

ARI "ALPPARI" TÄHKÄPÄÄ

*uskoo
yksinkertaiseen
toimintaan*

**Seurakunta-
vaalit
syksyllä**

**vain
pelastuskäyttöön
muu käyttö kielletty**

- Irti instituutioista
- Vaikuttaminen



**SURURYHMÄ
TYÖTÖMYYSTURVALAKI
TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN**

KUVA SCANDINAVIAN STOCKPHOTO



10

Ihmisen keskeisin identiteetti on hän itse.

Henriikka Tarri on ehdokkaana Seurakuntavaaleissa.

30



KUVA MARITA MIETTINEN

- | | |
|--|---|
| 4 Työni äärellä
<i>Ari "Alppari" Tähkäpää</i> | 22 Työttömyysturvalaki
uudistui vuodenvaihteessa |
| 6 Ajankohtaista | 25 Opiskelijan palsta
<i>Anton Berg</i> |
| 8 Materiaalia diakonia-
kasvatukseen
<i>Hiltunen, Kentta, Piironen</i> | 26 Virikkeitä ja välineitä:
vanha kunnan sururyhmä |
| 9 Puheenjohtajan palsta
<i>Risto Luukkanen</i> | 28 Ei kiusata! |
| 10 Irti instituutioista
Minä ensin | 30 Mennään ja tehdään |
| 16 Pitsalaatikko
Joukossa minuus vahvistuu | 33 Henki kulkee |
| 17 Toiminnanjohtajan palsta
<i>Arja Lusa</i> | 34 3 kysymystä |
| 18 Pomo ottaa härkää
sarvista | 35 Lakimies |
| 19 Esimiehen hyvinvointi on
kaikkien etu | 36 Kolumni
<i>Mika Nuorva</i> |
| 20 Säästöjä – millä hinnalla? | 37 Tulossa |
| | 38 Toimistojen esittely |
| | 39 Sarjakuva |

DINO 1 | 2014

JULKAISIJA

Diakoniatyöntekijöiden Liitto,
Rautatilaistenkatu 6, 00520 Helsinki,
puh. 010 2190 300
Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto,
Ratamestarinkatu 11, 00520 Helsinki,
puh. 044 595 8562

Dtl ja KNT
ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Riitta Hiedanpää

TOIMITUSSIHTEERI
Tuija Metsäaho

TAITTO
Hilikka Hyvärinen

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

ILMOITUSMYynti
Liisa Rossi
Puh. 010 2190 301

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



KANNEN KUVA
Timo Outinen/KuvaMirja

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy viikolla
21/2014.

5. vuosikerta

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

Kädessäsi on
uudistunut
Dino!!

HALU VAI PAKKO



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

ONKO MUKAVAMPI UUDISTUA ITSE vai tehdä se myöhemmin pakosta? Me Dinon tekijät lähdimme ensimmäisen vaihtoehdon pohjalta uudistamaan jo viidennen ilmestymisvuoden aloittanutta jäsenlehteemme. Onneksi tätäkään asiaa ei tarvitse järjestössä tehdä yksin. Otimme vaarin viime vuoden jäsentutkimustemme lehtipalautteesta. Se oli kiinnostavan ristikkäistä, kuten elämä itsessään. Yhdelle lehti oli tylsä ja väritön, toiselle lehti viesti raikkautta ja ilmavuutta.

SÄILYTIMME ENTISESTÄ HYVÄKSI KOETUN eli nimen, lehden ulkonaiset mitat, sivumäärän ja kiinnostavimmat palstat. Vielä ei ollut riittävästi syitä panna kaikkea uusiksi. Nyt graafikko Hilikka Hyvärinen toteutti lehden ulkoasu-uudistuksen kuunnellen lehden lukijoita ja tekijöitä. Vaihdoimme myös lehden painopaikan, jonka uskomme osaltaan raikastavan lehden ilmettä.

AMMATTIJÄRJESTÖÖN KUULUMINEN ei onneksi ole pakollista, kuitenkin suurin osa suomalaisista työssäkäyvistä haluaa kuulua ja vaikuttaa vertaistensa joukossa. Ay-liikkeen on pidettävä itsensä niin haluttavana, että jäsenyys alkaa luontevasti jo opiskeluaikana ja loppuu pakosta vasta kuolemassa. Tämä vaatii meiltä paljon työtä ja uudistumiskykyä, aiempia saavutuksia unohtamatta. En ole menettänyt uskoani yksilöityvässä maailmassa moniäänisen, yhdessä tekevän porukan voimaan. ■

KASVATUSTYÖN YDINTÄ EI SAA KADOTTAA

Kirkon elämää ja arkea monelta paikalta seurannut hiippakuntasihteeri **Ari ”Alppari” Tähkäpää** Mikkelin hiippakunnasta sanoo, että kirkko elää Suomessa historiansa suurinta murrosta. Sen keskellä pitäisi uskaltaa katsoa niin virkanimikkeiden sisältöihin kuin työn tekemiseen.

– Rakenteet huojuvat ja kaatuvat, ja uusia yritetään laittaa pystyyn. Samalla mietitään, miten muutos vaikuttaa työn ja virkojen sisältöihin.

Eräs merkki tästä ovat Tähkäpään mielestä juuri virkanimikkeet. Tampereen hiippakunnassa ”hiipparit” ovat tämän vuoden alusta olleet asiantuntijoita kuten myös Kirkkohallituksen kasvatuksen ja perheasioiden yksikössä. Siirryttiin siis ohjaajista asiantuntijoiksi. Sanat kuvaavat todellisuutta, mutta muutos herättää myös kysymyksiä.

– Millaisen arvon annamme työalakohtaiselle, ikärakenteeseen perustuvalla työmallille? Jos työ muuttuu tulevaisuudessa yhä enemmän laaja-alaisemmaksi seurakuntatyöksi, tarvitaanko silloin enää työalapainotteisia hiippakuntasihteereitä tukemaan ja kehittämään kristillistä kasvatusta yhdessä seurakuntien kanssa?

Uusissa virkanimikesuunnitelmissa painotetaan Tähkäpään mielestä enemmän työyhteisöjen ja johtamisen tukemiseen.

– Meitä on näissä kasvatuksen hiipparin tehtävissä kaksi nuorisotyönohjaajan koulutuksella, mikä on hämmästyttävän vähän. Kirkko käyttää kuitenkin yhä huikaisevan suuren osan varoistaan kasvatukseen. Kirkon valinta on ollut linjassa lähetys- ja kastekäskyn kanssa, tähdentää Tähkäpää.

Usko yksinkertaiseen

Tähkäpää on sitä ikäpolvea, jolle opistotasoinen nuorisotyönohjaajan koulutus antoi enemmän käytännön valmiuksia kuin teoriaa.

– Jo opiskeluvaiheessa opeteltiin paljon muun muassa kerhonpitoa, leiritaitoja, ryhmän ohjaamista ja Raamatun käyttöä nuorisotyössä. Nämä opit ovat tässä ajassa nousseet merkittävään arvoon.

Tähkäpään alkuvuodet sujuivat nuoriso- ja rippikoulutyössä Kotkassa, sitten 15 vuotta Suomen Lähetysseurassa koko kasvatuksen sektorilla. Vanka työalan tuntemus nostattaa halua puhua työn näkyvyydestä, joka lähtee osin työn tekijöistä.

– Hankkeet ja projektit, uudet menetelmät, verkostoituminen ja vaikuttaminen ovat erinomaisia asioita. Joskus vain tuntuu, että ne peittävät ytimen ja omimman asiamme. Uusien kikkojen keksimistä en usko löytyvän vastausta työn näkyväksi tekemiseen, vaan rohkeudesta uskoa yksinkertaiseen.

Tarvitaanko työalapainotteisia hiippakuntasihteereitä?

Pätevyiden mittarit

Ammattikuntansa Tähkäpää toivoo rohkaistuvan kehittämään myös oman työalan rakenteita.

– Meidän ammattikuntamme on ollut ehkä turhan arka kehittämään omaa hallinto- ja johtamisaosaamistaan. Luottamushenkilöiden pitäisi myös olla rohkeampia virkojen pätevyysvaatimuksissa huomioimaan muun osaamisen merkitystä. Pätevyyttä ei tule kuitata akateemisella teologian maisterin tutkinnolla.

Kirkon voima on hänen mielestään vapaaehtoisissa, ja seurakunnan tulisi hyödyntää jäsentensä vahvuuksia. Parhaiten tämä toteutuu kasvatuksen ja diakoniatyön kentällä. Kirkolla on tässä paljon opittavaa.

– Papin virka on teologinen virka. En voi käsittää, miten se itsessään voi pätevoittää niin moneen tehtävään kirkossa. Meillä vallitsee yhä tunnustamaton hierarkia. ■



”

Rukouksella on Alpparin sielunmaisemassa tilaa. – Mitäpä jos työtiimi joskus pitäisi sellaisen työkokouksen, jossa rukoiltaisiin enemmän kuin puhuttaisiin?



Dtl:n uudistunut hallitus aloitti

Marraskuussa viimeisen kokouksensa pitäneen valtuuskunnan valitsema hallitus käynnisti toimikautensa työseminaareilla ja kokouksella helmikuussa kulttuurikeskus Sofassa. Tilaisuuksiin kutsuttiin myös varajäsenet.

Sääntöuudistus vaikuttaa liiton hallinnossa. Hallitus valitsi ensimmäisen kerran keskuudestaan varapuheenjohtajan. **Marko Pasma** valittiin yksimielisesti kaudelle 2014–2015, samalla alkoi hänen toinen kautensa varapuheenjohtajana. Maaliskuun lopussa valittavan edustajiston puheenjohtajalla ja varapuheenjohtajalla on läsnäolo-oikeus hallituksen kokouksessa. Opiskelijoilla oli jo aiemmin edustus hallituksessa..

Hallitus 2014: Pj. **Merja Korpela**, valittiin kaudelle 2014–2015 viime syksyn valtuuskunnan kokouksessa. Varsinaiset jäsenet: Vpj. **Marko Pasma, Carita Riitakorpi, Jukka Rantanen, Leena Engström, Erja Haho** ja **Virpi Pohjonen**. Henkilökohtaiset varajäsenensä: **Kati Latikka, Kaj- Mikael Wredlund, Sirkka Kiuru, Merja Lehtisalo, Helena Seppänen, Anneli Koskinen**.

Seminaarissa käsiteltiin uusien sääntöjen valossa hallituksen roolia ja tehtäviä. Lisäksi keskityttiin diakonian virkaan muun muassa työstämällä diakonian viran perustekannanottoa ja päivittämällä suositusta diakonian johtamisesta. ■



Kirkon lapsi- ja nuorisotyön neuvottelupäivillä oli noin 900 osallistujaa.

Neuvottelupäivistä kirkon kasvatuksen päiviksi

Tammikuun alussa kokoontunut Kirkon lapsi- ja nuorisotyön neuvottelupäivät täytti 60 vuotta. Merkkipäivän kunniaksi tiedotettiin, että ensi vuodesta lähtien päivien nimi muuttuu Kirkon kasvatuksen päiviksi. Viimeisillä neuvottelupäivillä jätettiin hyvästi neuvottelupäivät ja lapsi- ja nuorisotyön sanoille päivien nimessä.

Neuvottelupäivien yhteydessä pidettiin KNT:n vuosikokous. Vuosikokous vahvisti liiton strategia asiakirjan ”Rohkeaa ja vastuullista edunvalvontaa 2014–2019”. Vuosikokous valitsi uudeksi puheenjohtajaksi **Ilkka Kalliokosken** kaudelle 2014–2016 ja valitsi erovuoroisten tilalle uudet hallituksen jäsenet kaudelle 2014–2017.

Porvoon hiippakunnasta hallituksen varsinaiseksi jäseneksi valittiin **Ann-Mari Karlsson** ja hänen henkilökohtaiseksi varajäseneksi **Johanna Lund**. Arkkhiippakunnasta valittiin **Kimmo Koivisto** ja varajäseneksi valittiin **Kimmo Laasonen**. Espoon hiippakunnasta valittiin **Juha Pitkä** ja varajäseneksi **Tiro Rohkimainen**. Helsingin hiippakunnan edustajana toimineelle **Jari Oksaselle** myönnettiin ero hallituksesta ja hänen tilalleen valittiin **Tero Fleminch** 17.1.2014 alkaen. ■

Osastojen edustajat 7.4.2014 Akavatalolle

Päivässä jatketaan osastojen toiminnan ja toimivan rakenteen kehittämistä. Lisäksi kertaamme www.dtl.fi-verkkosivuilta löytyvien osastosivujen päivittämistä.

Tilaisuuteen kutsutaan osastoa kohden kaksi edustajaa, ensisijaisesti puheenjohtaja ja sihteeri. Jos näillä on este, tervetuloa joku muu osaston jäsen.

Ilmoittaudu viimeistään 28.3. www.dtl.fi. Jos tulet junalla, pyydä VR:n tunnukset toimisto@dtl.fi.

Liitto vastaa matkustus- ja ruokailukuluista. Tervetuloa! ■

DTL:N UUDET Puhelinnumerot

Toimisto 010 2190 300, toiminnanjohtaja Riitta Hiedanpää 010 2190 302, asiamies Tiina Laine 010 2190 303, toimistoassistentti Liisa Rossi 010 2190 301. Toimistomme palveluaika on klo 9–15.

