

DINO

MAALISKUU
2015
1

MAARA KOSONEN

– näkijänä
aitiopaikalla

Kaunista
kevättä!

- Vaikuttajaseminaari
- Piispa Seppo Häkkinen



DIAKONIVIRKA
TALOUSASIAA
TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT





10

Vaikuttajaseminaari pidettiin 5.2.

Esittelyssä kasvatuksen piispa Seppo Häkkinen

30



- | | |
|---|---|
| 4 Minun työni
<i>Maara Kosonen</i> | 23 Uusi palkansaajien keskusjärjestö käynnistyy 2017? |
| 6 Ajankohtaista | 25 Opiskelijan palsta
<i>Henna Weckman</i> |
| 8 Tutkittu
<i>Riikka Rantakallio</i> | 26 Tulot syntyvät arvon tekemisestä |
| 9 Puheenjohtajan palsta
<i>Ilkka Kalliokoski</i> | 28 Viisi porrasta työhyvinvointiin: psykofysiologiset tarpeet |
| 10 Vaikuttajaseminaari
Diakonia- ja nuorisotyön tulevaisuus | 30 Vanhaa ja uutta – esitys uudeksi diakoniviraksi |
| 16 Pitsalaatikko
Vaikuttavaa | 33 Henki kulkee |
| 17 Toiminnanjohtajan palsta
<i>Riitta Hiedanpää</i> | 34 3 kysymystä |
| 18 Piispa Seppo Häkkinen | 35 Lakimies |
| 20 Kirkko tarvitsee ammattitaitoisia työntekijöitä seurakuntiin | 36 Kolumni
<i>Marketta Lahdenmaa</i> |
| 22 JUKOn luottamusmieheksi | 37 Tulossa |
| | 38 Toimistojen esittely |
| | 39 Sarjakuva |

DINO 1 / 2015

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

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Arja Lusa

TOIMITUSSIIHTEERI
Tuija Metsäaho

TAITTO
Hilkka 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

ILMOITUSMYYNTI
Tarja Hämäläinen
Puh. 044 595 8566

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

KANNEN KUVA
Hannu Keränen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa. Seuraava numero ilmestyy viikolla 24/2015.

6. vuosikerta



pääkirjoitus

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

Kevään hausssa kirkollisen koulutuksen yamk-tutkinto

VAIKUTTAMINEN, ARVONLISÄYS JA MERKITYS

hmisiin pyritään vaikuttamaan kirjoittamalla ja puhumalla. Jo Aristoteles (384–322 e.a.) sanoi, että puhujan tulee vaikuttaa sanoilla kuulijan järkeen ja päättelykykyyn. Toiseksi kuulijalle pitää luoda emotionaalisesti suotuisa tunnetila viestin vastaanottamiselle. Kolmanneksi puhujan persoonana synnyttää kuulijoissa vaikutelman luotettavuudesta.

LIITTOJEN YHTEINEN YHTEIS=VOIMA-VAIKUTTAJASEMINAARI

kutsui osallistujat kuulemaan, mitä asiaa kirkon nuorisotyön- ja diakoniatyöntekijöillä on kirkon päättäjille. Mikä asia oli, siitä voit lukea tämän lehden pääartikkelissa. Vaikutuitko sinä?

JOKAINEN KIRKON TYÖNTEKIJÄ

on palkattu tekemään työnantajalleen tulosta eli arvonnousua. Työntekijän palkkaaminen on työnantajalle sijoitustoimintaa. Tämä saattaa tuntua markkinatalouden säännöltä, jolla ei olisi merkitystä kirkon työntekijälle. Mutta on sillä. Työntekijän tuottamalla palvelulla luodaan arvoa kirkon jäsenyydelle. Arto Sunisen artikkeli arvonlisäyksestä ja seurakuntien tilinpäätöksestä avaa peruskäsitteitä ja auttaa ymmärtämään oman työn ja työalan vastuusta seurakunnan taloudesta.

DINON TÄMÄN VUODEN UUTUUS

on juttusarja piispoista. Sarjan aloittaa Lea Taivalsaaren tekemä kasvatuksen piispan Seppo Häkkinen haastattelu. Nuoriso- ja diakoniatyöntekijöiden aseman vahvistaminen kytkeytyy Häkkinen mukaan koko kirkon aseman ja sen merkityksen säilyttämiseen tässä maassa ja kirkon jäsenistön keskuudessa. Parhaiten tämä tapahtuu siten, että hoitaa oman tehtävän mahdollisimman hyvin. ■



minun työni

MAARA KOSONEN PERÄÄ KOKONAISVALTAISTA TYÖOTETTA

Kasvatustyö on kantimissa siten, että tehdään yhdessä, perhekeskeisesti tai yhdessä diakoniatyön kanssa.

Lumi leijuu Partaharjun metsäiseen maisemaan. Poikien ja Tyttöjen Keskuksen (PTK) kouluttajana toimiva **Maara Kososen** katse viivähtää läheisen leirikylän maisemassa, jossa tuhannet eri-ikäiset ovat saaneet kosketuspintaa kirkkoon. Näistä maisemista on moni lapsi ja nuori löytänyt myös yhteyden seurakuntaan.

Maara Kososelle kirkko on rakas. Hän on nähnyt ensin nuorisotyöntekijänä vuodesta 1994 lähtien vuoteen 2009 seurakuntien kenttätyötä ruohonjuuritasolta ja siitä lähtien PTK:n työssä seurakuntien ja yhtymien kasvatuksen kenttää.

– Koen olevani etuoikeutettu ollessani valtakunnallisessa järjestössä töissä. Saan olla näköalapaikalla kirkon työhön. Seurakunnan työntekijät pitävät minut hyvin ajan tasalla siitä, mitä arjen työ on seurakunnissa, Kosonen toteaa.

PTK:n rikkaus on Kososen mukaan vahva aluetö, missä näkee myös koko kirkon työalan kehityksen. Hän on vakuuttunut kirkon kokonaisvaltaisen työn tärkeydestä.

– Menneinä vuosikymmeninä keskityttiin tekemään kukin omaa työalaansa. Työalarajoittuneisuudesta pitää päästä pois. Kasvatustyö on kantimissa siten, että tehdään yhdessä, perhekeskeisesti tai yhdessä diakoniatyön kanssa.

Kosonen myöntää, että resurssit eri puolilla Suomea ovat erilaiset.

– Itä-Suomessa eletään pienissä seurakunnissa eri elämäntodellisuudessa. Silti toiminta on vireää, ei ole apatiaa, vaan töitä tehdään suurella sydämellä yli työalarajojen, iloitsee Kosonen.

Arvoa kouluttautumiselle

Maara Kosonen otti vuonna 2006 diakonivihkimyksen, mutta toimi nuorisotyössä. Hän kannustaa työntekijöitä opiskelemaan.

– Innostuin vahvistamaan omaa ammattitaitoani opiskelemalla ensin erityispedagogiikkaa ja kasvatustiedettä. Sitten jatkoin sosionomi-diakoni muuntokoulutukseen ja aloitin opettajan pedagogiset opinnot. Ylempi amk -tutkinto oli luonteva jatko.

Tutkinto antoi Maara Kososen mielestä laaja-alaisuutta työhön.

– Opiskeleminen laittoi liikkeelle itsessäni prosessin, josta aina oppii ja siitä siirtyy jotain omaan arjen työhön. Tosin ajattelin myös, että opiskeleminen parantaisi mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja kirkko tarjoaisi mielekkäitä haasteita koulutautuneille henkilöille.

Kosonen pelkää, että kirkko ajaa koulutetun henkilöstön muualle.

– Kirkon ylempään amk -tutkinnon osaamista ei ole hyödynnetty eikä se näy palkassa. Korkeampi tutkinto tuo muualla etua, Kosonen muistuttaa.

Lappi odottaa

Muutto Kymen merimaisemasta Savon metsämaisiin on luonnistunut Maara Kososelta. Harrastuksista hiihto ja uinti ovat arjen eliksiiriä.

Maara ja **Pekka Kosonen** ovat löytäneet myös tanssimisesta yhteisen harrastuksen. Kerran viikossa he viilettävät tanssikursilla musiikin tahdisa. Paljon työssään matkaava Maara viihtyy myös kotonaan. Perhe on voimavara, vaikka esikoinen on lentänytkin jo pesästä.

– Kotona rauhassa oleminen, ystävien kanssa hyvästä ruuasta nauttiminen tai paljussa rentoutuminen ovat tärkeitä.

– Kiva oli löytää uudelleen myös nuoruuden harrastus. Siksi ensi kesän kohokohtia tulee olemaan Lapin vaellus. Maailma paranee viikon aikana, naurahtaa Maara. ■

TEKSTI JA KUVA HANNU KERÄNEN



– Luonto on voimavarani!

– Yritän hiihtää joka päivä!

– Iloitsen, kun saan olla kirkossa näköalapaikalla.

Tarkista onko jäsenmaksusi peritty Kipassa

1.1.2015 seurakuntia ja seurakuntayhtymiä siirtyi Kipan palvelukeskuksen asiakkaaksi ja niiden palkanlaskenta hoidetaan jatkossa Kipassa.

Nyt on havaittu, että joiltakin Dtl:n jäseniltä on jäänyt perimättä jäsenmaksut, koska siirtymävaiheessa tieto ei ole mennyt palkkajärjestelmään. Siksi on tärkeää, että tarkistat palkkakuitistasi, että sinulta peritään jäsenmaksua palkasta.

Ota tarvittaessa yhteyttä liittoon.

Osastoissa tapahtuu

Dtl-osastoissa on vuosikokouksissa tehty paljon osastojen yhdistymisiä. Muutoksien tavoitteena on vahvistaa uutta toimintakulttuuria, joissa osastoilla on paikallista edunvalvontaa tukeva rooli muun muassa virkatilanteen seuraamisessa ja diakoniatyöstä kertomisessa unohtamatta tietenkään keskinäistä viihtymistä, kollegiaalista tukea ja yhdessäoloa. Menestystä uuden etsinnälle.

Osastojen toimihenkilöille järjestetään 13.4 seminaaripäivä Sokos Hotelli Vantaalla, joka sijaitsee melkein Tikkurilan juna-asemalla. Ilmoittautumiset kotisivujen kautta 30.3. mennessä. Päivässä käsittelemme osastojen roolia diakoniaan liittyvissä muutoksissa ja yhdessä rakennamme osastoille uutta toimintakulttuuria.



28.1.2015 Helsingin ja Vantaan osasto pitivät vuosikokouksensa ja ensimmäisen yhteisen kokouksen, jossa syntyi Helsinki-Vantaan osasto.

Työelämätoimijoiden verkosto

Jos olet seurakunnan luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu, tervetuloa mukaan kirkon työelämätoimijoiden verkostoon parantamaan seurakuntien työelämän laatua. Verkosto tarjoaa sinulle ajankohtaisen työelämä tiedon lisäksi mahdollisuuden käydä keskustelua työelämän kehittämisen kysymyksistä, ideoita ja työstää hyviä toimintatapoja sekä jakaa niitä.

Kevätkaudella 2015 työelämätoimijoiden verkostotapaaminen järjestetään Helsingissä 24.4.

Syyskaudella on kolme tilaisuutta:
Turussa 22.10,
Jyväskylässä 20.11 ja
Helsingissä 24.11.

Kevään ja syksyn tapaamisissa on oma ohjelmansa. Syksyn tapaamisten ohjelmissa on myös jonkin verran paikkakuntakohtaisia eroja. Tilaisuudet järjestetään yhteistyössä Kirkon työmarkkinalaitoksen, kirkon pääsopijajärjestöjen, KEVAN ja Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän, tuomiokapitulien ja seurakuntien kesken.

JUKO 2015 LUOTTAMUSMIESVAALIT

Dtl Facebookissa

Löydät meidät myös Facebookista
<https://www.facebook.com/diakoniatyontekijoidenliitto>



TULE JÄSENEKSI LIITTOJEN TAI KNT-OPISKELIJAJAOKSEN FB-SIVUILLE!

KNT:lla ja Dtl:lla on omat Facebook-sivut, jotka on tarkoitettu pääasiassa kummankin liiton omille jäsenille. Löydät sivuston niin, että oman profiilisivusi yläosassa kohtaan Etsi ihmisiä, paikkoja ja asioita kirjoitat Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto tai DTL. Liiton Facebook-sivulla pääset osallistumaan ajankohtaiseen keskusteluun ja seuraamaan päivittäisestä uutisvirrasta ajankohtaisia teemoja. Tykkää itse ja kutsu mukaan muita jäseniä!

Myös KNT:n opiskelijajajaksella on omat Facebook-sivut. Ne löytyvät, kun kirjoitat hakuun KNT opiskelijajäsenet.

KNT:N VUOSI- KOKOUKSEN PÄÄTÖKSIÄ

Liiton vuosikokous kokoontui 13.1.2015 Jyväskylässä. Kokouksen puheenjohtajana toimi Jari Kovalainen Heinolasta. Vuosikokouksessa käsiteltiin sääntömääräiset asiat.

Kokous teki seuraavat henkilövalinnat hallitukseen erovuoroisten tilalle ajalle 1.10.2015–30.9.2018.

- Tero Fleminch (varalla Lauri Koivisto), Helsingin hiippakunta
- Maarit Hildén (varalla Veijo Kiviluoma), Tampereen hiippakunta
- Jari-Pekka Nyysönen (varalla Tuomas Saarela) Oulun hiippakunta

Lyömätön asiakas: Väkivalta ja sen uhka diakoniatyössä

Diakoniatyössä voi tulla vastaan mitä vaan. Monet diakoniatyöntekijät kokevat työssään väkivaltaa ja sen uhkaa.

Diakoniatyö on työtä, jossa ei aina tiedä mitä vastaan tulee. Diakoniatoimistojen työturvallisuuteen on suhteellisen helppo kiinnittää huomiota ja tehdä tarvittavia toimenpiteitä turvallisuuden edistämiseksi. Kentällä, eli esimerkiksi asiakkaan kodissa tehtävässä työssä, asia onkin jo monimutkaisempi. Tilanne asiakkaan kodissa saattaa muuttua nopeasti ja työntekijän turvallisuus vaarantua.

