

# DINO

3 | SYYSKUU | 2013

VOIMIA  
SYKSYN  
MUUTOKSIIN!

- ▶ Rakennemuutos
- ▶ Kirkko verkossa

**TANJA REINIKAINEN  
ON VUODEN  
DIAKONIATYÖNTEKIJÄ**



**DIAKONIABAROMETRI  
UUSI TYÖMARKKINAJOHTAJA  
PHT:N KUNTOKURSSI**



10

Rakenteita rukkaamassa.  
Kirkossa etsitään uusia rakenneratkaisuja.

PIIRROS / JUHO RINNE



30 Mono Kuoppala  
penää uutta asennetta  
verkkotyöhön.

KUVA HANNU KERÄNEN

<b>Kolme kysymystä</b>	<b>4</b>	<b>Työaika mietityttää jäseniä</b>	<b>22</b>
<b>Vuoden diakoniatyöntekijä</b> Tanja Reinikainen	<b>5</b>	<b>Ahaa</b>	<b>24</b>
<b>Ajankohtaista</b>	<b>6</b>	<i>Kunnon liikunta on pienestä kiinni</i>	
<b>Kristiina Brisk-Mosander</b>	<b>8</b>	<b>Opiskelijan palsta</b>	<b>25</b>
<i>Vuorovaikutustaidot</i> <i>testataan rippikoulussa</i>		<i>Paula Pöntinen</i>	
<b>Puheenjohtajan palsta</b>	<b>9</b>	<b>Toimivat tekstit:</b> <b>Näin bloggaat</b>	<b>26</b>
<i>Risto Luukkanen</i>		<b>Onko home ongelma</b>	<b>28</b>
<b>Rakennemuutos</b>	<b>10</b>	<b>Kirkko kohtaa myös verkossa</b>	<b>30</b>
<i>Rakenteita rukkaamassa</i>		<b>Henki kulkee</b>	<b>33</b>
<b>Pitsalaatikko</b>	<b>16</b>	<b>Poimuri</b>	<b>34</b>
<i>Rakasta lähimmäistäsi, myös verkossa</i>		<b>Lakimies</b>	<b>35</b>
<b>Toiminnanjohtajan palsta</b>	<b>17</b>	<b>Kolumni</b>	<b>36</b>
<i>Riitta Hiedanpää</i>		<i>Seppo Laakso</i>	
<b>Ruusuihin ja</b> <b>ohdakkeihin diakoniatyö</b>	<b>18</b>	<b>Tulossa</b>	<b>37</b>
<b>Uusi työmarkkinajohtaja</b> <b>on innokas keskustelija</b>	<b>20</b>	<b>Toimistojen esittely</b>	<b>38</b>
		<b>Välipala</b>	<b>39</b>

DINO 3 | 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 3 800 kpl

**KANNEN KUVA**  
Anssi Viljakainen/Kuva Tuulos

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa. Seuraava numero ilmestyy viikolla 49/2013.

4. vuosikerta

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

# TULEVAISUUS TEHDÄÄN TÄNÄÄN

Onnea ja siunausta opintojaan aloittaville diakonian ja kirkon nuorisotyön opiskelijoille!

” JOS TIETÄISIN, ETTÄ huomenna tulee maailmanloppu, tänään istuttaisin omenapuun.” Kirkon tulevaa rakennemuutosta ei voi verrata maailmanloppuun, vaikka pessimistisimpien puheissa näitäkin sävyjä on. Tuohon tuttuun sanontaan liittyy kuitenkin syvää viisautta asenteesta, jolla kohdataan kauhuskenaariot. Se sisältää tulevaisuuden uskoa ja omaan työhön luottamista. Tänään on aika kylvää siemenet, istuttaa taimet ja tehdä omalla talentilla paras mahdollinen.

**KIRKON TULEVA SEURAKUNTARAKENNE** on vielä monilta yksityiskohdiltaan avoin. Kirkkohallituksen tehtävä on tehdä viime kevään kirkolliskouksen linjapäätösten perustella lopullinen esitys. Rakennemuutosta ohjaa yksi moottori, kirkon talouden heikkeneminen.

**TÄMÄN LEHDEN PÄÄJUTUSSA** kirkolliskokousedustaja Aulikki Mäkinen antaa tärkeän vinkin jokaiselle oman viran tulevaisuutta miettivälle. Se on omenapuun istuttaminen viisaus: ”Kukin voi vaikuttaa työnsä säilymiseen hoitamalla tehtävänsä tunnollisesti niin kuin virka edellyttää. Jos rupeaa luistamaan töistään, ajatellaan, että tästä virasta voidaan säästää.” ■



KUVA STUDIO WEISS | SOILA KASKI



## 3 kysymystä

1. Mikä Dinossa on hyvää?
2. Mistä et pidä?
3. Mitä kaipaat?

KOONNEET ARJA LUSA JA TIINA LAINE



KUVA HANNU KERÄNEN



**Kaj-Mikael Wredlund, diakon, KUA**

1. Dino har en tilltalande layout och är innehållsmässigt saklig.
2. Det finns egentligen inget jag inte tycker om.
3. Ibland har jag saknat den teologiska diskussionen.



**Pirjo Luoma, diakonissa, Kauniainen**

1. Värikäs ja houkutteleva ulkoasu, sopiva koko, mielenkiintoisia haastatteluja.
2. Mikään ei tunnu huonolta.
3. Lehti voi jatkaa minusta laadukkaalla linjallaan.



**Erja Haho, diakoniassa, Kiiminki**

1. Raikas oman alan lehti, ja mielenkiintoista lukemista.
2. En keksi, mistä en tykkäisi.
3. Kaipaan vinkkejä mm. eläkeläiskerhoihin.



**Maija Salmijärvi, nuorisotyön ohjaaja, Pori**

1. Ulkoasu, mielenkiintoinen sisältö, diakonian ja nuorisotyön yhteistyö.
2. Pidän kaikesta.
3. En osaa kaivata lehden mittaan uutta.



**Jussi Maasola, erityisnuorisotyön ohjaaja, Jyväskylä**

1. Lehden ulkoasu on minusta laadukas. Jutut ovat ajankohtaisia ja mielenkiintoisia.
2. Vaikea sanoa, enpä oikein keksi mitään.
3. Voisi olla lisää työntekijöiden haastatteluja. Ihan semmoisia konkreettisia työntekijöitä. ■

## palkittu

# VUODEN DIAKONIA-TYÖNTEKIJÄ

TEKSTI TUUJA METSÄAHO KUVA ANSSI VIJAKAINEN/KUVA TUULOS

**D**iakoni-nuorisotyön ohjaaja **Tanja Reinikaiselle** valinta Vuoden diakoniatyöntekijäksi tuli täytenä yllätyksenä. Dtl: n toiminnanjohtaja **Riitta Hiedanpää** jätti

Tanjan puhelinvastaajaan viestin, että arvaat varmaan, miksi soitan. Tanja ajatteli, että oli unohtanut toimittaa liittoon jonkin tärkeän alaoston paperin. Kun Tanjalle valkeni, että juuri hänet on valittu Vuoden diakoniatyöntekijäksi, hän meni sanattomaksi.

- Järkytin ja yllätyin, koska en edes tiennyt, että minua oli esitetty. Olen aina ihailnut ihmisiä, jotka ovat tulleet valituiksi.

Dtl:n hallitus halusi painottaa tänä vuonna valinnassa diakonian perustyöntekijää, joka on kovan luokan ammattilainen. Ilman heitä ammatillista diakoniatyötä ei seurakunnissa tehtäisi.

- Vau, meidän työtä Kiuruveden seurakunnassa arvostetaan. Jotain on tehty oikein, Tanja iloitsee. Reinikainen toivoo, että diakoniatyö ottaisi kirkkoon kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita, jotta nuoret saataisiin kiinnostumaan kirkosta työpaikkana. ■

- Valmistuin 1990-luvun alussa sosiaaliohjaajaksi. Työtä oli vaikea saada, mutta pääsin työllistettyinä diakoniatyöhön seurakuntaan. Siitä sain kipinän opiskella diakoni-nuorisotyön ohjaajaksi, Tanja Reinikainen sanoo.

## Uuden virkalainsäädännön koulutusta

**U**uden virkalainsäädännön koulutuksia järjestetään vielä kuluvan syksyn aikana. Koulutuksen järjestäjänä toimivat hiippakuntien tuomiokapitulit, jotka tiedottavat seurakunnille tilaisuuksien ajankohdista. Koulutus on tarkoitettu seurakuntien johdolle, lähiesimiehille, luottamusmiehillä ja luottamusjohtajille. Lisätietoa hiippakunnan verkkosivuilta. ■

## KERAVALLA KOKEILLAAN MODUULI-MALLIA

**K**eravan seurakunnan hengellisen työn ammattiryhmät aloittavat moduuli-mallin kokeilun. Kokeilu alkaa 2014 vuoden alusta, ja se on kaksivuotinen.

Moduuli-mallin idea on, että päivittäinen työaika muodostuu 2 tunnin moduuleista. Yhdessä työpäivässä on 4 moduulia, kuitenkin niin, että viikkotyöaika on 19 moduulia. Työaika noudatetaan myös leirityössä. Uusia kokeiluseurakuntia etsitään lisää. Lisätietoa saa Kirkon työmarkkinalaitoksesta. ■

## Uusi yleistyöaika-malli kokeiluun

**K**irkossa on nykyisin käytössä kolme erilaista työaikamallia: toimistotyöaika, jaksotyöaika ja yleinen säännöllinen työaika. Jaksotyöajan ja yleisen säännöllisen työajan yhdistämisestä on saavutettu neuvottelutulos. Uusi työaikamalli on nimeltään yleistyöaika.

Yleistyöaika-mallia kokeillaan 1.10.–31.12.2013 yhdeksässä seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä. Kokeiluseurakuntia ovat Kuopio, Lappeenranta, Kokkola, Hyvinkää, Sipoo, Huittinen, Somero, Siuntio ja Espoon Tapiolan seurakunta.

Kokeilun tavoitteita ovat työaikojen joustavampi käyttö työn tarpeiden mukaan, virka- ja työsuhteen erojen vähentäminen työajallisilla, samanlaiset työaikakorvausjärjestelmät kaikille työajan piirissä oleville ja keskeytyneen työviikon pelisääntöjen yhtenäistäminen ja selkiyttäminen. ■

## ILMOITTAUTUMINEN SYKSYN LM-KURSSILLE MENOSSA

JUKOn, Vakavan, KNT:n ja Dtl:n luottamusmieskurssi pidetään 10.–11.10.2013 Helsingissä Best Western Premier hotellissa Katajanokalla (entinen vankila). Viimeinen ilmoittautumispäivä on 18.9.2013. ■

## Dtl uudistetuun säännöin kohti tulevaa

**Y**htä mittavasta sääntöuudistuksesta, diakoniatyöntekijöiden järjestökentän yhdentymisestä ja liiton nimenmuutoksesta on pari vuosikymmentä. Nyt uudistuksen taustalla olivat lainsäädännön muutokset, tarve nykyaikaistaa sääntöjen kirjoitustapaa ja halu purkaa liiton kehittämiseistä.

*Jäsenlajit:* varsinainen jäsen, opiskelijajäsen (joista varsinaiseksi jäseneksi hallitus voi hyväksyä liittyessä työmarkkinoilla olevan, alan tutkintoa suorittavan opiskelijan), eläkeläisjäsen ja rinnakkaisjäsen (aikaisemmin kaksoisjärjestäytynyt).

*Hallinnosta:* Ylintä päätösvaltaa käyttää joka neljäs vuosi vaaleilla valittava 18-jäseninen edustajisto. Uusi edustajisto valitaan ensi keväänä. Vaalipiirinä on koko maa. Jokaisesta hiippakunnasta valitaan vähintään yksi jäsen. Edustajisto valitsee keskuudestaan joka toinen vuosi puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan, joilla on puhe- ja läsnäolo-oikeus hallituksessa. Edustajisto valitsee kahdeksi vuodeksi hallituksen puheenjohtajan, jota kutsutaan liiton puheenjohtajaksi. Kuusijäseninen hallitus valitsee keskuudestaan varapuheenjohtajan. Edustajistossa ja hallituksessa on myös opiskelijaedustus. Paikallinen toiminta osastoissa säilyy edelleen rekisteröimättömänä.

Toukokuussa kokoontunut valtuuskunta teki päätökset. ■

## TARKISTA SÄHKÖPOSTIOSOITTEESI

Dtl:n jäsen, jos et ole saanut Ajankohtaista Lyhyesti -jäsentiedotetta sähköpostiisi kesäkuussa, liitolla on sinulle väärä sähköpostiosoite. Lähetä uusi sähköpostiosoitteesi toimisto@dtl.fi ■

## KNT:SSA TUTKITAAN JÄSENTYYTYVÄISYYTTÄ

KNT:n opiskelija- ja varsinaiset jäsenet ovat saaneet sähköpostiinsa viikolla 37 viestin ja linkin liiton jäsenyytyväisyystutkimukseen. Linkki sulkeutuu 1.10. Muistathan käydä vastaamassa kyselyyn! ■

## DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN PÄIVILTÄ VIRKISTYSTÄ

Viisisataa diakoniatyöntekijää kokoontui 17.–19.9.2013 Jyväskylään ammattikunnan omille päiville. Kollegoiden tapaamisesta virkistyneenä suuntaamme kohti Turkua ja vuotta 2016, jolloin on seuraava tapaamisemme uusien konseptien. ■

## Dtl:n alaosastot osastoiksi

**A**laosasto-nimi on jäänyt historiaan. Nyt puhutaan osastoista, esimerkiksi Porin osasto. Muistattehan, että syyskuun loppuun mennessä osastot antavat vastauksensa osastojen rajamuutosehdotukseen (tiina.laine@dtl.fi). Ehdotuksena on, että 44 osastoa muuttuu 17 osastoksi, jotka noudattavat Akaavan alueellisten verkostojen rajoja, paitsi kahden ruotsinkielisen osaston osalta. Osastot vastaavat seuraaviin kysymyksiin: Mitä hyvää/mahdollisuuksia hankkeessa mielestänne on? Mitä heikkouksia hankkeessa on? Mitä muuta haluatte, että oman osastonne kannalta otetaan huomioon? Nyt tiedossa olevien seikkojen pohjalta liittyisikö osastonne uuteen ehdotettuun osastoon? ■

## Sisu-päiville

**N**yt on aika ilmoittautua tämän vuoden Sisu-päiville Tampereelle (21.11.), Vantaalle (22.11.), Kajaaniin (13.11.) ja Joensuuhun (14.11.). Löydät ilmoittautumisen nettisivuilta [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) ja sieltä ajankohtaiset asiat ja sieltä koulutusta jäsenille. Tervetuloa joukolla mukaan! ■



tutkittu



## Vuorovaikutustaidot testataan rippikoulussa

Työntekijöiden ammattitaitoon kuuluvat myös hyvät vuorovaikutustaidot. Kristiina Brisk-Mosander tutki, minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on nuorten kanssa toimimisesta.

