

# DINO

TOUKOKUU

2014

2

**Tunnetko  
jo kesän  
tuoksun?**

## **TITI GÄVERT:**

*”Meidän tulee  
olla näkyvillä”*

- Sähköinen asiointi
- Emeritusarkkipiispa  
John Vikström



TYÖPAJA  
UUSI SOPIMUSKAUSI  
SEURAKUNTALAISEN OSALLISUUS



KUVA SCANDINAVIAN STOCKPHOTO



10

Verkossakin on vuorovaikutusta.

John Vikströmin mukaan epätietoisuus on yksi syy jättää kirkko.

30



KUVATUJIA METSÄAHO

- |   |  |
|---|--|
| 4 Minun työni<br><i>Titi Gävert</i>             | 25 Opiskelijan palsta<br><i>Laura Koskiniemi,<br/>Valtteri Keskitalo</i> |
| 6 Ajankohtaista                                 | 26 Virikkeitä ja välineitä:<br>työpaja                                   |
| 9 Puheenjohtajan palsta<br><i>Merja Korpela</i> | 28 Seurakunta liikkeelle   |
| 10 Sähköinen asiointi<br>Tavataan netissä       | 30 Vahvemmat suhteet<br>kirkkoon   |
| 16 Pitsalaatikko<br>Ajan varaaja varaa aikaa    | 33 Henki kulkee  |
| 17 Toiminnanjohtajan palsta<br><i>Arja Lusa</i> | 34 3 kysymystä   |
| 18 Puhetta seurakuntalaisen<br>osallisuudesta   | 35 Lakimies  |
| 20 Uusi sopimuskausi tuo<br>myös hyvää          | 36 Kolumni<br><i>Mika Nuorva</i>   |
| 22 Työelämäavorihessä<br>yli 5 000 ideaa        | 37 Tulossa   |
|   | 38 Toimistojen esittely  |
|   | 39 Sarjakuva   |

DINO 2 | 2014

**JULKAISIJAT**

Diakoniatyöntekijöiden Liitto,  
Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki,  
puh. 09 150 2487  
Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto,  
Ratamestarinkatu 11, 00520 Helsinki,  
puh. 044 595 8562

Dtl ja KNT  
ovat akavalaisia liittoja.

**PÄÄTOIMITTAJA**  
Riitta Hiedanpää

**TOIMITUSSIIHTEERI**  
Tuija Metsäaho

**TAITTO**  
Hilka Hyvärinen

**TOIMITUSKUNTA**  
Stella Björkholm, KNT  
Leena Engström, Dtl  
Riitta Hiedanpää, Dtl  
Päivi Isomäki, Dtl  
Hannu Keränen, KNT  
Tiina Laine, Dtl  
Arja Lusa, KNT  
Tuija Metsäaho

**ILMOITUSMYYNTI**  
Liisa Rossi  
Puh. 010 2190 301

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

**KANNEN KUVA**  
Aarne Ormio

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.  
Seuraava numero ilmestyy viikolla  
38/2014.

5. vuosikerta



## pääkirjoitus

RIITTA HIEDANPÄÄ  
toiminnanjohtaja, Dtl  
riitta.hiedanpaa@dtl.fi

Kesän iloja  
kotona ja matkoilla  
viihtyvälle!

# KIRJEESTÄ TWIITTIIN



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

**S**EURAAVA LAINAUS ON 1970-LUVULLA voimaan tulleesta hengellisiä työntekijöitä koskeneesta kirkon puhelinkorvausten suositussopimuksen kohdasta: "Seurakunnan ja sen työn kannalta on tärkeää, että edellä mainittu henkilöstö on myös puhelimitse tavoitettavissa. Puhelimen käyttö säästää työaikaa, joskin on tarkoin harkittava, milloin esimerkiksi kaukopuhelu on tarpeellinen vai voitaisiinko asia hoitaa kirjeellä." Menetelmät ja välineet muuttuvat, ihmisten keskinäinen yhteydenpito pysyy.

**KÄSITYS DIAKONIA- JA NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN JATKUVASTA TAVOITETTAVANA OLOSTA ON VANHA.** Jäsenneuvonnassamme tähän liittyvät kysymykset ovat kestoaiheita. Ruokitaanko tätä käsitystä ja miksi? Yhdistetäänkö tarkoituksellisesti kaksi eri asiaa, työajaton eli tunneissa määrittelemätön työaika ja perinteinen ihanne seurakunnan työntekijän omistautumisesta työlleen 24/7? On suositeltavaa laatia työyhteisön yhteiset pelisäännöt myös sähköisten työvälineiden käytöstä, joissa työntekijöiden jaksaminen ja työsuojelulliset näkökohdat ovat keskiössä.

**KIRKKO ON OSA TEKNISTYVÄÄ YHTEISKUNTAA.** Ottakaamme siitä edelleen ennakkoluulottomasti parhaat palaset työemme apuvälineiksi. Haluan samalla uskoa kirkon työntekijöiden säilyttävän aidon ihmisten kohtaamisen kasvokkain samassa tilassa. Tässäkö on kirkon uusvanha hittituote? ■

# MEIDÄN TULEE OLLA NÄKYVILLÄ

**M**erituuli heiluttaa **Titi Gävertin** hiuksia, katse on ulapalla. Kuvauspaikalta Katajanokan työpaikan vieriseiltä kalliolta näkee kauas. Työssään kirkon diakonian ja puhelinauttamisen asiantuntijana Titi Gävert saa katsoa näköalapaikalta kirkon diakonian ja sielunhoidon kenttää.

Gävertin mielestä kirkossa tulee tarttua haasteisiin mahdollisuuksista käsin.

– Uskon, että maailma on oikeasti paljolti sellainen, miten sitä katsoo. Jos kiinnittää huomion uhka-kuviin ja vastakkainasetteluihin, näkee niitä, Gävert toteaa.

Savossa elämäneväänsä saanut, pääkaupunkiseudulla diakoniksi ja teologiksi opiskellut Gävert tuntee suurta kiitollisuutta siitä, että kirkossamme on erityisen hieno koulutettujen ammattilaisten joukko toteuttamassa diakoniaa ja sielunhoitoa. Lisäksi on liuta muita osaajia.

Gävert kannustaa työntekijöitä rohkeaan näkyvillä olemiseen, vaikka kirkon diakonia- ja kasvatustyötä jo ihastellaankin julkisuudessa. Kirkon pitää puolustaa heikommassa asemassa olevia. Siihen on suurelta yleisöltä mandaatti ja kutsu.

– Suuri haaste on tehdä työtä näkyväksi ja olla hereillä erityisesti omalla paikkakunnalla. Kirkon pitää tulla julkisuuteen niillä ilmiöillä, missä me kirkon työntekijöinä näemme ihmisten elävän. Olemme rinnalla ihmisten helvetissä, millainen se milloinkin on.

## Työn puolustaja ja näkijä

Gävert näkee työssään päivittäin kirkon monet kasvot. Osaamista on karttunut Helsingin Vuosaaren seurakunnan diakonian työalajohtajana ja työssä kirkkohallituksessa.

– Tässä työssä on mahdollista katsella ja koostaa kirkon diakonian ja sielunhoidon todellisuutta. Osa työstä palvelee suoraan paikallisseurakuntia, kuten Palvelevan puhelimen työ, diakoniatieto ja erilaiset neuvottelupäivät. Työ suuntautuu myös laajemmin diakonian, puhelin- ja verkkoauttamisen ja kirkon näkyvyyteen kirkon omissa työryhmissä, ammattiliittoyhteistyössä sekä kirkon ja valtion erilaisten yhteistyöryhmissä.

– Tarvitaan enemmän ja parempaa diakonian ja sielunhoidon sanottamista, erilaisia keskustelufoorumia, hyvien käytäntöjen levittämistä ja näkyvyyttä, kuvaa Gävert työn haasteita.

Hänen sydämensä sykkii seurakuntatyölle. Työtä kannattaa tehdä hänen mielestään yli työalarajojen ja yhdessä seurakuntalaisten kanssa.

– Turhaa energiaa menee keskinäiseen kinnasteluun ja kilpailuun. Ne seurakunnat kukoistavat, missä työtä tehdään yhdessä ja innovatiivisuus kukkii. Tarvitaan monenlaista osaamista. Työntekijät ovat sekä tekijöitä että mahdollistajia, Gävert visioi.

Kirkossa puhutaan rahasta, mutta se ei voi hänen mukaansa olla kynnyskysymys siihen, tavoitako seurakunnan työ tai onnistutaanko tehtävässä.

– On tilanteita, joissa niukkuus on pakottanut etsimään uusia työmuotoja ja avaamaan ovia seurakuntalaisille.

Titi Gävert on unelma-ammattissaan. Hän kuvaa työtään samoin sanoin kuin harrastuksiaan, viulunsoittoa sinfoniaorkesterissa ja puutarhanhoitoa.

– Minä teen oman osuuteni osana suurta kokonaisuutta ja jatkumoa, loppu on Jumalan uutta luovien käsien aikaansaannosta. ■

Titi Gävert  
perää moniammatillista otetta  
kirkon työhön.



”

- *Sinfoniamusiikki on sanaton tunne-elämän tulkki. Soitan 80-jäsenisessä Ylioppilaskunnan soittajissa.*
- *Pihan ja puutarhan hoitaminen on kesän iloni ja henkireikäni.*
- *Olen iloinen mahdollisuudesta palvella silloin tällöin myös messussa.*



*Onnea ja siunausta kaikille keväällä ammattikorkeakoulusta diakonia- ja nuorisotyöhön valmistuneille. Tervetuloa kollegoiksi ihmisten rinnalle tärkeään työhön!*

## Toimintakulttuuri uudistuu

**E**dustajistolle valitaan aina kahdeksi vuodeksi kerrallaan pysyvä puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja. Hallituksen ja edustajiston yhteistyötä tiivistetään niin, että edustajiston puheenjohtajalla on puhe- ja läsnäolo-oikeus hallituksessa.

Varsinaisiksi jäseniksi tulivat valituiksi: **Markku Kukkonen, Sari Peltonen, Minna Kivistö, Marjo Rundgren, Liisa Merivuori, Erja Valkonen, Kaija Aspholm, Nina Helisten, Kari Rekilä, Tiina Kröger, Eija Grahn, Tero Reingold, Riku-Matti Järvi, Liisa Rintakallio, Pirjo Suomi, Ulla Valtonen, Sonja Koivisto, Eila-Sisko Kanerva.**

Varajäseniksi tulivat valituiksi: **Minna Rautiainen, Mirja Jalo, Riikka Klaavu- Pihlajamaa, Toini Pieksä, Minna Valkiainen, Elina Fuchs, Anne Pulkka, Maria Hanhikorpi, Sanna Laiho, Raija Eeva, Timo Naapuri, Virpi Paulanto.** ■

## Dtl:n uudet suositukset

Dtl:n hallitus on tehnyt jäsenilleen avuksi kaksi uutta asiakirjaa: *Suositus diakonian johtamisesta* ja *Kirkko ei ole kristittyjen yhteisö ilman sosiaalis- karitatiivista diakoniatyötä – kannanotto diakonian viran perusteista*. Löydät ne [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) kohdasta kannanotot ja suositukset.

Asiakirjoja voi käyttää paikallis-seurakunnissa esimerkiksi tilanteissa, joissa pitää perustella diakonian viran tarpeellisuutta. Diakonia-barometri-tutkimuksen mukaan seurakuntien diakonia on monipuolisempaa, jos seurakunnassa on useampi diakoniatyöntekijä. Tutkimuksessa ilmeni myös, että diakonian johtaminen oli sekä laadukkaampaa että henkilöstöä tukevämpää, kun lähiesimies oli diakoniatyöntekijä. ■

## Dtl:n osasto-päivässä 7.4.14 ennätysellinen osanottajamäärä

Seinät pullistelivat, kun osastojen puheenjohtajat ja sihteerit kehittivät osastojen toimintaa eteenpäin. Sovimme yhdessä, että osastorakennetta pyritään tiivistämään alueelliset näkökulmat huomioiden. Tavoitteena voidaan pitää noin 20–25 osastoa, tavoitteena on vaikuttamistyön ja osastojen muun toiminnan vahvistuminen. Yhdessä vaikutamme! ■

## Dtl edustajisto 2014–2017

Diakoniatyöntekijöiden Liiton edustajiston vaalit on käyty ja edustajat valittu liiton ylimpään päättävään elimeen. Onnittelut kaikille valituille ja menestystä tärkeään edunvalvonta-tehtäväänne!

Äänestysprosentti kasvoi edellisistä vaaleista ja oli järjestövaaleiksi erinomainen: 41 prosenttia. Kiitos tästä kuuluu hyvillä ehdokkaille ja äänestäneille. Ensimmäinen edustajiston seminaari ja kokous on 22.–23.5.14 Helsingissä. ■

## Kirkonpäivä opiskelijoille vasta syksyllä 2015 Helsingissä

Kirkon koulutuskeskus osana kirkkohallitusta on nykyisin vastuussa Kirkonpäivistä opiskelijoille. He ovat tehneet päätöksen, että Kirkonpäivää opiskelijoille ei järjestetä syksyllä 2014. Tavoitteena on järjestää aikaisempaa laajempaa osallistujajoukkoa koskeva opiskelijoiden Kirkonpäivä 2015. ■

## Nuorten Kesäduunari -info aukeaa

Akavan, STTK:n ja SAK:n yhteinen *Kesäduunari-info* neuvoo nuoria kesätyösuhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Palvelu on maksuton. Palvelu on suunnattu nuorille, heidän vanhemmilleen ja työnantajille. Palvelu on auennut 2.5., ja on avoinna 29.8.14 asti.

