

# DINO

1 | MAALISKUU | 2013

ANNA  
VALON  
VAIKUTTAA!

- ▶ Työturvallisuus
- ▶ Lapsiasiahenkilöt

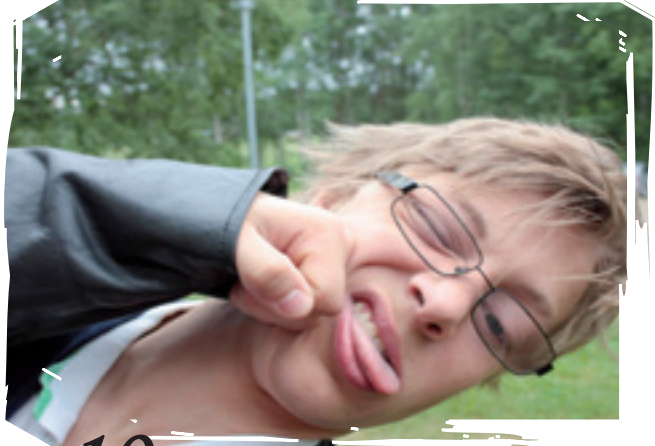
HILKKA SORMUNEN  
SAI ANSIORISTIN



AMMATTIETIIKKA  
VIRKAMIESLAINSÄÄDÄNTÖ  
TOIMIVAT TEKSTIT

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

KUVA HANNU KERÄNEN JA SONKAJÄRVEN SRKNUORET



**10** Onko työssä turvallista? Diakonian ja nuorisotyön töissä on paljon väkivallan riskejä.

<b>Kolme kysymystä</b>	<b>4</b>	<b>Ahaa</b>	<b>24</b>
<b>Hilkka Sormuselle ansioristi</b>	<b>5</b>	<i>Päällekkäisyys vei työkyvyn</i>	
<b>Ajankohtaista</b>	<b>6</b>	<b>Opiskelijan palsta</b>	<b>25</b>
<b>Elina Juntunen</b>	<b>8</b>	<i>Paula Pöntinen</i>	
<i>Pelkkää hätäapua?</i>		<b>Toimivat tekstit: selkeä kieli</b>	<b>26</b>
<b>Puheenjohtajan palsta</b>	<b>9</b>	<b>Vuorotteluvapaa</b>	<b>28</b>
<i>Risto Luukkanen</i>		<b>Lasten hyvän elämän puolesta</b>	<b>30</b>
<b>Työväkivalta</b>	<b>10</b>	<b>Henki kulkee</b>	<b>33</b>
<i>Onko töissä turvallista?</i>		<b>Poimuri</b>	<b>34</b>
<b>Pitsalaatikko</b>	<b>16</b>	<b>Lakimies</b>	<b>35</b>
<i>Kristittyjä – henkensä edestä</i>		<b>Kolumni</b>	<b>36</b>
<b>Toiminnanjohtajan palsta</b>	<b>17</b>	<i>Seppo Laakso</i>	
<i>Riitta Hiedanpää</i>		<b>Tulossa</b>	<b>37</b>
<b>Ammattietiikkaa harjoiteltava</b>	<b>18</b>	<b>Toimistojen esittely</b>	<b>38</b>
<b>Havainnot HAVasta</b>	<b>20</b>	<b>Välipala</b>	<b>39</b>
<b>Kirkon viranhaltijoiden asema paranee</b>	<b>22</b>		



**5** Hilkka Sormunen sai Suomen Valkoisen Ruusun Ritarikunnan ansioristin.

KUVA JOHANNES WIEHN

DINO 1 | 2013

**JULKAISIJA**

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

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

**PÄÄTOIMITTAJA**

Arja Lusa

**TOIMITUSSIHTEERI**

Tuija Metsäaho

**TAITTO**

Marko Vuorio

**TOIMITUSKUNTA**

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

**ILMOITUSMYynti**

Tarja Hämmäläinen  
Puh. 044 595 8566

**PAINO**

MIKTOR  
ISSN 1798-7628  
Painos 3 700 kpl

**KANNEN KUVA**  
Johannes Wiehn

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa. Seuraava numero ilmestyy viikolla 21/2013.

4. vuosikerta

# HYVÄ JA TURVALLINEN OLO

**KIRKKO EDUSTAA** lähtökohtaisesti rauhaa ja turvallisuutta. Kirkosta on haettu kautta historian henkistä, hengellistä ja fyysistä turvaa ja sitä on myös saatu. Seurakuntatyötä tehdään ihmisten keskellä, jossa mikään inhimillinen ei ole vierasta. Silmät ja korvat auki kulkeva työntekijä havaitsee pahuuden; ihmisen kyvyn ja taipumuksen kohdella toista ihmistä kaltoin.

**KUN TYÖTÄ TEHDÄÄN** ihmisten parissa, ei voi koskaan tietää, mikä on se todellisuus, jonka keskelle työntekijänä joutuu. Nuorisotoimistoon voi tulla sekavasti käyttäytyvä nuori tai huonokuntoisen vanhuksen omaishoitaja voi olla väkivaltainen sukulainen. Kaikkein ei voi varautua, mutta monen tilanteeseen voi. Yksinkertaisin työväkivallan ehkäisykeino on kysyä itseltä, entä jos. Miten toimin, kun asiakas diakoniatuimistossa ottaa puukon esiin? Miten toimin, jos nuorten leirille tunkeutuu päihtynyt nuorisoujoukko?

**KIRKON PÄÄTÖKSENTEKIJÖIDEN** ja työntekijöiden on jatkuvasti vaalittava ja kehitettävä myös seurakuntatoiminnan turvallisuutta. Yksi merkittävä uusi lasten ja nuorten turvallisuuden edistämiskeino on lapsivaikutusten arviointi. Lähes sadassa seurakunnassa on jo valittu lapsiasiahenkilö tätä tehtävää varten. Lapsivaikutusten arviointi on työväline lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen sekä palveluiden suunnitteluun ja kehittämiseen. ■

Sopimusjohtajuus kiinnosti 26:ta hakijaa. Toukokuun kirkolliskokous tekee valinnan.



KUVA STUDIO WEISS | SOILA KASKI

## 3 kysymystä

1. Oletko kohdannut väkivaltaa työssäsi?
2. Mitä teet talvilomalla?
3. Vaikuttaako valo?

KOONNUT HANNU KERÄNEN

KUVA TERO KONTTINEN



**Eevi-Riitta Kukkonen, diakonissa, Jyväskylä**

1. En sellaista, jossa olisi käytetty voimakeinoja.
2. Suunnitelmissa on pieni matka ja kotoilu.
3. Myönteisellä tavalla. Se lisää iloa olooni ja elooni.



**Maritta Nevalainen, diakoni, Kiuruvesi**

1. En väkivaltaa, mutta sen uhkaa muutaman kerran.
2. Haluaisin hiihtää, mutta myös käydä katsomassa kaukana olevia vanhempia.
3. Vaikuttaa ainakin kukkiin.



**Anne-Mari Mertanen, diakoni, Kuopio**

1. Onneksi todella vähän.
2. Minulla ei ole tänä vuonna talvilomaa laisinkaan vuorotteluvapaani takia.
3. Virkistää kummasti!



**Niina Riihimäki, nuorisotyönohjaaja, Pielisensuu**

1. En ole.
2. Sukellan jonkin hyvän romaanin syövereihin.
3. Yksi mottoni on: ”Jos et näe tunnelin päässä valoa, kuljet väärään suuntaan.”



**Jouni Vuorijärvi, nuorisotyönohjaaja, Iisalmi**

1. Olen kohdannut.
2. Toivottavasti liikun jossakin muualla kuin työpaikalla.
3. Tänään aurinko piristi kummasti toimiston ikkunan takana. ■

## palkittu

# HILKALLE ANSIONSA MUKAAN

TEKSTI RIITTA HIEDANPÄÄ | KUVA JOHANNES WIEHN

**D**iakoni **Hilka Sormunen** yllättyi viime itsenäisyyspäivänä saamastaan Suomen Valkoisen Ruusun Ritarikunnan ansiorististä. Kunniamerkin hakijat epäilemättä tunsivat Hilkan täyttävän merkin saajalle asetetut ansiot:

*”Ensisijaisena lähtökohtana on asianomaisen henkilökohtaiset ansiot, joiden tulee olla keskitason yläpuolella, ja jotka asianomainen on osoittanut omalla ammattitaidollaan... Edellytyksenä on lisäksi hyvämaineisuus.”*

Työuransa aikana Hilka on ollut muun muassa kaupungin sosiaalityön tehtävissä, vammaisjärjestön aluesihteerinä ja 1990-luvun alusta diakoniatyössä Myllykoskella. Liitosten jälkeen alue on osa Kouvolan seurakuntayhtymää.

Diakoniatyön ydinkysymykseen, missä hätä on suurin, vastaamiseen Hilka on etsinyt rohkeasti kumppaneita verkostoitumalla myös työn ulkopuolella. Kaksi kautta päättäjänä kaupunginvaltuustossa ja perusturvalautakunnassa lisäsi kuntatason osaamista. Kymmenisen vuotta sitten hän teki paikallista Rotary-historiaa olemalla klubin ensimmäinen naisjäsen ja presidentti. ■

Miltä nyt tuntuu? – Olen kiitollinen. Olen jaksanut, vaikka usein on pitänyt huokaista ylöspäin, sanoo Hilka Sormunen.

## Vuoden diakoniatyöntekijän haku on käynnissä

**E**thän jätä upeaa kollegaasi kytemään vakan alle? Vaan toimi ja ehdota häntä Vuoden diakoniatyöntekijäksi! Valituksi tulee diakoniatyöntekijä, jonka valinta nostaa esille ajankohtaisen teeman paikallisesti tai valtakunnallisesti. Hän on kehittänyt itseään, ammatitaitoaan ja diakoniatyötä. Lisäksi hän voi olla rohkea ja ennakkoluuloton uudistaja tai arjen ahertaja, joka on ottanut vastuuta yhteisistä asioista. Vuoden diakoniatyöntekijä 2013 on Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsen.

Alaosasto, työyhteisö tai vähintään kymmenen liiton jäsentä voi lähettää ehdotuksen kirjallisesti liiton hallitukselle vuoden 2013 huhtikuun loppuun mennessä. Perusteletehan ehdotuksenne hyvin. Valinta julkistetaan Diakoniatyöntekijöiden päivillä 2013 Jyväskylässä. ■



Eeva Lehtineva ja Päivi Soliman, Keravan seurakunnan diakoniatyö.

## Diakoniatyöntekijöiden päivät Jyväskylässä 17.–19.9.2013

Ilmoittautuminen käynnissä [www.diakoniatyontekijoidenpaivat.fi](http://www.diakoniatyontekijoidenpaivat.fi). Päivien hinta on 260 euroa, mikäli ilmoittaudut 30.5. mennessä. Tämän jälkeen 290 euroa. Opiskelijoille ja eläkeläisille on alennetut hinnat. Lisäkustannuksia tulee majoituksesta ja matkoista. Laadukkaan ohjelman lisäksi tiedossa mukavia etkoja ja jatkoja tiistai-illaksi, joista myöhemmin lisää. Päivillä käsitellään muun muassa valtaa useasta näkökulmasta. Tulkaa joukolla oman alan päiville! ■

### JUKON LUOTTAMUSMIEHET

Luottamusmiesvaalit on suurimassa osassa seurakuntia pidetty. Tammikuun lopussa oli 43 seurakuntaa, joissa vaaleja ei ollut vielä järjestetty, vaikka tarvittava jäsenmäärä olisi siihen riittänyt. Näitä seurakuntia on lähestytty jäsenkirjeellä tilanteen korjaamiseksi. Luottamusmiesten määrä on helmikuun puolen välin mukaan seuraava:

	KNT+ Dtl	AKI
plm	14	15
vplm	15	12
lm	68	71
vlm	65	33

## Dtl:n jäsentutkimus

**D**iakoniatyöntekijöiden Liitto toteuttaa TJS Opintokeskuksen kanssa liiton ensimmäisen varsinaisen jäsentutkimuksen. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla liitto voi paremmin suunnitella tulevia toimintojaan jäsenten tarpeita vastaavaksi.

Tutkimus on suunniteltu yhdessä Dtl:n hallituksen ja työntekijöiden kanssa. He myös käsittelevät tutkimuksen tuloksia kokouksissaan ja käyttävät tietoa päätöksenteon tukena. Mikäli tutkimuksessa ilmenee uusia palvelutarpeita, niitä pyritään mahdollisuuksien mukaan järjestämään.

Kysely toteutetaan sähköisenä Surveypal-kyselynä. Se lähetetään jäsenille 8.4.2013, ja vastauslomake sulkeutuu 26.4.2013. Vastaukset analysoidaan huhti-toukokuun aikana, ja tuloksista kirjoitetaan myös Dinossa. Kyselyn toteuttaa Akavan ja STTK:n yhteinen palvelu- ja koulutuskeskus TSJ opintokeskus. Tutkijana toimii VTT **Sikke Leinikki** ([sikke.leinikki@tjs-opintokeskus.fi](mailto:sikke.leinikki@tjs-opintokeskus.fi)).

## Vuosikokouksen päätöksiä

**K**irkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton vuosikokous pidettiin 9.1.2013. Kokouksessa tehtiin henkilövalintoja erovuoroisten jäsenien tilalle.

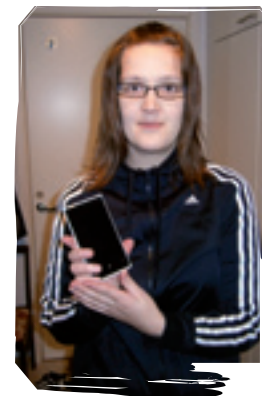
Toimikaudelle 1.10.2013–30.9.2016 valittiin (suluissa henkilökohtainen varajäsen) **Sauli Paavilainen**, Siilinjärvi (**Jyrki Kiukkonen**, Pielavesi), **Jussi Maasola**, Jyväskylä (**Alpo Syvänen**, Viitasaari), **Sinikka Lopperi**, Kotka (**Timo Lampi**, Lappeenranta).

