

VILLE KÄMÄRÄINEN JA TITI GÄVERT:

*Ulkopuolisuuden ehkäisy
on tärkeää kirkon työssä*

- Onko kirkko varautunut väestönmuutoksiin?
- Porvoossa aloitti seurakunnan päiväkotia
- Työelämän joustoista tukea läheishoivaajalle



VAALIJÄRJESTELMÄ PUHUTTAU UUSIA KIRKON PÄÄTTÄJIÄ
LIITTOJEN KAMPANJA SATSAA NUORTEN HYVINVOINTIIN
NÄIN TORJUT STRESSIÄ AKTIVOIMALLA VAGUSHERMOA





14

Tapio Luoma: Heikoimmassa asemassa olevien pärjääminen huolestuttaa.



Eeva Pouke:
Miksi pappeja valitaan
niin iso määrä?

27

4 Työpolullesi	26 Kirkollisvaalit
7 Tutkittua	30 Nuorten hyvinvointi
10 Työelämä uudistuu	32 Opiskelija
12 Väestönmuutokset	34 Työhyvinvointi
18 Ajankohtaista	36 Kellotapuli
20 Edunvalvonta	38 Esittely
23 Liitot Dtl	39 Ristikko
24 Liitot KNT	

DINO 1/2024

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

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Tiina Laine, Dtl

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilkka Hyvärinen

TOIMITUSKUNTA
Eliisa Ala-Kuusisto, Dtl
Henrik Ketola, KNT
Hanna Karsämä, KNT
Tiina Laine, Dtl
Marko Pasma, Dtl
Tiina Usvajoki
Mikko Saari, KNT
Arja Lusa, KNT
Tiina Heiskanen, Dtl

ILMOITUSMYynti
Inkeri Saksa
puh. 010 2190 300

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

KANNEN KUVA
Mikko Saari

Dino ilmestyy 2 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 44/2024.

14. vuosikerta



Sopimisen
kulttuuria tulee
kehittää, ei
romuttaa.

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

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

UUTTA KOHTI YHDESSÄ JA ERILLÄÄN



Työmarkkina-asiat ovat olleet toistuvasti uutisissa. Työmarkkinoiden on sanottu olevan rikki ja sopimuskyydyn hajalla. Akava on koko tämän kaaoksen keskellä korostanut sopimisen merkitystä ja antanut ratkaisuehdotuksia, jotka ovat luettavissa Akavan verkkosivuilta.

Julkisen sektorin työntekijöiden edunvalvojina Dtl ja KNT pitävät tärkeänä, että matalapalkkalojen palkankorotuksia voidaan tehdä myös ylivientisektorin yleiskorotusten. Julkisella sektorilla liukumukset ovat erittäin pieniä. Sopimuskorotusten lisäksi muita palkankorotuksia ei juuri ole. Tässä julkisen sektorin eroa yksityisestä sektorista merkittävästi. Lailla ei tule sovittelijan käsiä sitoa, vaan antaa työmarkkinoiden hoitaa heille kuuluvat tehtävät. Suomen neuvottelu- ja sopimisen kulttuuria tulee kehittää, ei romuttaa.

Työelämä ja sen toimintaympäristö ovat alati muutostilassa. Ammattiliitolle tämä merkitsee jat-

kuvaan työnsä ja paikkansa uudelleen asemoimista. Repivän työmarkkinapinnan alla liitot auttavat jäseniään työn kysymyksissä sekä järjestävät koulutuksia ja virkistystä osana työhyvinvointia. Dino-lehti on kaikkea tuota ja paljon muuta.

Viestinnän digitalisoituminen on haastanut perinteisen printtaviestinnän. On ymmärrettävää, että toimijoiden valinnat ja ratkaisut ovat erilaisia. Jokainen liitto tekee ratkaisuja omaa jäsenkuntaa kuunnellen ja heitä palvellen. KNT ja Dtl päätyivät tekemään yhteistyössä verkkomedia Jobia. Jäsenviestintä monipuolistuu ja elää ajassa kuten pitääkin.

Dtl jatkaa toistaiseksi yksin paperisen Dino-lehden julkaisemisesta. KNT ei enää jatka printin parissa. Yhteinen 14-vuotinen matka on ollut toimiva ja kustannustehokas. Se on syventänyt diakonia- ja kasvatuksen ymmärrystä molempien liittojen jäsenkunnassa. ■

"TAPAHTUMA ON ENSIMMÄINEN LAATUAAN"

*Diakonian ja kasvatuksen päivät pidetään
Tampere-talossa 8.–10.1.2025. Tiellä vai kujalla? -tapahtuman
teemana on ulkopuolisuuden ehkäisy. Aihepiiri pureutuu
myös erilaisuuden ja ulkopuolisuuden linkittymiseen.*

Edelliset nuorisotyön ja diakonian yhteiset neuvottelupäivät pidettiin 1998 Turussa. On siis aika koontua yhteen. Ensi vuoden valmistelut ovat päävastuullisina tuottajina toimivien Kirkkohallituksen asiantuntijoiden **Titi Gävertin** ja **Ville Kämäräisen** mukaan hyvässä vauhdissa.

– Diakonian ja kasvatuksen päivien työryhmän työskentely on ollut innostavaa. Valmistelemme tapahtumaa erityisellä paneutuneisuudella, jotta kaikki sujuisi hyvin. Vaikka nojaamme Kirkon diakonian päivien ja Kirkon kasvatuksen päivien perinteisiin, luomme myös uudenlaista tapahtumaa, diakonian kehittämisen asiantuntijana toimiva Gävert sanoo.

Osallistujille on tarjolla mielenkiintoisia kohtaamisia kirkon ammattilaisten kanssa.

– Nykymuodossa tapahtuma on ensimmäinen laatuaan. Paikalla ovat diakonian, varhaiskasvatuksen ja nuorisotyön ammattilaiset.

Toimintaympäristö yhdistää

Ulkopuolisuuden sekä liikunta- ja urheiluyhteistyön asiantuntija Ville Kämäräinen korostaa tapahtuman teeman ajankohtaisuutta.

– Meillä on sama toimintaympäristö ja samat ilmiöt arjessa. Voimme vastata niihin mahdollisimman vaikuttavasti vain yhdessä. Ulkopuolisuuden ehkäisyn näkökulman korostaminen kaikessa kirkon työssä on hyödyksi kaikille.

Tapahtumassa syvennyttään ulkopuolisuuden ehkäisyyn monipuolisesti. Aihetta käsitellään taloudellisista ja sosiaalisista näkökulmista.

– Sekä suomalaisessa yhteiskunnassa että meidän kirkossamme kysymykset erilaisuudesta, ulkopuolisuudesta ja abeleismista ovat ajankohtaisempia kuin aikoihin. Etsimme ja vahvistamme seurakunnan roolia paitsi osallisuuden ja toimijuuden mahdollistajina, myös moninaisuuden ja toivon puolesta puhujina, Gävert sanoo.

Kyseessä on ainutlaatuinen suurtapahtuma, jossa diakonian ja kasvatuksen ammattilaiset keskustelevat yhteisistä teemoista.

– Rohkaisemme kasvatuksen ja diakonian väkeä pohtimaan jo nyt mahdollisia yhteisen työntekemisen tapoja seurakuntatasolla. Ensi tammikuussa voimme sitten vielä vahvistaa tätä yhteyttä, jotta työmme olisi mahdollisimman vaikuttavaa, Ville Kämäräinen sanoo.

Jokainen on pääesiintyjä

Tapahtuman pääjärjestäjä on Kirkkohallitus. Diakoniatyöntekijöiden Liitto (Dtl) ja Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat (KNT) ovat mukana monialaisessa työryhmässä.

Dtl:n toiminnanjohtaja **Tiina Laine** osallistui Jyväskylän kasvatuksen päiville ja tutustui tapahtuman toteuttamiseen.

– Itselleni nämä olivat ensimmäiset kasvatuksen päivät. Oli tärkeää olla mukana. Pääsin näkemään, mikä toimii ja mitä voi-

Titi Gävert ja Ville Kämäräinen
Kirkkohallituksesta vastaavat
ensi vuoden tapahtumasta.
– Valmistelut ovat jo
hyvässä vauhdissa!



si huomioida yhteisten päivien toteutuksessa.

Laine kannustaa osallistumaan Tampereen päiville. Hän näkee yhteiset päivät tärkeänä, koska kirkossa on paljon yhdistelmävirkoja.

– Jokainen osallistuja on pääesiintyjä. Päivät tarjoavat omaan työhön uusia näkökulmia ja ideoita, kollegojen tapaamisia sekä virkistystä ja iloa.

Laajempaa perspektiiviä

KNT:n toiminnanjohtajan **Arja Lusan** mukaan yhteiset päivät ovat asiantuntijatyötä tekeville mahdollisuus tarkastella omaa ja toisen työtä laajemmasta perspektiivistä.

– Keskittymällä vain omaan työhön näkökulma kirkon kokonaistehtävään on vaarassa hämärtyä ja kapeutua. Oma asiantuntijuus usein selkiytyy, kun tarkastelee yhteistä teemaa yhdessä toisen työalan asiantuntijan kanssa, Lusa toteaa.

Ulkopuolisuuden ehkäisyn teemat ovat Lusan mielestä tästä ajasta nouseva tärkeä aihe. Kasvatustyössä korostuu ennaltaehkäisevä työ enemmän kuin diakoniatyössä. Erityisnuorisotyössä rajapinta diakoniatyöhön on selvä, kun usein työtä tehdään työalarajat ylittäen.

– Odotan, että yhteiset päivät avaavat kaikkien osallistujien ajattelua yhteistyön tärkeydestä

ja vahvistavat työalat ylittävän työn tekemisen kulttuuria. ■

Ilmoittautuminen avautuu syyskuussa 2024 ja päättyy marraskuussa 2024.

Lisätietoa: **Diakonian ja kasvatuksen päivät 2025 – EVL Plus**. Mukana on linkki kyselyyn, jonne voi heittää ideoita ja toiveita. Lisäksi päivät näkyvät jo FB:ssä ja Instassa.



Dtl:n järjestökoordinaattori Inkeri Saksa edustaa liittoja päivien suunnittelutyöryhmässä.



– Ulkopuolisuuden ehkäisyn teemat ovat tästä ajasta nouseva tärkeä teema, KNT:n toiminnanjohtaja Arja Lusa sanoo.

TYÖELÄMÄ JA LÄHEISESTÄ HUOLEHTIMINEN HAASTAA HYVINVOINTIA

Joka kolmas työssäkäyvä pitää huolta läheisestään ansiotyön ohella. Työn ja läheishoivan täyttämä arki voi olla kuormittavaa ja heijastua omaan jaksamiseen. Huoli läheisestä on läsnä työpaikalla, ja vapaa-aika täyttyy herkästi muiden kuin omien tarpeiden täyttämisestä. Tilanteeseen voi saada helpotusta työelämän joustoista.

TEKSTI SIRU JOKIMIES, HANKEPÄÄLLIKKÖ, LÄHEISEN TYÖELÄMÄSSÄ -HANKE | KUVAT PIXABAY

Muistisaira vanhemman soittelu, psyykkisesti sairaan lapsen edunvalvonta tai sairaalasta kotiutetusta puolisoista huolehtiminen ovat monen työssäkäyvän läheishoivaajan arkipäivää. Työn ja läheishoivan yhteensovittaminen koskettaa jo 700 000 eli joka kolmatta työssäkäyvää. Erityisesti läheishoiva koskee työssäkäyviä naisia, sillä keski-ikäisistä naisista yli puolella on kotitalouden ulkopuolisia hoivavastuita.

– Monet huolehtivat läheisestään ilman läheishoivaajan statusta, jossa auttaminen koetaan luontevana osana ihmissuhdetta. Vaikka läheishoivaa tehdään monesti puhtaasta rakkaudesta ja halusta huolehtia läheisestään, monelle hoivarooli voi kaatua esimerkiksi palveluiden toimimattomuuden vuoksi, **Anna-Maria Kuri** *Läheisenä työelämässä* -hankkeesta kertoo.

Läheishoivaajan rooli tulee usein elämään muiden, jo olemassa olevien elämänaalueiden rinnalle ja vaatii aina sopeutumista. Uudessa tilanteessa omat tunteet ja tarpeet voivat jäädä toissijaisiksi. Työssäkäynnin ja läheishoivan yhteensovittaminen heijastuu arjen kokonaiskuormitukseen, jolloin vaarana on uupuminen.

– Kuormittuminen saattaa ennen työpaikkaa näkyä kotona jaksamattomuutena, huonotuulisuutena tai uniongelmina.

Työ voi toimia läheishoivaajalle myös voimavarana tarjoten läheishoivaajille onnistumisen, innostuksen sekä merkityksellisyyden tunnetta.

