

KATRI MÄKI

*pakkasi omat
kokemukset
ammattireppuunsa*

- KNT tutki jäsentensä arvostuskokemuksia
- Dimmi-tukee nuorten mielenterveyttä

**VEERA WALLENIOUS: KEHITTÄJÄN PAIKKOJA TARVITAAN LISÄÄ
ONKO JOULUPUKIN MAASSA KAIKKI HYVIN?
MITÄ TYÖHAASTATELUS SAA KYSYÄ?**



8

Ulla Ruusukallio tietää, mikä murentaa osaamisen kokemuksen

Veera Wallenius työskentelee erityisprojektissa



18

KUVA TANJA PUHAKKA

- | | |
|------------------------|------------------|
| 4 Asiantuntija työssä | 30 Tukea työhösi |
| 6 Ajankohtaista | 33 Puheenjohtaja |
| 8 Tutkittu | 34 Dinogram |
| 10 KNT:n jäsentutkimus | 35 Henki kulkee |
| 16 Kuumaa ja kylmää | 36 Kolumni |
| 17 Toiminnanjohtaja | 37 Tulossa |
| 18 Kirkko uudistuu | 38 Esittely |
| 20 Edunvalvonta | 39 Sarjakuva |
| 23 Lakimies | |
| 25 Opiskelija | |
| 26 Meidän duunit | |
| 28 Faktajahti | |

DINO 4 / 2019

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

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Arja Lusa, KNT

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilkka Hyvärinen

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

ILMOITUSMYynti
Tero Fleminch
Puh. 044 595 8566

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

KANNEN KUVA
Hannu Keränen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa. Seuraava numero ilmestyy viikolla 11/2020.

10. vuosikerta



pääkirjoitus

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

Moni pohtii työpaikan tai alan vaihtoa.

KISSA ELÄÄ KIITOKSELLA VAAN EI TYÖNTEKIJÄ

TYÖNTEKIJÄLLÄ ON OIKEUS TULLA KUULLUKSI JA ARVOSTETUKSI OMASSA TYÖSSÄÄN.

Arvostuksen osoittaminen ja tuen antaminen ovat tärkeitä sekä työn tuloksellisuudelle että työhyvinvoinnille. Ammatillisen identiteetin kannalta tuen ja luottamuksen osoitusta on se, että työtoveri kysyy neuvoa toiselta kollegalta tai esimies kysyy alaiselta kuten asiantuntijalta kysytään: miten sinä ratkaisit tämän asian? Miten tässä asiassa voisi toimia? Vuorovaikutus on edellytys kuulluksi tulemisen kokemukselle.

KNT JÄSENTUTKIMUKSESSA 2019 nousi esille, että 29 prosenttia vastaajista koki, että kirkkoherroilla ei ole aikaa heidän asioilleen eikä nuorisotyön ohjaaja tule kuulluksi oman alan asiantuntijana. Diakonia-barometrisä (DTB) 2018 puolestaan nousi esille, että lähes 35 prosenttia vastaajista koki saavansa liian vähän tai ei lainkaan tukea esimiehiltä.

KIRKON TYÖNTEKIJÄT KAIKISSA HENGELLISEN TYÖN AMMATTIRYHMISSÄ KOKEVAT VOIMAKASTA TYÖN IMUA. Työntekijöillä on vahva kutsumus tehdä työtä. Kutsumus työhön on tärkeä motivaatiota ylläpitävä asia. Kutsumuksen merkitystä ja voimaa ei tule kuitenkaan yliarvioida. ”Kutsumus kantaa, jos sitä tuetaan”, sanoo teologian professori **Kati Tervo-Niemelä.**

ON YMMÄRRETTÄVÄÄ, ETTÄ TYÖNTEKIJÄ MIETTII TÄSSÄ TILANTEESSA OMIA VAIHTOEHTOJAAN. Moni pohtii työpaikan tai alan vaihtoa. Kaksi viidestä diakoniatyöntekijästä miettii alan vaihtoa (DTB2018). Nuorisotyön ohjaajista 44 prosenttia on miettinyt 12 viimeisen kuukauden aikana työpaikan vaihtoa (KNT2019). ■



KUVA ANU HÜTTÜNEN

OMAT KOKEMUKSET AMMATTIREPUSSA

Katri Mäki hyödyntää työssään ammatillisen osaamisen lisäksi elämäkokemuksiaan yksinhuoltajaäitinä. Hän tietää miltä tuntuu, kun on pakko ottaa vastaan apua.

Katri Mäki tipahti pohjalle seitsemän vuotta sitten. Hän odotti kaksosia viimeisillään raskaana, kun mies ilmoitti lähtevänsä. Esikoinen oli tuolloin neljävuotias. Mäki ymmärsi, että hän tarvitsee tukea selvittääkseen.

–Neuvolasta ehdotettiin ennakoivaa lastensuojeluilmoitusta, jonka seurauksena sain kaksosten synnyttyä kotiapua. Lisäksi oma lähipiiri auttoi parhaansa mukaan, häntä kertoo.

Mäki muutti takaisin kotiseudulle Orimattilaan vanhempiensa lähelle. Arki piti rakentaa uudestaan.

– Tilanne alkoi helpottua lasten kasvaessa ja saamani avun kohdatessa tarpeeni. Oman ammatillisen taustani vuoksi uskalsin rohkeammin vastaanottaa ja pyytää apua.

– Moni samanlaisessa tilanteessa oleva on vaarassa jäädä yksin. Elämän kriisitilanteissa tarvitaan tukea ja matalan kynnyksen palveluita.

Kohtaamispaikkoja kaikenikäisille

Mäki sanoo olevansa juuri nyt merkityksellisessä työssä, joka tuntuu johdatukselta.

– Henkilökohtaiset kokemukseni laittoivat tärkeysjärjestykseni aika lailla uusiksi. MLL:ssä saan tehdä töitä juuri niiden asioiden parissa, joissa voin hyödyntää ammatillisen osaamisen lisäksi omia elämäkokemuksiani yksinhuoltajaäitinä.

Mäki on huolissaan täydellisen vanhemmuuden tavoitteesta, joka uhkaa uuvuttaa erityisesti äi-

tejä. Myös lapsiperheköyhyys, yksinäisyys ja koulukiusaaminen näkyvät MLL:n työn arjessa.

– Lasten ja nuorten mielenterveysongelmat ovat kasvussa. Myös nuorten päihdemyönteisyys huolestuttaa ainakin täällä Orimattilan seudulla. Painopiste työssämme on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Eri-ikäisiä kutsutaan kohtaamispaikkoihin, kuten perhekahviloihin ja -kerhoihin. Uutena on aloitettu tänä syksynä nuorisotalotoiminta alakouluikäisille.

Mäki korostaa, että työtä tehdään yhteistyössä kaupungin, seurakuntien ja muiden järjestöjen kanssa.

– Lasten ja nuorten hyvinvointi rakentuu koko perheen ja vanhempien jaksamisen tukemiseen. ■

KUKA

KATRI MÄKI

- MLL:n Orimattilan paikallisyhdistyksen toiminnanjohtaja
- Yhteisöpedagogi (YAMK), nuoriso- ja järjestötyön koulutusohjelma
- Toiminut seurakunnissa nuorisotyönohjaajana (valmistui 1995)
- Työskennellyt kristillisissä järjestöissä (NNKY ja NMKY)



– Haluan tehdä työtä, jolla on merkitystä, MLL:n Orimattilan yhdistyksen toiminnanjohtaja Katri Mäki sanoo. Kuvassa myös kaksoset Eino ja Veikko.



Johanna Nymanin opinnäytetyö palkittiin Majakalla

U skonnon, katsomuksen ja kasvatuksen tutkimusseura on myöntänyt vuoden 2019 Majakka-opinnäytetyöpalkinnon sosionomi (YAMK) Johanna Nymanille työstään Johtamisen yhteiskehittäminen verkossa. Verkkosivuston tuottaminen seurakunnan kasvatuksen työala-johtajan työn tueksi. (Tutkittua-palstalla, Dino 2/2019)

Johanna Nymanin opinnäytetyön lähtökohtana ovat kirkon toiminnassa tapahtuvat muutokset, jotka asettavat haasteita myös työn johtamiselle. Kyseessä on kehittämishanke, joka keskittyy erityisesti seurakunnan kasvatustyön johtamisen kysymyksiin. Hankkeen tuotoksena on tähän erityisalueeseen keskittyvä verkkosivusto. ■

Opinnäytetyö löytyy osoitteesta: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201904014095>

Vuodenvaihteessa matkailevat huomio

K NT ry on ottanut jäsenilleen matkustaja- ja matkatavaravakuutuksen vakuutusyhtiö Turvasta. Vakuutukset astuvat voimaan Turvassa 1.1.2020 klo 00.00 ja sen jälkeen alkaneet matkasairaudet sekä sattuneet tapaturmat ja matkatavaravahingot kuuluvat Turvan matkavakuutuksen piiriin. Tutustu osoitteessa turva.fi/knt KNT:n jäsenen kannattaa ladata Turvan oma TaskuTurva-mobiilisovellus. Se on ladattavissa iOS- ja Android-puhelimiin. Joulukuun aikana so-

vellukseen tulee myös KNT:n uusi matkavakuutuskortti. TaskuTurvasta lisää osoitteessa turva.fi/taskuturva.

Matkavakuutustodistuksen matkalle mukaan saat joulukuun puolivälistä alkaen myös tilaamalla sen Turvan verkkosivuilta, Turvan palvelunumerosta 01019 5110, Turvan asiakaspalvelusta asiakaspalvelu@turva.fi tai Turvan toimipaikoista (yhteystiedot löydät osoitteesta turva.fi/yhteystiedot). ■



KNT jakoi tiskirättejä kirkolliskokousedustajille

Diakonaatin valmistelu on päättynyt, eikä viran teologiasta ole kirkossamme yhteistä näkemystä.

Kirkossa on valmisteltu vuosikymmeniä nuorisotyönohjaajien liittämistä kirkon vihkimysvirkaan. Loppukesästä valmistunut systemaattisen teologian yliopistolehtorin **Minna Hietamäen** selvitys diakonian viran uudistusprosessin tilasta 2019 annettiin tiedoksi kirkolliskokoukselle. Samalla todettiin, että valmistelu asiassa on päättynyt syksyllä 2015.

Hietamäen selvityksestä käy esille, että diakonaatti-termistä ei ole missään valmistelun vaiheissa ollut yksimielisyyttä. Viran teologiasta ei ole kirkossamme yhteistä näkemystä. Hietämäki palaa johtopäätöksissään alkuruutuun, kun hän toteaa: ”olennaista on kysyä, kuinka paljon ja minkälaista teologista ymmärrystä tarvitaan, että kirkossa voidaan tunnustaa olevan piispan ja papin rinnalla kolmas virka, jonka työntekijät on kutsuttu ja erotettu maallikoista vihkimyksellä erityiseen palvelutehtävään.

KNT:n jakamalla tiskiräteillä voi nyt siivota diakonaatti-valmistelun tuottaman aiheiston kaapeista ja arkistoista. Sen jälkeen rätin voi heittää kompostoitumaan. Se muuttuu mullaksi puolessa vuodessa. Jos diakonaatti tulee uudelleen valmisteluun, se edellyttää uuden aloitteen tekemistä ja puhtaalta pöydältä lähtemistä. ■

Sivellin-palkinto yhteisöruokailuja käsittelevälle tutkielmalle

Diakonian ja kasvatuksen tutkimuksen päivässä Diakonian tutkimuksen seura myönsi vuoden 2019 Sivellin-opinnäytetyöpalkinnon TM **Rosa Teräväiselle** tutkielmasta *Köyhän kiky? Diskurssianalyysi yhteisöruokailuja ja hyvinvointivaltiota koskevista verkkokeskusteluista*.

