

# DINO

2 | TOUKOKUU | 2012

VALMISTAUDU  
SYKSYN LM-  
VAALEIHIN!

- ▶ Muutosprosessin vaiheet
- ▶ Kohtaamistaide

ERKKI TOURUNEN  
ESTI LOMAUTUKSET



TYÖNTEKIJÄKOKOUKSET  
MIKÄ ON LUOTTAMUSMIES?  
SEURAKUNTIEN MUUTOKSET



10 Huojuvassa talossa

<b>Kolme kysymystä</b>	<b>4</b>	<b>Ahaa</b>	<b>24</b>
<b>Palkittu puolisollla</b>	<b>5</b>	<i>Kari-Pekka "Kassu" Vehkaoja</i>	
<b>Ajankohtaista</b>	<b>6</b>	<b>Opiskelijan palsta</b>	<b>25</b>
<b>Ida Mielityinen</b>	<b>8</b>	<i>Laura Koskiniemi</i>	
<i>YAMK oikeuttaa jatko-opintoihin</i>		<b>Työntekijäkokous vaatii kehittämistä</b>	<b>26</b>
<b>Puheenjohtajan palsta</b>	<b>9</b>	<b>Leiri ottaa ja antaa</b>	<b>28</b>
<i>Merja Korpela</i>		<b>Taide pitää pirteänä</b>	<b>30</b>
<b>Muutoksen kohtaaminen</b>	<b>10</b>	<b>Henki kulkee</b>	<b>33</b>
<i>Huojuvassa talossa</i>		<b>SRK!-sarjakuva</b>	<b>34</b>
<b>Pitsalaatikko</b>	<b>16</b>	<b>Lakimies</b>	<b>35</b>
<i>Muutosprosessi</i>		<b>Kolumni</b>	<b>36</b>
<b>Toiminnanjohtajan palsta</b>	<b>17</b>	<i>Hannu Keränen</i>	
<i>Arja Lusa</i>		<b>Tulossa</b>	<b>37</b>
<b>Ammattikoululaisten asialla</b>	<b>18</b>	<b>Toimistojen esittely</b>	<b>38</b>
<b>Mikä on luottamus mies?</b>	<b>20</b>	<b>Välipala</b>	<b>39</b>
<b>Mikä seurakuntien rakenteissa muuttuu?</b>	<b>22</b>		



15 Erkki Tourunen esti lomautukset

KUVA KAARINA HEISKANEN

DINO 2 | 2012

**JULKAISIJA**  
Diakoniatyöntekijöiden Liitto,  
Rautatiealaiskatu 6, 00520  
Helsinki, puh. 09 150 2487  
Kirkon Nuorisotyöntekijöiden  
Liitto, Ratamestarinkatu 11, 00520  
Helsinki, puh. 044 595 8562

Dtl ja KNT  
ovat akavalaisia liittoja.

**PÄÄTOIMITTAJA**  
Riitta Hiedanpää

**TOIMITUSSIHTEERI**  
Tuija Metsäaho

**TAITTO**  
Marko Vuorio

**TOIMITUSKUNTA**  
Maria Helin, Dtl  
Riitta Hiedanpää, Dtl  
Hannu Keränen, KNT  
Tiina Laine, Dtl  
Arja Lusa, KNT  
Tuija Metsäaho, Tekstimetsä  
Hannele Nuojua, KNT

**ILMOITUSMYNTI**  
Liisa Rossi  
Puh. 09 150 2487

**PAINO**  
MIKTOR  
ISSN 1798-7628  
Painos 3 900 kpl

**KANNEN KUVA**  
Terho Poikolainen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.  
Seuraava numero ilmestyy viikolla  
37/2012.

3. vuosikerta

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

# VAALEJA PUKKAA

**ALKUVUONNA VALITTIIN** presidentti, jonka puolesta kirkkokansa rukoilee joka sunnuntai. Toiset valtakunnalliset vaalit käytiin vähäisessä mediamylläksässä. Kirkolliskokouksen vaalijärjestelmä on erikoinen, ja se olisi pikimmiten uudistettava. Äänestysviikkaukset ja tieto ihmisten arjesta kirkolliskokouksessa lisääntyisivät, jos vaaliin voisivat osallistua kirkon ammattikunnista muutkin kuin virassa olevat tai muutaman vuoden eläkkeellä olleet papit.

**SYKSYN KUNTAVAALIEN AIKoihin** kaikki akavalaisiin järjestöihin kuuluvat pääsevät valitsemaan JUKOn luottamusmiehiä vuoden alusta alkavalle kolmivuotiskaudelle. Luottamusmies ja hänelle varamies voidaan valita, jos näin järjestäytyneitä on seurakunnassa vähintään viisi. Pääluottamusmiehistä varaluottamusmiehiin on nyt kaikkiaan 294. Näistä Dtl:n tai KNT:n jäseniä on yhteensä 160.

**LUOTTAMUSMIEHEN ASEMA JA** merkitys ovat jatkuvasti vahvistuneet yhteistoiminnallisuuden lisääntymisen myötä. Luottamusmies edustaa kaikkia jukolaisia, ei vain oman järjestönsä jäseniä. Aiheesta lisää tässä lehdessä Vesa Laineen artikkelissa.

**HYVIN VALMISTELTU ON PUOLIKSI** tehty myös luottamusmiesvaaleissa. Nyt on aika toimia. Mieti tykönäsi, josko ryhtyisit uudelleen ehdokkaaksi tai ensimmäisen kerran. Tai kysy rohkeasti työtovereita ehdokkaaksi. Aluksi riittää innostus yhteisten asioiden hoitamiseen. Oma järjestö ja JUKO ovat valitun tukena. ■

Tarkista  
veroehdotuksesta  
ay-jäsenmaksu!



KUVA RUUSUKUVA | TARIJA ENGBLOM

## 3 kysymystä

1. Asetutko ehdolle?
2. Milloin HAVA tulee maksuun seurakunnassasi?
3. Millä prosentilla HAVA olisi kannustava?

KOONNEET TIINA LAINE JA ARJA LUSA

KUVA HANNU KERÄNEN



**Nina Helisten, diakoni, Elimäki**

1. Harkitsen.
2. Todennäköisesti keväällä 2013.
3. 6 %.



**Merja Nuutinen, diakonissa, Lieksa**

1. Todennäköisesti.
2. Toivon, että keväällä 2013.
3. Liikkeelle voisi lähteä 5 %:sta.



**Sinikka Ilmonen, diakonissa, Liminka**

1. Olen käytettävissä.
2. HAVAan liittyvä työskentely on alkumetreillä.
3. 5 %:n paremmalla puolella.



**Aki Mäki-Leppilampi, nuorisotyönohjaaja, Kokkola**

1. Kyllä.
2. Toivottavasti ensi keväänä.
3. 5-7 %.



**Ann-Mari Karlsson, ungdomsarbete, Lovisa**

1. Ja troligtvis ställer jag upp.
2. Hoppas att senast 1.12.2013.
3. Med 10 %.

## palkittu

# PALKITTU PUOLISOLLA

TEKSTI HELENA JA LASSI NAHKURI | KUVA KERÄSEN KUVAAMO

**K**aksi **Lassin** ja **Helenan** ystävää järjesti näille tapaamisen viime syksynä Oulussa Diakoniatyöntekijöiden päivillä. Päivien aikana ei kuitenkaan ollut tilaisuutta eikä rohkeutta mennä toisen kanssa juttelemaan.

He ottivat toisiinsa yhteyttä vasta päivien jälkeen ja tapasivat vielä samalla viikolla. Siitä alkoi seurustelu ja yhteisen elämän suunnittelu!

Helena ihastui ensiksi Lassin huumoriin. Hän kun oli ajatellut, että saman arvomaailman omaavaa ja huumorilla höystettyä raitista ja kaiken lisäksi vapaata miestä ei ole olemassakaan. Välillä tuntui niin epätodelliselta, että mietti, onko toinen todellinen ihminen vai sitenkin enkeli.

Lassista Helena tuntui kokonaisuutena uskottomalta. Samalla alalla työskentelevä, arvomaailma kohdallaan, kivan oloinen ja näköinen. Pohdinnat elämästä olivat hyvin samanoloisia kuin itselläkin.

Helena sai elämänmuutoksen myötä uuden työkaverin kolmen hengen tiimiinsä, kun Lassi muutti Pirkanmaalta Pohjanmaalle. ■

– Tuntuu niin hienolta saada olla naimisissa ihmeen kanssa, sanovat diakoniatyöntekijät Helena ja Lassi Nahkuri, jotka tekevät työtäkin yhdessä.





Erlainen tapa valmistautua liittojen hallitusten yhteiseen seminaariin tuotti kirjauksia sopimustavoitteiksi, luottamusmiehivaaleihin ja palautetta seurakunnan rakennemuutos-työryhmälle. Vasemmalla KNT:n opiskelijajäsenpuheenjohtaja Laura Ahokas, Dtl:n puheenjohtaja Merja Korpela ja KNT:n toiminnanjohtaja Arja Lusa.

Dtl:n alaosastojen sihteereitä ja puheenjohtajia kokoon-tui 16.4 seminaaripäivään. Seuraava kerta onkin sitten 15.4.2013. ■



Puheenjohtajat ja sihteerit yhteisen työn tuoksinassa.

## Dtl Facebookissa

Diakoniatyöntekijöiden Liiton löydät myös Facebookista: <http://www.facebook.com/#!/diakoniatyontekijoidenliitto>. Siellä on mahdollista liittyä liittoon varsinaiseksi tai opiskelijajäseneksi. Täytä, klikkaa, lähetä ja tulosta omat ja palkanmaksajan kappaleesi. Sivulle voi laittaa myös avoinna olevista viroista tietoa. ■

# Liitot antoivat palautetta Kirkkohallitukselle

Diakoniatyöntekijöiden Liitto (Dtl) ja Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto (KNT) näkevät seurakuntien rakennemuutokset mahdollisuuksina.

Riippumatta valittavasta organisaatiomallista pidämme tärkeänä seuraavaa:

- Kirkkojärjestyksen 6. luvun mukaisesti seurakunnassa tulee säilyä diakonian virka.
  - Rakennemuutoksen loppuraportissa tätä ei ole huomioitu (osa B, luku 8, s. 24).
- Kirkkojärjestyksen 3. luvun (1-3 §) mukaisesti seurakunnan tulee antaa kristillistä kasvatusta, kirkon tunnustuksen mukaista opetusta ja huolehtia lasten ja nuorten hengellisestä elämästä. Tätä tehtävää varten seurakunnat ovat perustaneet nuorisotyön ohjaajan virkoja, joiden kelpoisuusehdot on määritelty piispainkokouksen päätöksellä.
- Seurakunnan perustehtävä mainitaan raportissa usein sitä kuitenkaan auki kirjoittamatta.
  - Raportista saa käsityksen, että vain jumalanpalvelus ja toimitukset ovat seurakunnan perustehtävää. Katsomme diakonian ja kristillisen kasvatuksen olevan yhtä lailla seurakunnan perustehtävän ytimessä.
- Ennen organisaatiomallin valintaa tulee ottaa huomioon henkilöstön näkemykset asiasta.
  - Loppuraportissa heijastuu asiantuntijuuden kapea-alaisuus, työryhmästä puuttui mm. diakonian ja nuorisotyön asiantuntijuus.
  - Henkilöstön roolia ei voi liikaa korostaa, kun tavoitteena on pitää osaava henkilöstö kirkon työhön sitoutuneena.
  - Lukuisat tutkimukset ja selvitykset osoittavat diakonian ja nuorisotyön työmuotojen korreloivan kirkon jäsenyyteen. Kirkkoon kuulutaan diakonia- ja nuorisotyöntekijöiden tekemän auttamis- ja kasvatustyön vuoksi.

- Raportissa esitetyissä organisaatiomalleissa työala-johtajuutta ei ole määritelty riittävän selkeästi.
  - Raportissa aluetö painottuu ohi työalajohtami-

sen. Tähän ei kuitenkaan esitetä kestäviä perusteita (esim. s. 17, Kappeliseurakunnan toimivuus-tutkimus, kysely on tehty vain kirkkoherroille, kappalaisille ja luottamushenkilöille), esimerkiksi Helsingin Malmin seurakunnassa on onnistuneesti toteutettu sekä alue- että työalajoinen organisaatio.

- Liitot pitävät tärkeänä, että diakoniatyötä johtaa diakoniatyöntekijä ja nuorisotyötä nuorisotyön ohjaaja. Lähiesimiestehtävät tulee olla työalajohtajalla.
- Mitä laajempi organisaatio, sitä tärkeämpää on lähiesimiesten substanssiosaaminen työnjohtamisessa. Diakoniatyöntekijöillä on laaja sosiaali- ja terveysalan verkostotyön sekä toiminnan tuntemus, jota ei muilla kirkon työaloilla ole. Samalla tavoin nuorisotyön ohjaajilla on laaja sosiaali- ja kasvatustalon verkostotyön tuntemus. Näiden avulla voidaan diakonia- ja nuorisotyötä priorisoida ja kohdentaa asianmukaisesti taloudelliset seikat huomioon ottaen.
- Diakoniabarometri 2011 -tutkimus osoitti, että kun lähiesimies on omalta työalalta, lähiesimiehen arvioitiin määrittävän enemmän diakoniatyön sisältöä ja tukevan työntekijää.

Organisaation eri tasoilla tulee olla diakonian ja nuorisotyön edustus ja asiantuntijuus sekä esittelyoikeus työalaa koskevissa asioissa. Diakonian ja nuorisotyön ammattilaisten monialainen osaaminen on vaarassa jäädä käyttämättä, jos työn järjestäminen ja johtaminen toteutuu malleissa esitetyllä tavalla. ■

Helsingissä, Kulttuurikeskus Sofassa 24.4.2012

Diakoniatyöntekijöiden Liiton ja Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton hallitukset

Merja Korpela  
puheenjohtaja

Risto Luukkanen  
puheenjohtaja

tutkittu



## YAMK oikeuttaa jatko-opintoihin

Yliopistojen pitää perustella lainmukaisesti, jos YAMK-tutkinnon suorittanutta ei oteta jatko-opiskelijaksi.

