

DINO

KESÄKUU

2018

2

Suven
lämpöä

SATU MUKALA KEHITTI RIPARIMESSUPAKETIN

- Osaatko kohdata kuulovammaisen?
- Antti Vanhala: Muutumme toteuttajista ohjaajiksi



FRANK MARTELA: TYÖPAIKOILLA ON EDELLYTYKSET ONNEEN
DTL 60 VUOTTA: KAIKEN TAKANA VAHVAT NAISET
MITÄ JOS HAKISIT HANKERAHA?

60 70



Antti Vanhala
rohkaisee muutokseen

32

30

Näin kohtaat kuoron lähimmäisen

- | | |
|---|--|
| 4 Löytöjä työstäni
<i>Satu Mukala</i> | 26 Tukea työllesi |
| 6 Ajankohtaista | 28 DTL 60 vuotta |
| 8 Tutkittu
<i>Noora Isoranta</i> | 30 Ideoita työhösi |
| 10 Filosofit Frank Martela:
<i>Työpaikoilla on mahdollisuus onneen</i> | 32 Uutta kohti |
| 16 Pitsalaatikko
<i>Rohkea rokan syö</i> | 34 Dinogram |
| 17 Toiminnanjohtaja
<i>Arja Lusa</i> | 35 Henki kulkee
<i>Alpo Syvänen</i> |
| 18 Kirkko uudistuu | 36 Kolumni
<i>Jussi Maasola</i> |
| 20 Edunvalvonta | 37 Tulossa |
| 23 Puheenjohtaja
<i>Saara Huhanantti</i> | 38 Esittely |
| 25 Opiskelija
<i>Heidi Saari</i> | 39 Sarjakuva
<i>Juho Rinne</i> |

DINO 2 / 2018

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

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Tiina Laine, Dtl

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilkka Hyvärinen

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

ILMOITUSMYYNTEI
Liisa Rossi
Puh. 010 290 300

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

KANNEN KUVA
Maaria Keskitalo

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 39/2018.

9. vuosikerta



pääkirjoitus

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

Miten sinä?

**OLEMME ONNEMME
KESKUSHYÖKKÄÄJIÄ**

Onni ja työ, kas siinäpä yhdistelmä. Niin merkittävä ihmiselle, että asiasta kirjoitettiin artikkeli (s. 10–15). Työ parhaimmillaan energisoi ja pahimmillaan kutistaa. Luottamuksen ilmapiirissä toimin muutosvoimana, vien asioita eteenpäin, uhan alla hyökkään tai vetäydyn. Miten sinä?

Liittojen perustajajäsenet uskalsivat tarttua uuteen. Dtl:n historiaa muistelimme 25.5.2018 Loimaan Evankelisella Kansanpistolla, missä 15.6.1958 oli Suomen Kirkon Sisarliiton perustamiskokous. Liiton tehtävä oli silloin ja on nyt kollegiaalisuuden vahvistaminen, kouluttaminen sekä palkka- ja ammatillinen edunvalvonta. Tästä tarkemmin historia-artikkelisarjassamme (s. 28–29).

Tänään yksi muutoskohde on kirkon diakonia- ja yhteiskunnallisen työn keinotekoisien rajan poistaminen. Ovathan asiat yhteisiä. Työn eriytyminen kirkon keskushallinnossa on lisännyt siiloutumista myös seurakunnissa. **Titi Gävert** toteaa sivulla 19: ”On ensiarvoisen tärkeää, että kirkko kokonaisuutena kantaa sosiaaleettistä vastuuta, puhuu heikoimpien puolesta ja toimii profeettallisesti esimerkiksi puolustuen jokaisen ihmisarvoa. Auttamispuheen rinnalle tarvitsemme ajankohtaista ihmisarvo- ja ihmisoikeuspuhetta.”

Yhteisö- ja vaikuttamistyön rinnalla on kehitettävä yksilökohtaista asiakastyötä. Sukupolvis- tureen syrjäytymisen ketjun katkaiseminen vaatii

ruuan lisäksi kuukausien yksilötyön. Totuttua intensiivisemmällä ammatillisella työotteella tehdään pitkäkestoisemmin, tavoitteellisemmin ja valiten.

Yksilöt osana ryhmää kohdataan myös kesän leireillä. Rippileirit ovat brändi, joka rakennetaan joka kerta uudelleen ammattilaisten osaamisella.

Usein kuulemme, että leirityö olisi vain lomaa. Yritetään kestää tuo harhaluulo.

Me oman työmme ja onnemme keskushyökkääjinä tiedämme, miten asiat oikeasti ovat.

Mukavaa kesää. ■



OPETUSMESSUSTA TEKEMISMESSUKSI

*Satu Mukala kehitti Korson rippikoulutyölle
riparimessupaketin, jossa nuoret pääsivät valmistelemaan
ja toteuttamaan messua.*

Rippikoulusuunnitelma *Suuri ihme 2017* linjaa, että riparilla tulisi olla 3–5 jumalanpalvelusta, joihin osallistutaan ryhmänä. Linjauksessa toivotaan, että rippikouluryhmä suunnittelee, valmistelee ja toteuttaa yhden jumalanpalveluksen.

– Meillä on tavoitteena uuden rippikoulusuunnitelman mukaisesti tutustuttaa rippikoululaisia tekemisen kautta Korson jumalanpalveluselämään. Välillä homma toimi kivasti ja saamme oikein hyviä oppimiskokemuksia, johtava nuorisotyönohjaaja **Satu Mukala** naurahtaa.

Juontajat jumalanpalveluksessa

Satu Mukala on pohtinut erityisesti rippikoululaisten osallisuutta jumalanpalveluksiin.

– Jumalanpalvelusopetus ei ehkä ole nuorten kiinnostuksen kohteena niitä kaikkein suosituimpia. Meillä on monenlaisia tapoja opettaa nuorille jumalanpalveluselämää. Osallistamista ja osallisuutta on pohdittu aika lailla.

Viime vuonna nuorisotiimi ja isokset järjestivät rippikoululaisille opetusmessun, joka oli ihan oikea ehtoollisjumalanpalvelus. Poikkeuksen normaaliin jumalanpalvelukseen tekivät juontajat, jotka kertoivat mitä milloinkin tapahtuu ja ennen kaikkea miksi jokin asia tapahtuu.

– Opetus- eli riparimessut olivat ihan ok, mutta kyllähän siellä aika rauhatonta oli, Mukala lisää.

Nuoret valmistelivat iltamessun

Satu Mukala kehitti Korson rippikoulutyölle riparimessupaketin, jossa messut toteutettiin kahden rippikouluryhmän yhteisenä palvelutehtävänä. Riparimessupaketin avulla rippikouluryhmät val-

mistelivat työntekijöiden ja isosten ohjauksessa iltamessun Korson kirkossa.

– Kantavana ideana oli päästää nuoret valmistelemaan ja toteuttamaan messua ottaen kuitenkin huomioon realiteetit. Nuorten messuosaaminen on aika heikkoa, kun kirkossa käynnin perinteitä ei juurikaan ole.

Kaaosta ja oppimista

Riparimessupaketissa messun osat ovat valmistelutehtäviä, jolloin messun kokonaisuus hahmotuu paremmin. Paketti sisältää messun käsiohjelman, jossa messun rakenne käydään lyhyesti läpi yhteisen valmistelun aluksi. Ryhmien omat tehtävät auttavat rippikoululaisia hahmottamaan konkreettisesti, mitä kaikkea messussa tapahtuu.

– Omaan työtapaani kuuluu valmistella asiat ennalta hyvin, mutta myös kestää pientä epämu-kavuutta ja kaaosta. Haluan päästää ihmiset toteuttamaan asioita itse. Riparimessuista on mahdollista saada toimivat kokonaisuudet, joissa rippikoululaiset oppivat paljon jumalanpalveluksesta, Satu Mukala summaa.

Kantavana ajatuksena riparimessuissa on yhdessä tekemisestä syntyvä osallisuus ja oppiminen. Mukala uskoo vahvasti, että tekemällä ja oivaltamalla asioita itse myös muistaa oppimansa asiat paremmin.

– Ohjaajan tehtävä on innostaa ja opastaa. Nuoret oppivat yhdessä tehdessään ja valmistellessaan paitsi tiedollisia asioita, myös sosiaalisia taitoja. Parhaassa tapauksessa he kokevat myös oivaltamisen iloa, positiivista yhteisöllisyyttä ja pyhän kosketusta.



Parannettavaa jäi

Rippikoululaisten osallisuus ei toteutunut riparimessuissa täysin tavoitteiden mukaisesti.

– Ehkäpä seuraavalla kerralla rippikoululaiset itse valmistelevat riparimessun synnintunnustuksen ja toteuttavat saarnan alusta loppuun. Nyt synnintunnustus oli valmis ja saarnaryhmät tekivät kysymyksiä päivän evankeliumitekstistä.

– Esimerkiksi rippileireillä toteutetuissa jumalanpalveluksissa olen kuullut hienoja rippikoululaisten laatimia esirukouksia ja saarnoja. Miksei vastaava onnistuisi alkujakson riparimessussakin? Toki ryhmäytyminen ja intensiivinen kristinuskon aiheiden vaikutuspiirissä oleminen helpottavat leirijumien valmistelua, Mukala miettii. ■

Korsossa rippikoulun käy vuosittain noin 250 nuorta. Satu Mukala on kehittänyt rippikoululaisten osallisuutta jumalanpalveluksiin.

Dtl:n uusi edustajisto on valittu

Diakoniatyöntekijöiden Liiton 14.3. – 21.3. käydyssä sähköisessä edustajiston vaalissa valituiksi tulivat **Markku Kukkonen, Mirja Jalo, Liisa Rintakallio, Erja Valkonen, Minna Ågrén, Mervi Leinonen, Ulla Valtonen, Sonja Holkerinoja, Eila-Sisko Helisma, Erja Haho, Liisa Merivuori, Virve Valkeavuori, Kari Rekilä, Elna Fuchs, Pirjo Suomi, Minna Kivistö, Tiina Kröger ja Ari Tuomikoski.** Edustajiston varajäseniksi tulivat **Helena Salminen, Teija Keränen, Kirsi Sassila, Kristian Pesti, Marja Mustonen, Pia Ojalahti-Diallo, Marja Rintanen, Riku-Matti Järvi, Eija Grahn, Arto Leinonen, Mirva**

Suni, Sami Junntila, Pinja Niemi, Inkeri Saksa, Henna Helminen, Timo Naapuri, Maria Hanhikorpi ja Sari Pulli.

Vaalin äänestysprosentti oli 39,15. Vaalisäännön mukaisesti jokaisesta hiippakunnasta valitaan suurimman vertausluvun perusteella yksi edustaja ja sen jälkeen muut edustajat koko Suomen alueelta samoin vertausluvun mukaisesti. Varajäsenet ovat vertausluvun mukaisessa järjestyksessä, joka on myös varajäsenen kutsumisjärjestys kokoukseen varsinaisen jäsenen ollessa estynyt. Viimeisen edustajapaikan ratkaisemiseksi vaalitoimikunta suoritti arvonnän, koska Ari Tuomikoskella ja Helena Salmisella oli sama vertausluku. ■

DTL 60 VUOTTA MUISTOKILVEN PALJASTUS

Dtl:n edeltäjä Suomen Kirkon Sisarliitto perustettiin 15.6.1958 sisarpäivillä Loimaan evankelisessa kansanopistossa. Liiton tarkoitus oli yhdistää diakonissat, tukea heitä heidän hengellisessä elämässään ja heidän palvelukutsuksessaan, kehittää heidän ammattitaitoaan, valvoa heidän yhteisiä etujaan ja edistää diakoniaa maassamme. Dtl:n edustajisto piti ensimmäisen kokouksensa juhlakokouksena Loimaalla ja sen yhteydessä paljastettiin liiton perustamisen muistokilpi, joka on kiinnitetty kansanopiston juhlatilan seinään. ■



Liiton 60-vuotisjuhlan muistolaatan paljastustilaisuus Loimaan Evankelisella Kansanopistolla. Kuvassa Virve Valkeavuori, Sonja Holkerinoja, Saara Huhanantti.