Palkittu työ avaa uusia näkökulmia elintarvikeavusta ja sen uudistamisesta käytyyn varsin polarisoituneeseen keskusteluun. Se osoittaa, miten polarisoituneet keskusteluvarauudet assosioituvat erilaisiin käsityksiin hyvinvointivaltion arvoista, tavoitteista ja hyvinvoinnin tuottamisen tavoista. ■



Rosa Teräväinen vastaanotti Diakonian tutkimuksen seuran Sivellin-palkinnon.

Sisupäiviltä tietoa ja puhtia työelämään



Johtavien diakoniatyöntekijöiden Sisupäivä pidettiin Marskin majalla.

Tänä vuonna Sisupäivät pidettiin Turussa, Kotkassa ja Lopella. Koulutuspäivissä käsiteltiin ajankohtaisia virkaehtosopimusasioita sekä uutta työaikalakia. Asialistalla olivat myös diakonian virka sekä viran kelpoisuudet ja tunnukset. Johtavien diakoniatyöntekijöiden tapaamisessa pohdittiin myös resilienssiä eli työyhteisön muutosjoustavuutta. ■



KIRKON TOIMINTAKULTTUURI MURENTAA OSAAMISEN KOKEMUSTA

Ulla Ruusukallio tutki pro gradussaan, mitkä tekijät ikääntyvien nuorisotyönohjaajien työelämäkulussa olivat vahvistaneet ja mitkä murentaneet ammatillisen osaamisen kokemusta ja työhön motivoitumista.

TEKSTI ULLA RUUSUKALLIO | KUVA SCANDINAVIAN STOCKPHOTO

Syksyllä 2018 hyväksyttiin aikuis- ja ammattikasvatuksen maisterinopin-toihini liittyvä pro gradu-tutkielma nimeltään *Kasvattajat takakaarteessa – Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yli 50-vuotiaiden nuorisotyönohjaajien käsitykset omasta ammatillisesta osaamisestaan ja kollektiivisesta asiantuntijuudestaan työelämäkulussa.*

Opinnäytteen tarkoituksena oli osaamiskokemuksen lisäksi selvittää, mitkä tekijät ikääntyvien nuorisotyönohjaajien työelämäkulussa olivat vahvistaneet ja toisaalta murentaneet heidän ammatillisen osaamisen kokemustaan ja työhön motivoi-

tumistaan. Toinen tavoite oli selvittää, miten ikääntyvät nuorisotyönohjaajat sanallistivat kollektiivista asiantuntijuuttaan.

Taustalla elämäkäärijättelu

Raportin alkupuoli koostuu näkökulmista ja viitekehystä. Elinikäinen ja elämänlaajuinen oppiminen korostavat tietojen ja taitojen elämän aikana kumuloituvaa luonnetta. Työelämäkulkukäsitteen taustalla on elämäkäärijättelu, jossa yksilön elämäkertomuksen monitasoinen ja vivahteikas elämänaines yhdistyy kussakin aikakaudessa ja työkontekstissa saatuihin kokemuksiin muodostaen kullekin

yksilölle ainutlaatuisen ammatillisen polun ja työelämäkokemuksen.

Teoriaosuudessa avataan myös työurien pidentymisestä ja työväestön ikääntymisestä nousevia haasteita ikäjohtamiselle. Yksilön ammatillinen toimijuus mahdollistuu tai estyy työpaikan sosiokulttuuristen olosuhteiden ja työelämäkulussa yksilössä muotoutuvan ammatillisen toimijan (oma työhistoria ja -kokemukset, ammatillinen osaaminen ja kompetenssit sekä identiteetti eli ihanteet, tavoitteet, motivaatio ja sitoumukset) välisessä kohtaamisessa. Sosiokulttuurisia olosuhteita ovat mm. työpai-



Ulla Ruusukallio on rovasti, TM, KM, kirkon nuorisotyönohjaaja. Julkaisun pysyvä osoite on <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201810122690>

kan valtasuhteet ja työkulttuurit, puhuvat ja ammatilliset roolit sekä artefaktit – esimerkiksi sellaiset työvälineet ja työn tekemisen paikat kullekin ammattiryhmälle järjestetään.

Asiantuntijuudessa monta tahoja

Nuorisotyönohjaajien asiantuntijuus näyttäytyi monitahoisena. Osa hahmotti asiantuntijuutta oman tai ammattikunnan ydinosaamisen tai osaamisen moninaisuuden kautta. Osa sanallisti asiantuntijuutta kullekin ominaisena työelämäkulussa kertyneenä ammatillisena pääomana tai kuvasi sitä ammatillisten

roolien tai omaksumansa identiteetin kautta. Osalla työlle asetut tavoitteet kertoivat asiantuntijuuden sisällöstä. Asiantuntijuuden koettiin olevan kasvatuksen yleistä asiantuntijuutta tai jonkin työalan asiantuntijuutta, nuorten elämäkäsytymysten tai nuorisokulttuurin asiantuntijuutta sekä nuoren kasvun tukemisen, läsnäolon ja rinnalla kulkemisen osaamista. Osa korosti asiantuntijuuden toteutuvan verkostoissa tapahtuvana vaikuttamisena tai erilaisten maailmojen välisenä tulkkina toimimisena.

Nuorisotyönohjaajat eivät nähneet kristillistä kasvatus-

oman tai kollektiivisen asiantuntijuutensa yhtenä irrallisena osa-alueena vaan ennemminkin koko asiantuntijuuttaan läpäisevänä ja sen sisään rakentuneena tytimenä.

Työyhteisö ja johtaminen avainasemassa

Kokemusta ammatillisesta osaamisesta vahvisti eniten työstä saatu palaute, jota useimmiten saatiin kirkon ulkopuolisissa verkostoissa, yhteistyötahoilta tai työn kohteilta ja heidän perheiltään. Omaehtoinen koulutautuminen, itsereflektio ja työnohjaus vahvistivat nekin osaamisen kokemusta ja kokemusta työn merkityksellisyydestä.

Osaamisen kokemusta ja työmotivaatiota murentaneet tekijät liittyivät puolestaan omaan työyhteisöön ja johtamiseen. Mainnattua työn arvon vähättelystä, ammattitaidon arvostelusta, epäasiallisesta kohtelusta, työyhteisöongelmista tai kiitoksen puutteesta liittyivät työyhteisöjen lisäksi esimieheen tai kirkkoherraan. Työn tekemisen aikaan ja tapaan liittyneet tekijät (epäsäännöllinen iltoihin ja viikonloppuihin keskittyvä työ sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeus) sekä kirkon toimintakulttuurin teologikeskeisyys ja nuorisotyönohjaajien ammatillisten raamien kapeus olivat nekin osaltaan murentaneet kokemusta ammatillisesta osaamisesta. ■

MIKSI ARVOSTUKSEN KOKEMINEN TYÖELÄMÄSSÄ ON NIIN TÄRKEÄÄ?

Arvostuksen kokeminen on edellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Ammatillinen itsetunto rakentuu oman työn arvostamiseen ja muilta saatuun arvostukseen. Keväällä 2019 toteutetussa KNT:n jäsentutkimuksessa selvitettiin arvostuskokemuksia työelämässä.

Istetuntoa ei voi rakentaa yksin, vaan se rakentuu aina suhteessa toisiin ihmisiin. Hyvässä työyhteisössä työntekijä kokee olevansa arvostettu ja tarpeellinen. Työntekijöiden kokema arvostus työpaikalla synnyttää hyviä tuloksia, lisää sitoutumista, vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, nostaa asiakastyytyväisyyttä ja suunniteltua organisaation kasvua.

Kaikilla työntekijöillä on tarve tuntea itsensä tunnustetuksi ja arvostetuksi työtovereiden sekä esimiehen silmissä. Muilta tuleva arvostus vahvistaa itsetuntoa ja sitä kautta hyvinvointia, joten arvostus on voimakas resurssi stressin käsittelyssä. Arvostuksen tunne käsittää monia kognitiivisia ja tunteellisia elementtejä, jotka ovat tärkeitä pyrittäessä ymmärtämään, miten yksilöt kokevat onnellisuuden ja tyytyväisyyden elämässään.

Arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen: toisilta ihmisiltä saatun sosiaaliseen arvostukseen ja itsearvostukseen. Status, kuuluisuus, kunnia, tunnettuus, huomiointi, maine, kunnioitus, kunnollisuus, sekä dominoiva käytös liittyvät keskeisesti sosiaaliseen arvostukseen. Ylempi arvostuksen tarve eli itsearvostus sisältää tunteita ja asioita kuten itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus.

Yhteistyöllä lisää arvostusta

Asiantuntijaorganisaatio-tutkimuksessa (Maijala 2018) on selvitetty, voidaanko osaamisen johtamisella vaikuttaa työssä koettuun arvostukseen. Arvostus perustui tietämykseen työtoverista ja hänen osaamisestaan: kokemukseen yhdessä työskentelystä. Työntekijöitä ei voi pakottaa arvostamaan toista: halun ja tarpeen siihen on noustava itsestään. Asiantuntijana kohteileminen ja luottamus ovat keskeisimpiä elementtejä arvostuksen kokemuksen syntymisessä.

Selvityksen mukaan asiantuntijaorganisaatioissa arvostuksen kokemus rakentuu kolmesta eri tekijästä. Ensimmäisessä työntekijä nähdään ihmisenä ja yksilönä. Yksilönä kohtelu näkyy työelämässä palautteen saamisena. Palautteen positiivisuus tai kehittävyys ei ole merkittävää vaan se, että ylipäänsä saa palautetta. Julkisen palautteen saaminen koettiin tärkeäksi, ja se tulkittiin luottamuksen eleenä ja tärkeänä elementtinä asiantuntijuuden kehittämisessä. Toinen tekijä on työntekijän näkeminen asiantuntijana. Asiantuntijana kohtelu ilmeni tutkimuksessa osaamisen laajana ja monipuolisena hyödyntämisenä. Muilta tulevat kysymykset sekä projektit, sekä omat havainnot siitä, että muut hyötyvät tehdystä työstä vahvistivat kokemusta. Kolmas tekijä on työntekijän luottamus kollegoista ja esimiestä kohtaan sekä luottamuksen kokeminen heidän taholtaan. Luottamuksen näkökulmaan parhaiten vaikuttaa se, miten työtoverit keskustelevat silloin, kun itse ei ole paikalla. Työtovereiden neuvojen kysyminen ja avun pyytäminen nähtiin myös luottamuksen osoituksena.

Luottamus helpottaa vuorovaikutusta

Arvostus välittyy vasta tekojen kautta. Jos ei ole vuorovaikutusta, voitaneen aiheellisesti kysyä, voidaanko arvostusta osoittaa. Arvostava vuorovaikutus sisältää ajan antamista ja kiinnostuksen osoittamista: kuuntelu ja kysyminen ovat keskeisessä roolissa. Luottamus helpottaa ihmisten välistä vuorovaikutusta ja kommunikointia sekä auttaa ristiriitatilanteissa.

Tutkimustulosten perusteella ihmisen tietämys kollegan osaamisesta ja työtehtävistä lisää arvostusta tätä kohtaan ja osaamisen johtamisella voidaan kasvattaa tietämystä sekä olemassa olevasta osaamisesta että organisaatiossa tarvittavasta osaamisesta.

KNT TUTKI JÄSENTENSÄ ARVOSTUSKOKEMUKSIA

Keväällä 2019 toteutetussa jäsentutkimuksessa selvitettiin arvostuskokemuksia työelämässä. Tutkimus painottui seurakuntiin työpaikkoina. Vastajia pyydettiin arvioimaan arvostuksen kokemuksia suhteessa työyhteisöön, esimieheen, yhteistyökumppaneihin ja kirkkoon työnantajana. Lisäksi selvitettiin vastaajan omaa työn ja ammatin arvostusta.

Vastauksissa oman kokonaisuuden muodostivat kirkkoherra, luottamushenkilöt ja kirkkotyöntantaja. Kirkkotyöntantajalla tässä tarkoitetaan Kirkon työnmarkkinalaitosta ja kirkkoa yhtenä työnantajana.