Kun haluat päivittää osoitetietosi, pyydät liittymiskaavaketta/valtakirjaa, tarvitset tietoja jäsenmaksujen maksamisesta esimerkiksi viite-numeroa tai haluat ostaa virkamerkin, ota yhteys liiton toimistoon Liisa Rossiin 010 2190 300 tai sähköpostilla toimisto@dtl.fi. ■

Dtl:n edustajiston vaali
24.–28.3.2014
Äänioikeutettu: osallistu,
vaikuta, äänestä!

Entä jos? -teemaa käsiteltiin monipuolisesti. Lasten ja nuorten värikkäät esitykset ilahduttivat avajaistilaisuudessa.



Ilkka Kalliokoski KNT:n puheenjohtajaksi

Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton (KNT) puheenjohtajaksi on valittu espoolainen

nuorisotyönohjaaja **Ilkka Kalliokoski**, 46. Valinnan teki 15.1.2014 liiton vuosikokous Jyväskylässä. Kalliokoski on Espoon Tapiolan seurakunnan johtava nuorisotyönohjaaja ja hän on tällä hetkellä liiton varapuheenjohtaja. Kaksivuotinen puheenjohtajakausi alkaa 30.9.2014. Nykyinen puheenjohtaja **Risto Luukkanen** jatkaa tehtävässään kauden loppuun 30.9.2014 asti.

Ilkka Kalliokoski on kotoisin Helsingistä ja tehnyt työuransa Espoon seurakuntien palveluksessa. 22 vuoden aikana hänen vastuualueenaan on ollut vuosina 1992-2004 Espoon tuomiokirkkoseurakunnassa rippikoulun jälkeinen nuorisotyö ja vuodesta 2004 Tapiolan seurakunnassa nuorisotyön tiimin esimiehenä toimiminen ja varhaisnuorisotyö.

Ilkka Kalliokoski on ollut työuransa ohella lauluntekijä ja esiintyvä gospelmuusikko. Hänen laulujaan on julkaistu mm. Nuoren seurakunnan veisukirjoissa ja Laulutuli-kirjassa. Hän on esiintynyt vuosien varrella kymmenissä seurakunnissa ja kristillisissä tapahtumissa erilaisissa kokoonpanoissa, sekä omalla nimellään. ■

Muutoksia Dinon toimituskunnassa

Dinon uudistukseen liittyy myös toimituskunnan jäsenten vaihtumisia. **Hannele Nuojuan** tilalle KNT:n edustajaksi toimituskuntaan tulee nuorisotyönohjaaja **Stella Björkholm** Espoosta ja **Maria Hélinin** tilalle Dtl:n edustajaksi tulee diakoniatyöntekijä **Leena Engström** Helsingin Tuomiokirkkoseurakunnasta. Maria Hélin jatkaa kuitenkin lehden kirjoittajana.

Dinon uutena taittajana on aloittanut vuoden alusta graafikko **Hilkka Hyvärinen**. Kolumnistina aloittaa Herättäjäyhdistyksen nuorisosihteeri ja muusikko **Mika Nuorva**. Henki kulkee -palstan kirjoittaa tänä vuonna perhevapaalla oleva torniolainen nuorisotyönohjaaja **Tiina Väkeväinen**. ■



Materiaalia diakoniakasvatukseen

Kolmen hengen ryhmä teki opinnäytetyönä materiaalipaketin kasvatuksen ja diakonian alalla työskenteleville ammattilaisille. Materiaalipaketti julkaistaan sähköisessä muodossa, ja se sisältää toiminnallisia menetelmiä lapsille ja nuorille.

Opinnäytetyömme on osa sosionomi (amk)-diakoni-opintoja. Meillä kaikilla on useiden vuosien kokemus seurakuntien nuorisotyöstä. Kokemuksemme ja selvitystyömme mukaan tämänkaltaista materiaalia ei ole juuri saatavilla. Opinnäytetyö koostuu raportista ja materiaalipaketista, ja se löytyy kokonaisuudessaan Theseus-tietokannasta.

Materiaalipakettiin ideoituja työskentelyiden keskeisenä painopisteenä on arvokasvatus. Tavoitteena ei ole tiedollinen opetus diakoniatyöstä, vaan opinnäytetyön painopisteenä on lasten ja nuorten kasvattaminen huolehtimaan ja välittämään lähimmäisistä.

Materiaalipaketin työskentelytavat hyödyntävät tutkimuksia, joiden perusteella arvoihin ja asenteisiin vaikutetaan tehokkaimmin menetelmillä, joissa

osallistujat asettuvat toisen ihmisen asemaan. Tunteita herättämällä, kokemuksellisuuden ja elämyksellisyyden kautta pyritään saamaan aikaan syvällisiä vaikutuksia.

Tavoitteena on myös, että osallistujat oppivat huomaamaan avun tarpeen ja hädän lähellään, ja sen myötä oppisivat ottamaan diakonisen elämänsä osaksi arkista elämänsä. Tarkoituksena on vahduttaa osallistujat huomaamaan, että pienelläkin avulla voi olla suuri merkitys avun saajan elämässä.

Materiaali on tarkoitettu seurakunnissa työskentelevien eri työntekijäryhmien käyttöön. Ensisijaisina käyttäjinä näemme luonnollisesti kasvatuksen ja diakonian alalla työskentelevät. Materiaalipaketti on laadittu mahdollisimman helppokäyttöiseksi, ja sitä voi hyödyntää yksittäisissä työskentelyissä

tai laajempina kokonaisuutena. Työskentelyitä voi hieman soveltaen käyttää muillekin kohderyhmille, esimerkiksi kehitysvammaisille tai ikääntyneille.

Materiaalipaketti sisältää viiden varsinaisen työskentelyn lisäksi ideoita lämmittelyihin ja purkutyöskentelyihin. Neljässä työskentelyssä käytettävät henkilökortit ovat keskeinen työväline. Henkilökorteissa on kuvauksia erilaisista mahdollisesti apua tarvitsevista ihmisistä. Työskentelyissä henkilöiden elämäntilanteisiin eläydytään erilaisista näkökulmista ja osallistujia rohkaistaan pohtimaan kohdehenkilön tunteita, haaveita ja elämänhistoriaa. ■

Hiltunen Jutta, Kenttä Teemu, Piironen Taru: Diakoniakasvatus – työskentelyitä lähimmäisenrakkauden puolesta, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Theseus-tietokanta

RISTO LUUKKANEN
puheenjohtaja, KNT
puheenjohtaja@knt.fi

Olemmeko hereillä?

Olin ollut ensimmäisessä vakituksessa työpaikassani töissä hiukan yli vuoden, kun sain silloisesta liitostani paperit, joissa motivoitiin valitsemaan seurakunnalle luottamusmies. Innostuin asiasta ja kyselin muilta samaan liittoon kuuluvilta olevilta, mitä mieltä he olisivat luottamusmiehen valitsemisesta. Hekin innostuivat, pidimme vaalit ja huomasin olevani sen seurakunnan ensimmäinen luottamusmies. Tämä taisi tapahtua 1988. Vaikka meillä ei suuria ongelmia ollutkaan, tällä tavoin henkilöstö sai virallisen kanavan vaikuttaa.

Vaihdoin työpaikkaa ja jonkin vuoden kuluessa huomasin olevani vuoroin varaluottamusmies, luottamusmies ja pääluottamusmies. Olen välistä miettinyt, miksi olen tuohon kaikkeen lähtenyt mukaan! Luottamusmiehenä olen joutunut kokemaan monta epämiellyttävää ja raskasta tilannetta.

En ole koskaan halunnut olla esillä tai päällepäsmäri. Miettimisen jälkeen olen tullut siihen tulokseen, että olen omalla panoksellani halunnut vaikuttaa siihen, että seurakunnan tekemissä päätöksissä kuuluu myös työntekijöiden ääni ja että päätökset tehdään sopimusten mukaisesti.

Kirkon tilanne tuskin tästä ainakaan kovin paljon paranee. Nyt on jo huomattavissa se, että virkoja ei aukaista, jätetään täyttämättä, lopetetaan, määrärahoja pienennetään ynnä muuta sellaista.

Haastan myös sinut, hyvä jäsenemme, vaikuttamaan. Ole hereillä. Hoida työsi mahdollisimman hyvin, seuraa mitä seurakunnassasi tapahtuu, pidä myös luottamusmiehesi hereillä. Liian usein luottamushenkilötkään eivät tiedä, mitä me teemme. Meidän tehtävämme on pitää heitä ajan tasalla. Näin vaikutat heihin, jotka päättävät siitä, kuinka paljon saat resursseja työhösi.

Omalta osaltani olen ollut vaikuttamassa vuodesta 1988 lähtien omassa työyhteisössäni ja myös

ammattiliitossa. Varsinkin viimeiset neljä vuotta KNT:n puheenjohtajana ovat olleet mielenkiintoisia aikoja. Olen saanut olla rakentamassa itsenäistä liittoa innokkaitten ja osaavien ihmisten kanssa. Tässä prosessissa olen oppinut paljon ja tutustunut ihmisiin, joilla on tulevaisuuden näkyä.

Uskallan todeta myös, että kun KNT:n ylimääräinen kokous teki päätöksen irtaantua entisestä liitosta ja tulla itsenäiseksi akavalaiseksi liitoksi, se teki oikean ratkaisun. Nyt päätämme itse, mitä teemme ja mihin rahamme laitamme. Olemme todellinen liitto, joka panostaa jäseniinsä kaikin tavoin.

Tässä itsenäistymisprosessissa saimme arvokasta tukea monelta suunnalta ja yksi tuki oli Dtl. Mutta tärkeintä olit sinä, jäsen. Uskoit itsenäiseen KNT:hen ja pysyit liiton jäsenenä. Suurkiitos kuuluu sinulle siitä. Liitto ei olisi mitään ilman jäseniään.

Oma kauteni KNT:n puheenjohtajana päättyy tämän vuoden syyskuun lopussa. Olen sekä haikea että helpottunut. Haikea siksi, että yksi elämäni merkittävimmistä ajanjaksoista on ohi. Helpottunut siksi, että nyt voin keskittyä perustyöhöni, joka näköjään vie voimia aina vain sitä enemmän, mitä enemmän vuosirenkaita tulee lisää.

Omasta puolestani sanon: "Kiitos kaikille!"

Aurinkoista kevättä ja kesää! ■



irti instituutioista

MINÄ ENSIN

TEKSTI: TUUJA METSÄÄHO | KUVA: SCANDINAVIAN STOCKPHOTO



Teollisella aikakaudella
ihmisen ensisijainen
tarve oli kuulua
ydinperheeseen.
Tulevaisuudessa
ihmisen keskeisin
identiteetti on
hän itse. **Minä.**

Maatalousyhteiskunnassa suvut elivät suurperheissä, joissa jokaisella oli oma roolinsa ja tehtävänsä. Tuohon aikaan oli myös suuria yhteiskuntaluokkia: talonpojat, duunarit, toimihenkilöt ja kapitalistit. Toki luokkakiertoa oli, mutta se oli harvinaista. Jos synnyit talonpojaksi, olit sellainen koko ikäsi.

Myös teollisessa yhteiskunnassa ihminen kuului tiettyyn yhteiskuntaluokkaan. Ydinperheen ihanne tuli kuvioihin. Suurperheet hajosivat, kun nuoret lähtivät töihin tehtaisiin ja muuttivat kaukupunkeihin. Siellä oma perhe vahvistui, kun töitä tehtiin tehtaissa ja jälkikasvu kävi koulua.

Tietoyhteiskunnan aikaan ei enää voi päätellä ulkoisesta olemuksesta ihmisen yhteiskuntaluokkaa. Tietoyhteiskunnan aikakin on jäämässä taakse, kun olemme siirtymässä kohti bioyhteiskuntaa. Se on yhteiskuntavaihe, jolle leimaa antavin uusi teknologia on bioteknologia ja sen sovellukset.

Monikulttuurinen Suomi kehittyi kohti kulttuurien, arvojen, etnisten ryhmien ja rotujen kirjavuutta. Taakse ovat jääneet yhdenmukaiset enemmistöt. Tälle päivälle tyypillistä ovat erilaiset vähemmistöt.

Tulevaisuudessa ihminen on yksilö. Aiemmin ihminen liitettiin taustansa perusteella automaattisesti tiettyihin yhteisöihin, kuten yhteiskuntaluokkaan tai jäseneksi ammattiliittoon. Nyt jokainen voi itse päättää, mihin haluaa liittyä ja millä tavoin määrätellä itsensä.

Tähän tapaan maalaa tulevaa kehitystä tulevaisuudentutkija, nyt jo edesmennyt, **Mika Mannermaa**.



**Tälle päivälle
tyypillistä ovat
erilaiset
vähemmistöt.**

Iso ei kiinnosta

Mika Mannermaa esittää syykin, mikseivät isot instituutiot enää kiinnosta. Jos ihminen kokee, että tämä ei ole minun yhteiskuntani, hän ei halua tehdä sen eteen mitään. Syrjäytynyt vihaa yhteiskuntaa, joka ei anna hänelle töitä ja toimeentuloa. Menestyjä taas voi ajatella, ettei halua paapoa luusereita.

Ihmiset viihtyvät entistä enemmän yksin. Tilastokeskuksen mukaan yksin oleminen on lisääntynyt viimeisen 10 vuoden aikana. Koko väestön tasolla valvellaoloajasta vietettiin yksin noin seitsemän tuntia vuorokaudessa. Eniten yksin viettivät aikaa 65 vuotta täyttäneet naiset. Koko väestön tasolla miehet viettivät enemmän aikaa yksin kuin naiset.