**T**urun hallinto-oikeus antoi päätöksensä 20.2.2012 jatko-opiskelijavalintaa koskevassa asiassa. Se kumosi Turun kauppakorkeakoulun johtajan päätöksen olla hyväksymättä jatko-opiskelijaksi tradenomin (YAMK) tutkinnon suorittanutta hakijaa.

Korkeakoulu oli perustellut hylkäävän päätöksen sillä, että sen omien valintaperusteiden mukaan jatkokoulutuksen edellytyksenä on ylemmän korkeakoulututkinnon tai vastaavan ulkomaisen yliopistollisen tutkinnon suorittaminen. Korkeakoulu oli vedonnut yliopiston itsehallintoon, jonka perusteella sillä on oikeus ottaa opiskelijat ja päättää opiskelijavalinnan perusteista.

Hallinto-oikeuden päätös perustui kelpoisuutta korkeakouluopintoihin säätelevään yliopistolakiin, jonka mukaan tieteelliseen jatkotutkintoon johtaviin opintoihin voidaan ottaa opiskelijaksi muun muassa henkilö, joka on suorittanut

”soveltuvan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon”. Koska YAMK-tutkinto antaa yliopistolain perusteella kelpoisuuden jatko-opintoihin, korkeakoulu ei olisi hallinto-oikeuden mukaan saanut hylätä henkilön hake-  
musta jatko-opintoihin pelkästään sillä perusteella, että hän ei ole suorittanut ylempää korkeakoulututkintoa tai vastaavaa ulkomaista tutkintoa.

Hallinto-oikeuden päätös havainnollistaa opiskelijavalintoihin liittyvää tasapainottelua yhteiskunnallisten päämäärien ja yliopistojen itsehallinnon välillä. Yhtäältä yliopistolaissa on selväsanaisesti ratkaistu, ettei YAMK-tutkinnon suorittaneilta voida ehdottomasti sulkea yliopistollista jatko-opintotietä.

Toisaalta hallinto-oikeus tuo esille korkeakoulun oikeuden päättää lakia tarkentavista opiskelijavalinnan perusteista. Yliopisto saa määrittellä valintaperusteet, edellyttäen täydentäviä opintoja ja ”viime kädessä harkintansa mukaan päättää hakijan hyväksymisestä tieteellisiin

jatko-opintoihin”. Hallinto-oikeus ei siis ratkaissut lopullisesti valittajan oikeutta jatko-opintoihin, mutta velvoittaa yliopiston perustelevaan päätöksensä lainmukaisesti.

Akava toivoo, että yliopistot kunnioittavat lainsäätäjän tahtoa ja mahdollistavat todellisen koulutusväylän yliopistojen jatko-opintoihin myös YAMK-tutkinnon suorittaneille. Väylästä tuskin koskaan tulee – eikä Akavan näkemyksen mukaan tulekaan tulla – suurien massojen koulutusreitti. Koulutukselliset umpiperät tuovat kuitenkin koulutusjärjestelmään tehottomuutta, epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia, eivätkä vastaa tämän päivän elinikäisen oppimisen tarpeita. Yliopistoilla on tulevaisuudessakin oikeus ja mahdollisuus arvioida jatko-opiskelijaksi pyrkivien jatkokoulutuskelpoisuus tutkimussuunnitelman ja opintotodistuksen perusteella. ■

**Kirjoittaja toimii koulutuspoliittisena asiantuntijana Akavassa.**

puheenjohtaja

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

## OMAN ALAN ASIAANTUNTIJA

**O**SALLISTUIN NELISEN VUOTTA sitten Kirkon koulutuskeskuksen työalajohtamiskoulutukseen, KIRJO II C:hen. Kehittämishankkeessani kyselin kirjallisesti 24 seurakunnan diakoniatyön johtamista. Vastauksia sain 13 seurakunnasta. Totteen, että työalajohtajuutta oli jo monessa seurakunnassa, mutta osassa niistä johtajuuden selkeä määrittely oli jäänyt tekemättä ja virkanimikkeiden käyttö oli kirjavaa. Kuitenkin kokemukset työalajohtamisesta olivat hyviä. Hyväksi nähtiin myös se, että työalajohtaja oli oman työalansa asiantuntija, koska se lisää työalan toiminnan tavoitteellisuutta ja työn kehittämistä.

Mikä sitten aiheuttaa sen, että työalajohtajuuden määrittely on vähäistä ja että virkanimikkeistö on niin kirjavaa? Kirkolla on vähän ohjeistusta työalajohtamisesta. Kirkkolain ja kirkkojärjestyksen mukaan seurakunnan toimintaa johtaa kirkkohera, ja hänelle kuuluvat sekä vastuu että valvonta. Hän on hengellisten työntekijöiden virkaesimies. Henkilöstöjohtaminen kuuluu kirkkoherralle, mutta toiminnan johtamista voidaan jakaa työalojen johtaville työntekijöille.

Kirkkojärjestys ei anna selkeitä ohjeita seurakunnan johtamis- ja vastuujärjestelmistä. Osassa seurakuntia tehdään pappien kesken työnjakokirja, jossa määritellään papille tietty työala. Kyse ei ole työalan johtamisen jaosta, ellei sitä ole erikseen sovittu. Tämä tuottaa edelleen joissakin seurakun-

nissa hämmennystä. Niissä, joissa johtajuutta on jaettu, puhutaan työalajohtajista työhöhdollisinä esimiehinä, ja tällöin kirkkolain ainoastaan tuntema kirkkoherran koko seurakunnan esimiehisyys säilyy.

Mielestäni työalajohtaminen on tätä päivää. Parhaiten työalajohtamisen onnistumista tukee se, että seurakuntien omista johtosäännöissä sekä tehtäväkuivissa määritellään selkeästi johtavan nimike (johtava viranhaltija), tehtävät ja vastuut. Työalajohtaminen ei sulje pois aluejohtamista. Matriisiorganisaatio toteutuu hyvin Helsingin suurimmassa seurakunnassa eli Malmin seurakunnassa.

Nykyinen hallituksemme on tekemässä laajaa kuntauudistusta, ja tämä tuo uusia haasteita seurakuntien rakennemuutokseen. Se tuo haasteita myös johtajuuteen ja työalajohtamiseen. Mielestäni meidän, diakonia- ja nuorisotyöntekijöiden, oman alan asiantuntijoina on tärkeää olla mukana, kun näihin haasteisiin vastataan ja vaikutetaan. ■



KUVA RIUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

# HUOJUVA TALOSSA

Siirtymävaiheissa tunnemme itsemme rauhattomiksi ja oireilemme tavallista enemmän. Muutostilanteen hyväksymistä helpottaa, jos uusista järjestelyistä saa riittävästi tietoa.



**S**en huomaa pienistä merkeistä. Esimiehen askeleet käyvät raskaiksi. Naapurihuoneen työtoverilla on mustat renkaat silmien ympärillä. Vahtimestari jaksaa tuskin tervehtiä aamuisin. Mitä täällä oikein tapahtuu?

Huhu kertoo, että kohta alkavat saneeraukset. Kuka lähtee? Kuka jää? Miten minun käy?

Professori emeritus **Matti Ylikoski** painottaa, että on äärimmäisen tärkeää kertoa tieto työntekijöille mahdollisimman nopeasti. Ylikoski on työterveyshuollon erikoislääkäri ja toiminut Työterveyslaitoksella työhyvinvoinnin vastuutehtävissä ja luennoi edelleen muutoksen kohtaamisesta organisaatioissa.

– On olemassa jokin myytti, että ihminen menisi rikki, jos isosta muutoksesta kerrotaan. Asia on päinvastoin. Ihmiset arvostavat kertomista. Niin kauan kun epämääräiseen tilanteeseen ei saa selitystä, roikutaan löysässä hirressä.

Toisin kuin uskotaan, työntekijät eivät myöskään rupea sabotoimaan organisaation omaisuutta vaan alkavat panna paikkoja kuntoon.

Ylikosken resepti on syöttää tietoa jälkiruokaluksella kolme kertaa päivässä.

– Joskus tarvitaan monta tiedotustilaisuutta, koska tieto ei mene heti perille. Pelkkä tieto ei kuitenkaan riitä, koska ihmisellä on tarve jäsentää, missä olen. Sen lisäksi täytyy ymmärtää, mitä tapahtuu. Kun tietoa on tarpeeksi, cheyttävä voima saa meidät liikkeelle.

## Valpastuminen

Luentosaliin on kokoontunut runsaasti väkeä. Johtajat pönöttävät edessä ja näyttävät monisivuisen PowerPoint-esityksen, jossa käydään vaikein sanakääntein läpi tulevat muutokset. Työntekijät kuuntelevat hiirenhiljaa, eivätkä ymmärrä sanaakaan. Tilaisuuden jälkeen kaikki palaavat takaisin töihin. Johtajat pyyhkivät hikeä otsalta. Hyvinhän se meni.

Matti Ylikoski on toista mieltä.

– Pelkkä iso info luentosalissa ei riitä. Tiiminvetäjät pitää briifata etukäteen, jotta he voivat jutella oman porukan kanssa tilaisuuden jälkeen kaikessa rauhassa.

Tiedotustilaisuuden jälkeen asiasta syntyy monenlaisia tulkintoja, joista on hyvä puhua ääneen. Jos tietoa ei saa, syntyy kuppikuntia, ja huhut lähtevät liikkeelle. Kun pääsee esittämään lisäkysymyksiä pienessä ryhmässä, tieto menee vähitellen tajuntaan.

Esimiehiin kohdistuu paljon paineita, koska ihmisten ahdistus, epäluulot ja ärtymys kanavoituvat heihin. Luottamusasemassa olevat tarvitsevatkin valmennusta paineiden kestämiseen.

Muutoksen kohtaamisen ensivaihe ei ole välttämättä shokki, vaikka sitä usein niin kuvataan.

– Muutos on poikkeava tilanne. Ihminen reagoi varautumisella, ja aivot alkavat herätä. Tämä on tarkoituksenmukainen valpastumisen vaihe. Hän pohtii, mitä minussa tapahtuu. Omat reaktiot alkavat huolestuttaa joskus tarpeettomasti.

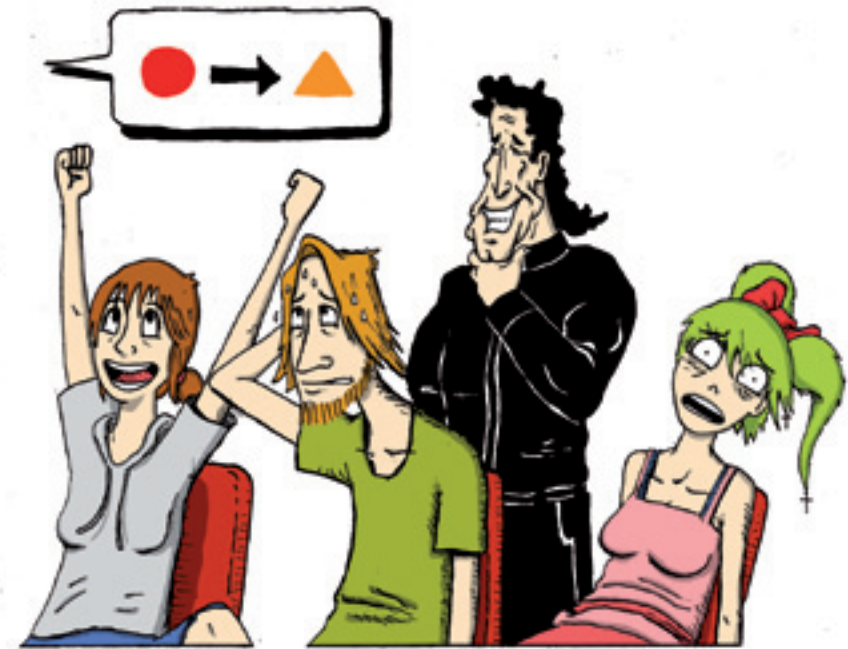
Ylikoski suosittelee, että muutostilanteessa yksilö neutraloi tilanteen eli tekee ilmiön ja omat tuntemukset normaaleiksi. Ei hätää. Olen vain valpastunut.

## TUNTEILLA ON VÄLIÄ

• Jos rohkenet kohdata muutospurroksessa heräävät tunteet, löydät vähitellen toimeliaan ja haasteisiin tarttuvan puolen itsestäsi.

• Sopeutumista uuteen tilanteeseen helpottaa, kun esimies ja työyhteisö antavat tilaa tunteiden käsittelylle ja ymmärtävät yksilöllisiä reaktioita.

• Kun olet käynyt tunnereaktiot läpi, voit tehdä valintasi ja tulevaisuutta koskevat päätökset. Tämän vaiheen saavuttamiseen kuluu yleensä vuosi. (Lähde: Työyhteisö muutospurroksessa, TTK)



## Sulattelu

Kun muutoksista on tiedotettu, on tarve alkaa työstää asiaa. Miksi minun käy näin? Mikä on logiikka? Miten tiimin käy? Hajoaako kaikki?

– Ihminen pyrkii kohti koherenssia eli koossa pitävää voimaa. Hän haluaa ymmärtää maailmaa ympärillään.

Tunnelmat vaihtelevat. Joku on innostunut uudesta, joku utelias, yksi jännittynyt ja toinen lamaantunut.

Tiimi voi tukea muutoksessa.

– Yhteisö kantaa parhaimmillaan meitä yli vaikeiden tilanteiden. Tiimi tarvitsee muutoksen käsittelyyn enemmän aikaa kuin normaalissa toiminnassa. On toivottavaa, että ryhmässä voidaan käsitellä asioita, vaikka se menisi rähjäämiseksi.

Muutoksen lainalainen ongelma on, että erilaisuudet ryhmässä korostuvat. Ihmiset menevät ikään kuin taakse päin. Oman huoneen ovi pannaan kiinni, kahvi haetaan äkkiä keittiöstä ja palavereissa istutaan apaattisina. Luovuus on kadonnut.

– Tässä kohtaa tarvitaan vastavoimaa. Ylhäältä päin tulevan tiedon lisäksi täytyy olla vaakasuoraa toimintaa. Hyvän yhteisöllisyyden puolesta kannattaa taistella perustamalla projektiryhmiä, joissa on edustus kaikilta työaloilta.