**T**utkimuksessani halusin selvittää, millaisia haastavia tilanteita työntekijöillä on ollut rippikoulussa nuorten kanssa ja kuinka he ovat niistä selviytyneet. Aineistoon kertyneet tilanteet jaettiin neljään eri pääryhmään: ihmissuhteisiin, nuoren henkilökohtaisiin asioihin, kommunikaatioon ja käyttäytymiseen sekä järjestyksenpitoon ja turvallisuuteen. Ennakkolehteenä oli, että aineistoon kertyvät tilanteet ovat pääosin työntekijöiden ja rippikoululaisten välisiä. Yllättäen lähes puolet aineiston tilanteista liittyi isosiin. He ovatkin siis paitsi mahdollistaja ja voimavara, myös rasite. Tutkimuksessa työntekijän vuorovaikutustaidot olivat keskeisessä osassa tilanteista selviytymisessä.

TEKSTI KRISTIINA BRISK-MOSANDER

On melko uusia asia, että vuorovaikutustaitoja pidetään osana ammattitaitoa. Työyhteisöjen demokratisoituminen,

yhteisöllistyminen ja tiimityön yleistymisen vaativat sellaisia yhteistyötaitoja, joita ei ole emmin osattu opettaa. Vuorovaikutustaitoja tarvitaan rippikoulutyössä paitsi nuorten kanssa, myös vanhempien ja työtovereiden kohtaamisessa.

Tutkimuksessa kävi selkeästi ilmi, että työntekijöistä löytyy kaksi erilaista ryhmää. Vuorovaikutustaitoja ja tiimityötä vahvasti korostava ryhmä, sekä toinen ryhmä, joka ei pitänyt näitä taitoja kovinkaan tärkeinä.

Rippikoulun työntekijöillä on hyvin eritasoisia valmiuksia kohdata esiin tulevia tilanteita riippuen pohja- ja lisäkoulutuksesta, työkokemuksesta sekä omasta kiinnostuksesta. Voidaankin todeta, että lisäkoulutukset ja motivaatio kehittää osaamistaan rippikoulutyössä vaikuttavat suoraan mielipiteisiin ja osaamiseen tässä asiassa. Valitettavan usein juuri ne työntekijät, jotka tarvitsisivat eniten tietojen ja tai-

tojen päivittämistä, eivät ole siitä kiinnostuneita.

Laajemmin katsottaessa huomataan, että kristinuskon opetus ei ole rippikoulun ainoa tehtävä. Sen tehtäviin kuuluu myös vahvistaa nuoren itsetuntoa ja antaa kokemuksia hyväksytyksi tulemisesta omana itsenään, yhteisön täysivaltaisena jäsenenä. Rippikoulun ja seurakunnan nuorisotyön roolia on entisestään korostettava yhteisöllisyyden ja ennaltaehkäisevän työn tekijänä. Ennakoiva työ säästää rahaa ja parhaimmillaan ihmishenkiä. Tämän varmistaa työntekijöiden omasta ammattitaidostaan ja sen kehittämistä. ■

**Kristiina Brisk-Mosanderin opinnäytetyö (sosionomi ylempi amk) ”Rippikoulun haastavat tilanteet – Työntekijöiden kokemuksia nuorten kanssa työskentelystä”, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Luettavissa osoitteessa: <http://publications.theseus.fi/handle/10024/54672>**

puheenjohtaja

**RISTO LUUKKANEN**  
puheenjohtaja, KNT  
puheenjohtaja@knt.fi

## MUUTOS – MAHDOLLISUUS UUTEEN

**K**OKO KIRKKO TAITAA elää ”rakennemuutoksen” kourissa. Normaalin nahistelun: naispappien, homoliittojen, lähetyshiippakunnan porukan ynnä muiden, lisäksi meillä on käynnissä rakennemuutos. Onhan se hyvä, että on joku, jota voi syyttää, kun ei mene hyvin. Muutos voi olla myös positiivista, jos sillä saadaan aikaiseksi jotain uutta, joka hyödyttää sekä seurakuntalaisia että työntekijöitä. Jos se vaan tuo lisää taakkaa työntekijöille, silloin pitäisi miettiä, ollaanko menossa oikeaan suuntaan.

Myös omassa työyhteisössäni on tapahtunut suuri muutos. Yhtymä purettiin, ja uudelleen muodostettuun seurakuntaan liittyi kaksi uutta seurakuntaa. Meillä muutos tapahtui melkoisella vauhdilla. Saimme koko asian hoidettua alle vuoteen. Tästä prosessista, jossa vieläkin olemme, huomasi oppineeni muutaman asian. Muutosvastarinta on turhaa energian hukkaamista. Parempi on lähteä täysillä mukaan ja päästä vaikuttamaan itse siihen, minkälaiseksi tuleva työyhteisö muodostuu. Itse olemme olleet aktiivisia ja saaneet suunniteltua organisaatiosta sellaisen, jonka koemme hyväksi. Tärkeänä näen myös sen, että henkilöstön edustajia on eri toimikunnissa ja että tiedottaminen on säännöllistä. En usko, että organisaatiosta tulee toimiva, jos työntekijät eivät pääse siihen vaikuttamaan tasapuolisesti.

Prosessi on ollut raskas, ja aika näyttää, kuinka onnistuimme. Nyt yritämme löytää uuden yhteisen näyn siihen, miten uudessa seurakunnassamme saisimme työt tehtyä ja pysyisimme työkykyisenä.

Henkilökohtaisessa työssäni on tapahtunut rakennemuutos. Lähes 26 vuotta varkkarityötä

on ainakin hetkeksi ohi. Rakennemuutoksen myötä meille tuli mahdollisuus työnkierrätykseen ja vaihdoin työtoverini kanssa töitä päittäin. Olen aloittanut elokuun alusta rippikoulutyöntekijänä. On ollut melkoinen muutos siirtymä työskentelemään nuorten kanssa. Monet asiat pitää ajatella uudella tavalla. Tämä kaikki on vaatinut uuden opiskelua, ei ole valmiita pohjia ja rutiinia.

Tavoitteena minulla on hypätä urautumisen junasta ja saada uutta puhtia työhön. Aika näyttää tässäkin miten onnistun.

Myös KNT:ssa on valmistuttava muutoksiin. Vuosikokouksen esityslistalla on puheenjohtajan vaalit. Elänkin toivossa, että meillä on viimeistään tammikuussa iso läjä puheenjohtajaehdokkaista, joista saamme sitten valita meille uuden puheenjohtajan viemään meitä eteenpäin muuttuvassa kirkossa.

Taivaan Isän siunausta syksyn touhuihin ja jaksamista muuttavassa kirkossa. ■



KUVA KUVAMIRJA | TIMO OUTINEN



# RAKENTEITA RUKKAAMASSA

Varaan teille ajan  
vastaanotolle.

Seurakuntien verotulot ja jäsenmäärät ovat laskeneet. Kuilu vauraiden ja köyhtyvien seurakuntien välillä on kasvanut. Jotta kirkon perustoiminta voidaan turvata tulevaisuudessa, etsitään uusia rakenneratkaisuja.





**K**irkon tulevaisuus on sumun peitossa, eikä selkeää suuntaa ole näkyvässä. Tätä mieltä on Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton puheenjohtaja **Risto Luukkanen**.

– Meillä ei ole kunnollista johtamisjärjestelmää, ja kirkon sanomakin on hämärän peitossa. Kirkkoa voi verrata purjelaivaan, jossa pitää olla hyvä miehistö, selkeä suunta ja kunnan kapteeni.

Samoilla linjoilla on myös merimiespastori ja merimieskirkkoteologi **Kari Latvus**, joka on kirkolliskokouksen jäsen. Hän näkee monia eri suuntaan meneviä ristikkäisiä pyrkimyksiä.

– Eri ryhmät ajavat omia asioitaan, eikä kirkolliskokouksessakaan ole mitään selkeää toivetta tällä hetkellä. Kirkko ajelehtii ajopuun omaisesti kuntauudistuksen sivu-uomassa.

Toukokuussa kokoontunut kirkolliskokous uudisti seurakuntarakenteita siten, että jatkossa kaikki seurakunnat kuuluisivat seurakuntayhtymiin. Lopullinen päätös yhtymämalliin siirtymisestä vaatii kirkolliskokoukselta määränemmistö päätöksen eli yli kolme neljäsosaa äänistä. Lopullinen päätös asiasta tehtäen ensi kevään kirkolliskokouksessa.

Seurakuntayhtymä on kevyt-rakenteinen palveluorganisaatio, jossa hoidetaan talouteen, hallintoon, kiinteistö- ja hautaustoimeen, viestintään sekä henkilöstöhallintoon liittyviä asioita. Kirkkohallitus esittää Uusi seurakuntayhtymä 2015 -rakennemallin käyttöönottoa.

Kuopion Männistön seurakunnan kirkkoherra **Aulikki Mäkinen** on myös kirkolliskokouksen jä-

sen. Hän kertoo vielä syyt, miksi kirkon rakenteita ollaan muuttamassa:

– Verotulot ja jäsenmäärät ovat laskeneet. Jotta seurakunnat voisivat ylläpitää toimintaa ja seurakuntaelämä voisi tavoittaa kaikki, etsitään uusia rakenneratkaisuja.

### Työalat unohdettu

Kari Latvuksen mielestä uudistus on liian rakenneskeinen.

– Sisällöllisiin kysymyksiin ei juurikaan käytetä paukkuja. Miten nuorisotyö tai diakoniatyö hoidetaan?

Diakoniatyöntekijöiden liiton puheenjohtaja **Merja Korpela** ihmettelee, miksei mallista pyydetty kommentteja eri työaloilta jo alkuvaiheessa. Hän

on huolissaan siitä, että uudessa mallissa ei olisikaan määräyksiä seurakunnan pakollisista viroista, joita nyt ovat kirkkoherra, kanttori ja diakoni.

– Yhtymäajattelussa todetaan, että pelkkä kirkkoherran virka riittää. Kirkkoherra ja seurakuntaneuvosto yhdessä määrittelevät, mitä virkoja tarvitaan. Kirkon perustehtäviin kuuluu vähäosaisista huolehtiminen, eikä diakoniatyötä voi poistaa, Korpela painottaa.

Vaikka rakenneuudistuksen papereissa ei ole mainittu työaloja,

Risto Luukkanen ei huolestu.

– Nämä ovat vasta alkupapereita. Diakoniatyöllä, kasvatustyöllä ja musiikkityöllä on niin kova jalansija kirkossa, että ei niitä pystytä unohtamaan, hän rauhoittelee.

” Meillä ei ole kunnollista johtamisjärjestelmää, ja kirkon sanomakin on hämärän peitossa.”

” Nuorisotyössä osallisuus vahvistuu ja nuoret itse saavat päättää ja toteuttaa.”

Korpela haluaa ottaa esille myös taloudellisen puolen.

– Kovasti puhutaan siitä, että millään muulla ei saada säästöjä kuin henkilöstövuosia vähentämällä. Olen sitä mieltä, että meillä ei ole ollut aina riittävän hyvää taloudenhoitoa. Silloin kun on ollut rahaa, ei toimintabudjettia ole kovin hyvin suunniteltu puhumattakaan kirkkoihin ja kiinteistöihin laitetusta rahasta.

Dtl ja KNT antavat tukensa seurakuntien ratkaisuille luopua taloutta rasittavista kiinteistöistä. Seurakuntalaisten kohtaamiseen on mahdollista löytää innostavampia tapoja ja tiloja myös seurakunnan omistamien rakennusten ulkopuolelta.

### Vapaaehtoisten asema

Aulikki Mäkinen näkee, että vapaaehtoistyö lisääntyy.

– Työntekijöiden määrä laskee, ja työn luonne muuttuu. Vapaaehtoisia tarvitaan ihan eri tavoin. On harkittava, mikä on tehtävä ammattilaisten voimin ja mikä voidaan hoitaa vapaaehtoistyönä. Nuorisotyössä osallisuus vahvistuu ja nuoret itse saavat päättää ja toteuttaa. Ihmiset voivat tehdä hyvää seurakunnan kautta. Tämä vaatii työntekijöiltä uudenlaista orientoitumista. Heidän pitää asettaa vapaaehtoisille rajoja, tukea ja motivoida.

Merja Korpela suhtautuu vapaaehtoisin varovaisemmin.

– Meillä on mielettömän upeita vapaaehtoisia, mutta heidän varaan ei voi rakentaa työaloja. Kotikäyntien siirtäminen vapaaehtoisille on iso riski. Työntekijän pitää koordinoida, organisoida ja huolehtia vapaaehtoisista. Me olemme aina vastuussa siitä, mitä seurakuntalaisen ja vapaaehtoisen välillä tapahtuu.

Parhaimmillaan Korpelan mukaan vapaaehtoistyössä vuorovaikutus toimii ja jokaisella on selkeä tehtävänsä.

