

DINO

4 | JOULUKUU | 2013

ANNA
ITSELLESI LUPA
JUHLIA!

- ▶ Muuttuva työ
- ▶ Vapaaehtoiset

LAPSIASIAHENKIÖ
JAANA KIUKKONEN



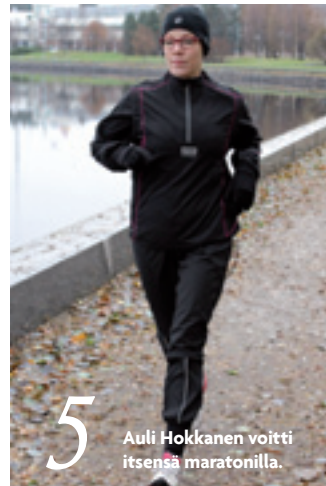
LUPA JUHLIA
KIRKON SOPIMUSRATKAISU
KUVAT JA LUVAT



10

Muuttuva työ. Rakasta työpaikkaasi.

PIIRROS / JUHO RINNE



5

Auli Hokkanen voitti itsensä maratonilla.

KUVA HANNU KERÄNEN

Kolme kysymystä	4	Opiskelijan palsta	25
<i>Jaana Laitala</i>			
Auli Hokkanen	5	Toimivat tekstit:	
		kuvat ja luvat	26
Ajankohtaista	6	Lupa juhlia	28
Dinoa uudistetaan	8	Ammattilainen vapaaehtoisten kesellä	30
Puheenjohtajan palsta	9	Henki kulkee	33
<i>Merja Korpela</i>		Poimuri	34
Muuttuva työ	10	Lakimies	35
<i>Rakasta työtäsi</i>		Kolumni	36
Pitsalaatikko	16	<i>Seppo Laakso</i>	
<i>Taas uusi idea tulee</i>		Tulossa	37
Toiminnanjohtajan palsta	17	Toimistojen esittely	38
<i>Riitta Hiedanpää</i>		Välipala	39
Saako nuori oikeutta, ikääntynyt kohtuutta?	18		
Kirkon sopimusratkaisu pähkinänkuoressa	20		
Ahaa	24		
<i>Miten LAVA edistyy seurakunnissa?</i>			

DINO 4 | 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 Hämäläinen
Puh. 044 595 8566

PAINO

MIKTOR
ISSN 1798-7628
Painos 4 000 kpl

KANNEN KUVA

Eemeli Kiukkonen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa. Seuraava numero ilmestyy viikolla 12/2014.

4. vuosikerta

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

NYT TARVITAAN UUDEN LUOMISTAITOA

Dino uudistuu ensi vuonna!

VIIMEAIKAINEN työelämäkeskustelu on ollut kaikin puolin alakuloista. Nyt on päätettävä, aikooko mennä mukaan irtisanomisten voivotteluun ja työpaikkojen vähentämisen paineissa alistua ja ennakoita päätöstä, jota ei ole vielä edes tehty. Tosiasioita on tietenkin katsottava silmiin ja tehtävä niistä arvio, mutta Tuntemattoman sotilaan hengessä on tehtävä päätös, että ei tätä sotaa näin voiteta. Me mennään tuon suon yli että heilahtaa! Rakenteellisia muutoksia on tulossa myös seurakuntiin, joten nyt tarvitaan muutoksen tekijöitä. Oletko sinä muutoksen tekijä vai sopeutuja?

MUUTOKSEEN SISÄLTYY AINA mahdollisuus. Kirkon nuoriso- ja diakoniatyö tarvitsee nyt enemmän kuin koskaan innovaatioita ja uusien mahdollisuuksien näkemistä, jotta diakonia- ja nuorisotyö säilyttävät asemansa seurakuntien ydintehtävinä. Sisäänpäin käpertymisen sijaan on hyvä katsoa, mitä ympärillä tapahtuu.

TYÖELÄMÄ ON MURROKSESSA monilla sektoreilla. Tämän Dinon muutosteeman käsittelyssä katsotaan työelämäntutkimusten syviä virtoja. Niistä toivon lukijan löytävän näkökulmia ja rakennuspalikoita omaan työhön. Työn näkyväksi tekeminen ja työntekijän näkyväksi tuleminen ovat tulevaisuuden avaintekijöitä niin nuoriso- kuin diakoniatyölle. ■



KUVA STUDIO WEISS | SOILA KASKI

3 kysymystä

1. Missä huomaat muutoksen?
2. Mitä uusia viimeksi?
3. Mikä on parasta talvessa?

KOONNET ARJA LUSA JA TIINA LAINE

KUVA HANNU KERÄNEN



Maria-Liisa Pakalén,
diakonissa, Vihti

1. Työtovereista moni on jäänyt eläkkeelle, ja työt ovat muuttuneet.
2. Työjärjestelyjä.
3. Kirpeä pakkas ja auringon kimallus hangella.



Marja Noso,
diakoni, Järvenpää

1. Ikääntyminen hidastaa vauhtia.
2. Puhelimen.
3. Kuulaat kirpeät pakkasaamut ja lumi.



Ritva "Ippa" Mantere,
nuorisotyönohjaaja, Ilmajoki

1. Puntarissa.
2. Nuorin lapsista lähti opiskelemaan, joten opettelen uudenlaista ajankäyttöä.
3. Keväthanget ja aurinko.



Juha-Matti Salmela,
nuorisotyönohjaaja, Haapajärvi

1. Ystävien kanssa juttellessa, mikä on muuttunut "sitten meidän nuoruuden".
2. Hankin uudet keilapallot vanhojen kuluttua loppuun.
3. Olen talvi-ihminen. Parasta on kaikki.



Erja Pesu,
nuorisotyönohjaaja, Sysmä

1. Kesäajasta talviaikaan muuttuneessa unirytmissä.
2. Tuunasin vanhasta kangaskassista vähän kivemman virkkaamalla siihen pieniä kukkasia.
3. Lumi ja pakkas. ■

palkittu

VOITIN ITSENI MARA- TONILLA

TEKSTI JA KUVA HANNU KERÄNEN

Nuorisotyönohjaaja **Auli Hokkasen** päättäväisyys palkittiin. Täytettyään 40 vuotta neljän lapsen äiti pisti tavoitteekseen maratonin juoksemisen.

– Koin, että nyt olisi aika katsoa elämää toisesta näkökulmasta. Ajatus maratonista vain vahvistui viime kevään aikana, Auli kertoo. Alkoi kova harjoittelu. Matkan varrella oli loukkaantumisia ja jalkavaivoja, mutta kesäkuussa 2013 Auli juoksi Tukholman maratonin ja tunsu itsensä voittajaksi! Juoksun jälkeen tuli uusia haasteita.

– Opiskelen nyt sosionomi-diakoniksi Pieksämäen Diakin yksikössä. Ja haaveena on jatkaa pitemmällekin. Lisäksi aloitin yksinlaulun tunnit, Hokkanen kertoo. Matkan tekeminen ja haaveiden toteutuminen jäivät voimaksi arkielämään.

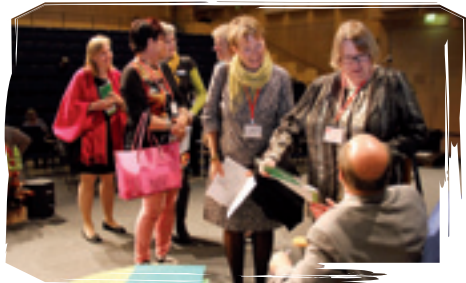
– Maratonilla oli se matkan tekeminen tärkeä juttu. Ja kun tiesi, ettei tehnyt yksin matkaa ja että moni ajatteli minua. Se antoi voimaa juosta maaliin asti. Eikö se ole ihan samaa arkielämässäkin? Auli sanoo herkistyen.

Matka jatkuu. Mitä onkaan vielä edessä? ■

Nuorisotyönohjaaja Auli Hokkanen muutti vuonna 2004 Helsingistä Kajaaniin.



Diakoniatyöntekijöiden päivillä; istuminen on hengenvaarallista, joten välillä ylös ja venyttelemään.



Diakoniabarometrin tutkija Jouko Kiiski antaa nimikirjoituksia luennon jälkeen barometrikirjaan, joka jaettiin osallistujille.

Isospankki käyttöön ensi kesänä

Kirkko toteuttaa isospankin yhteistyössä Isoset ry:n kanssa. Isosten ja riparikulttuurin vaihtoon tarkoitettu isospankki julkaistiin Isoset ry:n vuosikokouksessa, joka pidettiin 16.9.2013 Turussa. Isospankki-idea syntyi nuorten Kirkko 2020 -seminaarissa, josta kirkolliskokousedustajat **Katri Korolainen** ja **Janne Kaisanlahti** jalostivat sen aloitteeksi kirkolliskokoukselle. Kirkolliskokous hyväksyi aloitteen marraskuussa 2012, jonka jälkeen se on ollut Kirkkohallituksen kasvatus- ja perheasiat yksikön valmisteltavana. ■

Nuorisotyön historiaa neuvottelupäivillä

Seuvaavilla Lapsi- ja nuorisotyön neuvottelupäivillä 14.–16.1.2014 on esillä myös nuorisotyön historia ja sen kerräminen. Tilaisuudet ovat avoimia eläkeläisille, kohta eläkkeelle siirtyville ja aiheesta kiinnostuneille.

- 15.1. klo 14–15.15 Ei vielä kiveen hakatut, kokoustilasta Elsi. Kohtauksia ja tarinoita veteraanivierailta.
- 14.–15.1. Hiljaisen tiedon kahvila. Nostalgia ja retro -kahvilassa on veteraanitapaamisia ja vinyyligospelin jukeboxi. Eläkeläisten tapaaminen kahvilassa 15.1. klo 12–14. KNT tarjoaa kahvit eläkeläisjäsenilleen.

Eläkeläisten osallistuminen Ei vielä kiveen hakatut -tilaisuuteen edellyttää ilmoittautumista 16.12. mennessä osoitteeseen minna.oksanen@evl.fi. tai p. 09 1802 205, 050 465 6696. ■

UUSI ESITYS DIAKONIN VIRAKSI

Kirkkohallituksen virastokollegio on valinnut ohjausryhmän valmistelevaan esitystä kirkon uudeksi diakonin viraksi. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii kirkkoneuvos **Pekka Huokuna** ja sihteerinä TT **Mikko Malkavaara**. Ohjausryhmän muut jäsenet ovat **Titi Gävert**, **Pekka Tuveva**, **Katri Kuuskoski** ja **Timo von Boehm**. Ryhmä tekee esityksen diakonin virasta maaliskuun kirkkohallituksen täysistunnolle. ■

Askelmerkkejä Dtl:n osastojen kehityshankkeeseen:

1. Emme siirry 2014 alussa Akavan rajojen mukaiseen valtakunnalliseen, kaikkia koskevaan osastorakenteeseen.
 2. Osastojen vuosikokouksissa 2014 tullaan käsittelemään osastorajoja ja tehdään paikallisia ratkaisuja osastojen yhdistymisistä.
 3. Vain perustelluista syistä osaston rajat voivat säilyä nykyisinä.
 4. Osastokoon olisi hyvä olla minimissään noin 50 jäsentä.
 5. Osastojen edustajien tapaamisessa 7.4.2014 esitellään osastojen suunnitelmat.
 6. Osastojen toimihenkilöillä tulee olla valtuutus osastoiltaan neuvotella 7.4.2014 toimihenkilötapaamisessa yhdistymisestä lähiosastojen kanssa.
 7. Ensi vuoden aikana osastot tekevät paikalliset päätökset rajoistaan.
 8. Vuonna 2015 osastoille palautettava jäsenmaksu esitetään pohjautuvan vain henkilömäärään. Samalla luovutettaisiin tasasuuruudesta (180 euroa) osastoille palautettavasta rahasta. Jaettava kokonaissumma säilyisi nykyisenä.
- Tavoitteena laadukas, toimiva ja uudistuva Dtl. ■

Kirkolliskokouksen päätöksiä

Marraskuussa kokoontunut kirkolliskokous päätti muun muassa seuraavat asiat:

- Määräenemmistöäänöksiä ei muuteta, joten kaikki kirkkolakiin ehdotetut muutokset vaativat edelleen ¾ äänten enemmistön kirkolliskokouksessa.
- Kokouksen puheenjohtajan tueksi perustetaan laajennettu puhe- miesneuvosto, johon kuuluvat arkkipiispa, kirkolliskokouksen varapuheenjohtajat, valiokuntien puheenjohtajat, hiippakuntien piispat sekä kenttäpiispa.
- Aloite kirkolliskokouksen maallikkoedustajan vaalittavan muutoksesta raukesi. Aloitteessa ehdotettiin, että kirkolliskokouksen maallikkoedustajien vaalitapa muutettaisiin hiippakunnittain toteutettavaksi suoraan äänioikeutettujen seurakuntalaisten vaaliksi.
- Seurakuntavaalit ovat jatkossa yksipäiväisiä.
- Seurakuntavaalit ovat toistaiseksi ainoa valtakunnallinen vaali, jossa jo 16-vuotiailla on äänioikeus. Seurakuntavaalien vaalipäivä on isänpäivä eli 9.11.2014. ■

DTL:N UUDEN EDUSTAJISTON VAALI MAALISKUUSSA

Hallitus nimesi neljäjäsenisen vaalitoimikunnan toimittamaan edustajiston vaalin ja määräsi vaalin ajankohdaksi viikon 13 (24–28.3.2014). Vaalitoimikunta lähettää joulukuussa nyt äänioikeutetuille varsinaisille jäsenille vaaliin paikallisesti orientoivan kirjeen. Huom. äänioikeutetuista ovat vielä tulevan tammikuun loppuun mennessä varsinaiseksi jäseneksi liittyneet. Jo nyt on hyvä aika miettiä ehdokkaita. Oletko se sinä vai joku toinen liiton varsinainen jäsen, jota kiinnostaa ryhtyä ehdokkaaksi liiton päättävimmän elimen vaaliin? ■



Dinoa uudistetaan lukijoiden ehdoilla

Liitot ovat jäsenkyselyissä tiedustelleet lukijoiden arvioita lehdestä.