Kyselyyn vastanneista alle puolet (46,4 %) oli kokenut ja yli puolet (53,6 %) ei ollut kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa toimistossa tekemässään työssä viimeisen viiden vuoden aikana. Kentällä tekemässään työssä kolmannes (29 %) vastaajista oli kokenut ja kaksi kolmannesta (71 %) ei ollut kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa. Väkivalta tai sen uhka oli ollut enimmäkseen (83,3 % vastaajista) henkistä eli esimerkiksi herjaamista, kiivassanaista puhetta tai sanallista uhkailua. Vastaajista alle viidennes (16,7 %) oli kokenut fyysisistä väkivaltaa eli esi-

merkiksi lähentelyä tai kiinnittämistä.

Monivalintakysymykseen, jossa kysyttiin, onko vastaajien työpaikalla turvallisuusohjeistus toimistossa tehtävään työhön ja/tai kentällä tehtävään työhön, suurin osa vastaajista ilmoitti, että heillä on ohjeistus joko toimistossa tai kentällä tehtävään työhön tai molempiin. Vastaajista viidennes ilmoitti, ettei työpaikalla ole turvallisuusohjeistusta. 12 prosenttia vastaajista ei tiennyt, onko sellaista. Työhuoneen turvallisuuteen, eli huonekalujen järjestelyn, hälytyspainikkeeseen tai muuhun vastaavaan oli kiinnitetty huomiota lähes kaikkien vastaajien työpaikalla. Vain viisi vastaajaa ilmoitti, ettei työhuoneessa ole huomioitu turvallisuusasioita.

Tutkimustuloksista ilmenee siis, että diakoniatyöntekijät kokevat työssään väkivaltaa ja sen uhkaa. Tämä tulos on yhtenevä Diakoniabarometrin 2013 kanssa. Väkivalta tai sen uhka aiheuttaa työntekijälle esimerkiksi pelkoa, turvattomuuden tun-



**RIIKKA
RANTAKALLIO**

**Opinnäytetyö:
Tutkimus, ovatko Tampereen hiippakunnan paikallisseurakuntien diakoniatyöntekijät kokeneet työssään väkivaltaa ja/tai sen uhkaa. Tampereen ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma, ylempi AMK**

netta ja/tai fyysisiä oireita. Vastauksissa tulivat esille myös epäonnistumisen tunne ja pohdinta, onko oikealla alalla ja haluaako tehdä diakoniatyötä. Tutkimustuloksista käy ilmi myös se, että monissa seurakunnissa on puutteita työntekijöiden työhön perehdytyksessä.

Diakoniatyö voi olla monella tavalla kuormittavaa. Asiakkaiden ongelmat ovat usein hankalia ja monimutkaisia. Myös kiire kuormittaa. Diakoniatyöntekijät venyvät usein muuallekin kuin varsinaiseen diakoniatyöhön. Tämän vuoksi olisikin erityisen tärkeää, että työturvallisuuteen liittyvät asiat olisivat kunnossa jo ennen kuin jotakin ikävää tapahtuu. ■

ILKKA KALLIOKOSKI
puheenjohtaja, KNT
puheenjohtaja@knt.fi

Rukoilevia mummoja

Rukoilevien mummojen pitäisi kaiken logiikan mukaan kuolla vähitellen pois. Jostain niistä silti vain tulee aina uusia. Tämän päivän lapset ja nuoret, tuo ehtymätön luonnonvara, ovat niitä tulevaisuuden mummoja – pappojakin toki. Kirkko on kasvatuksen kirkko. Vain kasvattavassa kirkossa on tulevaisuudessakin jäseniä – niitä rukoileviakin.

Muun muassa näillä ajatuksilla esittelin kirkon vaikuttajille Katajanokan kasinolla 5.2.2015 pidetyssä kutsuseminaarissa kirkon nuorisotyön teesit 2015. Paikalla oli kirkon vaikuttajia eri tahoilta noin 60 kutsuvierasta. Teeseistä on tämän lehden numerossa asiaa enemmänkin.

Teeseissämme avainsanoja ovat merkitys, vaikuttavuus, näkyvyys, uskottavuus, asiantuntijuus ja tulevaisuus. Tätä kaikkea meidän työmmme on: merkittävää, vaikuttavaa, näkyvää, uskottavaa, asiantuntevaa ja tulevaisuutta rakentavaa.

Uskallan väittää, että huomattava osa niin kutsuseminaarin joukosta kuin kirkon muistakin vaikuttajista, vastuunkantajista ja henkilöstöstä on niitä, jotka ovat saaneet ensikosketuksensa kirkkoon nimenomaan kasvatustyön kautta. Nuorisotyön parissa he ovat saaneet ottaa vastuuta ja kokeilla siipiä ja lahjojaan, kasvaa kirkon vastuunkantajaksi.

Monesta suusta olen kuullut viime aikoina puhetta toisaalta kirkon jäsenmäärän huolestuttavasta kehityksestä, toisaalta sen väijäämättömästä vaikutuksesta palkatun henkilöstön vähentämiseen ja vapaaehtoistyön lisäämiseen. Nuorisotyölle tässä ei ole mitään uutta, sillä nimenomaan vapaaeh-

toistoimijoiden avulla varhaisnuoris- ja nuorisotyö on tavoittanut ja tavoittaa viikoittain kokoavassa toiminnassa runsaan kuusinumeroisen joukon lapsia ja nuoria.

Ajattelen, että teesiemme avainsanat ovat väkevästi läsnä siinä, miten me teemme työtämme lasten, nuorten ja heidän perheidensä parissa. Tämä kaikki työ näkyy, vaikuttaa ja kasvattaa – kasvattaa kirkon jäsenyyteen. Nuorisotyöllä on annettavaa seurakuntatyölle laajemminkin, mitä tulee vapaaehtoisten rekrytointiin, kouluttamiseen ja vastuuttamiseen.

Maailmanlopun täytyy olla lähellä, koska milloinkaan ei ole ollut niin kuritonta nuorisoa kuin nyt! Tämän ajan-kohtaisen toteaman lausahti aikanaan Aristoteles. Totta tai ei, se kertoo kuitenkin yhdellä tavalla siitä, että kasvatus- ja nuorisotyöllä on menneisyytensä. Yhtä väkevästi me olemme läsnä tässä ajassa.

Mitä tulee (kasvatuksen kirkon) tulevaisuuteen: antaa tulla, me olemme valmiita! ■



KUVA KUVA-AHTI | HARRI JÄNTTI

yhteis=voima
.....

DIAKONIA- JA NUORISOTYÖN ÄÄNI KUULUVIIN

Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton
toiminnanjohtaja Arja Lusa,
piispa Tapio Luoma ja
Diakoniatyöntekijöiden Liiton
toiminnanjohtaja Riitta Hiedanpää
puivat seminaarin antia.

TEKSTI TUUJA METSÄÄHO | KUVAT TERO KONTTINEN

Yhteis=voima-seminaari
kokosi yhteen kirkon
päättäjät ja vaikuttajat
keskustelemaan diakonia- ja
nuorisotyön tulevaisuudesta.

Katajanokan Kasinolle kokoontui Runebergin päivänä viitisenkymmentä kirkon päättäjää, luottamusmiestä, johtajaa ja diakonia- ja nuorisotyön johtavaa työntekijää pohtimaan diakonia- ja nuorisotyön tulevaisuutta.

Iltapäivän mittainen *Yhteis=voima*-seminaari oli Akavan, Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton ja Diakoniatyöntekijöiden Liiton yhteisen projektin päätös. Projektin tavoitteena oli pyrkiä vaikuttamaan kahteen keskeiseen kysymykseen: diakonia- ja nuorisotyön virkojen säilymiseen ja siihen, että myös johtamisen virat kuuluvat näille ammattiryhmille.

Seminaarin avaa Akavan puheenjohtaja **Sture Fjäder**. Hän kertoo, että Akava on ollut ensimmäistä kertaa aktiivisesti tukemassa kirkon toimintaa seurakuntavaalien aikaan viime syksynä.

– Itse näen kirkon ja sen työn merkittävänä toimijana yhteiskunnassa.

Akava tuki syksyllä seurakuntavaaleja nostamalla esille diakonia- ja nuorisotyötä monin eri keinoin. Se kannusti tavallisia ihmisiä asettumaan ehdolle seurakuntavaaleissa ja äänestämään.

Fjäder painottaa sitä, että jos kirkko haluaa olla kaikkien suomalaisten kirkko, sen pitää tehdä vahvaa nuoriso-, lapsi- ja diakoniatyötä.

Eija Miettinen (vas.), Mika Nurmi, Jani Heinineva, Liisa Rintakallio ja Marketta Mattila.



Akavan puheenjohtaja Sture Fjäder

– Tämän päivän arvomaailma huutaa näitten asioitten perään.

Kirkossa tehdään isoja ratkaisuja, jotka liittyvät rakenteisiin ja rahaan. Fjäder toivoo, että päätökset perustuvat arvovalintoihin, jotta kirkon rooli olisi tulevaisuudessakin suuri.

Ammattilaiset asialle

Paneelissa pureudutaan diakonia- ja nuorisotyön tulevaisuuteen muuttuvissa rakenteissa. Juontaja **Marketta Mattilan** johdolla aihetta puivat diakonissa **Eija Miettinen**, asiantuntija **Mika Nurmi**, nuorisotyönohjaaja **Jani Heinineva** ja diakonissa **Liisa Rintakallio**.

Eija Miettinen vastaa ensimmäisenä kysymyksen, minkälainen rooli hallinnolla on.

– Hallinto on paisunut seurakuntayhtymissä. Kun työ on vaikeaa, ihmiset pakenevat hallintoon.

Mika Nurmi toteaa, että on turvallista käyttää aikaa suunnitteluun, kun on ulkoista painetta.

Liisa Rintakallion mielestä pienessä seurakunnassa on helpompi toteuttaa näkemystä kuin isossa yhtymässä.

HYVÄT SUHTEET KAUPUNKIIN VAI ASIAKKAAN ETU?

Vantaalainen **Eija Miettinen** on katsellut diakoniaa pääkaupunkiseudun näkökulmasta. Pari vuotta sitten hän sai kokea karvaasti sen, ettei epäkohtiin puuttumista katsota aina hyvällä.



Olen ollut viisi kuukautta eläkkeellä ja kerron yhdestä tapauksesta kahden vuoden takaa.

Vantaalla me diakoniatyöntekijät tuskastuimme siihen pitkään jatkuneeseen epäkohtaan, että toimeentulotukipäätökset viipyivät kohtuuttoman kauan. Taloudellista tukea tuli hakemaan diakoniasta entistä useampi.

Mitkään toimeentulotuen päätöksille asetetut aikarajat eivät toteutuneet, ja ihmisten piti odottaa jopa kuusi viikkoa päätöstä. Tilanne oli entisestään heikentynyt kesän jälkeen, kun etuuskäsittelijöiden virkoja oli jätetty käyttämättä. Aggressiiviset asiakkaat alkoivat olla tosi aggressiivisia.

Me työntekijät päätimme ilmaista huolestumme. Lähetimme kirjelmän kaupungin ja kirkon päättäjille. Kun asia oli saatu eteenpäin, meistä tuntui, että olimme saaneet jotain hyvää aikaan. Sosiaalityöntekijät antoivat meille kiitosta, koska nostimme vaikean työtilanteen esiin. Saamassamme vastauksessa vakuutettiin, että asialle tehdään jotain.

Työnantaja sanoi meille kuitenkin, että olimme ylittäneet valtuutemme. Yhtymän johtaja oli sitä mieltä, että olimme aiheuttaneet hankalan tilanteen. Asiasta olisi pitänyt keskustella ensin yhtymän sisällä. Minulle ja seitsemälle muulle diakoniatyöntekijälle harkittiin varoituksen antamista.

Kaupunki ehdotti työryhmän perustamista, jossa mietittäisiin toimeentulotukeen liittyviä hyviä käytäntöjä. Meillä olikin antoisia tapaamisia. Sähköinen hakemus otettiin käyttöön, ja homma alkoi toimia.

Lopuksi kysyn: Saako diakoniatyöntekijä olla julkisesti huolestunut asiakkaasta? Kumpi on tärkeämpää: hyvät suhteet kaupungin johtoon vai asiakkaan hyvinvointi? •

KELTANOKKA KOKOAA KRIISIRYHMÄN



Nuorisotyönohjaaja **Jani Heinineva** Toholammilta joutui kovaan paikkaan, kun hän joutui kylmiltään kokoamaan kriisiryhmän hoitamaan liikenneonnettomuudessa kuolleiden nuorten läheisiä.

Sain vakituisen viran Toholammin seurakunnasta vuonna 2013 ja olin uusi viranhaltija. Tapaan viikossa noin sata nuorta, ja meillä on monipuolista toimintaa. Kasvoni ja persoonani ovat tulleet tutuksi kaikille, ja myös minä olen oppinut tuntemaan nuoria.

Viime kesänä heinäkuussa tuli vastaan surullinen poikkeustilanne, jossa oli hyötyä siitä, että tunsin porukoita. Minun piti päästä pikkusiskon häihin, mutta jouduinkin menemään liikenneonnettomuuden turmapaikalle toteamaan kahden riparinuoren kuoleman. Pelastustoimen johtaja soitti ja kysyi, kokoaisinko jonkin ryhmän, koska ketään muuta ei saada kiinni. Tee kuten parhaaksi näet, oli evästyksellä mentiin.

Meitä oli kaksi keltanokkaa organisoimassa turmapäivän, **Sebastian**-pappi ja minä. Lisäksi oli muutama vapaaehtoinen. Päätimme, että jokaisesta on otettava koppi, kun omaiset tulvivat pappilaan.