Vuosikokous myönsi **Mikko Vuolteelle** eron hallituksen varajäsenyydestä ja suoritti täydennysvaalin. **Maarit Hildénin** varajäseneksi valittiin **Veijo Kiviluoma** Tampereelta ajalle 9.1.2013–30.9.2015.

**Jari Oksalle** jaettiin liiton uudistettu numerolla 1. oleva standaari. Huomionosoitus myönnettiin Oksalle hänen erityisistä ansioista ja merkittävästä työstä liiton murrosvaiheessa. ■

### KAISA VOITTI ÄLYPUHELIMEN

NUORI2013-tapahtuman aikana jäseneksi liittyneiden kesken arvottiin Nokian Lumia 920 -älypuhelin. Tapahtuman aikana liittyi 18 uutta jäsentä. Puhelimen voitti **Kaisa Vehmaa** Huittisista. Lämpimät onnitelut Kaisalle! ■



Jari Oksanen





Elina Juntunen Eino-poikansa kanssa.

## HUOLEHDITKO ITSESTÄSI?

**M**UISTAN, KUN PIDIN aikanaan pojille toimintakerhoa Makkara-lahden kerhohuoneella. Poikia oli kerhossa 15 kappaletta. Varsinkin eräs kerhokerta jäi mieleeni.

Yksi pojista, joka normaalisti oli iloisesti mukana touhuissa, jurotti omissa oloissaan. Päätin kerhon loppupuolella tiedustella, mikä pojalla oli hätänä. Menin hänen luokseen ja hämmästyin todella, kun noin 12-vuotias poika tempaisi taskustaan linkkarin ja sanoi, että nyt mä tapan sinut, aukaisen kurkkusi. Siinä poika huitoi linkkarillaan. Ärjäisin pojalle, että nyt linkkari taskuun, ja onneksi poika totteli. Tämän jälkeen selvittelin asiaa ja kävi ilmi, että hän oli edellisenä iltana katsonut tv:stä ohjelmaa, jossa saksalainen vakooja murhasi ihmisiä vetämällä kurkun auki. Soittelin hänen kotiinsa, ja pojan isä tuli poikaa hakemaan. Tyttö- ja poikatyössä mahdollisuus kohdata vaaratilanteita on aika pieni. Omalla työurallani ne jäävät yhden käden sormilla luettavaksi.

Olen huomannut, että diakoniatyöntekijöillä asiat ovat toisin. He työskentelevät sellaisten ihmisten kanssa, joiden taholta väkivalta on mahdollista. Esimerkiksi avustuspäätös ei ole tyydyttänyt, ja se on synnyttänyt aggressiivisuutta, mikä aiheuttaa vaaratilanteen. Se on todellista, ja ainakin minua rassaasi, jos joutuisin pelkäämään työssäni. Ymmärsin sen, kun itsekin jouduin loppusyksytä pakoilemaan diakonia-asiakasta. Edellinen on konkreettista vaaraa, jossa oma ruumiillinen koskemattomuus voi joutua koetukselle. Omasa työssäni on muunlaisia vaaroja. Työhöni kuuluu esimerkiksi PSA-ratahuoneen ja sen kaluston huoltaminen. Se tarkoittaa käytännössä, että olen tekemissä monenlaisten kemikaalien kanssa. Heräsin tähän, kun työterveystarkastuksessa veriarvot ynnä muut eivät olleet kohdallaan. Asiaa tutkittiin,

ja liian monta vuotta on kuulemma tullut haisteltua ei-toivottuja aineita. Seurauksena on, että keräytyimiä on sisäelimissä ja hengitystä ahdistaa.

Edellä mainitut asiat ovat herättäneet minut vaatimaan itseltäni ja työantajaltani, että työolojen pitää olla sellaiset, että ne eivät aiheuta vaaratekijöitä tai että ne on minimoitu.

Oletko sinä varmistanut turvallisuutesi työpaikallasi? Jos joudut kohtaamaan työssäsi uhkaavasti käytäytyviä asiakkaita, onko työpisteesi rakennettu sillä tavoin, että se antaa suojaa sinulle? Onko sinulla pakotie ja hälyttimiä, että saat tarvittaessa apua? Liian usein herätään vasta, kun on jotain tapahtunut. Työantajallasi on velvollisuus katsoa, että työskentelyolosuhteet ovat kunnossa. Onko työpisteessäsi riittävästi valoa ja kunnollinen työtuoli? Joudutko leirillä ollessasi majoittumaan homeisessa leirikeskuksessa?

Asiat kannattaa ajoissa tarkastaa. Jos sinulla on epäilyksiä, pyydä työsuojeluvaltuutettua tai työterveyshuoltoa tutkimaan tilannetta. Omalla terveydellä ei kannata leikkiä. ■



## Pelkkää hätäapua?

Elina Juntunen haastatteli väitöskirjaansa varten diakoniatyöntekijöitä ja kysyi, miten asiantuntijuus ilmenee.

**T**utkimukset ovat osoittaneet, että diakoniatyössä on vaikea tiivistää työn kokonaisuutta ja kuvata työssä tarvittavaa osaamista. Tällöin myös asiantuntijuutta on helppo kyseenalaistaa. Asiantuntijuuden analysoiminen on kuitenkin avainasemassa, kun jäsenetään diakoniatyön tehtävää ja erityisyyttä sosiaalisen työn kentällä.

Diakoniatyöntekijöillä on paljon sellaista ammatillista tietoa ja osaamista, jota asiakkailla ei ole. Asiakastyön välineellisiä tietoja ja taitoja enemmän asiantuntijuutta luonnehtii niin sanottu horisontaalinen asiantuntijuus. Tämä tarkoittaa sitä, että asiantuntijuus rakentuu ennen kaikkea asiakkaan ihmisarvon ja elämäntilanteiden ainutlaatuisuuden tunnustamisen ja asiakkaan oman äänen kuulemisen kautta. Asiakkaan omat tulkinnat auttamisen syistä ovat välttämättömiä, jotta pystytään

ymmärtävään kohtaamiseen ja avun kohdentamiseen.

Diakoniatyöntekijät ovat myös yhteisö- ja alueperustaisen työn vahvoja osaajia. He tuntevat asiakkaiden elinolosuhteet ja toimintaympäristön ja pystyvät arvioimaan, miten nämä vaikuttavat asiakkaiden hyvinvointiin.

Diakoniatyössä toimitaan läheisyysperiaatteeseen nojautuen, sillä asiantuntijuus rakentuu havainnoille, kokemuksille ja eläytymiselle paikallistasolla asiakkaan elämänpäiriin ja -tilanteisiin. Silti myös työntekijän omat elämäntapahtumat osoittautuvat tärkeiksi.

Voidaan puhua ”elämäkerrallisesta muistista”, joka sisältää muun muassa sellaisen ajatuksen, että elämäntapahtumat ovat sosiaalisesti jaettavia. Diakoniatyöntekijät ovat oman elämänhistorian kautta osallisena myös asiakkaidensa kokemuksissa. Erityisesti kokemukset työntekijän omista vaikeuksista

sekä niistä selviämistä tukevat asiakkaiden haastavien elämäntilanteiden kohtaamista. Kaiken kaikkiaan diakoniatyön asiantuntijuutta voidaan kuvata yhteisyyden ja yksilöllisyyden diakoniseksi asiantuntijuudeksi. Tätä ohjaa kokonaisvaltainen ihmiskäsitys, jossa ihminen kohdetaan tajunnallisena, kehollisena ja situaationalisena toimijana. Käsitys ottaa huomioon yksilön kaikkine olemusolottuvuuksiineen sekä sen yhteisön ja sosiaalisen kentän, jossa ihminen elää ja toimii.

Diakoniatyön voimavara on myös hengellinen asiantuntijuus. Mitä kaikkea hengellisyys voi merkitä asiakkaan hyvinvoinnissa ja elämän merkitysten etsinnässä? ■

**TT, YTK Elina Juntunen väitöskirja: Vain hätäapua? Taloudellinen avustaminen diakoniatyön professionaalisen itseymmärryksen ilmentäjänä. Kirjaa myy Kirkkohallitus.**

# ONKO TÖISSÄ TURVALLISTA?

Diakonian ja nuorisotyön töissä on paljon väkivallan riskejä. Kotikäynnillä ei aina tiedä, mikä oven takana odottaa. Vastaanotolla asiakas saattaa pimahtaa, kun saa kielteisen päätöksen. Työssä kohdataan myös paljon sekakäyttäjiä, joiden henkinen tasapaino on epävaka.

”**Järkevä ihminen  
mieltii, onko työtä  
turvallista tehdä.”**



**K**okenut terveydenhoitaja oli menossa katsomaan kuusiviikkoista vauvaa perheen luo Lappeenrannassa viime vuoden marraskuussa. 24-vuotias isä surmasi terveydenhoitajan ja sitten itsensä. Järkyttävä tapahtuma herätti huolen. Onko töissä enää turvallista?

Diakoniatyöntekijöiden Liiton asiamies **Tiina Laine** sanoo, ettei tietoon ole tullut viime aikoina uhkaavia tilanteita kotikäynneillä, mutta niistä on kyllä puhuttu.

Eräs naistryöntekijä meni kotikäynnille yksinäisen poikamiehen luo ja löysi tämän tietokoneelta surfailemassa aikuisviihdesivustoilla. Poikamies oli virittäytynyt aivan toisenlaiseen tunnelmaan kuin oli tarkoitus.

Jotkut jäsenet ovat kokeneet pelottavia tilanteita vastaanotolla.

– Kun ihminen on jo henkisesti ja taloudellisesti tiukoilla, kielteinen päätös musertaa. Päätöksistä voidaan neuvotella pareittain, eli työntekijä ei jää päätöksen kanssa yksin vaan vastuu jakautuu.

Diakoniabarometrin (2011) mukaan väkivallan uhkaa toisinaan työssään koki noin viidennes vastaajista. Kolme viidesosaa oli kohdannut työssään väkivaltaa harvoin ja viidennes ei lainkaan.

Helsingin seurakuntayhtymän Erityisnuorisotyön keskus Snellun työntekijät tapaavat työssään nuoria, joilla on päihde- ja väkivaltaustausta, mutta uhkaavia tilanteita ei ole ollut.

– Meillä on luottamuksellinen suhde asiakkaaseen. Ja kun meiltä ei saa rahaa, vaan hoidamme henkistä hyvinvointia ja annamme sielunhoitoa, niin meihin ei kohdisteta uhkailua. Kotikäyntejä tehdään aika harvoin, mutta jos jonkun luona käydään, hän on ennestään tuttu, kertoo erityisnuorisotyönohjaaja **Leena Korhonen**, jolla on työstä 20 vuoden kokemus.

– Vaikka vankilassa olen lukitussa tilassa kahdestaan asiakkaan kanssa, en pelkää. Jos pidän vankilassa ryhmiä työparin kanssa ja siellä on levottomuutta, se ei purkaudu meihin työntekijöihin.

”**Väkivallan uhkaa  
toisinaan työssään  
koki noin viidennes  
vastaajista.”**

#### **Väkivalta lisääntynyt?**

Työterveyslaitos on listannut ammatit, joissa on eniten työväkivallan riskejä sisältäviä töitä. Kärjessä on vartiointi- ja suojelutyö, kakkosena liikenteeseen liittyvä työ, kolmantena terveyden- ja sairaanhoitotyö ja neljäntenä sosiaalialan työ.

Vaikka alussa kerrottu tapaus on ääriesimerkki, on syytä kiinnittää huomiota työolojen turvallisuuteen.

Onko väkivalta työssä lisääntynyt vai onko se vaan median nostattama harha?

– Ei se ole harha. Ihmiset ovat käyneet levottomiksi, ja TTK:n raportissa todetaan, että varsinkin terveys- ja sosiaalipalveluissa työskentelevien naisten kohdalla on työssä kohdattu väkivalta sekä ti-

lastoissa että kyselyiden mukaan lisääntynyt, sanoo Työterveyslaitoksen tutkija **Tuula Leino**.

– Järkevä ihminen mieltii, onko työtä turvallista tehdä. Pelko ei ole turhaa.

Leino suosittelee käymään asiakaskuntaa läpi ja pohtimaan, ketkä ovat riskitapauksia. Silloin kotikäynnillä osataan jo varautua etukäteen mahdollisiin hankaluuksiin. Työntekijän turvallisuus on ehdottoman tärkeää, jotta pystyy hoitamaan työnsä.

– Vaaratilanteet pitää kirjata ylös, ja myös se, miten niistä selvitettiin. Jälkihoitossa on hyvä kertoa työntekijälle, miksi asiakas käyttäytyi aggressiivisesti. Syyn selvittäminen lieventää pelkoa.

Vastaanottotiloihin voi ripustaa huoneentauluja, joissa on selkeät pelisäännöt, että väkivaltaa ei sallita, Leino suosittaa.

#### **Riskikartoitus**

Nuorisotyönohjaaja lähetti perheelle muistutuksen maksamatta jääneestä leirimaksusta. Vanhemmat suivaantuivat tästä niin, että kirjoittivat työntekijälle tiukkasanaisia sähköposteja Eikä kyseessä ollut syrjäytynyt pariskunta vaan korkeasti koulutettu, jolla oli hyvät työpaikat.

Sanallista uhkailua on varmasti kokenut moni, ja se liitetään työn varjopuoliin. Toiset osaavat suhtautua siihen neutraalimmin kuin toiset. Mutta entä jos asiakas käy päälle? Osataanko siihen varautua?

Työturvallisuuslain mukaan työväkivallan ehkäisy ja vähentäminen on osa työpaikan turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusjohtamista.