### Kaikki lähtee messusta

Yksi puhuttavista asioista on, minkälaista kirkkoa rakennetaan. Onko messu tärkein? Kaikki neljä haastateltavaa ovat yksimielisiä siitä, että messu on tärkeä osa kirkon toimintaa mutta sitä ei tarvitse ylikorostaa. Jumalanpalvelusuudistuksessa oli tarkoitus saada lisää ihmisiä kirkkoon tekemällä messuista houkuttelevampia. Pyrkimyksessä epäonnistuttiin.

– Uudistus meni poskelleen. Turhat tanssiaskeleet eivät tuoneet lisää ihmisiä messuun. Itse tykkään käydä jumalanpalveluksessa, ja minusta se on keskeinen mutta ei ainut kirkon tehtävä, Risto Luukkanen sanoo.

### Fakta

#### KIRKOLLISKOKOUKSESSA PÄÄTETTYÄ

- Kaikki seurakunnat kuuluvat yhtymään.
- Kirkkoneuvostoa ei lakkauteta.
- Johtamisjärjestelmä säilyy seurakunnassa ennallaan.
- Seurakuntaneuvoston puheenjohtaja on vaaleilla valittu luottamushenkilö.

” Työntekijät voisivat olla hanakammin mukana vaikuttamassa.”

Aulikki Mäkelän mielestä seurakunta hengittää messusta, eikä sitä ilman voi olla.

– Jumalanpalveluselämä on enemmän kuin kello 10 messu. Siihen tulee laskea kaikki seurakunnassa tapahtuva hartauselämä, joka toteutuu perhe- ja iltapäiväkerhoissa, nuorten toiminnassa ja piireissä. Näin se tavoittaa suuren joukon ja luo pohjan kaikelle muulle toiminnalle.

Messun suunnitteluun voivat osallistua kirkkoherran ja kanttorin lisäksi myös diakoniatyöntekijät, nuorisotyönohjaajat ja seurakuntalaiset.

– Messu-uudistus antaa mahdollisuuden osallisuuteen ja yhteisöllisyyteen. Valitettavasti monessa paikassa pidetään edelleen kiinni vanhasta tavasta, jossa papit ja kanttori suunnittelevat messun. Kirkkoherra määrittelee sen, miten messu toteutetaan, Merja Korpela harmittelee.

### Mukaan vaikuttamaan

Kaiken myllerryksen keskellä työntekijät pyrkivät hoitamaan tehtävänsä mahdollisimman hyvin.

– Kukin voi vaikuttaa työnsä säilymiseen hoitamalla tehtävänsä tunnollisesti niin kuin virka edellyttää. Jos rupeaa luistamaan töistään, ajatellaan, että tästä virasta voidaan säästää, Aulikki Mäkinen sanoo.

Hän toivoo, että rakenneuudistuksen myötä työ säilyisi inhimillisen kokoisena.

– Pitää olla tarkkana, että työtä saa tehdä niiden parissa, joita varten meidät on palkattu. Jos kokoustamisen imu kasvaa, se väsyttää. Jatkuva suunnittelu ja kokoustaminen vievät aikaa varsinaiselta työltä, Mäkinen muistuttaa.

Merja Korpela nostaa esiin huolenaiheitaan.

– Pappisvirkoja on kolme neljä kertaa enemmän

kuin diakonian virkoja joissain seurakunnissa. Mikä on vapaaehtoisten rooli? Minusta on pelottavaa, jos ajetaan katolisen kirkon mallia, jossa seurakuntalaiset hoitavat diakoniatyön.

Kari Latvus kertoo, mitä kirkolliskokouksessa puhuttiin työntekijöiden asemasta.

– Kaikki vakuuttivat, että ei ole menossa työntekijöiden alasajoa.

Latvus toivoo, että työntekijät olisivat kiinnostuneempia hallinnollisista asioista ja haluaisivat olla hanakammin mukana vaikuttamassa.

– Diakoniatyöntekijät ovat heikosti kirkolliskokouksessa edustettuina.

Merja Korpelan mielestä on räikeä epäkohta, että vain papeilla on kirkolliskokouksessa omat kiintiöt. Muut voivat päästä edustajiksi vain maallikkouden kautta. ■

### Fakta

#### SEURAKUNTAYHTYMÄ 2015

- Kirkkohallitus esittää seurakuntarakenteiden kehittämistä Seurakuntayhtymä 2015 -mallin mukaisesti. Uuden lainsäädännön valmisteleminen edellyttää kirkolliskokouksen kannanottoa ja päälinjien vahvistamista. Mallin käyttöönotossa seurataan kuntauudistuksen aikataulua.

## Tuleeko muutos?

Parasta pysyä rauhallisena ja odottaa, mitä tuleman pitää, sanoo diakonissa Eija Nuorinko.

Ei tiennyt diakonissa Eija Nuorinko, minkälaisia muutoksia oli suunnitteilla, kun hän sai viran Karjaan suomalaisesta seurakunnasta kolme vuotta sitten. Karjaan alueella on noin 9 000 asukasta, joista suomenkielisiä on alle puolet, ja työnkuvaan kuuluu koko kenttä.

– Olen ainoa diakoniatyöntekijä täällä, joten diakonian koko laaja alue on työtäni. Vastaanototyö vie eniten aikaa. Kotikäynnit ehdin hoitaa tämänkokoisessa kunnassa. Lisäksi pidän piirejä muun muassa ikäihmisille. Sisarseurakunnan kanssa jaetaan vastuu torstain diakonialounaasta ja pysäkkikahvilasta.

Vuonna 2009 syntyi Raaseporin kaupunki, johon yhdistettiin Tammisaari, Karjaa ja Pohja. Kuntaliitoksen myötä luotiin myös Raaseporin seurakuntayhtymä, johon kuuluu muun muassa Karjaan suomalainen seurakunta. Yhtymässä on tällä hetkellä kahdeksan seurakuntaa.

– Kuulopuheiden mukaan yhtymässä on jatkossa vain yksi suomenkielinen ja yksi ruotsinkielinen seurakunta. Vuonna 2014 piti tehdä Pohjan ja Karjaan yhteinen seurakunta, mutta sitten se muuttui niin, että tehdään Raaseporin seurakunta vuonna 2015. Ideat menevät vauhdilla eteenpäin, Nuorinko hymähtää.

Seurakuntaliitoksista on järjestetty työntekijöille kuulemistilaisuuksia.

– Psykologisesti oli viisasta, että hiippakunnasta asti tuli arvokkaita miehiä kysymään meiltä, miltä muutos tuntuisi. Vaikka mieluummin ottaisin kantaa jo tehtyihin suunnitelmiin kuin vain keskustelen asiasta, Nuorinko tuumaa.

Uusia työntekijöitä ei ole palkattu lähteneiden tilalle. Snappertuna ja Pohja ovat ilman diakoniatyöntekijää.

– Työntekijöiden siirtyminen muualle voi olla kannanottokin epäselvään tilanteeseen.

Diakoniatyöt hoidetaan Pohjassa pääosin vapaaehtoisvoimin, mutta seurakuntalaiset odottavat kovasti sinne diakoniatyöntekijän työpanosta. Kirkkoherra hoitaa rahallisen avustuksen.

Jos iso seurakuntaliitos toteutuu, työmäärä voi kasvaa jopa kolminkertaiseksi.

– Ei ole mitenkään mahdollista, että teen tällä tehtävänkuvauksella ja tällä palkalla kolmen ihmisen työt, Nuorinko painottaa.

Hän pysyy kuitenkin rauhallisena.

– Pitää pyrkiä siihen, että ei hermostu tästä tilanteesta. Pidän tärkeänä sitä, että työntekijöitä kuunnellaan. Olenkin pitänyt ääntä pienessä työyhteisössämme.

Nuorinko harmittelee sitä, että isoja päätöksiä tehdään sumeilematta. Hallintopuolella ei tiedetä, mitä diakoniatyö on. Jos ainoa diakoniatyöntekijä sairastuu, kuka hoitaa työt?

– Kun olin pidempään sairauslomalla, papit pitivät työkännykkääni vuorotellen. Henkilökohtaisiin keskusteluihin asiakkaiden kanssa tuli pitkä tauko, ja kun palasin, minua odotti melkoinen suma.

Tulevaisuus mietityttää, vaikka päätöksiä ei ole vielä tehty. Nuorinko toivoo, että asiakastyö olisi jatkossakin hänen pääasiallinen tehtävänsä. Ikäihmisten päiväpiirin hän haluaisi myös säilyttää. Vapaaehtoisia voisi myös ottaa mukaan toimintaan.

– Jos siirtymäaika olisi pitkä, ehtisin etsiä ja kouluttaa vapaaehtoisia. Heitä kun pitää houkuttaa mukaan toimintaan.

Diakoniatyöstä pitää puhua enemmän.

– Keskustelulle, neuvonnalle, ohjaukselle, kriisivuolle ja taloudelliselle avulle on tarvetta. Diakoniatyön panos on yhteiskunnallisestikin merkittävä. ■



# Rakasta lähimmäistäsi, myös verkossa

Seurakuntayhteisöä voi rakentaa myös nettimaailmassa. Ota kantaa, rakenna yhteisymmärrystä ja etsi oma paikkasi myös kristittyjen verkko-yhteisöistä. Lähetä omat vinkkisi toimitukseen!



## NEUVOTTELUPÖYDÄSSÄ

**KESÄN EDETESSÄ** palkansaajajärjestöiltä ja maan hallitukselta löytyi julkituotua tahtoa tavoitella keskitettyä useampivuotista työmarkkinaratkaisua. Julkisen sektorin työnantajat tulivat perässä. Yksityissektorin työnantajat edustavan Elinkeinoelämän keskusliiton varovaisen myönteinen kanta hankkeelle voimistui kesäpäivien lyhyessä.

Elokuun viimeisenä perjantaina kaikki sopijaosapuolet hyväksyivät neuvottelutuloksen työllisyys- ja kasvusopimukseksi. Erityisesti maltillisilla palkankorotuksilla, ensimmäisenä vuotena 20 euroa/kk ja toisena vuotena kustannusvaikutuksiltaan 0,4/kk prosentin korotukset, pyritään tukemaan maan vaikeaa talous- ja työllisyystilannetta. Kirkko yllätettiin esittämällä loppiaisen ja helatorstain siirtämistä lauantapäiville yhtenäisten työviikkojen lisäämiseksi. Kielteiset ensireaktiot kirkon johdolta eivät olleet yllätyksiä.

Kirkossa ja muilla sektoreilla neuvottelut alakohtaisista työ- ja virkaehtosopimuksista ovat tätä tuoreeltaan luettaessa käynnissä. Tulosta pitäisi tulla eri neuvottelupöydissä lokakuun 25. päivään mennessä. Työmarkkinakeskusjärjestöt arvioivat silloin sopimusten kattavuutta ja hallituksen toimenpiteiden riittävyttä ja ilmoittavat näkemyksensä valtioneuvostolle.

Kirkon pöydässä neuvotellaan nyt työmarkkinajohtaja Vuokko Piekkalan johdolla. Elokuun pääryhmän kokous oli ensimmäinen uudella kokoonpanolla. Pääryhmässä on kaksi neuvottelijaa kustakin kolmesta kirkon palkansaajia edustavasta pääsopijajärjestöstä. Työntajalla ryhmässä on vastaavankokoinen joukkue. Anne Kaitainen ja Esko Jossas edustavat meitä jukolaisia. Pääryhmän alaisissa työryhmissä on yleensä myös kaksi neuvottelijaa pääsopijajärjestöä kohti.

Piekkalan edeltäjä Risto Voipio oli työmarkkinajohtajana kaksi vuosikymmentä. Osa työntekijäpuolen neuvottelijoista ehti tänä aikana vaihtua useampaan kertaan. Merkittävän toimijan vaihtuessa aina jotain muuttuu. Koska Piekkala tuli kirkollisen leirin ulkopuolelta, jo sen veikkaan liikauttavan neuvottelupöydän asetelmia, toivottavasti myös työntekijäpuolella. Uuden työmarkkinajohtajan ajatuksista on toisaalla tässä lehdessä. Toivomme hänet lämpimästi tervetulleeksi toihin kirkkoon.

Tuttu neuvotteluhuone on vielä kirkkohallituksen toimitalon neljännessä kerroksessa Katajanokalla. Ensi vuoden syksyllä neuvotteluosapuolet asettautuvat uusille paikoilleen kirkkohallituksen muutettua Eteläranta kahdeksaan. Nykytiedon mukaan tehokkuus ja tuloksellisuus kasvavat seisaaltaan pidettävissä neuvonpidoissa. Tästä huolimatta sopii toivoa, että Kirkon työmarkkinailaitoksen neuvotteluhuoneen varustuksiin kuuluu jatkossakin pöytä ja tuolit. ■



# RUUSUINEN JA OHDAKKEINEN DIAKONIATYÖ

*Vuoden 2013 diakoniabarometrissa tulee selkeästi esille yhtäältä diakonian viranhoidon hyvät puolet mutta toisaalta myös monet työhön liittyvät ongelmakohdat.*

**Y**ksi diakoniatyöntekijä kuvaa osuvasti suurta kiinnostustaan diakoniatyötä kohtaan näin: ”Pidän tosi paljon työstäni ja olen ollut niin sanotussa unelma-ammattissani.” Diakoniabarometrin mukaan yli 90 prosenttia diakoniatyöntekijöistä pitää työtään kiinnostavana sekä katsoo tekevänsä hyödyllistä ja merkityksellistä työtä, jossa voi käyttää omia kykyjään ja ammattitaitoaan. Barometrikyselyyn osallistujista lähes yhdeksän kymmenestä viihtyy työssään hyvin. Nämä tiedot kuvaavat diakoniatyön ruusuista puolta.

Diakoniatyöntekijät ovat myös varsin sitoutuneita työhönsä. Työpaikan vaihtoa seuraavan viiden vuoden aikana pitää epätodennäköisenä kolme neljänestä vastaajista. Lisäksi on otettava huomioon, että osa vastaajista on sijaisia, joiden työ on määräaikainen. Tämän vuoksi työpaikan vaihtoa ei voi välttää.