Dtl:n jäsenkyselyssä vastaajat olivat tyytyväisimpiä lehden tiedonvälitykseen (73 %). Viihdettä lehti ei paljon kyselyn mukaan tarjoa, mutta toivottavasti lehden äärellä kuitenkin viihdytään. Lehden artikkelien ajankohtaisuutta kiitettiin, samoin ihmisistä kertovia artikkeleja pidettiin kiinnostavina (58 %).

KNT:n jäsenyytyväisyystutkimuksessa pyydettiin vastaajia arvioimaan Dino-lehteä kahdeksalla kysymyksellä asteikolla 1–6. Lehteä pidettiin helppolukuisena (4,51), ja se tarjoaa kiinnostavia artikkeleita ihmisistä (4,22) ja ajankohtaisista asioista (4,01).

Molempien liittojen jäsenpalauteessa nousi esille, että edunvalvonnasta kertovia artikkeleita ei pidetä kiinnostavimpina, vaikka lehteä muuten arvostettiin. Dino ei lukijoiden mielestä tue yhteenkuuluvuutta jäsenistön kesken, mutta liittojen toimitoissa ja hallinnossa lehtiyhteistyö on koettu merkittäväksi.

Rapsakkaa palautettakin tuli avoimissa vastauksissa. Dtl:n vastauksissa moni iloitsee siitä, että Dino on ollut suunta parempaan Cruxiin verrattuna. Osa piti lehteä ulkoasultaan mauttomana, vanhaa kulttuuria ylläpitävänä, pinnallisena ja vuorovaikutukseen sekä keskusteluun kannustamattomana. Osa piti lehteä raikkaana, iloisena ja ilmavana, osa sitten tekopirteänä, tylsänä ja värittömänä. Opiskelijat kertoivat lehden olevan värikyllämpiä Demi-lehden maailmasta ja täysin sopimatonta tekstiin.

Lehden ulkoasu jakoi mielipiteitä myös nuorisotyöntekijöiden kesken. Toisella laidalla olivat ne lukijat, joiden mielestä lehti on pirteä, kivan kokoinen ja näköinen. Toiset taas pitivät lehteä vanhanaikaisena, mummomaisena, jossa on tylsiä juttuja vanhoista ihmisistä.

KNT:n jäsenistö kiinnitti huomiota siihen, että lehdessä on liikaa diakoniapainotteisia juttuja. Pitäisi olla enemmän juttuja nuorisotyön ajankohtaisista

ilmiöistä, tavallisista ihmisistä ja enemmän tietoa hyvistä ideoista ja käytännöistä. Myös Dtl:n puolelta oli toiveita työkäytänteitä käsittelevistä artikkeleista.

Osa toivoi lehden ilmestyvän useammin.

Dino uudistuu ensi vuoden alusta. Olemme päättäneet uudistaa lehden väritystä ja artikkeleiden sijoittelua sekä tehdä lisää juttusarjoja. Lukijapalaute lehden sisällöstä on pääsääntöisesti myönteinen. Dino on liittojen jäsenlehti, jonka fokus on jäsenistön palvelussuhteen kysymyksissä, ammatillisissa asioissa sekä ajankohtaisissa teemoissa. Jäsenten arjen työ on erillään työn sisällöstä johtuen. Dinon jutuissa on pyritty tuomaan esille yhdistäviä asioita. Tarve ammattikohtaisille erityiskysymyksille nousee kyselyissä. Yhteistyö mahdollistaa lehden ilmestymisen sekä taloudellisesti että toimituksellisesti. ■

KUKA KIUSAA?

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN päivillä julkaistiin Diakoniabarometri 2013, joka tuo esille, miten monipuolista kirkkomme tekemä diakoniatyö on. Diakoniatyöllä on kyky kuulla ja nähdä sekä reagoida siihen, mitä yhteiskunnassa tapahtuu. Työtä tehdään ruohonjuuritasolla, josta nousevat viestit antavat suuntaa siihen, mihin työtä tulee painottaa. Näitä viestejämme kuuntelevat myös yhteiskunnan eri tahot. Useimmille kirkon jäsenille diakoniatyö on syy kuulua kirkkoon.

Surullista barometrissa oli tieto siitä, että kaksi kolmasosaa diakoniatyöntekijöistä kokee kiusaamista omalla työpaikallaan. Kiusaajana on joko työtoveri tai esimies. Työmme vuoksi joudumme usein kokemaan asiakkaan puolelta henkistä väkivaltaa sekä fyysisen väkivallan uhkaa. Mielestäni tämä on jo ihan riittävän raskasta tässä työssä.

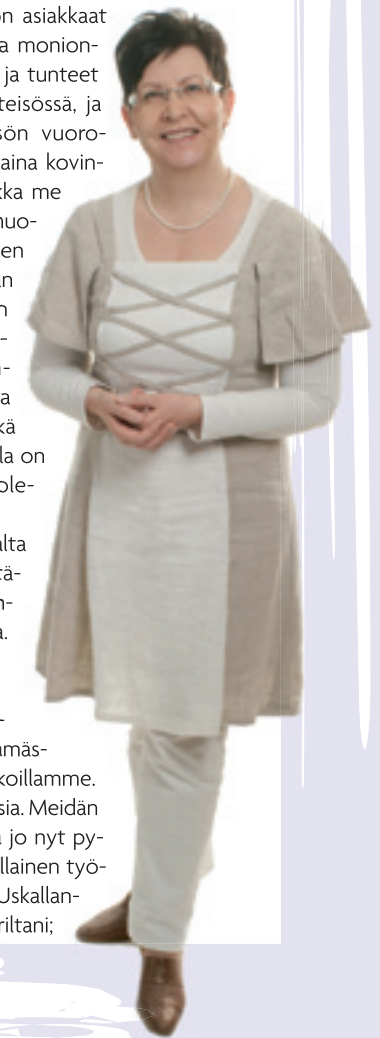
Mikä saa ihmisen toimimaan siten, että kiusaa omaa työtoveriaan tai alaistaan? Tämä on vakavasti otettava asia. Työsuojelulaki sanoo, että työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Työnantajan on siis kuunneltava ja ryhdyttävä selvityksiin, jos työyhteisössä joku kertoo tulevaisuuden häirityksiä.

Omasta kokemuksesta tiedän, että jos työyhteisössä tai työtiimissä ei ole selkeää johtajuutta eikä selkeitä toimenkuvia, ne vaikuttavat työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen huonontavasti. Jos johtajuutta ei ole selkeästi määritelty eikä johtaja ole selkeästi itselleen sitä ottanut, sen ottaa aina joku toinen. Jos toimenkuvat (vertaa tehtäväkuvaan, joka ei ole niin yksityiskohtainen) ovat vain suurpiirteisiä tai niitä ei ole edes tehty, on epäselvää, kuka vastaa mistäkin, ja tämä saattaa

aiheuttaa turhaa omien tonttien puolustelua tai perustehtävän ohittamista.

Lisäksi diakoniatyön asiakkaat ovat usein haastavia ja moni-ongelmaisia, joiden asiat ja tunteet liikkuvat myös työyhteisössä, ja vaikuttavat työyhteisön vuorovaikutukseen, eivätkä aina kovin kaan rakentavasti, vaikka me emme sitä aina edes huomaa. Näiden ongelmien selvittämisessä voidaan käyttää esimerkiksi niin yksilö- kuin ryhmätyönohjausta. Työnohjaajien tulee olla alan ammattilaisia eikä mielellään sellaisia, joilla on kytköksiä kyseessä olevaan työtiimiin.

Itse haluan olla omalta osaltani puuttumassa tähän kiusaamisasiaan yhdessä liittomme kanssa. Toivon, että saamme lisää keinoja siihen, että voimme olla pysäyttämässä ja vähentämässä kiusaamista työpaikoillamme. Tämä on koko kirkon asia. Meidän on jokaisen rohjettava jo nyt pysähtyä miettimään, millainen työtoveri minä itse olen. Uskallanko minä kysyä työtoveriltani; kiusaanko minä? ■



RAKASTA TYÖTÄSI

Tulevaisuuden työssä korostuu läsnäolon taito. Pelkkä henkinen pääoma ei enää riitä, vaan menestyjä satsaa myös ulkoiseen olemukseen. Työsuhdetta voi verrata jopa rakkaussuhteeseen.

Jos kuvaat itseäsi työntekijäksi, joka on myönteinen, dynaaminen ja ulospäin suuntautunut, se kuulostaa 90-luvulta. Tänä päivänä työelämän menestyjä on ennen kaikkea oma itsensä, joka osaa läsnä olemisen taidon. Hän hakee oppeja mindfulness-kursseilta, meditoi, joogaa ja juoksee maratoneja.

Ammattilainen osaa esiintyä luontevasti ja uiskenleee erilaisissa tilanteissa kuin kala vedessä. Koska hän on harjoittanut mielenhallintaa, mikään ei saa häntä tolaltaan. Hän pystyy ratkomaan ristiriitatilanteet maltillisesti ja rakentavasti.

Menestyjä on lukenut yhdysvaltalaisen psykologian tohtorin **Daniel Golemanin** teoksen Tunneäly työelämässä ja soveltaa sen oppeja käytäntöön. Tunneällyn viisi osa-aluetta ovat hänelle tuttuja: omien tunteiden tiedostaminen, omien tunteiden hallitseminen, motivaation löytäminen, muiden tunteiden havaitseminen ja ihmissuhteiden hoito. Kun harjoittelee näitä taitoja, itsetuntemus kasvaa.

Max Weberin protestanttisen työetiikan mukaan ammatti on ennen kaikkea kutsumus, ja työtä tehdään vaatimattomuuden ihanteita noudattaen, omaisuudella ei pidä pröystäillä. Weberin mukaan näiden ihanteiden varassa työntekijät ja kauppiat loivat perustan kapitalismille ja vaurastumiselle länsimaissa.

Filosofian tohtori, tutkija **Jaana Parviaisen** mielestä meditoivassa itsensä keskittyvässä työntekijässä on edelleenkin paljon samaa kuin Weberin luonnehtimassa askeettisesti elävässä ja tulosvastuullisessa yrittäjässä. Työelämässä menestyvät ne, jotka ovat rakentaneet työroolinsa ruumiillisesti luontevasti ja jotka osaavat olla läsnä. Parviainen kysyykin, onko protestanttinen työetiikka vaihtumassa buddhalaiseksi jälkikapitalistiseksi työetiikaksi länsimaissa.

Palkka ulkonäön mukaan

Aiemmin puhuttiin ammatillisesta roolista, jonka turvin työntekijä selviytyy työpäivästä. Rooli auttaa niin hyvässä kuin pahassakin kohtaamaan erilaisia tilanteita. Työrooli voi kuitenkin olla niin hitsautunut osaksi minäkuvaamme, ette emme erota sitä omaksi rooliksi. Kuitenkin käytämme töissä toisenlaista puhetyyliä kuin kotona, asentomme on toisentyypinen ja elemme harkittuja. Tällä tavoin vakuutamme muut työntekijät osaamisestamme ilman huomaamatta.

Työroolin rakentaminen on toisille helpompaa ja tietoisempaa kuin toisille. Eri aloilla on voimakkaita stereotyyppioita siitä, miltä pätevän työntekijän kuuluu näyttää.

Pelkkä henkinen pääoma ei enää riitä, vaan myös ulkoisen olemuksen on oltava uskottava, jotta pärjää yhä vaativammassa työelämässä. Vaikka fyysinen kunto tai olemus ei olisi työtehtävien kan-

nalta keskeistä, ulkonäkö vaikuttaa siihen, miten sinuun suhtaudutaan.

