

MAALISKUU 2018

KIRKON AKATEEMISET AKI R.Y.

CRUX

1

TEEMA
TYÖHYVINVOINTI



KENEN VASTUULLA ON TYÖHYVINVOINTI?

- Ihmismuusikon tunnustuksia
- Kesätyöntekijän pikkujättiläinen

VERKOSSA

Tekstin ääressä -hakukone



“--the church in its search to be relevant was ironically becoming too secular for the British public and that it should be the deeper human resonances that the church seeks to identify, explore and dialogue with”

Mark Oakley

“Etsiessään merkityksellisyyttä nykyajan ihmisten elämässä, kirkko oli ironisesti muuttumassa liian sekulaariksi briteille. Kirkon tulisikin tunnistaa, tutkia ja käydä vuoropuhelua ihmisten syvimpien resonanssien, tunteiden ja ajatusten kanssa.”

(Käännös Laura Leipakka)



Mielikuvaa... ja tulevaisuutta

On hämäreä, talvinen iltapäivä. Satelee lunta hiljakseen.

Lähestyn lämpimän väristä, hämärässä hohtavaa lasikuutiota, siunauskappelia. On vuosi 20xx.

Astun sisään automaattisesti syrjään lipuvasta ovesta. Hiljainen musiikki alkaa soida tilassa.

Kappelissa on mukavia, pehmeitä istuimia ja miellyttävä tuoksu. Tunnesensorin valitsema taustaaani tuodittaa läsnäolijat rauhalliseen olotilaan.

Tilaisuus alkaa. Kappelin etuosaan ilmestyy kauniin ihmisen heijastus, oikean ihmisen oloinen. – Olen valinnut etukäteen toiveideni mukaisen ja näköisen ihmishahmon puhujaksi. Olen valinnut puheen keskeiset aiheet ja puheäänen; miellyttävän matalan tai muunlaisen, joka tuntui hyvältä.

Istun pehmeässä tuolissani ja seuran puhuvaa hahmoa. Mielimusiikkini soi nyt taustalla. Emme laula. Lopuksi kauniin astian sisällä ollut tuhka leijailee kuin kultasade jonkin. Kappelin ovet avautuvat äänettömästi ja lähden pois. En ole tarvinnut missään vaiheessa yhtään ihmistä. Olen hoitanut kaikki järjestelyt langattomien yhteyksien avulla. Lumisade on lakannut astuessani pimeään iltaan. Saatan jutella hetken muiden mukana olleiden kanssa. Yhdistäähän DNA osaa meistä.

Vuotta 2018

Ulkomaalainen opiskelija: ”Lähes kaikki opis-

keluuni liittyvä byrokratia hoituu täällä Suomessa fantastisen hyvin netin kautta, mutta olisi mukavampi hoitaa asioita ihmisten kanssa. Olen vieras tässä maassa. En tunne ketään.”

Nuori mies, teknologian käyttäjä: ”Saatiin keskustella puolitoista tuntia papin kanssa läheisen kuolemasta. Ajattele, hän antoi aikaansa meille!”

15-vuotias tyttö astuu kirkkosaliin pääovesta: ”Ootsä työntekijä?” hän kysyy kanttorilta, joka harjoittelee kirkossa. ”Ku mun äiti ilmoitti mut ripariin netin kautta ja nyt kuitenkin tuli viesti, et mun pitäis ilmoittautua. Pääsenkö ripariin, vai en? Mitä mun pitäis tehdä? Voitsä auttaa?” – Tietysti voin!

Netin välityksellä on hyvä hoitaa tiettyjä asioita, vaikkapa tapaamisaikojen varaamisia.

Seurakunta on yhteisö, jossa inhimillisen kontaktin kokeminen on tärkeää. Seurakunnan työntekijään luotetaan, hänen edessään avataan verestävätkin sydämet.

Yhteiskunnassa siirrytään enemmän ja enemmän kasvottomiin palveluihin. Voisiko kirkko uskaltaa olla rohkea ja satsata enimmäkseen henkilökohtaisen kohtaamisen mahdollistamiseen silloin, kun sitä kaivataan? Jokainen tapaaminen rakentaa ihmistä. Jokaisessa kohtaamisessa voi kohdata Kristuksen. Ihan tavallisessakin hyvän tuulen kohtaamisessa vaikkapa lapsen tai vanhuksen kanssa. ✕

Seurakunta on yhteisö, jossa inhimillisen kontaktin kokeminen on tärkeää.

”Myötätunto on huolta toisen ihmisen puolesta ja halua toimia niin, että pahan olon aiheuttajan vaikutus lievenisi.”

Leena Nissinen

22

TEEMA

MYÖTÄTUNTOISUUS – VOIMA VAI VAMMA	22
Myötätunto antaa hyvää, mutta miksi se uuvuttaa?	
TYÖNOHJAUS TYÖHYVINVOINNIN TUKENA	28
TYÖUUPUMUS JA SIITÄ TOIPUMINEN	30
– Haaksirikko itsensä hyväksymiseen	
TYÖUUPUNUT TARVITSEE YHTEISÖN TUEN	32
KENELLÄ ON VASTUU TYÖHYVINVOINNISTA	34
HÄIRINTÄ JA AHDISTELU	36
Vakava loukkaus yksilön koskemattomuudelle	
ANPASSNING AV ARBETET	38
främjar uthålligheten i arbetet vid psykisk ohälsa	

ARTIKKELI

ISMO SAVIMÄKI: Ihmismuusikon tunnustuksia	40
UUTTA PAPIN ROOLIA LUOMASSA	42
– naiset pappeina 30 vuotta	
LITURGINEN MUSIIKKI	46
Taidetta taiteen vai kontekstin vuoksi?	
LÄHETYSTYÖSSÄ – JAPANISTA JERUSALEMIIN	52
KEIKKALAINEN SOMEMAAILMASSA	56
MITÄ REFORMAATION MERKKIVUODESTA JÄI KÄTEEN	60
KESÄTYÖNTEKIJÄN PIKKUJÄTTILÄINEN	62

46

KIRJOITUSSARJA

Ajankohtaista edunvalvonnassa 6
Kirkon sektorin neuvottelutulos

Hullunkuriset perheet 65

VAKIOT

Pääkirjoitus 3

Päätoimittajalta 10

Kuusanmäki 12

Puheenjohtajalta 21

Opiskelijavinkkelit 26

Akipedia 27

Eläkeläisen mietteitä 45

Työntekijän näkökulma 59

AJANKOHTAISTA

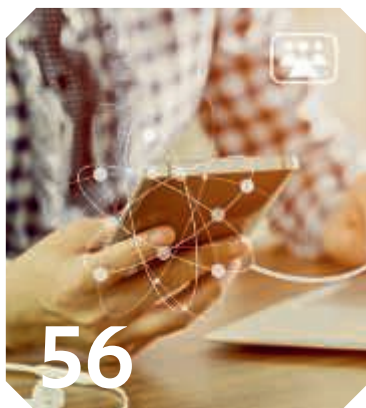
AKI, Kanttori-urkuri
 ja Pappisliitto saivat
 uudet valtuustot 11

Papiston päivät 2018 13

Jäsenedut 17

Mark Oakley 18
 – Papiston päivien puhujavieras

Vuoden Kanttori 2018 20
 on Ismo Savimäki



JULKAISIJA

Kirkon akateemiset AKI ry.
 Rautatietäisenkatu 6, 00520 Helsinki

PÄÄTOIMITTAJA Merja Laaksamo
 Puh. (09) 4270 1506
 merja.laaksamo@akiliitot.fi

TOIMITUSSIHTEERI Heli Meinola
 Puh. (09) 4270 1515,
 heli.meinola@akiliitot.fi

TOIMITUSKUNTA

Merja Laaksamo, pastori (pj.)
 Päivi Helén, kappalainen
 Kaisa Iso-Herttua, oppilaitospastori
 Henri Järvinen, yliopistopappi
 Sara Järvinen, teologian ylioppilas
 Jani Lamberg, kappalainen
 Anna Pulli, kanttori
 Ismo Savimäki, kanttori
 Ari Stenman, kanttori