#### **TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA**

- Työnantaja nimeää työpaikan työsuojelupäällikön.
- Työntekijät voivat valita työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua.
- Valtuutettu on valittava, jos työpaikalla on vähintään 10 työntekijää.
- Vähintään 10 työntekijän seurakunnassa on perustettava yhteistyötoimikunta.
- Toimikunta tekee tarvittaessa työnantajalle esityksiä työolojen parantamiseksi sekä työterveyshuollon kehittämiseksi ja työsuojelukoulutuksen ja työn opastuksen järjestämiseksi.
- Toimikunta osallistuu työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen ja työsuojelutarkastuksiin. ([www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi))

” Jotkut pitävät laatikossa varalla tupakka-askia ja tarjoavat siitä.”



Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijät saavat tiedot näistä heidän turvallisuuteensa ja terveellisyyteensä vaikuttavista asioista. Näitä on käsiteltävä yhteistyössä työpaikalla henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa.

Turvallisuudesta vastaa ensisijaisesti työnantaja. Sakastin nettisivuilla on 20-sivuiset Seurakunnan turvallisuusohjeet 2007, joissa on selkeästi kerrottu, miten niin asiakkaiden kuin työntekijöidenkin turvallisuudesta pitää huolehtia. Mukana on myös muistilista seurakunnan viikkotoiminnan turvallisuusohjeita varten.

### Käytännön toimenpiteet

Kun Tiina Laine teki itse diakonian vastaanotto-työtä, päivystyksessä oli turvarannekkeet ja pippurikummit. Käytävillä oli näkyvillä kaikille yhteiset ohjeet, miten toimitaan, jos hälytyskello soi. Koko työyhteisö ohjeistettiin etukäteen.

– Työhuone pitää miettiä niin, että selän takana on poistumistie. Tiedän että tämä on laiminlyöty monessa paikassa.

Kotikäynneistä Laine antaa myös ohjeita:

– Uhkaavalle kotikäynnille ei saa mennä yksin, vaan mukaan voi pyytää virkavaltaa. Tilanteisiin, joista on epävarma, voi mennä työparin kanssa. Ihmisiä voi tavata myös muualla kuin näiden kotona.

Jos kaikista varotoimista huolimatta asiakas käy käsiksi joko vastaanotolla tai kodissa, yhtä asiaa Laine painottaa.

– Väkivalta ei ole koskaan työntekijän syy. Väki-

valtaista käytöstä ei tarvitse ymmärtää. Väkivaltaa käyttävä on itse vastuussa teoistaan. Tilanteesta pitää työnantajan tehdä rikosilmoitus.

Työntekijään kohdistuvaa väkivaltaa työpaikalla ei siis voida sivuuttaa pelkkänä rikosoikeudellisenä jälkiselvittelynä, vaan kysymyksessä on aina työhön ja työympäristön olosuhteisiin liittyvä työsuojeluasia, sanotaan tyosuojelu.fi-nettisivustolla.

Lievät pahoinpitelyt ovat virallisen syytteen alaisia, jos ne kohdistuvat työntekijään työpaikalla tai asiakkaan kotona, eikä tekijä kuulu työpaikan henkilöstöön. Työnantajan tulee huolehtia rikosilmoituksen tekemisestä. Näin rikoksentehtyjä joutuu vastuuseen teostaan, vaikka työntekijällä ei vaatimuksia asiassa olisikaan.

– Aggressiivisuuden kohtaamisen uhka lisää työn kuormitusta ja vaativuutta, joka on huomioitava palkkauksessa esimerkiksi erityisellä perusteella, Tiina Laine huomauttaa.

### Miten toimia uhkatilanteessa?

Kun joutuu kohtaamaan raivoavan ihmisen, kannattaa kokeilla puhejudon rauhoittelukeinoja. Kouluttaja **Totti Karpela** Mielenrauha koulutuspalveluista sanoo, että kehumalla pääsee pitkälle.

– Olen saanut parhaiten ihmisiä rauhoittumaan, kun olen kehumut heitä. Sanonut vaikka, että olet vahvan oloinen jannu tai että kiinnitit oikeaan asiaan huomiota.

Kiihtynyt ihminen tyyntyy, kun häntä kuunnellaan. Jos avustusta ei heru ja asiakas hermostuu,

voi myötäillä tämän tunnetilaa sanomalla, että mustakin tuntuisi kurjalta.

Jos vastapuoli korottaa ääntään ja alkaa liikehtiä rauhottomasti, työntekijä saa näyttää tunteensa.

– Pelkoa ei tarvitse peitellä. Voi kysyä, pitääkö mun olla huolissani turvallisuudestani, kun huudat. Taukoakin voi ehdottaa, että rauhoitutaan molemmat, Poliisin neuvottelijanakin toiminut Karpela sanoo.

Jotkut pitävät laatikossa varalla tupakka-askia ja tarjoavat siitä tällaisissa tilanteissa.

Jos tilanne äityy oikein pahaksi, on hyvä sopia koodikielestä, jolla voi hälyttää apua: *Tarvitsen tänne B-lomakkeen! Sipe, tuotko keksejä?*

### Jälkihoitoa ei saa unohtaa

Keski-ikäinen diakoniatyöntekijä oli ruokakappan kassalla arki-iltana ja näki vakioasiakkaansa ostamassa olutta. Mies oli hyvin päihtynyt. Kun työntekijä huomautti kassalle, ettei päihtyneelle saa myydä alkoholia, myyjäkin havahtui, eikä mies saanut juomiaan. Myöhemmin mies hyökkäsi työntekijän kimppuun parkkipaikalla ja uhkaili. Tilanne oli todella pelottava.

Tällaisten tilanteiden jälkeen välitön jälkihoito on erittäin tärkeää, ja se on aloitettava parin vuorokauden kuluttua tapahtuneesta. Luontevaa on kääntyä työterveyshuollon puoleen, mutta palveluja on tarjolla myös kriisien hoitamiseen erikoistuneilta henkilöiltä. Tapahtunutta pitää käydä läpi myös työyhteisössä. ■

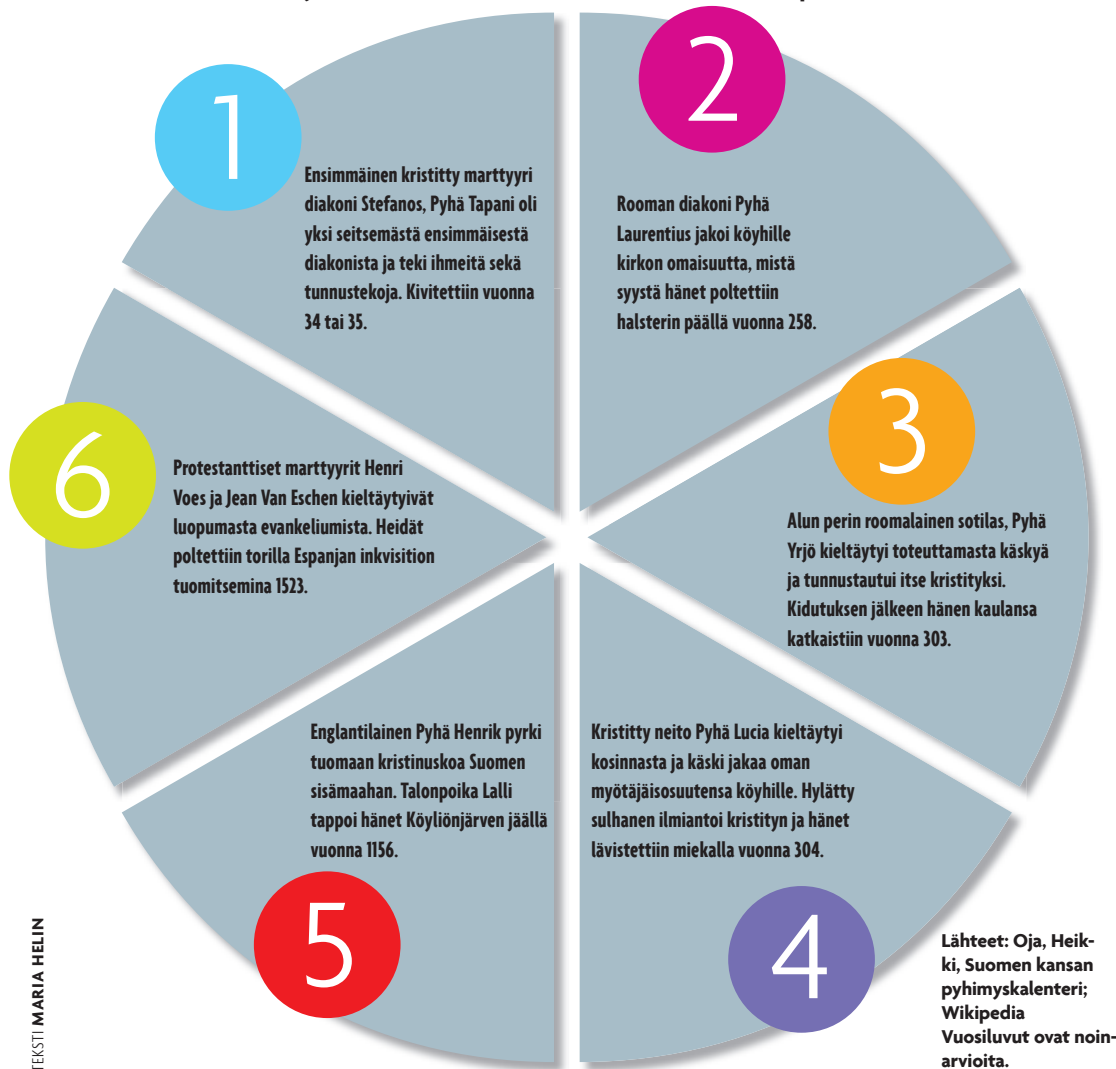
### VARAUDU TOIMISTOLLA

- Käy läpi asiakkaat, onko heissä arvaamattomasti käyttäytyviä.
- Poista työhuoneesta kaikki terävät esineet.
- Pidä reitti vapaana ulko-ovelle.
- Pukeudu niin, että sinun on helppo liikkua.
- Säilytä kännykkää samassa paikassa.
- Havainnoi vastapuolta, millä tuulella hän on.
- Käyttäydy rauhallisesti, vaikka huomaisit uhkaa.
- Luota intuition, jos tilanne on sinusta vaarallinen, ja hälytä apua. ([www.ttl.fi](http://www.ttl.fi))



# Kristittyjä – henkensä edestä

Elämä ja työ kristittyinä ei ole koskaan ollut turvallista. Ei unohdeta heitä, joita saamme kiittää uskomme puolustamisesta.



## PALIKAT PAIKALLEEN

**K**UINKA KAUAN TYÖELÄMÄSSÄ on säälinen aika uuden asiakokonaisuuden saamisessa toimivaksi käytännöksi? Onko se vuosi vai kaksi? Riipas puoli vuosikymmentä on mielestäni liikaa asian koskiessa kokonaisten työyhteisöjen ydinasiaa eli palkkausjärjestelmän toimivuutta.

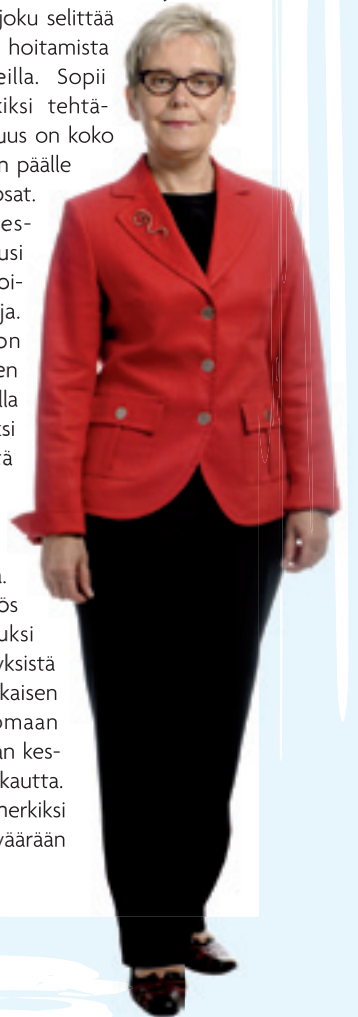
Kirkkoon tuli virkaehtosopimusjärjestelmä muutamia vuosia valtion ja kunnan jälkeen eli vuonna 1975. Nykyisen palkkausjärjestelmän haltuunottoa on harjoitettu vuodesta 2007. Jo ennen sitä harjoiteltiin paikalliseen neuvottelukulttuurin siirtymistä antamalla ensin isoille seurakuntayhtymille ja seurakunnille paikallista toimivaltaa palkkauksessa virka- ja työehtosopimuksen niin sanotun kymppiilittien mukaisesti. Myöhemmissä sopimuksissa kymppiilittien soveltamisalaa laajennettiin myös pienempiin seurakuntiin.

Sopijaosapuolten luoma palkkausjärjestelmä ei siis tipahtanut umpihankeen, vaikka se keskeisiltä rakenteiltaan poikkeaa ratkaisevasti edeltäjistään. Peruskoulutusta jäykästi korostava palkkaluokkamalli vaihtui työn vaativuuden arviointiin perustuvaan palkkaukseen. Molemmilla paikallisilla osapuolilla, työntekijöillä ja työnantajilla, on vastuu ja mahdollisuus vaikuttaa palkanmuodostukseen ja sitä kautta lisätä seurakunnan kiinnostavuutta työpaikkana. Luottamusmiesten kokemus on lisääntynyt työtä tekemällä ja koulutuksissa. Vastavasti paikallisille työnantajille on pitkin matkaa ollut tarjolla koulutusta.

Mistä sitten kiikastaa ja miten pitäisi tehdä niissä työnantajayksiköissä, joissa palkkausjärjestelmän kaikki palikat eivät ole luovasti käytössä? Tuskin palvelussuhteen ehtoihin ja palkkaukseen liittyvien kysymysten asiallista hoitamista enää sentään

synniksi koetaan, vaikka näin saattoi olla vielä 70-luvulla. Antoisa ja rikas työ palkitsee tekijäänsä, mutta eurot ovat vaihdon välineitä myös kirkon työntekijöille. Aina joku selittää palkka-asioiden huonoa hoitamista kiireellisimmillä hankkeilla. Sopii yrittää, mutta esimerkiksi tehtävänkuvauksen ajantasaisuus on koko järjestelmän kivijalka. Sen päälle rakentuvat kaikki palkanosat.

