

Ratkaise
ristikko!

TIINA HAUKIJÄRVI:
*Kirkolla on haasteita
saada vakituisia
työntekijöitä*

- Mitä aamunavauksissa saa sanoa?
- Näin viesti menee perille
- Tutkimus: Henkinen työkyky voi yhä hyvin kirkossa



**TIESITKÖ TÄMÄN VUOSILOMASTA?
OPISKELIJAN AMMATILLISUUDEN KASVU TARVITSEE TUKEA
TYÖTURVALLISUUS KUNTOON!**

8

Laura Hytti:
Uskonnonvapauden juhluvuosi
linkitty lapsen oikeuksiin

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| 4 Työpolullesi | 30 Opiskelijat |
| 9 Tutkittua | 32 Pykäläviidakko |
| 12 Viestit ja vuorovaikutus | 34 Työhyvinvointi |
| 18 Ajankohtaista | 36 Kellotapuli |
| 20 Edunvalvonta | 38 Esittely |
| 22 Liitot Dtl | 39 Ristikko |
| 24 Liitot KNT | |
| 25 Uskonnonvapaus
100 vuotta | |

Virpi-Liisa Kykyri:
Pieleen menneessä
kohtaamisessa voi
olla aineksia hyvään

15



DINO 1 / 2023

JULKAISIJAT
Kasvatuksen ja nuorisotyön
asiantuntijat KNT,
Rautatilaistenkatu 6,
00520 Helsinki, puh. 044 595 8562
Diakoniatyöntekijöiden Liitto,
Rautatilaistenkatu 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
Henrik Ketola, KNT
Hanna Kärsämä, KNT
Tiina Laine, Dtl
Marko Pasma, Dtl
Tiina Usvajoki
Mikko Saari, KNT
Arja Lusa, KNT
Tiina Heiskanen, Dtl

ILMOITUSMYynti
Henrik Ketola
puh. 044 595 8592

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

KANNEN KUVA
Mikko Saari

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 23/2023.

13. vuosikerta



pääkirjoitus

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

Usko, toivo
ja rakkaus ovat
edelleen
relevantteja.

LUOMAKUNNAN TOIVO ON IHMISSÄ

Kun aloitimme tämän lehden sisällön valmistelun, puhuimme paljon juuri julkaistuista Sitran megatrendeistä 2023. Ne eivät ole omana aiheena tässä lehdessä, mutta vaikuttivat sisältöön taustalla. Megatrendit kuvaavat pitkäkestoisia, suuria ja hitaasti muuttuvia ja usein toisiinsa kytkeytyviä ilmiöitä, jotka eivät muutu hetkessä. Osa megatrendeistä on lohduttomia ja väistämättömiä, ellei ihmiskunta tee konkreettisia tekoja suunnan muuttamiseksi.

– Megatrendit muistuttavat, että meillä on edelleen kiire turvata luonnon kantokyky ja tarttua hyvinvoinnin haasteisiin, vahvistaa osallisuutta ja puolustaa demokratiaa sekä varmistaa, että taloutta ja teknologiaa kehitetään ja hyödynnetään reilusti ja kestävästi. Jos tulevaisuutta ei oteta vakavasti, kohtaamme nämä asiat myöhemmin kriisimoodissa, sanoo Sitran ennakointi- ja strategiajohtaja **Katri Vataja**.

Megatrendit haastavat kysymään, miten voimme vaikuttaa ihmisten ajatteluun ja toimintaan. Se ei olekaan helppoa. Pääartikkelissa käsitellään vaikuttamispuheen vaikeutta. Hämmentävä totuus on, että pelkillä faktoilla puhuminen ja vakuuttelu eivät johda läheskään aina toivottuun muutokseen. Aito ja kuunteleva kohtaaminen luovat perustan vastaanottavalle pohdinnalle.

Onko luomakunnalla toivoa, kun tuntemme turvallisesta ja hyvästä tulevaisuudesta on uhattu? Hiljattain julkaistu *Mil-leniaalien kirkko – kulttuuriset muutokset ja kristinusko* antaa suuntaa toivon löytymisestä. Nuorille aikuisille Raamatun keskeisistä käsitteistä usko, toivo ja rakkaus ovat edelleen relevantteja. Nuoret uskovat enemmän Jumalaan kuin Raamattuun ja uskontoon. Erityisen merkityksellistä heille on toivo. Puhuessaan tulevaisuudesta ja toivosta nuoret aikuiset pohtivat sekä omaa arkista elämäänsä että maapallon tulevaisuutta. Toivon käsite yhdistyi näihin molempiin (Laiho 2023).

Kirkon *Siunauksen signaalit* -tulevaisuusselonteon mukaan toivon teemoja ovat arjen kristillisyyden, kokeilevan hengellisyyden ja kestävä elämäntapa. Toivoa on, kun sanat muuttuvat teoksi. ■





työpolullesi

Työpolullesi-palstalla
kerromme ihmisistä,
joiden työelämään
kuuluu monenkirjavia
mutkia.

”ON TÄRKEÄÄ, ETTÄ MEILLÄ ON LIITTO JUURI MEITÄ VARTEN”

DTL:n uusi puheenjohtaja Tiina Haukijärvi haluaa puolustaa ammattikuntansa oikeuksia.

– Yksin olemme heikkoja kuin lumihiutaleet, mutta yhdessä voimme pysäyttää liikenteen, kuuluu puheenjohtajan motto.

Tiina Haukijärvi kokee tehtäväkseen vahvistaa diakoniatyöntekijöiden ääntä kirkossa ja myös kirkon ulkopuolella. Hän kertoo liiton saavan innostuneen, diplomaattisen ja jalat maassa olevan puheenjohtajan, jolla on työkokemusta eri kokoisista seurakunnista kaupungista maaseudulle.

– Ymmärrän, että työtä tehdään monenlaisissa todellisuuksissa, jotka ovat yhtä tosia ja yhtä tärkeitä: maaseudulla, kaupungeissa, nukkumalähiöissä, saaristossa ja rajaseudulla. Isoissa tiimeissä, työparina ja seurakunnan ainoana. Tämä moninaisuus ja työn rikkaus toimii minulle lähtökohtana puheenjohtajuuteen, Haukijärvi pohtii.

Työkokemusta ja opintoja

Haukijärvi toimi johtavana diakoniatyöntekijänä Mäntsälässä, mistä hän siirtyi asiakkuusvastavaksi Stadin safkaan Helsinkiin. Viime vuodet ovat kuluneet myös opiskelujen parissa.

– YAMK-opinnot aloitin Diakissa syksyllä 2020 ja valmis-

tuin sieltä keväällä 2022. Loppuvuodesta 2021 minulle soitettiin Helsingin seurakuntayhtymästä ja pyydettiin sijaiseksi asiakkuusvastaavan tehtävään Stadin safkalle. Lähdin keväksi 2022 sinne töihin ja palasin kesällä 2022 takaisin Mäntsälään, kun YT-neuvottelujen vuoksi määräaikaisia tehtäviä ei jatkettu.

– Stadin safkalle tarvittiin kuitenkin uudestaan sijaista samoihin hommiin vuodeksi 2023, ja koska en tätä varten saanut enää virkavapaata, irtisanouduin virastani Mäntsälässä ja siirryin tammikuussa 2023 takaisin Stadin safkalle ruokavun kehittämisen pariin, Haukijärvi kertoo.

Kritiikkiä rekryointitavoille

Kirkon rekryointipolitiikka sekä mietityttää tuoretta puheenjohtajaa että haastaa toimimaan.

– Tällä hetkellä kirkossamme on haasteita saada rekrytointia vakituisiin virkoihin työntekijöitä, sijaisuuksista puhumattakaan. Rekrytointi-ilmoitukset

ovat usein vajavaisia ja tarjolla on laajoja, erityistä asiantuntijuutta ja soveltamiskykyä vaativia tehtäviä pienellä palkalla.

– Diakoniatyöntekijän vähimmäispalkan tulisi olla valtakunnallisesti vähintään vaatavuusryhmässä 503. Palkkaus ei ole kuitenkaan ainoa asia, johon työnantajan tulisi tässä hetkessä kiinnittää huomionsa. Haluan vaikuttaa siihen, että saisimme yhä jatkossa hakijoita diakonian virkoihin. Myös nuorista työntekijöistä kannattaisi olla kiinnostunut kirkossa, Haukijärvi toteaa.

Toinen asia, johon Haukijärvi haluaisi vaikuttaa, on YAMK-koulutettujen diakoniatyöntekijöiden tukeminen. Hänestä on surullista, että kirkossa ei tunnusteta ja tunnusteta työntekijöiden osaamista tarpeeksi.

– Toivoisin, että jatkokoulutautuminen voisi avata uudenlaisia ovia ja mahdollisuuksia kirkossa työpaikkana myös diakoniatyöntekijälle. Haluaisin yhdessä löytää välineitä siihen, kuinka sanoittaa YAMK-kou-

”Diakoniatyöntekijän vähimmäispalkan tulisi olla valtakunnallisesti vähintään vaatavuusryhmässä 503.”

lutettujen osaamista niin, että se osattaisiin ottaa huomioon, kun kirkossa rekrytoidaan työntekijöitä asiantuntijatehtäviin.

Pieni liitto: haaste ja vahvuus

Puheenjohtajakauden alussa Haukijärvi sanoo opettelevansa hahmottamaan rooliaan liitossa ja kirkastaneensa itselleen liiton tehtäviä. Liiton kuuluu valvoa jäsenistönsä ammatillisia, palkkauksellisia, sosiaalisia, koulutuksellisia ja yhteiskunnallisia etuja. Edistää heidän ammattitaitonsa kehittymistä, lisää jäsenten yhteenkuuluvuutta, arvostusta ja työn tunnettavuutta

sekä edistää diakonian ja kasvatustyön kehittämistä Suomessa.

– Ensimmäisiä tehtäviä on ollut puheenjohtajan tehtävään perehtyminen ja käytännön asioiden hoitaminen ja opetteleminen. Olen sovitellut hallitustyöskentelyä, työvaliokunnan kokouksia ja seminaareja kalenteriini.

– Olen päässyt verkostoitumaan myös KNT:n, Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton puheenjohtajien kanssa.

Haukijärvi on iloinnut saamastaan tuesta liiton työntekijä-

tiimiltä ja edelliseltä puheenjohtajalta. Hän näkee pienen liiton isoissa rattaissa sekä haasteena että vahvuutena.

– Liiton käynnistämien D-day-konseptien kautta diakoniatyö on saanut valtakunnallisesti upeaa näkyvyyttä. Jokainen seurakunta ja diakoniatyöntekijä on voinut liittyä tapahtumaan paikallisella tavalla ja kullekin sopivilla resursseilla. On tärkeää, että meillä on liitto juuri meitä varten, Haukijärvi iloitsee. ■

ONKO KATSOMUKSILLE TILAA VARHAISKASVATUKSESSA JA YHTEISKUNNASSA?



Laadin Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyöni yhteistyössä Monikatsomukselliset oppimisen tilat varhaiskasvatuksessa -yliopistohankkeen kanssa. Hanke oli opettajankoulutuksen kehittämishanke, jonka yhtenä tavoitteena oli tehdä tilaa monikatsomuksellisuudelle, katsomuskasvatukseen liittyvälle pedagogiselle mielenkiinnolle ja keskustelulle.

”NYKYTAITEESSA NÄEN DIAKONIAITYÖN LUONTEEN”

Vastapainona työlle Tiina Haukijärvellä on selkeät suunnitelmat ja toteutustavat. Perheen, mökkeilyn ja hiljaisuuden retriittien lisäksi hän hoitaa itseään nykytaiteen parissa.