Myös asumisessa on tapahtunut muutoksia. Yksinasuvien osuus koko väestöstä on kasvanut vähitellen kahden vuosikymmenen takaisesta 13 prosentista nykyiseen viidennekseen. Vuoden 1990 tilanteeseen verrattuna naisten ja miesten yksinasuminen on yleistynyt voimakkaasti etenkin nuorimmissa ikäryhmissä, mutta myös vanhimmissa ikäryhmissä. Toisaalta myös keski-ikäisten miesten yksinasuminen on yleistynyt. Määrällisesti suurin yksinasuvien ikäluokka on 65-vuotiaat naiset. Miesten määrällisesti suurin yksinasuvien ikäluokka on 27-vuotiaat. (Tilastokeskus)

Isot organisaatiotkaan eivät enää vedä ihmisiä puoleensa. Nyt osaajat identifioivat itsensä asian-
tuntijaksi ja myyvät osaamistaan organisaatioil-
le. Vanhanaikaiset hierarkiat ja organisaatiot eivät
houkuttele, koska ihminen haluaa tuntea olevansa
vapaa päättämään, mitä tekee.

Ihmisen tarve liittyä isompaan ryhmään ei si-
nällään ole kadonnut, mutta massojen aika on ohi.
Niiden sijaan on tullut pieniä vähemmistöryhmiä,
joissa ihmiset toimivat.

Vaikka tulevaisuudentutkija onkin sitä mieltä,
että erilaiset ääri liikkeet saattavat lisääntyä, hän
luo kuitenkin toivoa ihmisille. Mannermaa ei us-
ko, että sellaiset mallit tai skenaariot saavat kannat-
tusta, joissa ihmisen perustarve rakastaa ja tulla rak-
astetuksi eivät toteudu.

Puolueet, herätkää

Mannermaa soimaa puolueiden heikkoa muun-
tautumiskykyä. Jos politiikka olisi taloutta, se olisi
ajautunut aikoja sitten konkurssiin. Vaikka maail-
ma ympärillämme muuttuu vinhaa vauhtia, poliiti-
tinen päätöksenteko pysyy ennallaan. Tulevaisuu-
dentutkijoiden kannalta on tietysti hyväkin, että
jotkin asiat ovat ennustettavissa. Yhteiskunta tar-

vitsee mekanismeja, jotka huolehtivat perusasiois-
ta.

Yhteiskunnallisilta toimijoilta, kuten puolueil-
ta, työmarkkinajärjestöiltä ja hallinnoilta, ei enää
edes odoteta luovuutta ja innovatiivisuutta. Kun
suuri enemmistö häviää, tilalle tulee vähemmistö.
Lakien ja säädösten pitää siten tukea vähemmis-
töjen elämämalleja, Mannermaa lataa

Ihmiset vaikuttavat puolueita mieluummin kan-
salaisliikkeissä ja -järjestöissä tai netissä. Ihmiset
toimivat jonkin arvomaailman mukaisesti. He jär-
jestäytyvät eri tavoin, jotta voivat toimia tehok-
kaammin ryhmässä kuin yksinään, näin Manner-
maa vakuuttaa.

Vaikka puolueiden toiminta on jäyhää, eikä
päättöksiä uskalleta tehdä tai niitä tehdään hyvin
hitaasti, jotain on kuitenkin yritetty. Suomen edus-
kunnassa on tulevaisuusvaliokunta, mutta Man-
nermaan mukaan kansanedustajat eivät ole kovin
innostuneista tästä mahdollisuudesta luoda jotain
uutta.

Tällä hallituskaudella tulevaisuusvaliokunta on
kehittänyt ja kokeillut erityisesti joukkoistamiseen
liittyviä työkaluja. Joukkoistaminen on yksi keino
aktivoida kansalaisia. Filosofian lisensiaatti Tanja
Aitamurto on kirjoittanut aiheesta raportin. Hän
valmistelee väitöskirjaa Tampereen yliopistoon
joukkoälystä ja joukkoistamisesta.

AVOIN MINISTERIÖ

- Nettisivuilla (www.avoinministerio.fi) kansalaiset voivat esittää laki- ja toimenpidealoitteita.
- Tavoitteena on saada mukaan toimintaan monipuolinen joukko osaajia ohjelmoijista lakimiehiin, jotka auttavat lopullisten aloitteiden muotoilussa.
- Esimerkkejä aloitteista: toimenpidealoite perustulosta, aloite koiraverolain kumoamiseksi, esitys opintotukilain muuttamiseksi.

»
»
**Jos politiikka olisi
taloutta, se olisi
ajautunut aikoja
sitten konkurssiin.**

Keino kerätä tietoa, taitoa, kokemusta

Vietämme yhä enemmän aikaa netissä, ja yhä useampi meistä käyttää nettiä myös kansalaisvaikuttamiseen. Ihmiset eivät ole netissä sivustaseuraa, vaan aktiivisia osallistujia. Viestintä sosiaalisessa mediassa on vuorovaikutteista ja reaaliaikaista.

Joukkoistaminen on keino kerätä ihmisten tietoa, taitoa ja kokemusta. Se liittyy laajempiin yhteiskunnallisiin kehityssuuntiin, joissa kansalaiset voivat osallistua aiemmin suljettuihin prosesseihin.

Joukkoistamisessa on kyseessä kansalaisten osallistaminen. Siksi kansalaisten pitää olla lähtökohta, kun joukkoistamisprojekteja suunnitellaan.

Kaksi vuotta sitten keväällä 2012 astui voimaan kansalaisaloitelaki. Lain mukaan eduskunnan on otettava käsittelyyn yli 50 000 allekirjoitusta kuudessa kuukaudessa kerännyt kansalaisaloitelaki. Yksi esimerkki tällaisesta on tasa-arvoinen avioliittolaki.

Viestintä saa uusia piirteitä, kun osallistujat näkevät toistensa kommentit esimerkiksi netissä. Kansalaiset eivät viesti pelkästään päättäjille vaan myös toisilleen. Uudessa julkisessa tilassa kansalaiset hallinnoivat itse itseään, mistä saattaa syntyä uudenlaista voimaa.

Ihmisen tarve liittyä isompaan ryhmään ei sinällään ole kadonnut.

Tanja Aitamurto painottaa, että joukkoistaminen ei korvaa asiantuntijoiden kuulemista. Ihanetilanteessa kansalaiset tuntevat voimaantuvansa, koska he pääsevät vaikuttamaan yhteiskunnallisesti muulloinkin kuin vain vaaleissa. Joukkoistaminen täydentää perinteisiä prosesseja.

Aitamurto muistuttaa myös, ettei joukkoistaminen ole itse tarkoitus tai päämäärä, vaan keino päästä tavoitteeseen. Tavoite on demokraattinen, tasaarvoinen yhteiskunta, jossa kansalaiset tietävät, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin vaalien välilläkin. ■

Lähteet:

Tanja Aitamurto, Joukkoistaminen demokratiassa: poliittisen päätöksenteon uusi aika, Tulevaisuusvaliokunnan julkaisu

Mika Mannermaa, Jokuveli. Elämä ja vaikuttaminen ubiikkiyhteiskunnassa, WSOYpro

Mika Mannermaa, Heikoista signaaleista vahva tulevaisuus, WSOY

TULEVAISUUS- VALIOKUNTA

- Käsittelee tulevaisuuden kehitykseen vaikuttavia tekijöitä, tulevaisuuden tutkimusta ja teknologiatekniikan vaikutuksia.
- Kehittänyt tällä hallituskaudella erityisesti joukkoistamiseen liittyviä työkaluja. Esimerkkinä Veropuu-peli www.veropuu.fi/valtionbudjetti/



Lunasta paikkasi neuvottelupöydässä

Akavan jäsenjärjestöjen Fiksut pärjää aina? -kampanja avasi keskustelun ammattiliittojen tarpeesta 2000-luvulla.

Uskallatko kertoa kuuluvasi ammattiliittoon? Pelkäätkö työnantajan reaktiota vai hävettääkö työkaverin asenne?

Akavan jäsenjärjestöjen Fiksut pärjää aina? -kampanja käynnisti keskustelun ammattiliittojen tarpeesta 2000-luvulla. Palaute oli kaksijakoista – joidenkin mielestä ammattiliitot ovat 1900-luvun dinosauruksia, toiset katsovat, että ammattiliittoja tarvitaan nyt enemmän kuin koskaan.

– Tämä oli ensimmäinen Akava-yhteisöjen yhteinen kampanja sosiaalisessa mediassa. Halusimme kokeilla uusia lähestymistapoja, Akavan järjestöjohtaja **Risto Kauppinen** kertoo.

Akavan jäsenjärjestöt haluavat lisätä keskustelua järjestäytymisen merkityksestä sekä työntekijän että suomalaisen yhteiskunnan kannalta. Toisen kampanjaviikon keskustelunaiheena oli rohkeus ja mahdollisuus puhua ammattiyhdistysjäsenyydestä. Vaikka Suomessa 70 prosenttia palkansaajista on järjestäytynyt, liittoon kuulumisesta ei juuri puhuta.

Facebookissa kysyttiin, kuulutko ammattiliittoon ja uskallatko puhua siitä avoimesti. Twitterissä tiedusteltiin, hävettääkö olla ammattiliiton jäsen. Huolestuttavaa oli se, että tänä päivänä ei uskalleta puhua omalla nimellä.

– Eräessä viestissä kerrottiin, että kirjoittaja ei voi ottaa kantaa omalla nimellään, koska työnantaja ei pitäisi siitä. Juuri tällaisen piilottelun tai häpeilyn vuoksi käynnistimme tämän kampanjan, Kauppinen sanoo. Viestejä saikin sitemmin lähettää sivuille myös nimettömänä.

Kauppinen mukaan järjestäytymistä pidetään edelleen yksityisasiana, eikä se ole pop. Pelkkään yksityiseen työttömyyskassaan kuulumista hehkutetaan kyllä ”järkivalintana”.

Fiksut pärjää aina? -kampanja oli Kauppinen mukaan kevyt ja edullinen kokeilu. Sosiaalinen media vaatii paljon vahvaa osaamista ja osallistumista.

– Liittojen panos oli vaisua. Keskusjärjestö ei voi yksin ylläpitää keskustelua, vaan liittojen pitää olla paljon aktiivisemmin mukana.

Liittojen neuvottelemat asiat jäävät usein paitioon, ja olemassa olevia työehtoja pidetään itsenänselvyyksinä. Tähän liittyviä kirjoituksia tuli jo ensimmäisen kampanjaviikon aikana useita.

– Työehdot ovat niin tärkeä asia, että niistä pitää olla sopimukset. Ne ovat niin itsestään selvä osa laadukasta toimintaa, että niiden tarpeellisuus unohtuu helposti. Ehdot menevät karummiksi, jos kukaan ei niistä neuvotele, Kauppinen huomauttaa.

Liitoilta on toivottu myös toiminnan kehittämistä ja siirtymistä nykyaikaan.

– Ammattiliittojenkin toiminnassa on varmasti kehittämiskohtia. Onneksi kritiikin ja keskustelun avulla toimintaa voidaan kehittää entistä parempaan suuntaan.

Mielikuvat vanhakantaisesta järjestötoiminnasta istuvat tiukassa. Alle nelikymppisiä pitäisi houkutella mukaan.

– Toiminnan pitää olla avointa ja läpinäkyvää. Viestinnän pitää olla helppoa ja selkeää, jotta kiinnostus herää. ■

- Fiksut pärjää aina? -kampanja järjestettiin 14.1.–14.2.2014 sosiaalisessa mediassa. Facebookissa saatiin 2 404 tykkääjää ja Twitterissä 148 seuraajaa.

Joukossa minuuus vahvistuu



- Sosiologi Charles Horton Cooleyn (1864–1929) mukaan ihmisen
- minäkuva muokkautuu sen mukaan, miten *hän kokee muiden*
- *ihmisten hahmottavan itsensä*. Oleellista siis on, millaisessa
- seurassa olemme. Millainen on sinun itseäsi tukeva ryhmäsi?

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

Yhtymä on palveluorganisaatio

SEURAKUNTARAKENTEIDEN UUDISTUS on edennyt siihen vaiheeseen, että uudistusta koskeva lainsäädäntö on lähetetty lausuntokierrokselle. Kevään 2013 kirkolliskokouksen linjapäästösten pohjalta on valmisteltu esitys, joka tunnistaa kirkon nykyiset ongelmat ja esittää ratkaisuksi uuden seurakuntayhtymämallin.

Nykytilan suurin ongelma on seurakuntakoon kasvu paikoin niin suureksi, että yhteisöllisyys ei toteudu luontevasti. Muita ongelmia ovat väestön ikääntyminen, seurakuntalouksien erojen kärjistyminen, pienten seurakuntien jääminen suurempien varjoon, johtamisjärjestelmien epäselvyydet ja pienten seurakuntien henkilöstörakenteen haavoittuvuus.

Ratkaisuksi ongelmiin esitetään suurempia talousyksiköitä, ja samalla seurakunnat säilyisivät toiminnallisina yksikköinä. Näin toteutuessaan seurakunnat olisivat inhimillisen kokoisia paikkoja, joissa voi kokea läheisyyttä ja yhteisöllisyyttä.

Seurakunnassa pystyttäisiin jatkossa paremmin keskittymään olennaiseen eli seurakuntalaisten tarpeet ja odotukset täyttävään seurakuntaelämän toteuttamiseen, kun kiinteistöt, henkilöstö, muu omaisuus ja taloudenhoito siirtyisivät uudelle perustettavalle seurakuntayhtymälle. Tämä on merkittävä muutos suurimmalle osalle seurakuntia, joissa on totuttu itse päättämään kaikista seurakunnassa päätettävistä asioista.