Näissä ryhmässä jokaisella on oikeus esittää mielipiteensä ja yhtä lailla velvoite huolehtia, että kaikki saavat sanoa mielipiteensä.

” Joku on innostunut uudesta, joku utelias, yksi jännittynyt ja toinen lamaantunut.”

– Jos johtaminen ei toimi, pitää olla jokin kanava, jossa ihmiset voivat purkaa tuntojaan. Yksi tapa on järjestää nettiin kysymys- ja vastauspalsta, jossa asiat otetaan käsittelyyn. Ihmisillä täytyy olla tunne, että homma on jonkun hanskassa.

## Työstäminen

Työstämisen vaiheessa on tarve tulla kuulluksi. Ylikoski kertoo esimerkin eräästä organisaatiosta, jossa naiset perustivat sururyhmän ja kävivät siellä läpi omaa tilannettaan. Myös työterveyshuolto voi olla näissä ryhmässä mukana, jos joku oireilee voimakkaasti. Ja esimiehille pitäisi olla omat vertaistukiryhmät.

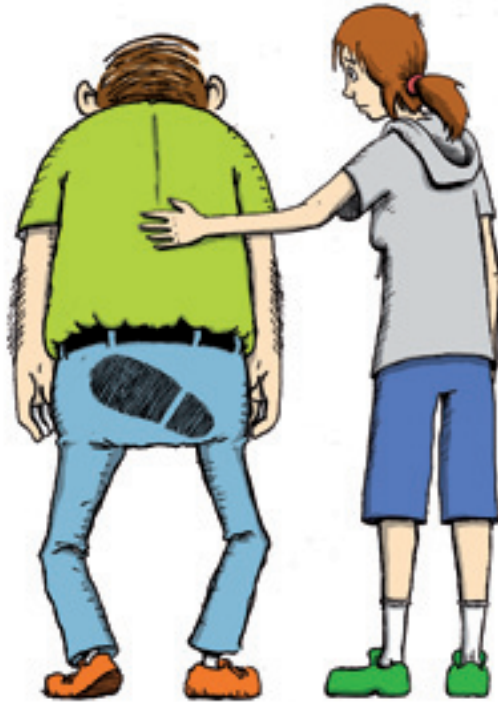
– Kysyvä ja utelias mieli helpottaa muutoksen kohtaamista. Kun tietää, mitä tapahtuu ja miksi tapahtuu, on helpompaa sopeutua uuteen tilanteeseen.

Terveystutkimuksen kannalta ihmisillä on tarve vaikuttaa asioihin, edes niihin pieniin. Kun organisaation toimintaa valotetaan työntekijöille ja esitetään vaihtoehdot, ihmiset huomaavat, että esimerkiksi toimintaa on pakko leikata, jotta työpaikat voidaan pitää. Kun tosiasiat hyväksyy, voi siirtyä tulevaisuuden suunnitteluun.

– Kun luopuu vanhasta, antaa tilaa uudelle. Silloin yksilö on jo pitkällä muutosprosessissa.

Sanotaan myös, että jos muutoksen joutuu kohtaamaan toistamiseen, se on vaivattomampaa. Ai-

”  
Ensimmäinen  
neuvoni on, että älä  
jää yksin.”



emmat kokemukset ovat vahvistaneet ja antaneet suojaa kohdata erilaisia tilanteita.

– Jos edellinen kriisi on jäänyt käsittelemättä, muutostilanne saattaa laukaista ahdistuksia.

Jos tilanne on sitten niin karu, että oma työpaikka lähtee alta, miten tietoon pitäisi suhtautua?

– Ensimmäinen neuvoni on, että älä jää yksin.

Jos tilanne on umpikuja, eikä näe mitään vaihtoehtoja, se on voimakas stressitekijä. Silloin on tärkeää hakeutua ihmisten pariin erilaisiin yhteisöihin. Voi mennä uintiryhmiin, luentopiireihin tai käsityökerhoihin, mikä nyt tuntuu itselle luontevalta.

Entä kuinka tukea työtoveria, joka menettää työpaikkansa?

– Voi kulkea rinnalla ja kysyä miten voit. Ei saa paeta maisemasta, vaan olla tavoitettavissa.

### Verkostoituminen

Muutosorganisaatioissa on välttämätöntä, että luodaan psykologisesti riittävän turvallinen ilmapiiri.

– Alkeellisin menetelmä on sopia yhteiset pelisäännöt. Jokainen saa kertoa mielipiteensä. Lisäksi voidaan toteuttaa trampoliinijohtamista, jossa pareittain kerrotaan ryhmälle mielipide. Kannatan myös ratkaisukeskeistä lähestymistapaa. Ryhmämaailmassa ei ole syy-seurausketjuja, koska ollaan suhteessa toisiin ihmisiin.

Esimiesvalmennuksessa voidaan keskittyä pelkästään muutosprosessin läpiviemiseen, jos tiedetään, että isoja muutoksia on tulossa.

Yksityisissä yrityksissä tehdään usein niin, että johto sulkeutuu ensin jonnekin pohtimaan ratkaisuja tietyksi ajaksi. Sen jälkeen he kertovat päätöksistä työntekijöille. Julkisella puolella ei voi toimia samaan tapaan.

– Ainoa tapa on täydellinen läpinäkyvyys, jolla tarkoitan sitä, että kaikki vaihtoehdot esitellään

työntekijöille. Heille myös kerrotaan, mitä asioita käsitellään missäkin. Sekin on tietoa, että vielä ei tiedetä, miten toimitaan.

Ylikoski kertoo Voikkaan tehtaasta, josta irtisanoittiin 600 henkilöä. Tehdas halusi kaikin voimin tukea irtisanottuja työntekijöitään ja loi sosiaalisen verkoston, johon otettiin mukaan paikallisia yrityksiä, partio, seurakunta ynnä muita tahoja. Tämä niin kutsuttu Voikkaan kylän malli oli niin toimiva, että ihmiset työllistyivät ja vuoden päästä enää sata oli vailla työtä.

– Jos seurakunnissa joudutaan saneeraamaan, yhteistyötä kannattaa harkita, Ylikoski toteaa. ■

### POHDITTAVAA

- Mihin olet muutosten yhteydessä eniten pettynyt, vihainen tai katkera ja mistä arvelet sen johtuvan?
- Mihin olet muutosten yhteydessä tyytyväinen, iloinen tai kiitollinen? Mistä arvelet sen johtuvan?
- Minkälaisia keskusteluja olet käynyt omista tulevaisuudensuunnitelmistasi muiden kanssa tai itsesi kanssa? (Lähde: Työyhteisömuutosmurroksessa, TTK)



Yt-neuvotteluissa mukana olleet henkilöt: Erkki Tourunen, luottamusmies JUKO (vas.), Heikki Hintikka, talousjohtaja, Jukka Kuparinen, kirkkoherra, Jari Sikanen, 2. työsuojeluvastavaltuutettu (nuorisotyön ohjaaja) ja Jouko Nevalainen, työsuojeluvastavaltuutettu. Kuvasta puuttuvat yhteistoimintaryhmän jäsenet Tuula Salmi, työsuojelupäällikkö (hallintosihteerin), Sami Laulajainen, luottamusmies Kirkon alat ry (nuorisotyön ohjaaja) sekä johtoryhmän jäsenet, jotka osallistuivat kutsuttuina kolmanteen eli viimeiseen yt-neuvotteluun, Hillevi Suutala, kirkkovaltuuston puheenjohtaja ja Hannu Lehmonen, kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja.

## Lomautuksilta vältyttiin

Johtava diakoniatyöntekijä Erkki Tourunen joutui kiperään tilanteeseen, kun Äänekosken seurakuntaa uhkasivat lomautukset.

Äänekosken elinkeinoelämää on kohdannut voimakas rakennemuutos, joka on vähentänyt seurakunnan verotuloa. Vuonna 2012 seurakunnan vuosikate näytti 100 000 euroa miinusta, joten säästötarvetta oli. Vuoteen 2015 mennessä pitää säästää lähinnä henkilöstökuluissa jo 400 000 euroa.

Kirkkovaltuusto hyväksyi viime lucianpäivänä seurakunnan budjettiesityksen sellaisenaan, mutta samalla valtuutetut tekivät ponnin, jossa sanottiin, että vuoden 2012 toimintakuluja pitää leikata 100 000 euroa.

Tammikuussa työntekijöille kerrottiin ykskaksyllättäen sähköisen kalenterin kautta, että edessä on kahden viikon lomautukset ja yt-neuvottelut alkavat. Henkilökunta oli ihmeissään. Miksi budjetti hyväksyttiin mutta samassa annettiin säästöponsi? Miksi budjettia ei vain palautettu karsittavaksi, jolloin säästäminen olisi tapahtunut halitummin?

Koko henkilöstön voimin purettiin hämmennystä ja selvitetiin perusteluita. Tyllyltä tuntuva ilmoitustapa sai paljon kritiikkiä.

Erkki Tourunen alkoi ottaa selvää, mitä pitää tehdä. Hän on luottamusmiehenä kolmatta kautta, eli vajaat kymmenen vuotta on takana. Lomautustilanne oli silti aivan uusi. Tourunen oli yhteydessä JUKOon ja Dtl:ään ja sai molemmista paikoista ohjeita ensitoimiin.

Hän teki jäsenistölle tiedotteen, jossa kerrottiin JUKOn kanta, että paikallisesti ei sovita mitään

työntekijöiden etuja heikentävää. Lomautusta vastustetaan, eikä se saa olla ensimmäisiä keinoja säästää. Seurakuntaan oli tulossa investointeja ja uusia kausityöntekijöitä, mutta samaan aikaan käytettäisiin lomautuksia, mikä tuntui oudolta. Tourunen yritti perustella, ettei näin voi tehdä.

Seuraavissa neuvotteluissa päästiin jo hieman eteenpäin.

Työntekijöille järjestetty kysely oli lopulta ratkaiseva tekijä. Paperissa kysyttiin, onko myös muita säästökohteita kuin henkilökunnan palkkakulut. Työntekijät ehdottivat erinäisiä tapoja supistaa toimintaa. Esimiehet ja koordinaattorit laskivat säästöjen tarkat euromäärät.

Seuraavaan kokoukseen kutsuttiin paikalle myös seurakunnan johtoryhmä. Lopulta saatiin kasaan sellainen paketti, että lomautuksilta vältyttiin. Säästöjä kerättiin yhteensä 85 000 euroa, mikä tarkoittaa toiminnan leikkaamista.

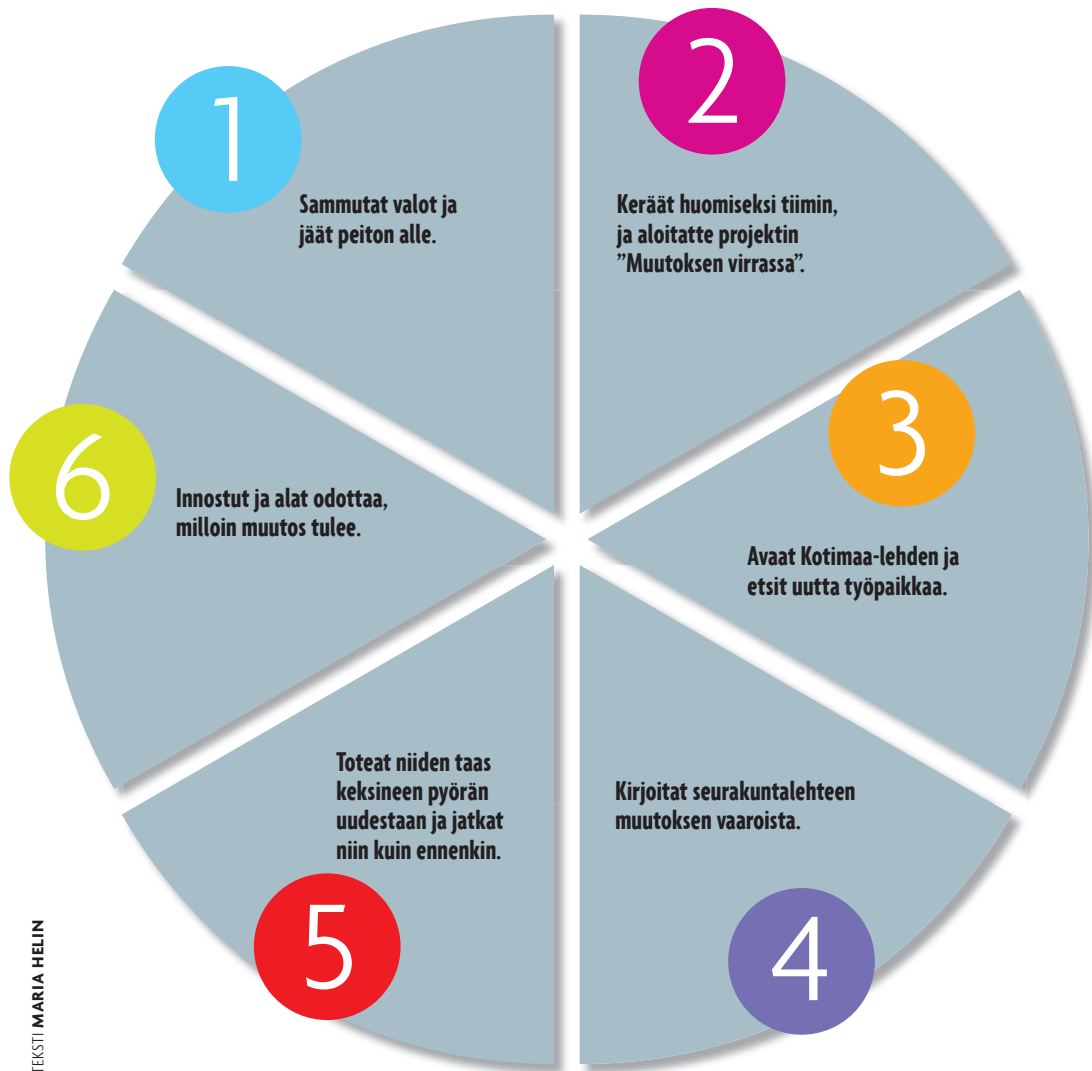
Ensi kesänä ei järjestetä diakonialeirejä. Päiväkerhomaksuja joudutaan nostamaan, eikä sijaisia automaattisesti palkata. Nyt näistä leikkauksista pitää vielä tiedottaa yhteisesti seurakuntalaisille ja kertoa, miksi toimintaa on supistettu.