– Herään henkiin, kun saan hylätä reppuni ja puhelimeni lukkokaappiin ja kadota yksin Kiasman käytäville. Nykytaiteessa näen diakoniatyön luonteen. Kaaosta ja käsittämättömyyksiä toisinaan kehyksiin rajattuina, toisinaan tunkeutuen niistä ulos. Äänimaisemia, säriseviä videoinstallaatioita, joiden edessä olen hiljaa ja ihmettelen. Vapaudun siinä hetkessä kun ymmärrän, että minun ei tarvitse yrittää ymmärtää. Voin ja saan vain kokea ja olla läsnä. ■

KUVA PEXELS/STEVE JHONSON

TEKSTI LAURA HYTTI | KUVA PEXELS, YAN KRUKAU



KUVA ARIA LUSA

Laura Hytti on Diakonia-ammattikorkeakoulusta valmistunut sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja ja varhaiskasvatuksen opettaja, jonka opinnäytetyö palkittiin Uskonnon, katsomuksen ja kasvatuksen tutkimusseuran Majakka-palkinnolla. Hytti on myös teologian maisteri ja uskonnonopettaja. Hän työskentelee Tapiolan seurakunnassa Espoossa.

Osana kehittämispainotteista opinnäytetyötäni toimitin **Silja Lamminmäki-Vartian** ja **Saila Poulterin** kanssa pedagogisen työvälineen ”Tutkimusmatkoja katsomusten maailmaan – Materiaalia varhaiskasvatukseen katsomuskasvatukseen”. Kehitimme katsomuskasvatuksen pedagogista toimintaa mallintamalla, miten uuden vasun mukaista katsomuskasvatusta voitaisiin toteuttaa. Katsomuskasvatusta on tutkittu ja kehitetty vain vähän. Monikatsomuksellinen katsomuskasvatusta ei ole vielä osa kaikkien

päiväkotien arkea, minkä vuoksi tarvitaan tutkimus- ja kehittämistyötä.

Uskonnonvapauslaki täyttää tänä vuonna 100 vuotta. Positiivinen ja negatiivinen uskonnonvapaus eli oikeus harjoittaa ja olla harjoittamatta uskontoa ovat tärkeä osa yhteiskuntaa. Uskonnonvapauslaki teki Suomesta 100 vuotta sitten edelläkävijän. Eri katsomuksilla on tilaa lain pohjalta, mutta onko näin myös varhaiskasvatuksessa tai laajemmin kasvatuksen kentällä ja diakoniatyössä, joita suuri osa DINO-lehden lukijoista edustaa?

Linkitty lapsen oikeuksiin

Uskonnonvapauden täytyminen ei ole 100 vuoden jälkeenkään itseänselvyyttä. Mediassa on keskusteltu esimerkiksi joulun- ja kevätjuhlien alla, onko niissä tilaa yksittäiselle virrelle tai millainen on kaikille sopiva yleissivistävä pääsiäisvaellus. Katsomuksilla tulisi olla tilaa näkyä yhteiskunnassa. Tämä vaatii tilan tekemistä ja katsomuksiin liittyvän asiantuntemuksen vahvistamista kaikilla tasoilla.

Uskonnonvapauden juhluvuosi linkittyy lapsen oikeuksiin. Väitöskirjatutkija Silja Lamminmäki-Vartia on verrannut päiväkotien katsomuskasvatusta suomi toisena kielenä -opetukseen. Jokaisella lapsella tulisi olla oikeus saada sanat ja tarjoumia katsomusten maailmaan taustastaan riippumatta. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (vasu) velvoittaa päiväkodit toteuttamaan katsomuskasvatusta ja huomioimaan ryhmässä läsnä olevat katsomukset. Tutkijat ovat kuitenkin havainneet, ettei katsomuskasvatusta toteudu kaikissa päiväkodeissa uuden vasun mukaisesti. Monikatsomuksellinen katsomuskasvatusta ei ole vielä osa kaikkien päiväkotien arkea ja sen toteuttamisessa koetaan epäselvyyttä. Lisäksi monikatsomuksellisista materiaaleista on pulaa.

Pedagoginen työväline syntyi

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää katsomuskasvatuksen pedagogista toimintaa mallintamalla, miten vasun mukaista katsomuskasvatusta voitaisiin toteuttaa. Tavoitteena oli ottaa opiskelijat, lapset ja opettajat mukaan kehittämiseen, vastata materiaalitarpeeseen ja vahvistaa pedago-

gista toimintaa, laatua ja ammatillista osaamista. Toimitin Silja Lamminmäki-Vartian ja Saila Poulterin kanssa Helsingin yliopiston varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden suunnitelmien pohjalta pedagogisen työvälineen Tutkimusmatkoja katsomusten maailmaan – Materiaalia varhaiskasvatukseen katsomuskasvatukseen. Materiaalissa on kahdeksan teema-, ilmiö- ja juhlakokonaisuutta ja 31 työskentelysuunnitelmaa. Erilaisia ilmiöitä, kuten ystävyyttä, vettä tai maailmansyntyä käsitellään materiaalissa eri katsomusten näkökulmista. Suunnitelmat ovat opiskelijoiden laatimia ja testattu lapsiryhmillä. Myös työntekijät ja katsomusten edustajat ovat arvioineet ne.

Opinnäytetyöni keskeisiä periaatteita olivat osallisuus ja yhteisöllinen kehittäminen. Tuokioita olivat arvioimassa myös lapset, mikä on tärkeä avaus katsomuskasvatukseen tutkimus- ja kehittämistyössä. Aiemmassa tutkimuksessa ääneen ovat päässeet pääasiassa opettajat. Materiaalia arvioivat myös varhaiskasvatuksen työntekijät ja katsomusten edustajat. Kasvatusta ja diakonian tutkimuksessa ja kentällä on keskeistä kysyä, ketkä saavat osallistua kehittämiseen. Kenen ääni kuuluu? Osallistuvatko lapset, nuoret, perheet ja esimerkiksi diakonian asiakkaat toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin?

Myös seurakuntien työntekijöille

Ajattelen, että opinnäytetyöni ja materiaali oli tärkeää tehdä, koska kasvattajat ovat kokeneet epäselväksi, miten katsomuskasvatusta voitaisiin toteuttaa vasun mukaisesti sitouttamattomasti. Vaikka materiaali on vastaus päiväkotien tarpeisiin ja suunnattu pedagogiseksi työvälineeksi katsomuskasvatukseen, voi siitä olla hyötyä myös seurakuntien työntekijöille katsomuskasvatukseen liittyvän mielenkiinnon ja pohdinnan herättäjänä, uuden oppimisen mahdollistajana suhteessa erilaisiin katsomuksiin sekä pedagogisen osaamisen syventäjänä.

Seurakunnissa on tärkeää olla tietoisia päiväkodeissa toteutettavan katsomuskasvatuksen erityispiirteistä ja eroista suhteessa seurakuntien kasvatukseen. Työkontekstit ovat erilaiset kunnan var-

haiskasvatuksessa ja seurakunnassa. Materiaali mallintaa katsomuskasvatukseen toteuttamista päiväkotikonteksteissa ja avaa seurakunnan työntekijälle, miten kunnan varhaiskasvatukseen työntekijät voivat itsenäisesti tai yhteistyössä toteuttaa sitä. Kunnan ja seurakunnan varhaiskasvatukseen menettelmät ovat pääosin yhteisiä, esimerkiksi kuvataide, joten materiaalin menetelmiä voi soveltaa seurakunnissa.

Tutkimusmatka katsomusten maailmaan

Päiväkotien on sanottu olevan pienoisyhteiskunta. Tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa näkyy selkeästi yhteiskunnan moninaistuminen. Muutos on havaittavissa myös diakonia- ja vapaaehtoistyössä. On seurakuntia, joissa vapaaehtoisina on myös muiden katsomusten edustajia. Paitsi varhaiskasvattajien, myös kasvatuksen ja diakonian työntekijöiden on tärkeää tuntea eri katsomuksia.

Uskonnonvapauden juhluvuoden tapahtumakalenterissa on vielä reilusti tyhjää tilaa. Haastaisinkin sinut miettimään, voisiko oma työpaikkasi tai taustayhteisösi järjestää tapahtuman. Tutkimusmatka katsomusten maailmaan voi olla seikkailu myös aikuisille, ei ainoastaan lapsille.

Opinnäytetyö Katsomuskasvatukseen materiaalin koostaminen
Monikatsomukselliset oppimisen tilat varhaiskasvatuksessa -hankkeelle on julkaistu Theseuksessa:
<https://www.theseus.fi/handle/10024/782624>

Materiaali Tutkimusmatkoja katsomusten maailmaan – Materiaalia varhaiskasvatukseen katsomuskasvatukseen on ladattavissa Avointen oppimateriaalien kirjastosta:
aof.fi/#/materiaali/1794



KUVA LAURA HYTTI

KIRKON ALALLA 80 PROSENTTIA KOKEE TYÖKYKYNsä HYVÄKSI

Keva seuraa julkisen alan työhyvinvointia joka toinen vuosi tutkimuksella, jossa on mukana kuntien, hyvinvointialueiden, valtion ja kirkon alan eri ammattialojen työntekijöitä.

Työhyvinvointia vuonna 2022 selvittäneestä tutkimuksesta käy ilmi, että samalla kun valtaosa julkisen alan työntekijöistä kokee fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, henkiset voimavarat heikkenevät edelleen monella alalla.

– Uusimpien tutkimustulosten mukaan kokemus henkisestä työkyvystä on heikentynyt tasaisesti vuodesta 2016 alkaen. Henkisen työkyvyn ongelmat ovat yleisimpiä ammateissa, joissa työ on henkisesti ja fyysisesti vaativaa ja mahdollisuudet vaikuttaa työhän ovat heikot. Näin on esimerkiksi varhaiskasvatuksessa ja terveysalalla, Kevan tutkimusjohtaja **Laura Pekkarinen** kertoo.

Tutkimus kuitenkin osoittaa, että kirkon alalla 80 prosenttia työntekijöistä kokee henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Kirkon sisällä erot ammattialojen sisällä ovat myös hyvin pieniä.

63 prosenttia kokee työilmapiirin hyväksi

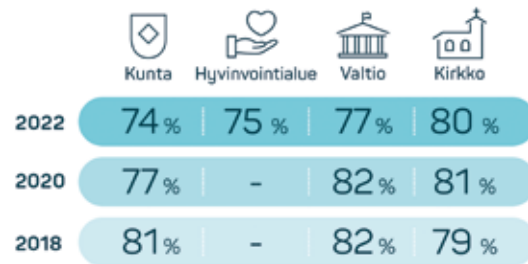
Työyhteisöt ovat merkittävä voimavara-alue työhyvinvoinnin kannalta.

– Työyhteisöjen ilmapiiriin ollaan julkisella alalla tyytyväisiä. Lähes kolme neljästä kokee työyhteisönsä ilmapiirin hyväksi tai erinomaiseksi. Lähes jokainen saa työhönsä tukea ja apua työtovereiltaan, mutta alle puo-

let on sitä mieltä, että työyhteisössä keskustellaan avoimesti mielenterveyteen liittyvistä asioista, Pekkarinen huomauttaa.

Kirkon alalla työilmapiiriin koki hyväksi vain 63 prosenttia vastaajista. Hautausmaatyöntekijöistä 18 prosenttia ja seurakuntatyötä tekevästä 16 prosenttia koki, ettei työilmapiiri ole hyvä.

Henkisen työkykynsä kokee hyväksi



Kokemus henkisestä työkyvystä on heikentynyt tasaisesti.

Esihenkilöihin ollaan yhä tyytyväisiä

Pekkarisen mukaan työntekijöiden tyytyväisyys esihenkilöiden toimintaan on säilynyt koronapandemian aikana. Noin kaksi kolmesta kuntien, hyvinvointialueiden ja kirkon alan työntekijöistä sekä kolme neljästä valtion työntekijästä kertoo olevansa tyytyväinen esihenkilönsä toimintaan. Tätäkin useampi kokee toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi.

