

DINO

SYYSKUU

2019

3

MARIA RUMPUNEN

*Auttajat saman
pöydän ääreen*

- Tuemme köyhien maiden työntekijöitä
- Lapsityö muuttuu yhteiskunnan mukana



**FAKTAJAHTI: MIKÄ ON PERÄLAUTA?
KORVATAANKO ETÄTYÖLÄISEN TAPATURMA?
MITEN OLET VALMISTAUTUNUT LAKKOON?**





Marjo-Riitta Peiponen ja Iris Sotamaa:
Lapsityö muuttuu yhteiskunnan mukana

26

Minna Ågren ja Henrik
Ketola: Saavutettavuus-
direktiivi on tärkeä uudistus



30



KUVAT ELIISA ALA-KUUSISTO JA MIIKA MANNINEN

KUVAT MIIKA MANNINEN

- | | |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 4 Asiantuntija työssä
<i>Maria Rumpunen</i> | 26 Meidän duunit |
| 6 Ajankohtaista | 28 Faktajahti |
| 8 Tutkittu
<i>Tarja Huttunen</i> | 30 Tukea työhösi |
| 10 Inhimilliset työolot
kuuluvat kaikille | 33 Puheenjohtaja
<i>Ilkka Kalliokoski</i> |
| 16 Kuumaa ja Kylmää | 34 Dinogram |
| 17 Toiminnanjohtajan palsta
<i>Tiina Laine</i> | 35 Henki kulkee
<i>Jukka-Pekka Vaittinen</i> |
| 18 Kirkko uudistuu | 36 Kolumni
<i>Leena Kopperi</i> |
| 20 Edunvalvonta | 37 Tulossa |
| 23 Lakimies | 38 Esittely |
| 25 Opiskelija
<i>Mirja Jalo</i> | 39 Sarjakuva
<i>Juho Rinne</i> |

DINO 3 /2019

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

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Arja Lusa, KNT

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilkka Hyvärinen

TOIMITUSKUNTA
Elisa Ala-Kuusisto, Dtl
Tero Fleminch, KNT
Hannu Keränen, KNT
Tiina Laine, Dtl
Marko Pasma, Dtl
Tiina Usvajoki
Miika Manninen, KNT
Arja Lusa, KNT
Tanja Puhakka, Dtl

ILMOITUSMYynti
Tero Fleminch
Puh. 044 595 8566



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

KANNEN KUVA
Miika Manninen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 50/2019.

10. vuosikerta

pääkirjoitus

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

Omaa
napaa
kauemmaksi.

UUDISTUVA AY-LIIKE

AY-LIIKE ON JÄYKKÄ, VANHANAIKAINEN JA OMAAN NAPAANSÄ TUIJOTTAVA EI-LIIKE. Väite on populistinen ja sitä vaivaa perspektiivin puute. Väitteessä on kuitenkin totuuden siementä; ay-liike on myös sitä, miltä se näyttää.

Liitot tekevät tehtävää, joka niille on säännöissä määritelty. KNT:n sääntöjen 2§ mukaan liiton tehtävä ja tarkoitus on *hoitaa ja valvoa jäsentensä ammatillisia etuja palvelussuhteissa, palkkauksessa ja koulutuksessa.* Liitto siis tekee ydintehtävänsä, kun se puolustaa ja edistää työntekijöiden oikeutta kunnolliseen palkkaan ja työn tekemisen ehtoihin.

AY-LIIKE TARVITSEE UUDISTUMISTA. Sen on puhuttava uuden sukupolven työntekijöitä. Perustehtävä ei muutu, mutta muodot ja keinot uudistuvat. Vanha tuote on myytävä uudessa paketissa yhä uudelleen ja uusille työntekijöille.

LAKKO-OIKEUS ON JOKAISEN SUOMEN KANSALAISEN PERUSTUSLAILLINEN OIKEUS. Mitä se tarkoittaa? Perälauta on perustermi työ- ja virka-ehtosopimuksen soveltamisessa, mutta mitä se tarkoittaa? Tiesitkö, että kirkossa ei sovelleta vuosilomalakia, koska sopimuksella on saatu paremmat ehdot. Muun muassa näitä ay-liikkeen termejä ja saavutuksia avataan tässä lehdessä.

AY-LIIKKEEN MISSIO EI OLE VANHENTUNUT, vaan sen ilosanoma koskettaa ja muuttaa myös kehittyvien maiden työntekijöiden työoloja. KNT ja Dtl liittyivät vuoden 2019 alussa Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASKin jäseneksi. Ihmisarvoinen työ kuuluu kaikille. Sanomme EI lapsityövoiman käytölle. Jokaisen työntekijän kuuluu saada elämiseen riittävä palkka. Uudistuva ay-liike näkee omaa napaa kauemmaksi. Jäseneksi liittyminen oli arvovalinta, jolla haluamme viestiä, että jokainen työntekijä ihonväriin ja sukupuoleen katsomatta ansaitsee tulla kohdelluksi hyvin työpaikallaan.

TÄMÄN PÄIVÄN AY-TOIMINNASSA ON KYSE JATKUVASTA VUOROPUHELUSTA työnantajan ja työntekijän välillä niin Suomessa kuin kehittyvissä maissa. ■



KUVA ANU HÜTTUNEN

VELKAISTEN AUTTAJAT VERKOSTOITUIVAT

Maksuhäiriömerkintöjä on enemmän kuin koskaan ennen, ja puolella miljoonalla ihmisellä on perittävää ulosotossa. Huoli vakavasta tilanteesta herätti auttajatohot verkostoitumaan paremmin.

– TOIVO-hankkeen tarkoituksena on kerätä havaintoja, onnistumisia ja työvälineitä sekä saada kokemusta yhdessä tekemisestä ja oppimisesta, projektkoordinaattori sosionomi-diakoni (ylempi YAMK) **Maria Rumpunen** kertoo.

Toivo-hanke järjestää Talouskahvila-nimellä toimivia tutustumisiltapäiviä Turun alueella toimiville ammattilaisille.

– Tavoitteena on tutustua muihin toimijoihin, jakaa kokemuksia ja vahvistaa yhteistä palvelua alueella. Talouskahvila on jo tavoittanut hyvän joukon ammattilaisia, mutta konseptia täytyy vielä hioa, koska monella ei ole aikaa irrottautua työstään, Rumpunen pohtii.

Tiedonvaihtoa eri puolilla maata

Turun ja Kaarinan sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisten kanssa yhteistyössä tehdyt tuotokset viedään myös muualle Suomeen. Samalla käydään tiedonvaihtoa siitä, miten eri puolilla Suomea ratkotaan talousongelmaisten asioita. Koulutukset ovat seurakunnille ilmaisia.

– Olen käynyt Oulussa ja Espoossa esittelemässä Toivo-hanketta. Takuusäätiöllä on kaksi alueellista kouluttajaa, jotka kouluttavat talous- ja velkakysymysten ratkaisumahdollisuuksissa ensisijaisesti seurakuntien ja järjestöjen ammattilaisia sekä vapaaehtoisia. Nämä taloustempparit ovat ottaneet myös koulutuksiinsa mukaan Turun alueella käytyjen keskustelujen ja kokeilujen oppeja, Rumpunen kertoo.

Kohtaamiset tärkeitä

Kaksivuotinen hanke alkaa olla loppusuoralla. Raha-asioiden self help -opas on nyt saanut ensimmäisen muotonsa.

– Sitä on tehty yhdessä turkulaisten toimijoiden kanssa, joten opas on heillä ja heidän asiakkailaan arvioitavana. Palautteen myötä opasta muokataan vielä kerran kunnolla uusiksi. Toivottavasti siitä tulee helposti luettava ja sellainen, joka oikeasti toimii, Rumpunen sanoo.

– Myös palvelukartan toimijoita on kartoitettu, mutta varsinainen esitystapa etsii vielä muotoaan. Oleellisempaa olen kartan sijaan kokenut tapaamiset, joissa taloudellisen auttamisen ja tukemisen toimijat ovat kohdanneet ja tutustuneet toisiinsa. Jossain muodossa palvelukartta on siis toteutunut myös livenä, Rumpunen jatkaa.

Yhteistyön merkityksellisyys

TOIVO-hankkeen myötä on yhteistyön merkitys kasvanut. Rumpusen mielestä parasta prosessissa on ollut yhteen tuleminen, suorat kysymykset toisille ammattilaisille ja myös yhteiset huokaukset vaikeissa tilanteissa.

– On ollut mahtavaa nähdä auttamiseen innostuneita Kelan, sosiaalitoimen, yksityisen ja järjestöjen työntekijöitä. Yhä enemmän olisi hyvä pohtia, miten olemme yhteisen pöydän ympärillä miettimässä ratkaisuja, Rumpunen iloitsee. ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

– Diakoniatyössä on hyvä olla samalla puolella eri auttajien kanssa, jotta voimme löytää yhdessä ratkaisuja, **Maria Rumpunen** sanoo.

Mikä TOIVO?

- Vuonna 2018 käynnistyneessä Takuusäätiön ja Turun ja Kaarinan seurakuntien kaksivuotisessa TOIVO-hankeessa etsitään keinoja talousongelmien ratkaisemiseen ja rohkaistaan ammattilaisia ottamaan talousasiat puheeksi varhaisessa vaiheessa.
- Hankkeen aikana tehtiin palvelukartta toimijoista, jotka auttavat talous- ja velkaongelmaista. Sen lisäksi syntyy raha-asioiden self help -opas, johon kerätään neuvoja ja ohjeita erilaisiin taloudellisiin tilanteisiin.
- Hankkeen lähtökohdat ovat yhteiskunnallisen työn diakoniatyöntekijän **Satu Pietilän** uraauurtavassa toiminnassa. Hän on tehnyt töitä ensisijaisesti työttömien, mutta myös asunnottomien ja päihteenkäyttäjien kanssa. Petilä on todennut pitkän työuran kokemuksella, että sektorit ylittävällä yhteistyöllä saadaan parhaat tulokset. ■





Juha Pitkälle kultainen risti -ansiomerkki

KNT-valtuuston puheenjohtaja, johtava nuorisotyöntekijä **Juha Pitkä** on palkittu kultaisella ristillä liikunta- ja urheilukulttuurin edistämisestä. Opetusministeriön myöntämät ansiomerkit jakoi **Pekka Huokuna**. Huomioduiksi tulivat myös lehtori **Sami Ritokoski** Diakista ja asiantuntija **Mikko Mäkelä** Kirkkohallituksesta.

Tätä ilosanomaa jaamme mielellämme eteenpäin! Onko työkaverinasi henkilö, joka ansaitsee toiminnastaan huomionosoituksen? Onko seurakuntalainen ollut mukana liikuntatoiminnassa tai ohjannut kerhoa jo vuosien ajan? Ansiomerkki myönnetään kirkon liikunta- ja urheiluneuvottelukunnan anomuksesta.

Täytä anomus osoitteessa: minedu.fi/tunnustukset-ja-ansiomerkit ja toimita mikko.makela@evl.fi 30.9. mennessä. Toimitamme anomukset opetusministeriöön.

www.liikkuvaseurakunta.fi/#luotuliikkumaan. ■

Tarkista jäsentietosi 24/7

Vaihtuiko sähköpostiosoite, nimi tai kotiosoite? Jotta posti ja tieto kulkevat oikeaan paikkaan ja oikealla nimellä, käy päivittämässä tietosi kätevästi netissä. Toimenpiteeseen tarvitset jäsennumerosi.

Dtl:n jäsenet www.dtl.fi/jasenasiat ja

KNT:n jäsenet www.knt.fi/jasenyys.

Jouko Porkka väitteli isostoiminnasta

Jouko Porkka väitteli 24.9.2019 seurakuntien isostoiminnasta. Käytännöllisen teologian tutkimuksessa selvitettiin ev.lut. kirkon isostoimintaan osallistuvien nuorten ajattelua. Väitöskirja sisältää neljä artikkelia. Ensimmäisessä artikkelissa kuvataan isostoiminnan syntyä ja kehitystä käyttäen aineistona kirkon toimintatilastoja ja historiaa kuvaavia artikkeleita. Muissa artikkeleissa analysoidaan isosten motivaatiota, odotuksia, kokemuksia ja uskonnollisuutta. Tutkimusaineistona käytettiin myös kansainvälistä rippikoulututkimusta, joka toteutettiin useissa Euroopan maissa vuosina 2007–2008 ja 2012–2013.

Väitöskirja *The Young Confirmed Volunteers of the Evangelical Lutheran Church of Finland – Motivation, Religiosity and Community* on osin englanninkielinen. Se on merkittävä merkkipaalu kirkon kasvatus- ja nuorisotyölle. Isoskoulutus on kirkon laajin vapaaehtoistyön muoto.

Väitös on laatuaan ensimmäinen, joka on tehty isostoiminnasta. Tutkimustulokset osoittavat, että isostoiminnalla on monien isosten kehitykselle myönteinen vaikutus. Tutkimuksen keskeinen tulos on, että isostoiminnassa oppiminen liittyy tekemiseen. Oppiminen on osallisuutta, joka sitouttaa ja vahvistaa yhteisöllisyyden tunnetta. Se vaikuttaa isosten identiteettiin, sillä toimintaan osallistuminen antaa heille valmiuksia uskontoon ja kirkkoon liittyvien asioiden laajempaan ymmärtämiseen, opettaa heille uusia taitoja, laajentaa ihmisuhteiden verkostoa, vahvistaa itsetuntoa ja tunnetta siitä, että he ovat arvostettuja jäseniä isoyhteisössä, johon he kuuluvat. ■



KUVA DIAK

Ilmoittaudu jäsenkoulutuksiin!