OSOITTEENMUUTOKSET

Tuija Kukkonen
 Puh. (09) 4270 1503
 tuija.kukkonen@akiliitot.fi

Heli Meinola
 Puh. (09) 4270 1515
 heli.meinola@akiliitot.fi

TOTEUTUS JA ULKOASU

Otavamedia OMA
 Maistraatinportti 1, 00015 Otavamedia

ILMOITUSHINNAT

Koko
 2/1 s. 380 mm x 255 mm
 1 790,- euroa

1/1 s. 190 mm x 255 mm
 1 020,- euroa

1/2 s. 155 mm x 114 mm
 73 mm x 228 mm
 560,- euroa

1/4 s. 101 mm x 118 mm
 330,- euroa

1/8 s. 101 mm x 55 mm
 200,- euroa

takisivu 190 mm x 230 mm
 1 200,- euroa

ISSN 0783-0122

PAINOPIIKKA

Forssaprint

SOPIMUSNEUVOTTELUIJEN SATOJA

Uusia virka- ja työehtosopimuksia on neuvoteltu syksystä asti. Julkisen sektorin neuvottelut tiivistyivät tammikuussa ja jatkuivat vielä pitkälle helmikuun puolelle. Seuraavassa on tietopaketti siitä, mitä kaikkea uudet sopimukset tuovat mukanaan.

JUSSI JUNNI

AKIN TOIMINNANJOHTAJA

Palkankorotusten yleinen linja – noin 3,2 % 24 kk sopimusjaksolla – muotoutui teknologia-alan avatessa neuvottelutuloksella lokakuussa. Tätä keskiarvoa on mukailtu eri sopimusaloilla vaihtelevasti. Julkisella sektorilla kunta-alan ratkaisu oli keskeisessä asemassa odotettaessa kirkon ja valtion sopimusten valmistumista. Tätä kirjoitettaessa yliopistosektorin sopimusratkaisu oli vielä kesken, ja eri yliopistoihin on sovitte- luvauhdittamiseksi annettu jo kaksi lakkovaroitusta. JUKO ei tähän mennessä ollut hyväksynyt kirkon, kunnan ja valtion sopimuksia osoittaakseen solidaarisuutta yliopistosektorin vaikealle neuvottelutilanteelle.

Evankelis-luterilaisen kirkon sopimusmuutokset

Sopimusneuvottelut eivät olleet hel- pot kirkon sopimusaloilla. Neuvotteluosapuolilla oli osittain yhteisiä tavoitteita, mutta esimerkiksi palkkauskysymyksissä työnantajan ja työntekijäjärjestöjen näkemykset poikkesivat toisistaan merkittävästi. Saavutettu neuvottelutulos onkin monelta osin kompromissi, jossa sekä Kirkon työmarkkinalaitos että palkansaajajärjestöt ovat joutuneet tekemään myönnytyksiä omista alkuperäisistä tavoitteistaan. Neuvottelutuloksen mukaan uusi virkaehtosopimus olisi voimassa 31.3.2020 asti.

Yleistä palkkausjärjestelmää muutetaan 1.1.2020 alkaen siten, että harkinnanvarainen pal-

kanosa korvataan osittain samantapaisella suorituslisällä, joka myönnetään vuodeksi sen perusteella, miten työntekijä on suorittanut työssään edellisen vuoden aikana. Uutta on, että vuodesta 2020 alkaen työnantajan on pakko maksaa suorituslisänä summa, joka vastaa vähintään 1,1 % peruspalkkojen määrästä.

Vuoden 2020 alusta myös vuosi- sidonnainen palkanosa muuttuu nimeltään kokemuslisäksi ja sitä myönnetään jatkossa 4 % viiden vuoden, 8 % kymmenen vuoden ja 12 % viidentoista vuoden työkokemukselta. Henkilökohtaisessa palkanosassa painopistettä on siis siirretty kokemusvuosiin perustuvasta palkkauksesta hyvästä työsuorituksesta palkitsemiseen.

Yleisessä palkkausjärjestelmässä palkkoja korotetaan prosenttimääräisellä yleiskorotuksella kahdesti, 1.4.2018 alkaen 1,1 %:lla ja 1.4.2019 alkaen 1,0 %:lla. Yleiskorotusten lisäksi maksetaan 1.1.2020 alkaen yhteensä 1,1 % järjestelyerinä tehtäväkohtaiseen palkanosaan ja suorituslisään, jotka maksetaan tätä ennen yleisluontoisina kertakorvauksina kesäkuussa 2018 ja 2019. Palkankorotukset sopimuskaudella ovat siis yhteensä 3,2 %. Tämän lisäksi maksetaan osana kesäkuun 2019 kertaerää yhteensä 0,3 % kertaluonteinen sopimuskausikohtainen palkkaerä.

Vuosina 2018 ja 2019 järjestelyerät sekä 0,3 % suuruinen sopimuskausikohtainen palkkaerä maksetaan euromääräisinä kertaerinä siten, että kesäkuussa 2018 maksetaan 108 euron suuruinen kertaerä (kustannusvaikutus 0,5 % palkkasummasta) ja kesäkuussa 2019 maksetaan 368 euron suuruinen kertaerä (kustannusvaikutus 0,5 % + 0,6 % + 0,3 % palkkasummasta).

Vuosien 2018 ja 2019 järjestelyerien (0,5 % ja 0,6 %) kohdentamisesta vuodesta 2020 alkaen käydään työpaikoilla pääsopimuksen edellyttävät täytäntöönpanoneuvottelut vuoden 2019 aikana työnantajan ja pääsopijajärjestöjen edustajien (ensisijassa pääluottamusmies) välillä.

Ylimmän johdon (kirkkoherra, taluspäällikkö) palkkoja tarkistetaan 1.4.2018 ja 1.4.2019 alkaen 1,6 % järjestelyerillä, yhteensä siis 3,2 %. Palkantarkistukset voidaan suunnata kirkkoherran ja taluspäällikön kesken tasan tai painotettuina esimerkiksi työn tuottavuuden mukaan tai ns.

"kuoppakorotuksina". Kertapalkkiota voidaan jatkossa maksaa myös ylimmälle johdolle. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmäkokeilu jatkuu myös seuraavalla sopimuskaudella, jolloin neuvotellaan myös johtajasopimusten mahdollisuuksista.

Leirin johtajalisää maksetaan jatkossa kaikilta leireiltä ja retkiltä ilman leiriläisten määrää koskevaa vähimmäisrajaa. Erityistä leirityöaikahyvitystä voidaan myöntää myös arkipäiville sijoittuvista vähintään 36 tuntia kestävästä leireistä. Mahdollisuus selvittää

sairauspoissaolo ilman lääkärin todistusta pitenee kolmesta päivästä viiteen päivään.

Yleistyöaikakokeilua jatketaan. Liukuvan työajan enimmäiskertymä nousee 20 tunnista 40 tuntiin. Hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaika on mahdollista ottaa käyttöön toistaiseksi voimassa olevana, ei enää vain kahden vuoden kokeiluna. Seuraavalla sopimuskaudella työskentelee työryhmä vuosityöaikamallin kehittämiseksi hengelliseen työhön.