Seuraavana päivänä oli suruhartaus. Nuorille järjestettiin oma tilaisuus meidän viikoilla. Keskustelua jatkettiin seuraavilla viikoilla. Muita ei ollut vielääkään toissa. Meillä oli ryhmiä ja kahden keskeisiä tapaamisia. Facebook lauloi, puhelin soi, tekstareita sateli. Typerimpiä hommia, joita tein, oli suojella omia medialta.

Eteen tuli siis tilanne, josta ei koulussa koskaan puhuttu. Mitä olisimme tehneet ilman sua? kysyttiin. Kuka pitää nuorista huolta, jos seurakunnassa ei ole nuorisotyöntekijää? Akuutissa tilanteessa mitkään ennalta suunnitellut rakenteet eivät pitäneet. Reagoimme 45 minuutissa ja saimme kriisiryhmän kasaan. Nuoret tarvitsevat työntekijöitä, jotka tuntevat heidän maailmansa, kutsuvat mukaan, menevät luokse. •

– Jokainen ihminen on tärkeä ja arvokas, vaikka mennään suuriin yhtymiin. Sote-uudistuksessa pienen ihmisen asia ja hätä eivät saa jäädä hallinnon rattaisiin.

Jani Heininevan mielestä kirkko kumartaa liikaa rakenteita.

– Kun kirkko alkaa olla muodoton möhkäle, kaiken toivon voi heittää. Jos meidätkin olisi Toholammilla kahlittu yhtymän rakenteisiin, olisivatko nuoret saaneet kriisiapua?

Eija Miettinen ei näe seurakuntia ja yhtymiä vastakkaisina. Seurakuntia pitää yhdistää.

– Rahat ja virat vähenevät. Mikä on tärkeää? Keitä tavoitetaan työaloilla?

Liisa Rintakallio painottaa sitä, että diakonia- ja nuorisotyö on oleellisten asioiden äärellä, koska yhteiskunnassa on paljon eriarvoistumista.

– Näille työaloille pitää saada korkeasti koulutetut ammatillaiset hoitamaan asioita.

Mika Nurmen mukaan valmistelussa olevalla rakennemuutoksella pyritään takaamaan paikallis-seurakunnan elämä, ja yksi keino on pyrkiä takaamaan erityisosaaminen, jota voidaan tarpeen mukaan liikuttaa. Paikallisesti tehtävät säännöt jättävät neuvottelu- ja sopimusvaraa.

Rohkeaa keskustelua

– Onko sellaista vaaraa olemassa, että kun väki ja pappien työmäärä vähenevät kirkossa, papit ottavat diakonian töitä itselleen? Juontaja kysyy.

Liisa Rintakallio toivoo, että osataan resursoida oikeisiin paikkoihin. Työalan asiantuntijalla on paras osaaminen.

Eija Miettinen sanoo, että perinteinen johto on hyvin pappiskeskineen.

– Strategiaryhmissä vaikuttaa pappien omista kokemuksista nousevat ajatukset, eikä diakoniatyö saa tilaa.

Mika Nurmi kuulee huolta ja pelkoa ja kysyy, pitääkö sen saada alaa. Hänen mielestään kirkossa on iso jäsenistö ja paljon resursseja.

Sture Fjäder yleisöstä kehottaa kirkon johtoa miettimään, mitä pitää tehdä, jotta kirkko nousee. Heikot signaalit on otettava vakavasti.

Katri Valve yleisöstä toteaa, että keskustellaan kahdesta asiasta: kirkon ja rakenteen uudistuksesta.

– Pyritään tuomaan esille sitä, mikä on diakonian paikka. Mihin suuntaan kirkon kannattaa käännyä? Pitää säilyttää vahvat tärkeät suhteet kaupungin kanssa ja muut verkostot. Miten tavoitetaan sellainen luottamus, että saadaan olla kriittisiä? Mitä on tapahtumassa diakonianviran suhteen? Onko diakoniatyöllä olemassa paikka päätöksentekojärjestelmissä ja kirkolliskokouksessa? Ei ole. Meidän uskottavuutta mitataan. Toteutetaanko sitä tehtävää, joka kirkossa annettu?

Jari Oksanen peräänkuuluttaa myös muutoksia.

– Meiltä puuttuu rohkeus keskustella. Henkilöstöpolitiikka on nykyään sitä, että mietitään, kuka hakee virkavapaata, kuka jää eläkkeelle ja kuka saa jäädä.

Esittelyssä teesit

Ihan 95 teesiä ei julkisteta seminaarissa, mutta riittävän monta. Diakoniatyöntekijöiden Liiton puheenjohtaja **Merja Korpela** esittelee diakoniatyön ja Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton puheenjohtaja **Ilkka Kalliokoski** nuorisotyön tulevaisuuden teesit. Myös molempia työaloja koskettavat yhteiset teesit on laadittu. Niistä kertovat toiminnanjohtajat Arja Lusa ja Riitta Hiedanpää.

Kirkon tulevaisuus perustuu seurakunnissa tehtävään diakonia- ja kasvatustyöhön. Virat pitää säilyttää.

– Kun virka tulee auki, mitä sille tehdään? Jätetäänkö täyttämättä vai täytetäänkö epäpätevällä, esimerkiksi teologilla? Kentältä on tullut viestejä, joissa kerrotaan teologien lisääntyneestä kiinnostuksesta diakonian sijaisuuksista. Tilanne kertonee teologien työllisyystilanteen heikentymisestä. Oikea päätös on täyttää virka ammatillisella, Riitta Hiedanpää painottaa.

– Koulutetut ammatillaiset tekevät diakonia- ja nuorisotyötä. Millainen tilanne olisi, jos kirkolla ei olisi ollut näin osaavia ja ammatittaitoisia työntekijöitä? kysyy Arja Lusa.

Työalojohtajuutta on kehitetty oikeaan suuntaan. Diakonia- ja nuorisotyöntekijä on työn sisältöjen, toimintaympäristön ja oman alan asiantuntija.

Vapaaehtoistyö on tärkeää mutta vapaaehtoiset eivät korvaa ammattilaisia. ■

MITÄ JÄI KÄTEEN?

Seminaari tavoitti hyvin kutsutut diakonia- ja nuorisotyön lähiesimiehet, koulutussektorin ja kirkkohallituksen edustajat.

– Kirkolliskokouksen edustajista kutsuun vastasi harmillisen vähän, toteaa asiamies **Tiina Laine** Diakoniatyöntekijöiden Liitosta.

Vaikutuivatko kuulijat?

– **Moni seminaariin osallistuneista antoi myönteistä palautetta. Vapaalle keskustelulle jäi valitettavan vähän aikaa, kuvaa jälkitunnelmia Riitta Hiedanpää.**
– **Teeseillä ammattiryhmät viestivät keskeisiä näkökulmia nuoris- ja diakoniatyön tulevaisuuden parhaaksi. Uskon, että keskustelu teeseistä jatkuu. Se on teesien esittämisen tarkoitus, toteaa Arja Lusa.**

Takarivissä piispa Seppo Häkkinen, Pekka Asikainen, piispa Tapio Luoma. Edessä Ilkka Kalliokoski, Marko Pasma, Liisa Rintakallio, Merja Korpela, Riitta Hiedanpää ja Tiina Laine.



1. AMMATILLISUUS

Kirkon tulevaisuus on siinä, että seurakunnissa tehdään diakonia- ja nuorisotyötä.

Seurakuntien diakonia- ja nuorisotyö tarvitsee ammatillaisia, virat tulee säilyttää.

Virkoihin kelpoistavat amk-tutkinnot tulee säilyttää ja koulutusten on annettava riittävä osaaminen nuoris- ja diakoniatyöhön.

2. JOHTAJUUS

Nuoris- ja diakoniatyöntekijöissä on päteviä ammatillaisia johtamisen virkoihin.

Diakonia- ja nuorisotyöntekijä on työn sisältöjen, toimintaympäristön ja oman alan asiantuntija.

3. VAPAAEHTOISTYÖ

Vapaaehtoistyössä seurakuntalaisuus tulee todeksi.

Vapaaehtoiset tarvitsevat ammatittaitoisen työntekijän kouluttamaan, ohjaamaan ja turvaamaan jatkuvuuden.

Lue Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton teesit osoitteesta www.knt.fi ja Diakoniatyöntekijöiden Liiton teesit osoitteesta www.dtl.fi



Vaikuttavaa!



Sillä on merkitystä, mitä ajattelet, sanot ja kuinka toimit. Viestit, koska olet olemassa, siis vaikutat johonkin, jossakin, jotakin. Kompleksisen maailman itseään kehittämään pyrkivä yksilö vaikuttaa siksi tietoisesti itseensä ja itsensä kautta muihin.

Kirjallisuusvinkkejä:
 Tony Dunderfelt: Tunnista temperamentit
 Daniel Goleman: Aivot ja tunneäly: Uusimmat oivallukset
 Janne Jääskeläinen & Katleena Korteso: Nörtin esiintymisopas

toiminnanjohtaja

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

Kuka puolustaa ketä?

Näinä vuosina työn sankareina kirkosta eläkkeelle siirtyvät ovat ensimmäinen sukupolvi, johon on sovellettu koko työuran ajan virka- ja työehtosopimusta. Sankaruus tässä katsannossa tarkoittaa neljää vuosikymmentä kirkon töissä. Eduskunta hyväksyi lain evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksesta 20.12.1974. Ensimmäinen Kirkon yleinen virkaehtosopimus tuli voimaan 1.4.1975. Kirkon ensimmäistä luottamusmiessopimusta on sovellettu saman vuoden marraskuun alusta. Tässäpä lisämaustetta syksyn luottamusmiessopimukseen, pidetään räväkät juhla-vuoden vaalit!

Ulkoasultaan vaatimaton 75-sivuinen virkaehtosopimus otettiin vastaan ristiriitaisesti. Joillekin se vertautui Ilmestyskirjan pedon astumisena kirkkoon. Osa koki vihdoin demokratian koittavan kirkon henkilöstölle, kun asioista voitiin neuvotella työntekijä- ja työnantajaosapuolten kesken.

Aiemmin hengellisillä viranhaltijoilla oli ollut turvana kirkon palkkauslaki, muut olivat työnantajan hyväntahtoisuuden varassa. Valtio ja kunta olivat siirtyneet vastaavaan järjestelmään muutamia vuosia aiemmin. Oma järjestöni valmistautui toimintatapojen muutokseen liittymällä Akavaan 1973. Uudet keskusjärjestöhankkeetkaan eivät ole meitä innostaneet harkitsemaan muuta vaihtoehtoa kerran tehdyn valinnan jälkeen.

Julkisen sektorin sopimusjärjestelmä luotiin joukkovoimaan uskovaan vuosikymmenellä. Nyt arvostetaan yksilöllisistä valinnanvapautta ja uudenlaisia yhteisöllisyyden muotoja. Ay-liike näyttää istuvan huonosti tähän aikaan, vaikka työntekijä-työnantaja-perusasetelma ei ole muuttunut. Työntekijä myy osaamistaan, ja työnantaja maksaa siitä. Kirkossa palkka on alojemme osajille liian pieni,

joilla on kaksoiskelpoisuuden vuoksi lukuisia vaihtoehtoja muilla työmarkkinoilla.

Kirkon työmarkkinapöydässä neuvottelevat työntekijöitä edustavien pääsopijajärjestöjen (akavalaisten JUKO, Kirkon alan unioni ja Kirkon alat) ja Kirkon työmarkkinalaitoksen edustajat. Siinä pöydässä ei näiden lisäksi ole paikkaa esimerkiksi työttömyyskassoilla, mistä sen vaihtoehdon valinnut ostaa ainoastaan työttömyysturvan. Oletko muuten tullut ajatelleeksi, että vain työttömyyskassaan kuuluva työtoveri syö pöydästäsi?

Järjestömme työdiakonian viran säilyttämiseksi kirkon lainsäädännössä jatkuu. Diakonian virkojen täyttämättä jättämisen, diakonian tehtävien perusteettomat siirtämiset muiden työalojen työntekijöille ja näin diakonian virkojen lakkauttamiset on torjuttava.

Ay-liike on joukko-liike, jonka perustehtävä on puolustaa jäseniään. Kiitos sinulle diakonia- ja nuorisotyökoulutettu, kun jäsenyydelläsi varmistat liittosi toimintaedellytykset. ■



ETULINJASTA EI SAA VÄHENTÄÄ TYÖNTEKIJÖITÄ

– *Kirkon diakonia- ja kasvatustyö tarvitsee myös tulevaisuudessa kutsumustietoisia työntekijöitä, kasvatuksen piispa Seppo Häkkinen sanoo.*

Mikkelin piispa **Seppo Häkkinen** kehuu diakonian ja kasvatuksen huippuammattilaisia. Taustalla väikkyy kuitenkin huoli mahdollisuuksista ylläpitää nykyistä määrää työntekijöitä.

– Toivon, että kun väkeä on pakko supistaa, ei syntyisi vastakkainasettelua. Etulinjasta, eli sieltä missä palvellaan seurakuntalaisia, ei pidä ensimmäisenä vähentää.

Myös työntekijöiden kirkollisen ja hengellisen identiteetin säilyminen ja vahvistuminen askarruttavat piispaa. Erityisesti nuoret työntekijät kaipaavat tässä tukea.

– Hengellinen elämä on osa työtä. Kirkon työntekijöiden hengellistä hyvinvointia selvittänyt raportti toimenpide-ehdotuksineen valottaa asian tärkeyttä.

Tehdään työt hyvin

Nuoriso- ja diakoniatyöntekijöiden aseman vahvistaminen kytkeytyy Häkkisen mukaan koko kirkon aseman ja sen merkityksen säilyttämiseen tässä maassa ja kirkon jäsenistön keskuudessa.

– Parhaiten tämä tapahtuu siten, että hoidamme tehtävämme mahdollisimman hyvin.

Taidolla tulee hoitaa myös viestintä, jotta kansa, luottamushenkilöt ja työntekijät tietävät, mitä kirkossa tehdään. Piispa itse pyrkii pitämään yhteyttä erityisesti diakonian ja kasvatuksen joukkoihin. Samalla hänellä on tilaisuus välittää tietoa kir-

kon johdolta siitä, miltä tulevaisuuden suuret linjat näyttäivät.