## Haasteet ja ongelmat

Diakoniatyön kenttä pitää sisällään myös paljon erilaisia haasteita ja ongelmia. Eräs diakoniatyöntekijä tiivistää työn ongelma-kohtia seuraavaan kirjoittamaansa luetteloon: ”Liikaa työtä, ala-arvoista esimiestyöskentelyä, ei ammatillista lisäkoulutus-

mahdollisuutta, paska palkka, ei etenemismahdollisuutta, ei yksinkertaisesti mahdollisuutta kehittää omaa työtään.” Tässä sitaatissa on tiivistetysti esitetty diakoniatyön ongelma-kohtia: ohdakkeista diakoniatyötä.

Diakoniabarometrin mukaan puolet vastaajista arvioi työn kuormittavan heitä paljon ja runsas kolmasosa arvioi työn väsyttävän usein. Diakonian viranhaltijat kokevat stressiä ennen kaikkea tunnekuormitusta lisäävistä ja vaikeista asiakastapauksista sekä työn moniulotteisuudesta.

Ajan kuluessa diakoniatyön kenttään on otettu runsaasti uusia tehtäviä, mutta entisistäkään työmuodoista ei ole luovuttu. Näin työalan tehtäväkenttä on muodostunut niin laaja-alaiseksi ja moniulotteiseksi, että työtehtäviä kasautuu viranhaltijalle helposti liian paljon. Näin on varsinkin silloin, jos seurakunnassa on vain yksi diakonian viranhaltija.

## Väkivalta ja työpaikkakiusaaminen

Diakoniabarometrissa kartoitettiin myös työssä koettua henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista. Diakoniatyöntekijät kokevat yllättävän paljon työssään henkistä väkivaltaa. Lähes joka kymmenes kärsii työtoverien harjoittamasta henkisestä väki-

vallasta jatkuvasti ja sen lisäksi yli puolet joskus. Vain kolmasosa vastaajista ei kärsi lainkaan työtoverien henkisestä väkivallasta.

On yllättävää, että diakoniatyöntekijät kokevat enemmän väkivaltaa työtovereiden kuin asiakkaiden taholta. Vain kaksi prosenttia vastaajista kokee asiakkaiden harjoittamaa väkivaltaa jatkuvasti, mutta kuitenkin yli puolet joskus. Kaksi viidestä vastaajasta ei koe lainkaan asiakkaitensa taholta henkistä väkivaltaa. Diakoniabarometrin tuloksia verrattiin kunta-alan työolobarometriin, jolloin havaittiin diakoniatyöntekijöiden kokevan työssään merkittävästi enemmän henkistä väkivaltaa kuin kunta-alan työntekijät.

Diakoniatyöntekijöistä kolmannes on havainnut jonkun henkilön joutuneen työpaikalla viimeisen vuoden aikana väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Noin joka viides vastaaja on itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Suoranainen väkivalta on diakoniatyöntekijöiden työpaikoilla harvinaisempaa kuin kunta-alan tehtävistä.

Työpaikkakiusaamisen suhteen pitäisi olla nollatoleranssi. Asiakkaiden väkivaltaisuutta ei aina voi estää, vaikka siihen voi varautua. Saatujen tuloksien johdosta seurakunnissa pitäisi ryhtyä toimenpiteisiin työpaikkakiusaamisen pois kitkemiseksi. Diakoniatyössä myös asiakkaiden väkivaltaisuuden tulee varautua ennakolta.

## Kysymys esimiehestä ja palkkauksesta

Diakoniatyöntekijän esimies voi olla diakonian piiristä tai seurakunnan muulta työalalta. Diakoniabarometrin tulosten mukaan työntekijän etu on se, jos diakonian viranhaltija on omalta työalalta. Tällöin esimies vaikuttaa enemmän työn sisältöön, jolloin individualistisen työkulttuurin kielteisiä puolia voidaan vähentää. Samalta alalta oleva esimies myös tukee diakonian viranhaltijaa enemmän kuin

toisesta työmuodosta tuleva esimies. Diakonian piirissä toimiva esimies hoitaa myös keskimääräistä paremmin Kirkon virka- ja työehtosopimukseen kuuluvat velvoitteet: huolehtii työntekijän tehtävänkuvauksesta ja käy siitä vuosittain keskustelun. Diakoniatyöntekijöistä 28 prosenttia ilmoitti, ettei heidän esimiehensä käy vuosittaista keskustelua tehtävänkuvauksesta. Jos esimies oli eri työalalta, kyseinen prosenttiluku oli peräti 39.

Vakinaisten, päätoimisten diakonian viranhaltijoiden keskimääräinen kokonaisansio oli vuoden 2012 kesäkuussa Kirkon tilastollisen vuosikirjan mukaan 2 544 euroa. Vertailun vuoksi voidaan todeta joidenkin muiden seurakunnan viranhaltijoiden vastaavia kokonaisansioita: seurakuntapastori 3 174 euroa, kappalainen 3 612 euroa, B-kanttori 2 982 euroa, C-kanttori 2 498 euroa, seurakuntamestari 2 285 euroa ja kanslisti 2 274 euroa. Sairaanhoidajaliiton nettisivuilta puolestaan ilmenee, että tehläisen sairaanhoitajan kokonaisansion keskiarvo lokakuussa 2010 oli 3 023 euroa.

Diakoniabarometrin mukaan matala palkkataso kuormittaa paljon kahta viidestä diakoniatyöntekijästä, mutta yhtä kolmasosaa tämä asia kuormittaa vain vähän tai ei lainkaan. On selvää, että esimerkiksi diakonissa saisi sairaanhoitajan tehtävissä yleensä parempaa palkkaa kuin diakonian työtehtävissä. Kysymys on myös seurakuntatyön vetovoimaisuudesta: miten kirkko pystyy rekrytoimaan tulevaisuudessa parhaat mahdolliset työntekijät diakoniaan, jos palkkataso on liian matala. Tämä kysymys nousee tulevaisuudessa entistä ajankohtaisemmaksi, kun pula sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä yhteiskunnassamme jatkaa kasvuaan. ■

**Kirjoittaja on TT, FT, dosentti Iltä-Suomen yliopistossa ja laatinut vuoden 2013 diakoniabarometrin.**



# UUSI TYÖMARKKINAJOHTAJA ON INNOKAS KESKUSTELIJA

**O**ikeustieteen maisteri **Vuokko Piekkala** valittiin Kirkon työmarkkinalaitoksen työmarkkinajohtajana toimivaksi kirkkoneuvokseksi 1.8.2013 lähtien. Piekkala toimi aiemmin opetus- ja sivistystoimen palvelusuhdeasioiden neuvottelupäällikkönä KT Kuntatyöntantajissa. Hän toimi tehtävässä vuodesta 2004 alkaen.

Tavoitimme Piekkalan kesälomalla ennen kuin hän tarttui uuteen työhönsä.

Kirkolliskokouksen äänestyksessä Piekkala valittiin tehtävään selvällä äänienemmistöllä, mikä tuntui hyvältä.

– Tulkitsen tämän niin, että minä ja toimisto työskentelemme yhtenä työmarkkinakeskusjärjestötoimijana.

Virka- ja työehtojärjestelmä on ollut kirkossa vuodesta 1975, ja Piekkala on vasta kolmas johtaja. Ensimmäinen oli varatuomari **Jouni Veinio** ja toinen varatuomari **Risto Voipio**, joka hoiti tehtävää pitkään.

– Edellisen työmarkkinajohtajan pitkä tehtävien hoito asettaa rooli-dotuksia, jotka pitäisi avata

ja käsitellä. Olen oppinut tehtävästäni KT Kuntatyöntantajissa, että jokainen meistä toimii kuitenkin omalla tavallaan, eikä seuraaja ole edeltäjänsä kloon.

Tuore työmarkkinajohtaja sanoo osallistuvansa innokkaasti keskusteluihin. Hän haluaa, että asiat myös etenevät.

– Diskuteeraamista ei voi olla loputtomiin, vaan johtajan pitää myös päättää ja asettaa tavoitteita.

## Palkitseminen muutakin kuin rahaa

Työmarkkinajohtaja hoitaa työntäjän edunvalvontaa. Tehtäviin kuuluu työntäjänäkökulman edustamista ja esiin tuomista kirkon sisällä ja suhteessa muuhun yhteiskuntaan.

– Käytännössä tämä tarkoittaa asioihin perehtymistä ja käsittelyä, keskustelua, neuvottelemista, vaikuttamista, kirjoittamista, haastattelua ynnä muuta sellaista. Lisäksi kirkkoneuvoksena tehtäviin kuuluu työtä kirkon keskushallinnossa.

Julkisen sektorin neuvottelu- ja sopimusjärjestelmä on Piekkalan mielestä toimiva, vaikka se ei näytä

### Fakta

## KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

- Toimii kirkkohallituksen työmarkkinaosastona.
- Hoitaa evankelisuterilaisen kirkon työntäjän edunvalvontaa.
- Neuvottelee kirkon työntäjäyksiköiden puolesta ja sopii niiden palveluksessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehtoista.
- Huolehtii siitä, että palkkoja ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevat sopimusratkaisut sopivat sekä kansantalouden että kirkon talouden ja toiminnan vaatimuksiin.
- Huolehtii siitä, että kirkko toimii työmarkkina-asioissa kaikin puolin ajanmukaisesti.
- On yksi Suomen työmarkkinoiden keskusorganisaatioista. Se toimii toisaalta keskusjärjestötasolla kirkon edunvalvojana työmarkkina-asioissa sekä toisaalta ns. liittotasolla solmimalla alakohdaisia virka- ja työehtosopimuksia.

tyydyttävän kaikkia. Hän sanoo, että nykyinen julkisen sektorin neuvottelujärjestelmä on kuitenkin ollut tehokas.

Kirkon palkkapolitiikkaan Piekkalan on vaikea ottaa kantaa tässä vaiheessa uraa, mutta hänellä on näkemys asiasta.

– Meidän tulisi keskustella palvelussuhteen ehtoista, eikä palkasta, koska palvelussuhteen ehdot ovat kokonaisuus, jossa ei voi tarkastella vain yhtä osa-aluetta. Muutoin keskitymme liikaa rahan, vaikka työntekoon ja palkitsemiseen liittyy muitakin näkökulmia ja arvoja kuin raha.

Piekkala ei kannata ajatusta, että Kirkon yhteistoimintasopimuksen tilalle saataisiin virallinen YT-laki.

– Kunnallisella puolella keskusteltiin joitain vuosia sitten aiheesta ja silloin näkemys oli se, että YT-menettely ei luonteensa vuoksi pitäisi olla säädelty laissa. Riskinä on se, että YT-menettelyssä keskitytään nimenomaan menettelymuotoihin ja määräaikoihin ja varsinaisen yhteistoiminnallinen menettely jää taka-alalle. Lisäksi säädosmuoto on kankea.

## Leivontaterapiaa

Vuokko Piekkala on aina ollut kirkon jäsen ja tuntee kirkkoa seurakuntalaisena. Pienenä tyttönä hän osallistui kirkon leireille ja vaelsi Lapin tuntureilla.

– Yhteiskunnassa on käyty monia keskustelua, joiden seurauksena esimerkiksi työlähipiirissä ihmiset ovat eronneet kirkosta protestiksi. Mielestäni asioihin voidaan parhaiten vaikuttaa itse osallistumalla ja aktiivisesti toimimalla. Eroaminen ei ole ratkaisu muuttaa asioita.

Pienet arkiset asiat tuottavat iloa ja virkistystä uuden työmarkkinajohtajan elämään.

– Yritän muistaa, että tärkeämpää on iloita elämän pienistä hyvistä asioista kuin keskittyä siihen, mikä on huonosti. Katkeruushan myrkyttää veren. Rentoudun liikumalla ja kotitöitä tekemällä, esimerkiksi leivontaterapialla. Pyrin järjestämään perheelle aikaa, etenkin kohta 11 vuotta täyttävälle tyttärelemme. ■

### Fakta

## VUOKKO PIEKKALA (S. 1963)

- Aloitti työuransa Kouluhallituksessa hallintonaariksi valmistuttuaan. Tarkisti peruskoulujen ja lukioiden kustannuksia ja budjetoiti 10 miljardin markan määrärahoja, osallistui työryhmätyöhön ja oli mukana lainsäädäntötyössä.
- Suoritti oikeustieteen kandidaatin tutkinnon Helsingin yliopistossa töiden ohessa.
- Siirtyi muutaman työrupeaman kautta vakituisesti Kunnallisen työmarkkinalaitoksen palvelukseen ensin lakimieheksi ja sitten neuvottelupäälliköksi. Tehtäviin kuului palvelusuhdeasioiden neuvontaa ja kouluttamista, vuosien kuluessa enenevässä määrin sopimus- ja neuvottelutoimintaa, virka- ja työehtosopimusten kehittämistä ja muuta palvelusuhde-edunvalvontaa.



# TYÖAIKA MIETITYTTÄÄ JÄSENIÄ

**D**iakoniatyöntekijöiden Liitto halusi selvittää jäsentensä toiveita ja työmarkkinatilannetta, joten liiton jäsen-tutkimus toteutettiin huhtikuussa 2013. Kyselyyn vastasi 507 henkilöä, yli 90 vastaajasta olivat useimmiten noin viisikymmentävuotiaita, ja vastausprosentti oli noin 28 prosenttia.

Suurin osa (melkein 90 %) vastaajista kävi työssä, ja heistä suurin osa työskenteli seurakunnassa diakonin perusvirassa. Yleisin viran vaativuusryhmä oli 502, seuraavaksi yleisin 503. Jotkut olivat epävarmoja siitä, mihin vaativuusryhmään oma työ sijoittuu.

## Ajankohtaiset asiat

Yleisellä tasolla tehty kysymys työajasta kirvoitti tunteikkaita kommentteja puolesta ja vastaan. Yli puolet vastaajista ilmoitti, että nykyinen työajaton työ sopii. Työaikaan siirtyminen sopi 32 prosentille ja 10 prosenttia ei tuntenut asiaa. Erityisen tyytyväisiä työajattomaan työhön oltiin pienissä seurakunnissa.