Neuvoja voi kysyä numerosta 0800 179 279 ja [www.kesaduunari.fi](http://www.kesaduunari.fi) sekä keskustella [www.facebook.com/kesaduunari](http://www.facebook.com/kesaduunari) ■

Jussi Junni  
uuden  
työuran  
alkaessa.



KUVA MERJA LAAKSAMO

### Vaihdos

Kirkon akateemiset Aki ry:n toiminnanjohtajana aloittaa 1.9.2014 pastori, PsK **Jussi Junni** (s. 1982). Toivotamme hänet lämpimästi tervetulleeksi työyhteyteen. Samalla kiitämme mittavan työuran tehnyttä TT **Esko Jossasta**. Toivomme hänelle iloa ja voimia uusissa tehtävissä. ■



KUVAT ARJA LUSA

## Johtavat nuorisotyöntekijät koolla Partaharjulla

Ensimmäiset johtavien nuorisotyöntekijöiden neuvottelupäivät pidettiin 1.–2.4.2014 Partaharjulla. Päiville osallistui lähes kaksikymmentä paikallisseurakuntien johtajaa pohtimaan nuorisotyön sisällöllistä johtamista ja johtamisen välineitä. Työkalujen löytämiseen tulevaisuuden hahmottamisessa johdatteli Ajatuspaja e2 johtaja **Karina Jutila**.

Päivät järjestettiin yhteistyössä Seurakuntaopiston, Poikien ja Tyttöjen Keskukseen PTK:n, Nuorten Keskukseen, Diakonia-ammatti-korkeakoulun ja Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton kanssa. ■

## Uusi sopimuskirja tulossa

Uudistettu *KirVESTES 2014–2016*, Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus sekä erillissopimukset on luettavissa Sakastin sivuilla. Uutta sopimuskirjasta voi tehdä ennakkotilauksena Kirkon työmarkkinalaitoksen sivuilta Unigrafian kirjapainosta.



## Seurakuntavaalien tärkeät päivämäärät

- 31.5. mennessä kirkkovaltuusto/seurakunta valitsee vaalilautakunnan.
- 1.8. mennessä on pidettävä vaalilautakunnan ensimmäinen kokous. Suositus on, että työ aloitettaisiin kuitenkin jo ennen kesälomakautta.
- 15.9. mennessä on liityttävä kirkkoon, jotta voi asettua ehdolle.
- 9.11. Kun täyttää 16 vuotta viimeistään 9.11.2014, voi äänestää.
- 9.11. Kun täyttää 18 vuotta viimeistään 9.11.2014, voi asettua ehdolle vaaleissa.
- 27.–31.10. Ennakoäänestys ja Hyvän tekemisen torit seurakunnissa.
- 9.11. VAALIPÄIVÄ

# SYNTYNYT ASIAKKAIDEN OMISTAMAKSI.

OP-Pohjola syntyi reilut sata vuotta sitten asiakkaiden omistamaksi – ja sellaisena se myös säilyi. Asiakasomistajuus on nyt vähintäänkin yhtä merkityksellistä kuin silloin aikoinaan. Tänäpäin lähes joka kolmas suomalainen on omistajamme. Yhdessä toimien edistämme suomalaisten taloudellista menestystä, hyvinvointia ja turvallisuutta.

Kaikki asiakasomistajan edut näet osoitteessa [op.fi](https://www.op.fi)

Yhdessä hyvä tulee.





MERJA KORPELA  
puheenjohtaja, Dtl  
merja.korpela@evl.fi

## P arantumattomat haavat

V altiotieteen tohtori **Sari Närettä** haasteltiin Kirkko ja Kaupunki -lehteen (16.4.14) aiheesta Sodan jäljet. Hänen mielestään Suomi ei ole selviytynyt sodan arvista. Hänen mielestään perheitä ajetaan kaaokseen hallituksen päätöksillä muun muassa leikata lapsilisä ja kodinhoidon tukea. Näre on tutkinut pitkään lasten, nuorten ja naisten sotatraumoja. Sota on jatkuvaa liikettä, menetyksiä, yllättäviä käännteitä ja uhkaa. Näreen mielestä nämä parantumattomat haavat aiheuttavat edelleen jatkuvaa muutosta perheissä, ihmisuhteissa ja yhteiskunnassa. Muutokset aiheuttavat myös turvattomuutta.

Sotiemme jälkeen lapset jäivät sivuun tarpeeseen ja tunteineen. Vanhempia ei haluttu kuormittaa, koska lapset aistivat, että on parempi säästää vanhempia, jotta he jaksavat. Lapsia ei liiemmin lohdutettu ja monet lapset lakkasivat itkemästä. Ei meille 60-luvun lapsillekaan tämä ole ollut vierasta. Ei ollut hyväksyttävää olla äänekäs ei hyvässä eikä pahassa.

Kuinkahan paljon näitä edellisen vuosisadan sisällissodan ja talvi- ja jatkosodan haavoja me yritämme edelleen parantaa niin omassa elämässä, perheissä kuin yhteiskunnassa? Useinhan on niin, että kun ongelmat eivät ole tietoisia, me saatamme toimia siten, että vahvistamme ratkaisuilamme vanhaa toimintamallia tiedostamattomasti, jolloin se vanha ongelma itse asiassa saa edelleen vahvistusta eikä mikään muutu.

Tämä laittaa miettimään, miten nämä tulevat leikkaukset vaikuttavat niihin perheisiin, joissa on jo nyt taloudellisesti tiukkaa. Onko todella vaikea päättäjien ajatella, mitä nämä päätökset saavat ai-

kaan vähävaraisissa perheissä? Mikä estää tämän ajattelun ja pohdinnan? Ajatellaanko, että lapset joustavat ja sopeutuvat tai että köyhät ovat nöyriä tai nöyryytetään hiljaisiksi? Tämä tuo vähävaraisiin perheisiin turvattomuutta ja ahdistusta.

Mikä meitä vaivaa? Onko todella niin, että meidän taloudellinen tilanteemme vaatii sen, että kaikilta, myös vähävaraisilta lapsiperheilä on leikattava lapsilisä? Viime laman aikana 1990-luvun aikana aloitettiin lapsiperheiden kurittaminen, kun perhevähennys verotuksessa poistettiin. Valtionosuusuudistus poisti korvamerkityn rahan kunnille, jonka seurauksena kunnissa roimalla kädellä alkoi perheiden sosiaalipalvelun alasajo, muun muassa kodinhoitoapu poistui hiljalleen kunnista. Sitten mediassa ihmetellään ja kauhistellaan, miten meillä alkoholi vie ihmisiä ja hajottaa perheitä, miten paljon meillä esiintyy perheväkivaltaa, miten meillä ovat lastensuojelutapaukset kasvaneet.

Niin, mitenhän? ■



sähköinen asiointi  
.....

# TAVATAAN NETISSÄ

TEKSTI: TUUJA METSÄÄHO | KUVA: SCANDINAVIAN STOCKPHOTO



Sähköinen asiointi kuuluu kiinteästi meidän arkeemme. Aitoa kasvokkain kohtaamista netti ei pysty korvaamaan, mutta kyllä verkossakin on vuorovaikutusta.

## sähköinen asiointi

.....

**A**siointi on siirtynyt ja siirtymässä enenevässä määrin nettiin. Kaikkia asioita ei enää voi edes hoitaa kasvokkain. Matkaliput varataan yhä useammin netistä, ajanvaraukset ovat netissä. Laskut maksetaan verkkopankissa. Puhelimella pääsee soittamaan tiettyinä aikana, mutta silti suositaan sitä, että henkilö hoitaa asiansa itsenäisesti netissä. Nettikaupasta tilaaminen on monelle jo yleisempää kuin tavallisessa kaupassa käyminen.

Työllisyyteenkin sähköinen asiointi vaikuttaa, koska enää ei tarvita myymälöitä tai asiointipisteitä eikä niihin asiakaspalvelijoita.

Jotta pääsee hoitamaan asioitaan netissä, pitää tietysti olla tietokone, tabletti tai älypuhelin. Kaikilla näihin ei ole varaa, eikä esimerkiksi toimeentulotuessa hyväksytty tietokonetta pakolliseksi hankinnaksi. Toimiva nettiyhteys on välttämätön.

Verkkopankkitunnukset ovat myös välttämättömät tunnistautumisen osana. Jos luottotiedot ovat menneet, tunnuksia ei saa, ja asiointi netissä on hankalaa.

Käyttäjätunnuksia ja salasanoja on meillä varmaan kymmeniä. Ne pitäisi säilyttää huolellisesti erillään, mutta kuinka moni tekee niin?

Useimmiten nuoret ovat tottuneet käyttämään sähköisiä palveluja, mutta monelle vanhemmalle ihmiselle netti on edelleen kummajainen. Mukavinta vanhuksen mielestä on lähteä asioille ja tavata oikea ihminen, jonka kanssa voi samalla jutella muustakin kuin sähkölaskusta.

**Ihmiset ovat hyviä parantamaan käytettävyyttä itse.**

**Jos sivustolla on hankala liikkua tai tietoa ei löydy, missä vika?**

Toki tekniikka myös helpottaa päivittäistä asiointia. Kaikki eivät pääse pankkiin virka-aikana. Joskus on kätevintä hoitaa ostokset myöhään illalla netissä. Lääkäriajan varaaminen on helppo hoitaa silloin kun se tulee mieleen.

### **Käyttäjät vahvasti mukana**

Tietojärjestelmätieteen tohtorikoulutettava **Kimmo Tarkkanen** Turun yliopistosta on arvioinut ja testannut nettisivujen käytettävyyttä.

– Esimerkiksi verkkokaupassa käyttäjällä on selkeä tavoite saada ostoksensa hoidettua. Niin sanotuilla viestintäsivuilla tavoite on epämääräisempi, koska käyttäjillä on erilaisia tavoitteita sen mukaan, mitä he sivustolta etsivät.

Viestintäsivujen käytettävyyteen vaikuttaa informaatioarkkitehtuuri eli esimerkiksi se, miten tieto on sijoitettu eri valikoihin. Myös muut elementit, kuten värien käyttö, kertovat johdonmukaisuudesta.

– Sivujen suunnittelussa on eduksi, jos mukana on eri alojen osaajia. Näyttävyyttä lisää tänä päivänä käyttökokemusta.

Jos sivustolla on hankala liikkua tai tietoa ei löydy, missä vika? Voiko syyttää käyttäjää?

Tarkkasen mielestä on puoliksi totta, että vika on käyttäjässä. Kehittäjillä ei ole käytettävyysongelmaa, koska sivusto on tuttu. On käyttäjästä kiinni, osaako hän käyttää sivuja.

– Ihmiset ovat hyviä parantamaan käytettävyyttä itse. Kun käyttää tarpeeksi usein tiettyjä sivuja, oppii toimimaan toivotulla tavalla tai kiertämään ongelmat.

Aivan näin yksioikoista sivustojen suunnittelu ei kuitenkaan ole, vaan käyttäjän tarpeet on huomioitava entistä paremmin. Käytettävyyden rinnalla puhutaankin käyttökokemuksesta, joka tarkoittaa kokonaisvaltaista käyttäjän toiminnan arviointia.

## Käyttökokemuksen arvioijat haastattelevat käyttäjiä ennen testausta.

– Käyttökokemussuunnittelijan tehtäväkenttä on laaja. Hän kuuntelee ja havainnoi käyttäjiä ja miettii toteutukseen asti, miten parantaa käytettävyyttä, Tarkkanen kuvaa.

Ihmiset toimivat netissä eri tavalla, mutta on yleisesti tunnettuja käytänteitä, joilla voidaan ohjata tiettyyn suuntaan. Länsimaalainen katsoo sivustolla ensin vasempaan yläkulmaan, jonne kannattaakin sijoittaa valikot. Windows taas on opettanut, että oikeassa yläkulmassa oleva ruksi sulkee ikkunan.

Sivustojen käytettävyyttä arvioidaan joko käyttäjien kanssa tai ilman.

– Nettisivuilla voi käyttää heuristista arviointia, joka perustuu sääntöihin ja ohjeisiin. Näitä hyvän

käyttöliittymän pitäisi noudattaa. Käytettävyyden uranuurtaja Jakob Nielsen on tehnyt listoja asioista, joita hyvältä sivustolta edellytetään.

Esimerkki arvioitavista seikoista on näkyvyys, jota sivustoilla yleinen, niin sanottu murupolku toteuttaa. Se näyttää käyttäjälle, missä kohtaa sivuston rakennetta hän on.

Käyttäjien kanssa testataan käytettävyyttä laboratoriossa siten, että viidelle tai kuudelle henkilölle annetaan testitehtäviä. Pyydetään vaikkapa hakemaan jokin tieto sivustolta ja seurataan, kuinka kauan menee aikaa ja sujuuko sivustolla liikkuminen.

Käyttökokemuksen arvioijat myös haastattelevat käyttäjiä ennen testausta.

– Käytettävyyden arviointi ei ole pelkkää ruudun tuijottamista vaan ihmisten tavoitteellisen toiminnan ymmärtämistä. Olen kysynyt ihmisiltä, miksi he ovat menossa nettisivuille ja selvittänyt todellisen tarpeen. Eräs istutti taimia ja lapio hajoisi. Netistä piti löytää uusi tilalle. Tavoittelemme sitä, että testitilanne on mahdollisimman aito. Käyttäjään tutustuminen ja samaistuminen auttavat testauksessa, Tarkkanen kertoo.