Kirkossa vireillä oleva diakonivirkaa koskeva esitys on Häkkisen mukaan oikean suuntainen.

– Se on kompromissien kompromissi. Ymmärän, ettei olemassa olleiden reunaehtojen mukaan ollut mahdollista linjakkaaseen ehdotukseen.

Häkkinen toivoo, että saataisiin aikaan päätös vuosikymmenien diakonaattiprosessille.

– Ratkaisun tulisi olla teologisesti relevantti, kirkon perustehtävää tukeva, tulevaisuuteen suuntautuva sekä käytännön seurakuntaelämää palveleva. Meillä on vahva karitatiivinen ja katekeettinen perinne, joka näkyy diakonian ja kasvatuksen virkoina. Tätä vahvuutta ei pidä heikentää.

Virheellinen käsitys

Pappiskiintiö kirkolliskokouksessa puhuttaa aika ajoin. Koko kysymyksenasettelu on Häkkisen mielestä virheellinen.

– Ei ole kyse pappiskiintiöstä, vaan erityisen viran läsnäolosta kirkon päätöksenteossa. Alkuaajoista saakka on valittu sekä pappeja että maallikoita päättämään yhteisistä asioista. Kirkko on aidosti ja täydesti edustettuna Jumalan kansana, kun sekä yhteinen että erityinen virka ovat mukana päätöksenteossa.

Häkkinen huomauttaa, että papit eivät edusta hallintoelimissä itseään.

– Jos näin tapahtuu, he eivät ole ymmärtäneet tehtävänsä oikein. Erityisen viran edustuksessa on kyse kirkon olemuksesta nousevasta kirkon hallinnon omaleimaisuudesta.

Häkkinen muistuttaa, että säätäessään kirkolliskokouksen kokoonpanosta kirkkolaki puhuu ”kirkon edustajista” (KL 20:1).

– Tästä käy selvästi ilmi, että kirkolliskokous-edustajat eivät ole seurakuntiansa, hiippakuntiansa, herätysliikkeittensä tai ammattiryhmiensä edunvalvojia. He ovat kirkon edustajia, joiden tehtävä on edistää kirkon etua ja etsiä sen parasta.

Ei toista ilman toista

Ajatus, että diakonia lähtee alttarilta, ei aina toteudu arjessa. Messu elää omaa ja diakonia omaa elämänsä.



Häkkinen korostaa jumalanpalveluksen diakonista ulottuvuutta. Sanan ja sakramentin kautta syntynyt usko auttaa kääntymään lähimmäisen puoleen ja synnyttää rakkautta ja yhteyttä kristittyjen välillä.

– Diakonia on jumalanpalveluksen jatkoa, ei sen korvike tai jumalanpalveluksesta erillinen asia. Jos diakonian identiteettiä lähdetään etsimään jostain muualta, se on vaarassa muuttua yleisinhimilliseksi hyväntekeväisyydeksi.

Häkkinen sanoo, että diakonia saa juuri jumalanpalveluksesta omaleimaisuutensa ja perustehtävänsä. Myös jumalanpalvelus tarvitsee diakoniaa. Muuten siitä tulee yksipuolinen riitti tai kultti vaila kosketusta ihmisen arkeen ja elämään.

Bravuurina rosvopaisti

Seppo Häkkinen varttui diakonin poikana. Valmistuttuaan hän toimi muun muassa lapsi- ja nuoriso-työn pappina. Muistoja riittää.

– Kerran poikatyön veteraani hätkähdytti sanomalla, että elleivät seurakunnat hoida poikia, niin miehet tulevat ja kaatavat kirkon.

Häkkinen, joka paiski töitä kappalaisena Heinolassa, havahtui pohtimaan, miten saada lisää poikia seurakuntaan.

– Vaimoni **Maria** piirsi taskulampun kuvan A5-kokoiselle paperille, johon kirjoitin tekstin poikien syysseikkailuleiristä. Vein mainoksia kouluihin ja leiri täyttyi heti.

Poikien syysseikkailuleireistä tuli niin suosittuja, että niitä piti järjestää useampia. Seuraavaksi tulivat isien ja poikien retket.

– Bravuuriruoka oli rosvopaisti, jolloin isät ja pojat saivat synn valvoa läpi yön nuotion äärellä. Rosvopaistikuoppiamme on Suomenlahden Ulko-Tammion saaresta aina Lappiin saakka. ■

– **Poikien ja miesten parissa tehtävä työ on kirkossamme paljolti laiminlyöty. Nyt tähän olisi tartuttava, Kirkon kasvatuksen ja perheasioiden toimikunnan puheenjohtajana toimiva piispa Seppo Häkkinen sanoo.**

KIRKKO TARVITSEE AMMATTITAITOISIA TYÖNTEKIJÖITÄ SEURAKUNTIIN

Rekrytointi on osa kirkon työtä. Rekrytointia varten kirkolla on oma strategia, joka kantaa nimeä Meidän kirkko – tulevaisuuden työpaikka, rekrytointistrategia vuosille 2013–2019.

Kirkon työmarkkinalaitos toteaa ohjeissaan työnantajille, että rekrytoinnissa keskeinen tekijä on työnantajan maine. Hyvä työnantajan maine syntyy hyvistä teoista ja herättää kiinnostusta työntekijöiden keskuudessa.

Työnantajakuva on myös osa kirkon mainetta ja kuvaa, jota voi nostaa esille myös kirkkovaltuustossa ja -neuvostossa. Työnantajakuvaa kehitetään pitkäjänteisesti, ja se on osa strategista henkilöstöjohtamista. Työnantajakuvassa ja kirkosta syntyvässä mielikuvassa myös henkilöstöllä on tärkeä rooli: millaisen kuvan se antaa meistä niille ihmisille, joiden kanssa olemme tekemisissä.

On arvioitu, että kirkon työntekijöistä lähes 15 prosenttia siirtyy eläkkeelle vuosina 2014–2019. Hengellisen työn työntekijöiden eläköityminen koskettaa erityisesti papistoa, lapsityöntekijöitä sekä erityistehtäviä, kuten sairaalasielunhoitoa ja diakoniatyötä. Tämän vuoksi rekrytointistrategia on tarpeen, jotta periaatteet ja käytännöt olisivat samanlaisia kaikissa seurakunnissa.

Rekrytointistrategia lähtee siitä, että jatkossakin tarvitaan ammattitaitoisia työntekijöitä seurakuntiin. Seurakunnissa tehdään kirkon työtä myös vapaaehtoisten voimin. Tämä vapaaehtoistyö edellyttää seurakunnan työntekijöiltä ohjaustaitoa. Vapaaehtoistyö ei kuitenkaan korvaa rekrytointia erityistä osaamista edellyttäviin tehtäviin. Nuorisotyönohjaajan ja diakoniatyöntekijän virkoihin on piispainkokouksen päätöksen mukaiset kelpoisuusehdot.

Rekrytoinnin kannalta uhkaksi voi muodostua yhtäältä se, etteivät seurakunnat pysty täyttämään vapautuvia palvelusuhteita ja toisaalta se, että monelta seurakunnalta puuttuu kokonaisvaltainen henkilöstöstrategia, jonka pohjalta henkilöstörakennetta kehitetään tavoitteiden ja toimintaympäristön edellyttämällä tavalla. Vaaraksi voi muodostua sekä työnantajaroolin heikkous että liian positiivinen näkemys työvoiman riittävyydestä.

Liittojen kanta on, että luonnollisen poistuman käyttö on huonoin vaihtoehto työalan kannalta, vaikkakin työnantajalle helpoin vaihtoehto.

Toimintaympäristö muuttuu

Kuntarakenteen muutoksen seurauksena sekä kirkon omien toimien johdosta myös seurakun-

nen määrä vähenee. Yhdistyvässä seurakunnissa henkilöstöä voi olla pidemmän aikaa yli tarpeen. Tulevat rakenteelliset muutokset ja eläköityminen tuovat haasteita seurakuntien henkilöstöjohtamiselle ja rekrytointiin.

Rekrytoinnin kannalta uhkaksi voi muodostua yhtäältä se, etteivät seurakunnat pysty täyttämään vapautuvia palvelusuhteita ja toisaalta se, että monelta seurakunnalta puuttuu kokonaisvaltainen henkilöstöstrategia, jonka pohjalta henkilöstörakennetta kehitetään tavoitteiden ja toimintaympäristön edellyttämällä tavalla. Vaaraksi voi muodostua sekä työnantajaroolin heikkous että liian positiivinen näkemys työvoiman riittävyydestä.

Liittojen kanta on, että luonnollisen poistuman käyttö on huonoin vaihtoehto työalan kannalta, vaikkakin työnantajalle helpoin vaihtoehto.

Pienissä seurakunnissa työpaikkoja tulee suhteellisen harvoin avoimeksi eikä rekrytointiprosessiin pääse muodostumaan hyviä rutiineja. Suurissa yksiköissä voidaan rekrytointi organisoida keskitetympään, jolloin on mahdollisuus kehittää rekrytointiprosesseja.

Eri toimijoiden roolit rekrytoinnissa

Kirkon rekrytointistrategia vastustaa rekrytointitehtävän usealle toimijalle. Seurakunnat ovat työnantajina rekrytointitoimiteissa ensisijaisia toimijoita. Seurakuntien rooli on tärkeä myös opiskelijoiden rekrytoinnissa oppilaitoksiin. Ammatinvalintaa miettivän käsitys seurakunnan työstä ja kirkon ammateista muodostuu usein seurakunnan toiminnan kautta.

Opintojen aikaiset seurakuntayhteydet luovat perustan kirkon työhön hakeutumiselle. Myönteinen kokemus seurakuntaharjoittelusta tai työssäoppimisesta sekä onnistuneet lyhyetkin palvelusuhdet seurakunnassa sitouttavat kirkon työhön. Epäonnistumiset puolestaan vähentävät kiinnostusta hakeutua seurakunnan palvelukseen.

Seurakunnat eivät kaikilta osin tunnista omia toiminnallisia mahdollisuuksia tällä alueella. Erityisesti rippikoulutyös-

sä seurakuntien työntekijät kohtaavat lähes koko ikäluokan, mikä antaa hyvän mahdollisuuden esitellä kirkon toimintaa ja ammatteja. Seurakunnan työntekijöiden tulee huolehtia siitä, että nuorille työntekijöille muodostuu laajempi kuva kirkon työstä. Eri ammattien näkyvyyttä tulisi lisätä.

Seurakuntien tehtävä on huolehtia osaltaan myös siitä, että henkilöstö pysyy kirkon töissä. Työtyytyväisyyttä ja työssäjaksamista edistävät laadukas johtaminen ja esimiestyö, hyvät työskentelyolosuhteet ja työjärjestelyt, tarvittava koulutus sekä työyhteisön kannustava ilmapiiri. Tytyväinen työyhteisö luo myönteistä julkisuuskuvaa, mikä lisää työn kiinnostavuutta.

Rekrytoinnin strategiset tavoitteet ja toimenpiteet

Henkilöstö on kirkon ydintöiminnan voimavara. Jotta kirkossa on jatkossakin riittävä, osaava ja motivoitunut henkilöstö, joka on sitoutunut kirkon työhön, on kirkon vahvistettava työnantajarooliaan organisaation eri tasoilla. Rekrytoinnin tulee kuulua luonnollisena osana normaaliin henkilöstöjohtamiseen, ja rekrytointitoimenpiteiden on vastattava henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutoksia.

Kirkon työhön rekrytointi tapahtuu ensisijaisesti seurakunnissa osana normaalia seurakuntatoimintaa. Kirkossa seurakuntien ja työntekijöiden vastuulla on omassa työssään edistää ja rohkaista kirkon työhön hakeutumista. ■

KIRKON REKRYTOINNIN STRATEGISENA TAVOITTEENA ON, ETTÄ

1. kirkolla on riittävä, ammattitaitoinen ja kirkon työhön sitoutunut henkilöstö
2. kirkon työ tunnetaan ja sen työtehtävät kiinnostavat sekä miehiä että naisia
3. kirkon työnantajan maine on hyvä.

TYÖNTEKIJÖIDEN TEHTÄVÄ

1. on kertoa kouluvierailuilla ja muissa luonteissa tilanteissa seurakunnan ja kirkon työstä ja työtehtävistä sekä esitellä erilaisia koulutuspolkuja
2. on toimia opiskelijoiden ohjaajina harjoittelussa ja työssäoppimisyksiköissä sekä osallistua opiskelijamentointiin.

Lähteet:

Meidän kirkko – tulevaisuuden työpaikka, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon päivitetty rekrytointistrategia vuosille 2013–2019
www.sakasti.fi/palvelussuhde

JUKON LUOTTAMUSMIEHEKSI?

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry on yksi valtakunnallisista pääsopijajärjestöistä. JUKO neuvotelee työ- ja virkaehtosopimuksesta kirkon, kunnan, valtion ja yliopistojen sopimusaloilla. JUKO valvoo yli 200 000 palkansaajan etuja.

Yleistä

Luottamusmiesjärjestelmä on yleensä pääsopijajärjestökohtainen. Pääsopijajärjestöt ovat neuvottelupöydässä sopijaosapuolena edustettavuudeltaan samansuuruisia.

JUKOlla on noin 3 700 luottamusmiestä, joista yli 700 pääluottamusmiestä ja 1 600 luottamusmiestä.

Luottamusmiesvaalit

Vaalien järjestämisestä vastaavat luottamusmiehet. Vaaleissa jokaisella JUKOn jäsenliittojen jäsenellä on sekä ehdokas- että äänioikeus. On tärkeää, että eri ammattiryhmien/sopimusalojen edustus on mahdollisimman kattava paikallisessa luottamus-

miesorganisaatiossa. Vaaliohjeet löytyvät JUKOn kotisivuilta sektoreiden alta.

Jos olet kiinnostunut ehdokkuudesta luottamusmieheksi, ota rohkeasti yhteyttä pääluottamusmieheen tai omaan liittoosi. Tehtävästä selviytyy kyllä!

Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmies edustaa edustamaansa jäsenistöä paikallisissa työ- ja virkaehtosopimusta koskeissa neuvotteluissa. Tärkeää on myös edustettavien jäsenten neuvonta erilaisissa työ- ja virkaehtosopimusta koskeissa kysymyksissä ja ongelmissa. Monet luottamusmiehet toimivat lisäksi erilaisissa yhteistoimintaryhmissä. Luottamusmiestehtävä on hyvin palkitseva: saat näköalapaikan työelämän kiemuroihin ja opit uusia asioita.

Apua ja tukea on tarjolla

JUKO ja jäsenliitot kouluttavat luottamusmiestehtäviin. Tarkempia tietoja koulutuksesta saat JUKOn ja liittosi kotisivuilta. Tukea saat myös omasta liitostasi sekä JUKOn toimihenki-

DTL JA KNT EIVÄT OSALLISTU SELVITYSTYÖHÖN

Suomessa on pitkään ollut kolme palkansaajakeskusjärjestöä Akava, SAK ja STTK. Järjestöt ovat toimineet osapuolena palkkaratkaisuissa ja olleet kehittämässä laajasti työelämälainsäädäntöä. Järjestäytymisaste on vuosikymmenten aikana vähitellen laskenut, vaikka kolme neljästä palkansaajasta kuuluu liittoon. Työmarkkinoilla on kuitenkin jo 15 % työntekijöitä, jotka ovat vain työttömyyskassan jäseniä.

Maan vaikea taloustilanne luo paineita myös palkansaajien yhteisvoiman tiivistämiseen. Työttömyyden kasvu tuntuu myös keskusjärjestöjen ja liittojen taloudessa. Kun vain niukkuutta on jaettavana, tulee mietittäväksi voimien yhdistäminen. Keskustelu keskusjärjestöjen yhdistämisestä ei ole uusi. Sitä on käyty viimeksi viime vuosikymmenellä. Kun työmarkkinoilla on työrauha ja työllisyys- ja kasvusopimuksen neuvotteluiden aloittamiseen oli vielä tovi aikaa, SAK:n ja STTK:n sisällä on ollut tarve miettiä ja valmistella keskusjärjestöjen yhdistämistä.

25.11.2014 tuli tietoon, että 22 ammattijärjestöjen puheenjohtajaa kokoontui Hotelli Tornissa ja ilmoittivat tiedotteellaan aikeestaan käynnistää selvityksen uuden keskusjärjestön perustamisesta. Kolme akavalaisen liittojen johtajaa oli saanut kutsun tähän tapaamiseen.

19.1.2015 Marina Congress Centeriin kokoontuneeseen ammattiliittojen yhteiseen tapaami-

seen tuli kutsu kaikille ammattijärjestöille. Osallistujia keskustelutilaisuudessa oli 73:sta järjestöstä. Monet akavalaiset liitot osallistuivat tähän keskustelutilaisuuteen, koska halusivat saada hankkeesta ensikäden tietoa ja halusivat viestiä yhteistyön merkitystä tulevaisuudessakin. Myös KNT:n ja Dtl:n toiminnanjohtajat osallistuivat tähän tilaisuuteen. Käytettyjen puheenvuorojen perusteella kokouksen puheenjohtajisto totesi, että uuden keskusjärjestön valmistelu käynnistyy ja tavoitteena on, että se aloittaa toimintansa 2017 vuoden alusta. Kaikille järjestöille tulisi kutsu vielä erik-

seen varsinaisen selvitystyön tekemiseen.

10.2.2015 mennessä kukin ammattijärjestö joutui vastaamaan kutsuun selvitystyöhön osallistumisesta. KNT ja Dtl ovat käsitelleet omissa hallinnoissaan keskusjärjestökysymystä. Meille oli itsestään selvää olla osallistumatta selvitystyöhön. Haluamme olla tukemassa itsenäisen Akavan kehittämistä. Dtl on ollut Akavan jäsen vuodesta 1973 saakka. KNT:n erosi v. 2009 STTK:laisesta järjestöstä antaakseen ja saadakseen yhteisvoimaa Akavassa kirkon sektorin edunvalvontaan ja hengellisen työn erityiskysymyksiin.

Akavan jäsenjärjestöistä kaksi järjestöä on ilmoittanut selvitystyöhön mukaanmenosta. Annettuun takarajaan mennessä 42 palkansaajaliittoa on valmis aloittamaan suunnittelutyön. Uusi järjestö muodostetaan näillä näkymin SAK:n ja STTK:n liittojen voimin. Jää nähtäväksi siirtyykö järjestöjä myös Akavaan. Akava säilyy korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden, erityistä osaamista vaativien ammattiryhmien, ammatinharjoittajien, esimiesten ja yrittäjien keskusjärjestönä, jonka liittoihin kuuluu tällä hetkellä 600 000 jäsentä. ■

Opiskele kirkollisen koulutuksen YAMK-tutkinto!



opintopolku.fi
fb.com/diakamk
diak.fi

Jari-Pekka Hietsilla
Sosionomi (YAMK), mediatuottaja,
sosiaalipedagogiikan säätö

**Kevään yhteishaussa
17.3.-9.4.**

Diakonia ja kristillinen kasvatus

Sosionomi YAMK
Helsinki, monimuoto

**Kevään yhteishaussa myös terveysalan
YAMK-tutkinto. Lue lisää diak.fi**



Lähimmäisenrakkaudesta voi tehdä ammatin.

JUKO 2015
LUOTTAMUSMIESVAALIT

I ♥ TEBOIL

ETUSI JÄSENKORTILLA:

-2,1 snt/l bensiinistä*
-2,1 snt/l dieselistä*

LISÄKSI:

-10 % voiteluaineista**
-5 % pesuista
-5 % autokemikaaleista
-5 % nestekaasusta***

* Edun saa Teboil-huoltamoilta ja -automaattiasemilta lukuun ottamatta Teboil Express -automaattiasemia.

** Koskee 10-litraisia ja sitä pienempiä pakkauksia.

*** Koskee täyttöä.

www.teboil.fi/liitto

TEBOIL

huoltaa autoja ja ihmisiä

opiskelija



HENNA WECKMAN
opiskelijajaoksen
puheenjohtaja, KNT
henna.weckman@cou.fi

Ristin merkinä
omalla
persoonalla

OLEN TÄLLÄ HETKELLÄ HARJOITTE-
LUSSA seurakunnan varhaisnuorisotyössä. Helmikuu on täynnä lasten, nuorten ja heidän perheidensä kohtaamista. Harjoittelu on antanut minulle tilaisuuksia jännittää, itkeä, nauraa, rohkaistua – elää. Olla ristin merkki tässä maailmassa, olla elämän merkki.

Minun työni nyt ja tulevaisuudessa on kasvattaa. Olla kasvatuksen ammattilainen. Kasvattaminen ei ole yksinkertainen käsite. Kasvattamiseen kuuluu erilaisia asioita, ja jotkin asiat ovat toisten mielestä tärkeämpiä kuin toisten. Kasvattaminen on opastamista ja neuvomista, rajojen asettamista ja rakastamista. Kasvattamista hyvään elämään, jonka suunnan jokainen tiellä kulkija lopulta määrää itse, mutta jonka tienhaaroihin kasvatus vaikuttaa.

Kasvattaja on paimen, johon myös opiskeluihini liittyvä seurakuntaharjoittelu valmistaa. Ensimmäinen erä tässä pelissä koostuu neljästä viikosta varhaisnuorisotyön parissa, mutta sisimmässäni tiedän, että tämä peli tulee kestämään vielä yhden ikuisuuden. Onneksi se ei ole millään muotoa huono asia, sillä vain ikuisuus ja siihen uskominen teki Jeesuksestakin paimenen, hyvän paimenen.

PAIMENENA OLEMINEN on nuorisotyön ohjaajan arki ja juhla. Erityisen hienoksi tämän tekee se, että

jokainen paimen on erilainen. Eräänä päivänä harjoittelunohjaajani sanoi minulle: "Sitten kun sä joskus saat oman seurakunnan, jossa teet töitä, niin teet töitä sun omalla tavallasi. Ne lapset tutustuu suhun ja sun toimintatapoihin. Sun leireille ja muualle tulee lapsia, jotka tykkää Hennan leireistä ja Hennasta."

Meillä on oikeus ja mahdollisuus tuottaa työtämme omien käsiemme kautta. Jokainen työmme ja tekemme on täynnä sormenjälkiämme, eikä sellaisia ole kenelläkään toisella.

"Sun leireille tulee lapsia, jotka tykkää Hennan leireistä ja Hennasta."

SUOMALAISARTISTI SAMULI PUTRO laulaa "Jokaisesta joku välittää". Näin on myös seurakunnan nuorisotyössä.

Kun sinusta joskus tuntuu, ettei panoksesi ole kylliksi hyvä, että tällä viikolla olet epäonnistunut jo enemmän kuin useasti, muista, että joku

välittää juuri sinusta silti. Lapsi, nuori ja hänen perheensä ei arvioi sinua seurakunnan puitteiden tai satunnaisten epäonnistumisten kautta.

He arvioivat sinua siltä kannalta, oletko läsnä, inhimillinen, osa heidän arkeaan ja osaatko tehdä seurakunnan toiminnasta olohuoneen jatkoon. Sellaisen paikan, jossa kaikkien on turvallista ja tuttua olla, missä on sinun näköistäsi Jumalan rakkauden sanomaa. Tämä arviointi kestää tovin, mutta vain se valmistaa sinua hyväksi paimeneksi. Siunausta matkaan, sinusta on siihen! (Jer. 1:7-8) ■

Tulot syntyvät arvon tekemisestä

Jokainen työstään tuloa saava tekee arvonlisäystä, nyt tai tulevaisuudessa. Tähän arvonlisäyksen aikaansaamiseen perustuu rahan synty, koska tuotetut palvelut ja tavarat koetaan hankkimisen arvoiksi. Työssä tehtävä arvonlisäys kohdistuu välittömästi tai välillisesti siihen tahoon, joka tarvitsee hyötyä, aineellista tai aineetonta. Aina maksaja ei ole se, joka saa hyödyn. Monesti maksu hoidetaan yhteisistä varoista, veroista, jotta suunnilleen kaikilla olisi mahdollisuus välttämättömien tarpeiden tyydyttämiseen.

Jokainen menee siis työpalkalleen tekemään arvonlisäystä. Arvonlisäyksen perustuu tuottavuus. Ilman sitä ei voi olla kannattavuutta ja rahoitusta. Kaikkia näitä kolmea asiaa seurataan taloushallinnon kautta, jonka ytimen muodostaa kirjanpito. Se tuottaa tuloslaskelmia, taseita ja rahoituslaskelmia, joiden avulla paitsi henkilöstö, myös ulkopuoliset kykenevät tarkastelemaan talouden tilaa ja asemaa. Tarkastelijan omista lähtökohdista

riippuu se, mihin mielenkiinto kohdistuu. Jokaisella on kuitenkin oma leiviskänsä hoidettavana: henkilöstöllä tuottavuus, esimiehillä ja johtajilla kannattavuus ja omistajilla rahoitus.

Arvonlisäys lasketaan tuloslaskelmasta tai vastaavasta, esimerkiksi kuukausiraporteista. Laskentakaava sovelletaan kullekin kirjanpitovelvolliselle sen mukaan, mikä on sen tuloslaskelman rakenne. Käytännössä ajatuksena on selvittää liikevaihdon kaltaiset tulot ja vähentää niistä muille maksettavat var-

sinaisen toiminnan kiinteät ja muuttuvat kulut. Tällä ajatuksella saadaan seurakuntien tuloslaskelmasta yritysten liikevoittoa vastaava luku.

Seurakunnan "liikevoiton" laskentakaava on: vuosikate + verotulot – verotuskulut + toiminta-avustukset. Tästä saadaan arvonlisäys lisäämällä lukuun vuokratulot ja henkilöstökulut. Verotulot lisätään toimintakatteeseen, koska ne ovat liikevaihdon luonteista tuloa.



Henkilöstölle tärkein luku

Esimerkki seurakunnan tuloslaskelmasta 2013 (tuhansia euroja):

Toimintakate – 1 088,2 + verotulot 1 018,6 + osuus yhteisöverojen tuotosta 116,5 – verotuskulut -23,3 + toiminta-avustukset 12,4 = 36,0.

Tähän lisätään: vuokratulot 24,5 ja henkilöstökulut 705,5, jolloin arvonlisäys on 766,0.

Kun tehty arvonlisäys jaetaan henkilöstökuluilla, saadaan tuottavuuden tärkein tunnusluku nimeltään työn hyötysuhde. Tässä tapauksessa se on 1,09. Kyseessä on tuotoksen suhde panostukseen.

Yhdellä henkilöstöön käytetyllä eurolla on saatu aikaan 1,09 euroa arvonlisäystä. Kun tämä raha jaetaan, pääomalle jää yhdeksän senttiä. Jäämä on pienehkö useasta tekijästä johtuen. Ensinnäkin arvonlisäyksen kokijoiden, välittömien tai välillisten kyky maksaa saadusta hyödystä on heikentynyt, esimerkiksi työttömyyden vuoksi. Toiseksi tehdyt palvelut tai tavarat on luovutettu hyvin edullisesti tarvitsijoille, joiden määrä yleensä vaikeina aikoina kasvaa. Kolmanneksi osa ihmisistä ei halua osallistua yhteisten hyötyjen rahoittamiseen.