Yli puolet vastaajista piti palkka-asioita liiton tärkeimpänä edunvalvonta-asiana. Lisäksi vastaajat toivoivat diakoniatyöntekijöiden

aseman vahvistamista kirkossa. Seuraavaksi tärkeimpiä olivat virkojen säilyminen (41 %) ja leirityökorvaukset.

## Osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi

Valtaosalla vastaajista on hyvät mahdollisuudet kehittää osaamistaan. Näyttäisi kuitenkin siltä, että kouluttautumismahdollisuudet jakaantuvat epätasaisesti. Erityisesti

pienissä seurakunnissa mahdollisuudet koettiin heikoiksi.

Suurin osa (75 %) diakoniatyöntekijöistä jaksaa työssään hyvin tai melko hyvin. He myös pitävät työtään mielekkäänä ja voivat pi-

tää työssään riittävästi taukoja. Yli puolet piti esimiästään osaavana. Hieman yli puolet vastaajista ilmoitti pystyvänsä paneutumaan kulloiseenkin työtehtäväänsä hyvin, osan mahdollisuudet keskittyä työhön olivat heikentyneet.

Vastaajat pitivät mahdollisuuksia suunnitella työnsä ja hoitaa sen suunnitelmansa mukaan yleisesti melko hyvinä. Kuitenkin lähes kaksi kolmasosa vastaajista koki työnsä henkisesti kuormittavaksi ja vain 41 prosenttia koki saavansa työohjauksesta tarpeeksi tukea. Puolet vastaajista piti työtahtiaan melko sopivana ja 70 prosenttia vastaajista pystyi useimmiten erottamaan työn ja vapaa-ajan toisistaan. Vaikeuksia työn ja vapaa-ajan erottamisessa koettiin pienissä seurakunnissa.

## Syyt kuulua liittoon

Liitto tuli jäsenille useimmiten tuksi liiton opiskelijoille järjestämässä tilaisuudessa. Myös työkaaverit ja tuttavat tekevät liittoa tuksi. Tärkein syy kuulua liittoon oli ammatillisten etujen valvominen (64 %). Lähes yhtä tärkeä oli ansioidon turvaaminen (63 %). Mahdollisuus henkilökohtaiseen neuvontaan oli tärkein tai lähes tärkein 62 prosentille vastaajista. Myös ammat-

”**Tärkein syy kuulua liittoon oli ammatillisten etujen valvominen.**”

”**Kahdeksan kymmenestä suosittelisi Dtl:n jäsenyyttä.**”

tikunnan aseman vahvistamista ja ammatillisen tiedon saamista pidettiin tärkeinä. Hyvä jäsenpalvelu oli harvalla tärkein syy kuulua liittoon, vielä harvempi arvosti hyviä jäsenetuvakuuksia.

Pääosin liiton palveluihin oltiin tyytyväisiä. Lisää palveluita toivottiin palkkaukseen ja esimerkiksi siihen, että palkan vaativuusryhmä ja leirikorvaukset olisivat suhteessa leirin vaativuuteen. Tukea haluttiin myös kehityskeskusteluihin, ulkomailla työskentelyyn, HAVAan, paikalliseen sopimiseen ja kelpoisuusasioihin; muutama toivoi lisää ruotsinkielistä palvelua.

## Odotukset liitolta

Liitolta toivottiin kannanottoja muun muassa kirkon toimintaan ja asiakkaiden asemaan. Liiton pitäisi vaatia palkkatasa-arvoa sekä tukea diakoniatyöntekijöiden lähiesimiehiä, vaikuttaa ammattinimikkeiden käyttöön ja rohkaista diakoniatyöntekijöitä toimimaan yhteiskunnan rakenteellisten ja asenteellisten epäkohtien korjaamiseksi. Liitto voisi tehdä työnantajille suosituksia vaativuusryhmien soveltamisesta. Liiton pitäisi myös seurata alueellisen tasa-arvon toteutumista. Työssä jaksamiseen ja itsetunnon kehittämiseen kaivattiin tukea.

Vastaajien mielestä Diakoniatyöntekijöiden Liitto on pystynyt vaikuttamaan jäsenten aseman ja vaikuttamismahdollisuuksien parantamiseen jäseniä tyydyttävällä tavalla. Myös liiton toimintaan koulutukseen vaikuttamisessa oltiin melko tyytyväisiä. Kuitenkin vastaajat olivat tyytymättömiä siihen, miten liitto on onnistunut parantamaan jäsenten asemaa, palkkoja, palvelussuhteen ehtoja ja vaikuttamismahdollisuuksia. Toiveena oli, että liitto pitää suurempaa ääntä ja uskaltaa ajaa jäsenten etua.

Opiskeluaikana liitto jää etäiseksi: kolmasosa opiskelijavastaajista tunsu, että liiton jäsenalennukset palvelevat heitä jo opiskeluaikana, ja viidennes koki opiskelijatiedotuksen riittävänä. Vain muutama oli hakenut opinnäytetyön tekemiseen tukea koulutusrahastolta.

## Viestinnän onnistumisesta

Liiton kokonaisviestintään ja Dino-lehteen oltiin tyytyväisiä, tyytyväisimpiä oltiin Ajankohtaista lyhyesti -jäsentiedotteeseen. Vastaajat halusivat kehittää viestintää vuorovaikutteiseen suuntaan ja ajankohtaisiin asioihin keskittyväksi.

Liitolta toivottiin lisää näkyvyyttä, jalkautumista alueille ja lisää viestintää sähköpostin tai Facebookin kautta. Muutaman mielestä

Dino-lehti saisi sisältää enemmän teologista ja hengellistä aineistoa. Internet-sivujen ulkonäköä haluttiin vähemmän tylsäksi ja selkeyttä kaivattiin lisää. Yli puolet (54 %) vastaajista ei tiennyt, että liitolla on Facebook-sivut. Vielä harvempi tiesi, että avoimet virat voi ilmoittaa näillä sivuilla.

## Kuulumista liittoon suosittellaan

Yli puolet vastaajista ennakoivat viiden vuoden päästä sekä työtilanne että elämäntilanne ovat ennallaan. Opiskelijat odottivat työhön menoaa, osa työssäkäyvistä ennakoivat joko viran vakiintumista, uutta sijaisuuksia tai perhevapaata ja varttuneemmat ennakoivat eläkkeelle siirtymistä. Osa vastaajista ennakoivat seurakuntansa yhdistymistä ja oli epävarma tulevaisuudestaan. Lisäksi vanhusten määrän kasvun ennakoitiin kasvattavan työmäärää.

Kahdeksan kymmenestä vastaajasta suosittelisi Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsenyyttä työyhteisössään. ■

**Kirjoittaja on TJS Opintokeskuksen kehittämisasiantuntija ja koulutukseltaan VTT.**



ahaa

## Kunnon liikunta on pienestä kiinni

Kari Martikainen hakeutui viime keväänä vaimonsa innostamana Palkansaajien hyvinvointi ja terveys ry:n järjestämälle kuntokurssille.

**K**urssin otsikkona oli ”pienin askelin pysyvään muutokseen”, ja juuri niin **Kari Martikainen** päättikin toimia.

Kari on työskennellyt seitsemisen vuotta Lapinjärven suomalaisen seurakunnan diakonina.

– Olen vähän yli viisikymppinen ja tässä pitäisi jaksaa vielä viitisentoista vuotta työelämässä. Pelkään, että eläkeikä karkaa alta. Perustyö menettelee, mutta riparileirin jälkeen sitä tuntee väsymyksen nahoissaan, hän tiittää tuntojaan.

Kari on työskennellyt yhtäjaksoisesti vuodesta 1986 lähtien lukuun ottamatta paria pientä hoitovapaan patkkaa ensin Torniossa päihdehuoltolaitoksen johtajana ja sen jälkeen Lahden seurakuntayhtymän diakoniatyössä.

Viiden vuorokauden kuntokurssi oli Kerimäellä, Herttua-nimisessä kuntoutuskeskuksessa. Jaksolla yhdistyivät tavoitteellisen kuntoutusjakson ja rentouttavan loman elementit. Viihtyisä hotellimajoitus, hyvät ravintola- ja kuntoutuspalvelut

sekä monipuoliset liikunta- ja kuntoilumahdollisuudet loivat kokonaisuuden, josta sai lisäpotkua liikuntaan. Omavastuuhintana koko ajalta oli 150 euroa.

– Vähän semmoinen kokemus, että sain olla leirillä ilman vetovastuuta. Sain levätä, vetäytyä huoneeseen ja sitten välillä tehtiin, mitä käskettiin. Kahdentoista henkilön ryhmässä oli ihmisiä monilta ammattialoilta. Yhteistä meille oli se, että jokainen oli enemmän tai vähän huonossa fyysisessä kunnossa. Kuntotesti tehtiin rennosti selinmakuulla.

Viikon aikana sai kokeilla uusia lajeja: kahvakuulaa, kuntosalia, rentoutusta, vesijumpaa, sauvakävelyä, venyttelyä, fresbeegolfia ja luontokävelyä maastossa. Kari sai myös neuvoja fysioterapeutilta iskiasvaivaansa.

Liikunnan aloittaminen on pienestä kiinni. Täytyy vain hoksata tilaisuudet. Kari käy mielellään vaimon kanssa lavatansseissa.

– Se on mukavaa yhdessä tekemistä ja siitä tulee hyvä olo. Seuraavana aamuna tosin jalat

ovat yleensä kipeinä, naurahtaa Kari pilke silmäkulmassa.

Kari on harrastanut kesällä hyötyliikuntaa: pyöräillyt töihin ja hakannut halkoja. Karin mukaan muutos on hidasta. Jokaisen kun täytyy löytää itselleen se sopiva liikuntamuoto. Jos yksin ei tule lähdeyttä, silloin kannattaa kilauttaa kaverille.

Suurin uhka diakoniatyössä on Karin mielestä juuri liikunnan unohtaminen. Työpäivän ajatukset nollataan television ääressä kotisohvalla.

– Mikä siinä on, että rajaaminen on muuten aivan fiksuille ihmisille ylivoimaista! Kännykän voi laittaa kiinni, ja vapaat pitää erottaa töistä. Kun annamme aikaa asiakkaille, niin on muistettava antaa aikaa myös omalle itselle ja palautumiselle.

Vajaan parin kuukauden päästä on Herttuassa viikonloppu mittainen seurantajakso. Sitä on mukava odottaa. ■

Lisätietoa:

<http://www.pht.fi/1-askel-jaksot/1-askel-aikuisille/>

opiskelija



PAULA PÖNTINEN

KNT:n opiskelijajaksen puheenjohtaja  
paula.pontinen@student.diak.fi

## Suuret, pienet ja pääsi kokoiset

**O**LEN KOTOISIN PIENESTÄ seurakunnasta, jonka alueella ennen seurakuntaliitosta asui reilu 3 000 ihmistä. Tuo seurakunta oli kotiseurakuntani 18 vuotta, joiden aikana ehdin käydä läpi lähes kaikki sen toimintamuodot päiväkerhosta nuorten näytelmiin.

Mielikuvani seurakunnasta ja sen työntekijöistä on aina liittynyt tuohon pieneen seurakuntaan, jossa tunsin kaikki työntekijät. Tai ainakin työntekijät tunsivat minut, vanhempani tai jonkun siskoistani. Nuorisotyöstä vastasivat toinen papeista ja nuorisotyönohjaaja. Nuorisotyönohjaaja vastasi lapsi- ja nuorisotyöstä päiväkerhoista siihen asti, että nuoret muuttivat muualle opiskelujen perässä. Varhaisnuorten leireillä kävivät samat lapset vuosi vuoden jälkeen, kunnes he tulivat rippikouluikään ja tulivat itse isosiksi leireille. Kahdeksannella luokalla luokkakavereista ei päässyt eroon edes kesällä, sillä lähes kaikki kahdelta rinnakkaisluokalta olivat samalla rippileirillä heinä-elokuun vaihteessa.

**ENNEN LÄHTÖÄ OPISKELEMAAN** mielikuva nuorisotyönohjaajan työn laajuudesta muuttui, kun kotiseurakuntani liitettiin toiseen seurakuntaan. Tämä uusi seurakuntakaan ei ollut kovin suuri, sen alueella asuu reilu 15 000 ihmistä. Kuitenkin siellä työskenteli nyt ihmisiä, joita en tuntenut tai tien-

nyt. Muutos tai seurakunnan koko teki siitä minulle etäisemmän, se ei ollut enää samalla tavalla koti, jossa on tuttuja ihmisiä ympärillä.

Opiskelujen aikana olen päässyt työskentelemään kesäisin kolmessa erikokoisessa ja erilaisessa seurakunnassa ympäri Suomea. Seurakuntien alueiden väkimäärät ovat vaihdelleet 20 000 ja lähes

50 000 välillä. Olen tarkoituksella hakeutunut keskenään erilaisiin seurakuntiin eri puolille Suomea tavatakseni mahdollisimman monia nuorisotyönohjaajia ja nähdäkseni hyvinkin erilaisia tapoja tehdä nuorisotyötä. Olen halunnut rakentaa omaa identiteettiäni nuorisotyönohjaajana monipuolisista kokemuksista, niin hyvistä ja huonoistakin.

”Minkä kokoinen seurakunta hyvänsä voi olla nuorelle koti.”

**MINKÄ KOKOINEN SEURAKUNTA** hyvänsä voi parhaimmillaan olla nuorelle koti, jossa hänet hyväksytään. Kodin tekevät ihmiset, eivät tilat tai väkiluku. Niin kuin sanotaan, koti on siellä missä sydämesi on. Toivottavasti myös työntekijöiden sydän on seurakunnassa, koska etenkin nuorisotyötä ei voi tehdä vasemmalla kädellä, vaan on uskallettava laittaa myös sydän mukaan.