Tutkimuksissa on todettu, että pitkät miehet saavat parempaa palkkaa kuin lyhyemmät työtoverinsa. He myös pääsevät johtajiksi helpommin. Vastaavasti ylipainoiset naiset ovat heikommin palkkattuja kuin hoikat kanssasisarensa. Sitä ei tiedetä, ovatko pitkät miehet ja sutjakat naiset itsevarmempia ja vaikuttavat näin pätevämmiltä. Vai ajatteleeko työnantaja heidän osaavan paremmin työnsä, koska johtajuus on liitetty pitkiin ja hoikkiin?

Entä lyhyet miehet ja pullukat naiset? Tuntevatko he itsensä epävarmemmiksi ruumiillisista piirteistä johtuen, mikä haittaa heidän ura- ja palkkakehitystään, vai eikö työnantaja näe heidän osaamistaan ulkoisen olemuksen alta?

Tasa-arvopuheista huolimatta työntekijät eivät ole samalla viivalla, jos he poikkeavat ruumiillisesti normaalista. Jokaisella ammatilla on myös stereotyyppinen kuva, ja jos ei vastaa sitä, uskottavuus kärsii. Turpea naisjohtaja ei vastaa mielikuvaa liikuntakeskuksen vetäjästä, eikä möreä-ääninen kömpelö mies sovi ehkä myymään käsintehtyjä koruja.

Jos joku poikkeaa mielikuvasta, epäilläkö hänen ammatillista osaamistaan?

Etätöystä läsnätyö

Kielitoimiston sanakirjan mukaan näyttelijän voimakas läsnäolo tarkoittaa eläytymistä rooliin. Tarkoittaako läsnäolo eläytymistä rooliin myös muissa yhteyksissä? Käsite on monitulkintainen ja epämääräinen.



WORKBOD-TUTKIMUSPROJEKTI

- Tutkii työn tekemisen uutta ruumiillisuutta
- Monitieteinen tutkimushanke selvittää, miten eri alojen ammattilaiset ja johtajat rakentavat omaa kehoaan parantaakseen työmahdollisuuksiaan ja millaista kehollista tietoa ja kehollisia taitoja he kehittävät selvittääkseen tai menestyäkseen 2000-luvun suomalaisessa työelämässä.
- www.theworkingbody.fi



Persoonapeliin

Tietoliikennealalla muutos on ollut huimaa. Tuotteen ja palvelun raja on hämärtynyt. Enää ostajalle ei riitä, että hän hankkii upouuden älypuhelimien, vaan hän haluaa samassa paketissa myös palvelua. Tämä vaikuttaa väistämättä myös asiantuntijoihin. Heiltä vaaditaan uudenlaisia taitoja myydä asiakkaalle teknisen laitteen lisäksi myös palvelu.

Yhteiskuntatieteiden tohtori, tutkija **Anne Koski** on haastatellut yli kahtakymmentä entistä ja nykyistä Nokian IT-asiantuntijaa. Haastatteluisia paljastuu kiihkeä työtahti ja yrittäjämäinen sitoutuminen työhön. Vastauksissa sanotaan, että työssä ei menesty, jos ei laita itseään peliin ja heittäydy työhön 110-prosenttisesti. Persoonan varassa verkostoidutaan ja edustetaan. Ideat eivät etene, jos ei ole sosiaalinen ja ulospäin suuntautunut. Lisäksi pitää olla hyvät viestintä- ja esiintymistaidot ja olla oma itsensä. Työkulttuuri voi asettaa rajat sille, millaista persoonallisuutta saa tuoda esiin. Etenkin naisjohtajien on oltava ulkoiselta olemukseltaan sopivan rentoja ja huolittelemattomia, jotta he olisivat uskottavia mieskollegoidensa silmissä. Miesasiantuntija ei saa olla liian harkitseva ja rauhallinen, koska sellaista tyyliä ei arvosteta.

Työsuhteesta rakkaussuhde

Nokialaiset viihtyvät töissään välillä paremmin kuin kotona. Työsuhteesta on tullut merkittävämpi kuin parisuhteesta.

Ylen aamutv:n haastattelussa (6.11.2013) Alean työhönottaja **Marko Lumpio** vertaa työsuhte-

detta rakkaussuhteeseen. Palveluala on tunnettyötä. Siksi työhakemuksessakin pitää näkyä tieto, taito ja tunne. Entisiä suhteita ei ole sopivaa mollata.

Tunteet ovat tulleet voimakkaasti mukaan työelämään. Anne Koski kirjoittaa blogitekstissään, miten tietotekniikkayhtiö Applen edesmennyt toimitusjohtaja ja perustaja **Steve Jobs** vei rakkauden työssä äärimmilleen. Applen laitteiden piti herättää käyttäjissä rakkautta. Jos omassa elämässä tulee lunta tupaan, Applen laite on turvallinen peruskallio, johon voi aina luottaa. Se ei petä. Apple rekrytoi uusia työntekijöitäkin sen perusteella, rakastavatko he yrityksen tuotteita.

Jos työsuhteesta tulee rakkaussuhde, elo työkaavereiden kanssa on myrskyisää. Vastoinkäymiset otetaan henkilökohtaisina loukkauksina, eikä itku-kohtauksilta voi välttyä. Toisaalta organisaatioiden kehittämisessä on tärkeää, että parannusehdotuksia ja kritiikkiä saa esittää vapaasti. Voiko työnantajaa sitten rakastaa aidosti? Mitä jos tulee rypyy rakkauteen ja työnantaja osoittaa ovea? Minkälainen kohtaus siitä seuraa? ■

Lähteitä

- Työelämän tutkimuspäivät Tampereella 2013, esitysten abstraktit (<http://www15.uta.fi/tyoelamantutkimuspaivat/tyoryhmat.php?tryhma=13#13>)
- Alusta-verkkolehti: "Tärkeintä on olla oma itsensä": Läsnätyön performatiivisuus, Jaana Parviainen (<http://alusta.uta.fi/artikkelit/2012/11/01/tarkeinta-on-olla-oma-itsensa-lasnatyon-performatiivisuus.html>)
- Blogi: "Mutta minulta puuttuisi rakkaus"; Anne Koski (<http://theworkingbody.fi/category/blogi/>)

” Naisjohtajien on oltava ulkoiselta olemukseltaan sopivan rentoja ja huolittelemattomia.”

FT, YLIOPISTO-TUTKIJA JAANA PARVIAINEN

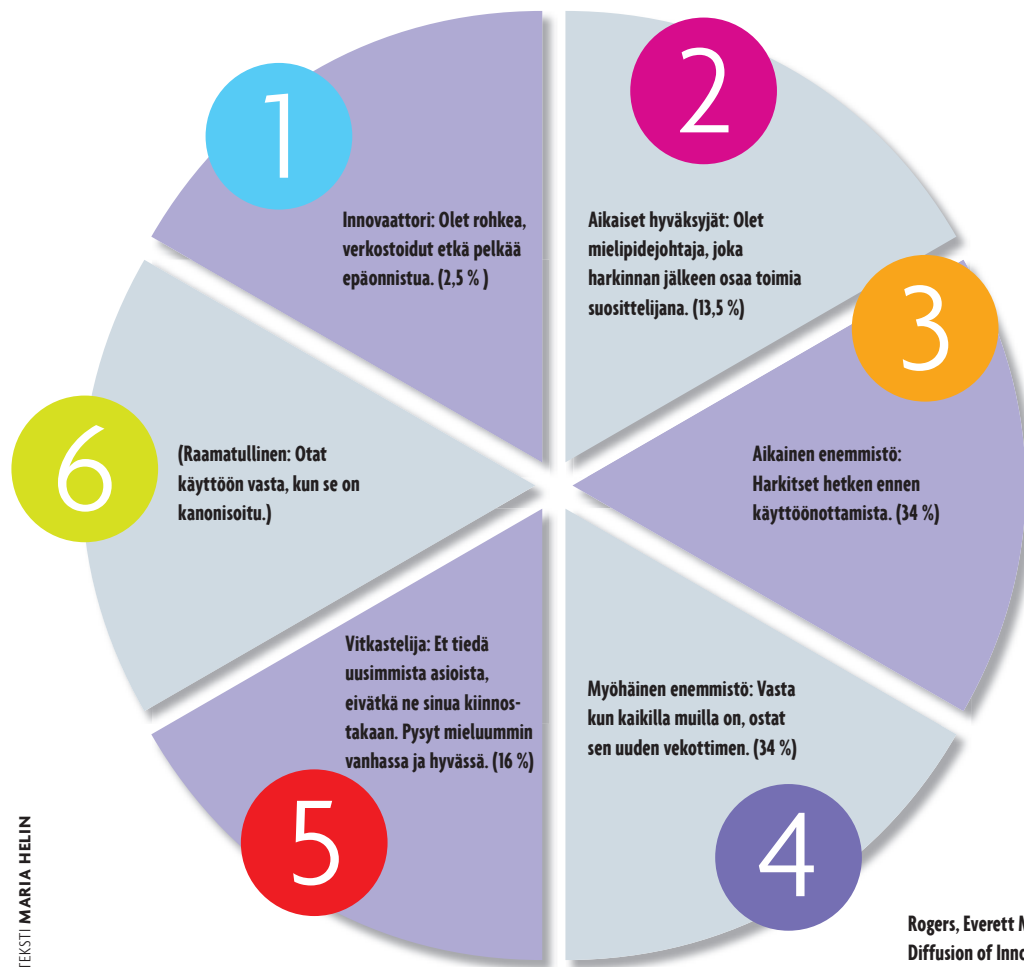
- Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
- Väitöskirja *Bodies Moving and Moved* (1988) käsitteli kehon fenomenologiaa nykytanssin näkökulmasta
- WORDBOD-tutkimusprojektin vetäjä

YT, YLIOPISTO-TUTKIJA ANNE KOSKI

- Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
- Koski väitteli vuonna 2005 mielikuvien ja kuvien hyödyntämisestä ulkopoliittisen vaikutusvallan hankkimisessa Suomen EU-jäsenyysneuvotteluissa otsikolla "Niinkö on jos siltä näyttää"
- Mukana WORKBOD-tutkimusprojektissa

Taas uusi idea tulee

Everett M. Rogers (2003) kehitti tyyppittelyn, miten jakaudumme tavassamme suhtautua innovaatioihin. Muutoksen myrskyssä tärkeintä on tuntea oma tyylinsä ja arvostaa omaa toimintatapaansa. Löydätkö itsesi?



Rogers, Everett M., 2003, Diffusion of Innovations.

ISOJA UUDISTUKSIA VALMISTELUSSA

TYÖLLISYYS- JA KASVUSOPIMUS saatiin odotettuun maaliin kahdeksan viikkoa kestäneiden alakohtaisten neuvottelujen päätteeksi 25. lokakuuta, kun sopimuksen piirissä olevat 93 prosenttia palkansaajista todettiin kattavaksi määräksi. Kirkon sopimuksen sisältöön voi tutustua toisaalla tässä lehdessä.

Keskitetyn palkkaratkaisun jälkeen jatketaan työeläkeuudistukseen liittyviä neuvotteluja työntekijöiden, työnantajien ja valtiohallituksen edustajien kesken. Monien arvioiden mukaan syksyn palkkaratkaisu paransi neuvotteluilmapiiriä.

Eläkeratkaisu on osa isoa asiakokonaisuutta, joiden tarkoituksena on suomalaisten työurien pidentäminen. Lokakuun lopussa julkaistu asian- tuntijaraportti toimii pohjana eläkeneuvotteluissa. Aikaa niille on ensi vuoden syksyyn.

Kirkkohallituksen tiiviissä valmistelussa ovat ensi vuoden kirkolliskokoukselle Seurakuntayhtymä 2015 ja Uusi diakonin virka. Edellistä on valmisteltu vasta jonkin aikaa jälkimmäiseen verrattuna, sen juuret kun löytyvät 1970-luvulta. Tällä komiteoissa, työryhmissä, kirkkohallituksessa, piispain- ja kirkolliskokouksissa pyöriineellä keski-ikäistyneellä ”rakkaalla lapsella” on ehtinyt olla jo monta nimeä, tunnetuin ehkä diakonaatti. Aiemmille yrityksille on ollut ominaista ainakin teologisten perusteiden vaihtelevuus ja haluttomuus ratkaista viran hallinnolliset oikeudet.

Hankkeilla ei näyttäisi olevan juuri tekemistä toistensa kanssa, mutta onpa hyvinkin. Molemmilla uudistuksilla pyritään turvaamaan kirkon toiminta koko maassa muuttuvan toimintaympäristön ja niukenevan talouden paineissa. Avointa keskustelua siitä, mitkä tehtävät ovat edelleen säilyt-

täviä kirkon ydintehtäviä ja millaisilla koulutuksilla niitä tehdään, pitäisi käydä enemmän ja laajemmin.

Kun palkattu henkilöstö nähdään kylmästi seurakunnan talouspulmi- en kulueränä, ratkaisuksi näyttää nousevan vapaaehtoistyö. Asia vohotaan toisinaan myös osallistumis- mahdollisuuksien tarjoamiseksi seurakuntalaisille.