Työhyvinvointitutkimus osoittaa, että osaaminen ja merkityksellisyys korostuvat työkyvyn voimavara-alueina. Julkisen alan työntekijät kokevat edelleen, että oma osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin on hyvällä tasolla. Työ koetaan kautta koko julkisen alan työpaikkojen hyvin merkitykselliseksi ja tärkeäksi ja kokemus on säilynyt vuodesta toiseen. Kolme neljästä julkisen alan työntekijästä tuntee työssään innostusta ja työniloa.

On tyytyväinen esihenkilön johtamistapaan



Kokee esihenkilön toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi



Tyytyväisyys esihenkilöstön johtamistapaan ja toiminnan tasapuolisuuteen sekä oikeudenmukaisuuteen.

Nuoret kaipaavat tukea

Tutkimus kertoo, että julkisella alalla nuorten työntekijöiden työhyvinvointi ja työkyky eivät ole aiempien vuosien tasolla. Poikkeuksellinen vuosi saattoi olla osalle nuorista työntekijöistä ja uusille työyhteisön jäsenille vielä vaikeampi kuin tavallinen vuosi. Kunta-alalla ja valtion virastoissa nuoret arvioivat esihenkilötyötä aiempaa kriittisemmin. Yhä useampi alle 30-vuotias kaipasi esihenkilöltään tukea ja apua sekä palautetta siitä, miten on onnistunut työssään.

– Kokemus esihenkilön palautteen sekä tuen ja avun antamisesta on säilynyt aikaisempiin vuosiin verrattuna pääosin ennallaan, sanoo Pekkarinen.

Esihenkilötyötä haastavat nyt useat muutokset. Koronapandemia, maailmantilanne ja hyvinvointialueuudistus. Esihenkilöt kokevatkin työssään muuta henkilöstöä useammin aikapaineita. Tästä huolimatta työntekijöiden arvot esihenkilöistä eivät keskimäärin ole heikentyneet.

Lähteet: Julkisen alan työhyvinvointi 2022 tutkimusraportti, Kevan sivuilta löytyvät tutkimusjohtaja Laura Pekkarisen videot tutkimuksen keskeisistä tuloksista

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

EI NEUVOTULVALLE KYLLÄ YHTEISILLE KYSYMYKSILLE

Miten viestiä, jos tavoitteena on toisen ihmisen ajattelun tai toiminnan muutos? Miten muutoksen saisi parhaiten itämään? Oikotietä viestin perille saamiseen ei ole. Se vaatii aikaa ja läsnäoloa.

– Ihmismieli on vastaanottavaisimmillaan turvallisessa ympäristössä, jossa se voi rauhassa yhdistellä uutta tietoa aiemmin opittuun, sanoo vuorovaikutustutkija Virpi-Liisa Kykyri Jyväskylän yliopistosta.

Nuoriso- ja diakoniatyön ammattilaiset törmäävät työssään vaativiin vuorovaikutustilanteisiin. Nuorten ongelmat ovat monisyisiä ja diakonian asiakkaiden arki on usein pahasti solmussa. Miten työntekijät saisivat viestinsä parhaiten perille ja millaisia kohtaamisten pitäisi olla, että apua tarvitseva saisi tarvitsemaansa tukea?

Apulaisprofessori ja kliinisen psykologian dosentti **Virpi-Liisa Kykyri** sanoo, että kohtaamista ei pitäisi koskaan aloittaa tiedonjakelulla. Ensin vaihdetaan kuulumisia ja keskitytään rauhassa kontaktin rakentamiseen, tutustumiseen ja läsnäoloon. Työntekijän kannattaa osoittaa kiinnostusta siihen, millaisia kysymyksiä toisella on mielessä.

– Olisi hyvä löytää ainakin yksi yhteinen kysymys, johon voidaan tarttua yhdessä. Ihmismieli toimii siten, että liitämme uusia asioita helpommin vanhaan tietoon kuin korvaamme vanhan ko-

konaan uudella. Jos haluamme tarjota uutta informaatiota, jonka tavoitteena on ajattelun tai toimintatapojen muutos, meidän kannattaisi kysyä, mitä ihminen jo tietää kyseisestä aihealueesta.

Psykologinen turvallisuus rakentuu hitaasti

Näin etenemällä ihmiselle alkaa vähitellen rakentua omakohtainen suhde ja motivaatio käsiteltäviin asioihin.

– Hän alkaa itse miettiä, mitä haluaisi tietää ja mitä hänen tarvitsisi tietää. Hän alkaa ajatella, miten tieto sopii aiempaan ja mitä tämä kaikki tarkoittaa hänen elämälleen, Kykyri kuvaa.

Uusien ajattelu- ja toimintatapojen perille saaminen ei ole hokkuspokkustempu. Se vaatii aikaa ja läsnäoloa.

– Vuorovaikutustilanteessa pitää olla turvallinen ilmapiiri. Jokainen haluaa tulla kuulluksi ja nähdyksi arvostetulla tavalla. Ihminen pitää löytää

sieltä, missä hän on. Se vaatii ammattitaitoa työntekijältä.

Onnistuneen kohtaamisen selkäranka on psykologinen turvallisuus. Ollaan läsnä tässä ja nyt. Viestitään, että arvostetaan toisen näkemystä ja halutaan ymmärtää sitä paremmin. Kiirettä ei ole ja kohtaamisessa on rauhallinen tunnelma.

– Vaikka aikaa olisi vain 30 minuuttia, rakennetaan kohtaaminen kiireettömäksi. Silloin välittyvä läsnäolo, joka viestii aidosta kiinnostuksesta ja rinnalla kulkemisesta.

Tämä ei toimi

Vuorovaikutustilanne voi epäonnistua juuri kiireen takia. Ihminen aistii herkästi, että toisella ei ole aikaa kuunnella. Näin käy etenkin silloin, jos neuvonminen alkaa liian nopeasti.

– Aina pitäisi malttata hakea niitä yhteisiä kysymyksiä ja lähteä pohtimaan tilannetta sitä kautta. Yläviestistä annettu neuvonta, sormen heristäminen ja moralisointi eivät toimi, Kykyri sanoo.

Ihmismieli ei antaudu mielellään myöskään suostuttelulle. Huomaamme herkästi, jos itsemäärämisöikeuttamme halutaan kaventaa.

– Suostuttelu voi nostaa karvat pystyyn. Se myös uhkaa vapautta ilmaista mielipiteitä. Suostuttelun kohteena olevasta ihmisestä voi jopa tuntua, että häntä yritetään huijata.

Enemmän vierekkäin kuin vastakkain

Kykyri kehottaa kiinnittämään huomiota vuorovaikutuksen sanattomaan viestintään. Sen tulkitseminen ei ole aina helppoa ja vaatii kykyä aistia ja arvioida kokonaisuutta.

– Nuoret saattavat katsoa alas eivätkä silmiin. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että nuori ei olisi kuulolla. Nuori voi kääntää jopa selkensä ja kuunnella silti. Aikuiset toimivat useimmiten toisin. He pitävät julkisivua ja näyttävät kuuntelevan, vaikka niin ei olisi.

Kykyri ehdottaa, että työntekijä voi asettua kohtaamisessa mieluummin vierekkäin kuin vastakkain. Siis ihan fyysisesti. Se voi vahvistaa tunnetta aidosta kiinnostuksesta ja tuoda rentoutta keskusteluun.

– Ja monelle nuorelle vierekkäin oleminen voi olla helpotus, jos silmiin katsominen on vaikeaa.

Joskus menee pieleen

Aina välillä kohtaamiset menevät hyvästä yrityksestä huolimatta pieleen. Yhteyttä ei synny ja molemmat osapuolet kokevat epäonnistuneensa. Kykyri tarjoaa näihin tilanteisiin lohdullista näkökulmaa. Me kaikki olemme vain ihmisiä ja teemme virheitä. Tärkeintä on hyvä tahto ja tarkoitus sekä halu korjata asiat.

– Pieleen mennyt kohtaaminen ei ole katastrofi. Siinä voi olla aineksia hyvään, josta voi syntyä työskentelyä edistäviä keinoja. Pieleen menossa tarjoutuu mahdollisuus tilanteen korjaamiseen. Työntekijä voi sanoa, että nyt huomasiin lähteneeni ihan väärin liikkeelle. Olen pahoillani. Voidaan aloittaa uudelleen?

Epäonnistunut vuorovaikutustilanne on eri asia kuin huono kohtelu. Jälkimmäinen on Kykyrin mukaan aina vaurioittavaa. Ihmisen kokemuksen mitätöinti tai viestiminen, että hän ei kelpaa sellaisena kuin on, on huonoa kohtelua.

Kestäkö työntekijä?

– Hankala asia on myös, jos asiakas kokee, että hän ei pysty kertomaan vaikeista tai traumaattisista kokemuksista. Hän saattaa ajatella, että tuokaan ihminen ei kestä sitä, mitä minulle on tapahtunut, Kykyri jatkaa.

Kokenutkin työntekijä voi joutua tilanteeseen, jota ei ole osannut odottaa. Vastaa voi tulla niin järkyttäviä ihmiskohtaloita, että työntekijä kokee tulleensa yllätetyksi. Kykyrin mukaan työntekijän kannattaa pyrkiä lisäämään omaa itsetuntemustaan pohtimalla, millaiset asiat itselle voisivat olla vaikeita kohdata ja millaiset tavat rauhoittaa itseä voisivat olla hyödyllisiä.

– Näin on ennalta varautunut ja käytössä on itselle toimivia keinoja, jolloin asiakkaalle pystyy paremmin viestimään, että on ok ja tärkeää kertoa vaikeistakin kokemuksista. Myös työnohjaus on hyvä tuki, jos työhön liittyy sijaistraumatisoitumiselle altistavia tilanteita. ■



Viestit kulkevat parhaiten perille, kun olemme kiinnostuneita toisen elämästä ja mielipiteistä ja haluamme aidosti ymmärtää hänen tilannettaan.

”PIENIKIN ELÄMÄNMUUTOS ON ISON TYÖN TAKANA”

Motivoiva haastattelu on vuorovaikutusmenetelmä, jolla pyritään löytämään ja vahvistamaan motivaatiota elämäntapamuutokseen. Se voi helpottaa myös työntekijän viestien perille saamista vuorovaikutustilanteessa.

Peliriippuvainen tietää, että ei pitäisi, mutta pelaa silti. Koulusta lintsavaa nuori jää sänkyyn, vaikka tiedostaa seuraukset. Väsynyt heittää maksuistutuksen sivuun, vaikka näkee pinon vain kasvavan.

Miten pitäisi viestiä ja keskustella, että ihminen lähtisi muuttamaan toimintatapojaan?

– Tiedonpuutteesta ei ole kyse, vaan ennemminkin siitä, että pienikin elämäntapamuutos on usein ison työn takana. Siksi muutoksen aikaansaamisen takana on muita kysymyksiä kuin tiedon määrä. Esi-

merkiksi motivoiva haastattelu voi auttaa muutoksen tekemisessä, Virpi-Liisa Kykyri sanoo.

Mielekäs toiminta avuksi

Motivoiva haastattelu voi toimia myös työntekijälle keinona saada asiakkaan hyvinvoinnin tukemiseen tähtäävä viesti paremmin perille. Siinä ihmistä rohkaistaan tutkimaan itse omaa motivaatiotaan.

– Kohtaamista rakennetaan keskustelemalla yhdessä muun muassa siitä, mitkä asiat haittaavat ja mitkä

tukevat muutoksen toteuttamista.

Eryteisesti lasten ja nuorten kanssa viestimistä voi sujuvoittaa mielekäs toiminta, jonka lomassa keskustelua käydään vähitellen.

– Esimerkiksi pelaaminen, piirtäminen tai uloslähteminen voi auttaa yhteyden syntymiseen ja viestien perille saamiseen. Ja kyllä aikuisenkin kanssa voi lähteä kävelylle. ■

”Kohtaamista rakennetaan keskustelemalla yhdessä muun muassa siitä, mitkä asiat haittaavat ja mitkä tukevat muutoksen toteuttamista.”

