

# DINO

JOULUKUU  
2014  
4

## LIISA RINTAKALLIO

– *reilu pohjalainen  
nainen*

**Piristystä  
pimeään  
aikaan!**

- Osaamisen  
tuotteistaminen
- Monimuoto-opiskelu



**OSATYÖKYKY  
KIRKON ELÄKEJÄRJESTELMÄ  
YLLÄTTÄVÄT TILANTEET**



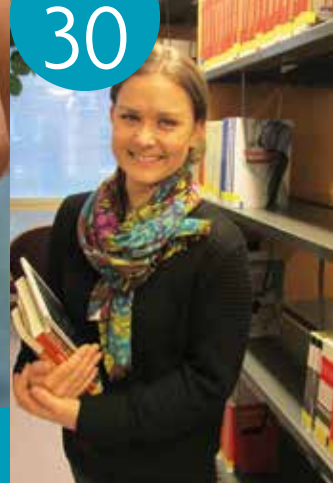
10

Monistetaan osaaminen

- |  |   |
|--|---|
| 4 Minun työni<br><i>Liisa Rintakallio</i>                  | 22 Varoitus työntekijälle                           |
| 6 Ajankohtaista  | 25 Opiskelijan palsta<br><i>Marjo Nurmi</i>         |
| 8 Tutkittu<br><i>Kaisa Kärjämiäs</i>                       | 26 Virikkeitä ja välineitä:<br>yllättävät tilanteet |
| 9 Puheenjohtajan palsta<br><i>Merja Korpela</i>            | 28 Osatyökykyisen<br>voimavarat käyttöön            |
| 10 Maine ja<br>tuotteistaminen<br>Monistetaan osaaminen    | 30 Monimuoto-opinnot<br>– mahdollisuus ja haaste    |
| 16 Pitsalaatikko<br>Tiedätkö mitä osaat?                   | 33 Henki kulkee                                     |
| 17 Toiminnanjohtajan palsta<br><i>Arja Lusa</i>            | 34 3 kysymystä                                      |
| 18 Onko esimiehilläkin<br>oikeus kohtuullistaa<br>työtään? | 35 Lakimies   |
| 20 Kirkon eläkejärjestelmä<br>pähkinänkuoressa             | 36 Kolumni<br><i>Mika Nuorva</i>                    |
|  | 37 Tulossa  |
|  | 38 Toimistojen esittely                             |
|  | 39 Sarjakuva  |

Monimuoto-opinnot  
Edit Wentin opiskelee  
Porissa.

30



DINO 4 | 2014

**JULKAISIJAT**

Diakoniatyöntekijöiden Liitto,  
Rautatiealenskatu 6, 00520 Helsinki,  
puh. 010 219 0300  
Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto,  
Ratamestarinkatu 11, 00520 Helsinki,  
puh. 044 595 8562

Dtl ja KNT ovat akavalaisia liittoja.

**PÄÄTOIMITTAJA**

Riitta Hiedanpää

**TOIMITUSSIHTEERI**

Tuija Metsäaho

**TAITTO**

Hilikka Hyvärinen

**TOIMITUSKUNTA**

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

**ILMOITUSMYYNТИ**

Liisa Rossi  
Puh. 010 2190 301

**PAINO**

Savion Kirjapaino Oy  
ISSN 1798-7628  
Painos 4 000 kpl



**KANNEN KUVA**

Hannu Keränen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.  
Seuraava numero ilmestyy viikolla  
12/2015.

5. vuosikerta

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

Vaiuttavaa  
ammattilaisuutta

## LEPOAJASTA TYÖAIKAAN

**K**IRKON YLEISEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN KIRJOITUSASUN nykyaikaistamisessa ja sisällön uudelleen sijoittelussa hengellisen työn viranhaltijat tekivät huiman hypyn. Työaikaa, lue vapaa-aikaa, koskevat osat siirrettiin luvusta lepoajat osaan työaika. Hypähdys viime keväänä oli vielä teoreettinen. Työaikaa ei edelleenkaan määritellä aikayksiköillä. Lähtökohtaisesti kalenteriviikossa on kaksi vapaapäivää, mikäli välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät eivät sitä estä. Kun ei ole työaikaa, ei ole työaikakorvauksiakaan.

**TYÖAIKA HENGELISESSÄ TYÖSSÄ** herättää jäsenissä toiveita ja pelkoja. Asiasta on käytännön kokemusta ja tutkittua tietoa. Rasioissa jaksotyökokeilu on päätynyt. Meilahdessa moduulimallia kokeillaan jo jatkoajalla. Molempia kokeiluja on esitelty aiemmin Dinossa. Viestit erityisesti jälkimmäisestä kokeilusta ovat yksituumaisen myönteisiä, paluuta työajattomuuteen ei kuulemma kotiseurakunnassani enää ole. Kerava lähti viime helmikuussa kokeilemaan moduulimallia.

**NÄMÄ MUUTAMAN SEURAKUNNAN KOKEMUKSET** ovat näyttäneet todeksi tärkeimmän, hengellistä työtä on mahdollista tehdä siihen sopivassa työaika-mallissa, myös leirityötä. Työaikaan siirtyminen ei tapahdu kivuitta, vaikka tavoitteena on hengelliseen työhön sorvattu järjestelmä. Tämä tiedostaen Dtl:n ja KNT:n hallinnoissa pidetään silti mahdollisena järjestää nämä työalat seurakunnassa myös työajassa. ■

# LIISA RINTAKALLIOLLA ON VAHVA HALU VAIKUTTAA

*Diakoniatyö lähtee alttarilta ja palaa alttarille.*

**K**yrönjoen rantamat kylpevät ruskan kaikissa väreissä. Ilmajoen taajamassa, lähellä kuuluisaa Jaakko Ilkan patsasta, virran ylittävällä Ilkantie sillalla on iloinen kohtaaminen. Ilmajoen seurakunnan diakonissa **Liisa Rintakalliota** tulee vastaan **Sisko**, yksi monista seurakuntatutuista. Iloinen hei, ja puhetulvaa riittää. Arjen värit kumpuavat keskustelussa, on jälleennäkemisen iloa!

– Ilmajoki on hyvin juureva, eteläpohjalainen pitäjä, jossa kirkko on keskellä kylää. Täällä ei vierasteta kirkon työntekijöitä ja työtä saa tehdä seurakuntalaisten keskellä. Lähestyminen on helppoa, eikä tarvitse tehdä itseään tykö.

Rintakallion sanoihin on helppo yhtyä siinä sillalla tarinointia kuunnellessa. Hän iloitsi työssään pienistä asioista, ihmisten kohtaamisesta ja työyhteisön hyvästä hengestä. Ja työstään saamasta palautteesta.

– Kiitos-tekstiviestillä pärjää hyvin, ja kun huomaa, että ihmisten asiat ovat menneet eteenpäin.

Ilmajoella Rintakallion vastuualueena ovat kehitysvammaiset, yhteisvastuukeräys ja viikoittainen perustyö. Ilmajoella toimii 17 diakoniapiiriä, joista osa on hänen vastuullaan. Seurakunnassa on edelleen vahvaa kyläpiiritoimintaa.

## Työmuotojen puolestapuhuja

Liisa Rintakallion sanoissa on pohjalaista vakautta ja suoruutta.

– Pohjalaisena ollaan ylpeitä siitä, mitä tehdään. Me tiedämme, kenenkä palveluksessa ollaan, olemmehan työvälineitä Jumalan maailmassa ja Jeesuksen jalanjäljissä. Keskustelua kirkon tekemästä työstä pitäisikin nostaa niihin helmiin,

mitä kirkossa tehdään, unohtamatta sitä suurta vapaaehtoisten määrää kirkossa.

Rintakallio on mukana ammattiyhdistystyössä ja haluaisi nostaa esille työalaa.

– En halua olla hiljainen hissukka, olen reilu pohjalainen nainen, joka näkyy ja kuuluu, täryttää Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry:n edustajiston puheenjohtaja Rintakallio.

Diakonia- ja nuorisotyön asema tulisi Rintakallion mielestä olla vahvemmin esillä, sillä näitä työmuotoja arvostetaan. Hän seuraa tarkasti rakennemuutoksen vaiheita myös kirkossa.

– On huoli diakonia- ja nuorisotyön asemasta kirkossa sekä seurakuntien työntekijöiden jaksamisesta. Keskustelua tulisi avata rohkeammin, ja olen huomannut liittojen ja jäsenistön lähteneen nostamaan voimakkaammin esille ammattikuntien profiilia. Koen, että tulevaisuus on omilla käsissämme. Itselläni on vahva halu vaikuttaa siihen, mitä seurakuntaelämä on ruohonjuuritasolla.

## Silmä ei pötkää

Perheen kolmen tytön harrastukset vievät oman aikansa. Lakeuksilla viihtyvä Liisa ehtii nauttimaan liikunnasta ja luonnosta.

– Pohjanmaan peltojen avaruus ja viljapelot ovat kasvun vahvuuksia. Olen maalaistalon tyttönä kasvanut siihen vuodenviertoon, että tiedän, mistä ruoka tulee ja mitä pitää tehdä, että maataloustuotteet päätyvät kuluttajalle asti.

– Silmä ei lakeuksilla pötkää. Kun näkee silmäkantamattomiin, tulee olo ja tunne, että olen pieni ihminen suuressa maailmassa, Jumalan rakastama. Olen osa tätä sielunmaisemaa ja siitä saan voimaa työhöni! ■

Diakonissa Liisa Rintakallion ja yhden seurakuntalaisen Siskon kohtaamisessa on jälleennäkemisen iloa.



Diakonissa Liisa Rintakallion työhön ja omaan elämään laulaminen tuo voimaa.

Perheen kolmen tytön harrastukset vievät oman aikansa.

Diakoniatyö lähtee alttarilta ja palaa alttarille!

## Syksyn kirkolliskokouksen päätöksiä

- Kirkolliskokous päätti muuttaa kirkkolakia ja kirkkojärjestystä siten, että yhteisöverosuudesta luovutaan. Ehdotetun rahoituslain mukaan seurakuntien hoitamia yhteiskunnallisia tehtäviä korvataan jatkossa valtion talousarviomäärärahasta maksettavalla rahoituksella. Korvattavia yhteiskunnallisia tehtäviä ovat hautaustoimi, väestökirjanpito sekä kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden rakennusten ja irtaimiston ylläpito. Esitys menee eduskunnan valmisteluun ja astunee voimaan 1.1.2016 alkaen.
- Tulevaisuusvaliokunnan mietinnön esityksen mukaan perustettiin komitea, jonka tehtävänä on tehdä tarpeelliset selvitykset, arvioida kirkon kokonaisorganisaation muutostarpeet ja laatia esitys kirkon uudesta organisaatio- ja toimintamallista.
- Kirkolliskokous päätti jättää raukeamaan keväällä tehdyn edustaja-aloitteen, jossa esitettiin nykyisten vihkikysymysten ohien lisäkysymyksiä avioliittoon vihkimisen kaavaan uusperheiden vihkimisiä varten.
- Kirkolliskokous päätti jättää raukeamaan keväällä tehdyn edustaja-aloitteen, jossa esitettiin henkilöseurakuntien perustamista uudessa seurakuntarakenteessa.

## Uudenmaan Akava-päivänä vierailtiin Snellussa

Helsingin seurakuntayhtymän erityisnuorisotyön keskus Snellu esitteli toimintaansa Uudenmaan Akava-päivänä 13.11. Johtava erityisnuorisotyön ohjaaja **Mare Kinanen**, erityisnuorisotyön ohjaajat **Leena Korhonen**, **Tiina Kinnunen**, **Sanna Laitinen** ja **Hensku Kettusaari** kertoivat Akavan väelle, mitä kaikkea Snellussa tehdään. Toimialajohtaja diakoniapäällikkö **Kirsi Rantala** oli myös läsnä. – Vaikuttavaa ja vakuuttavaa. Kirkko toimii siellä, missä kukaan muu ei enää toimi, totesi Akavan puheenjohtaja **Sture Fjäder**.



**Akavan väki kuunteli hartaasti, kun Snellun työntekijät puhuivat kriminaalityöstä, Saappaan toiminnasta, vankien lasten ryhmistä, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta.**

**Snellun työntekijät: Hensku, Sanna, Leena, Heidi, Mare.**



# VUOSIKOKOUS 13.1.2015

17.30 IT-Dynamo, auditorio, Piippukatu 2

17.00 alkaen jäsenyyden tarkistus ja kahvit  
Asialistalla:- sääntömääräiset asiat



KIRKON NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO  
KYRKANS UNGDOMSARBETARES FÖRBUND

## KNT MUKANA KIRKON KASVATUKSEN PÄIVILLÄ

Liiton vuosikokous järjestetään Kirkon Kasvatuksen päivien yhteydessä. Liitolla on tänäkin vuonna oma messuosasto, jossa on osallistujakilpailuja ja ajankohtaisia asioita. Jäsenhankinta on yhteinen asiamme. Uusien päivien aikana liittyneiden jäsenten kesken arvotaan minitablaattitietokone. Jäsenhankkija palkitaan 30 euron lahjakortilla.