Uusi luottamusmieskausi on aina myös uusi mahdollisuus kehittää toimivia työskentelytapoja. Luottamusmiehelle on annettava aikaa tehtävien hoitamiseen vapauttamalla hänet kohtuulliseksi ajaksi virkatehtävistään. Tätä mahdollisuutta on syytä käyttää, jotta luottamusmies voi paneutua moninaisiin tehtäviinsä. Tavoitteena on saada myös erimielisyydet ratkaistuksi paikallisesti. Jos se ei yrityksistä huolimatta onnistu, rohkaisen luottamusmiestä tuomaan erimieliseksi jääneen asian keskusneuvotteluun JUKOn kautta. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi tehtävän sijoittaminen väärään vaativuusryhmään. ■



# AMMATTIETIIKKA HARJOITELTAVA

*Eettinen pohdinta auttaa ymmärtämään omaa ja muiden toimintaa.  
Se lisää työpaikan avoimuutta ja luottamusta.*

**E**tiikka on pohdittua eli reflektoitua näkemystä oikeasta ja väärästä. Arvot, etiikka ja eettisyys ovat välttämätön osa inhimillistä elämää ja työtä.

Työtehtävissä pohditaan vaihtoehtoja, työyhteisössä punnitaan alaistaitoja, lojaalisuutta, esimiestaitoja sekä yhteisöllisyyttä. Oikein toimimista saatetaan pitää itsestäänselvyytenä ja kyseenalaisuutta välttämättä. Totutut tavat ja traditiot ohjaavat helposti työpäivän arkea. Oikean ja väärän erottaminen on ensimmäinen askel eettisessä tarkastelussa.

Onpa kyse työntekijöiden tai yrityksen toiminnasta, sen tulisi perustua eettisesti kestäville periaatteille. Oikean ja väärän määrittäminen ei ole helppoa. Ammattietiikka tarkoittaa sitä, että työhön liittyvien eettisten kysymysten ratkaisu perustuu pohdittuun näkemykseen oikeasta ja väärästä.

## Rakentuu monesta

Arvot ja arvostukset ohjaavat toimintaamme ja käyttäytymistämme. Näkemyksemme oikeasta ja väärästä rakentuu koko elämämme ajan. Yleismaailmalliset standardit, kuten ihmisoikeudet, lait, ohjeistukset, tavat ja normit, ohjaavat eettistä näkemystämme, mutta siihen vaikuttavat myös kasvatus, elämäkokemus ja koulutus.

Ammattilainen ei voi toimia työelämässä pelkkänä yksilönä. Yhteisö ja organisaatio, jossa hän toimii, vaikuttavat hänen arvoihinsa, hyveisiinsä ja vastuuseensa.

Ammattietiikassa voidaan erottaa kaksi tasoa: henkilökohtainen ammattieettinen toimintatapa ja ammattikunnan yhteiset normit. Ammattiliitot ovat julkaisseet omille aloilleen ammattieettisiä ohjeistuksia. Ne ilmaisevat ammatin edellyttämää asennetta, vastuuta ja suhtautumistapaa työhön. Niitä käsitellään usein alalle opiskeltaessa, mutta ohjeistusten tarkoitus ja hyödyntäminen avautuvat useimmiten vasta työvuosien kertyessä.

Oman alan ohjeistus tukee työn eettistä puolta, mutta se ei ratkaise ongelmia, eikä vapauta pohdinnalta. Ammattietiikka edellyttää harkintaa ja päätöksenteon vaikeuksien havaitsemista. Ammattilaisen on uskaltauduttava vuoropuheluun erilaisten näkökulmien kanssa.

## Jatkuvaa tarkastelua

Eettisellä herkkyydellä tarkoitetaan kykyä tunnistaa eettinen jännite tai kysymys. Se on kykyä nähdä asioiden ja tekojen eettinen ulottuvuus. Siihen liittyy taito tunnistaa tilanteessa olevien henkilöiden erityispiirteet, tarpeet, oikeudet ja velvollisuudet – sekä omat tunteet, asenteet ja ennakkoluulot. Eettinen herkkyyden on tilannesidonnaista ja persoonakohtaista. Esimerkiksi velvollisuudentuntoa ei voi tuoda ulkoapäin, vaan se nousee ihmisen sisältä. Uinuvaa velvollisuudentuntoa voidaan kuitenkin herätellä.

Eettistä herkkyyttä voi kohdentaa toimintoihin, käyttäytymiseen ja jopa ajatteluun. Varastaminen lienee kaikkien mielestä väärin. Esimerkiksi työ-

paikalta on väärin viedä tavaraa kotiin. Lisäksi voidaan ajatella, että työpaikalta voi “varastaa” aikaa, hyvää ilmapiiriä, työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Niitä ei voi omia itselleen, mutta niihin voidaan omalla toiminnalla vaikuttaa.

Eettisen herkkyyden taito kehittyy ja syvenyy. Epäkohtien huomaaminen voi olla aluksi helpointa, mutta hyvien ja oikeiden toimintojen havainnointi on myös tärkeää. Tavoitteena tulisi olla jatkuva eettisen tarkastelu. Eettisesti perustellut ratkaisut luovat oikeammin ja reilummin toimivia työtapoja ja -yhteisöjä.

## Olenko minä aina oikeassa?

Eettistä pohdintaa pitää harjoitella. Se onnistuu helpoiten omasta arjesta nousevalla esimerkillä. Aluksi tulisi pohtia ainoastaan onko teko oikein, eikä esimerkiksi omaa toimintaa vastaavassa tilanteessa. Oma toiminta ei välttämättä ole oikein, vaikka emme itse sitä vääräksi mieltäisikään. Ihmisellä on luontainen tarve pitää omaa toimintaa oikeutettuna.

Eettinen pohdinta on hyvä aloittaa yksittäisen, asiayhteydestä irrotetun teon arvioinnista. Kun teon perimmäinen luonne on selvillä, voidaan tarkastella tekoon vaikuttavia tekijöitä ja pohtia, miten ne mahdollisesti muuttavat teon vääräksi tai oikeutetuksi.

Eettisiä näkökulmia tulisi käsitellä työpaikoilla yhteisesti. Ratkaisuja voidaan etsiä esimerkkien avulla. Esimerkiksi koulutuspäivässä voidaan peilata oman alan ohjeistusta työn haasteisiin. Olenoista on tuoda eettinen tarkastelu lähelle käytännön työtä ja osaksi arkea. Eettinen pohtiminen lisää työpaikan avoimuutta ja yhteisöllisyyttä sekä lisää toimintojen läpinäkyvyyttä. Lisäksi se parantaa työn laatua ja edistää työssä jaksamista. ■

Artikkeli on julkaistu myös Akavalaisessa (5/2012).

## ETIIKAN NÄKÖKULMIA PIENIIN JA ISOIHIN ASIOIHIN

Työpaikan kahvihuoneesta löytyy 10 euron seteli. On löytäjästä kiinni, miten rahan käy. Joku laittaa rahan kahvikassaan, toinen noudattaa ”löytöjä saa pitää” -sääntöä ja kolmas laittaa hyvän kiertämään ja pudottaa rahan Pelastusarmeijan pataan.

Toimintojen taustoja voidaan tarkastella etiikan eri näkökulmista. Niiden tunteminen ei ole edellytys eettiselle pohdinnalle, mutta taustojen avaaminen auttaa ymmärtämään omaa toimintaa ja eettisen pohdinnan jäsentymistä.

Hyve-etiikka kuvaa ihmisiä, joille hyveet ovat tärkeä eettiseen toimintaan motivoiva tekijä. Hän pyrkii kaikilla tiedoillaan ja valinnoillaan toteuttamaan hyvää. Hyveellisessä toiminnassa korostuvat tietäminen, harkinta, järkevyyden ja tahto.

Velvollisuusetiikassa oikein tekemisen velvollisuus motivoi ihmisiä. Teon eettinen arviointi ei perustu teon seuraukseen vaan tekoon itseensä. Velvollisuusetiikka perustuu yleispäteviin tai hyväksi havaittuihin normeihin, jolloin ihminen toimii velvollisuuksien ja sopimuksien mukaan.

Hyötyetiikan mukaan koko yhteisön hyöty on yksilön hyötyä tärkeämpää. Näin ollen yksilöllistä hyötyä pitää rajoittaa yleisen hyödyn nimissä, jos ne ovat vastakkain. Hyötyetiikan mukaan ihmisen pitää toimia tavalla, joka maksimoi yleisen hyödyn.

Usein oma toiminta on perusteltavissa nopeasti. Jos pysähtyy hetkeksi miettimään, perusteluja tulee yleensä mieleen lisää ja samalla voi keksiä vaihtoehtoisiaakin toimintatapoja.

Löydät kahvihuoneen lattialta kymppin setelin, mitä teet? Liittojen eettiset ohjeet löytyvät nettisivuilta [www.knt.fi](http://www.knt.fi) ja [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi).

# HAVAINTOJA HAVASTA

**Y**leisen palkkausjärjestelmän muutos käynnistyi seurakunnissa kuusi vuotta sitten. Aluksi askarointiin vaihtelevasti onnistuen tehtäväkohtaisen palkan parissa. Harkinnanvaraista henkilökohtaista palkanosaa, HAVAA, on sopimusmääräysten mukaan voitu maksaa 1.9.2009 lukien. Yllättävän monessa seurakunnassa tämä palkkausjärjestelmään kiinteästi kuuluva elementti ei kuitenkaan ole vielä käytössä.

Ehdotonta takarajaa HAVAN käyttöönnotolle ei toistaiseksi ole sopimuksissa ollut, mutta keskustason sopijaosapuolet ovat jo vuosia pyrkineet edistämään HAVAN käyttöönottoa. KirVESTESin allekirjoituspöytäkirjan mukaan sopijaosapuolet pitävät tärkeänä, että kirkon työpaikoilla edistetään tuloksellisuutta tuottavaa toimintaa (työn laatua ja vaikuttavuutta).

Edellytyksenä on, että tehtäväkohtainen ja harkinnanvarainen henkilökohtainen palkanosa on aktiivisessa käytössä ja että työnantajan ja henkilöstön ja heidän edustajiensa välinen vuoropuhelu palkkausta koskevista asioista on työhön kannustavaa ja motivoivaa.

## Palkkausjärjestelmä on keskeneräinen ilman HAVAA

HAVASTA hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja. Työntekijä saa rahallista palautetta hyvin tehdystä työstä ja työnantaja mahdollisuuden paremmin ohjata toimintaa haluamaansa suuntaan. Työsuorituksen arviointi osana johtamista tuo palautteenannon ja saamisen luontevaksi osaksi työyhteisön toimintaa.

Rakennemuutosten ja talouden heikkenemisen pyörteissä HAVA saattaa tuntua joskus turhanpäiväiseltä. Rikastumaan euromääräisellä, enintään 10 prosentin suuruisella HAVALLA tuskin pääsee. Toimivaa ja oikeudenmukaista palkkausjärjestelmää ei kuitenkaan saada rakennettua, jolleivät paikallisen tason toimijat kanna omaa vastuutaan.

HAVAN valmistelussa päätöksentekijöiden, johdon ja esimiesten sekä työntekijöiden ja heitä edustavien luottamusmiesten täytyy toimia yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. Näin varmistetaan palkkausjärjestelmän avoimuus ja läpinäkyvyys ja se, että järjestelmä on kannustava ja motivoiva.

Työnantajalla ja esimiehillä on vastuu HAVA-järjestelmän käyttöönotosta ja käytännön to-

teuttamisesta, mutta myös luottamusmiesten on tunnettava järjestelmä ja tiedettävä, miten sitä sovelletaan. Luottamusmiesten aktiivisuus ja osaaminen palkkausasioissa edistää luottamuksellisia neuvottelusuhteita ja tukee paikallista neuvottelutoimintaa. Tällöin luottamusmiehen on myös helppo kertoa omalle jäsenistölleen palkkausjärjestelmästä ja työnantajan noudattamista palkitsemisen periaatteista - vaikei työnantaja voikaan jättää tiedotusta yksinomaan luottamusmiesten harteille.

Mitä paremmin henkilöstö tuntee palkkausperusteet, sitä paremmin palkkausjärjestelmän kannustavuus toimii. Palkkauksen avoimuudella ja koetulla oikeudenmukaisuudella on yhteys palkkatyytyväisyyteen.

## Edistystä tapahtuu

JUKOn luottamusmiehille loppuvuodesta 2012 tehdyn kyselyn tulosten perusteella HAVA on maksussa alle kymmenessä seurakunnassa, mutta 1.4.2013 järjestelyerän myötä edistystä on tapahtumassa. Erityisen ilahduttavaa on se, että HAVA on etenemässä myös pienemmissä seurakunnissa. Tämä todistaa, ettei HAVAN käyttöönot-

” HAVA saattaa tuntua joskus turhanpäiväiseltä.”

” Ilahduttavaa on se, että HAVA on etenemässä myös pienemmissä seurakunnissa.”

toon tarvita massiivista organisaatiota henkilöstöosastoinen, vaan se onnistuu myös pienemmissä puitteissa, kun yhteistä tahtoa löytyy.

Järjestelyerällä HAVAN maksuun laittavien seurakuntien lisäksi monissa seurakunnissa HAVAA valmistellaan parhaillaan ja maksuuntulon ajankohdasta on jo päätös.

## Älä osta sikaa säkissä

Kaikissa seurakunnissa HAVA-valmistelua ei ole vielä saatu edes käyntiin. Luottamusmieskyselystä käy ilmi, että joissain seurakunnissa tyynesti odotetaan, että HAVA otettaisiin käyttöön samankokoisissa naapuriseurakunnissa, joista sitten voitaisiin poimia valmis HAVA-paketti oman seurakunnan käyttöön.