KUVA PEXELS / DAVID BROWN

MOTIVOIVAN HAASTATTELUN MENETELMÄT

Avoimet kysymykset. Tarkoituksena on saada ihminen ajattelemaan aktiivisesti sekä saada selville, mitä hän ajattelee. Avoimet kysymykset alkavat yleensä sanoilla mitä, miten, miksi, kuinka ja kerro. Tavoite on, että vastaaja puhuu enemmän kuin ammattilainen.

Reflektioiva eli heijastava kuuntelu. Tehokas keino viestittää ihmiselle, että häntä todella kuunnellaan. Yhteenvedot ovat osa heijastavaa kuuntelua. Niiden tarkoitus on koota keskeisin siitä, mitä ammattilainen on kuullut ja ymmärtänyt. Samalla ihmisellä on mahdollisuus vielä korjata ja täydentää kertomaansa. Tärkeää on myös kuunnella tarkkaan, mitä myönteistä ihminen tulee sanoneeksi toiminnastaan tai itsestään. Motivoivaan haastatteluun kuuluu kärsivällisyys odottaa ihmisen itseään motivoivia lauseita ja vahvistaa tätä puhetta.

Suunnitelman tekeminen. Pyritään siihen, että keskustelun päätyttyä ihmisellä on konkreettinen suunnitelma elämäntapamuutoksesta ja sen välietapit päätettyinä. Itse tehty suunnitelma sopii ihmisen omiin arvoihin, tarpeisiin, tavoitteisiin ja resursseihin ja on siksi yleensä toteuttamiskelpoinen. Ihmiset motivoituvat siinä tahdissa, kun se on heille mahdollista. Sitä ei voi kiirehtiä.

NÄHDÄÄN JYVÄSKYLÄSSÄ!

Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT Ry on jälleen mukana NUORI2023 -päivillä Jyväskylässä

Kasvatus- ja nuorisoalan ammattilaisille, opiskelijoille ja vapaaehtoisille tarkoitettu NUORI2023-tapahtuma kerää suuren joukon toimijoita valtakunnallisesti verkostoitumaan ja kehittämään osaamistaan Jyväskylän Paviljonkiin 18. – 20.4.2023.

Kasvatuksen työntekijöiden ammatiliittona KNT Ry on perinteisesti ollut päivillä mukana. Tänä vuonna olemme tavattavissa messukeskuksen näyttelyleasettajien tilassa omalla pisteellämme.



Tule tervehtimään meitä ja keskustelemaan ajankohtaisista asioista. Jokainen KNT:n jäsen, joka tuo paikalle jäsenyydestä kiinnostuneen liittoon kuulumattoman henkilön, palkitaan mittavalla tavalla.

Voit tulla myös hetkeksi rentoutumaan ja osallistumaan yhteiseen kudontahaasteeseen. Lopputuotoksen pituutta arvioimalla voit osallistua arvontaan. Palkintona aurinkoken-

nolla varustettu varavirtalähde.

PS. Tietäjät tietää. ■

Perehdy uuteen seksuaalirikoslakiin

Uusi seksuaalirikoslaki astui voimaan 1.1.2023. Kirkon arvojen ja yhteiskunnan lainsäädännön perusteella jokaista ihmistä tulee suojella ja kohdella yhdenvertaisesti ja kunnioittaen. Kirkon ja seurakuntien tulee olla turvallisia kaikenikäisille ja kaikilla tasoilla: fyysisellä, henkisellä, hengellisellä, sosiaalisella ja seksuaalisella tasolla.

Uusi laki antaa aiempaa paremman mahdollisuuden tunnistaa, puuttua ja vaikuttaa ei-toivottuun toimintaan, kuten seksuaaliseen ja sukupuoleen perustuvaan häirintään. Uusi laki määrittelee aiempaa paremmin, mitä seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan. Käsitteet häirinnän tunnistamiseen ovat muuttuneet. Niitä ovat seksuaalinen kajoaminen ja seksuaalinen ahdistelu.

Työpaikalla tapahtuvaan häirintään puuttuminen on työnjohdollinen asia. Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus puuttua häirintään, jos sellaista huomaa seurakunnan toiminnassa.

Seurakuntien työntekijöiden asiantuntija-apuna toimivat hiippakuntiin nimetyt häirintäyhdyshenkilöt. Tutustu uuteen lakiin ja selvitä, ketkä ovat oman hiippakuntasi häirintäyhdyshenkilöt. Kirkkohallitus järjestää kuluvan kevään aikana koulutusta lain vaikutuksesta seurakuntatyöhön. Lisätietoa asiasta saat Turvallinen seurakunta -sivustolta. ■



DTL:N UUDET LUOTTAMUSHENKILÖT ALOITTIVAT TEHTÄVISSÄÄN

Joulukuussa 2022 kokoontunut edustajisto valitsi liiton ja hallituksen puheenjohtajaksi sairaanhoitaja (YAMK), diakonissa **Tiina Haukijärven**. Helmikuun alussa 2023 hallituksen järjestäytymiskokouksessa valittiin varapuheenjohtajaksi sosionomi (AMK), diakoni **Amanda Hiekkataipale**. Puheenjohtajien toimikaudet ovat kaksivuotisia.

Hallituksen vuonna 2023 kuuluvat puheenjohtajiston lisäksi **Johanna Korkeaniemi, Sonja Holkerinoja, Antti Härö, Eija Grönvall** ja **Tanja Reinikainen**. Varajäseninä ovat **Maarit Hiltunen, Mika Leppäaho, Mirva Kuikka, Heli Tuokkola, Heidi Salminen** ja **Sanna Laiho**. ■



Hallitus piti järjestäytymiskokouksen helmikuussa Tampereella

KUVA AMANDA HIEKKATAIPALE



Puheenjohtaja
Tiina Haukijärvi



Varapuheenjohtaja
Amanda Hiekkataipale

Mistä uusia työntekijöitä kirkkoon?

Takana ovat ne ajat, kun seurakuntatyönantaja saattoi ajatella, että ainahan tähän jonkun saa. Hakijoita virkoihin ja sijaisuuksiin oli. Tällä hetkellä tilanne näyttää varsin toisenlaiselta. Kirkko työpaikkana ei näyttäydä houkuttelevana uusille työntekijöille, ja kirkon työssä olevia hakeutuu muihin tehtäviin.

Kirkollisen korkeakoulutuksen seurantaryhmät kokoontuivat helmikuussa Joensuussa, jossa käsiteltiin rekrytointiongelmia ja opiskelijoiden seurakuntaharjoittelua. Työntekijöiden saatavuus on vaikeaa diakonin ja kasvatuksen tehtäviin, mutta sama ongelma alkaa olla muidenkin ammattialojen kohdalla. Seurakuntien on korkea aika ryhdistäytyä henkilöstöasioissa ja työntantajielikuvan on parannettava, jotta seurakuntatyöhön koulutettuja osajia saadaan työhön.

Opiskelijoiden harjoittelu oli toinen seurantaryhmien tapaamisen aihe. Harjoittelu on tärkeä vaihe kasvussa kirkon työhön. Se on myös merkittävä ajanjakso ajatellen kirkon työhön hakeutumista. Onnistunut harjoittelu on käyntikortti kirkon tehtäviin ja se on myös seurakunnan mahdollisuus tehdä itseensä tunnetuksi ja houkuttelevaksi työpaikaksi.

Harjoitteluseurakunnissa onkin mietittävä, millä tavalla harjoittelujakso toteutetaan ja miten opiskelijan tuleamista ja olemista voidaan tehdä helpommaksi. Voiko seurakunta tarjota majoitusta sekä maksaa matkat harjoittelupaikalle ja kotiin? Mitä, jos seurakunta myöntäisi kohtuullisen stipendin opintojen tueksi? Seminaarissa mukana ollut Porvoon piispa **Bo-Göran Åstrand** muistutti, että kun harjoitteluun tuleva opiskelija on seurakunnan ovella, hänet tulee ottaa vastaan työtoverina. ■

TAMPEREELLA PALKATTIIN LEIRILLE LÄÄKEVASTAAVA

Leirityön turvallisuus on osa seurakunnan brändiä. Turvallisen leirin toteuttamiseen liittyy useita tekijöitä. Leirityö on muuttunut yhä vaativammaksi leiriläisten erityistarpeiden lisääntyttyä.

Viime aikoina on erityisen paljon keskusteltu leirille osallistuvien terveydentilasta ja lääkevastuusta. Lasten ja nuorten mielenterveys sekä muut perussairaudet näkyvät leirityössä siinä, että leirivarusteisiin kuuluu yhä useammin myös dosetti. Se on ollut tuttu näky ikäihmisten ja erityistä huolenpitoa tarvitsevien diakoniatyön leireillä. Leiriläisten kunto on heidän osaltaan heikentynyt.

Lääkehuollon turvallisen järjestämisvastuun lisäksi leirillä sattuu ja tapahtuu pienempiä ja isompia tapaturmia, joihin varaudutaan entiseen tapaan. Haasteet saavat lisäkertoimia, kun leirin koko ja osallistujamäärä on suuri. Silloin riittävän työntekijämäärän lisäksi on mietittävä olisiko paikallaan palkata terveydenhuollon tai sairaanhoidon ammattilainen vastaamaan ensiavusta ja lääkkeiden jaosta sekä tarjoamaan keskusteluapua mielenterveyden haasteisiin.

Suurleireillä ja ulkoilmatapahtumissa on tavantomaista, että ensiavun tehtäviä varten tehdään yhteistyötä paikallisen SPR:n vapaaehtoisten kanssa. Milloin on sitten paikallaan palkata siihen erikseen työntekijä? Tampereen seurakunnat palkkasi kesän 2022 Kymppileirille lääketieteen opiskelijan näitä tehtäviä varten. Hänellä oli partion kautta kokemusta leireistä.

Tampereen seurakuntien Kymppileirin johtajana toimii nuorisotyönohjaaja **Outi Korppinen**. Korppisen kokemuksen mukaan monilla lapsilla ja nuorilla on lääkityksiä, joita ei voida jättää leirin aikana vain osallistujan omalle vastuulle. Lääkkeiden antamisesta sovitaan yhdessä osallistujan huoltajan kanssa. Kymppileirillä tällaisia osallistujia voi olla useita ja olosuhteet ovat ison osallistu-

jamäärän vuoksi haastavampia. Näistä syistä päädyttiin siihen, että leirin turvallisuuden kannalta on hyvä, että leirillä ensiavusta ja lääkkeitä vastaa joku, jolla on ennakkoon tietoja ja taitoja koulutuksen puolesta enemmän kuin nuorisotyönohjaajilla.

Kymppileirille osallistuu noin kaksi sataa 10-vuotiasta lasta. Tällaisella leirillä on järkevää, että jonkun työntekijän tehtävänä on toimia ensiapuvastaavana, ja muut työntekijät voivat keskittyä muuhun leirielämään.

– Se, että viime kesän leirillä oli ea-vastuuseen palkattu työntekijä, jolla on opintojensa puolesta osaamista ja ymmärrystä sairauksista ja lääkkeitä, antoi muille työntekijöille työrauhaa ja mielenrauhaa leirin aikana. Kyseinen työntekijä oli erinomainen lasten kanssa ja hoiti tehtävänsä erittäin ammattitaitoisesti. Käytäntö jatkuu myös tulevana kesänä, Korppinen sanoo.