Kirkkoherralla on keskeinen rooli työyhteisön johtajana ja kirkkoneuvostolle asioita esittelevänä virkamiehenä. Kirkkoherran kehittymisen paikkana nähtiin mielipiteen kysyminen, asiantuntijuuden käyttäminen ja kommentteihin reagoiminen. Mielipiteen kysymisestä oli avovastauksissa kerrottu mm. seuraavaa:

– Asiat on jo päätetty, kun niitä tuodaan ”keskusteluun” työyhteisöön. Varsinkin nuorena naisena minua ei kyllä kovin vakavasti otettu, mutta vuodet ovat auttaneet tässä asiassa.

– Kirkkoherra tekee mielivaltaisia ratkaisuja sen mukaan, kuka häneltä ensin sattuu asiaa kysymään, sen jälkeen ketään muuta ei kuunnella.

– Kirkkoherra on hyvin kiireinen. Toivoisin että hänellä olisi enemmän aikaa työntekijöille ja että hän olisi enemmän tukemassa työtä.

Kirkkoherran roolia kuvattiin avovastauksissa hyvin kiireiseksi ja etäiseksi. Huolestuttavana voidaan pitää sitä, että vastaajat kertovat, että kirkkoherralla ei ole johtajana ja esittelijänä kunnollista käsitystä nuorisotyöstä.

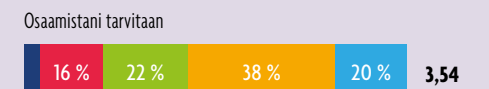
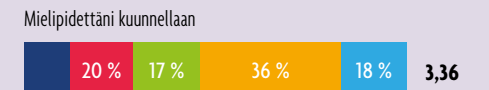
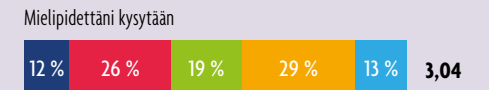
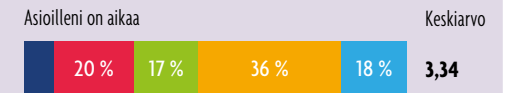
Luottamushenkilöiden suunnalta tulevan arvostuksen kokeminen tuntui olevan haasteellista, koska osa luottamushenkilöistä on vaihtunut vuoden 2019 alussa. Luottamushenkilöistä ja johtamisen kulttuurista on kokemusta edellisiltä toimikausilta. Kokemus siitä, että oman työnsä asiantuntijana heiltä kysyttäisiin mielipidettä, on varsin heikko. Vastaajista 39 % on väitteen kanssa joko täysin tai osittain eri mieltä. Osin mielikuva luottamushenkilöstä on varsin negatiivinen.

– Luottamushenkilöt eivät ole kiinnostuneita työyhteisöstä ja sen hyvinvoinnista.

– Luottamushenkilöihin ei juuri ole minkäänlaisia yhteyksiä.

– En ole koskaan työurani aikana ollut esittelemässä työtäni neuvostossa tai valtuustossa. ■

Vastaa väittämiin suhteessa kirkkoherraan



Nuorisotyönohjaajat eivät juurikaan koe luottamushenkilöiden taholta kiinnostuneisuutta omaa ammattiaan kohtaan. Kommentointi koski suurimmaksi osaksi kuulluksi tulemisen puuttumista, mutta myös hyvien työolosuhteiden luomisen puuttumista. Avovastauksissa annettiin 32 negatiivista ja 7 positiivista kommenttia.

Vaikka kirkkoyönantaja saa heikon keskiarvon mielipiteen kysymisessä ja kuuntelemisessa sekä palautteeseen reagoimisessa, on vastauksista luettavissa positiivisiakin signaaleja. Kokemus siitä, että osaamista tarvitaan, on suurempaa kuin luottamushenkilöiden tai kirkkoherran taholta. Kommenteissa kerrotaan, että kirkkoyönantaja on onnistunut vaikuttamaan mielikuvaan ainakin muutamassa tapauksessa.

– Ammattitaitoa arvostetaan onneksi. Luulen vaan, että näin pitkään töissä olleita ei vastaisuudessa tule olemaan.

Kirkkoyönantajaa kiitetään koulutusmahdollisuuksista, mutta samalla nostetaan esille, että nuorisotyötä ei ole lakiteksteissä olemassa, eikä uralla etenemismahdollisuuksia juurikaan ole.

– Kirkko järjestää hyviä täydennyskoulutuksia ja neuvottelupäiviä, mutta virkaa ei kirkko arvosta.

– Eihän meitä edes kirkkolaki tunne. Virkoja vähennetään koko ajan. Pappien valtakunta. Jos osaisin tehdä jotakin muuta, lähtisin muualle töihin.

Arvostuksen pitää näkyä

Pettymys nuoriso- ja kasvatus työn asemaan kirkon hengellisten virkojen joukossa on selvästi luettavissa annetuista vastauksista. Osa vastaajista epäili, mahtavatko tulevaisuudessa ammattiurat olla yhtä pitkiä, koska työ on muuttunut haastavammaksi.

– Mielestäni kirkon työnantajana pitäisi entistä vahvemmin puuttua siihen, miten heillä töissä olevat oikeasti viihtyvät työssään. Työntekijöille pitää osoittaa välittämistä ja arvostamista ja esimiestyöhön pitää löytyä aikaa.

Arvostamisen keinoiksi tarjottiin esimerkiksi arvostuksen näkymistä palkassa tai asiantuntijuuden tunnustamisessa, sekä kutsumuksen vahvistamisessa. Avovastauksissa viitattiin hengelliseen



KUVA KIRKON KUVAPANKKI SANNA KROOK

virkaan, diakonaattiin ja vihkimykseen. Asiantuntijuuden ohittamisen kokemuksen ohella vastaajat tunnistavatoman vastuunsa: työntekijöiden tulisi itsekin astua esiin. ■

Harmoinen, M. (2006). Sairaanhoidajien arvostus työyhteisöissä: Suomen sairaanhoitajaliiton jäsenkysely 2004.

Kurttila, M. (2010). Arvostus: Valmentava kirja esimiehille. Helsinki: Tammi.

Majjala, A. (2018). Voidaanko osaamisen johtamisella tukea arvostuksen kokemista ja osoittamista asiantuntijaorganisaatioissa? Case: Futurice Oy

Rauramo, P. (2004). Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

White, P. (2016). Appreciation at Work training and the Motivating by Appreciation Inventory: development and validity. Strategic HR Review 15, (1) 20-24.

KUTSUMUS KANTAA, MUTTA EI ILMAN ARVOSTUSTA

Kutsumus on merkityksellinen työmotivaation lähde valtaosalle kirkon työntekijöistä. Kokemuksella siitä, että Jumala on minun tähän tehtävään kutsunut, tämä on minun tehtäväni, tällä on suurempi tarkoitus tai että en tee tätä työtä vain sattumalta on valtava merkitys monen kirkon hengellistä työtä tekevän uranvalinnassa ja työn arjessa. Kutsumus auttaa monia jaksamaan työssä myös silloin, kun muutoin sen mielekkäys ei välttämättä avaudu. Kutsumus antaa työntekijälle osaltaan myös arvostuksen omaa työtään kohtaan: minun työlläni on merkitys.

Kutsumuksen merkitystä ja voimaa ei kuitenkaan pidä yliarvioida. Kutsumus kantaa vain, jos sitä tuetaan. Esimiehen arvostuksen puute ja epäoikeudenmukaiseksi koetut menettelytavat, työtovereiden ylenkatsominen ja lähipiiriin vähättely tappavat vahvankin kutsumuksen – ja yllättävän nopeasti. Kutsumuksen kautta syntynyt itsearvostus omaa työtä kohtaan murenee, jos työyhteisö ja muut ihmiset ympärillä eivät anna kokemusta siitä, että työpanos on arvostettu ja tarpeellinen. Tässä arvostuksessa keskeistä on se, miten muut näkevät työntekijän ihmisenä ja miten muut työyhteisössä arvostavat häntä ja hänen asiantuntemustaan.

Tutkimustulokset nuorisotyöntekijöiden esimieheltä, luottamushenkilöiltä ja kirkkoyönantajalta saamasta arvostuksesta ovat huolestuttavan heikkoja. Vain puolet nuorisotyöntekijöistä oli osittain tai täysin samaa mieltä, että kirkkoherralla on aikaa hänen asioilleen, kirkkoherra kysyy hänen

mielipidettään tai reagoi palautteeseen. Vain joka viides on täysin samaa mieltä, että hänen kirkkoherransa mielestä nuorisotyöntekijän osaamista tarvitaan tai mielipidettä kuunnellaan. Sen sijaan monen vastauksista kaikkua kokemus siitä, että päätökset ovat mielivaltaisia eikä nuorisotyöntekijää oteta vakavasti eikä esimies tiedä riittävästi, mitä nuorisotyöntekijä tekee. Vastaavanlaisten kokemusten kanssa nuorisotyöntekijät eivät ole seurakunnassa yksin. Myös papeista ja kanttoreista moni kokee, ettei saa esimieheltä riittävästi tukea työhönsä, kanttorit hieman useammin kuin papit. Parhaimmillaan esimies antaisi tunnustusta, luottaisi työntekijään ja antaisi ammattitaidon mukaista vastuuta, kuten esimieheensä tyytyväiset nuorisotyönohjaajat kommentoivat.

Monen nuorisotyöntekijän vastauksista kaikkua pettymys kasvatus- ja nuorisotyön asemaan seurakunnassa. Heikko arvostus on erityisen huolestuttavaa tilanteessa, jossa moni kokee oman työnsä muuttuneen aiempaa haastavammaksi ja nuorten ongelmien aiempaa vaativammiksi. Haastavan työn keskellä esimiehen ja muun työyhteisön tuki on erityisen tärkeää. Kutsumus ei kannata ilman arvostusta. ■

Kati Tervo-Niemelä
Käytännöllisen teologian professori
Itä-Suomen yliopisto
kati.tervo-niemela@uef.fi



KUVA KIRKON KUVAPANKKI TIMO JAKONEN

kuumaa ja kylmää



Lahjomisen jalo taito

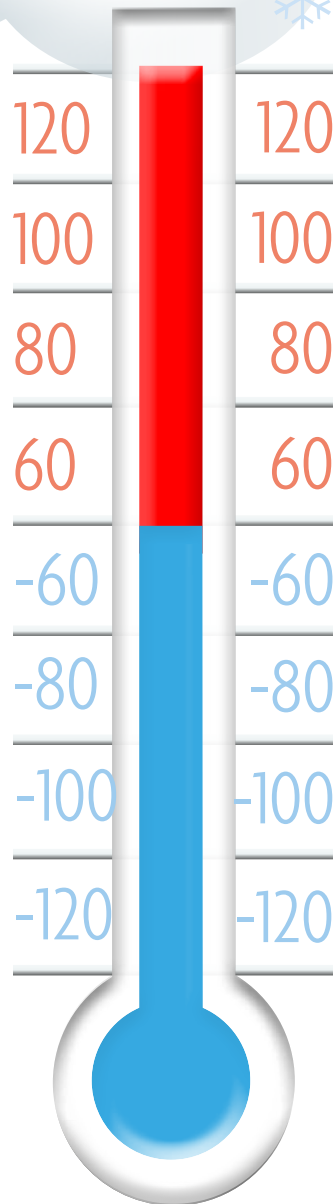
Lahja on kaunis ele, joka koskettaa ja tuo hyvää mieltä.
Se voi olla myös harkitsematon turhake, jota lahjan saaja vihaa.
Tällä kertaa mittarissa ovat lahjomisen kuumat ja kylmät.

1. Aineetonta sen olla pitää. Onko hyvän lahjan pakko olla käsin hypisteltävää? Esimerkiksi lahjakortit, äänikirjat ja digilehtien tilaukset ovat erinomaisia lahjaideoita ihmisille, jotka ovat väsähtäneet tavaran paljouuteen.