Otsikko on peräisin Leijonankuningas-elokuvasta, Zazun kookospähkinä-laulusta, jota eräs ystäväni aina välillä laulaa. ”Kookospähkinöitä tässä mulla on, *diididii*, laitan riviin kaikki pähkinät, *bumbubum*, suuret, pienet ja pääsi kokoiset.” ■

# Toimivat tekstit: Näin bloggaat

Kirjoitussarjan kolmannessa osassa paneudutaan bloggaamiseen. Blogi on matalan kynnyksen viestintäkanava, jossa kirjoittajan oma ääni pääsee kuuluviin.

Bloggeja kirjoitetaan kaikista mahdollisista aiheista maan ja taivaan välillä. Suosituimpia lienevät muotiblogit, suokablogit ja käsityöblogit. Jotkut kirjoittajat jopa elättävät itsensä bloggaamalla, tosin se on Suomessa melko harvinaista. Muotisivusto Indiedays on esimerkki siitä, miten bloggaajat voivat hyötyä kirjoittamisesta taloudellisesti. Perustajat keräsivät useita bloggeja samalle sivustolle, jolloin bloggaajat voivat saada tuloja sivuston mainosmyynnistä.

Suurimmalle osalla bloggaaminen on kuitenkin pelkkä harrastus. Paras palkinto on lukijoilta saatu palaute. Blogit ovat levinneet myös yrityksiin, yhteisöihin ja järjestöihin. Monella seurakunnallakin on jo oma bloginsa.

– Nyt on meneillään blogibuumin toinen aalto, arvioi vapaa toimittaja ja pitkäikäinen bloggaaja **Olli Sulopuisto**.

## ► Ihminen puhuu ihmiselle

Blogit saivat alkunsa 1990-luvun puolivälissä, ja niistä tuli nopeasti erittäin suosittuja. Blogi-termi tosin tuli tunnetuksi vasta 2000-luvulla.

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa 38 prosenttia lukee bloggeja ja 7 prosenttia kirjoittaa niitä itse.

Olli Sulopuisto määrittelee blogin seuraavasti:

– Blogilla on ensinnäkin teknisiä piirteitä. Jutut julkaistaan aikajärjestyksessä. Niissä on usein hyperlinkkejä toisiin teksteihin, ja juttuja pitää päästä kommentoimaan. Tekstilajiin liittyviä piirteitä ovat henkilökohtaisuus, nopeus ja ajan-kohtaisuus. Blogi on kolumnin ja reportaasin välimuoto.

Ryhmäblogit eli monen kirjoittajan blogit ovat yleisiä, ja näitä näkee usein seurakunnissa. Blogissa viestintä saa olla vapaamuotoista ja epävirallista. Ihminen puhuu ihmiselle. On lupa ottaa kantaa asioihin.

– Yleinen tapa on viitata johonkin mediassa olevaan aiheeseen ja kertoa siitä oma mielipiteensä. Sulopuisto kehottaa ammentamaan konkreettisista kokemuksista. – Jos sanoo, että nuoriso oireilee, puhutaan liian yleisellä tasolla. Kannattaa kertoa, että meillä on 15-vuotias nuori, joka on tehnyt sitä ja tätä ja joutunut vaikeuksiin. Yksityiskohdat ja nimet voi muuttaa.

## ► Ei liian vakavasti

Tarinat kiinnostavat lukijaa, ja niitä kannattaa kertoa. Tarinankerrontaa voi harjoitella puhumalla jutun ensin työkaverille ja kirjoittaa sen vasta sitten. Näin saadaan elävä teksti. – Huono tarinankerronta on sellaista, että kuvataan, mitä ensin tehtiin ja mitä sitten ja sitten. Kannattaa aloittaa vaikka näin: Huhuh. Tapahtui ihan uskomaton juttu, joka johti siihen, että Markku heräsi putkasta. Kaikki sai alkunsa 12 tuntia aikaisemmin.

Toimiva juttutyyppi Sulopuiston mukaan on myös lista. Voi kertoa esimerkiksi viisi asiaa aiheesta X ja käsitellä niitä kirjoituksessa. Lista auttaa lukijaa hahmottamaan, mitä on tulossa.

Kielen kanssa ei tarvitse olla turhan tarkka.

– Blogi sallii tekstiin vähän löysemmän kielen ja lievän huolimattomuuden. Ei tarvitse kirjoittaa kirjakieltä, vaan ilmaisu voi olla puhekielisempää. Liian vakava tyyli ei sovi kaikkiin kirjoituksiin.

## ► Aihemuistikirja aktivoi

Blogin ei tarvitse olla pitkä. Riittää

# Epävirallista Blogi on julkinen

## Lupa ottaa kantaa

Vapaamuotoista viestintää

Vuorovaikutusta  
**SANANVAPAUTTA**

Ihmisen ääni kuuluu  
Elämänmakuu

että käsittelee yhtä aihetta. Jos viittaa johonkin lehtijuttuun, kannattaa laittaa linkki näkyville. Jos mainitsee asiantuntijan, hänen nimensä on syytä kertoa.

– Kirjoituksessa pitää olla hyvä aloitus ja hyvä lopetus. Välissä voi olla vähän töhnää, Sulopuisto kuvailee. Latteita alkuja pitää varoa: Jo muinaiset roomalaiset... tai Edellisestä kerrasta onkin jo vierähtänyt aikaa... Istun tässä ja mietin, mitä kirjoittaisin...

Blogiin ei myöskään kannata siirtää tiedotetta tai uutista sellaisenaan, koska uutisen kärkikolmiomalli ei välttämättä istu blogiin.

– Otsikointiin on hyvä käyttää aikaa ja miettiä useita vaihtoehtoja, koska sen perusteella ihmiset lukevat blogin.

Mutta mistä löytää sopivan aiheen? – Kannattaa pitää aihemuistikirjaa, johon kirjaa ylös aiheita. Niistä ei tarvitse välttämättä kirjoittaa, mutta muistiin paneminen auttaa aktivoimaan kirjoittamista, eikä silloin tule niin helposti tyhjän paperin kammoa.

Sulopuisto suosittelee, että blogi ilmestyy säännöllisesti.

– Pari kolme kertaa viikossa on jotosi hyvä määrä, kerran viikossa on passeli, mutta sitä hitaampi saattaisi tuntua jo liian vähältä.

## ► Tekstejä tulee ja menee

Jos kirjoittaminen tuntuu epämiellyttävältä, olisi hyvä, jos saisi työkennellä editorin kanssa. Editori voi olla esimerkiksi tiedottaja, joka voisi auttaa alkuun pääsemisessä.

– Ryhmäbloggaajat voivat heitellä yhdessä aiheideoita ja miettiä, kuka kirjoittaa mistäkin. Editori huolehtii, ettei tule peräkkäin kahta kirjoitusta samasta aiheesta. Hän voi tukea, tsemptata, huolehtia deadlineista ja lukea tekstin ennen julkaisua.

Siihen ei tarvitse pyrkiä, että kirjoittajat laatisivat tekstinsä samalla tyylillä. Blogissa jokainen saa kirjoittaa omalla persoonallisella tavallaan.

– Blogin pitää olla henkilökohtainen, ja siinä saa kuulua kirjoittajan ääni. On hyvä etsiä muutama itseään kiinnostava blogi, joita voi seurata, Sulopuisto sanoo.

Apua, joudun julkisesti olemaan esillä kaiken kansan pälisteltävänä. Miten siihen tottuu?

Tähän Sulopuistolla on lohduttavat sanat.

– Tekstejä tulee ja tekstejä menee. Omaa rimaa kannattaa laskea ja pienen häpeän kanssa tottua elämään.

Pian huomaa, että alkaa odottaa lukijoiden kommentteja ja keskustelua. Bloggaamisesta saa tulla piristävä lisä muiden työtehtävien joukkoon. ■

## LISÄTIETOA:

Anja Alasilta, Blogi tulee töihin, Infor  
[www.blogilista.fi](http://www.blogilista.fi)  
[www.indiedays.com](http://www.indiedays.com)  
Olli Sulopuiston blogi: [nonfiktio.fi](http://nonfiktio.fi)

## TOIMIVAT TEKSTIT -JUTTUSARJA

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



# Onko home ongelma?

Työntekijän pitää ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hän epäilee altistuvansa homeelle. Työnantajan vastuulla on tutkia asia.

**O**lemme saaneet tottua uutisiin, joissa kerrotaan joitakin vuosikymmeniä vanhojen rakennusten vakavista home- ja kosteusongelmista. Monessa tapauksessa on tullut halvemmaksi purkaa kaikki pois ja rakentaa uutta, sillä ihmisten terveydellä ei voi leikkiä. Yllättäen home on paljastunut myös uusien talojen ongelmaksi: uusista taloista pyritään tekemään niin energiatehokkaita, että ne ovat liian tiiviitä.

Luterilaisen kirkon yliarkkitehti **Antti Pihkala** arvioi, ettei kosteusongelma ole iso seurakuntien rakennuksissa verrattuna kuntien ja valtion rakennuksiin. Tilastoitua tietoa asiasta ei kuitenkaan ole (Aamulehti 9.6.2013). Tämä lausunto ei paljon lohduta niitä, joiden työpisteissä ongelmia on. Sillä niitäkin seurakuntia löytyy. Home- ja kosteusvauriomikrobeille altistuminen on työsuojeluasia ja tutkittava huolellisesti.

Kosteusvauriolla tarkoitetaan kosteuden aiheuttamaa vauriota rakennusmateriaaleissa tai sel-

västi havaittavaa jälkeä pinnoitteissa. Sen syy on aina jonkinasteinen virhe rakentamisessa. Rakenteisiin kertyvä kosteus taas on otollinen kasvualusta erilaisille mikrobeille (homesienet, sädesienet ja lahosienet), jotka aiheuttavat varsinaiset altistusoireet. Satunnainen kosteusvaurio ei automaattisesti tarkoita homeongelmaa. Kosteusvauriot syntyvät useimmiten alkuperäisissä rakenteissa, ei väärin tehdyissä korjauksissa.

Kosteusvauriorakennuksissa altistuneiden oireilu voi olla monimuotoista. Altistuneilla on todettu tavallista enemmän muun muassa hengitysinfektioita, limakalvojen ärsytystä sekä allergioireita. Tavanomaisia yleisoreita ovat väsymys ja päänsärky, harvinaisempia kuumeilu sekä lihas- ja nivelkivut. Pahimmillaan homesienet voivat aiheuttaa pitkäaikaisessa altistuksessa ammattitautin. Oireiden ja homealtistuksen yhteyttä on usein vaikea osoittaa, mutta työntekijän on otettava yhteyttä työterveyshuoltoon, jos sellaisesta on epäilyjä.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on vastuu työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. Kosteusvaurion korjaustoimenpiteille voi antaa seuraavia yleisiä periaatteita: tiedostetaan ongelma, selvitetään vaurion syy ja laajuus ennen korjaustoimenpiteitä, poistetaan vaurion aiheuttaneet syyt ja uusitaan vaurioituneet materiaalit, huolehditaan purku- ja korjaustöiden turvallisuudesta, suoritetaan perusteellinen loppusiivous ja valvotaan korjaustoimenpiteiden onnistumista.

Kuten monessa muussakin asiassa, avoin tiedottaminen on tärkeä osa kosteusvaurioiden korjausprosessia. Työpaikalla on syytä pitää henkilökunta koko ajan selvillä tilanteesta ja toimenpiteistä. Sillä ennaltaehkäistään ja torjutaan huhujen leviämistä ja epäluulon ilmapiiriä. Avoin tiedottaminen myös viestii siitä, että asia otetaan vakavasti. ■

**Lähteet:**  
Aamulehti 9.6.2013  
[www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)

## UUTTA OSAAMISTA TYÖHÖNI!

Kirkon koulutuskeskuksen vuonna 2014 alkavat koulutukset:

### DIAKONIAN KOULUTUS

Mielen hyvinvointia tukemassa – psykiatrisen hoitotyön perusteet (DEK, 5 op)	15.-17.1. ja 7.-9.4.
Diakonian kehittävä työote (DEK, 5 op)	23.-24.1. ja 23.-25.4.
Vammaisuus – yksilön ja yhteisön kysymyksenä (DEK, 5 op)	8.-10.9. ja 3.-5.11.
Diakonia muuttuvassa yhteiskunnassa (DEK, 5 op)	15.-17.9. ja 17.-19.11.
Globaalikasvatus ja vaikuttaminen (DEK, KEK 5 op)	24.-25.2. ja 3.-6.6.

### KASVATUKSEN KOULUTUS

Kasvatuksen menetelmät (KEK, 5 op)	22.-23.1. ja 19.-21.5.
Yhteisöllisyys, erityiskasvatus ja ohjaus (KEK, 5 op)	3.-5.2. ja 14.-16.5.
Dialogisuus kirkon työssä (KEK, DEK 5 op)	26.-27.3. ja 6.-8.10.
Teologia ja pedagogiikka kirkon kasvatuksessa (KEK, 5 op)	17.-19.9. ja 27.-28.11.
Eriytystä tukea tarvitsevat lapset, nuoret ja perheet (KEK, 5 op)	13.-15.10. ja 3.-5.12.

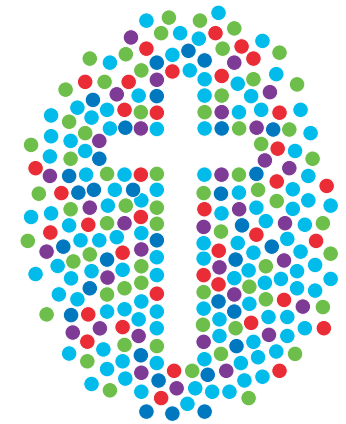
### SELUNHOIDON JA JUMALANPALVELUS-ELÄMÄN KOULUTUS

Messu ykköseksi (DEK, 5 op)	26.-28.2. ja 24.-26.11.
Kokemuspohjainen uniryhmäkurssi (3 op)	20.-23.5.
Sielu ja sana (12 op)	13.-15.10.