Vaikka prosessi toi ylimääräistä painetta oman työn päälle, vaikuttamisen mahdollisuus tuntui Erkki Tourusesta hyvältä. Neuvotteluhenki parantui, ja molemmin puolin oli tunne, että tultiin kuulluksi. Lopputuloksen selvittäminen oli rohkaisevaa. ■



# Muutos

Kun tiedät, että muutos tulee, tunnistatko reagoititapasi?



TEKSTI MARIA HELIN

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

## TULE NÄKYVÄKSI!

” POISSA SILMISTÄ – POISSA MIELESTÄ ” on sanonta, joka pitää ottaa nyt vakavasti. Miten sinun työsi näkyy? Milloin sinusta työntekijänä on viimeksi ollut kuva ja tehty juttu paikallislehteen? Välttelitkö haastattelun antamista tai kuvaan joutumista?

Tilastot puhuvat karua kieltä nuorisotyöntekijöiden määrän vähentymisestä. Viimeisen kolmen vuoden aikana seurakunnista on vähentynyt 62 nuorisotyöntekijää. Vuodesta 2002 lähtien kirkosta on vähentynyt 91 erilaisilla nimikkeillä ollutta nuorisotyöntekijää. Diakoniatyössä vähennykset eivät ole olleet yhtä dramaattisia, mutta suunta ja huoli on sama: seurakunnat jättävät täyttämättä avoimeksi jääviä virkoja.

Samanaikaisesti vuosina 2002–2011 lapsityöntekijöiden määrä on noussut 420:llä. Henkilömäärä ei ole merkittävästi lisääntynyt vaan iltapäiväkerhotoiminnan ostopalvelusopimuksilla ovat seurakunnan pystyneet työllistämään osa-aikaisia työntekijöitä pitempiin työsuhteisiin. Lapsityöntekijöitä käytetään yhä enemmän varhaisnuorisotyön sektoriin kuuluvien toimintojen järjestämiseen.

Ylivoimaisesti eniten kirkkoon on toiminnalliselle sektorille palkattu seurakuntapappeja, joiden määrä on tarkasteluajanjaksolla lisääntynyt 152:lla.

Monissa seurakunnissa on vireillä henkilöstön vähentämisiä, jotka kohdistuvat diakonia- ja nuorisotyöhön. Paikallisseurakunnat tekevät nämä päätökset. Meidän jäsenemme tekevät työtä, joka jää liian usein näkymättömäksi.

Varhaisnuorten kerhotoiminnan takana on

ammattitaitoinen nuorisotyönohjaaja, joka on kouluttanut kerhonohjaajat, antaa jatkuvasti tukea kerhomateriaalien ja henkilökohtaisen ohjauksen muodossa vapaaehtoisille toimijoille.

2-vuotista isoskoulutusta ei pappisvoimin viedä läpi.

Kun diakoniatyöntekijä tekee pitkäjänteistä työtä moniongelmaisen perheen auttamiseksi, siitä ei oteta massatilaisuuksia tai tehdä perhelämpöä kuvaavia lehtiotsikoita. Säännöllisen viikkotoiminnan ja yksilöllisen kohtaamisen takana on aina ammattitaitoinen ja hyvin työnsä tehnyt työntekijä. Nämä ansaitsevat tulla näkyväksi.

Anna työllesi kasvot. Anna juttuaihe paikallislehteen.

Nuorisotyönohjaajan virran täyttämättä jättäminen on aina arvovalinta, jossa seurakunnan varhaisnuoret jäävät vaille seurakunnan leiri- ja kerhotoimintaa. Diakoniaviran täyttämättä jättäminen on aina arvovalinta, jossa kirkko hylkää heikoimmassa asemassa olevat ihmiset. Sana ja teot eivät ole yhtä. ■



KUVA RUUSUKUVA | TARIA ENGBLOM

# AMMATTIKOULULAISTEN ASIALLA

*Miksi ammattikoulutyössä lähtökohta on usein syrjäytymisen ehkäisy? Onko seurakunnassa paikkaa nuorelle, jonka mielestä yhteislaulaminen tai askarteleminen ei ole se paras tapa viettää vapaa-aikaa?*

**K**un nuori siirtyy pois peruskoulusta ja ker-  
too jatko-opinnoistaan, kuulen usein lauseet: ”Meen amikseen, kun en oo lukumiehiä.” Vanhemmilta kuulee tuota samaa: ”Ei meidän Pekka ole lukijapoikia, ennemmin tekijämiehiä. Sen takia hän ei mennyt lukioon.”

Omaa koulutustietä peilataan vahvasti ylioppilastutkintoon. Lukiolaisten ei tarvitse perustella opiskeluvaihtoaan, mutta ammattikoululaisten täytyy. Vaikka ammatti-ihmiset ovat tämän yhteiskunnan selkäranka, voi nuori joutua opiskeluvaihtoon vuoksi asettumaan tiettyyn raskaaseen elämäntilanteeseen, jota me muut ihmiset ja rakenteet tahtomattammekin tuemme. Ammattikoululaisten saa amiksen sosiaalisen statuksen.

Kouluterveyskyselyt kertovat karua tietoa. Tilastollisesti ammattikoululaisten elämäntilanteet ovat huomattavasti enemmän repähtäneet kuin lukiolaisten. Tämäkin liittyy minusta sosiaaliseen statukseen. Usein ammattikoululaisten joutuvat ottamaan koviksen roolin pärjätäkseen omassa opiskelijayhteisössään, mutta myös suhteessa muihin opiskelupolkuun kulkeviin. Kärjistäen väitän, että tämä osaltaan johtaa suoraan liialliseen alkoholin käyttöön, tupakointiin ja huumeuskokeiluihin tai ylipäätään syrjäytymisvaaraan.

## Kirkon ammattikoulutyö

Huolimatta siitä, että kirkolla on ansiokasta oppilaitostyötä ja nuorisotyönkään laatua on turha

väheksyä, minulla on oletus, ettei ammattikoulu oikein tahdo kuulua selkeästi kenenkään toiminta-alueelle.

Tässäkin asiassa on tietysti paljon alueellisia eroja. Suureksi osaksi ammattikoululaiset kuuluvat siihen ikäryhmään, joka on nuorisotyön kohderyhmää, mutta samalla on automaattisesti selvää, että nuorisotyötä tehdään lukiolaisten parissa. Ammattikoulu ei siis ole yleisesti nuorisotyön pelipaikkoja kuten taas lukiot ovat. Kunnostautuneita oppilaitospastoreita ja muutama diakonikin löytyy toki sieltä täältä, mutta oppilaitostyö on profiloitunut enemmän ammattikorkeakoulu- ja yliopistomaailmaan.

Seurakunnasta ammattikouluun mennään tekemään töitä useasti syrjäytymiskärki edellä. Ammattikoulun yhteydessä nuorisotyön ohjaajat tai diakonit eivät puhu ensimmäisenä osallisuudesta, vaikuttamisesta tai oppilaskuntatyöstä, kuten tehdään vaikka lukiolaisten kanssa. Lähtökohta ammattikoulutyölle on usein syrjäytymisen ehkäisy ja sen korjaaminen.

Mitkä olisivat niitä keinoja ja työmuotoja, jossa kohtaisimme ammattikoululaisten mahdollisimman tasavertaisina, ilman koulutukseen liittyvää sosiaalista statusta?

Opiskeluideni loppu-työssä suunnittelimme ammattikoulussa opiskelevien nuorten kanssa yhteisöllistä toimintaryhmämallia ammattikoulun aloittaville nuorille. Yhtenä tärkeimpänä asiana toiminnassa oli nuorista se, että heti jos se leimau-



tuu vähääkään ”tällä yritetään nyt välttää syrjäytymisen” -toiminnaksi, sinne ei tule vapaaehtoisesti kukaan, eikä eritoten ne, jotka ovat syrjäytymisvaarassa. Nuorista toiminnan pitää tuntua kaikille mahdolliselta. Kun ammattikoulutyötä rakennetaan, tuo on arvokas läksy. Tämä tulee huomioida eritoten toiminnan imagossa ja markkinoinnissa.

## Syrjäyttääkö seurakunta?

Uskallan väittää, että suhtautumisemme ammattiin opiskeleviin nuoriin on hyvin asenteellista. Teimme isokoulutusnuorten kanssa komediaa ammattikoulun ja lukion eroista, ja hämmästyin, kuinka helposti lukioon ja ammattikouluun liittyvät stereotyyppit löytyivät nuorten keskusteluista. Nuorilla oli myös kokemus siitä, että heidät leimataan ulkoapäin rooleihinsa, joista on vaikea vapautua. Tässä - ikävä kyllä - seurakunta ei taida tehdä poikkeusta. Nuoret pitävät hyvinä tilanteita, joissa pakka sekoittuu luonnollisesti ja koulutuksen antama sosiaalisen statuksen merkitys häviää.

Seurakunnan nuorisotyö rakentuu useasti rippikoulun, isokoulutuksen, kerhonohtajakoulutuksen tai muiden koulutusten ympärille. Tämä on luonnollinen ja järkevä valinta työresurssien käytössä, mutta onko koulutuksenomainen sisältö sitenkään aina kaikille mahdollinen, vaikka siitä olisi tehty kuinka toiminnallista tahansa? Osa nuorista haluaa useasti pelkästään olla, ilman suorituksia ja kehittymistä vapaa-ajallaan. Mitä me heille tarjoamme? Onko seurakunnan nuorisotyössä paikkaa

nuorelle, jonka mielestä yhteislaulaminen tai askarteleminen ei ole se paras tapa viettää vapaa-aikaa? Liian usein toimintaa suunnittelee ja mieltii helpojen nuorten kautta. Toiminnan rakentaa omien mukavuusalueidensa kautta kliiniseksi ja nätiksi, etteivät siihen vähääkään rosoisemmat persoonat enää mukaan mahdu. ■

Kirjoittaja on Mikkelin Tuomiokirkkoseurakunnan nuorisotyön ohjaaja.

## ASENNEKASVATUSTA

Ammattikoulutus tarjoaa samat etenemismahdollisuudet ja arvot sinällään kuin ylioppilastutkinto. Yhteiskunta ei pärjaisi hetkeäkään ilman ammattilaisia. Voisi puhua myös meistä työntekijöistä. Toki syrjäytymisen ja sosiaaliset ongelmat ovat tärkeitä asioita, ja niiden torjumiseen on laitettava paljon voimavaroja. Tästä huolimatta suhtautumisemme ammattikoulutyöhön on melko yksipuolista. Irtoaisiko meiltä vähän enemmän työnäkyä ihan perustyyppien ammattikoulussa pääsääntöisesti perusnuorten parissa? Omaa nuorisotyötä tehdessämme ja leirejä suunnitellessamme tulisi koko ajan pitää muistilappua otsassa, että sisällöt tulee pitää sen kaltaisina, etteivät ne rajaa elävöisintäkään ammattikoululaispoikaa tai lukiolaistyttöä pois.

# MIKÄ ON LUOTTAMUSMIES?

**L**uottamusmies toimii henkilöstön edustajana, ja hänet valitaan vaaleilla. Kullakin pääsopijajärjestöllä (JUKO ry, Kirkon Alan Unioni ry ja Kirkon alat ry) on tietyin poikkeuksin omat luottamusmiehensä.

Luottamusmiehen valinnasta, tehtävistä, asemasta ja toimintanedellytyksistä on sovittu kirkon luottamusmiessopimuksessa. Jukolainen luottamusmies toimii kaikkien jukolaisten ammattijärjestöjen edustajana jäljempänä kuvatuissa tehtävissään riippumatta siitä, mihin ammattijärjestöön hän itse kuuluu.

Luottamusmies on osa luottamusmiesjärjestelmää. Vastinparina hänellä toimii useimmiten työnantajan edustajana toimiva kirkkohera, talouspäällikkö tai muu esimiesasemassa oleva henkilö. Menestyksekkään toiminnan yhtenä edellytyksenä on se, että luottamusmies ja työnantajan edustaja pystyvät toimimaan yhdessä rakentavasti ja hyvässä hengessä myös silloin jos asioista ollaan eri mieltä.

Luottamusmies on perehtynyt virka- ja työehtosopimuksiin ja muihin palvelussuhteen ehtoja määrittäviin päätöksiin ja määräyk-

siin. Hän on todennäköisesti käynyt luottamusmieskursseja ja osallistunut luottamusmiesten neuvottelupäiville. Hän voi myös konsultoida oman ammattijärjestön ja JUKOn asiantuntijoita tulkintatilanteissa.

Luottamusmies on siis palvelussuhteen ehtoihin hyvin perehtynyt asiantuntija, jolla on käytössään myös taustatukea.

## Neuvoo ja opastaa

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on ensinnäkin paikallistasolla edistää virka- ja työehtosopimusten toteuttamista ja asianmukaista soveltamista. Järjestelmän puitteissa käsitellään myös yhteistoiminnallisesti työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyviä palvelussuhteisiin liittyviä kysymyksiä. Järjestelmällä pyritään ratkaisemaan paikallisesti työnantajan ja työntekijöiden välille sopimusten soveltamisesta ja tulkinnasta mahdollisesti syntyvät erimielisyydet tehokkaasti, asianmukaisesti ja nopeasti.

Luottamusmiehen tehtävät johdetaan luottamusjärjestelmän tarkoituksista. Todennäköisesti luottamusmiehen näkyvimpana tehtävänä edustamansa henkilöstöryhmän suuntaan on virka- ja

työehtosopimusten soveltamiseen liittyvien kysymysten käsitteleminen.

Luottamusmies neuvoo ja opastaa jukolaisia viranhaltijoita ja työntekijöitä, mikäli näillä on kysymyksiä vaikkapa vuosiloman määräytymisestä tai työajasta. Tätä neuvontatyötä luottamusmies voi tehdä, vaikka sinänsä mitään erimielisyyttä työnantajan kanssa ei olisiakaan.