2. Itse tehden onneen. Osaatko näprätä, virkata tai rakentaa? Tee itse ihan omin kätös in yksilöllinen täsmälahja. Itse tehty on uniikkia ja kertoo lahjan saajalle, että olet ajatellut vain ja ainoastaan häntä.

1. Turhat lahjat. On todella vanhanaikaista ostaa lahja, jota toinen ei todellisuudessa tarvitse. Ne menevät roskeen tai kierton ja kertovat, että et oikeasti ajatellut häntä. Mieluummin ei lahjaa ollenkaan, kuin turhaa säliää.

2. Lahjavuoret. Kun et tiedä, mitä toinen haluaa tai tarvitsee, ostat ison kasan pieniä lahjoja "toivotaan toivotaan" -menetelmällä. Määrä ei korvaa laatua. Mieluummin yksi loppuun asti mietitty, kuin useita vähän sinne päin.



3. Tee palvelus. Lupaa tehdä lumityöt, laita ruokaa, siivoa toisen koti. Vain mielikuvitus on rajana. Mutta tee palvelus sellaisessa asiassa, jossa toinen todella tarvitsee apua. Se voi pelastaa päivän.

4. Anna lahjaksi hyvä mieli. Suurella osalla meistä on jo kaikki, mitä tarvitsemme. Samaan aikaan maailmassa on ihmisiä, joilta puuttuu lähes kaikki. Anna lahjaksi hyvä mieli ja osta lahjansaajan nimissä vaikka lukutaito kehityksessä elävälle naiselle.

3. Muoviset härpäkkeet. Muovi on maailmanlaajuinen ongelma, joten tutki ja tuumaile, voitko hankkia saman tai samantyyllisen lahjan kestävämmästä materiaalista valmistettuna.

4. Ostat lahjan väärälle henkilölle. Nyt kylmenee todella jäätäväksi. Ostat lahjan jollekin, mutta et jostain syystä annakaan sitä hänelle. Sen sijaan annat sen harkitsematta jollekin toiselle, jotta "rahat eivät mene hukkaan". Autsi!

toiminnanjohtaja

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

No shit, Sherlock!

Suomalaisten keskipalkka on noin 3400 euroa. Asiantuntijapalkkojen ero työntekijäpalkkoihin on Suomessa Pohjoismaiden pienin, ja ero ylimpiin virkamiehiin ja johtotasolle on Pohjoismaiden suurin. Asiantuntijat, kuten diakonia- ja nuorisotyönohjaajat, ovat koulutukseen ja työn vaatavuuteen nähden palkkakuopassa.

Diakonin varsinainen palkka kirkossa on keskimäärin 2655 euroa ja siivoojan 2103 euroa. Pahimmillaan uusi diakoni tai nuorisotyönohjaaja aloittavat tehtäväkohtaisen palkan 502 alarajalta, mikä on 2322,53 euroa. Kaikkien työ on merkittävää, mutta kirkon palkkausjärjestelmä ei tunnista riittävästi työn vaatavuuden vaikutusta palkkaan.

Paikallisseurakunnissa on käyty lukuisia tehtäväkohtaisia palkkakeskusteluja diakoniatyöntekijöiden tehtäväkohtaisten palkkojen nostamiseksi vaatavuusryhmään 602. Monissa paikoissa on onnistuttukin. Esimerkiksi Helsinki nosti 1.9.2018 kaikkien diakoniatyöntekijöiden palkat vähintään vaatavuusryhmään 503.

Joissakin seurakunnissa työnantajan teräsjään luja periaatteellinen vastustus on ollut palkkakehityksen esteenä, toisinaan naapurikateus on ollut esteenä palkkojen korotukselle. Hyvä muistaa, että toisen ryhmän palkankorotus helpottaa omia palkkaneuvotteluja seuraavalla kerralla.

Vaatavuusryhmien 502 ja 503 välillä on eroa vain 120,05 euroa, kun 600-sarjassa vaatavuusryhmien sisäinen liukuma on n. 400 euroa. Selitykset rahanpuutteesta, tehtävien muuttumattomuudesta ja "kun ei muuallakaan tai mullekaan" ontuvat. No shit, Sherlock! Kyse on tahdosta, osaamisesta ja viitsimisestä sekä kyvyistä tunnistaa tehtävän tosiasiallinen vaatavuus.

JUKOn kirkon keskuslakkotoimikunnan kyselystä selvisi, että taistelutahto palkkojen puolesta on hurja. Esimerkiksi yli 90 prosenttia diakoniatyöntekijöistä on valmiita lakkoon palkkojen korottamiseksi sekä torjuakseen etujen heikennykset. Nuorisotyönohjaajien vastauksissa näkyi erityisesti tyytymättömyys leirityökorvauksien tasoon. Kysely kertoo tympiintymisestä jatkuvaan tehtävien vaatavuuden kasvuun ja palkan alhaisuuden väliin ristiriitaan. Hiljaisten tyytyjien aika on ohi. Arvostus ei yksin riitä, vaativan tehtävän hoitamisen tulee näkyä myös palkassa.

Kevään neuvottelukierros avaa mahdollisuuden korjausliikkeeseen. Sopien löydetään ratkaisu hengellisten työntekijöiden palkkakuopasta nousemiseen. Yksi osa ratkaisua on työhyvinvointia lisäävä ja johtamista helpottava hengellisten työntekijöiden työajasta sopiminen. JUKOn kirkon neuvottelukunta on jättänyt Kirkon työmarkkinalaitokselle hyvän, joustavan ja työaikalain määräyksiä halvemman ehdotuksen työaikakysymysten ratkaisemiseksi.

Yes sir – sopia kannattaisi. ■



DIAKONIATYÖN ASIAKKAAT MUKAAN VAIKUTTAMAAN

Veera Wallenius työskentelee Malmin seurakunnassa projektissa, jonka keskiössä on asiakkaiden oman toimijuuden vahvistaminen.

Diakonissa Veera Wallenius, 37, opiskeli yleisemmässä ammattikorkeakoulussa (Helsingin DIAK) arvo- ja yhteisöllähtöistä työn kehittämistä. Nyt hän työskentelee Malmin seurakunnassa kaksivuotisessa Diakonia kansalaisvaikuttamisen tukena -projektissa, joka kustannetaan Helsingin seurakuntayhtymän hankerahoituksella.

– Projektissa halutaan selvittää, mihin asiakas itse haluaa tilanteessaan vaikuttaa. Diakoniatyössä ei nähdä asiakkaita aktiivisina toimijoina ja näin ollen ei uskalleta rohkeasti kysyä, mitä asioita diakoniatyöntekijöiden ei pitäisi tehdä asiakkaan puolesta, Wallenius sanoo.

Vuoropuhelua ja kuulemista

Kyseessä on rohkea, uudenlainen projekti, jollaista ei aiemmin ole ollut. Sen tarkoituksena on kehittää kaupunkidiakoniaa ammatillisen auttamisen rinnalla kansalaistoiminnan ja osallisuuden näkökulmasta. Siinä on tarkoitus luoda malleja ja kuulla heitä, joiden kanssa diakoniatyössä työskennellään.

– Tämän lisäksi on tarkoitus kehittää ja kokeilla toimintamalleja erityisesti heikoilla olevien kansalaisten omaehtoiseen vaikuttamistoimintaan. Selvittää sitä, mihin ihmiset voivat diakoniassa vaikuttaa ja miten diakoniatyöntekijät voisivat kehittää diakoniatyötä yhdessä asiakkaiden kanssa. Projektilla on tarkoitus myös edistää vuoropuhelua erilaisissa elämäntilanteissa olevien välillä, Wallenius lisää.

Asiakkaat työpajaan

Projektilla on oma ohjausryhmä, jossa on mukana kokemusasiantuntija Suomen köyhyyden ja syrjäytymisen vastaisesta verkostosta (EAPN-Fin), Helsingin kaupungin Stadiluotsi, sekä asiantuntijoita Helsingin Diakonissalaitokselta, Diakonia-ammattikorkeakoulusta, Dtl:stä, ja Malmin seurakunnan viestinnästä sekä diakoniatyöstä. Ryhmässä luodaan verkostoitumista ja jaetaan asiantuntijuutta.

– Seuraava askel on kutsua diakoniatyön asiakkaita työpajaan. Heidän kanssaan on sitten tarkoitus miettiä ja tehdä yhdessä kansalaisvaikuttamista. Jatkossa mukaan otetaan kirkon päättäjiä ja paikallisia vaikuttajia.

Kehittäjän tehtäviä liian vähän

Walleniuksen mielestä kirkko ei ole miettinyt, miten yleisemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työntekijöiden osaamista hyödynnetään. Malmin seurakunta on tehnyt avauksen diakonian kehittäjä -nimikkeellä. Kehittäjän paikkoja on kuitenkin vähän tarjolla.

– Yleensä kirkossa asiantuntijatehtävät menevät teologian maistereille. Kirkossa ei ole toimintamallia eri alojen asiantuntemuksen hyödyntämiseen ja uralla etenemismahdollisuudet ovat hyvin rajalliset. Diakoniatyöntekijöiden ainoa uralla etenemismahdollisuus kirkossa on tällä hetkellä lähiesihenkilötehtäviin siirtyminen. Tätä asiaa ei ole mietitty loppuun asti, Veera summaa. ■

D-kiihdyttämö

Kolmen diakonian kehittäjän voimin syntyneen D-kiihdyttämön tarkoitus on olla foorumi, jossa tuetaan, jaetaan, innostetaan ja innostutaan kokeilemaan ja ideoimaan.

Kirkossa on innostuneita työntekijöitä, mutta he eivät välttämättä saa tukea kehitysideoidensa edistämiseksi. Nyt on innovoitu foorumi, jossa muutoksen-tekijät voivat törmäyttää ajatuksiaan ja saada tukea toisista saman henkisistä kollegoista.

Lisätietoja:

Ulla Hännikäinen

p. 09 2340 4528,

Heta Kiiski

p. 09 2340 4527

ja **Veera Wallenius**

p. 09 2340 4535,

etunimi.sukunimi@evl.fi

Lähde: Helsingin

seurakuntien Intranet



– Tällä hetkellä tämä on vain Malmin projekti, mutta jatkossa se voisi olla diakoniatyön yleinen toimintamalli koko maassa, Veera Wallenius sanoo.

DIGITALISAATIO MENI JO – MITÄ SE TARKOITTAÄ TYÖNTEKIJÄLLE?

Entistä suurempi osa viranomaisten ja muiden toimijoiden palveluista on tarjolla digitaalisessa muodossa. Pienissä kunnissa voi vielä olla käytössä paperilomakkeita resurssien puutteen takia, mutta muutoin digitalisaation voisi jo sanoa tulleen ja menneen – ja jättäneen siinä välissä jälkensä.

Tietohallintoneuvos **Maria Nikkilä** valtiovarainministeriöstä kertoo, että seuraavaksi katse pitäisi kääntää tekoölyyn.

– Tekoöly tulee muuttamaan julkisen hallinnon palveluja. Tiedon merkitys, kerääminen ja käyttötavat kasvavat ja kehittyvät koko ajan. Tieto on mittamattoman arvokas hyödyke tulevina vuosina. Käyttäjistä kerätyt tiedot vaikuttavat siihen, mitä hänelle milloinkin tarjotaan, Nikkilä sanoo.

Hän ei mainitse yksittäisiä kursseja tai koulutuspolkuja, joiden avulla työntekijä varmistaisi osaamisensa kehittämisen oikeaan suuntaan. Sen sijaan hän kehottaa suhtautumaan tekoölyyn uteliaasti ja pohtimaan, miten tekoöly voi vaikuttaa omaan ammattiin ja työntöon tapoihin. Työntekijäpuolelta on kantautunut jo nyt viestejä siitä, että monet asiat voisi tehdä fiksummin ja toisteisia manuaalisia työvaiheita välttämällä, mikäli tarjolla vain olisi digitaalisia, tekoölyä hyödyntäviä työkaluja.