## Eläkeläiset ja tarinoista kiinnostuneet

KNT, Kirkkohallitus ja Diak ovat jo muutaman vuoden aikana tehneet yhteistyössä hiljaisen tiedon keräämistä. Hiljaisen tiedon keräämisen näkökulma on tulevilla päivillä esillä jo kolmatta kertaa. *Ei vielä kiveen hakatut* -tilaisuus järjestetään 13.1. klo 18 kokoustila Antonissa teemalla *Olipa kerran ja on vieläkin*. Kuule aitoja tarinoita ja kertomuksia kasvatuksen arjesta ja juhlasta. Kuule tarina joka on merkityksellinen, joka on kasvatuksen helmi ja jonka haluaisit hakattavaksi kiveen.

Eläkeläisten osallistuminen *Ei vielä kiveen hakatut* -tilaisuuteen edellyttää ilmoittautumista 5.1.2015 mennessä osoitteeseen [jasenpalvelu@knt.fi](mailto:jasenpalvelu@knt.fi) tai 044 595 8566, Tarja Hämäläinen.

## Yhdenmukainen avustuskäytäntö

*Diakoniatyöntekijät pitivät tarpeellisena kehittää ja yhdenmukaistaa seurakuntien taloudellisen avustamisen toimintatapoja. Työntekijöiden näkemys oli, että taloudellisen avustamisen käytännöt tarvitsevat selkiyttämistä ja kehittämistä.*

Taloudellista avustamista osana diakoniatyötä on määritelty kirkkojärjestyksen määritelmällä (KJ 4:3) diakoniasta. Kirkkojärjestyksen määritelmässä korostuu avun antaminen heille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta.

Talousapu ei aina kohdistu eniten apua tarvitseviin. Avun kohdistuminen on osittain satumanvaraista. Diakoniatyön taloudellista avustamista ja toimintatapoja koskevassa ylempään ammattikorkeakoulututkimnon opinnäytetyössä osoitettiin, että asiakkaat, jotka olivat itse aktiivisia ja osasivat ilmaista avun tarpeensa hyvin, pääsivät todennäköisemmin diakoniatyöntekijän vastaanotolle ja saivat apua.

Työntekijöiden henkilökohtaiset näkemykset taloudellisesta avustamisesta vaikuttivat siihen, miten asiakkaiden taloudellisen avun tarpeeseen suhtauduttiin ja millaista apua asiakkaat lopulta

saivat. Taloudellinen avustaminen edellytti työntekijältä ajoittain poistumista omalta mukavuusalueeltaan. Työntekijät kokivat, että heidän ammattitaitonsa ei aina riittänyt asiakkaiden laajojen ja monisyisten taloudellisten ongelmien ratkaisemiseen.

Haastattelemani diakoniatyöntekijät pitivät tarpeellisena kehittää ja yhdenmukaistaa seurakuntien taloudellisen avustamisen toimintatapoja. Työntekijöiden näkemys oli, että taloudellisen avustamisen käytännöt tarvitsevat selkiyttämistä ja kehittämistä koko evankelis-luterilaisen kirkon tasolla.

Avustustoiminnalle on perusteltua laatia vähintään seurakuntakohtaiset avustamisen periaatteet ja käytännön toimintamallit. Yhteinen avustuskäytäntö lisää asiakkaiden tasapuolisempaa kohtelua ja vähentää yksittäisten työntekijöiden käyttämää harkinta- ja päätösvaltaa avustustilanteissa.



### KAISA KÄRÄJÄMIES

#### Opinnäytetyö

- Taloudellinen apu diakoniatyössä – Tutkimus Mikkelin tuomiorovastikunnan seurakuntien taloudellisen avustamisen toimintatavoista ja kehittämistarpeista. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, ylempi AMK

Diakoniatyön taloudellisen avun tarve kertoo yhteiskunnassa olevasta köyhyydestä ja huono-osaisuudesta, johon ei ole pystytty vastaamaan pelkästään julkisilla hyvinvointipalveluilla. Diakoniatyöntekijät olivat yhtä mieltä siitä, että päävastuu ihmisten taloudellisesta avustamisesta tulee olla julkisella sektorilla.

Diakoniatyön yksi tärkeä tehtävä on antaa ääni apua tarvitseville ihmisille ja avata keskustelua siitä, miten taloudellinen apu kohdistetaan, millä perusteilla ja millaista yhteistyötä tehdään ihmisten auttamiseksi. ■



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

## Diakoniatyö pysähtynyt ja byrokratisoitunut?

Välillä kuulee kommentteja siitä, että kirkkomme diakoniatyö on pysähtynyt ja elää menneisyydessä. Välillä diakonian kerrotaan byrokratisoituneen ja muuttuneen virkamiestyöksi. Harvemmin kuulee tarkempia selityksiä siitä, mitä tämän suuntaisilla kommentteilla tarkoitetaan.

Millaista työtä me teemme diakoniatyössä?

Diakoniatyössä otamme vastaan ihmisiä, joilla on mitä erilaisimpia kriisejä. Järjestämme erilaisia toimintoja, kuten diakoniaruokailuja ja -kahviloita, erilaisia olohuoneita, jonne olisi matala kynnyksin asunnottomille kuin yksinäisille.

Meillä on erilaisia ryhmiä niin mielenterveyskuntoutujille kuin päihderiippuvaisillekin sekä muita toimintoja, joiden tavoitteena on ennaltaehkäisevä työ, jotta ihmiset saisivat apua ennen kuin esimerkiksi masennus ottaa yllätteen.

Olemme tukemassa ja selvittämässä asiakkaan tilannetta tarvittaessa verkostotapaamisilla eri toimijoiden kanssa. Pohdimme asiakkaan kanssa, viedäkö elatustukiasia käräjäoikeuteen, kun toinen osapuoli ei suostu enää maksamaan elatusmaksuja.

Luomme hyvät kontaktit paikallisen sosiaalitoimiston eri osastoihin lapsista vanhuksiin velka- ja talousneuvontaa myöten. Autamme taloudellisesti niitä, jotka eivät saa toimeentulosta apua omien velkojensa vuoksi eivätkä siksi välttämättä pääse edes selvittämään omaa tilannettaan.

Tuemme yksinhuoltajaaitia tai -isiä siihen, että hän vaatii saada ajan sosiaalityöntekijälle, jotta voidaan toimia ennaltaehkäisevästi koko perheen kannalta. Tuemme diakoniaruokailussa tavattua vähävараista, joka ei ole hakenut toimeentulotukea,

koska lomakkeiden täyttö on vaikeaa tai sitten hän ei ole edes tiennyt, että hänelle kuuluisi sosiaalilain mukaisia etuja.

Teemme kriisirahastohakemusia asiakkaan tai perheen häätöuhkan tai muun taloudellisen hädän hetkellä kriisin ratkaisemiseksi milloin kirkkohallituksen, milloin hiippakunnan tai omien yhtymien kriisirahastoihin.

Kaiken tämän keskellä asiakas voi olla niin rikki, että vain me olemme se työntekijä, jonka luona hän voi käydä keskustelemassa, koska muuta paikkaa ei ole. Ei ole rahaa yksityiselle sektorille tai ei ole saanut lähetettäväksi psykiatrian poliklinikalle.

Tämän kaiken keskellä tulee mieleen kysymys, ketkä ja mitkä tahot puolestavast ja kannustavat meitä tekemään tätä diakoniatyötä, jotta näillä resursseillamme jaksamme uudestaan ja uudestaan kohdata kriisissä olevia ihmisiä.

Tämäkö on pysähtynyt ja byrokratisoitunut diakoniatyötä? ■



maine ja tuotteistaminen  
.....

# MONISTETAAN OSAAMINEN



TEKSTI: TUJJA METSÄÄHO | KUVA: SCANDINAVIAN STOCKPHOTO



Henkilöstö on organisaation tärkein voimavara. Hyvämaineisessa työpaikassa on kiva tehdä töitä. Kun hyväksi havaitut toimintamallit monistetaan, ne ovat kaikkien käytettävissä. Tätä kutsutaan tuotteistamiseksi.

**M**ainetta pitää rakentaa ja huoltaa kuin rakennusta. Ilman kunnollisia piirustuksia, huolellista suunnittelua, keskeisiä perustoja ja laadukkaita materiaaleja ei synny taloa – eikä mainetta. Hyvä maine tarvitsee lisäksi hyviä ihmisiä rakentamaan sitä. Ja kuten talostakin, myös hyvästä maineesta on huolehdittava. Näin määrittelevät maineenhallintaa valtiotieteiden tohtori **Pekka Aula** ja valtiotieteiden maisteri **Jouni Heinonen** kirjassaan *Maineen uusi aalto*.

Todellinen onnistuminen on kiinni haalaripukuisista naisista ja miehistä, jotka itseään säästämättä huhkivat työmaalla. Maine lähtee aina organisaation sisältä. Työntekijät ovat maineen suurlähteläitä. Vaikka väki vaihtuu, hyvin pidetty talo pysyy ennallaan, kirjassa sanotaan.

Mitä hyötyä hyvästä maineesta sitten on? Aulan ja Heinosen mukaan hyvämaineiset organisaatiot saavat esimerkiksi korkealuokkaista ja taitavaa työvoimaa, koska ihmiset hakeutuvat mielellään töihin sellaisiin paikkoihin, joilla on hyvä työnantajamaine. Niissä myös pysytään huonomaineisempia pidempään.

 **Maine lähtee aina organisaation sisältä.**

### Inhimilliset piirteet

Organisaatio saa muotonsa niin rakennuksissa, kaavioissa, prosesseissa ja logoissa. Silti ei ole olemassa yhtä yritystä. Se on kaikille sidosryhmille erilainen. Jokainen niistä muodostaa oman käsityksensä. Näiden käsitysten ja näkemysten pitäisi olla suunnilleen yhtenäisiä, jotta yhteistyö olisi mahdollista sidosryhmien välillä.

Myös työntekijät jakavat työpaikasta erilaisia näkemyksiä. Merkitykset voivat poiketa paljonkin toisistaan.

Jostain syystä organisaation inhimilliset tekijät eli työntekijät koetaan tavoitteiden esteinä, jotka ”pitää poistaa säännöillä ja menettelyillä, jotka motivoivat, kehittävät yhteishenkeä, herättävät uskollisuutta, valikoivat, kouluttavat, kehittävät ja palkitsevat ihmisiä, edistävät yhteisiä uskomuksia ja missioita sekä saavat organisaatiossa aikaan harmoniaa”. Edellä mainittu ei kuvaa ihmisyyttä.

Se on totta, että organisaatio heijastaa siihen kuuluvien ihmisten visioita, normeja, intohimoja ja uskomuksia. Työntekijät keskustelevat, riitelevät, vihaavat, sopivat, rakastavat ja eroavat. Näitä ”esteitä” ei oikein voi poistaa.

Hyvämaineisessa organisaatiossa on usein hyvä fiilis tehdä töitä, hyvä pohjavire. Se kantaa ja kannattelee työntekijöitä. Joskus ristiriidan ilmaantua sanotaan, että aina voi lähteä pois. Tämä on harvalle kuitenkaan vaihtoehto. Työelämä on jatkuvaa tasapainoilua, ja hyvä pohjavire saattaa pitää yhdessä ja työntää eteenpäin vaikeuksista huolimatta.



## Työntekijät jakavat työpaikasta erilaisia näkemyksiä.

### Turuilla ja toreilla

Kirjassa viitataan tutkimukseen, jonka mukaan motivoitunut ja sitoutunut henkilöstö saa aikaan menestyksen. Tämä ei kai ole uutta. Enää pitää saada ylin johto tajuamaan, että henkilökuntaan on satsattava. Miten ihmisiä kohdellaan, miten heitä johdetaan? Henkilöstön erilaisuus on analysoitava. On nuoria, vanhoja, kokeneita, tulokkaita, taitavia, vähemmän taitavia, lapsellisia, lapsettomia, eronneita, sinkkuja, naimisissa olevia, demareita, kokoomuslaisia, vihreitä. Miten kaikki nämä erilaiset ihmiset huomioidaan henkilöstöhallinnossa tai sisäisessä viestinnässä?

Jokainen työntekijä puhuu työstään myös työajan ulkopuolella. Hän kertoo kotona, miten töissä on mennyt. Hän kuvaa ystävälleen, miten työpaikalla hoidetaan asioita. Hän soittaa vanhemmilleen ja ihmettelee, miten jaksaa. Hän kirjoittaa Facebookiin pomon edesottamuksista. Kaikki tämä rakentaa myös työnantajamainetta.

Organisaation maine rakentuu julkisilla areenoilla, joissa ihmiset kokoontuvat. He keskustelevat organisaation tuotteista tai palveluista, johtamisesta ja muista asioista.

Aula ja Heinonen listaavat neljä mainejulkisuutta. Mediajulkisuuteen kuuluu lehdistö, radio ja telkkari. Sosiaalisen median muotoja ovat muun muassa Facebook, Twitter ja LinkedIn. Asiantuntijajulkisuus käsittää seminaarit ja konferenssit. Sitten on vielä henkilökohtaisella tasolla käytävät keskustelut esimerkiksi perheen parissa.