Benchmarkkaus ei ole pahasta ja seurakuntien yhteistyö valmistelussa on tarpeen, jos seurakunnat ovat lähitulevaisuudessa yhdistymässä. Valmista ja kaikille sopivaa, ”yhdenkoon HAVAA”, johon ei tarvittaisi omaa pohdintaa ja valmistelua, ei kuitenkaan ole olemassa.

Seurakunnan arvoista ja tavoitteista riippuu, mikä katsotaan hyväksi työsuoritukseksi. Johtamisvastuita on järjesteltävä ja esimiestyötä kehitettävä niin, että työsuor-

ituksen arviointiin voidaan luottaa ja että sen perusteella voidaan tehdä palkkaa koskevia päätöksiä. Keskustellen, kokoustaen ja neuvotellen saadaan aikaan ”meidän oma HAVA”, josta osapuolilla on yhteinen ymmärrys. Näin torjutaan myös työntekijöiden keskuudessa esiintyviä epäilyjä siitä, että HAVA olisi pelkkä ”pärstäkerroinlisä”.

## Paluuta entiseen ei ole

Ennemmin tai myöhemmin HAVAN käyttöönoton takaraja kirjataan KirVESTESiin. Seurakunnassa, jossa HAVAA ei ole valmisteltu, tulee tuolloin varmasti kiire. Uhkana on se, pystytäänkö kiireessä luomaan motivoiva ja kannustava palkkausjärjestelmä; eli saadaanko järjestelmästä irti se molemminpuolinen hyöty, joka siitä voitaisiin yhteisellä pohdinnalla ja työnantaja- ja työntekijäpuolen välisellä avoimeen vuorovaikutukseen pohjautuvalla valmistelulla saada.

Luottamusmieskyselystä käy ilmi, että työnantajan asenne on joissakin seurakunnissa lukkiutunut ajatukseen ”emme tee mitään, jos ei ole pakko”. Muutamista vastauksista on aistittavissa myös luottamusmiesten väsähtäminen ja turhautuminen tilanteeseen. Palkkaus-

järjestelmän käyttöönotto on ollut luottamusmiehille haasteellista aikaa, onhan se eritoten pienemmissä seurakunnissa mullistanut koko neuvottelukuluttuurin. HAVA-koulutusta – myös yhteistä koulutusta työnantaja- ja työntekijäpuolen kesken – tarvitaan edelleen.

## Tehtävänkuvaukset ajan tasalle

Työsuorituksen arviointi edellyttää, että tehtävänkuvaukset on ajan tasalla. Kuvauksen ajantasaisuus on tarkistettava vuosittain esimiehen ja työntekijän välisessä keskustelussa. Lisäksi edellytyksenä on, että työlle on asetettu tavoitteita ja työntekijällä ja esimiehellä on yhteinen ymmärrys työn sisällöstä ja siitä, miten työtä tehdään.

Tehtävänkuvauksen tarkistamisesta kannattaa työntekijän aina et-keskustelussa muistuttaa. Se on vähintään, mitä jokainen voi oman palkkansa puolesta tehdä. ■

Kirjoittaja on JUKOn kirkon sektorin neuvottelija.

# KIRKON VIRANHALTIJOIDEN ASEMA PARANEE

**K**irkkolain virkamies-oikeudellisten säännösten kokonaisuudistus vahvistettiin tasavallan presidentin esittelystä 21.12.2012. Uudistus koskee kirkon virkasuhteessa olevaa henkilöstöä ja tulee voimaan 1.6.2013 noin kymmenen vuoden valmistelun jälkeen. Kirkolle ei tehty erillistä virkamieslakia, vaan säännökset koottiin kirkkolakiin ja -järjestykseen. Kirkon viranhaltijoiden oikeudellinen asema ja oikeusturva ajanmukaistuvat vastamaan muun julkisen sektorin viranhaltijoiden asemaa. Samalla kirkon virka- ja työsuhteisten asema yhdenvertaistuu.

Uudistuksen taustalla oli kirkon viranhaltijoiden oikeusasemaa koskevien säännösten vanhuus (1993), hajanaisuus ja lakia alempi säädösten taso. Säännöksiä oli kirkkolaissa ja -järjestyksessä, virkojen ohje- ja johtosäännössä sekä viranhaltijoiden virkasäännössä.

Vuoden 2000 perustuslain mukaan yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista sekä asioista, jotka perustuslain mukaan kuuluvat valtiolla (1994) ja kunnalla (2003)

vastaavat uudistukset oli tehty. Työlainsäädäntöön oli tullut merkittäviä uudistuksia: Työsopimuslaki 2001, Työaikalaki 1996 (kirkossa voimaan 1998), Työttömyysturvalaki 2003 ja Vuosilomalaki 2005. Lisäksi Euroopan unioni on tuottanut työelämään sääntelylle uusia vaatimuksia, jotka eräiltä osin ulottuvat julkiselle sektorille.

”**Kelpoisuusehtona edellytetään myös konfirmaatiota.**”

Tässä artikkelissa muutoksia katsotaan diakonia- ja nuorisotyöntekijöiden näkökulmasta. Papistoa, lehtoreita ja kanttoreita koskevat uudistukset ovat osin huomattavia nykyisiin käytäntöihin verrattuna. Aiemmin esimerkiksi työnantaja saattoi päättää kirkkoherran, kappalaisen, vakinaisen lehtorin ja kanttorin palvelussuhteen vain kurinpitomenettelyllä. Jatkossa kaikkia kirkon virkasuhteita koske-

palvelussuhteen normaali irtisanomis- ja purkumenettely.

## Kelpoisuusehdot

Virkasuhde ja työsuhteet säilyvät palvelussuhteen lajeina. Virkasuhteessa kelpoisuusehtona on jo nyt kirkon jäsenyys, jatkossa edellytetään myös konfirmaatiota. Perustellusta syyistä kirkkoon kuulumaton voidaan ottaa virkasuhteeseen enintään kahdeksi kuukaudeksi. Työsuhteessa olevan osalta konfirmoidun kirkon jäsenen vaatimus on rajatumpi. Jos työ liittyy diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen, jumalanpalveluselämään tai sielunhoitoon, edellä mainitut edellytykset täyttyvät.

Virkasuhteen kesto on aina lähtökohtaisesti toistainen. Se voi olla määräaikainen vain laillisella perusteella. Viranhaltijan oma pyyntö, tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoito ovat esimerkkejä laillisista perusteista. Jos henkilö on otettu ilman perusteltua syytä toistuvasti määräajaksi, hänellä on oikeus saada virkasuhteen päättyessä vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Laittomasti määräajaksi otetun virkasuhde ei kuitenkaan jatku.

”**Virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman hakua vain laillisella perusteella.**”

”**Virkasuhteen kesto on aina lähtökohtaisesti toistainen.**”

## Avoin virka

Pääsäännön mukaan virka on julistettava haettavaksi seurakunnan ilmoitustaululla. Käytännössä ilmoituskanavat ovat laajemmat. Minimissään haku aika on neljätoista vuorokautta. Virkaan voidaan valita vain sitä kirjallisesti hakenut ja kelpoisuusvaatimukset hakuajan päättyessä täyttävä henkilö.

Virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman hakua vain laillisella perusteella. Näitä ovat esimerkiksi oma pyyntö, sijaisuus, avoimen viran hoito, irtisanotun ottaminen toiseen virkasuhteeseen, kokoaikatyön tarjoaminen osa-aikaiselle, siirto toiseen vastaavaan virkasuhteeseen, hakumenettelyssä varalle valitun ottaminen virkaan, seurakuntajaon muutos.

## Viranhoidon määräys ja työnantajan velvollisuudet

Uutena asiana työnantajan on annettava valitulle viranhoidon määräys, joka vastaa työsopimussuhteen kirjallista työsopimusta. Siitä on käytävä ilmi virkasuhteen keskeiset ehdot, esimerkiksi virkanimike, virkasuhteen kesto ja mahdollinen määräaikaisuuden peruste, koeaika (enintään 6 kk, määräaikaissa enintään puolet virkasuhteen kes-

kesta), virkapaikka, virantoimituksen alkamisajankohta, pääasialliset tehtävät, palkkauksen perusteet, palkanmaksukausi, osa-aikaisuus ja vuosiloman määräytyminen.

Uutena asiana lakiin on kirjattu työnantajan velvollisuudet. Työnantajan on huolehdittava siitä, että viranhaltijalle annetaan virkasuhteesta johtuvat etuudet ja oikeudet. Edes viranhaltijan pyynnöstä työnantaja ei voi jättää maksamatta esimerkiksi palkkaa tai lomarahaa. Työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen, työturvallisuudesta huolehtiminen, nimikirjan pitäminen, palkkalaskelman antaminen ja kokoontumisoikeiden mahdollistaminen ovat työnantajan vastuulla. Taukojen ja työajan ulkopuolella viranhaltijoilla on oikeus käyttää työnantajan tiloja virkasuhdeasioiden ja ammatillisten järjestöjen kokoontumisiin.

Perusteet ja menettelyt lomauttamiselle tulevat työsopimuslain mukaisiksi. Lomauttamisen aikana viranhoidon ja palkanmaksu keskeytyvät toistaiseksi tai määräajaksi joko kokonaan tai osittain virkasuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantajalla on oikeus lomauttaa enintään 90 päiväksi, jos työ on tilapäisesti vähentynyt. Toistai-

nen lomautus tulee mahdolliseksi. Työnantajalle on ennakkoselvitysvuorokauden kuluessa loma- ja lomautus- ja lomautuspäätöksestä on ilmoitettava vähintään 14 päivää ennen lomautusta. Päätöksessä on oltava tieto lomautuksen perusteesta, alkamisajasta ja arvioidusta kestosta.

## Kirkkoherran asema ja työtodistus

Kirkkoherran esimiesasema selkiytyy suhteessa seurakunnan muuhun papistoon. Uutta on myös se, että seurakunnalle tulee mahdollisuus päättää kirkkoherran alaisen viranhaltijan tai työntekijän toimimisesta muiden kirkkoherran alaisen viranhaltijoiden tai työntekijöiden esimiehenä. Tämä asia on hyvä muistaa valmisteltaessa ja päätettäessä diakonia- ja nuorisotyön esimiehistä.

Palvelussuhteen päättyessä viranhaltijalla on oikeus saada pyynnöstä kirjallinen todistus virkasuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Viranhaltijan erityisestä pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava virkasuhteen päättymisen syy sekä arvio työtaidoista, ahkeruudesta ja käytöksestä. ■

ahaa



## Päällekkarkaus vei työkyvyn

Jokaisella on oikeus tehdä työnsä turvassa ilman pelkoa. Kriisisuunnitelma ei ollut ajan tasalla, kun Senja joutui ryöstön kohteeksi ollessaan yksin kotikäynnillä.

**O**li tavallinen torstai. Senja oli toiminut samassa seurakunnassa diakonina jo viisi vuotta. Monet pikkukaupungin asukkaista tunsivat hänet. Senja oli palaamassa kotikäynniltä kerrostalosta, kun tuntematon mies tarttui häntä takaapäin ja työnsi hänet seinää vasten toinen käsi kaulalla kuristusotteessa.

– Anna rahaa! Käsi kurkulla kiristyi.

– Kyllä seurakunnan ihmisillä on rahaa, perkele!

Senja yritti olla rauhallinen ja toisteli, ettei hänellä ole rahaa eikä rahapussia.

– Vittu, tästä en tyhjin käsin lähde. Mies alkoi vetää farkkuihin alaspäin ja yritti samalla repiä Senjalta housut pois. Senja sai tönäistyä miestä sen verran, että ote hellitti hetkeksi. Hän ponnisti kaikin voimin itsensä irti ja juoksi autolle.

– Siinä minä sitten istuin hysteerisenä autossa. Päässäni

takoi, että äkkiä kotiin. Kerroin miehelleni, mitä oli tapahtunut. Olimme molemmat tosi järkyttyneitä. No, sitten minulta lähti unet. Menin muutamaa päivää myöhemmin lääkäriin. Hän toteasi, etten ole työkykyinen ja kirjoitti viikon saikkua. Viikko meni. Syömisestä ja nukkumisesta ei tullut mitään. Psykiatrisessa konsultaatiossa todettiin, että tarvitsen osastohoitoa vaikean ahdistuksen ja traumaperäisen stressireaktion hoitoon.

Jossain vaiheessa Senja teki rikosilmoituksen. Hän ei nähnyt koko päällekkarkauksen aikana miehen kasvoja, vain ääni ja kädet jäivät mieleen. Mies liikkuu edelleen paikkakunnalla ja tietää Senjan olevan seurakunnan diakoni.

Kun lähes kahden kuukauden osastojakso oli ohi, seurakunnassa järjestettiin kolmikantaneuvottelu. Senjan lisäksi esimies, työterveyshoitaja ja työpsykologi pohtivat puolitoista tuntia tapahtunutta. Esimies sai selkeän

kuvan tapahtuneesta. Hän myös soitteli muutaman kerran sairauslomana aikana ja antoi Senjalle luvan lepäillä rauhassa.

– Olin siis nelisen kuukautta pois töistä. Palasin töihin lokakuussa. Sijaiseni aloitti vasta syyskuussa, joten kolme kuukautta muut diakoniatyöntekijät tekivät minunkin työni. Koko sairauslomani aikana yksikään työkaveri ei ottanut minuun yhteyttä. Ei tekstiviestiä, ei viestejä Facebookissa, ei mitään. Tiimin suhtautuminen oli välittelevää, kun tulin takaisin töihin. Vihjailivat, että ovat raataneet niska limassa minunkin töitäni. Olen heikko, kun jäin sairauslomalle.