Tampereella on yleisellä tasolla pohdittu, voisiko käytäntöä laajentaa niin, että kesäleirien aikana olisi töissä osajia, jotka olisivat useampien leirien käytettävissä samanaikaisesti. ■

Tiesithän: Turvallinen seurakunta sivulta löytyy:

- Alaikäisen osallistujan yksilöllinen lääkehoitolupa
- Osallistujan lääkehoitosuunnitelma tiivistetysti

Leirin ea-vastaavan palkkaus

- tehtävälle määriteltiin vaativuusryhmä KirVESTESin palkkataulukosta
- tehtävään laskettiin tuntimäärä, jonka työntekijä työtä leirillä tekee
- verrokkina pidettiin sairaanhoitajan palkkaa



KESÄTYÖNTEKIJÄLLÄ ON VÄLIÄ

Diakonia- ja nuorisotyön vakinaisiin virkoihin on tällä hetkellä paikoitellen erittäin haastavaa löytää työntekijöitä. Kirkko on tässä uuden edessä.

On satsattava henkilöstön työhyvinvointiin ja palkkaukseen sekä mietittävä työnantajakuva uudella vakavuudella. Tarjoamalla alalle opiskeleville kesä- ja kausitöitä seurakunta luo suhteita opiskelijoihin ja saa tilaisuuden esitellä seurakuntaansa mahdollisena tulevaisuuden työpaikkana. Mahdollisuutta kannattaa hyödyntää.

Hyvä kesätyökokemus saa opiskelijan kertoamaan muillekin seurakunnasta ja luo näin osaltaan seurakunnasta hyvää työnantajakuva. Onnistuneet hankkeet vaativat aina suunnittelua ja osaavaa toteutusta. Perusedellytys on miettiä, mitä työntekijä tulee tekemään, minkälaista ohjausta tehtävä vaatii ja kuka sen tekee. Lisäksi on mietittävä, miten kokemus olisi positiivinen. Se vaatii reilua kohtelua, hyvää johtamista ja kilpailukykyistä palkkaa. Mahdollisesti asunnon ja lounassetelit tai lounasmahdollisuuden. Onko mahdollista liisata auto, jos sitä työssä edellytetään?

Työntekijä ei saa kokea, että häntä hyväksikäytetään työehdoissa. Tämä voi tarkoittaa palkasta kitsastelua tai esimerkiksi leirikeskuksen laittamista virkapaikaksi, jottei tarvitse maksaa leiripäivä-

rahoja. Otetaan kesätyöntekijät vastaan kollegoina, joiden kanssa on mukava tehdä kappaleen matkaa yhdessä töitä.

Akavalaiset kirkon sektorin liitot DTL, KNT ja Aki ovat tehneet *Kirkon hengellisen kausityöntekijän työehdot* -suosituksen. Se löytyy liittojen verkkosivuilta.

Kiteytys ohjeesta/suosituksista:

- Palkataan kausityöntekijä virkasuhteeseen.
- Kausityöntekijään suositellaan sovellettavaksi yleistä palkkausjärjestelmää. Palkan perusteena on tehtävän vaativuuden arviointi.
- Virkasuhteessa KirVESTES liite 5 käyttö ei ole mahdollista
- Useimmiten kesätyöntekijän työssä ei toteudu työaika-autonomia, joten häneen tulee soveltaa työaika.
- Määriteltävä virkapaikka

Kesä- ja kausityöntekijän työehdoilla on väliä. Tarkeimmat ohjeet löydet liittojen suosituksesta.

Pidetään yhdessä huolta siitä, että kirkko pysyy hyvänä ja kilpailukykyisenä työpaikkana. ■



OSAAMISTA LIITTOON SUORAAN SEURAKUNNASTA

Astun Pasilassa Akavatalossa sijaitsevaan Diakoniatyöntekijöiden Liiton toimistoon tuoreena järjestökoordinaattorina. On syksyinen aamu lokakuussa 2022. Toimistossa on iloinen tunnelma ja nauru helähtää, kun minut toivotetaan lämpimästi tervetulleeksi.

Ensivaikutelma ei useinkaan petä – ei nytkään! Toisen arvostaminen ja kuunteleminen sekä yhteinen päämäärä edistää diakoniakoulutettujen asioita ovat tiimin kulmakiviä. Maanantaisin kokoonnumme käymään läpi ajankohtaisia asioita, työntekijöiden työviikkoa ja kuulumisia. Ajatuksia vaihdetaan ja ideoinnille on tilaa. Tämän pöydän äärestä on monta hyvää ideaa lähtenyt kasvamaan. Maanantaiaamupäivät ovat yhteisen kehittämisen ja työskentelyn aikaa, muuten toiminnanjohtaja ja asiamies ovatkin paljon liikkeellä ja minä valtaan toimiston itselleni. Olen toimistolla pääsääntöisesti maanantaista perjantaihin toimistotyöaikaan.

Minua ennen toimiston puhelimeen vastasi toimistoassistentti **Liisa Rossi**, joka jäi marraskuussa eläkkeelle. Liisa oli opastamassa minua lokakuun ajan jäsenrekisteriin, jäsenmaksuihin, myynti- ja ostolaskutukseen, talouden seurantaan ja erilaisiin toimistotöihin liittyviin työtehtäviin. Olen äärimmäisen kiitollinen tästä hyvästä perehdytyksestä. Työntekijän vaihtuessa muutettiin myös tehtävänimike järjestökoordinaattoriksi ja tehtävän kuvan painopiste on siirtynyt taloushallinnosta jäsenneuvonnan suuntaan.

Siirryin Diakoniatyöntekijöiden Liittoon suoraan johtavan diakoniatyöntekijän sijaisuudesta. Olen työskennellyt seurakunnan diakoniatyössä vuodesta 2008 alkaen. Työurani aikana olen toimi-



nut myös Jukon päälouottamusmiehenä. Olen saanut katsoa seurakunnassa tehtävää työtä kolmesta tulokulmasta: perustyöntekijän, lähiesihenkilön sekä työntekijöiden edustajan. Taustani mahdollistaa sen, että jokainen liiton palkatuista työntekijöistä pystyy antamaan jäsenille neuvontaa työsuhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Olenkin iloinnut jäsenten kanssa

käydyistä keskusteluista ja siitä, että liittoon kuuluvan on mahdollista saada apua ja tukea nopeasti ja helposti.

Jotta myös jäsenmaksuasiat sujuisivat helposti, haluaisin muistuttaa teitä sisaret ja veljet omien tietojen päivittämisestä meille liittoon! Jäsenmaksun perintä palkasta sujuu pääsääntöisesti hyvin, kun teet samaa työtä. Mutta työtilanteesi muuttuessa (vaihdat työtehtävää seurakunnan sisällä, vaihdat työpaikkaa, jätät joksikin aikaa pois töistä tai jätät eläkkeelle) eivät tietosi päivitys liiton rekisteriin ilman omaa ilmoitustasi ja jäsenmaksuasiat menevät sekaisin. Itsesi kannalta (ja myös liiton kannalta) on tärkeää, että muutostilanteissa teet ilmoituksen meille, näin jäsenmaksun maksamiseen ei tule katkoksia, etkä joudu maksamaan takautuvasti jäsenmaksujasi. Voit tehdä muutokset itse sähköisesti liiton nettisivujen kautta, voit lähettää sähköpostia osoitteeseen: toimisto@dtl.fi. tai voit soittaa tänne toimistolle p. 0102190300. Neuvon ja autan mielelläni. ■

Pro diaconia -mitaleja voi edelleen tilata



KUVA KULTAKESKUS

Pro diaconia -mitali on arvokas huomionosoitus diakonisesta toiminnasta

Osana diakonian juhluvuoden hankkeita toteutettiin uusi Pro diaconia -mitali, joka korvasi aikaisemman Diakonian merkin. Mitali ei ole vain juhluvuoden käyttöön, vaan sitä voi edelleen hankkia tärkeiden yhteistyökumppaneiden ja toimijoiden huomioimiseen. Lisätiedot mitalista ja myöntämisperusteista dtl.fi/prodiaconia-sivulla. ■



Centriassa on Suomen tyytyväisimmät YAMK-opiskelijat!

OPIKESKE YAMK-TUTKINTO TYÖN OHESSA

**YHTEISÖPEDAGOGI (ylempi AMK)
Kasvatustyön johtaminen**

Syksyllä käynnistyy uusi koulutus, jossa pääset syventämään osaamistasi kasvatustyön erilaisissa toimintaympäristöissä, pedagogisessa osaamisessa, kasvatustyön tulevaisuuden ennakkoinnissa, työn ja ammatin tutkimuksessa ja kehittämisessä sekä johtamisessa ja esihenkilötyössä.

Monimuotototeutus: opetus pääosin verkossa
Laajuus: 90 op, 2-3 v / **Hakuaika:** 15.3. – 30.3.2023
Kampus: Kokkola

centria.fi/kasvatustyo

centria
ammattikorkeakoulu

member+

**PARHAITA ETUJA
JOISTA ET VIELÄ
TIENNYT.**

Member+ on Akavan jäsenetuohjelma.
Laatumökkien vuokrausta edullisemmin, hyviä vakuusetuja ja kannattavia etuja ostoksiin. Jäsenyys on pelkkää plussaa.

Katso kaikki edut: memberplus.fi

TULEVAISUUDEN KIRKKO TARVITSEE RIITTÄVÄSTI KOULUTETTUJA AMMATILAISIA

Olen **Sami Nortunen**, valmistuin vuonna 2001 Yli-vieskasta kirkon nuorisotyönohjaajaksi. Aloitin ensimmäisessä virassani 1.1.2003 pienen ja perinteisen Ylistaron seurakunnan ainoana nuorisotyönohjaajana. Tällä hetkellä olen Suomen toiseksi suurimman, Seinäjoen seurakunnan, nuorisotyön tiimivastaava. Virka on siis edelleen sama, jota olen hoitanut yhtäjaksoisesti yli 20 vuotta, mutta paljon on muuttunut ja seurakuntarakenteen jatkuva muutos on osa työhistoriaani. KNT ry:n valtuuston puheenjohtajaksi minut valittiin vuonna 2022.

Seinäjoen seurakunta on alueellisesti laaja. Neljä seurakuntaa on liitetty yhteen kuntaliitosten myötä vuosina 2005 ja 2009. Näillä neljällä alueella tehtävää työtä johtavat kappalaiset. Kasvatus-työ on muutaman vuoden ajan ollut seurakunnan yhteinen työala, jonka toimintaa johtaa kasvatus-työnjohtaja. Hänen alaisuudessaan on sekä nuorisotyön että varhaiskasvatuksen johtajat. Tiimivastaavia on neljä, joista nuorisotyön alaisuudessa on kaksi: kouluikäisten tiimivastaava ja nuorisotyön tiimivastaava. Nuorisotyönohjaajien virkapaikat ovat seurakunnan eri alueilla ja he ovat samalla osa seurakunta-alueen työyhteisöä, mutta alueella työtä johtava kappalainen ei ole esihenkilösuh- teessa heihin.

Muutoksia on jälleen tiedossa, sillä Seinäjoen seurakuntaan on valmisteilla kaksi uutta kas-



vatuksen toimea, joiden tehtävät sijoittuvat yhtä aikaa sekä varhaiskasvatukseen että nuorisotyöhön. Nuorisotyön suurimmat tarpeet ovat työresurssin varmistaminen leirityössä, kun taas varhaiskasvatuksen tarpeet liittyvät pedagogisen osaamisen ja uskontokasvatuksen ammattilaisten lisäämiseen lasten parissa tehtävään työhön. Valmisteluissa on keskusteltu pätevyydestä, joka määritellään

kyseiseen tehtävään sekä nimikkeestä, joilla näitä henkilöitä kutsutaan. Millaiseksi heidän työnsä muodostuu (alueella, työalalla ja tiimeissä) monikerroksisessa organisaatiossa? Unelmana on, että uusien työtehtävien tekijät ovat organisaatiossa joustavia ja taipuisia. Tämä vaatii myös isolta organisaatiolta muutoskykyä tähän uudistukseen.