Jotta organisaatio voisi olla suunnannäyttävä, pitää innovaatiot saada kaikkien työntekijöiden jokapäiväiseen arkeen. Työilmapiiriin on oltava sellainen, että jokainen työntekijä voi antaa paras-taan. Kokeilut ja virheet ovat sallittuja. Uteliaisuuteen, jatkuvaan oppimiseen ja keskusteluun rohkaistaan.

### Palvelut pakettiin

Tuotteistaminen tarkoittaa työtä, jonka tuloksena asiantuntemus tai osaaminen jalostuu myyntimarkkinointi- ja toimituskelpoiseksi palvelutuotteeksi. **Jari Parantaisen** teos *Tuotteistaminen, Rakenna palvelusta tuote 10 päivässä* kuvaa tuotteistamisen vaiheita.

Tuotteistamisessa määritellään ja täsmennetään palvelut tarkemmin. Asiakkaille tarjottavien palveluiden tarkoitus, sisältö, kustannukset ja muut ominaisuudet määritellään. Esimerkiksi kotikäyntipalveluissa iäkkäät ihmiset voivat itse olla mukana suunnittelemassa ja arvioimassa palveluja. Kannattaa myös selvittää, onko vastaavanlaisia palveluja jo olemassa.

Tuotteistamisen etenemistä voi kuvata seuraavasti: Ensimmäisiä ituja on havaittavissa, kun asiantuntija alkaa monistaa hyväksi havaittuja toimintamalleja ja yhdistää niitä uuteen. Pyörää ei tarvitse keksiä aina uudelleen. Kun palvelu alkaa hahmottua, se saa nimen. Kun palvelun sisältö on vakiintunut, voidaan miettiä, mitä se maksaa. Seuraavaksi asiantuntija voi alkaa kouluttaa muita, ja palvelu alkaa monistua. Tämä vaihe on ratkaiseva. Sitten dokumentoidaan palvelun vaiheet. Sitä voidaan toistaa organisaation ulkopuolella. Palvelu kannattaa jakaa moduuleihin, joista voi räätälöidä kohderyhmälle sopivan paketin. Viimeisessä vaiheessa palvelupaketin voi lisensoida ja jälleennytyä. Osaaminen on siirrettävissä ammattilaiselta toiselle ilman että joutuu henkilökohtaisesti kouluttamaan toisen.

Parantaisen mukaan mikään osaaminen ei ole niin ainutlaatuista, etteikö sitä voisi tuotteistaa tai jalostaa. Tuotteistamisen avulla voi monistaa taitoja niin, että muutkin voivat niitä hyödyntää. Osaamisen monistamisesta esimerkkeinä käyvät kirjat, koulutukset, ohjeet. Dokumentointi on siis kaiken a ja o.

Kun palvelu on tuotteistettu, toiminta on läpinäkyvää. Kaikki tietävät, mitä on tarjolla ja mitä mikin maksaa. Kaikille pitäisi olla selvää, miten toimitaan, kun palvelu on dokumentoitu. ■

#### Lähteet

Pekka Aula ja Jouni Heinonen, *Maineen uusi aalto*, Talentum  
Jari Parantainen, *Rakenna palvelusta tuote 10 päivässä*,  
Tuotteistaminen, Talentum  
[www.thl.fi/tuotteistaminen](http://www.thl.fi/tuotteistaminen)



**Mikään osaaminen ei ole niin ainutlaatuista, etteikö sitä voisi tuotteistaa tai jalostaa.**



## KIRKOSTA HYVINVOINTIPALVELUIDEN TUOTTAJA?

**D**osentti **Valdemar Kallunki** tutki kirkkohallituksen toimeksiantona, mikä on kirkon nykyinen ja tulevaisuudessa mahdollinen rooli hyvinvointipalvelujen tuottajana ja yhteistyökumppanina. *Yhteistyön kolmas polku – Palvelurooli kirkon yhteiskunnallisen aseman uudistajana* -raportti julkaistiin Helsingin kirjamesseilla lokakuussa.

– Lähtökohta ei ollut taloudellinen vaan se, onko julkiseen palvelutuotantoon osallistuminen mielekästä ja mahdollista kirkon toimintaa. Mikä merkitys palvelutuotannolla olisi kirkolle?

Kallungin mukaan maailmalla kehitys on mennyt siihen suuntaan, että uskontolähtöisillä toimijoilla on yhä paremmat mahdollisuudet osallistua palvelutuotantoon. Näin on ainakin USA:ssa, Isossa-Britanniassa ja myös muissa pohjoismaissa.

Ennen kuin kirkko laajentaa hyvinvointipalveluiden toimintaansa, on vastattava moneen kysymykseen.

– Miten toiminta organisoidaan? Minkälaisia palveluja tarjotaan?

Kallunki teki seurakunnille kohdennetun kyselyn. Työaloista diakoniatyö suhtautuu kriittisemmin palvelurooliin kuin nuorisotyö.

– Kasvatustyössä on helpompi lähteä toteuttamaan palveluroolia, koska ihmisten käsitys siitä, mikä on kirkon rooli, on selkeämpi. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoimintaa on toteutettu ostopalveluna. Profiloituminen on yksinkertaisempaa, koska työalalla ei ole yhtä vahvaa yhteiskuntakriittistä perinnettä kuin diakonialla.

Julkinen sektori asettaa palvelutuotannon laadustandardit. Kallungin mukaan ostopalvelusopimuksia paremmin kirkolle sopisi palveluseleihin perustuva toiminta. Ostopalvelusopimuksissa korostuu kilpailun merkitys eikä niille ole aina tarjolla vaihtoehtoja palvelua.

– Profiloituminen on ydinkysymys palvelutuotannossa. Miten kirkko pystyy profiloitumaan

maallisen toiminnan alueella? Miten hengellinen toimija kirkko voi palvelutuotannossa olla? Uskonnonvapauden kannalta on tärkeää, että maallisuus tai uskonnollisuus liitetään selkeästi palvelua koskevaan viestintään. Tällöin asiakas tietää, mitä saa.

Parhaiten palveluiden tarjoaminen onnistuisi Kallungin mukaan keskisuurista kaupungeista ylöspäin. Palvelutuotannon kehittäminen edellyttää monipuolista osaamista. Suuremmilla paikkakunnilla on todennäköisimmin myös toiminnan tarvitsemia tiloja.

Tulosten perusteella kirkko haluaa linjata rooliaan julkisten palvelujen tuottajana ja arvioida sen merkitystä seurakuntien hengelliselle ja sosiaaliselle työlle. Päätös tehdään ensi vuoden loppuun mennessä.

– Kirkon pitää päättää palvelutuotantoon lähtessään, mitä se toiminnalla tavoittelee. Keskeinen kysymys on tällöin suhde hengellisyteen.

Kallungin mukaan kirkko valitsee todennäköisesti hengellisen palveluntuottajan polun, joka ei ole välttämättä taloudellisesti kovin merkittävä. Palvelutuotanto tukisi kuitenkin kirkon läsnäoloa yhteiskunnassa.

Johtaja Kalle Kuusimäki sanoo, että työskentelyä varten asetetaan työryhmä, joka pyrkii laajentamaan suosituksen, miten olisi hyvä edetä. Työryhmän puheenjohtaja on piispa Seppo Häkkinen.

– Kyse ei siis ole päätöksestä, vaan toimintasuosituksista: seurakunnat ja eritoten säätiöt ja järjestöt toimivat ja päättävät tässä sitten itsenäisesti.

Valdemar Kallunki, Yhteistyön kolmas polku

– Palvelurooli kirkon yhteiskunnallisen aseman uudistajana -raportti, Kirkon tutkimuskeskus, 2014

# Tiedätkö mitä osaat?



*Kuulostaako brändäykseltä? Sitä se on. Voit lukea lisää brändäyksestä:  
Katleena Korteso: Tee itsestäsi brändi. Asiantuntijaviestintä liveinä ja verkossa.  
Käytä työpaikalla kehittämispäivässä, isoskoulutuksessa,  
vapaaehtoisten tai työtiimin kanssa!*



## toiminnanjohtaja

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

# Sivustaseuraaja ja vaikuttaja

Tätä palstaa kirjoittaessa on meneillään kirkolliskokousviikko. Viestit eri foorumeilla kertovat, että seurakuntarakenteen uudistamisesta on puhuttu kokouksessa, vaikka se ei varsinaisesti ole asialistalla. Seurakuntayhtymämallin rinnalle on käytäväkeskusteluissa tuotu kertaalleen hylätty hiippakuntamalli hieman uudessa kuosissa. Esityksen tuojat haluavat osoittaa keskustelun avuksella yhtymämallin heikkoudet.

Kirkon hallintorakenteen uudistamisessa on analogiaa kunta- ja sote-uudistukselle. Kaikkia uudistuksia perustellaan kustannustehokkuudella, palveluiden tasapuolisella saatavuudella, hallinnon keventämisellä ja johtamisjärjestelmän selkiyttämällä erilaisilla hallintomalleilla.

Nuoriso- ja diakoniatyöntekijöitä luonnollisesti kiinnostaa, miten oma työ tullaan järjestämään siinä paikallisseurakunnassa, jossa kukin on töissä. Kaikille hallintomalleille on yhteistä se, että paikallisseurakunta on kaiken toiminnan keskus ja perusyksikkö, jonka toiminta tullaan jatkossakin turvaamaan. Kaikissa malleissa korostetaan, että oli hallintomalli mikä tahansa, kaikille perus- ja erityistyömuodoille tulee turvata riittävät resurssit.

Mikään esitys ei selkeäsanaisesti avaa sitä, mitä tarkoittaa riittävät resurssit, kuka niistä päättää ja missä resursseista päätetään. Kirkkohallitus tuottaa toistuvasti uutisia ja tilastoja tulevaisuuden uhkakuvista, että kaikkeen siihen, mitä nyt tehdään, ei ole jatkossa varaa. Mihin sitten on varaa? Uskon, että kaikkeen siihen mitä koetaan ensiarvoisen tärkeäksi.

Mutta mitä ne tärkeimmät asiat ovat, siitä käydään kulisseissa pääsääntöisesti ammattiryh-

mittäin kuumaa keskustelua. Keskustelua käydään myös nuoriso- ja diakoniatyöntekijöiden omista toimistoissa. Sitä käydään myös ammattijärjestöissä. Ammattijärjestöt seuraavat aktiivisesti sivusta, mitä erityisesti kirkolliskokouksen valiokunnat asiasta keskustelevat ja esittävät. Tilanne on monella tavalla keskeneräinen ja selkiytymätön.

KNT:lle ja Dtl:lle ei riitä, että ollaan huolissaan vaan pyritään myös vaikuttamaan tulevaisuuteen. Runebergin päivänä 5.2.2015 järjestetään YHTEIS=VOIMA -vaikuttajaseminaari kirkon keskeisille päättäjille. Seminaari on kutsuseminaari, jonka aiheena ovat diakonia- ja nuorisotyön virkojen tulevaisuus sekä seurakuntien väliportaan hallinto tulevassa rakenteessa.

Seminaarissa jaetaan teesit diakonia- ja nuorisotyön hyvälle tulevaisuudelle ja riittäville resursseille. Haluamme viestiä, että nuoriso- ja diakoniatyöntekijät ovat yhdessä päättäjien kanssa rakentamassa tulevaisuutta. Haastamme päättäjät dialogiin, että ilman kasvatus- ja diakoniatyötä kirkko ei ole se kirkko, jota seurakuntalaiset haluavat. Haluamme kuulla päättäjiltä, millaisen toimintaympäristön ja resurssit he antavat työntekijöille. Diakonia- ja nuorisotyöntekijät ovat kirkon tulevaisuuden tekijöitä. ■



# ONKO ESIMIEHILLÄKIN OIKEUS KOHTUULLISTAA TYÖTÄÄN?

*Vaikeina taloudellisina aikoina esimiehet joutuvat vastaamaan siitä, että heidän yksikkönsä saavuttaa vaaditut tulokset. Samalla asiakkaiden on tultava palveluiksi. Hyvän ilmapiirin ylläpitäminen ei ole helppoa varsinkaan silloin, kun organisaatiot vähentävät henkilökuntaansa ja alaiset ovat YT-neuvottelujen kohteena.*

**T**ällaisten ristipaineiden keskellä esimiehet kasvattavat herkästi omia työponnistelujaan. Uhkaksi nousee kohtuuden rajojen ylittäminen ja ajautuminen kuormitustilanteeseen, jossa ei enää nauti työstään eikä ehkä hallitse aina käyttäytymistäänkään riittävästi.

Esimiestyön paineista puhutaan nykyisin paljon, mutta millaisina asiat todellisuudessa hahmottuvat?

Tietoa löytyy kyselytutkimuksesta, joka on suoritettu osana Tekesin tukemaa dialogisen johtamisen tutkimusohjelmaa. Itse vastaan Työterveyslaitoksella työn kohtuullistamista käsittelevästä osatutkimuksesta.

Aineisto on koottu tutkimusohjelmaan osallistuneiden organisaatioiden keskuudessa, ja se painottuu julkisiin hyvinvointipalveluihin ja kolmannen sektoriin. Vajaasta tuhannesta vastaajasta esimiehiä on runsas sata.