Nyt on aika ilmoittautua Sisupäivään, joka on Dtl:n varsinaisille jäsenille suunnattu koulutus- ja virkistätymispäivä. Sisupäivillä puhutaan tehtävänkuvien ja palkan tarkistuksista, työhyvinvoinnista ja ajankohtaisista virkaehtosopimusasioista, ehkä jotain työajastakin.

Sisupäiviä pidetään eri puolilla Suomea. Tänä vuonna ne ovat 12.11. Turussa Marina Palacessa ja 14.11. Kotkassa Seurahuoneella sekä johtaville työntekijöille 18.11. Lopella Marskin majalla. Ilmoittautuminen on käynnissä ja päättyy 25.10. ■

Tarkemmat tiedot ja ilmoittautumiset: www.dtl.fi/tapahtumat. Älä jää tiedosta paitsi, tule mukaan!



Jouko Porkkan (vas.) väitöstilaisuudessa Helsingin Metsätalossa toimi vastaväittelijänä kasvatus tieteen professori Arto Kallioniemi (oik.) ja kustoksena dosentti Antti Räsänen.



KETÄ KIINNOSTAA SOKEUTUVAT MUMMOT?

Tarja Huttunen selvitti opinnäytetyössään, mitkä tekijät kuormittavat näkövammaisia vanhuksia ja millä kannattelevilla tekijöillä kuormaa voi tasapainottaa.

Vuonna 2015 julkaistu suomalaisen tutkimus nosti esiin 40–49-vuotiaiden sokeiden miesten ja 80–89-vuotiaiden heikkonäköisten naisten tekemät itsemurhat. Tieto vastasi sitä, mitä olin kuullut näkövammaisten kertovan.

Kiinnostuin aiheesta ja otin tutkimuskohteekseni iäkkäät naiset, koska heidän osuutensa näkövammaisista on suurin ja määrän ennustetaan kasvavan. Nyt

Suomessa on lähes 150 000 yli 85-vuotiasta, 40 vuoden päästä lähes 400 000. Vanhusten määrän kasvaessa myös vanhusten näkövammaisuus on yhä tavallisempi ilmiö.

Näkymätön näkövamma

Suurin osa näkövammaisista ei ole täysin sokeita, eikä vamma näy päällepäin. Se voidaan kuitata vanhuuden oireena, vaikka rajoittaakin merkittävällä tavalla

vanhusten elämää. Ikääntyneiden yleisimpään silmäsairauteen, kuivaan silmänpohjanrappeumaan, ei edelleenkään ole hoitoa.

Kun sairaudelle ei voi mitään, tilannetta voi tasapainottaa etsimällä kannattelevia tekijöitä. Tutkin sitä, mitkä tekijät kuormittavat näkövammaisia vanhuksia ja millä kannattelevilla tekijöillä kuormaa voi tasapainottaa. Aineisto kerättiin te-

kemällä yksilö- ja ryhmähaastatteluja Tampereella ja Vantaalla.

Kuormittavat ja kannattelevat tekijät

Näkövammautuneet iäkkäät naiset toivat esiin seitsemän elämää kuormittavaa tekijää: näön heikkenemisestä johtuvat arkielämää haittaavat tekijät, muutokriisi, tiedon ja avun saannin vaikeudet, kokemus alempiarvoisuudesta, fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen, yksinäisyys ja traumaattiset muistot.

Voimakkaimmin kuormittivat yksinäisyys ja traumaattiset muistot. Yhteiskunnan digitalisoituminen aiheutti kaikille tutkimushenkilöille alempiarvoisuuden ja ulkopuolisuuden tunnetta.

”Me ihmiset jakaudumme kylmästi kahteen leiriin. Me vanhenevat ja sitten nämä nuoret, ne elää tässä tietokonemaailmassa.”

Elämää kannattelevia tekijöitä nousi esiin kuusi: jäljellä olevan näön antama tuki, sosiaaliselta ympäristöltä ja yhteiskunnalta saatu tuki, osallisuus, mielen hyvinvointi, liikunta ja hengellinen tuki.

Tärkeimpinä pidettiin sosiaaliselta ympäristöltä ja yhteiskunnalta saatua tukea ja ihmissuhteita. Varsinkin lasten ja lastenlasten tukea pidettiin tärkeänä. Osallistumista seurakunnan ja näkövammaisyhdistysten toimintaan sekä vapaaehtoisystävän apua pidettiin merkittävänä sekä tiedon saamisen että sosiaalisten yhteyksien ja hengellisen annin takia.



– Vanhusväestö kasvaa ja samalla myös näköongelmaisten vanhusten määrä kasvaa, Tarja Huttunen sanoo.

”Ja kuitenkin me on kaikki ylhäältä saatu siihen varmasti apua, että ollaan jaksettu tähän päivään elää.”

Johtopäätökset

Vanhusväestö kasvaa ja samalla myös näköongelmaisten vanhusten määrä kasvaa. Tulevaisuus täytyy ottaa huomioon sekä yhteiskunnan palveluiden että diakonian tulevaisuuden hahmottelussa. Vanhusdiakonia yleisesti palanee aiempaa suurempaan rooliin, ja sen osana näköongelmia kohdataan yhä useammin. Onko terveydenhuollon osaamisella taas tilausta diakoniassa?

Seurakunnat ovat viimeisten vuosien aikana lopettaneet lukuisia näkövammaistyön erityisvirkoja. Luultiinko, että sotasokeiden kuoltua kirkon näkövammaistyölle ei ole enää tarvetta? Minne unohtuivat heikkonäköiset? Olisiko aika perustaa kirkkoon asiantuntijatyöryhmä, joka käsittelee näköongelmaisten

ja näkövammaisten kysymyksiä sekä ryhtyy kehittämään seurakuntien palveluita yhteistyössä julkisen terveydenhuollon ja kolmannen sektorin kanssa? ■

MYÖS KIRJANA

Tutkimuksesta on julkaistu kirja kesäkuussa 2019: Huttunen, T. (2019) Näkö menee, mitä jää? Yli 80-vuotiaiden näkövammautuneiden naisten kokemuksia elämää kuormittavista ja kannattelevista tekijöistä. Näkövammarekisterin julkaisuja 1/ 2019. Tutkimus on tilattavissa maksutta sekä kirjana että sähköisesti: tarja.huttunen@evl.fi.

IHMIS- ARVOINEN TYÖ KUULUU KAIKILLE

TEKSTI SINI SAARITSA | KUVAT JANNE HULKONEN / SASK, LAURA VENTÄ / SASK, KATRI BLOMSTER / SASK, K

Myanmarilainen Mya Thida oli ennen töissä reppuja valmistavassa tehtaassa, nyt hän ompelee muun muassa H&M:n vaatteita.

Myanmarilainen tekstiilityöntekijä Mya tietää oikeutensa, ja filippiiniläinen kotiapulainen Christy oivaltaa, että hän voi tarjota lapsilleen paremman tulevaisuuden. SASKin työtä on tukea köyhien maiden ihmisiä tavoittelemaan heille kuuluvia oikeuksia, kuten elämiseen riittävää palkkaa.

SASKin jäseneksi

Pikkupoikia vilisee pienten majojen reunustamalla kujalla. Heitä näkyy hyppimässä niityn pientareen ojissa ja kurkistelemassa joka nurkan takana. Naamat iloisessa virneessä. **Ye Kyaw Thu**, 12, **Nay Htet Kyaw**, 11, ja **Aung Khant Kyaw**, 5, juoksentelevat aaltopellistä, tummuneista laudoista, likaisista vanerilevyistä ja muista rakennusjätteistä kasatun majan ovella. Täällä asuu tekstiilitehtaassa työskentelevä ompelija **Mya Thida**, 33, perheineen.

Nainen viittilöi hymyillen vieraita käymään peremmälle matalaan sisätilaan. Hän istuu lattialle ohuen viltin päälle ja tarjoilee vettä. Pullotettu vesi on arvokasta.

Mya Thida oli ennen töissä reppuja valmistavassa tehtaassa, nyt hän ompelee muun muassa H&M:n vaatteita.

– Lähdin itse entisestä työpaikasta, koska tilanne oli siellä vaikea. Kuuluin ammattiliittoon, ja työnantaja ei pitänyt siitä, että muut työntekijät kävivät kysymässä minulta neuvoa.

Liiton voima piilee naisissa

Nauravainen nainen on paikallisen tekstiilityöntekijöitä edustavan ammattiliiton IWFMin aktiiveja. Valtaosa vaatehtaiden työntekijöistä on naisia, ja kurkistut liiton pieneen toimistoon aurinkoisena

sunnuntaina kertoo, että myös liiton voima piilee naisissa. Kymmeniä nuoria tyttöjä on ahtautunut vapaapäivänään rakennuksen yläkerrassa olevaan tilaan saamaan tietoa oikeuksistaan työelämässä ja ratkomaan työpaikoilla ilmenneitä ongelmia liiton vapaaehtoistyöntekijöiden avulla.

SASK tukee Myanmarissa paitsi tekstiilialan, myös kaivos- ja puualan työntekijöiden liittoja. Kun liitot pystyvät hankkimaan jäseniä, jotka tulevat tietoisiksi oikeuksistaan, niiden neuvotteluvoima paranee.

SASKin työssä naisten tietoisuuden parantaminen ja heidän saaminen mukaan ay-toimintaan on nostettu etualalle. Tällä halutaan pureutua sitkeään epätasa-arvoisuuteen, naisten tekemän työn aliarvostukseen ja heidän oikeuksiensa polkemiseen kaikilla elämän osa-alueilla niissä kehittyvissä maissa, joissa SASKilla on hankkeita.

Haaveena koti, jonne ei sada

Mya Thida viettää viikon ainoan vapaapäivänsä kotona Shwe Lin Banissa. Hän saa nykyisessä työssään parempaa palkkaa kuin ennen, nyt 250 000 kyatia kuukaudessa eli noin 148 euroa. Mies ajaa mopotaksia ja tekee muita satunnaisia töitä. Vaimon palkka kannattelee perhettä, johon kuuluvat myös isovanhemmat ja Mya Thidan sisko.



SASKin tuella on perustettu kouluvaatetehtaiden työntekijöiden lapsille Kathamanduun.



Nepalin Kathamandun laitamalla Lalithpurin tiilenpolttimon työntekijät asuvat työpaikkansa ympärille rakentamissaan kodeissa.

Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK

MIKÄ? Suomen ainoa työelämän ihmisoikeuksiin maailmalla keskittyvä kehitysyhteistyöjärjestö.

MISSÄ? Hankkeita Afrikassa, Aasiassa ja Latinalaisessa Amerikassa.

MOTTO: Kestävin tapa poistaa maailmasta köyhyys ja eriarvoisuus on työ, jolla ihminen pystyy elättämään itsensä ja perheensä.

TYÖ: Edistää ihmisarvoista työtä, elämiseen riittävää palkkaa ja työntekijöiden oikeutta neuvotella työehtoista.

MITEN TOIMII? Suomalaisen ammattiliittojen ja ulkoministeriön rahoituksella.

JÄSENET: Suuri joukko suomalaisia ammattiliittoja sekä keskusjärjestöt SAK ja STTK. Jäsenjärjestön jäsenillä on mahdollisuus hakeutua vapaaehtoistoimintaan ja opintomatkoille.

JÄSENIEN TARJONTA:

- mahdollisuus hakeutua SASK-aktiiviksi kahdesti vuodessa järjestettävään Kunnan työn lähettäläskoulutuksen kautta
- mahdollisuus hakeutua vuosittaiseen temattaiseen koulutukseen sekä opintomatkoille
- eri aihepiireihin keskittyvät miniseminaarit kaksi kertaa vuodessa
- yhdistysten ja ammattiosastojen kannatusjäsenyys
- SASKin työn tukeminen lahjoittamalla
- Solidaarisuuspäivät seuraavan kerran 1.-2.2.2020

lisätietoja: www.sask.fi

Miksi liityimme SASKiin?

Dti

– Ihmisten oikeus tehdä työtä säällisissä työoloissa ja tulla oikein kohdelluksi ja saada oikeudenmukaista palkkaa on SASKin päämääriä ja myös meille tärkeää. Haluamme jäsenyydellämme ilmaista tukemme SASKin tavoitteille ja toiminnalle. Jäsenemme tietävät näin, että liitto toimii arvonsa mukaisesti, myös globaalien vastuun alueella. Myöhemmässä vaiheessa liitolla voi olla yhdessä muiden toimijoiden kanssa kansainvälinen hanke, eihän sitä koskaan tiedä, mihin jatkossa resurssit riittävät.

Toiminnanjohtaja Tiina Laine

KNT

– Ay-liikkeen sanoma on globaali, työelämän pelisääntöjä tarvitaan kaikkialla maailmassa. Suomessa monet työsuhte-edut ovat ay-liikkeen aikaansaannoksia, kuten viisipäiväinen työviikko ja palkallinen loma. Näitä asioita voimme edistää yhdessä kehittyvissä maissa. KNT:lle SASKin jäseneksi liittyminen oli arvovalinta, jolla haluamme viestiä, että jokainen työntekijä ansaitsee tulla kohdelluksi hyvin työpaikallaan. SASK tukee kehittyvien maiden työntekijöitä, jotta he pystyisivät parantamaan asemaansa työpaikoilla ja koko yhteiskunnassa. Parhaiten työntekijöiden asioita edistää työpaikalla toimiva ammattiliitto. KNT:n jäsenet voivat osallistua SASKin järjestämiin koulutuksiin, seminaareihin ja kampanjoihin.

Toiminnanjohtaja Arja Lusa

SASKin jäseneksi

– Olen aika joustava, mutta silti haluaisin jotain parempaa lapsilleni, Mya Thida sanoo ja katselee talonsa vinoja ja harvalautaisia seinäiä.