## Verkossakin vuorovaikutusta

Monet pelkäävät, että netissä asioidessa ihminen jää taka-alalle. Kun näpyttelee tilausta nettikaupassa, toiminta on kovin mekaaninen. Ei siinä vaihdeta hyvänpäivän toivotuksia eikä sanota näkemiin, kun kauppa on tehty. Jos pyytää sähköpostitse apua terveystiloihin, viesti pitää muotoilla mahdollisimman selkeästi. Kun kirjoittaa kommentin verkkokeskusteluun, voi apuna käyttää hymiöitä. Vuorovaikutus on toisenlaista kuin kasvokkain viestinnässä.

Eleet, ilmeet, liikkeet ja äänet jäävät pois, kun emme tapaa ihmistä. Aitoa kohtaamista ei netti pysty korvaamaan, mutta kyllä sielläkin on vuorovaikutusta. Se on vain toisentyppistä.

– Verkkosivuille saadaan eloa siten, että siellä ei ole pelkkää staattista tietoa, vaan sivusto elää ja muuttuu, sisältö vaihtuu. Silloin ihmiset tulevat

## sähköinen asiointi

sinne useammin. Mukana voi olla videoita, puhetta ja ääntä. Vuorovaikutteisuus on myös sitä, että voi lähettää itse jotain tai täyttää tietoja, Tarkkanen sanoo.

### Sivuston esteettömyys

Oppimisvaikeudet ovat erittäin yleisiä. Helsingin seudun erilaisten oppijoiden mukaan jopa viidenneksellä suomalaisista on jonkinasteinen oppimisen vaikeus. Lukuvaikeutta on noin 6–10 prosentilla. Oppimisvaikeudesta tulee vahvasti mieleen koulumaailma, ja siksi unohdetaan, että ongelmat näkyvät myös työelämässä ja arjessa ylipäätään. Asiointi pelkästään netin kautta on työlästä. Veroilmoituksen, KELAn papereiden, erilaisten kaavakkeiden ja lomakkeiden täyttäminen on hankalaa. Laskujen pitkät numerosarjat tuottavat vaikeuksia. Myös tekstiviestien ja sähköpostien kirjoittaminen voi jännittää kirjoitusvirheiden takia.

Miten erilaiset oppijat on huomioitu nettisivujen suunnittelussa?

– Erityisryhmiä tutkitaan autismista lähtien, miten sovelluksia pitäisi suunnitella. Esteettömyysasiat ovat olleet pitkäänkin esillä, Tarkkanen sanoo.

Sivustoilla voi suurentaa fonttikokoa. Yksinkertainen tapa on painaa control ja plus-näppäintä. Evl.fi-sivustolla on ylälaidassa painikkeet selko ja viittomakieli. Selkokieli on sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä helpommin luettavaa ja ymmärrettävää kieltä. Se on tarkoitettu henkilöille, joilla on vaikeuksia lukemisessa tai ymmärtämisessä. Joskus selkokielestä voivat hyötyä muutkin.

Kuntoutusneuvoja **Raili Älen** Mielenterveyden keskusliitosta kertoo, että asiakkaat ottavat heihin yhteyttä kolmella tavalla. He tulevat paikan päälle, lähettävät sähköpostia tai soittavat. Nuoret ottavat eniten yhteyttä sähköpostitse.

– Koska Raha-automaattiyhdistys tukee toimintaamme, meidän pitää kehittyä. Nettisivut ovat uudistumassa ja sosiaalisen median mahdollisuuksia kehitetään.

Hän mainitsee ongelmapelaajien sivuston Tiltti.fi, jossa tarjotaan apua peliriippuvaisille. Väestöliiton nuorille tarjoama apu netin kautta saa Äleniltä myös kiitosta.

**Esteettömyysasiat  
ovat olleet pitkään  
esillä.**

### VINKKEJÄ VERKKO- KIRJOITAMISEEN

- Käytä yksinkertaista ja selkeää kieltä.
- Suosi lyhyitä kappaleita.
- Kirjoita yksi ajatus yhteen virkkeeseen.
- Käytä aktiivia passiivin sijaan.
- Suosi myönteistä kieltä.
- Lihavoi ihmisten nimet tai tärkeät avainsanat.
- Suosi luetteloita ja listoja.

(Lähde: sakasti.evl.fi)



## SEURAKUNNAN VERKKOHANKE

**Kirkko on seurannut hyvin aikaansa, ja verkko-osaamista arvostetaan.** Parhailaan on menossa Seurakuntien verkkohanke, joka vahvistaa kirkon näkyvyyttä ja toimintaa netissä. Käytössä on seurakuntien tarpeisiin suunniteltu julkaisujärjestelmä **Lukkari**, jolla seurakunta rakennetaan helposti lähestyttäväksi yhteisöksi. Kiinnostavat verkkosivut houkuttelevat tavalliset ihmiset seurakunnan toimintaan.

**Verkkopalvelun tavoitetta on mietitty kahdesta näkökulmasta: sekä seurakunnan että seurakuntalaisen.** Suunnitteluvaiheessa on kuunneltu jäsenten mielipiteitä, kokemuksia ja toiveita. Käyttäjien kanssa on testattu esitystapoja, kuten kuvia, videoita, sanavalintoja ja äänensävjiä. Tapahtumakalenterin rakennetta on mietitty, miten sisällöt jaotellaan. Erilaisia toimintoja on myös pohdittu, miten tietoa voi jakaa sosiaalisessa mediassa tai miten voi kommentoida.

**Lukkaria on helppo käyttää ja ylläpitää.** Käyttöohjeet laaditaan, mutta tarkoitus on, että esimerkiksi tapahtumatietoja on helppo päivittää jokaisen. Vuoden 2014 aikana Lukkaria kehitetään Seurakuntien verkkohankkeessa. Tämän jälkeen jatkuva kehittäminen jatkuu osana Kirkon tiedotuskeskuksen ja seurakuntien työtä. Tavoitteena on, että Lukkarin laajamittainen käyttöönotto on mahdollista vuoden 2015 alussa.

(Lähde: sakasti.evl.fi)

# Ajan varaaja varaakaan





## toiminnanjohtaja

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

# Kiinnostavatko syksyn seurakuntavaalit?

Toivottavasti et vastannut, että ei kiinnosta. Moni seurakunnan työntekijä on tottunut ajattelemaan, että seurakuntavaalit eivät ole minun hommani. Käyn ehkä äänestämässä, mutta se saa riittää.

Tulevan syksyn seurakuntavaaleilla valituilla luottamushenkilöillä on poikkeuksellisen paljon merkitystä ja päätöksentekovaltaa paikallisseurakunnan tulevaisuuden kannalta. Uudet valtuutetut tulevat päättämään seurakuntarakenteen muutoksista. He päättävät, miten seurakunnan talous vaikuttaa. Tämä voi merkitä päätöksiä, mitä virkoja tullaan lakkauttamaan ja säilyttämään. He tekevät päätöksiä siitä, millaisilla resursseilla oman työalasi työtä tehdään.

Seuraavat kirkolliskokousvaalit käydään syksyllä 2016. Kirkolliskokouksen maallikkoedustajat valitaan tulevien seurakuntien luottamushenkilöiden äänillä 1.5.2017 alkavalle nelivuotiskaudelle. Uudet seurakuntien valtuutetut valitsevat edustajansa myös hiippakuntavaltuustoihin.

Nykyisen vaalijärjestelmän mukaisesti nuori- ja diakoniatyöllä ei ole edustusta kirkon keskeisimmässä päätöksentekuelimissä. Jos nuori- ja diakoniatyön tulevaisuus kiinnostaa, on pyrittävä vaikuttamaan olemassa olevan järjestelmän kautta. Avainkysymys on, keitä näihin luottamustehtäviin tulee valituksi. Seurakunnan viranhaltijana voi ryhtyä ehdokkaaksi ja tulla valituksi kirkko-/seurakuntavaltuutetuksi, jos asuinpaikkakunta on toinen kuin viranhoidon paikkakunta.

Toinen mahdollisuus on pyrkiä vaikuttamaan siihen, keitä tulee valituksi näihin luottamustehtäviin. Vaikuttaminen alkaa yhteydenotolla valitsijajhdis-

tyksen asiamiehiin ja auttamalla heitä ehdokkaiden etsimisessä. Vaalityötä valitsijajhdistysten ja ehdokkaiden hyväksi voi tehdä monella tavalla.

Aivan liian vähälle huomiolle on jäänyt työssä käyvän aikuisväestön ehdokkaudet. Nuorisotyön edunvalvonnan kannalta kirkkovaltuustossa ja -neuvostossa olisi tärkeää olla sellaisia henkilöitä, joilla on intressi tukea ja edesauttaa työalan säilymistä ja kehittymistä. Heitä voisivat olla ne ammattilaiset, jotka tekevät omaa työtään lasten ja nuorten parissa erilaisissa ammateissa. Paikkakunnalla asuvilla lasten ja nuorten vanhemmilla on arvokasta kokemusta ja ymmärrystä kasvatustyön haasteista ja erityispiirteistä, ja heidän äänensä olisi hyvä tulla esille seurakunnan ja kirkon ylempien hallinnon asteiden päätöksissä.

Useissa edellisissä seurakuntavaaleissa on partiolaisilla ja nuorilla aikuisilla ollut omat ehdokkaansa. Vaikka kirkossa 16-vuotiaat saivat äänioikeus vuonna 2010, ei se vielä ensimmäisissä vaaleissa tehnyt radikaalia muutosta valtuutettujen ikärakenteeseen.

Piispat ovat kehottaneet seurakuntien työntekijöitä hankkimaan ehdokkaita. Tätä kehoitusta kannattaa kuunnella.



# Puhetta seurakuntalaisen osallisuudesta

*Kirkon tavoitteissa korostetaan luopumista työntekijäkeskeisyydestä, mutta käytössä olevat puhetavat saattavat silti rajoittaa seurakuntalaisen osallisuutta.*

Jollakin tavalla minun motto on ollut ajatus, että työntekijäkeskeisyydestä seurakuntalaisen roolin vahvistumiseen. Ja mä opetan samalla itseäni tähän hommaan, että luotan ihmisiin ja annan niille tehtäviä.”

Näin eräs seurakunnan työntekijä sanoittaa muutosta, joka kirkossa on työntekijöiden ja seurakuntalaisten välisessä suhteessa tapahtumassa. Vahvistaessaan seurakuntalaisen osallisuutta työntekijä joutuu pohtimaan myös omaa asemaansa ja tehtävänsä.

Seurakuntalaisen osallisuus on asetettu kirkossa tavoitteeksi. Silti osallisuuden vahvistuminen käytännön toiminnassa ei ole itsestään selvää tai tapahtu helposti. Tämä tulee esille väitöskirjassani, joka kohdistui seurakuntalaisen osallisuuteen liittyviin puhetapoihin. Puhetavat kertovat ajattelutamme ja siten ohjaavat arjen toimintaa.

Työntekijöiden ja seurakuntalaisten vuorovai- kutuksessa nousee esille kolme puhetapaa. Puhetavat paljastavat ja samalla myös muovaavat seurakuntalaisen asemaa ja osallisuutta seurakunnan toiminnassa.

## Työntekijäkeskeinen osallistamispuhe

Työntekijäkeskeinen osallistamispuhe tavoittelee seurakuntalaisen osallisuutta, mutta subjekti-

toimijuus ja valta määrittävät työntekijälle. Seurakuntalaisia esimerkiksi toivottiin ryhmien vetäjiksi, mutta heidän odotettiin toimivan työntekijöiden laatiman ohjelmarungon mukaisesti.

Tämä osallistaminen tarjoaa seurakuntalaiselle vain rajallista osallisuutta. Seurakuntalaista kutsutaan toimimaan, mutta seurakunnan toimintakulttuurin ja työntekijän määrittämässä rajoissa. Seurakuntalaisen omat kyvyt ja taidot saattavat jäädä huomiotta.

Työntekijäkeskeisyys korostaa työntekijän auktoriteettiasemaa. Seurakuntalaista tarvitaan työntekijän työn tueksi ja avuksi. Tällöin seurakuntalainen jää ikään kuin työntekijän ”käden jatkeeksi” ja osallistamisen kohteeksi.

## Kamppaileva ja neuvotteleva rajankäyntipuhe

Työntekijöiden ja seurakuntalaisten puheessa myös kyseenalaistettiin perinteistä työntekijäjohtoista toimintatapaa. Seurakuntalaiset ilmaisivat, etteivät he välttämättä tule omien ideoidensa kanssa kuulluiksi tai ettei heidän osaamistaan hyödynnetä riittävästi. Lisäksi seurakuntalaiset pohtivat, astuvatko he ehkä aktiivisesti toimiessaan työntekijöiden varpaille.

Työntekijät kokivat seurakuntalaisten osallisuuden vahvistumisen toisaalta uhkana ja toisaalta

mahdollisuutena. Seurakuntalaisten aktiivisen toimijuuden koettiin haastavan omaa asiantuntijuutta tai vaikeuttavan oman työn hallintaa ja organisoimista.

Seurakuntalaisten ideoita tai itsenäistä toimintaa ei ollut aina helppo sovittaa olemassa oleviin rakenteisiin tai työntekijöiden työn rinnalle. Toisaalta työntekijät kokivat kipeästi sen, miten vaikeaa on muuttaa omia vakiintuneita toimintatapoja, vaikka näkisikin yhteistoiminnan kehittämisen tarpeelliseksi.