– Kohtaamamme läheishoivaajat kuvaavat työn olevan 'henkireikä' sen toimiessa tärkeänä vastapainona läheisestä huolehtimiseen. Taloudellisen turvan lisäksi työ luo mahdollisuuden muun muassa itsensä kehittämiseen ja sosiaalisiin suhteisiin, Kuri painottaa.

Työn joustot avuksi

Työelämän joustot helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista, lisäävät hyvinvointia sekä työssäjaksamista. Käytetyimpiä työn joustoja ovat palkaton vapaa, saldovapaa ja liukuva työaika. Myös lyhennetyn työajan sekä etätönteiden tekeminen on yleistä.

– Työn joustoja voivat olla myös itse työn tarkastelu ja siihen liittyvien kuormitustekijöiden purkaminen. Työn joustoa voi olla esimerkiksi työtehtävien muokkaaminen. Helpotusta tuo myös ennakoitu työvuorosunnittelu, jossa työntekijöiden toiveet on huomioitu, Kuri pohtii.

Työntekijällä on läheisestä huolehtimiseen liittyviä lakiin perustuvia oikeuksia työelämässä: palkaton omaishoitovapaa, poissaolo pakottavasta syystä tai poissaolo pidemmäksi ajaksi. Lyhennetyn työajan tai osa-aikatyön perusteeksi käyvät myös terveydelliset ja sosiaaliset syyt, jolloin työnantajan on pyrittävä tämä järjestämään.

– Suosittelemme oman tilanteen ja työn joustojen mahdollisuuksien ottamista esille oman esihenkilön kanssa. Tukea omaan tilanteeseen voi saada myös työterveyshuollosta, luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta, Kuri rohkaisee.

Lähtökohdat työntekijän tukemiseen voivat olla erilaisia työnantajasta ja työtehtävistä riippuen. Olisikin tärkeää, että työpaikoilla keskusteltaisiin avoimemmin työn joustoista ja erilaisista tarpeista niiden takana.

– Onneksi avoimen työkulttuurin ja tunnejohdamisen tärkeyteen on työpaikoilla havahduttu. Myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta puhutaan työelämässä enemmän ja työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen näkyy jo monien työnantajien arvoissa ja työkäytänteissä, Kuri iloitsee.

– Jo käytössä olevista hyvistä työkäytänteistä esimerkkinä voisi mainita joustavan sairauspoissaolon ilmoittamisen esihenkilölle, mentoiminnin, laajennetun oikeuden työterveyshuollon palveluihin tai luvan hoitaa läheisen asioita myös työajalla.

Läheishoiva yhdistää

Monia työssäkäyviä läheishoivaajia yhdistää huoli läheisestä sekä riittämättömyyden ja syyllisyyden tunteet, joita aiheuttavat ajan vähyys sekä useiden asioiden hoitaminen samanaikaisesti.

– *Läheisenä työelämässä* -hankkeen tarjoamien yksilötapaamisten kautta läheishoivaajat ovat saaneet tilan puhua tunteistaan ja samalla on voitu

pohtia keinoja työn ja hoivan yhdistämiseen, Kuri kertoo.

Yksilötapaamisissa käyneistä 91 prosenttia koki saaneensa tukea omaan jaksamiseensa ja sata prosenttia koki keskustelun hyödyttäneen omassa tilanteessa.

Vertaisuuteen ja itsetuntemukseen pohjautuvat vertaistukiryhmät ovat tarjonneet väylän tavata ja kuulla samassa tilanteissa olevien ajatuksia.

– Vertaisuuden kokeminen, kuulluksi ja nähdyksi tuleminen sekä itsetuntemuksen vahvistuminen on ollut hyvinvointia vahvistavaa. Suuri osa hankkeen toimintaan osallistuneista koki saaneensa keinoja työn ja läheishoivan yhdistämiseen, Kuri toteaa.

Hän muistuttaa, että olemme tarpeinemme erilaisia eikä valmiita pakettiratkaisuja ole. Tukea

omaan tilanteeseen kannattaa hakea laajalti niin työpaikalta, omaiselle suunnatuista palveluista kuin esimerkiksi vertaistuesta tai yksilökeskusteluista aiheeseen perehtyneen ammattilaisen kanssa.

– Tärkeintä voikin olla omaan tilanteeseen myötätuntoisesti suhtautuminen sekä avun ja tuen salliminen myös itselleen. ■

Läheisenä työelämässä on Maria Akatemian ja Miina Sillanpään Säätiön toteuttama yhteishanke, joka tarjoaa tukea 40–65-vuotiaille työssäkäyville läheishoivaajille yksilö- ja vertaisryhmätoiminnan kautta. Toiminta on valtakunnallista ja maksutonta. Lisätietoa: www.mariaakatemia.fi/laheisena.



Olenko läheishoivaaja?

Läheishoivalla tarkoitetaan läheisen henkilön tarpeista huolehtimista.

Läheishoiva voi olla:

- toisen asioiden hoitamista erilaisten ammattilaisten tai palveluntuottajien kanssa
- avun tai tuen antamista omassa tai läheisen kotona, esimerkiksi arjen askareissa auttamista
- tuen ja antamista puhelimen tai verkon välityksellä sekä toiselle paikkakunnalle matkustamista läheisen asuessa kaukana
- säännöllistä tai epäsäännöllistä, jaksottaista tai intensiivistä jatkuvaa hoivaa

Huolenpitoa tarvitseva läheinen voi olla oma tai puolison vanhempi, ala- tai täysi-ikäinen lapsi, puoliso, sisarus, sukulainen tai ystävä.

SEURAKUNNAN PÄIVÄKOTI TARJOAA KRISTILLISTÄ VARHAISKASVATUSTA

Porvoon suomalainen seurakunta teki historiaa käynnistäessään ensimmäisen evankelisluterilaisten seurakuntien itsenäisen yhdistys-pohjaisen päiväkotihankeen. Porvoon seurakunnan kirkkoherra Pontus Salmi on ollut kyynärpäitä myöten hankkeessa mukana.

Porvoon Linnamäen läheisyydessä Tuomio-rovastilan pappilan vierisessä päiväkotitilassa eletään uutta aikaa. Seurakunnan päiväkoti Lillat Porvoo ry aloitti toimintansa asteittain tammikuussa.

Pontus Salmi kertoo työn vaatineen 300 tuntia puurtamista, monia keskusteluja ja paperintäyteisiä hetkiä.

– Olemme luoneet pilotin, jota on mahdollista hyödyntää myös muualla Suomessa. Hankkeeseen lähteminen edellyttää laajaa sitoutumista ja tahtotilaa. Ei kannata edes harkita, jos ei ole vankkaa ammatillista kokemusta taustalla. Seurakunnissa on vähän sellaista ammattitaitoa, jossa nämä toiminnot saadaan kannattavaksi, Salmi toteaa.

Vaihtoehto nykyiselle toiminnalle

Seurakunta ei voi lain mukaan harjoittaa päiväkotitoimintaa ja käyttää siihen verovaroja. Organisaation pitää olla erillään seurakunnan hallinnossa, käytännössä itsenäinen yhdistys tai osakeyhtiö.

Hankkeeseen lähtöä siivitti Salmen mukaan halu tarjota vaihtoehto.

– Tämän kautta kristillinen varhaiskasvatustoiminta on mahdollista. Nykyisen katsomuskasvatuksen aikana seurakunnat eivät ole pystyneet toimimaan kuin hyvin rajoitetusti päiväkotien sisällä.

Monissa yksittäisissä päiväkodeissa on vedetty hyvin tiukkaa linjaa kaikkea uskonnolliseksi toiminnaksi viittaavaa toimintaa kohtaan.

Aloite piispa Laajasalolta

Salmen mukaan Lillatista tehtiin päiväkoti, jollaisia ne olivat Suomessa 20 vuotta sitten. Sai viettää joulua ja seurakunnat vierailivat pitämässä pyhäkouluhetkiä.

– Seurakunnan työntekijät eivät osallistu hoidolliseen varhaiskasvatustoimintaan. Sen sijaan he tuottavat lisäarvoa vierailemalla päiväkodissa muun muassa muskaria tai perinteisempää hartuustoimintaa harjoittamassa.

Päiväkodin synnyn taustalla on kirkkoherra Pontus Salmen keskustelu Helsingin hiippakunnan piispan **Teemu Laajasalon** kanssa reilu neljä vuotta sitten. Laajasalo kysyi kiinnostusta lähteä toteuttamaan seurakunnallista päiväkotia.

– Piispa Laajasalo on tukenut hanketta alusta lähtien ja pitänyt sitä tärkeänä pioneerihankkeena, Salmi kertoo.

Valmistelut alkoivat pikaisesti Vertikal Oy:n kanssa. Aluksi yhteistyössä oli mukana Malmin seurakunnan kirkkoherra **Heikki Arikka** sekä Lasten ja nuorten keskuksen silloinen toiminnanjohtaja **Sami Ojala**. Myös he olivat miettineet samankaltaista pilottia.

Haastava hakuprosessi

Porvoon kaupungin kanssa neuvonpitoja oli alusta lähtien. Toimilupa päiväkodille haettiin aluehallintovirastolta. Kaupungin ja hyvinvointialueen eri tahot antoivat lausuntonsa sekä tekivät tarkastukset.

– Hakuprosessi oli monipolvinen ja vaati useiden asiakirjojen laatimista ja niiden tarkistamista ennen kuin toimilupa voitiin myöntää. Tuskinpa

olisin lähtenyt näin innokkaasti rakentamaan tätä päiväkotihanketta, jos olisin tiennyt, miten haastavaa ja työllistävää päiväkodin perustaminen on, Salmi myöntää.

– Porvoon suomalainen seurakunta on perustajajäsenenä vahvasti taustalla. Päiväkodin sääntöihin on kirjattu hallituksen jäsenistön valintaan tietyt oikeudet. Yhdistys on siis itsenäinen, mutta mainitulla sääntöjen kirjauksella on haluttu varmistaa yhteys seurakunnan ja yhdistyksen välillä.

Innolla odotettu

Linnamäellä eletään sopuisasti arkea omassa, hyvän vastaanoton saaneessa päiväkodissa. Se on yksi yhdeksästä Porvoon kaupungin yksityisestä päiväkodista. Päiväkodin johtaja **Heikki Näränen** ja varhaiskasvatuksen opettaja **Merja Passoja** ovat tyytyväisiä päiväkodin alkutaipaleeseen.

– Olen kokenut, että tätä päiväkodin avaamista on odotettu innolla. Vanhemmat ovat olleet tyytyväisiä päiväkodin ilmapiiriin ja kasvatukselliseen suuntaan. Tarjoamme lapsille kasvamisen rauhaa ja kodinomaisen päiväkodin tunnelmaa, Näränen kertoo.

Päiväkoti tekee seurakunnan kanssa tiivistä yhteistyötä.

– Toimintaamme ohjaa niin kansallinen kuin Porvoon paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma ja olemme laatineet oman toimintasuunnitelman. Meillä käy eri työntekijöitä vierailulla erilaisten aiheiden äärellä. ■

Lillatin arvot:

- Jokainen lapsi on ainutlaatuinen ja arvokas
- Lasten ihmisyyteen kasvun tukeminen
- Yhdenvertaisuus
- Yhteisöllisyys
- Kestävä elämäntapa



– Olemme luoneet pilotin, jota on mahdollista hyödyntää myös muualla Suomessa, Pontus Salmi sanoo.

VÄKI IKÄÄNTYY JA MAASEUTU TYHJENEE – ONKO KIRKKO VALMIS?

Väestö ikääntyy vauhdilla ja kaupungistuminen jatkuu. Onko kirkko ajantasalla muutosten edessä? Tätä pohtivat arkkipiispa Tapio Luoma sekä kansliapäällikkö Pekka Huokuna Kirkkohallituksesta. Kentän ääntä keskusteluun tuovat liittojen puheenjohtajat Anna Kärri (KNT) ja Tiina Haukijärvi (Dtl).

FAKTA

- Vuonna 2000 yli 65-vuotiaiden osuus koko väestöstä oli 15 prosenttia. Vuonna 2030 vähintään joka neljäs Suomessa asuva on yli 65-vuotias.
- Suomen väestö keskittyy seuraavien 20 vuoden aikana entistä voimakkaammin kasvukolmioon Helsinki–Tampere–Turku. Helsingin seudun ylivoima korostuu: vuonna 2040 Helsingin seudulla ennustetaan asuvan noin 1,83 miljoonaa ihmistä.

väestönmuutokset

.....

KIRKON KUVAPANKKI, AARNE ORMIO



Arkkipiispa **Tapio Luoman** mukaan seurakuntarakenne on ollut viime vuosina kovassa muutoksessa juuri väestönmuutosten ja seurakuntien taloudellisen tilanteen vuoksi. Seurakuntaliitoksia tapahtuu ympäri maata.