Puhelinpäivystyskorvaus vakiinaistuu mobiilitavoitettavuuskorvaukseksi ja sen vähimmäismäärä nousee 43 eurosta 44 euroon. Mobiilitavoitettavuuskorvauksen ja työajallisten varallaolon välistä eroa on täsmennetty uusilla soveltamisohjeilla.

Yhteistyötoimikunnan jäseniksi voidaan jatkossa nimetä myös työsuojeluvaravaltuutettuja sekä pääsopijajärjestöjen muita luottamusmiehiä kuin pääluottamusmiehiä, jos paikallisesti niin sovitaan.

Kristillisten järjestöjen sopimusmuutokset

Neuvottelut kristillisiä järjestöjä koskevaksi työehtosopimukseksi etenivät PALTAn kanssa hyvässä hengessä. Neuvottelut etenivät nopeasti ja avoimesti, ja osapuolet etsivät aidosti yhteisiä ratkaisuja toisten tavoitteiden mahdollistamiseksi. Uusi sopimus on vahvistettu ja voimassa 31.1.2021 asti.

Ensisijaisesti palkankorotuksista vuosille 2018 ja 2019 neuvotellaan paikallisesti sopimalla. Mahdollisuus on sopia palkankorotusten määristä, ajankohdista ja kohden-



**Työnantaja-
puolen halu
tehdä isoja
muutoksia
erityisesti
palkkaukseen
ilmeni näissä
neuvotteluissa
selvästi.**

nuksista. Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan sekä 1.4.2018 että 1.4.2019 alkaen 1,6 % korotuksilla, yhteensä siis 3,2 %. Jos muusta ei sovita, palkkoja korotetaan 1.4.2018 alkaen 1,1 % yleiskorotuksella ja 0,5 % työnantajan suuntaamalla erällä ja 1.4.2019 alkaen 0,9 % yleiskorotuksella ja 0,7 % työnantajan suuntaamalla erällä.

Vuoden 2020 palkkaratkaisusta neuvotellaan 30.9.2019 mennessä. Mikäli sopimusta vuoden 2020 palkankorotuksista ei synny, sopimus on irtisanottavissa päättymään jo 31.1.2020.

Sopimukseen on lisätty EK:n irtisanomista keskusjärjestösopimuksista useita yhteistoimintaa määrittäviä säännöksiä. Näissä korostetaan työnantajan tiedottamis- ja neuvotteluvastuuta sekä osapuolten välistä jatkuvaa neuvottelutoimintaa.

Luottamusmiessopimusta on väljennetty siten, että sopijajärjestön luottamusmies voi sopijajärjestön suostumuksella edustaa myös muita kuin sopijajärjestön työntekijöitä. Järjestely mahdollistaa nykyistä laajemman järjestäytymisen akavalaisien liittojen osalta.

Mahdollisuutta sopia koeajasta on muutettu neljästä kuukaudesta kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti (nyt kuusi kuukautta). Ulkomaantyön osalta on lisätty joustonvaraa lähtö- ja paluujaksojen pituuksien määrittelyssä.

Muiden alojen sopimusmuutokset

Yllä on tiivistetty AKIn jäsenten keskeisimpien sopimusalojen muu-

tokset. Muista sopimusaloista, kuten kunnan, valtion ja yliopistojen sopimuksista löydät lisätietoa Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn sivuilta (www.juko.fi/). Yksityisten alojen työehtosopimuksista voit lukea Ylemmät toimihenkilöt YTN:n sivuilta (www.ytn.fi/).

Neuvotteluista opittua

Alkuvuoden 2018 sopimusneuvottelukierros oli pitkästä aikaa ns. liittokierros, jota ei ohjannut keskusjärjestöjen sopima tulopoliittinen kokonaisratkaisu, kuten vuo-

desta 1969 on pääsääntöisesti ollut. Edellinen liittokierros oli 2007, sitä edellinen 1990-luvulla. Jatkossa liittokierrokset lienevät pääsääntö, koska EK ei uusien sääntöjensä mukaisesti enää tee keskitettyjä palkkaratkaisuja.

Työnantajapuolen halu tehdä isoja muutoksia erityisesti palkkaukseen ilmeni näissä neuvotteluissa selvästi. Kirkon työmarkkinailaitos ajoi vahvasti vuosisidonnaisen palkanosan leikkaamista ja varojen siirtoa työsuorituslisään. Takuupalkkoja olisi jäänyt merkittävä määrä, eikä KiT ollut näitä valmis siirtämään osaksi muuta palkkausta pidemmällä aikavälillä. Näiltä osin saavutettu neuvottelutulos on melkoinen kompromissi. Kirkkoherrojen palkkauksen KiT olisi halunnut siirtää sopimuspyödestä kokonaan omaan määräysvaltaansa. Tämä torjuttiin, mutta asiasta käytäneen keskustelua jatkossakin – KiT ei halunnut vaki-naistaa ylimmän johdon palkkausjärjestelmäkokeilua sen takia, että JUKO kieltäytyi rajaamasta kirkkoherroja sopimusjärjestelmän ulkopuolelle.

KiT olisi myös halunnut irrottaa kirkon sopimuskauden kunnan, valtion ja yliopistojen sopimuskaudesta. Sekä JUKOn että Kirkon alan unionin puolesta ilmoitettiin, ettei sopimuskauden muuttaminen tule kyseeseen. Sopimuskausien koordinointi on AKIn näkökulmasta merkittävä voimavara neuvottelutilanteessa, jossa työtaisteluvalmius on alhainen.

PALTA puolestaan olisi halunnut leikata kristillisten järjestöjen pisimpiä, vuosilomalain vähim-



**Uudessa
neuvottelu-
ympäristössä
nousee
työtaistelu-
organisaation
rakentaminen
keskeiseksi
painopisteeksi.**

Jatka
keskustelua
Facebookissa!

mäissäännökset ylittäviä vuosilomia sekä lomarahoja. Myös työssäoloehdosta palkallisten perhevapaiden edellytyksenä keskusteltiin. Hyvä neuvotteluyhteys takasi sen, että näissä kysymyksissä ei tarvinnut ryhtyä kompromissiratkaisuihin.

Neuvottelukierros osoitti sen, miten tärkeää olisi, että järjestöt ovat samassa linjassa. JUKO ja Kirkon alan unioni pitivät neuvotteluissa kiinni siitä, että yleisen linjan mukaiset palkankorotukset tulisi saada myös kirkon sektorilla. Sen sijaan Kirkon alat oli sopimuskumppaneista valmis sopimaan saavutettua alhaisemmista korotuksista. Hajaannus palkansaajapuolella ei erityisesti edistä työntekijöiden kannalta hyvää neuvottelutulosta.

Valmistautuminen seuraavaan neuvottelukierrokseen

Uusista sopimuksista neuvottelaan seuraavan kerran vuoden 2020 alussa. Edessä on varmasti tilanne, jossa työnantajapuoli haluaa uudistaa sopimuksia tavalla, jotka työntekijäpuolen mielestä heikentävät nykytilannetta. Joitakin työnantajan haluamia muutoksia on mahdollista tehdä neuvotellen, niin että vastineeksi on mahdollista saada joitakin parannuksia. Mutta jos työnantajapuoli katkaisee neuvottelut, kuten Kirkon työmarkkinalaitos tällä kertaa teki, ovat mahdollisuudet edistää työntekijäpuolen tavoitteita heikot.

Uudessa neuvotteluympäristössä nousee työtaisteluoorganisaation rakentaminen keskeiseksi painopis-

teeksi. Kunta-alalla 6.2.2018 alkanut yli-työ- ja vuoronvaihtokielto johti sopimuksen syntymiseen kolmessa päivässä. Mikäli yliopistosektorilla ei olisi annettu työtaisteluvaroitusta, olisivat palkansaajat joutuneet hyväksymään Sivistystyönantajien yleistä linjaa selvästi alemman, 2,1 % palkankorotustarjouksen. Vastaavanlainen vääntö voi olla edessä myös kirkon ja kristillisten järjestöjen sopimusallalla.