Seurakuntalaisilla näyttää olevan siis mahdollisuus siirtyä työntekijää myötäilevästä puhetavasta aktiivisempaan ja kriittisempään rooliin vuorovaikutuksessa. Myös työntekijät kyseenalaistivat itsentään selvänä pidettyä työntekijäjohtoisuutta ja pyrkivät irtautumaan auktoriteettiasemasta.

## Dialoginen kumppanuuspuhe

Työntekijöiden ja seurakuntalaisten keskusteluissa tuli esille myös pyrkimystä tasavertaiseen dialogiin. Vuorovaikutuksessa korostuu vastavuoroisuus ja avoimuus uudenaikaiseen yhteistoimintaan. Uuden toimintakulttuurin luomisessa tarvitaan sekä työntekijän että seurakuntalaisen asiantuntijuutta.

Työntekijän ja seurakuntalaisen kumppanuus jakaa valtaa ja vastuuta molemmille osapuolille. Se, millaisena seurakunta näyttäytyy ja millaiseksi sen toiminta muodostuu, ei ole vain työntekijöiden vastuulla. Myös seurakuntalaiset vaikuttavat omalta osaltaan siihen.

Dialoginen puhetapa korostaa kirkon strategiaa korostettua osallisuuden yhteisön ajatusta, jossa eri toimijoilla on tilaa ja valtuuksia toimia. Seurakuntalainen ja työntekijä määrittävät toistensa kumppaneiksi, jotka yhdessä etsivät suuntaa ja rakentavat entistä yhteisöllisempää seurakuntaa.

## Uudenaikainen osallisuuspuhe

Seurakuntalaisen asema näyttää olevan kehityksessä työntekijän toiminnan ja osallistamisen kohteesta yhteisöä rakentavaksi työntekijän kumppaniksi. Yksittäisten työntekijöiden ja seurakuntalaisten puhetapojen taustalla on kuultavissa kirkossa vuosikymmenten aikana muovautunut työntekijäkeskeinen puhetapa. Kuitenkin muutoksesta ker-

too se, että esille nousee myös sitä kyseenalaistavaa puhetta.

Dialoginen ja seurakuntalaisen osallisuutta korostava puhetapa nostaa seurakuntalaisen yhteisön keskeiseksi toimijaksi. Vähitellen kehittyvät uudenaikaiset puhetavat muovaavat ajattelutapoja ja sen myötä mahdollistavat käytännön toimintatapojen muutoksen.

Jokainen työntekijä voi omalta osaltaan pohdita, millaista osallisuutta seurakuntalaiselta odottaa ja miten tämä arjen puheessa ja toiminnassa tulee esille. ■

Kirjoittaja työskentelee  
Diakonia-ammattikorkeakoulun  
Pieksämäen yksikössä lehtorina.

## VÄITÖSKIRJA: PÄIVI THITZ (2013): SEURAKUNTA OSALLISUUDEN YHTEISÖNÄ. ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO.

### Tutkimusaineisto:

- Diakonian yhteisöllisyyden kehittämishankkeen (2007–2009) loppuvaiheen keskustelut.
- Hankkeessa seitsemän itäsuomalaista maaseutuseurakuntaa, Diak ja Tykes.
- Keskusteluissa kirkkoherrat, diakoniatyöntekijät sekä hankkeessa työntekijän työparina toimineet seurakuntalaiset arvioivat hankkeen toimintaa.

### Tutkimuksen lähestymistapa:

- Kielellinen menetelmä tuo näkyväksi sitä, miten työntekijöiden ja seurakuntalaisten puhetavat määrittävät seurakuntalaisen osallisuutta.
- Puhetavoilla luodaan merkityksiä, tarjotaan toimijoille tiettyjä rooleja tai määritetään toimijoiden välisiä suhteita ja valta-asemia.
- Puhetavat ovat kiinteästi yhteydessä kirkossa omaksuttuihin ajattelu- ja toimintatapoihin.

## UUSI SOPIMUSKAUSI TUO MYÖS HYVÄÄ

*Maaliskuussa hyväksytyssä palkkaratkaisussa tuli muutamia uusia asioita ja tarkentavia tekstimuutoksia hengellisen työn tekijöiden virkaehtosopimukseen.*

Uuden 1.4.2014 alkaen sopimuskauden palkkaratkaisut tehtiin jo keskitetyn työlisyyss- ja kasvusopimuksen (TYKA) yhteydessä viime lokakuussa. Tämän vuoden 20 euron suuruinen palkantarkistus tulee maksuun elokuun palkanmaksun yhteydessä.

TYKAN yhteydessä kuitenkin todettiin kirkon pöydässä, että avoimeksi jääneistä asioista neuvotellaan helmikuun 2014 loppuun mennessä.

18.3.2014 hyväksytyssä ratkaisussa tuli muutamia uusia asioita ja tarkentavia tekstimuutoksia myös hengellisen työn tekijöiden virkaehtosopimukseen.

Uusi sopimusjakso on 1.4.2014–31.1.2017.

### Uusi KirVESTES-kirja

Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus (KirVESTES) -kirja uudistuu. Sopimuskirjan kirjoitustasua on ajantasaisesti ja esitystapaa uudistettu. Uusi sopimuskirja on pdf-versiona Sakastin sivuilla.

Työaika luvun johdanto-osassa on tullut kirjaus vapaa-

päivien suunnitelmallisuudesta koskemaan myös hengellisen työn tekijöitä. Työ- ja vapaa-aikaa sijoitettaessa tulee toimia suunnitelmallisesti ja ottaa huomioon sekä seurakunnan toiminnan että viranhaltijan/työntekijän tarpeet.

Aiemmin suunnitelmallisuuden velvoitetta ei ole ollut diakoniatyöntekijöillä ja nuorisotyönohjaajilla. Työajattomassa työssä on tärkeää rajata työn kokonaismäärä työpäivien määrään oikein ja määritellä vapaapäivät suunnitelmallisesti.

Viikkovapaan siirtämistä ennalta tiedettävästä syystä tarkennettiin niin, että ensisijaisesti se siirretään pidettäväksi saman kalenteriviikon muuna päivänä. Jos tämä ei ole seurakunnan toiminnan kannalta mahdollista, vapaapäivä tulee pitää viimeistään kolmen seuraavan kalenteriviikon aikana, mutta asiaa pitää työnantajan neuvotella työntekijän kanssa. Leirin vuoksi siirtynyt vapaapäivä, ”siirtovapaa” pidetään viimeistään 2 kuukauden kuluessa.

Sopimukseen on tullut selkiyttävä kirjaus siitä, jos ”siirtovapaan” menettää sairastumisen

vuoksi, sen voi pitää myöhemmin sovittavana ajankohtana.

Sopimuskirjan liitteistä poistuvat suositukset työpaikan päihdeongelmien käsittelystä ja hyvän kohtelun edistämisestä. Uudet ohjeet tulevat valmistelun jälkeen.

Työnantaja voi jatkossa antaa työntekijälle luontaisetuja, esimerkiksi puhelimen, josta verottajan määrittämä etu 20 euroa kuukaudessa huomioidaan kokonaispalkkaa vähentävästi.

Viranhaltijan palkanmaksupäivä on kuukauden 1. tai 15. päivä. Edellä mainituista päivistä voidaan poiketa vain yhteistoimintamenettelyn kautta.



**Harkinnanvaraista  
palkkaa voidaan  
maksaa myös  
määräaikaisesti.”**

## Muutoksia palkkausjärjestelmään

Tehtäväkohtaisen palkanosan termejä on täsmennetty niin, että työntekijän peruspalkka muodostuu vaativuusryhmän vähimmäispalkasta, mahdollisesta vaativuusosasta ja erityisen palkanosan yhteismäärästä.

Harkinnanvaraista palkkaa (HAVA) voidaan jatkossa maksaa toistaiseksi sijaan myös määräaikaisesti. HAVAn arviointitasoja tulee olla vähintään 3 ja maksimissaan 5.

Sopimukseen tulee uusi elementti: kertapalkkio. Työnantaja voi antaa harkintansa mukaan työntekijälle tai työntekijäryhmälle kertapalkkion kiitoksena ja tunnustuksena hyvästä työstä. Kertapalkkio ei ole var-

sinaista palkkaa. Kertapalkkion suuruutta ei ole sopimuksella määritelty.

Työntekijälle/viranhaltijalle voidaan työnantajan harkinnan mukaan maksaa palkkaa maksimissaan 30 päivän ajalta sopimuksen mukaisen palkattoman virkavapaan ajalta.

Kaikissa seurakunnissa alkaa työajallisten työaikakokeilu 1.1.2015. Nykyistä jaksotyöaikaa muistuttava uusi yleistyöaika -järjestelmän käyttöönotto aloitetaan sopimuskauden loppuun 31.1.2017 kestävällä kokeilulla.

Uutena korvauselementtinä kokeillaan myös puhelinpäivystyskorvausta (kokeiluaika 1.1.2015–31.1.2017). Puhelinpäivestyksellä tarkoitetaan sitä,

että viranhaltija/työntekijä on puhelimitse tavoitettavissa hälytystehtävän vuoksi. Yleensä kysymyksessä on kiinteistöjen hälytyslaitteiden aiheuttamiin hälytyksiin tai hengelliseen työn hälytysluonteisiin tehtäviin liittyvä päivystys, jossa viranhaltija tavoitetaan hälytyksen sattuessa puhelimitse.

Korvauksen suuruus on vähintään 43 euroa kuukaudessa. Korvauksen suuruus määräytyy paikallisesti sovittavan puhelinpäivystyksen vapaa-ajalle aiheuttaman rasituksen ja sitovuu- den mukaan. Puhelinpäivystys ei ole varsinaista palkkaa, ja sitä ei makseta vuosiloman tai virkavapaan ajalta. ■

**Kaikissa seurakunnissa alkaa työajallisten työaikakokeilu 1.1.2015.”**

### Seurakuntien tulee sitoutua harjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoamiseen

- Valtakunnallisesti kattava koulutuksen toteuttajaverkosto ja hyvin toteutuneet harjoittelu- ja työssäoppimisjaksot vaikuttavat suoraan seurakuntien työntekijärekrytoinnin onnistumiseen.
- Hiippakunnan alueelta aloittaneiden opiskelijoiden määrän, toteutuneiden harjoittelu-/työssäoppimisjaksojen sekä onnistuneen työntekijärekrytoinnin välillä on selkeä yhteys. Hiippakuntien ja seurakuntien aktiivisuus on osoittautunut merkitykselliseksi.
- Seurakunnissa toteutuvat harjoittelu-/työssäoppimisjaksot ovat välttämättömiä opintoja kirkollisen kelpoisuuden tuottavissa tutkinnoissa, eikä seurakuntatyönantajien tule luopua niiden järjestämisestä edes talous- ja henkilöstöresurssien vähentyessä.
- Harjoittelu- / työssäoppimispaikkojen niukkuus muodostaa esteen tutkintojen suorittamiselle ja osaavien työntekijöiden rekrytoitumiselle. Tilanne on vakava ja edellyttää aktiivisia toimenpiteitä kaililta osapuolilta.

(Lähde: Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportti ammatillisen koulutuksen seurannasta vuodelta 2013. Verkkotiedote: sakasti.evl/koulutus 24.4.2014)

# KIRKON TYÖELÄMÄAIVORIIHESSÄ ESITETTIIN YLI 5 000 IDEAA

*Aivoriihessä kirkon ja seurakuntien johdon ja työntekijöiden pohdittavana oli kysymys, mitä pitäisi tehdä, jotta kirkko/seurakunta olisi hyvä ja tulokellinen työpaikka vuoteen 2020 mennessä.*

**J**ohtamisen ja esimiestyön merkitys puhututti aivoriiehen osallistujia eniten. Se nousi myös tärkeimpänä pidettävien asioiden kärkeen. Tämä käy ilmi ensimmäisistä helmi-maaliskuussa järjestetyn Kirkon työelämä 2020 -verkkoaivoriihen tuloksista. Aivoriihellä käynnistettiin kirkon työelämän yhteinen kehittäminen. Se oli samalla ensiaskel kirkon osallistumisessa kansalliseen Työelämä 2020 -hankkeeseen.

Aivoriihessä kirkon ja seurakuntien johdon ja työntekijöiden pohdittavana oli kysymys, mitä pitäisi tehdä, jotta kirkko/seurakunta olisi hyvä ja tulokellinen työpaikka vuoteen 2020 mennessä. Osallistujat myös priorisoivat, mitkä asiat ovat tärkeimpiä, ja perustelivat tärkeimpinä pitämäänsä vastauksia. Kehittämissideoita saatiin yli 5 000.

Riiheen osallistujia oli 3 748, joten osa antoi useita vastauksia.

## Johtaminen puhututti

Johtamisen ja esimiestyön merkitys puhututti osallistujia eniten. Se nousi myös tärkeimpänä pidettävien asioiden kärkeen. Johtamisella nähdään olevan selkeä yhteys työilmapiiriin, työhyvinvointiin, yhteistyön käytäntöihin ja uudistumiseen.

Yhtä tärkeäksi nähtiin henkilöstön riittävä perehdytys esimerkiksi mentorointia hyödyntäen. Käytännössä johtamiskoulutuksia toivottiin edelleen lisää, ja sitä kautta esimiehille jämerämpää otetta ja vastuunkantoa ristiriitatilanteiden hoidossa ja työpaikan hyvinvoinnin kehittämisessä.

Vaikka esimiehiltä odotetaan ihmisläheistä johtamista, ei yrittäjämaailmasta tuttua mittaamista ja suunnitelmallisuutta väheksytty. Työntekijöiden rooli ja työyhteisötaidot tulivat myös johtamisen yhteydessä huomioiduksi.