Kuva: Marko Pasma

ENSIMMÄINEN D-DAY ON 31.8.

Diakoniatyöntekijöiden Liitto juhlistaa 60-vuotista taivaltaan perustamalla kansallisen D-Dayn.

Diakonian viran kunniaksi, iloksi ja näkyväksi tekemiseksi on perjantaina 31.8. valtakunnallinen erityispäivä, jolloin suositellaan kaikkia diakonian virkaan vihittyjä käyttämään diakonian virka-asua (vihreä pantapaita tai diakonissan juhlapuku tai sininen diakonissan paita). Päivää vietetään aina syyskuun 1. päivää lähimpänä arkipäivänä sen muistoksi, että 1.9.1872 vihittiin Suomen evankelisuterilaiseen kirkkoon ensimmäinen diakonissa **Matilda Hoffman** Viipurin diakonissalaitoksen palvelukseen.

Päivän tavoitteena on tulla näkyväksi, auttaa ja vaikuttaa sekä teoilla että sydämellä. Keksitkö paikalliskunnallesi teemaan sopivaa toimintaa? Esimerkiksi lehtikirjoitusta diakoniatyöntekijöiden työstä, tiimin kahveja, kirkkoneuvoston tapaamista? ■



Matilda Hoffman.

Kuva: Lahden Diakonilaitos



Valtuusto hyväksyi liiton toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen.

KNT:N VALTUUSTOSSA TÄYDENNYSVAALI

KNT:n valtuuston ensimmäinen kevätkokous oli 3.5.2018 Pasilassa. Kokouksessa pidettiin valtuuston täydennysvaalit hallitukseen valittujen jäsenten tilalle.

Valtuuston varsinaiseksi jäseneksi valittiin Helsingin hiippakunnasta **Lauri Koivisto** (varajäsen **Sanna Parkkinen**), Mikkelin hiippakunnasta **Tiina Haapiainen** (varajäsen **Marko Lamminen**) Oulusta **Riina Moilanen** (varajäsen **Marko Väyrynen**) Porvoosta **Johanna Terho** (varajäsen **Carre Lönnqvist**). ■

HYVÄ KOHTELU TYÖPAIKOILLA

Kirkon työmarkkinalaitos sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja muut pääsopijajärjestöt ovat antaneet suosituksen epäasiallista kohtelua ja häirintää ehkäisevistä toimenpiteistä seurakunnissa. Materiaaleissa on tärkeää informaatiota kaikille työntekijöille käsiteltäväksi työpaikoilla ja tiimeissä sekä konkreettisia toimenpide-ehdotuksia hyvän kohtelun edistämiseksi ja häirinnän estämiseksi.

Materiaalit löytyvät sakasti.evl.fi-sivuilta. ■

PSSST!

Helsingin hiippakunnan ja DTL:n Helsinki-Vantaan osaston yhteinen seminaaripäivä on 24.8. Ohjelmassa mm. piispan tapaaminen, kiinnostavia puheenvuoroja, Startup Refugeesin valmistama lounas ja liiton 60-vuotiskakkukahvit. Tarkkaile sähköpostiasi!

MINNE MENET RIPPIKOULULAINEN?

Albat on riisuttu, rippikoulun päiväkirjat kirjoitettu ja todistukset jaettu. Taas on yksi ryhmä konfirmoitu.

Päivän jälkeen pitkään henkeä vetäessä ajatus viistää elämään rippikoulun jälkeen: Kuinka moni nuorista lähtee syksyllä mukaan nuorten toimintaan?



TEKSTI NOORA ISORANTA | KUVA KIRKON KUVAPANKKI VILLE TALOLA

Porauduin nuorten sitoutumisen teemoihin tutkiessani kaksi vuotta sitten rippikoulun käyneitä nuoria. Sain käyttööni kansainvälisen rippikoulututkimuksen Suomen aineistoa, joka sisälsi nuorten vastaukset rippikoulukevään alkuketken aatteista kahden vuoden jälkeiseen syksyyn. Vastaajina oli suuri joukko nuoria ympäri Suomen. Viimeisen kyselyn vastaukset painottuivat toiminnassa mukana oleviin, joten tutkimusta voidaan yleistämisen sijaan käsitellä kuvaavana.

Perinteisesti sitoutumista kirkkoon on mitattu seurakuntalaisten messuihin osallistumisella ja Raamatun lukemisella. Nämä tavat eivät vaikuta nuorille oleellisilta tavoilta ilmaista uskoa. Miten siis mitata sitoutumista? Piispa **Seppo Häkinen** on omassa tutkimuksessaan luonut kolmiosaisen jaottelun, jossa tarkastellaan sitoutumista oppiin, yhteiseen tekemiseen ja jäsenyyteen yleensä. Nuorten ajatukset näistä jakoiivat heidät neljään erilaiseen ryhmään, jotka nimettiin kärjistäen ”hengellisiin”, ”seurakuntanuoriin”, ”kirkkohäitä odottaviin” ja ”harrastajiin”.

”Seurakunnan toiminta-tunnin kestoksi riittänee siivousaamun puolituntinen.” Kuulostaako tutulta? Tänä kesänä kehotan miettimään uudelleen, sillä yli puolet nuorista oli kiinnostuneita lähtemään rippikoulun jälkeen mukaan kirkon toimintaan. Vain murto-osa lähti. Syyksi nuoret kertoivat ajan-

puutteen, mutta tutkimus paljasti myös, että noin 70 prosenttia koki, ettei heitä pyydetty ottamaan vastuuta mistään tehtävästä rippikoulun jälkeen.

Kirkonmääräle syksyllä itsensä saavat harrastajat ja seurakuntanuoret. Tästä ei tosin pidä vetää johtopäätöstä, että toimintaan lähteneet olisivat uskonnollisempia kuin muut. Harrastajista suurin osa ei usko Jumalaan. Eniten uskoon ovat sitoutuneet seurakuntanuorten jälkeen hengelliset. He uskovat rakastavaan Jumalaan, mutta heidän mielestään Jeesus ei välttämättä nousut kuolleista.

Mielenkiintoista on, että tutkimuksen mukaan rukoilu on enemmän riippuvainen yksilön suhteesta uskoon kuin toimintaan. Nuorilla, jotka eivät lähteneet mukaan toimintaan, oman hengellisyyden ylläpito hoituu toiminnan sijaan rukouksella.

Vastaajista neljännes arvelee eroavansa kirkosta jossain vaiheessa. Epäonnistuitko rippikoulun vetäjänä, jos nuoret kuuluvat tähän ryhmään? Et. ”Kirkkohäitä odottavat” ovat jo ennen rippikoulua näyttäneet olevan vähiten kiinnostuneita uskosta. **Kati Tervo-Niemelän** tutkimusten mukaan kirkkoon kuulutaan, jos sen aatteet sopivat omaan maailmankatsomukseen. Nuorten mukaan yleisimmät syyt pysyä jäsenenä ovat kirkon auttamistyö sekä kirkkohäät. Riippumatta sitoutumisen asteesta lasten kastaminen nähdään edelleen tärkeänä.

Tutkijan näkökulmasta viimeinen vinkki alkavaan rippikouluksiaan on: Älä arvota. Nuoret ovat erilaisia ja rippikoulu on nuorille positiivinen kokemus. Lähes kaikki vastaajat suhtautuivat kirkkoon vähintään neutraalisti. Suurin osa koki tuntevansa kristillisen uskon sisällön ja etäännyneimmistä nuoristakin vielä yli puolet halusi mahdolliset lapsensa kastettavan. Kolme neljästä ei koennut suhteensa uskoon muuttuneen rippikoulun aikana.

Rippikouluaihana keskity siihen, mitä teet parhaiten: kohtaamiseen, nuorten kanssa tekemiseen ja kutsumiseen. Se riittää. ■



Noora Isoranta

teologian maisteri
Pro gradu tutkielma 2017:
SITOUTUA VAI ETÄÄNTYÄ?
– Kaksi vuotta sitten
rippikoulun käyneiden
nuorten sitoutuminen
kirkkoon ja uskoon

onnellisuus ja työ

*Filosofi Frank Martela
tuulettaa työelämää*

”MIKÄ JÄRJESTELMÄSSÄ ON VIALLA, JOS TYÖNTEKIJÄ UUPUU?”

Frank Martela on tutkinut työn merkityksellisyyttä ja työhyvinvointia. Hän puhuu neljästä psykologisesta perustarpeesta, joiden toteutuminen tukee työntekijän jaksamista.

Kaikissa organisaatioissa – myös kirkossa – tulisi kuunnella työntekijöitä tarkalla korvalla ja ottaa heidät mukaan päätöksentekoprosesseihin.



– Iso asia työssä jaksamisen kannalta on kontrollin tunne. Ihmisen on pystyttävä hallitsemaan sitä, mitä hänelle työssä tapahtuu, filosofi Frank Martela sanoo.

Nykyään törmää lähes kaikkialla sanaan onnellisuus. Joka paikassa sitä tavoitellaan ja siihen pyritään. Moni on taipuvainen ajattelemaan, että onnen tunteet koetaan jossakin muualla kuin työpaikoilla. Vietämme kuitenkin yhden kolmasosan vuorokaudesta hankkimassa voita leipämme päälle. Hereillä-oloajasta töissä vierähtää noin puolet. Olisiko siis kohtuullista edellyttää, että omasta työstä seuraisi mielihyvätunteita, jopa onnea?

Filosofi **Frank Martela** on tutkinut väitöskirjastaan lähtien työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä. Hän ei hätkähdä onnellisuuden ja työelämän yhdistämistä, vaan ottaa sen mielellään puheeksi.

– Työn parissa on monia edellytyksiä, jotka mahdollistavat onnellisuuden. Nostaisin esiin ainakin tietyn omaehtoisuuden eli mahdollisuuden vaikuttaa oman työn sisältöön ja tekemistapoihin sekä mahdollisuuden kokea että työllä on jokin myönteinen vaikutus toisiin ihmisiin tai maailmaan.

Jos kokonaisuus on rikki

Frank Martela korostaa, että ihminen ei ole onnensa seppä vaan onnensa keskushyökkääjä. Voimme omilla valinnoillamme ja asenteillamme tehdä paljonkin suhteessa onnellisuuteemme.

– Mutta emme ole työpaikalla yksin, vaan osana isompaa sosiaalista kokonaisuutta. Jos kokonaisuus on rikki, yksilöiden pahoinvointi on usein sen oire. Ei pidä syyllistää yksittäistä työntekijää loppuunpalamisesta, uupumisesta tai masennuksesta vaan miettiä tarkkaan, mikä järjestelmässä on vialla, jos työntekijä uupuu.

Iso asia työssä jaksamisen kannalta on kontrollin tunne. Kaaosmainen kiire, epätietoisuus tavoitteista tai sekava johtaminen estävät työntekijää tuntemasta mielihyvää.

– Ihmisen on pystyttävä hallitsemaan sitä, mitä hänelle työssä tapahtuu, Martela täsmentää.

Muutosvastarinna muutosvoimaksi

Monissa kirkon töissä on menossa iso murros. Pitää uudistua, muuttaa toimintatapoja ja katsoa asioita eriväristen lasien läpi. Uudistuspaineet vievät voimia ja vaativat työntekijöiltä paljon. Martelan mukaan tämä asettaa muutostarpeita myös johtamiselle.