Palkollisten laajenevat tehtäväkuvat on toinen esille nostettu tapa hoitaa tilannetta. Työaloista parhaiten tuntemassani diakoniassa alan ammattilaisten osaamis- ja tehtäväalue on jo nyt kiistattoman laaja. Jos tavoitellaan ylileveitä tehtäväkuvia, hukataan ammatillista ydinosaamista, ja tätä edellyttävät työt ovat vaarassa jäädä tekemättä.

Kirkolliskokouksen istunnot ovat eduskunnan tapaan avoimia yleisölle. Touko- ja marraskuussa Turun kristillisellä opistolla kokoontuva kirkolliskokous on tutustumisen arvoinen paikka. Suosittelen siellä käymistä vaikkapa kerran virkauran aikana. Siellä näkee ja aistii, miten kirkon ylin päätöselin toimii. Yleisölehterillä ja käytävillä saatat yllätyä! ■



SAAKO NUORI OIKEUTTA, IKÄÄNTYNYT KOHTUUTTA?

Kysyimme ammattikorkeakouluopiskelijoiden edustajalta ja Akavan johtajalta, miten työuria kuuluisi heidän mielestään pidentää.

Puheenjohtaja **Mikko Valtonen**, Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liiton – SAMOK, *onko työuria pidentettävä?*
– Työurien pidentäminen on hyvä tavoite, ja sitä on järkevää tavoitella tässä taloudellisessa tilanteessa. On kuitenkin muistettava, että työuria ei pidä pidentää vain yhdestä kohtaa, vaan on tarkasteltava laajasti koko työuraa.

► Mistä työurien pidentäminen kiikastaa eniten?

– Tällä hetkellä tuntuu, että keskustelu työurien pidentämisestä on jämähtänyt vain työurien alkupäähän ja erityisesti nuoriin sekä opiskelijoihin. Työmarkkinajärjestöt eivät ole päässeet sopuun tässä vaikeassa asiassa ja nyt ratkaisuja tunnutaan hakevan ihan väärästä paikasta.

► Kuinka nuoret saataisiin nykyistä nopeammin töihin?

– Itse en pidä opiskeluaikoja Suomessa merkittävästi liian pitkinä. Suurempi ongelma on ikä, jolloin siirrytään työelämään. Nuorten siirtymistä toiselta asteelta korkea-asteelle olisikin syytä nopeuttaa ja sujuvoittaa. Siirtyminen kestää nykyään 2–3 vuotta. Lisäksi on varmistettava opiskelijoiden toimeentulo opiskeluiden aikana, jotta he voivat keskittyä täysillä opintoihinsa.

► Miten yli 30-vuotiaiden työuria voitaisiin pidentää parhaiten?

– Esimerkiksi vuonna 2012 työmarkkinajärjestöjen hyväksymä työurasopimus sisältää paljon keinoja nimenomaan tämän ryhmän aseman kehittämiseksi, kunhan ne vain otettaisiin käyttöön. Tärkeintä on auttaa ihmisiä jaksamaan työssään ja havaita ongelmat ennalta, jotta he eivät tipu jo nuorena pois työelämästä.

► Kohdellaanko nuoria ja ikääntyviä työelämässä tasavertaisesti muiden kanssa?

– Nähdäkseni mitään suurta eriarvoista kohtelua ei ole, mutta varmasti poikkeuksiakin löytyy. Suurin ongelma on mielestäni työhönottotilanteessa. Usein nuoria ei palkata työkokemuksen puutteen takia ja ikääntyviä taas jäljellä olevan lyhyen työuran takia.

► Voitaisiko nuorten työllistymistä edistää palkka-alella?

– Teoriassa ehkä voisikin, mutta en pidä tätä millään tapaa järkevänä. Jos nuori halutaan oikeasti sitouttaa töihin, hänelle tulee maksaa kunnan palkkaa. Työhönottotilanteessa palkkatason ei pitäisi olla työnantajalle merkittävin asia. En myöskään usko, että tällaisella palkka-alella luotai-

siin lisää työpaikkoja. Lisäksi palkka-ale vaikuttaisi merkittävästi nuorten toimeentuloon ja voisi ajaa heidät vaikeaan asemaan.

Akavan johtaja **Pekka Piispanen** kysyy: *Millainen työpaikka on paras kaikenikäisille työntekijöille? Miten eri-ikäisiä johdetaan?*

– Sellainen, jossa huomioidaan työntekijöiden toiveet ja kohdellaan jokaista yksilönä ottaen heidän erityispiirteensä huomioon. Sellainen, jossa työhyvinvointiin panostetaan ja työssäjaksamiseen käytetään riittävästi resursseja. Jokaisen työn tulee olla motivoivaa ja työntekijällä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöihin.

Johtaja **Pekka Piispanen** Akava, *onko työuria pidentettävä?*

– Työuria on pidentettävä, koska tarvitsemme lisää verotettavaa työtä yhteiskuntamme ikääntymiskehityksen vuoksi. Pidemmällä työurilla varmistetaan myös paremmat eläkkeet. Työuria pitää pidentää alusta, keskeltä ja lopusta.

► Mistä työurien pidentäminen kiikastaa eniten?

– Työurien pidentämiseksi pitää löytää parempi tahtotila yhteiskunnan kaikilta toimijoilta. Nuorille pitää olla tarjolla enemmän työmahdollisuuksia. Työuran keskivaiheilla perhe- ja työelämän yhteensovittaminen on tärkeää. Ikääntyneiden työpanosta tulee arvostaa, jolloin heidän osaamisensa saadaan paremmin käyttöön. Yhteiskunnassamme tarvitaan myös rakenteellisia uudistuksia, jotta työurat pidentyisivät.

► Kuinka nuoret saataisiin nykyistä nopeammin töihin?

– Nuorten työllisyystilanne on tällä hetkellä vaikea. Opiskeleminen ja tutkinnon suorittaminen parantavat selvästi työllistymismahdollisuuksia. Opintojen keskimääräistä suorittamisaikaa on lyhennettävä, mikä edellyttää muun muassa opintojen ohjauksen ja suoritustapojen kehittämistä. Myös opintotuen pitää kannustaa nykyistä nopeampaan valmistumiseen.

► Miten yli 30-vuotiaiden työuria voitaisiin pidentää parhaiten?

– Erityisesti työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista on parannettava. Akava on esittänyt perhe- ja vapaaajanjärjestelmän uudistamista kokonaisuudessaan ja vanhempainvapaaajanjärjestelmän uudistamista niin, että sekä äidille että isälle olisi korvamerkitty oma kuuden kuukauden vapaa yhteisen kuuden kuukauden lisäksi. Myös vanhempainvapailta palaavien työsuhdeturvaa on parannettava nykyisestään. Lisäksi työpaikoille tarvitaan sellaista ikäjohtamista, joka ottaa huomioon kaikenikäisten tarpeet ja tilanteet.

► Kohdellaanko nuoria ja ikääntyviä työelämässä tasavertaisesti muiden kanssa?

– Nuorten asemaa työelämässä pitää parantaa, mutta se ei saa tapahtua vanhempien työntekijöiden kustannuksella. Määräraikaisuuden käyttöä tulisi mahdollisuuksien mukaan vähentää, ellei sille ole luontevia ja asianmukaisia perusteita.

► Voitaisiko nuorten työllistymistä edistää palkka-alella? Entä edistäisikö palkkojen leikkaaminen ikääntyvien työllisyyttä?

– Akava haluaa edistää sukupolvien välistä oikeudenmukaisuutta kaikissa työmarkkinakysymyksissä. Kenenkään työehtoja ei pidä polkea, koska se luo työmarkkinoille eriarvoisuutta.

► Pidätkö työssäkäyntiä opintojen ohella hyvänä vai huonona asiana ja miksi?

– Hyvänä. Opintojen aikana saatu työkokemus edistää työllistymistä koulutusta vastaavaan työhön valmistumisen jälkeen. Opiskeluaikaisten työtulorajojen tulisi olla huomattavasti nykyistä korkeammat. Koulutus ja työelämä on limitettävä opetussuunnitelmissa ja opintojen suorittamisvoissa paremmin yhteen. Tällöin työ tukee osaamistavoitteita ja opiskelu tukee työtä. Jokaiseen tutkintoon tulee kuulua työnhakua, urasuunnittelua ja työelämä tietoutta. ■

Kirjoittaja on Akavan tiedottaja.

KIRKON SOPIMUSRATKAISU PÄHKINÄNKUORESSA

Kirkon virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa saavutettiin työllisyys- ja kasvusopimuksen mukainen neuvottelutulos 22.10.2013, ensimmäisen julkissektorin sopimuksista. JUKOn kirkon neuvottelukunta hyväksyi neuvottelutuloksen 24.10. pitämässään kokouksessa, ja JUKOn hallitus vahvisti sen 25.10.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen voimaantulon edellytyksenä oli, että työmarkkinakeskusjärjestöjen työllisyys- ja kasvusopimukselle saadaan riittävä kattavuus. Työmarkkinakeskusjärjestöt totesivat 25.10. kattavuuden riittäväksi ja allekirjoittivat työllisyys- ja kasvusopimuksen, jonka myötä myös työllisyys- ja kasvusopimukseen sisältyvät työelämän kehittämiseen (muun muassa työeläkeuudistus ja työttömyysturva) liittyvät asiat alkavat edetä.

Sopimuskausi ja palkantarkistukset

Kirkon virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.4.2014–31.1.2017. So-

pimuskausi on jaettu kahteen jaksoon. Sopimuskauden ensimmäisen jakson, 1.4.2014–31.1.2016, aikana on kaksi palkankorotusajankohtaa.

”**1.8.2014 korotetaan kuukausipalkkaisten peruspalkkoja 20 eurolla.**”

1.8.2014 korotetaan kuukausipalkkaisten peruspalkkoja 20 eurolla. Samalla korotetaan myös yleisen palkkausjärjestelmän vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja. Korotus heijastuu luonnollisesti vuosisidonnaiseen palkanosaan ja myös muihin lisiin, lisäpalkkioihin ja palkanosiin, jotka lasketaan prosentuaalisesti peruspalkasta.

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän euromääräinen harkinnanvarainen palkanosa HAVA ei kuitenkaan korotu, kuten eivät muutaakaan euromääräiset lisät. Osa-aikatyössä 20 euron korotus on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikatyötä tekevän työaika on täyttä työaika alempi.

1.8.2015 peruspalkkoja ja samalla myös vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja on tarkoitus korottaa 0,4 prosentilla. Sellaista euromääräistä lisää, lisäpalkkiota ja palkanlisää, joka ei määräydy suhteessa peruspalkkaan korotetaan myös vastaavasti. (Sopimusratkaisu sisältää kirjauksen, jonka mukaan 1.8.2014 palkankorotuksen suuruuteen voivat vaikuttaa kustannukset, joita aiheutuu mahdollisista tekstimuutoksista. Tällaisia kustannuksia aiheuttavia tekstimuutoksia ei kuitenkaan ole odotettavissa ja korotuksen suuruus oletettavasti pysyy 0,4 prosentissa.)

Korotetut palkat tulevat takautuvasti maksuun viimeistään kahden kuukauden kuluessa korotuksen voimaantulosta. Suurissa seu-

rakunnissa/seurakuntayhtymissä ja Kipan järjestelmään siirtyvillä, joissa laskentateknisistä syistä johtuen ei saada korotettuja palkkoja kahden kuukauden kuluessa, maksetaan ensimmäiset korotetut palkat kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa.

Sopimuskauden toinen jakso on 1.2.2016–31.1.2017. Mikäli työmarkkinakeskusjärjestöt eivät pääse sopimukseen korotuksista 15.6.2015 mennessä, Kirkon työmarkkinailtos ja pääsopijajärjestöt neuvottelevat toisen sopimusjakson palkankorotuksista viimeistään 29.9.2015 mennessä. Jos neuvotteluissa ei päästä sopimukseen, Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus voidaan irtisanoa päättyneeseen 31.1.2016 lukien.

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmää uudistetaan kokeilulla

Sopimusratkaisu sisältää myös ylimmän johdon palkkausjärjestelmän uudistamiseksi käynnistetävän kokeilun, joka alkaa 1.8.2014 ja kestää 31.1.2017 saakka. Palkkaus-

järjestelmän kokeilu koskee kaikkia seurakuntia/seurakuntayhtymiä.

Seurakuntien/seurakuntayhtymien työnantajavelvollisuudet laajenevat koskemaan myös kirkkoherran ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijan palkan määrittämistä ja sen tarkistamista.

”**Toisen sopimuskauden 1.2.2016–31.1.2017 palkankorotuksista neuvotellaan 29.9.2015 mennessä.**”

Kirkkoherran ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijan osalta sovelletaan kokeilun ajan uusia, vain ylintä johtoa koskevia palkkausmääräyksiä. Talous- ja henkilöstöhallinnon niin sanotuis-

”**Jos työntekijä sairastuu lomansa aikana, hänellä on oikeus siirtää lomaa ilman karenssipäiviä.**”

sa kakkosviroissa aletaan soveltaa kirkon yleisen palkkausjärjestelmän määräyksiä.