Kerran sadekaudella myrskysi, ja koko talo vaappui.

– Jos meillä olisi enemmän rahaa, rakentaisimme talon tiilestä, jotta sade ja tuuli eivät pääsisi sisään.

Naapureita käy ovelta vähän väliä. Etäisyys kujasta ja viereisistä majoista on vain muutama askel.

– Täällä ei ole mitään yksityisyyttä, Mya Thida sanoo, mutta hymy läikkyi kasvoilla edelleen.

– Jos siitä tekee ongelman, siitä myös kärsii. Tämä kylä on laittomalla maalla, ja meidät voidaan häätää koska tahansa. En viitsi ahdistua siitä, että on ahdasta.

Nykyisellä palkalla perhe ei pysty asumaan muualla.

Yritysvastuulaki vaikuttaa kauas

Tätä juttua Suomessa kirjoitettaessa Myanmarissa on meneillään kuukausia kestävä sadekausi. Mya

Thida ja Shwe Lin Banin majat käväisevät mielessä, kun kiskoo pyykkikoneesta märän H&M:n t-paidan.

Länsimaiset brändit teettävät vaatteensa halvan tuotannon maissa, kuten Myanmarissa. H&M ja monet muut yritykset ovat heränneet vastuullisuusasioihin jo ajat sitten, mutta sekä herääminen että se, millä tavalla ne päättävät olla vastuullisia, on vapaaehtoista ja niiden itsensä määriteltävissä.

Suomi loikkasi kevään eduskuntavaalien jälkeen niin sanotusti yritysvastuun ykkösketjuun, kun kansalaisjärjestöjen kampanjoinnin tuloksena nykyiseen hallitusohjelmaan saatiin kirjaus yritysvastuulain laatimisesta. Valmistuessaan se säättää suomalaisten ja Suomessa toimivien yritysten veloitteesta huomioida ihmisoikeuskysymykset koko tuotantoketjussaan.

SASK on ollut alusta asti mukana ajamassa Suomeen yritysvastuulakia. Järjestö pyrki monissa kehittyvien maiden hankkeissaankin vaikuttamaan ihmisten elämään lainsäädännön kautta. Toiminnanjohtaja Janne Ronkainen näkee yritysvastuulain ajamisen vain uudenaikaisena tapana vaikuttaa Suomen lainsäädännön kautta ja ulottaa työntekijöiden vastuu koko arvoketjuun.

Lasten tulevaisuuteen voi vaikuttaa

– Miksi teitä länsimaalaisia liikuttaa meidän kotiapulaisten ongelmat täällä Filippiineillä?

Pieni joukko naisia on piirittänyt yhden suomalaismiehen filippiiniläisen ammattiliiton toimistolla. Yhden heistä esittämä kysymys on ystävällinen mutta avoimen ihmettelevä. Siinä tilanteessa **Vesa Engströmin** mieleen juolahtaa äiti.

– Äitini aloitti oma työelämänsä kotiapulaisena. Silti kaikki hänen lapsensa ovat korkeakoulut käyneitä.

Engström muistaa edelleen, nyt reilut kaksi vuotta myöhemmin, miten naisten silmissä välähti.

– Näin heidän katseissaan sellaisen oivalluksen, että näin tosiaan voi tapahtua.

Kirkon akateemisten eli AKI:n asiantuntija Engström vastaa liiton koulutus- ja työvoimapolitiikasta ja opiskelijatyöstä. Reilut pari vuotta sitten



Kotiapulaisena työskentelevällä filippiiniläisellä Christyllä on yksi vapaapäivä kuukaudessa. Silloin hän matkustaa kotikyläänsä tapaamaan isoäidin hoivissa asuvia lapsiaan.

hän pääsi SASKin yhteyshenkilönä mukaan Filippiineille tutustumaan SASKin työhön.

Akavalaiset liitot tukevat SASKin kautta nimenomaan maailman kotiapulaisia. Engström tapasi vierailunsa aikana työntekijöitä, heidän työnantajiaan ja ammattiliiton edustajia.

Kokemus oli vahvistava.

– Oli hienoa nähdä, miten ihminen tajuaa, että hän voi vaikuttaa omaan asemaansa ja lastensa tulevaisuuteen.

SASKin erilainen lähestymistapa kehitysyhteistyöhön avautui hänelle Filippiineillä.

– Se, että ei ulkopuolelta yritetä parantaa ihmisten elämää vaan tuetaan heitä parantamaan sitä itse. SASKin työn tuloksellisuus yllätti, Engström toteaa.

Köyhyyden kierteen täytyy murtua

Kaikki SASKin työ kytkeytyy siihen, että ihmiset tehdään tietoisiksi oikeuksistaan ja he oppivat löytämään työkaluja, joilla vaatia niitä. Näin kansainvälisen toiminnan suunnittelija **Seppo Karppinen** määrittelee SASKin toiminnan kantavan ajatuksen.

Karppinen on seissyt tiilitehtaan upottavassa savimaassa ja nähnyt, miten 6–12-vuotiaat lapset tekevät tiiliä vanhempiensa apuna. SASKin tuella lapsille on perustettu Kathmandun laitamille kou-

luja. Se oli osa laajempaa kokonaisuutta tiilitehtaiden työntekijöiden olojen parantamiseksi.

– Tällaisilla hankkeilla murtuu perheiden köyhyyden kierre, Karppinen sanoo.

– Lapset saavat lukutaidon, ja he ymmärtävät myös oman oikeutensa oppia.

Meidän vuoro tukea

SASKin kaikki hankkeet ovat lapsityövoiman käyttöä vastustavia. Koko toiminta tähtää siihen, että työntekijät pystyvät neuvottelemaan itselleen elämiseen riittävät palkat, jolloin heidän lapsensa voivat käydä koulua. Tätä liputtaa myös SASKin kesäkuussa alkanut Sano ei lapsityölle -kampanja.

Karppinen tietää, että aina löytyy ihmettelijöitä, joiden mielestä ay-liikkeen ei ole syytä heilua kehittyvissä maissa, kun Suomessa liittojen maksavien jäsentenkin asioissa riittää hoitamista. Karppinen on asunut Sambiassa ja matkustanut työn takia muutenkin paljon Afrikassa, Aasiassa ja Etelä-Amerikassa.

– Kun on nähnyt ja kuullut siellä elävien ihmisten arjesta, miten ay-aktiiveja uhataan ja jopa murhataan, ei tämä työ tunnu turhalta, hän sanoo.

– Historiassa Suomen työläiset ovat saaneet tukea ulkomailta, ja nyt on meidän vuoromme. Meillä on siihen resurssit, tietotaitoa ja vilpityn halu. Nyt on meidän aikamme tukea. ■



AKI:n asiantuntija Vesa Engström kertoi filippiiniläisen United-liiton jäsenille omasta äidistään.



Potkaise kielteisyyttä kallosta ulos

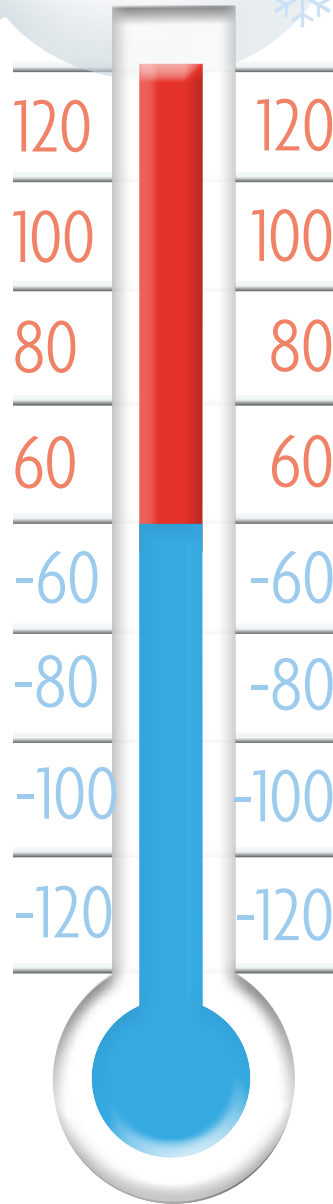
Työ vaikuttaa kokonaisvaltaisesti koko elämääsi. Siksi Dinon lämpömittarissa kuumaa on työn tasapainottamista tukeva toiminta. Kylmälle puolelle nakkasimme tasapainoa horjuttavat tekijät.

1. Valintojen tekeminen. Olet moniosaaja. Osaat organisoida, kohdata, hoivata, soittaa, laulaa, sitoa lasten kengännauhoja... ja onneksi myös tehdä valintoja. Seurakunnan työssä vaarana on, että hukut moninaisten tehtäviesi vaatimuksiin. Et pysty tekemään kaikkea ja olemaan kaikkea. Pysähdy miettimään, mikä on tärkeintä omassa työssäsi.

2. Muista ihminen. Vievätkö hallinnolliset työt mehun työsi arjesta, etkä enää oikein jaksa kohdata niitä, joita varten teet töitä? Siinä tapauksessa pyydä heti apua, sillä mikään ei ole työssäsi niin tärkeää kuin kohdata ihmisiä. Sitä varten sinut on tehtäväsi kutsuttu. vahva valttikortti työssä, jonka painopiste on ihmisten kohtaamisessa.

1. Päätämättömyys. Tiedätkö millainen on nälkäinen ihminen kaupassa? Kaikki näyttää hyvältä, mutta mitään et saa ostettua, kun et enää pysty nälkäsi takia valitsemaan. Päätämätön ihminen työelämässä on samanlainen. Onnellisuus vaatii joskus sitä, että jätät pois asioita, jotka eivät enää ole relevantteja, vaikka muuten olisivat kivoja juttuja.

2. Asioiden suurentelu. Väsynyt ihminen suurentelee helposti joidenkin työtehtävien todellista taakkaa, koska uupumus estää näkemästä mittasuhteita. Pyydä apua, kysy neuvoa ja ennen kaikkea pohdi, mitä työsi tekeminen todellisuudessa vaatii. Lepää ja aseta asioita mittasuhteisiin.



3. Tasapaino. Itse asiassa ei ole olemassa erillistä onnellisuutta elämässä ja työelämässä. Sen sijaan on onnellisuutta, joka näkyy molemmissa. Siksi tasapainon säilyttäminen on tärkeää. Tasapainoon pyrkiminen tässä sekavassa palapelissä nimeltä elämä on valinta, joka näkyy myös työn laadussa.

4. Keskity hyvään. Avaa kallosi ja ota esiin se ylikorostunut osa aivoistasi, joka keskittyy muistuttamaan sinua puutteistasi. Tiputa se lattialle, poimi tossun kärkeen ja potkaise se kierteisenä ikkunasta ulos. Sitten istu alas ja mieti, missä olet hyvä ja kuinka voisit kehittää omaa hyvyttäsi siten, että se täyttää sen ylikriittisen tyhjän aukon päässäsi.

3. Levon laiminlyönti. Seurakuntatyö on työtä, joka seuraa mukana minne kuljetkin. Se on luonnollista, koska sinä olet oman työsi tärkein instrumentti, eivätkä tehtävät ole pelkästään aineellisia. Tästä syystä, ja juuri tästä syystä, sinun täytyy pitää huolta instrumentistasi. Leposi aikana ota aikaa, jolloin keskityt ajattelemaan jotain ihan muuta kuin isokoulutusta tai vastaanottoja.

4. Tyytymättömyys. Terve itsekritiikki on ihan hyvä juttu. Itsesi jatkuva suomiminen ei ole. Terve kritiikki johtaa vahvuuksien voimistamiseen ja heikkouksien kehittämiseen. Suomiminen puolestaan johtaa itsesi lyttämiseen ja samalla oikean potentiaalisi väheksymiseen – lopeta se.

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

”Mitä diakonia-päivystyksissä kuuluu tehdä?”

Aloitetaan tosi tarinalla. Eräässä seurakunnassa palkattiin lastenohjaaja tekemään seurakunnan ainoaa diakonian virkaa ja osittain myös lapsi- ja nuorisotyötä. Kapitulilta oli haettu lupa palkata henkilö, joka ei täytä diakonian viran kelpoisuusehtoja. Lupaa ei jääty odottamaan.

Hyvin sujuu, totesi kirkkoherra. Liitossa kuulemma ei ymmärretä näitä paikallisia kysymyksiä. Miten lie onkaan? Tehtävään valittu oli kysynyt pätevältä diakoniatyöntekijältä: ”Täällä on näitä diakonia-päivystyksiä, mitä niissä kuuluu tehdä?”

Kotimaa-lehdessä teologi esitti kesällä toiveen, että teologeja voitaisiin vihkiä/palkata diakoneiksi, jos papin virka ei heti aukene. Tiedämme, että kelpoisuusehdot ovat pelastaneet useilta riman alituksilta. Kirkkohallituksen täysistunto sääti 2017 kelpoisuusehdot mm. diakonian virkaan ja diakonian tehtävälleen. Nyt niitä ollaan taas päivittämässä Kirkkohallituksessa. Viestimme on päättäjille selvä; kelpoisuusehtoja ei tule lieventää.

Joillakin seurakunnilla on kiusaus nimetä epäpätevinä diakonian alalle palkattuja diakoneiksi tai diakoniatyöntekijöiksi. Se haikahtaa puhtaasti asiakkaiden, seurakuntalaisten, päättäjien ja yhteistyökumppaneiden harhautukselta. Hävytetään työntekijän osaamattomuus sumuverhoon. Diakoni- ja diakonissa -nimikkeet ovat vihkimysviran nimikkeitä, ja niille on olemassa viran kelpoisuusehdot, jotka työntekijän tulee täyttää. Ruotsissa epäpätevää diakoniatyöntekijää nimitetään diakonia-assistentiksi. Olisi myös hyvä, että diakoniatyön tehtävissä toimiva diakoniaopiskelija toisi esille olevansa alalle opiskeleva.