– Kukin piispa on varmasti tarkastellut tilannetta oman hiippakuntansa alueella, Luoma toteaa.

Hän kertoo, että arkkihiippakunnassa on parhaillaan käynnissä rakennemuutoskeskustelu, joka voi edetessään tarkoittaa rakenteellisten muutosten lisäksi lisääntyvää yhteistyötä alueen seurakuntien kesken.

– Seurakuntaliitokset ovat yksi tapa ratkaista rakennehaasteita, mutta voi olla myös muita tapoja. Sellaisia voivat olla lisääntyvä yhteistyö seurakuntien kesken tai joidenkin työalojen kuten vaikkapa talousosaamisen tai kiinteistöosaamisen keskittäminen isompiin yksiköihin.

Luoman mukaan on tärkeää on, että ideat yhteistyöstä ja muista ratkaisuksista nousevat paikallisesti alhaalta päin.

– Oma seurakunta ja oma lähikirkko ovat monelle hyvin tärkeitä. Ne liittyvät elämän tärkeisiin tapahtumiin ja omaan kristilliseen identiteettiin. On ymmärrettävää, että seurakuntien alueiden ja nimien muutoksiin liittyy huolta ja menetyksen tunnetta.

Mikä arkkipiispaa huolestuttaa?

Väestönmuutokset aiheuttavat haasteita kirkon diakonia- ja nuorisotyölle. Mikä arkkipiispaa mietittää?

– Tällä hetkellä huolestuttaa kaikkein heikoimassa asemassa olevien pärjääminen tulevaisuu-

dessä. Hallituksen tavoite velkaantuvan Suomen nostamiseksi on hyvä, mutta toimet sen saavuttamiseksi osuvat paljolti niihin, jotka muutenkin kokevat elämässään taloudellista niukkuutta. Tämä näkyy diakoniatyössä huolestuneisuutena ja ahdistuneisuutena ja ajan mittaan myös talouteen ja asumiseen kohdistuvina vaikeuksina. Diakoniatyöstä kerrotaan, että asunnottomuus on vaarassa kasvaa.

– Nuorisotyössä nuorten syrjäytyminen ja yksinäisyyden kokemukset ovat olemassa oleva haaste nuorisotyölle. Miten auttaa ja löytää niitä nuoria, jotka eniten tarvitsisivat apua ja tukea ympärilleen? Seurakunta voisi tarjota monenlaista yhteisöllisyyttä ja tukea elämäntilanteeseen, joka voi olla muutenkin hauras. Tämän vuoden Yhteisvastuukeräys huomioi juuri tämän ilmiön.

Turhaakin vastakkainasettelua

Kaupungistuminen on Luoman mielestä ymmärrettävää.

– Ihmiset hakeutuvat elämään sinne, jossa oletavat ja uskovat löytyvän parempaa elämää. Usein etelään tai suurempiin kaupunkeihin muutetaan työn perässä tai opiskelemaan. Olisi tietysti suotavaa, että kaikkialla maassamme voisi asua ja elää hyvää elämää, myös maaseudulla.

Hän näkee, että julkisessa keskustelussa on luotu ehkä vähän turhaankin kaupunkien ja maaseudun vastakkainasettelua.

– Maaseutu on aina ollut muutoksessa. Nykytilanteen muutokselle leimallista on muutosten samanaikaisuus, nopeus ja kehityssuuntien vastakkaisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että väkeä muuttaa paitsi kaupunkeihin myös maaseudulle. Monet asiat myös haastavat kaupungistumisen megatrendiä. Maaseudun keskeinen merkitys esimerkiksi vihreälle teknologialle ja huoltovarmuudelle on tunnistettu.

Uudistumista ja rakennerratkaisuja

Kannattaako Luoman mielestä harmaantuvia seurakuntia edes yrittää pitää elinvoimaisina?

– Seurakunnan elinvoimaisuus nousee sen aktiivisista ihmisistä ja vastuunkantajista, olivatpa he minkä ikäisiä tahansa. On totta, että seurakuntien

aktiiviosallistujien tai luottamushenkilöiden keski-ikä on varsin korkea. Elinvoimaisuutta voi hakea esimerkiksi rakennerratkaisuille tai toimintaa uudistamalla. Ilman muuta vastaan tähän, että kannattaa.

Luoma muistuttaa, että seurakunnan jäsenyydestä eroaminen on maaseudulla keskimäärin vähäisempää kuin kaupungeissa.

– Samalla työvoiman liikkuvuus ja opiskelu ohjaavat muuttamaan pois maaseudulta. Toisaalta digitalisaation myötä työskentely ja monien palveluiden käyttäminen ja tuottaminen on mahdollista missä tahansa.

– Melkein kolmen miljoonan ihmisen arvioidaan Suomessa käyttävän vapaa-ajan asuntoja, jotka ovat entistä paremmin varusteltuja ja joilla asutaan entistä pidempiä aikoja. Voisiko tässä olla yksi mahdollisuus löytää uusia ihmisiä mukaan?

Seurakunnissa isoja eroja

KIRKON KUVAPANKKI, AARNE ORMIO



Kansliapäällikkö Pekka Huokuna.

Kansliapäällikkö **Pekka Huokunan** mukaan Kirkkohallitus kerää tilastotietoa seurakuntien jäsenprofiileista ja toiminnasta.

– Jo päättyneessä Millenniaalien kirkko -hankkeessa ja aihepiirin parissa jatkavassa Millenniaalien polut -mallissa on tehty analyysityötä ja havaittu, että seurakunnat eivät jäsenistöltään ole samankaltaisia. Eroja on sekä alueellisesti että jäsenprofiileissa. Erot ovat monin paikoin suuria.

– Nuorempi väestö keskittyy kaupunkiseuduille. Esimerkiksi monissa isommissa kaupungeissa ja kaupunkikeskustoissa suurimmat väestöryhmät

ovat 18–24-vuotiaat nuoret aikuiset ja lapsiperhevaiheen ylittäneet yli 55-vuotiaat.

Huokunan mukaan yliopistokaupungeissa on huomattavan paljon nuoria aikuisia ja kaupunkialueilla on seurakuntia, joissa väestön ikääntymisen ei ole merkittävä kysymys.

– Sitten on maaseutuseurakuntia, joissa tilanne on päinvastainen. Maaseudulla on myös hyvin pieniä seurakuntia, joissa lähes puolet jäsenistä on yli 64-vuotiaita.

Tutkittua tietoa toiminnan tueksi

Millenniaalien kirkko- ja Millenniaalien polut -hankkeissa tuetaan seurakuntia tunnistamaan oman alueensa väestöprofiili ja jäsenistön kiinnostuksenkohteet ja tarpeet. Maaseudun erityiskysymyksiä on pohdittu myös kirkon tuoreessa maaseutulinjauksessa (2023).

– Näin seurakunta voi tutkitun tiedon valossa suunnata toimintaansa juuri niille ihmisille, joita alueella asuu.

Huokuna esittää, että sekä kokonaiskirkon tasolla että seurakunnissa pitäisi rohkeasti miettiä, mihin voimavarat suunnataan.

– Seurakuntien hyvin erilaiset väestöpohjat eivät tähän mennessä ole kovin paljon vaikuttaneet työntekijöiden valintaan ja tehtäviin. Esimerkiksi nuoret aikuiset ovat väestöryhmä, joka usein jää kohtaamatta. Seurakuntien erilaisuuden tunnistaminen ja resurssien jakautumisen tarkastelu voi tulevaisuudessa tarkoittaa muutoksia hyvin monella eri tasolla.

Ihmislähtöistä työtä

Huokuna näkee, että kirkolla ja sen seurakunnilla on mahdollisuuksia olla osa ihmisten elämää myös kaupunkialueilla.

– Se edellyttää ihmislähtöistä toimintaa, jota suunnitellaan olemassa olevaa tietoa hyödyntäen. Toisaalta on tärkeää pitää huolta siitä, että seurakunta on tavoitettavissa ja toimii myös siellä, missä väestö vähenee ja harmaantuu. Toimipiste joka kirkonkylällä on ollut kirkon vahvuus tähänkin saakka. ■

REKRYTOINTIHAASTEET PITÄÄ SELÄTTÄÄ JA TYÖTÄ JOHTAA KESTÄVÄSTI

Liittojen puheenjohtajat Anna Kärri (KNT) ja Tiina Haukijärvi (Dtl) seuraavat seurakunnissa tapahtuvia muutoksia aitiopaikalta. Dino kysyi heiltä kolme kysymystä väestömuutostrendeistä.

K
Y
S
Y
M
Y
S
E
T

1. Mitä ajatuksia kaupungistuminen ja väestön ikääntyminen herättää?
2. Mitä kirkossa pitäisi tehdä, jotta se pystyisi vastaamaan näihin haasteisiin?
3. Mitä kentällä ajatellaan näistä teemoista?

ka tekevät itsenäisiä päätöksiä kirkkoon kuulumisestaan. Jos kirkko ja seurakunta ei ole ollut näkyvä osa elämää lapsuudessa ja nuoruudessa, ei sitä myöskään osaa kaivata.

Toisaalta kasvukeskuksissa tarjonta on laajempaa. Miten seurakunnat voivat erottua edukseen kaiken tarjonnan keskellä?

Väestön ikääntyminen haastaa kasvatus- ja nuorisotyön kehittämään työtään. Missä kaikkialla voimme tehdä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa? Mikä meille on sellaista, mistä emme halua luopua? Miten arvioimme ja mittaamme työmme vaikuttavuutta? Kirkko tarvitsee aina työtä lasten, nuorten ja perheiden parissa. Jos tätä työtä ei tehdä, meillä ei myöskään ole tulevaisuudessa aikuisia seurakuntalaisia.

2. Polku-toimintamalli ei ole vain kasvatuksen työntekijöiden työpöydällä, vaan koko seurakunnan. Se on seurakuntalaisten ja työntekijöiden yhteinen malli ajatteluun ja toimimiseen. Seurakunnat ovat yhteisöjä. Yhdessä tekemällä omaa asiantuntijuutta hyödyntäen nämä haasteet eivät ole liian suuria.

3. Yleisessä keskustelussa puhutaan kirkon rekrytointihaasteista, jotka vaikuttavat näihin kysymyksiin. Niiden selittäminen on iso ja haastava kysymys, johon ei varmasti ole vain yhtä yksinkertaista vastausta.

TIINA HAUKIJÄRVI



1. Diakonian näkökulmasta on huoli kaupunkiin muuttavista ja kuituviin maaseutupaikoihin jäävistä. Molempien osalta mietin yksinäisyyttä, kiinnittymistä yhteisöön. Miten ikääntyneet vanhuksat pärjäävät yksin pitkien matkojen takana ilman omaisia?

Kaupungit eivät tunnu pysyvän muuttoliikkeen perässä ja etenkin Helsingissä asumisen kustannukset ovat pienituloisen yksineläjän kannalta kohtuuttomat. Ihminen katoaa kaupunkiin. Ympäri on paljon ihmisiä, jolloin yksinäisyyden ja ulkopuolisuuden kokemus voi herkästi voimistua. Seurakunta voisi olla tarjoamassa yhteisöä tai paikkaa tulla rakentamaan sellaista.

Ikääntyneet nähdään ongelmana, joka tulisi ratkaista. Pelkään, että luomme puheellamme todellisuutta, jossa yksi arvokas ihmisryhmä muuttuu taakaksi. Samaan aikaan pohdin, miten pystyisimme takaamaan arvokkaan ja turvallisen vanhuuden. Asui ikäihminen sitten yksin maaseudulla tai suurkaupungissa, voi yksinäisyyden kokemus olla yhtä suuri.

2. Diakoniatyössä ja seurakunnissa tehdään jo nyt vahvaa yhteistyötä erilaisissa verkostoissa kun-

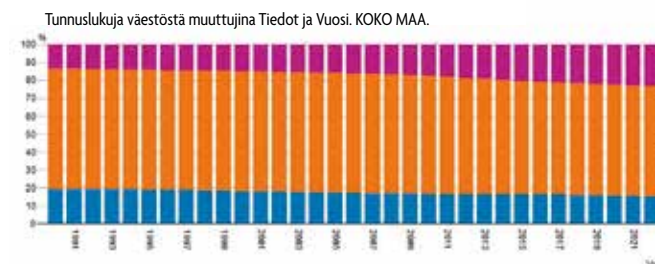
nan tai kaupungin toimijoiden, järjestöjen, hankkeiden ja vapaaehtoisten kanssa. Tämä yhteistyö on välttämätöntä myös tulevaisuudessa. Kirkon tehtävä ei voi olla yhteiskunnan tukiverkon aukkojen paikkaaminen.