Luottamusmiehellä on keskeinen rooli kirkon palkkausjärjestelmän paikallisessa soveltamisessa. Luottamusmiehet tarkistavat tarvittaessa tehtävänkuvauksia, ottavat kantaa tehtävien sijoittamiseen vaatavuusryhmiin ja seuraavat yleisestikin palkkausjärjestelmän toimivuutta. Näissä tilanteissa luottamusmiehet ottavat ensinnäkin kantaa tarvittaessa yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkkauksen määräytymiseen ja toisaalta laajemmin seurakuntatasolla palkkauspöytäkirjan yleistä.

Mahdollisessa virkaehtosopimuksen tulkintaerimielisyystilanteissa luottamusmies voi lähestyä työnantajan edustajaa asian selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Näissä tilanteissa luottamusmiehen puoleen kääntyminen helpottaa myös

kyseisen työntekijän asemaa, koska hänen ei tarvitse itse paneutua usein varsin monimutkaisiin sopimuksiin tai lainsäädäntöön. Vaikka luonnollisena tarkoituksena on mahdollisten tulkintaerimielisyyksien ratkaiseminen paikallisesti, luottamusmies voi saattaa erimielisyyden edelleen liittotason käsittelyyn.

## Välittää kentän ääntä

Luottamusmies on usein mukana työnantajan kehittämisryhmissä tai muissa vastaavissa ryhmissä, joissa suunnitellaan tulevaisuuden toiminnan muotoja ja vaikutuksia. Jäsenten suuntaan luottamusmiehen rooli tässä tehtävässä ei ole niin konkreettinen ja näkyvä kuin yksittäistapauksessa palvelussuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiesten osallistuminen tämänkaltaisiin tehtäviin lisääntynee.

Työryhmässä luottamusmies osaltaan varmistaa, että esimerkiksi muutostilanteissa palvelussuhteen ehdot ja henkilöstön asemaan vaikuttavat tekijät huomioidaan. Luottamusmies tuo näissä ryhmissä esiin myös henkilöstön näkökulmia muutoin. Hän voi selvittää etukäteen edustamiensa henkilöiden näkemyksiä käsiteltäviin asioihin

esimerkiksi ennen yhteistoimintaelimen tai kehittämisryhmän kokousta. Tällä tavoin niin sanottu kentän ääni voi välittyä aidosti päätöksentekijöille.

Yhtenä luottamusmiehen tehtävänä on hoitaa tiedonvälitystä työnantajan ja henkilöstön välillä. Tiedonvälityksen rooli korostuu erityisesti muutostilanteissa, ja se on kaksisuuntaista. Luottamusmies voi informoida työnantajaa tai viedä aktiivisesti eteenpäin konkreettisia henkilöstöltä tulleita kehittämisajatuksia. Kehittämisajatuksen ei tarvitse liittyä välttämättä palvelussuhteen ehtoihin, vaan esimerkiksi työyhteisön toimivuuden parantamiseen. Luottamusmies voi viestittää myös heikkoja signaaleja työyhteisöstä työnantajan edustajalle jo etukäteen.

Luottamusmies toimii edellä kuvatulla tavalla monessa roolissa ja vaikuttavuudeltaan erilaisissa tehtävissä. Olennaista on kuitenkin se, että luottamusmies on jukolaisen henkilöstön edustaja, ja hänen luottamusmiesammattitaitonsa on jokaisen jukolaisen käytössä. ■

**Kirjoittaja on JUKOn yliopistosektorin neuvottelupäällikkö, joka toimii myös kirkon sektorilla.**

” Hän on palvelussuhteen ehtoihin hyvin perehtynyt asiantuntija, jolla on käytössään myös taustatukea.”

## Fakta

### LUOTTAMUSMIES

- olennainen osa sopimusjärjestelmää
- pääsopijajärjestön (akavalaisilla JUKO) asettama henkilöstön edustaja
- voidaan asettaa, jos työntajajyksikössä toteutuvat seuraavat ehdot:
- vähintään 5 jukolaisen järjestön jäsentä = 1 luottamusmies
- vähintään 35 em. jäsentä = 2 luottamusmiestä
- vähintään 65 em. jäsentä = 3 luottamusmiestä
- varsinaisten lisäksi 1 varaluottamusmies
- valitaan kolmeksi vuodeksi
- seuraava kausi 2013–2015
- Vaalit ovat loka-marraskuussa!

# MIKÄ SEURAKUNTIEN RAKENTEISSA MUUTTUU?

**S**eurakunnat, niiden työtavat ja työntekijöiden arki ovat olleet viime vuodet voimakkaassa muutoksessa. Tähän ovat vaikuttaneet ennen kaikkea toimintaympäristön vauhdikas muuttuminen, seurakuntien omat hallinto- ja toimintarakenteiden kehittämistarpeet sekä kunta- ja palvelurakenteen uudistaminen.

Kokonaiskirkon tasolla on jo vuosia pohdittu paikallistason rakenteiden mahdollisimman tarkoituksenmukaista järjestämistä.

Tammikuussa Kirkkohallituksen täysistunto otti vastaan seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportin, jossa puntaroidaan kirkon ja erityisesti seurakuntien rakenteiden tulevaisuutta. Raportissa esitetään rakennemuutokselle kolmea eri vaihtoehtoa mallia.

Ensimmäisessä mallissa seurakuntarakenteissa seurataan edelleen kuntarakenteiden kehittämistä, toisessa kehitetään kirkon rakennetta uuden, niin sanotun rovastikunta-rakennemallin mukaisesti ja kolmannessa kehitetään kirkon rakennetta uuden, niin sanotun hiippakunta-rakennemallin

mukaisesti.

Tämän kirjoituksen puitteissa ei ole mahdollista avata eri mallien ominaispiirteitä, mutta raportti on tutustuttavissa kirkon sakastisivustolla. Seurakunnilla ja hiippakunnilla oli mahdollisuus antaa palautetta raportista ja esitetyistä malleista huhtikuun loppuun mennessä. Tässä vaiheessa on vielä mahdotonta sanoa, mihin suuntaan uudistus etenee.

Tavoitteena on, että kirkon rakenneuudistuksen aikataulu pidetään vireillä olevan kuntauudistuksen tahdissa. Seurakuntien ja hiippakuntien palautteiden pohjalta kootut johtopäätökset viedään kirkolliskokoukseen marraskuussa 2012. Mahdollisesti tarvittavat kirkokolain muutokset valmistellaan ja viedään kirkolliskokoukseen siten, että kirkon uusi hallintorakenne olisi käytettävissä, kun uusi kuntalaki astuu voimaan.

## Kirkon omat muutostavoitteet

Tulevalla kuntauudistuksella on nykytilanteessa väistämättömät vaikutuksensa seurakuntiin. Kirkon omaa paikallistason rakennetta pohdittaessa on monesti todet-

tu, että kirkon muutoshaasteisiin ei välttämättä pystytä parhaalla mahdollisella tavalla vastaamaan seuraamalla ainoastaan kuntarakenteiden kehitystä.

Kirkko onkin määritellyt omat tavoitteensa rakenteen uudistamiselle. Tavoitteita on kuusi: jäsenlähtöisyyden ja erilaisten jäsenidentiteettien mahdollistaminen, monipuolisen toiminnan turvaaminen, läheisyysperiaatteen ja yhteisöllisyyden edistäminen, seurakuntien talouden polarisaation vähentäminen ja taloudellisen vakauden lisääminen, työvoimaresurssien nykyistä joustavampi käyttö sekä johtamisen ja hallinnon yksinkertaistaminen.

## Vaikutukset minuun ja sinuun

Muutosten edessä on aina syytä yhdessä kysellä, mitä pidetään tärkeänä ja tavoittelemisen arvoisena. Seurakuntamuutostilanteissa uudistuksen tavoitteet näyttäivät aivan liian usein jääneen henkilöstölle epäselviksi. Tutkimusten mukaan onnistunut liitosprosessi kuitenkin edellyttää, että henkilöstö on mukana rakennemuutoksen suunnittelussa ja toteuttamisessa jo varhaisista vaiheista alkaen.

”**Onnistunut liitosprosessi kuitenkin edellyttää, että henkilöstö on mukana rakennemuutoksen suunnittelussa ja toteuttamisessa jo varhaisista vaiheista alkaen.**”

Psykologit kuvaavat, että suurissa muutoksissa – koskivatpa ne sitten henkilökohtaista elämää tai työtä – ihminen käy läpi neljän perustunteen aallon: pelon, vihan, surun ja ilon. Pelolle on tyypillistä vaihtoehtojen kaventuminen tai täydellinen sokeus eri vaihtoehtoilta. Viha kohdistuu usein paitsi muutokseen myös muutoksen taustalla vaikuttaviin henkilöihin. Vanhasta luopuminen synnyttää surun. Kaiken tämän jälkeen muutos voi tuoda ilon, uuden innon ja toiveikkaan suhtautumisen tulevaisuuteen.

Seurakuntaliitosten keskellä edellä kuvattu perustunteiden aalto saattaa lainehtia lempeästi, mutta usein se lyö vastaan myrskyaallon tavoin. Siksi suuret muutokset vaativat aikaa sekä asioiden tiedostettua ja tiedostamatonta työstämistä. Eri ihmisten muutosvalmiuden tutkiminen auttaa tunteiden työstämisessä.

## Romahtavatko osallistujamäärät?

Tehdyissä seurakuntaliitostutkimuksissa pääosa seurakuntalaisista arvioi, että rakennemuutoksella ei

ole ollut mitään seurauksia hänen hengelliseen elämäänsä, jäsenyyteensä, mahdollisuuksiinsa osallistua toimintaan tai tunteeseensa seurakunnan tuttuudesta.

Toisaalta on tutkittu liitosten vaikutusta todelliseen osallistumisaktiivisuuteen. Tulokset ovat hyvin erilaiset riippuen siitä, minkä tyyppisistä tilaisuuksista on kyse. Vapaaehtoisten määrän ei ole todettu liitoksissa vähentyneen eikä yhteisvastuukeräyksen keräystuotokkaan ole muuttunut. Sen sijaan esimerkiksi lapsi- ja diakoniatyön tavoitavuuteen ja kattavuuteen 2000-luvulla toteutetut liitokset ovat vaikuttaneet negatiivisesti.

Seurakuntien muutoksissa on monin paikoin keskitytty lähinnä rakenteiden luomiseen. Varsinainen seurakuntatoiminnan kehittäminen pääsee alkuun vasta, kun tilanne muutoksen jälkeen on tasaantunut. Jatkossa liitosseurakunnissa onkin kiinnitettävä jo suunnitteluvaiheessa erityistä huomiota esimerkiksi kasvatus- ja diakoniatyön jatkuvuuteen.

## Vanhan menettäminen ja taakse jättäminen

Seurakuntarakenteiden muuttues-

sa kuulee usein kuvauksia ”pienistä, kauniista, ketteräliikkeisistä ja omillaan toimeentulevista seurakunnista” – ja siitä, kuinka suurempi tulee ja syö pienemmän. Nämä kokemukset ovat vahvoja. Seurakuntaliitosten ja yhteisöllisyyden välinen suhde on kuitenkin hyvin monimutkainen ja suurten yhteisöjen tuoma hyöty tai haitta ei ole yksiselitteisesti mitattavissa.

Suremisella ja arvostelulla on toki aikansa, mutta jossain vaiheessa sille on tarpeen laittaa pisteen ja katsoa avoimesti ja rohkeasti eteenpäin. Jokainen työyhteisön jäsen voi omalta osaltaan katkaista negatiivisuuden kierteen.

Uutta edeltää usein loppuminen, vanhan menettäminen ja taakse jättäminen. Tätä seuraa välivaihe, joka saattaa olla hyvin kaaoksen omainen. Lopulta koittaa uuden alku. Muutos haastaa oppimaan ja oppiminen mahdollistaa muutoksen. Oppiminen on merkki elämästä – sitä kautta on löydettävissä uutta happea myös arjen tekemiseen. ■

**Kirjoittaja on projektipäällikkö Kirkkohallituksessa.**

ahaa



## Elokuvat toimivat

Kassu Vehkaoja käyttää ammattimaisesti elokuvanteon prosessia nuorisotyön välineenä, mikä on ainutlaatuista Suomessa.

**S**otkamon seurakunnan nuoret ovat tehneet ammattimaisia elokuvia vuodesta 2006.

– Projekti opetti sitoutumista, näkemysten jakamista, sosiaalisia taitoja ja hirmu listan leffatyöskentelyyn sisältyviä juttuja, tiivistä 20-vuotias poika kokeestaan.

Elokuvia on valmistunut viisi. Kuudes saa ensi-iltansa joulukuussa.

Nuorisotyöntekijä **Kari-Pekka ”Kassu” Vehkaoja** aloitti elokuvatoiminnan elokuvanteekijä **Miika J. Norvannon** kanssa, joka oli seurakunnan nuoria aikuisia. Ensimmäisen elokuvan valmistuttua he päättivät jatkaa elokuvien tekemistä nuorten kanssa.

– Ajatus lähti siitä, että oli sopiva ihminen, jonka osamista halusin valjastaa nuorten hyväksi, kuvaa Kassu idean kehittymistä. Toisen elokuvanteon aikana siirryttiin kerhomuodosta elokuvanteon prosessiin.

– Tahdomme antaa nuorille vastuuta ja onnistumisen koke-

muksia turvallisessa ympäristössä.

– Syväluotaava elokuva-alaan tutustuminen antaa eväitä omien taitojen ja vahvuuksien löytämiselle. Tämänkaltaisen työmuoto on myös mahdollisuus tavoittaa ja innostaa mukaan myös syrjäytymisvaarassa olevia nuoria.

Kuvauksissa vastuullista tekemistä on kameran edessä ja takana. Ydinryhmä koostuu 10–15 henkilöstä. Kuvauksen ryhmäko on 30–50 henkilöä.