Diakoniatyö on sekä seurakuntalaisten että yhteistyökumppaneiden arvostamaa, koska se on luotettavaa, ammatillista ja turvallista. Ihmiset tietävät, että heidän asioitansa hoidetaan empaattisesti ja osaavasti, salassapitoa ja säädöksiä noudattaen. Heille osataan kertoa, mihin he ovat oikeutettuja yhteiskunnassa ja mistä he voivat saada apua.

Kirkkohallituksen täysistunnon ja piispainkokouksen olisikin syytä selkeyttää diakonian nimikkeiden käyttö. Diakoniatyöntekijöiden Liitto pitää ainoana oikeana toimintatapana sitä, että diakoni- ja diakonissa -nimikkeitä käyttävät vain kelpoisuusehdot täyttävät työntekijät. Myös diakoniatyöntekijä -nimike tulisi olla vain kelpoisuusehdot täyttävien käytössä, jotta asiakkaiden oikeusturvasta voidaan pitää huolta. Ihmisten tulee tietää kenen kanssa he asioivat, kirkko ei tarvitse omia ”valelääkäreitä”. ■



NUORET OVAT PARHAITA ASIAN- TUNTIJOITA

Tämän päivän nuoret ovat syntyneet ja kasvaneet aivan eri maailmaan kuin vanhemmat sukupolvet. Heidän tapansa katsoa asioita on toisenlainen kuin keski-ikäisillä tai sitäkin vanhemmilla, joita on suurin osa seurakuntien ja kirkon päättäjistä.

Kuntalain 26 § (2015) velvoitti kuntia perustamaan nuorisovaltuustoja tai muun vaikuttajaryhmän nuorten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien takaamiseksi. Vuonna 2017 voimaan tullut nuorisolaki vahvistaa nuorten edellytyksiä osallistua ja vaikuttaa yhteiskunnassa sekä edistää nuorten osallisuutta ja yhdenvertaisuutta. Nuorisolaki velvoittaa myös kirkkoa.

Osallisuudelle voidaan määritellä sosiaalinen ja poliittinen ulottuvuus. Seurakunnissa sosiaalinen ulottuvuus on huomattavasti vahvempaa kuin poliittinen ja edustuksellinen ulottuvuus. Myös rippikoulun jälkeen on nuorille tarjolla mielekkäitä osallisuuden ja osallistumisen kanavia. Aikuisuuden kynnyksellä monen nuoren seurakuntayhteys kuitenkin katkeaa ja heidän vaikuttamishalunsa kanavoituu kirkon ulkopuolelle.

Työtä on tehty

Nuorisovaltuusto löytyy lähes 300 kunnasta. Niiden yleistyminen on mahdollistanut aikaisempaa useampien nuorten tutustumisen, oppimisen ja kasvamisen paikalliseen hallintokulttuuriin. Tämän voisi ajatella madaltavan kynnystä edustuksellisen osallisuuden toteutumiselle myös seurakunnan hallinnossa. Näin ei kuitenkaan ole tapahtunut.

Toki kirkossa on nuorten osallisuuden ja vaikuttamisen edistämiseksi tehty paljon töitä. Tästä esimerkkinä Nuorten tulevaisuusseminaari Kirkko 2025 (2020–2030). Nuorten vaikuttamisryhmä NAVI on toiminut koko 2000-luvun ajan. Vuonna 2006 kirkolliskokouksen hyväksymä 16-vuotiaiden äänioikeus on merkittävä edustuksellisen osallisuuden mahdollistaja. Lapsivaikutusten arviointi (LAVA) otettiin käyttöön 2015 alusta. Jo 1968 perustettu Ungdomens kyrkodagar (UK) mahdollistaa nuorten kuulemisen Porvoon hiippakunnassa.

Kysely kartoitti

Marraskuussa 2017 Kirkkohallitus sai kirkolliskokoukselta toimeksiannon kehittää edelleen nuorten osallisuutta ja vaikuttamista kirkossa. Perustettiin kehittämisryhmä Kirkkohallituksen, KCSA:n ja

Nuori Kirkon työntekijöistä sekä NAVI:n edustajista. Keväällä 2018 kartoitettiin kyselyssä nuorten ja nuorten aikuisten osallisuus- ja vaikuttamistoimintaa ja sen tarvetta seurakunnissa ja hiippakunnissa. Vastajista suurin osa piti nuorten ja nuorten aikuisten osallisuuden edistämistä paikallistasolla erittäin tärkeänä ja tärkeänä myös kokonaiskirkon tasolla. Hiippakuntataso sai hieman pienemmän kannatuksen.

Nuoria on kuultava

Kevään 2019 kirkolliskokouksessa Kirkkohallitus esitti kirkkolainsäädäntöä muutettavaksi niin, että seurakunnilla on velvoite huolehtia nuorten kuulemisen ja osallisuuden toteutumisesta paikallisesti tarkoituksenmukaisella tavalla, jota rakennetaan yhdessä nuorten kanssa. Esitys ei siis ehdota kuntien nuorisovaltuustojen kaltaista rakennetta vaan nuorten kuuleminen ja osallisuuden vahvistaminen voivat saada paikallisesti erilaisia muotoja ja käytäntöjä. Lisäksi Kirkkohallitus esittää, että hiippakunta järjestää vuosittain nuorten vaikuttajaryhmien edustajien ja nuorten luottamushenkilöiden tapaamisen, johon osallistuvat piispa, kapitulin henkilöstöä ja hiippakunnan kirkolliskokousedustajia. Esitetään myös, että vuosittain järjestettävien Nuorten tulevaisuusseminaarin, UK:n ja kirkolliskokouksen tulevaisuusvaliokunnan työskentelylle luodaan pysyvä toiminnallinen ja rakenteellinen yhteys ja että kirkolliskokous kohtaa lapset ja nuoret kerran istuntokauden aikana. Esitetään myös, että kirkolliskokous voi pyytää tulevaisuusseminaarin ja UK:n lausuntoa nuoria koskeissa asioissa ja niillä on aloiteoikeus kirkolliskokoukselle. Seuraavan kerran esitystä käsitellään marraskuun kirkolliskokouksessa.

Jotta nuorten ääni kuuluisi kirkossa, tarvitaan paljon yhteistyötä sekä työntekijöiden välillä että nuorten kanssa. On aika murtaa nykyinen toimintatapa ja -kulttuuri, jotta nuorten asiantuntijuus toteutuisi. ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

MITEN OLET VALMISTAUTUNUT LAKKOON?

Hämmästyitkö kysymystä? Ymmärrän. Siksi avaan tässä artikkelissa, mistä lakossa on kysymys ja miksi erilaiset työtaistelutoimet ovat normaali ammattiliiton neuvottelutyökalu.

Keskitettyjen palkkaratkaisujen (tupo) aika on mennyt aikaa. Työ- ja virkaehtosopimukset neuvotellaan nykyään liittojen ja neuvottelujärjestöjen toimesta. Julkisen sektorin työntekijät kunnassa, valtiolla ja kirkossa eivät ole ns. lakkoherkkiä aloja. Työntekijät luottavat neuvottelutoimintaan ja pitävät lakkoilua itselleen vieraana ajatuksena. On erinomaisen tärkeää, että liiton toimintaan ja neuvottelijoiden osaamiseen luotetaan.

Järjestäytynyt työntekijä on valtuuttanut liiton ja/tai neuvottelujärjestön neuvottelemaan puolestaan työehdoista. Neuvottelijan tehtävä on valvoa, parantaa ja puolustaa edustettavien etua.

Työntekemisen ehtoista neuvoteltaessa on aina kaksi osapuolta, työnantaja ja työntekijä. Parhainkaan neuvottelija ei voi suostua kaikkiin vastapuolen esityksiin. Usein käytetty sanonta, että ”tämän ratkaisun kanssa voidaan elää” tarkoittaa, että osapuolet ovat tulleet vastaan omista vaatimuksistaan ja on syntynyt neuvottelutulos, joka on aina kompromissi.

Viimeinen vaihtoehto

Neuvottelutuloksen pääseminen on joskus erityisen pitkä ja vaikea tie. Neuvottelussa voidaan joutua toteamaan, että ollaan pattitilanteessa. Silloin

neuvottelu keskeytyy. Miten tilanne jatkuu? Kun keskeytys tapahtuu työrauhan aikaan eli sopimuskauden vielä voimassa ollessa, keskeytys tarkoittaa aikalisää ja osapuolet miettivät uudenlaisia ratkaisuja neuvottelutulokseen pääsemiseksi. Työrauha tarkoittaa, että osapuolet ovat sitoutuneet noudattamaan voimassaolevaa työ- ja virkaehtosopimusta.

Työrauhan aikana työntekijät eivät lakkoile ja työnantaja ei aseta työsulkua. Jos keskeytys tapahtuu sopimuskauden päättymisen jälkeen, silloin työrauha on päättynyt ja on mahdollista ryhtyä lakkoon tai muihin järjestöllisiin painostustoimiin.

Lakossa ovat työt eli lakonalaista työtä ei tehdä. Lakko on silloin laillinen, kun sillä pyritään painostamaan sovun syntymiseen neuvotteluissa. Lakolla voidaan vaikuttaa vain niihin asioihin, joista voidaan sopia työ- ja virkaehtosopimuksella. Lakko on aina äärimmäinen ja viimesijainen keino.

Lakkoon tai muihin järjestöllisiin painostustoimiin voidaan ryhtyä, kun lakko-organisaatio on kunnossa. JUKOssa on yhteinen ohjeistus lakkoorganisaatioksi ja jokaiselle JUKOn neuvottelusektorilla on oma sektorikohtainen ohjeistus. Liittojen vastuulla on työtaistelunvalmiuden ylläpitäminen.

Mikä on lakkoilevan työntekijän oikeusturva?

Päätöksentekijä on vastuussa työntekijän oikeusturvasta. Päätöksentekijä voi olla neuvottelujärjestö JUKO tai jäsenen oma liitto. JUKOn neuvottelusektoreiden lakosta päätöksen tekee JUKOn hallitus kuultuaan jäsenliittoja. Lakkopäätöksen voi tehdä myös liitto. Neuvottelujärjestön tai liiton päätöksen mukaiseen työtaisteluun osallistussaan työntekijä ei voi joutua vastuuseen painostustoimista eikä työnantaja saa kohdistaa häneen sanktioita.

Kun lakkopäätöksen tekijänä on JUKO, sen jäsenliitto voi irrottautua työtaistelutoimista, jos perusteena oleva toimi ei kohdistu liiton jäsenten työehtoihin.

Luottamusmiehen ja viestinnän roolit

Luottamusmiehen tehtävät määräytyvät sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen perusteella. Niihin kuuluu muun muassa valvoa työrauhan säilymistä virka- ja työehtosopimuslain ja työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisesti. Sektorikohtaiset JUKOn neuvottelukunnat linjaavat, onko luottamusmiehet työtaistelun piirissä kokonaan tai osittain ja millä tavoin työtaistelu vaikuttaa luottamusmiehen tehtäviin tai edellytyksiin hoitaa niitä. Usein on tarkoituksen mukaista, että luottamusmiehet rajataan työtaistelun ulkopuolelle erityisesti silloin, kun työtaistelupäätös koskee vain osaa luottamusmiehen edustettavista.

Viestintä puolestaan on oleellinen osa työtaistelua ja sen onnistuminen on ehdoton edellytys koko työtaistelun menestymisen kannalta. Työtaistelu voitetaan nykyään mediassa rakennetulla myötätunnolla ja mielikuvilla. Kansalaisten yleinen tuki riittää lyhyisiin ja pistemäisiin lakkoihin.

Onko pakko mennä lakkoon?

Edellä on kuvattu erilaisia työtaistelukeinoja, joilla järjestäytyneet työntekijät voivat edistää ja painostaa neuvottelutoimintaa. Lakko on järjestäytyneen työntekijän velvollisuus tarvittaessa tukea neuvottelijoita.