Noin neljä viidennestä esimiehistä koki työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi ja 55 prosenttia saattoi toteuttaa itseään työssään. Vain runsas neljän-

nes arvioi työyhteisönsä virallisten arvojen toteutuvan jokapäiväisessä työssä, ja 16 prosenttia arvioi työnsä tavoitteet sopivasti mitoitetuiksi annettuihin resurssisiin nähden. Ainoastaan yksi esimies sanoi kokevansa työssä alikuormitusta. Alle 9 prosenttia esimiehistä arvioi voivansa vaikuttaa työnsä määrään ja sen aiheuttamiin paineisiinsa ja vaajat 16 prosenttia työtahtiinsa.

## Muodikas downshiftaaminen

Myönteisten vastausten prosenttiosuuksien pieneminen kertoo työhönsä sitoutuneista ja sitä arvostavista esimiehistä, jotka kuitenkin joutuvat työskentelemään paineen alla ja jotka näkevät, miten vaikea on saada asiat hoitumaan käytännössä siten kuin virallisten arvojen mukaan pitäisi.

Yksilöt voivat valita, haluavatko he pysyä mukana oravanpyörässä vai kohtuullistaa työtään esimerkiksi vähentämällä työnsä määrää tai luopumalla esimiesasemasta.



Kiristyvistä suorituspainesta huolimatta läheskään kaikki suomalaiset eivät siis ole oikopäättä lähdössä downshiftaamaan, vaikka kyse on jonkinasteisesta muoti-ilmioistä. Tämä on ymmärrettävää, sillä nykyajan työelämässä pudotuksia tulee monille tahtomattakin. Ja kun kaikkialla puhutaan tarpeesta lisätä tehdyn työn määrää, työnsä vähentäjä voi kokea itsensä pinnariksi.

### Yksilölliset työjärjestelyt

Tutkimuksessamme perehdyttiin lähemmin työn kohtuullistamisratkaisuihin, ja niistä saatuihin kokemuksiin kahdessa suuressa organisaatiossa. Aineistojen valossa kävi selkeästi ilmi, että erilaiset työhön liittyvien yksilöllisten järjestelyjen tarpeet, joihin liittyi myös ajoittainen tai pysyvämpi työ määrän vähentäminen, ovat nykyajan työelämässä selvästi lisääntyneet. Sellaisia toteuttaneet olivat valtaosin varsin tyytyväisiä muuttuneeseen tilanteeseensa. Työyhteisötkin saivat monesti uutta virettä, vaikka järjestelyt aiheuttivat paljon lisätyötä esimiehille.

Kehittämällä toimintakulttuureja oikeaan suuntaan ja sovittamalla eri osapuolten tarpeet mielekkäällä tavalla yhteen – mihin tarvitaan dialogista johtamista – on mahdollista edetä vaihtelevampaan ja monimuotoisempaan työelämään, josta hyötyvät niin kansalaiset, organisaatiot kuin koko yhteiskuntakin. Voidaan luoda työkaluja, joiden avulla esimiehet selviävät tarvittavista järjestelyistä paljon nykyistä helpommin. ■

Viime aikoinahan on keskusteltu ja myös väitelty paljon niin kutsutusta downshiftaamisesta. Kyselyssämme kaikista vastaajista 13 prosenttia (esimiehistä 10 prosenttia) ilmoitti jo kohtuullistaneensa työtään. Kahdeksan prosenttia (esimiehistä 3 prosenttia) ilmoitti harkitsevansa downshiftaamista, 51 prosenttia (esimiehistä 59 prosenttia) kertoi asian kiinnostavan periaatteessa ja 26 prosenttia (esimiehistä 28 prosenttia) katsoi, ettei asia koske heitä.

**Antti Kasvio työskentelee Työterveyslaitoksella vanhempana tutkijana erityisalueena työelämän yhteiskuntatieteellinen tutkimus. Hän on julkaissut tänä vuonna kirjan Kestävä työ ja hyvä elämä (Gaudeamus). Hän on myös kirjoittanut Susanna Lundellin kanssa työn kohtuullistamista käsittelevän kirjan, joka on tarkoitus saada ulos TTL:n julkaisuna vuoden 2014 lopulla.**

# KIRKON ELÄKEJÄRJESTELMÄ

*Jokaisen ihmisen elämän- ja työhistoria on ainutkertainen. Monet seikat vaikuttavat kunkin lopulliseen eläkepalkkaan järjestelmästä riippumatta.*

Syksyn kiihkein työmarkkinakeskustelu on käyty vuoden 2017 työeläkeuudistuksesta. Työmarkkinakeskusjärjestöt Akavaa lukuun ottamatta allekirjoittivat 26.9.2014 neuvottelutuloksen uudeksi työeläkeratkaisuksi. Maan hallitus hyväksyi sen 4.10., koska katsoi valtiiovallan asettamien tavoitteiden täyttyvän. Sosiaali- ja terveysministeriössä on aloitettu eläkeuudistusta koskeva lainvalmistelu, josta se tulee seuraavan eduskunnan päätettäväksi ensi vuoden alkupuolella. Akava on mukana lainvalmistelussa.

## Uuden työeläkejärjestelmän sisältö

Vuoden 2017 alusta alkaen työeläkettä karttuu 1,5 prosenttia palkkatulosta vuodessa. Työeläkettä alkaa karttua jo 17 vuodesta alkaen työssäoloajalta. Siirtymäkauden korotettu karttuma 53–62-vuotiaille on 1,7 prosenttia 31.12.2025 saakka.

Työntekijän työeläkevakuutusmaksun vähentäminen eläkkeen perusteena olevasta palkasta lakkaa. Jos työntekijä ei käytä oikeuttaan vanhuuseläkkeeseen vaan jatkaa töissä, kertynyt eläkettä tarkistetaan 0,4 prosenttia (lykkäyskorotus) jokaista

työssäolokuukautta kohti.

Vanhuuseläkkeen alaikäraja nostetaan 1.1.2017 alkaen vuonna 1955 syntyneistä alkaen 3 kuukautta jokaista syntymävuotta kohti, kunnes vanhuuseläkkeen alaikäraja on 65 vuotta.

Työuraeläkkeelle on mahdollista jäädä jo ennen vanhuuseläkeikärajaa saavuttamista. Vähintään 38 vuoden työuran tehneet, joiden työ on ollut fyysisesti tai psykososiaalisesti kuormittavaa, on mahdollista jäädä eläkkeelle. Työuraeläkkeelle jäämisen edellytyksenä ovat hakijan omat selvitykset ja työterveyshuollon lausunto nykyisen sekä mahdollisesti aiemman työn raskautavuuden aiheuttamasta työkykyalenemasta.

Osa-aikaeläke korvataan osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä, johon työntekijällä on oikeus 61 ikävuoden jälkeen siihen saakka kunnes hän siirtyy vanhuuseläkkeelle. Osittainen varhennettu vanhuuseläke on 25 tai 50 prosenttia eläkkeestä.

Uudistus ei muuta tähän saakka kertyneitä eläkkeitä.

## Vaikutukset kirkon työntekijöille

Akavan mielestä eläkeratkaisu ei riittävässä määrin ota huo-

mioon koulutettua, naisvaltaista ja julkisen sektorin jäsenkuntaa. Korkeasti koulutetut aloittavat työelämän kunnolla vasta 25–26-vuotiaana, kun teollisuusalojen ammattilaiset voivat aloittaa työssään jo 17–18-vuotiaana. Pelkästään jo koulutusaika vähentää akavalaisten työntekijöiden eläkkeenkattumisaikaa 10–15 prosenttia. Perhevapaista kertyy helposti vielä toinen morkoma, jolloin eläkettä karttuu pahimmillaan 20–30 prosenttia vähemmän kuin 18-vuotiaasta asti täysipäiväisesti töissä olleella. Niin sanotun superkarttuman poistaminen vähentää kannustavuutta jatkaa töissä yli vanhuuseläkeikärajaa jälkeen.

Kirkon alalla keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä on jo tällä hetkellä 64,4 vuotta. Eläkeuudistus merkitsee huononnusta kirkon työntekijöiden eläkkeeseen. Väliinpuotoajia ovat erityisesti 40–50-vuotiaat, jotka ovat ehtineet kartuttaa eläkettään vain osasta palkastaan, 23 ikävuodesta alkaen. Kertyneestä eläkkeestä on poistettu palkan-saajan eläkemaksu ja uudistuksessa heiltä poistuvat myös superkarttumat. Heidän odotettavissa oleva eläkkeensä voi laskea 10–20 prosenttia, vaikka eläkeikä samalla nousee.

# PÄHKINÄNKUORESSA

” **Eläkeuudistus  
merkitsee  
huononnusta  
kirkon  
työntekijöiden  
eläkkeeseen.**

Kirkon viranhaltijat ja työntekijät ovat kirkon eläkelain piirissä. Eläkelakia tultaneen muuttamaan vastaamaan eläkeneuvottelutulosta. Eläkelaki kuuluu kirkkolakikokonaisuuteen, josta kirkolla on yksinomainen aloiteoikeus eduskunnalle.

## **Kirkon erityinen ammatillinen eläkeikä**

Eläkejärjestelmiä on uudistettu noin 10 vuoden välein. 1.7.1989 tuli voimaan varhaiseläkeikää koskeva asetus. Tässä yhteydessä myös kirkossa varattiin muutamille ammattinimikkeille mahdollisuus tietyin edellytyksin valita, haluaako jäädä vanhan eläkeikäjärjestelmän piiriin ja valita erityinen ammatillinen eläkeikä. Valintaoikeudet olivat

toisensa poissulkevia. Tämä valintaoikeus oli henkilöillä, jotka toimivat diakonia- ja nuorisotyössä seuraavissa tehtävännimikkeissä: sairaanhoitaja, diakonissa, kodeissa kiertävä sosiaalityöntekijä tai kodinhoitaja, nuorisotyöohjaaja tai nuorisotyössä oleva diakoni.

Näillä tehtävännimikkeillä eläkeikä oli 60 vuotta, paitsi ensiksi mainituilla, joilla se oli 58 vuotta. Valintaoikeus oli henkilöillä, jolla oli vähintään 1 kuukauden palvelussuhde 30.6.–1.7.1989 tai oli ollut ennen 1.7.1989 asianomaisella tehtävännimikkeellä vähintään 12 vuotta 40 vuoden täyttämisen jälkeen tai joka tuli asianomaiselle tehtävännimikkeelle viimeistään 30.6.1999.

Valintaoikeuden piiriin kuuluville Kirkon eläkelaitos lähetti kirjeen, jossa valintaoikeudesta kerrottiin. Valintaoikeus päättyi 30.6.1999, ja se oli peruuttamaton. Ne, jotka eivät tuota valintaa tehneet tai muuten eivät olleet valintaan oikeutettuja, siirtyivät uuden eläkelainsäädännön piiriin.

Tämän syksyn eläkeratkaisu ei muuttanut erityisen eläkeikään valinneiden päätöstä. Kirkon eläkelain alaisessa palveluksessa olevia oli vuoden 2011 lopussa 20 407 henkilöä, joista 255 henkilöllä eläkeikä on alle 63 vuotta. Vuoden 2017 alkaen uuden työeläkejärjestelmän voimaan tullessa heitä on enää 177.

## **Nykyinen järjestelmä**

Edellinen suuri työeläkejärjestelmän muutos tuli voimaan 1.1.2005. Kirkon eläkejärjestelmään tuli tuolloin samat muutokset kuin muilla sektoreilla. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä valintansa mukaan 63–68 ikävuo- den välillä tai niin sanotussa henkilökohtaisessa eläkeikässä. Eläkettä karttuu vuodessa 1,5 prosenttia 18–52-vuotiailla, 1,9 prosenttia 53–63-vuotiailla ja 4,5 prosenttia (superkarttuma) 63–68-vuotiailla.

KiEL:n erityispiirteet, kuten henkilökohtainen eläkeikä, eläkkeen karttuminen, valittu erityinen ammatillinen eläkeikä ja niitä koskevat suojaukset säilyivät, mikäli työntekijä jatkaa työssä omaan henkilökohtaiseen eläkeikänsä saakka.

Erityisen ammatillisen eläkevalinnan tehneiden tilanne helppottui, kun valintapäätös ei rauennut virasta toiseen siirryttäessä vaan sopimus säilyi voimassaolevana, kunhan palvelussuhde säilyi kirkossa. Lisäksi valinnan tehneillä on oikeus jäädä osa-aikaeläkkeelle, mikä aiemmin ei ollut mahdollista. Jokaisen ihmisen elämän- ja työhistoria on ainutkertainen, joten nämä seikat vaikuttavat viime kädessä kunkin lopulliseen eläkepalkkaan järjestelmästä riippumatta. ■

# VAROITUS TYÖNTEKIJÄLLE

*Jos työntekijä  
saa varoituksen  
velvollisuuksien rikkomisen  
tai laiminlyömisen johdosta, mitä  
se tarkoittaa ja mihin se voi johtaa?*

**V**iranhaltijaa tai työntekijää ei saa irtisanoa velvollisuuksien rikkomisen tai laiminlyömisen vuoksi ennen kuin hänelle on annettu varoituksen kautta mahdollisuus korjata virheellinen menettelynsä. Sekä kirkkolaisissa että työsopimuslaissa on samansisältöinen säännös asiasta (kirkkolaki 6 luku 50 § 3 momentti ja työsopimuslaki 7 luku 2 § 3 momentti). Lisäksi kirkkolaisissa todetaan, että viranhaltijalle voidaan antaa varoitus, kun hän on rikkonut tai laiminlyönyt virkasuhteeseen kuuluvia velvoitteitaan (kirkkolaki 6 luku 26 § 3 momentti).