– Olennaista on ottaa työntekijät mukaan suunnittelemaan muutosta ja uusia toimintatapoja. Ei niin, että uudet toimintatavat vain tulevat määräyksinä ylhäältäpäin. Työntekijöiden pitää päästä mukaan prosessiin alusta lähtien. Näin he ymmärtävät, miksi muutos on tarpeellinen ja miksi juuri tietyt toimintatavat voisivat olla kaikista relevantteimpia.

Kun organisaatiossa toimitaan oikein, muutosvastarinta voi muuttua muutosvoimaksi.

– Ihmiset vastustavat muutosta, jonka taustalla olevia syitä ja ratkaisuja eivät ymmärrä. Jos muutostarve tulee työntekijöiltä itseltään, he voivat todellakin olla muutosvoima, kunhan heille vain annetaan tilaa. Työntekijöillä on paljon viisautta ja ruohonjuuritason ymmärrystä, joka olisi arvokasta ottaa mukaan päätöksentekoon, Martela sanoo.

Ylhäältä käskeminen ei toimi

Palataan vielä jutun alussa mainittuun onnellisuuteen. Miten se ihan oikeasti olisi mahdollista toteuttaa työelämässä? Martela parantaisi työelämää uudistamalla johtamista.

– Johtamisen päämääränä tulisi olla ihmisten itsensä johtamisen tukeminen. Vanhanmallinen ylhäältä tapahtuva käskeminen ja kontrollointi eivät toimi moderneissa asiantuntijaorganisaatioissa. Johtajuus tulisi nähdä palveluammattina, jossa pyritään tukemaan työntekijöiden mahdollisuutta tehdä oma työnsä itsenäisesti mahdollisimman hyvin. ■

”Johtamisen päämääränä tulisi olla ihmisten itsensä johtamisen tukeminen.”



4x ONNEN AVAIMET

Frank Martela nostaa esiin neljä psykologista perustarvetta, jotka ovat merkittäviä tekijöitä työelämän mielekkyydessä ja työntekijän jaksamisessa. Laajalti tutkitut omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys sekä vielä tutkimusasteella oleva hyväntahtoisuus luovat edellytykset onnen tunteisiin myös työpaikoilla. Näiden perustarpeiden toteutuminen auttaa työntekijää venymään parhaimpaansa. Se taas tarkoittaa tehokkuuden lisääntymistä. Kyse ei siis ole pikkuaasioista organisaatioiden toimivuuden kannalta.

KUKA?



- Frank Martela, filosofian tohtori, tutkija ja tietokirjailija
- Inhimillisen kokemusmaailman tutkija. Perimmäinen tutkimuskysymys, johon etsii vastausta: Miten elää hyvä elämä?
- Työskentelee tutkijatohtorina Aalto-yliopiston tuotantotalouden laitoksella.
- Valmentaja ja hallituksen puheenjohtaja Filosofian Akatemia Oy:ssä, jossa keskittyy erityisesti sisäiseen motivaatioon ja kysymykseen sen vahvistamisesta organisaatioissa.
- Tällä hetkellä työn alla artikkeleita hyväntekemisen hyvinvointivaikutuksista ja elämän merkityksellisyydestä sekä itseohjautuvan organisaation rakentamisesta.
- Observoi ja haastatteli vanhainkodin työntekijöitä vuonna 2012 valmistuneessa väitöskirjatyössään tarkoituksenaan syventää ymmärrystä niistä ihmistenvälisyyksistä ja inhimillisistä kohtaamisista, jotka tekevät työstä merkityksellisen ja luovat hyvinvointia.

Omaehtoisuus

Autonomia eli omaehtoisuus tarkoittaa ihmisen kokemusta siitä, että hän on vapaa päättämään itse tekemisistään. Autonomian edellytyksenä on valinnan- ja toiminnanvapaus. Pakotettu ja tiukasti kontrolloitu tekeminen on sen vastakohta. Omaehtoisessa toiminnassa tekeminen ei tunnu ulkoa ohjatulta, sen sijaan motivaatio lähtee yksilön sisältä: hän kokee asian omakseen. Tämä voi tarkoittaa sitä, että yksilö nauttii tekemisestä itsestään tai että yksilö kokee arvostavansa niitä päämääriä, joita tekeminen edistää. Autonominen toiminta on siis ennen kaikkea omaehtoista, yksilö kokee motivaation olevan lähtöisin hänestä itsestään eikä ympäristön tarjoamista kepeistä ja porkkanoista. ■

Kyvykkyys

Kyvykkyys tarkoittaa yksilön kokemusta siitä, että hän osaa hommansa ja saa asioita aikaan. Kyse on siis työntekijän osaamisesta ja aikaansaavuudesta. Kyvykkääksi itsensä kokeva työntekijä uskoo pystyvänsä suorittamaan annetun tehtävän menestyksekkäästi. On helppo nähdä, että ihmiset nauttivat enemmän sellaisesta tekemisestä jossa pärjäävät, kuin sellaisesta, jossa suoritus jatkuvasti tökkii. Parhaimmillaan, kun haastetaso on tarpeeksi kova mutta koemme silti pärjäävämmä, ihminen voi päästä flow-tilaan, jossa hän on täysin uppoutunut tekemiseensä. Ajantaju katoaa, kaikki tehtävään liittymätön häviää mielestä ja ihminen kohdistaa koko tarmonsä käsillä olevaan haasteeseen. ■

Yhteisöllisyys

Kolmas sisäisen motivaation lähde kumpuaa ihmisen perustarpeesta olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Hyvinvointimme on vahvasti kytköksissä ympärillämme oleviin ihmisiin. Kun koemme, että meistä välitetään ja voimme olla syvässä yhteydessä läheisimpiimme, voimme hyvin. Kun koemme olevamme osa kannustavaa, turvallista ja lämminhenkistä yhteisöä, olemme parhaimmillamme myös työntekijöinä. ■

Hyväntahtoisuus

Neljäntenä Martela mainitsee inhimillisen halun tehdä hyvää toisille ihmisille. Se tarkoittaa sitä, että välitämme toisista ihmisistä ja kärsimme nähdessämme toisten kärsivän. Me myös saamme nautintoa, kun pystymme auttamaan toista ihmistä. – On mahdollista, että omaehtoisuuden, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden rinnalla on vielä tämä neljäs kandidaatti inhimilliseksi perustarpeeksi. Alustavat tutkimustulokset ovat erittäin lupaavia, mutta vielä on liian aikaista vetää johtopäätöksiä. ■

Lähde: Frank Martelan artikkeli itseohjautuvuusteoriasta: frankmartela.fi

Rohkea rokan syö



Työ on iso osa elämää. Jos työstä tulee viivytyssotaa vääjäämätöntä muutosta vastaan, työ ei ole enää mielekästä. Muutos on yleensä ihan hyvästä. Se vapauttaa myös työntekijän luovuutta. Kun et enää saa tai joutu toistamaan vanhaa kaavaa, opit näkemään työssäsi uusia sävyjä ja värejä. Voit jopa löytää itsestäsi uuden taidon tai voimavaran, joka aiemmin on jäänyt piiloon.

toiminnanjohtaja

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

Se on yhdestä lauseesta kiinni

Nuorisotyönohjaaja ammatti- ja virkanimikkeinä on mainittu kirkkojärjestyksessä vain yhden kerran. Ensimmäinen tammikuuta 1994 voimaan tullessa kirkkojärjestyksen rippikoulua koskevassa pykälässä kirjattiin, että nuorisotyönohjaajat toimivat rippikoulun opettajana. Kirkkohallitus esitti 23 vuotta myöhemmin kevään 2017 kirkolliskokoukselle, että tämä kirjaus poistettaisiin. Kanttorin ja diakonian virkojen osalta on kirjattu kirkkojärjestykseen, että jokaisella seurakunnalla tulee olla kyseiset virat. Nuorisotyönohjaajan virasta ei vastaavaa kirjausta ole. Kirkkolain mukaan seurakunnan tehtävä on huolehtia kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta. Kirkkojärjestyksen pykälässä 19§ todetaan, että

"Seurakunnan tulee huolehtia eri-ikäisten seurakunnan jäsenten kristillisestä kasvatuksesta ja hengellisen elämän hoitamisesta. Seurakunnan tulee pitää rippikoulua, jossa nuoria perehdytetään kirkon yhteiseen uskoon ja ohjataan elämään seurakunnan yhteydessä. Rippikoulua johtaa pappi tai lehtori.

Opettajina toimivat heidän lisäksi kanttorit, nuorisotyönohjaajat ja muut seurakunnan viranhaltijat siten kuin seurakunnan rippikoulun ohjesäännössä määrätään."

Kirkolliskokouksen lakivaliokunta esitti yksimielisesti mietinnössään poistetun lauseen palauttamista ja kirkolliskokouksen täysistunto hyväksyi tämän. Kirkkolain uudistamisen näkökulmasta kyseinen lause on pieni lillukan varsi. Nuorisotyönohjaajan ja muiden viranhaltijoiden kannalta lauseen poistaminen olisi ollut kohtalokasta. Virkanimikkeen poisjäämisen jälkeen olisi voitu kysyä, miksi tällainen tehtävänimike tarvitaan seurakunnassa. Kelpoisuusehdoista käyty keskustelu vuoden 2016 aikana ja lisääntynyt yhdistelmävirkojen

muodostaminen ovat olleet jatkumo pyrkimyksille muuttaa nykyisiä virkanimikkeitä.

Pitkään seurakunnan nuorisotyössä olleet muistavat ajan ennen vuotta 1994. Silloin kirkon nuorisonohjaajat saivat virallisesti oikeuden toimia rippikoulun opettajina ja vähän myöhemmin he saivat oikeuden toimia avustajina konfirmaatiossa sekä ehtoollisen jaossa. Lauseen poisjättäminen olisi rippikoulun ohjesäännöstä huolimatta antanut paikallisuuden jättää nuorisotyönohjaajat, kanttorit, diakonia-työntekijät ja muut viranhaltijat pois rippikoulun opetustehtävien ulkopuolelle. Samalla rippikoulun opettajiksi olisi voinut kutsua tai palkata opetustehtävään sopivia henkilöitä.

Lauseen säilyminen vahvistaa nuorisotyönohjaajien lisäksi myös muiden hengellisen työn viranhaltijoiden roolia rippikoulussa. Päätös on oikea, koska se tunnistaa jatkossakin viranhaltijat rippikoulun pedagogiikan, kirkon yhteiseen uskon ja seurakuntaelämän asiantuntijoiksi. ■



KONTEKSTUAALINEN HOLISTINEN MISSIO – MITÄ SE ON?

Alkukevästä piispainkokous käsitteli kirkon missiota. Raportti ”Missiologian tuntemus ja osaaminen kirkon työssä” on vastaus kirkolliskokouksen edustaja-aloitteeseen.

Asiantuntijaryhmä pohti alkuperäisen aloitteen lisäksi kirkon missiota kokonaisuutena, kirkon toimintaympäristöä sekä laajennettun missioymmärryksen edellyttämää toimintatapojen muutosta. Työryhmän laatima ja piispainkokouksen hyväksymä raportti on hyvä työskentelyväline seurakuntien oman toiminnan suunnittelussa. Raportti on vapaasti ladattavissa Sakastista ja löytyy helposti hakukoneilla.

Lähetystyöstä missioon

Moni voi vielä ajatella lähetystä työnä, jota suomalaiset tekevät kolmansissa maissa. Tässä ajattelussa lähetystyönä hoitaminen paikallisseurakunnassa rajautuu lähetysseurakunnan työhön.