Senjalla on selkeitä parannusehdotuksia vastaaviin tilanteisiin joutuville työyhteisöille. Toisen oloa voi helpottaa koskettamalla ja kysymällä, miten jaksat. Jakamalla. Kuuntelemalla. Kuten kirkko opettaa. ■

**Jutussa nimi on muutettu.**

opiskelija



## Uuden alkuja

**PAULA PÖNTINEN**  
KNT:n opiskelijajaoksen puheenjohtaja  
paula.pontinen@student.diak.fi

**O****DOTAN UUTTA ALKUA**, kevättä. Odotan sitä, että lumi sulaa ja luonto herää jälleen. Jokainen päivä, joka on edellistä pidempi ja valoisampi, on minulle ilon aihe. Odotan, että muuttolinnot palaavat takaisin Suomeen ja luonto on täynnä linnunlaulua. Joka vuosi kevät kuitenkin pääsee yllättämään. Vuoden ensimmäinen västäräkki hyppähtelee tien vieressä ilman ennakkovaroitusta. Monta viikkoa kuluu tarkkaillen puita, mutta silti metsät muuttuvat keväisen vihreiksi yhdessä yössä. Vaikka kuinka haluaisinkin aikaistaa kevään tuloa, kevät alkaa vasta, kun on sen aika.

**MINULLE KEVÄT ON** aina ollut odotuksen ja jännityksen aikaa. Alaluokilla kevättodistus oli se tärkein ja jännittävin. Puhumattakaan kuudennen luokan keväästä, joka oli minulle viimeinen pienessä kyläkoulussa. Jännityksellä odotettiin jo syksyä ja yläastetta.

Peruskoulun viimeisellä luokalla jännitys oli käsin kosketeltavaa: kuka menee lukioon ja kuka ammattikouluun? Pääsenkö sinne, minne haluan? Lukiossa keväisin oli vanhojentanssit ja penkkarit. Kirjoitukset ja jatkokoulutuksiin haku täyttivät abien päät. Mikä minusta tulee isona -kysymys oli nyt todellisempi kuin koskaan ennen.

Opiskelijani aikana kevääseen on aina kuulunut harjoittelu, jossa on saanut kokeilla uusia asioita. Tämän kevään harjoitteluun kuuluu myös ripaus

haikeutta, sillä se on näiden opintojen viimeinen harjoittelu. Ensi keväänä ovat taas uudet haasteet edessä, kun alkaa elämä valmistumisen jälkeen.

**KNT:N OPISKELIJAJAOKSESSA ELETÄÄN** uuden alkua. Uusi opiskelijajaos järjestyi joulukuussa ja on intoa täynnä lähtenyt uudistamaan ja vakiinnuttamaan opiskelijajaoksen toimintaa. Opiskelijajäsenille on luotu oma Facebook-sivu, jonka päivittämisestä opiskelijajaos vastaa. Tämä on tarkoitettu myös opiskelijajäsenten kommunikointivälineeksi, jonka kautta on helppo tavoittaa jaoksen jäsenet. KNT:n nettisivujen uudistuessa viime vuoden puolella uudistui myös opiskelijat-sivusto siellä. Käy katsomassa ja tykkäämässä sivuista sekä Facebookissa että knt.fi:ssä.

Itse yritän oppia uutta rooliani jaoksen puheenjohtajana, mikä on jännittävää. Kaikkea uutta on jo tullut eteen ja paljon on ainakin vielä tulossa. Yksi uusi asia, joka tänä keväänä on vielä opiskelijajäsenillä edessä, on toukokuun 15. päivä Kauniaisissa järjestettävä opiskelijailanvietto, jonne ovat tervetulleita kaikki opiskelijajäsenet!

Tämä kevääni on täynnä uusia alkuja, joita odotan. Samalla kun Jumala herättää luonnon uuteen kevääseen, Hän myös herättää minut uuteen alkuun. Jumalan siunaamaa uusien alkujen kevättä sinulle! ■

”**Opiskelijajäsenille on luotu oma Facebook-sivu.**”

## Oikeinkirjoitus!

Mikä on sopiva tyyli? **Muista**

**Tiedote, kysely vai esitys?** *Virallinen asiakirja?* **verbit!**

**Verkkotekstiä?**

**MIKÄ ON TEKSTIN TAVOITE?**

**Sähköpostissakin huolellisesti!**

## Toimivat tekstit: selkeä kieli

Tällä palstalla alkaa neliosainen sarja, jossa käsitellään kirjoittamisen osa-alueita. Ensimmäiseksi paneudutaan selkeän kielen saloihin.

Yleinen harhaluulo on, että tekstiä syntyy, kunhan vain istahtaa tietokoneen ääreen ja rupeaa kirjoittamaan. Tovin päästä kerta kirjoittamalla tuotettu teksti on valmis ja voi painaa tulosta-näppäintä. Lohdutukseksi voin todeta, että edes ammattikirjoittajille ei ole suotu tällaista helpotusta.

Kirjoittamaan ryhtyminen on monen mielestä niin epämiellyttävää, että keksitään kaikenlaisia sijaistointitoimia. Keitetään kahvit, haukataan välipalaa, siivotaan työpöytä ja järjestetään lehdet. Tuska iskee viimeistään siinä vaiheessa, kun huomaa, että pitäisi olla valmista eikä minkäänlaista tekstiä ole syntynyt.

Työelämässä käy usein myös niin, että kirjoittamiselle ei ole varattu erikseen aikaa, vaan kuvitellaan, että tekstejä syntyy siinä muiden tehtävien lomassa.

### ► Pilko palasiin

Kirjoittamista kannattaa ajatella prosessina, jossa on monta eri vaihetta. Kun urakan pilkkoo palasiin, se ei tunnu niin työläältä. Ensin pitää suunnitella, sitten luonnostella,

kirjoittaa, pyytää palautetta ja viimeistellä.

Tärkeää on myös varata kalenterista aikaa kirjoittamiselle. Kun tietää, että kerralla ei tarvitse tulla valmis, matkaa on mukavampi tehdä. Sitä paitsi huolellisesti kirjoitetut työelämän tekstit tuottavat enemmän tulosta kuin kiireessä hutaistujen viestien jälkiä saa olla usein siivoamassa, ja siihen vasta aikaa kuuluu. Kun kerran laatii kunnollisen asiakaskirjeen, jonka viesti menee heti perille, säästyy monilta turhilta soitoilta ja selittelyiltä.

### ► Kirjoita kiinnostavasti, ei tylsästi

Selkeä kieli on ymmärrettävää ja havainnollista, mutta sen ei silti tarvitse olla tylsää. On lupa käyttää innostavia ilmauksia, värikkäitä verbejä ja kiinnostavaa kieltä, jos ne suinkin sopivat käyttötarkoitukseen.

Ymmärrettävässä tekstissä käytetään selkeitä lauseita ja virkkeitä. Lauseet ja virkkeet ovat vaihtelevan pituisia, ja siten tekstiin syntyy tiettyä rytmiä ja sitä on mukava

lukea. Pelkistä päälauseista koostuva teksti on töksähtävää, ja siksi kannattaa suosia myös sivulauseita. Ylipitkiä ja polveilevia virkkeitä on syytä välttää.

### ► Virke ja lause

Virke alkaa isolla kirjaimella ja päättyy pisteeseen, huutomerkkiin tai kysymysmerkkiin. Yhdessä virkkeessä voi olla monta lausetta. Lause on kokonaisuus, jossa on predikaattiverbi.

Seuraavassa esimerkissä on yksi virke ja kaksi lausetta:

*”Huomenna on seurakunnan kevätrieha, johon osallistuu 10 työntekijää.”*

Alussa on päälause (*Huomenna on seurakunnan kevätrieha*) ja lopussa sivulause (*johon osallistuu 10 työntekijää*).

Yhtenä selkeän kielen ohjenuorana voi pitää sitä, että virkkeessä on korkeintaan kolme lausetta.

### ► Vältä substantiivityyliä, suosi verbejä

Pitkissä asiapitoisissa teksteissä substantiivityyli on usein vallitseva. Virkakielessä suositaan substantii-

vityyliä, joka hidastaa lukemista ja vaikeuttaa ymmärtämistä. Verbeissä on voimaa, ja niitä kannattaa käyttää!

Seuraavassa esimerkissä asia on ilmaistu turhan monimutkaisesti: *”Kirkkosalin maalaus suoritettiin maalarin toimesta.”* Saman voi ilmaista lyhyemminkin: *”Maalari maalasi kirkkosalin.”*

Usein viranomaisteksteissä on paljon kankeita ilmaisuja ja pitkiä sanoja. Käytössä on myös latteita verbejä, kuten suorittaa, aiheuttaa, edellyttää, tapahtua, olla.

Asian voi usein ilmaista tiiviimmin: *antaa vastaus = vastata, esittää kysymys = kysyä, olla tietoinen = tietää, saattaa julkisuuteen = julkistaa, tehdä arvio = arvioida, tehdä päätös = päättää.* Ilmaisukykyiset verbit tekevät tekstistä huomattavasti helpopolukuisempaa.

### ► Suunnittele, luonnoste, kirjoita, pyydä palautetta, viimeistele

Ennen kuin alat kirjoittaa, on syytä miettiä, mitä kirjoitat. Teetkö tarjouspyynnön, kutsun, sisäisen tiedotteen, intranetitekstin vai jonkin muun? Kenelle teksti on tarkoitettu? Asiakkaille, henkilökunnalle vai joillekin muille? Entä mikä on tekstin tavoite? Kaupanteko, viihdyttäminen, vaikuttaminen, tiedotta-

minen vai jokin muu? Milloin teksti julkaistaan ja missä? Tuleeko kutsu yllätyksenä, onko tiedotettava asia uutta? Lähetetäänkö teksti sähköpostitse, kirjeenä vai jollain muulla tavalla?

Kun on käynyt läpi kysymykset mitä, kenelle, miksi, missä ja milloin, pääsee jo eteenpäin. Voi alkaa luonnostella ensimmäistä versiota. Tässä vaiheessa saa vain kirjoittaa ilman mitään kriittistä yliminää. Jos otsikkoa ei tule, sen paikalle voi kirjoittaa ”otsikko” ja jatkaa eteenpäin. Tekstin voi laittaa välillä sivuun, ja mielellään nukkua yön yli ennen kuin jatkaa sen työstämistä. Muokattua tekstiä voi näyttää vaikkapa työkaverille ja pyytää palautetta. Kun pyytää palautetta, on hyvä tarkentaa, mihin toivoo palautteen antajan kiinnostavan huomiota. Onko se tekstin tyyli, puhuttelu vai esimerkiksi lauserakenteet? Ja viimeisenä, mutta ei suinkaan vähäisimpänä, on viimeistelyvaihe. Nyt katsotaan, että otsikointi on osuvaa, oikeinkirjoitus kunnossa ja pilkut paikallaan. Jos mahdollista, teksti on hyvä laittaa vielä sivuun ja katsoa sitä muutaman tunnin tai yön päästä uudelleen suurennuslasin kanssa. Valmistu tuli!

### ► Virheitä

Virheiden tekeminen on inhimillistä ja niitä sattuu kaikille. Jos tekstiin jäi jokin virhe, yritä korjata se parhaalla mahdollisella tavalla. Itse sain kerran kutsun, jossa ei ollut lainkaan juhlien päivämäärää. Parin päivän päästä saapui uusi kutsu, jossa pyydettiin kömmähdyistä anteeksi ja kerrottiin ajankohta. Virheistä voi oppia. Ehkäpä tuo kutsunlaati- ja kiinnittäjä seuraavalla huomiota siihen, että ainakin päivämäärä on mukana. ■

### LÄHTEITÄ:

- Salli Kankaanpää ja Aino Piehl, *Tekstintekijän käsikirja, Yrityskirjat*
- Katleena Kortesoja ja Liisa-Maria Patjas, *Pilkun paikka, Karisto*
- Marsa Luukkonen, *Tekstiä tekemään, WSOY*

### TOIMIVAT TEKSTIT -JUTTUSARJA

- 1/2013 Selkeä kieli
- 2/2013 Julkaistaanko juttuni?
- 3/2013 Näin bloggaat
- 4/2013 Kuvat ja luvat

# Kymmenen kuukauden loma

Päivi Isomäki rauhoittui vuorotteluvapaalla oman elämänsä äärelle.

Olen ollut diakonian virastani vuorotteluvapaalla kolmisen kuukautta ja seitsemän on vielä jäljellä. Onneksi. Nyt tuntuu, että puoli vuottakin olisi ollut liian lyhyt aika. Suunnitelmistani ei ollut mitään erityistä, kuten opiskelua, vaan ainoastaan rauhoittumista oman elämän ja perheen äärelle. Vapaalla tärkeäksi tulleet asiat pystyy kuitenkin listaamaan.

Lepo. Tarkoitan sekä fyysistä lepäämistä että aivojen vapauttamista työasioista. Olen elänyt lasten koulurytmissä, mutta päivällä nukkunut usein päiväunet kissakaverin kanssa. Kunnon yöunet ja terveelliset elämäntavat edesauttavat levon tunteen löytämistä. Työasioita ei ole tarvinnut ajatella eikä pakosti mitään muutakaan.

Liikunta. Vapaalla ollessani olen hiihtänyt, venytellyt, jumpannut, uinut, joگانnut tai saunakävellyt päivittäin. Ulkoilu on ehdoton juttu: se puhdistaa paitsi ruumista, myös päätä.

Perhe. Puolison tuki vuorot-

teluvapaan ottamiselle oli tärkeää. Olen jaksanut olla enemmän lasten koulutöissä mukana ja tuntuu, että hekin ovat rauhoittuneet, kun äiti on kotona.

Harrastukset eli jummat, kuorolaulu ja lukeminen. Harrastusten kanssa on kiireen tuntu säilynyt, koska ne eivät enenkään olleet työajalla, vaan taistelemassa ilta-aikojen käytöstä muun perheen ohjelman kanssa. Vapaa-ajasta ei kannataisi tehdä liian täyttä.

Ihmissuhteet, jotka ovat olleet telakalla. Haluan tavata läheisiä nyt ja voimaantua!

Jotain ihan muuta: rauhasia aamuja, hengellisen elämän hoitamista, taidenäyttelyitä tai omistusten asioiden seminaareja, haaveilua.