Työtaisteluorganisaation rakentaminen tarkoittaa lakkopäälliköiden valitsemista työpaikoille sekä työtaisteluharjoituksia. JUKOon on jo muiden JUKOn sektorien tapaan perustettu keskuslakkotoimikunta myös kirkon sektorille työtaisteluorganisaation rakentamista varten.

JUKO ja AKI ottavat yhteyttä seurakunnissa ja järjestöissä työskenteleviin jäseniinsä ja ohjeistavat heitä työtaistelun järjestämisessä, jos sellaiseen tulee seuraavalla neuvottelukierroksella tarve. Tämä kysyy myös uudenlaista asennoitumista jäsenistöltä, kun on siirrytty uuteen, entistä haastavampaan neuvottelutilanteeseen.

Kirkon alalla työtaisteluvälikorotuksen kohottaminen merkitsee myös lainsäädäntömuutoksia. Kirkon virkaehtosopimuslain 12 § 3. mom. perustuslain vastainen säännös hengellisen työn tekemisestä myös työtaistelun aikana on kumottava. Nykyinen säännös tekee tyhjäksi viranhaltijoiden lakon vaikuttavuuden, mutta on samalla työntekijöille erittäin kohtalokas: jos KiT päättää seurakunnan asettamisesta työnsulkuun, on hengellinen työ hoidettava myös työnsulun aikana – palkatta. Sitä emme voi hyväksyä.

Ensisijainen keino edetä uuteen sopimukseen on aina neuvottelun. Riski sille, että työnantajapuoli katkaisee neuvottelut jatkossakin, on kuitenkin olemassa, ja sen seuraukset ovat työntekijäpuolelle ainoastaan kielteiset. Työnantajaahan sopimukseton tila ei liiemmin haittaa, jos työntekijäpuoli tekee työnsä kuten ennenkin eikä vastustele sitä, että sopimuksettomien tilan aikana palkankorotuksia ei tule. Tämän vuoksi meillä, jotka työn faktisesti työpaikoilla teemme, tulee olla yhteistä tahtoa muodostaa sellainen joukkovoima, joka on tasavertaisessa neuvotteluasemassa valtaa käyttävän työnantajapuolen kanssa. ✕

Ensisijainen keino edetä uuteen sopimukseen on aina neuvottelun.



Työhyvinvointiin kannattaa satsata

Kirkon työolobarometrin mukaan työhyvinvoinnin katsotaan koostuvan seuraavista osa-alueista: yksilön terveys ja työkyky, työympäristö, osaaminen ja kehittymismahdollisuudet, työn mitoitus ja organisointi, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet, johtaminen ja tiedonkulku sekä yksilön terveys ja työkyky.

Työhyvinvointi on alue, jolla voidaan tehdä ennalta ehkäisevää työtä. Muutamat seurakunnat käyttävät myös kiky-päiviään työhyvinvointiin. Tässä lehdessä tarjotaan eväitä työhyvinvoinnin edistämiseksi työpaikoilla.

Psykoterapeutti, työnohjaaja Leena Nissinen kirjoittaa myötätunnon voimasta. Myötätunto voi edistää työhyvinvointia, mutta myötätuntoisuus voi liian vahvana esiintyessään myös uuvuttaa. Artikkelista selviää, mitä myötätuntuupumus on ja miten sitä voitaisiin ehkäistä työyhteisössä.

Uupua voi muutenkin kuin myötätunnosta. Mitä tehdä siinä tilanteessa, kun joku työyhteisön jäsen uupuu ja joutuu jäämään pois työstä? Tästä kuulemme henkilökohtaisen kokemuksen, miltä uupumus tuntuu, miten sen kokee keskellä uupumusta ja mitä silloin odottaa työtovereilta. Työyhteisön mahdollisuuksista tukea uupunutta kertoo myös psykologian tohtori, johtaja Kirsi Ahola Työterveyslaitokselta.

Työhyvinvointia edistäviä toimia on työnteekijöiden ulottuvilla paljonkin. Yksi niistä on työnohjaus. Työnohjauksen mahdollisuuksista

kirjoittaa Helsingin seurakuntayhtymän päätoiminen työnohjaaja Seija Riekkinen. Kirkon koulutuskeskuksen kouluttaja Markku Tynkkynen tarkastelee työhyvinvointia työntekijän elämän kokonaisuuden kannalta.

Työhyvinvointiin kuuluu oleellisesti myös oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön ilman minkäänlaista häirintää ja ahdistelua. Taannoinen #metoo-kampanja kertoi korutonta kieltään siitä, miten yleistä esimerkiksi seksuaalinen häirintä on työpaikoilla. Asiantuntija Ritva Siikamäki haastattelee aiheesta Akavan lakimies Paula Ilveskiveä. Liitteenä on myös

ohjeet eri osapuolille, mitä tehdä, jos seksuaalista häirintää havaitsee työpaikallaan.

Lehdessä alkaa uusi kirjoitussarja Hullunkuriset perheet, jossa kiinnitetään huomiota työn ja perhe-elämän yhdistämiseen arjen tilanteissa. Ensimmäinen kirjoittaja on kanttori Heini Kataja-Kantola.

Vuoden kanttori on valittu, onnittelut Ismo Savimäelle! Hän kirjoittaa tunnelmistaan valinnan jälkeen ja siitä miten päätyi urallaan tähän vaiheeseen.

Pappisliitto täyttää tänä vuonna 100 vuotta. Juhlaa vietetään Papiston päivillä Finlandia-talossa 3.–4.10. Ilmoittautumisohjeet ja ohjelma löytyvät tästä lehdestä.

Tässä lehdessä ovat myös valtuustojen vaalin tulokset. Onnittelut kaikille valituille ja innostusta valtuustotyöskentelyyn seuraavalle kaudelle! ✕

Työhyvinvointiin kuuluu oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön.

AKIn valtuusto uudistui sähköisesti

AKIN, KANTTORI-URKU-

RILIITON ja Pappisliiton uudet valtuutetut on valittu toimikaudelle 2018–2021.

Sähköinen vaali onnistui hyvin, ja äänestysprosentti nousi huomasti edellisistä vaaleista. Neljä vuotta sitten äänestysviikkauudessa tapahtui notkahdus, kun siirryttiin sähköiseen äänestykseen. Nyt palattiin aiempien vuosien tasolle.

Äänestysprosentti oli Kanttori-urkuriiliiton vaaleissa 30,58 (21,6 ja 33,36) ja Pappisliiton vaaleissa 32,77 (18,3 ja 31,70). AKIn vaalissa äänestysprosentti oli 32,28 (19,04 ja 32,08). Suluissa on kahden edellisen vaalin äänestysprosentti vuosilta 2014 ja 2010.

Pappisliiton valtuustoon valittiin 17 naista ja 11 miestä. Valituista oli uusia valtuutettuja 19, joista 11 naista ja kahdeksan miestä. Kanttori-urkuriiliiton valtuustoon valittiin kahdeksan naista ja neljä miestä. Heistä uusia oli kahdeksan, kuusi naista ja kaksi miestä. AKIn valtuustossa on naisia 25 ja miehiä 15. Vuonna 2014 luvut olivat 20 naista ja 20 miestä.