Tässä esimerkissä arvonlisäystä syntyi tekijää kohden 45 059 euroa, oletuksella että seurakunta työllisti keskimäärin 17 henkeä kokoaikaisiksi muutettuna tilikaudella. Suomessa ei voi toimia rehellisesti, jos lukema on alle 34 000 euroa. Tällä tasolla toiminta on epärehellistä; verot ja eläkemaksut jäävät hoitamatta. Vertailun vuoksi voisi todeta, että tässä tapauksessa yksityinen, voittoa tavoitteleva, yritys hinnoittelisi tuotantonsa siten, että arvonlisäystä tulisi henkeä kohden noin 55 000 euroa. Yritykselle jäisi voittoa, mutta hinnat nousisivat. •

Tasetta käytettävä tehokkaasti

Taseessa on kaksi puolta: vastaavaa ja vastattavaa. Näistä jälkimmäinen vastaa kysymykseen: mistä rahat ovat tulleet. Rahaa voi tulla vain kolmella tavalla. Ensinnäkin jokin taho antaa rahaa omaksi. Tästä syntyy osa omaa pääomaa, joka seurakunnilla on käytännössä peruspääoma. Toinen keino saada rahaa on tehdä voittoa.

Taseesta löytyvät edellisten tilikausien ylijäämät sekä viimeisimmän vuoden tulos. Alijäämät syövät voittoa. Kolmas

tapa saada rahaa on hankkia sitä velaksi tai lainaksi. Tästä johdetaan taseessa on vieras pääoma.

Taseen ensimmäinen puoli, vastaavaa, kertoo, mihin omaisuuksiin rahat on käytetty. Tästä syystä taseen loppusummat ovat samat molemmin puolin. Rahat käytetään joko käyttö-, vaihto- tai rahoitusomaisuuteen. Käyttöomaisuudella tehdään varsinaista toimintaa. Tähän omaisuuteen kuuluvat rakennukset, maa-alueet, sijoitukset sekä vähäisemmät koneet ja laitteet.

Yleensä suurin omaisuus tasearvoltaan seurakunnilla on ra-

kennuksissa. Käyttöomaisuutta kutsutaan myös pysyviksi vastaaviksi. Vaihto-omaisuus tarkoittaa käytännössä varastoja; tavaroita joita vaihdetaan rahaksi. Palveluja ei voida varastoida, josta johtuen seurakunnilla ei juuri esiinny vaihto-omaisuutta, joka on osa vaihtuvia vastaavia. Sen toinen osa on rahoitusomaisuus, jolla rahoitetaan toiminta.

Eri toimijoilla erilaiset vastuut

Taseen merkitys näkyy ensinnäkin kannattavuudessa. Siitä huolehtiminen on johtavassa asemassa olevien tärkein työ. Heidän on ajateltava, kuinka työ ja pääoma yhdistetään mahdollisimman kannattavalla tavalla. Minkälaisia ihmisiä tarvitaan arvonlisäyksen tuottamiseen nyt ja tulevaisuudessa sekä mitä pääomia työhön yhdistetään, esimerkiksi onko rakennusten käyttöaste korkea?

Taseen rahoittaminen kuuluu periaatteessa omistajille, eli seurakuntalaisille. Tämä johtuu siitä, että seurakunnan omaisuutta ei kukaan muu voi omistaa.

Tuloslaskelman ja taseen tehtävää heikentää monesti useiden toimintojen liittäminen samaan tilinpäätökseen. Tämä on helppo mieltää konsernista, josta ulkopuolisen on vaikea tietää, mitkä toiminnot tuottavat eniten arvonlisäystä. Talouden niukkuus yleensä pakottaa laittamaan panokset siihen, missä arvonlisäys on suurinta. Missä se on sitä, onkin jatkuvan etsinnän kohde. ■

VIISI PORRASTA TYÖHYVINVOINTIIN: PSYKOFYSIOLOGISET TARPEET

Tänä vuonna Työkyky-palstalla esitellään Työturvallisuuskeskuksen kehittämä Työhyvinvoinnin portaat -mallia. Malli pohjautuu Abraham Maslowin 1940-luvulla kehittämään ihmisen motivaatio- ja tarvehierarkiateoriaan. Lisäksi malliin on hyödynnetty muita jo olemassa olevia työhyvinvointimalleja ja teorioita.

Työhyvinvoinnin viisi porrasta ovat psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Ensimmäisessä osassa esitellään ensimmäinen portas: työhyvinvoinnin psykofysiologiset tarpeet.

TEKSTIPÄIVI ISOMÄKI | KUVA SCANDINAVIAN STOCKPHOTO

Työhyvinvoinnin portaat -mallin yleisenä tavoitteena on löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia yksinkertaisia ja keskeisiä tekijöitä, joihin tarttumalla työhyvinvointia voidaan kehittää pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti. Malli katsoo asioita sekä organisaation että yksilön näkökulmasta ja tarjoaa runsaasti jokaiseen aihealueeseen liittyviä mittareita tai arviointimenetelmiä.

Maslowin tarvehierarkian tavoin työhyvinvoinnin portaatmallin jokaisen alemman portaan tarpeet on pääpiirteittäin tultava tyydytetyiksi, jotta seuraavan portaan tarpeisiin voisi alkaa hakea ratkaisua. Molempien mallien ylimpänä tavoitteena ja ihanteena on itsensä toteuttaminen: ihmisen aidoin voimanhäde.

Ihmisen perustarpeiden on täyttyvä paitsi työssä, myös koko muussa elämässä: kaikki vaikuttaa kaikkeen. Myönteiset vaikutukset heijastuvat kaikille elämäntilanteille ja parhaimmillaan jopa ihmisestä ulospäin. Erittäin tärkeää on muistaa, että työhyvinvoinnin ydin on työssä. Työ ja työhyvinvointi voivat nousta ylimmälle portaalle vain työtä kehittämällä.

Psykofysiologiat perustarpeet – tavoitteena terveys

Työturvallisuuskeskus on nimennyt työhyvinvoinnin alimman askelman psykofysiologiseksi tarpeeksi. Työhyvinvoinnin psykofysiologisiin tarpeiden tyydyttämiseen vaaditaan tekijänsä mittainen työ, joka mahdollis-

taa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Yhdellä sanalla sanottuna tavoitteena on terveys työssä ja sitä kautta myös vapaa-ajalla.

Työntekijä tyydyttää psykofysiologiset tarpeensa terveellisillä elintavoilla. Organisaation tehtävä on huolehtia sopivasta työkuormituksesta, työterveyshuollosta sekä mahdollisesta työpaikkaruokailusta. Tarpeiden toteutumista voidaan arvioida kyselyillä, terveystarkastuksilla ja fyysisen kunnan mittauksilla.

Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät lisääntyneet

Yhteiskunnan ja työelämän muuttumisen myötä työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat korostuneet. Siksi myös niiden poistamiseen on kiinnitettävä huomiota. Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat tavoitteet ja toimintatavat, työmäärä ja työtahti, vaikuttamismahdollisuudet työhön, työn kehittävyys, keskeytykset ja häiriöt, vastuu ja työstä saatu palaute ja arvostus.

Sosiaalisia kuormitustekijöitä taas ovat yksintyöskentely, yhteistyö, tiedonkulku ja tiedon saanti, asioiden ja toiminnan johtaminen, työyhteisön ristiriidat, epäasiallinen kohtelu ja häirintä ja tunteita herättävät vuo-

rovaikutustilanteet asiakastyössä. Kaikki nämä vaikuttavat yksilöllisellä tavalla.

Työn ja kiireen hallinta, työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, hyvän työilmapiirin vahvistami-

nen ja haastavien asiakastilanteiden purku ovat keskeisiä toimenpiteitä psykososiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Hyvin järjestetty ja tekijälleen mitoitettu työ tuntuu mielekkäältä ja sopivan haastavalta.

TYÖNTEKIJÄN KEINOT HUOLEHTIA PERUSTARPEISTA

- elintapojen kohentaminen (ravinto, liikunta, uni, alkoholin käyttö, tupakoimattomuus)
- ajankäytön suunnittelu; työn jaksottaminen ja tauot
- ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen
- avun hakeminen ajoissa
- keskustelu esimiehen, työterveyshoitajan tai muun asiantuntijan kanssa
- kuntoutus
- myönteiseen ajatteluun keskittyminen
- oman jaksamisen ja tuntemusten kuuntelu ja omien tapojen muuttaminen; rajojen asettaminen
- työtehtävien muutos
- tärkeiden työtehtävien listaaminen ja priorisointi
- uudelleen koulutus

ORGANISAATION KEINOT HUOLEHTIA PERUSTARPEISTA

- koulutus työkuormituksesta
- kuntoutus
- ensiapukoulutus
- esimiestuki ja -keskustelut
- joustava työaika, työaika-pankki
- koulutus
- liikunnan tukeminen
- lomien jaksotus
- mentorointi ja vertaistuki
- osaamisen kehittäminen
- päihdeohjelma
- terveysinfot ja -tarkastukset
- työaikaan liittyvät järjestelyt ja seuranta
- työjärjestelyt: työnjako, vastuu, rutiinit, vaihtelu
- työpaikkaruokailu
- varhainen puuttuminen työkykyongelmiin
- yhteistyön kehittäminen työterveyshuollon kanssa

PERUSTARPEIDEN TOTEUTUMISEN ARVIINTIMENETELMIÄ

- työuupumus- ja masennusmittarit
- fyysisen kunnan ja toimintakyvyn mittaus
- fyysisen kuormituksen ja työasentojen analyysi
- henkilökohtaiset toimintasuunnitelmat ja niiden seuranta
- painoindeksi
- päivittäiset ja säännölliset missä mennään -keskustelut
- päiväkirja työpäivän tapahtumista
- sairauspoissaolojen määrän ja laadun seuranta
- terveystarkastukset
- työajan seuranta
- työhygieeniset ja/tai altistumistaukukset
- työkykyindeksi
- työpaikkaselvitys
- terveydentilakyselyt
- työstressi- tai työilmapiirikysely

Psykofysiologisista työhyvinvointitarpeista huolehtiminen on tärkeää ja laaja-alaista työtä kaikille osapuolille, mutta pal-

jon on tehtävissä ja tulokset näkyvät vahvana työhyvinvointiperustuksena. ■

LÄHTEET JA LISÄTIEDOT:

Työturvallisuuskeskus TTK, tyoturva.fi
Saatavana julkaisu Työhyvinvoinnin portaat -työkirja Työhyvinvoinnin portaat-työkirja.
Työturvallisuuskeskus järjestää Työhyvinvoinnin portaat -kursseja.

VANHAA JA UUTTA – ESITYS UUDEKSI DIAKONIVIRAKSI

Kirkkohallituksen täysistunnon 20.1. hyväksymä esitys uudeksi diakoniviraksi on saanut runsaasti tilaa medioissa. Piispainkokous ottaa kantaa diakonivirkaesitykseen huhtikuussa ja kirkolliskokous lähete keskustelussa toukokuussa.



Keskustelun johtopäätöksistä riippuen asian valmistelu siirtyy kirkolliskokouksen valiokuntatyöskentelyyn. Suunnitelmien mukaisesti päätös on marraskuun kirkolliskokouksessa. Uudistuksen on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2017.

Ei ole tarpeen palata edellisten vuosikymmenten virkaesityksiin. Näistä esityksen alkuosa tarjoaa kiinnostavaa luettavaa. Päällimmäiseksi jää hämmennys siitä, mihin asioihin ja millä perusteilla virkarakenteen uudistuksella on aiemmin haettu ratkaisuja.

Teologiset perustelut ovat rakentuneet vaihdellen niin sanotulle kolmi- tai kaksisäikeiselle viralle. Edellinen käsitetään yhdeksi kirkon viraksi, jossa on piispa, pappi ja diakoni. Monet luterilaiset kirkot ovat valinneet kolmisäikeisen virkakäsityksen. Tätä myös Diakoniatyöntekijöiden Liitto esittää.

Kirkkoneuvos **Pekka Huokunan** johdolla valmistellun esityksen linjaukset tulevat aiemmista, kuten valmistelijat ovat todenneet. Esityksessä he arvioivat seurakuntien nykyisyyttä ja erityisesti tulevaisuutta, esimerkiksi työalojen rajoja jäykiksi, tehtäväkuvien laajentamistarpeen sekä lisää joustavuutta koulutusten sekä tehtävien välille.

Viran piiriin tulisivat diakoniatyöntekijät, nuorisotyön ohjaajat, lapsityön ohjaajat, varhaiskasvatuksen ohjaajat ja lähetyssihteerit. Kanttoreita ei tässä vaiheessa esitetä. Pettynneet kanttorit ovat syystä aktivoituneet asiassa.

Teologinen perustelu

Kirkkoon perustettaisiin uusi hengellinen vihkimysvirka, diakonivirka. Se olisi kirkon erityisestä virasta, piispa **Häkkisen** muotoilu toisaalla tässä lehdessä, erillinen. Esityksessä kirkon erityistä virkaa kutsutaan pappisviraksi.

”Teologisesti perusteltuna se olisi Augsburgin tunnustuksen 5. artiklassa kuvatusta sanan ja sakramenttien virasta (pappisvirka) erillinen. Kirkko voi perustaa tarpeellisia virkoja inhimillisen järjestyksen mukaisesti. Luterilaisten kirkkojen yhteisen ymmärryksen mukaisesti vihkimysvirka perustuisi käsitykseen diakoniasta kirkon olemukseen kiinteästi liittyvänä ja luonteeltaan moninaisena ja laaja-alaisena.”

Se olisi kristilliseen sanomaan perustuva lähimmäisenrakkauden, kasvatuksen, lähetyksen ja sielunhoidon tehtäviä varten.

Palvelussuhdeviran nimikkeisiin ei oteta tarkemmin kantaa.

Vihkimysvirasta

Vihkimyksen voisi saada henkilö, jolla on piispainkokouksen hyväksymä koulutuksellinen kelpoisuus ja virka- tai työsuhde viran tehtäviin vain seurakunnassa, seurakuntayhtymässä, tuomiokapitulissa, kirkon lähetyjärjestössä tai kristillisessä järjestössä. Tässä käytäntö eroaisi pappisvihkimyk-

sestä, jonka voi saada esimerkiksi uskonnonopettajan tehtäviin.

Piispa ja tuomiokapituli päättäisivät vihittäväksi hyväksymisestä ja vihkimysvirasta erottamisesta. Työnantajalla olisi toimivalta hakijoiden pätevyyden arvioimisessa ja viran täyttämässä. Valintapäätöksestä olisi mahdollisuus hakea muutosta.