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmään sisältyvät vastaavat korotukset kuin yleisessä palkkausjärjestelmässä (20 euroa 1.8.2014 ja 0,4 % 1.8.2015).

Vuosilomakarenssi poistuu

Vuosilomalain muutoksesta johtuen Kirkon virka ja työehtosopimuksenkin vuosilomamääräyksiin tehdään muutoksia. Niin sanottu vuosilomakarenssin poistuminen ja työaikamuutoksista johtuva lomapalkan laskentasäännöksen muuttuminen huomioidaan virka- ja työehtosopimuksessa.

Viranhaltijalla ja työntekijällä on 1.4.2014 alkaen oikeus siirtää sekä vuosilomalain mukaista että tätä pidempää virka- ja työehtosopimukseen perustuvaa vuosilomaa työkyvyttömyydestä johtuen. Jos työntekijä sairastuu lomansa aikana, hänellä on oikeus siirtää lomaa ilman karenssipäiviä (aikaisemmin voimassa oleva seitsemän päivän karenssi poistuu).

” **Lomarahan vaihtaminen vapaaksi perustuu aina työnantajan ja viranhaltijan väliseen vapaaehtoiseen sopimukseen.**”

Lomaa voidaan myös siirtää, jos työkyvyttömyys on tiedossa ennen loman alkua. Näissä tilanteissa viranhaltijan/työntekijän on aina esitettävä lääkärintodistus ja nimenomaisesti pyydettyä vuosiloman siirtoa.

Mikäli viranhaltijan/työntekijän työaika ja siihen liittyen myös palkkaus muuttuvat lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana (viranhaltija/työntekijä siirtyy koko-aikatyöstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin), vuosilomapalkka lasketaan tuona lomanmääräytymisvuonna käytettyjen palkkausprosenttien keskiarvon perusteella (niin sanottu keskimääräinen palkkausprosentti).

Jos muutokset tapahtuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määrättyyn kuukausipalkan mukaan.

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Lomarahavapaa otetaan Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen sopimusmääräykseksi 1.4.2014

alkaen. Lomarahan vaihtaminen vapaaksi perustuu aina työnantajan ja viranhaltijan väliseen vapaaehtoiseen sopimukseen. Mikäli asiassa esiintyy työnantajan (tai työyhteisön) taholta tulevaa painostusta, ole välittömästi yhteydessä luottamusmieheesi, tai omaan liittoosi, jos seurakunnassasi ei ole luottamusmiestä.

Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi on sovittava lomarahan maksuvuonna 30.4. mennessä. Koska lomarahavapaata koskeva sopimusmääräys tulee voimaan vasta huhtikuun 2014 alussa, ei lomarahan vapaaksi vaihdosta sopiminen ole ennen 1.4.2014 myöskään mahdollista.

Jokainen lomarahavapaapäivä vähentää lomarahaa kuukausipalkkaisuella 4,76 prosenttia kuukausipalkasta. Lomarahavapaapäivien määrään ja niiden myötä pieneneviin ansioihin vaikuttavat viranhaltijan/työntekijän palkan suuruus, lomanmääräytymiskuukausien määrä ja häneen sovellettava lomarahaprocentti. Näin ollen lomarahavapaiden määrä on aina laskettava viranhaltija-/työntekijäkohtaisesti.

Lomarahavapaa on annettava lomarahan maksuvuoden tai viimeistään seuraavan kalenterivuoden aikana. Mikäli lomarahavapaa siirtyy esimerkiksi sairauden takia eikä sitä ehditä edellä mainittuna aikana käyttämään, palautuu

ESIMERKKI

Kuukausipalkkaisen henkilön varsinainen palkka on 2 500 €/kk. Jos lomanmääräytymiskuukausia on 12, 4 % lomarahan mukainen lomaraha on 1 200 €, 5 %:n mukainen lomaraha on 1 500 € ja 6 %:n mukainen lomaraha on 1 800 €. Vähennys jokaista lomarahapäivää kohti saadaan kertomalla palkka luvulla 4,76 % eli tässä tapauksessa 119 € (2 500 x 4,76 %). Jos henkilön lomarahaprocentti esimerkkitapauksessa on 5, hänen kanssaan voidaan vaihtaa enintään 13 lomarahapäivää (1 500 : 119 = 12,61) lomarahavapaata. Jos esimerkkitapauksen henkilö vaihtaa lomarahavapaata 1 viikon (ma-pe), maksettavaa lomarahaa jää 905 € (1 500 - (119 x 5)).

etuus maksettavaksi lomarahana. Lomarahavapaaan käyttämisestä lomarahan maksuvuotta seuraavan kalenterivuoden jälkeen ei voida työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä sopia.

Lomarahavapaat ja säästötalkoot

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO suosittaa lomarahavapaiden sijaan lomautusten käyttöä tilanteissa, joissa joudutaan hakemaan säästöjä seurakunnan talouden tasapainottamiseksi. Lomautus on viranhaltijalle/työntekijälle usein taloudellisesti parempi vaihtoehto kuin lomarahojen vaihtaminen vapaaksi.

Tällä hetkellä viranhaltija/työntekijä voi saada työttömyyspäivärahaa sen jälkeen, kun hän on ollut lomautettuna yhteensä 7 päivää. Työllisyys- ja kasvusopimuksen myötä työttömyyspäivärahan omavastuu-aika on ensi vuoden alusta lukien lyhenemässä seitsemästä päivästä viiteen päivään. Koska lomarahan vaihtaminen vapaaksi tarkoittaa käytännössä palkanalennuksia, on kunkin viran-

haltijan/työntekijän otettava huomioon, että mikäli hän seuraavana vuonna joutuu työttömäksi, on myös hänen työttömyysturvansa jonkin verran pienempi.

Lomautus myös korostaa työnantajan vastuuta siitä, että seurakunnan toiminta ja seurakuntalaiset kärsivät, kun entistä vähemmän väkeä on töissä. Lomautustilanteissa on kuitenkin ehdottomasti noudatettava kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaista yhteistoimintamenettelyä. Yksittäisen viranhaltijan/työntekijän ei koskaan pidä mennä oma-aloitteisesti sopimaan lomautuksestaan, koska näissä tilanteissa oikeus lomautuksen aikaiseen työttömyysturvaan voidaan evätä.

Lisätietoja lomautuksen aikaisesta työttömyysturvasta ja ansiopäivästä saat työttömyyskassastasi.

Työryhmä pohtimaan leirityökymsyksiä

Työllisyys- ja kasvusopimuksen tiukka kustannusraami ei mahdollistanut läheskään kaikkien tavoiteltujen sopimusmuutosten ete-

” **Lomautus on usein taloudellisesti parempi vaihtoehto kuin lomarahojen vaihtaminen vapaaksi.**”

nemistä. Tulevalle sopimuskaudelle sovittiin kuitenkin useita työryhmiä, joissa asioiden edistämistä jatketaan. Yhtenä keskeisenä työryhmänä voidaan pitää ryhmää, jonka tehtävänä on selvittää leirityön vaativuutta ja siitä suoritettavien korvausten kehittämistä.

Työryhmätyön avulla on tarkoitus entistä enemmän panostaa myös muun muassa kirkon sektorin työelämän laadun kehittämiseen. ■

Kirjoittaja on JUKOn kirkon sektorin neuvottelija.

ahaa

Miten LAVA edistyy seurakunnissa?

Millainen on seurakunta, jossa päätösten vaikutus nuoriin huomioidaan? Jossa lapset ja nuoret saavat vaikuttaa siihen, mitä tapahtuu?

Seurakunnissa kyselemme, miten LAVA (lapsivaikutuksen arviointi) pitäisi ottaa huomioon alle 18-vuotiaiden toiminnassa, ei vain alle kouluikäisten. Vai kysymmekö? Vain muutamassa seurakunnassa tehtävään on valittu tai siihen on halunnut nuorisotyöntekijä.

Pielavedellä tehtiin lapsivaikutuksen arviointia tänä syysänä, kun yhtymän leirikeskusten tulevaisuutta pohdittiin, kertoo nuorisotyönohjaaja **Jaana Kiukkonen**.

– Teimme nettikyselyn kesän leireille osallistuneille rippikoululaisille, lastenleiriläisille, isokoulutettaville ja päiväkerhon leiripäivään osallistuneille. Kyselystä tiedotettiin seurakunnan Facebook-sivuilla. Kyselyyn vastasi 22 nuorta, 4–18-vuotiaita.

Vastaajat saivat kertoa toiveensa leirikeskuksesta. Alle kouluikäisen unelmien leiripaikassa pitäisi olla keinoja, hiekkalaatikoita, trampoliini, uimaranta, pelikenttä ja sisällä lasten keittiö sekä sohvia. Useat

kouluikäiset pitivät omaa leirikeskusta unelmien leiripaikkana. Joku nuori toivoi leirikeskukseen olevan todella moderni, siisti ja täynnä aktiviteetteja.

– Me lapsiasiahenkilöt pohdimme vaikutuksia käyttäjiin, mikäli toiminta siirtyy yhtymän toiseen leirikeskukseen. Arvioimme välimatkan vaikutusta osallistumiseen, muutoksia leirien ajankohtiin ja sitä, paranevatko olosuhteet merkittävästi. Pohdinnat kirjattiin sivun pituiseen lomakkeeseen ja liitteeksi laitettiin kooste nettikyselystä.

Ylä-Savon seurakuntayhtymän leirikeskustyöryhmä sai näin Pielaveden seurakunnan lapsivaikutuksen arvioinnin ja -näkökulman työnsä tueksi.

– Lapset ja nuoret saivat äänensä kuuluviin heitä koskevassa päätöksenteossa. Ehkäpä osallisuuden tunnekin lisääntyi. Seurakuntayhtymän arviointiryhmä työstää edelleen esitystään. Odotamme päätöstä.

LAVAan kuuluu myös osallistujien mahdollisuus vaikuttaa toiminnan sisältöihin ja tiloihin.

Rippikoulussa olemme onnistuneet. Saksan kirkon piispa **Jochen Bohl** oli vaikuttanut suomalaisesta rippikoulusta. Hän kirjoitti syksyllä 2013 näin: ”Vierailu Suomessa antoi idea- ja motivaatioryöpyä. Vapaaehtoiset (isokset) tekevät leirillä suuren osan käytännön tehtävistä. He ovat sillanrakentajia, ilmapiirin luoja, ohjaavat pienryhmiä, pitävät hartauksia ja iltohjelmia.

Erityisesti meitä miellytti se, että edellisen vuoden rippikoululaiset olivat kantamassa vastuuta seuraavana vuonna.” (suomenos **Minnamari Helaseppä**).

Tuemme vai estämmekö lasten ja nuorten intoa suunnitella, kehittää ja toteuttaa toimintaa kerhoissa, leireillä ja nuorisotyössä?

Kirkolliskokous siirsi toukuussa 2013 Lapsivaikutusten arvioinnin ja lasten (alle 18-vuotiaat) kuulemisen ja niitä koskevien säännösten lisäämisen kirkkolain 25. lukuun uudelleen valmisteltavaksi. ■

opiskelija

JAANA LAITALA
jaana.laitala@gmail.com



Rakkautta ensi silmäyksellä

OLEN PIEKSÄMÄEN YKSIKÖSSÄ diakoniatyötä opiskeleva nainen, jolle tarjoutui mahdollisuus päästä tekemään käytännön diakoniatyötä, lähetystyötä ja monenlaista muuta seurakuntaan liittyvää työtä Kroatiaa kolmeksi kuukaudeksi. Pääsin näkemään, kokemaan ja tekemään monenlaisia asioita.

Kutinan seurakunnassa tehtävä diakoniatyö oli monimuotoista. Oikeastaan suurin osa toiminnasta pohjasi jollain lailla diakoniatyöhön. Sain olla mukana lukuisilla kotikäynneillä, sekä ohjaajani kanssa että yksin. Kotikäynnit olivat paikasta riippuen kovin erilaisia, toisinaan veimme ruoka-apua, toisinaan keskusteluapua. Joskus molempia.

Esimerkiksi viimeisellä kotikäynnilläni kävin tapaamassa sodassa mielenterveytensä menettänyttä miestä, jolle vein molempia. Fiksu ja älykäs mies, mutta elää yhä sota-aikaa. Pienikin tietynlainen raskaus voi saada hänet täysin pois tolaltaan. Mies tarvitsee vahvoja mielenterveys- ja unilääkkeitä päivittäin, mutta ”pystyy” elämään yksin kotonaan.

SEURAKUNNAN TYÖ POHJASI vahvasti diakoniatyöhön. Kotikäyntien ja erilaisten avustusten lisäksi järjestettiin lapsille tapahtumia, joissa lapset saivat välipalaa, raamattupiirissä oli tarjolla aamupalaa ja saipa olla mukana kokoamassa parille vähävaraiselle perheelle äitiyspakkaustakin. Koen, että siellä

tehtävä diakoniatyö oli kokonaisvaltaista, ihmiset ja heidän tilanteensa huomioonottavaa, lämmintä ja välittävää.