Osallistujat olivat yksimielisiä työn ilon ja luottamuksen tärkeydestä. Työ kirkon kanssa koetaan merkitykselliseksi, ja

työn iloa halutaan lisää työyhteisöihin ja ihmisten välisiin kohtaamisiin. Nopean puuttumisen ristiriitatilanteisiin, arvostuksen näyttämisen ja positiivisen palautteen niin johdolta kuin työkavereilta uskotaan tuovan iloa työpäiviin.

Kehittämiskohteina nähtiin uudistuminen ja yhteisen päämäärän sisäistäminen. Organisaation toimintaan kaivattiin nopeutta ja notkeutta, samoin työnkuvat ja vastuut kaipaavat päivittämistä. Toivottiin myös enemmän jalkautumista ja seurakuntalaisten kuulemista, tapoja kehittää kirkkoa yhdessä heidän kanssaan.

**” Johtamisella  
nähdään olevan  
selkeä yhteys  
työilmapiiriin.**



## TOLKKUA TYÖAIKoihin MYÖS SEURAKUNNissa

### Yhteinen kehittäminen jatkuu

– Aivoriiehen yli 5 000 ideaa ja riiheen käytetyt tunnit, yhteensä noin 63 700 tuntia eli 8 495 täysmittaista työpäivää, viestivät kiinnostuksesta ja halusta kehittää kirkkoa yhdessä, arvioi aivoriihikutsun yhdessä piispa **TaPIO Luoman** kanssa allekirjoittanut työmarkkinajohtaja **Vuoko Piekkala**.

Hän toivoo, että myös seurakunnissa mielletään aivoriiehen ideoiden merkitys toimintaa kehitettäessä.

– Kehittämisen on perustuttava seurakuntien omaan toimintaan, keskushallinto ei voi sitä hoitaa, mutta tukea siihen haluamme olla antamassa KiT:n taholta ja kutsua yhteistyöhön myös muita toimijoita, sanoo Piekkala. ■

(Lähde: Kirkon työmarkkinalaitoksen tiedote 4.4.2014)

**K**orkeasti koulutettujen suurin haaste työssä jaksamiselle – ja jatkamiselle – on työn henkinen kuormitus: jatkuva työhön sidonnaisuus, vapaa-ajalla tehtävät työmatkat, puutteellinen töiden organisointi, vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksien puute sekä vuorovaikutusongelmat. Näihin kuormitustekijöihin on mahdollista puuttua jokaikisellä työpaikalla, myös seurakunnissa.

Viime kesänä tuli voimaan työturvallisuuslain muutos, joka velvoittaa työnantajat selvittämään ja tunnistamaan työajoista aiheutuvat vaaratekijät ja arvioimaan niiden vaikutusta työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työajoista aiheutuvat vaaratekijät on lain mukaan ymmärrettävä laajasti.

Akavalaisille asiantuntijatyötä tekeville on olennaista, että työnantajan aloitteesta johtuva työntekijän työhön sidottu aika katsotaan terveyden ja turvallisuuden vaaratekijäksi. Tällaista aikaa on esimerkiksi matkustaminen, jonka ei pääsääntöisesti katsota kuuluvan työaikaan sekä tilanteet, joissa työnantaja edellyttää työntekijän vastaavan puhelimeen tai sähköposteihin varsinaisen työajan ulkopuolella.

Arvioinnin ulkopuolelle ei voi rajata esimiehiä tai johtajia eikä myöskään työajattomia hengellisen työn viranhaltijoita, sillä työturvallisuuslaki koskee kaikkia.

Työaikakäytäntöihin on saatava tolkkua, jotta työstä palautuminen on mahdollista. Palautuminen on myös työajattomien lakisääteinen oikeus – käytä siis sitä! ■

Kirjoittaja on  
JUKOn kirkon  
sektorin neuvottelija.

Laajan valikoiman ja hyvän palvelun kristillinen kirjakauppa, josta löydät kaikkien kustantajien kristilliset kirjat. Tervetuloa ostoksille myymälään ja verkkokauppaan!



**SACRUM**

Kaikkea maan ja taivaan välillä.



**16<sup>10</sup>**

Kalevi Virtanen, Carl Bloch

### Lohdutus

Kirja kertoo löydöistä Carl Blochin maalausten ääressä; kokemuksista, jotka lohduttavat ja jakavat toivoa silloin, kun elämisen vaikeudet tulevat vastaan.

**16,10** (17,90)



**16<sup>11</sup>**

Risto Kormilainen

### Suo, Herra, toivon kynttilöiden loistaa

Pieniä tuokiokuvia jokapäiväisestä elämästä, jotka avaavat näköalan elämän iloihin ja suruihin. Selkeätekstinen onnitteleva kirja.

**16,11** (17,90, yli 50 kpl **13,40**)

MINERVA



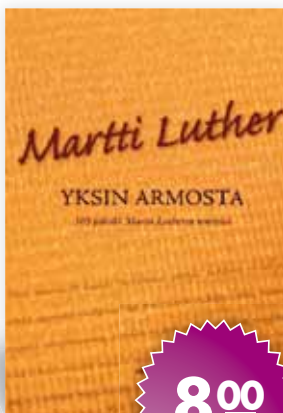
**19<sup>90</sup>**

Jukka Nevala

### Ruskan loistosta kesän vihreyteen

Kirkkovoosi metsissä ja vainioilla  
Hartausteksti ja rukous joka kirkkopyhälle. Kauniisti luontokuvitettu kirja on ylistyslaulu Suomen luonnolle ja sen Luojalle. "Luukkukirja" voidaan halutessa myös räätälöidä seurakunnan omalla kirkonkuvalla, vähintään 50 kpl erissä.

**19,90** (25,90), yli 50 kpl **15,90** AURINKO KUSTANNUS



**8<sup>00</sup>**

Martti Luther

### Yksin armosta

**8,00** (24,90)



**7<sup>00</sup>**

Leena Haavisto (toim.)

### Joka päivä edessäsi

**7,00** (26,30)







LAURA KOSKINIEMI  
VALTTERI KESKITALO  
laura.koskiniemi@student.diak.fi  
valtteri.keskitalo@gmail.com

# Harjoitte- leimassa

**KOTIKÄYNTJÄ, ERILAISIA RYHMIÄ JA KERHOJA SEKÄ HARTAUKSIA.** Esimerkiksi näitä kuului harjoitteluamme seurakunnassa. Olemme lopettelemassa diakoniatyön harjoittelujaksojamme ja kerromme tekemistämme huomioista.

Harjoittelua edeltävissä opintokokonaisuuksissa kävimme läpi erilaisia diakoniatyön työmuotoja ja muita perusasioita siitä, mitä diakoniatyö on. Teemoina olivat muun muassa diakonian historia, vastaanottotyön hyvät käytännöt ja taloudellinen avustaminen. Myös sielunhoito ja diakoniaa koskeva lainsäädäntö olivat osa teoriaopintoja.

Teoriajakson jälkeen olo oli hieman sekava. Jäi tunne, että olimme saaneet pintaraapaisun kaikesta – oppimatta oikeastaan yhtään mitään. Teoriaopinnoille varatun ajan rajallisuus näkyy ja tuntuu selvästi. Tekemistä oli välillä liikaakin, eikä asioihin ehditty syventyä. Uskomme, että suuren tietomäärän mahdollittaminen lyhyeen opintojaksoon on opettajille haaste.

Ohjaajaa voi käydä tapaamassa jo ennen harjoittelua. Varsinaista harjoittelun alkua helpottaa, kun seurakuntaan on jo hieman tutustunut ja alkupäivien aikataulu käyty läpi. Tapaaminen on myös hyvä tilaisuus tehdä harjoittelun tavoitteet ja suunnitella jakso niiden mukaisesti.

Toisaalta harjoittelun voi aloittaa myös täysin puhtaalta pöydältä, kuten toinen meistä. Tämä osoittautui myös hyväksi vaihtoehdoksi. Ensimmäinen päivä alkoi asiakaskäynnillä ja päättyi kehitysvammakerhoon. Toimintaa siis riitti alusta asti.

Aiemmista harjoitteleista tutut kansliajumitus ja vanhentuneet perehdytyskansiot jäivät väliin. Hyvä niin.

**HARJOITTELUN AIKANA KOULU ON TAUS-TATUKENA.** Opettajaan voi ottaa yhteyttä, jos tulee ongelmia tai jokin asia askarruttaa mieltä. Koulu tukee oppimista myös vaatimalla jakson tavoitteet ja harjoittelutehtäviä. Ilman niitä saattaisi keskittyä vain niihin asioihin, jotka kiinnostavat eniten. Tällöin oppiminen jäisi pinnalliseksi.

Sairaaloiden osastotyöhön tottuneelle itsenäisempi seurakuntaharjoittelu voi olla yllätys. Työ on kovin erilaista, vaikka esimerkiksi asiakkaan kohtaaminen korostuu molemmissa. Aikatauluissa on pelivaraa, kun jokainen suunnittelee työnsä itse. Päivän aikana saattaa työtehtäviä olla kolmellakin eri kirkolla ja sen lisäksi vielä asiakkaiden kotona.

**AINAKIN ME OLEMME PÄÄSSEET TEKEMÄÄN HARJOITTELUISSAMME LAAJASTI ERILAISIA ASIOITA.** Ohjaajamme ovat kannustaneet meitä osallistumaan erilaisiin ryhmiin ja ottamaan vastuuta. Olemme saaneet suunnitella harjoittelujaksoamme myös omien kiinnostuksen kohteidemme mukaan. Se on tehnyt harjoittelusta mielekkään ja opettavaisen. Kun opiskelija ja ohjaaja ovat sitoutuneita tekemään hyvän harjoittelun, siitä myös tulee sellainen. ■

Kirjoittajat ovat loppuvaiheen sairaanhoitaja-diakonissaopiskelijoita Diakonia-ammattikorkeakoulusta Helsingistä.

Kansliajumitus  
ja vanhentuneet  
perehdytyskansiot  
jäivät väliin

## Virikkeitä ja välineitä: pajatyöskentely yhdessä toteuttamisen väline

Juttusarjan toisessa osassa kerrotaan pajatyöskentelystä. Sonkajärven seurakunnan nuorisotyöstä vastaava Hannu Keränen esittelee, miten työpaja toimii rippikoulussa ja isostoiminnassa.

Piispaikokouksen hyväksymä rippikoulusuunnitelma (2001) antoi avarammin seurakunnille välineet toteuttaa rippikoulujaan, koska oli kyse puitesuunnitelmasta. Se antaa siis suuntaviivat ja perusteet rippikoulun paikalliselle suunnittelulle, toteutukselle, arvioinnille ja kehittämiselle. Oppimiskäsitykset ovat myös tuoneet uutta haastetta rippikouluopetuksen toteuttamiseen. Vai ovatko? Mahdollisuudet ainakin.

Tässä pajatyöskentelyä tarkotetaan rippikouluun ja isostoimintaan. Paja antaa mahdollisuuksia eri työmuodoille, koska erilaista osaamista löytyy seurakuntalaisista. Työntekijöiden tehtävä on rohkeasti käyttää sitä hyödyksi työaloillaan.

Pajatyöskentelyyn innosti rippikoulusuunnitelman mahdollisuus toteuttaa sitä seurakuntalähtöisesti. Lisäksi uusille oppimiskäsityksille annettiin tilaa eli oppija oli keskiössä, ei vain opettaja.

Koulumaailmassa, jossa olen itse myös toiminut vuosia, erityisesti 1990–2000-lukujen taitteessa nousivat erilaiset oppimiskä-

sitykset esille. Erityisopetuksessa kokeiltiin myös pajakouluja, joissa korostui tekeminen ja oppijälähtöisyys.

Rippikoulusuunnitelmaamme on muokattu vuosien varrella teologien, kesätyöntekijöiden ja isojen kanssa. Meille on vahvistunut usko pajaopetuksen käyttöön yhtenä opetusmuotona. Se on vain yksi väline nostaa nuorten ääntä seurakunnassa.

### Pajatyö patistaa tekemään

Paja-ajatuksen keskiössä on kolme suunnitelman osa-alueita: elämä, usko ja rukous. Opetus on nimensä mukaan enemmänkin yhdessä etsimistä, uuden tuottamista ja jakamista.

Aihepiirit on otettu nuoren arkielämästä. Välttämättä kodit tai koulu eivät anna vastauksia aiheisiin kristillisestä näkökulmasta. Nämä aiheet haastavat myös rippikoulusuunnitelman mukaiseen kolmen korin ideaan. On syytä muistaa, ettei pajamalli käy jokaiseen rippikoulun tuntiin – ei ajallisestikaan.

Materiaalia haetaan kirjoista, Raamatusta, laulu- ja virsikirjoista, verkosta ja nuorten omas-

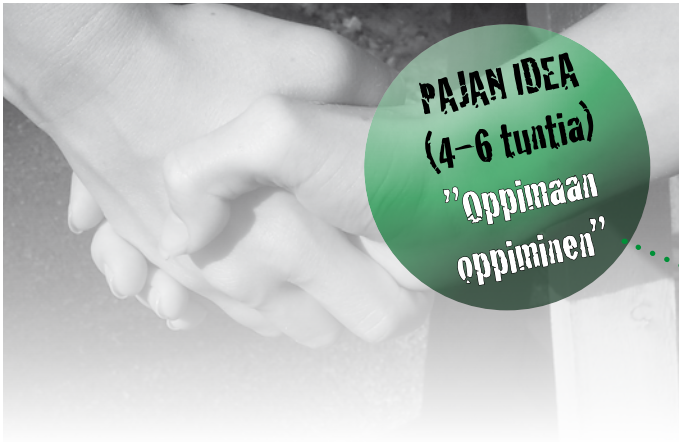
ta elämäkokemuksesta. Työstäminen tapahtuu isosten johdolla, ja työntekijät auttavat valmistelussa. Kahden kokeneen isosen Reetan ja Santerin kokemus pajasta tähdentää koulutusta.