Uudistus on ennen muuta organisaatiouudistus. Esitys on puitelainsäädäntö, joka ei ota kantaa yksittäisen seurakunnan tapaan suunnitella ja toteuttaa omaa toimintaa vaan kuvaa uuden hallinnon ja sen johtosuhteet.

Henkilöstön asema muuttuu siten, että kaikki viranhaltijat ja työntekijät siirtyvät yhtymän työntekijöiksi, jotka ovat sijoitettuna tarpeen mukaan

seurakuntaan. Esitykseen on erikseen kirjattu ai-noastaan se, että jokaiseen seurakuntaan tulee sijoittaa kirkkoherra. Seurakuntayhtymän tehtävä on huolehtia siitä, että jokaisella seurakunnalla on riittävät resurssit ja osaaminen kirkon työlle omalla alueellaan.

Keskeinen muutos nykytilaan on henkilöstön liikutettavuus yhtymän sisällä. Lakiesitys ei ota kantaa siihen, millaisin periaattein liikuteltavuus tapahtuisi. Ne on luotava jokaisessa yhtymässä erikseen ja kirjattava yhtymän perussopimukseen.

Avoimia kysymyksiä ovat, missä tapauksessa yhtymä voi osoittaa seurakuntaan sijoitettuna olevalle henkilölle tilapäisesti tai pysyvästi työtehtäviä yhtymässä tai toisessa yhtymään kuuluvassa seurakunnassa. Työvoiman liikuteltavuus edellyttää hyvää ja vakaata henkilöstöohjainta. Näiden puuttuminen onkin keskeinen huolenaihe työntekijöiden näkökulmasta.

Kirkkoherran tehtävä on edelleen johtaa seurakunnan toimintaa, ja hänellä on oman seurakuntansa henkilöstön osalta työnjohto. Sen sijaan lakiesitys ei ota kantaa seurakunnan työalajohtoon tai lähiesimiesjärjestelyihin. Seurakunnan koosta riippuen paikallisesti sovitaan myös tarvittavat lähiesimiesjärjestelyt.

Seurakuntahallinnon avoimuutta tullaan lisäämään. Ehdotuksen mukaan seurakuntaneuvoston kokoukset olisivat julkisia. ■



Pomo ottaa härkää sarvista

Hyvä johtaminen ja työilmapiiri
vaativat *esimiehen aikaa ja läsnäoloa.*

Esimies on työnantajan edustaja, jonka ensisijaisena tehtävänä on johtaa työyhteisöä asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Esimiehen itsensä kannalta on tärkeää muistaa, että työpaikka on työn tekemistä varten ja työpaikan ihmissuhteet rakentuvat ensisijassa työn ympärille. Ne eivät ole työn näkökulmasta ystävyysuhteita. Kun tilanne edellyttää esimiehen asiaan puuttumista, se on esimiehen tehtävä. ”Kiva kaveri” ei ole ongelmallisissa tilanteissa synonyymi hyvälle esimiestyölle.

Velvollisuus johtaa ja ottaa vastuu

Työnjohto-oikeudella (*direktio*) tarkoitetaan esimiehen oikeutta johtaa ja valvoa työtä. Esimies saa määrätä työntekijän työsopimuksen määrittelemissä rajoissa työtehtävien laadusta, laajuudesta ja työtavoista sekä menettelytavoista työpaikalla. Esimiehellä on valtaa, oikeus olla pomo.

Oikeuteen kuuluu vastaparina velvollisuus ja valtaan vastuu. Tästä syystä voi perustellusti esittää, että esimiehellä on lain mukaan myös velvollisuus johtaa ja ottaa vastuu. Se tarkoittaa velvollisuutta puuttua asioihin ja toimia: ottaa kantaa asioihin, toteuttaa asetettuja tavoitteita sekä huolehtia lain ja sovittujen pelisääntöjen noudattamisesta.

Esimiestyö on johtamista, joten hyvän pomon täytyy haluta johtaa ja ottaa härkää sarvista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen kuin ”härkä” alkaa nähdä punaista. Esimiehen asemaan kuuluu oikeuksia, valtaa ja vastuuta. Niitä saa ja täytyy käyttää.

Ongelmiin tartuttava

Ongelmiin puuttumista jarruttaa lähes kaupunkilegenda tasoinen myytti. Asiaan ei kannata puuttua tai saa syytteen kiusaamisesta. Tällainen ajattelumalli on heitettävä roskakoriin. Kyse ei ole kiusaamisesta, kun esimies käyttää työnjohto-oikeuttaan ja johtaa ja valvoo työn tekemistä, antaa ohjeita ja määräyksiä, tekee päätöksiä. Kunhan tämä tapahtuu asiallisesti, johdonmukaisesti ja tasapuolisesti.

Esimiehen on muistettava, että pomon asemaan liittyy myös lukuisia työsuojeluvollisuuksia. Laki velvoittaa esimiestä pitämään johdettavan joukkonsa suuntaan silmät ja korvat auki ja toimimaan viimeistään silloin, kun hän on saanut tietää kiusaamisesta tai uhkaavasta työuupumuksesta. Hyvä johtaminen ja sen seurauksena hyvä työilmapiiri vaativat aikaa johtamiseen ja esimiehen läsnäoloa.

Esimiehenä oleminen on käytännössä usein ongelmien setvimistä. Se on pomon työtä. Karu totuus on se, etteivät ongelmat ratkea itsekseen ja pahinta niin esimiehen arvostukselle kuin työilmapiirille on se, että esimies laittaa päänsä pensaaseen. Esimiehen täytyy tarttua ongelmiin ja ratkaista ne silläkin uhalla, että ratkaisu ei välttämättä miellytä kaikkia. Työntekijät arvostavat päätöksentekoa ja onneksi myös sitä, että esimies aidosti yrittää ratkaista ongelmia, vaikka joskus lopputulos ei olisi-kaan aivan täydellinen.

Tahto ja rohkeus olla hyvä pomo on monesti ratkaisevaa. Silloin esimies toimii tehtävänsä kuuluvan velvollisuuden mukaisesti. Hän johtaa. ■

Kirjoittaja on työmarkkinajohtaja Kaupan liitossa.

Esimiehen hyvinvointi on kaikkien etu

Jos esimies on hyvässä hapeassa, hän pystyy auttamaan henkilöstöään onnistumaan työssään ja voimaan hyvin.

Esimiestyö on ihmisten ja asioiden johtamista. Esimies on suunnan näyttäjä, viestin välittäjä ja päätösten tekijä. Esimies toimii esimerkkinä. Esimiehen on käännettävä organisaation strategia työyhteisön kielelle niin, että jokainen työntekijä voi kokea oman työnsä merkitykselliseksi.

Esimiehen on huolehdittava osaamisesta ja resursseista. Hän on organisaation ja yksilöiden tavoitteiden yhteen sovittaja. Hän huolehtii henkilöstöstä ja tuottavuudesta, ja lisäksi hänellä on usein vastuu tietystä tuotteesta, palvelusta, liiketoiminnasta tai asiakkaista.

Sosiaaliset ja psykologiset pääomat käyttöön

Yhteiskuntamme tarvitsee rohkeutta, innovatiivisuutta ja kannustavia toimintatapoja kilpailukyvyyn lisäämiseksi ja välittämisen kulttuurin edistämiseksi. Esimiehet tarvitsevat kannustusta, tukea ja voimavaroja työnsä. Jos esimieheltä loppuvat voimat tai motivaatio, se vaikuttaa paitsi hänen omaan elämänsä, myös läheisiin ja työyhteisöön.

Tutkimusten mukaan esimiehen voimavaroja tukee se, että hän kokee työntekijänsä päteviksi ja luotettaviksi, eikä työyhteisössä ole suuria vuorovaikutusongelmia. Organisaation ja yksilön sosiaalisella pääomalla, eli käytännössä yhteisöllisyydellä, tarkoitetaan vastavuoroisuutta, luottamusta, yhteisöllisiä arvoja ja normeja sekä aktiivista toimintaa yhteiseksi hyväksi. Hyvin hoidettu sosiaalinen pääoma pienentää tutkimusten mukaan sairastumisen ja masennuksen riskiä.

Psykologisella pääomalla, eli itsetuottamuksella, toiveikkoudella, optimismilla ja sitkeydellä, on havaittu olevan yhteys hyvään työssä suoriutumiseen ja työyhteisön tuen hyödyntämiseen. Työyhteisöissä on löydettävä keinot, joilla näitä vahvuuksia ja voimavaroja lisätään sekä esimiehillä että muilla työyhteisön jäsenillä.

Omasta hapesta huolehdittava ensin

Jotta esimies voisi hyvin, hänen täytyy johtaa myös itseään sekä huolehtia omien voimavarojensa ja kuormitustekijöidensä tasapainosta. On tärkeää, että esimies saa työnsä ja jaksamiselleen tukea omalta esimieheltään, henkilöstöltään, kollegoiltaan, työn ulkopuolisesta elämästään sekä enakoivasti työterveyshuollosta.

Lentokoneen turvallisuusohje sopii hyvin esimiehille: ”Jos ilmanpaine laskee koneessa liian alhaiseksi, laita happinaamari ensin itsellesi ja auta sen jälkeen toisia.” Jos esimies on hyvässä hapeassa, hän pystyy auttamaan henkilöstöään onnistumaan työssä ja voimaan hyvin. Näin myös esimies onnistuu työssään. ■

Kirjoittaja on johtaja sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolla.



SÄÄSTÖJÄ – MILLÄ HINNALLA?

Kirkon työmarkkinalaitos teetti viime joulukuussa ajankohtaiskyselyn, jonka aiheina olivat talous ja henkilöstö. Tulokset eivät ilahduttaneet.

Kysyttäessä henkilöstömäärän arvioitua kehitystä vuosina 2014–2017 seurakunnat arvioivat lukumäärän vähenevän 8 prosenttia, keskimäärin 2 prosenttia vuodessa. Koko kirkon henkilöstö on vähentynyt viime vuosina keskimäärin prosentin vuodessa, joten tämän kyselyn perusteella kehitys näyttäisi jatkuvan vuoteen 2017. Henkilöstön vähentämistä tavoitellaan muun muassa luonnollisen poistuman kautta.

Henkilöstösuunnitelman ilmoittaa laatineensa joka kolmas. Nämä ovat pääosin isoja seurakuntia. Suunnitelma laaditaan tavallisesti kolmeksi tai useammaksi vuodeksi.

Huolestuttava tieto on, että peräti 65 prosenttia seurakunnista suunnittelee henkilöstöön kohdistuvia säästötoimenpiteitä tänä vuonna. 2 prosenttia seurakunnista harkitsee jopa taloudellisiin syihin perustuvia irtisanomisia ja 4 prosenttia lomautuksia. Suosituimpia toimenpiteitä

ovat töiden uudelleenjärjestely, sijaisten ja määräaikaisten käytön vähentäminen, tehtävien ja virkojen täyttämättä jättäminen sekä lomarahavapaat.

Harkintaa: lomarahat vapaaksi

Lomarahojen vapaaksi vaihdon osalta JUKOn linjaus on, ettei niitä tule käyttää säästökeino. Lomarahojen vapaaksi vaihdon tulee aina pohjautua yksittäisen työntekijän tarpeeseen ja elämäntilanteeseen, ja se voi olla yksi mahdollinen vaihtoehto esimerkiksi silloin, kun työntekijällä on alaluokilla olevia lapsia, joiden kesänvietto ilman aikuisia ei vielä onnistu.

On tärkeä muistaa, että vaihto perustuu yksittäisen työntekijän tai viranhaltijan ja työnantajan väliseen sopimukseen. Työnantaja ei voi määrätä ketään vaihtamaan lomarahaa vapaaseen, eikä myöskään työntekijällä ole subjektiivista oikeutta lomarahojen vaihtoon. Sopimusta lomarahojen vaihdosta ei voi

tehdä kollektiivisesti luottamusmiehen toimesta eikä vaihdosta voida sopia esimerkiksi yhteistyötoimikunnassa.

Täyttämättä jäävät virat

Virkojen ja tehtävien lakkauttamista tai täyttämättä jättämistä miettii jopa 31 prosenttia seurakunnista. Tämän lisäksi 15 prosenttia vastaajista kertoo siirtävänsä seurakunnassaan virkojen ja tehtävien täytön luvanvaraisuuteen tai muuhun täyttö-

65 prosenttia seurakunnista suunnittelee henkilöstöön kohdistuvia säästötoimenpiteitä tänä vuonna.



Kirkon työmarkkinalaitos lähetti joulukuussa 2013 ajankohtaiskyselyn taloudesta ja henkilöstöstä seurakuntien ja seurakuntayhtymien palkka-asiamiehille ja johtaville talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijoille. Kysely oli laadittu yhdessä Kirkkohallituksen hallinto-osaston kanssa ja myös JUKO pääsi osaltaan vaikuttamaan kyselyn sisältöön ja rakenteeseen. Seurakunnilta kysyttiin pitkäaikaisesta lainasta, veroprosentista, kiinteistöstrategiasta, kiinteistöjen myyntisuunnitelmista sekä taloutta tasapainottavista toimista/säästötoimenpiteistä vuonna 2014. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 203 seurakuntataloutta ja 5 tuomiokapitulia. Seurakuntatalouksista kyselyyn vastanneiden osuus oli näin ollen 69 prosenttia. Vastanneiden seurakuntatalouksien palveluksessa on noin 80 prosenttia kirkon sektorin henkilöstöstä. Pienet, alle 20 työntekijän seurakunnat vastasivat keskimääräistä harvemmin.

prosessin vaikeuttamiseen, joten täyttämättä jäävien virkojen ja tehtävien määrä voi todellisuudessa kasvaa huomattavasti suuremmaksi.