Alkusuksyllä kootaan uusi ryhmä, 14–18-vuotiaita nuoria. He aloittavat listaamalla elämänsä liittyviä kiinnostavia teemoja ja aihealueita. Niitä jalostetaan porukalla useampi kuukausi. Sitten vihdoinkin ollaan siinä vaiheessa, että käsikirjoitus on valmis ja päästään kuvauksiin.

– Lähtökohtana on, että nuoret saavat kertoa oman tarinansa.

Kaiken pohjana on kristillinen näkökulma.

– Haluamme olla tekemässä elokuvia, jotka puhuttelevat. Ideoinnin ja käsikirjoituksen suun-

nittelun ohessa käydään läpi elokuvakerronnan perusteita, jotta tarina osataan muuttaa elokuvaksi, Kassu kuvailee prosessia.

Toiminnan tueksi perustettiin Versova puu ry. Yhdistyksen kautta haetaan varoja toimintaan. Seurakunnan tuki on elintärkeä, ja sen lisäksi tukijoita on saatu maakunnasta sekä valtakunnallisestikin.

– Nuoret ovat olleet innostuneita ja antaneet hyvää palautetta. Kommentit kuten: ”Tää on paras harrastus, mitä mulla on koskaan ollut!” kuvastaa aika hienosti tunnelmia.

– Vierailin versovapuu.fi-sivustolla ja hankin elokuvan. Jokaisen leffan kohdalla oli lista aihealueista, joita voi käyttää niin ripareilla kuin nuorten toiminnassa, nuorisotyöntekijä kertoo kokemuksestaan elokuvista.

– Vanhempainillassa elokuva toimii erityisen hyvin. Voisin käyttää näitä leffoja myös suuremmassa tapahtumissa.

– Parasta on, että julkisen esittämisen oikeus kuuluu hintaan! ■

opiskelija



**LAURA KOSKINIEMI**  
Dtt:n Helsingin Diakin yhdysoiskelija  
laura.koskiniemi@student.diak.fi

## Työyhteisö voimavarana

**M**IKÄ SAA SINUT lähtemään töihin tai kouluun joka päivä? Onko palkka ainut motiivisi työnteolle tai opiskelulle? Jotain työtä on tehtävä, jotta elämisen saa maksettua. Entä millaiselta työpaikalle meneminen sinusta tuntuu? Jos työpaikalla tai opiskeluympäristössä on hyvä ilmapiiri, on sinne lähteminen mieluista. Toivon, että sinunkin kohdallasi on näin.

**MUUTAMIA PÄIVIÄ SITTE**n minua pyydettiin sijaiseksi vanhaan työpaikkaani. Olin innoissani, sillä pidän työpaikastani enkä ole ollut siellä pitkään aikaan opiskelun takia. Yksi asia minua kuitenkin jännitti: lähtöni jälkeen moni vanhoista työkavereista oli jäänyt äitiyslomalle tai vaihtanut työpaikkaa ja uusia työntekijöitä oli tullut tilalle. Mieleeni tuli paljon kysymyksiä siitä, mikä merkitys työkavereilla on työnteokseen. Miten uudet ihmiset ottavat minut vastaan? Huolet osoittautuivat turhiksi, sillä myös uudet työntekijät olivat oikein mukavia.

Oltuani pitkään poissa ikävöin työkavereitani. Heidän kanssaan yhteistyö sujuu ja jokainen voi olla oma itsensä. Autamme toisiamme vaikeissa tilanteissa. Mielestäni työyhteisössämme jokaisella on hyvä olla. Kun työpaikalla on hyvä ilmapiiri, se välittyy myös asiakkaille. Niin kummalliselta kuin se

kuulostaakin, teemme siis parempaa asiakastyötä, jos olemme ystävällisiä työkavereillemme.

Vaikka tahtoisin, en ole aina mukavaa seurata – eikä kukaan meistä. Kaikkien kanssa ei voi olla paras kaveri, mutta aina pitäisi tulla toimeen. Se kuuluu jokaisen työntekijän toimenkuvaan. Riita kollegan kanssa voi saada alkunsa pienestä asiasta, mutta kasvaa niin suureksi, että se vie kaiken energian ja ajatukset. Olisi surullista, jos täytyisi etukäteen murehtia siitä, kenen kanssa joutuu tekemään töitä päivän aikana. Uskon, että jokainen mieluummin yllätty iloisesti töihin tullessaan.

”**Onko työpaikkani enää entisensä, kun osa henkilökunnasta on vaihtunut?**”

**LUONNOLLISETI ITSE TYÖ** on suurin syy töihin lähtemiseeni. Sen vuoksi työnantajani

kutsui minut. Hänellä oli työtä, joka kaipasi teki-jäänsä. Minun näkökulmastani tärkeimpänä motiivina voisi olla palkka, mutta toivon, ettei niin tule koskaan käymään. Pelkään sen kyynistävän minua. Pidän työstäni, sillä se antaa minulle mahdollisuuden toteuttaa itseäni ja huomata, että voin auttaa asiakkaitani.

Vaikka muun henkilökunnan tapaaminen ei ole varsinainen syy töihin lähdölle, se tekee siitä mukavampaa. Mukavat työ- ja opiskelukaverit on arjessa suuri voimavara! Toivon, että myös sinä voit nauttia heistä ja olla sellainen. ■

# Työntekijäkokous vaatii kehittämistä

Jokainen seurakunnan työntekijä osallistuu kokouksiin. On tiimipalavereita, keskiviikkokokouksia ja työntekijäkokouksia. Eri paikoissa työtä tekevät ihmiset tarvitsevat tilanteita, joissa tullaan yhteen, puhutaan menneestä ja suunnitellaan tulevaa.

Kokoukset ovat yhteisöllisiä jakamisen paikkoja, mutta myös monien tunteiden ja odotusten temmelyskenttiä. Kokemukset niiden toimivuudesta ovat hyvin monenlaisia, ja samasta kokouksesta saatetaan lähteä hyvin erilaisilla mielialoilla. Tampereen hiippakunnassa tehtiin vuoden 2011 lopussa kysely kokouskulttuurista. Avaamme tässä artikkelissa tuon kyselyn tuloksia, kerromme havaintojamme sekä annamme muutamia konkreettisia kehittämisehdotuksia. Artikkelissa keskitytään työntekijäkokoukseen, mutta tulokset ovat hyvin siirrettävissä muihinkin kokouksiin.

## Millaisin odotuksin tulemme?

Kokoukseen saapuu ihmisiä, jotka kantavat mukanaan erilaisia kokemuksia kokouksista ja yhteisestä työskentelystä. Kokoukselta odotetaan erilaisia asioita, eivätkä ne välttämättä toteudu.

Osa odottaa työntekijäkokoukselta yhteisöllistä, sosiaalista ja jopa sielunhoidollista kokemusta. Toiset

taas haluavat kokousten keskittyvän asioihin.

*”Tultais joskus kokoukseen ilman mitään lappulippuja. Ja sit et kaikki saa puhua.”*

*”Työkokous ei ole ensisijainen purkupaikka. Usein tunne-elämän ongelmista kärsivät haluavat järjestää demonstraation, johon jotkut reagoivat syyllisyyden kautta.”*

Kokousten sisällöllisissä odotuksissa näkyy toinen selkeä ero. Odotus päätöksistä voi törmätä haluun visioida ja tutkia.

Ei puhuta pienistä asioista, jotka voi tiedottaa muutenkin. Aika pitäisi käyttää yhteisten linjojen sopimiseen.”

*”Haluan kehittää tehtävälleen työkokouksia siihen suuntaan, että niissä päästään tutkimaan seurakunnassa tehtävää työtä ja toimintaympäristön muutoksia.”*

## Valmistautuminen

Osanottajilla on oltava mahdollisuus ja halu valmistautua kokoukseen. Vain 25 prosenttia vastaajista ilmoitti valmistautuvansa kokouksiin aina, ja 6 prosenttia kertoi, ettei koskaan valmistaudu työntekijäkokouksiin. Ne, jotka valmistautuvat

kokoukseen, myös saavat niistä enemmän.

*”Tietyt tyytit tulevat kokouksiin nukkumaan. Vasta, kun heitä puhutellaan nimellä, he havahtuvat ja kysyvät, että niin mistä olikaan kyse.”*

Työntekijät näyttäisivät valmistautuvan kokouksiin paremmin, mikäli ne koettaisiin tärkeiksi.

*”Liiallisten ja osin päällekkäisten kokousten tilalla voisi olla muuten avoin ja reilu työntekijän tukeminen keskellä työtilannetta. Usein työntekijöiden toistama ajatus: ’Onko sinne pakko osallistua?’”*

Toinen näkökulma liittyy mahdollisuuden valmistautua, sillä kokouksesta ei aina ole olemassa asia- tai esityslistaa.

*”Valmistautuminen lienee mahdollonta etukäteen jo siksi, että kokouksen asialista tulee työntekijöille useimmiten vasta tuntia paria aiemmin.”*

## Kirkkoherrakeseisyys

Verrattaessa kirkkoherrojen asennoitumista ja kokemuksia muiden vastaustuihin voidaan työntekijäkokouksia pitää hyvin kirkkoherrakeseisinä.

*”Kirkkoherra on kertonut, että työntekijäpalaveri on hänen työjohdollinen välineensä ja muut kysyvät häneltä luvan, mitä asioita siellä saisi käsitellä.”*

Kyselyn tuloksista heijastuu, että työntekijöille ja lähiesimiehille työntekijäkokouksen merkitys on huomattavasti vähäisempi.

*”Työntekijät ovat väsyneitä jaariteluun ja kalenterin selaamiseen.”*

*”Asioista puhutaan, mutta usein jää konkreettisesti sopimatta kuka tekee ja mitä.”*

Kirkkoherran asenne työntekijäkokoukseen vaikuttaa usein sen ilmapiiiriin.

*”Aika loppuu aina kesken, ja siitä huolimatta sallitaan se, että valtaosa väestä tulee aina myöhässä (toisinaan myös kirkkoherra itse).”*

*”Kokoukset ovat suorituspainaisia ja kirkkoherravetoisia.”*

Kirkkoherrojen ja muiden työntekijöiden näkemysrosassa on jotain huolestuttavaa. Se kertoo vallitsevasta johtamistavasta ja kokousten valmistelusta, johon edellä on viitattu. Työntekijäkokoukset ovat

paljolti olleet johdon työnjako- ja tiedotustilaisuuksia.

## Vakiintuneet roolit

Työntekijäkokousten kehittämisen ja tehokkuuden keskeinen este ovat vakiintuneet roolit. Vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että kokouksia leimaa vaikeus irtautua totutuista rooleista.

*”Työntekijäkokousten totut roolit klikkiyttävät tilanteen, riidat kärjistyvät samojen ihmisten ja aiheiden ympärille kerta toisensa jälkeen.”*

Avoimissa vastauksissa nousee esiin kuva työntekijäpalavereista, joissa ikään kuin näyteltäisiin ennalta käsiteltäviä näytelmiä. Herää kysymys, mikä tähän johtaa.

Avoimet vastaukset viittaavat tilanteeseen, jossa kaikki kokoukset mennään samalla kaavalla ja kokoonpanolla. Kokouksen työskentelytavat eivät rakennu tavoitteesta käsin.

*”Kun yhteisten kokousten määriä vähennettiin ja niiden asialistat kohdennettiin paremmin, mielenkiinto kokouksia kohtaan kasvoi.”*

## Mitä meidän pitäisi tehdä?

Laittakaa asialistat ja esityslistat ja-

koon hyvissä ajoin ennen kokousta! Kokousten merkittävyys kasvaa, jos käsiteltävät asiat ovat etukäteen tiedossa.

Tehkää selväksi, miten kokouksessa on tarkoitus työskennellä. Onko tarkoitus ideoida, jakaa vai päättää? Uudistakaa keskustelukuluttuuria. Toinen toistemme kuunteleminen ja kuuleminen ovat retuperällä. Älkää tulkitko vaan kyselkää ja kiinnostukaa.

Luokaa foorumeja yhteiselle jaksamiselle, tilanteiden purkamiselle ja toimintaympäristön tutkimiselle. Sen ei aina tarvitse olla työntekijäkokous.

Kantakaa jokainen vastuuta kokouksen onnistumisesta. Vaikka tähän tapaan:

*”Me kaikki olemme vastuussa, minä itse myös, mitä tuomme tai tuon mukamani. Eräässä entisessä työpaikassani työtoverini sanoi, että talolla on huonot tavat. Vastasin, että talo olemme me, siispä meillä on huonot tavat.”* ■

**Kirjoittajat ovat Tampereen hiippakunnan tuomiokapitulin hiippakuntasuhteereitä.**



## Leiri ottaa ja antaa

Leirityö on samaan aikaan sekä antoisaa että kuluttavaa. Keräsimme vinkkejä, kuinka selviytyä ympärivuorokautisesta työstä.

**M**iten jaksaa viikon ja sitäkin pidempään ympärivuorokautista työtä?

– Hyvä ennakkosuunnittelu auttaa, lausahtaa nuorisotyön-ohjaaja **Hannu Keränen**.

– Riparin jälkeen olen täynnä energiaa, hehkuttaa taas nuorisotyöntekijä **Juuso Perilä**. Hän saa aikaan sekä lievää että vähän vahvempaa ärtymystä työtovereissaan, jotka usein saapuvat ryytyneinä omilta leireiltään.

– Nuorten kanssa toimiminen on voimaa tuovaa. Nukun hyvin ja sikeästi. Yövalvonnan olen delegoinut muille, Juuso jatkaa.

– Varmaan jaksamista auttaa oma innostus leirityöhön ja nuorten kanssa toimimiseen, hyvät työtoverit ja hyvin tehty valmistelu ja suunnittelu, nuorisotyön-ohjaaja **Kari-Pekka Vehkaoja** tiivistää leirillä selviytymisen taidot.

Muita kommentteja leirityöstä selviytymiseen:

– Ennakkosuunnittelemme yhdessä leiritiimin kanssa. Täydennämme leiriohjelmaa avustajien kanssa ja jaamme keväällä vastuut. Isospalavereissa kevääl-

lä valmistamme suuret ohjelma-kokonaisuudet. Kirjoitamme isosvihkoon auki leirin tavat, myös hiljaisen tiedon. On tärkeää, että jokainen tietää, miten toimitaan. Valvomme vuorooin opettajatiimillä. Isoset nukkuvat.