– Isojen valmistautuminen on tärkeää ja erityisesti se, että tietää, mistä saa materiaalia, ja että aineistoa on tarpeeksi. Aiheet ovat erilaisuutensa takia haasteellisia. Itse tekemällä oppiminen on helpompaa.

Vaarana on mennä tuntivalmisteluissa siitä, mistä aita on matalin. Opetuksen läpivienti on kiinni myös isosista, heidän tieto-taidoistaan sekä motivaatiostaan. Onnistuminen vaatii myös työntekijöiden yhteistyötä, ja suunnittelulle on varattava aikaa. Lisäksi työvälineet on oltava hallinnassa ja käytössä, kuten verkko, kamerat, tietokoneet ja muu opetusmateriaali.

### Jatkuvaa kehittämistä

Kirkon Kasvatus ja perheasioiden rippikoulusta vastaava sihteerini **Jarmo Kokkonen** toteaa, että rippikoulun sisällön kehittämisessä riittää töitä.



– Käsitykseni on, että nuorilähtöisyydessä on meidän rippikoulu- ja isostoiminnassa vielä paljon parantamisen varaa. Opetus ja työskentelyt muutoinkin ovat edelleen varsin opettajalähtöisiä ja luentomaisia, tästähän meillä on myös selvää tieteellistä näyttöä, toteaa Kokkonen.

Ryhmiä motivoinnin suhteen rippikoulussa toimitaan Kokkosen mielestä useimmiten viisaasti niin, että hyvän yhteishengen rakentamiseen nähdään vaivaa ja nuorisotyöläisillä on tähän liittyvää osaamista. Kehittämisen keihäänkärki tulisi asettaa hänen mielestään opetuksen sisältöön.

– Oppijan edellytyksiä, kysymyksiä ja oppimisen valmiuksia ei läheskään aina kartoiteta. Usein tapahtuu myös niin, että nuoret saavat rippikoulun alkupuolella mahdollisuuden esittää sisällöllisiä kysymyksiä rippikoulua ajatellen, mutta pohdinat eivät kuitenkaan muuta lainkaan rippikoulun opetussuunnitelmaa.

Pajaopetuksen mallille, jossa oppilaiden ja isosten ääni tulee kuuluviin, Kokkonen lämpenee.

– Tuo pajatyöskentelymalli tuntuu tosi hyvältä. Ajatuk-

sen laajempi soveltaminen olisi erinomaisen hyvä asia. Toivon myös, että oppimisen arvioinnista tulevia tuloksia voisimme hyödyntää enemmän.

### Oppija ja opettaja

Suunnitelman pedagogisissa perusteissa todetaan, että opetuksen tehtävä on edistää oppimista. Se edellyttää toki aina oppijan aktiivisuutta, opettajakeskeisesti ei voida tietoa ja toimintamalleja vain siirtää arkeen.

Suunnitelman teksti tukee konstruktivismiin (yksi oppimiskäsityksistä) keskeistä ajatusta oppijan roolista. ”Oppimista on tapahtunut vasta silloin, kun oppija on itse prosessoinut asian ja jäsentänyt sen muistiinsa.”

Opettajalähtöisyyttä ei voi unohtaa, muttei sitäkään, että nuori ei tule rippikouluun tyhjästä. Pajassa korostuvat oppilaslähtöisyys, oma tekeminen ja oppimiskokemusten jakaminen. Kuinka loistavasti sitä on hyödynnetty aikuisten kanssa? Rohkeutta kokeilemiseen.

Pajan prosessiin hyppääminen rippikoululaisten, isosten ja työntekijöiden kanssa on aina ollut ennalta-arvaamatonta. Silti sanon: erittäin palkitsevaa! ■

1. Aiheen käsittely, materiaalina kirjat, lehdet, oma tieto, Raamattu, aikaa 2 tuntia
2. Löytää ydin aiheesta eli ”rusina”
3. Opettaa muita 20–30 min aiheesta (olennainen)
4. Virikkeitä: kisa, leikki, laulu, peli, draama
5. Opetusosa kalvolle, ppt-esitys, video, paperi, taululle
6. Laulu tai virsi aiheeseen
7. Esityksen jälkeen opettajat ja muut kommentoivat, esillä päiväkirjassa, leirilehdessä, pähkinässä (koe päivittäin)

#### AIHEET

- Media ja sen vaikutus
- Läheisväkivalta
- Kiusaaminen
- Päihteet
- Nettipelit
- Suhde luontoon ja vastuu
- Yhteiskunta ja pelisäännöt

### VIRIKKEITÄ JA VÄLINEITÄ -JUTTUSARJA

1/2014 Sururyhmä

2/2014 Työpaja

3/2014 Depressiokoulu

4/2014 Yllättävät tilanteet



# SEURAKUNTA LIIKKEELLE!

**K**irkon liikunta- ja urheiluneuvottelukunta toimii nelivuotiskausittain. Edellinen neuvottelukunta julkaisi Kirkon kymmenen teesiä liikkunnasta ja urheilusta. Liikkuva seurakunta rakennetaan näiden teesien päälle, ja se on tämänhetkisen neuvottelukunnan päähanke. On hienoa, että kirkossa on huomattu ihmisen olevan henkinen, hengellinen ja fyysinen kokonaisuus ja halutaan pitää huolta kaikista osa-alueista. Kokonainen ihminen voi hyvin.

## Hankkeen tarkoitus

Liikkuva seurakunta -hanke kannustaa seurakunnan työntekijöitä liikkumaan enemmän ja istumaan vähemmän. Eikä pelkästään työntekijöitä, vaan myös seurakuntalaisia; seurakunnan toiminnassa tai muualla. Parhaimmillaan liikunta ja ulkoilu voivat olla lisäämässä

Teeseistä se lähti: luterilaisen uskomme muotoutuminen liki 500 vuotta sitten. Teeseistä lähti liikkeelle myös kolmivuotinen **Liikkuva seurakunta** -hanke. Hankkeen konkreettinen päämäärä on edistää sekä seurakuntien toimintaan osallistuvien seurakuntalaisten että seurakuntien työntekijöiden liikkunnallista elämäntapaa, urheilua ja kansalais-toimintaa. Innostu sinäkin ja innosta yhteisösi liikkumaan!



yhteisöllisyyttä ja sitä kautta ehkäistä syrjäytymisen ongelmia.

Liikkunnallisilla tavoitteilla seurakunta saattaa myös tavoittaa ihmisiä, jotka eivät muuten ole löytäneet tietä seurakuntaan.

## Pilottiseurakunnaksi?

Hankkeeseen on valittu kaksi pilottiseurakuntaa: Lapuan tuomiokirkkoseurakunta ja Lahden seurakuntayhtymä. Muutama kokeiluseurakunta otetaan vielä mukaan. Hankkeen tarkoituksena ei ole pelkästään keksiä uusia ja innostavia liikkunnallisia hankkeita, vaan myös tehdä näkyväksi kaikkea sitä hyvää toimintaa, mitä seurakunnissa jo on. Kiinnostuneet voivat ottaa yhteyttä Kirkon liikunta- ja urheiluyhteistyöstä vastaavaan **Mikko Mäkelään**, mikko.makela@evl.fi

## Liikkuva Lapuan tuomiokirkkoseurakunta

Diakoniatyöntekijä **Minna Kivistö** on jo muutaman vuoden

ollut työpaikkansa Lapuan tuomiokirkkoseurakunnan tykyvastaava. Tyky-vastaavana hän on järjestänyt monia liikunnallisia työhyvinvointipäiviä. Minna on Liikkuva seurakunta -hankkeen yhteyshenkilö yhdessä tuomiorovasti **Matti Salomäen** kanssa.

– Hanke on vasta alussa, ja nyt ollaan tekemässä suunnitelmia. Kuortaneen urheiluopiston liikuntapappi **Eeva-Liisa Helle** tulee elokuussa tekemään liikuntakirkkoa meidän kanssamme ja myös urheiluseurat ovat paikalla. Sen jälkeen liikunnalliset tahot esittelevät omia liikkumismahdollisuuksia seurakuntatatalolla.

Lapualla pidetään jo gospeljumbppaa. Hyvältä kuulostaa myös työntekijöiden kouluttaminen liikunnallisten hartauksien pitämiseen erilaisten ryhmien kanssa.

– Suunnitteilla on pientä liikuntaa työntekijäkokousten yhteyteen, ja miksipä ei vaikka kesken kirkkoneuvoston voisi vetää pienen keppijumpan, Kivistö suunnittelee.

– Totesimme myös, että jumalanpalvelukset ovat jo liikkuvia, kun seurakunta nousee välillä ylös jumalanpalveluskaavan mukaan.

## Kirkon kymmenen teesiä liikunnasta ja urheilusta

1. Olet ihminen, olet arvokas.
2. Huolehdi liikunnasta ja terveydestä – hoidat Jumalan hyviä luomislahjoja.
3. Tue lapsen ja nuoren kasvua henkisesti, hengellisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti.
4. Olet mallina lapsille ja nuorille – kannat kasvatusvastuusi!
5. Tunnista oikea ja väärä.
6. Hyväksy epäonnistuminen – osoita arvostusta myös katsomossa.
7. Tavoittele voittoa – iloitse menestyksestä.
8. Opi toisen ihmisen kunnioittamista liikunnan ja urheilun kautta.
9. Iloitse liikunnasta – nauti yhdessäolosta.
10. Liikunta on jokaisen oikeus.

## Yhteistyössä liikkumaan

Liikkuva seurakunta -hankkeesta vastaa Suomen NMKY:n urheiluliitto. Yhteistyökumppaneita ovat Suomen Latu ry, Suomen Icehearts ry, Valo ry ja Kirkkohallitus. Näin hanke liittyy myös suurempiin tavoitteisiin suomalaisten liikkumisen lisäämisestä. Liikkuva seurakunta toimii aktiivisesti Facebookissa ja Twitterissä. Liikunnallisen ajattelutavan ottaminen mukaan seurakunnan toimintaan lisää hyvinvoinnin lisäksi varmasti myös innovaatioita ja jaksamista henkisillä ja hengellisilläkin kentillä. ■

## KIRKON LIIKUNTA- JA URHEILU-NEUVOTTELUKUNNAN TEHTÄVÄT:

- 1) arvioida kirkon roolia ja tehtävää liikunnan ja urheilun alueella
  - 2) osallistua liikunta- ja urheilupoliittiseen keskusteluun etenkin urheilueettisistä näkökulmasta ja tarvittaessa kiinnittää huomiota liikunnan ja urheilun ihmisyyttä uhkaaviin epäkohtiin
  - 3) pitää esillä liikunnan ja urheilun merkitystä kirkon työssä ja kirkollisten alojen koulutuksessa sekä vahvistaa seurakuntien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden myönteisiä asenteita liikuntaa ja urheilua kohtaan
  - 4) vahvistaa muun yhteiskunnan tietoisuutta liikunnan merkityksestä kirkon toiminnassa
  - 5) edistää tasa-arvoisen osallistumisen ja yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden toteutumista liikunnan ja urheilun alueella
  - 6) pitää yhteyttä toimialansa valtakunnallisiin ja kansainvälisiin yhteistyökumppaneihin
  - 7) tehdä toimialansa kuuluviassa asioissa esityksiä kirkkohallitukselle.
- Puheenjohtaja kaudella 2012–2016 on piispa Jari Jolkkonen ja sihteeri työalasihteeri Miikko Mäkelä.

(Lähde: evl.fi)



# VAHVEMMAT SUHTEET KIRKKOON

– Kirkossamme vallitsee hämmennys ja epävarmuus, miten pitäisi toimia, jotta nuoret aikuiset eivät etäännyisi kirkosta, sanoo emeritusarkkipiispa John Vikström.

**E**meritusarkkipiispa **John Vikström** näkee perheiden välillä suuria eroja.

– Perheet ovat erilaistuneet. On niitä, joissa menee hyvin, mutta sitten on niitä, joissa ei kerta kaikkiaan jakseta. Työ, yhteiskunta ja harrastukset vetävät perheenjäsenet erilleen. Vaikka ollaan fyysisesti kotona, henkisesti ollaan muualla, kuten sosiaalisessa mediassa.

Vikström toivoo, että kun perheenjäsenet ovat yhdessä kotona, he olisivat läsnä. Hän itsekin muistelee hektistä työaikaansa, kun oli illalla kotona lasten kanssa mutta ajatukset olivat aivan toisaalla erilaisissa tehtävissä ja valmisteluissa.

Ydinperhettä on pitkään pidetty perheen ihanteena, mutta Vikström sanoo, että yhtä muotoa ei pidä asettaa ihanteeksi ja mittatikuksi. Kaikenlaisille perheille on annettava arvoa.

Pohjoismaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa on parannettavaa.

– Etelä-Euroopassa perheen merkitys on paljon suurempi kuin meillä. Sinänsä hyvä pohjoismainen hyvinvointivaltio on vähentänyt yksilöitten vastuuta toisistaan, kun se on luonut kaikille turvallisuutta. Meillä luotetaan siihen, että yhteiskunta hoitaa, mikä ei ole eduksi perheen yhtenäisyydelle ja yhteenkuuluvuudelle, Vikström sanoo.