Tulevaisuuden kirkko tarvitsee edelleen riittävästi koulutettuja ammattilaisia. Työyhteisössä tarvitaan sekä nopeasti muutoksen tunnistavia ja siihen reagoivia että kauas katsovia ja strategioihin sitoutuneita ammattilaisia. Seinäjoen kesätyöntekijöiden rekrytointi leirityöhön on vuosia pyritty toteuttamaan loka-marraskuun aikana. Työntekijä resurssointi leirityöhön on valmiina hyvissä ajoin ja se mahdollistaa osaltaan laadukkaiden leirien toteutusta. Se, miten seurakunta panostaa kesätyöntekijöiden saamaan kokemukseen, vaikuttaa mielestäni vahvasti siihen, millaisena seurakunta nähdään tulevaisuuden työnantajana. ■

Uskonnonvapaus 100 vuotta

KIRKON TYÖNTEKIJÄT RAKKAUDEN LÄHETILÄINÄ KOULUISSA JA LAITOKSISSA

Eri henkilöt ja tahot ovat tulkinneet uskonnonvapauslakia viime vuosina hyvinkin värikkäästi. Dinon uusi juttusarja käsittelee kirkon työntekijän uskonnonvapautta ja hengellistä identiteettiä työn eri näkökulmista.





KUVA ELISA LEMMETTY

Päivi Kantonen: 30 vuotta kirkon nuoriso- ja diakoniatyössä



KUVA RIITTA HYÖVÄLTI

Heli Vehmas: 22 vuotta kirkon varhaiskasvatuksessa ja nuorisotyössä



KUVA SARI KOKKONEN

Jarmo Kokkonen: johtaja, Kirkkohallitus.

Laitoshartaudet ja aamunavaukset

Tässä lehdessä kaksi kokenutta kirkon työntekijää, Hausjärven seurakunnan perhediakoni Päivi Kantonen ja Riihimäen seurakunnan nuorisotyönohjaaja Heli Vehmas pohtivat erityisesti koulujen aamunavauksia hengellisen työn työntekijän näkökulmasta. Jarmo Kokkonen Kirkkohallituksen Jumalanpalvelus ja kasvatustyöyksiköstä kommentoi pohdintoja.



Heli: Seurakunta pitää kaikilla yläkouluilla aamunavauksen kerran viikossa, alakouluilla joka toinen viikko tai kerran kuussa. Käyn kuukausittain yhdellä alakoululla pitämässä lattiakuvien avulla uskontotunnin valitsemallani teemalla. 👍



Päivi: Hausjärven kouluilla ei saa enää pitää seurakunnan aamunavauksia, lähinnä on pääsiäis- ja joulukirkot ja toki muuta yhteistyötä. Kun siirryin nuorisotyöstä diakoniatyöhön, tuli aamunavauksen tilalle hartaudet eri asumisyksiköissä, piireissä ja perhetyössä.



Jarmo: Hyvät yhteistyösuhteet kantavat hyvää hedelmää. Luottamuksen rakentaminen on yhteistyön perusta. Kun toteutetaan "ykkökoria" eli koulun uskonnonopetusta, on tärkeää liittyä koulun opetussuunnitelmaan ja opetuksen tavoitteisiin. 💖



Villi viidakko!

Päivi: Kun pari vuotta sitten tuli voimakas uskontokeskustelu, koulut laittoivat heti kaikki liinat kiinni seurakunnan suhteen. Meillä on sivistystoimen kanssa tehty neljän korin sopimukset, mutta käytäntö on silti kirjavaa. Moni asia riippuu siitä, kuka on opettajana. Jos koulu- tai laitosmaailmassa on työssä joku tavalla tai toisella uskonnon herkistämä, yhteistyö muuttuu ihan erilaiseksi. 😊



Heli: Meillä ei ole vielä tehty sitä sopimusta, koska asiaa valmistellut työntekijä vaihtui ja sitten sivistystoimenjohtaja vaihtui. Sopimuspohjaehdotus on tehty, mutta ei vielä käsitelty yhdessä. Tällä hetkellä täällä on ihan villi viidakko aamunavausten suhteen. Joillakin kouluilla voi muuttua viikoittain se, millaisia aamunavauksia siellä saa pitää. Yhdessä yläkoulussa ei saa puhua mitään Jeesuksesta eikä soittaa hengellistä musiikkia, kun taas toisessa saa puhua ja soittaa mitä haluaa. Meillä koulut ilmoittavat nämä rajat itse.



Jarmo: Paikallista sopimista kuntatasolla kannattaa tavoitella. On uskomaton tilanne, että pelisäännöt saattavat muuttua joka viikko! Tällaisen tilanteen voisi sopivassa kohtaa ottaa johtajien kesken puheeksi. Näytetään joka tapauksessa me kirkon yhteisöinä mallia yhteisiin pelisääntöihin sitoutumisesta.



Ilonaiheita

Päivi: Meillä esimerkiksi 10-synttärin saa pitää kouluilla. Kun ohjelma on riittävän neutraali, se menee kaikille katsomuskasvatukseksi. Myös päiväkodit ovat hiljalleen taas avanneet ovia seurakunnalle. Laitoshartauksissa on hienoa, että saa puhua kaikesta. 👍👍



Heli: Aluksi turhautti, kun piti joka asiassa miettiä, miten tehdään ja puhutaan. Nyt ajattelen, että on pääasia kun päästään kouluille. Vaikka puhuisin ystävyydestä, ihmiset tietävät, että tulen seurakunnasta ja minulla on tietynlainen rakkauden lähettilään rooli siinä. ❤️





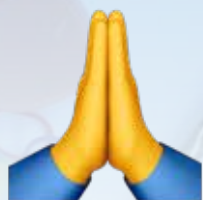
Päivi: Samaa mieltä. Siinä on joku piilotettu arvo, että seurakunta kutsutaan. Yleishumaaneista asioista voi puhua kuka vaan, mutta meillä on myös ihan oma juttu kerrottavana. Seurakunta on haluttu kumppani ja moni ymmärtää, että meidän osaamisemme on korkealaatuista, myös erilaisien ryhmien kohtaamisessa.



Heli: Saa puhua arvoista ja lähimmäisenrakkaudesta. Vaatii toki itseltä työtä, ettei vahingossa lipsautta mitään, vaan miettii vuorosanat tarkkaan. Se alkaa sujua, kun sitä tarpeeksi tekee. Meillä on vahva jalansija kouluissa mm. aamunavauksien, ryhmätysten ja koulukummitoiminnan suhteen. Menetelmiämme arvostetaan. Uskon, että kun saadaan yhteiset säännöt selviksi, saadaan paljon hyvää aikaan. ❤️



Päivi: Kyllä tämä on niin syvää suomalaista kulttuuriperimää, että jäisi iso kolo, jos seurakunnat kokonaan jäisivät kouluista pois. Moni taho onkin vetämässä vähän takaisinpäin, että tulkaa ja tehkää, meille sopii oikein hyvin.



Jarmo: Seurakuntien tekemään työhön luotetaan yleisesti ja sitä arvostetaan. Hyvin hoidettu päiväkotij- ja kouluysteistyö tekee työntekijät lapsille ja nuorille tutuiksi ja madaltaa kynnystä tulla mukaan seurakunnan omaan toimintaan. Voi myös olla, että omia juuria arvostetaan tulevaisuudessa yhä enemmän. 😊



Päivi: Korvaavan toiminnan järjestäminen tuntuu olevan kouluille välillä ylitsepääsemätöntä. Jos seurakunta tuo koululle jonkun hienon konsertin, on vaikeaa järjestää mitään vastaavaa. Kyllähän meillä "ohjelmatoimistona" on valtavan hieno repertuaari.

Haasteita



Heli: Kerran menin pitämään aamunavausta ja kukaan ei ollut valmistellut et-oppilaille korvaavaa ohjelmaa. Minulla olikin mukana katsomuskasvatuksellinen juttu, joten valitsimme vain virren tilalle laulun. Lopuksi toivotin kaikille hyvää joulua. Yksi opettaja tuli sanomaan, että tulikohan nyt paha mieli niille lapsille, jotka eivät vietä joulua. 🙏



Päivi: Tämä kulttuuri, että ei sanota mitään, ettei vaan loukattaisi ketään, on kyllä tuhoon tuomittu. On ollut tilanne, jossa yhden perheen takia pari sataa muuta lasta ei enää päässyt kirkkoon joulujuhlaan. Demokratia toimii tässä asiassa niin, että jos vähemmistö vastustaa, sen mukaan mennään.



Jarmo: Suomessa pieni piiri uskontokriitikkoja tehtailee mielellään valituksia koulujen ja päiväkotien toiminnasta. Valitusten pelossa saatetaan yhteistyötä seurakunnan kanssa rajata heppoisin perustein. Kun tulevaisuudessa uskonnon rooli ja paikka joka tapauksessa tulee elämään, parasta tulevaisuustyötä on se, että yhteistyötä vaalitaan ammatillisesti ja johdonmukaisesti.

Kouluysteistyön merkitys



Päivi: Jos emme kirkkona tai yhteiskuntana opeta juuriamme, mihin ihmiset voivat lapsensa kasvattaa? Jos lapsi voi itse valita maailmasta kaiken eikä ole mitään arvojärjestelmiä, mistä hän oppii ja mihin kiinnittyy? Minua on aina ärsyttänyt, miksi uskominen on muka maailman pahinta. Maailmassa on aika monta muutakin kipukohtaa. Jos ei ymmärrä edes oman maan uskontoa, miten voi suhtautua muihin uskontoihin? Viekö se maailmaa huonompaan suuntaan, jos puhutaan uskosta, rauhasta, armosta ja rakkaudesta? 🙏



Heli: Hallitukselta ja Kirkkohallitukselta tulevat suurimmat linjaukset, joiden kanssa meidän pitää elää ja löytää tie miten edetä. Me elämme kuitenkin aika turvattomassa ajassa ja silloin kirkon pitää iskeä. *naurua* 😂😂



Päivi: Niin, koska meillä on se vahva tuki. Joku sanoi, että juokshaudoissa ei ole ateisteja. Meidän pitää olla vahvoina tuomassa toivoa ja luottamusta, että tästä selvitään yhdessä.



Jarmo: Kouluysteistyö on arvokasta myös siksi, että yhä harvemmat lapset ja nuoret saavat kodeissaan tietoa ja kosketusta kristinuskon aarteisiin. Eikä yhdelläkään lapsella tai nuorella ole liikaa turvallisia, luotettavia ja heistä kiinnostuneita aikuisia.



SEURAKUNTAHARJOITTELU ON TÄRKEIN ETAPPI

*Opiskelijan ammattillisuuden kasvu on prosessi,
johon tarvitaan monentasoista tukea.*



**Opiskelijoille on tärkeää kohdata opintojen aikana oman alan ammattilaisia,
kirjoittavat Ilona Kontinen ja Heini Sajalin.**

Ammattillisuuden kasvu on prosessinomainen polku Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnoissa ja opetussuunnitelmissa. Erityisesti ammattialan opinnoissa opettajan oma kirkollisen alan pohjakoulutus tukee opiskelijan kasvua ammattilaiseksi.

Joissakin kampuksissa toteutetaan myös mento-
rintitoimintaa. Opiskelijat pääsevät yhdessä työelä-

mämentorin kanssa peilaamaan turvallisessa tilanteessa
kokemuksiaan.

Opinnot tarjoavat opiskelijalle mahdollisuuden kehittää sosiaali- tai terveysalan ammatti-identiteettiään ja kirkon alan ammatillisuutta. Joskus opiskelija voi kokea ristiriitaa, jos opiskelijaryhmässä valtaosa ei ole suuntautunut kirkon työhön. Siksi muiden tuki, hiipakuntien kirkon työhön opiskelevien KITOS-seminaa-

rit tai ammattiliiton tarjoama tuki ammatti-identiteetin kasvuun ovat kaikki tärkeitä.