Edellä kuvatut erilaiset painostuskeinot jäävät teoreettiseksi mahdollisuuksiksi, jos liiton jäsenet eivät halua näitä käyttä. Silloin sinun valtuuttamalla neuvottelijoilla ei ole täydellistä tukeasi. ■

LAKKOSANOJA

- **Työsulku:** työnantajan työtaistelutoimenpide. Työnantaja kieltää tulemasta työpaikalle ja kieltää työnteon eikä maksa palkkaa. Työsulku voidaan kohdentaa vain liittoon kuuluviin työntekijöihin.
- **Poliittinen lakko:** työntekijä omalla ilmoituksellaan poistuu työajalla työpaikalta poliittisista syistä, esimerkiksi protestoidakseen eduskunnan tai valtioneuvoston toimenpidettä tai ulkomaista tapahtumaa. Virkamiehen ja viranhaltijoiden lakko-oikeutta on rajoitettu, hän ei voi mennä poliittiseen lakkoon.
- **Tukilakko:** lakko, jolla osoitetaan tukea jonkin toisen alan tai toimipaikan lakkoilevia työntekijöitä kohtaan. JUKOn kirkon sektorin työntekijät voivat joutua tukilakkoon tai muuten tukea lakkoilevia. Tuen antamista on yleiseen mielipiteeseen vaikuttaminen ja solidaarisuuden osoittaminen yli järjestörajojen.
- **Ulosmarssi:** työtaistelutoimenpide, jossa työntekijät poistuvat joukolla työpaikalta protestiksi kesken työajan. Ulosmarssi voidaan järjestää spontaanisti tai suunnitellusti.
- **Lakkovahti:** liiton jäsen, yksi lakonalaisten työhön kuuluvista työntekijöistä, joka kehottaa kaikkia lakonalaisten töihin pyrkiviä poistumaan työpaikalta sekä selvittää lakon tavoitteet myös ulkopuolisille. Lakkovahdit pitävät yllä järjestystä lakossa olevan työpaikan edessä. Lakkovahdit kirjaavat mahdolliset rikurit ja heidän tekemänsä työt sekä työssäoloajat. Vahdit eivät saa voimakkein estää kenenkään pääsyä työpaikalle. Lakko ei koske järjestäytymätöntä työntekijää.
- **Lakkovaroitus:** lakosta pitää ilmoittaa ennakkoon työnantajalle. Lakkovaroitus on annettava työnantajalle ja valtakunnansovittelijalle viimeistään kaksi viikkoa ennen lakon alkamista. Liitto ilmoittaa omille jäsenille, milloin hän on velvollinen osallistumaan lakkoon tai tukilakkoon.
- **Järjestövalmius:** neuvottelujärjestössä ja liitossa on etukäteen valmisteltu ja mietitty, miten toimitaan siinä tilanteessa, kun joudutaan lakkoon. Kun järjestövalmius on kunnossa, silloin kaikilla toimijoilla on päätöksentekojärjestys ja toimintaohjeet sovitut ja lakko on harjoiteltu. Vastuuseen kuuluu myös taloudellisen vastuun periaatteista sopiminen ja rahallinen varautuminen lakkoon. Kun työntekijä on lakossa, hänelle ei makseta palkkaa. Lakossa oleville jäsenilleen liitot maksavat yleensä lakkoavustusta. ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

ETÄTYÖLÄISEN TAPATURMA

Etätyössä kotona ollessaan työntekijä liukastuu puhelimeen puhuessaan lattialla olleeseen nesteeseen ja loukkaa selkensä. Korvataanko tapaturma työtapaturmana?

Työtapaturma- ja ammattitautilaki (TyTAL 459/2015) astui voimaan 1.1.2016. Lakiin on yhdistetty kolme aiemmin voimassa olutta lakia: tapaturmavakuutuslaki, ammattitautilaki ja tapaturmavakuutuslain perusteella korvattava kuntoutuksesta annettu laki. Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus on Suomessa pakollinen vakuutus, jonka ottaminen on työnantajan velvollisuus.

TyTAL:n mukaan tapaturma on ulkoisesta tekijästä johtuva äkillinen ja odottamaton tapahtuma, joka aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden. Työtapaturma tapahtuu nimensä mukaisesti työntönteon yhteydessä, työntekopaikalla. Jotta tapaturma korvattaisiin työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta, tarvitaan lääketieteellinen syy-yhteys. Ammattitaudin korvaaminen edellyttää, että sairaus on syy-yhteydessä altistukseen. Altistumisen on pitänyt tapahtua työssä. Varsinkin sisäilmasta johtuvat oireilut jäävät usein lääketieteellisen syy-yhteyden näytön puuttumisen vuoksi korvaamatta.

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus on voimassa työntekopaikalla sekä kodin ja työpaikan välisillä matkoilla. Matka kotoa työpaikalle kuuluu vakuutuksen piiriin, sekä myös vähäinen poikkeama matkareitiltä (josta voi johtua, että matkareitti ei ole lyhyin mahdollinen reitti). Vakuutuksesta korvataan vain matkalla sattuneet tapaturmat, ei poikkeaman aikaisia toimintoja, kuten kaupassa liukastumista tai päiväkodin pihalla nilkan nyrjäyttämistä.

Mitä onkaan sovittu?

Etätyö tuottaa päänvaivaa TyTAL:n näkökulmasta, mutta pääsääntö on, että työntönteon yhteydessä sattuneet tapahtumat korvataan. Työ voi olla lait-

teen ääressä työskentelyä, liikkuen tehtävää työtä tai se voi olla kokouksiin osallistumista tai edustamista. Yksittäisessä tapauksessa asia arvioidaankin sillä perusteella, mitä työn tekemisestä ja työtehtävien sisällöstä on sovittu.

Etätyössä ei ole työmatkaa. Kun ei ole työmatkoja, ei ole myöskään niiltä poikkeamia. Jos työntekijä ennen etätyöskentelyn aloittamista vie lapset tarhaan, tällä matkalla sattuneita tapaturmia ei korvata. Etätyössä ollessa ei myöskään tauolla tai kotitöitä tehtäessä sattuneita tapaturmia korvata, kun taas työntekopaikalla sattuneet tapaturmat korvataan.

Jos työntekijän kanssa on sovittu, että puhelimeen puhuminen kuuluu hänen työtehtäviinsä, niin siitä aiheutuneet tapaturmat korvataan. Kotona käveleminen puhelin korvalla taas ei kuulu työtehtäviin, joten voi olla hyvin mahdollista, että puhelimeen olisi pitänyt puhua istualtaan: käveleminen ei ole työtehtävä.

Kannattaa valittaa

Tapaturma- ja ammattitautilain näkökulmasta ennakotapauksen asemassa olevista tapauksista vakuutuslaitos hakee lausunnon päätösehdotuksestaan tapaturma-asiain korvauslautakunnalta. Lain tulkinnasta on sovittu, että aikaisempaa oikeuskäytäntöä ei oteta käsittelyssä huomioon. Lain tuoreuden takia vakuutuslaitokselta saapunut päätös voi olla kielteinen, mutta päätöksestä on mahdollisesti äänestetty. Erityisesti äänestystapauksissa päätöksestä kannattaa valittaa tapaturma-asioiden muutoksenhakulautanuntaan (tapaturmalautakunta.fi). Muutoksen hakeminen on maksutonta. ■

Lue lisää Tapaturmavakuutuskeskuksen sivuilta tvk.fi
Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

Vuosiloma ja sairausloma – KirVESTES vastaan työlainsäädäntö

Tiesitkö, että KirVESTESillä on sovittu kattavasti vuosilomamääräyksistä? Vuosilomalakia ei siis sovelleta kirkon palvelussuhteissa, jollei KirVESTES toisin määrää.

Vuosilomalain mukaan työntekijällä on oikeus saada lomaa 2½ arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhte on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt alle vuoden, kertymä on 2 arkipäivää/kuukausi. Täysi loma on siis 30 arkipäivää. Koska viikossa on yleensä kuusi arkipäivää, lomaakin on yleensä vuodessa yhteensä 5 viikkoa. Työntekijällä on vuosilomalain mukaan oikeus saada loman ajalta säännönmukainen palkkansa. Sen sijaan lomarahaan ei ole oikeutta, sillä siitä ei säädetä laissa.

Koska KirVESTES:illä on sovittu kattavasti vuosilomamääräyksistä, vuosilomalakia ei sovelleta kirkon palvelussuhteissa, jollei KirVESTES toisin määrää.

KirVESTES:ssä on kolme lomataulukkoa. Taulukko 1 koskee kirkkoherraa sekä viranhaltijaa/työntekijää, kun hänelle on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kertynyt kokemuksiltaan oikeuttavaa aikaa vähintään 15 vuotta. Tämä ryhmä ansaitsee täydeltä loman kertymisvuodelta 38 lomapäivää. Kun kirkon sektorilla lomapäiviksi lasketaan enintään 5 päivää kalenteriviikolta, tarkoittaa tämä noin 7½ viikon mitaista lomaa.

Taulukko 2 koskee viranhaltijaa/työntekijää, kun kokemuksiltaan oikeuttavaa aikaa on kertynyt lomankertymisvuoden loppuun mennessä vähintään 3 vuotta tai palvelussuhde ao. seurakunnassa on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään vuoden. Tällöin 12 lomanmääräytymiskuukautta tuottaa 29 lomapäivää, mikä on sekin enemmän kuin vuosilomalain enimmäismäärä 30 arkipäivää. Muita viranhaltijoita/työntekijöitä koskee taulukko 3, jonka mukaan enimmäislomakertymä on 23 lomapäivää.

Lomapalkan lisäksi viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan KirVESTES:n perusteella lomaraha.

Työsopimuslain mukaan työntekijällä, joka on sairauten tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhte on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen 9. arkipäivän loppuun, enintään siihen saakka, kun oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on oikeus saada puolet palkastaan. Lain mukaan sairausajan palkkaa maksetaan siis vain sairauspäivärahan omavastuuajalta.

KirVESTES:n mukaan viranhaltijalla/työntekijällä, joka on sairaudesta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään, on oikeus saada virka/työvapaata. Vapaa myönnetään lääkärintodistuksella tai muulla tavalla selvitettyä ajaksi. Jos palvelussuhde seurakuntaan on välittömästi ennen sairausajan alkamista kestänyt vähintään 60 kalenteripäivää, varsinaista palkkaa maksetaan 60 ensimmäiseltä kalenteripäivältä. Sen jälkeen 120 kalenteripäivän ajan maksetaan 2/3 varsinaisesta palkasta. Tämän jälkeen työnantaja voi harkintansa perusteella maksaa vielä enintään 185 kalenteripäivän ajalta enintään puolet varsinaisesta palkasta. Alle 60 päivää kestäneiden palvelussuhteiden osalta etu on toki pienempi. ■

Voit lähettää lakimiehelle ajankohtaisia kysymyksiä osoitteeseen arja.lusa@knt.fi tai tiina.laine@dtl.fi

Ihminen on olento, joka pystyy vaikka mihin, haluaa kaikenlaista ja tekee loppujen lopuksi paljon vähemmän kuin voisi. Itse kullakin meistä on toiveita, haaveita ja ideoita. Niin pitääkin. Ne ovat sitä polttoainetta, jolla jaksamme eteenpäin. Mutta kovin helposti ne jäävät odottamaan seuraavaa lomaa, palkankorotusta, lasten kasvamista, koulun päättymistä, hiljaisempaa hetkeä töissä, parempaa säätä, uutta ihmissuhdetta, laihduttamista, projektin valmistumista, jotain mystistä jollain tavalla sopivampaa ajankohtaa sitten kun täyttää 90 ja on aikaa ja rahaa. Peilistäkin katsoo se vasta par-haassa iässä oleva ihminen, jolta monta tekoa on jo jäänyt suunnitelmiksi. Kyse ei ole siitä, että pitäisi valloittaa Matterhornin huippu ja uida sitten delfiinien kanssa. Vähempikin riittää, kunhan se hiljentää sisimmästä äänen, joka hokee ”sitä ja sitä pitäis joskus vielä tehdä”. Sillä se joskus ei tule koskaan. Hanki vaikkapa puutarhapalsta tai kokeile pilatesta. Liity sunnuntaimaalareihin. Rakenna kajakki, perusta yritys, bändi tai järjestö. Tai, jos sitä todella tuntuu, valloita se Matterhorn ja ui sitten – vaikka alasti, jos se tunnelmaa lisää – delfiiniparvessa. Ihmiselämiä on varmuudella vain yksi ja se on meidän osaltamme käynnissä juuri nyt. Elä se. Älä arkaile. **Kaiken voi korvata. Paitsi elämän.**



pohjolavakuutus.fi

opiskelija



MIRJA JALO
diakonissa, aikuisopiskelija

Oppisinkohan vielä jotain?

VALMISTUIN SAIRAANHOITAJAKSI 30 VUOTTA SITTEN. Vuosien aikana ovat monet käytännön taidot unohtuneet ja osa opitusta vanhentunut. Kuitenkin olen Valviran rekisterissä ”oikea hoitaja”. Sairaanhoidajaksi valmistuessa annetaan lupaus kehittää ammattitaitoa jatkuvasti. Mietinkin, että jotain pitäisi tehdä, eikä muutama kurssi avoimessa AMK:ssa taitaisi riittää. Ajattelen, että uuden oppiminen ja ymmärryksen lisääntyminen on minulle valmistumista ja todistuksia tärkeämpää. Niinpä päätin yrittää, vaikka mielessä oli epäily pärjäämisestä.

OPISKELUN MYÖTÄ OLEN TULLUT UUDELLA TAVALLA TIETOISEKSI sairaanhoitajuu-desta osana diakonissan ammatti-identiteettiä. Tiedän ja osaan enemmän kuin oletin. Teoriaopiskelu vaati välineiden ja systeemien uudenlaista haltuunottoa. Suurin osa asioista tapahtuu tietokoneella ja netissä: kurssit sähköisillä alustoilla, ryhmätöet verkossa, osa kirjoitustöet on sähköisiä. Miten hankala otetaan haltuun? No, pala kerrallaan. Ja onneksi systeemien käyttöön on tarvittaessa tukea tarjolla. Opiskelua helpottaa diakoniatyössä treenaantunut kohtaamisen ja tiedonhaun osaaminen sekä joustavuus ja sen sietäminen, että samaan aikaan on monta asiaa menossa. Meistä diakoniatyöntekijöistä on vaikka mihin!

MINULLE UUSI TAPA OPETELLA KONKREETTISIA ASIOITA OLIVAT TAITOPAJAT, joissa teorias-

sa opittua sovelletaan ohjatusti kokonaisuuksina. Ehkä eniten tähän mennessä jännitin simulaatioita – turhaan. Niissä pääsimme harjoittelemaan hoitotyön tilanteita mahdollisimman todentuntuisesti. Simulaatioluokassa potilasnuket puhuivat opettajan äänellä tai potilaina oli näyttelijöitä. Tilanteet videoitiin, ja niitä arvioitiin yhdessä. Simulaatiot osoittautuivat intensiivisiksi ja monipuolisiksi oppimistilanteiksi. Ryhmätöitä on runsaasti, ja niissä tiimityötaidot kehittyvät. Itsenäisen toiminnan paikkojakin on paljon, minulla muunkoulutuksen räätälöidyllä lukujärjestyksellä normaalia enemmän.