Valituksi voisi tulla myös vihkimätön, jolloin valinta olisi ehdollinen, kunnes valittu olisi vihitty. Jos hakijalle ei myönnettäisi vihkimystä, virkavalinta raukeaisi. Aiemmin diakonian virkaan vihittyjen vihkimystä ei toistettaisi. Vihkimysviran piiriin kuuluvissa tehtävissä olevat voisivat halutessaan jatkaa palvelusuhteissaan myös ilman vihkimystä.

Vihityllä olisi seurakuntalaista laajemmat hengelliset oikeudet. Kirkkoherran luvalla olisi oikeus saarnata jumalanpalveluksessa, hoitaa sanajumalanpalveluksia ja muuta jumalanpalveluselämää omalla työalalla. Vihkimys toisi pysyvän oikeuden avustaa ehtoollisen jakamisessa.

Lisäksi olisi oikeus viedä konsekroidut ehtoollisaineet niille, joilla ei eri syistä ole mahdollisuutta osallistua yhteiseen jumalanpalvelukseen. Jumalanpalvelustehtävien hoitamisen rajausta omalle työalalle on oikea. Se antaisi diakonille täydemmat palvelumahdollisuudet, mutta estäisi esimerkiksi epätarkoituksenmukaiset sijaisjärjestelyt.

Tuomiokapituli pitäisi vihityistä diakoneista nimikirjaa. He tulisivat piispaallisen kaitsennan piiriin. Piispan tehtävänä olisi tukea ja ohjata diakoneja heidän tehtävissään sekä valvoa diakoniviran hoitamista. Diakonien osallistumista joka kuudes vuosi pidettävään pappien ja lehtorien synodaalokokoukseen ei esitetä. Tilalle esitetään kaitsenta-tehtävien käytännön hoitamista varten säännöllisten yhteydenpito- ja kokouskäytäntöjen luomista.

Tampereen tuomiokapituli on kutsunut ensi vuonna pidettävään synodaalokokoukseen myös hiippakunnan diakoniatyöntekijät. Kutsu osoittaa, että vakiintuneita käytäntöjä on mahdollista muuttaa.

Nykyiset ammattikorkeakoulututkinnot säilyisivät, samoin kaksoiskelpoisuudet, mikä on tärkeää. Piispainkokouksen tehtäväksi jäisi viran kelpoisuusehtojen määrittely, sekä ohjeiden laatiminen virka-asusta ja viran tunnuksista.

Rajattu edustus

Kirkkohallituksen täysistuntoon esitetään yhtä diakoniviran edustajaa. Tuomiokapituleihin tulisi yksi diakonia-asessori, jonka hiippakuntavaltuustot valitsisivat virassa toimivien joukosta. Tehtävään ei olisi koulutuksellisia kelpoisuuksia, mutta kokemus painottuisi valinnassa.

Hiippakuntavaltuuston ja kirkolliskokouksen olisi mahdollista pyrkiä maallikkokiintiössä. Dtl esittää, että kaikilta kirkon virkaan vihityiltä poistetaan oikeus olla maallikkoedustajana kirkolliskokouksessa ja siirtää nämä kirkon virkaan vihittyjen kiintiöön.

Näkökulmia esitykseen

Diakonivirkaesitystä on hyvä tarkastella yhdessä seurakuntarakennemuutostuksen ja kirkon työelämä 2020 -hankkeiden kanssa. Niissä etsitään vastauksia taloudeltaan heikkenevän kirkon toimintaedellytyksien turvaamiseen.

Virkaesityksessä luvataan nykyisten tehtävien ja tehtävänimikkeiden säilyvän. Samalla todetaan uusien nimikkeiden ja tehtävien voivan poiketa aiemmista. Tässä ei sinänsä olisi uutta. On kuitenkin vaarana, että tehtäväkuvat laajenevat ohi kunkin ammattiryhmän osaamisalueen. Siksi tehtävänimikkeiden tulee vastata tehtäväsältöjä. Tätä edellyttää jo hyvä asiakaspalvelu ja ympäröivissä verkostoissa toimiminen.

Nykyisiin peruskoulutuksiin ei esitetä muutoksia, mutta viitataan mahdollisuuksiin löytää monipuolistavia koulutusratkaisuja hankkimalla pätevyys toisen diakoniviran työalaa. Tässä viitataan nykyisiin koulutuspoliittisiin linjauksiin, joissa huomioidaan työelämälähtöisyys, nykyistä laaja-alaisemmat tutkinnot, valinnaisuuden ja joustavuuden lisääminen. Hyvin toteutettuina ne voivat toimia, mutta diakoniatyöntekijöiden ja nuorisotyön ohjaajien nykyistä vahvaa ammatillista ydinosaamista ei tule vaarantaa koulutussisältöjä kikkailemalla tai yhtenäistämällä.

Kirkon virkarakenteen selkiyttäminen on tarpeellista. Esityksen toteutuessa kuitenkin riskinä on siihen esitettyjen virkaryhmien tehtävien erityisyyden menettäminen. ■

diakonivirka

NUORISOTYÖNOHJAAJISTA VIHITTYJÄ DIAKONEJA

Uusi esitys diakonaatista on valmistunut. Samalla laitetaan roskakoriin diakonaatti-termini, joka oli juurtunut kuvaamaan diakonin viran kehittämistä Suomen ev. lut. kirkossa. Nuorisotyönohjaajien liittäminen osaksi diakonin virkaa on ollut osa tätä prosessia 1970-luvulta lähtien.

Nuorisotyönohjaajan virka on palvelusuhdevirkana rinnasteinen diakoniatyöntekijöiden, lapsityönohjaajien ja lähetyssihteerien kanssa. Diakoniatyöntekijät on erottanut muista se, että heidät on valmistumisen yhteydessä vihitty diakonian virkaan ja nuorisotyönohjaajakoulutuksen saaneet on siunattu valmistumisen yhteydessä ammattiin. Siunattu nuorisotyönohjaajat ovat olleet maallikkoja erotuksena diakonian virkaan vihityistä.

Kirkon vihkimysvirka on määritelty erityisen viran edustajille papeille ja piispoille, koska nämä virat täyttävät kirkon viran tunnukset: seurakunnan kutsun virkasuhteeseen (vokaatio) ja piispan vihkimyksen. Lisäksi on vihitty valmistuneet diakonissat ja diakonit diakonian virkaan. Vihkimys diakonian virkaan ei aina edellytä seurakuntavirkaa, vaikka siihen suuntaan on monissa hiippakunnissa siirrytty.

Diakonivirka-esityksen mukaan kirkkoon perustettaisiin uusi vihkimysvirka, joka on pappisvirasta erillinen vihkimysvirka. Vihkimys merkitsee sitä, että kirkko julkisesti valtuuttaa vihityt elinikä-

sesti toimimaan kirkon edustajina. Diakoni lupaisi vihkimyksen yhteydessä toimia Jumalan sanan ja kirkon tunnustuksen ja järjestyksen mukaisesti sekä tulisi piispallisen kaitseksen alaiseksi. Diakoniksi vihityillä olisi oikeus ja velvollisuus käyttää piispainkokouksen ohjeen mukaisia viran tunnuksia ja virka-asua.

Maallikkovirasta kirkon vihkimysviraksi tuleminen ja seurakunnan hengelliseen virkaan kutsuminen ovat esityksen merkittävin muutos. Tällä on nuorisotyönohjaajalle hengellisen työn ammatti-identiteettiä vahvistava merkitys. Kirkko ja seurakunta kutsuvat diakonin virkaan nuorisotyönohjaajat ja muut vihittävät kirkon tehtävään, ja piispa vihkiä palvelemaan kirkkoa seurakunnan virassa.

Diakoniviran muodostuminen vihkimysviraksi tarkoittaa, että siihen vihityt ovat kirkon hengellisen vihkimysviran edustajia. Tästä on tehtävä kirkon hallintoa koskevia johtopäätöksiä. Diakonivirkaan vihityille tulisi edustus oikeus kirkon hallintoelimityksessä siten, että kirkkohallituksen täysistuntoon lisättäisiin yksi diakoni ja kunkin tuomiokapitulien kokoonpanoon yksi diakoniasessori, jonka hiippakuntavaltuusto valitsee kokeneitten diakonivihkimystä edellyttävässä virassa toimivien diakonien joukosta. ■

henki kulkee

Henki kulkee – vai kulkeeko?

Toisinaan tuntuu, että voin aavistaa Pyhän Hengen läsnäolon veden liikkeissä, tulen hehkussa, taivaalla vaeltavissa pilvissä tai niiden takaa esiin puskeutuvissa auringon säteissä, linnun siipien havinassa tai tuulen huminassa.

Mutta pääsevätkö arjen keskellä edes vaivalloisesti tunkeutumaan esiin pienin pilkahduksin Hengen hedelmät

rakkaus
ilo
rauha
pitkämielisyys
ystävällisyys
hyvyys
uskollisuus
sävyisyys
itsensä hillitseminen?

Mietin, onko temppelessäni tilaa Pyhälle Hengelle: virrata jokaisessa solussani, palaa sielussani, valaista mieleni, olla läsnä elämän ensimmäisessä parkaisussa ja viimeisessä huokauksessa. ■

3 kysymystä

1.

Koetko työlläsi olevan vaikutusta ympäröivään maailmaan? Millaista?

2.

Vaikuttaako talouspuoli käytännön työhösi? Jos, niin miten?

3.

Mihin yhteiskunnallisiin/globaaleihin asioihin kirkon tulisi mielestäsi vaikuttaa?



Satu Rissanen
nuorisotyönohjaaja
Hangon suomalainen seurakunta

- On, pieni vaikutus, muttei välttämättä kovin laaja. No konkreettisimmin Hangon kadulta vähenevät nälkäiset nuoret perjantai-iltaisina. Ja kyllä uskon, että välittäminen vaikuttaa.
- Talous vaikuttaa aika paljon. Esimerkiksi kerhojen ja leirien ohjelmaa suunnitellaan olemassa olevien materiaalien pohjalta. Myös rippileirin ajankohtaankin raha vaikuttaa, kun omaa leirikeskusta ei ole ja paikka on valittava edullisen hinnan perusteella.
- Kirkon tulee vaikuttaa kaikenlaisiin epäkohtiin. Kaikenlaisen pahoinvoinnin syihin tulee puuttua.



Sanna Karppinen
diakonissa
lin seurakunta

- Yhden ihmisen auttaminen voi muuttaa tämän elämää ratkaisevasti. Kun ihminen tulee autetuksi tai kohdatuksi, ehkä hän elämässään vie hyvää eteenpäin.
- Meillä talouspuoli ei suuresti vaikuta toimintaan, eikä mikään suunniteltu toiminta ole jäänyt rahan vuoksi toteuttamatta. Pienen seurakunnan etuna on yhdessä tekeminen ja vahva talkoohenki.
- Kirkon tulisi tuoda enemmän esille ihmisten tasa-arvoisen kohtelun toteutusta.



Inkeri Saksa
diakoni
Kirkkonummen seurakunta

- Kyllä, työssäni autan monin eri tavoin ihmisiä. Esimerkiksi viikoittain järjestetään diakoniaruokailuja ja aamupaloja. Voisi sanoa: Hyvä ruoka – parempi mieli!
- Budjetin pieneneminen vaikuttaa käytännön työhön, toiminnan järjestämiseen ja taloudelliseen avustamiseen.
- Kirkko voi vaikuttaa moniin asioihin. Esimerkiksi tämän vuoden yhteisvastuukeräyksellä autetaan Suomessa vähävaraisia Suurella sydämellä -vapaaehtoistyön kautta. Samalla nostetaan esille vapaaehtoistyön tärkeyttä.

lakimies

Onko minulla ammattitauti?

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin.

Ammattitauti on sairaus, joka todennäköisesti on pääasiallisesti aiheutunut työssä fyysikaalisista, kemiallisista tai biologisista tekijöistä. Tavallisimpiin ammattitauteihin kuuluvat allerginen nuha, astma, liuotinainesairaudet, tuki- ja liikuntaelinsairaudet, jännetupentulehdus, rannekanavaoireyhtymä ja meluvamma.

Ammattitaudin mahdollisuutta aletaan selvittää, kun työntekijä tulee työterveyslääkärin vastaanotolle työstä johtuvien oireiden takia. Työterveyshuolto usein tietää etukäteen työpaikan terveysriskit. Niin sanottu suunnattu työpaikkaselvitys pyrkii tunnistamaan ammattitaudin aiheuttajat ja arvioimaan, onko altistuminen riittävää. Samalla arvioidaan muiden työntekijöiden altistumista ja annetaan työpaikalle ohjeita. Tärkeää on, että työpaikalla tiedetään ammattitautiepäilystä, jotta se voidaan tilastoida ja ottaa seurantaan. Lääkärillä on velvollisuus tehdä epäilystä am-

mattitaudista viipymättä ilmoitus aluehallintovirastolle.

Työterveyslääkäri voi ohjata työntekijän jatkotutkimuksiin lähialueen keskussairaalaan tai Työterveyslaitokselle, jolla on asiantuntemusta ammattitautien selvittämisessä. Ammattitauti vahvistetaan, jos puheena olevan altisteen tiedetään yleisesti voivan aiheuttaa tällaisen sairauden. Lisäksi edellytetään, että työntekijän sairaus todennäköisesti johtuu tästä altisteesta.

Jos työntekijä jatkaa työssä, jossa ammattitauti on todettu, hänen työskentelyään seurataan huolellisesti, käytännössä vähintään puolen vuoden tai vuoden välein. Seuranta on tarpeellista silloinkin, kun tehtävät muuttuvat. On syytä tarkkailla myös työtovereita, jotka työskentelevät samoissa tehtävissä.