### JOHTAMISKOULUTUS

Kirjo II c/d Johtaminen ja esimiestyö 1. ryhmä (20 op)	5.-7.5. ja 8.-10.9.
Kirjo II c/d Johtaminen ja esimiestyö 2. ryhmä (20 op)	22.-24.10.
Kirjo III (20 op)	1.-3.12.
Kirkon konsulttivalmennus (35 op)	3.-5.9. ja 26.-28.11.
Harjoittelunohjaajien koulutus- ja neuvottelupäivät (1 op)	27.-28.10.

Lisää koulutuksia löydät kirkon henkilöstökoulutuskalenterista: [sakasti.evl.fi/koulutus](http://sakasti.evl.fi/koulutus)



## PARAHAT EVÄHÄT Jumalanpalveluspäivät 2014

Valtakunnalliset jumalanpalveluspäivät järjestetään Seinäjoki Arenassa 4.-6.2.2014.

### Tarjolla

on iloa, intoa ja rohkaisua sekä konkreettista apua ja ideoita seurakuntien jumalanpalveluselämään.

### Teemoina

näillä päivillä ovat vahvasti yhteisöllisyys, osallisuus ja vieraanvaraisuus.

### Mukana

mm. seurakuntien työntekijöitä eri puolilta Suomea, kirkkoherra Fredrik Modéus Ruotsin Helgeandin seurakunnasta ja suurin osa piispoistamme.

### Tervetuloa

sinä nuoriso- ja diakonia-työntekijä, joka koet jumalanpalveluselämän kehittämisen tärkeänä ja innostavana.

### Lue tarkemmat tiedot:

<http://sakasti.evl.fi/jumalanpalveluspäivat>

**Merkitse kalenteriin ja lisää kehittämissuunnitelmaan!**  
Parahia evähiä kannattaa lähteä maistelemaan kauempaakin.

Järjestäjinä: Kirkkohallitus, Lapuan hiippakunta, Seinäjoen seurakunta





# KIRKKO KOHTAA MYÖS VERKOSSA

Mono Kuoppala perää uutta asennetta verkkotyöhön. Se ei ole vain aktiivisten työntekijöiden harrastelua vaan vaatii ammatillista erityisosaamista.

**S**eisomme oululaisen nuorisotyönohjaaja **Mono (Maire) Kuoppalan** kanssa sata-päisen yleisön joukossa, keskellä Oulun kuuluisaa kohtaamispaikkaa Rotuaaria. Ympärillä velloo kirkon väkeä tai sieltä eronneita. Verkko on kuin tori, jossa nähdään kasvottomat ihmiset ja toivotaan heidän löytävän kirkon ihmisen näköiset kasvot.

Verkkotyön mahdollisuuksista tiedetään, mutta polun avaaminen on vaikeaa. Lisää asennemuutosta kirkon työntekijöiden keskuuteen kaipaava Kuoppala uskaltaa avata suunsa ja koneensa.

Vuoden loppuun asti puolet työajastaan kirkkohallituksen verkkotyössä ja puolet Oulun Tuomiokirkkoseurakunnalle antava Kuoppala on nähnyt verkkotyön ja sosiaalisen median kattavuutta.

– Olen onnellisessa asemassa, sillä olen saanut tehdä verkkotyötä sovitusti osana omaa työtäni. Kaikki työnantajat eivät suhtaudu tehtävään yhtä suopeasti. Toiset ymmärtävät hyvin ja toiset näkevät sen vähemmän tärkeänä. Siksi on aiheellista käydä esimiehen kanssa läpi verkkotyön tekeminen. Se on sitten harrastus, ellei sitä tehdä sovitusti, muistuttaa Kuoppala.

Uuden työtavan lanseeraaminen vie Kuoppalan mukaan aikansa ja asiat tapahtuvat hitaasti.

– Mielestäni on kuitenkin menty kohtalainen hyppy eteenpäin viidessä vuodessa, tai ehkä minulla on optimistinen näkökulma. Talouden tiukentuminen pakottaa kirkkoa miettimään, mitä kautta ja missä voidaan kustannustehokkaasti kohdata

ihmisiä. Ei verkossa voida kaikkea kohtaamista suinkaan hoitaa, mutta siellä voidaan tehdä monia asioita. Mainittakoon vaikka Kirkko kuulolla -palsata, joka tavoittaa 17 000 eri kävijää kuukaudessa eli keskiuuren seurakunnan väkimäärän.

## Uusi ammatti-identiteetti

Verkkotyö muokkaa työntekijän työn sisältöä ja ammatti-identiteettiä, koska toimintaympäristö ei olekaan oma paikallisseurakunta vaan koko verkkoympäristö.

– Verkkotyötä ei tehdä vain paikallisesti, se palvelee laajemmin koko kirkkoa. Työssä saatan keskustella utsjokelaisen tai helsinkiläisen verkossa olijan kanssa, ja samalla tavalla helsinkiläinen voi palvella oululaista.

Kuoppalan mukaan verkkotyön hoitaminen vaatii keskustelua seurakunnissa. Esille nousevat erityisesti johtamiseen, palkkaukseen ja koulutautumiseen liittyvät näkökulmat.

– Työ vaatii erikoisosaamista eikä se ole vain kevyt nakki hoidettavaksi muun työn ohella.

Verkkotyön tekemisessä joutuu päivittämään omaa ammatti-identiteettiään eikä se sovi kaikille. Työtä tehdään myös vahvasti omalla persoonalla.

## Ajattelava työvälineenä

Työskentelyä verkossa ei voida Mono Kuoppalan mielestä ajatella vain aktiivisten nuoriso- ja diakoniatyöntekijöiden tai pappien harrasteluna.

– Sosiaalisessa mediassa oleminen tulee nähdä

Verkkotyö on näkymättömien ihmisten kohtaamista ja oululaisen nuorisotyönohjaaja Mono Kuoppalan mielestä yksi väline kirkon työssä.





”

**Kannattaako työntekijää pitää kiinni jossain perinteisessä jutussa, jos se kokoaa vain muutamia ihmisiä”**

työtehtävänä ja -välineenä, joka edellyttää ammatilista erityisosaamista. Samaan aikaan on arkuutta ja epävarmuutta luopua jostakin ja raivata tilaa jollekin. Ei 10 litran ämpärillä voida kantaa 20 litraa vettä, jotakin tulee yli, kuvaa Kuoppala tilannetta.

Hän ravistaa kenttää ja kysyy, kannattaako työntekijää pitää kiinni jossain perinteisessä jutussa, jos se kokoaa vain muutamia ihmisiä.

– Voisiko käyttää muutaman tunnin työajan viikossa suurempien väkimäärien kohtaamiseen. Verkkotyössä on käytettävissä monenlaisia elementtejä. On myös paikallisia juttuja, joista voi olla iloa laajemminkin.

### Verkonpaino leviää

Päättynyt HEV-hanke poiki Kuoppalan mielestä paljon hyvää. Työntekijöiden verkkotyön perustaidot kohentuivat, uusia palveluja nousi esille ja moni työntekijä innostui sosiaalisen median käytämisestä.

### SOSIAALINEN MEDIA TUONUT YHTEISÖJÄ :

- Andedag-blogi (hbl.fi)
- Kirkko kuulolla -keskustelupalsta (suomi24.fi)
- Kirkko Suomessa (Facebook) + anonyymi chat-päivystys
- Verkonpaino (Facebook)
- Oisko tulta -blogi (lily.fi)
- Rajalla-blogi (sk.fi)
- Suhdekliniikka (city.fi)
- Kotimaa24 -blogit
- Usko, toivo ja rakkaus -Facebook-yhteisö
- Kirkko tai sen edustajat Twitterissä (#kirkko)

Kuoppala toivoo, että keväällä avattu uusi, monen yhteistyötahon tekemä Facebook-sivu saa vastakaikua osakseen.

– Verkonpaino on avoin, neutraali foorumi pohdita, kyseenalaistaa, epäillä, ihmetellä ja haastaa asioita sekä kohdata myös kirkon työntekijöitä. Se tarjoaa nuorille foorumin olla vuorovaikutuksessa muiden nuorten kanssa, Kuoppala kertoo.

Kuoppala on mukana työryhmässä ja toivoo sivulle lisää nuorten itsensä tuottamaa sisältöä, kuten tekstiä, kuvaa, videota ja ääntä.

Kirkko on vahvasti esillä sosiaalisessa mediassa. Kirkko on satsannut paljon verkkotyöhön, ja varoilla on saatu paljon aikaan. Tarpeeksiko? Taivas lienee vain rajana. ■

### KIRKON PORTAAT OVAT MATALAT SOMESSA

Taloustutkimus Oy:n toukokuussa julkaisema *Kirkon sosiaalisen median palvelut -tutkimuksen avulla selvitettiin kirkon somepalvelujen tunnettuutta, mielikuvia, käyttöä ja käyttötarpeita.*

Tunnetuimpia olivat seurakuntien omat someyhteisöt. Toiseksi tunnetuimmaksi nousi Kirkko Suomessa.

Tutkimuksessa todetaan, että jatkossa olisi tärkeää tuoda somepuolta enemmän esimerkiksi yhteistyössä tunnettujen ja luettujen bloggareiden kanssa, yhdistämällä ei-uskonnollista sisältöä nuorille mielenkiintoisiin teemoihin ja ihmisiin sekä häivyttämällä rajaa uskonnon ja nuorten arkielämän välillä.

Tutkimuksessa todettiin, että sosiaalinen media tuo mielikuvia helposti lähestyttävästä kirkosta. Sen portaat ovat monelle jyrkät ja ovi raskas, mutta sosiaalisessa mediassa mukaan pääsee parilla klikkauksella.

Tutkimus nosti voimakkaasti esille sen, ettei sosiaalinen media voi korvata ihmistä. Vastaajat eivät siis nähneet somea käytännön tasolle olemisena, mitä se todellisuudessa on. Sosiaalinen media toimii osaltaan apua tuovana keskustelukanavana ja tiedon jakamisen välineenä. Sen toivottiin olevan myös ”oikeaa osallistumista” edesauttava siltä kirkon, oman seurakunnan ja ihmisten välillä.

henki kulkee



## Innoittajana Hiljaisuuden talo

Saimme mietiskelylauseen kevääksi 2013: ”Pysähtyessämme yhdessä kuuntelemaan, mitä Jumalalla on meille sanottavaa, tie eteenpäin selkenee.”

Parinkymmenen seurakuntalaisen ja työntekijän ryhmä kokoontui tammikuussa vuorokaudeksi yhteen kuuntelemaan, mitä Hiljaisuuden talo olisi Kuopiossa helluntain Kirkkopäivillä. Valmistelu alkoi yhdessä hiljaa Jumalan kuuntelemisesta. Sen jälkeen jokaisella oli yhden puheenvuoron verran tilaa sanoittaa, kuka oli, mistä tuli Hiljaisuuden talon rakentamistaloksiin. Ohjeistuksena oli, ettei kukaan kommentoisi toisen ilmausta, vaan kuuntelisi.

Toinen kierros, mikä kunkin ajatus, unelma oli Hiljaisuuden talosta. Illan hetkipalvelun jälkeen yövyimme hiljaisuudessa. Aamumessun jälkeen kuunteleminen jatkui siitä, mitä jonkun toisen ajatuksesta oli alkanut itää. Kukin yhden puheenvuoron verran, kommentoimatta toista.

Sanoitusta Hiljaisuuden talosta alkoi tulla. Yhdessä run-

sauden sarvesta valitsimme: keep it simple, vieraanvaraisuus, hengellinen ohjaus ja niin edelleen.

Työskentelyyn meitä opasti hengellinen ohjaaja **Henry Morgan**, joka sitoutui kanssamme palvelemaan, missä häntä tarvittaisiinkaan. Työryhmän vastuuhenkilönä oli seurakuntalainen, työntekijä työparina. Sitouduimme rukoilemaan toistemme, tehtävämme puolesta.

Seuraava kokoontuminen oli tulevassa Hiljaisuuden talossa, vanhassa pappilassa. Aloitimme yksinkertaisella aterialla. Kysyimme uusia ihmisiä mukaan. Hetkipalvelun jälkeen jatkoimme tutuksi tulleella kuulemisen kierroksella. Jokaiselle annettiin aikaa sanoittaa, kuka oli, mistä tuli ja miten mieltä tehtävän. Itse kukin hakeutui valmisteluryhmään, joka tuntui omalta.

Kun Kirkkopäivät oli h-hetkessä, eri ryhmät toivat näkyviksi, mitä olivat valmistelleet: hiljaisuuden polun ja puutarhan, hiljaisen maalauksen, Taize kappelin näyttelyineen, kirjaston, kappelin, verannan, hengellisen ohjauksen ryhmän ja henkilö-

kohtaisen ohjauksen, messun ja hetkipalvelun. Kuka toi kotoaan ikoneita, kuka liinoja, parvekkeilleen ostamia kukkia, ruokaa, matkasauvoja.

Me saimme ihmetellä kaksi Hiljaisuuden talon päivää helluntain ihmettä, yhteyttä, palvelun mieltä, rauhaa ja jakamista.

Kun kysyimme Henry Morganilta, mitä on hengellinen ohjaus, hän vastasi: ”Minä uskon, että meillä jokaisella on sisimmässämme suuri Jumalan antama viisauden aarreaitta.”

Mitä muuta meidän tarvitsee tietää, elämä opettaa meitä. Hengellinen ohjaus pyrkii auttamaan meitä tuntemaan ja luottamaan tähän sisäiseen viisauteen, tunnistamaan, missä Jumala puhuu meidän jokapäiväisessä elämässämme ja vastaamaan tähän rakastavan Jumalan kutsuun.

Voisiko tämän kaltainen työskentelytapa olla meille viisaus ja aarre, jota voisimme käyttää tämän syksyn työssämme? ■

**Kirjoittaja on diakoniatyöntekijä Alavan seurakunnassa.**

## KESÄN OTSIKOITA

Ilta-Sanomat 12.7.2013: Vapautus siivoamisesta ja lupa etuilla – rippikoululeiri myi rahasta erivapauksia Espoossa

Vanhemmat saivat vierailupäivänä ostaa lapsilleen Yhteisvastuun hyväksi esimerkiksi isosen tarjoilemaan aamupalan vuoteeseen tai vapautuksen loppusiivouksesta.