Valtuustopaikkojen jakauma muuttuu jonkin verran sen vuoksi, että osa valtuustoon valituista toimii tällä hetkellä perusliittojen hallituksissa. Heidän varajäsenensä nousevat valtuustoon hallitustyöskentelyn ajaksi. Tällöin miesten määrä kasvaa yhdellä Pappisliitossa (16 naista, 12 miestä) ja vähenee yhdellä Kanttori-urkuriiliitossa (yhdeksän naista, kolme miestä). AKIn valtuustossa naisten ja miesten suhde pysyy ennallaan.

Suomen kirkon pappisliitto r.y:n valtuuston jäsenet ja kaksi ensimmäistä varajäsentä kaudella 2018–2021

(Nimen perässä vertausluku ja äänimäärä)

Turun arkkihiippakunta (3 jäsenpaikkaa)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 61) **Laaksonen, Suvi** (61/22), varajäsenet Hernesaho, Matti (30,5/15), Ahola, Elina (20,3/11)
Ehdokaslista II: (ääniä yht. 82) **Virta, Valtteri** (82/18), **Ollila, Maria** (41/16), varajäsenet Kruus, Tuija (27,3/14), Kaukinen, Irina (20,5/12)

Tampereen hiippakunta (4 jäsenpaikkaa)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 34) **Suominen, Hanna** (34/34)
Ehdokaslista II: (ääniä yht. 113) **Kemppainen, Jari** (113/25), **Korhonen, Risto** (56,5/21), **Vuorela, Sanna** (37,6/14), varajäsenet Itkonen, Juha (28,25/14), Ruusukallio, Ulla (22,6/12)

Oulun hiippakunta (3 jäsenpaikkaa)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 120) **Nivala, Eija** (120/36) (puheenjohtaja), **Karppinen, Heikki** (30/22), **Lindström, Mirja-Liisa** (60/22), **Päkkilä, Aleksi** (40/22), varajäsenet Pohjanen, Outi (24/11), Vähäkangas, Juha (20/7)

Mikkelin hiippakunta (3 jäsenpaikkaa)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 75) **Luukkonen, Osmo** (75/20) (hallitus), **Lemmettyinen, Saku** (25/13), **Wirtanen, Mikko** (37,5/14), varajäsenet Loikkanen, Toivo (18,8/13), Luukkonen, Päivi (15/10)
Ehdokaslista II: (ääniä yht. 32) **Hienonen, Laura** (32/12), varajäsenet Kalpio, Kukka-Maaria (16/12), Rissanen, Sanni (10,6/5)

Borgå stift (1 jäsenpaikka)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 62) **Högnabba, Jessica** (62/32), varajäsenet Ray, Tomas (31/20), Terho, Johan (20,6/10)

Kuopion hiippakunta (3 jäsenpaikkaa)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 110) **Romo, Salla** (110/37), **Snellman, Minna** (55/19), **Huhtala, Mikko** (36,6/18) (hallitus), **Muhonen, Jaakko** (27,5/10), varajäsenet Knuuttila, Elina (22/10), Välimäki, Juha (18,3/8)

Lapuan hiippakunta (3 jäsenpaikkaa)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 101) **Latva-Nikkola, Jani** (101/39) **Lampila, Merja** (50,5/17), **Salo, Henna** (33,6/17), varajäsenet Virkamäki, Karoliina (25,2/14), Tuiskula, Alma (20,2/7)

Helsingin hiippakunta (5 jäsenpaikkaa)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 200) **Leverin, Laura** (200/24), **Mäntylä, Laura** (100/21), **Korhonen, Raija** (66,6/21) (hallitus), **Nurminen, Anja** (33,3/12), **Keränen, Janne** (50/19), **Ansas, Satu-Elina** (40/14), varajäsenet Iso-Herttua, Kaisa (28,6/12), Petterson, Juha (25/12)

Ehdokaslista II: (ääniä yht. 13) Äänimäärä ei riitä valtuustopaikkaan, varajäsenet Kahenvirta, Tuomo (13/7), Viljanen, Terhi (6,5/6)

Espoon hiippakunta (3 jäsenpaikkaa)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 137) **Keravuori, Pilvi** (137/34), **Tervonen, Ossi** (68,5/28), **Peltonen, Kai** (45,6/26), varajäsenet Kallio, Erika (34,25/23), Haapa-aho, Riitta (27,4/14)

Suomen Kanttori-urkuriiliitto r.y:n valtuuston jäsenet ja kaksi ensimmäistä varajäsentä kaudella 2018–2021

(Nimen perässä vertausluku ja äänimäärä)

Turun arkkihiippakunta (2 jäsenpaikkaa)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 10) **Inkeroinen, Hanna-Riikka** (10/4), varajäsenet Mattila, Anu (5/3), Mattila, Jari (3,3/3)
Ehdokaslista II: (ääniä yht. 18) **Tasala, Anna** (18/10), varajäsen Kivi, Leena (9/8)

Tampereen hiippakunta (2 jäsenpaikkaa)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 31) **Häyrynen, Maiju** (31/7), **Manni-Korpi, Maaret** (15,5/8), varajäsen Salmesvuori, Juha (10,3/6)
Ehdokaslista II: (ääniä yht. 14) Äänimäärä ei riitä valtuustopaikkaan, varajäsenet Salomäenpää, Olli (14/10) ja Linna, Heljä (7/4)

Oulun hiippakunta (2 jäsenpaikkaa)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 53) **Piirainen, Keijo** (53/18) (hallitus), **Ilvesluoto, Sirpa** (17,6/11), **Niemelä, Hannu** (26,5/13), varajäsenet Hekka-la, Markku (13,25/8), Kuntsi, Annika (10,6/2)

Mikkelin hiippakunta (1 jäsenpaikka)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 17) Äänimäärä ei riitä valtuustopaikkaan, varajäsenet Raassina, Minna (17/16), Heino, Veera (8,5/1)
Ehdokaslista II: (ääniä yht. 19) **Paukku, Terhi** (19/19)

Borgå stift (1 jäsenpaikka)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 23) **Burgmann, Niels** (23/12), varajäsen Sirén, Paula (11,5/11)

Kuopion hiippakunta (1 jäsenpaikka)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 23) **Jauhiainen, Ossi** (23/14), varajäsen Haapamäki, Riikka (11,5/9)

Lapuan hiippakunta (1 jäsenpaikka)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 28) **Laasio, Johanna** (28/16), varajäsen Lampinen, Sirpa (14/12)

Helsingin hiippakunta (1 jäsenpaikka)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 39) **Lamminen, Mari** (39/14), varajäsenet Tiitu, Leena (19,5/9), Lemponen, Kirsi (13/7)

Espoon hiippakunta (1 jäsenpaikka)

Ehdokaslista I: (ääniä yht. 29) **Marte, Anna** (29/17), varajäsen Hannikainen, Kaisa-Leena (14,5/12)

KIILA-kuntoutus työssä oleville

AKIN AIEMMIN hakemien ASLAK- ja TYK-kurssien tilalle on kehitetty ammatillinen KIILA-kuntoutus. AKI haki ja sai KIILA-kuntoutuksen vuodelle 2018. Kuntoutukseen tuli hakemuksia, mutta KELAN kriteerit olivat niin tiukkoja, että vain kaksi hakemusta hyväksyttiin ja kurssi jouduttiin peruuttamaan. AKI hakee kurssia uudelleen vuodelle 2019.

KIILA-kuntoutuksen tavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea pysymistä työelämässä. Kuntoutuksesta on apua, jos sairaus alkaa vaikeuttaa työntekoa. Yleensä on oltu jo yhteydessä työterveyshuoltoon ja saatu apua, mutta se ei tunnu riittävän. KIILA-kuntoutuksesta saa asiantuntija-apua ammatillisiin ja työhyvin-

vointiin liittyviin asioihin sekä terveyteen ja elämänhallintaan.