Maria Nikkilä kehottaa suhtautumaan tekoölyyn uteliaasti.

Mikrohetket avuksi oman osaamisen kehittämiseen

Oman osaamisen kehittäminen mielletään herkästi kurssimuotoiseksi, melko laajojen kokonaisuuksien ja koulutusohjelmien suorittamiseksi. Kehittämistä voi kuitenkin tehdä kevyemmin ja sommitella arjen keskelle hetkiä, jolloin kuuntelee osaamista rikastuttavaa, kiinnostavaa po-



– Maailma ei järjesty ihmisen piirtämien siistien koulutusrajojen mukaisesti, Piritta Jokelainen sanoo.

dcastiä tai tekee muutaman minuutin mittaisen tehtävän vaikkapa verkkokurssipalvelu Courserassa.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n erityisasiantuntija **Piritta Jokelainen** nostaa esille mikrohetkien hyödyntämisen. Mikrohetket ovat lyhyitä ajanjaksoja esimerkiksi bussia odotellessa tai junassa istuessa.

– Aikuskoulutustutkimuksesta tiedetään, että keskeisin haaste koulutukseen osallistumiselle on aika, mikä on monelle ymmärrettävä ja samastuttava syy. Mikrohetkiä hyödyntämällä oppiminen saadaan osaksi arkea.

Lokerointi tuottaa myös ongelmia

Usein ajatellaan, että tulevaisuus siintää taivaanrannassa ja samalla arvailaan, millaisen muodon se mahtaa ottaa ja mitä työntekijän pitäisi osata.

– Mutta tulevaisuushan muodostuu tämän päivän valintojen, tekemisten ja tekemättä jättämisten seurauksena, Jokelainen sanoo.

Millaisia osaamistarpeita tulevaisuuden työntekijällä sitten tulisi olla? Esille nousee yhä usean työntekijän tarve hahmottaa vaikkapa tekoölyyn ja automaatioon liittyviä eettisiä oluttuuksia.

Jokelainen myös kaipaisi enemmän risteäviä kohtaamisia eri koulutusalojen ja osaajien kesken.

– Yhteiskunnalliset haasteet kuten ilmastonmuutos tai väestön ikääntyminen ovat monialaisia. Niiden ratkaiseminen vaatii eri alojen osaamisen tuomista yhteen, yhteistyötä ja vuorovaikutuskykyä.

Ongelmana kuitenkin ovat nykyiset koulutusalojen rajat, jotka ovat syntyneet koulutuksen järjestämisen tarpeista. Tutkinnot ja työntekijät on haluttu

lokeroida tietynlaisiin hallinnollisiin palikoihin.

– Maailma ei järjesty ihmisen piirtämien siistien koulutusrajojen mukaisesti. Maailman ilmiöt eivät noudata mitään tällaisia rajoja. Ja juuri se, että monesti lä-

hestymme osaamista tosi alaspeksivistä, ei välttämättä anna meille välineitä isojen yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemiseksi, Jokelainen sanoo. ■

TYÖELÄMÄTAIDOILLA ON YHÄ TILAUSTA

Vaikka työelämä seuraavina vuosikymmeninä jälleen ottaa muutoksen harppauksia, on myös paljon ajattomia, tulevaisuudessakin tarpeellisia työelämätaitoja, joihin voi olla viisasta panostaa. Näihin Piritta Jokelainen kannustaa kiinnittämään huomiota:

Oman osaamisen hahmottaminen ja kyky kertoa siitä on tärkeää työllistymisen kannalta. Mitä olen oppinut aikaisemmista töistäni, luottamustehtävistä tai harrastustoiminnasta ja mitä haluan oppia seuraavaksi? Ammattiliitoilla on uravalmennukseen ja oman osaamisen tunnistamiseen liittyviä palveluja, jotka ovat usein ilmaisia. Myös mentori-aktori-yhteistyö voi tarjota oivalluksia omasta osaamisesta.

Osaamiskartoitukset työpaikalla ovat nekin yksi vaihtoehto, joskin toteutus voi olla kankeaa ja byrokraattista. Työpaikalla olisi hyvä olla avoimesti tiedossa, kuka osaa mitään. Näin osaamista saataisiin välitettyä eteenpäin muille. Parhaassa tapauksessa edistettäisiin ketterää oppimista osana työtä. Taitavalla johtamisella luotaisiin mahdollisuus viedä omaa osaamista eteenpäin kollegoille työajan puitteissa.

Vuorovaikutustaidot ovat edelleen tarpeen, vaikka osa töistä automatisoitaisiin tai siirrettäisiin tekoölyn ja robottien hoidettaviksi. Meille jää silti tilanteita, joissa toivomme kohtaavamme ihmisen. Vuorovaikutustaidot liittyvät keskeisesti johtamiseen ja kykyyn toimia työyhteisössä. Havainnot oman arjen ja työpaikan vuorovaikutustilanteista ja niistä keskusteleminen kollegojen kanssa voi jo auttaa parantamaan käytäntöjä.

Uteliaisuus liittyy aktiiviseen oteeseen omaa osaamista ja työtä kohtaan. On suotavaa olla koko ajan hereillä ja herkkänä kuulostelemaan oman alan muutoksista ja osaamistarpeista sen sijaan, että pysyttelee jatkuvasti turvallisella maaperällä. Digitaalisten omaksumisessa uteliaisuus ja oppimishalu on tärkeää. Tutki mitä mahdollisuuksia on tarjolla, omaksu perustaidot ja hanki tietoa fiksusta tavoista käyttää digitaalisia työkaluja. Hyvät taidot ja niihin luottaminen edistävät työhyvinvointia.

Moni asiantuntijatyö vaatii tulevaisuudessa hyvää kirjoitustaitoa. Kirjoittaminen on tapa välittää omaa osaamista muille. Vaikka työympäristöt multimediaistuvat, kirjoitettu sisältö säilyttää tärkeän roolinsa. ■

UUSI VUOSI TUO UUTTA YLEISEEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄÄN

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukainen yleisen palkkausjärjestelmän suorituslisä otetaan kaikissa seurakunnissa käyttöön vuoden 2020 alussa.

Suorituslisän käyttöönottoon valmistautuminen aloitettiin seurakunnissa kuitenkin jo vuonna 2018. Tämän jutun kirjoittamishetkellä pääosa seurakuntatyönantajista on jo tehnyt päätökset vuoden 2020 suorituslisän saajista ja uusi arviointijakso vuonna 2021 maksettavasta suorituslisästä on käynnistynyt kaikissa seurakunnissa.

Suorituslisää maksetaan vuoden ajan työntekijöille, joiden työsuoritus on tehdyssä suorituslisäarvioinnissa ylittänyt työnantajan asettamat arviointiperusteiden rajat. Koko seurakunnassa suorituslisään käytettävä vähimmäismäärä on määritelty virka- ja työehtosopimuksessa, mutta yksittäiselle työntekijälle maksettavan suorituslisän suuruus perustuu seurakunnan omaan päätökseen. Suorituslisä korvaa osassa seurakuntia käytössä olevan HAVAn.

Seurakuntien on 1.1.2020 lukien käytettävä 0,6 prosentin suuruinen järjestelyerä joko suo-

rituslisiin tai tehtäväkohtaisten palkkojen korjauksiin. Järjestelyerän käyttökohteista on ennen työnantajan tekemää päätöstä neuvoteltu työntekijöitä edustavien luottamusmiesten kanssa. Jos seurakunnassa ei ole JUKOn luottamusmiestä, ovat työpaikan jukolaiset valinneet keskuudestaan edustajan neuvotteluihin.

Vuoden vaihtuessa vuosisidonnainen palkanosa jää historiaan ja tilalle tulee yhtä lailla työntekijän työkokemukseen perustuva kokemuslisä-niminen palkanosa. Vaativuusryhmittäin porrastetut kokemuslisän euromäärät on sovittu virka- ja työehtosopimuksessa (KIRVESTES liite 1). Kokemuslisää maksetaan jatkossa 5, 10 ja 15 työkokemusvuoden perusteella. Jos työntekijän vuosisidonnainen palkanosa on muutoshetkellä suurempi kuin 1.1.2020 voimaan tuleva kokemuslisä, pysyy työntekijälle maksettava euromäärä ennallaan. Kenenkään palkka ei siis muutoshetkellä tä-

män uudistuksen takia pienene. Joissain tapauksissa kokemuslisän käyttöönotosta voi aiheutua pieni korotus. ■

Jos sinulla on kysyttävää suorituslisästä, järjestelyerän käytöstä tai kokemuslisästä, kysy asiasta esimieheltäsi. Voit myös aina kääntyä JUKOn luottamusmiehen tai liittosi puoleen.



TEKSTI ANNE KAITAINEN | KUVA KIRKON KUVAPANKKI PEKKO VASANTOLA

Mitä työhaastattelussa saa kysyä?

Toisiaan työhaastattelussa voi joutua pohtimaan, mihin kysymyksellä oikein pyritään. Saako työnantaja kysyä mitä tahansa? Entä pitääkö kaikkiin kysymyksiin vastata?

Työnantajan tulee pääsääntöisesti saada työnhakijaa koskevat henkilötiedot hakijalta itseltään. Henkilötietoja ovat hakijaa tai hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavat merkinnät, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi. Tietoja voidaan kerätä muualta ja muilta kuin hakijalta itseltään vain hakijan suostumuksella. Ilman suostumusta työnhakijasta ei siis saa esimerkiksi googlata tietoja. Työnhakijan aiempiin työnantajiin saa ottaa yhteyttä vain, jos hakija on nimennyt nämä suosittelijoiksi ja antanut luvan tietojen hankkimiseen heiltä. Luonnollisesti hakijan täytyy tällöin antaa myös entiselle työnantajalleen lupa tietojen antamiseen.

Vanhemmuteen tai perheenhuoltovelvollisuuteen liittyvien seikkojen kysyminen työhönoton yhteydessä on tasa-arvolain vastaista. Kiellettyjä kysymyksiä työhaastattelutilanteessa ovat esimerkiksi kysymykset raskaudesta, lastenhankkimissuunnitelmista, lasten lukumäärästä ja lastenhoidon järjestämisestä. Tällaiset kysymykset ovat kiellettyjä, vaikka niihin vastaamisen sanottaisiin olevan vapaaehtoista. Raskaudesta ei siis tarvitse kertoa haastattelussa, mikä on nykyään jo hyvin tiedostettukin.

Yksityisyyden suojasta työelämässä säädetään laissa, että työnantaja saa käsitellä työhönotossa vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Työnantajan oikeutta kerätä henkilötietoja pitää tarkastella nimenomaan haettavan työtehtävän näkökulmasta. Tarpeellisia ovat tietysti tiedot, jotka osoittavat hakijan päte-

vyyttä ja sopivuutta kyseiseen tehtävään. Tarpeellisia ovat myös sellaiset terveydentilatiedot, joilla on välittömästi merkitystä työsuhteen hoitamisen kannalta. Lain mukaan tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes hakijan omalla suostumuksella.

Hakijalla on oikeus jättää vastaamatta sellaiseen kysymykseen, joka ei ole työsuhteen kannalta tarpeellinen. Tällaisia kysymyksiä voivat olla esimerkiksi kysymykset asepalveluksen suorittamisesta, uskontoon, seksuaaliseen suuntautumiseen, alkoholin käyttöön tai poliittiseen vakaumukseen liittyvät kysymykset sekä perhettä tai muita henkilöitä koskevat kysymykset. Kysymykset harrastustakin ovat harvoin relevantteja tehtävän hoitamisen kannalta. Kysymyksillä kerättävien tietojen tulee siis olla perusteltuja ja tarpeellisia työhönoton yhteydessä tai työsuhteen kannalta.