– Hiljaisina hetkinä otan lyhyitä aikoja itselleni, torkkujen tai kirjan kanssa. Loikoilen kuitenkin leiriläisten näkyvillä pihakeinussa tai lentiskentän liepeillä.

– Nautin uimavalvonnassa odotushetkistä auringossa kuunnellen veden ja tuulen ääntä. Otan digikuvia luonnosta, kunnes uimaan menijät saapuvat.

– Nukun teltassa, että saan oman tilan. Herään aikaisin suihkuun ja luen Hesarin ennen leirin heräämistä.

– Nautin juttuhetkistä työtoverien kanssa.

– Facebookaan kavereiden kanssa.

Leireillä työ on ympärivuorokautista, varsinkin ohjelma- ja turvallisuusvastaavalle. Tavatonta ei ole, että lepoaika jää mone- na yönä 3–5 tuntiin. Pikkuhiljaa seurakunnissa on havahduttu ajattelemaan lepoaikojen mer-

kitys leiriohjelmaa suunniteltaessa. Varsinkin nyt, kun leiritiimeihin tulee mukaan työajallisia työntekijöitä. Seurakuntaa työnantajana velvoittaa huolenpito työntekijänsä turvallisuudesta ja terveydestä, myös leireillä. Terveysteen kuuluu riittävä lepoaika. Viime kädessä tämä on leiritiimin ratkaistava asia, mikäli esimerkiksi yövalvontaan ei palkata eri ihmisiä. Tulevaisuuden haasteena tulee olemaan työntekijöiden ja avustajien vapaa-ajan suunnittelu leiriohjelmaan. Jotta yhä useampi voi palata täynnä energiaa leiriltä. ■

### TURVALLISTA TOIMINTAA

Toiminta on turvallista, jos siihen liittyvät riskit ovat hyväksyttäviä. Turvallisuudella tarkoitetaan kokonaisvaltaista fyysistä ja psyykkistä turvallisuutta niin, ettei kenellekään aiheudu loukkaantumista tai vammautumista eikä horjuteta tarpeettomasti psyykkistä tasapainoa. (Seurakunnan retki- ja leiritoinnin turvallisuusohjeet 2006)



"Eipä haittaisi, jos olisi pienemmät vakuutuslaskut."

### Pienemmät vakuutuslaskut?

Moni oli kysyttäessä sitä mieltä, että ottaisi ilolla vastaan pienemmän vakuutuslaskun. Sehän onnistuu: kun keskität pankki- ja vakuutusasiasi OP-Pohjolaan, huomattavasti pienemmät vakuutuslaskut voivat olla täyttä totta. Tämä on asiointiasi kertyvien OP-bonusten ansiota. Laske omien bonustesi määrä bonuslaskurilla osoitteessa [op.fi/bonuslaskuri](http://op.fi/bonuslaskuri)

Yhdessä hyvä tulee.

Pohjola 

# TAIDE PITÄÄ PIRTEÄNÄ

Arvostus, vuorovaikutteisuus ja ilo ovat tärkeitä elementtejä kohtaamistaiteessa. Menetelmä kehitettiin alun perin Alzheimer-potilaiden kuntoutukseen.

**E**räässä pääkaupunkiseudun vanhainkodissa asui lähes 90-vuotias rouva, joka oli eristäytynyt omaan huoneeseensa. Kun valittiin osallistujia kohtaamistaiteen ryhmään, ohjaajat ajattelivat, että tämä vanha rouva hyötyisi ryhmästä.

Ryhmä kokoontui kerran viikossa 10 viikon ajan aina saman rakenteen mukaan. He huovuttivat, työstivät savea, maalasivat vesiväreillä ja öljypastelliliiduilla. Tutustumisen myötä osallistujat vapautuivat kertomaan, mitä ajatuksia ja tunteita kunkin työ herätti.

Ja kyllä, rouva hyötyi kohtaamistaiteesta. Hän syö jälleen muiden asukkaiden kanssa, osallistuu osaston toimintaan ja nauttii taiteen tekemisestä.

## Orientoitumista, taidetta ja arvostusta

Edellä kerrottu tositarina kuvaa monia kohtaamistaiteen keskeisiä elementtejä. Muutaman ryhmäkerran jälkeen osallistujat ovat kokeneiden ohjaajien avulla päässeet yli siitä ajatuksesta, etteivät he osaa tehdä taidetta. Tämä arvostuksen henki sekä vuorovaikutteisuus ja uuden kokemisen ilo ovat keskeisiä elementtejä.

Kokoontumisissa edetään saman kaavan mukaan. Aluksi on moniaistinen orientoitumisvaihe, sitten taideosio ja lopuksi arvostuskierros.

Alun orientoitumisvaiheessa ja usein myös taidetyöskentelyssä käytetään katselua, tunnustelua, haistelua, maistelua, musiikin kuuntelua ja liikkumista aina kulloisenkin ryhmäkerran suunnitelman mukaisesti. Esimerkiksi jos taideosiossa maalataan pastelliliiduilla omena, orientointivaiheessa voidaan juoda omenamehua, katsella omenoita ja keskustella, mitä kaikkea omenoista voi tehdä.

Myös taideosiossa moniaistisuus on läsnä: keillaan omenaa ja aistitaan sen värejä. Taidesession perusrakenne on aina sama, mutta kesto jonkin verran vaihtelee riippuen osallistujista. Tosin osallistujat aina välillä yllättävät ohjaajat, ja levoton muistisairaskin voi jaksaa hyvin osallistua noin puolentoista tunnin sessioon.

Kohtaamistaiteen session viimeinen vaihe on tärkeä, koska siinä arvostetaan ja yhdessä tarkastellaan kunkin työtä. Ih-

meellistä, kuinka se voimauttaakaan!

Ryhmällä on aina vähintään kaksi koulutuksen saanutta kohtaamistaiteen ohjaajaa, ja ryhmän koko riippuu osallistujien toimintakyvystä ja toiminnan tavoitteista. Keskimäärin ryhmässä on 5–7 osallistujaa.

## Japanilaiset juuret

Kohtaamistaiteessa pyritään tietoisesti aktivoimaan

”**Orientointivaiheessa voidaan juoda omenamehua ja katsella omenoita.**”



Kohtaamistaiteen ryhmässä syntynyt teos.



molempia aivopuoliskoja, mikä onkin luontevaa, sillä menetelmä kehitettiin alun perin Alzheimer-potilaiden kuntoutukseen.

Kohtaamistaide on japanilaisen Clinical Artin suomalaisen yhteiskuntaan muokattu sovellus. Clinical Artin keskeiset periaatteet, kokemuksellisuus, tekemisen ilo, vuorovaikutuksellisuus, moniaistisuus, moniammatillisuus, arvostus ja struktuuri vaikuttivat siihen, että systeemiä lähdettiin kehittämään Suomessa vuonna 2006.

Paitsi periaatteista, suomalaiset vakuutuivat japanilaisten tekemistä aivotutkimuksista. Tohoku Fukushin yliopiston (TFU) ja Kansei Fukusin tutkimuskeskuksen tutkijat olivat aivojen toimintaa taidesession aikana ja sen jälkeen mittaavissa tutkimuksissaan todenneet, että Clinical Art -työskentely on tehokasta sekä niille ikääntyville, joilla on todettu dementia, että myös ennalta ehkäisevänä toimintana.

Taidetoiminnan struktuurissa pyritään noudattamaan mahdollisimman paljon japanilaista rakennetta. Suurin ero japanilaiseen toimintaan on se, että siellä Clinical Artist on osa lääkärin johtamaa kuntoutusryhmää esimerkiksi silloin, kun asiakkaat ovat muistisairaita. Ryhmissä saattaa olla mukana omaisia, perhetyöntekijä ja lääkäri.

Moniammatillisuuden toteuttaminen suomalaisen palvelujärjestelmän työyksiköissä on ollut haaste, jota on pyritty korvaamaan esimerkiksi dokumentoinnilla ryhmissä mukana olevien asiakkaiden hoito- ja palvelusuunnitelmiin, tiedotuksella ja keskusteluilla omahoitajien ja omaisten kanssa.

### Suomalaista toimintaa

Japanilaisen systeemin tuominen Suomeen ei ole ollut ihan yksinkertaista jo pelkästään kielen takia. On tarvittu tahtoa ja työtä, sitoutuneita tekijöitä ja innostusta. Tätä kaikkea on löytynyt ja kohtaamistaide on osoittanut voimansa: asiakkaat voimaantuvat ja työntekijät saavat uutta intoa työhönsä.

Kohtaamistaiteen toiminnan ja koulutuksellisen kehittämistyön rinnalla on koko ajan kulkenut yhteinen kehittämistyö TFU:n ja Japanin Clinical Art yhdistyksen (JCAA) kanssa. Kohtaamistaide on juuriltaan japanilainen, mutta kasvustoltaan suomalainen.

Suomessa kohtaamistaiteen ryhmiä on vanhustyön lisäksi opiskelijoiden hyvinvointityössä, lastensuojelussa, nuorisotyössä, omaishoidossa, vammaistyössä, mielenterveystyössä ja ensimmäinen ryhmä myös diakoniatyössä.

Vuosina 2007–2011 kohtaamistaiteen ryhmiä on ollut yli 60, ja niissä on ollut osallistujia noin 300. Tarkkoja lukuja ei ole, sillä tilastointijärjestelmää vasta suunnitellaan.

Vuonna 2010 kohtaamistaide rekisteröitiin Laurea-ammattikorkeakoululle, ja 30 opintopisteen erikoistumisopinnoita on järjestetty vuosina 2010 ja 2012. Vuoden 2012 loppuun mennessä eripituisen kohtaamistaiteen koulutuksen käyneitä on jo lähes 100.

Uusien kohtaamistaiteen ohjaajien taustat ja koulutukset ovat monimuotoisia psykiatrisesta sairaanhoitajasta sosionomiin ja toimintaterapeutista artenomiin. Uusien toimijoiden myötä koulutuksiin liittyvät tutkimus- ja kehittämishankkeet ovat monipuolistuneet, ja kohtaamistaide on saanut uutta ilmaa siipien alle. ■

Kirjoittaja on Project Manager at Laurea University of Applied Sciences.

### Fakta

#### MITÄ ON KOHTAAMISTAIDE?

- Kohtaamistaide on strukturoitu, moniaistinen, kohtaamiseen ja tekemisen iloon perustuva kuvataidesysteemi.
- Ryhmät ovat suljettuja, ja niissä on vähintään kaksi ohjaajaa.
- Kohtaamistaiteen ohjaajat ovat käyneet joko Laurea-ammattikorkeakoulun Kohtaamistaiteen ohjaajaopinnot (10 op) tai erikoistumisopinnot (30 op).

henki kulkee



## Spotissa kirkastuu perustehtävä

**N**o. Olipa se talvi mutta selvisin taas. Minustako tehtiin kasvatuksen puu, kynttiläkuusesta? Käyhän se, vaan eipä ole kuusen elämä helppoa. Valokuvaajat tiiraavat läpi vuoden. Tikka kolottaa latvaani reikää. Kuukkelin pakasteruoka alkaa sulaa (ja haista) kaarnani koloissa. Orava kasaa pesävärkkiä oksistooni ja paskoo haiville. Retkeilijä etsii sadesuojaa, ja toinen repii syykkeitä naavastani. Kaiken maailman sittäiset kovertavat kaarnani alla. Onkohan se minun tehtäväni juuri tässä? Seistä ylväänä Luojan puuna, antaa pienille ja kasvulle turvaa, tukea ja ravita muita, sietää sottaamista, siementyä taimeksi ja maatua aikanaan?

Vaan mitäpä tuumaat sinä ystävänä kataja? Sinäkin viherrät ja lumesta luovut. Sinä joudut nyt kantamaan palvelun ja hoivan leimaa oksasi otsassa. Se kolummisti teki sinusta diakonian puun.

No. Mä tunnen sen kirjoittajan, se on itsekkin vähän kelo. Osaakohan sitä sellainen suojapuu olla? Me

katajat kun olemme niin matalia pensaita, vaikka on meillä isojakin serkkuja, oikeita pylväspuita. Nytkin mä kannattelen kevään viimeistä jääkokkareta, että se osaa oikeaan aikaan irrottautua. Ja ajatteles, että mun marjoilla voi maustaa ruokia ja juomia ja mun haot sopivat kalankostuttajaksi. Kerran mua haistoi joku uskonsankari ja sanoi, että minussa on Kristuksen tuoksu. Minun tehtävä on olla tarpeeksi matala ja tarvittaessa kookas. Kannatella sopivan kauan. Antaa makua elämään. Tuoksunikin on suuremman tuoksu kuin omani.

Jokainen kevään päivä lisää valoa, tuo lämpöä ja synnyttää uutta. Ilman valoa elämä tyrehtyy.

Kevään kirkastuessa paljastuu monenlaista roskaa mutta myös uuden syntymistä. Valo paljastaa myös sen, näkykö perustamme ja kestäkö se muutosten keskellä.

Spotti kohdistuu myös meihin. Meiltä kysytään – minkä varassa työtä teemme? Ketä ja

miten palvelemme? Mikä on perustehtävämme? Onko se oma vai seurakunnan määrittävä? Ei voi Nokian tuotantolinjalla tehdä Ericssonin mallia, vaikka haluaisi. Ei voi kirkon työssä tehdä vain sitä, mitä itse haluaa ja josta itse tykkää. Ei käy perustehtäväksi vain kiinnostuksen tai innostuksen vaihteleva muoti.

Perustehtävä syntyy yhdessä harkiten yhteisten visioiden pohjalta. Sen oleellisin kysymys on, miten sanoma Kristuksesta ja Jumalan armosta pukeutuu tämän ajan ihmisille ja miten se toteutuu arjen elämässä, työssä ja viran hoidossa, persoonassa ja professionissa.

Turvan kuusella ja suojan katajalla saattaa olla tähän sanansa sanottavana omilta tärkeiltä paikoiltaan. ■



## Taitelija esittäytyy

Olen Rinteen Juho, 22-vuotias yhteisöpedagogiopiskelija Ylivieskasta (syntyjäni Ähtäristä). Aiemmalta koulutukseltani olen kuva-artesaani.