Haasteisiin pyritään vastaamaan jo nyt niin hyvin kuin resurssit antavat myöden. Energia ja työpanos menevät kuitenkin usein akuuttien työtehtävien hoitamiseen eikä varsinaiselle työn kehittämiselle tai suuremman kokonaiskuvan hahmotamiselle, diakonian strategiselle työskentelylle jää aikaa. Viime aikoina kirkolla on ollut suuria rekrytointihaasteita. Jotta tuleviin haasteisiin pystyttäisiin vastaamaan, olisi tärkeää varmistaa, että työntekijöitä riittää ja että työtä suunnitellaan ja johdetaan kestävästi.

3. Kentällä toivotaan, että elämä maaseudulla voisi olla mahdollista myös tulevaisuudessa. Huolta herättää huoltovarmuus, maatalouden rapistuminen ja tietotaidon katoaminen. Huolta herättää ihmiset, jotka muuttavat yksin ilman tukiverkkoja suurten kaupunkien lähiöihin. Huolta herättää maanviljelijöiden selviytyminen. Huolta herättää politiikka, jossa tietoisesti ajetaan ihmisiä muuttamaan suuriin kaupunkeihin. ■

lakkaiden määrän muutos

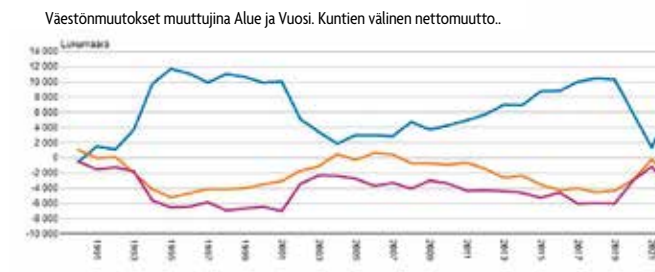
- Alle 15-vuotiaiden osuus, %
- Alle 15–64 -vuotiaiden osuus, %
- 65 vuotta täyttäneiden osuus, %



Muuttoliike

- TK1 Kaupunkimaiset kunnat
- TK2 Taajaan asutut kunnat
- TK3 Maaseutumaiset kunnat

Lähde: Tilastokeskus



ANNA KÄRRI

1. Ihmisten pakkautuminen etelään ja isoihin kaupunkeihin haastaa kasvatus- ja nuorisotyön kokonaisuudessaan. Miten pidetään huolta, että lapset, nuoret ja perheet tulevat kohdatuiksi myös niillä alueilla, missä väkeä on vähemmän? Lapset ja nuoret ovat tulevaisuudessa aikuisia, jot-



DTL:n jäsenen matkavakuutus on Pohjola Vakuutuksessa

Liiton matkustaja- ja matkavaravakuutus on nyt Pohjola Vakuutuksessa. Varsinaisille jäsenille sekä eläkeläis- ja opiskelijajäsenille tarkoitettu vakuutus sisältää hoitoturvan, peruuntumisturvan, keskeytysturvan, matkatavaraturvan, oikeusturvan ja vastuuturvan.

Vakuutus on voimassa kaikilla maailmassa alle kuukauden kestävillä vapaa-ajan matkoilla, kun matka tehdään yli 50 kilometrin etäisyydelle kodista, työ- tai opiskelupaikasta tai vapaa-ajan asunnosta.



Jäsenille on maaliskuussa postitettu matkavakuutuskortti, jossa on vakuutusnumero sekä tarvittavat palvelunumerot, joista saat apua ulkomaan ja kotimaan matkoilla.

Tarkemmat vakuutustiedot saat liiton Jäsenedut-sivuilta. Voit olla yhteydessä myös toimisto@dtl.fi tai p. 010 2190 300. Perheenjäsenten matkaturvasta, muista vakuutusasioista ja alennuksista voit olla yhteydessä Pohjolan vakuutusasiamieheen **Juha Rantaseen** p. 040 638 6984. ■

Luottamusmieskoulutus lokakuussa

DTL, KNT ja AKI-liitot järjestävät luottamusmieskoulutuksen JUKOn kirkon sektorin luottamusmiehillä

3.–4.10.2024 Helsingissä Pasilassa. Luottamusmiehillä lähetetään henkilökohtainen kutsu sähköpostiin.



DTL liittyi AKY – Akavalaiset yrittäjät ry:n jäseneksi

Toimitko koko- tai osakaisena yrittäjänä tai onko suunnitelmassasi yrittäjyys? Diakoniatyöntekijöiden Liitto on liittynyt jäseneksi Akavalaisiin yrittäjiin. Jäsenenämme sinulla on käytössäsi AKY:n palvelut ja mahdollisuus osallistua AKY:n järjestämiin koulutuksiin.

AKY tarjoaa yrittäjille ajankohtaisia webinaareja sekä yrittäjä-tapaamisia. Ilo irti yrittäjyydestä -tapahtuma Innovation Home Kampissa on 5.6.2024.

Syksyllä on luvassa webinaareja tekoälyn hyödyntämisestä yrittäjyydessä, Hyvinvointialue-seminaari sekä yleinen yrittäjän peruspaketti -webinaarisarja. Katso tarkemmat tiedot AKYn sivuilta www.aky.fi. ■



KNT:N JÄSENILLÄ HYVÄ MENESTYS VAALEISSA

Helmikuun alussa oli kirkolliset vaalit, joissa valittiin edustajat kirkolliskokoukseen ja hiippakuntavaltuustoihin kaudelle 2024–2028. KNT:n jäseniä oli ehdokkaina vaaleissa lähes kaksikymmentä, mikä on enemmän kuin edellisissä vaaleissa. Kirkolliskokoukseen valittiin **Juha Perilä** Helsingin hiippakunnasta ja **Matti Mäkinen** Tampereen hiippakunnasta.

Hiippakuntavaltuustoon pääsivät **Juha Pitkä** ja **Toni Majola** Espoon hiippakunnasta, **Juha Perilä**

Helsingistä, **Arja Lusa** Lapualta, **Johanna Terho** Porvoosta ja **Kimmo Koivisto** Arkkihiippakunnasta.

Aloittavalla kirkolliskokouksella ja hiippakuntavaltuustoilla on päätettävänä isoja kasvatustyöhön ja tulevaisuuteen liittyviä asioita, kuten kirkon talous, seurakuntarakenne ja diakonaatti.

Onnea ja siunausta valituille tärkeään vaikuttamistyöhönne. ■

TEKSTI ARJA LUSA



Tiesitkö, että yli miljoona suomalaista nauttii matkasta Turvassa?

KNT on vakuuttanut jäsenensä Turvan matkustajavakuutuksella. Se auttaa, jos reissussa sattuu tai tapahtuu. Reissukaveriksi kannattaa ottaa TaskuTurva. Se on Turvan oma mobiilisovellus, jossa matkavakuutuskortti kulkee kätevästi mukana.

Aloita reissuvalmistelut jo tänään! Tarkista liittosi tarjoama vakuutusturva sekä etusi osoitteesta

turva.fi/KNT

Lataa nyt TaskuTurva-sovellus mukaan matkaasi turva.fi/lataa



Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva
turva.fi • 01019 5110

LEIRITURVALLISUUS ON PITKÄJÄNTEISTÄ JA TAVOITTEELLISTA TYÖTÄ

*Se oli ihana leiri. Elämäni parasta aikaa.
Minulla on ikävä leirikavereita. Nämä kokemukset ovat
monen asian yhteisvaikutusta. Leiri- ja retkitoiminnan
kehittäminen on pitkäjänteistä työtä, jossa huomioidaan
sekä osallistujien että työntekijöiden turvallisuus.*

Leiriturvallisuuden eteen tehdään paljon töitä ennen leiriä, sen aikana ja leirin jälkeen. Leiriturvallisuus rakentuu moniammatillisesta yhteistyöstä ja hyvästä leirityön ammattitaidosta. Siinä on kyse toiminnan laadusta ja palvelutuottajan vastuusta.

Ennakkotyöhön kuuluu leirin henkilöstömitoituksen määrittäminen. Siihen osoitettavat resurs-

sit määritellään jo talousarvion suunnittelun yhteydessä. Leiripaikan etsiminen ja valinta voivat alkaa useita vuosia ennen varsinaista leiriä. Ne voivat edellyttää useiden vuosien työskentelyä leiriturvallisuuden eteen ja asian viemistä talousstrategiaan.

Turvallisuus korostuu erityisellä tavalla

Leiritoiminnan turvallisuus ei ole erillään muusta toiminnasta. Leiri on seurakunnan toimintamenetelmä, jossa korostuvat fyysinen, henkinen ja hengellinen turvallisuus erityisellä tavalla, koska siellä yövytään. Kirkkohallitus on toimittanut kattavan Turvallinen seurakunta -ohjeistuksen. Leirien turvallisuudesta järjestämisestä on kattavaa ohjeistusta myös Turvallisuus- ja kemikaaliviraston (Tukes) verkkosivuilla.

Kun retken ja leirin järjestäjänä on seurakunta, leirin turvallisuudesta vastaavat työnantaja ja työntekijät yhteistoiminnassa. Leirin järjestäjän vastuulla on oikea henkilöstömitoitus. Työntekijän asiantuntijarooliin kuuluu leirin henkilöstömitoituksen valmistelu avustajineen. Työnantajan vastuulla on kuunnella asiantuntijan valmistelu ja vastata oikeasuhteisesta henkilöstön määrästä.

Henkilöstömitoitus – määrä ei korvaa laatua

Henkilöstön mitoitukseen vaikuttavat leiriläisten määrän lisäksi ne erityistarpeet, jotka tulee huomioida turvallisen toiminnan järjestämiseksi. Niihin vaikuttavat leiriläisten ikä ja määrä, fyysinen ja henkinen toimintakyky tai -rajoitteet ja leiriytymisen paikka sekä tiedossa olevat olosuhteet kokonaisuudessaan. Henkilöstön määrästä päätettäessä tulee huomioida myös työntekijöiden osaaminen ja kokemus erityisesti silloin, kun tiedossa on fyysisesti vaativat olosuhteet. Fyysisesti vaativat olosuhteet voivat olla ulkoisia tai osallistujien puutteellisista leiritaidoista johtuvia.

Avustavan henkilöstön osalta määrä ei aina lisää laatua. Kokonaisuutta arvioitaessa ei voi ohittaa lupa- ja valvontaviranomaisen asettamia vaatimuksia. Esimerkiksi leirin uinninvalvojan tulee olla vähintään 18-vuotias. Tätä nuoremmat henkilöt voivat työskennellä täysi-ikäisten valvojen apuna, mutta heillä ei voi olla päävastuuta leiriläisten tur-

vallisuuden varmistamisesta ja pelastustehtävistä.

Leirin johtaja on turvallisuusvastaava

Jokaiselle leirille ja retkelle työnantaja määrää ohjelma- ja turvallisuusvastaavan eli leirin johtajan. Leirin johtajan käytännön toimet poikkeavat seurakunnittain. Tavoitteena tulee kuitenkin olla, että johtajalla on todellinen mahdollisuus tehdä turvallisuuteen liittyvää johtamista akuuteissa johtamista vaativissa tilanteissa.

Turvallisuusasiakirjat eivät takaa turvallista leiriä. Ensiaputaitoja, tulityöosaamista ja johtamista pelastusoperaatioissa kaikilla osa-alueilla tulee säännöllisesti harjoitella. Harjoittelun kautta tunnistetaan kriittiset kohdat, kehittämiskohteisiin tehdään koulutussuunnitelma ja osaaminen kaikin kineen lisääntyy. Lisäksi läheltä piti -tilanteiden kirjaukset antavat suuntaa leiripaikan kehittämisestä turvallisesti ihan jokaiselle leiriläisille.

Vaativaa ja kuormittavaa työtä

KNT:n syksyn 2023 jäsenkyselyn perusteella leirityö koetaan tärkeäksi työmuodoksi, mutta sen kuormittavuutta ei riittävästi huomioida. Erityisesti nousi esille riittävän levon puute ja jatkuva valppaana oleminen. Vastaajista 62 prosenttia koki tärkeäksi saada lisää palauttavaa vapaa-aikaa leirityön kuormituksesta. Vapaa-aikasuunnittelussa on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota siihen, että siirtovapaat ja leirityöaikahyvitysvapaat on sijoitettu pian leirin jälkeen.

Leirin johtajan vastuun merkitys on korostunut, kun työntekijöiden leirityön osaaminen ja leiriläisten leiritaidot ovat heikentyneet. Jäsenkyselyn perusteella johtajalisä ei ole riittävä vastuuseen nähden (59 %) ja työmäärään nähden (25 %). Nykyinen 22,49 euron johtajalisä ei ole riittävä korvaus vastuusta ja työmäärästä, joka leirin ohjelma- ja turvallisuustehtävään liittyy. ■



Leirityössä pitää huomioida työntekijän edellytykset

Työturvallisuuslaki (täsmennetty 1.6.2023) on avainasemassa määrittämässä toimia turvalliseen ja terveelliseen työskentelyyn myös seurakuntien leirityössä. Työntekijöillä on erilaisia edellytyksiä suoriutua työssään, ja ne voivat vaihdella työuran eri vaiheissa esimerkiksi ikäntyessä. Yleisesti vaikuttavat työsuojelun toimenpiteet eivät aina ole riittäviä ja työnantajan onkin jatkossa korostetusti otettava huomioon tekijän henkilökohtaiset edellytykset, jotka voivat vaatia yksilöllisiä työsuojelutoimia, esimerkiksi työn mukauttamista työntekijän edellytyksiä vastaavaksi.