Moninaistuva maailma näkyy opiskelijoissa

Kirkkohallituksen myöntämä nk. Kirke-rahoitus tarjoaa mahdollisuuksia hengellisen identiteetin kasvun tukemiseen (mm. leiri- ja retriittitoiminta, arki-iltojen koostumiset). Tämä toteutuu oppilaitoksen järjestämänä hanketoimintana, johon osallistuminen on opiskelijoille vapaaehtoista. Usein yhteistyökumppanina on kirkon oppilaitostyö

Kansainvälinen yhteistyö (esim. webinaareissa) voi tukea osaltaan kirkon alan identiteetin kasvua, kun kollegoja löytyy myös maan rajojen ulkopuolelta. Esimerkit hyvistä käytännöistä paikallisissa konteksteissa innostavat ja rohkaisevat jakamaan omassa työssä opittua.

Oma opiskelijaryhmä haastaa myös uskontodialogiin. Oma vakaumusta on peilattava usein jo opintojen aikana ja pystyttävä perustelemaan sitä ainakin itselleen. Ryhmissä voi olla hyvin eri tavoin ajattelevia tai kristinuskoa tulkitsevia opiskelijoita. Harjoittelijoiden moninaisuus voi olla seurakunnillekin mahdollisuus oivaltaa uutta. Seurakuntaelämän ulkopuolelta tulevat voivat tuoda uusia näkökulmia. Opettajat ovatkin kertoneet, että moninaisuus lisääntyy jatkuvasti.

Vierailijat ja harjoittelu tärkeitä

Oman ammattikunnan edustajan tapaamiset mitä moninaisimmassa tilanteissa ovat merkittäviä. Diakonian ja kasvatuksen ammattilaisten vierailut oppitunneilla, opiskelijajäsenyys ammattiliitossa tai osallistuminen valtakunnalliseen tapahtumaan tukevat verkostoitumista.

Opiskelijoille on tärkeää kohdata opintojen aikana oman alan ammattilaisia ja löytää itselleen reflektoinnin aineksia. Esimerkiksi harjoittelunohjaajan tuokiot, joissa on ihmisyyden jakamista läsnä, jäävät vahvasti opiskelijan mieleen. Oppilaitostyöntekijät ovat merkittäviä kasvun tukijoita, heidän näkymisensä virkapaidoissaan on oppilaitoksessa tärkeää.

Usean opintojakson tavoitteissa näkyy kirkon alan ammatillisuuteen kasvu (mm. sielunhoito, diakonian ja

kasvatuksen menetelmäopinnot tai seurakuntatyön kehittäminen). Tutkimus- tai kehittämispainotteiset kirkon alaan liittyvät opinnäytetyöt tuottavat uutta tietoa myös seurakuntiin.

Seurakuntaharjoittelu on ehdottomasti tärkein etappi. Harjoittelun arviointikeskustelussa lehtori saa usein huomata seuraavansa kahden ammattilaisen keskustelua. Koko seurakuntatyöyhteisön tuki opiskelijalle on myös ensiarvoisen tärkeää. Hyväksyvä katse ja asenne voi antaa opiskelijalle eväitä omaan ammattiin ja elämään, vaikka ei kirkon työhön hakeutuisikaan. ■

LIITTO KULKEE RINNALLA

Ammatillinen kasvu ja identiteetti kehittyvät opintojen aikana ja prosessi jatkuu työelämässä. Tässä tukenasi ovat oman alasi ammattiliitot. Liiton kautta liityt osaksi omaa ammattikuntaasi ja verkostoidut tulevien kollegoidesi kanssa. Liiton lehden, jäsenviestinnän ja jäsentilaisuuksien kautta saat alakohtaista tietoa työstä ja työsuhteista sekä pysyt ajan tasalla työelämän muutoksista. Kaikki tämä on maksutonta opintojesi ajan. Tervetuloa omiesi joukkoon. ■



Vuosiloma – mitä, miten, milloin

Kesän lähestyessä vuosiloma-asiat tulevat monille ajankohtaisiksi, joten vuosilomaa koskevia määräyksiä on hyvä tässä vaiheessa hieman kerrata.

Perusmääräysten lisäksi vuosilomiin liittyy joitakin erityistilanteita, joista neuvontaan on jo tullutkin muutamia kysymyksiä. Jäseniä on kiinnostanut esimerkiksi se, mitä tarkoittaa vuosiloman yhdenjaksoisuus, milloin vuosiloman ajankohdasta on viimeistään ilmoitettava ja mitä edellytyksiä lomarahen maksamiseen liittyy.

Ennen vuosilomaa koskevien määräysten tarkempaa tarkastelua on hyvä palauttaa mieleen, että vuosilomasta säädetään sekä laissa että virka- ja työehtosopimuksissa. Se, mitä määräyksiä kulloinkin sovelletaan, riippuu asianomaisen työntekijän/viranhaltijan työpaikasta ja työtehtävästä. Esimerkiksi kirkon palvelussuhteissa vuosiloma määräytyy lähes yksinomaan KirVESTES:n mukaan, kun taas yksityisellä puolella vuosilomaa koskevat säännökset löytyvät pääosin vuosilomalaista, ja työehtosopimuksissa on lähinnä lakia täydentäviä määräyksiä. Joillain aloilla työehtosopimusta ei ole lainkaan, jolloin sovelletaan ainoastaan vuosilomalakia.

Vuosilomaa koskevat määräykset siis vaihtelevat, mutta kaikille yhteistä on, että jokaiselle työntekijälle kertyy vuosilomaa, mikäli työssäoloa tai siihen rinnastettavaa aikaa vain on riittävä määrä. Työajallisilla tämä määrä on pääsääntöisesti 14 päivää tai 35 tuntia kuukaudessa. Työajattomilla riittävää määrää tarkastellaan vain päivätasolla. Vuosilomalakia sovellettaessa vuosilomaa kertyy palvelussuhteen kestosta riippuen kaksi tai kaksi ja puoli päivää kutakin lomaa kerryttävää kuukaut-

ta kohden. Useimmissa virka- ja työehtosopimuksissa on sovittu lakia paremmista vuosilomakertymistä. Eroavaisuuksia voi olla myös vuosilomapäivien kulumisessa: Esimerkiksi KirVESTES:n ja KVTES:n soveltamisaloilla vuosilomaa kuluu viikon aikana vuosilomalaisa säädettyä vähemmän, jolloin tosiasiallinen vuosiloma on etenkin pitkissä palvelussuhteissa huomattavasti laissa säädettyä pidempi.

Vuosilomaa kerrytetään lomanmääräytymisvuoden ajan, eli ajalla 1.4.–31.3. Kerrytetystä vuosilomasta suurin osa pidetään yleensä kesälomana lomakauden aikana 2.5.–30.9. ja loppuosa talvilomana seuraavan lomakauden alkamiseen mennessä. Työntekijä ja työnantaja voivat tietyissä rajoin sopia vuosiloman ajankohdasta, mutta viime kädessä päätösvalta on työnantajalla. Täysin vapaata vuosiloman ajankohdasta päättäminen ei kuitenkaan missään tapauksessa ole. Sekä laissa että virka- ja työehtosopimuksissa on asetettu työnantajan määräysvallalle erinäisiä rajoituksia. Työnantajalla on muun muassa velvollisuus kuulla työntekijöitä vuosiloman ajankohdasta sekä ottaa työntekijöiden esittämät toiveet mahdollisuuksien mukaan huomioon. Lisäksi työnantajan tulee vuosiloman ajankohdasta määrätessään – kuten muulloinkin – kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Vuosiloman antamiseen liittyy myös edellytys vuosiloman yhdenjaksoisuudesta.

Edellytys vuosiloman yhdenjaksoisuudesta tarkoittaa käytännössä sitä, että vuosiloman tulee jat-

kua tietyn ajan yhdenjaksoisesti ilman, että se keskeytyy yhdeksikään päiväksi työhön paluun vuoksi. Lähtökohta on, että koko kesäloma ja talviloma tulisi antaa yhdenjaksoisina. Ellei tämä ole mahdollista tai jos työntekijän kanssa niin sovitaan, vuosilomaa voidaan säädettyssä määrin pilkkoa pienempiin osiin. Yhdenjaksoisuuden edellytys liittyy työsuojelullisiin näkökohtiin, joten sekä työntekijän että työnantajan olisi kuitenkin syytä suhtautua vuosiloman pilkkomiseen varauksella.

Työnantajan tulee ilmoittaa vuosiloman ajankohdasta työntekijälle yleensä viimeistään kuukautta ennen vuosiloman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, vuosiloman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen vuosiloman alkamista.

Vahvistettu vuosiloma sitoo molempia osapuolia, mutta tietyissä tilanteissa vuosiloman siirtäminen on molemmin puolin mahdollista. Työntekijällä on oikeus siirtää vuosilomaansa, jos hän tulee työkyvyttömäksi ennen vuosilomaa tai sen aikana. Vuosiloman siirtoa tulee täl-

löin pyytää viipymättä ja työntekijän tulee toimittaa työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään, käytännössä lääkärintodistus. Myös työnantajalla voi olla oikeus siirtää jo vahvistettua vuosilomaa. Tästä on hieman eriäviä määräyksiä, mutta yleensä siirtäminen edellyttää painavia syitä sekä työntekijöiden osalta riittävän ilmoitusajan noudattamista.

Työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta hänen säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Tarkemmat laskentasäännöt riippuvat siitä, onko kyseessä kuukausipalkkainen, tuntipalkkainen vai esimerkiksi provisiopalkkainen työntekijä. Laskentasäännöissä on eroja myös lain sekä eri virka- ja työehtosopimusten välillä. Yleensä, jos palvelussuhteessa noudatetaan virka- ja työehtosopimusta, työntekijälle maksetaan vuosilomapalkan lisäksi lomarahaa. Lomarahen maksamiselle on joissain sopimuksissa asetettu lisäedellytyksiä, joten olethan tarvittaessa tästä – kuten muistakin mieltä askarruttavista kysymyksistä – yhteydessä liittoon! ■



Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

Turvallisemman työympäristön puolesta

Työturvallisuus koskettaa meitä jokaista eri tavoin. Kohtaamme työympäristössämme väistämättä joskus fyysistä sekä henkistä kuormitusta. Joskus asiat saattavat eskaloitua riskitilanteiksi.

Mitä täytyy tehdä tai mistä saa apua, jos työpaikalla ei ole työturvallisuus kunnossa? Erityisesti lähiesihenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen rooli tulee turvallisuusasioissa keskiöön.

Työturvallisuuskeskus ry on suomalaisten työmarkkinajärjestöjen koordinoima koulutukseen ja kehittämiseen keskittynyt järjestö, joka tuottaa työpaikoille koulutusta, tiedotusta, aineistoa ja kehittämispalveluja sekä ylläpitää työsuojeluhenkilörekisteriä.

Yhdistyksen tehtävänä on myös viedä työpaikoille sekä tutkittua että työmarkkinajärjestöjen kanssa yhdessä sovittua tietoa ja käytäntöjä. Järjestö on keskittynyt kehittämään työsuojelua, työturvallisuutta ja työhyvinvointia. Työturvallisuuskeskuksen kohderyhmänä ovat erityisesti työsuojeluhenkilöt ja esihenkilöt.

Lähestyimme Työturvallisuuskeskuksen (jäljempänä TTK) asiakkuus- ja kehitysjohdajaa **Jarna Savolaista**.



”Webbisivumme on kuin keidas tai aarreaitta.”

Jarna Savolainen

Mikä on TTK:n tehtävä kirkon kenttätyöntekijöiden asiakkuusperspektiivistä?

– Työturvallisuuskeskuksen misio on, että kaikilla työpaikoilla on osaamista ja intoa kehittää työturvallisuutta yhdessä. Työntekijän työ voi pitää sisällään esimerkiksi eettistä tai psykososiaalista kuormitusta. Autamme työntekijää, esihenkilöä ja työsuojeluvaltuutettua tunnistamaan työn erityispiirteitä ja sitä, minkälaisilla toimintamalleilla voi työtään tehdä turvallisesti ja hyvinvoivasti läpi työuran.