– Ideana oli, että huutokaupataan positiivisia asioita. Siinä mentiin metsään, kun palvelut olivatkin negatiivisia. Ei se oikein hyvää opeta, että rahalla saa etuilla ruokajonossa, Espoon Tuomiokirkkoseurakunnan vt. kirkkoherra Alarik Corander toteaa.

\*\*\*

– Maailmassa vois journalistit miettiä oikeasti jotain tärkeää, kuten vaikkapa rakenteellista epäoikeudenmukaisuutta tai jotain muuta, mutta sen sijaan nostetaan uutiseksi se, että rippileirillä kerättiin leikkimielisellä huutokaupalla rahaa hyväntekeväisyyteen, kommentoi Topias Tanskanen Kotimaa24 -sivustolla.

– Ihan oikeasti, joku raja tähän... Ja sitten heti kirkko pahoittelee. Pitääkö sitä pahoitella, että hausalla tavalla kerätään rahaa hyvään tarkoitukseen?

Helsingin Sanomat 15.7.2013: Sekasaunominen (Prometheus) leireillä arveluttaa lastensuojelujärjestöä

Jarmo Kokkonen Kirkkohallituksesta ei ole kuullut vastaavasta toiminnasta rippikouluissa. Kotimaa24 -sivustolla 15.7.

Ilkka ja Yle 29.07.2013: Rippikoulun vatsatautiin syyksi epäillään norovirusta (Kuortaneella)

SRK! OVI



# Huono sisäilma ja viranhoitomääräys

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin.

► *Olen sairastunut astmaan. Epäilen, että syy on työhuoneessani, koska saan voimakkaita oireita työhuoneessani, mutta en muualla. Mikä on työnantajan vastuu sairastumisesta ja työkyvyn alenemisesta? Voiko työnantaja pakottaa minut työskentelemään työhuoneessani?*

Työnantajalla on laaja vastuu työturvallisuudesta työpaikalla. Työnantajan pitää huolehtia siitä, että olosuhteet ja rakenteet ovat niin hyvässä kunnossa, että ne eivät voi aiheuttaa sairastumista. Työnantajan on selvitettävä ja korjattava ongelmat. Lisäksi työnantajan on kartoitettava työntekijöiden terveystilanteensa työterveyshuollon kanssa.

Epäkohtia huomanneen työntekijän on puolestaan ilmoitettava asiasta ensi tilassa työnantajalle, jotta tämä tietää ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin. Työntekijän kannalta on tärkeää, että pystytään osoittamaan yhteys työpaikan altistumisen ja sairauden välillä. Jos työnantaja ei hoida velvollisuuksiaan, työntekijän on oltava yhteydessä työsuojeluviranomaiseen, jonka

tavoittaa paikallisesta aluehallintovirastosta.

Työsuojelun tarkastaja tulee työpaikalle selvittämään tilannetta ja antaa työnantajalle ohjeita ja kehotuksia, tarvittaessa jopa käyttökiellon. Viime kädessä työsuojeluviranomainen voi ohjata asian jatkokesittelyyn syyttäjälle.

Vahingon aiheuttaja vastaa teostaan. Työstä johtuneet työkyvyn alenemat ja vahingot korvataan yleensä työnantajan ottamasta vakuutuksesta, kunhan saadaan riittävä näyttö siitä, että sairaus on saatu työstä.

Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle, työntekijä voi työturvallisuuslain mukaan pidättäytyä työstä. Viisainta on kuitenkin olla yhteydessä työterveyslääkäriin ja saada ohjeet häneltä.

► *Luin Dinosta, että uuden virkailainsäädännön mukaan viranhaltijalle tulee antaa viranhoitomääräys. Mikä on viranhoitomääräys? Pitääkö viranhoitomääräys antaa myös niin sanotuille vanhoille työntekijöille?*

Viranhoitomääräys on kirjallinen selvitys virkasuhdetta koskevista perusasioista. Käytännössä se on ote viranhaltijan nimittämistä koskevasta päätöksestä. Viranhoitomääräys on annettava viipymättä ja mikäli mahdollista ennen kuin viranhaltija ryhtyy hoitamaan virkaansa.

Vähintään yhden kuukauden mittaisissa virkasuhteissa viranhaltijalle on lisäksi annettava selvitys keskeisistä virkasuhteen ehdoista, kuten esimerkiksi virkanimikkeestä, virkasuhteen kestosta, mahdollisesta koeajasta ja vuosiloman määräytymisestä. Kirkkolaisissa ei vaadita viranhoitomääräyksen antamista vanhoille työntekijöille, mutta seurakunnan virkasäännössä on jo tähän mennessä edellytetty määräyskirjan antamista. Lainmuutoksen myötä viranhoitomääräys korvaa määräyskirjan. ■

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



SEPPÖ LAAKSO  
diakoni, psykoterapeutti  
seppo.laakso@pp.inet.fi



## Muuten mukava, mutta ammatti pelottaa

**E**LINPÄ, OLINPÄ TÖISSÄ pienessä maalaisseurakunnassa, jonka päätaajamassa oli tasan yksi rivitalo. Siinä oli myös meidän kotimme. Seinänaapurinamme asui nuori, ensimmäisen lapsen hiljattain saanut perhe, ja nuoria taisimme itsekin olla. Naapurin rouva ei kuulunut kirkkoon, mikä selvisi ensimmäisten asioiden joukossa tutustuttamme. Siitä huolimatta tai ehkä juuri siksi kanssakäymisemme oli vilkasta.

Muuan tapaaminen päättyi harvinaiseen palautteeseen. Pois lähtiessään rouva tuumasi ovellemme, että olette te mukavia ihmisiä, mutta teillä on pelottavat ammatit. Olihan niitä – kirkollisia ammatteja – meillä kaksikin kappalein. Vaan mitä se pelottavuus tarkoitti, jäi kysymättä.

**AMMATIN SISÄLTÄMÄÄ PELKOA** olen yrittänyt tutkailla kerran jos toisenkin työvuosien varrella. Heikoimpina hetkinäni olen suunnitellut silmalaseihin kiinnitettävää anturia, jolla ihmisten mahdollista pelkokerrointa voisi mitata. Sen puuttuessa olen joutunut tyytymään mutu-tutkimukseen.

Olen työskennellyt diakonin, kurssikeskuksen johtajan, tiedottajan, aikuistyöntekijän ja perheneuvojan tehtävissä eri seurakunnissa. Useimmiten olen kokenut asiakasruuhkaa näissä töissä, Paavalia lainaten suoranaista tunkeiluakin joskus, eikä vastaan ole tullut tunnistettavasti kovin monta ammattiani julkisesti pelkäävää. Jännittäjiä olen koh-

dannut kyllä, ja minä olen tainnut jännittää ajoittain enemmän kuin asiakkaat. Jos joku on pelännyt niin paljon, ettei ole uskaltanut puhe-etäisyydelle, niistä minulla ei ole tilastomerkintöjä, ei ehkä Kirkkohallituksessakaan.

**PSYKOTERAPEUTIKSI RYHTYMISEN** jälkeen huomaan joutuneeni myymään seurakuntatyötä useammin eioota. Terapian jatkuva kysyntä antaa olettaa, ettei ylenpalttista arkuutta lähestyä olisi. Tulkitsen toki, etteivät ne potentiaaliset asiakkaat soitakaan, jotka saavat näppylöitä kirkollisesta menneisyydestäni.

Entäs kun uskaltauduin sivutyökseni sokerijuurikkaan, ohran ja vehnän viljelijöiden sekaan vallan vierasperäisen lajikkeen, hiljaisuuden retriittien viljelijäksi? Kun se tapahtuu kunnassa, jonka parin tuhannen alle jäävästä väkimäärästä retriitin tuttuja oli valmiina yhden käden sormien verran, voi vain kuvitella, millaista pelkoa tämä tuntematon ammatti on naapurustossani ja ehkä koko kunnassakin aiheuttanut. Tulkitsen sen jo hiukan laantuneen kolmannen toimintavuoden jälkeen, koska olen kokenut jo yhden keskusteluavauksen tuntemattoman miehen kanssa kaupan pihassa: ”Onko teillä ollut nyt niitä retriittejä?”

Mahtoiko se vuosien takainen naapurin rouva olla sittenkään oikeassa? ■

”Millaista pelkoa tämä tuntematon ammatti on naapurustossani aiheuttanut?”



### Alaosaston toimihenkilöiden seminaaripäivä

7.10.2013 Akava-talolla Pasilassa.

Ilmoittautumiset 27.9.13 mennessä [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) ja sieltä osastot.

### KNT:n jäsentapaamiset

2.11. Oulu Gospelissa

16.11. Maata Näkyvissä -festareilla

### Nuorisolan toimijat yhteen

Nuorisolan toimijoiden yhteisseminaari ”Kaikki muuttuu – mitä jää?”

14.–15.10. Tuhti-seminaari Järvenpää-talossa. Lisätietoa uutiskirjeessä.

### Luottamusmiehille

10.–11.10. KNT:n ja Dtl:n järjestämä lm-koulutus Best Western Premierissä, Helsingin Katajanokalla. Ilmoittautumislinkki osoitteessa [www.vakava.fi](http://www.vakava.fi) avoimna 18.9. saakka.

### Maksuton diakonian tutkimuksen päivä

8.11. klo 9–15.30 Kirkkokatu 6, Helsinki. Ei tarvitse ilmoittautua. Teemana on murroskauden diakonia. Tampereen yliopiston sosiaalityön (ma.) professori Irene Roivainen puhuu yhteiskunnan muutoksesta, Kirkon tutkimuskeskuksen johtaja Hanna Salomäki kirkon muutoksesta, ja Itä-Suomen yliopiston nykyinen käytännöllisen teologian professori (ma.) Jouko Kiiski kertoo diakoniasta muutoksen keskellä.

### Ennakkotietoa 2014

1.–2.4.2014 Johtavien nuorisotyöntekijöiden neuvottelupäivät Partaharjulla

15.–16.4.2014 Allianssi-risteily

19.–22.5. 2014 KNT:n opintomatka Baltiaan – Seurakunnan työ isojen vähemmistöjen maissa. Tiedustelut ja ilmoittautuminen 28.2. mennessä Arja Lusalle, 044 595 8562, [arja.lusa@knt.fi](mailto:arja.lusa@knt.fi).

Viikolla 39/2014 Dtl:n ja KDS:n yhteinen opintomatka Puolaan (Varsova, Krakova ym.). Hinta on noin 1 500 euroa. Ilmoittautuminen alkaa marraskuussa 2013.





## DIAKONIA- TYÖNTEKI- JÖIDEN LIITTO



**Puheenjohtaja 2012–2013**  
Merja Korpela  
vt. diakoniatyöntekijä  
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  
nuorisotyönhoaja  
Puh. 040 414 9618  
puheenjohtaja@knt.fi



**Varapuheenjohtaja 2012–2013**  
Ilkka Kalliokoski  
johtava nuorisotyönhoaja  
Puh. 040 547 1888  
ilkka.kalliokoski@evl.fi



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



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

## LIITY JÄSENEKSI

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

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

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

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



” Täynnä pelkoa ja hämmennystä tulevasta, turvaudumme kasteen salaisuuteen.”

KUVA HANNU KERÄNEN

(VK 217: 2)





\* . AU51 \*

Laajan valikoiman ja hyvän palvelun kristillinen kirjakauppa, josta löydät kaikkien kustantajien kristilliset kirjat. Tervetuloa ostoksille myymälään ja verkkokauppaan!

**SACRUM**

Kaikkea maan ja taivaan välillä.

**34<sup>90</sup>**

Paavo Kettunen

**Auttava kohtaaminen I**

Sielunhoidon perusteet ja teologia  
Kattava ja ajantasainen tietopaketti  
ja oppikirja sielunhoidosta.  
Teos antaa erinomaisen tuen  
omalle kasvulle sielunhoitajana.

**34,90** (38,80)**KIRJAPAJA****26<sup>90</sup>**

Mirja Sinkkonen

**Naisen aika**

Rohkeus omien tarpeiden, toiveiden ja pelkojen kohtaamiseen tuo elämäämme enemmän sävyjä. Rehellisyys itseä kohtaan on luovuuden ja elämäntunnon kasvualusta. Se haastaa meidät arvostamaan itseämme ja kertoa, ettei epäonnistumista tai muutosta pidä pelätä.

**26,90** (29,90)**KIRJAPAJA****18<sup>00</sup>**

Esa Ruuttunen

**Kaunis synnyinmaamme** cd

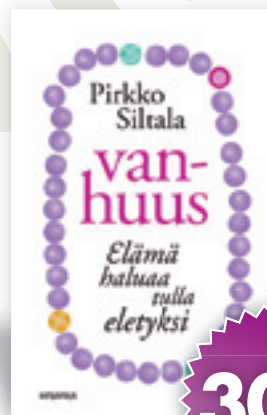
Esa Ruuttunen laulaa rakastettuja  
virsiä ja kauniita hengellisiä lauluja.

**18,00** (20,00)**18<sup>90</sup>**

Maija Paavilainen

**Villasukkavoimaa**

Piirrosaforismeja joissa elämän  
hauskuus syntyy pienistä ja  
aidoista asioista.

**KIRJAPAJA****30<sup>50</sup>**

Pirkko Siltala

**Vanhuus**

Elämä haluaa tulla eletyksi

Teoksessa pureudutaan suureen  
inhimilliseen ja yhteiskunnalliseen  
kysymykseen: kuinka kohtaamme  
vanhan ihmisen, kuinka sallimme  
hänen olla vanha.

**30,50** (33,90)**KIRJAPAJA****22<sup>50</sup>**

Saara Kinnunen

**Sovintoon elämän kanssa**

Käsikirja itsensä ymmärtämiseen ja  
tuntemiseen. Kirja yhdistää psykolo-  
gista tietoa, psykoterapian käytäntö-  
jä ja raamatullista sielunhoitoa.

**22,50** (25,00)

PERUSSANOMA