Maahanmuuttajien myötä saamme hyvän muistutuksen siitä, että toisista välittäminen on hyvä asia, koska se on meillä päässyt vähän rapistumaan, Vikström jatkaa. Saamme nähdä, miten sellainen perhe toimii, jossa keskinäinen vastuuntunne on voimakas. Toisaalta näissä perheissä on muita ongelmia, kuten tiukka kontrolli. Tytöillä saattaa olla vaikeuksia patriarkaalisissa perheissä.

## Tunnesiteet syntyvät lapsena

Kirkkoon kuului viime vuoden lopussa 4,1 miljoonaa suomalaista (75,2 %). Lapsista kastettiin 75,2 prosenttia ja rippikoulun kävi 83 prosenttia 15 vuotta täyttäneistä. (evl.fi)

– Rippikoululla on hyvin vahva asema, ja isoskoulutus on fantastisen hieno juttu. Mutta miksi näiden vuosien jälkeen etäännyttään kirkosta niin nopeasti? Se on ilmiö, joka on äärimmäisen vakava kirkollemme, Vikström toteaa.

Hän on tarjoutunut miettimään sitä, onko aikuistuminen jäänyt uskon osalta joltakin osin kesken. Kun ihmisen persoonallisuus aikuistuu muilla sektoreilla, uskon sektori jää kehittymättä.

– Tämä on minusta hyvin vakava kysymys. Minusta on tärkeää miettiä, millä tavalla rippikoulu-



**John Vikström toimi arkki-  
piispana vuosina 1982–1998  
ja sitä ennen Porvoon  
hiippakunnan piispana  
vuodesta 1970.**

sa valmistaudutaan aikuisen uskoon, jotta annetaisiin tarpeeksi rakennuspuita aikuisen uskolle. Monet saattavat vieraantua uskosta siitä syystä, että he eivät pysty jäsentämään uskoansa aikuisen ihmisen maailmankuvaan.

Aikuistuville nuorille pitäisi myös löytää mielekästä toimintaa seurakunnassa.

– Diakonian puolella olisi mahdollista löytää joitakin tehtäviä vapaaehtoistoiminnassa. Esimerkiksi Tampereella on saatu nuoria mukaan auttamistyöhön.

Vikströmin mielestä myös se on tärkeää, minkälaisia tunnesiteitä syntyy seurakuntaan ja kirkkoon rippikoulussa ja nuorisotyössä. Koska usko ja uskonto ovat hyvin paljon tunteen asia, myönteisiä kokemuksia tarvitaan.

Emeritusarkkipiispa peräänkuuluttaa myös tutkimusta, mitä tapahtuu nuorten mielissä ja asenteissa näinä vuosina rippikoulun jälkeen. Voitaisiinko löytää syitä, miksi nuoret aikuiset eroavat kirkosta?

– Tämä on kirkkomme tärkeimpiä haasteita juuri nyt.

Hän viittaa saksalaiseen tutkimukseen, jossa osoitettiin, että jos lapsena ja nuorena ei ole yhteyksiä kristilliseen uskoon, on hyvin pieni todennäköisyys, että myöhemmin elämässä saisi myönteisiä suhteita seurakuntaan.

## Kaikkia työmuotoja tarvitaan

Ihmisten kontaktipinta kirkkoon on suppea. Syytä tähän Vikström ei osaa sanoa.

– Kirkossamme vallitsee aika suuri hämmennys ja epävarmuus, mitä pitäisi tehdä.

Toimitusten yhteydessä syntyviä luonteivia kontakteja voisi Vikströmin mielestä vahvistaa. Kun käydään toimituskeskustelua kasteesta tai avioliittoon vihkimisestä, voisi samalla kysyä, mitä seuraa toimituksen jälkeen.

– Yksi työmuoto on seurakuntakummitoiminta, jossa joukko vapaaehtoisia pitää seurakunnan puolesta yhteyttä niihin perheisiin, joissa on ollut kaste. Vuosipäivänä otetaan perheeseen yhteyttä ja annetaan ehkä jotain materiaalia. Tästä on erittäin myönteisiä kokemuksia.

Kirkon säästökuurin aikana ei saa tinkiä perheiden parissa tehtävästä työstä.

– Jos lapsi-, nuoriso- tai perhetyö laiminlyötiin, silloin viritetään aikapommi, joka on äärimmäisen vakavaa. Minusta ei pitäisi asettaa työmuotoja vastakkain. Kaikkia työmuotoja tarvitaan. Ihmiset arvostavat diakoniatyötä vanhusten ja vähäosaisten parissa. Rikkaassa kirkossamme olemme perustaneet virkoja aina kun siihen on ollut tarvetta. Tulevaisuudessa olemme yhä enemmän riippuvaisia vapaaehtoisten panoksesta.

Vikströmin mukaan keskeinen kysymys säästövaiheessa on se, mikä on toiminnan ja kiinteistöjen suhde. Pitää olla tarkkana, etteivät hupenevat varat mene kiinteistöjen kunnossapitoon toiminnan kustannuksella. Silloin toimitaan varmasti väärin.

## Toiminnasta pitää tiedottaa

John Vikström uskoo, että kirkosta eroaminen on saavuttanut lakipisteen.

– Rupeamme uudelleen arvostamaan perinteitä ja asioita, jotka kuuluvat identiteettiimme kansakuntana. Olemme enemmän kosketuksissa muiden kulttuurien ja uskontojen edustajien kanssa ja huomaamme, mitä perinteet merkitsevät näille ihmisille. Joudumme pohtimaan, keitä me olemme. Myös uskonnollinen perinne tulee ajankohtaiseksi.

Tärkeää on myös se, että kirkolla on yhteyksiä paikallisiin yhdistyksiin.

– Kun olin viimeisinä vuosina virassani järjestämässä piispantarkastuksia, ohjelmassa oli aina jokin ilta, johon seurakunta oli kutsunut paikkakunnan eri yhdistykset keskustelemaan, mitä voimme yhdessä tehdä. Turussa annetaan erilaisille kuoroille mahdollisuus toimia kirkkokuorona. Turun ruotsinkielisessä seurakunnassa on vapaaehtoisia paljon mukana suunnittelemassa jumalanpalvelusta ja kantamassa vastuuta.

– Epätietoisuus on suuri syy jättää kirkko. Siksi meidän pitää kertoa, mitä kirkossa tapahtuu. Tiedottaminen on tärkeää. Myös sosiaalisessa mediassa on paljon mahdollisuuksia. ■



## Jaksamisenkeli

Jaksamisenkeli istuskeli kotipilvensä reunalla ja mietti kulunutta päivää. Heti aamusta jaksamisenkeli oli ollut tehtävässään, kun hän oli sujahtanut osaksi poikavauvan valloittavaa hymyä, jotta äiti jaksaisi katkonaisen yön jälkeen nousta vauvansa kanssa uuteen päivään. Jaksamisenkeli oli käynyt myös erään naapuruston postilaatikolla hyvän huomenen toivotuksina ja käden heilautuksina.

Jaksamisenkelin päiväaika oli kulunut eri työpaikoilla. Hymyjä kannatti viljellä paljon, pienellä eleellä kun sai paljon hyvää aikaan. Muutaman työkaverin mieltä oli pitänyt rohkaista, jotta he uskalsivat kysyä työkaveriltaan: "Kuinka sinä voit?" Ja erästäkin työntekijää oli pitänyt vähän tönäistä, jotta tämä huomaisi työkaverinsa notkuvat kantamukset leirivaarten ja auttaisi häntä vaikka avaamalla ulko-ovia. Jaksamisenkeli oli myös kiiruhtanut työpalaverihin, joissa pohdittiin tulevia muutoksia työyhteisössä, jotta jokainen tuntisi olevansa hyvällä paikalla ja hy-

vässä seurassa, vaikka muutoksia tapahtuisikin.

Illasta jaksamisenkeli oli ollut muun muassa puolison hierovina käsinä, kun eräänkin kumppanin hartiat olivat aivan jumissa. Jaksamisenkeli oli ollut myös kannustavana palautteenä nuorille iltatreeneissä sekä iloisena lapsen piirustusena, kun isä tuli pitkän työpäivän jälkeen kotiin.

Jaksamisenkeli oli laittanut merkille, että tähänkin päivään mahtui kolmenlaisia ihmisiä. Ihmisiä, jotka huolehtivat vain itsestään ja joilta jäi toisten auttamisen ilo kokonaan väliin. Sitten oli heitä, jotka jälleen kerran juoksivat pää kolmantena jalkana auttamassa muita, mutta itsensä auttaminen jäi väliin. Onneksi oli kuitenkin myös heitä, joilla nämä kaksi asiaa, itsensä auttaminen ja toisten auttaminen, olivat mukavassa tasapainossa.

Sitäkin jaksamisenkeli jaksoi vielä ihmetellä pilven reunalla

istuskellessaan, että maailma on täynnä auttavia käsiä, mutta niin korkea kynnys on ihmisillä avun pyytämiseen. Eihän se avuntarve pyytäjän häpeä ole, ennemminkin sen, joka ei avunpyyntöön millään tavalla reagoi. Ja toisinaan parasta auttamista on se, että ohjaa tarpeellisen

auttajan ja autettavan yhteen, jos ei itse avunpyyntöön pysty vastaamaan. Mutta mitäpä jaksamisenkeli ihmisistä ja heidän mielenliikkeistä lopulta tiesi, hänhän oli vain jaksamisenkeli.

Jaksamisenkeli oikoi vähän siipiään ja nukkumaan käydessään hän muisti yhden kauniin lauseen erään työpaikan huoneen- taulusta: Sinä rakas Jumalan apsi, hyvä sinä. Tähän ajatukseen oli hyvä nukahtaa. ■



Kirjoittaja on äitiyslomalla oleva Kemin seurakunnan nuorisotyönhojaaja.

## 3 kysymystä

1.

Ostatko netistä? Mitä?

2.

Luetko nettilehtiä tai sähkökirjoja?

3.

Mikä on kesäinen liikunta-asusi?



**Kirsi Rantala,**  
diakonian päällikkö,  
Helsinki



**Marko Flöjt,**  
nuorisotyönohjaaja,  
Luumäki



**Hele Ali-Löytty,**  
nuorisotyönohjaaja,  
Akaa

KOONNUT STELLA BJÖRKHOLM

- Käytän nettiä hyvin ahkerasti ja monipuolisesti. Ostan sieltä muun muassa kaikki bussi-, juna- ja lentoliput, musiikkia ja erilaisia ohjelmia, kirjoja, lehtiä, teatteri- ja konserttilippuja. Teen sitä kautta myös kaikki mahdolliset varaukset niin kampaajalle, lääkäriin kuin autohuoltoonkin.
- Kyllä, kumpiakin päivittäin.
- Pyöräilen kesällä paljon, joten kesäinen liikunta-asuni on kulloiseenkin säähän sopiva pyöräilyasu.

- Ostan. Kirjoja ja cd-levyjä.
- Luen. Päivän uutiset tulee luettua nettilehdistä.
- Sortsit ja t-paita.

- Kyllä ostan. Facebookin kirppariyhmistä olen ostanut Marimekon kirppisryhmästä esimerkiksi muutamia verhot. Ulkomailta olen ostanut Slow cookerin.
- Luen nettilehtiä joka päivä. Kirjat tykkään lukea paperiversioina.
- T-paita ja sortsit.

# Fyysinen kontakti työssä

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin.

**N**uorisotyöntekijä voi työssään nähdä nuorten rikkovan nuorisotilan paikkoja tai uhkaavan aiheuttaa vahinkoa itselleen tai muille. Diakoniatyöntekijä saattaa kohdata aggressiivisesti käyttäytyviä mielenterveyskuntoutujia.

Miten estän asiakasta tekemästä vahinkoa itselleen ja muille?

Tarvittaessa poliisi rauhoittaa tilanteen tai poistaa häiritsevästi käyttäytyvän asiakkaan paikalta. Usein jo poliisia odotellessa on tehtävä ensikäden toimet.

Puhuminen on lievin keino rauhoittaa häiriötilanne. Asiakkaalle annetaan selkeä toimintaohje tai -käsky tai sovitaan siitä, miten asiakas menettelee jatkossa.

Jos puhe ei tehoa, seuraava keino on ottaa rauhoittavassa tarkoituksessa asiakasta kiinni esimerkiksi kädestä tai hartioista. Ihmisen ruumiillista koskemattomuutta kunnioitetaan ja asiakkaaseen koskeminen vastoin hänen tahtoaan saattaa tuntua ristiäiseltä. Tärkeää on, että asi-

akkaasta otetaan kiinni hyvässä tarkoituksessa ja vältetään asiakkaan vahingoittamista. Lainsäädäntö mahdollistaa toiseen henkilöön koskemisen sitä vaativissa tilanteissa.

Pakkokeinolaissa on säännös jokamiehen kiinniotto-oikeudesta. Sen mukaan jokainen saa ottaa kiinni itse teosta tai pakkenemasta tavatun rikoksenteikijän, jos rikoksesta saattaa seurata vankeutta tai kun teko on esimerkiksi lievä pahoinpitely, lievä vahingonteko tai näpistys. Jos kiinni otettu tekee vastarintaa tai yrittää karata, kiinniottaja saa käyttää tarpeellisia voimakeinoja olosuhteiden vaatimalla tavalla. Seurakunnan työntekijälle tällainen tilanne voi tulla eteen esimerkiksi silloin, kun asiakas on lyönyt toista henkilöä tai rikkonut kokoontumistilan irtaimistoa.