Tässä toimenpiteiden määrittelytyössä työnantajan kannattaa käyttää tukena työterveyshuollon työpaikkaselvitystä ja toimenpide-ehdotuksia. Työnantajan mahdollisuuksiin toteuttaa yksilöllisiä toimenpiteitä vaikuttaa luonnollisesti esimerkiksi seurakunnassa työskentelevän henkilöstön määrä. Toimenpiteet eivät saa johtaa muiden työntekijöiden turvallisuuden tai terveyden vaarantumiseen.

Työnantajan tarkkailuvollisuutta täsmennettiin, jotta tarve yksilöllisille toimenpiteille havaitaan riittävän ajoissa. Viimeistään nyt on hyvä keskustella työsuojelun yhteistoiminnassa, miten omassa seurakunnassa toimitaan, jotta työnantaja saa tiedon yksittäisen työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta ja onko käytäntöä tarpeen päivittää.

Laadukkaat toimintamallitkaan eivät auta intran kätöissä, jos ihmiset eivät tiedä, osaa tai halua toimia niiden mukaan tai toimintamallit eivät ole toisiinsa yhteensopivia. Jatkuvan parantamisen prosessiin kannattaa panostaa.

Lisää aiheesta:

<https://ttk.fi/2023/06/01/tyoturvallisuuslaki-tasmentyi-tyonantajan-velvoitteet-tarkentuivat/>
<https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
<https://kuormitusvaaka.ttk.fi>



TEKSTI ELINA RAVANTTI, TYÖTURVALLISUUSKESKUS | KUVA EEMELI KIUKKONEN

SEURAKUNNILLE ON TARJOLLA TYÖTURVALLISUUSKOULUTUSTA

*Työturvallisuuskortti on valtakunnallinen ja yhdenmukainen
koulutus, jossa perehdytetään työturvallisuusasioihin.*

Koulutuksen tavoitteena on pyrkiä vähentämään työtaturmia, vaaratilanteita ja haitallista kuormittumista. Se antaa myös perustietoa työsuojelusta ja vahvistaa työturvallisuusosaamista.

Työturvallisuuskortti ja siihen liittyvä koulutus on seurakunnille ja niiden työntekijöille tae ja tunnus laadukkaasta työturvallisuuskoulutuksesta, joka luo turvalliset toimintaedellytykset työpaikoille.

Voimassa viisi vuotta

Koulutuksen kesto on neljä tai seitsemän tuntia riippuen siitä, onko kyseessä kerta- tai peruskoulutus. Lisäksi on tentti. Kurssin hyväksytysti suorittaneet saavat todistukseksi Työturvallisuuskortin, joka on voimassa viisi vuotta.

Työturvallisuuskorttikoulutus on lähtenyt liikkeelle teollisuuden työpaikkojen tarpeesta, ja 20 vuoden aikana on mukaan tullut koko ajan lisää uusia aloja. Työturvallisuuskeskus on valmistellut vuoden 2023 aikana seurakunta-alalle alakohtaista syventävää materiaalia, joka täydentää koulutuksessa käytettävää perusmateriaalia.

Dtl järjestää kursseja

Työturvallisuuskorttikoulutuksia voivat pitää vain henkilöt, jotka ovat suorittaneet Työturvallisuuskeskuksen järjestämän kurssinjohtajakoulutuksen.

Oman alan tunteva kurssinjohtaja pystyy tuomaan koulutukseen ne asiat, joita kurssilaiset tarvitsevat ammattitaitonsa ja osaamisensa tueksi ja käyttämään alakohtaisesti painotettua lisämateriaalia koulutuksen tukena.

Koulutuksia voidaan toteuttaa kaikille työntekijöille sopivana yleisenä kurssina tai räätälöidysti yhdelle tai useammalla työalalle. ■



**Työturvallisuuskortti on kehitetty työpaikkojen
työturvallisuuden parantamiseksi.**

Lisätiedot kursseista:

marko.pasma@dtl.fi
 050 304 7794 tai
dtl.fi/tyoturvallisuuskortti



KANNANKO – VAI KAADUNKO?

Viime syksynä toteutettiin KNT:n jäsenkysely Kannanko – vai kaadunko?, jossa selvitettiin seurakuntatyössä koettua kuormitusta.

Työn kuormitustekijöillä tarkoitetaan fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa stressiä, uupumusta tai muita haitallisia vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin ja terveyteen. Vastapainona kuormitustekijöille ovat työn voimavaratekijät.

Kuormitusta mitattiin työhyvinvointitutkimusten yleisillä mittareilla, joiden osa-alueina on työergonomiaan liittyvät kysymykset, kuten johtaminen, työyhteisön toimivuus ja oma kokemus jaksamisesta. Kyselyyn osallistui 49 prosenttia kohderyhmästä.

Kirkon kasvatuksen henkilöstöstä suurin osa voi työssään hyvin. Vastaajista 78 % tuntee iloa lähtiessään töihin, 87 % on ylpeitä työstään ja 79 % kokee innostusta työstään. Suuri osa vastaajista (61 %) tuntee itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään, kokee voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön (89 %) ja on sitoutunut työhönsä (96 %) ja työpaikkaansa (90 %).

Alle 30-vuotiailla huoli jaksamisesta on korkeampi kuin muissa ikäryhmissä. Työuran alkuun kuuluva voimakas työn imu on lähtökohtaisesti myönteinen asia. Työn erilaiset kuormitustekijät, kuten liian suuri työn määrä tai työn laadullinen kuormitus, aiheuttavat tutkimusten perusteella työuupumusta (Hakanen-Perhoniemi 2012).

Kaikista vastaajista 57 prosenttia koki saavansa työstään kiitosta ja arvostusta Yli 50-vuotiaista 31 prosenttia koki, ettei saa arvostusta. Papien alaisuudessa työskentelevät kokivat saavansa kiitosta hieman muita enemmän. Arvostuskokemusta on mitattu edellisen kerran alkuvuodesta 2019 (Fleming 2020). Arvostuskokemuksessa yli 50-vuotiaat antavat molemmissa kyselyissä heikoimmat arvioit.

Kyselyssä selvitettiin sekä henkistä että fyysistä kuormitusta. Fyysinen kuormitus on yleisim-

min lyhytkestoista. Psykososiaalisen kuormituksen piirteet tulevat esiin, kun tehdään työajatonta työtä lasten ja nuorten kanssa.

Eniten kuormitusta aiheuttavat liiallinen työ määrä (46 %), jatkuvat muutokset (44 %) ja työn valuminen vapaa-ajan puolelle (30 %). Jatkuva kiire ja määräaikaisten pettäminen johtuvat liiallisesta työmäärästä ja huono työn laatu aikapaineista. Liiallisen työmäärän kokeminen kuormittavana oli yleisempää työajallisilla (52 %) kuin työajattomilla (45 %). Noin joka viides nosti esille kuormitukset, joita aiheuttivat jatkuvat keskeytykset tai muut työnsujumista haittaavat asiat (28 %): arvostuksen puute (23 %), suuri vastuu (20 %), pitkäaikainen epävarmuus (19 %) ja digitaaliset osaamisvaatimukset tai -odotukset (17 %).

Leirityössä on omat erityiset kuormitustekijät, jotka poikkeavat muusta työnteosta. Leirityö koetaan edelleen tärkeäksi työmuodoksi. Siihen liittyy myönteisiä kuormituskokemuksia sekä kokemuksia, joita ei voi arvioida positiiviksi tai negatiiviksi kuormitustekijöiksi.

Leirityön kuormitustekijöitä ovat:

- jatkuva valppaus 61 %
- ympärivuorokautinen työ 52 %
- yötyö, valvominen, vähäinen uni 52 %
- työn määrä 38 %
- perhe-elämän ja leirityön yhteensovittaminen 29 %
- liiallinen vastuu 18 %

Työntekijöiden kokemukset leirityön kuormituksesta vaihtelevat. Esimerkiksi leirillä yöpymisen ja melun määrän kuormittavuuden kokemus kasvoi iän myötä. ■

VAALIJÄRJESTELMÄ PUHUTTA UUSIA PÄÄTTÄJIÄ



Kirkolliskokouksen ja hiippakuntavaltuuston vaalit toimitettiin helmikuussa.

Myös kirkon nuorisotyön ohjaajia ja diakoniatyöntekijöitä pääsi läpi toukokuussa alkavalle toimikaudelle. Kaksi nuorisotyön ja kaksi diakoniatyön koulutettua kertovat kokemuksiaan vaaleista ja vaalijärjestelmästä.



KUVA RITVA LAMPELAN KOTIALBUMI

Ritva Lampela, diakonissa, Simon srk, diakoniatyöntekijä ja lähetyssihteeri, valittu Oulun hiippakunta-valtuustoon ja 1. varaedustajaksi kirkolliskokoukseen.



KUVA JUHA PERILÄN KOTIALBUMI

Juha "Juuso" Perilä, kirkon nuorisotyön-ohjaaja, eläkkeellä Herttoniemen seurakunnasta, valittu kirkolliskokoukseen ja Helsingin hiippakunta-valtuustoon.



KUVA EEVA PITKÄ

Juha Pitkä, kirkon nuorisotyön-ohjaaja, Tuusulan srk, nuorisotyön työalavastaava, valittu Espoon hiippakunta-valtuustoon.



KUVA STUDIO P.S.V.

Eeva Pouke, diakoni, Uusheräs ry:n toiminnanjohtaja, valittu kirkolliskokoukseen ja Oulun hiippakunta-valtuustoon.

Miksi halusit hiippakuntavaluustoon/kirkolliskokoukseen?



Ritva: Olen aina ollut kiinnostunut yhteiskunnallisista asioista ja niihin vaikuttamisesta. Olen huolissani erityisesti Pohjois- ja Itä-Suomen pienistä seurakunnista, joissa kutakin virkaa on vain yksi, uusia työntekijöitä on vaikea saada ja vastavalmistunut viranhaltija jää vaille kollegiaalista tukea. Henkilöstön vaihtuvuus on suurta, verovarot vähenevät, kiinteistöt rapistuvat ja palkkaus ei ole kilpailukykyinen. Näitä faktoja ja tapauksia haluan tuoda hiippakuntavaluuston keskustelufoorumille.



Eeva: Olen ollut jonkin aikaa mukana kirkopolitiikassa Oulun seurakuntayhtymässä. Kun minua pyydettiin ehdokkaaksi, lähdin mukaan. Haluan herätysliikejohtajana olla vaikuttamassa, että ydin saisi vahvistua ja että fokusoiduttaisiin siihen, miksi kirkko on olemassa eikä juututaisi kehällisiin asioihin. Herätysliikkeillä on oma paikkansa kirkossa. Pidän myös pohjoisen ääntä esillä. Pienten seurakuntien alueilla on usein monta vanhaa suojeltavaa kirkkoa. Jos kaikki raha menee raamien ylläpitämiseen, ei rahaa jää itse toimintaan. Tärkeää on, että pienissä seurakunnissa ihmiset eivät unohdu.



Juuso: Päättökentekko on aina ollut minulle tärkeää, ja olen tukenut yli 20 vuoden ajan nuoria päättäjiksi. Olin milloin kenenkin nuoren vaalipäällikkönä milloin mihinkin vaaleihin, autoin brändäyksessä ja kampanjoissa. Neljä vuotta sitten minulta kysyttiin, tiedänkö ketään, joka voisi lähteä ehdokkaaksi. Huomasin vastaavani "minä". Nyt neljä vuotta myöhemmin oli kova halu päästä uudestaan.



Juha: Työskentelin aiemmin Keravalla ja kun siirryin Tuusulaan töihin, Keravalta kysyttiin minua kirkkovaltuustoon. Olen nyt siellä toista kautta. Hiippakuntavaluustossa alkaa toinen kauteni. Ensimmäisellä kerralla valitsijaryhmä pyysi minua ja pitkäaikainen edustaja suositteli, joten pääsin listalle. Tällä kertaa en päässyt kirkolliskokoukseen ehdokkaaksi, mutta hiippakuntavaluustoon sain eniten ääniä. Lähdin uudelleen ehdolle Espoon hiippakuntavaluuston hienon toimintakulttuurin takia. Siellä on viime kaudella tehty monenlaisia tapahtumia valtuutetuille ja työntekijöille ja tuettu nuorten vaikuttajajärjestöjen perustamista.