Sydäntäni lähellä ovat piirtäminen, elokuvat, pelit sekä scifi. Minulla on ollut aikojen saatossa monenlaisia sarjakuvaprojekteja, joista nyt suurella ilolla esittelen kuopukseni: tervetuloa SRK!:n pariin!



# Työpaikkakiusaaminen ja työaikaseuranta

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin.

### ► Mikä on työpaikkakiusaamista?

Työpaikkakiusaamiseksi katsotaan epäasiallinen kohtelu, joka on toistuvaa ja systemaattista. Uhri kokee vastapuolen käyttäytymisen epäasiallisena eikä pysty puolustamaan itseään. Kiusaaminen voi kohdistua alaisen lisäksi myös esimieheen.

Kiusaaminen voi olla seuraavanlaista: työyhteisön ulkopuolelle jättämisestä, työtehtävien laadun tai määrän perusteetonta muuttamista, henkilökohtaisten ominaisuuksien tai työn tulosten perusteetonta kritisointia, eri sääntöjen soveltamista kiusattuun kuin muihin, muiden kannustamista kiusattua vastaan, luottamuksellisten tietojen levittämistä, huutamista, mykkäkoulun pitämistä, uhkailua, jopa fyysistä väkivaltaa.

Työturvallisuuslain nojalla työnantajalla on yleinen velvollisuus huolehtia siitä, että työolosuhteet ovat turvalliset ja terveelliset (8 §). Lisäksi työnantajalla on erityinen velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin, kun työnantaja on saanut tietää, että työssä esiintyy työntekijään/viranhal-

tijaan kohdistuvaa terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua (28 §). On tärkeää, että kiusattu ilmoittaa asiasta heti työnantajalle, sillä työnantajan toimimisvelvollisuus alkaa vasta siitä.

Työturvallisuuslaki asettaa velvollisuuksia myös työntekijöille/viranhaltijoille. He eivät saa häiritä eivätkö kohdella työtovereitaan epäasiallisesti (18 §).

### ► Voiko työnantaja velvoittaa yksittäistä työntekijää viranhaltijaa pitämään työaikaseuranta?

Pääsääntö on, että hengellisen työn viranhaltijat ovat työaikalain ulkopuolella. Työnantaja ei seuraa heidän työaikaansa, vaan he tekevät toimenkuvansa mukaiset työt ja aikatauluttavat päivänsä itse.

Jos työnantaja kaikesta huolimatta nostaa työajan seurannan esille, ensisijainen tapa hoitaa asiaa on osapuolten välinen keskustelu työpaikalla. Neuvottelussa on syytä todeta, että työajan seuranta ei kuulu normaaliin toimintaan. Sen lisäksi on keskusteltava seurannan todellisesta

tarpeesta, osapuolten näkemyksistä ja mahdollisista väärinkäytöksistä. Tilanteen selvittäminen ja väärin tietojen oikaiseminen on molempien osapuolten etu. Työnantajan pyyntö voi perustua esimerkiksi epäilykseen siitä, että viranhaltija laiminlyö tehtäviään. Tällöin työnantajan on kerrottava, mitkä seikat tukevat epäilyä. Vastaavasti viranhaltijan on esitettävä omat tietonsa asiasta.

Katson, että työajan seuranta ei voi tulla kysymykseen kuin korkeintaan poikkeustilanteissa, joita ei saada neuvottelujen avulla hoidettua. Silloin on otettava erityisesti huomioon, että viranhaltijoita kohdellaan tasapuolisesti. Työajan seuranta ei saa olla tietyn viranhaltijan kiusaamista eikä esimiesaseman väärinkäyttämistä. Epätietoisissa tilanteissa on syytä kysyä liitosta neuvoa. ■

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



## Miten kesytän kesätyöntekijän?

**K**ATSOIN LOITTONEVAA JUNAA. Monien mutkien kautta siinä istuu kesäteologimme, jonka koko kesäsi suunniteltu työputki jäi kolmeen päivään. Oli ajettu terveyskeskuksen kautta, oli yritetty saada junaan odottamaan lähiasemalla ja ajettu vielä raskaalla kaasujalalla 100 kilometriä. Onnellinen loppu, ajattelin aseman laiturilla. Sitä se ei ehkä ollut.

Edellisenä iltana olin tullut kertausharjoituksista keskelle rippikoululeiriä ja ottanut turvavastuun. Suurin tehtävä leirin arkijärjestelyjen jälkeen oli saada kesätyöntekijä kotimatalle, kirkkoherran luvalla.

Pystymetsästä otetulla kesäteologilla oli vain liian raskas kevä takanaan. Työstä rippikoulussa ei tällä kertaa tullut mitään, ja lääkärin todistus kädessä saatoin miehen lopulta kotimatalle. Leiri ei ollut oikea paikka eheytymiseen.

Varsinaisen kesätyöntekijän tulon peruuntuminen sai aikaan käännteitä, joita ei pitäisi todellakaan tapahtua: esimies otti työntekijän pystymetsästä tietämättä taustoja, tilannetta ja kokemusta muuta kuin puhelun perusteella. Harjoittelusta, vaikei se ollutkaan virallinen, ei ehditty sopia tarkemmin.

**VUOSIEN TAKAINEN TAPAUS** muistuttaa, kuinka tärkeää on valmistautua seurakunnassa harjoittelujaksoihin. Syyllisiä on turha kaivaa, syitä tilanteeseen oli monia. Pakkotilanne tai ei, emme kovin hyviä kortteja antaneet teologille mahdolliseen työhönsä kirkossa.

Haastetta riittää tänään muutenkin. Kirkon ammattiteihin ei ole tunkua, ja ammattitaitoista väkeä tarvitaan koko ajan koulutukseen. Seurakunnissa tehtävä kasvatustyö lienee se kantava voima, josta saadaan uusia, innokkaita ja työhönsä sitoutuneita seurakuntien palvelijoita. Miten se sitten taataan tässä kirkossa?

**ONNISTUNUT TYÖSSÄ OPPIMISEN** kokemus edellyttää huolellista valmistautumista sekä opiskelijalta, ohjaajalta että vastaanottavalta työyhteisöltä. Kirkon työmarkkinalaitos on yhdessä työmarkkinakeskusjärjestöjen ja muiden järjestöjen kanssa allekirjoittanut suosituksen työpaikalla tapahtuvasta oppimisestä. Hyvä niin!

Harjoittelun tulisi myös pureutua seurakunnassa arkityöhön eikä paperien pyörittelyyn. Kun tavoitteissa lukee, että työssäoppiminen ja harjoittelu ovat tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla. Toivon, että tässä ei mennä tutkielmien, kirjaviisauden ja tutkimuksien pohtimisiin unohtaen, mikä on se työ seurakunnissa.

Harjoittelu on erinomainen keino saada myös meidät huomaamaan, että tulevat kirkon työntekijät tuovat omaa osaamista hyväksemme. Siis pä kiitos teille monet kesäteologimme ja nuorisotyön harjoittelijat: olette tuoneet osaamisellanne uutta rakkautta savolaiselämään! Kesää odotellessa. ■

”Leiri ei ollut oikea paikka eheytymiseen.”

### Tapaaminen Sanan suvipäivillä

Eläkeläisten ja nuorisotyössä toimivien tapaaminen järjestetään 15.6.2012 Sanan suvipäivillä Hämeenlinnassa. Katso KNT:n toukokuun uutiskirje.

### Diakoniapäivät Kuopiossa

Tavataan Diakoniapäivillä 5.–7.10.2012 Dtl:n ständillä.

### JUKOn luottamusmiesskurssi

Dtl ja KNT järjestävät JUKOn lm-kurssin 18.–19.10.2012 Kulttuurikeskus Sofiassa Helsingissä.

### Syksyn Sisu-päiville

Dtl:n Sisu-päiville 2012 ilmoittautuminen on alkanut: [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi), ammatilliset asiat, koulutusta jäsenille.  
Turussa 6.11.  
Vantaalla 8.11.  
Oulussa 13.11.  
Imatralla 22.11.

Sisältönä on neuvottelutaito ja edunvalvonta.

### Vaativuusryhmässä 501?

Dtl kokoaa edunvalvontaa varten tiedot vaativuusryhmässä 501 olevista jäsenistään. Käy täyttämässä liiton sivuilla lyhyt kysely [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi), edunvalvonta, palkkaus.

### Opintomatka Saksaan

21.–24.5.2013 järjestetään München mag Dich -varhaisnuoriso- ja nuorisotyön opintomatka Saksaan. Opintomatka kuuluu kirkon henkilöstökoulutukseen. Osallistumismaksu 750 e/hlö, joka sisältää lennot, majoituksen, puolihoiton ja ohjelmanmukaiset retket.

Ilmoittautuminen 15.1.2013 mennessä PTK:n keskustuomistoon [ptk@ptk.fi](mailto:ptk@ptk.fi) tai 0400 630 430.

Lisätietoja antavat KNT:n puheenjohtaja Arja Lusa, [arja.lusa@evl.fi](mailto:arja.lusa@evl.fi), puh. 050 339 2894, PTK:n koulutussiihteeri Juha Kinanen, [juha.kinanen@ptk.fi](mailto:juha.kinanen@ptk.fi), puh. 0400 304 490 ja KKP:n vs. työalasihteeri Sirpa Syrjä-Turpeinen, [sirpa.syrja-turpeinen@evl.fi](mailto:sirpa.syrja-turpeinen@evl.fi), puh. 050 3518 381.



## DIAKONIA- TYÖNTEKI- JÖIDEN LIITTO



**Puheenjohtaja 2012–2013**  
Merja Korpela  
vs. johtava diakoniaviranhaltija  
Puh. 050 441 8049  
merja.korpela@evl.fi



**Varapuheenjohtaja 2010–2011**  
Marko Pasma  
Hämeenlinna-Vanajan srk diakoni  
Puh. 050 505 4518  
marko.pasma@evl.fi



**Toiminnanjohtaja**  
Riitta Hiedanpää  
diakonissa, terv.hoit.  
Puh. 09 150 2287, 040 516 5557  
riitta.hiedanpaa@dtl.fi



**Asiamies**  
Tiina Laine  
TtM, diakonissa  
Puh. 09 150 2286, 040 765 0477  
tiina.laine@dtl.fi



**Toimistoassistentti**  
Liisa Rossi  
yo-merkonomi  
Puh. 09 150 2487  
liisa.rossi@dtl.fi, toimisto@dtl.fi

## KIRKON NUORISO- TYÖNTEKI- JÖIDEN LIITTO



**Puheenjohtaja 2010–2012**  
Risto Luukkanen  
nuorisotyönjohtaja  
Puh. 040 414 9618  
puheenjohtaja@knt.fi



**Varapuheenjohtaja 2011–2012**  
Ilkka Kalliokoski  
johtava nuorisotyönjohtaja  
Puh. 040 547 1888  
ilkka.kalliokoski@evl.fi



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



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

## LIITY JÄSENEKSI

► **KUTSU ROHKEASTI** liittoon kuulumattomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän! Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:

Dtl: [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi), soittamalla Liisa Rossille puh. 09 150 2487 tai sähköpostitse [toimisto@dtl.fi](mailto:toimisto@dtl.fi)  
KNT: [www.knt.fi](http://www.knt.fi), tai sähköpostitse [jasenpalvelu@knt.fi](mailto:jasenpalvelu@knt.fi) tai soittamalla 044 595 8566.  
Opiskelijajäseneksi voit liittyä netissä [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) tai [www.knt.fi](http://www.knt.fi)

► **TYÖTTÖMYYSKASSA** hoitaa työttömyyteen ja esimerkiksi vuorotteluvapaaseen liittyviä asioitamme. Erko – Erityiskoulutettujen työttömyyskassa, puh. 09 7206 4343 (ma–to klo 12–15), [www.erko.fi](http://www.erko.fi)

► **KÄYTÄ HYÖDYKSESI** jäsenetusi, joihin voit tutustua verkkosivuillamme [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) ja [www.knt.fi](http://www.knt.fi)



KIRKON NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO  
KYRKANS UNGDOMSARBETARES FÖRBUND

”

*Laulakaa Herralle uusi laulu!  
Hän on tehnyt ihmeellisiä tekoja.  
Hänen oikea kätensä, hänen pyhä voimansa  
on tuonut voiton.”*

(Ps. 98:1)



\* . AU51 \*

48 sivua täynnä mediametkuja  
ensi syksyksi ja kevääksi!



**Mainio ja idearikas työväline:**

- kesän leireille
- syksyn kerhoihin
- kouluvierailuille
- lahjaksi 10-synttäireille

**Selkeät ohjeet monenlaiseseen mediatekemiseen.  
Sisältönä muun muassa:**

- Tehdään elokuva, animaatio, lehtijuttu.
- Tallennetaan muistoja itsestä ja ystäväistä kuvin, tarinoin ja äänin!
- Suuri lehtikilpailu, tee lehti yksin tai yhdessä!
- Lisäksi juttuja Galaxista, dubbauksesta ja äiti-tyttömedialeiriltä sekä Raamatun kertomuksia uusista näkökulmista.
- Monelle jutulle jatkoa jiipeenetti.fi:ssä.

*Kurkkaa ja hyödynnä  
Medianumeron käyttövinkit  
[www.ptk.fi](http://www.ptk.fi) -> Työkalut*

Tilaa [ptk@ptk.fi](mailto:ptk@ptk.fi) tai **0400 430 630**

**Jiipeenetti**  
EXPRESS  
Medianumero

Hinta vain 5 e.  
Jo yli 10 kpl:een tilauksesta  
reilut alennukset,  
määrästä riippuen hinnat  
1,90 - 3,50 e/kpl.

**Jiipeenetti.fi** 9 - 13-vuotiaiden oma nettimesta

DIAKONIA- JA  
NUORISOTYÖN  
PALVELUKSESSA



**Retkeily- ja kurssikeskus**

[www.tievatupa.fi](http://www.tievatupa.fi) [tievatupa@ptk.fi](mailto:tievatupa@ptk.fi) p. 040 820 7110