Nyky-ymmärryksen mukaan evankelioiva lähetystyö ei maantieteellisesti ajateltuna enää suuntaudu pohjoisesta etelään. Eurooppa käy läpi uskonnollisen tilanteensa murrosta. Samaan aikaan kristinuskolla on vankka asema monilla perinteisillä lähetyskentillä ajatelluilla alueilla. Maailmanlaajuinen muuttoliike monipuolistaa tilannetta edelleen. Suurin osa maailman kristityistä on lähtöisin globaalista etelästä. Lähetystyössä on nykyään kyse eri uskontojen kesken käytävästä kulttuurisesta vuoropuhelusta, jota käydään joka puolella maailmaa.

Maantieteellisen muutoksen lisäksi lähetystyön päivittämiseen kutsuu mission sisällöllinen muutos. Kirkon missio ymmärretään nykyisin aiempaa monipuolisemmin ja kokonaisvaltaisemmin. Evankeliumin julistus uskon synnyttämi-

seksi on vain yksi osa kirkon missiota. Kyseessä ei ole erillinen työala, vaan missio läpäisee kaikkea seurakunnan elämää ja on kokonaiskirkon, hiippakunnan ja jokaisen työntekijän tehtävä.

Kristityn elämänmuoto

Holistisesti eli kokonaisvaltaisesti ymmärretty missio on kirkon olemisen tapa, kristityn elämänmuoto. Missio sisältää evankeliumin julistamisen lisäksi sosiaalieettisen vastuun, heikompien puolesta puhumisen ja profeettallisen toiminnan. Diakonian näkökulmasta nämä kirkon missiota laajentavat korostukset ovat diakonian ydinalueita. On ensiarvoisen tärkeää, että kirkko kokonaisuutena kantaa sosiaalieettistä vastuuta, puhuu heikoimpien puolesta ja toimii profeettallisesti esimerkiksi puolustuen jokaisen ihmisarvoa. Tällöin kirkko tekee juuri sitä, mitä sen kuuluukin tehdä ollakseen kristitty kirkko.

Diakoniatyön kannattaa nivoa oma toiminta osaksi tätä kirkon holistista missiota. Raportin toimenpide-ehdotuksissa haastetaan kirkkoa tuomaan yhteiskunnallisessa keskustelussa vahvemmin esiin profeettallisen diakonian ja vapautuksen teologian näkökulmia. Liittymällä kirkon missioon toteutukseen olemme osa suurempaa kokonaisuutta, toimimme yhdessä samaan suuntaan. Holistinen missiokäsitys korostaa, että pelkkä Jeesuksesta kertominen sinänsä ei vielä riitä, vaan kirkon täytyy myös toimia kristittynä kirkkona. Raportti haastaa jokaista kirkon työntekijää näkemään itsensä missionaarisena viestijänä.

Kontekstuaalisuus pitää ajassa kiinni

Kontekstuaalisuuden korostus kutsuu sanottamaan ja jäsentämään, mitä on elää kristittynä tässä ajassa ja tässä yhteiskunnassa. Puheemme Jeesuksesta, Jumalan rakkaudesta ja armosta tulee olla sellaista, mikä puhuttelee tämän ajan suomalaisia. Tämän ajan ihmiselle valaistuminen on jo tutumpi termi kuin vanhurskauttaminen. Puheen lisäksi tarvitaan läsnäoloa, tekoja, toiseuden ymmärtämistä ja taitoa toimia yhteisöissä vahvistaen osallisuutta.

Rohkaisu kontekstuaalisuuteen asettaa seurakunnille sekä viestinnällisen että toiminnallisen haasteen. Miten toimimme kirkkona ja seurakuntina siten, että toimintamme kertoo rakastavasta Jumalasta sanojen lisäksi myös teoin? Mitä tämä tarkoittaa diakonian toimintojen kannalta?

Diakonian uudelleenmäärittely?

Missiologiaraportin lopussa on lista toimenpide-ehdotuksia. Yksi näistä on diakoniaa koskevan kirkkojärjestyksen pykälän päivittäminen siten, että nykyistä avun antamiseen rajoittuvaa tekstiä laajennettaisiin aktiivisen vaikuttamistyön, voimaantumisen ja toimijuuden vahvistamisen näköaloilla. Tämä on meille tärkeä haaste ja mahdollisuus, jossa sanotetaan diakoniaa kontekstuaalisuuden ja holistisen profeettallisen mission näkökulmista.

Auttamispuheen rinnalle tarvitsemme ajankoh- taista ihmisarvo- ja ihmisoikeuspuhetta. ■

TITI GÄVERT
DIAKONIAN ASIANTUNTIJA
MISSIOLOGIA-ASiantuntijaryhmän jäsen
KIRKKOHALLITUS

Tule kuulemaan lisää

Diakonian tutkimuksen päivä 12.11.2018 Tampereella paneutuu holistiseen missioon. Tervetuloa! DTL-jäsenet voivat halutessaan olla Diakonian tutkimuksen seuran jäseniä. Olethan aktiivoinut tämän jäsenetusi!

PALVELUSSUHTEN OSA-AIKAISTAMINEN

Nykyään liiton toimistolla valitettavasti harvoin menee kuukautta, jolloin ei kuultais jossakin seurakunnassa käytävästä tuta-menettelystä eli yhteistoimintamenettelystä työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa. Tuta-menettelyn lopputuloksena työvoimaa voidaan vähentää irtisanomalla, lomauttamalla tai osa-aikaistamalla. Varsin monessa paikassa ratkaisu on painottunut virkasuhteiden osa-aikaistamiseen.

Vaikka osa-aikaistaminen ei aivan niin radikaali ratkaisu olekaan kuin irtisanominen, siihen ei silti voida ryhtyä kevyin perustein. Virkasuhde voidaan muuttaa osa-aikaiseksi käytännössä samoilla tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, joilla se voidaan irtisanoakin. Tehtävien tulee olla vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi tai muista näihin verrattavasta syistä. Irtisanomisperustetta ei ole olemassa, jos vi-

ranhaltija voidaan kohtuudella sijoittaa toiseen virka- tai työsuhteeseen. Myös mahdollisuus uusiin tehtäviin kouluttamisesta tulee tutkia.

Työnantajalla on velvollisuus esittää perustelut siitä, miten käsiällä oleva tilanne täyttää osa-aikaistamisen kriteerit. Yleensä kyse on taloudellisista perusteista, joten asiaan kuuluvat laskelmat on esitettävä. Seurakunnan taloudellista tilannetta kannattaa pitää silmällä, vaikka välitöntä uhkaa tuta-neuvotteluista ei olisiakaan.

Neuvotteluprosessi etenee

Ennen kuin päätöksiä osa-aikaistamisesta voidaan luottamuselimityksessä tehdä, on käytävä tuta-neuvottelut. Työvoiman vähentämisessä käytettävästä prosessista on sovittu kirkon yhteistoimintasopimuksessa, eli kirkolla ei ole omaa yhteistoimintalakea. Seurakunnissa, joissa on yhteistyötoimikunta, osa-aikaistamiset käsitellään pääasiassa edustuksellisessa yhteistoiminnassa eli yt-toimikunta käy neuvottelut. Pienissä seurakunnissa, joissa yt-toimikuntaa ei ole, neu-

vottelut käydään yhteistoimintakokouksessa kaikkien työntekijöiden kanssa. Myös osa-aikaistettavalle viranhaltijalle tulee varata tilaisuus tulla kuulluksi ennen päätöksentekoa.

Päätös tulee kirkkolain mukaan lähettää asianosaisille tiedoksi kirjellään kotiosoitteeseen, eli tiedoksianto esimerkiksi toimiston postilokerikkoon ei riitä eikä täytä lain vaatimuksia. Päätöspöytäkirjan ohessa tulee myös lähettää muutoksenhakuohjeet eli ensi kädessä oikaisuvaatimusohjeet. Mikäli harkitset päätöksestä valittamista, kannattaa toimia nopeasti, koska oikaisuvaatimusaika on vain 14 päivää. Tilanteesta on hyvä myös olla yhteydessä liiton toimistolle.

Päätös tulee voimaan irtisanomisajan pituisen siirtymäajan kuluttua, joten voimaantulo riippuu itse kunkin palvelussuhteen pituudesta. Jos palvelussuhde on jatkunut yli 12 vuotta, siirtymäaika on kuusi kuukautta. Esimerkiksi neljästä kahdeksaan vuotta työskennelleelle irtisanomisaika on vain kaksi kuukautta.

Miten jatkossa?

Osa-aikainen työ voidaan järjestää monella tavalla. Esimerkiksi 50-prosenttista työaikaan tekevä voi tehdä työtään vaikkapa viikon jaksossa siten, että viikon työssäolon jälkeen seuraa työttömyysviikko. Myös kaksi viikkoa työssä ja kaksi poissa on tavalinen järjestely. Selkeä jako työ-

viikkoihin ja työttömyyspäiviin mahdollistaa paremmin myös toisen työn löytämisen – työttömyysjaksohan ei ole työnantajan ”reserviaikaa”, jonne voisi sijoittaa tarvittaessa työtehtäviä.

Työt on myös mahdollista järjestää tehtäväksi siten, että joka viikko on viisi työpäivää, mutta päivät ovat lyhyempiä, koska tehdään vain uuden osa-aikaprosentin verran töitä. Tämä ei välttämättä ole työntekijän kannalta paras vaihtoehto, koska työajattomassa työssä on vaikea määrittellä, mikä määrä työtä on esimerkiksi 50 prosenttia täyttä työaikaan tekevän työstä. Näin osa-aikainen tulee helposti tehneeksi ylimääräistä työtä ilman palkkaa.

Isoja vaikutuksia

Osa-aikaistaminen vaikuttaa myös lomaan ja lomarahaan. Osa-aikaiselle lomaa kertyy samalla lailla ja saman verran kuin täyttä työaikaan tekeväle, mutta loman kulumisen suhteen on hyvä huomioida, että lomaa sijoitetaan osa-aikaprosentin suhteessa sekä työpäiville töistä poissaolopäiville. Jos siis vaikkapa 50 prosentin työaika on sovittu tehtäväksi viikko toisessa ja viikko poissa -jaotuksella, ja viranhaltija haluaa pitää työviikon vuosilomaa, sijoitetaan lomapäiviä myös poissaoloviikolle. Lomapäiviä kuluu siis 10. Ratkaisevaksi nousee lomaa annettaessa noudatettava työaika-prosentti riippumatta siitä, on-

ko loma kertynyt täyttä työaikaan tehtaessa.

Lomapalkkaan kertymäkauden työaika sen sijaan vaikuttaa. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4.–31.3. Jos osa-aikaistaminen tulee voimaan lomanmääräytymisvuoden päätyttyä, tulevan lomakauden lomapalkka on täyden työajan palkka, koska se on ansaittu täyttä työaikaan tehtaessa. Osa-aikaistaminen vaikuttaa vasta seuraavan lomakauden lomapalkkoihin, jolloin lasketaan keskimääräinen työaika-prosentti siltä lomanmääräytymisvuodelta, jonka aikana osa-aikaistaminen tapahtui. Vastavasti myös lomarahassa huomioidaan lomanmääräytymisvuoden aikana muuttunut työaika-prosentti ja lomarahaa lasketaan erikseen täyden työajan kuukausilta ja osa-aikaisena työskennellyiltä kuukausilta.

Työnantajan, joka tarvitsee uusia viranhaltijoita tehtäviltään samankaltaiseen kokoaikaiseen virkasuhteeseen, on tarjottava työtä ensisijaisesti toistaiseksi virkaan otetulle osa-aikatyötätekeväle. Edellytyksenä on, että viranhaltija on etukäteen kirjallisesti ilmoittanut haluavansa kokoaikaiseen virkasuhteeseen, hän täyttää tämän virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset ja tehtävä on hänelle sopiva. Kannattaa siis kirjailla mainittu ilmoitus heti alkuunsa, jos osa-aikaistaminen osuu omalle kohdalle. ■

ONKO KIRKON NUORISOTYÖN- OHJAAJA KELPOINEN TARJOAMAAN LASTENSUOJELUPALVELUJA?