Varoituksella ei ole määräämuotoa, vaan se on pätevä sekä suullisena että kirjallisena. Kirjallinen muoto on kuitenkin käytännössä ensisijainen. Se osoittaa riitatilanteessa, että varoitus on ylipäänsä annettu. Teksti on todiste myös siitä, mikä on varoituksen sisältö.

Työnantajan on kuvattava varoituksessa moitittavaa menettelyä niin selkeästi, että viranhaltija ymmärtää, millä tavalla hänen toimintansa on ollut virheellistä. Varoituksia ei saa antaa mieltävaltaisesti. Jos työnantaja antaa viranhaltijalle varoituksen ilman perusteltua syytä, varoituksella ei ole vaikutusta. Silloin työnantaja ei voi jälkepäin pätevästi vedota varoitukseen ja siinä väitettyyn viranhaltijan menettelyyn. Virkasuhteen päättämiseksi ei synny hyväksyttävää perustetta.

## **Esimiehen tehtävä**

Koska varoitus on työnjohdollinen toimenpide, sen antaa yleensä esimies. Henkilöesimiehen puuttuessa varoituksen antaa se viranomainen, jonka alainen viranhaltija on. Tavallista on, että esimies pyytää viranhaltijaa allekirjoittamaan varoituksen sen osoittamiseksi, että asiapape-

ri on vastaanotettu. Tällöin viranhaltijan on syytä lukea teksti huolellisesti ennen allekirjoitusta ja varmistaa, että hän kuittaa vain saaneensa tiedon varoituksesta. Hänen ei pidä allekirjoittaa tekstiä, jonka mukaan hän hyväksyy varoituksen, ellei hän ole aivan varma, että varoitus on aiheellinen. Esimies voi pyytää varoitukseen myös kahden ulkopuolisen henkilön allekirjoitukset todisteeksi siitä, että viranhaltijalle on annettu kirjallinen varoitus.

## **Yksikin varoitus riittää**

Lähtökohtaisesti yksikin varoitus voi johtaa virkasuhteen irtisanomiseen, jos viranhaltija ei korjaa menettelyään, vaan sama teko toistuu myöhemmin. Käytännössä työnantajat kuitenkin antavat useampia varoituksia. Työnantajan tapoihin voi esimerkiksi kuulua, että viranhaltijalle annetaan kolme varoitusta

ja virkasuhteen päättäminen tulee ajankohtaiseksi vasta sen jälkeen.

Tärkeää on, että työnantajalla on johdonmukainen käytäntö ja kaikkia viranhaltijoita kohdellaan samalla tavalla samassa tilanteessa. Vanhaa perua työnantajalla saattaa olla tapana antaa ensin suullinen huomautus, jolla ei ole varoituksen oikeusvaihtokutsia. Vasta sen jälkeen siirrytään varoituksiin, jos viranhaltijan virheellinen menettely uusiutuu.

### Aikaa korjata toimintatavat

Yleensä varoituksessa ei lue, miten pitkään se on voimassa eikä voimassaoloaikaa voida pelkää sen pohjalta ratkaistakaan. Mitä vakavammasta laiminlyönnistä tai rikkomuksesta on kysymys, sitä pidempään työnantaja voi yleensä varoitukseen vedota.

Työsuhdepuolella oikeuskäytännössä on esiintynyt tapauksia, joissa työntekijä on saanut useampia varoituksia, joiden välillä on kulunut aikaa puolesta vuodesta noin vuoteen ja aiempiin varoituksiin on voitu vedota. Niissä on katsottu, että työntekijä on ollut ilmeisen piittaamaton annettuja ohjeita ja määräyksiä kohtaan.

Aikarajoja tärkeämpiä ovat kuitenkin varoitusten syyt ja vakavuus. Aikajanan toisena ääripäänä ovat tilanteet, joissa työnantaja on antanut työntekijälle

varoituksen ja irtisanonut työ-sopimuksen samalla perusteella heti. Menettely on ollut työ-sopimuslain vastainen, koska työntekijälle ei ole annettu tilaisuutta korjata toimintatapojaan. Työsopimuksen päättämiseksi ei ole ollut hyväksyttäviä syitä.

Työsopimuslakiin perustuvaa oikeuskäytäntöä voidaan käyttää tulkinta-apuna myös seurakunnan viranhaltijoihin, koska kirkkolain säännös varoituksesta on laadittu työ-sopimuslain pohjalta. Varoitussäännös tuli kirkkolakiin 1.6.2013.

### Varoituksesta valittaminen

On huomattava myös se, että eri aiheista annettuja varoituksia ei voida laskea yhteen. Jos viranhaltija on aikaisemmin saanut varoituksen esimerkiksi luvattomasta poissaolosta, työnantaja ei voi vedota tuohon varoitukseen virkasuhteen päättämistilanteessa, jos uusi tapaus koskee virkatehtävien laiminlyöntiä.

Jos viranhaltija katsoo, että hänen saamansa varoitus on perusteeton, hän ei voi tehdä varoituksesta itsenäistä oikaisuvaati-

musta tai valitusta. Tämä johtuu siitä, että varoitus ei ole viranomaisen valituskelpoinen päätös, vaan työnjohdollinen puuttuminen viranhaltijan toimintaan. Varoitustapaus on kuitenkin mahdollista ottaa esimiehen kanssa epävirallisesti puheeksi, varsinkin jos näyttää siltä, että varoituksen taustalla on väärinkäsitys tai työnantajan tiedossa ei ole viranhaltijan kantaa.

Viranhaltija voi tehdä oikaisuvaatimuksen tai valituksen vasta sitten, jos työnantaja irtisanoo virkasuhteen ja vetoaa irtisanomisperusteena varoitukseen. Varoituksen oikeellisuus tulee tällöin tutkittavaksi, jos viranhaltija sitä vaatii.

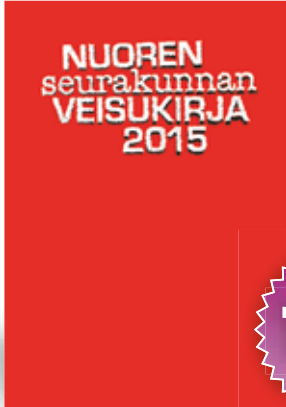
Poikkeuksellisesti työnantaja voi irtisanoa viranhaltijan ilman varoitusta, jos virkasuhteeseen liittyvä rikkomus on niin vakava, että viranhaltijan on tullut ilman varoitustakin ymmärtää menettelynsä moitittavuus. Tämä ankara säännös tulee sovellettavaksi vain erityistilanteissa, kun katsotaan, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista. ■

## VAROITUKSEN TARKOITUKSENA ON, ETTÄ VIRANHALTIJA TAI TYÖNTEKIJÄ SAA

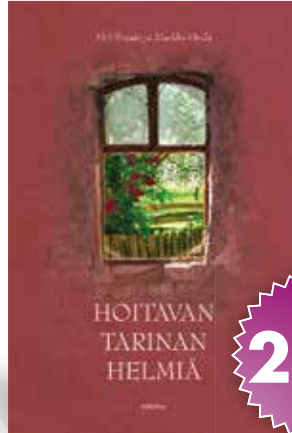
- 1) tiedon menettelynsä moitittavuudesta
- 2) ennakkomuistutuksen siitä, mitä tapahtuu, jos menettely toistuu
- 3) mahdollisuuden korjata väärän toimintatapansa.

Palvelemme seurakuntia Suomen laajimmalla valikoimalla. Kirkolliset tekstiilit ja tarvikkeet albasta öylätiin, kaikkien kustantajien kristilliset kirjat. Sacrumin satsaus kotimaiseen työhön takaa yksilölliset ratkaisut ketterästi ja ammattitaidolla! Edullisin seurakuntahinnoin tietenkin!

  
Kaikkea maan ja taivaan väliltä.



**12<sup>51</sup>**



**28<sup>80</sup>**



**6<sup>00</sup>**

Markku Perttilä (toim.)

### Nuoren seurakunnan veisukirja 2015

Nuoren seurakunnan veisukirjan 10. laitos tarjoaa monipuolisen kokoelman uusia ja vanhoja veisuja teemoista elämä, usko ja rukous. Ilmestyy tammikuussa 2015. Ennakkotilaa nyt seurakuntahintaan!

**12,51** (13,90)  
2-99 kpl **12,00**  
100- kpl **11,80**

Heli Pruuki, Markku Orsila

### Hoitavan tarinan helmiä

Kokoelma klassikkotarinoita sekä uudempia kertomuksia inspiraatioksi ja lohdutukseksi. Tarjoaa myös ideoita saarnan tai muun puheen pitämisen avuksi.

**28,80** (32,00)

### Suojelusenkeli -heijastin

Heijastimena kaikkein tehokkain, aito kotimainen prismaheijastin perinteisellä suojelusenkelikuvalla.

 **YHTEISVASTUU**

 KIRJAPAJA

### Nuorisotyöntekijän pantapaita

Kirkaansininen pantapaita helppohoitoista sekoitekangasta. Ateljé Solemniksen kotimaista laatutyötä! Paidan mukana toimitetaan kaksi etulipuketta. Mittatyö tilauksesta, mahdolliset muutostyöt sisältyvät hintaan. 55 % puuvilla 45 % polyesteri.

Pitkähihainen **69,00**  
Lyhyt hiäinen **59,00**



*Ateljé*  
**SOLEMNIS**



### Jouluseimikortit Keniasta

Kenialaisen Paul Chongon maalauksista Suomessa painetut jouluseimikortit. Kortteja 10 kpl / paketti (5+5) Kaksiosaiset taitettavat kortit ja kirjekuoret **24 €** (10 kpl) yksiosaiset kortit **12 €** (10 kpl)



ILMOITUKSEN HINNAT  
OVAT SEURAKUNTAHINTOJA





MARJO NURMI  
yhdysopiskelija, Dtl  
marjo.nurmi@student.diak.fi

Voimaantunassa

**O**PISKELEN SOSIONOMI-DIAKONIKSI ensimmäistä vuotta Diakissa Porin toimipisteessä. Ensimmäisen vuoden opinnot ovat edenneet vauhdilla, ja paljon uusia asioita on tullut opittua. Olen yllättänyt itseni positiivisesti jo useamman kerran. Monimuoto-opiskelu on aiheuttanut omat haasteensa. Perinteiset odotukset opiskelun toteuttamisesta on voinut unohtaa ja itsensä on saanut haastaa monta kertaa pysymään aikataulussa. Opiskelu tuntuu välillä yksinäiseltä, kun perinteinen opiskelijatovereiden päivittäinen kohtaaminen puuttuu.

**SUURIN HAASTEENI OPISKELUJEN SUHTEEN** on kuitenkin nyt edessä. Nimittäin ensimmäinen harjoittelu. Ja pelon sekaisin tuntein odotan tulevaa tammikuuta. Ensimmäinen harjoittelu koskee aikuissosiaalityötä, joten haastetta on ainakin luvassa. Harjoittelussa on monta jännittävää asiaa. Osaanko kohdata asiakkaan niin, että hän tuntee tullessa aidosti kohdatuksi? Osaanko kysellä oikeita asioita? Sellaisia että asiakas tuntee minun olevan juuri hänestä kiinnostunut? Osaanko ehdottaa sellaisia asioita, joista asiakas tuntee voivansa itse valita ja joihin hän voi itse tuntea saaneensa vaikuttaa?

Osaanko tukea niin, että asiakas tuntee omien mahdollisuuksiensa lisääntyneen ja erityisesti voimaantuvan oman elämänsä hallinnassa? Osaanko puhua silloin kun on sen aika ja osaanko olla oikealla hetkellä hiljaa? Erityisen puheliaana hiljaa oleminen onkin todellinen haaste minulle. Kuinka paljon voin olla oma puhelias itseni? Ja entäs se voimaantuminen. Kuulostaa hienolta mutta miten se käytännössä tehdään?

Harjoittelussa on monta jännittävää asiaa.

**HARJOITTELU LAITTAI MINUT ASTUMAAN ISOIHIN SAAPPASIIINIIN**, kun siirryin opiskelijasta työelämään. Onneksi harjoittelun ajaksi saan saappaat vain lainaan, ja niillä saa monta kertaa harjoitella kävelemään ennen kuin valmistumisen jälkeen astuu työelämään. Silti harjoitteluun ei voi lähteä jännittämättä, kohtaanhan kuitenkin siellä oikeita ihmisiä

ja sanomiseni voivat vaikuttaa oikeasti asiakkaan elämään.