Kuntoutus tulee aloittaa riittävän varhain, jotta työssä jatkaminen voidaan turvata. Se toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon ja työpaikan kanssa. Kuntoutus suunnitellaan aina yksilöllisesti. Siihen sisältyvät kuntoutujan tilanteen arviointi, ryhmäjakso, yksilölliset jaksot ja päätösjakso. Kuntoutuksen jaksot toteutetaan 1–1,5 vuoden aikana. Ryhmän koko on kahdeksan henkilöä.

Kuntoutus on kuntoutujalle maksutonta. KELA maksaa työnantajalle kuntoutusrahan kuntoutuksen ajalta. Kela korvaa myös kuntoutukseen tehtyjä matkoja.

Lisätietoja KIILA-kuntoutuksesta löytyy AKIn kotisivuilta.

Kenestä Vuoden pappi 2018?

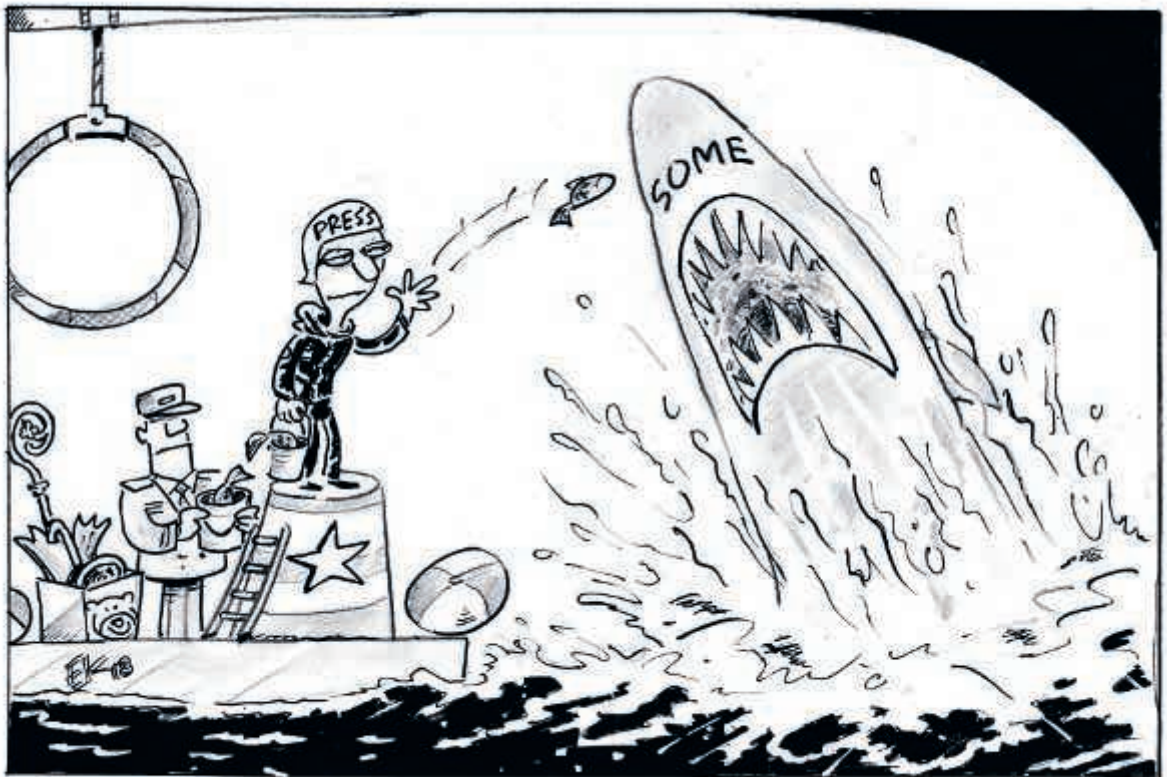
On aika miettiä Vuoden pappi 2018 -ehdokkaita. Vuoden papiksi etsitään henkilöä, joka on työurallaan joutunut kohtaamaan haasteita, voittanut esteitä tai jonka tie papiksi ei ole ollut helppo.

Vuoden pappia voivat ehdottaa liiton alaosastot, opiskelijajärjestöt sekä hallituksen ja valtuuston jäsenet. Yksittäisellä jäsenellä on hyvä mahdollisuus saada äänensä kuuluviin edustajiensa kautta. Hallituksen ja valtuuston jäsenet sekä alaosastojen yhdyshenkilöt löytävät kotisivuilta www.akiliitot.fi

Vuoden pappi -ehdotukset perusteluineen lähetetään **31.5.2018** mennessä osoitteella toimisto@akiliitot.fi. Esityksessä voi käyttää myös kotisivuilla olevaa lomaketta.

Vuoden pappi 2018 julkistetaan Paaston päivillä 3.10.2018 Helsingissä.

KUUSANMÄKI





Pappisliitto 100 vuotta



IHAN PAPPINA

Tervetuloa Papiston päiville Helsinkiin Finlandia-taloon 3.–4.10.2018. Juhlamessu toteutetaan Tuomiokirkossa.

Päivien tunnus on Ihan pappina. Päivien kantavana teemana on yhteisöllisyys ja vuorovaikutus. Tämän päivän papilta odotetaan kykyä kuunnella, puhutella, vaikuttaa – ihan pappina.

Kohtaamme ihmisiä erilaisissa ympäristöissä, elämäntilanteissa, yhteisöissä – ihan pappina. Teemme työtä keskellä ihmisten pyhää ja arkea – ihan pappina.

Tutustu alla olevaan ohjelmaan ja tule mukaan valtakunnallisesti suurimpaan papistolle suunnattuun koulutus- ja neuvottelutapahtumaan.

Papiston päivien työryhmä

OHJELMA: KESKIVIIKKO 3.10.2018

Pantapäivä (klo 9–18)

9.00 Sisäänkirjoittautuminen, Finlandia-talo

10.30 Awajaiset, Finlandia-talo

- Pappisliiton puheenjohtaja Eija Nivala
- Opetusministeri Sanni Grahn-Laasonen
- Dosentti Esko M. Laine, Historiateoksen julkistaminen
- Juhlavuoden apurahojen jakaminen
- Yhteiskuva

Soitanto: Make Perttilä ja kumppanit soittopeleineen

12.00–12.45 Einehtiminen 1

12.45–13.30 Einehtiminen 2

Wirikkeitä wäen iloksi (materiaalinäyttely)
Hiliainen tupa (Hiljaisuuden ystävät)

13.30–15 Keskiviikon Werstaat

15.00 Kaffet ja paakelsit

Kortteerit valmiina

Wirikkeitä wäen iloksi (materiaalinäyttely)

Hiliainen tupa

17.00 Kirkonmenot Suurkirkossa

- Liturgi Eija Nivala
- Saarnaaja Helsingin piispa Teemu Laajasalo
- Kanttori Anna Pulli
- Somnium Ensemble -kuoro
- Näköradiointi

20.00 Pappisliitto 100 vuotta – iltakalaasit
Finlandia-talo (Juhlava-asu)

Juhlaeine

Julkituodaan juhluvuoden pappi

Kutsutaan kunniajäseniä

Julkituodaan Pappismatrikkeli

22.00 Peijaiset (päättävät klo 1.30)

Ravintola Teatteri,

Pohjoisesplanadi 2

Wapaata kanssakäymistä,

tanssia ja karaokea.



TORSTAI 4.10.2018

9.00 Aamuweisuu

Finlandia-talo

9.15–10.45 Relevant or Resonant?

How might the Church capture the public imagination today?