Markkinaoikeus päätti 18.10.2017, että kirkon nuorisotyönohjaaja-tutkinnon suorittanut henkilö voi tehdä tehostetun perhehuollon puitejärjestelyä koskevan tarjouksen, jota ei voi hylätä hänen koulutustaustansa perusteella.

Itä-suomalaisen sosiaali- ja kuntayhtymän hankintayksikön toimitusjohtaja hylkäsi lastensuojelupalveluita tarjoavan yrityksen tarjouksen, koska yrityksen johtajalla ei ollut Valviran sosionomin ammatinharjoittamislupaa. Hankinnan kohteena toimitusjohtajalla oli lastensuojelulain mukaisen tehostetun perhetyön palveluiden hankinnan puitejärjestely. Palveluntarjoajalta edellytettiin vähintään sosiaali- ja terveydenhuoltoalan amk-tutkintoa tai vastaavaa opistotason tutkintoa. Lisäksi tehostetusta perhetyöstä vastaavalla henkilöllä tulisi olla vähintään kahden vuoden työkokemus lastensuojelutyöstä sekä työkokemusta esimiestyöstä.

Tarjouspyynnön mukaan valintaperusteena tulisi olemaan halvin hinta. Tarjouksesta tulisi lisäksi käydä selville, miten palveluntuottamista ja henkilöstöä koskevat laadulliset vaatimukset täyttyvät edellytettyihin soveltu-

vuusvaatimuksiin. Tarjouspyynnön kohdassa ”soveltuvuusvaatimukset” oli erikseen pyydetty selvittämään henkilöstön tutkintoa, työkokemusta ja kielitaitoa koskevat vähimmäisvaatimukset. Hankintayksikkö edellytti hankintapäätöksessään, että mikäli yrityksellä ei ole henkilöstöä päätöksentekohetkellä vielä palkattu, annetaan selvitys suunnitellusta henkilöstöstä sekä selvitys siitä, miten tarjoaja aikoo täyttää hankintalain 71§ mukaiset vaatimukset. Kuntayhtymän hankintayksikön johtaja ei pitänyt saatuja selvityksiä riittävinä ja hylkäsi tarjouksen pois kilpailusta.

Markkinaoikeus arvioi, että tarjouksen arvioinnissa soveltuvuusvaatimuksia arvioitiin suhteellisuusvaatimukset huomioiden ja avoimuuden näkökulmasta ahtaasti. Soveltuvuusvaatimukset on tarjouspyynnössä esitetty tavalla, mikä ei edellytä sosiaalihuoltolaissa tarkoitettua

sosiaalialan ammattihenkilöitä tai rekisteröitymistä Valviran ammattihenkilöiden rekisteriin. Palvelutarjouksessa sitoudutaan siihen, että henkilöstö tulee mahdollisen palvelusopimuksen alkaessa täyttämään lain edellyttämät soveltuvuusvaatimukset.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan amk-tutkintoja on useita. Tarjouspyynnöstä ei rajattu tiettyjä ammattinimikkeitä pois. Tarjoajaa ei voi poissulkea ennalta ilmoittamattomin perustein. Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomi-kirkon nuorisotyönohjaajatutkinto ja sitä edeltävä opistotason tutkinto on sosiaali- ja terveydenhuoltoalan tutkinto. Markkinaoikeus kumosi kuntayhtymän toimitusjohtajan päätöksen ja kielsi tekemästä hankintasopimusta tämän päätöksen perusteella. Täytäntöönpanolle asetettiin 40 000 euron uhkasakko. ■

puheenjohtaja

SAARA HUHANANTTI
puheenjohtaja DTL
saara.huhanantti@evl.fi

Kirkko tarvitsee diakonian brändiä

Päivän muotiana *brändi* on saavuttanut myös kirkon kuplan. Miten se liittyy meihin? Mikä on kirkon brändi? Onko sellaista tai mihin sitä tarvitaan?

Wikipedian mukaan brändin arvo muodostuu tunnettuudesta, asiakkaiden merkkiuskollisuudesta, brändin mukanaan tuomasta laadun tunteesta ja brändiin liitetystä mielikuvista.

Ennen kirkon rooli, tehtävä ja missio on ollut ihmisille selvä asia. Sen myötä myös jäsenyys on ollut yksinkertaisempaa. Kirkkoon kuulumattomuus on ollut vahva kannanotto. Kirkko on ollut tunnettu, ja asiakkaat ovat olleet merkkiuskollisia. Huomaan aika ajoin yllättyväni siitä, miten huonosti kirkkoa tänä päivänä tunnetaan. Monelle on täysin vierasta, mitä kaikkea kirkollisverovarolla tehdään tai mitä kaikkea diakoniatyö pitää sisällään. Kirkon toteuttama hyväntekeväisyys on suurin syy kuuluu kirkkoon, mutta moni ei tiedä, millaista se käytännössä on.

Osalle jäsenistä riittää ns. kannattajajäsenyys. He eivät kaipaa tai edes halua kirkon tarjoamia palveluita. Heille on yhdentekevää, onko sunnuntain messu kello 10 vai kello 12. He eivät ole sinne tulossa. Heille kirkko edustaa arvoja, joihin he haluavat kuitenkin liittyä. Monesti näille jäsenille kirkon brändi on käytännössä diakonian brändi.

Kirkon jäsenyys muistuttaa minkä tahansa yhdistyksen tai vaikka osuuskupan jäsenyyttä. Kaikilla jäsenmaksua maksavilla on mahdollisuus päästä vaikuttamaan ja päättämään yhteisistä asioista. Parhaimmillaan yhdistyksen hallitus tai seurakuntaneuvosto on jäsentensä näköinen, monipuolisesti jäsenistöään edustava, yhteiset arvot jakava kollek-

tiivä. Jos haluamme, että merkityksellinen diakoniatyö näkyy ja kuuluu myös kirkon päätöksenteossa, tarvitsemme päättäjiksi niitä jäseniä, joilla diakonian brändi on kirkaana mielessä.

Aikana, jolloin alle puolet avioliitoista solmitaan kirkossa ja kaksi kolmesta lapsesta kastetaan, ei kirkon itsestään selvään asemaan, tunnettuuteen tai positiiviseen maineeseen voida enää luottaa. Brändiä on rakennettava tietoisesti. Heikommissa asemassa olevien puolustaminen ja vaikuttaminen ovat merkittävä osa diakonian tehtävää. Hallituksen tekemät leikkaukset, hyvinvointiyhteiskuntaa rapauttavat päätökset ja vähempiosaisien kokemukset mediassa ja asiakastyössä haastavat meidät muistamaan myös tämän puolen entistä enemmän.

Vaikuttamistyötä tarvitaan kirkossa myös sisäisesti, sillä se painii taloudellisten haasteiden keskellä. Voimme puolustaa heikompia ainoastaan puolustamalla diakoniaa. Tarvitsemme niitä jäseniä ja niitä päättäjiä, jotka muistuttavat siitä, että kirkon brändi ei ole uskottava ilman diakonian brändiä. ■



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

PISARA



**SUURLEIRI LAPSILLE, NUORILLE JA PERHEILLE
PARTAHARJULLA, PIEKSÄMÄELLÄ 24.-29.7.2019**

WWW.PISARALEIRI.FI

opiskelija



HEIDI SAARI
KNT:n opiskelijahallituksen
puheenjohtaja

**Mikä tekee
harjoittelusta
onnistuneen?**

MINÄ JA MONET MUUT OPISKELIJAT SUORITIMME KEVÄÄN AIKANA SEURAKUNTAHARJOITTELUN.

Harjoittelut ovat opintojen parasta antia, kun teoria soveltuu käytäntöön ja opiskelija huomaa itsessään sekä hyvät että kehitettävät puolensa. Olenkin pohtinut paljon sitä, mikä tekee harjoittelusta onnistuneen. Kysyin tätä myös muutamilta opiskelukavereiltani, ja teimme pientä listausta siitä, mitä harjoittelu-paikan tiimi ja harjoittelun ohjaaja voivat tehdä, jotta harjoittelija saa positiivisen kokemuksen seurakuntaharjoittelusta.

ENSINNÄKIN HALUAN SANOA,

että olkaa rohkeita ja ottakaa seurakuntaanne harjoittelijoita. Me emme ole taakka vaan voimavara. Ja kun olette tehneet tämän arvostettavan teon ja ottaneet luoksenne harjoittelijan, ottakaa hänet vastaan riemulla. Itselleni jäi harjoittelupaikastani tunne siitä, että olin osa tiimiä enkä ”pelkkä harjoittelija”. Tuo tunne kannusti minua tekemään aina parhaani, enkä itsekään halunnut alentaa itseäni ja selitellä valintojani sillä, että olen vain harjoittelija.

ENNEN HARJOITTELUN ALKUA tai heti sen alussa on myös syytä tutustua harjoitteliijaan ja oppia tuntemaan hänen seurakunta- ja työtaustansa. Osa meistä on ollut mukana seurakunnan toiminnassa esimerkiksi isosena tai ohjannut kerhoa. Osalla ei tätä taustaa ole, jolloin harjoittelun lähtökohdat voivat olla hyvin erilaiset sen suhteen, mitä harjoit-

telun aikana olisi hyvä oppia. Nämä erot on syytä huomata myös ohjauksen tarpeessa ja siinä, mitä kaikkea harjoittelija tekee ja missä kohdin harjoittelua. Tämä keskustelu antaa myös hyvät suuntaviivat siihen, mitkä opiskelijan tavoitteet harjoittelun suhteen ovat.

TUTUSTUMISEN LISÄKSI PEREHDYTTÄKÄÄ

harjoittelijaa tarpeeksi. Älkää heittäkö häntä heti tekemään asioita yksin vaan antakaa hänen katsoa, miten asioita on totuttu tekemään juuri teidän seurakunnassanne. Antakaa riittävä ohjeistus, mutta olkaa myös valmiita siihen, että harjoittelija voi kysyä apua. Antakaa harjoittelijalle mahdollisuus kyseenalaistaa ja ehdottaa uusia toimintatapoja.

**Me emme ole
taakka vaan
voimavara.**

SEURAKUNTAHARJOITTELU

avaa ovia uuden oppimiseen. Tehkää siis harjoittelijan kalenterista monipuolinen, että harjoittelija saa selkeän ja monipuolisen kuvan seurakunnan eri työmuodoista. Eräällä opiskelutovereistani oli huono käsitys varhaisnuorisotyöstä, ja ennen harjoittelua hän oli täysin varma siitä, että itse haluaa tehdä vain rippikoulun jälkeistä työtä. Harjoittelun aikana hän kuitenkin tutustui myös varhaisnuorisotyöhön ja totesi, että alakouluikäiset ovat ihania ja heidän kanssaan tehtävä työ on kivaa.

PANOSTAKAA harjoittelijoihin, niin he antavat itsestään kaiken! ■



– Hankerahoitusta voi saada ideoille, jotka luovat uusia toimintamalleja, Juha Vänilä sanoo.

MITÄ JOS HAKISIT HANKERAHAHA?

Juha Vänilä kannustaa seurakuntien nuoriso- ja diakoniatyöntekijöitä hakemaan rahoitusta ajankohtaisille ja innovatiivisille hankkeille.

– Euroopan Sosiaalirahasto (ESR) on yksi Euroopan Unionin rakennerahastoista. ESR:n tarkoitus on tukea sosiaalisia hankkeita ja työllisyyttä, poistaa syrjäytymisuhkaa sekä vähentää köyhyyttä, hankekoordinaattori **Juha Vänilä** selvittää.