KAIKEN KAIKKIAAN SAIN viettää unohtumattoman kesän kroatialaisten parissa. Parasta antia matkallani olivat lämpimät, hyväksyvät ihmiset.

Ihmiset, jotka olivat ja antoivat olla lähellä jokapäiväisessä elämässä. Otsikkoni, rakkautta ensi silmäyksellä, viittaakin ihmiseen, johon sain tutustua raamattupiirissämme. Siellä käsittelemämme nosti monenlaisia ajatuksia pintaan, mutten osannut tuoda niitä esiin.

Hämmästykseni eräs nainen aukaisi suunsa ja sanasta sanaan puhui ääneen ajatukseni.

Sama toistui kolme kertaa. Tunsin hyvin vahvaa yhteyttä hänen kanssaan. Jälkeenpäin keskustellessamme hän kertoi kokeneensa samoin. Välillemme muodostui kesän aikana vahva side – hän oli minulle kuin äiti – rakas ihminen.

Tiedän, että minulla on toinen koti siellä. Mitä sana koti oikeastaan merkitsee? Mielestäni se on sydämen olotila. Voidaanhan sanoa, että kotisi on siellä, missä sydämesi on.

Haluan sydämeistäni kiittää tästä kesästä kaikkia niitä, jotka mahdollistivat harjoittelumatkani! Eri-työskentelyn haluan antaa Diakoniatyöntekijöiden Liitolle sekä omalle kotiseurakunnalleni antamastanne tuesta matkaani varten. ■

” Kutinan seurakunnassa tehtävä diakoniatyö oli monimuotoista.”

Toimivat tekstit: kuvat ja luvat

Kirjoitussarjan neljännessä ja viimeisessä osassa pureudutaan kuvaamiseen. Missä saa kuvata vapaasti ja milloin pitää pyytää lupa?

Kuva pysäyttää ja kertoo enemmän kuin tuhat sanaa. Jos lehdessä tai kirjassa aukeamalla on kuva, silmät hakeutuvat ensiksi siihen, vasta sitten luetaan teksti. Kuvalla on väliä. Harrastelijakin onnistuu ottamaan toimivia kuvia, kun paneutuu hiukan visuaalisuuteen ja kameran toimintoihin. Huolellisesti otettu ja harkitusti sijoitettu valokuva on tärkeä elementti niin painetussa julkaisussa kuin netissäkin.

Kuvalla on valtavasti voimaa. Se vetoaa tunteisiin ja kertoo tarinaa. Harkittu yksityiskohtainen kuva jostain tapahtumasta on huomattavasti mieleenpainuvampi kuin hämähä ryhmäkuvana. Perheleiriltä voi napata kuvan täsmällisessä järjestyksessä olevista kenkäpareista sen sijaan, että leiriläiset istutetaan sohvalle ryhmäkuvana. Tai liikuntakerholaisista voi valita yhden liikkujan lähikuvaan ja unohtaa suttuisen jumppasaliotoksen.

Kuvaa ei tarvitse aina ottaa samalta tuolin päälle tai mennä maahan kuvaamaan.

► Hyvä kuva?

Hyvän kuvan määritelmä on hankala. Sanotaan, että kuva vetoaa

suoraan tunteisiin. Tekstiä sen sijaan ajatellaan. Vastaaan tuleva kuva herättää mielipiteitä suuntaan tai toiseen. Jos kuva ei saa aikaan minkäänlaista tunnereaktiota, se ei ole merkittävä. Mutta sellaisillakin kuvilla on aikansa ja paikkansa. Hyvän kuvan pitää olla teknisesti moitteeton mutta siinä pitää olla myös jokin juju.

Yleisin virhe on se, että yhteen kuvaan yritetään saada mahtumaan mahdollisimman monta ihmistä ja tausta myös. Kuvaajan tehtävänä on päättää, mitä hän haluaa näyttää ja rajata kohde. Lopputulos puhuttelee katsojaa.

Harva tavallisista pulliaisista rakastaa kuvattavana olemista. Siksi kuvaajan pitää tutustua kuvattavaan ja antaa tälle aikaa tottua kameran. Kannattaa mennä kuvattavan ehdoilla ja katsoa, mihin kaikkeen tämä taipuu. Yksittäisiä henkilökuvia on lehdissä ja julkaisuissa todella paljon, siksi on hyvä miettiä jotain perinteisestä poikkeavaa tapaa kuvata. Työpisteellä otettu kuva on tavattoman tylsä. Ihmisen voi viedä ulos, hänet voi asettaa seisomaan kauniin seinämaalauksen eteen tai häntä voi pyytää istumaan värikäälle sohvalle.

Julkaisuissa on paljon täytekuvia, joiden käyttäminen on perusteltua, mutta jotka eivät ole merkityksellisiä. Retkeläisistä on otettu yhteiskuva hiihtorinteessä, riparilaiset laulavat iltanuotion ääressä, kokouksessa ihmiset istuvat vakavina paikoillaan. Tällaisiakin kuvia tarvitaan, koska lukijat haluavat tietää, keitä on ollut tapahtumassa mukana, ja etsivät kuvasta tuttuja kasvoja.

Lehdissä törmätään usein juttuaiheisiin, joita on vaikea kuvittaa. Silloin päädytään helppoon ratkaisuun. Parisuhdeväkivaltaa kuvitetaan leluilla, jotka ovat sokin sokin loman yhteydessä on osallistujia kuvattu takaapäin.

Myös kuvapankkeja käytetään yleisesti. Niistä saa edullisesti aiheeseen kuin aiheeseen liittyviä kuvia. Ongelmana on vain se, että sama kuva saattaa esiintyä aivan toisenlaisessa yhteydessä. Kuvanpankin kuviin voi turvautua joskus, mutta yksilölliset kuvat ovat aina suositeltavampia.

► Lupa kuvata

Julkisilla paikoilla, joihin ihmisillä on vapaa pääsy, saa kuvata vapaasti.

Kuvassa pitää olla juju

Pyydä lupa

Harkitse kuvapankkia missä kuva julkaistaan?

LAPSET SAAVAT NÄKYÄ
Huva vetoaa tunteisiin

Kauppakeskuksissa ja asemilla kuvaaminen on myös sallittua, kunhan kuvaus ei loukkaa ihmisten yksityisyyttä. Kotirauhan piirissä ei saa kuvata ilman lupaa, ja sääntö koskee myös pihvoja ja porraskäytäviä. Virastoissa, kouluissa, museoissa ja kokouksissa on hyvä kysyä, saako kuvata.

Vaikka kuvaaminen olisi vapaata, kuvia ei saa esittää miten vain. Jos kuvattavalle henkilölle aiheutuu kuvasta oleellista vahinkoa, kuvaaja joutuu vastuuseen. Julkaisemista ovat painotuotteiden lisäksi myös sosiaalinen media ja valokuvanäytely.

Täysin kiellettyä on ihmisen kuvan liittäminen luvatta mainostettavan tuotteen tai palvelun yhteyteen. Taideteokset saavat näkyä kuvien taustalla mutta niistä ei saa ottaa yksityiskohtaisia kuvia ilman tekijän lupaa.

Hyviin tapoihin kuuluu esimerkiksi julkisessa tapahtumassa kertoa, että kuvaaja on paikalla ottamassa kuvia. Samalla kerrotaan, missä kuvat mahdollisesti julkaistaan. Jokaisella osallistujalla on oikeus kieltäytyä kuvauksesta ja hakeutua kameran ulottumattomiin.

Seurakunnan toiminnasta voi ot-

taa lavastettuja kuvia. Kun malleilta on kysytty luvat, heidät voi viedä kirkkoon, pihalle tai sellaiseen paikkaan, joka on mahdollisimman aito ympäristö.

► Lasten kanssa

Lasten ja nuorten kuvaamista koskevat samat säännöt kuin aikuistenkin kuvaamista. Pitää kertoa, missä kuvia on tarkoitus käyttää, koska kuvan ottaminen on eri asia kuin kuvan julkaiseminen. Kuvattavalle ei saa koitua kohtuutonta haittaa kuvan julkaisemisesta.

Verkossa käytetään esimerkiksi symbolikuvina lasten kuvia eri aiheiden yhteydessä. Kuvatut lapset eivät välttämättä liity aiheeseen millään tavalla. Jos puhutaan huostaan otetuista lapsista, kuissa ei voi esiintyä tunnistettavia lapsia. Jos nettiin on kerran ladattu kuva, sitä ei saa millään pois. Siksi nettikuvien kanssa pitää olla erityisen varovainen.

Päiväkodit ja koulut ovat julkisia tiloja, mutta niissäkään ei saa kuvata täysin vapaasti. Yleensä kuvaamisesta sovitaan henkilökunnan kanssa. Alaikäisten lasten vanhemmilta pyydetään haastattelu- ja kuvauslupa erikseen. Tämä on hyvä käyt-

täntö, jota on syytä noudattaa. Lapsilla ja nuorilla on tuoreita ja raikkaita ajatuksia, ja onkin toivotavaa, että he näkyvät niin mediasa kuin muissakin julkaisuissa. Luvat pitää vain hoitaa kuntoon. ■

LÄHTEITÄ:

- Lasse Rantanen, *Mistä on hyvät lehdet tehty? Visuaalisen journalismin keittokirja*
- Pekka Punkari, *Digikamerakoulu*
- <http://www.journalistiliitto.fi/pelisaannot/journalistinohteet/>
- LSCL: *Opas lasten haastatteluille ja kuvaajille*

TOIMIVAT TEKSTIT -JUTTUSARJA

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

Lupa juhlia

Seurakunnan työntekijä on kuin lankarulla, josta ihmiset vetävät tarpeisiinsa lankaa. Jos et koskaan pysähdy, lepää, juhli, ja keri lankaa takaisin päin, lanka loppuu.

Parhaimmillaan ihmisen elämän suurinta juhlaa on arki. Arkea on niin paljon, että jos se ei innosta, se käy raskaaksi. Ihan tavalliset harmaat aamut, toisiaan seuraavat työmatkat, samat menemiset ja tulemiset, – siinä on tukeva ja turvallinen pohja arjen juhlaa. Tavallisen arjen turvallisen merkityksen huomaa vasta, kun se järkkyy esimerkiksi läheisen sairauden vuoksi.

Silti arki tarvitsee vastapainokseen myös juhlan, niin kuin valo tarvitsee varjon näkyäkseen paremmin. Lähestymme parhaillaan yhtä vuoden suurinta juhlaa, joulua. Se näkyy ja tuntuu, varsinkin seurakunnan työntekijän elämässä. Joulukuussa kiirehditään joulujuhlasta toiseen, lauletaan lukuisat kauneimmat joululaulut ja tehdään joulua sadoille perheille ja yksinäisille. Osa on töissä vielä joulun pyhinäkin, kun muiden ihmisten kiireet jo hellittävät. Me teemme juhlan monille, mutta miten teemme sen itsellemme?

Moni seurakunnan työntekijä omaa vankan työmoraalin,

jonka mukaan työt tehdään ja hyvin. Nähtyään maailmassa niin paljon kärsimystä ja tehtävää hän saattaa myös kärsiä huonosta omastatunnosta hellittäessään auttamisesta ja muiden ilahduttamisesta hetkeksikään. ”Kyllä pitäisi vielä se yksinäisten joulujuhla järjestää...” Joku jaksaa tätä enemmän saadessaan olemisen virtansa muilta ihmisiltä, joku jaksaa vähemmän ja menettää oman voimansa. Mutta kukaan ei jaksaa auttaa loputtomasti.

Työterveyslaitoksen sivuilla sanotaan levosta ja palautumisesta näin: ihmisen hyvinvoinnille rasiituksen ja levon rytmi on tärkeää, koska taukoamaton rasitus kuluttaa liikaa ihmisen biologista ja psykologista perusjärjestelmää. Kuulostaa tärkeältä. Seurakunnan työntekijäkin on vakaumuksestaan huolimatta vain ihminen ja työntekijä, jota koskevat ruumiin ja sielun yleiset lainalaisuudet. Toki meillä on kallisarvoisempikin esikuva: kovan työn ja ihmisten paineen jälkeen myös Jeesus otti itselleen lepoa ja hiljaisuutta. Juhlan sal-

liminen itselleen on latautumista ja lepoa.

Hellittämisen tärkeyden kerroo myös vertauskuva lankarullasta. Seurakunnan työntekijä on kuin lankarulla, josta ihmiset vetävät tarpeisiinsa lankaa. Usein sitä vedetään metrikaupalla enemmän kuin tarvittaisiin. Jos et koskaan pysähdy, lepää, juhli, ja keri lankaa takaisin päin, lanka loppuu.

Olemme Luojamme omia agentteja, ei salaisia, vaan julkisia ja meillä on lupa arkeen ja lupa juhlaan. Samalla kun valmistat lähimmäisesi juhlaa, ajattele, että se kaikki valmistaa myös sinua juhlaan. Ja kun oma vapaa vihdoin koittaa, juhla on jo valmis.