- Canon Mark Oakley, Englannin anglikaanikirkosta
- Kommenttipuheenvuoro, TT Kati Kemppainen, Suomen Lähetysseura

11.00–12.30 Torstain Werstaat

12.30–13.15 Einehtiminen 1

13.15–14.00 Einehtiminen 2

Wirikkeitä wäen iloksi (materiaalinäyttely)

Hiljainen tupa

14.00 Loppuseremoniat

- Historian Wälähdyksiä, Esko M. Laine
 - Lujasti Lempeä – viisaasti vaativa, Maaret Kallio
- Lujasti lempeässä ajattelutavassa maailmaa ja itseä katsotaan kaksin lasein: miten oppia sallimaan elämään kupruja, mieleen myös hankalia tunteita ja itsen suhteen epätäydellisyyttä? Mutta miten toisaalta löytää keinoja viisaaseen vaativuuteen, lujuuteen, joka vie kohti itselle merkityksellisiä asioita ja tavoitteita.
- Päätössanat matkaevääksi ja lähettäminen

15.30–16.00 Lähtökaffet ja

100-vuotiskaakut

WERSTAAT KESKIVIKKONA JA TORSTAINA

1. Jumalanpalvelusyhteisöt – kirkon toivo? (vain ke klo 13.30–15)

Suomalaiset kaipaavat yhteisöön kuulumista. Miten seurakuntina voisimme vastata ihmisten tähän kaipaukseen paremmin? Ja miten ihmeessä yhteisö syntyy, mitä on sen ytimessä? Tule mukaan pohtimaan ja kuulemaan, miten seurakuntalaisten into ja osaaminen on mahdollista kanavoida oikein ja miten työntekijät voivat olla mahdollistamassa ja luomassa uudenlaista kulttuuria, jossa seurakuntaa rakennetaan seurakuntalaisten kanssa. Kanavan vetäjä Tampereen Uusi verso -jumalanpalvelusyhteisön pappi Olli Viljakainen kertoo, Kirkkohallituksen jumalanpalveluksen asiantuntija Terhi Paananen säästää.

2. Talentin voima – kirkon toiminnan uudet suunnat

Kirkon tulevaisuudesta tulee monelle mieleen laskevat jäsenmäärät, sisäiset nahistelut ja tyhjät kirkkosalit. Kirkolla on kuitenkin tärkeä tehtävä ja paljon mahdollisuuksia.

Toimintaa on muutettava verkostoituvaksi ja yhteistyötä tekeväksi. Jotta kirkossa olisi elämää, on ensin lähdettävä ihmisten pariin tutustumaan heidän elämäänsä. Tällainen muutos on jo tapahtumassa, väittävät kirkkohallituksen asiantuntijat Laura Arikka ja Stiven Naatus. He jakavat kertomuksia kirkon muuttuvasta toimintakulttuurista eri puolilta Suomea ja etsivät uuden suunnan avaimia. Samalla he tarjoavat käytännöllisiä askeleita kirkon työn uudistamiseksi.

3. Kunnioittavalla keskustelulla erimielisyydestä ymmärrykseen

Kirkossa on kehitetty ”Kunnioittavan keskustelun” aineistoa avuksi erimielisyyttä herättävien kysymysten käsittelemiseen. Kunnioittava keskustelu on keskusteluasetelma, jonka avulla erimielisyyteen ajautuneet ihmiset voivat keskustella rakentavasti, kuulla toisiaan ja ymmärtää toistensa erilaisuutta. Tavoitteena ei ole yhdenmukaistaa ajattelua, vaan rakentaa yhteyttä erimielisyyden keskelle. Tule kuulemaan ja keskustelemaan kunnioittavan keskustelun mahdollisuuksista seurakuntatyössä ja laajemmin kirkossa. Mukana keskusteluaineiston laatineet Anne Anttonen ja Heli Pruuki Kirkon kasvatus ja perheasiat –yksiköstä.

4. Esimies innostamisen ja vaativuuden jännitteessä

Miten esimies saisi itsestään ja alaisistaan parhaan vireen ja parhaat voimat liikkeelle? Miten seurakunnan työyhteisö voisi olla sellainen, että siellä luovuus lisääntyy ja työyhteisö kukoistaa? Miten välttyäisiin alisuorittamiselta?

Vuorovaikutteinen luento täydennettynä lyhyillä improvisaatioilla, jotka käsittelevät esimiehen arjen tilanteita kulloiseenkin teemaan liittyen. Kanavan vetäjänä organisaatiokonsultti, DI Jaana Laukkarinen. Improvisaatio-osioista vastaa näyttelijä Antti Sevanto.

Kanavaan mahtuu 60 osallistujaa.

5. Rakastava katse papin elämässä

Tutkimme voimauttavaa valokuvausta soveltaen katsetta ihmisen peruskaipauksen kohteena, katseen läsnä- tai poissaoloa ja löytämisen mahdollisuutta omassa elämässä.

Valmistautuminen: Tuo mukanaasi tulostettu tai vedostettu valokuva (vanha tai uusi) ihmisestä, joka on katsonut sinua rakastavasti tai siunaavasti. Kuva voi liittyä myös tärkeään paikkaan, jossa olet tullut arvostavasti nähdyksi. Kuva voi olla myös symbolinen, varsinkin, jos et muista yhtään tilannetta rakastavasta katseesta. Ota mukaasi kännykkäkamera.

Työskentelyn ohjaa Haminan kirkkoherra, Vuoden pappi Juha Tanska.

6. Taivaallinen työaika. Työaika vai työajaton työ?

Mitä hyvää on työajassa, entä työajattomuudessa? Miten luoda toimivaa työyhteisöä ja käytäntöjä työajattomuuden ja työajallisuuden kulttuureissa? Kanavaa emännöi työaikaa ja työajattomuutta tutkinut henkilöstön kehittämispäällikkö Marketta Rantama, Itä-Suomen yliopisto.

7. Ihanteet uusiksi. Nuoren papin työuran nousukiito ja murros.

Seurakunnissa työaikajärjestelyt, työkulttuurit ja olosuhteet vaihtelevat. Kaikista niistä riippumatta työuran alussa oleva pappi rakentaa työidentiteettiään ihanteiden ja realismin jännitteessä. Kumpi voittaa? Yliopistonlehtori, työnohjaaja-kouluttaja Heikki Salomaa purkaa tuloksia tutkimuksestaan (Salomaa & Tuominen: Ihanteet uusiksi. 2017. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 52).

8. Surun ammattilaisena

Papin työssä suru on keskeisessä roolissa paitsi kuolemaan ja hautajaisiin liittyen myös monella muulla osa-alueella, mutta mitä suru varsinaisesti on? Miten surusta voi selvitä? Pitääkö surusta selvitä? Miltä suru näyttää ajantasaisen surututkimuksen silmin? Voiko kirkon uskosta olla surussa apua? Mitä suru on teologian näkökulmasta? Mitä on spirituaalinen sureminen? Kanavassa etsitään vastausta näihin kysymyksiin. Kanavan pitää Juha Itkonen, joka tekee väitöskirjaa kirkon tuesta kuolleena syntyneiden lasten vanhemmille.

9. Kirkollinen elämä ja pappeus, opastettu kierros Kansallismuseossa

Tunnin kestäväällä opastuksella tutustutaan Suomen merkittävimpään esineistöön katolisen kirkon valtakaudelta sekä luterilaisuuden ajan ensimmäisiltä vuosisadoilta. Esineitä tarkastellaan varsinkin kirkon ja papiston sosiaalisen merkityksen näkökulmasta. Kierrokselle mahtuu 25 henkilöä.

10. Iloitse liikunnasta – nauti yhdessäolosta

Liikunta on väline monenlaiseen kohtaamiseen. Kävelyn tai juoksun Töölönlahden ympäri organisoii Liikkuva seurakunta. Mukana liikunta-agentti Heikki Lehti.