Lakkautettujen ja täyttämättä olevien virkojen ja tehtävien määrä on ollut jo aiempina vuosina kasvussa. Huomattavan paljon täyttämättä on seurakuntapapiston virkoja, mutta myös muita kirkon perustehtävää hoitavia, kuten diakoniatyöntekijöitä, kirkkomuusikoita ja nuorisotyöntekijöitä.

Työmarkkinalaitoksen kyselystä saatujen tulosten mukaan 62 prosenttia lakkautetuista tai täyttämättä olevista viroista ja tehtävistä on kohdistunut seurakuntatyön puolelle.

Tieto seurakunnista ei ilahduta. Osaava ja motivoitunut sekä ennen kaikkea riittävä henkilöstö on nimenomaisesti seurakuntalaisten etu. Kirkon perustehtävään liittyvä työ on keskeisesti ihmisten väliseen kohtamiseen perustuvaa, ei mitään massatyötä.

Kirkollisvero ja kiinteistöt

60 prosenttia vastanneista seurakunnista oli korottanut veroprosenttiaan 2000-luvulla. Osa selittyy veroprosentin harmonisoinnilla seurakuntaliitoksen seurauksena, osa heikolla taloudella.

Jopa 22 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, koska veroprosenttia oli korotettu viimeksi. Tämä historiaa tuntemattomien määrä on yllättävän suuri, kun otetaan huomioon, että kysely lähetettiin paikallista työnantajaa edustaville viranhaltijoille, joiden voisi olettaa tuntevan seurakuntien taloustilanteen vähintään hyvin. 15 prosenttia seura-

Kerhojen määrää vähennetään, kirkkokuljetuksista luovutaan ja retkiä ja leirejä vähennetään.

kunnista suunnittelee veronkorotusta jatkossa.

Kiinteistöstrategian on laatinut 46 prosenttia, suurin osa vuonna 2012 tai 2013. Yli 30 000 jäsenen seurakunnista 83 prosenttia on laatinut kiinteistöstrategian. 64 prosenttia seurakunnista suunnittelee kiinteistöjen myymistä, 42 prosenttia lähimmän vuoden aikana. 96 prosenttia yli 30 000 jäsenen seurakunnista suunnittelee kiinteistöjensä myymistä.

Muut säästöt

69 prosenttia seurakunnista suunnittelee toteuttavansa taloutta tasapainottavia tai säästötoimenpiteitä kuluvana vuonna. Maksujen korottamista suunnittelee 55 prosenttia, korjausinvestointeja lykkää 41 prosenttia ja palveluja ja toimintoja supistaa 32 prosenttia seurakunnista. Esimerkiksi kerhojen määrää vähennetään, kirkkokuljetuksista luovutaan ja retkiä ja leirejä vähennetään. ■

Kirjoittaja on JUKOn kirkon sektorin neuvottelija.



TYÖTTÖMYYSTURVALAKI UUDISTUI VUODENVAIHTEESSA

Esittelemme tärkeimmät työttömyysturvalain kohdat, joihin tuli muutoksia.

Palkansaajan ansiopäivärahan maksaminen edellyttää, että henkilö on ollut työttömyyskassan jäsenen ja työskennellyt ennen työttömyyden alkamista määrätyn ajan. Näitä edellytyksiä kutsutaan jäsenyys- ja työssäoloehdoksi.

Palkansaajan jäsenyys- ja työssäoloehto lyheni vuoden 2014 alussa 34 kalenteriviikosta 26 kalenteriviikkoon. Tämä tarkoittaa, että kassan jäsenelle voidaan maksaa ansiopäivärahaa aikaisintaan 26 viikon jäsenyyden ja työskentelyn jälkeen.

Lyhyempi 26 viikon jäsenyys- ja työssäoloehto koskee niitä henkilöitä, jotka ovat työskennelleet 29.12.2013 jälkeen vähintään yhden työssäoloehdon täyttävän kalenteriviikon ajan.

Ostavastuu aika lyheni

Työttömyyden alkaessa asetetaan omavastuu aika, jonka ajalta ei makseta etuutta.

Omavastuu aika asetetaan myös silloin, kun 26 viikon työs-

säoloehto täyttyy uudelleen esimerkiksi osa-aikatyön, lomautusjaksojen välisen työn tai määräaikaisen työsuhteen perusteella.

Omavastuu aika lyheni vuodenvaihteessa seitsemästä arkipäivästä (ma–pe) viiteen arkipäivään. Tämän lisäksi omavastuu aika asetetaan nyt enintään kerran vuodessa.

Päiväraha enintään kerran vuodessa

Ansiopäivärahan määrä lasketaan työttömyyttä edeltäneiden

ansioiden perusteella työttömyyden alkaessa.

Ansiopäivärahan määrä lasketaan myös silloin, kun 26 viikon työssäoloehto täyttyy uudelleen esimerkiksi osa-aikatyön, lomautusjaksojen välisen työn tai määräaikaisen työsuhteen perusteella.

Ansiopäivärahan määrä lasketaan vuodenvaihteen jälkeen enintään kerran vuodessa.

Ansi-osan enimmäismaksuaika

Ansiopäiväraha koostuu peruspäivärahan suuruisesta perusosasta ja ansioihin perustuvasta ansio-osasta.

Ansi-osan 500 päivän enimmäismaksuajasta vähennetään jatkossa 100 päivää, jos henkilöllä on alle kolmen vuoden työhistoria. Enimmäismaksuajasta vähennetään 100 päivää myös silloin, jos henkilö kieltäytyy ensimmäisen 250 työttömyyspäivärahapäivän aikana työllistymistä edistävistä palveluista tai keskeyttää palvelun.

Kassan jäsenelle voidaan maksaa ansiopäivärahaa aikaisintaan 26 viikon jäsenyyden ja työskentelyn jälkeen.

Vähennystä ei tehdä palvelusta kieltäytymisen tai palvelun keskeyttämisen perusteella, jos henkilö osallistuu palveluun 250 ensimmäisen työttömyyspäivärahapäivän aikana vähintään 40 päivän ajan ja saa tältä ajalta korotettua ansio-osaa.

Silloin kun ansio-osan enimmäismaksuaikaa on lyhennetty, työttömyyskassa maksaa ansiopäivärahan peruspäivärahan suuruisena viimeisen 100 tai 200 päivän ajalta.

Muutos koskee niitä henkilöitä, joiden päivärahan maksamisen enimmäismaksuaika alkaa lakimuutoksen jälkeen.

Ostavastuu-aika lyheni viiteen arkipäivään.

Työtuloille suojaosa

Ansiopäiväraha maksetaan soviteltuna, jos henkilö on työllistynyt osittain. Tämä tarkoittaa, että täydestä ansiopäivärahasta vähennetään puolet hakujaksolla ansaitusta työtulosta.

Sovittelujakso on kuukauden tai neljän kalenteriviikon mittainen. Se, kumpaa jaksoa käytetään, määräytyy työn palkanmaksukauden tai päivärahan hakujakson mukaan. Jos sovitte-
telujakso on kuukauden mittainen, on suojaosan suuruus 300 euroa. Jos sovitte-
telujakso on 4 kalenteriviikon mittainen, on suojaosan suuruus 279 euroa. 279/300 euron suojaosan alle jäävät työtulot eivät vaikuta ansiopäivärahan määrään. Suoja-

”Ansiopäiväraha maksetaan soviteltuna, jos henkilö on työllistynyt osittain.

osan ylittävät tulot sovitellaan päivärahaan.

Päivärahan ja työtulon yhteissumma ei kuitenkaan voi olla suurempi kuin se palkka, jonka perusteella päiväraha on määriteltä. Tästä syystä myös 279/300 euron suojaosan alle jäävä työtulo voi joissain tilanteissa vaikuttaa päivärahan määrään.

Korotusosiin muutoksia

Ansiopäiväraha voidaan maksaa korkeammalla tasolla, jos henkilölle on kertynyt riittävä työhistoria tai jos hän osallistuu työllistymistä edistävään palveluun.

Lakimuutoksen myötä työllistymistä edistävien palvelujen ajalta maksettava muutosturvan ansio-osa poistui ja korotetun ansio-osan taso nostettiin muutosturvan ansio-osan tasolle. Palvelujen ajalta maksetaan korotettua ansio-osaa enintään 200 päivän ajalta.

20 vuoden työhistorian perusteella maksetaan korotettua ansio-osaa enintään 90 päivän ajan aikaisemman 100 päivän sijaan, kun työsuhte päättyi 31.12.2013 jälkeen. Kolmen vuoden työhistorian perusteella ei enää makseta korotettua ansio-osaa 20 päivän ajalta.

Lisäpäiväoikeuden ikäraja nousee

Ikääntyville pitkäaikatyöttömille voidaan maksaa ansiopäivärahaa 500 päivän enimmäisajan jälkeen lisäpäivinä sen kalenterikuukauden loppuun, jona henkilö täyttää 65 vuotta.

Lisäpäiväoikeuden ikäraja on jatkossa 61 vuotta niiden henkilöiden kohdalla, jotka ovat syntyneet vuonna 1957 tai sen jälkeen. Vuosina 1950–1954 syntyneillä ikäraja on edelleen 59 vuotta ja vuosina 1955–1956 syntyneillä 60 vuotta.

Työttömyyskassat maksavat lisäpäiviltä ansioihin perustuvaa ansiopäivärahaa, vaikka henkilölle olisi maksettu välillä 100 päivää peruspäivärahan suuruista perusosaa siitä syystä, että hän on kieltäytynyt työllistymistä edistävästä palvelusta tai keskeyttänyt palvelun.

Ansiopäivärahan maksamisen lisäpäiviltä edellyttää, että henkilö on työskennellyt vähintään viisi vuotta viimeisen 20 vuoden aikana. ■

Kirjoittaja on Erko Erytiskoulutettujen työttömyyskassan tiedottaja.

YHDESSÄ PUOLAAN

Matkalla perehdymme Puolan kristilliseen kirkkoon sekä juutalaisuuden historiaan. Tapaamme Puolan kirkon johtoa ja teemme seurakuntavierailun.

Vierailemme Auschwitzissä sekä tutustumme opastettuna Krakovaan ja Varsovaan. Wieliczka käymme suolakaivoksessa, jossa on mm. pyhälle Kingalle omistettu kirkko. Kaivos on Unescon maailmaperintölistalla.

Opastetuilla matkoilla perehdymme Puolan yhteiskunnalliseen tilanteeseen ennen, nyt ja huomenna.

Arvioitu hinta n. 1.350 e / hlö.
Sis. lennot, retket ja niihin liittyvät pääsymaksut, hotelliyöpymiset kahden hengen huoneessa (1 hh lisämaksulla) ja runsaan puolihoidon.

Diakoniatyöntekijöiden Liittoon kuuluvat voivat hakea opintomatkalle 300 euron koulutusrahaa.

**Pakkaa reppusi
ja lähde kanssamme
diakoniatyöntekijöiden
opintomatkalle Puolaan
23.–29.9.2014**

Lisätietoja:

- Tiina Laine
p. 010 219 0303
- Tiina Saarela
p. 09 180 2319

Ilmoittautumiset
31.5.2014 mennessä!
www.lyyti.in/Diakonia-tyontekijoiden_opintomatka_Puolaan_0895



Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry
KDS Kirkon diakonian ja sielunhoidon yksikkö

www.dtl.fi



ANTON BERG
KNT:n opiskelijajaoksen
puheenjohtaja
anton.berg@student.diak.fi

Hyppy
tunteinat-
tomaan

**OLEN MAAILMAA NÄHNYT SEURAKUNTAFA-
NAATIKKO** näin lyhyesti ja ytimekkäästi ilmaistu-
na. Tämän innostuksen myötä lähdin opiskelemaan
kirkon nuorisotyötä Kauniaisiin ja huomasin jo pian
olevani KNT:n riveissä. Ensimmäinen vuo-
si aktiivista toimintaa liitossa on jo
takana, eikä loppua näy. Aina on
kerrottavaa, ja tässä on minun
pieni tarinani.

Innostuin KNT:n opiskelija-
jaoksen toiminnasta kahdesta
syytä: se tuo vaihtelua arkeen,
ja työ on monipuolista. Varsin-
naisesti raskasta tämä ei ole,
mutta tuotteliasta. Viime vuon-
nakin järjestimme useita tapahtumia,
esittelimme toimintaa ympäri Suomea
ja ties mitä muuta.

En olisi uskonut, että olisin muun muassa pääs-
syt tekemään tapahtumaa, jossa yhdistyvät ulko-
leikit ja No Man's Band. Sitä ei tajuakaan mitä kaik-
kea saa aikaiseksi vuodessa. Työ on nautinnollista,
kun se ei tunnu työltä. Jännityksellä odotan, mitä
tänä vuonna tulee tapahtumaan.

**MIKSI JA MITEN MINUSTA SITTEEN TULI JA-
OKSEN PUHEENJOHTAJA?** Suoraan sanottuna
mietin sitä välillä itsekkin. Satuain vain olemaan oi-
keassa paikassa oikeaan aikaan ilmoittautumassa
vapaaehtoiseksi. Koen, että on tärkeää välillä ottaa
hyppy tuntemattomaan. Hyppy saattaa palkita ar-
vaamattomalla tavalla. Olen kiitollinen tästä mah-
dollisuudesta ja toivon, että en joudu yksin tätä

työtä tekemään. Olkaa minun ja jaoksen tukena,
jotta saadaan asioita läpi.