Miten hankala otetaan haltuun?

OLEN OPISKELUN AIKANA MIETTINYT, MIKÄ ON SAIRAANHOITAJAN OSAAMISEN PAIKKA DIAKONIAITYÖSSÄ. Mihin sitä tarvitaan? Keroron siitä enemmän opinnäytetyössäni, jonka pitäisi valmistua syksyn aikana. Oletko muuten tutkinut Theseusta (www.theseus.fi)?

Se on opinnäytetyöpankki, jossa voi tehdä hakuja asiansanoilla tai tekijöiden nimillä. Vaikka kaikki opinnäytteet eivät ole kultakimpaleita, niihin on yleensä kaivettu tietoa ajankohtaisista lähteistä. Lähdeluetteloita kannattaa vilkuilla, jos tarvitsee vinkkejä tiedonhakuunsa. Pohdintaosuuksista taas saattaa löytää tuoreita näkökulmia.

KOLLEGANI MARITAN SANONIN: ”Uusiin oppimisvälineisiin ja -tapoihin tutustuminen on tosi hyvä juttu.” Just niin! ■

TYÖ MUUTTUU YHTEISKUNNAN MUKANA

Seurakunnan lapsityön ammattilaiset Iris Sotamaa ja jo eläkkeellä oleva Marjo-Riitta Peiponen ovat nähneet kirkon lapsityön kehityksen ja painopisteiden muutoksen.



Marjo-Riitta Peiponen on ollut mukana seurakuntien lapsityön käännekohtissa.

MIKA MANNINEN
TEKSTI JA KUVAT

Kuusankoskelaisella Marjo-Riitta Peiposella oli nuoruudessaan kaksi unelmaa: tehdä toimistotöitä tai työtä lasten parissa.

– Koulutin itseäni vähän kumpaankin. Suoritin muun muassa konekirjoituskurssin ja työväenopiston vapaa-ajanohjaajakurssin ja olin harjoittelijana Pispalan lastenseimessä. Kirkon lapsityöstä en silloin tiennyt mitään, mutta kävin innokkaasti pyhäkouluja ja tyttökerhoa, hän kertoo.

Peiponen lähti lopulta opiskelemaan Helsingin evankeliseen kansankorkeakouluun, josta hän valmistui kirkon nuorisotyönohjaajaksi ja suuntautui seurakunnan lapsityöhön.

Uransa aikana kolmessa seurakunnassa lapsityötä tehnyt Peiponen teki pisimmän rupeamansa Kuusankosken seurakunnassa vuosien 1975–2011 aikana, kunnes jäi vuonna 2011 eläkkeelle.

Lastenohjaajan koulutus toi ammattimaisuutta

Merkittävä käännekohta seurakuntien lapsityössä oli kirkolliskokouksen vuonna 1977 hyväksymä Kirkon Kokonaiskasvatusohjelma eli K-ohjelma.

– Se velvoitti seurakunnat laatimaan sekä seurakuntakohtaiset että ikäryhmäkohtaiset suunnitelmat. Painopistealueet valittiin vuosittain, mutta alkuperäistä ohjelmaa muutellen.

Toinen merkittävä askel oli Peiposen mielestä lastenohjaajien kurssimuotoisen koulutusjärjestelmän luominen. Lastenohjaajan ammatti oli ollut seurakunnissa jo 1960-luvulta lähtien, mutta koulutusjärjestelmä luotiin ammatin ohien, ja se muuttui velvoittavaksi 1980-luvulla. Näiden muutosten myötä lapsityönohjaajan työ muuttui ammattimaisemmaksi.

– Sitten seurakuntiin perustettiin toiminnanohjaajien virkoja. Näiden oli kehitettävä Kirkkohallituksen ohjesäännönkin mukaan seurakunnan päiväkerhotoimintaa, hän lisää.

Toiminnanohjaajina toimivat kirkon nuorisotyönohjaajiksi kouluttautuneet työntekijät. Myöhemmin työnimike muuttui lapsityönohjaajaksi, joka on nimikkeenä vaipumassa menneisyyteen varhaiskasvatuksen ohjaajan korvatusena sen.

Peiponen kertoo, kuinka 1960–1980-luvuilla yhteiskuntaamme syntyi muun muassa perhe-eläkelaki ja naisten hakeutuminen työelämään yleisty.

– Päiväkerhotyön alkuaikoina sillä oli diakoninen merkitys. Äidit olivat kotona, mutta heille tuli suoda mahdollisuus hoitaa päivisin perheen asioita ilman lapsia. Päiväkerho toimiikin ikään kuin parkkipaikkana.

Varhaiskasvatustyö heijastuu koko perheeseen

Vuonna 1991 Järvenpään Luther-opistosta nuorisotyönohjaajaksi valmistunut Iris Sotamaa työskentelee nykyisin kasvatusasiainsihteerinä Vantaan seurakunnassa. Heti valmistumisen jälkeen hän työskenteli lähes 20 vuotta Helsingin Mikaelin seurakunnassa.

– Työskentelin ensin pitkään nuoris- ja rippikoulutyössä ja myöhemmin muutamia vuosia varhaiskasvatuksenohjaajana, hän kertoo.

Nykyisessä tehtävässään Sotamaa on työskennellyt vuodesta 2009 lähtien. Työssä yhdistyvät sulavasti nuorisotyö ja varhaiskasvatustyö.

– Varhaiskasvatuksessa työn tärkeys korostuu mielestäni juuri perhetyön näkökulmasta. Kun tehdään töitä lapsiryhmäs-

sä, työn vaikuttavuus heijastuu kaikkiin perheen jäseniin.

Hän näkee, että kasvatuskumppanuus yhdessä vanhempien kanssa ja vanhemmuuden sekä perheen hyvän elämän tukeminen ovat keskeisiä asioita varhaiskasvatustyössä. Vuosien vieressä työn painopisteet ovat kuitenkin muuttuneet.

– Kun aloitin varhaiskasvatustyössä, tuntui että keskityimme viikkotoiminnan pyörittämiseen. Päiväkerhot, iltapäiväkerhot, perhekerhot ja pyhäkoulu rytmittivät lastenohjaajien työkuvia, Sotamaa muistelee.

Seurakunta ei ole oma saarekkeensa

Sittemmin päiväkerholaisten ja pyhäkoululaisten määrä on selvästi vähentynyt ja osin jopa kuihtunut kokonaan. Samalla perhekerhojen kävijämäärät ovat lisääntyneet ja osallistuvien lasten keski-ikä on laskenut isompien lasten ollessa jo päiväkodissa.

– Yhteistyö eri toimijoiden kanssa on lisääntynyt. Seurakunnat ovat myös yhä useammin toimijana erilaisissa alueellisissa tilaisuuksissa ja tapahtumissa. Ne ovat hyvä tapa kohdata alueella asuvia lapsiperheitä, joita ei muuten tavoiteta.

Hän muistuttaa samasta asiasta kuin Peiponen: seurakunnan varhaiskasvatustyö on lähtökohtaisesti syntynyt palvelemaan yhteiskunnallisesta tilanteesta nousevia tarpeita.

Alunperin esimerkiksi pyhäkoulutyö oli yksi kirkon tavoista tukea sodan jälkeisessä maassa



– Alati muuttuva yhteiskunta vaatii paljon seurakuntien toiminnalta, Iris Sotamaa sanoo.

eläviä perheitä tarjoamalla lapsille osapäivähoitoa ja kristilliseen kasvatukseen pohjautuvaa viriketoimintaa.

– Siksi työtä on edelleen jatkuvasti kehitettävä nämä lähtökohdat huomioiden haikailematta menneiden vuosien perään. Seurakunnan toiminnalla on monenlaisia tavoitteita ja toimintatapoja, ja niiden on muututtava myös kulloisenkin yhteistyökumppanin mukaisesti. Seurakunta ei voi jäädä omaksi irralliseksi saarekkeekseen tässä ajassa. ■

PERÄLAUTA – TARPEELLINEN TAKAOSA JA SELUSTA SOPIMUKSILLE



Asiamiehet Marko Pasma ja Tero Fleminch ottavat selvää ammattiyhdistyskielessä käytettävistä sanoista ja sutkautuksista. Tällä kertaa aivomyrskyn ytimessä on perälauta.

Asiamiehet ovat aloittamassa kuukausipalaveria, kun naapurustosta muuttavan insinööri toimiston muuttoruljanssi keskeyttää kokouksen. Muuton aiheuttama meteli saa asiamiehet pohtimaan ääneen palaverin siirtoa. Innovatiiviset toimin-

nanjohtajat ehdottavat kävelykokousta, jossa muutaman kilometrin lenkin ohessa voi jutella kokousasiat läpi. Asiamiehet innostuvat kävelykokouksen tuomista mahdollisuuksista.

Pikaisen googlettamisen jälkeen todetaan, että Käpylän Hesburgerista saa kokouskahvit,

ja se on sopivan matkan päässä. Reittiä valitessaan asiamiehet myös huomaavat, että kokous sujuu paljon nopeammin, kun kulkupeliksi valitaan auto. Hessä on myös autokaista, joten autosta ei tarvitse nousta kahvien vuoksi. Tehokkuus on päivän sana! Sitä paitsi, eihän kä-

velystä saa edes matkakorvausta. Taas kerran asiamiesten nokkeluus aiheuttaa heissä itsessään ihmetystä.

Mitä sieltä valuu?

Parkkihallissa asiamiehiä odottaa tyrmistyttävä näky, sillä kulkuväylän on vallannut muuttofirman kuorma-auto.

– Tuhat tulimmaista! Sehän lähtee ajamaan perälauta auki, huudahtaa **Marko** ja kiiruhtaa määrätietoisesti ohjeistamaan muuttoauton kuljettajaa.

– Kyllä olisi maailma toisenlainen ilman asiamiehiä, sanoo Marko palatessaan **Teron** luo autolle.

– Minulle kävi kyllä viime kesänä vähän samanlainen juttu. Olin hakemassa traktorilla halkokuormaa mökille ja kun pääsin liiterille, kymmenen kuuti-on kuormasta oli hieman alle puolet enää kärryssä. Perälauta oli pettänyt ja halot olivat pitkien tien piennarta. Kyllä harmitti, Tero muistaa.

– No, on se perälauta kyllä ihan tarpeellinen monessa mielessä. Kyllähän sopimusneuvotteluissakin puhutaan perälaudasta, Marko tuumii.

– Mitä sillä oikeastaan tarkoitetaan? Mitä sieltä kyydistä silloin valuu, hämmästelee Tero. ■

ASiantuntija VASTAA



Perälautoja on monenlaisia.

JUKOn neuvottelupäällikkö Anne Kaitainen, mitä perälauta tarkoittaa työmarkkinakielessä?

Yleensä perälauta-termi liittyy työehtosopimuksissa sovittuihin palkankorotuksiin. Sopimusratkaisut voivat sisältää ns. paikallisia järjestelyeriä, jolloin sopimuksessa sovittujen palkankorotusvarojen tarkemmasta suuntaamisesta neuvotellaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiesten kesken. Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, on työehtosopimuksessa sitovasti määrätty, miten palkankorotus toteutetaan. Tuota määräystä kutsutaan perälaudaksi.

Näitä perälautoja on monenlaisia. **Yleiskorotusperälauta** tarkoittaa sitä, että palkankorotus jaetaan joko tasaeuroina tai tasaprosentteina kaikille työntekijöille ja **puoliperälaudasta** puhutaan silloin, kun puolet palkankorotuserästä käytetään yleiskorotuksiin ja toisen puolen käytöstä päättää paikallinen työnantaja. **Työnantajaperälaudasta** saatetaan puhua silloin, kun paikallinen työnantaja saa yksin päättää palkankorotusten suuntaamisesta, mutta työntekijäpuolen näkökulmasta perälautaa ei silloin ole.

Palkankorotusten lisäksi perälautaa voidaan työehtosopimuksissa käyttää kaikkeen paikalliseen sopimiseen, kuten työaikaan tai lomaraahan. Kirkon virka- ja työehtosopimus mahdollistaa tietyn rajauksin paikallisen sopimisen palkkaus- ja työaika määräyksistä ja mm. lomarahan vaihtamisesta vapaaksi. Tällöin näitä asioita koskevat virka- ja työehtosopimuksen määräykset toimivat perälautana. Jos ei päästä paikallisesti sopimukseen, noudatetaan virka- ja työehtosopimuksen kirjattua. ■

TIETOA JA PALVELUJA TASA-ARVOISESTI

Saavutettavuusdirektiivi tähtää siihen, että jokainen voi käyttää digitaalisia palveluita ja mobiiliovelluksia yhdenvertaisesti.

Direktiivi vaikuttaa myös kirkon työhön.

Erityisdiakoni **Minna Ågren** Tampereen seurakuntayhtymästä sanoo, että Suomessa on 1,2 miljoonaa ihmistä, jotka hyötyvät saavutettavista verkkopalveluista ja noin 50 000 selkokieltä tarvitsevaa ihmistä.

– Ilman saavutettavia verkkopalveluita suuri määrä jäisi digitalisoituvan yhteiskunnan ulkopuolelle. Miten käyttäisit jonkin julkisen toimijan verkkosivua tai täyttäisit sieltä löytyvän lomakkeen, jos et kuulisi, näkisi tai sinulla olisi vaikeuksia ymmärtää kieltä? Entä jos et kykenisi käyttämään hiirtä tai käytössäsi olisi vain toinen käsi ja motoriikka siinäkin heikko, Ågren kuvaa.

Muokaus vauhtiin

Saavutettavuusdirektiivin tarkoitus on saada kaikki ihmiset osallisiksi tiedon virrasta ja julkisista palveluista.