Millä keinoin TTK pitää huolta tehtävänsä suorittamisesta?

– Tuemme työpaikkojen työturvallisuus- ja työhyvinvointityötä monin tavoin. Tuotamme digitaalisia sisältöjä ja työvälineitä, videoita ja toimintaohjelmapiirteitä. Järjestämme tapahtumia ja koulutuksia. Ylläpidämme työsuojelurekisteriä, neuvomme ja opastamme työpaikkoja työturvallisuuden ja työsuojeluyhteistyön kysymyksissä.

– Työsuojelurekisterin avulla tavoitamme työpaikkojen työsuojelutoimijat ja viestimme toiminnastamme ja hyvistä työelämäkäytännöistä. Webbisivumme on kuin keidas tai aarreaitta, jonka avulla voi löytää omaan tilanteeseen tukea ja apua. Niihin kannattaa jokaisen tutustua, tilanteesta riippumatta.

Käydäänkö TTK:n asiantuntijoiden ja työpaikkojen työsuojeluvaltuutettujen kesken vuoropuhelua?

– Kyllä vaan, teemme työtämme laajan toimialaverkoston kanssa. Verkostossa on edustajia sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöistä. Heidän avullaan tunnistamme eri alojen erityistarpeet. Seurakuntien työturvallisuusasioita käsitellään ryhmässä, jossa on myös kuntien ja hyvinvointialueiden edustajat.

TTK julkaisi kuluvan vuoden tammikuussa Hyvä käytös seurakunnan toimielimissä -oppaan, joka auttaa tunnistamaan epäasiallista kohtelua. Opas myös selkeyttää puuttumisen periaatteita luottamushenkilötoiminnassa.

Vuoden 2023 aikana TTK järjestää työhyvinvointiin liittyviä maksuttomia webinaareja kaikille seurakunta-alalla työskenteleville. Seurakunta-alalle on omat verkkosivunsa, josta voi seurata alan ajankohtaisia asioita. (Polku: tt.fi -> seurakunta-ala)

Missä asioissa kannattaa ottaa yhteyttä teihin, missä työsuojeluvaltuutettuun?

– Oman työpaikkasi työsuojeluvaltuutettuun voi olla aina yhteyksissä, jos sinua mietityttää työhyvinvointi, työterveys, työturvallisuus tai yhteistyö. Valtuutetun tärkeä tehtävä on välit-

tää tietoa työntekijöiden työturvallisuus- ja työterveysasioista työnantajalle ja tehdä ehdotuksia turvallisuuden kehittämiseksi. Valtuutetun tehtävä on luotamustehtävä. Hän tukee työkaareita ja kannustaa kiinnittämään huomiota työturvallisuusasioihin.

– Työturvallisuuskeskus tuottaa käytännönläheisiä ohjeistuksia, tapahtumia ja koulutuksia työpaikkatoimijoiden tueksi. Työturvallisuuskeskukseen voi olla myös aina yhteyksissä, kysyä neuvoa tai sparrauttaa vaikkapa oman työpaikan toimintaohjelmia.

Terveisiä kirkon duunareiden kentälle?

– Työ tuo meille monelle paljon merkityksellisyyttä ja voimavaroja elämään. Hyvä yhteistyö kollegojen kesken auttaa voimaan hyvin työn kuormittavien puolienkin kanssa. Kohtaminen ja läsnäolo tuovat hyvinvointia kiireen keskelle.

– Varaa omaan työpäivääsi hetki, jolloin voit osoittaa kiitollisuutta ja tyytyväisyyttä omaan lähiyhteisöön. Työturvallisuuskeskuksen sivuilta voi ladata vaikka #kevennäkuormitusta -kampanjamateriaalia ja haastaa koko työyhteisön mukaan. Yhteistyössä on voimaa! ■

Kellotapulista tutkailaan kulttuurisia kysymyksiä ja ilmiöitä. Tähyämispaikalla kirkonrotta ja polykultturisti Mikko Saari.



NITKAHTAVAT KIRJAT

*Kirjoitan tätä lukurauhan sunnuntaina.
(Mistäköhän sekin teemapäivä on saanut alkunsa?)*

Olisikin kait luontevaa käsitellä kirjasuosituksia aitoon aikakauslehtiin. Vaan seurakuntatyö ja kirjallisuuden kriisi on saanut kiemurtelevat aivot kriittiseen asentoon.

Työpaikkaa vaihtaessani tuli kierrettyä kumpaakin duunimestaa paikoissa, minne ei aina ihan perusarkena tai -pyhänä mene. Kävin esimerkiksi varastotiloissa, niin tarkastamassa kuin tutustumassa. Törmäsin kummassakin tapauksessa kohtuullista suurempaan määrään nitkattavia kirjoja.

Termi on äännähtäväinen. Nitkahdus pääsee niistä melko edullisesti tehdyistä muovitetuista kirjan kansista, kun ne avaa ensimmäisen kerran.

Lankasidotuista opuksista moista ääntä ei pääse.

Eikä siinä, kirjojen kirjoja on mukava tutkiskella, miltei riippumatta tilanteesta. Jäin kuitenkin miettimään kirjapinojen eksistenssiä. Nitkahtavat kirjat eivät mahaile yksin, vaan ovat laumasieluja. Niitä tavataan pinoittain tai laatikoittain. Ne esiintyvät silmiltä suojassa, monesti harvoin käydyissä varastoissa tai joidenkin tietämissä komeroissa. Niitä irrotetaan lajitovereistaan joskus syntymäpäiväkäyntien yhteydessä.

En älähdä nitkahtavien kirjojen sisällölle. Niiden kirjoittaja on ollut hyvässä uskossa. Myös teoksensa menekkiin. (Onhan niitä laatikoittain seurakunnissa.) Ajatelmien, elämänviisausten, kuva & runo -teosten ja rukouskirjojen teko on ol-

lut kirjoittajalleen mielekästä. Ja ehkä edes joillekin teoksen vastaanottajalle sisällöllistä.

Lukemisen ja kirjallisuuden kriisistä olemme tietoisia. Mietin tulevaisuutta ja arvostamani taide- ja arvo-artefaktin roolia. Onko mielekästä tuoda lahjaksi teos, josta kyllä hymyillen kiitetään, mutta jonka rooli on mennä kirjahyllyyn siihen kohtaan, johon ei koskaan kajota? Kysyn: miten paljon omassa hyllyssäsi tai komerosi laatikossa on kirjoja, jotka olet saanut, etkä koskaan tule niitä lukemaan? Kannattaako ostaa diakoniatyön piikkiin laatikollinen kukkakantisia teoksia, joiden rooli on muodollisuus?

Joissain seurakunnissa ollaan siirretty täsmäkäyttöisempiin huomionosoituksiin. Onnitteluku-

kan vieminen on aina hieno ele ja yhä enenevässä määrin viedään kahvia tai teetä lahjaksi. Olisiko tässä kehityskaarta? Kristilliset kustantajat tuottaisivat reilun kaupan hengessä oliiviöljyä, suolaa ja vaikka sinappia – ne siemenet, nähkääs – jotka melko varmasti tulisivat käyttöön.

Kaikessa lahjojen annossa on hyvä tuntee tai edes jotenkin tiedostaa vastaanottaja. Tarkoitus ei pyhitä turhaa lahjaa. Enkä halua todellakaan torpata ajatussisältöisten kirjojen antamista. Oman työpaikkani diakonilta kuulin, että esimerkiksi Päivän tunnussana on haluttu ja arvostettu lahja. Eikä seurakunnalle kovin hintavakaan.

Tutki oman työpaikkasi varastoja, voihan sieltä löytyä jotain käyttökelpoistakin. ■



• Tunnareihin on hyvä tutustua niin työn, vapaa-ajan kuin lahjuksenkin merkeissä.

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



Puheenjohtaja 2023–2024
Tiina Haukijärvi
sairaanhoitaja (YAMK), diakonissa
puheenjohtaja@dtl.fi



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



Varapuheenjohtaja 2023–2024
Amanda Hiekkataipale
sosionomi(AMK), diakoni



Järjestökoordinaattori
Inkeri Saksala
Puh. 010 2190 306
inkeri.saksa@dtl.fi
toimisto@dtl.fi



Työmarkkinajuristi
Milka Laaka
Puh. 050 406 6240
lakimies@dtl.fi



KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT KNT



Toiminnanjohtaja
Arja Lusa
sosionomi (YAMK)
Puh. 044 595 8562
arja.lusa@knt.fi



Puheenjohtaja 2021–2022
Anna Kärrri
nuorisotyön ohjaaja
Puh. 044 792 2389
puheenjohtaja@knt.fi



Asiamies
Henrik Ketola
nuorisotyön ohjaaja
3.10. alkaen
puh. 044 595 8592



Varapuheenjohtaja 2022–2024
Ann-Mari Karlsson
nuorisotyön ohjaaja
puh. 040 5345 5982



Työmarkkinajuristi
Milka Laaka
Puh. 044 771 8668
lakimies@knt.fi



LIITY JÄSENEKSI

KUTSU ROHKEASTI
liittoon kuulumattomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän!
Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:
Dtl: www.dtl.fi, soittamalla Inkeri Saksalle puh. 010 2190 306 sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jasenpalvelu@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 – Erityiskoulutettujen työttömyyskassa, puh. 09 7206 4343 (ma, ke ja to klo 12–15), www.erko.fi

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

www.sanaris.fi/ laadinta Teemu Pallonen, toteutus Heli Kärkkäinen

Ratkaisu löytyy osoitteesta www.dinolehti.fi 13.3.2023 alkaen.



* . A3P1 *



SACRUM

USKALLA UNELMOIDA



Satu Saarikko, Limppu Witick

Suojele luotujasi

Runoja, rukouksia ja maalauksia. Eläimet ovat tärkeä osa Jumalan luomaa maailmaa ja sellaisina arvokkaita omana itsenään. Kirja antaa sanoja kuvata suhdettamme eläimiin ja ottaa kantaa myötätuntoisemman sydämen ja oikeudenmukaisemman maailman puolesta.

19,90 (24,90)



Jukka Keskitalo

Sinun vallossasi

Isotekstinen lahjakirja sisältää rohkaisevia, lohduttavia ja viisaita sanoja kauniiden luontokuvien kera. Pienten tarinoiden kautta etsitään ikiaikaisia turvan ja luottamuksen lähteitä.

16,90 (19,90)

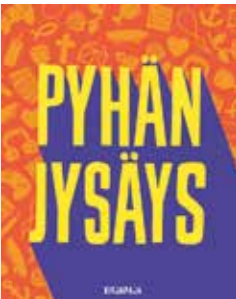


Marjana Kanerva

Omassa elementissä

Luontohartausaineistoja ja virikkeitä spiritualiteettiin. Kirja tarjoaa käytännönläheisiä virikkeitä, tehtäviä ja rukouksia. Johtava ajatus, punainen lanka, aineistossa on: "Tekemisen kautta toivoa!"

32,90 (35,90)



Eri kirjoittajat

Pyhän jysäys

Kirkkovuoden mukaan etenevä hartauskirja nuorille. Hartauksia ovat kirjoittaneet nuoret ja nuorisotyön ammattilaiset ympäri Suomea.

25,90 (29,90)



Anna-Mari Kaskinen

Uskalla unelmoida

– 52 runokorttia

Korttien runot kannustavat toivomaan ja luottamaan kaikenlaisina aikoina. On suurta nähdä unelman toteutuvan – ja suurta on myös auttaa jotakuta toista toteuttamaan unelmansa.

19,20 (23,90)



Kämmenristi

Kätehen sopivat, sileäpintaiset pyöristetyt ristit on valmistettu oliivipuusta käsin Betlehemissä.

5 cm **6,00**

9 cm **10,00**