Liiton toiminta on hyvä keino päästä vaikutta-
maan ja oppimaan työelämästä. Ennen jaoksen jä-
senyyttä minulla ei ollut liittotoiminnasta
aiempaa kokemusta, mutta kyllä sen
nopeasti oppi.

Opiskelijajaokseen kuulumi-
nen antaa erinomaisen mahdol-
lisuuden päästä päättämään
opiskelijoille tärkeitä asioista.
Haluan korostaa näistä kesä-
työinfoa, joka on tärkeä tilai-
suus tulevia kesätoita ajatellen.
Muutenkin jaoksen jäsenille on an-
nettu mahdollisuus toteuttaa mel-
kein mitä tahansa maan ja taivaan väliltä.

Vain luovuus on rajana.

EI TARVITSE OLLA opiskelijajaoksessa tai
muussa vastaavassa, että voi vaikuttaa. Kaikilla on
tämä mahdollisuus. Pitää vain tietää, kenen puo-
leen kääntyä. Itse olen ottanut henkilökohtaiseksi
tavoitteekseni, että tänä vuonna erityisesti opis-
kelijat tulisivat tietämään tämän. En halua jatkos-
sa enää kuulla sellaisia kysymyksiä kuin: "Mikä on
opiskelijajaosto?" Se miten tämä toteutuu, on vielä
mysteeri, mutta lupaan, ettei asia jää tähän. Teh-
dään oleellinen asia näkyväksi.

Olkaa aktiivisia ja tarrutkaa tilaisuuksiin, koska
tällä tavoin te vaikutatte. "Tyhmä pitää omaa tie-
tään oikeana, viisas se, joka neuvoja kuulee." - Sa-
nanl. 12:15. ■

Mikä on
opiskelija-
jaosto?

Virikkeitä ja välineitä: vanha kunnon sururyhmä

Tällä palstalla alkaa neliosainen sarja, jossa käsitellään erilaisia työmenetelmiä. Ensimmäisenä on vuorossa sururyhmä. Sääksmäen seurakunnan johtava diakoniatyöntekijä Päivi Isomäki kertoo omista kokemuksistaan.

Seurakunnissa sururyhmien järjestäminen on tuttua. Sururyhmä-nimikkeellä voi eri seurakunnissa olla erilaista toimintaa. Sääksmäen seurakunnassa on lähes koko ajan ollut käytössä sama vakiintunut ja hyväksi todettu malli. Työhön on saatu pohja Jyväskylän kristillisen opiston sururyhmän vetäjien koulutuksessa. Sururyhmän vetäjien rinkiin kuuluu meillä kolme pappia ja kolme diakoniatyöntekijää, jotka pareittain vetävät ryhmää omien mahdollisuuksien mukaan.

Valmistelut

Sääksmäellä sururyhmiin kutsutaan henkilökohtaisella kutsukirjeellä. Kutsu menee ryhmää edeltävän puolen vuoden aikana omaisensa menettäneille henkilöille. Kirje lähtee lähimmäksi omaiseksi kirjatulle henkilölle, mutta sen voi halutessaan välittää eteenpäin toiselle omaiselle. Aikaväli on tarkoituksella valittu: sururyhmän ei ole tarkoitus

olla kriisiryhmä heti kuoleman jälkeen, mutta kuolemasta ei saa olla liian kauankaan.

Ryhmä järjestetään kaksi kertaa vuodessa, mikäli osallistujia on. Ryhmään ilmoittaudutaan puhelinoitella, jolloin vetäjät selvittävät etukäteen osallistujien erilaiset tilanteet. Joskus on todettava, että ryhmä ei ehkä juuri nyt ole se oikea paikka, jos suru on liian suuri ja hallitseva.

Aina on mahdollista saada henkilökohtaista keskustelutukea papilta tai diakoniatyöntekijältä. Isommissa seurakunnissa voi olla tarpeen ja mahdollista kerätä samaan ryhmään esimerkiksi itsemurhan tehneiden omaisia tai lapsensa menettäneitä.

Sururyhmä on niin sanottu suljettu ryhmä, jossa on aina samat osallistujat. Tämä varmistaa ryhmän rauhallisuuden ja luottamuksellisuuden, kun osallistujat eivät vaihdu. Ryhmään voidaan ottaa korkeintaan kymmenen henkilöä, jotta kaikille riittää aikaa. Ryhmä kokoontuu

pääsääntöisesti viisi kertaa noin kahden viikon välein ja puoli-toista tuntia kerrallaan.

Tarkoitus on, että ryhmään osallistutaan joka kerta. Moni ryhmä toivoo lisää tapaamisia. Tähän ei ole syytä suostua, vaan vetäjän tehtävä on päästää irti ja osallistujien jatkaa omillaan. Muutama ryhmä on kokoontunut jälkeensä itsenäisesti.

Ryhmän ohjelmarunko

Työntekijöillä on takataskussaan ohjelmarunko ja kysymyksiä, mutta ryhmän varsinaiset vetäjät ovat osallistujat. Kaikki tehdään heidän ehdoillaan. Alussa kaikille selvitetään ryhmän periaatteet: luottamuksellisuus ja vapaus tunteiden ilmaisuun.

Jokainen osallistuja saa puhua tai olla puhumatta. Ryhmässä saa puhua painavat asiat vielä kerran ja näyttää niitä tunteita, jotka muilta ihmisiltä on ehkä jo pitänyt piilottaa. Yleensä ryhmän tunnelma rohkaisee puhumaan.

Lasten ja nuorten sururyhmät

Ryhmän aikana voi käyttää monenlaisia pieniä apukeinoja. Sääksmäellä on käytössä joka kerta omalle läheiselle sytytettävät kynttilät. Kirjallisuutta sekä osallistujille että vetäjille on saatavilla paljon.

Ryhmän ohjeellinen ohjelmarunko on peräisin Jyväskylän kurssilta. Ensimmäisellä kokoontumisella käsitellään aikaa ennen läheisen kuolemaa ja itse kuoleman hetkeä. Oliko kuolema odotettu vai äkillinen? Kuka tai ketkä olivat kuoleman hetkellä läsnä?

Toisella kerralla aiheena ovat ensimmäiset shokin ja kaaoksen päivät kuoleman jälkeen.

Kolmannella kerralla käydään läpi hautajaisiin liittyvät asiat, järjestelyt ja kulku.

Neljännellä kerralla mietitään, miten omassa arjessa selviää eteenpäin ilman poismenyyttä.

Viides kerta suuntaa katseen kohti huomispäivää. Keskustellaan toipumisesta ja tulevaisuudesta, etsitään toivon näköaloja ja puhutaan taivaasta ja ylösnousemuksesta ryhmälle sopivalla tavalla. Näin surun tie tulee käsiteltyä kronologisesti vielä kerran.

Ryhmä toimii!

Sururyhmä toimii ihmeellisellä tavalla itsestään, ja siitä on oikeasti apua. Surevat huomaavat, että menetysten erilaisuudesta huolimatta heillä on paljon yhteistä ja he auttavat ja tukevat toisiaan. Joku on surussaan jo pidemmällä ja antaa voimaa alkutaipaleella oleville. Hengelliset asiat ovat esillä muiden asioiden lomassa, mikäli ryhmä niin haluaa.

Sururyhmä mahdollistaa surun käsittelyn turvallisessa ympäristössä muiden saman kokeneiden kanssa. Usein saattaa olla, että ryhmä herättää surevassa kipua ja itkua, jotka ovat ehkä olleet jo poissa. Jos piilossa on murhetta ja kyyneleitä, ne täytyy päästää ulos ja käsitellä. Ketään ei jätetä yksin, vaan vetäjät ovat tavoitettavissa ja ryhmä itsessään kannattelee kokoontumispäivien välilläkin.

Sururyhmän noin kymmenen viikon aikana oikeasti näkee, miten surevat pääsevät eteenpäin ja ovat valmiita lopettamaan ryhmän. Ryhmän jälkeen on aika jatkaa matkaa surun tiellä, omalla tavallaan, mutta lähimmäisten kanssa. ■

- Vertaisryhmiä lapselle tai nuorelle, joka on menettänyt läheisen perheenjäsenen.
- Lapsi tarvitsee surulleen turvallisen aikuisen tukea.
- Sururyhmä pyrkii antamaan lapselle toivon näkökulman ja välineitä surun kanssa elämiseen.
- Lasten ryhmissä tunteita käsitellään erilaisten toiminnallisten menetelmien, kuten leikin, kuvailmaisun, saduttamisen ja musiikin avulla.
- Lasten sururyhmät on tarkoitettu etupäässä 5–10-vuotiaille lapsille.
- Ryhmä kokoontuu 8–9 kertaa sopivien väliajojen, yleensä noin kaksi tuntia kerrallaan.
- Nuorten sururyhmä toimii samoilla periaatteilla ottaen kuitenkin huomioon nuorten oman tavan puhua ja työstää asiaa.
- Usein lasten sururyhmiä vetävät seurakunnan lastenohjaajat ja nuorten ryhmiä nuoriso- tai erityisnuoriso-ohjaajat, mutta miehitys voi olla toisenlainenkin.
- Olisiko nuorten sururyhmä hyvä nuoriso- ja diakoniatyöntekijän yhteistyön paikka?

VIRIKKEITÄ JA VÄLINEITÄ -JUTTUSARJA

1/2014 Sururyhmä

2/2014 Työpaja

3/2014 Depressiokoulu

4/2014 Yllättävät tilanteet

EI KIOUSATA!

Syksyllä 2013 julkaistun diakoniabarometrin hälyttävät luvut kiusaamiskokemuksista herättivät vilkkaan keskustelun diakonia työntekijöiden keskuudessa. Miten asiaa lähdetään korjaamaan?

Tunnetko kirkon yhteistoiminta-asiakirjan *Hyvän kohtelun edistäminen työpaikalla?* Jos et, siihen on hyvä tutustua. Sopijaosapuolet ovat hyväksyneet sen toimintaohjeeksi kirkon työpaikoille vuonna 2004 ja se on toivottavasti käyty läpi jokaisella työpaikalla. Ohjeesta löytyy kiusaamisen ja häirinnän määritelmät, toimintaohjeet häiriöihin puuttumisesta sekä eri osapuolten vastuut asiassa. Hyvän kohtelun edistäminen ja häirinnän estäminen kuuluu kaikille. Ohje on uudistusprosessissa, mutta vanhanaikin versiona se on selkeä ja hyödyllinen.

Henkisen väkivallan tunnistaminen

Kunta-alalla työtoverien harjoittamaa henkistä väkivaltaa oli havainnut joskus 47 prosenttia ja jatkuvasti 4 prosenttia kuntabarometrin vastaajista (Kunta-alan työolobarometri 2012). Kirkon työolobarometrin mu-

kaan yli puolet (52 %) vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa esiintyy joskus, 5 prosentin mielestä jatkuvasti (Kirkon työolobarometri 2011).

Syksyllä 2013 julkaistun diakoniabarometrin mukaan diakoniatyöntekijöistä yli puolet (56,4 %) katsoo työpaikoilla esiintyvän joskus henkistä väkivaltaa työtoverien taholta ja 8,5 prosenttia näkee sitä esiintyvän jatkuvasti. Nuorisotyöntekijöille ei vastaavaa kyselyä ole vielä tehty.

Mitä sitten on kiusaaminen? Kunta-alan ja diakonian barometrien mukaan henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaa-

misella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.

Hyvän kohtelun edistämisen ohjeessa sanotaan, että kiusaamista eivät ole satunnaiset erimielisyydet ja vastaavat ristiriidat. Kiusaaminen on jatkuvaa ja pitkäaikaista ja vaikuttaa siitä kärsivän psyykeen. Kiusaamista ei myöskään ole normaalien työnjohtomääräysten antaminen tai työntekijän työskentelyssä esiintyviin puutteisiin tarttuminen. Esimiehen tehtävä on esittää nämä asiat niin hyvin, että niitä ei voi tulkita kiusaamiseksi.

Mitä on kiusaamisen taustalla?

Miksi kiusataan? Lasten ja nuorten kiusaamisesta puhutaan paljon. Heidän parissaan kiusaaminen on iso ongelma, joka vaikuttaa usein vakavasti kehittyvään mieleen. Lasten ja nuorten kiu-

saamisen kohteeksi joutuu usein joku erilainen; esimerkiksi käyttäytymiseltään, ulkoiselta olemukseltaan tai vaikka kansallisuudeltaan.

Voiko samaa syytä ajatella myös aikuisten kohdalla? Kiussaavatko aikuiset siksi, että joku on erilainen? Erilaisuus voi olla yksi syy, mutta aikuisten kohdalla syiden kirjo on laajempi. Kiusaamiseen voi johtaa kateus, vallan tavoittelu tai alistamisen tarve. Selitys löytynee kiusaajan taustasta. Niin kuin lasten ja nuortenkin kohdalla, apua tarvitsevat sekä kiusattu että kiussaaja.

Kiusaaminen ja häirintä on helpompi välttää työpaikoissa, joissa

- työnajat ja vastualueet ovat selvät
- työn tekemiseen liittyvistä toimintatavoista ja pelisäännöistä on sovittu riittävästi
- työntekijät eivät joudu kilpailemaan keskenään
- työtä on liian paljon vain ajoittain
- työntekijät ovat tyytyväisiä esimiestyöhön
- työntekijöillä on vain sopivasti stressiä.

Yli puolet diakoniatyöntekijöistä on sitä mieltä, että työtoverit käyttävät joskus henkistä väkivaltaa, ja 8,5 prosentin mielestä sitä käytetään paljon. Esimiesten taholta henkistä väkivaltaa on kokenut ale kolmannes (29,1 %) joskus eli huomattavasti vä-

hemmän, vaikka voisi kuvitella, että esimiehiä useimmiten syytettäisiin. Huomaa, että barometrissa ei kysytty henkilökohtaista kiusaamisen kokemusta, vaan sitä, esiintyykö vastaajan mielestä hänen työpaikallaan kiusaamista.