– Jokaisen organisaatiossa pitäisi oivaltaa saavutettavuuden merkitys ja alkaa jo nyt muokata kaikkia verkossa olevia materiaaleja, siis myös liitetiedostoja ja kuvia saavutettaviksi.

Ågren muistuttaa, että saavutettavuusdirektiivi koskee myös kirkon verkkosivuja, lomakkeita, verkkosivuilla olevia kuvia, tiedotteita, erilaisia tiedostomuotoja ja mahdollisesti käytössä olevia sovelluksia.

Kaikki sisältö myös tekstinä

Katri Meripaasi Kirkkohallituksesta kertoo, että esimerkiksi näkövammaisten osallisuus digitaalisen virtaan varmistetaan kansainvälisellä WCAG-ohjeistuksella.



– Kaikki hyötyvät esteettömistä ratkaisuista niin rakennetussa ympäristössä kuin tiedon välittämisessä, Minna Ågren sanoo

– Ohjeistuksella pyritään varmistamaan, että myös vammaiset ja toimintarajoitteiset voivat käyttää verkkopalveluja. Kun verkkosivujen teknisessä toteutuksessa noudatetaan WCAG-ohjeistusta, näkövammaisten käyttäjien ruudunlukuohjelmat pystyvät tulkitsemaan sivun sisältöä oikein ja käyttäjä voi hyödyntää verkkopalvelun toiminnallisuuksia.

Käytännössä tämä tarkoittaa, että muun muassa kaikkien kuvien ja videoiden sisältämä tieto pitää esittää verkossa myös tekstinä.

– Myös podcasteille tulee olla verkkosivustoilla tekstivastine, Meripaasi lisää.

Haastaa kirkon työntekijöitä

Vammaisnuorisotyönohjaaja **Henrik Ketola** Jyväskylän seurakunnasta näkee, että kirkon tulee huomioida kaikessa digitaalisessa viestinnässä saavutettavuusdirektiivin ohjeistukset.

– Toki vammaistyön näkökulmasta olemme jo pyrkineetkin toteuttamaan viestinnän niin, että kohderyhmämme pystyy käyttämään kaikkia palveluitamme helposti ja ymmärrettävästi.

Ketolan mukaan direktiivi haastaa kirkon sisällä toimivia työntekijöitä toteuttamaan digitaalisia palveluita saavutettaviksi kaikilla sen digitaalisilla alustoilla.

– Tämä taas käytännössä tarkoittaa omassa työssäni saavutettavuusdirektiivin sisäistämistä sekä sen ohjeistuksen jalkauttamista koko työyhteisön käyttöön.

Palvelee ihan kaikkia

Ketolan mielestä saavutettavuus palvelee koko seurakuntaa ja kaikki seurakuntalaiset hyötyvät siitä yhtä lailla kuin esteettömyydestäkin jossain elämänsä vaiheessa.

– Hyvänä esimerkkinä voisi käyttää pyörätuoliramppien hyötyä lastenvaunuja kirkon tiloihin työnnettäessä. Sama koskee digitaalisia alustoja; mitä enemmän poistamme käytettävyyden esteitä, sitä helpompaa toimiminen verkkoympäristössä on. ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

– Toivoisin, että näkisimme saavutettavuuden hyödyt juuri seurakuntalaisten näkökulmasta, Henrik Ketola miettii.

Mistä on kyse?

1. Saavutettavuusdirektiivi tähtää siihen, että jokainen voi käyttää digitaalisia palveluita ja mobiilisovelluksia yhdenvertaisesti. Laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta astui voimaan 1.4.2019 ja samaan aikaan tuli voimaan kirkkolain muutos, jossa otettiin huomioon saavutettavuusdirektiivi.
2. Saavutettavuusdirektiivin tarkoitus on edistää julkisten toimijoiden verkkopalveluiden ja mobiilisovellusten saavutettavuutta. Saavutettavuus verkkopalveluissa tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sisältö on ymmärrettävää, videot ja podcastit on tekstitetty ja ruudunlukuohjelma osaa tulkita rakenteen ja sisällön oikein.
3. Kun kirkon työntekijä kirjoittaa dokumentteja, jotka julkaistaan verkossa, ne tulee tehdä saavutettaviksi. Saavutettavuuden huomioon ottaminen ja saavutettavuustarkistus on vähän sama asia kuin oikeinkirjoitus: pyritään kirjoittamaan oikein ja oikoluetaan ennen julkaisemista. Saavutettavien dokumenttien laadinnassa siis otetaan huomioon saavutettavuusvaatimukset ja lopuksi tehdään esimerkiksi word- tai pdf-dokumentille saavutettavuustarkistus.
4. Säännöksiä sovelletaan muun muassa seurakuntien kotisivuihin, palvelujen sähköisiin tilauslomakkeisiin ja sähköisiin ilmoittautumislomakkeisiin. Kirkon verkkopalvelujen tulee olla saavutettavia, ja kesän 2019 lopussa Kirkkohallitus teettää saavutettavuusauditoinnit muun muassa Liity kirkkoon- ja Avioliiton esteiden tutkinta -verkkopalveluille.
5. Nykyään on jo hankintavaiheessa otettava huomioon saavutettavuusvaatimukset ja teknisen toimittajan osaaminen. Saavutettavuus verkkosivustoilla ja mobiilisovelluksissa ei tule kerralla valmiiksi, vaan kyseessä on jatkuva prosessi.

LÄHDE: KATRI MERIPAASI, KIRKKOHALLITUS

APUA ALKUUN

- Täältä löytyy tietoa, miten organisaatiossa voi lähteä miettimään verkkopalvelujen saavutettavuutta: <https://saavutettavuusdirektiivi.fi/saavutettavuus-ohjeet-toimi-nain/>
- Lisätietoa kuvien ja asiakirjojen saavutettaviksi tekemisestä löytyy myös osoitteesta www.saavutettavasti.fi.

puheenjohtaja

ILKKA KALLIOKOSKI
puheenjohtaja, KNT
ilkka.kalliokoski@evl.fi

Temppu ja taika –vai sittenkin työaika?

Elättämättä kevään ja kesänkin työmaalla keskusteluttavin aihe on ollut työaika. EU-lainsäädäntö laittoi kertaheitolla Suomenkin lainsäätäjät laittamaan työaikalainsäädännön uusiksi. Tähän saakka ikiaikaisena on pidetty sitä, että ns. hengellisen työn tekijät ovat olleet työajan ulkopuolella. Käytännössä tämä on tarkoittanut nuorisotyönohjaajia, diakoniatyöntekijöitä, kanttoreita ja pappeja sekä osaa varhaiskasvatuksen ohjaajista.

Perusteita työn työajattomuudelle edellä mainituissa ammattiryhmissä varmasti on ollut ja on edelleen. On joukko työtehtäviä, joissa kelloon katsominen työn tarkoituksenmukaisuuden nimissä olisi hyödyn sijaan haitta. Tällaista työtä on esimerkiksi leirityö. Näin me leirityön ammattilaiset monesti ajattelemme. On lausuttu jopa kannanottoja, joissa työaikaan siirtyminen tarkoittaisi leirityön alasajoa.

Jos leirityö suunniteltuineen ja jälkitöineen muutettaisiin työajallisesti laskettavaksi työksi, vastaisi yksi viikonloppuleiri käytännössä noin yhden työviikon työpanosta. Olisiko se sittenkään niin huono asia? Entä jos leirityö nähtäisiinkin työnantajankin puolesta niin tärkeänä työmuotona, että juuri siitä pitäisi pitää kiinni ja juuri siihen pitäisi panostaa – jopa muun työn kustannuksella.

Olen työurani varrella usein kuullut, että juuri erilaisilla leireillä ihmiset ovat kokeneet jotain sellaista, jolla on ollut jopa ratkaiseva vaikutus heidän elämässään. Leireillä on tehty uravalintoja, löydetty elämälle uusi suunta tai jopa elämäkumppani. Leireillä on solmittu elämän kestäviä ystävyysuhteita ja opittu taitoja, jotka ovat kantaneet aikuisuuteen

ja vanhuuteen saakka. Jospa leireillä ei tehdäkään temppeja ja taikoja, vaan rakennetaan kestävä elämää.

Leiriltä palaavaa työntekijää odottaa normaali arki. Viikonlopun mittaisesta 36 tunnin leiristä työnantaja voi harkintansa mukaan myöntää yhden leirivapaan työaikahyvityksenä. Viikon pituisesta leiristä saa kaksi leirivapaata. Viikon pituinen leiri kestää 168 tuntia. Jokainen leirityötä tekevä tietää, että leirillä ollaan töissä koko ajan – myös yöllä. Viikon pituinen leiri vastaa siis yli neljän viikon työpanosta.

Olen työskennellyt nuorisotyönohjaajana Espoossa lähes 30 vuotta. Kuluneena aikana kollegojani on jäänyt eläkkeelle neljä. Alanvaihettajia sen sijaan on ollut ehkä 40. Miksiköhän? Olisiko niin, että nuorisotyönohjaajan työajaton työ on niin kuluttavaa, että se ajaa ihmiset vaihtamaan toiselle alalle. Entä jos leirityöstä saataisiin työn vaatavuutta ja kestoja vastaava työaikakorvaus? Entä jos olisi tapa mitata työn määrää? ■



KUVA: KUVAA-AHTI | HARRI JÄNTTI

AMMATTILAISET VALMIUDESSA

Kesä meni ja syksy tuli, mutta ei huolta. Nuorisotyön ja diakonian ammattilaiset ovat valmiina loppuvuoden haasteisiin.

Jos haluat olla mukana Dinogramissa, ota yhteys Hannu Keräseen: hannu.keranen@evl.fi.

Iisalmen seurakunnan diakonissa **Raija Autio** etsii huonekaluja apua tarvitsevalle perheelle. #lähetyskirpparilla



Ylivieskan seurakunnan diakoniatyöntekijä **Marjaana Juola** diakoniatyönsä. #ainaontoivoa



Siilinjärven seurakunnan nuorisotyönohjaaja **Kari Kolehmainen** syyskauteen kuului valmistautuminen syksyn monille leireille. #leirivalmistelut



Kokkolan suomalaisen seurakunnan nuorisotyönohjaaja **Mauri Pulli** kokoaa puuhastelukerhoon autorataa ja varmistaa, että autot liikkuvat. #näinkörata-kasataan

Vs. nuorisotyönohjaaja **Juho Rinne** Rovaniemen seurakunnasta sisustaa Muurolan kappelin kerkotilaa nätiksi ja kodikkaaksi ennen kerkokauden alkua. #paikatkoriaksi



PEILAILUA

Parinkymmenen vuoden diakonin taipaleeni aikana olen ehtinyt saada palautetta laidasta laitaan. On ollut varmasti myös lukemattomia työhön liittyviä tilanteita, joissa palaute ei ole tullut perille asti, vaikka olisi ollut paikallaan. Toki päivitäistä muutakin palautetta tulee jatkuvasti, varsinkin perhe-elämän keskellä, mutta se onkin sitten aivan oma tarinansa.

Monet varsin suorasukaisistakin sanoista ovat laittaneet kävelemään peilin eteen. Jo diakoniaopinnoissa hyvin tutuksi tullut oman toiminnan reflektointi on jatkunut. Usein palautteet ovat antaneet hyvän mahdollisuuden tehdä korjausliikkeitä vaikkapa vuorovaikutuksessani. Tiukan negatiivisen, usein aiheellisenkin haastamisen lisäksi olen saanut välillä myös liikuttavan positiivista, rohkaisevaakin palautetta. Niistä hetkistä olen ammentanut todella paljon, ja ne ovat suunnanneet itseäni rohkaisemaan muita yhä useammin.

Tällä hetkellä saan opiskeluni kautta hienon mahdollisuuden reflektiolle itseni johtamisen osalta. Saan opinnoissani peilata oman persoonani ominaisuuksia suhteessa työhöni. Meneillään oleva ryhmätyönohjaus ja parhaillaan käytävät suorituslisäkeskustelut esimieheni kanssa toimivat myös mainioina peilauspintoina.

Vieläkin innostuneempi olen juuri alkaneesta Diakin Yhteisönrakentajakurssista, jossa saan olla mukana ryhmäläisen roolissa. Kurssin alkuvaiheen omaan identiteettiini pureutuva Minä-osio antaa oivallisen tilaisuuden oman tarinani merkityksen pohtimiseen ja identiteettiini päivitykseen.

Matkaani on kuulunut paljon epävarmuutta monellakin tavoin. Onnekseni olen saanut osakseni upeita ja oikea-aikaisia peilejä rohkaisijoiksi ja kannustajiksi. He ovat auttaneet minua siihen, jossa olen nyt, edelleen keskeneräisenä ja oppijan paikalla. Ylivoimaisesti tärkein peili on oma rakas vaimoni.

Sain juuri äskettäin liikuttavan sähköpostin, johon liittyi hyvin yksinkertainen muistutus: hienoa, että olet olemassa. Siinä onkin muistutus, joka suuntaa ajatukset elämän ainutlaatuisuuteen, jokaisen Luojan luoman tärkeään osaan Jumalamme suunnitelmassa. Kiitin ja toistin saman hänelle.