Vaikka minua jännittääkin tulevat haasteet, voin vain luottaa, että riittää kun yritän parhaani. Tukea on onneksi tarjolla sekä kotoa että koulusta, mutta kun harjoittelussa tulee tiukka paikka vastaan luotan rukouksen voimaan. Uskon avulla selviän vastaan tulevista haasteista varmasti. ■

## Virikkeitä ja välineitä: yllättävät tilanteet

**Juttusarjan viimeinen osa käsittelee yllättäviin tilanteisiin valmistautumista. Kriisitilanteita tulee harvoin, ja siksi oikea ote täytyy olla niin sanotusti häntäluussa.**

**S**unnuntaiaamu on kaunis. Kirkkopolkua askeltaa eri-ikäisten ihmisten rivistö. Veteraanien alueellinen kirkkopyhä on alkamassa. Kirkkoon ahtautuu väkeä lähes viimeistä penkkiriviä myöten, onhan piispakin paikalla.

Yksi vuosia kotimaatansa palvellut kunniavieras lyhyhistyy naapurinsa käsivarsille. Häätäntyneitä katseita, odottavia silmäyksiä ympärille. Mitä nyt? Apu saapuu nopeasti paikalle. Seurakunnan työntekijä ohjaa ensiapuryhmän perille, ja veteraani saa avun.

Yllättävä tilanne iskee kuin varas yöllä, äkkiarvaamatta. Aina auttaminen tai tilanteen hoito ei suju onnellisesti. Seurakuntien työntekijät joutuvat kohtaamaan yllättävien tilanteiden ja kriisien lisäksi mainekriisien ristitussa arkeaan.

Enenevässä määrin myös silloin, kun vaivat ja loukkaavat vihapostit nimettömiltä lähettäjiltä ovat rantautuneet työntekijöiden ja päättäjien arkeen. Ne myös saattavat ja tuntuvat joskus koh-

tuuttomilta. Siksi on syytä varautua kaikkeen mahdolliseen yllättävien tilanteiden kohtaamisessa.

### Suunnitelmat käyttöön

Kriisi- ja valmiussuunnitelmia on väännetty yhdessä jos toisestakin seurakunnassa sekä kriisiviestintää hiottu. Hyväkään suunnitelma ei auta kriiseissä, ellei sitä aukaista ja työntekijöitä perehdytetä, muistuttaa asiantuntija **Hannu Tamminen** Työturvallisuuskeskuksesta (TTK).

– Perehdyttäminen ja siihen liittyvä aineisto ovat avainasemassa kriisitilanteisiin varautumisessa. Kun uusi ohje otetaan käyttöön, täytyy se perehdyttää myös ”vanhoille” työntekijöille, koska uuden käytännön ääressä kaikki ovat ”uusia” työntekijöitä.

Tammisen mielestä turvallisuuteen liittyvät asiakirjat jäävät helposti tahdon ilmaisun tasolle, joten kaikki dokumentit, jotka antavat ohjeita käytännön tilanteisiin, ovat lämpimästi terve-

tulleita. Tamminen tutustui Ylä-Savon seurakuntayhtymän ohjeistukseen yllättävissä tilanteissa ollessaan kouluttamassa työsuojeluhenkilöstöä Iisalmissa.

– Ohjeistus on tässä mielessä erinomainen pelinavaus ja lukee ajatellen laadittu. Sen tukena on erikseen kriisiviestintäohje ja valmiussuunnitelma. Asiakirjassa on ohjeistusta sekä ”asiakkaan” että työntekijän kohtaamiseen kriisitilanteiden hoitamiseksi.

Tammisen mukaan seurakunnissakin pitää valmistautua erilaisiin yllättäviin tilanteisiin. Usein ratkaisutavat ovat samankaltaisia ja yhteinen dokumentti vahvistaa myös käsitystä, että työturvallisuus kuuluu kaikkien arkeen ja perustehtävään.

– Yllättävässä tilanteessa ihmisen joutuu hämmennyksen takia turvautumaan valmiisiin käyttäytymismalleihin, jotka on omaksuttu yrityksen, erehdyksen, opiskelun, harjoittelun ja kokemusten kautta. Oikea ote täytyy olla niin sanotusti häntäluussa, psykomotorisena mal-

## OHJEISTUKSEN AIHEKOKONAISUUDET

1. Mikä on kriisi, sen vaiheet ja seurakunnan kriisivalmius
2. Kriisien ennaltaehkäisy (turvallinen ilmapiiri, ohjaus ja kasvattaminen siihen)
3. Kriisiryhmä ja tiedottaminen ja ohje mediassa olemiseen (erillinen kriisiviestintäohje lisänä)
4. Toimintamalleja eri tilanteissa
5. Tietoa nuorten kriiseistä
6. Ongelmien tunnistamiseen apua
7. Kirjallisen viestin malleja
8. Yhteyksiä ja jälkihoito

lina. Kriisitalanteita tulee harvoin, ja siksi niitä pitää harjoitella riittävän usein, painottaen Tamminen.

### Paikallistaso saa näkyä

Nuorisotyön asiantuntija **Sirpa Syrjä** kirkkohallituksesta pitää Ylä-Savon ohjeistusta yllättäviin tilanteisiin ja kriiseihin erinomaisena mallina paikallistason valmistautumisena. Syrjän mukaan kirkkohallituksessa on käyty läpi muun muassa turvallisuusasiakirjojen päivittämistä ja aihepiiriä on tarkasteltu myös yhdessä Allianssin kanssa.

– Ylä-Savossa on tehty hienoa ja seikkaperäistä työtä. Malli kelpaa pohjaksi monille muillekin toimijalle. Tärkeintähän näiden asiakirjojen tekemisessä on tehdä se vastaamaan paikallisia tarpeita, ja nähdä työvälineenä yllättävissä ja vaikeissa tilanteissa, Syrjä toteaa.

Syrjän mukaan myös jälkihoito kannattaisi huomioida

seurakunnissa entistä vakavammin. Lisäksi toimintaohjeessa tulisi olla paikallisia yhteistyötoimia apua tarjoavista yhteistyökumppaneista.

– Jokainen kriisitalanne vaatii selkeät toimintaohjeet ja selkeät vastuunjaot. Nuoriso- ja diakoniatyöllä on erityisen paljon annettavaa kriisien jälkihoitossa. Moni yhteiskunnan toimija tunnustaa, että paras jälkihoiton osaaminen on juuri seurakunnan työntekijöillä.

### Kättä pitempää tueksi

Ylä-Savon seurakuntayhtymän ohjeita yllättävissä tilanteissa on 12-sivuinen opas, joka on käsitelty yhtymän johtoelimissä ja esitelty työntekijöille yhtymän omissa koulutuksissa sekä on intranetissä. Ohjeena on käydä se läpi kerran vuodessa yhdessä eri työaloilla läpi. Ohjeen laadinnasta vastasivat työsuojeluhenkilöstö, viestintä ja hallintojohtaja. Oppaan sisältöä täy-

dennetään tarvittaessa.

Ohjeistuksen perusteluissa näkyy sen tarkoitusperä: ”Tämän ohjeen tarkoitus on auttaa työntekijöitä, luottamushenkilöitä tai vapaaehtoisia toimimaan yllättävissä tilanteissa oikein tai varautumaan erilaisiin mahdollisiin yllättäviin tilanteisiin. Henkilökuntaa perehdytetään kriisityöhön, jonka tarkoituksena on tukea kriisissä olevan henkilön omaa selviytymistä ja nopeuttaa sitä. Toiminta tapahtuu eri yhteistyötahojen ja pelastusviranomaisten kanssa yhteistyössä.” ■

## VIRIKKEITÄ JA VÄLINEITÄ -JUTTUSARJA

1/2014 Sururyhmä

2/2014 Työpaja

3/2014 Depressiokoulu

4/2014 Yllättävät tilanteet

# OSATYÖKYKYISEN VOIMAVARAT KÄYTTÖÖN

**Työpaikat vähenevät, mutta samanaikaisesti joillakin aloilla osaavista työntekijöistä on pula. Työpaikoilla on viimeistään nyt aika nähdä työssä olevien ja rekrytoitavien osatyökykyisten käytettävissä olevat voimavarat. Tukitoimenpiteitä tähän on runsaasti.**

Vajaakuntoinen määritellään henkilönä, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet vamman, sairauden tai vajavuuden takia. Osatyökykyinen-sana on tullut käyttöön vajaakuntoisen synonyyminä ja hieman positiivisempänä ilmauksena.

Osatyökykyisyys voidaan määritellä myös olennaisena tai osittaisena työkyvyn menetyksenä. Ihminen on osatyökykyinen, jos hänen työkykynsä on alentunut vähintään 2/5. Kannattaa huomata, että henkilön sairaus tai vamma ei kuitenkaan välttämättä aina vaikuta työtehtävistä suoriutumiseen lainkaan.

## Osatyökykyinen työntekijä

Työkyvyn aleneminen sairauden tai vamman vuoksi on aina ikävää ja aiheuttaa asianosaiselle surureaktion. Itse sairaus tai vamma aiheuttaa kärsimys-

tä ja uudelleen orientoitumista elämään. Seuraavassa vaiheessa nousee mieleen kysymys: Entäs työ? Pystynkö enää sitä tekemään?

Nykyään tätä ongelmaa pyritään lähestymään positiiviselta kannalta. Ei katsota sitä, mitä on menetetty, vaan sitä, mitä on vielä jäljellä. Vaikka työkyky olisi alentunut, tukitoimenpiteiden avulla entinenkin työ voi sujua. Jos työkyvyn aleneminen on tulevaisuuden näköpiirissä, siihen voidaan alkaa varautua hyvissä ajoin. Toisaalta pitkän poissaolon jälkeen työhön paluu pitää tapahtua tuetusti.

Työnantajan tulee seurata työntekijöidensä työhyvinvointia ja työkykyä jatkuvasti. Jos jonkun kohdalla työkyvyn huomataan alentuneen, siihen voidaan puuttua välittömästi niin sanotun varhaisen tuen mallin avulla työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijän yhteistyönä. Jos taas työntekijä itse huo-

maa työkykynsä alentuneen, ensimmäinen askel on puhua asiasta esimiehen ja työterveyshuollon kanssa.

Prosessissa päähuomio on jäljellä olevan työkyvyn arvioinnissa ja tukemisessa ja mahdollisen kuntoutussuunnitelman tekemisessä. Minkä mittaiseen työaikaan osatyökykyisellä on mahdollisuuksia? Mitä muutoksia työympäristössä pitää tehdä työn mahdollistamiseksi tai mitä apuvälineitä tarvitaan? Mitä lisäkoulutusta työntekijä tarvitsee ja mitä voimavaroja pitää vahvistaa? Mitä tukimuotoja on työntekijän toimeentulon turvaamiseksi?

## Osatyökykyisen rekrytointi

Osatyökykyinen työnhakija voi hakea työnantajan avointa työpaikkaa ja olla hakijoista pätevin. Tässäkin tapauksessa kannattaa perehtyä tarjolla oleviin tukiin ja apukeinoihin, joita on



olemassa. Osatyökykyisen rekrytoinnissa kannattaa myös muistaa, että osatyökykyisen palkkaamisessa henkilön osaamisen tulisi olla keskeisellä sijalla – ei sairauden tai vamman.

Työhaastattelussa kysymysten tulee rajautua työtehtävän kannalta olennaisiin asioihin. Joskus pienetkin järjestelyt voivat mahdollistaa osatyökykyisen täysipainoisen työskentelyn: erilaisten vammojen ja sairauksien vaikutus työssä suoriutumiseen riippuu työympäristöstä ja -tehtävistä, eivätkä ne vält-

tämättä vaikuta työssä toimimiseen lainkaan. Osatyökykyisen rekrytoinnissa ja palkkauksessa TE-toimisto on tärkeä yhteistyökumppani. Työttömän henkilön työ- ja toimintakyky voidaan arvioida perusterveydenhoidossa.

### Monimuotoinen työyhteisö

Osatyökykyisten voimavarojen pitäminen työelämän palveluksessa haastaa kaikkia sopeutumaan entistä monimuotoisempiin työyhteisöihin. Monimuotoisessa työyhteisössä työskentelee esimerkiksi eri-ikäisiä, eri maista kotoisin olevia ja osatyökykyisiä työntekijöitä. Kaikkien erilaiset voimavarat ja persoonallisuudet ovat rikkaus, josta koostuu hyvinvoiva ja tehokas työyhteisö. Työhyvinvointi ja työntekijälle sopivaksi mukautettu työ ei ole vain työntekijän etu.

– Osatyökykyinen tuon uuden näkökulman työpaikalle.

– Osatyökykyiset ovat Työterveyslaitoksen ja Kelan tutkimuksen mukaan keskimääräistä palkansaajaa innostuneempia työstään.

– Osatyökykyisten työllistämisen voidaan nähdä osana työnantajien sosiaalista vastuuta.