Millainen vaalikampanja sinulla oli?



Juuso: Itse tein henkilökohtaisia kontakteja. Soitin ihmiselle ja kysyin, tunnetko ketään, joka voisi äänestää minua. Sitten soitin seuraavalle, jne. Yhden äänen saamiseen voi joutua tekemään tuntien työn. Nuorisotyöntekijän läpisaamiseksi olisi hyvä, että saisi ensin omaan neuvostoon nuoria, jotka voisivat äänestää tuttua työntekijää. Alueen nuorisotyönohjaajat olisivat hyviä toistensa vaalipäällikköitä. He voisivat suositella hyvää tyyppiä oman seurakuntansa päätäville nuorille.



Juha: Äänestäjät ovat alueen kirkkovaltuutetuja, siksi oma maine valtuutettujen silmissä on tärkeä. Vaikka itse olen tehnyt 40 vuotta seurakuntatyötä, monet valtuutetut ovat uusia. Olin viime kaudella monessa hiippakuntavaluuston tapahtumassa, joten tulin valtuutetuille tutuksi. Sain omasta valuustosta ääniä yli ryhmärajojen ja ääniä tuli myös Tuusulasta. Hiippakuntavaluustossa ei olla edustamassa yksittäistä seurakuntaa vaan koko aluetta.



Ritva: Teimme erään pitkän linjan kirkolliskokousedustaja-ystävänä kanssa yhdessä vaalityötä. Lähetimme noin 280 vaaliesitettä lappilaisille valtuutetuille ja myös Oulun alapuolelle.



Eeva: Minun kampanjani oli lähinnä netissä. Lähetin joitakin whatsapp-viestejä ja valtuutetuille vaaliryhmämme listan. Pitää tehdä pitkäjänteistä työtä, että tunnetaan ja tiedetään. Saa myös luottaa johdattukseen, rukouksen kautta tätä tehdään.

kirkollispolitiikka

Ajatuksia vaalijärjestelmästä?



Ritva: Jotta pienessä seurakunnassa pääsee läpi, pitää saada enemmän ääniä kuin isolla paikkakunnalla. Se tuntuu epäoikeudenmukaiselta. Moni valtuutetuista ei varmaan edes tiedä tätä vaalitapaa.



Juha: Valitsijayhdistys määrittelee, milta paikkakunnalta halutaan ehdokkaita. Isojen seurakuntien ehdokkaat ovat "arvokkaampia", koska yksi ääni on heille arvokkaampi. Jos isossa seurakunnassa saa oman valtuustoryhmän tuen, voi jo se riittää. Pienessä seurakunnassa pitäisi saada eri ryhmien ääniä mahdollisimman paljon, eikä sekään välttämättä riitä, kun äänen painoarvo on niin pieni. Isot seurakunnat saavat äänensä kuuluviin. Miten pieni seurakunta saa, jos se ei saa edes ehdokkaita läpi? On ongelma, kun kuulemme joka paikassa vain isojen ja vahvojen ääntä.



Juuso: Täällä isoin äänen painoarvo oli 1,88 ja pienin 0,33. Tämä saattaa turhauttaa äänestäjiä, mikä näkyy esimerkiksi siinä, että Helsingin hiippakunnassa valtuutetuista alle 80 prosenttia äänesti. Tulee helposti olo, että mitä virkaa meidän 0,33-äänellä on.



Eeva: Jos ihan kylmiltään lähtee kirkollispolitiikkaan, menee ensimmäinen kausi opetellessa. Kyse on kuitenkin isosta organisaatiosta, kun kirkossa on yli kolme miljoonaa jäsentä. Jos jotain haluan kritisoida, voisin kyseenalaistaa, miksi pappeja valitaan niin iso määrä. 1800–1900-luvulla se olisi ollut ihan ok, koska kuilu kansan ja lukeneiston välillä oli niin suuri, mutta tänä päivänä meillä on koulutettu kansa ja todella paljon eri alojen osaajia.



Pitäisikö kaikkien kirkon viranhaltijoiden olla vaaleissa erityisen viran kiintiössä eikä maallikkokiintiössä?



Juuso: Pitäisi, mutta siinä menee varmaan tuhat vuotta. Minusta on hirveän tärkeää, että kirkolliskokouksessa on nuorisotyönohjaajia. Pääsen eri tilanteissa kertomaan, mitä nuorisotyöntekijänä ajattelen, ja se voi vaikuttaa konkreettisesti tämän työn arkeen. Voi kuitenkin miettiä, mikä maallikko minä olen? Olen kirkon työntekijä ja tavallaan vien sen oikean maallikon paikan.



Juha: Minustakin pitäisi olla, mutta varmaan enemmin diakonaatti menee läpi kuin tämä asia muuttuu. Papisto ei edusta kaikkea työtä mitä kirkossa tehdään. Heillä saa olla kiintiö, mutta työntekijäryhmiä pitäisi olla muitakin, jotta asioiden käsittely olisi tasapuolista. Nykytilanteessa maallikopuolella minut katsotaan seurakunnan työntekijäksi ja mietitään, voidaanko minua ottaa maallikollistalle. Paljon varmaan on kirkon työntekijöitä, jotka miettivät ehdokkuutta, mutta eivät pääse listoille.



Ritva: En ole kauheasti hoksannut ajatella, kun nykyään voi myös virassa oleva päästä vaikuttamaan. Tuo olisi tosi hyvä juttu. Siinä käytäisiin todellista kisaa. Miten esimerkiksi diakoniatyöntekijät lähtisivät kollegoitaan äänestämään? Sainkin vaalien aikana viestiä siitä, että olisi todella hienoa, jos tulisi diakoninen näkökulma esille.



Eeva: Kirkolla on kaksi virkaviihkimystä, papin ja diakonian, mutta jälkimmäiset jäävät kirkkopolitiikassa monesti vähemmälle huomiolle, vaikka heidän työnsä kadunmieheltä kysyttäessä mielletään kirkon merkityksellisimmäksi. Kirkko on muuttunut valtavasti, joten kyllä seurakunnan erityisosaamista olisi hyvä nostaa. Toivon kirkolliskokoukselta, että haetaan yhteistä hyvää ja yhteyttä, että tässä kirkossa olisi tilaa olla ja hengittää ja että se olisi Kristuksen kirkko, joka tuo esiin Kristuksen kasvoja ja olemusta.



KORKEAKOULUOPISKELIJOIDEN JA NUORTEN AIKUISTEN HYVINVOINTIIN PITÄÄ SATSATA



Korkeakouluopiskelijat valmistuvat hyvin erilaiseen maailmaan kuin ennen. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, ja nuorilla on monenlaisia paineita.

Opintojen ja työn yhteensovittaminen, epävarma taloudellinen tilanne, mielen-terveysongelmat ja jaksaminen sekä työllistymisvaikeudet kuormittavat nuoria. Tulevaisuus voi olla heidän näkökulmastaan monin tavoin epävarma.

Korkeakouluopiskelijoiden ja nuorten aikuisten hyvinvointi on ajankohtainen aihe, sillä nuorten mielenterveyson-

gelmat ovat yleistyneet. Akava ja sen jäsenliitot käynnistivät keväällä #TärkeäOsaMinua-kampanjan, joka kutsuu nuoria jakamaan kokemuksia ja huolia sekä tarjoamaan ratkaisuehdotuksia näihin haasteisiin. Kampanjan tavoitteena on tuoda päättäjille ajantasaista tietoa nuorten tilanteesta ja saada aikaan muutoksia, jotka edistävät nuorten hyvinvointia.

"On vaikea myöntää itselleen loppuunpalaminen. Kun muut tekevät työtä opiskelujen lisäksi, on itsellä vaikeaa edes nousta sängystä."

Nuorten kohtaamat haasteet ovat moninaisia, ja ne liittyvät usein opiskelun, työn ja talouden yhteensovittamiseen sekä tulevaisuuden epävarmuuteen. Opintojen ja työn yhteensovittaminen vaativassa aikataulussa,

epävarma taloudellinen tilanne, mielenterveysongelmat, työllistymisvaikeudet ja yleinen suorituspainne kuormittavat monia nuoria. Erityisesti korkeakouluopiskelijat kokevat joutuvansa tasapainoilemaan monen eri paineen välillä, mikä voi vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa merkittävästi.

Tietoa päättäjille

Suurin osa nykyisistä päättäjistä on opiskellut maailmassa, joka oli hyvin erilainen. He tarvitsevat tuoretta tietoa päätösten tueksi. Mieleni Terveys on #TärkeäOsaMinua -kampanja kutsuu nuoret jakamaan tarinoitaan, jotta heidän haasteensa ja tarpeensa tulevat paremmin ymmärretyksi.

"Olen uupunut. En vain jaksais taistella koko ajan hävittyä taistelua."

Kerätyt kokemukset muotoilaan yhdessä asiantuntijoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa ratkaisuehdotuksiksi nuorten kohtaamiin haasteisiin. Syksyllä 2024 näitä ratkaisuehdotuksia välitetään tasavallan presidentille, kansanedustajille ja ministereille.

Akavalaisten liittojen lisäksi kampanjaan osallistuvat useat merkittävät toimijat, kuten Suomen nuorisovaltuuston kattojärjestö Allianssi, Suomen yliopilaskuntien liitto SYL, Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK, MIELI Suomen mielen-terveys ry ja Nyyti. Laaja yh-

teistyöverkosto takaa kampanjan vaikuttavuuden ja monipuolisen näkökulman nuorten hyvinvointiin.

Nuorten ääni esiin

Kampanjassa annetaan ääni nuorille. Kokemustarinoissa tuodaan esiin erilaisia näkökulmia ja haasteita, joita nuoret kohtaavat opintojen ja työelämän parissa.

"Välillä tuntuu, että teki mitä tahansa, se ei riitä."

Nuorten äänen kuuleminen on tärkeää, jotta voidaan tunnistaa yhteisiä kokemuksia ja löytää keinoja hyvinvoinnin tukemiseksi. Kampanja kannustaa nuoria jakamaan ajatuksiaan anonyymisti, jotta kynnys osallistumiseen olisi mahdollisimman matala.

Suorituspaineeet kuormittavat

Akavan toteuttama Korkeakouluopiskelijoiden Nuoret -tutkimus vuodelta 2023 tarjoaa arvokasta tietoa nuorten tilanteista ja heidän näkemyksistään. Tutkimuksen mukaan suuri osa korkeakouluopiskelijoista kokee jaksamisensa hyväksi, mutta koronapandemian vaikutukset ovat heijastuneet kielteisesti nuorten hyvinvointiin, eikä jaksaminen ole palautunut pandemiaa edeltävälle tasolle.

"Elämä on pelkkää hutiloiden opiskelua ja työtä. Muuhun ei ole aikaa. Silti rahatkaan ei riitä, toimeentulo ahdistaa, poliittinen asenneilmapiiri ahdistaa."

Nuorten mukaan työelämän epävarmuus ja suorituspaineeet ovat keskeisiä tekijöitä, jotka aiheuttavat haitalliseksi koettua kuormitusta. Erityisesti taloudellisen tilanteen paraneminen, työajan joustavuus ja suorituspaineeiden väheneminen työelämässä nähtiin tärkeiksi tekijöiksi hyvinvoinnin edistämisessä.

Tukea ja resursseja on saatava

Korkeakouluopiskelijoiden ja nuorten aikuisten hyvinvoinnin edistämiseksi on tarpeen toteuttaa useita toimenpiteitä. Nuorille on saatava riittävästi tukea ja riittäviä resursseja mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi helpompaa pääsyä terveyspalveluihin ja matalan kynnyksen mielenterveyspalveluiden pariin.

Lisäksi on edistettävä rakenteita ja toimenpiteitä, jotka tukevat nuorten hyvinvointia ja tulevaisuudennäkymiä. Kunnat ja seurakunnat tarvitsevat osaavia kasvatusta ja diakoniatyön asiantuntijoita, jotka kohtaavat ja kuuntelevat nuoria sekä nuoria aikuisia. Kohtaamiset vahvistavat nuoren tunnetta merkityksellisyydestä ja siitä, että hän on tärkeä. Nämä ammattilaiset voivat olla merkittävä osa nuoren turva-verkkoa.

Artikkelin sitaattit ovat opiskelijoiden kokemuksia, joita on kirjoitettu anonyymisti tarkeasaminua.fi-kampanjasivustolle. ■

”OPISKELIJAT OVAT FIKSUJA JA TYÖELÄMÄTAITOISIA”

*Kausityöntekijän yhdenvertainen ja oikeudenmukainen
kohtelu on hyvän työnantajakuvan vaalimista.
Se tukee kirkon houkuttelevuutta työpaikkana.*



Kokemukset harjoitteluista ja kausityöpaikoista muovaavat mielikuvaa kirkosta työnantajana.