Sinä olet luonut minut sisintäni myöten, äitini kohdussa olet minut punonut. Minä olen ihme, suuri ihme, ja kiitän sinua siitä. Kuinka ylivoimaisia ovatkaan sinun suunnitelmasi, Jumala, kuinka valtava onkaan niiden määrä! (Psalmi 139:13,14,17) ■



LEENA KOPPERI
leena.kopperi@evl.fi

Medianäkäräinen kellotapulissa

KIRKONKELLLOT SOI – NE SOI UUTTA ELÄMÄÄ! Näin lauloi 90-luvulla gospel-yhtye Terapia **Petri Lassilan** sanoituksilla. Kirkonkellot soivat kuitenkin melkoisen harvakseltaan ja enimmäkseen perinteisesti. Mutta eipä hätää, kyllä aina löytyy joku luova mediamäkäräisen puraisema, joka keksii kuinka niinkin ikaikaisella asialla kuin kirkonkellojen soitolla läpäistään uutiskynnys. Kellot soimaan siis – eiköhän asialle aina löydy joku syy, mistä vähintäänkin paikallislehti voisi haastatella.

ERÄS SEURAKUNNAN TYÖNTEKIJÄ NÄKI KERRAN UNTA TYÖYHTEISÖ-KOKOUKSESTA. Kirkkoherra puhui, huolenaiheena jäsenmäärän kehitys. Asia nostettiin kärkiagendaksi: tarvitaan lisää näkyä! Keskustelu eteni yhtä hurmoksellisesti kuin itä-suomalainen mummo potkurilla lumessa. Kirkkoherra aloitti joukkueen innostamisen itsestään:

”JÄSENMÄÄRÄN KOHOTTAMISEKSI aion vuoden aikana osallistua kaikkiin kulmakunnan kylätapahtumiin ja lähettää ennakkotiedon medialle”. Esimiehen innostus tarttui. Joku halusi ilmoittautua tosi-tv-formaattiin, yksi ehdotti juoksentelua urheilukentillä puolialasti virkapuvussa ja kolmas tahtoi veisata virsiä pyynnöstä huolimatta tilanteessa kuin tilanteessa. Asiat kirjattiin toimintasuunnitelmaan.

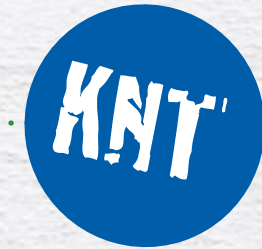
”Herääminen kesken kaiken, nikuvista todellisuuden, uskallanko silmäni avata, viitsinkö nähdä, oltenkaan”, laulaa Terapiassa Lassila.

KENTIES KIRKON MEDIAPERSONAT OVAT LUKENEEET KYSEISEN KOKOUSMUISTION tai ehkä uusi kirkollinen Game Of Church on lanseerattu? Tässä pelissä pisteitä saa siitä, kuinka monesti vuoden aikana pääsee mediajutun aiheeksi. Tuplapisteet tulee lehden haastattelussa vuoden aikana uudestaan samasta aiheesta. Sillä eikös niin, että kyllä väkeä kirkkoon saa, kunhan työntekijä näkyy, kutsuu mukaan poliitikon tai muun julkimon, ovelta jaetaan ämpäreitä ja tilaisuuden jälkeen luvataan yhteisselfiet hernekeittojonossa.



VOISIKO TODELLISESSA KIRKON NÄYSSÄ OLLA KYSE OIKEASTI JOSTAIN MUUSTA? Siitä hiljaisesta ja puurtavasta työstä, jota myös ne kirkon ei-hengelliset työntekijäryhmät tekevät. Siitä tavallisesta olemisesta tavallisten mediassa näkymättömien ihmisten kanssa, josta moni kirkon työntekijä ei ääntä pidä.

SEURAKUNTIEN ARKITODELLISUUDET KAUPUNGISSA JA MAASEUDULLA, Etelä-Suomen urbaaniympäristössä tai Lapin kairassa ovat jäätävän erilaiset. Uusia keinoja ihmisten tavoittamiseen varmasti tarvitaan. Jos kuitenkin kirkon hyvävelikerhosta kotiinjajava erehtyy ohituskaistalla kiittäessään luulemaan taustapeilissä näkyviä kristinuskon ydin-hahmoja pienemmiksi kuin edessä hämöttävän kirkollisen ohjelmapalvelutoimiston markkinointikampanian, saa tämä kiittoa katselevan epäilemään kuskin ajonäköä ja suositteluun käyntiä optikon tarkistuksessa. ■



- 12.11. Sisupäivät liiton varsinaisille jäsenille Turussa Marina Palacessa
- 14.11. Sisupäivät varsinaisille jäsenille Kotkassa Seurahuoneella
- 18.11. Sisupäivät johtaville työntekijöille Lopella Marskin majalla.

Ilmoittautuminen dtl.fi/tapahtumatsivulla päättyy 20.10.

- 4.–5.11. Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous, Tampere (ilm. 4.10. mennessä, linkki ilmoittautumiseen löytyy www.knt.fi JNT-ilmoittautuminen)
- 16.11. Soppaa ja saunaa – jäsentapaaminen Maata Näkyvissä -festareilla Turussa
- 14.–15.1. Jäsentilaisuus NUORI 2020 -tapahtumassa

Dtl
KNT

DIAKONIAN JA KASVATUKSEN TUTKIMUKSEN PÄIVÄ 2019

15.11. DTS:n ja UKKT:n yhteinen tutkimuspäivä DIAKin Helsingin kampuksella, Kyläsaarenkuja 2. Tarkemmat tiedot Diakonian tutkimuksen seuran sivuilta dts.fi ja Uskonnon, katsomuksen ja kasvatuksen tutkimusseuran sivuilla ukkt.fi

Dtl
KNT

LUOTTAMUSMIESTEN KOULUTUKSET

14.–15.5.2020 JUKO, paikka avoin

3.–4.9. 2020 JUKO, paikka avoin

1.–2.10. 2020 VAKAVA, paikka avoin

Muistathan, että tutkimusseuran jäsenyys on Dtl:n jäsenetu, jonka saat käyttöösi ilmoittamalla liittoon halukkuudestasi seuran jäseneksi (toimisto@dtl.fi).

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



Puheenjohtaja 2018–2020
Saara Huhanantti
sosionomi (YAMK), diakoni
Puh. 050 593 5503
saara.huhanantti@evl.fi



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



Varapuheenjohtaja 2019–2020
Paula von Koch
sosionomi (AMK), diakoni
Puh. 09 2340 5553
paula.vonkoch@evl.fi



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



Lakimies
Jaana Liimatainen
OTM, KTM
Puh. 050 406 6240
lakimies@dtl.fi



KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT KNT



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



Puheenjohtaja 2019–2020
Ilkka Kalliokoski
nuorisotyönjohtaja
Puh. 040 547 1888
puheenjohtaja@knt.fi



Asiamies
Tero Fleminch
sosionomi (AMK)
puh. 044 595 8566
tero.fleminch@knt.fi



Varapuheenjohtaja 2019
erityisnuorisotyönjohtaja
Jussi Maasola
Puh. 050 521 5401
jussi.maasola@evl.fi



Lakimies
Jaana Liimatainen
OTM, KTM
Puh. 044 771 8668
lakimies@knt.fi



LIITY JÄSENEKSI

KUTSU ROHKEASTI liittoon kuulumattomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän! Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:
Dtl: www.dtl.fi, soittamalla Liisa Rossille puh. 010 2190 301 tai sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jasenpalvelu@knt.fi tai soittamalla 044 595 8566. Jäseneksi voit liittyä myös netissä www.dtl.fi tai www.knt.fi

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

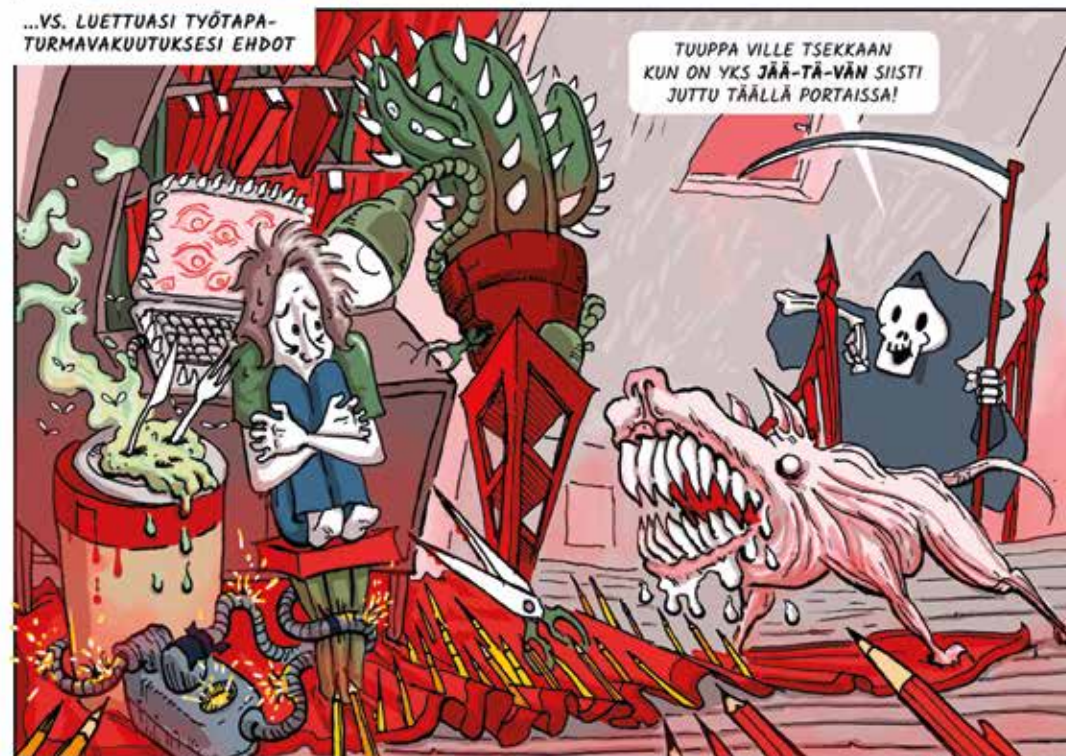
KÄYTÄ HYÖDYKSESI jäsenetusi, joihin voit tutustua verkkosivuiltamme www.dtl.fi ja www.knt.fi

ETÄTYÖPÄIVÄ KOTONA

ENNEN...



...VS. LUETTUASI TYÖTAPA-TURMAVAKUUTUKSESI EHDOT



TUUPPA VILLE TSEKKAAN KUN ON YKS JÄÄ-TÄ-VÄN SIISTI JUTTU TÄÄLLÄ PORTAISSA!

©JUHO RINNE 2019



* . A3P1 *



SANKARITARINOITA JA TYÖN VÄLINEITÄ



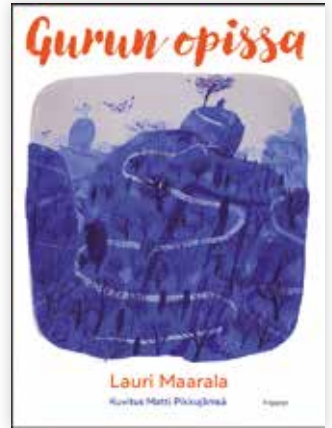
Olli Seppälä Siipien havinaa

– Tarinoita luomakunnan ilmiöistä
Luonto on suomalaiselle tuttu ja rakas. Kirjan tarinat linnuista johdattavat näkemään luonnon luomakuntana, Jumalan rakkauden tekona. Kirjoitukseen liittyy omakohtaisuutta, tietoa ja useimmissa tapauksissa myös syntykertomus, legenda kyseisen lajin synnystä. Raikas rukous päättää jokaisen tarinan.

19,90 (22,90)



Alk. 11⁹⁰



Lauri Maarala, Matti Pikkujämsä (kuv.)

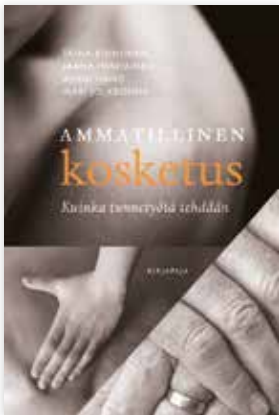
Gurun opissa

Toivoa ja inspiraatiota, kristillisen mystiikan, spiritualiteetin ja rukouksen opettajilta. Kirja tuo niin varhaisten vuosisatojen mestareiden kuin nykyajan mystikkojen elämän, opin ja harjoitukset tuoreella tavalla lukijan olottuville. Teoksessa esitellään n. 40 hengellistä ohjaajaa eri vuosisadoilta.

19,60 (25,90)



19⁹⁰



Kinnunen, Parviainen, Haho, Jolkkonen Ammatillinen kosketus

– Kuinka tunnettyötä tehdään
Kunniointava, läsnäoloa viestivä kosketus voi säilyä muistissa vuosikymmeniä. Vastaavasti myös huonot kokemukset jättävät syvän muistijäljen. Kosketuksella voi rauhoittaa, lohduttaa, suostutella, rohkaista ja piristää. Parhaimmillaan se palauttaa toivon ja luottamuksen kriisin keskellä. Se on myös turvallinen ja edullinen tapa parantaa asiakastyön laatua.

30,40 (33,90)



30⁴⁰



Sanna Yli-Koski-Mustonen Yhteistyötä koreittain

– Seurakunta varhaiskasvatuksen, koulun ja oppilaitosten kanssa
Käytännönläheisiä ja käytössä olevia ajatuksia ja ideoita yhteistyön tueksi. Toimintavinkit on ryhmitelty selkeästi: yleissivistävä opetus, perinteiset juhlat, uskonnolliset tilaisuudet sekä kasvun ja hyvinvoinnin tuki. Kirja innostaa ja rohkaisee yhteistyöhön.

32,30 (35,90)



32³⁰



Juha M. Itkonen

Surun virrassa

– Läheisensä menettäneen sielunhoito
Käytännönläheinen opas läheisensä menettäneen ihmisen kohtaamisesta ja sielunhoidosta. Kirja on suunnattu ennen kaikkea seurakuntien työntekijöille.

27,90 (32,50)



27⁹⁰