Diakoniatyöntekijöiden havaitsemia kiusaamisia on huomattavasti enemmän kuin kunta-alan vastaavia tai koko kirkon työolobarometrissa. Kuitenkin sama diakoniarometri kertoo myös, että diakoniatyöntekijöillä on erittäin myönteinen kokemus työstään ja korkea motivaatio. Jos kiusaamista on paljon, sen luulisi laskevan työssä viihtymistä ja motivaatiota. Mikä diakoniatyöntekijöitä oikein vaivaa? Heijastuvatko työn raskeus ja kuormittavat asiakastapaukset pahoina sanoina työtoverille? Tavoitellaanko vertaisten joukossa valtaa toista alistamalla? Missä ovat nöyryys, toisen kunnioitus ja lähimmäisenrakkaus? Onko puolella todellakin kokemusta kiusaamisen muodoista, jotka on listattu edellä vai onko kysymyksessä tulkintavirhe? Joka tapauksessa asiaa pitää tutkia lisää.

Yhteisiä ohjeita miettimään

Yksittäisissä kiusaamistapauksissa pitää olla nollatoleranssi. Kaikilla on vastuu puuttua, ja esimiehen tehtävä on selvittää asia heti. Vaikka isoja ongelmia ei olisikaan, jokaisessa tiimissä kannattaa ottaa kiusaamisasia puheeksi ja pohtia yleisellä tasolla, mitä kiusaaminen tämän tiimin mielestä on ja miten se estetään. Keskustelun voi käydä Hy-

Kiusaamista voi olla

- kohtuuttoman työmäärän vaatiminen, kohtuuttomien aikataulujen antaminen
- kokouksiin kutumatta tai tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen
- osaamisen ja kykyjen kannalta vaatimattomien tehtävien antaminen
- sosiaalinen eristäminen
- huutaminen, haukkuminen ja solvaaminen
- loukkaavien kommenttien esittäminen
- pilkkaaminen, naurunalaiseksi saattaminen, nöyryyttäminen
- mustamaalaaminen ja perättömien tietojen levittäminen
- aiheeton arvostelu ja väärin syytösten esittäminen
- mielenterveyden kyseenalaistaminen.

vän kohtelun edistämisen -ohjeiden kanssa. Omalle tiimille tai koko työyhteisölle voi myös räätälöidä omat hyvän käytöksen ohjeet, oman huoneentaulun. Jokainen työntekijä on myös itse velvoitettu pitämään huolta työhyvinvoinnin toteuttamisesta. ■

LÄHTEET

- Kunta-alan työolobarometri 2012
- Kirkon työolobarometri 2011
- Diakoniarometri 2013. Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka.
- www.sakasti.fi, Hyvän kohtelun edistäminen työpaikoilla

MENNÄÄN JA TEHDÄÄN



Vaikuttaja uskaltaa sanoa mielipiteensä ja tarttua epäkohtiin. Hän hakeutuu erilaisiin luottamustehtäviin, joissa saa äänensä kuuluviin. Kaksi jäsentä rohkaisee muitakin asettumaan ehdolle vaaleihin.

Jos on yksikin asia, johon en ole tyytyväinen, pyrin vaikuttamaan siihen. Vaikuttaminen lähtee siitä, että jotain tarvitsee muuttaa tai epäkohta pitää korjata, sanoo diakonian työalajohtaja **Henriikka Tarri** Lempäälän seurakunnasta.

Hän pääsee vaikuttamaan kahden seurakunnan diakoniatyöhön, koska toimii lisäksi vapaaehtoisena kotiseurakunnassaan Kangasalla.

Lempäälässä Tarri on ollut JUKOn luottamusmiehenä kuusi vuotta. Hän on myös diakoniatyön johtokunnan jäsen.

– Kun lähdän kotoa, käännän aivot työhön päin, ja kotimatalla päinvastoin. Roolit vaihtuvat helposti.

Työpaikalla Tarri on ollut mukana viilaamassa vastaanottokäytäntöjä. Työntekijöiden aloitteesta Lempäälässä on avovastaanotto säännöllisesti aamuisin ja paikalla on vuorotellen joku neljästä diakonista. Käytäntö on toiminut hyvin.

Vapaaehtoisena Tarri on ollut mukana toteuttamassa Keidasmessuja, jotka järjestetään vapaaehtoisvoimin kerran kuussa. Hän myös laulaa Maja-talo-kuorossa.

Kaikki muu liikenevä aika kuluukin sitten puolison kanssa ja kolmen lapsen harrastusten parissa.

Taas ehdolle


Tarri on tottunut hakeutumaan vaikuttajan paikoille aina yläasteen oppilaskunnan puheenjohtajan pestistä alkaen. Poliitiikkaan häntä ei saa silti mukaan, vaikka hän sitä seuraakin.

– Vaikuttaminen voi lähteä pienistä asioista, vaikka se olisikin pitkän tähtäimen toimintaa. Myönteinen asenne, toivo ja usko tulevaan auttavat. Eikä heti huomenna ole valmista, Tarri muistuttaa.

Hän olettaa, että yleinen kiinnostus vaikuttamiseen on vähentynyt. Kirkkovaltuustossa ja -neuvostossa on paljon samoja ihmisiä mukana kuvioidessa. Uusia ehdokkaita pyritään saamaan, mutta nämä eivät välttämättä tule valituksi.

– Olen ollut kaksi kertaa ehdokkaana valtuustoon, mutta en ole saanut riittävästi ääniä. Nytkin aion asettua ehdolle, koska en ole luovuttanut. Vaikuttamiseen kuuluu pitkäjänteisyys, Tarri painottaa.

Hän on huomannut, että nuoret aikuiset tahtovat yhä enemmän vaikuttaa omaan ympäristöönsä ja lähipiiriinsä, mutta välttämättä ei pyritä tärkeille paikoille.



Diakonian työalajohtaja
Henriikka Tarri Lempään
seurakunnasta aikoo
asettua ehdolle ensi
syksyn seurakunta-
vaaleissa. Hän on
kotiseurakuntansa
Kangasalan listoilla.

**Vaikuttamiseen
kuuluu
pitkäjänteisyys.**

Taistelutahtoa

Nuorissa on tulevaisuus, uskoo myös Euran seurakunnan nuorisotyönohjaaja **Katja Lehtinen**, joka tunnetaan myös lempinimellä Blondiina. Osittain nimi viittaa pitkiin vaaleisiin hiuksiin, mutta muutakin on taustalla.

– Meikäläiselle aina sattuu ja tapahtuu, Lehtinen nauraa.

Hän putosi esimerkiksi Ahvenanmaalla tykin päältä, kun esitteli rippikoululaisille erilaisia poseerausentoja. Naamaan tuli haava, ja silmä muurautui umpeen. Todellinen heittäytyjä.

Työt ovat heitelleet Lehtistä ympäri Suomen, ja onpa hän kouluttautunut myös parturikampaajaksikin. Hän on kotiseurakuntansa Säkylän valtuutettu, kirkkoneuvoston ja johtokunnan jäsen. Myös hiippakuntavaltuustoon hän on ollut kerran ehdolla.

Nuoret ovat Lehtisen työn suola. Heidän kansaan on hyvä tehdä töitä.

– Nuorista täytyy pitää huolta. Kun pohja on kunnossa, sille on hyvä rakentaa.

Vahvasta partiotaustasta on ollut paljon hyötyä. Partiojohtaja Lehtinen on sanonut, että nyt menään ja tehdään. Hän on asunut ikänsä Säkylässä ja toiminut kerhonohjaajana ja ollut mukana seurakunnan leireillä. Omakotitalo ja mies ovat Säkylässä.

– Säkylä on elävä seurakunta, ja lapsi- ja nuorisotyö ovat hyvin hoidossa. Yritämme kaapata läheisestä varuskunnasta ihmisiä mukavaan toimintaamme, Lehtinen suunnittelee.

Työpaikalla Eurassa oli tiukka tahti nelisen vuotta sitten. Lehtinen hoiti yksin nuorisotyötä yhtymässä, ja työnkuva oli todella laaja.

– Taistelin kovasti, että saatiin toinen paikka auki. Minulle löytyikin sitten tosi hyvä työkaveri.

Nyt tilanne on taas sama, että Lehtinen on jäämässä yksin. Sen verran ikää ja viisautta on tullut lisää, että hän ei enää suostu tekemään kaikkea yksin.

– Joku järki pitää olla. Haen vaikka toista työpaikkaa.

Lehtinen haluaa vaikuttaa siihen, mihin Eura tai Säkylä liitetään ja millä resursseilla toimitaan.

Hänenkin mielestään valtuustoon tarvitaan uutta näkemystä. Ihmisiä, joilla on paloa tehdä asioita.

– On liikaa sellaisia, jotka ovat mukana vain sen takia, että voivat sanoa olevansa valtuustossa. Kaipaamaan oikeasti ja aidosti kiinnostuneita ihmisiä.

Tuhannen taalan paikka

Ensi syksyn seurakuntavaaleissa liputetaankin tärkeän työn puolesta. Teema on Usko hyvän tekemiseen.

– Diakoniatyöntekijöillä on tuhannen taalan paikka tehdä näkyväksi omaa työtä, painottaa projektipäällikkö **Mari Leppänen** Kirkon tiedotuskeskuksesta.

Vaalimainoksissa tuodaan näkyvästi esille auttamistyötä niin kotimaassa kuin maailmanlaajuisestikin.

Leppänen kehottaa rekrytoimaan rohkeasti jäseniä nyt keväällä.

– Painotamme ehdokkaiden rekrytointia ja toimomme, että vaalivuosi näkyy seurakuntien toiminnossa ja tiloissa. Myös piispat rohkaisevat työntekijöitä rekrytoimaan ehdokkaita.

Leppänen toivoo, että ehdolle asettuisi laajasti eri-ikäisiä ja erilaisista taustoista tulevia ihmisiä. Ehdokkaat ovat suoraan verrannollisia äänestämisasiivisuuteen.

– Meillä on neljä miljoonaa jäsentä, ja erilaisten äänten pitää kuulua, Leppänen toteaa.

Hän puhuu kirkon murroksesta ja siitä, että erityisesti nuorten ääni pitää saada kuuluviin.

– Nuorten asioita pitää puolustaa. Meillä on edessä todella tiukat ajat, mikä vaikuttaa toimintaan. Joudumme tekemään kiperiä päätöksiä. ■

SEURAKUNTAVAALIT 2014

- Vaalit järjestetään joka neljäs vuosi.
- Kirkkovaltuusto on seurakunnan ylin päättävä elin.
- Ehdokkaaksi voivat asettua kaikki 18-vuotiaat konfirmoidut kirkon jäsenet.
- Äänioikeutettuja ovat kaikki 16 vuotta täyttäneet kirkon jäsenet.
- Vaaliehtokkaiden ehdokasasettelu päättyy 15.9.2014.
- Viiden päivän ennakkoonestysaika on 27.–31.10.2014.
- Varsinainen vaalipäivä on 9.11.2014.

www.sakasti.fi/seurakuntavaalit

Mahdollisuus

Tyttö,

*joka värittää ruskealla ja harmaalla värillä
kun ei uskalla keltaista väriliitua pyytää,
on mahdollisuus.*

Poika,

*joka höpöttää kuuluvalla äänellä kädet liimassa
pienoismallikerhossa,
on mahdollisuus.*

Nuori,

*joka pää hupun sisään piilotettuna istuu rippikoulussa
kuullen tarinaa laupiaasta samarialaisesta,
on mahdollisuus.*

Äiti,

*joka kulkee kadulla lapsi toisessa kädessä ja
avustusruokakassi toisessa,
on mahdollisuus.*

Työkaveri,

*joka huokaisee syvään työpöytänsä äärellä ja
hautaa päänsä käsiinsä,
on mahdollisuus.*

Nainen,

*joka varovaisena katselee ympärilleen kahvikupin takaa
vapaaehtoisten kokoontumisessa,
on mahdollisuus.*

Mies,

*joka jokainen sunnuntai istuu kirkon takimmaisessa penkissä
ymmärtämättä oudosta kielestä sanaakaan,
on mahdollisuus.*

Ihminen,

*joka kaikesta huolimatta ja siitä syystä uskoo,
on mahdollisuus.*

3 kysymystä

1.

Minkä vuoksi kuulut liittoon?

2.

Mihin muihin porukoihin kuulut?

3.

Mistä saat virtaa kevättalvella?



Kati Latikka,
diakoniatyöntekijä,
Seinäjoki



Leena Engström,
diakoniatyöntekijä,
Helsinki



Rose-Marie Rantanen,
nuorisotyönohjaaja,
Uusikaupunki

KOONNUT HANNELE NUOJUA

- Puhtaasti itsekkäistä syistä, joista edunvalvonta ei liene vähäisin.
- Kansalaisopiston harrastaja-teatteriporukkaan.
- Lenkkeilystä koiran kanssa, maalaamisesta sekä näyttelemisestä. Lähestyvän kevään aistimisesta.

- Opiskeluaikana halusin mukaan vaikuttamistoimintaan diakonian kentälle ja sille tielle olen jäänyt.
- Kuulun seurakuntaväkeen, kaveriporukoihin, lenkkisau-
naporukkaan, avoimen yli-
opiston opiskelijaporukoihin
ja Ville Haapasaloa fanitta-
vien joukkoon.
- Valosta, mielekkästä työs-
tä, seurakuntalaisista ja
työkavereista sekä ilosta
elämässä.