Lopuksi pari neuvoa sinulle, joka harkitset vuorotteluvapaata. Ensinnäkin: älä kuuntele neuvoja. Tai kuuntele vain muiden ihmisten hyviä kokemuksia, mutta rakenna itse oma vapaasi ja tee sitä, mikä sinusta tuntuu hyvältä. Toiseksi: tee se! ■

## Fakta

### NÄIN HAET VUOROTTELUVAPAATA

- Keskustele esimiehesi ja tiimisi kanssa suunnitelmiasi.
- Tarkista, että vuorotteluvapaan edellytykset täyttyvät: vähintään 10 vuoden työhistoria ja vuorotteluvapaata edeltävä vähintään 13 kuukauden yhtäjaksoinen, kokoaikainen työskentely saman työnantajan palveluksessa. Uuteen vuorotteluvapaaseen riittää viisi työvotta.
- Ota hyvissä ajoin ennen vuorotteluvapaan alkua yhteyttä työ- ja elinkeinotoimistoon (TE-toimisto)
- Ano vuorotteluvapaata työnantajalta: vähintään 90 päivää ja enintään 359 päivää.
- Tee työnantajan kanssa kirjallinen vuorotteluvapaasopimus ([www.mol.fi](http://www.mol.fi)).
- Keskustele esimiehesi kanssa sijaisen löytämisestä, sillä vuorotteluvapaan sijaiseksi pitää palkata työtön henkilö.
- Toimita vuorottelusopimus ja luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta TE-toimistoon hyvissä ajoin.
- Hae vuorottelukorvausta omalta työttömyyskassalta (Erko).
- Vuorottelukorvauksen määrä on 70 % siitä ansiosidonnaisesta päivärahasta, jota työttömänä saisi.
- Jos takana on jo 25 vuoden työhistoria, korvaus on 80 % päivärahasta.
- [www.mol.fi](http://www.mol.fi), [www.erko.fi](http://www.erko.fi)



# I ♥ TEBOIL

## ETUSI DTL:N JÄSENKORTILLA

KOROTETTU ALENNUS  
1.1.2013 ALKAEN!

**-2 snt/l bensiinistä\***  
**-2 snt/l dieselistä\***

LISÄETUJA  
1.1.2013 ALKAEN!

### LISÄKSI:

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

# LASTEN HYVÄN ELÄMÄN PUOLESTA

Lapset halutaan entistä näkyvämmiin mukaan päätöksentekoon. Seurakunnat ovat nimenneet jo yli sata lapsiasiahenkilöä, joiden tukena toimii lapsiasiavaltuutettu Maria Kaisa Aula.

**S**uomen ensimmäisen lapsiasiavaltuutetun **Maria Kaisa Aulan** mukaan maassamme on paljon keskustelua lasten ja nuorten hyvän elämän puolesta. Samoin lasten oikeuksia suojellaan lailla hyvin, mutta lait eivät aina toteudu toivotulla tavalla. Kuntien välillä on vielä isoja eroja siinä, miten perheitä tuetaan ajoissa tai nuoria ja lapsia otetaan mukaan palveluiden kehittämiseen.

– Tahto pitäisi saada toiminnaksi ja päätöksiksi. Auttajien voimavarat tahtovat vähetä lasten ja perheiden palveluista. Veronmaksajillekin olisi edullisempää toimia varhaisessa vaiheessa, tähdentää Aula.

Eri toimijoiden yhteistyö ja arjen tuki olisivat perheille tärkeitä.

– Tarvitaan lisää hyvin käytännöllistä, arjen tukea perheille. Lastensuojelussa on monessa kunnassa sosiaalityöntekijöillä niin paljon asiakkaita, etteivät he ehdi kohdata lapsia ja nuoria kunnolla. Joskus kohtaaminen on kiinni myös osaamisesta ja vuorovaikutustaidoista, eli laatua pitää parantaa.

Aulan mukaan työssä on paljon ammattilaisia, mutta ne toimivat omilla hallinnonaloillaan.

– Tarvitaan yhteistyötä, monialaisuutta ja uudenlaisia palveluita, jotka yhdistävät ammattilaisia. Lapsille ja nuorille on avainasia, että heidän arkiympäristössään on luotettavia, tuttuja aikuisia, joille voi puhua, jos on huolia. Ammatti tai titteli ei siinä ole pääasia.

## Ajoissa apua arkeen

Aula kaipaa kotikasvatukseen tukea, sillä ihmissuhteet kannattelevat lapsen hyvinvointia. Hän nostaa esille myös seurakuntien tehtävän.

– Lasten ja nuorten elämästä puuttuu läsnä olevia aikuisia. Kyse voi olla myös kavereiden puutteesta. Yhteisöt ja seurakunnat voivat auttaa siinä, ettei kukaan lapsi tai nuori jäisi yksin. Toiminnassaan ne voivat vahvistaa lasten ja nuorten osallistumista ja vaikuttamista, nähdäksi ja kuulluksi tulemistä. Ja onhan lapsella oikeus saada hengellistä kasvatusta, mikä on seurakuntien tehtävä.

Harrastustoiminnan Aula näkee myös kanavana, jossa tuetaan kaverisuhteita ja ehkäistään kiusaamista ja ulkopuolelle jäämistä. Nuoret pitää ottaa mukaan myös toiminnan kehittämiseen ja arviointiin.

## Lapsen ihmisarvo kasvanut

Käsitys lapsen ihmisarvosta on Aulan mielestä vahvistunut.

– Ymmärretään paremmin, että myös lapsella on oikeus elää turvassa eikä häntä saa satuttaa edes kasvatuksen nimissä. Lapsen ja vanhemman molemminpuolinen kunnioitus ja hyvä keskusteluyhteys ovat avainasioita.

Vanhempi näyttää myös esimerkkiä ongelmien ja riitojen ratkaisussa. Aikuisen käyttäessä vahvemman oikeutta siirtyvät Aulan mielestä ratkaisumallit myös lapsen käyttöön hänen omassa elämässään.

– Tarvitaan lisää hyvin käytännöllistä, leimaamatonta arjen tukea perheille, muistuttaa lapsiasiavaltuutettu Maria Kaisa Aula.







– Lähisuhdeväkivallan vähentämisessä on alettu muistaa, että kyse on paitsi naisista ja miehistä myös lapsista. Suunta on sikäli hyvä, että lapsiin kohdistuvan väkivallan yleisyys on lievän väkivallan osalta puolittunut 1980-luvulta.

### Lapset päätöksentekoon

Tavoite on nostaa lasten ja nuorten asemaa myös päätöksenteossa.

– Selkeä tavoite on, että lasten ja nuorten kannalta tärkeät asiat ja palvelut otettaisiin huomioon, kun kuntauudistuksia tehdään. Sellaisia ovat esimerkiksi joukkoliikenne, toisen asteen koulutuksen kokonaisuus ja harrastus- sekä liikuntamahdollisuudet ja terveydenhuolto, Aula luettelee.

Lapsilla ja nuorilla on oma käsityksensä kuntaidentiteetistä ja kotiseudusta, ja heidän tulevaisuut-taan pitää olla rakentamassa.

– Siksin on tarpeen, että nuorisotietä ja heille kerrotaan ymmärrettävästi uudistuksista. Tarvitaan vuorovaikutusta sukupolvien välillä, jotta uudistuksesta tulisi kaikkien kannalta hyvä.

Aulan mielestä tekemistä riittää niin Suomessa kuin ulkomailla lasten ja nuorten aseman parantamiseksi.

– Into pitäisi saada ohjattua myös konkreettiseen päätöksentekoon kunnissa ja seurakunnissa. Iso haaste on se, että ylipäättään virkamiehet ja päättäjät puhuisivat lapsille ja nuorille ymmärrettävää kieltä.

### Lapsiasiahenkilöt tätä päivää

Lasten oikeudet voidaan kiteyttää näihin kolmeen YK:n lapsen oikeuksien periaatteeseen: suoje-lu, osuus resursseista ja osallisuus.

Suomi on hoitanut Poikien ja Tyttöjen Keskuksen kouluttajan ja päätoimittajan **Juha Kinasen** mukaan hyvin suojelun ja määrärahan. Sitä vastoin Suomea on huomauteltu osallisuuden heikosta rakentamisesta.

Kinaseen mukana Lasten oikeuksien juhluvuosi pani myös kirkossa alkuun uusia hankkeita.

– Kirnunjärjestöjen hanke lähti kolmiosaisena liikkeelle. Oli juhluvuosi, kättä päälle -sopimus, tuli nuorten äänioikeus ja viimeisenä lasten vaikutuksiensa seuraaminen kirkon päätöksien teossa.

Kirkko on mennyt Kinaseen mielestä etukenossa antamalla äänioikeuden 16-vuotiaille seurakunta-vaaleissa.

– Kirkko on tässä kuunnellut nuoria. Valtion puolelta on ilmiöstä kiinnostuttu.

Kirkko on toki nostanut nuorten ääntä esille, mutta osallisuuden näkökulma ei ole toteutunut toivotulla tavalla.

– Seurakunnissa on tehty hyvää työtä, mutta nuoret pitäisi saada mukaan päätöksentekoon, suunnitteluun, budjetin laadintaan ja toiminnan suunnitteluun.

Päätöksenteon vaikutusten seuraaminen on lähtenyt kasvuun kirkossa. Lapsiasiahenkilöitä on lähes 100 seurakunnassa 160.

– Lapsiasiahenkilöt tuovat seurakunnissa lasten ja nuorten näkökulman mukaan kaikkeen toimintaan, myös muualle kuin perinteiseen lapsi- ja nuorisotyöhön. Lapsiasiahenkilöiden valinta on osa lasten ja nuorten osallisuutta tukevaa, seurakunnallisten palvelujärjestöjen ja kirkkohallituksen Näyn ja kuulun -hanketta. ■

### LAPSIVAIKUTUSTEN ARVIOINTI-MENETELMÄ

- Nimetkää kaksi lapsiasiahenkilöä, työntekijä ja luottamushenkilö.
  - Valitkaa jokin asia/toiminta/päätös, jossa haluatte kokeilla vaikutusten arviointia.
  - Lapsiasiahenkilöt tutustuvat päätöksen taustalla olevaan aineistoon.
  - Valitkaa vähintään 2-3 vaihtoehtoista toimintamallia eli päätösvalintoja.
  - Lapsiasiahenkilöt arvioivat, millaista erilaista tietoa päätöksen tueksi tarvitaan.
  - Lapsiasiahenkilöt arvioivat, miten lasten ja nuorten kuuleminen tulisi toteuttaa.
- [www.lapsivaikutukset.fi](http://www.lapsivaikutukset.fi)

## Kun kullasta tuli kurpitsa ja mirhamista ananas

**R**aatun sanoman levittäminen Papua Uudessa-Guineassa puhuttavalla tok pisinin kielellä on ollut sanoman sopeuttamista viidakkoon.

Kun Papua Uusi-Guinea sisämaata myöden kohtasi lähetyssaarnaajat ja uudisraivaajat 1800-luvun loppupuolella, Raamatun sanoman levittäminen on ollut ajankohtaista siitä lähtien. Kulttuurierot olivat kuitenkin valtavat, ja sanoman levittäjillä on ollut kova työ evankeliumin kansantajuistamisessa.

Miten kertoa tarina lammasta etsivästä paimenesta maassa, jossa lammasta oli harvinaisuus? Sanoma menee sivuun, jos kuulijat alkavat miettiä, minkä näköinen on lammasta. Sika puolestaan on aina ollut merkittävä eläin Papua Uudessa-Guineassa, joten lammaspaimenesta tuli sikopaimen, ja paimen lähti etsimään kadonnutta pikkupossua.

Entäpä itämaan tietäjät, mitä he toivat Jeesus-lapselle? Papuausiguinealaiset tietäjät lahjoittivat syntyneelle lapselle kurpitsan ja ananaksen, ja he

saapuivat majaan, jossa ei ollut seinää, vaan pelkkä ruohokatto ja Marian ja Joosefin ihonväri oli tumma. Tällaisia joulukortteja maalasi paikallinen kristitty taiteilija.

1940-luvulla eräs lähestyssaarnaaja toi Papua Uuteen-Guineaan mukanaan aaseja hyötykäyttöön, mutta aaseilla hän myös elävöitti tarinaa Jeesuksesta, joka ratsasti aasilla. Valitettavasti aasit kuolivat käärmeenpuremiin tai tapaturmaisesti. Taikauskoon taipuisat paikalliset olisivat saattaneet pitää aasien kuolemaa enteenä, kehotuksena olla ottamatta vastaan kristinuskkoa. Ehkäpä olisi ollut parempi, että lähetyssaarnaaja olisi kertonut Jeesuksen meloneen kanoottiilla.

Tarina kertoo katolisen kirkon edustajan vierailleen Papua Uudessa-Guineassa ammoisina aikoina. Paikalliset olivat pyytäneet kirkonmiestä uhraamaan kukon luonnonvoimien lepyttämiseksi. Pastori oli kauhistunut brutaalista ehdotuksesta, joten pastoria miellyttääkseen, paikalliset olivat raahanneet paikalle

uhrattavaksi ”mustan Jeesuksen”, sillä ”uhrasittehan te oman vapahtajannekin”.

Joku oli joskus tullut tokaiseeksi, että Jeesuksen on täytynyt olla papualainen, mutta Raamatusta on revitty irti ensimmäinen sivu, joka todistaisi Jeesuksen papualaisuuden.

Itsensä Raamatun kääntämisen tok pisiniksi on täytynyt olla haastavaa jo kielellisesti, saati kulttuurisesti. Raamatun sanoman levittäminen on varmasti ollut moninverroin vaikeampaa verrattuna kulttuureihin, jotka tuntevat aasin, lampaan ja majatalon. ■

**Kirjoittaja on eteläpohjalainen filosofian maisteri, joka tutkii tok pisinin kieltä ja Papua Uuden-Guinean kulttuuria.**

**Artikkeli perustuu seuraaviin teoksiin:**  
**Arkkila, R. 1980. Matka Papua Uuteen-Guineaan.**  
**Marriott, E. 1996. Kadonnut heimo.**  
**Saunders, G. 1965. Papuan evankelista.**  
**Souter, G. 1963. New Guinea: The Last Unknown.**

”Se ei ole kiusaamista, kun esimies pyytää tekemään työtehtävän”, sanoi eräs lähiesimies, kun rutiinityön tekeminen ei ollut työntekijästä kivaa.