– Henkilöstön yleinen työhyvinvointi työpaikalla lisää tuottavuutta ja vähentää sairausloma- sekä työkyvyttömyyskuluja. ■

### SOSIAALI- JA TERVEYS- MINISTERIÖN OSA- TYÖKYKYISET TYÖS- SÄ -OHJELMA OSKU (2013–2015)

- Uudella toimintakonseptilla tuetaan sekä työelämässä että työelämän ulkopuolella olevia osatyökykyisiä.
- Työnantaja tai TE-toimisto nimeää osatyökykyisen tueksi työkykykoordinaattorin.
- Koordinaattori suunnittelee ja räätälöi yhdessä osatyökykyisen kanssa eri keinoista (palvelut, tuet, etuudet) juuri hänelle sopivan kokonaisuuden, jonka avulla hän pystyy jatkamaan työelämässä tai pääsee mukaan työelämään.
- Konseptin soveltuvuutta ja toimivuutta käytännössä testataan pilotoinnilla.
- Lisäksi lainsäädännöllisillä muutoksilla helpotetaan osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jatkamista.
- Eduskunnalle annettiin 16.10.2014 kaksi hallituksen esitystä, joiden tarkoituksena on parantaa osatyökykyisten työllistymistä:
  - osakuntoutusraha helpottamaan työn ja kuntoutuksen yhdistämistä
  - palkkatuen uudistus tehostamaan työllistymistä.

### TUKEA JA TOIMEENTULOJA

- Osasairauspäiväraha helpottaa työhön palaamista, kun täysipäiväisesti työskennellyt palaa sairauspoissaolon jälkeen osa-aikaisesti töihin.
  - Kuntoutustuki on määräaikainen työkyvyttömyyseläke.
  - Työkyvyttömyyseläkkeellä voi tietyin ehdoin tehdä töitä eläkettä menettämättä.
  - Osatyökyvyttömyyseläke on puolet täyden työkyvyttömyyseläkkeen määrästä. Määräajaksi myönnettävä osatyökyvyttömyyseläke on nimeltään osakuntoutustuki.
  - Jos työkyky palautuu, työeläkelaitoksen maksama eläke voidaan lakkauttaa tai täysi eläke voidaan muuttaa osatyökyvyttömyyseläkkeeksi.
- Lisätietoa: Kela ja työeläkelaitokset, TE-toimisto

Lähteet

[www.toimia.fi](http://www.toimia.fi)

[www.takaisintoimeen.fi](http://www.takaisintoimeen.fi)

[http://www.stm.fi/vireilla/kehittamis-ohjelmat\\_ja\\_hankkeet/osatyokykyiset](http://www.stm.fi/vireilla/kehittamis-ohjelmat_ja_hankkeet/osatyokykyiset)

[www.kela.fi](http://www.kela.fi)

[www.tesso.fi](http://www.tesso.fi)

# MONIMUOTO-OPINNOT – MAHDOLLISUUS JA HAASTE

**Monimuoto-opiskelu haastaa itsenäisyyteen ja vastuullisuuteen, mikä voikin yllättää. Monimuoto-opintoihin voi pettyä, jos on odottanut opiskelua innolla ja sitten löytää itsensä kotoa netin äärestä.**

– Aiemmin monimuoto-opinnot olivat suunnattu- ja aikuisopiskelijoille. Myöhemmin samat käytännöt ja periaatteet ovat Diakissa laajentuneet lähes kaikkiin koulutuksiin. Erilliset hakuryhmät ikärajoineen ovat poistuneet syksyn 2014 haussa. Enää ei ole erikseen aikuisten koulutusta eikä työkokemuksesta saa koulutukseen hakiessa lisäpisteitä, Diakin lehtori **Hanna Laurila** kertoo.

Tehdyt uudistukset liittyvät kuluvalle hallituskaudella tehtyihin korkeakoulujen opiskelijavalintojen uudistuksiin.

Monimuoto-opinnot toteutuvat osin verkko-opintoina itsenäisten tehtävien ja ryhmätyöskentelyjen avulla. Vaikka opetuksen toteutustavat ovat erilaiset, noudetaan opetuksessa samaa opetus-suunnitelmaa, tutkintosääntöä ja harjoittelukäytäntöä kuin päiväopinnoissa.

Diak tarjoaa monimuoto-opiskelua tällä hetkellä Oulussa, Pieksämäellä, Porissa, Järvenpäässä ja Helsingissä. Pieksämäellä kaikki opetus toteutetaan monimuoto-opetuksena.

## Monimuoto-opinnot käytännössä

Monimuoto-opinnot jaksottuvat lähi- ja etäjaksoihin sekä harjoitteluihin, jotka ovat samannimiset kuin päiväopinnoissa. Lähijaksojen pituudet vaihtelevat. Lähijaksojen välissä ryhmät kokoontuvat netissä, jossa ryhmäkeskusteluita ja -tehtäviä tehdään videokeskustelua käyttäen.

Monimuoto-opiskelu haastaa itsenäisyyteen ja vastuullisuuteen, mikä voikin yllättää. Yhteiset ryhmätehtävät edellyttävät vastuuta omasta työskentelystä ja aikatauluista. Vaikka monimuoto-opinnot ovatkin joustavia, ne eivät kuitenkaan tarjoa helpompia opintoja tai lomailua. Tehtävien vaatima aika voi yllättää, sillä tehtävät niin itsenäisesti kuin ryhmässä ovat laajoja. Vastuu yhteyden syntymisestä opiskelijoiden kesken jää enemmän myös opiskelijalle itselleen. Koska opinnot ovat verkossa, korostuu verkossa toimivan ryhmän jäsenten tuki toisilleen.

## Yhteyden rakentamisen haaste

**Edit Wentin** opiskeli aiemmin päiväopinnoissa Turussa mutta siirtyi monimuoto-opintoihin Poriin. Ennen Poria välissä oli työntekoa ja välivuolia. Siirtymisen myötä muuttui paikkakunta ja ystävät jäivät etäammalle, päivärytmikin muuttui. Lähiopetuksen kokonaismäärä 5 viikkoa, siten etä kullakin lähiviikolla on 4 opiskelupäivää, tuntui vähäiseltä.

Edit ajattelee erityisesti uudelle paikkakunnalle muuttaneita nuorempia opiskelijoita, jotka jo itsenäistymisen vuoksi ovat uudessa tilanteessa. Löytyykö päivään rytmiä ja syytä herätä? Jäävätkö he enemmän yksin, kun opiskeluryhmä kokoontuu pääsääntöisesti netissä?

A young woman with brown hair, wearing a black sweater and a colorful patterned scarf, is smiling and holding a stack of books. She is standing in a library aisle with bookshelves filled with books. A large window with blinds is visible in the background, and a potted plant is on the left. A semi-transparent text box is overlaid on the right side of the image.

## MONIMUOTO-OPINNOT

Monimuoto-opinnot mahdollistavat opiskelun työn tai muun elämän ohessa. Diakissa valtaosa koulutuksesta toteutetaan monimuotokoulutuksena sulautuvan opetuksen (blended learning) pedagogisia periaatteita noudattaen. Opiskelijan polkua rytmittävät lähi- ja etäjakso sekä harjoittelut. Opetusteknologia ja erilaiset verkkoympäristöt ovat kiinteä osa työskentelyä.

Edit Wentin haki kirjastosta aineistoa.

– Entä jos motivaatiota opiskeluun ei löydykään, tipahtaa joukosta ja vain jää pois. Ne riskit monimuoto-opiskelussa ovat mielestäni suuremmat.

Monimuoto-opintoihin voi pettyä, jos on odottanut opiskelua innolla ja sitten löytää itsensä kotoa netin äärestä. Opinnot voivatkin tuntua enemmän harrastukselta, ja opiskelijan identiteettiä voi olla vaikea löytää hän jatkaa.

### Aikuisopiskelijoille helpompaa

Diakin kuraattori **Maarit Heusala** sanoo, että erityisesti työssäkäyvät aikuisopiskelijat ovat kokeneet monimuoto-opiskelujen opetustavat hyväksi. Toisaalta työssäkäynnin tai perhe-elämän yhteensovittaminen voi tuoda omia haasteita niin jaksamiselle kuin opintojen suorittamiselle.

– Etenkin opintojen edessä työn ja opiskelun yhdistäminen voi olla liian haasteellista, ja siksi opintovapaan ottaminen jossain vaiheessa voi olla hyvä ratkaisu.

Heusala ymmärtää nuorempien opiskelijoiden kaipaavan tiiviimpää rytmiä ja enemmän opiskelija-elämää ja näkee erityisesti nuorten opiskelijoiden jaksamisen haasteena.

– Opiskelijat ovat erilaisia, ja paljon on kiinni yksilöstä, hänen perusvalmiuksistaan ja itseohjautuvuudestaan.

### Diak tukee oppimista

Aivan kylmiltään ei virtuaaliopintoihin kuitenkaan siirrytä. Opintojen alussa panostetaan opiskelijoiden ryhmäytymiseen ja Porissa opiskelijat saavat Diakin puolesta opiskeluajaksi Ipadit helpottamaan verkko-opiskelua.

– Opettajat ovat myös tarjonneet mahdollisuuksia tehtävän purkuun koululla netin sijaan, kertoo Edit.

– Toisaalta netti tarjoaa mahdollisuuden siihen, että uskaltaa sanoa paremmin asioita ääneen ja jokaisella on yhtäläinen tila ilmaista ajatuksiaan.

Kun opinnoista suuri vastuu on itsellä, edellyttää se oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta. Jos yksinäisyys tai opintovaikeudet yllättävät, ovat opettajat ja opinto-ohjaajat saatavilla.

Diakin kuraattori **Maarit Heusala** näkee tärkeänä, että kuraattoritoiminta saa kasvat. Jos vain on mahdollista, kuraattori on mukana monimuoto-opintojen alussa infopäivissä esittäytymässä ja keskustelemassa. Kuraattorin ja opiskelijan välinen yhteys toteutuu tapaamisten lisäksi puhelimen välityksellä tai verkossa mikrofoniin ja web-kameroitten avulla.

### Vuorovaikutusosaamisen haasteet

Virtuaaliopetuksessa vuorovaikutus muuttuu. Ilmeet ja eleet jäävät pois, jos työskennellään vain äänen tai tekstin välityksellä. Nettityöskentely ei mahdollista myöskään samanlaista kohtaamista ja kuulemista kuin kasvotusten.

– Läsnaolon ja ihmisen kohtaamisen taidot jäävät väistämättä vähemmälle monimuoto-opetuksessa, ellei sitten ole tilalle vastaavia kokemuksia muualta, sanoo Edit, joka itse on aloittanut työt opintojen ohella saadakseen samalla rytmiä arkeen.

– Kuulostaahan se teoriassa kauniilta, että opiskellaan syrjäytymisestä ja oppii ymmärtämään siihen liittyviä ilmiöitä, mutta monimuoto-opinnoissa on myös itsessään riski jäädä yksin. Mielestäni arvokasta vuorovaikutusosaamista menetetään monimuoto-opintojen kautta, Edit toteaa.

Riittävä lähiopetuksen säilyminen, myös osana monimuotoa, on Diakissa koettu tärkeäksi. Lehtori **Hanna Laurila** kertoo opintojen muovaamisen sopivaksi olevan jatkuvana haasteena.

– Lähiopetuksessa kuitenkin painotetaan vuorovaikutteista työskentelyä samoin kuin verkko-opetuksen tiiviitä ryhmätehtäviä ja -työskentelyä. Opiskelijoiden keskinäinen tuki ja vuorovaikutus etäjaksojenkin aikana ovat myös merkittävä jaksamisen ja oppimisen tuki. Sisältöjä kehitetään jatkuvasti ja tulevaan opetussuunnitelmaan onkin lisätty vuorovaikutusosaamista ja kohtaamista, **Hanna Laurila** kertoo. ■

Lähde: Diak: Monimuotokoulutuksen periaatteet 2012

Tutustu lisää Diakin verkkojulkaisuihin osoitteessa:

<http://www.diak.fi/tyoelama/Julkaisut/c-sarjajulkaisut/Sivut/default.aspx>





## Kiitollisuus

**K**iitollisuus seisoi jouluruuhkassa ja oli surullinen. Häntä ei juuri nyt tarvinnut kukaan. Kuuluisa Kiire vei huomion ja sai kaiken palvelun ja energian osakseen. Kiireen sesonkiaikaa, tuntui Kiitollisuus ajattelevan, mutta silti hän oli vähän närkästynyt, jopa kateellinen Kiireelle. Kiitollisuus alkoi miettiä, oliko hänellä koskaan sesonkiaikaa. Ei oikeastaan ollut, tai ehkä silloin, kun on pelastuttu joltakin asialta täpärästi, silloin Kiitollisuus on tervetullut, koska ei käynyt vielä pahemmin. Niin, aika pessimististä sekin, tuumi Kiitollisuus. Mielellään olisin läsnä myös silloin, kun kaikki on hyvin, lapset terveinä, koti kunnossa ja ihmisillä mukava olo.

Ja tämä jouluhössötys, mietti Kiitollisuus. Siivoa, leivo, paketo, lähetä, etsi, korista, ripusta, siivoa, leivo ja niin edelleen. Jos ulkoinen järjestys auttaa sisäisen rauhan ja kiitollisuuden löytämiseen, niin sitten, mutta ei sitä itsensä kustannuksella kannata tehdä. Jouluku, kuten elämä yleensäkin, ei ole suoritus, vaan mielentila. Mutta Kiitollisuus ei voinut vaikuttaa ihmisiin, hänen täytyi vain odottaa, että joku löytäisi hänet.