Lainsäädännön kanta on varsin selvä, mutta todellisuudessa voi olla hyvin vaikeaa kieltäytyä vastaamasta haastattelijan kysymyksiin. Huoli siitä, että vastaamattomuus luettaisiin lainvastaisesti hakijan vahingoksi on valitettavasti aivan aiheellinen. Sen vuoksi sellaiseen kysymykseen, joka ei täytä tarpeellisuusvaatimusta ja jota työnantaja ei olisi saanut edes esittää, voi vastaamatta jättämisen sijasta antaa puutteellisen tai epätäydellisen vastauksen. ■

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

TEKSTI JAANA LIIMATAINEN

Elä täysillä – Turva turvaa

Älä kadu elämätöntä elämää kiikkustuolissa. Kun rakkaat ihmiset ja asiat on vakuutettu, huolia ei tarvitse murehtia etukäteen. Ne tulevat, jos ovat tullakseen – ja niistä selvitään yhdessä. Kun elämä kolhaisee, on hyvä olla Turvassa.

Korvaukset sujuvasti – rahat tilille parhaimmillaan jopa päivässä

Alennukset liittojen jäsenille

Suomen tyytyväisimmät asiakkaat

EPSI Rating
Asiakastyytyväisyystutkimus 2018

Etuja myös nuorille

Asioi kätevästi verkossa turva.fi

Tavataan verkossa, toimistolla tai vaikka kotonasi

Suomalaista turvaa

Henkikulua ja Parikulta – kun henkesi on muillekin kallis

TaskuTurva-sovellus aina mukanasasi

Liittokasko – osta parasta turvaa autollesi



Ammattiliittosi jäsenenä tarjoamme sinulle nämä ja lukuisia muita etuja.

Tutustu osoitteessa

turva.fi/etusi



Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva • www.turva.fi • puh. 01019 5110

 **turva**
Hymyile, olet Turvassa

opiskelija



MILA KOTALA
mila.kotala@student.diak.fi

Sokki vai mahdollisuus?

OPISKELIJANKIN NÄKÖKULMASTA ei voi olla huomaamatta, kuinka paljon työajaton työaika puhuttaa kirkon työntekijöitä. Luentojen ja opintotehtävien rinnalla olen ehtinyt seuraamaan keskustelua vain vähän, ja voin puhua vain omasta puolestani. Kokoaikaisena opiskelijana en tietenkään osaa sanoa, miten työajaton työaika oikeasti sopii omaan elämäni tai työtapoihini.

USKON, ETTÄ TYÖAJATON TYÖAIKA voi olla suurikin sokki vastavalmistuneelle. Vaikka aiheesta keskusteltaisiin koulussa, harva osaa oikeasti sanoa, millainen työaika itselle on juuri sopiva. Minulla seurakuntaharjoittelu on vasta edessäpäin ja odotan mielenkiinnolla, miten työaika muotoutuu. Toivon, että mahdollisimman realistisesti.

KYSYIN OPISKELIJAKOLLEGALTANI, kuinka työajattomuus näkyi hänen seurakuntaharjoittelussaan. Hän kertoi, että työ tuntui nollatuntisopimukselta eli töihin tullaan tarvittaessa -tyyppiseltä. Hän sanoi pitäneensä siitä, että työpäivän sisältö oli etukäteen tiedossa ja kun työ oli tehty, päivä loppui. Työpäivien aloitusaika vaihteli. Joskus päivä alkoi aamuyhdeksältä ja joskus iltakuudelta. Hänellä ei oikeastaan ollut toimistopäiviä, mutta

ohjaustilanteita oli senkin edestä. Kaiken kaikkiaan hän koki, että työajaton työ on hänelle parempi työmuoto nuorisotyössä kuin työajallinen. Hän toivoi pysyvänsä anonyyminä.

OMA KOKEMUKSENI ON KASATTU PIENISTÄ PALASISTA sieltä täältä, enkä oikeasti osaa sanoa, ajattelisinko samoin työelämässä. Aina ei ole jyrkkää mielipidettä asioista. Olen nyt opiskellut pienen hetken monimuotoryhmässä, jossa on pitkiä etätyöjaksoja ja lyhyempiä lähiopetusjaksoja. Kuuden viikon etäjakson jälkeen heräsin todellisuuteen, etten ollut saanut läheskään kaikkia tarvittavia tehtäviä tehtyä. En osannut aikatauluttaa työskentelyäni ollenkaan ja stressi kasvoi. Nyt korjaan kuuden viikon "harhautumistani" erittäin intensiivisillä parilla viikolla.

KOKEMUKSENI TYÖAJATTOMUUDESTA on parilta kesältä kausityöntekijänä. Silloin itse tehtävä aikataulutus oli helpompaa, sillä minulla oli kuitenkin merkittynä työ- ja lomapäivät. Ihan helppoa se ei kuitenkaan ollut, sillä homma oli hyvin itsenäistä, enkä ole tottunut sellaiseen koulun ryhmätyökulttuuriin vuoksi. Tiedänpä ainakin sen, että harjoittelussa tulen pyytämään apua työaika-asioden hallinnassa. ■

Työajaton työ tuntui nollatuntisopimukselta

ONKO JOULUPUKIN MAASSA KAIKKI HYVIN?

Joulukuu tuo Rovaniemen katukuvaan lämpöhaalareissa vaeltelevia turistiryhmiä. Miten matkailun sesonkiaika vaikuttaa seurakuntatyöhön?



meidän duunit



Markku Kukkonen ehti kertoa kuulumisia metsätöiden keskeltä.

Lappiin tullaan hakemaan elämyksiä ja ihmettelmään kaamosta, revontulia, lunta ja tietysti joulupukia. Viime joulukuussa Rovaniemellä kirjattiin 128 000 yöpymistä, joista puolet oli ulkomaalaisten.

– Britit ovat olleet joulun aikana suurin turistiryhmä. Saa nähdä, miten tänä vuonna käy, kun elämme brexit-aikaa, Ro-

vaniemen seurakunnan johtava diakoniatyöntekijä **Markku Kukkonen miettii.**

Kirkko on auki turisteille

Kukkosen mukaan turismi ei kuitenkaan näy joulunajan diakoniatyössä. Rovaniemen seurakunta palkkaa joulukuun alusta tammikuun alkuun kirkkoon oppaita aamuyhdeksästä iltayhdeksään. Moni haluaa tutustua Ro-

vaniemen kirkkoon ja sen kauniiseen alttaritaulun.

– Kirkossa on messujen yhteydessä mahdollisuus saada tulkkausta englanniksi, Kukkonen kertoo.

Vuokravälitystä ja alkoholia

Airbnb-vuokrauksessa Rovaniemi on pitänyt valtakunnallista kakkossijaa Helsingin jälkeen.

– Monet vakituiset kerrostaloasukkaat eivät useinkaan näe toimintaa hyväksyttävänä. Rovaniemellä tällä hetkellä yhdessä juuri valmistuvassa kerrostalossa se onkin yhtiösäännöissä kiellettyä, Kukkonen tietää.

Myös alkoholin kulutus näkyy Rovaniemellä. Tilastojen mukaan alkoholin kulutus on suurinta Lapissa. Pääsyy korkeisiin myyntilukuihin on matkailu.

– Rovaniemellä on tavallaan kaksoistodellisuus. Väki elää samalla tavalla arkeaan kuin kaikki muutkin suomalaiset. Samat sosiaaliset ongelmat ja kuntataloushaasteet ovat läsnä arjessa. Turistit tuovat kuitenkin paikkakunnalle työtä ja toimeentuloa, Kukkonen toteaa.

Evankeliumia soppatykillä

Kukkonen kertoo, että kerran kuukaudessa diakoniatyö järjestää soppatykkiruokailun. Siellä käy keskimäärin 400 ruokailijaa. Myös turisteja eri puolilta maailmaa tulee ilmaiselle lihakeitolle ja ihmettelemään näkemäänsä.

– Soppatykillä voi myös pitää evankeliumia esillä. Minulla onkin kokemuksia kohtaamisista hyvän sanoman äärellä. ■

VALTAKUNNANSOVITTELIJA – BULEVARDILLA TAVATAAN!



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

Asiamiesten syksy on ollut todella kiireinen, eivätkä kiirettä ole yhtään helpottaneet lähestyvät sopimusneuvottelut ja se tosiasia, että kellarikerroksen kokoustilana toiminut varasto on annettu muihin tarkoituksiin. Tila ei kuulemma sovellu kokoustilaksi ihmisille eikä edes asiamiehille. Nykyisin tuossa kellarivarastossa on siivoustarvikkeita ja käsi-
pyyhkeitä.

– Pöh! Irtisanoivat sopimuksemme, Marko puhisee.

– Kyllä nyt on työrauha tiesään, kun joutuu työskentelemään avokonttorissa vailla mitään suojaa työtehtäviltä. Tässä voi olla edessä tilanne, jossa meidän pitää viedä tämä sopimus valtakunnansovittajalle, Tero toteaa.

– Tarkoitatko sitä **Sykköä**, joka valtakunnallisessa tv:ssä sovittoa häämekkoja morsiamille, Marko kysyy.

Sovitus, sopiminen vai sovittelu?

Ajatus vaatteiden sovittamisesta ruuhkaisessa kaupassa saa Teron olon tukalaksi. Hän on valmis luovuttamaan sovittelun kokonaan Markolle, jos täytyy ruveta hikisenä vaatekaupoissa raavaamaan. Eihän sellainen vastaa työ sopimuksessa sovittua. Marko toteaa, että televisiosta voi saada virheellisen kuvan sovitteluksesta.

– Ai sovittelusta tässä puhuttiinkin! Siellä kai se Bulevardilla onnistuu. Täytyykin katsoa, koska on seuraava jumalanpalvelus Vanhassa kirkossa, sanoo Tero ja alkaa selata netistä Helsingin seurakuntien tapahtumia.

– En tarkoittanut sovittelua vaan sopimista. Tai siis sovittelua. Se valtakunnansovittelijan toimisto on siellä Vanhan kirkkopuiston toisella kulmalla, Marko selventää.

– Siis onko valtakunnansovittelija Helsingin piispalla töissä? Kyllähän sielläkin kaikenlaisia puuhataan, ja onhan se tavallan luonnollista, että Sykkökin olisi siellä, Tero analysoi.

Jotain meni oikein

Asiamiehet huomaavat päätyneensä keskelle sekavaa keskustelua.

Pikaisen googlettamisen jälkeen he huomaavat, ettei mekkosten tai syntien sovittamisella ole mitään tekemistä valtakunnansovittelijan kanssa, eikä hän edes ole piispan toimiston väkeä. Valtakunnansovittelijan toimisto sijaitsee kuitenkin Vanhan kirkkopuiston laidalla.

– Oikeassa oltiin, Bulevardilahan se!

Tiedonmurusestaan ilahtuneet asiamiehet päättävät selvittää tarkemmin, mikä valtakunnansovittelija ihan oikeasti on. ■

ASIAANTUNTIJA
VASTAA



Vuokko Piekkala on nykyinen valtakunnansovittelija. Hän on myös entinen kirkkoneuvos ja kirkon työmarkkinalaitoksen työmarkkinajohtaja.

Valtakunnansovittelija Vuokko Piekkala, mikä on valtakunnansovittelija ja mitä hän tekee?

– Valtakunnansovittelija on virkamies, joka sovittelee työrauhaa uhkaavaa työriitaa tilanteessa, jossa virka- tai työehtosopimus ei ole voimassa. Työriitalain mukaisen pakkosovittelun lisäksi sovittelija voi hoitaa osapuolten pyynnöstä vapaaehtoista sovittelua työ- ja virkaehtosopimuksen aikaansaamiseksi.

Mitä sovittelussa tapahtuu?