Parhaillaan seurakunnissa eletään kiireistä aikaa. Rippikoulut ja lasten leirit vaativat toteutuakseen suuren joukon kausityöntekijöitä. Seurakunnat palkkaavat pääsääntöisesti koulutuksensa eri vaiheissa olevia teologeja, nuorisotyönohjaajia ja kanttoreita. Työtehtävät ja palkkaus vaihtelevat eripuolilla Suomea reilustikin.

Olisi kuitenkin oikein ja kohtuullista, että työntekijöiden työehdot ovat asianmukaisia. Kokemukset harjoitteluista ja kausityöpaikoista muovaavat vahvasti mielikuvaa kirkosta työnantajana.

Työehdoilla on väliä

KNT:n toiminnanjohtaja **Arja Lusa** kertoo, että kausityöhön liittyviä yhteydenottoja tulee usein vasta sitten, kun kaikki ei tunnu olevan kunnossa.

– Opiskelijat ovat fiksuja ja työelämätaitoisia. Heitä mietityttää ainakin palkkaus, leiripäivärahojen puute ja työsopimuksettomuus. KNT järjestää opiskelijoille kesätyöinfoja, joissa autetaan myös työpaikkailmoitusten tulkitsemisessa.

Akavan kirkolliset liitot ovat laatineet jo 2021 ohjeistuksen, jossa suositellaan työn vaativuuteen perustuvaa palkkausta kaikissa hengellisen työn

kausityöpaikoissa. Kun tehtävän vaativuus arvioidaan, ei palkkaus itsenäisessä työssä voi olla vaatavuusryhmän 400 alapuolella. Ohjeistuksessa muistutetaan, että työehdoilla on väliä.

Palkkaus ja perehdytys kunnossa

Työnkuvia ja palkkauksia löytyy tänäkin kesänä joka lähtöön. Työsuhteiden kestot ja tehtävät vaihtelevat laajasti. Tässä joukossa positiivisena esimerkkinä esiintyy Kotka-Kymin seurakunta. Kasvatustyön päällikkö **Janne Blomberg** avaa toimintatapaa.

– Kotka-Kymin seurakunta aloittaa rekrytulevan kesän kausityöntekijöiden osalta jo syys-lokakuussa. Marraskuun alussa pyritään siihen, että valinnat haastatteluineen olisivat valmiina. Kausityöntekijät palkataan määräaikaisiin virkasuhteisiin ja palkkaus on vaatavuusryhmän 501 mukainen.

Blomberg painottaa kausityöntekijöiden perehdytyksen merkitystä. Kotka-Kymissä he saavat pian valintansa jälkeen perehdytysmateriaalin. Siihen on pyritty kokoamaan kaikki, mitä heidän on hyvä tietää, kuten virkasuhteeseen liittyvät palvelusasiat, leireihin valmistautuminen, kurssikeskukseen ja muihin kiinteistöihin liittyvät asiat, rippikoulu- ja kouluikäisten leirien käytännöt, isoskäytännöt ja kirjallisuusvinkkejä.

– Tämän lisäksi kausityöntekijät saavat laadukkaan perehdytyksen saapuessaan töihin, Blomberg lisää.

Työnantajan tärkein tehtävä

Hänen mukaansa kausityöntekijöitä on vuosittain löytynyt riittävästi. Viime vuosina hakemuksia on saatu enemmän teologeilta, mutta tänäkin vuonna on palkattu myös nuorisotyönohjaajaopiskelija.

Usein kausityöntekijät ovat kiinnostuneita työskentelemään seurakunnassa useamman kesän.

– Tämä mahdollisuus on rajattu kahteen kesään, jotta opiskelijat ehtivät nähdä erilaisia työpaikkoja ennen valmistumistaan. Se auttaa ammatti-identiteetin kehittämisessä ja laajentaa näke-



– KNT järjestää opiskelijoille kesätyöinfoja, Arja Lusa kertoo.

mystä erilaisista työpaikoista ja työyhteisöistä.

Mikä on työnantajan näkökulmasta erityisen tärkeää kesätyöntekijöiden palkkauksessa?

– Näen tärkeäksi molempia osapuolia hyödyttävän lähtökohdan. Työntekijällä on avoin mieli työpaikan käytännöille ja periaatteille sekä halu oppia uutta ja tarttua toimeen. Työnantajan tärkein tehtävä on huolehtia, että kausityöntekijät saavat riittävän perehdytyksen ja tuen sekä työyhteisön kunnioituksen. Tehtävämme on luoda sellaiset olosuhteet, joissa on hyvä kasvaa kohti omaa ammatti-identiteettiä. ■

Vinkit työnantajalle...

- Olet käyntikortti. Toimintasi voi määritellä, hakeutuuko opiskelija jatkossa kirkon työhön.
- Tee rekrytointi-ilmoitus huolella ja markkinoi työpaikkaa realistisen myönteisesti.
- Huolehdi, että kausityöntekijälle maksetaan vaatavuuden määrittelyn mukaista palkkaa.

... ja kausityöntekijälle

- Tutustu hakuilmoitukseen huolella.
- Tarkista, onko kyseessä työsopimus- vai virkasuhde.
- Selvitä, onko kyseessä työajallinen vai työajaton työ.
- Kysy, mikä olisi virkapaikkasi.

Lähde: Arja Lusa

KUN VAUHTI KIIHTYY, VAGUSERMO PAINAA JARRUA

Tämän salaperäisen hermon kerrotaan olevan ratkaisevassa roolissa monien ongelmien säätelyssä. Burnout, depressio, ruokahalu ja tulehdukset mainitaan usein vagusermon yhteydessä.

Vagusermo hermottaa käytännössä kaikkia sisäelimiämme. Se alkaa aivojen alimmas-
ta osasta ydinjatkeesta ja ulottuu lantioon. Matkan varrella se hermottaa sydäntä, keuhkoja, vatsaa, suolistoa ja sukuelimiä.

Vagusermoja on kaksi, vasemman- ja oikeanpuoleinen hermo. Ne hidastavat sydämen rytmiä, säätelevät ja tarvittaessa laskevat verenpainetta sekä ohjaavat suolen happopitoisuuksia vaikuttamalla vatsahappojen eritykseen ja siten ruoansulatukseen. Vagusermon tärkeimpiä tehtäviä on säädellä ja tasoittaa hengitystämme.

Stressinhallinnassa iso rooli

Stressaantuneen tai uupuneen ihmisen hermojärjestelmässä on vallalla sympaattisen ja parasympaattisen hermoston välinen ottelu. Rauhoittavaan ja jarrutavaan parasympaattiseen järjestelmään kuuluvat vagusermot koettavat tasapainoilla stressin keskellä.

Ongelmia syntyy siinä vaiheessa, kun stressi tai ahdistuneisuus vain lisääntyvät, eikä rauhoittumiselle jää enää tilaa.

Olennaista tasapainolle ja siten myös mielenterveydelle olisi koettaa etsiä keinoja, joilla stressin saa hallintaan.

Keinot ovat yksilöllisiä. Joku aktivoi vagusermonsa metsälenkillä koiran kanssa, toinen hikoilee kuntosalilla ja kolmas katsoo lempisarjaansa tai neuloo. ■



TEKSTI JA KUVAT ELIISA ALA-KUUSISTO

Näin voit aktivoida vagusermosi

- Hengitä.** Hengityksellä on suurin vaikutus vagusermoomme. Hengityksellä voimme hidastaa hermostoa, helpottaa depressio-tilaa, alentaa kortisolia ja vähentää ahdistusta. Ota käyttöön rauhalliset hengitysharjoitukset ja varsinkin palleshengitys. Pitkä ja rauhallinen uloshengitys aktivoi vagusermoa, joka kiertyy pallean ympärille.
- Opettele tietoista läsnäoloa.** Istu rauhassa silmät kiinni, huomioi hengitystäsi, läsnäolevaa tilaa ja kehoasi kokemuksia.
- Halaa ja kosketa.** Vähintään 20 sekunnin halaukset auttavat erittämään oksitosiinia.
- Naura.** Nauru stimuloi vagusta.
- Ylläpidä hyviä sosiaalisia suhteita.** Positiiviset ja turvalliset vuorovaikutussuhteet aktivoivat vagusta.
- Vaali rakkauden ja kunnioituksen tunteita.** Vagusermo reagoi näihin tunteisiin. Rakkautta voi keskittyä kokemaan ihan mitä kohtaan vain; itseä, läheisiä, lemmikkejä, luontoa, olemassaoloa, Jumalaa ja kotia.
- Laula, hyräile, puhu.** Vagusermo on yhteydessä äänihuuliin ja kurkun takana sijaitseviin lihaksiin.
- Mene luontoon, retkeile ja oleile auringossa.** Luonnossa käyskentely ja havainnointi tuo mielen ja kehon tähän hetkeen ja yhteyteen. Se tasaa automaattisesti hengitystä ja vaikuttaa vagusermoon.
- Noudata terveellistä ruokavaliota.** Stressi eli sympaattisen hermoston aktiivisuus aiheuttaa elimistössäsi happamuutta ja hiljaista tulehdusta. Nauti enemmän emäksisiä ruoka-aineita kuten kasviksia (mm. pinaatti, lehtikaali, kurkku, parsakaali, avocado, sitruuna).
- Kylmäältista itseäsi.** Käy kylmässä suihkussa, ui massa, avannossa tai pese kasvosi aamulla kylmällä vedellä. Kylmäältistus aktivoi vagusermoa.
- Sauno 3-4 kertaa viikossa.** Lämpöaltistuksella on samankaltaisia vaikutuksia kuin kevyellä liikunnalla. Sopiva ja lyhyen ajan kestävä lämpörasitus parantaa vagusermon aktiivisuutta.
- Kosketa hellästi huuliasi,** niissä on parasympaattisen hermoston säikeitä. Suutele.
- Käy kehohoidoissa,** esim. hieronnassa, sillä se purkaa kroonista stressiä.
- Kävele.** Minimissään 15 minuuttia mutta mielellään 60 minuuttia päivittäin.
- Tee harjoitus: Stanley Rosenbergin** perusharjoitus - vagusermon optimointi - YouTube

Mikä ihmeen vagusermo?

- Vagus tarkoittaa kiertäjää eli puhutaan kiertäjähermosta.
- Niitä on kaksi, vasemman- ja oikeanpuoleinen vagusermo.
- Hermo nimensä mukaisesti kiertää ympäri kehoa ulottuen aivorungosta kaikkiin tärkeisiin elimiin yhdistäen ne.
- Se on kymmenes aivohermo, ja niistä tärkein.

Lähteitä:

Polyvagaalinen teoria ja psykologinen turvallisuus / Henriika Maikku | Ilona Rauhala & Ira Lange (youtube.com)
Vagusermon aktivointi - polyvagaalinen teoria (arjenmatkassa.blogspot.com)



Kellotapulista
tutkaillaan kulttuurisia
kysymyksiä ja ilmiöitä.
Tähyämispaikalla kirkonrotta
ja polykultturisti
Mikko Saari.

KUN KLASSIKOITA EI ENÄÄ SYNNY

*Moni taiteilija on luomisvoimansa mehevimmässä kukassa
20–30-vuotiaana. Tämä pätee eritoten musiikkiin.*

On kovin totta ja hienoa, että pitkän uran tehneet muusikot osaatvat käyttää kouluttua taitoaan läpi elonsa taipaleen. The Rolling Stones julkaisi viime vuonna uutta materiaalia sisältävän levyn. **Jagger** ja **Richards** ovat nyt 80-vuotiaita. Uutuuslevy Hackney Diamonds on sinänsä kelpo kiekko, vaikka kuolostaakin siistiydessään hieman tekoälyn tuotokselta. Kiitti vaan, autotune ja moderni kliini tuotantotapa. Uusia rollari-klassikoita se ei sisällä. Eikä sellaisia yhtye olekaan synnyttänyt 43 vuoteen. (Laskin vuoden 1981 Tattoo You -levyn viimeiseksi rollari-levyksi, joilta löytyy suuren suuria Stones-biisejä.)

Ei missään nimessä ole itsetarkoituksellista luoda koko ajan valtavia legendaarisuuksia. Luokisat musiikintekijät ovat tehneet hienoja, kypsää ja hyvin nautinnollisia äänitteitä vanhemmilla päivillään. Kuten **Lucinda Williams**, **Leonard Cohen**, **Kris Kristofferson** ja **Jaakko Löytty**.

Legendojen rooli on usein siirtynyt kuolematomien iskusävelmien tekijäpajalta hyvälaatuisen tasaisuuden maailmaan. Singer-songwriterien kuninkaat **Dylan**, 82, ja **Springsteen**, 74, kulkevat kruunuistaan huolimatta samalla elämän hiekkatiellä. Herrat kiertävät ja levyttävät väsymättömästi, mutta kuinka moni hyräilee muita kuin heidän 60–80-lukujen kappaleitaan?