- Se on järkevää mm. työttö-
myysturvan takia. Ilahduin
myös opintorahasta, jota
sain haettua liitosta (päte-
vöittämisopintojeni matka-
kulujen tueksi).
- Etupäässä työhön, vapaa-
aikaan ja opintoihin liitty-
viin porukoihin. Ystävistä ja
perheestä koostuva sosiaa-
linen verkosto on toki poru-
koista läheisin.
- Lataudun laulamalla, nau-
ramalla, liikkumalla, luke-
malla ja unelmoimalla.
Kirkasvalolamppu sekä ystä-
vät valaisevat myös.

Työturvallisuus

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin.

Työnantajalla on työturvallisuuslain nojalla velvollisuus huolehtia työntekijöiden ja vianhaltijoiden (jäljempänä työntekijät) turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on selvítettävä ja arvioitava työpaikan tapaturman vaarat, esiintyneet tapaturmat ja vaaratilanteet sekä työn kuormitustekijät.

Työntekijöille on lisäksi annettava riittävät tiedot työpaikan haitoista ja vaaroista. Työnantajan on annettava tietoa työolosuhteista, turvallisista työtavoista, vaarojen ja haittojen välttämiseksi poikkeustilanteiden varalta. Opetusta ja ohjausta tulee tarpeen mukaan täydentää.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ottamaan erikseen huomioon yksin työskentelevät työntekijät. Työnantajan on tarpeen mukaan järjestettävä mahdollisuus yhteydenpitoon työnantajan edustajaan tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan on myös varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Seurakunnissa on kehitetty toimintatapoja muun muassa si-

joittamalla ja sisustamalla vastaanottotilat mahdollisimman turvallisesti sekä sopimalla, että hankaliksi tiedetyille kotikäynnelle mennään vain pareittain.

Työntekijöiden on puolestaan noudatettava niitä määräyksiä ja ohjeita, joita työnantaja toimivaltansa mukaisesti antaa. Jos työntekijä havaitsee työolosuhteissa tai työvälineissä puutteellisuuksia tai vikoja, jotka voivat vaarantaa työturvallisuutta, hänen on ilmoitettava niistä viipymättä työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle.

Mikäli työstä aiheutuisi vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on äärimmäisenä keinona oikeus pidättäytyä työstä. Asiasta on ilmoitettava työnantajalle ensi tilassa.

Työsuojelun toimintaohjelma on tärkeä osa työpaikan työsuojelutoimintaa. Siihen kirjaetaan ohjelma, jolla edistetään työpaikan turvallisuutta ja terveyttä sekä ylläpidetään työntekijöiden työkykyä. Näitä asioita työnantajan tulee käsitellä yhdessä työntekijöiden kanssa.

Jos seurakunnassa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustamaan työntekijöitä.

Jos työntekijä joutuu työssään tapaturmaan, on tärkeää hakeutua heti lääkärin hoitoon. Vaikka vammat eivät heti tuntuisi vakavilta, on syytä käydä tarkistuttamassa ne asiantuntijalla. Silloin saadaan luotettavasti varmistettua tapaturman ja vammojen yhteys. Vammoja päästään hoitamaan työnantajan pakollisen tapaturmavakuutuksen avulla. Tapaturmasta on myös ilmoitettava välittömästi omalle esimiehelle. Lääkäriä varten tarvitaan vakuutusyhtiön vakuutustodistus. Vakuutusyhtiölle lähetetään tapahtumasta tapaturmailmoitus. ■

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



MIKA NUORVA
nuorisosihteeri, muusikko
mika.nuorva@h-y.fi

Inkkarihattu
päässä
kokouksessa

”**HITTO ETTÄ ARVOSTAN DUUNAREITA;**

lausuu nuori mies mietteläänä kannon nokassa istuen, toukokuisen kangasmetsän laidalla. Kädessään hänellä on käkkyräinen kaarijousen tekele, päätä koristaa kirjava sulkapäähine. Jalassa ei ole nuhjuisia mokkasiineja, vaan tennissukkien suojana uudehkot, valkoiset Pomarfinnit. Hän on kansanopistoa käyvä nuorisotyöohjaajaopiskelija, leiri- ja retkitoiminnan kurssilla vuonna 1993.

Me kurssitoverit ympärillä hiljennymme hänen jatkaessaan: ”Kun olin pieni, isi ja äiti kävivät töissä ja olivat usein väsyneitä, kun duunissa oli rankkaa. Ihailin niitä ja halusin itsekin oikein kunnon töihin. Niinpä menin kouluun, ja kattokaa nyt mua: tässä mä jumankauta istun kannon nenässä inkkarihattu päässä, eikä ole rankkaa”.

Kyseinen kaveri ei tietävästi sittemmin ollut koskaan kirkon nuorisotyössä, vaan löysi oman työuransa muualta.

HÄNEN ERÄS KURSSIKAVERINSA PÄÄTYI VALMISTUTTUAAN jättisuureen seurakuntaan nuorisotyöhön. Ensimmäiset vuodet lähiökirkolla olivat auvoisia; inkkarihattuja, hartauksia, kokkikerhoja, ripareita ja nuorisotilojen rakentelua. Elämänmakuista tohinaa, johon hän oli kansanopistossa saanut melkoisen sopivan koulutuksen.

Vähitellen työpäivien sanastossa alkoi kuitenkin esiintyä entistä enemmän muun muassa sanoja selektiivi, matriisi, johtoryhmä, asiantuntijuus, itsearviointi, asiakaslähtöisyys ja kehittämishanke. Kaikkea sitä mitä hevonnaskabingon pelaamiseen vaadittiin.

Kaikkea sitä
mitä hevonnaskabingon
pelaamiseen
vaadittiin.

Näille hienoille sanoille tarvittiin tilaisuuksia niiden lausumiseen. Siksi nuorisohjaajienkin sormiväritahraisia taskukalentereita alettiin täyttää palaverilla, työryhmillä ja kehittämispäivillä. No, koska hienoille tilaisuuksille tarvittiin hienot puitteet, oli syytä vuorata hallintotilat marmorilla ja messingillä.

Parillakymmenellä miljoonalla kirkollisveromarkalla sai jo mukavasti yökerhotunnelmaa virastosiipeenkin, nimittäin kymmeneksi vuodeksi. Sitten hallintotalon ovet lukittiin lopullisesti sisäilmaongelman vuoksi.

Vajaan kymmenen vuoden aikana nähtiin samassa seurakunnassa kolme organisaatiouudistusta. Tämän nuorisohjaajan illat menivät nuorten kanssa, päivät hallinnon rattaissa.

Rivisteto työnantajan ja lähiönuorison todellisuuden, saati odotusten, välillä oli melko suuri. Ihmekös tuo, jos kalenteri menikin sotkuun, päänupista tai ihmissuhteista puhumattakaan. Yhtä vähän kannattaa astella inkkarihattu päässä marmorisaliin kokoukseen, kuin kävelykengissä yrittää nuorten metsäleirille.

ONNEKSI NÄMÄ TARINAT OVAT JO MENNEISYYTTÄ. Kansanopiston ajoilta muistan, kun meitä opetettiin, että tässä työssä kaavion keskelle, työn lähtökohdaksi, voidaan piirtää vain yksi asia, ja se on aina ihminen, nuori itse. Tämähän lienee onneksi nykyaikana jo itsestään selvää seurakuntien hallinnossakin; sen verran paljon on kaikkeen sen kehittämistyöhön tunnetusti viime vuosikymmeninä satsattu. ■

Opiskelijatapaaminen Helsingissä

31.3.2014 Dtl:n yhdysopiskelijoiden ja opiskelijatyönsihteerien
tapaaminen Helsingissä Akavatalolla.
Ilmoittautuminen tiina.laine@dtl.fi

Osastojen toimihenkilöt Helsingissä

7.4.2014 osastojen toimihenkilöiden tapaaminen Helsingissä Akavatalolla.
Ilmoittautuminen 28.3. mennessä kotisivujen kautta www.dtl.fi

KNT:n jäsentapaaminen

3.5. jäsentapaaminen Kirkon Nuorisopäivillä Tampereella.
Tarkemmat tiedot uutiskirjeessä.

Opintomatka Puolaan syksyllä

23.–29.9.2014 järjestetään opintomatka Puolaan (Krakovaan, Varsovaan yms.).
Hinta 1 350 euroa, sis. matkat, majoituksen, ohjelman, sisäänpääsymaksut
ja runsaan puolihoiton. Ilmoittautuminen käynnissä www.sakasti.fi
neuvottelupäivien kohdalla.
Voit hakea opintomatkalle Dtl:n koulutusrahaa.

Luottamusmieskoulutukset

9.–10.10. JUKOn/Vakavan Im-koulutus, paikka ilmoitetaan myöhemmin.

Sisu-päivät 2014, koulutusta Dtl:n jäsenille

12.11. Kemissä

14.11. Seinäjoella, HUOM. muutos ajankohtaan

18.11. Lahdessa

21.11. Vantaalla.

Varaa aika allakastasi, tarkemmat tiedot myöhemmin.

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



Toiminnanjohtaja
Riitta Hiedanpää
diakonissa, terv.hoit.
Puh. 010 2190 302
riitta.hiedanpaa@dtl.fi



Puheenjohtaja 2014-2015
Merja Korpela
vs. johtava diakoniatyöntekijä
Puh. 050 441 8049
merja.korpela@evl.fi



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



Varapuheenjohtaja 2014-2015
Marko Pasma
Hämeenlinna-Vanajan srkn
johtava diakoniatyöntekijä
Puh. 050 505 4518
marko.pasma@evl.fi



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



KIRKON NUORISOTYÖN- TEKIJÖIDEN LIITTO



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



Puheenjohtaja 2012-2014
Risto Luukkanen
nuorisotyönohjaaja
Puh. 040 414 9618
puheenjohtaja@knt.fi



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



**Varapuheenjohtaja
2013-2014**
Ilkka Kalliokoski
johtava nuorisotyönohjaaja
Puh. 040 547 1888
ilkka.kalliokoski@evl.fi



LIITY JÄSENEKSI

KUTSU ROHKEASTI

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

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

TYÖTTÖMYSSKASSA

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

KÄYTÄ HYÖDYKSESI

jäsenetusi, joihin voit
tutustua verkkosivuillamme
www.dtl.fi ja www.knt.fi

REKISTERÖIDY
WWW.JASENEDUT.FI
JA POIMI EDUT!





* . 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.

**Virkapaita**

Vihreä tai musta, naiselle tai miehelle EU:ssa suomalaisten kaavojen mukaan valmistettu virkapaita. lyhythihainen, sekoite **42,00** lyhythihainen, puuvilla **52,00** pitkähihainen, sekoite **46,00** pitkähihainen, puuvilla **56,00**

**SACRUM****Virkapaita**

Vihreä tai musta, naiselle tai miehelle Kotimainen, käsintehty laatupaita. lyhythihainen, sekoite **59,00** lyhythihainen, puuvilla **69,00** pitkähihainen, sekoite **69,00** pitkähihainen, puuvilla **79,00**

Astori
SOLEMNISlyhyt-
hihainen
60⁰⁰**Bambutrikoinen virkapaita**

Musta ja vihreä, miesten- ja naisten mallit. lyhythihainen **60,00** pitkähihainen **65,50**

pitkä-
hihainen
65⁵⁰**17⁰¹**

Irja Askola

Pyhän kanssa piilosilla

Tuoretta kirkon uskon sisällön pohdintaa ja puhetta avarasta armosta: Jumala toivottaa jokaisen ihmisen tervetulleeksi. Kirjan tekstit viestivät levollisuutta ja lohdutusta, niissä on kepeyttä ja leikkimielisyyttä. Christer Åbergin kuvitus.

17,01 (18,90), yli 20 kpl **16,00**,
yli 100 kpl **14,90**

**26¹⁰**

Mari Ahvenjärvi

Koko perheen hartauskirja

Kirja sisältää hartauden vuoden jokaiselle päivälle. Kirjan avulla perhehartauden pitäminen on helppoa ja mukavaa. Lapsilla on lupa kysyä ja uskolla tilaa kasvaa.

26,10 (29,00)

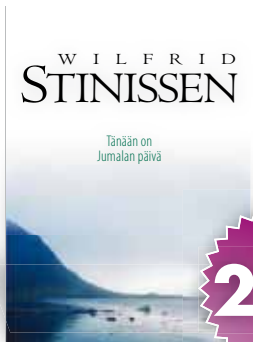
PERUSSANOMA

**34⁹²**

Raili Gothóni

Auttava kohtaaminen 2

– Sielunhoidon perusteet ja käytäntö Teoksessa kuvataan sielunhoidossa käytettäviä yleisimpiä menetelmiä sekä eri elämänvaiheissa ja -tilanteissa olevien ihmisten sielunhoidollista kohtaamista. Kriisien, mielenterveyden sekä terveen ja epäterveen uskonnollisuuden kysymyksiä suhteessa sielunhoitoon.

34,92 (38,80)**22⁴¹**

Wilfrid Stinissen

Tänään on Jumalan päivä

Kirja on kokoelma hartaustekstejä vuoden jokaiseksi päiväksi. Stinissenin uskonhahmottukseen kuuluu ajatus hiljaisesta rukous-elämästä Jumalan rakastavan katseen alla. Siinä ihminen voi kasvaa omaksi itsekseen. Jokaisen kuukauden aloittaa rukous ja kirkkovuoden juhla-ajat on otettu huomioon.

22,41 (24,90)