Kiitollisuus käveli kirkon eteen ja näki iltavalossa, pimeän keskellä, jouluseimen. Seimen lapsi syntyi keskelle ei-mitään, mutta hänellä oli siinä hetkessä läsnä huolehtiva äiti ja isä sekä katto pään päällä, kaikki tarvittava. Kiitollisuus havahtui. Hän on läsnä joulun aikana, jos joku häntä tarvitsee, mutta hänellä on oma sesonkiaikansa, tyhjän haudan aamuna. ■

Kirjoittaja on hoitovapaalla oleva  
Kemin seurakunnan nuorisotyön ohjaaja.

### 3 kysymystä

1.

Luetko Dinoa? Miksi/miksi et?  
Lukisitko Dinoa verkossa?

2.

Mistä kirkko viestii?

3.

Millaisella iskulauseella/sloganilla kutsuisit työtäsi?



**Anssi Tähtinen**  
nuorisotyönohjaaja  
Hyvinkään seurakunta



**Katriina Tuomisto**  
päihde-, mielenterveys-  
ja kriminaalityö  
Nastolan seurakunta



**Tero Löfberg**  
nuorisotyönohjaaja  
Lahden Joutjärven  
seurakunta

- *Pikaisesti selailen aina läpi, ja kiinnostavimmat jutut luen tarkemmin läpi. Lähinnä sen takia, että vähän pysyy kärryillä ja tietää, mitä tapahtuu ja mistä alalla puhutaan. Verkkolehden lukeminen saattaisi helpommin unohtua.*
- *Olipa paha kysymys. Organisaationa kirkko viestii ajankohtaisista asioista. Jäseniensä kautta kirkko viestii elävästä elämästä.*
- *Nuorisotyö: Maasta, taivaasta ja kaikkialta niiden välistä.*
- *Dinoa tulee luettua silloin tällöin. Ajanpuute on lähinnä suurin syy, lisäksi teemat, jotka eivät suoranaisesti liity työalaani, jäävät valitettavasti vähemmälle huomiolle. En usko, että tulisi verkkoversiotakaan luettua sen enempää.*
- *Kirkon tulisi viestiä yhä enemmän sitä, että se on tarkoitettu kaikille. "Meidän kirkko"-ajattelua tulisi viedä vielä voimallisemmin eteenpäin. Meidän työntekijöiden pitäisi myös itse uskoa siihen, että teemme hyvää, sillä me teemme ja Suurella Sydämellä!*
- *Ihmisenä ihmiselle – tasavertaisina.*
- *Kyllä, vähintään kerran. Joskus toisenkin. Lähinnä tarkistaakseni, onko tulossa asioita/päätöksiä yms. jotka voisivat vaikuttaa työni tekemiseen. Verkkolehdeä tulisi luettua todennäköisesti vähemmän kuin lehtiversiona.*
- *Tämä oli aivan liian vaikea kysymys. Kirkko viestii vähän kaikesta. Toivoisin enemmän selkeyttä, johdonmukaisuutta ja ennen kaikkea julistusta ylösnousseesta Kristuksesta.*
- *Älä luovuta, koita uudestaan!*

## Terveystietojen antaminen virkasuhteen aikana

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin.

**V**iranhaltija on velvollinen antamaan pyynnöstä työnantajalle tietoja työ- ja toimintakyvystään tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi (kirkkolaki 6 luku, 31 §). Työnantajan pyyntö ei saa olla miehivaltainen, vaan tietojen on oltava tarpeellisia tehtävän asettamien vaatimusten vuoksi. Tarkoituksena on tarkistaa, pystyykö viranhaltija terveytensä puolesta hoitamaan hänelle kuuluvat tehtävät.

Työnantaja voi määrätä viranhaltijan myös terveydentilaa koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, kun se on välttämätöntä sen selvittämiseksi, onko viranhaltijalla edellytykset hoitaa tehtävänsä. Kysymyksen tulevat tavanomaiset terveystarkastukset työterveyshuollossa, mutta myös muut tutkimukset, jos ne katsotaan aidosti välttämättömiksi.

Työnantajan on ennen määräyksen antamista varattava viranhaltijalle tilaisuus tulla kuulluksi asiasta. Tarkastusten ja tutkimusten aiheuttamista välttä-

mättömistä kustannuksista vastaa työnantaja. Koska terveystiedot ovat arkaluonteisia ja henkilökohtaisia, saatuja tuloksia ei lähetetä suoraan työnantajalle, vaan viranhaltija toimittaa itse ne työnantajalle.

Toisinaan viranhaltijat saattavat pelätä, että terveystarkastuksen tavoitteena on etsiä työkyvyn puutteita, jotka voivat johtaa jopa virkasuhteen päättämiseen. Jos viranhaltija tietää olevansa työkykyinen, tarkastus palvelee viranhaltijan etua. Terveystarkastuksen lopputulos tulee osoittamaan työnantajalle, että viranhaltija täyttää vaaditut terveyskriteerit. Jos taas työkyvyssä on puutteita, ne otetaan huomioon viranhaltijan tehtäviä järjestettäessä.

Virkasuhteen päättäminen ei missään tapauksessa ole todennäköistä. Jos viranhaltija kieltäytyy antamasta tietoja tai menemästä tarkastukseen tai tutkimukseen ja on syytä epäillä työkyvyn puutetta, työnantaja saattaa kieltäytymisen pohjalta ryhtyä jatkotoimenpiteisiin. Ääritapauksessa viranhaltija voidaan

siirtää toisiin tehtäviin tai pidättää virasta. Aina on kuitenkin muistettava, että työnantaja voi pyytää vain tarpeellisia terveystietoja ja määrätä vain välttämättömiin tarkastuksiin ja tutkimuksiin.

Kirkkolain lisäksi terveystietojen toimittamisesta on säännöksiä työterveyshuoltolaissa. Sen mukaan työntekijä tai viranhaltija ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön terveydentilan selvittämiseksi. Työterveyshuoltolaki kuitenkin koskee erityyppistä selvittämistä. Siellä halutaan tarkistaa, aiheuttaako työ tai työympäristö itsessään sairastumisen vaaraa tai terveydentilaan kohdistuvia vaatimuksia. ■

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



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

Väärin  
syntynyt

**E**HKÄ JOKU MUISTAA TARKEMMIN, miten se (tosi)tarina parista suomalaisesta jazzmuusikosta meni. He siis eivät olleet ollenkaan lämpimissä väleissä, mutta joutuivat samalle klubille soittamaan peräkkäiset setit. Ensimmäisen soittaessa toinen seiso i yleisössä muiden jatsipoliisien seassa aivan lavan etureunassa ja kajautti musiikin sekaan vähän väliä ja joka soolon jälkeen: "Väärin!"

Sitten hän kiipesi itse lavalle, ja vastaavasti ensiksi soittanut maestro laskeutui yleisön sekaan kuuntelemaan sormi poskella ja kulmat kurtussa. Hänen suustaan ei monen yllätykseksi kuulunutkaan kostohenkisiä kommentteja, kunnes viimeisen soolon jälkeen hän huudahti kertaalleen: "Oikein!"

**TÄMÄ LEGENDA TULI JOSTAIN SYYSTÄ MIELEEN** eräänä arki-iltana eräässä kirkkosalissa. Kyseessä oli alkamaisillaan oleva seurakunnan tilaisuus, jonne odotettiin saapuvaksi koko tulevan vuoden rippikouluikäluokkaa, yli kahtasataa kirkassilmää. Kirkko alkoi täyttyä, luonnollisesti takapenkeistä alkaen, mukavasta puheensorinasta. Osa löysi kaveriporukan, osa yritti suomalaisittain etsiä tyhjän penkikirivin tai ainakin turvallisen tilavan istumapaikan.

Kun ehkä puolet oli jo saapunut paikalle, asteli sakastista vanhempi kappalainen määrätietoisesti mikrofoniin ääreen ja sanoi niin painokkaasti, että vanhat Teletet särisivät: "Väärin olette menneet istumaan sinne, täällä täytetään paikat edestä

päin." Nämä olivat ensimmäiset sanat, jotka kirkkoon tulleelle ikäluokalle seurakunnasta sanottiin. Väärin tulitte rippikouluun. Joskus sitä on aika vaikea olla solidaarinen ja seistä samassa rivissä kolegoidensa kanssa.

#### MUSIIKISSA ON LAINALAISUUKSIA,

mutta kyse on myös muusta kuin virheettömästä suorituksesta (parhaimmillaan jopa jazzissa tai klassisessakin). Siitä että saa värähtämään jotakin toisessa ihmisessä, ja joskus siihen tarvitaan väärä ääni. Käyttäytymisessäkkin on koodistonsa, ja sitä että aikuinen sietää nuorelta ihmiseltä näiden koodistojen kanssa

hapuilemista, sanotaan ystävällisyydeksi. Ja kun Vapahtaja tekee samaa meille, sitä sanotaan armoksi.

Saivartelu on välillä toki mukavaa. Ja sitten kun näiden väärin-oikein-asioiden kanssa tullaan oikeasti merkityksellisten asioiden äärelle, pitäisi osata katsoa sopivasti omien rajojensa eli päähänpinttyemiensä yli. Itselleni ainakin se on yksi maailman vaikeimmista asioista. Kun olisi niin kiva olla oikeassa.

Tätä kirjoittaessa on taas se juhmallinen aika vuodesta, kun kristillisillä keskustelupalstoilla otetaan kilpaa kantaa siihen, syntyikö Vapahtaja neitsyestä vai ei. Toivoisin, että tämän kohdan voisi hypätä yli ja todeta, että hyvä kun ylipäänsä syntyi. Vaikka sitten olisikin jonkun mielestä väärin syntynyt. ■

Saivartelu on  
välillä toki  
mukavaa.

### *KNT:n vuosikokous Jyväskylässä*

**13.1.2015** järjestetään KNT:n vuosikokous klo 17.30  
IT-Dynamossa Jyväskylässä.

### *Opiskelijoiden Kirkon päivä*

**28.1.2015** järjestetään Kirkon päivä opiskelijoille  
(diakonia-, nuorisotyö- ja varhaiskasvatus) Helsingissä.

### *Dtl:n seminaaripäivä*

**13.4.2015** osastojen toimihenkilöiden seminaaripäivä Helsingissä.

### *JUKOn luottamusmiehet*

**10.3.2015** Vakavan järjestämät lm-koulutukset neuvottelutaidosta

**19.3.2015** JUKOn kurssi, Kuopio

**24.3.2015** JUKOn kurssi, Vaasa

**22.–23.4.2015** JUKOn luottamusmiespäivät, Helsinki

**8.9.2015** Vakavan järjestämät lm-koulutukset neuvottelutaidosta

**1.–2.10.2015** JUKO/Vakava/AKI

### *Dtl:n Sisu-koulutukset jäsenille*

**9.11.2015** Helsinki

**12.11.2015** Kalajoki

**16.11.2015** Lohja

## DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



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



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



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



**Varapuheenjohtaja 2014-2015**  
Marko Pasma  
johtava diakoniatyöntekijä  
Puh. 040 804 9360  
marko.pasma@evl.fi



## KIRKON NUORISOTYÖN- TEKIJÖIDEN LIITTO



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



**Puheenjohtaja  
2014-2016**  
Ilkka Kalliokoski  
johtava nuorisotyönohjaaja  
Puh. 040 547 1888  
ilkka.kalliokoski@evl.fi



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



**Varapuheenjohtaja  
2014-2015**  
Tero Flesinch  
johtava nuorisotyönohjaaja  
puh. 050 461 0568  
tero.flesinch@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  
nettissä [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 – Erityiskoulutettujen  
työttömyyskassa,  
puh. 09 7206 4343  
(ma-to klo 12–15),  
[www.erko.fi](http://www.erko.fi)

### KÄYTÄ HYÖDYKSESI

jäsenetusi, joihin voit  
tutustua verkkosivuillemme  
[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!





\* . AU51 \*



# KIRKON KASVATUKSEN PÄIVÄT

ptk.fi

POIKIEN JA TYTTÖJEN KESKUS

## Tervetuloa

osastollemme  
tutustumaan

...

..tuotteisiimme  
ja  
tapaamaan  
henkilö-  
kuntaamme!

Esittelyssä  
JiipeenettiExpress  
2015 -lehti:

Hiippakunta- ja  
leirinumero

Partaharjun ja  
Tievatuvan  
isännät  
paikalla

Kiittäen miellyttävästä yhteistyöstä toivotamme

*Hyvää Joulua ja  
Onnellista Uutta Vuotta!*

Partaharjun  
toimintakeskus



## TIEVATUPA



Kurssikeskus ja leirikylä  
Kokous-, juhla- ja ruokapalvelut

www.partaharju.info, partaharju@ptk.fi, p. 044 725 4124  
Partaharjuntie 361, 76280 PARTAHARJU

Retkeily- ja kurssikeskus

www.tievatupa.fi, tievatupa@ptk.fi  
p. 040 820 7110, Tievatuvantie 69,  
99830 SAARISELKÄ