On jouluyö, sen syvä rauha leijuu sisimpään, kuin oisin osa suurta kaikkeutta. — Näin sydämeeni joulun teen, ja mieleen hiljaiseen taas Jeesus-lapsi syntyy uudelleen. (Vexi Salmi) ■



Turva on reilu autovakuuttaja ja palkitsee parhaat kuskit.

Turvan Liittokasko on vain liittojen jäsenille räätälöity autovakuutus. Se sisältää paljon mainioita ominaisuuksia, mutta yksi on ylitse muiden - ainutlaatuinen bonusetu. Bonusetu syntyy, kun olet ajanut kolme vuotta ilman törttöilyjä. Bonus ei putoa vahingon sattuessa, kuten perinteisissä autovakuutuksissa. Ykkösjuutu, eikö totta?

Hoidetaan yhdessä vakuutuksesi Turvaan. Tule käymään tai jätä yhteydenottopyyntö nettisivuillemme.

* Alennus koskee Liittokaskon ensimmäisen vuoden vakuutusmaksua ja uutta vakuutusta, jonka alkamispäivä on 1.9.-31.12.2013. Alennus edellyttää Turvan liikenne- ja kotivakuutusta.



Olemme asiakkaidemme omistama keskinäinen vakuutusyhtiö ja teemme yhteistyötä erityisesti ammattiliittojen kanssa. Palvelemme puhelimitse numerossa 01019 5110 ma-pe 8-18 sekä osoitteessa www.turva.fi



Monikulttuurisuus • Uskontojen kohtaaminen • Kirkko • Nuorisotyö

Teretulnud • Gaidīts • Laukiamas Opintomatka Baltiaan 19.-22.5.2014

Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto, PTK-poikien ja tyttöjen keskus, sekä Kirkon kasvatus ja perheasiat järjestävät varhaisnuoris- ja nuorisotyöntekijöille suunnatun opintomatkan Baltiaan: Viroon, Latviaan ja Liettuaan. Matkalla tutustutaan vahvojen vähemmistöjen yhteiskuntiin ja kirkkojen työhön sekulaarissa kulttuurissa. Matkan aikana vierailaan mm. Liettuan Ristimäellä ja tutustutaan paikalliseen kulttuuriin.

Hinta sisältäen bussimatkan ja majoituksen, retket, puolihoiton (aamupala ja päivällinen) n. 550 euroa/2hh.

Muutos hintaan pidätetään bussi ja laivakulujen mukaan.

Tervetuloa mukaan!

Ilmoittautuminen: 28.2.2014 mennessä arja.lusa-at-knt.fi, 044-5958562

Lisätietoja:

Kirkon henkilöstökoulutuskalenteri 2014
KNT, Arja Lusa, arja.lusa@knt, 044 595 8562
PTK, Juha Kinanen, juha.kinanen@ptk.fi, 0400 304 490

ptk.fi



Kirkon
Koulutus

AMMATTILAINEN VAPAAEHTOISTEN KESKELLÄ

Kirkon keskeiset strategiset asiakirjat painottavat vapaaehtoistyön ja maallikkovastuun kasvavaa merkitystä kirkon työlle. Mitä kaikkia tehtäviä vapaaehtoiset voivat hoitaa ja mikä on ammattilaisten rooli?

Kirkon strategiamietinnössä 2015 sanotaan seuraavasti: ”Seurakunnan työskulttuuri on muotoutunut työntekijäkeskeiseksi ja yhteiseen papputeen perustuva maallikkovastuu ja vapaaehtoistoiminta eivät aina saa riittävästi mahdollisuuksia seurakuntaelämässä.” Tämä sama ajatus löytyy vahvana myös Kirkon Tulevaisuusselonteko 2020 -asiakirjasta. Tulevaisuusselonteko sivuaa ammattilaisten roolia: tulevaisuudessa kirkolla tulee olla selkeästi organisoitu vapaaehtoistoiminnan kenttä, jolla on riittävä tukirakenne ja kannustava henkilökunta. Todellisuudessa keskustelu ammattilaisten ja vapaaehtoisten roolien yhteensovittamisesta on vasta alkamassa.

Ammattilaisten ja vapaaehtoisten suuri sydän

Tapaan **Ilkka Kalmanlehdon** juuri avatulla Suurella Sydämellä -klubilla Tampereella. Suurella Sydämellä -verkkopalvelu on toimintavuosiensa aikana löytänyt oman tapansa yhdistää ammattilaiset, vapaaehtoisuus ja internet, ”missä kaikki on”. Kalmanlehto on alusta asti ollut verkkopalvelun vastaava ja nykyään modernisti nimikkeeltään palvelun tuottaja.

Kalmanlehto puhuu toimintaympäristön muutoksesta.

– Toisaalta julkisella puolella, jota kirkkokin edustaa, työt lisääntyvät, resurssit pienenevät ja henkilökunnan väheneminen lienee tosiasia. Toisaalta auttamaan haluavia ihmisiä on entistä enemmän, mutta heidän ajastaan käydään kovaa kilpailua. Meidän täytyy toimia niin, että seurakunta on se houkuttelevin paikka auttaa toista ihmistä.

Ammattilainen ei ehdi itse joka paikkaan, ja siksi vapaaehtoisia tarvitaan.

– Parhaimmillaan vapaaehtoisesta tulee aito apu ammattilaisen perustyöhön ja tämä auttaa häntä onnistumaan omassa työssään parhaalla mahdollisella tavalla. Tosiasia on, että nyt ja tulevaisuudessa ammattilainen ei ehdi itse joka paikkaan. Ainoa vaihtoehto on hyväksyä vapaaehtoisen osaaminen: vapaaehtoinen saattaa tehdä asiat eri tavalla, mutta ei välttämättä huonommin.

Ammattilainen tuntee parhaiten oman työnsä, asiakkaiden ilot ja murheet ja koko yhteiskunnallisen toimintakentän. Sieltä nousevat myös autettavien avun tarpeet. Ammattilainen on avun organisaattori ja ohjaaja, jonka tehtävä on yhdistää ehkä



Jos seurakunta jättää palkkaamatta ammattilaisen nuorisotyöhön, se sahaa sekä omaa oksaansa että koko sen puun runkoa, jonka varassa kirkon tulevaisuus on, painottaa Espoon Tapiolan seurakunnan johtava nuorisotyönohjaaja Ilkka Kalliokoski. Hän on myös Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton varapuheenjohtaja.



Sacred Space matkakumppanina

Rakkaille matkakumppaneille, siunattua matkaa halki uuden kirkkovuoden ja elämän. Näillä saatesanoilla pohjoisen ystävä opasti Pyhään Tilaan, päivittäiseen rukousmietiskelyyn. Olin saanut lahjaksi kaipaamani kirjan, Sacred Spacen. Sen jälkeen olen saanut antaa monta Sacred Space -kirjaa sitä tietämättään kaipaaville. Monelle se on ollut aarre.

Kirja on irlantilaisien jesuiittojen julkaisema. ”Me kutsumme sinut luomaan pyhän tilan päivittäiseen elämään ja viettämään kymmenen minuuttia rukoillen tässä ja nyt, missä oletkin”, kerrotaan kirjan takaosassa. Joka viikolle on lyhyt mietiskelyteksti. Päivittäiseen raamatuntekstin mietiskelyyn sinut saatellaan askel askeleelta Jumalan katseltavaksi, tässä ja nyt olemiseen, läsnäoloon. Uskaltautumaan vapaaksi omista ennako-odotuksista voidaksesi

kuulla, mitä ehkä Jumala haluaa sinulle sanoa. Tulemaan rehellisesti tietoiseksi, miten olet päiväsi elänyt. Sen jälkeen viipymään rukoillen Raamatun tekstin äärellä. Pari annettua tärppiä voivat auttaa tekstin avautumiseksi.

Kulunut vuosi on ollut tiedossa olleiden, mutta myös ennalta aavistamattomien raskaiden muutosten aikaa niin työssä kuin läheisten elämässä. Olen tietoisesti vaalinut sitä, että päivän alkajaisiksi, vaikka yön hiljaisena hetkenä otan rukousmietiskelyoppaan käsiini. Tuntui miltä tuntui tai on tuntumatta miltään. Tästähän diakoniabarometrikin todistaa: Jumalaan uskomisen, huumori ja rukous, diakoniatyöntekijöiden kolme tärkeintä voimavaraa saada apua kuormittavissa elämäntilanteissa.

Sacred Space -kirjasta on tullut päivittäinen matkaopas. Rauhattomuudessakin raamatuntekstin valossa oleminen luo turvaa. Neuvottomuuteeni

umpioituneelle minälle se avaa näköalan katsoa avarammalle, luottamaan Kristuksen mahdollisuuksiin. Se luo tilan kuunnella totuudellisuutta monien vaihtoehtojen ristipaineessa. Kirja innoittaa näkemään uudet mahdollisuudet ja tiet ja antaa kärsivällisyyttä odottaa, kun tie ei ole selkeä. Kun olen jo takavaiheelle pakenemassa, se rohkaisee kääntymään matkalle toisen luo, milloin selvittelemään, milloin puolustamaan...

Sacred Space löytyy myös netistä www.sacredspace.ie, suomennettuna www.pyhatila.fi. Kun kaipaat yhteyttä, voit liittyä maailmanlaajuiseen Sacred Space -yhteisöön, joka yhdessä pyytää kanssasi, että me saisimme tulla Hyviksi Uutisiksi tässä ajassa tarvitsevalle maailmalle. ■

Kirjoittaja on diakoniatyöntekijä Alavan seurakunnassa.

heikompiosaiset avun tarvitsijat ja ne parempiosaiset, joilla on mahdollisuus auttaa. Avun välittämisen jälkeenkin hän seuraa ja tarvittaessa ohjaa.

Kalmanlehto muotoilee uuden määritelmän asiantuntijuudelle.

– Seurakuntatyön ammattilaisen asiantuntijuus on jakavaa asiantuntijuutta. Ammattilainen kykenee jakamaan omaa asiantuntemustaan ja kykenee myös vastaanottamaan muiden asiantuntemusta ja siirtämään sitä tarvitsevien käyttöön.

Sopivat tehtävät vapaaehtoisille

Hämeenlinna-Vanajan seurakunnan johtava diakoniatyöntekijä, Diakoniatyöntekijöiden Liiton varapuheenjohtaja ja entinen Vapaaehtoiskeskus Pysäkin toiminnanjohtaja **Marko Pasma** sanoo, että seurakunnan vapaaehtoistehtäviin haluavalla on monenlaisia odotuksia.

– Ammattilaiselta kysytään taitoa kuunnella vapaaehtoista, jotta syntyisi oivallus, miten yhdistää kysyntä ja tarjonta tai miten mahdollistetaan jonkin uuden käynnistäminen. Oma kysymyksensä on löytää mielekkäitä osallistumisen mahdollisuuksia myös silloin, kun vapaaehtoistehtäviin tarjoutuva onkin itse enemmän tuen tarpeessa.

Paitsi että sopiva tehtävä löytyy, on vaativa tehtävä myös arvioida, mitkä tarjotut työt ylipäätään sopivat vapaaehtoisille, Pasma muistuttaa.

– Koska vapaaehtoistehtävistä pitäisi selviytyä tavallisen ihmisen taidoin, karsii se osan vapaaehtoisille tarjotuista tehtävistä pois. Tällaisia erityisen haastavia auttamistilanteita voivat olla esimerkiksi vaikeasti muistisaira tai henkilöt, joiden kanssa toimittaessa tulee osata oikeat nostoliikkeet.

Nuorisotyön ammattilaista vaativat tehtävät

Espoon Tapiolan seurakunnan johtava nuorisotyönohjaaja ja Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton varapuheenjohtaja **Iikka Kalliokoski** miettii vapaaehtoisten asemaa nuorisotyön näkökulmasta.

– Seurakunta tarjoaa usein nuorelle ensimmäisen työpaikan – vapaaehtoisena. Nuorisotyönoh-

jaajan kutsumana monet lähtevät rippikoulun jälkeensä isoseksi, kerhonohtajaksi, leiri-, ja saapasavustajaksi ja niin edelleen. Tämä joukko on merkittävä, jopa edellytys sille monipuoliselle toiminnalle, mitä kirkon nuorisotyössä toteutetaan.

Kalliokoski tietää, että nuorisotyönohjaajan työ on monipuolista: esimerkiksi toiminnan organisoimista, vapaaehtoisten rekrytoimista ja kouluttamista ja yhteistyötahojen kanssa toimimista. Kaikessa on oltava ajan hermolla. On koulutauduttava, seurattava ajan ilmiöitä, tunnettava säädökset, sopimukset, toimintasuunnitelmat ja strategiat.

– Nuorisotyönohjaaja tekee työtä kristillisen kasvatustyön ammattilaisena persoonallaan. Usein nuorisotyönohjaaja on se, joka antaa seurakunnalle ne kasvot, joihin nuori kiinnittyy. Jos työntekijä lähtee muualle, lähtee ehkä myös joukko nuoria pois toiminnasta. Tavoite ei ole työntekijän ympärille rakentuva seurakunta, mutta hänen roolinsa on merkittävä siinä, miten nuori sitoutuu kirkkoon.