Hankerahoituksella ei voida tukea normaalia toimintaa. Hankkeella tulee saada aikaiseksi uusia toimintamalleja. Esimerkkinä vaikkapa diakoniatyön ja lähetystyön yhteinen malli köyhyyden poistamiseksi.

– Ensin tulee varmistaa, että seurakunnan toimintasuunnitelma tukee hanketyötä ja rahoituksen hakemista. Rahoitukselle pitää varmistaa seurakunnan budjetista omarahoitussuus, jonka suuruus on 20–35 prosenttia. Lisäksi on määriteltävä, mitä tavoitellaan ja mitä epäkohtaa pyritään korjaamaan sekä onko kyseessä uusi tapa toimia, Vänilä täsmentää.

Hankekoordinaattorin rooli

Vänilän tehtävänä on olla apumiehenä hankkeen moninaisissa kysymyksissä. Hän on huomannut, että rahoituksen hakija tarvitsee usein henkilökohtaista apua hankkeen toteutuksen eri vaiheissa.

– Tarjoan hakijalle räätälöidyn palvelun. Voin puhelimitse

neuvoa alkuun. Se on pääsääntöisesti maksutonta. Tulen myös hakijan luokse ideoimaan ja tekemään yhdessä hakemusta. Jos hakija ei saa tukea minulta, ei hänelle tule kulujakaan.

– Mikäli rahoituspäätös on myönteinen, kustannukseni ovat osa hankkeen budjettia ostopalveluina. Hankkeen toteutuksen valvonta, maksatushakemukset sekä yhteydenpito viranomaisiin voivat olla palvelujani hakijalle, Vänilä kertoo.

Hankkeen eteneminen

Hankkeiden hakuaika on 3–4 kertaa vuodessa. Hakemuksen tekemiseen menee pari viikkoa, mikäli hakijalla on tarvittavat päätökset hankkeen toteuttamisesta. Ennen hakemuksen jättämistä on hyvä varata aikaa viranomaispalautteelle. Hyvin valmisteltu hakemus on käytetty ennakoarvioinnissa rahoitavalla viranomaisella. Silloin hakijalla on jo arvio hankkeen toteuttamiskelpoisuudesta.

– Hankkeen elinkaarissa ovat suunnittelu, hankehakemus, rahoituspäätös, toteuttaminen, kustannusten hakeminen maksuun ja lopetus. Hankkeelle hyväksyttävät kustannukset ovat hankehakemuksen sisäänjätön ja hankkeen lopetuksen väliset kustannukset, Vänilä kertoo.

Rahoituspäätöksen viranomaispäätös tulee 2–4 kuukaudessa. Käsittelyaikaan vaikuttavat monet tekijät, muun muassa hakemusten määrä ja niiden valmiusaste.

Seurakunnissa osataan

Vänilä arvostaa seurakunnan työntekijöiden osaamista.

– Seurakunnilla on selkeitä toimintaohjeita kriisitilanteisiin. Kirkot ja kirkkojen tilat ovat auki ja reagointi on nopeaa. Mietin toisinaan, ovatko työntekijät tietoisia omista vahvuusalueistaan ja onko oikeasti tiedostettu sitä, että kirkko tavoittaa valtavan prosentin väestöstä esimerkiksi rippikoulussa.

Vänilä haluaakin rohkaista seurakuntien työntekijöitä innovatiivisiin hankkeisiin.

– Nuoriin kannattaisi satsata ja miettiä, miten heitä kiinnitettäisiin vielä paremmin seurakuntaelämään ja ehkäistäisiin syrjäytymistä. ■

Lisätietoja:

www.rakennerahastot.fi,
www.valilat.fi
Hankekoordinaattori
Juha Vänilä, p. 040 7421741

KIITOS AIRA JA ILMI

Suomen Kirkon Sisarliiton puheenjohtaja Aira Railio piti hallituksen ensimmäisen kokouksen 24. 7.1958. Liitto yhdisti diakonissat, tuki heitä hengellisessä elämässä, valvoi yhteisiä etuja ja edisti diakoniaa maassamme. Tänä vuonna vietämme Diakoniatyöntekijöiden Liiton 60-vuotisjuhlia.



”Työs ala, Herra, ja päättää se itse, vaivat sielumme virvoittaen...” Suomen Kirkon Sisarliiton puheenjohtaja **Aira Railio** avasi virrellä 173 liiton hallituksen ensimmäisen kokouksen 24.7.1958. Ennen tuota hetkeä diakonissojen oli pitänyt murtaa kahlitsevatkin siteet sisarkotijärjestelmään, vähän juonitella, itsenäistyä ammattikuntana sodan aikaisissa tehtävissä, päästä kirkon eläkejärjestelmän piiriin ja ennen kaikkea uskaltautua uuteen. Pitkä matka oli kuljettu siitä, kun Suomen ensimmäinen diakonissa **Matilda Hoffman** vihittiin Viipurissa Pietari-Paavalin kirkossa 1.9.1872 diakonissaksi.

Kaipuu yhteisöllisyyteen

Helsingin diakonissalaitoksen diakonissat tekivät 1940-luvun alussa laitoksen johtokunnalle aloitteen siirtymisestä kotijärjestelmästä palkkajärjestelmään. Tämän johtokunta torjui, sillä laitos otti 20 prosenttia diakonissojen muualta saamista tuloista korvaukseksi antamaansa elantoa vastaan. Johtokunta piti tuloa laitokselle merkittävänä. Vuonna 1944 voimaan astunut kirkkolaki määräsi, että seurakuntien piti palkata diakoneja ja diakonissoja. Diakonissojen sodan aikainen itsenäinen työ ja kirkolliskokouksen virkapäätös sekä kirkon eläkejärjestelmän synty johtivat lopulta sisarkotijärjestelmän loppumiseen ja diakonissojen normaaliin palkkatyöhön siirtymiseen.

Muutos oli iso, ja osa diakonissoista koki voimakkaana yhteisöllisyyden ja kollegiaalisuuden vähenemisen. Kättilöiden ja sairaanhoitajien kollegiaalisia tapaamisia kadettiin, joten syn-

tyi tarve Sisarliitolle. Yhteys diakonissalaitoksiin oheni ja kollegoiden merkitys nousi etualalle. Suomen Diakonissalaitosten Liitto järjesti diakonissoille joka toinen vuosi sisarkokouksen. Raudaskylässä 1956 pidettyyn kokoukseen osallistui noin 200 diakonissaa. Kokouksen yhteydessä keskusteltiin oman yhdistyksen tarpeesta. Johtajatar Aira Railio ja ylihoitaja **Ilmi Laitinen** Oulusta alkoivat valmistella yhdistykselle sääntöehdotusta. Aika oli otollinen, koska kirkkoon saatiin 1958 eläkelaki, jonka piiriin myös diakoniatyöntekijät pääsivät.

Uusi liitto syntyy

Suomen Kirkon Sisarliitto ry perustettiin 15.6.1958 Loimaan Evankelisella kansanopistolla pidetyillä yhteyspäivillä. Sisaret olivat kysyneet Diakonissalaitosten Liiton johtokunnalta lupaa kokoontua päättämään kenttäpukukysymyksestä ja pohtia sarten yhdistyskysymystä. Lupa annettiin ja Suomen Kirkon Sisarliitto perustettiin. Pääasia häivyttiin vaatetuskysymyksen taakse, eiväthän johtokunnan jäsenet voineet kieltää keskustelemasta kenttävaatteista. Sisaret taktikoivat lähestyessään asiassa johtokuntaa. Todennäköisesti he tiesivät, miten lupa heltäisi. Kertonee paljon laitosten valasta, että lupaa kokoontumiseen piti nöyrästi anella. Heijastuuko tämä laitosten vaatima uskollisuus ja alistaminen vieläkin diakoniatyöntekijöihin? Onko historia niin sanotusti tapeteissa?

Uuden liiton ensimmäisenä puheenjohtajana toimi Aira Railio. Jäsenmaksu oli 1000 markkaa eli nykyrahassa noin 200 euroa. Vuonna 1958 perustettiin jo 11 alaosastoa ja seuraavana vuonna 12 lisää. Liiton tarkoitus oli yhdistää diakonissat, tukea heitä hengellisessä elämässä ja palvelu-



Suomen Kirkon Sisarliiton ensimmäinen puheenjohtaja oli Aira Railio (oik.). Ylihoitaja Ilmi Laitinen toimi aktiivisesti uuden liiton syntyvalmisteluissa.

kutsumuksessa, kehittää heidän ammattitaitoaan, valvoa heidän yhteisiä etujaan ja edistää diakoniaa maassamme.

Ammattiliitot yhdistyvät

Sisarkotijärjestelmästä johtuen diakonissat järjestäytyivät vasta 1958, vaikka ammattiin koulututtuina jo 1800-luvun lopulta. Toisin oli diakoneilla. Sortavalassa diakoniakoulutuksen saaneiden miesten yhdyssiteeksi oli perustettu vuonna 1921 Suomen Diakonien Veljesliitto. Kun 1950-luvulla Seurakuntaopistossa jatkettiin diakonikoulutusta, liittyivät sieltä valmistuneet diakonit Veljesliittoon. Tämän liiton pohjalta perustettiin 19.5.1960 Suomen Diakonien Liitto. Diakonien Liiton tarkoitus oli työntekijöiden yhdyssiteenä toimiminen, hengellisen elämän tukeminen, edunvalvonta ja ammatillinen kehittyminen. Suomen Diakonien Liitto liittyi 1971 SVTL:ään eli Seurakuntien viran- ja toimenhaltijain liittoon.

Suomen kirkon Sisarliiton Kouvolan alaosasto esitti 1976, että diakonia-alan ammattiliitot yhdistyisivät. Parin vuoden kuluttua aloitteesta Suomen Kirkon Sisarliitto muutti sääntöjään, jotta diakonitkin saattoivat liittyä jäseneksi. Vuodesta 1985 alkaen Diakonien Liiton ja Suomen Kirkon Sisarliiton välillä käytiin yhteistyöneuvotteluja, joissa diakonit olivat aloitteellisia. Diakonien liiton jäsenet kokivat, että he eivät saaneet ääntään kuuluviin SVTL:ssä ja että oli aika tehdä ratkaisuja asian suhteen. Yhdistyminen toteutettiin siten, että Suo-

men Kirkon Sisarliitto muutti nimensä Diakoniatyöntekijöiden Liitoksi. Se kirjattiin tällä nimellä yhdistysrekisteriin 9.8.1990. Suomen Diakonien Liitto lakkautti toimintansa 1991, ja sen jäsenet siirtyivät Diakoniatyöntekijöiden Liittoon. Yhdistyminen tehtiin sulautumalla, joten siksi vietämme nyt 60-vuotisjuhlia 97-vuotisjuhlien sijaan.

Akavaan 1973

Työntekijät tarvitsevat ammattiliittoa tukseen, ja liitto tarvitsee toisia liittoja edunvalvonnan vahvistamiseksi. Suomen Kirkon Sisarliitto keskusteli keskusjärjestökysymyksestä 1960-luvun alkupuolelta alkaen. Vuosikokouksessa 1973 se päätti äänestyksen jälkeen selvin numeroin (191–31) liittyä Akavaan, joka on korkeakoulutettuja edustavana järjestönä edelleen oikea keskusjärjestö diakoniatyöntekijöille.

Tänään puhutaan edelleen yhteisen pöydän tarpeesta, köyhyydestä ja ruokapankeista, joita organisoivat diakoniatyöntekijät. Kollegiaalinen tuki, virkistyminen ja ammatillinen sekä palkkaedunvalvonta ovat yhtä tärkeitä asioita kuin liiton alkutaipaleella Loimaalla 15.6.1958. ■

LÄHTEET

Diakoniatyöntekijöiden Liiton asiakirjat.