Myös rikoslain säännökset hätävarjelusta voivat soveltua. Hätävarjelussa on kysymys puolustautumisesta oikeudetonta hyökkäystä vastaan. Asiakkaan uhkaavan tai jo aloitetun hyökkäyksen torjumiseksi seurakun-

nan työntekijä voi puolustaa itseään tai muuta henkilöä voimakeinoin. On selvää, että voimakeinojen tulee olla tarpeellisia ja oikeassa suhteessa asiakkaan tekoon nähden.

Samalla on hyvä muistaa, että pahoinpitelyksi katsotaan tahallinen toiselle aiheutettu ruumiillinen väkivalta, toisen terveyden vahingoittaminen tai kivun aiheuttaminen. Lieväksi pahoinpitely tulkitaan, kun väkivalta, ruumiillisen koskemattomuuden loukkaus, terveyden vahingoittaminen tai muut seikat ovat kokonaisuutena arvioiden olleet vähäisiä. Kun seurakunnan työntekijä rauhoittelee asiakastaan tilanteen vaatimin ottein, hän edistää oikeusjärjestyksen suojaamia intressejä eli terveyttä ja henkeä. Ei ole todennäköistä, että teko arvioitaisiin pahoinpitelyksi. ■

Voit lähettää lakimiehelle ajankohtaisia kysymyksiä osoitteeseen riitta.hiedanpaa@dtl.fi tai arja.lusa@knt.fi



MIKA NUORVA  
nuorisosihteeri, muusikko  
mika.nuorva@h-y.fi

## Työajattoman miehen lauantai

**O**PISKELIJATAPAHTUMAN SÄÄTÄMINEN **ALKOI** toimistolla jo aamusta, varsinainen rakentaminen Vanhalla Ylioppilastalolla sittemmin iltopäivällä. Roudaukset, somistukset, puffetti, vierailijoiden isännöinti ja sitten itse tapahtuma, joka päättyi puoliltaöin. Sitten päästiin purkamaan, enkä muista, moneltako tämä nuorisotyön harjoittelija lopulta päänsä tyynyyn.

Seuraavan aamun kuitenkin muistan, kun kymmenen maissa raahustin toimistolle. Toimistosihteerisiellä vilkuili mielenosoituksellisesti vuoroin rannekelloaan ja vuoroin minua, kunnes tokaisi tekoleikkisällä äänellä, että sitä sitten suvaitaan jo tähän aikaan tulla töihin. En varmaan saanut sanottua oikein mitään, mutta jälkikäteen mieleen tuli monta melko nasevaa fraasia jotka kannattikin jättää sanomatta.

**NUOREMPANA PIDIN HELLÄSTÄ AUTONPEUSTA,** varsinkin kun olin ensimmäiseksi perheautoksi saanut ostettua vanhan mutta hyvämaalisen, punaisen Volvon. Sitä sitten peseskelin eräänä päivänä autotallin edustalla; perheemme vuokra-asunto sijaitsi aivan seurakuntatalon pihapiirissä. Ohi kävellyt kirkkoherranviraston työntekijä tokaisi lounastauolle mennessään että täällä sitä vaan työajalla pestään autoa.

Muistin silloin sen muutaman vuoden takaa tutun äänensävyä, kun ihminen (vaikkakin tällä kertaa eri) yrittää huonolla menestyksellä kätkeä happamuuttaan leikin varjoon. Tällä kertaa yrittäisi selittää, että olin aamulla pitänyt jo aamunavauksen ja käynyt palaverissa ja että kohta menen

toimistolle ja illaksi kirkolle. Että tämä autonpesu tapahtuu nyt ihan omalla ja täysin päteväällä ajalla ja luvalla. Mutta ei hän jäänyt kuuntelemaan, kun oli kerran jo tölväisynsä tölväissyt ja epäilemättä päättänyt että tuo poika on hunsvotti.

### TYÖAJATTOMAN IHMISEN HARTEILLE ON ANNETTU VASTUU,

jota harvassa työssä joutuu kantamaan. Vastaavia olosuhteita ei tule mieleen kuin freelancereilla ja yksityisyrittäjillä. Ainoa työnantajan suoma raami ajankäyttöön nuorisotyössä saattaa olla kaksi viikkovapaata. Loput sitten töitä. Ja että hoidapa tämän alueen kristillinen kasvatustyö kuten parhaaksi näet.

Sosiaalinen media työvälineenä ei meitä tässä mielessä helpottanut, kun ilmoitusikkunat tabletilla eivät erota työpäivää vapaapäivästä vaan vaativat yöstä myöten jatkotoimenpiteitä, vaikka tarkoitus oli vain tehdä saunan jälkeen lotto. Se on semmoinen se työajattoman miehen lauantai.

Työajattomuus on vähän kuin viina. Sopivasti hallittuna ihan mukavaa, mutta lapasesta karanneena tuhoisaa ihmiselle ja hänen ympäristölleen.

**MEILLÄ HERÄTTÄJÄ-YHDISTYKSESSÄ TYÖNTEKIJÖIDEN TOIMENKUVAT** ovat toisiinsa nähden aivan mitä sattuu. Siksi olemme ottaneet käytännöksi kertoa kukin vuorollaan toisille omasta tyypillisestä työviikostamme. Se on kaikessa yksinkertaisuudessaan ollut mukavaa ja avartavaa. Tieto ei tässä tapauksessa lisää ollenkaan tuskaa, päinvastoin, auttaa olemaan ihmiselle ihminen, töissäkin. ■

Työajattomuus  
on vähän kuin viina.  
Sopivasti hallittuna  
ihan mukavaa.

## *Opintomatka Puolaan syksyllä*

**23.–29.9.2014** järjestetään opintomatka Puolaan (Krakovaan, Varsovaan ym.) Hinta 1 350 euroa, sis. matkat, majoituksen, runsaan ohjelman, sisään-pääsymaksut ja puolihoidon. Ilmoittautuminen 31.5.2014 mennessä [www.sakasti.fi](http://www.sakasti.fi) neuvottelupäivien kohdalla. Voit hakea opintomatalle Dtl:n koulutusrahaa.

## *KNT mukana syksyn 2014 hiippakunnallisissa seminaareissa:*

- 2.–3.9.** Lapuan hiippakunnan nuorisotyön syysseminaari, Haapaniemi
- 2.–3.9.** Oulun hiippakunnan nuorisotyön seminaari, Tievatupa
- 23.–24.9.** Kuopion hiippakunnan nuorisotyön syysseminaari, Aholansaari
- 2.10.** Helsingin ja Espoon hiippakuntien rippikoulupäivä, Mynämäen kirkko

## *Luottamusmieskoulutukset*

**9.–10.10.** JUKO/Vakavan Im-koulutus, paikka ilm. myöhemmin

## *Sisu-päivät, koulutusta Dtl: n jäsenille*

- 12.11.** Kemissä
- 14.11.** Seinäjoella
- 18.11.** Lahdessa
- 21.11.** Vantaalla

Ilmoittautuminen käynnissä [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) ammatillista, koulutusta jäsenille. Hinta 10 euroa, sis. koulutuksen, virkistysruuat ja ruuat.

## *Marraskuussa Diakonian tutkimuksen päivä*

- 28.11.** Diakonian tutkimuksen päivä Helsingissä, maksuton. Tervetuloa joukolla mukaan!

## DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



**Toiminnanjohtaja**  
Riitta Hiedanpää  
diakonissa, terv.hoit.  
Puh. 010 2190 302  
riitta.hiedanpaa@dtl.fi



**Puheenjohtaja 2014-2015**  
Merja Korpela  
vs. johtava diakoniatyöntekijä  
Puh. 050 441 8049  
merja.korpela@evl.fi



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



**Varapuheenjohtaja 2014-2015**  
Marko Pasma  
Hämeenlinna-Vanajan srkn  
johtava diakoniatyöntekijä  
Puh. 050 505 4518  
marko.pasma@evl.fi



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



## KIRKON NUORISOTYÖN- TEKIJÖIDEN LIITTO



**Toiminnanjohtaja**  
Arja Lusa  
sosionomi ylempi amk  
Puh. 044 595 8562  
arja.lusa@knt.fi



**Puheenjohtaja 2012-2014**  
Risto Luukkanen  
nuorisotyönohjaaja  
Puh. 040 414 9618  
puheenjohtaja@knt.fi



**Jäsenpalvelusihteeri**  
Tarja Hämäläinen  
HSO-sihteeri  
Puh. 044 595 8566  
jasenpalvelu@knt.fi



**Varapuheenjohtaja  
2013-2014**  
Ilkka Kalliokoski  
johtava nuorisotyönohjaaja  
Puh. 040 547 1888  
ilkka.kalliokoski@evl.fi



## LIITY JÄSENEKSI

### KUTSU ROHKEASTI

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

**Dtl:** [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi), soittamalla Liisa Rossille puh. 010 2190 301 tai sähköpostitse [toimisto@dtl.fi](mailto:toimisto@dtl.fi)  
**KNT:** [www.knt.fi](http://www.knt.fi), tai sähköpostitse [jasenpalvelu@knt.fi](mailto:jasenpalvelu@knt.fi) tai soittamalla 044 595 8566. **Opiskelijajäseneksi** voit liittyä netissä [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) tai [www.knt.fi](http://www.knt.fi)

### TYÖTTÖMYYSKASSA

hoitaa työttömyyteen ja esimerkiksi vuorottelu- vapaaseen liittyviä asioitamme. Erko – Erytiskoulutettujen työttömyyskassa, puh. 09 7206 4343 (ma-to klo 12-15), [www.erko.fi](http://www.erko.fi)

### KÄYTÄ HYÖDYKSESI

jäsenetusi, joihin voit tutustua verkkosivuillamme [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) ja [www.knt.fi](http://www.knt.fi)

REKISTERÖIDY  
[WWW.JASENEDUT.FI](http://WWW.JASENEDUT.FI)  
JA POIMI EDUT!



MAIJU! LÖYTTÖSEN JANIKAA EI LÖYDY! EI EDES DEMI.FI:STÄ!

ME EI VOIDA ALOTTAA TUNTIA ILMAN SITÄ!



EHKÄ UOLEVI ON LÖYTÄNY TYÖN! HALOO, UOLEVI?

7

...JANIKA ON UNOHDETTU KUTSUA TÄHÄN RYHMÄÄN?

RITS... RÄTS...

ÖÖ...? EI OIKEIN KUULU, UOLEVI... SANOTKO UDESTAAN!

MUTTA MITÄS JOS...



HEI TYYPIT...

KERRO, SIRPA.



... KAIKKI VASTAUKSET ON KOPSATTU WIKIPEDIASTA.

NO NYTKÖ TÄÄLLÄ EI OO ENÄÄ KETÄÄN PAIKALLA?

MAIJU SÄHÄN...

EEEEEE!!!

**YHTEYSVIRHE**

Majju Lahtinen - offline



MINUSTA TOI FACEBOOK-RIPARI EI VAAN TOIMIS!

AIJAA?



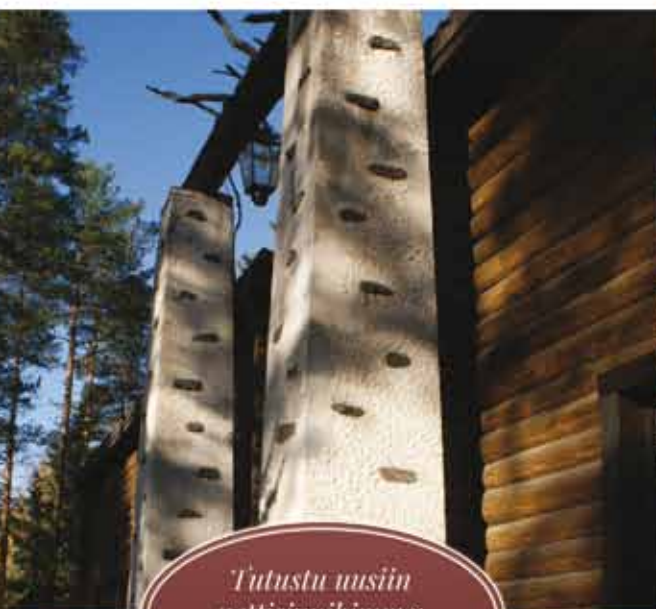
Juha Rinne 2014



\* . AU51 \*

## PTK:n leiri-, retki- ja kurssikeskukset käytössäsi

# PARTAHARJU



*Tutustu meihin  
nettisivuillämme:  
[partaharju.info](http://partaharju.info)*



### **Kurssikeskus ja leirikylä Kokous-, juhla- ja ruokapalvelut**

Partaharjuntie 361, 76280 Partaharju  
[varaukset@paha.fi](mailto:varaukset@paha.fi) p. 044 725 4124

### **Retkeily- ja kurssikeskus**

Tievatuntantie 69, 99830 Saariselkä  
[tievatupa@ptk.fi](mailto:tievatupa@ptk.fi) p. 040 820 7110  
[www.tievatupa.fi](http://www.tievatupa.fi)

Pölkien Keskus perusti Partaharjun sodassa orvoksi jääneille pojille vuonna 1945. Tänä päivänä Partaharjun kurssikeskus ja leirikylä tarjoavat monipuolisia palveluja erilaisille asiakkaille.

Tievatuvan omistaa PTK – pölkien ja tyttöjen keskus. Tievatupa on palvellut jo vuodesta 1963. Tievakappeli on Saariselän alueen vanhin kappeli.