Muutoksen tuulet puhaltavat kirkossa. Talous- ja kuntarakennemuutokset asettavat haasteita tulevaisuudelle. Samalla pohditaan myös vapaaehtoistyön roolia kirkossa. Nuorisotyöllä on pitkät perinteet vapaaehtoistoiminnasta kirkossa. He ylläpitävät monipuolista toimintaa, ja samalla nuoret sitoutuvat kirkkoon.

Kalliokosken sanoissa tiivistyy kasvatuksen ammattilaisten merkitys.

– Kirkon nuorisotyö tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa koulutettuja kristillisen kasvatustyön ammattilaisia tekemään laadukasta nuorisotyötä. Sitä ovat esimerkiksi aiemmin mainitut tehtävät. Pelkästään vapaaehtoisvoimin se ei ole mahdollista. Aivan samaa voi sanoa myös kirkon diakoniatyöstä. Kirkko tarvitsee vapaaehtoisia eli seurakuntalaisia toteuttamaan lähimmäisenrakkautta, mutta nykyaikainen ja tulevaisuuden kirkko ei toimi ilman osaavaa ja riittävää diakonia- ja kasvatustyön henkilökuntaa. ■

OLEMMEKO ME SE SUKUPOLVI, JOKA MURENTAA KIRKON?

Nurmijärven seurakunnan hallintopäällikkö **Sami Ojala** avasi keskustelun tulevaisuuden kirkosta 1.11.2013 kotimaa24.fi-sivustolla. Ojala vähentäisi hallitusti muun muassa diakoniatyöntekijöiden, kanttoreiden, nuorisotyönohjaajien ja konttorityöntekijöiden määrää.

– Kirkon jäsenet saisivat (vapaaehtoistoiminnassa) vastuullisempia tehtäviä. Ihmiset haluavat auttaa ja kasvattaa.

– Perehdytys, ohjaus ja työnohjaus on jonkun tehtävä. En ymmärrä ollenkaan Ojalan hehkutusta pappisvoiman lisäämiseksi. Diakoniatyöntekijät ovat arjen ammattilaisia. Ongelma on ehkä siinä, että he eivät pidä ääntä itsestään. Vaikka pitäisi. **Tero Konttinen**, Nurmijärven seurakunnan johtava diakoniatyöntekijä.

Onko kirkon tulevaisuus tämän kaltainen, kun rahat vähenevät? Yle 3.11.2013: Vahtimestari teki ruumiinavauksia Ruotsissa. Vahtimestarilla ei ollut mitään alan koulutusta, mutta hän oli avustanut pitkään.

SAAKO TUNNUSTUKSELLISUUS NÄKYÄ YHTEISKUNNASSA?

– Julkisen instituution ei tule asettaa ihmisiä tilanteeseen, jossa he joutuvat suoraan tai epäsuorasti vasten tahtoaan paljastamaan uskontoon tai uskonnottomuuteen liittyviä käsityksiään. **Esa Ylikoski**, Helsingin vapaa-ajattelijat ry.

– Uskonto ei saa laittaa oppilaita eriarvoiseen asemaan vakaumuksen mukaan. Sitä tässä mietin, että miten uskonto voidaan salata esimerkiksi koulujen ruokailutilanteissa, kyseli opettaja Helsingistä.

SRKI YHTEISVASTUUKERÄYS



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin.

Uudistetussa kirkkolaissa ei ole erillistä syrjintäpykälää, mutta kirkon viranhaltijoihin ja työntekijöihin sovelletaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (tasa-arvolaki) ja yhdenvertaisuuslakia.

Tasa-arvolain syrjintäkriteerinä on sukupuoli. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa kaikilla työpaikoilla. Palvelussuhteen ehtojen, erityisesti palkkauksen, on oltava tasapuolisia. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tulee helpottaa työjärjestelyjen avulla. Lisäksi työnantajan on toimittava ehkäistävä ennakolta sukupuoleen perustuva syrjintä.

Kun työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä (viranhaltijaa tai työntekijää), työnantajan on laadittava vuosittain tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa pitää olla selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio siitä, miten aikaisemmat toimenpiteet ovat toteutuneet.

Jos viranhaltija tai työntekijä epäilee sukupuoleen perustuva syrjintää, hänellä on oikeus pyytää työnantajalta kirjallinen selvitys siitä, mitkä ovat olleet työnantajan menettelyn perusteet. Myös luottamusmieheltä saa apua tietojen hankinnassa ja asian tutkimisessa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän synn perusteella.

Mikäli viranhaltija tai työntekijä epäilee tullessaan syrjityksi jollakin yhdenvertaisuuslain kriteerillä, hänen on syytä ottaa yhteyttä luottamusmieheen tai liittoon asian selvittämiseksi. Yhdenvertaisuuslain nojalla hän ei voi vaatia työnantajalta kirjallista selvitystä työnantajan menettelyn perusteista.

Näiden lakien vastainen syrjintä voi ilmetä useilla tavoilla: Ansioituneempi työntekijä syrjäytetään työhönotossa tai

tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Palvelussuhteen ehdot, kuten palkkaus, voivat olla epätasapuoliset. Määräaikainen palvelussuhde voi jäädä uusimatta tai palvelussuhde voi päättyä syrjivällä perusteella. Syrjintää on myös se, että työnantaja irtisanoo tai asettaa epäedullisempaan asemaan sen, joka on ryhtynyt toimenpiteisiin syrjintää vastaan. Sukupuoleen perustuva häirintä tai seksuaalinen häirintä on syrjintää sukupuolen perusteella.

Työnantaja, joka rikkoo syrjinnän kieltoa, voi joutua suorittamaan loukatulle viranhaltijalle tai työntekijälle hyvitystä. Tasa-arvolain mukaisen hyvityksen minimi on 3 240 euroa ja yhdenvertaisuuslain hyvityksen maksimi 15 000 euroa. ■

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



Hämmmentäviä kysymyksiä

YKSI UUSI KYSYMYSLAJI on vaivihkaa yleistynyt ja noussut vastattavaksi kerran jos toisenkin satunnaisten tuttavien kohtaamisissa. Tunnustan, etten osaa vielä luontevasti suhtautua niihin, enkä ottaa aina huumorillakaan.

”Joko olet eläkkeellä?” Tämä on sen prototyyppi, mutta muitakin variaatioita jo löytyy.

Kun ensi kerran ymmärsin, että se esitettiin minulle, oli tarkistettava peilistä, näytänkö jo oikeasti eläkeläiseltä. Tiedän omaavani eläkeläismiehille yleisesti kuuluvia ulkoisia tunnusmerkkejä, kuten hiukseton päälaki ja harmaa parta. Jos oikein läheltä katsoo, niin muutama ryppykin komistaa kasvoja. Eivät ne pelkää taida tehdä kenestäkään vielä eläkeläistä, koska samoja merkkejä on tukevasti työikäisten miesten olemuksessa.

Olen rauhoitellut mieltäni selittämällä, että kysyjät ovat olleet itse jonkin aikaa jo eläkkeellä ja näkö on sen verran heikentynyt, etteivät he oikein erota enää työikäistä eläkeikäisestä. Tai sitten eläkkeellä on niin mukavaa, että kyselijät tahtovat houkutellessa liittymään mukaan tähän kerhoon. Mitä sitten mahdan selittää, kun joku selvästi nuorempi utelee samaa?

Minäkö jo eläkkeellä? Näin nuorekkaan oloinen ja monin tavoin freesi.

UOSIA SITTEN TEIN toimittajan töitä. Yksi toimeksianto oli haastatella nyt jo edesmennyt-

tä teatteriohjaaja Paavo Liskiä. Haastattelusta jäi mieleen muun muassa se, miten hän ihmetteli ristiriitaa, joka hänen mielessään oli pitkään vallinnut: keho oli jo seitsemänkymppisen miehen, vähän kulunut, mutta enimmäkseen toimiva ja vielä tuolloin teatterityöhön pystyvä. Sen sijaan mieli oli kuin 25-vuotiaan, jollainen hänellä kuului olleen vuosia.

Onko minullakin ”Liski-syndrooma”, jossa mieli ei vanhene, vaikka ruumis tekee sitä koko ajan?

VASTAANOTTOTILANI JÄÄTYÄ kesälomalla joutilaaksi vuokrasin sitä tutuille tilapäiseen majoitukseen. Ensimmäisenä sinne tupsahti kahdeksanvuotias poika äitinsä kanssa. Parissa minuuttia eläväinen lapsi ehti tarkistaa joka sopen, nurkan ja pompahtaa lopulta sänkyyn köllöttelemään. Ensihavaintojensa perusteella hän teki yhden tarkentavan kysymyksen: ”Koska sää jää eläkkeelle?”

Sillä kertaa kysymys huvitti, vaikka äiti lähes pyyteli anteeksi lapsensa suorasukaista utelua. Sille löytyi pojan mielessä hyvä perustelu: ”Kun sulla on täällä jo keinuoli valmiina.” ■

Nyt jään ”eläkkeelle” tältä palstalta ja siksi on aika kiittää hyvää yhteistyötä. Keinuoliin en vielä asetu päätoimisesti kiikkumaan, mutta on tullut aika antaa kirjoitustilaa jonkun toisen miellelle elämästä ja sen mielenkiintoisista ilmiöistä.

”
Näin
nuorekkaan oloinen
ja monin tavoin
freesi.”

KNT:n vuosikokous

15.1.2014 vuosikokous klo 17.30 IT-Dynamon auditoriossa, Piippukatu 2, Jyväskylä.

Luottamusmieskoulutukset

6.–7.3. JUKOn Im-koulutus, Helsinki
12.–13.3. JUKOn Im-koulutus, Tampere
9.–10.10. JUKOn/Vakavan Im-koulutus, paikka ilmoitetaan myöhemmin

Neuvottelupäivät Partaharjulla

1.–2.4.2014 järjestetään johtavien nuorisotyöntekijöiden neuvottelupäivät Partaharjulla. Ilmoittautumiset 14.2. mennessä sähköpostilla: ilmoittautuminen@ptk.fi

Osastojen toimihenkilöt kokoontuvat

7.4.2013 osastojen toimihenkilöiden tapaaminen järjestetään Helsingissä.

KNT:n jäsentapaaminen

3.5.2014 pidetään jäsentapaaminen Kirkon nuorisopäivillä.

KNT:n jäsenille opintomatka Baltiaan

19.–22.5. järjestetään opintomatka Baltiaan. Hinta 550 euroa puolihoidolla. Tiedustelut ja ilmoittautumiset 28.2. mennessä arja.lusa@knt.fi

Opintomatka Puolaan

23.–29.9.2014 Dtl ja KDS järjestävät opintomatka Puolaan. Hinta on noin 1 350 euroa. Ilmoittautuminen käynnissä osoitteessa www.sakasti.fi neuvottelupäivien kohdalla.

Sisu-päivät Dtl:n jäsenille

Sisu-päivät järjestetään vuonna 2014 seuraavasti:
12.11. Kemissä
13.11. Seinäjoella
18.11. Lahdessa
21.11. Vantaalla

DIAKONIA- TYÖNTEKI- JÖIDEN LIITTO



Puheenjohtaja 2012–2013
Merja Korpela
vs. johtava 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
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 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, soittamalla Liisa Rossille puh. 09 150 2487 tai sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jasenpalvelu@knt.fi tai soittamalla 044 595 8566.
Opiskelijajäseneksi voit liittyä netissä www.dtl.fi tai www.knt.fi

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

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



KIRKON NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO
KYRKANS UNGDOMSARBETARES FÖRBUND

*Synkkä yö maan peitti aivan,
vaan meitä sääli Herra
Taivaan ja lausui:
”Tulkoon valkeus!”*
(VK 29:1)



* . AU51 *



Kirkon lapsi-
ja nuorisotyön
neuvottelupäivät

ptk.fi

POIKIEN JA TYTTÖJEN KESKUS

Tervetuloa
osastollemme
tutustumaan
tuotteisiimme ja
tapaamaan
henkilö-
kuntaamme!

Saat
vinkkilistan
Jiipeenetin
käyttöön
varkka-
työssä

Esittelyssä
JiipeenettiExpress
2014 -lehti:
Teemana
Oonks mä
ok?

Retkeily- ja
kurssikeskus
Tievatuvan
isäntä
paikalla

Kiittäen miellyttävästä yhteistyöstä toivotamme

*Hyvää Joulua ja
Onnellista Vutta Vuotta!*



Tällä kupongilla saat pannarin ja
kahvin ilmaiseksi! (1 kpl) Tievatuvalla.
Voimassa 31.12.2014 asti.

Retkeily- ja kurssikeskus
www.tievatupa.fi, tievatupa@ptk.fi
p. 040 820 7110, Tievatuvantie 69,
99830 SAARISELKÄ