”Pappeja suojaa Pyhä Henki”, totesi kirkkoherra, kun diakonin huoneeseen tehtiin varapoistumistie ja papin huone jäi sitä vaille.

”Vielä seurakunnan jäsen”, allekirjoituksen alla. Tuohtunut äiti ilmaisi viestissään harmistuksensa, kun lastenleiri oli täynnä.

”Nöyryyttämistä, huutamista, kiusaamista, homottelua, huorittelua, vähättelyä, eristämistä, uhkailua, mustamaalaamista, henkilön yksilöllisten ominaisuuksien tai luonteenpiirteiden arvostelua, epätasapuolista kohtelua, esimiesaseman ylittämistä.”

Epäsopiva kohtelu ja käyttäytyminen haittaavat työn turvallista ja terveellistä tekemistä. Veli-Matti Pyhänniska; Kohti turvallisempaa nuorisotyötä, Humanistinen ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö 2010.

”Suojattavista arvoista ehdottomasti tärkein on henkilöstö, joka sisältää niin työntekijät kuin asiakkaat. Heitä on suojeltava kaikin käytettävissä olevin keinoin. Lisäksi muita suojattavia asioita ovat materiaali, tieto ja maine.”

Veli-Matti Pyhänniska; Kohti turvallisempaa nuorisotyötä, Humanistinen ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö 2010.

”Arvaamatonta käyttäytymistä voi odottaa niin lapsilta, nuorilta kuin heidän vanhemmiltaan.” Veli-Matti Pyhänniska; Kohti turvallisempaa nuorisotyötä, Humanistinen ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö 2010.

”Ei ole kysymys esimiehen aiheuttamasta kiusaamisesta, jos esimerkiksi työvuorojen suunnittelu tehdään siten, että se ei miellytä kaikkia työntekijöitä.”

Veli-Matti Pyhänniska; Kohti turvallisempaa nuorisotyötä, Humanistinen ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö 2010.

## SRKI NUORTENILTA



# Lähiomainen ja testamentti

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin.

► **Voiko seurakunnan työntekijä ryhtyä asiakkaansa lähiomaiseksi?**

Lähiomaisella tarkoitetaan perinteisesti puolisoa, lapsia, lapsenlapsia, sisaruksia, vanhempia, isovanhempia ja muita läheisiä. Lähiomainen voi olla myös joku muu, jonka henkilö itse ilmoittaa.

Asia konkretisoituu muun muassa sairaanhoidossa ja lääketieteellisissä tutkimuksissa. Tiettyihin toimenpiteisiin tarvitaan henkilön itsensä lupa. Jos sitä ei ole saatavissa, tarvitaan lähiomaiselta kirjallinen lupa. Samalla pyritään siihen, että lupa vastaisi potilaan omia näkemyksiä.

Lähiomaisena oleminen edellyttää perehtymistä toisen henkilön asioihin. Nimetyn lähioimaisen pitää tietää toisen henkilön terveydentilasta ja hänen halustaan saada tiettyjä sairaanhoitoja ja tutkimustoimenpiteitä. Tehtävä on vastuullinen.

Lähiomaiseksi ryhtyminen ei ole seurakunnan viranhaltijan varsinaista työtä. Lähiomaistehävät voivat viedä yllättävän paljon aikaa ja mennä päällekkäin

virkaehtävän kanssa. Mikäli lähioimaispyyntöjä tulee ja ne aiheuttavat epätietoisuutta, asiasta on syytä keskustella työnantajan kanssa. Tällöin puntaroidaan yksinäisen ihmisen lähioimaisstarve ja seurakunnan viranhaltijoiden työtilanne monipuolisesti. Työnantaja tekee viime kädessä päätöksen, jonka mukaan jatkossa toimitaan.

► **Voiko seurakunnan työntekijä säilyttää hallussaan asiakkaan testamenttia?**

Asiakkaiden toivomukset ovat moninaisia. Toisinaan he tarjoavat laatimaansa testamenttia seurakunnan tutun viranhaltijan säilytettäväksi. Pyyntö on jollakin tavalla ymmärrettävissä, jos omaisuutta testamentataan seurakunnalle tai jopa viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Tällöin testamentin saaja saa ennakkotiedon tulevasta. Silti on syytä, että testamentin tekijä säilyttää aina alkuperäisen testamentin itsellään ja antaa seurakuntaan siitä vain kopion.

Käytännössä asiakkaat ovat pyytäneet seurakunnan viranhaltijoita säilyttämään myös

sellaisia testamentteja, joissa omaisuuden saajaksi on määrätty esimerkiksi sisaren pojanpoika. Testamentin oikea säilyttäjä ei tässä tapauksessa ole seurakunnan viranhaltija. On mahdollista, että viranhaltija vaihtaa työpaikkaa ja muuttaa muualle. Testamentin säilyttäminen sen jälkeen aiheuttaa todennäköisesti ongelmia. Seuraajaa ei voida automaattisesti velvoittaa jatkaamaan testamentin säilytystä.

Lähtökohta on, että testamentin tekijä itse säilyttää laatimansa testamentin varmassa paikassa kotona tai esimerkiksi pankin tallelokerossa. On muistettava, että testamentin voi myös kumota tai muuttaa. Kun asiapaperi on omassa hallussa, nämä toimenpiteet onnistuvat parhaiten eikä synny epäselvyyttä siitä, mikä testamentti on tarkoitettu viimeisimmäksi tahdoksi. ■

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



## Dosetit pöytään

**TÄMÄN IKÄISELLE ELÄMÄ** on tuonut sen verran jo pientä terveydellistä häikkää – arvaan, että nyt kaikki nuoret ja terveet kääntävät sivua - että joudun lääkitsemään itseäni päivittäin. Tähän liittyy yksi häveliäisyyden aihe, lääkkeiden julkinen käsittely. Se on kiusallista, jos sen joutuu tekemään kodin ulkopuolella. Harvemmin niin tapahtuu, mutta joskus kohdalle osuu koulutuspäiviä, jolloin joudun yöpymään erilaisissa majataloissa ja syömään vieraitten katseiden alla.

Miten ottaa aamiaisen jälkeen otettavat pillerit niin, ettei naapuri huomaa lääkitystarvettani? Niin vaivihkaa en osakaan sujauttaa irtopillereitä suuhun taskun piilosta, ettei silmä pälyile ympärilleen kuin liukkaalla kelillä äkisti maahan langenneellakin: ei kai kukaan nähnyt?

**MITEN TYÖKSEEN TOISIA** ihmisiä hoitavat ammattiauttajat lääkitsevät ja hoitavat itseään? Oma arkihavaintoni on, että yllättävän huonosti. Jos ammattiauttaja ei osaa hoitaa itseään, miten hän voi onnistua paremmin toisten hoitamisessa?

Jokaista ammattiauttajaa vaanii myötätuntouppumisen vaara. Kun päivät pääksytysten kuuntelee ja kantaa asiakkaiden vaikeita kohtaloita, ne eivät katoa itsestään toisesta korvasta ulos. Myötätuntouppumus ei johdu persoonallisista tekijöistä eikä epäammattillisuudesta vaan työn raskaasta sisällöstä.

Kelpaisipa kuunnella toisen vaikeita kohtaloita, jos oma elämä olisi nätisti mallillaan ja huoletonta. Sellaista tapahtuu lähinnä saduissa, kun taas todellisessa elämässä työntekijä itse tai hänen perheenjäsenensä myös sairastuu, kuolee, päätyy eroon, loukkaantuu onnettomuudessa, tulee ryöstetyksi tai sitten sattuu ties mitä muuta ikävää. Kun vaikeita asioita kohtaa työssä, miten jaksaa niitä enää kotona ja päinvastoin: millä voimilla kohtaan asiakkaita, jos oma elämä kuluttaa pääosan energiasta?

” Miten ammattiauttajat lääkitsevät ja hoitavat itseään? ”

**AMMATTIAUTTAJAN ELÄMÄ** sekä koettelee että kasvattaa. Kun molemmat prosessit ovat yhtä aikaa käsillä, ovat hyvät keinot välttämättömiä ja kullan arvoisia. Myötätuntouppumiseen ei ole vain yhtä lääketta tarjolla, mutta jostain pitää aina aloittaa. Useimmiten tuumaustunnista ja tutkimisesta, miten tähän on tultu. Toimenpiteet seuraavat perässä.

Viime koulutuksessa sain hyvää siedätyshoitoa lääkehäveliäisyyteeni. Nuorempi kollega tuli rempseästi aamiaispöytään ja merkkasi paikan vierestäni – voitko kuvitella – laskemalla lääkedosettinsa pöydälle! Jos noin nuoret jo kulkevat dosetin kanssa koulutuspäivillä, miksi en minäkin? Kysymys sai aikaan pientä toimintaa: joulun alla kirjoitin joulupukille, että tuopas minulle oma dosetti, ja tähänän toi. Vaan vielä en ole päässyt tekemään sillä pöytävarausta muualta kuin omasta keittiöstä. ■

### JUKOn luottamusmieskoulutukset

13.–14.3. Helsinki Pasila-hotelli  
21.–22.3. Tampere Scandic-hotelli  
Kutsu koulutukseen on tullut JUKOn kautta. Ilmoittautumiset osoitteessa [www.juko.fi/koulutus/kirkko](http://www.juko.fi/koulutus/kirkko). 10.–11.10. KNT:n ja Dtl:n järjestämä.  
Tarkemmat tiedot paikasta ja ilmoittautumisesta 2/2013 Dinossa.

### Alaosaston toimihenkilöiden seminaari

15.4.2013 Akava-talolla Pasilassa. Päivä on erityisesti alaosastojen sihtereille ja puheenjohtajille.  
Ilmoittautumiset 25.3. mennessä [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) → [alaosastot](#).

### Opiskelijat Kauniaisiin

15.5. klo 18–20 KNT:n opiskelijatapahtuma Kauniaisten kampuksella.

### Jäsentapaaminen

18.5. klo 13.00 Kuopion kirkkopäivillä lounaan merkeissä ravintola Kreetassa. Ilmoittautumiset 12.4. mennessä [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) → jäsenyyys → ajankohtaista.  
Mukaan mahtuu 40 ensimmäiseksi ilmoittautunutta.

### Kirkon työn päivä opiskelijoille

30.9. diakonian ja nuorisotyön alan opiskelijoiden yhteinen kirkon työn päivä järjestetään Helsingin Tuomiokirkon kryptassa.

### Sisu-päivät Dtl:n jäsenille

13.11. Kajaanissa  
14.11. Joensuussa  
21.11. Tampereella (huomioi muutos)  
22.11. Vantaalla  
Lisätietoja [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi)



## DIAKONIA- TYÖNTEKI- JÖIDEN LIITTO



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



**Varapuheenjohtaja 2012–2013**  
Marko Pasma  
Hämeenlinna-Vanajan srkn  
johtava diakoniatyöntekijä  
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 2012–2014**  
Risto Luukkanen  
nuorisotyönjohtaja  
Puh. 040 414 9618  
puheenjohtaja@knt.fi



**Varapuheenjohtaja 2012–2013**  
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 Hämaläinen  
HSO-sihteeri  
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 verkkosivuiltamme [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) ja [www.knt.fi](http://www.knt.fi)



KIRKON NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO  
KYRKANS UNGDOMSARBETARES FÖRBUND



*Tule, valon Herra, ja anna anteeksi.  
Tule, rakkauden Herra, ja vapauta meidät.  
Tule, vedä meidät ulos pimeydestämme.  
Tule, vedä meidät lähellesi.”*

(Corrymeelan yhteisön synnintunnustus)



\* . AU51 \*

# Monta tapaa parantaa maailmaa



**Diakissa on haussa keväällä 2013  
ylempään ammattikorkeakoulututkintoon  
johtava sosiaalialan koulutusohjelma**

## **Diakonia, kristillinen kasva- tus ja nuorisotyö, 90 op**

**(European Master in Diaconia and Christian Social Practice)**

Pohjakoulutusvaatimuksena on sosionomi AMK, sairaanhoitaja AMK tai yhteisöpedagogi AMK tai yliopistossa suoritettu kandidaatintutkinto pääaineena sosiaalityö tai sosiaalipolitiikka. Lisäksi teologisia tai kirkon alan opintoja 25 op tai 15 ov. Pohjakoulutusvaatimusten lisäksi hakijalta vaaditaan vähintään kolmen vuoden työkokemus tämän koulutuksen mukaiselta alalta. Opiskelijalta edellytetään valmiuksia osallistua opetukseen myös englannin kielellä.

*Koulutus on tarkoitettu henkilöille, jotka haluavat syventää osaamistaan diakonia-, kasvatusta- ja nuorisotyössä ja ovat kiinnostuneita työelämän kehittämisestä näillä aloilla.*

Koulutus toteutetaan monimuoto-opiskeluna. Koulutuspaikat ovat Järvenpää ja Pieksämäki. Valintakokeet järjestetään molemmilla paikkakunnilla. Lähiopetuspäivät ovat Järvenpäässä.

Ylempiin ammattikorkeakoulututkintoihin haetaan valtakunnallisessa yhteishaussa osoitteessa

**Hakuaika on 4.3.-3.4.2013**

**[www.amkhaku.fi](http://www.amkhaku.fi)**

**Valintakokeet ovat 23.5.2013.**

**Lisätietoja: [www.diak.fi](http://www.diak.fi), [m.diak.fi](mailto:m.diak.fi)**

**Diakin hakutoimisto puhelin 020 690 431  
[hakutoimisto@diak.fi](mailto:hakutoimisto@diak.fi)**

yliopettaja Pekka Launonen,  
[pekka.launonen@diak.fi](mailto:pekka.launonen@diak.fi), puh. 040 8696047.  
[facebook.com/diakamk](https://www.facebook.com/diakamk)