– **Stephen Coveyn** aforismi kuvaa mielestäni hyvin riiteleviä osapuolia. ”Useimmat ihmiset eivät kuuntele tarkoituksenaan ymmärtää; he kuuntelevat tarkoituksenaan vastata.” Siksi sovittelussa pyritään kyselemään, kuuntelemaan ja tekemään selvitystyötä, jotta voidaan ymmärtää, mitä riita koskee, mitä osapuolet vaativat ja miksi. Mistä näkemyserot kumpuavat, onko osapuolilla yhteistä näkyä, vaikka keinoista olisi erimielisyyksiä? Löytyykö yhteisiä elementtejä tai pienintä nimittäjää, jonka riitapuolet voisivat hyväksyä. Sovittelulla pyritään win-win-tulokseen, mutta käytännössä useimmiten joudutaan tekemään kompromisseja puolin ja toisin. ■

DIMMI TUKEE NUORIA DIGITAALISESTI

Dimmi-hankkeessa kehitetään ja tuotetaan konkreettisia välineitä ja menetelmiä 16–29-vuotiaiden nuorten mielenterveyden tukemiseen.

Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteisen Dimmi-hankkeen päätavoitteena on vahvistaa ja tukea nuorten elämänhallinnan taitoja ja voimavaroja jokapäiväisiin elämänhaasteisiin. Tukea kohdistetaan erityisesti sellaisiin tilanteisiin, joissa nuorella on ahdistuneisuutta, stressiä tai muita negatiivisia tunnekokemuksia.

– Ja koska nuoret elävät digitalisoituneessa maailmassa, näissä menetelmissä pyritään hyödyntämään mahdollisimman paljon teknologiaa, hankkeen asiantuntija **Antti Heinonen** kertoo.

Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa Dimmissä julkaistaan nuorten elämänhallintaa tukeva Elämäni peli -mobiilisovellus ja suunnitellaan tietoisuustaitojen harjoittamiseen liittyvää sovellusta. Pelisuunnittelusta ja tietoisuustaitojen käytön kouluttamisesta vastaa hankkeen päätoimittaja Kajaanin amk.

Nuoret mukana suunnittelemassa

Hankkeessa kehitetään myös työkaluja nuorten tukemiseen erilaisten asiantuntija- ja vertaistuen sosiaalisen median kanavien avulla ja organisoidaan jo juurruttamisvaiheessa olevaa vertaisystävöitymistä. Näistä asioista vastaa Diak.

Hankkeessa pilotoidaan ja arvioidaan menetelmiä Oulussa, Kajaanissa ja Sotkamossa. Menetelmien toimivuutta arvioidaan Positiivisen mielenterveyden mittarin avulla. Nuoret ovat olleet mukana kaikessa suunnittelu- ja kehitystyössä hankkeen aikana.

Elämäni peli auttaa löytämään ratkaisuja

Elämäni peli -mobiilisovelluksesta on tällä hetkellä käynnissä toinen pilottikokeilu, joka valmistuu vuoden loppuun mennessä.

– Peli on ilmainen, ja se tulee valmistuttuaan laadittavaksi eri sovelluskauppoihin. Sen pyrkimyksenä on nuorten elämänhallinnan vahvistaminen, projektikoordinaattori **Leea Naamanka** kertoo.

Pelin kehittämisen taustalla on havainto, joka tehtiin Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän nuorisopsykiatriassa.

– Siellä pohdittiin, kuinka nuorten kanssa päästäisiin keskustelemaan haastavista asioista. Tähän keksittiin ratkaisuksi hyötypeli, jossa on useita eri elämäntilanteissa olevia nuoria, joiden elämässä pelaaja joutuu tekemään erilaisia valintoja. Pelaaja saa palautetta valinnoista, ja nuorten kanssa päästään luontevasti alkuun pelin kautta, Heinonen kertoo.

Pelin hahmojen tarinat perustuvat tosielämään, ja ne on kerätty nuorilta itseltään Kainuussa järjestettyjen tarinatömpöjen avulla.

Toisessa Kamkin osa-alueessa on koulutettu nuorten parissa työskenteleviä ammattilaisia sekä Oulussa että Kajaanissa tukemaan nuorten itsehävinnöintitaitoja ja psyykkisen itsesäätelyn keinoja.

– Suunnitteilla oleva mobiilisovellus saattanee valmistua vasta hankkeen jälkeen, Heinonen kertoo.

– Dimmi-hanke kehittää myös nuorten parissa työtä tekevien ammatillista osaamista ja edistää eri toimijoiden välistä yhteistyötä, **Leea Naamanka** ja **Antti Heinonen** sanovat.



Fakta:

Dimmi-hankkeen alkuperäinen hanke-aika on 1.3.2018–28.2.2020.

Hanke sai syksyllä kuuden kuukauden jatkoajan 31.8.2020 asti.

Hankkeen kokonaisbudjetti on 385 600 euroa, josta 80 prosenttia tulee ESR-rahoituksella.

Blogitekstit:

<https://www.diak.fi/tutkimus-ja-kehitys/hankkeet/hankkeiden-blogit/>

Vertaisystävät toimivat Instagramissa

Sytyke vertaisystävätoiminnan kehittämiseen lähti Heinosen mukaan siitä, että sellaista on tarjolla Suomessa kyllä aikuisille, mutta vähemmän nuorille.

– Teimme paljon yhteistyötä seurakunnan, opilaitosten ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa ja etsimme vertaisystäviä eli henkilöitä, joilla oli omia kokemuksia esimerkiksi yksinäisyydestä, Heinonen pohjustaa.

Kun vertaisystäviä löytyi, Dimmi-hanke koulutti heidät tehtäviinsä. Koulutuksissa painotettiin kohtaamisen taitoja ja myös sitä, kuinka kohdataan mahdollisia haasteellisia tilanteita.

Vertaisystävätoiminta pyörii Instagram-palvelussa, jossa yksinäisyyttä kokevat voivat löytää vertaisystävän oman hashtag-tunnisteen avulla. Tällä hetkellä sekä Oulussa että Kajaanissa on kummallakin paikkakunnalla kymmenen koulutettua vertaisystävää.

Hankkeen päättymisen jälkeen oululainen Hyvän mielen talo ja kajaanilainen Kulttuuripaja Marilyn ottavat vertaisystävätoiminnan osaksi omaa toimintaansa.

Mitkä some-kanavat toimivat?

Sosiaalisten kanavien kartoituksen taustalla oli tarve löytää ne some-kanavat, joita nuoret käyttävät ja joita ammattilaiset voisivat hyödyntää työskennellessään nuorten kanssa.

– Keräsimme tietoa eri tavoilla siitä, millaisia asiantuntija- ja vertaistuen kanavia nuoret käyttävät sosiaalisessa mediassa. Näin voimme levittää tietoa nuorten kanssa työskenteleville ammattilaisille hyviksi havaituista kanavista ja niiden käytöstä, Naamanka kertoo.

Tällä hetkellä nuorten kannalta oleellisia somepalveluita ovat esimerkiksi Instagram, Snapchat ja WhatsApp.

– Olemme huomanneet myös, että nuorille on käytössä kanavia esimerkiksi peliyhteisöjen kautta, kuten Steam ja Discord, Naamanka lisää.

Hän kertoo, että Diakin verkkosivuilta löytyvissä Dimmin blogeissa on tarjolla paljon tietoa

nuorten parissa työskenteleville. Dimmi järjestää aiheesta myös koulutusta ensi keväänä Oulussa.

– Koulutuksissa on yhteistyökumppanina Digivoimaa-hanke ja pääteemana nuorten mediataitojen ja media-arjen hyvinvoinnin vahvistaminen, Naamanka lisää.

Koppia mobiilisovelluksesta ja somesta

Mitkä Dimmi-hankkeen välineistä sopisivat seurakunnan työntekijälle? Heinonen suosittelee seurakuntien diakonia- ja nuorisotyön ammattilaisia nappaamaan kopin esimerkiksi tulevasta mobiilisovelluksesta ja eri sosiaalisen median kanavista. Ne tarjoavat hyvän mahdollisuuden kohdata nuoria.

Naamanka pohtii myös sitä, voisiko seurakunnissa aloittaa vertaisystävätoimintaa. Toiminnan ei ole pakko olla digitaalista, vaan sitä voi toteuttaa hänen mukaansa myös paikallisesti soveltaen. ■

JOPA NELJÄSOSA KÄRSII MIELENTERVEYDEN HÄIRIÖISTÄ

Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) mukaan noin 20–25 prosenttia nuorista kärsii jostakin mielen terveyden häiriöstä. Nuorten yksinäisyyden kokemukset yleistyvät erityisesti peruskoulun päättymisen yhteydessä, jolloin vanhat ystävyysuhteet voivat katketa.

THL:n mukaan vakavia ja toistuvia itsemurha-ajatuksia on 10–15 prosentilla nuorista. Vaikka itsemurhakuolleisuus on Suomessa vähentynyt yli kolmanneksen 90-luvun alusta, itsemurha on edelleen yksi yleisimpiä 15–19-vuotiaiden kuolinsyitä. ■

puheenjohtaja

SAARA HUHANANTTI
puheenjohtaja DTL
saara.huhanantti@evl.fi

Sanoilla on väliä

Eräällä kotimaisella puhelinoperaattorilla vietetään vuosittain viikkoa, jolloin työntekijät haastetaan olemaan valittamatta. Viikon ideana on herätellä positiivista ajattelua ja tuoda arkiin hetkiin oivalluksia siitä, miten jokainen voi omilla valinnoillaan tehdä työpäivistä miellyttävämpiä. “Urputtamatta elämä tuntuu huomattavasti valoisammalta ja työympäristö viihtyisämmältä.” Työntekijöiden palautteen pohjalta ja työhyvinvointihankkeesta alkunsa saanut viikko kannustaa myös antamaan tunnusta työkavereille ja yksinkertaisuudessaan kohtelemaan toisia samoin, kuin toivoisi itse tulevansa kohdelluksi. Voisimmeko seurakunnissa pystyä samaan? Edes yhden viikon ajan.

Yksi varma merkki lähestyvistä joulusta on huokailu ja puhe kiireestä seurakuntien kahvihuoneissa. Kuinka paljon asiakkaita kävi tänään diakoniapäivystyksessä, monenko päivän työputki on menossa, kuinka monta lasten joulukirkkoa onkaan edessä ja takana. Joskus on enemmän kuin tarpeen se, että työyhteisössä on mahdollisuus väsymyksen ja kuormituksen purkamiselle. Mutta voisiko joskus voimaa saadaikin enemmän siitä, että sanoisi ääneen päivän ilahduttavat asiat? Mitä mahtaisi tapahtua kahvihuoneen ilmapiirille, jos ottaisimme vastaan haasteen viikosta, jolloin jokainen meistä keskittyisi vain hyvin asioihin?

Positiivisen ajattelun lisäksi myös me voisimme haastaa itsemme antamaan tunnustusta työkavereille. Olen itse tietoisesti muistuttanut itseäni tämän tärkeydestä kuluneen syksyn aikana. Ympäriini työskentelee joukko valtavan ammattitaitoista väkeä, joiden osaamista olen lukuisissa eri tilanteissa

ihailut hiljaa mielessäni. Nyt kun olen erikseen kiinnittänyt huomiota siihen, että sanoisin kehuja ja positiivisen palautteen ääneen aina kun siihen on syytä, olen huomannut, että tilanteita tulee vastaan koko ajan enemmän ja enemmän. Mitä enemmän keskityn hyviin asioihin, sitä enemmän niitä ympärilläni näen. Positiivisen palautteen tai vaikka pienen hyväntuulisen kehu antaminen voi olla jopa koukuttavaa, kun oikein ottaa asiakseen etsiä mahdollisuuksia hyvän mielen levittämiseen. Suomalaisella mentaliteetillä tuskin on olemassa riskiä siihen, että kehuminen alkaisi olla liian ylenpalttista.

Positiivisen ajattelun haasteeseen lisäisin vielä yhden osan – tunnustuksen antamisen itselle. Huomaa myös oma osaamisesi, omat vahvuutesi ja erityiset taitosi. Kehu itseäsi onnistumisista, muotoile mielessäsi palaute hienosti hoidetusta työstä. Etsi epäonnistumisten sijaan onnistumisia ja vähättelyn sijasta kehuja ja kannusta. Myös tässä tapauksessa pidän riskiä liiallisuuksiin menemisestä erittäin pienenä.