Rakkauten virassa, diakonian ammattilaisten viisi vuosikymmentä.

Korpela Salla 2008.

Ilmisen arvo, Helsingin diakonissalaitos 150 vuotta. Paaskoski Jyrki 2017.



Pirjo Lehtinen kohtaa ihmisiä usein kadulla. – Tuttu voi tulla vastaan milloin vain, Lehtinen kertoo.

”ÄLÄ ARKAILE KATSOA KOHTI”

Kuka tahansa meistä voi kohdata työssään kuuron tai kuulovammaisen. Diakonissa Päivi Lehtinen kertoo, mitkä asiat takaavat onnistuneen vuorovaikutuksen.

Viittomakieliset määrittelevät itsensä kieli- ja kulttuurivähemmistöksi. Heidän kielensä on viittomakieli, jolla on helppo kommunikoida ja kertoa asioita.

– Viittomakieli on heidän tunnekielensä. Viittomakieltä voi opiskella, mutta myös ilman viittomakieltä voi viittomakielisiä kohdata, kuurojen diakonissa **Päivi Lehtinen** rohkaisee.

– Suhtaudu avoimesti, älä arkaile katsoa kohti. Valaistuksen pitää olla riittävä, että on helppo nähdä huulio. Käytä selvää, rauhallista huuliota, huutaa ei tarvitse, eikä ole edes pakko käyttää ääntä. Käytä tavallista kieltä ja puhu vasta sitten, kun huomaat viittomakielisen katsovan sinuun. Käsillä voi osoitella suuntaa ja paikkoja jos tarve vaatii, Lehtinen jatkaa.

Kommunikaation apuna voi käyttää myös paperia ja kynää tai kännykän näyttöä. Jos on syvällisempiä asioita selvitettävänä, kannattaa ottaa käytön tulkkipalvelu.

– Kuurolla on oikeus saada 180 ja kuurosokeella 360 tulkkituntia vuodessa. Lisää tunteja voi anoa tarvittaessa Lehtinen opastaa.



Huutaa ei tarvitse.

Palvelut viittomakielisille

Erilaisia palveluja viittomakielisille tarjoavat mm. Kuurojen Liitto, Kuurojen Palvelusäätiö, Suomen Kuurosokeat, Kuuloliitto, Kuulovammaisten lasten vanhempien liitto, sekä seurakunnat ja hiippakunnat.

– Suomessa on kuusi kuurojen pappia sekä asiantuntija Kirkkohallituksessa, jolle kuuluvat saavutettavuus-, kommunikaatio-, viittoma- ja sel-

kokieliasiat. Palveluvalikoimassa on myös pienten lasten vanhemmille suunnattu Juniori-ohjelma, joka tarjoaa viittomakielien opetusta ja vertaistukea, Lehtinen listaa.

Tekniikasta apua

Pitkäaikaissairaille, koululaisille ja nuorille on omia kursseja. Myös muutamia palveluasumistaloja on viittomakielisille. Työllistymiseen tarjotaan apua Poveri-hankkeen kautta. Suomessa on myös muutama psykoterapeutti, joilta saa viittomakielistä terapiaa.

– Vaikka palvelut ovat lisääntyneet, viittomakieliset eivät ole vielä tasavertaisessa tilanteessa oma-kielisten palvelujen saannissa kuuleviin verrattuna. Tekniikan kehittyminen on kuitenkin parantanut yhteydenottomahdollisuuksia omalla kielellä. Älypuhelin ja tietokoneet mahdollistavat yhteydenoton myös viittomakielellä. ■

Kuurojen diakonissana vuodesta 1982

Päivi Lehtinen on valmistunut diakonissaksi Lahdesta 1981. Valmistumisen jälkeen hän oli sairaanhoitajan sijaisena Kuurojenkoti Ävikissä kuurojen ja kuurosokeiden parissa. Tammikuusta 1982 hän on ollut kuurojen diakonissana Jyväskylän seurakunnassa.

Lehtisen työnkuvaan kuuluu toimiminen viittomakielisten kuurojen, kuurosokeiden ja heidän läheistensä kanssa. Työkielellä on suomalainen viittomakieli. ■



Antti Vanhala kannustaa työidentiteetin muutokseen, jossa työntekijä luopuu hyperammattilaisen roolista.

KYSE ON OMISTAJUUDEN SIIRROSTA SEURAKUNTA- LAISILLE

Mestarivalmentajakoulutuksen käynyt diakoni Antti Vanhala kannustaa seurakuntien työntekijöitä muuttumaan toteuttajista ohjaajiksi.

Antti Vanhalan mielestä työntekijät tekevät tulevaisuuden seurakuntatyössä enemmän yhdessä seurakuntalaisten kanssa kaikilla työaloilla aina messujen toteuttamisesta lähtien.

– Kyse on omistajuuden siirrosta seurakuntalaisille. Työntekijät eivät ole enää niinkään ensikäden toteuttajia ja tuottajia vaan mahdollistajia, jotka valmentavat ja tukevat seurakunnan alueella olevia ihmisiä ja auttavat heitä löytämään oman paikkansa yhteisössä ja seurakuntayhteisössä, Tampereen Eteläisen seurakunnan diakoniatyöntekijänä työskentelevä Vanhala sanoo.

Työnäky muuttui

Hänen mukaansa toteuttamiselle ja tuottamisellekin on oma paikkansa, mutta hän kannustaa vahvasti työidentiteetin muutoksen, jossa työntekijä luopuu hyperammattilaisen roolista. Tämä työnäky sai vahvistusta, kun Vanhanen kävi puolitoistavuotuisen Mestarivalmentaja-koulutuksen, josta hän valmistui touko-kesäkuussa 2017. Hänen kursisryhmänsä oli koottu Tampereen seurakuntien ja

seurakuntayhtymän työntekijöistä. Koulutuksessa oli mukana osallistujia käytännössä lähes kaikista seurakunnan ammattikunnista.

Mestarivalmentaja-koulutus ei ole kirkon järjestämää koulutusta vaan sen takana on MCID Oy -yritys. Vanhala suosittelee koulutusta kuitenkin varauksetta seurakuntien työntekijöille. Hän kertoo oman työnäkynsä muuttuneen koulutuksen myötä laaja-alaisemmaksi ja perinteisiä työalarajoja hälventäväksi.

– Koulutus antoi minulle enemmän vuorovaikutuksellista työotetta ja ymmärrystä siitä, että annetaan oikeasti seurakuntalaisille valtaa, mahdollisuuksia, työkaluja ja tilaa seurakunnan sisällöntuotantoon.

Kahvila Muki esimerkkinä

Hän haluaa nostaa esimerkiksi työn painopisteen muutoksesta Hervannan kirkossa toimivan kahvila Mukin, joka on auki arkipäivisin. Muki on kymmenen vapaaehtoisen pyörittämä kaikille avoin kahvila, jossa vastaava kahvilatyöntekijä on palkkiotoiminen vapaaehtoinen. Vanhalan rooli kahvilassa on toimia taustalla ja mahdollistaa kahvila-toiminta valmentamisen ja tukemisen kautta.

– Vapaaehtoisilla on päätävävalta sen suhteen, mitä siellä tapahtuu. Työntekijän työ on vain pitää sen kahvilan toiminta linjassa, joka perustuu seurakunnallisen toiminnan periaatteisiin.

Tausta vaikuttaa ajatteluun

Vanhalan laaja-alaiseen työnäkyyn vaikuttaa koulutuksen lisäksi myös hänen taustansa. Hän on ensimmäiseltä koulutukseltaan tietotekniikka-asentaja. Tämän jälkeen hän opiskeli sairaanhoitajaksi Kymenlaakson ammattikorkeakoulusta. Ajaututtuaan omien sanojensa mukaan puolivahingossa tai johdatuksesta seurakuntatyöhön, hän opiskeli Pieksämäen Diakissa itselleen diakoniatyöntekijän pätevyyden samalla, kun työskenteli Hervannan seurakunnassa yhdyskuntatyön ohjaajana. Diakonina hän on työskennellyt vuoden 2016 joulukuusta. ■

Mikä koulutus?

Mestarivalmentaja-koulutus eli Master's Coaches on puolentoista vuoden pituinen valmennusohjelma johtajille, yrittäjille ja vastuunkantajille.

Suomalaisen MCID Oy:n järjestämä koulutus koostuu viidestä kolmipäiväisestä lähijaksosta, jonka aikana koulutukseen osallistuja voi syventyä omaan identiteettiinsä ja opetella omaa tapansa johtaa.

Koulutus perustuu valmennuksellisiin menetelmiin, eikä siinä ole luentoja tai tenttejä. Oppiminen perustuu jakamiseen ja kokemukselliseen tapaan oppia asioita.

Koulutuksen ytimessä ovat kurssilaisten vuorovaikutus ja ajatusten vaihto. Ajatusten vaihdon perusteella kukin koulutettava pääsee rakentamaan koulutuksen aikana omia toimintamalleja, jotka liittyvät hänen työhönsä. Koulutuksen aikana syntyneitä malleja testataan omassa työssä ja kehitetään sitä kautta omaa työotetta.

Tampereen seurakunnan koulutusasiantuntija **Pia Korri** toimii sopimuskouluttajana MCID Oy:ssä. Hänen mielestään koulutus sopii hyvin kaikille seurakuntatyötä tekeville ohi työalarajojen.

– Koulutuksen oleellinen tavoite on se, että työntekijän työidentiteetti muuttuu tekijästä valmentajaksi. ■

dinogram

TEKSTI HANNU KERÄNEN

TÖISSÄ

Mitä kaikkea
tapahtuukaan
työpäivän aikana
eri puolilla
Suomea?

Pielaveden seurakunnan nuorisotyönohjaaja **Jyrki Kiukkonen** on menossa työntekijäkokoukseen. Näissä maisemissa Kiukkonen on tehnyt työtä jo 30 vuotta.

#30vuotta



Espoonlahden seurakunnan nuorisotyönohjaaja **Stella Björholm**in motto kesään: "Mennyt, tämä hetki ja tuleva, ei kahta samanlaista päivää."
#kohtaaminen

Vs. diakoni Teija Keränen Tornion seurakunnasta otti kuvan työpäivästään, jossa oli menossa ison syntymäpäiväjuhlan järjestelytoimikunnan jälkipalaveri.
#yhteistyötä



Diakoni **Laura Peltoniemi** Savitaipaleen seurakunnasta valmistelelee vappupäivänä yhteisvastuun myyjäispöytää ennen seurakunnan lähetyksen Wappuwilkske-tapahtumaa.

#yhteisvastuu

Hämeenlinna-Vanajan seurakunnan johtava nuorisotyönohjaaja **Markku Ihander** piti koulun päivänavausta keskusradion kautta.

#sanoma

Diakoniatyöntekijä **Riitta Murtorinne** Kuopion Puijon seurakunnasta oli kotikäynnillä.

#kuunteleminen

henki kulkee



Rauha

työrauha
kotirauha
mielenrauha
joulurauha
uskonrauha
tyven
sopu
hiljaisuus
tasapaino

Tila elämälle, jaksamiselle, kasvamiselle, kehittymiselle, asettumiselle, minulle, sinulle.

Joh. 14:27

Rauhan minä jätän teille:

minun rauhani – sen minä annan teille.

En minä anna teille, niin kuin maailma antaa.