Työnantajalla on velvollisuus ottaa vakuutus työtapaturmien ja ammattitautien varalta. Vakuutusyhtiö korvaa ammattitaudista työntekijälle muun muassa tarpeelliset sairaanhoitokulut,

lääkkeet, matkakulut ja työkykyä ylläpitävät henkilökohtaiset apuvälineet. Lisäksi työntekijälle voidaan maksaa päivärahaa, tapaturmaeläkettä ja haittaraaha pysyvistä haitasta. Ammattitaudin selvittämisestä aiheutuneet tutkimuskulut ovat korvattavia, vaikka sairautta ei lopulta todetaisi ammattitaudiksi. Maksettavaksi voi tulla myös hautausapu.

Joskus työntekijä joutuu riitelemään vakuutusyhtiön kanssa korvauksista korkeinta oikeutta myöten. Ratkaisu KKO:1998:22 koski homeongelmaa. Korkein oikeus katsoi, että koululla 14 vuoden ajan työskennellyt opettaja oli saanut ammattitaudin runsaasta homekasvustosta. Opettajalla oli ollut iho-ongelmia, päänsärkyä, ympärivuotista nuhaa ja hengenahdistusta. Vakuutusyhtiö velvoitettiin korvaamaan sairaudet ammattitautina. ■

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



MARKETTA
LAHDENMAA
diakonissa,
Sastamalan seurakunta
marketta.lahdenmaa@evl.fi

Ihmisyys- mitta

**OLEN TOIMINUT DIAKONIA-
TYÖNTÉKIJÄNÄ** viitisentoista vuotta. Vuodet ovat sisältäneet kyyneliä ja turhauttavia kokemuksia, mutta myös naurua ja onnistumisen iloa. Samalla ne ovat saaneet pohtimaan, mikä on diakoniatyön perimmäinen merkitys. Tuliko maailmasta parempi paikka, kun tuli pari korvaa lisää kuulemaan, pari silmää näkemään? Helpottuiko jonkun elämä, kun käsi kädessä istuimme vastaanottohuoneen sohvalla, eikä välillämme ollut kuin hiljaisuus, jota ei tarvinnut sanoittaa?

Näitä mietin, kun muutokset myllertävät Suomen seurakuntien siionissa. Pienet yhdistetään isommiksi yhtymiksi, ja kuumeisesti pohditaan, tarvitaanko diakoniatyöntekijää jokaiseen seurakuntaan vai voidaan-ko vähentää, yhdistää, jakaa tai käyttää vapaaehtoisia. Kaikki vaihtoehdot ovat mahdollisia, mutta onko se aina asiakkaan etu? Jättääkö diakonia ne kaikkein vähäosaisimmat sivuun? Syrjäytyväkö entisestään ne, joilla ei ole mahdollisuuksia kulkea keskustaan ja joilla ei ole kuin prepaid-liittymä – eikä siinäkään puheaikaa?

**VAPAAEHTOINEN VOI HOITAA SEURAKUN-
NASSA** monta asiaa, mutta joskus viran veloit-
tama vaitiolovelvollisuus rauhoittaa ihmistä. Lisäksi

luottamusta voidaan rakentaa juuri vaitiolovel-
lisuuden pohjalle. On turvallista tietää, että voi ja
uskaltaa puhua kipeistäkin asioista.

Olen itse diakoniatyöntekijä seurakunnassa, jos-
sa on tällä hetkellä kappelien Suomen ennätys. Niitä
on peräti kuusi kappaletta. Paineet muutoksiin
ja työn priorisointiin ovat kovat. Syrjä-
kylien (lue: kappelien) diakoniatoi-
mistot ovat auki ajanvarauksella,
mikä luo omat haasteensa. Tapaamisaikaa ei voi sopia
ennen kuin on löytänyt itselleen ”vartijan”, ja mitä
kauemmas se siirtyy, sitä epätoivoisempi asiakas on.

**Syrjäytyväkö
entisestään ne, joilla ei
ole mahdollisuuksia kulkea
keskustaan ja joilla ei ole
kuin prepaid-liittymä?**

ELÄMÄ ON USEIN KOVIN OHUEN LANGAN VARASSA,

eivätkä kontaktit ulkopuolisiin
ole runsaita. Diakonia on ollut se
ainoa, johon ei ole aikaisemmin tar-
vinnut jonottaa. Ihminen on tullut kohdatuksi,
vaikka kaikki muu olisi ollut yhtä kaaosta. Joku on
raottanut kauan kiinni ollutta ovea. Siinä on ihmi-
syyden tärkein mitta.

Unohtammeko diakonian perusajatuksen, jä-
tämmekö huomiotta ne, joita kukaan muu ei auta
tai kuuntele? ■

Osastojen toimihenkilöiden seminaaripäivä

13.4. Osastojen toimihenkilöiden seminaaripäivä pidetään Sokos Hotelli Vantaalla Tikkurilassa. Ilmoittautuminen kotisivujen kautta kohdasta osastot 30.3. mennessä. Päivään kutsutaan kaksi/osasto, ensisijassa osastojen puheenjohtaja ja sihteeri.

Dtl:n jäsentapaaminen Kouvolassa

23.5. Dtl-jäsentapaaminen lounaan merkeissä Kirkkopäivillä Kouvolassa Cafe Galeriessa klo 12.30–14.30. Ilmoittautumiset www.dtl.fi, sieltä jäsenyys ja kohta ajankohtaista.

Luottamusmieskoulutukset

22.–23.4. Scandic Simonkenttä, Helsinki
1.–2.10. KNT:n, Dtl:n ja AKIn yhteinen kurssi, paikka avoin.

Sisupäivät Dtl:n jäsenille 2015 (muutos päivämäärissä)

9.11. Lohja
12.11. Kalajoki
16.11. Vantaa
19.11. Lappeenranta
Ilmoittautumiset ja lisätiedot kotisivuilta kohdasta ammatilliset asiat > koulutusta jäsenille

Johtavien nuorisotyöntekijöiden kokous Espoossa

9.–10.11. Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous, Villa Hvittorp, Espoo

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



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



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



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



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



KIRKON NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN 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 Fleminch
johtava nuorisotyönohjaaja
puh. 050 461 0568
tero.fleminch@evl.fi



LIITY JÄSENEKSI

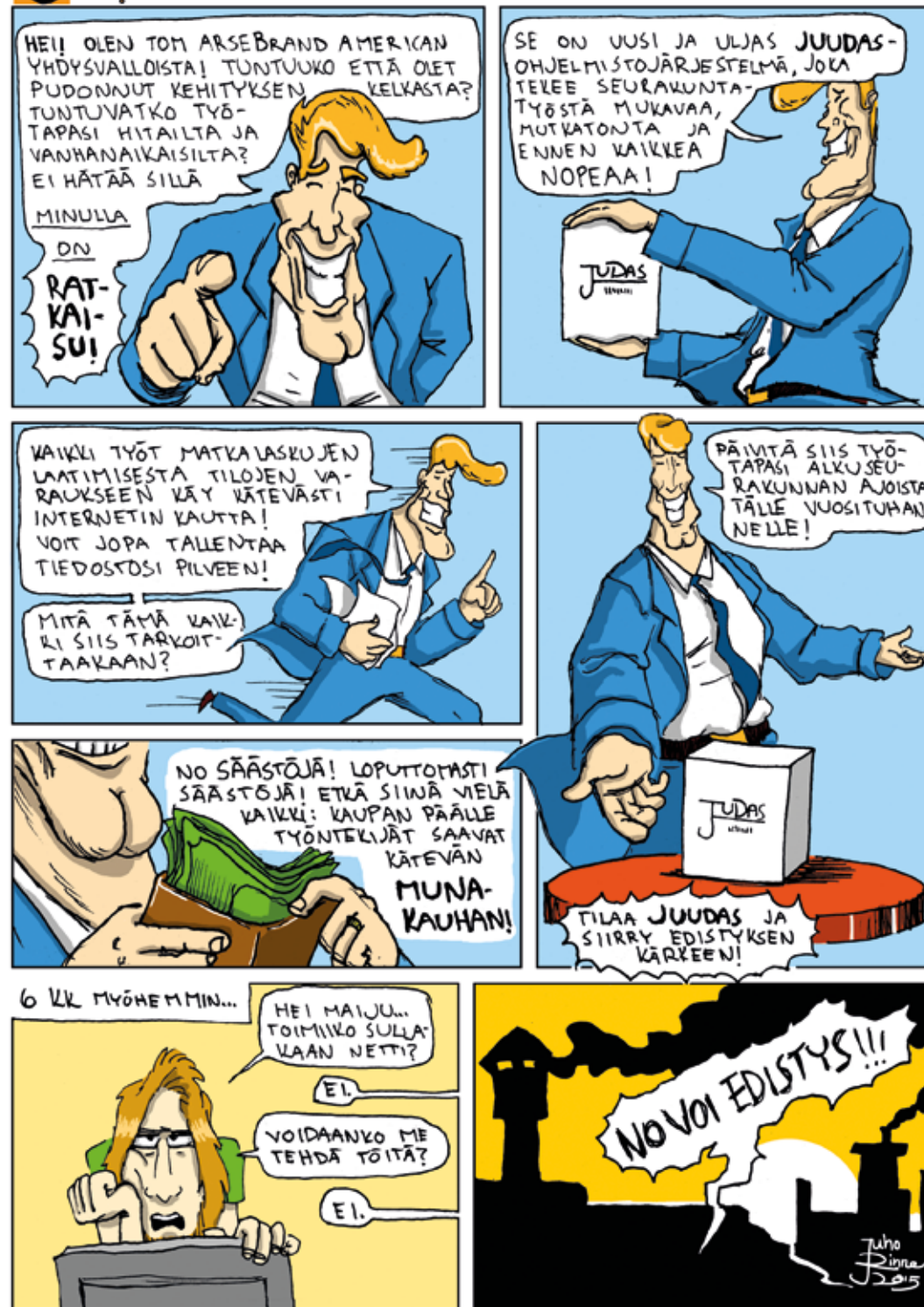
KUTSU ROHKEASTI
liittoon kuuluttomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän! Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:
Dtl: www.dtl.fi, soittamalla Liisa Rossille puh. 010 2190 301 tai sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jäsenspalvelu@knt.fi tai soittamalla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

TYÖTTÖMYYSKASSA
hoitaa työttömyyteen ja esimerkiksi vuorotteluvapaaseen liittyviä asioitamme.
Erko – Eriyiskoulutettujen 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

REKISTERÖIDY
WWW.JASENEDUT.FI
JA POIMI EDUT!

GRÄ! EDISTYS





* . AU51 *

SENIORILLE JA JUNIORILLE


SACRUM



Pirkko Lehtiö

Seniorin rukouskirja

Seniורי-ikäisellä on monesti aivan uudenlainen mahdollisuus toteuttaa ja hoitaa omaa hengellisyytään. Rehelliset, arjen todellisuutta ilmentävät rukoukset pohtivat elämän tarkoitusta, ajan riittävyttä ja sen hahmottumista uudella tavalla, terveyttä ja sairautta, suhdetta lähimmäisiin ja Jumalaan.

Toivottu uusintapainos!

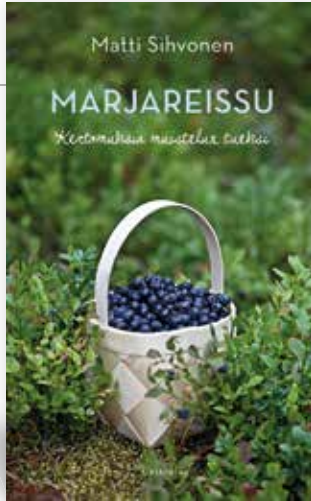
19,90 (22,90)

Väh. 20 kpl 17,50

Väh. 50 kpl 16,50



Alk.

16⁵⁰

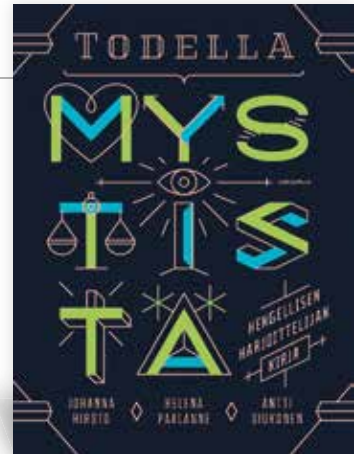
Matti Sihvonen

Marjareissu

– kertomuksia muistelun tueksi

Kun väestö vanhenee, muistisairaudet lisääntyvät. Yksi lääkkeettömän hoidon muoto sairauden alkuvaiheessa on muistelu ja muistoista keskusteleminen. Apuna voi silloin olla viisas tarina. Kirjan selkeiden ja lämminhenkisten tarinoiden loppuun on koottu virike-ehdotuksia, jotka auttavat pääsemään kosketuksiin omien muistojen kanssa.

22,41 (24,90)

22⁴¹

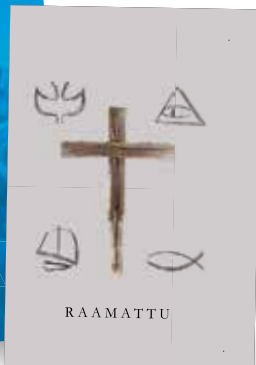
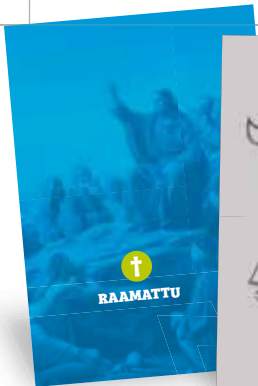
Johanna Hirsto, Helena Paalanen, Antti Siukonen

Todella mystistä

– hengellisen harjoittelijan kirja

Pitääkö matkustaa kaukoitään voidaan meditoida, mietiskellä, tavoitella kohtuutta ja onnellisuutta? Onko mindfulness ainoa tie mielenrauhaan? Todella mystistä avaa varhaiskirkon mystikoiden hengessä kristillistä hiljentymis- ja meditaatioperinnettä ja tuo sen tämän hetken lähilähteen.

17,90 (19,90)

17⁹⁰

Uudet kovkantiset rippiraamatut

uudistetulla värikäällä liiteosalla.

13,77 (15,30)

Väh. 20 kpl 9,50

Väh. 200 kpl 8,50

väh. 400 kpl 7,70



Alk.

7⁹⁰