Mitä sanot, otatko haasteen vastaan? ■



KUVA RUUSUKUVA | TARIJA ENGBLOM

MITÄ
PUUHASIVAT
MILJA, ANNE,
HENNA JA MATTI?

Dinogram kertoo kuulumisia
Mikkelistä, Sipoosta,
Joensuusta ja
Äänekoskelta.

Sibbo svenska församlingin diakoni **Milja Westerlund** irrotteli voimauttavan valokuvan kurssilla. Rohkea kutsu messuun!
#UuttaPerspektiiviä #UskallaLentoon
#NyttPerspektiv #VågaFlyga

Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnan johtava diakoniatyöntekijä **Anne Pöyry** oli myyjäisissä mukana
#myyjäiset #kohtaaminen



Äänekosken seurakunnan nuoriso- ja rippikoulutyön työalasihteeri nuorisotyönohjaaja **Henna Viinikainen** pääsi peliviikolla pelaamaan 24/7. Koskilanit järjestetään vuosittain yhdessä nuorten ja yhteistyökumppaneiden kanssa.
#nuorisolanittaa #eitarviiosaakunhanyrittää
#akisnuoret #pelaaminenyhdistää

Erityisnuorisotyönohjaaja **Matti Nevalainen** (oik) Joensuun seurakuntayhtymästä otti Joensuun aloittavan moottoripajan tutustumisillassa vastaan työkalulahjoituksen paikalliselta yritykseltä.
#moottoripaja #into

KAIROS

Plen saamassa juuri päätökseen DIA-Kin YAMK-opintoni. Ajoittaiset epätoivon hetket ovat vaihtumassa iloon. Opintoihin liittyi kahden ryhmähaastattelun toteuttaminen kahdeksalle kollegaleni. Haastattelin opinnäytetyössäni diakoniatyöntekijöitä, jotka ovat työssään ohjanneet Cable-yhteisövalmennuksia. Cable on kirjainyhdistelmä, joka tulee sanoista Community action-based learning for empowerment.

Yksi kollegoistani kuvaili voimaantumiseen suuntaavien Cable-yhteisövalmennusten ohjaamisen merkitystä itselleen sanalla ”keidas”. Hän koki saavansa itsekin mahdollisuuden pysähtyä työtehtävässään ikään kuin päivittämään omaa elämäänsä. Useampi muukin haastatelluista kertoi, että työntekijän persoonan käyttäminen ja vertaisuuteen heittäytyminen ovat ohjaustehtävän keskeisimpiä asioita.

Cable-yhteisövalmennus haastaa diakoniatyön ammatillisuutta. Kaksi haastattelemani diakoniatyöntekijää kuvaili, että omien henkilökohtaisten asioiden tuominen yhteiseen oppimisprosessiin oli aluksi pelottavaa. Samoin ajattelin itsekin, kun aloin ohjata yhteisölähtöiseen oppimiseen perustuvia Cable-yhteisövalmennusryhmiä. Aluksi ei ollut helppoa myöntää omia vaikeuksiaan. Jopa jonkin yksittäisen oman elämän kipukohdan esiin tuominen pienryhmässä vähintäänkin mietittytti.

Peloista yli päästyäni olen kuitenkin uskaltanut jo monesti jakamaan jonkin elämäntarinaani liittyvän särön valmennuksia luotsatessani. Tämä ei ole vienyt ammatillisuuttani suhteessa tukea tarvitseviin. Yleensä on tapahtunut juuri päinvastaista. Kollegaani siteeraten teen silloin työtä jontenkin ”enemmän kuin ammatillisuudella”. Uskaltaudun luottamaan ryhmässä syntyvän vertaisuuden voimaan.

Kollegani keidaskokemusta pohtiessani huomasin liittäväni Cable-yhteisövalmennukseen sanan ”kairos” kuvaamaan hetkeä, jolloin koen tapahtuvan jotain merkityksellistä. Kairos kuvaakin Jumalalle otollista ajankohtaa, jolloin Hän toimii (Suomen evankelisuterilainen kirkko. Aamenesta öylättiin – kirkon sanasto).

Kairos-hetkeni on Luojan antama lahja, jonka koen saavani silloin, kun ryhmän kesken on saavutettu avoin luottamuksen tila. Tämä avaa tien yhteisödiakoniatyön toteutumiselle; diakoniatyön ammatillisuuden muutokselle, erilaisista lähtökohdista olevien ihmisten yhteyden ja yhteisöjen rakentumiselle, seurakuntayhteyden rakentumiselle, vapaaehtoisuuden syntymiselle ja yksilöiden voimaantumiselle.

Kairos-hetkessäni olen oppijan paikalla. Siinä on jotain pyhää. ■



LEENA KOPPERI
leena.kopperi@evl.fi

Vähemmän taitosumua

DUUNITORI-TYÖNHAKUSIVUSTO otti syksyllä käyttöön sukupuolineutraalit ammattinimikkeet. Täten lukija voi rohkaista mieltään ja aloittaa uusien nimikkeiden käytön kirkossakin. Kirkkoherra voi olla tulevana vuonna yhtä hyvin kirkkorouva, esimies taas johtaja, pomo tai vaikka esi-henkilö. Nimikkeistä huolimatta esi-ihmisten ohuen yläpilven näymät ruohonjuuritasolle vaikuttavat kuitenkin välillä olevan utuiset.

NIMITTÄIN VALITETTAVAN USEIN KIRKOSSA ELÄÄ sitkeä lahjankätkijäin ja maahan kaitvetun talentin henki, ja johtoporras ja HR-osasto ovat samassa sumussa. Kuinka kirkon työ kukoistaisikaan, jos jokaisen koulutukset, taidot ja kiinnostukset olisivat vahvemmin esillä? Ne huomioitaisiin työn suunnittelussa ja etenkin palkkauksessa. Kirkko-osaajien (lue työntekijöiden) työkalupakki on kirkkotyövuosieni otannan perusteella laaja kuin taikurin taskut: osaamista, taitoa, yllättävyyttä ja luovuutta löytyy. Tietoisuus taidoista työyhteisöissä on kuitenkin otantatutkimuksessani yhtä hataraa kuin veikkaus ikääntyvien kerhon jokavuotisen kinkkubingon päävoittajasta. Jossain on virtakatkos, kun lamppu seurakuntajohdon ja huippuosaajien välissä ei kytkeydy loistamaan.

SIKSI NÄIN JOULUN LÄHESTYESSÄ on aika koostaa vuosiraportti siitä, mitä männä vuonna on tullutkaan tehtyä. Tämä on tärkeää etenkin siksi, jotta muut voivat vaikuttaa siitä, kuinka upeita työntekijöitä firmassa

onkaan. Joten, eikun taisteluun taitosumun hälventämiseksi!

VARAA KALETERIIN muutama riittävän pitkä patka oman ammattitaidon kartoittamiseen. Lähde sitten lenkille, hiihtoladulle, uimahalliin tai tuijottamaan näyteikkunoita ja tuumaa mitä kaikkea osaatkaan.

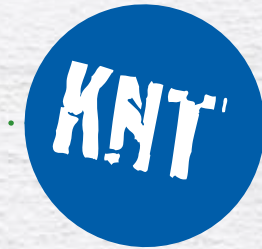
Tee osaamisestasi taitolista ja päivitä myös CV. Listaa käymäsi kurssit ja ne moninaiset taidot, joilla työssäsi ilahdut seurakuntalaisia tai työkavereita. Kirjoita lista työajalla puhtaaksi.

Muista liitteet: Kirjoita kuinka mielelläsi jakaisit taitojasi ja osaamistasi erilaisissa ja uusissakin tehtävissä ja ettet sulje pois puhujamatkoja tai – muita osaamiskiertueita myöskään toisten hiippakuntien tai seurakuntien alueella. Laita kuvia sinusta seurakuntalaisten tai luottamushenkilöiden kera, mitä useammassa tilanteessa, sitä parempi. Liitä mukaan kuvia toivelahjoista tai matkakohteista, joita mielellään ottaisit vastaan kiitokseksi hyvin tehdystä työstä.

PRINTTAA TAITOLISTASI LIITTEINEEN ja kiinnitä ne työpaikan ilmoitustaululle, kopiohuoneen seinälle, kahvihuoneen jääkaapin oveen, esi-ihmisen tietokonenäyttöön sekä joulutervehdyksenä firman HR-osastoon jouluisen tonttukuvan kera (viimevuotinenkin käy).

Tämän jälkeen jää hyvillä mielin ansaituille joululomille. ■

Johtoporras
ja HR-osasto ovat
samassa
sumussa.



3.4.2020 Akavatalossa Helsingissä Dtl:n osastojen toimihenkilöiden koulutuspäivä.

16.–17.3.2020 Dtl tavattavissa johtavien diakoniatyöntekijöiden päivillä

17.–16.9.2020 Kirkon Diakonian päivät

14.–16.1. NUORI2020 valtakunnalliset kasvatuksen ja nuorisotyön päivät Tampereella.

KNT:n näyttelyosastolla on esillä ajankohtaisia teemoja ja mahdollisuus osallistua kilpailuun. Tule käymään!

14.1. Kutsutilaisuus 50- ja 60-vuotta täyttävälle jäsenille ravintola Periscopessa kello 16.30. Mukana mm. piispa Matti Repo ja muusikko Peter Joukainen.

15.1. Tähtihetkiä Jack the Rooster -ravintolassa kello 20. Mukana mm. Mika Nuorva ja Pekka Kosonen Band sekä Pekka Launonen.

2.–3.11.2020 JOHTAVIEN NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKOKOUS, Kotka

Dtl **KNT**

LUOTTAMUSMIESTEN KOULUTUKSET

14.–15.5.2020 JUKO, paikka avoin

3.–4.9. 2020 JUKO, paikka avoin

1.–2.10. 2020 VAKAVA, paikka avoin

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



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



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



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



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



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



KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT KNT



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



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



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



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



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



LIITY JÄSENEKSI

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

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

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

GA! KAUNEIMMAT JOULULAULUT



©JUHO RINNE 2019



. A3P1



TÄYTTÄ ELÄMÄÄ



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

19,90 (22,90)



Aik. 11⁹⁰



Anna-Mari Kaskinen
Sitten kun olen vanha
 – Runoja täydestä elämästä
 Joka elää kauan, tulee vanhaksi – se on varmaa.
Kun olen vanha, tahdonko olla käytävän varrella huone viisnolla, palvelun jokaisen rahalla ostaa, odottaa, kun joku vuoteesta nosta? Päättääkö itse saan hoivani laadun? Auttaako kukaan, jos noustessa kaadun? Yön halki kuuluuko huutavan ääni, lattiaan kylmään jos kolahtaa pääni?

18,90 (23,90)



Aik. 18⁹⁰

TILAA NYT ENNAKKO-HINTAAN!



Nuoren seurakunnan veisukirja 2020

Lauluja elämästä, uskosta, suhteista; mukana klassikoita, tämän ajan musiikkityylejä, nuorten omia lauluja, rukouslauluja. Uudistunut veisukirja tarjoaa tämän päivän nuoren elämä puhuttelevan kokoelman uusia ja vanhoja veisuja. Kirjassa on 130 laulua, joista yli puolet on uusia ja osa tätä kirjaa varten tehtyjä. Nuoret ovat myös itse tehneet lauluja.

Ilmestyy 12/2019.

13,90 (15,60)

väh. 20 kpl 12,30

väh. 100 kpl 11,50

väh. 300 kpl 10,90 / kpl

Aik. 10⁹⁰

Tuubihuivi

Monikäyttöinen, kierrätetyistä muovipulloista valmistetusta materiaalista tehty putkihuivi Yhteisvastuun logokuosilla. Koko 50 x 50 cm.

3,20 (3,90)



Aik. 3⁹⁰



YV-juomapullo

Kevyt ja kestävä juomapullo ripustuslenkillä.

9,90 (13,90)



Aik. 9⁹⁰