*Älköön teidän sydämenne olko murheellinen
älköönkä peljätkö.*

Teksti ja kuva Alpo Syvänen,
nuorisotyönohjaaja ja lähetyssihteeri



JUSSI MAASOLA,
erityisnuorisotyönohjaaja,
Jyväskylä

**Hyvää
lomaa
sullekin!**

SEISON LINJA-AUTON ETUOVELLA NIMELISTÄ KÄDESSÄNI. Rippikoululaiset ja isokset valuvat sisään bussiin. Kaikkia jännittää. Vanhemmat seisoskelevat tippa linssissä bussin ympärillä. Viimeiset rippikoululaiset astuvat sisään, ja huikkaan bussin ovelta vanhemmille, että "Hei hei, kyllä me hyvin pärjätään". Yksi äiti sanoo minulle: "Hyvää lomaa sullekin!". Vastaan: "Kiitos", kun en oikein osaa muutakaan siinä tilanteessa sanoa.

MIETIN, ETTÄ EIHÄN TUO ÄITI-IHMINEN VOI TIETÄÄ, mitä rippileirin pitäminen oikeastaan on. Hän varmaankin ajattelee, että rippikoululeirit ovat yhtä lomaa myös työntekijöille. Valmiit ruoat, ilmainen majoitus ja mukavaa ohjelmaa koko viikon. Toisaalta, en minäkään oikeasti tiedä mitä kaikkea kuuluu sairaanhoitajan tai sähkömiehen työhön. Meillä on vain mielikuvia eri työtehtävistä.

NÄIDEN MIELIKUVIEN VARAAN kuitenkin rakennamme käsityksemme toistemme töistä. Välillä sitä joutuu törmäyskurssille eri työntekijöiden kesken, ihan seurakunnan omienkin. Silloin on parasta vain vetää syvään henkeä ja yrittää kertoa asiat mahdollisimman totuudenmukaisesti vastakkaiselle osa-

puolelle. Tämä on äärimmäisen vaikeaa, myönnän sen ihan omasta kokemuksesta. Hermot tahtovat välillä kyrvähtää.

KIRKON NUORISOTYÖTÄ ON TEHTY tässä maassa ja tässä siionissa jostain neljäkymmentä luvulta saakka. Edelleen saamme perustella työn tärkeyttä ja välttämättömyyttä tuon tuostakin. Vaikka osallistujatilastot näyttävät reilusti plussaa ja budjetissakin on pystytty, aina löytyy joku epäilevä tuomas, joka haluaa kyseenalaistaa nuorisotyön merkityksen. Minua ainakin väsyttää välillä. Mieleeni tupsahtaa ajatus, että miksi kukaan ei kyseenalaista virsimusiikkia ja jumalanpalveluksia? Onneksi meillä on paljon tukea saatavilla vaikeisiin tilanteisiin. Lapsivaikutusten arviointi eli LAVA on hyvä työkalu, ja toimiva ammattiliitto on aina valmiina auttamaan.

NYT RUIKUTUS SIKSEEN JA KATSE KOHTI KE-SÄÄ! Jokainen meistä on ansainnut loman. Rentouttavaa lomaa kaikille! Ladataan akut täyteen virtaa, niin jaksamme taas syksyllä painaa laikka punaisena töitä. ■

**Hermot
tahtovat
välillä
kyrvähtää.**

24.8. Diakoniatyöntekijöiden päivä

Helsingin hiippakunta ja Dtl:n Helsinki-Vantaan osasto järjestävät Helsingin hiippakunnan Diakoniatyöntekijöiden päivän kello 11.30.–16. Ilmoittautuminen 13.8. mennessä: helsinki.tuomiokapituli@evl.fi.

30.8. Arkkihiippakunnan Kasvatuksen teemaseminaari Sastamala

31.8. D-Day: diakoniatyöntekijöiden ja diakonian viran päivä

Kirkon diakonian päivät

13.9.–15.9.2018 Lahdessa. Vielä ehtii ilmoittautua, hopihopi! www.dtl.fi/kdp2018

18.9. – 19.9. Helsingin seurakuntayhtymän nuorisotyön risteilyseminaari

2.10.–4.10. Forum för fostran, platsen är öppen

Johtavat nuorisotyöntekijät

5.11.–6.11. Työkokous, Partaharju Pieksämäki. Ilmoittautuminen: www.knt.fi/jnt/

Luottamusmiehet

25.10.–26.10. Vakavan luottamusmieskurssi
11.10. Kirteko-verkoston tilaisuus, Helsinki
30.10. Kirteko-verkoston tilaisuus, Kuopio

Sisupäivät

12.11. Pori
15.11. Jyväskylä
16.11. Espoo
Katso lisää: www.dtl.fi/tapahtumat

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



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



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



Varapuheenjohtaja 2018
Carita Riitakorpi
diakonissa, terveydenhoitaja
Puh. 050 303 0574
carita.riitakorpi@evl.fi



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



Lakimies
Maarit Engström
OTM, KTM
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 2016-2018
Ilkka Kalliokoski
nuorisotyön ohjaaja
Puh. 040 547 1888
puheenjohtaja@knt.fi



Jäsenpalvelusihteeri
Tero Fleminch
sosionomi (AMK)
puh. 044 595 8566
tero.fleminch@knt.fi



Varapuheenjohtaja 2018
nuorisotyön ohjaaja
Anna Karri
Puh. 040 312 6740
anna.karri@evl.fi



Lakimies
Maarit Engström
OTM, KTM
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 Liisa Rossille puh. 010 2190 301 tai sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jasenpalvelu@knt.fi tai soittamalla 044 595 8566.
Opiskelijajäseneksi voit liittyä netissä www.dtl.fi tai www.knt.fi

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

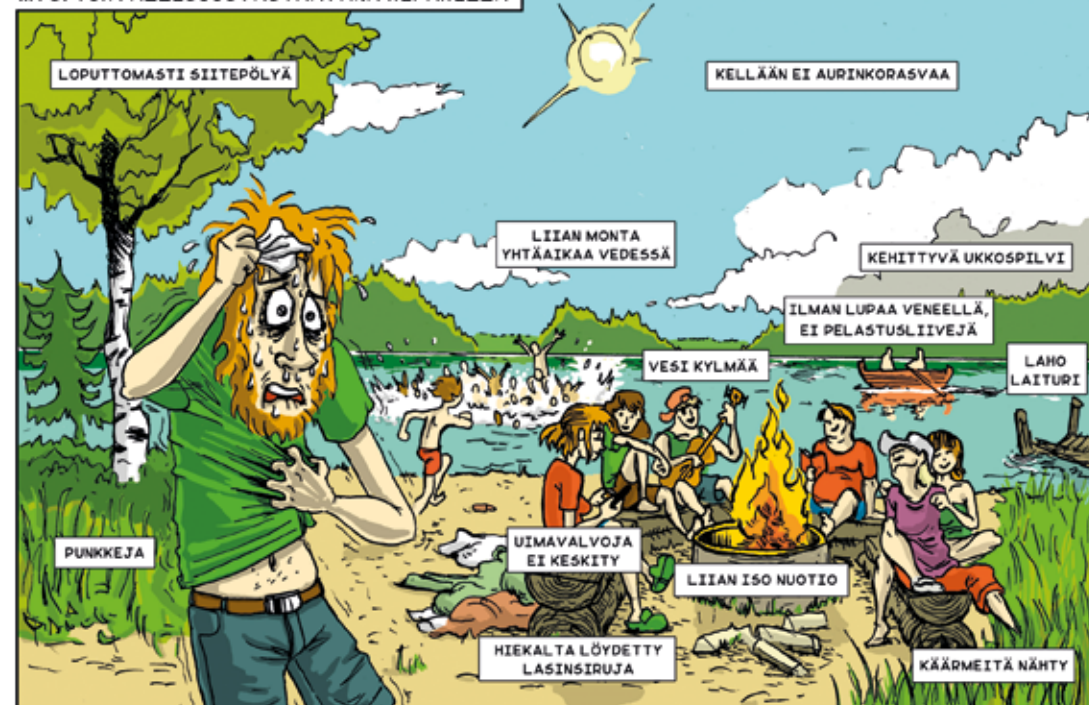
KÄYTÄ HYÖDYKSESI
jäsenetusi, joihin voit tutustua verkkosivuiltamme www.dtl.fi ja www.knt.fi

ERKO VASTUU

TAVALLISENA TYÖNTEKIJÄNÄ RIPARILLA...



...VS. TURVALLISUUSVASTAAVANA RIPARILLA



© JUHO RINNE 2018



* . A3P1 *



UUSI RIPARIKIRJA

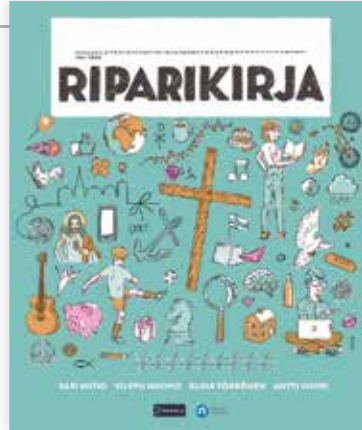
Opettajan
Riparikirja ilmestyy
syksyllä 2018



Timo Uotila
**Rinkankantajan
rukouskirja**
PÄIVÄ

Vaelluksella erämaassa tai retkellä luonnossa on helppo olla hiljaa, pohdiskella ja rukoilla. Jokaisella sivulla on raamatunteksti, mietiskelyä sen äärellä ja rukous. Kirja sopii vaeltajan rinkaankin ja erinomaisesti myös elämän vaellukselle. Pappina ja partionjohtajana monia vaelluksia johtaneen kirjoittajan ottamat valokuvat syventävät kirjan tunnelmaa ja sanomaa.
17,10 (19,00)

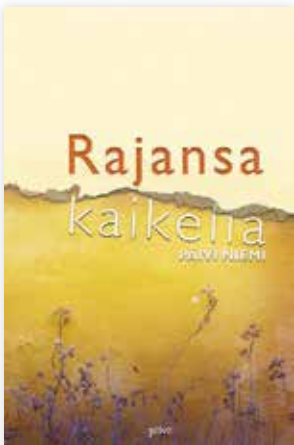
17¹⁰



Uuteen rippikoulusuunnitelmaan 2017 tehty Riparikirja lähestyy rippikoulua ja nuoren elämää ilmiöistä käsin. Pienten elämystarinoiden lisäksi rippikoululaisen kirja sisältää perusoppiaineksen, monipuolisia tehtäviä, muistiinpanotilaa, katekismuksen sekä 20 laulua nuotteineen.
14,85 (16,50)

Väh. 20 kpl **14,00**
Väh. 100 kpl **13,40**
Väh. 300 kpl **12,90**
Väh. 500 kpl **12,40**

Alk. **12⁴⁰**



Päivi Niemi
**Rajansa
kaikella**
PÄIVÄ

Ajoittain joudumme tarkistamaan psyykkisiä ja fyysisiä rajojamme. Hauraat ja epäselvät rajat aiheuttavat uupumusta ja väärinkäsityksiä ja voivat johtaa elämänhallinnan menettämiseen. Yhtä lailla voivat uuvuttaa ja ahdistaa liian tiukat rajat. Mutta ahdistavista elämän reunaehdoista saa murtautua läpi! On toistuvasti kysyttävä itseltään: Mitä juuri nyt haluan ja tarvitsen? Mitä puuttuu? Onko jotakin liikaa?
37,80 (42,00)

37⁸⁰



Anna-Mari Kaskinen
**Hyvyyden
voimaa**
KIRJANLA

Monenikäiselle sopivassa, kauniissa lahjakirjassa keskitytään hyvyyden voimaan. Maailmassa on paljon hyvää, vaikka ikävät uutiset välillä onnistuvat tämän tosiasian hämärtämään. Kirjassa vuorottelevat raamatunkohdat, runomittaiset rukoukset ja runot, jotka kutsuvat pysähtymään hyvyyden äärelle. Hyvyyden lähde on Jumalan rakkautta ja hänen hyvät sanansa ovat täynnä siunausta.

15,30 (17,90)
Väh. 20 kpl **14,10**
Väh. 100 kpl **13,10**

Alk. **13¹⁰**