Olen saanut tutkia ja laulaa useiden Nuoren seurakunnan veisukirjan painoksia. Ne kertovat samantapaista tarinaa. Klassikkokipaleet pysyvät ja hyvä niin. Niitä tarvitaan, niiden pois tippuminen olisi kuin poistaisi virsikirjasta lauluja vanhuusjärjestyksessä. Järjetöntä ja kulttuurista kastroivaa puuhaa, onneksi siihen ei ryhdytä. Ohimoita syyhyttää, kun aina viiden vuoden välein tutkii veisukirjaan päivitettyjä uusia lauluja nuoremmilta kyvyiltä. Mitkä näistä jäävät elämään, minkä rooli on taas haihtua unholaan muutaman vuoden selailuohituksen jälkeen?

Olen vuorotteluvapaalla enkä ole muutamaa



Muistamme liian aikaisin lähtenytä urkuri Kalevi Kiviniemeä (1958–2024) kahdella loistavalla äänitteellä: Anticon (2020) ja Rédemptionin (2011).

kuukauteen koskenut NSV-kirjaan. Kun muistelen ulkoa, mitä uudempia lauluja kirjaan on ”jäänyt elämään”, mieleeni tulee ainoastaan **Juha Tapion** Väsyneet maan. Veikkaan **Jukka Pojan** Herra on mun moottori -kappaleelle käyvän samoin viitaten sen suosioon nuorison parissa. Mieleton riparihitti se kun ollut on. Mutta uusien klassikoiden lista on lyhyt eivätkä ne ole aivan juuri oksalta poimittuja.

Eräs mielenkiintoinen toive tulevaan voi viritä lauluntekijäpajoilta. Näin sosiaalisessa mediassa kahden tutun, miltei ikäiseni muusikon, osallistuneen **Laura Sippolan** vetämään pajaan, jonka hedelmiä esitettiin yhteiskonsertissa. Olisiko tällaisessa yhteistyössä voimaa myös uusien legendojen syntyyn?

Jos sinulla on soitin ja pieni pala luomislajia, tee biisejä. Ja uskalla tuupata niitä eteenpäin. Aina voi käydä kuten **Ilkka Puhakan** Älä pelkää -kappaleelle. Teet elämässäsi yhden laulun, ja siitä tulee unohtumaton kristikunnan klassikko. ■

Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous

OULU
28.10.-29.10.2024

tule mukaan

28.10. Etkot klo 14.45 alk.
29.10. Työkokous klo 9-16
Osallistumismaksu: 70€
Ilmoittautuminen 1.10. mennessä
Majoitusvaraus:
Lapland hotels Oulu
127€/yö 1hh ja 147€/yö/yö 2hh
Varauskoodi:
ALLJOHTAVAT2024 voimassa 1.10. asti



Tiedustelut:
sami.ritokoski@diak.fi
040 5092606

Järjestäjät: DIAK ja KNT
Yhteistyössä: KH, LNK, SLS,
Centria, Oulun HPK, Oulun
seurakunnat

DIAKONIA TYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



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



**Järjestö-
koordinaattori**
Inkeri Saksa
Puh. 010 2190 306
inkeri.saksa@dtl.fi
toimisto@dtl.fi



**Puheenjohtaja
2023–2024**
Tiina Haukijärvi
sairaanhoitaja (YAMK), diakonissa
puheenjohtaja@dtl.fi



**Varapuheenjohtaja
2023–2024**
Amanda Hiekkataipale
sosionomi (AMK), diakoni



**Työmarkkina-
juristi**
Milka Laaka
Puh. 050 406 6240
lakimies@dtl.fi



KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIA TUNTIJAT KNT



Toiminnanjohtaja
Arja Lusa
sosionomi (YAMK)
Puh. 044 595 8562
arja.lusa@knt.fi



Asiamies
Henrik Ketola
nuorisotyön ohjaaja
3.10. alkaen
puh. 044 595 8566



Työmarkkinajuristi
Milka Laaka
Puh. 044 771 8668
lakimies@knt.fi



**Puheenjohtaja
2023–2024**
Anna Kärr
nuorisotyön ohjaaja
Puh. 050 377 3300
puheenjohtaja@knt.fi



**Varapuheenjohtaja
2022–2024**
Ann-Mari Karlsson
nuorisotyön ohjaaja
puh. 040 534 5598

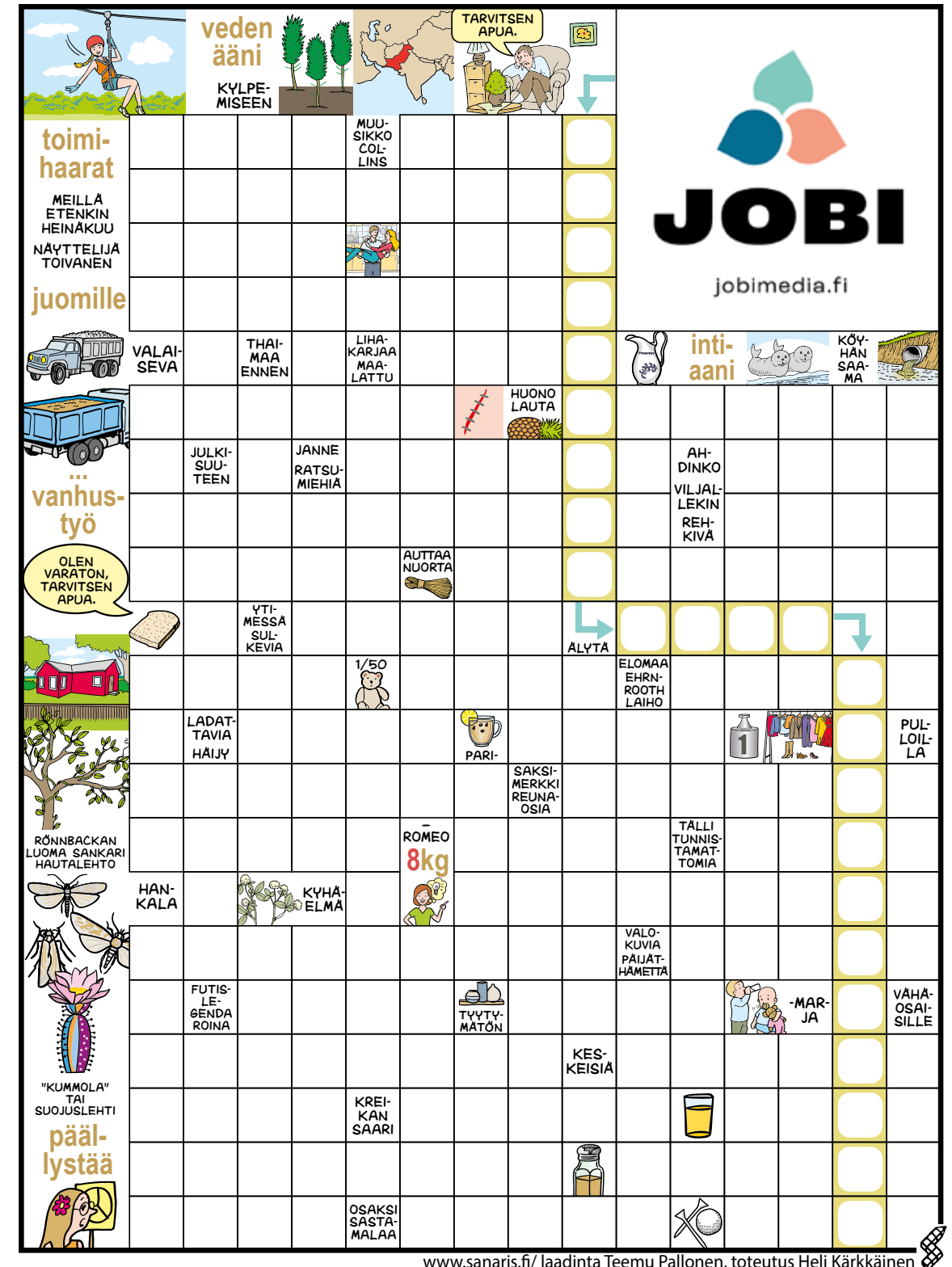


LIITY JÄSENEKSI

KUTSU ROHKEASTI
liittoon kuulumattomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän! Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:
Dtl: www.dtl.fi, soittamalla Inkeri Saksalle puh. 010 2190 306 sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jäsensivusto@knt.fi tai soittamalla 044 595 8566.
Opiskelijajäseneksi voit liittyä netissä www.dtl.fi tai www.knt.fi

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

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



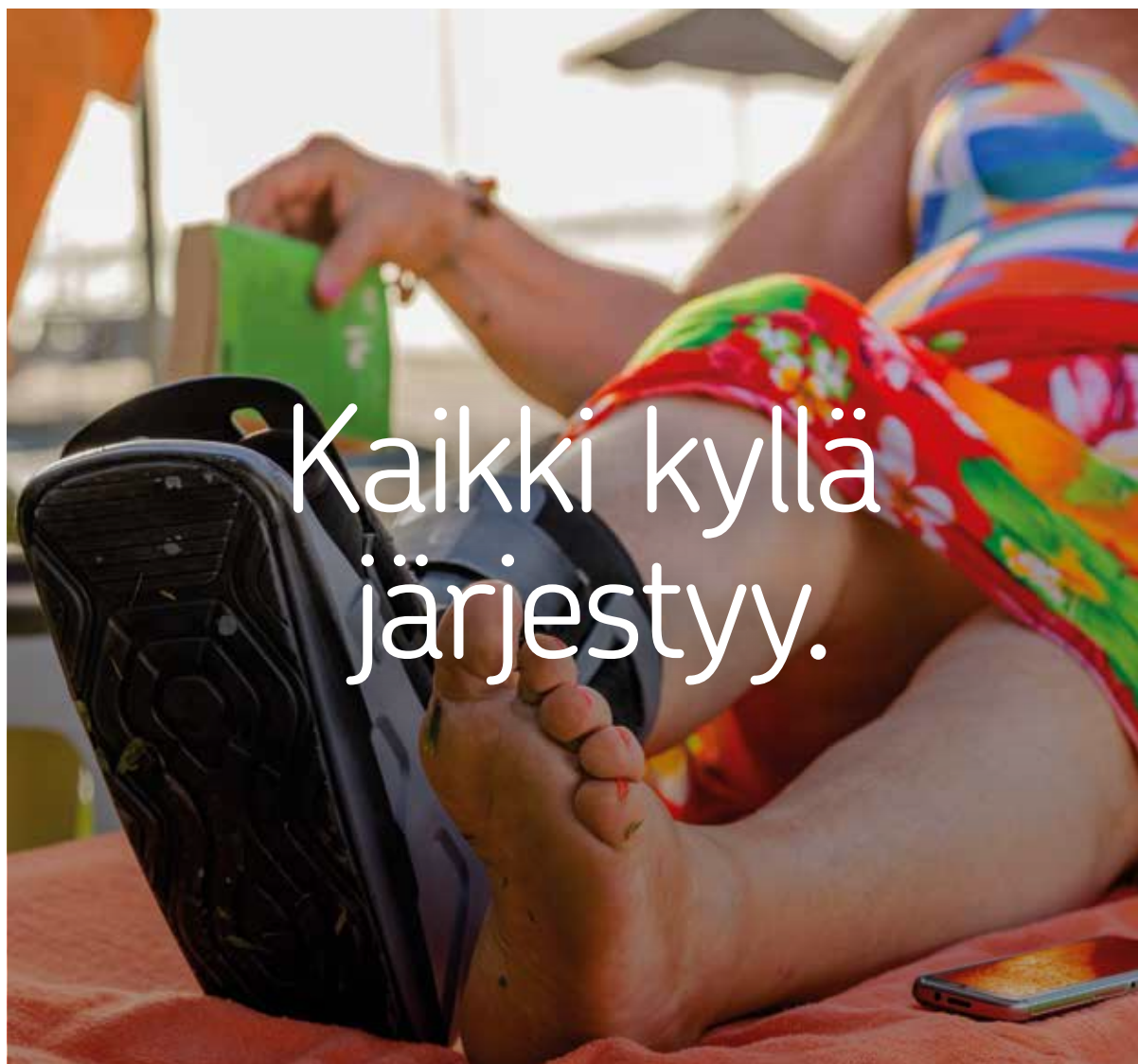
www.sanaris.fi/ laadinta Teemu Pallonen, toteutus Heli Kärkkäinen

Ratkaisu löytyy osoitteesta www.dinolehti.fi.



* . A3P1 *

Kaikki kyllä järjestyy. Kunhan laitetaan järjestymään.
Siitä pitää huolen Pohjola Vakuutus kumppaneineen
ympäri Suomen. Tutustu palveluun: vahinkoapu.pohjola.fi



Pohjola Vakuutus