11. En tidlös berättelse i tiden (vain ke klo 13.30-15)

Jens Berg (kommunikationsexpert från Montem) inleder, samtalar och utmanar. En präst är kallad till att göra den eviga berättelsen levande men att nå ut till dagens människa och hennes verklighet är inte alla gånger så enkelt i dag. Vi har ett viktigt budskap som är aktuellt än någonsin men fördomarna mot det sitter stadigt. Även andra traditionella samhällsaktörer har motsvarande utmaningar, vad kan vi lära oss av dem? Vad är gemensamt och vad är unikt för kyrkan?



12. Seurakuntatyö ja #metoo (vain to klo 11–12.30)

Työntekijällä on oikeus turvalliseen työympäristöön ilman häirintää ja ahdistelua. Viime syksyn #metoo-kampanja herätti huomaamaan, miten yleistä seksuaalinen häirintä on myös kirkon työpaikoilla. Werstaassa etsitään keinoja, miten tunnistaa seksuaalinen häirintä seurakuntatyössä ja mitä tehdä, jos työpaikalla ilmenee seksuaalista häirintää.

13. The Collage of God: faith and human experience (vain to klo 11–12.30)

Työskentely jatkuu Werstaassa Canon Mark Oakleyn johdolla.

14. Vierailu eduskuntaan (vain to klo 11–12.30)

Tutustuminen peruskorjattuun eduskuntataloon ja edustajien työhön. Vierailua isännöi pappiskansanedustaja Ilkka Kantola. Mukaan mahtuu 25 henkilöä.

ILMOITTAUTUMINEN

Papiston päville 2018 **ilmoittautuminen alkaa 15.3. ja jatkuu 19.9. asti**. Jos ilmoittautut **30.6.** mennessä, osallistumismaksu on edullisempi kuin sen jälkeen. Ilmoittautuminen tapahtuu täyttämällä ilmoittautumislomake kotisivuillamme osoitteessa www.pappisliitto.fi.

Ilmoittautumisen alkaessa saat uutiskirjeen, jossa on suora linkki ilmoittautumiseen.

Papiston päivien 2018 osallistumismaksut ovat (edullisempi hinta 30.6.2018 saakka):

- työelämäjäsenet 260 € / 300 €
- työelämän ulkopuolella olevat jäsenet (esim. työttömät, eläkeläiset) 150 € / 190 €
- opiskelijajäsenet 50 € ilman iltajuhlaa (illalliskortti 50 €)
- ei-jäsenet, kaikki 300 € / 340 €

Hinta sisältää sekä ohjelmatarjonnan että ruokailut ja iltajuhlan (opiskelijahinta ei sisällä iltajuhlaa, illalliskortin voi lunastaa erikseen 50 euron hintaan).

Pappisliitto on tehnyt sopimuksen päivien majoituksesta kahden Finlandia-talon lähellä sijaitsevan hotellin kanssa. Voit tutustua vaihtoehtoihin kotisivuillamme. Ilmoittautumisen

yhteydessä varataan myös majoitus sekä osallistuminen kanaviin. Osallistumismaksu ja majoittuminen maksetaan ilmoittautumisen yhteydessä. Maksuvaihtoehtoina ovat luottokortti, verkkopankki tai lasku.

Jos valitset maksuvaihtoehdoksi laskun, sinun tulee toimittaa lasku itse laskun maksajalle (esim. Kipa). Varaudu ilmoittamaan laskutusosoite ilmoittautumisen yhteydessä.

Papiston päivien ohjelmasisältöä koskeviin kysymyksiin vastaa päivien pääsihteeri, apulaistoinninjohtaja **Merja Laaksamo**, puh. (09) 4270 1506, merja.laaksamo@akiliitot.fi.

Ilmoittautumiseen, rekisteröintiin ja majoitukseen liittyviin kysymyksiin vastaa **Päivi Vartiainen Kokouspiste Oy:stä**, paivi.vartiainen@kokouspiste.fi.

Huom.! Työnantajan halutessa yhteislaskun, pyydämme ottamaan yhteyttä sähköpostitse Kokouspisteeseen Päivi Vartiaiseen.

Paluu omalle ilmoittautumislomakkeelle ja varauksen omatoiminen muuttaminen ovat mahdollisia 19.9. saakka. Mahdolliset muutokset varaukseen tehdään varausvahvistukseen tulostuvan linkin kautta.

Suomen Kanttori-urkuriliitto, Suomen kirkon pappisliitto, Suomen teologiliitto

JÄSENEDET AKIN LIITTOJEN JÄSENILLE

LIITON JÄSENYYS oikeuttaa lukuisiin rahanarvoisiin etuihin. Pidä jäsenkortti aina mukana, niin voit parhaiten hyödyntää järjestösi tarjoamia jäsenetuja. Etuvalikoimaa päivitetään jatkuvasti, kannattaakin seurata kotisivujamme ja erityisesti Facebookia.

Lakimiespalvelut

Työn ja viran oikeusasioissa sinulla on käytössäsi AKIn lakimiehen palvelut. Yksityiselämään liittyvissä oikeudellisissa asioissa jäsenet saavat asianajotoimisto Evershedsistä puhelinneuvontaa. Jäsenemme ovat löytäneet liiton lakimiehen palvelut hyvin. Lakimiesneuvonta onkin ajoittain ruuhkainen, joten usein kannattaa etenkin kiireellistä asiaa kysyä ensin joko toimiston muilta toimihenkilöiltä tai sähköpostilla edunvalvontaa@akiliitot.fi

Työttömyysturva

Akilaisten työttömyysturvasta huolehtii Erityiskoulutettujen työttömyyskassa Erko, jossa työelämäjäsenemme ovat vakuutettuja työttömyyden varalta.

Jäsenneuvonta ja jäsentilaisuudet

Jäsenenä olet oikeutettu monipuolisiin neuvontapalveluihin. Liiton asiantuntijat ovat palveluksessa vaikkapa urasparraukseen. Olet myös lämpimästi tervetullut opintomatkoille ja jäsentilaisuuksiin. Keväällä 2018 järjestetään esimerkiksi uraohjaukseen liittyviä tilaisuuksia.

Luottamusmiehet

Akilaisena työpaikkasi luottamusmies on käytettävissäsi. Kirkossa sinua palvelee JUKOn ja kristillisissä järjestöissä AKIn luottamusmies.

Vakuutukset

Liiton jäsenet ovat vakuutettuja vakuutusyhtiö Turvassa. **Vapaa-ajan matkustajavakuutus** kattaa liiton alle 70-vuotiaat jäsenet ja mukana matkustavat alle 18-vuotiaat lapset ja lapsenlapset, mutta ei puolisoa. Vapaa-ajan matkatavaravakuutuksessa vakuutettuina ovat liiton alle 70-vuotiaat jäsenet ja mukana matkustavat alle 18-vuotiaat lapset ja lapsenlapset. Lisäksi matkatavaravakuutuksessa vakuutettuina ovat mukana matkustavat, vakuutetun kanssa vakituisesti samassa taloudessa asuvat lähiomaiset. Vakuutukseen sisältyy myös matkavastuu- ja matka-oikeusturvavakuutus.

Liiton jäsenet on vakuutettu **järjestövakuutuksella**, kun he ovat järjestötehtävissä ja -tilaisuuksissa. Lisäksi jäsenet on vakuutettu **ammattillisella vastu- ja oikeusturvavakuutuksella**. Järjestövakuutusten lisäksi Turva tarjoaa jäsenille reiluja alennuksia muista vakuutuksista. Eduista lisää www.turva.fi/aki

Etuja polttoaineesta Teboililta

Jäsenkorttisi on myös polttoaine-etukorttisi. Kortista löytyvällä magneettiraidalla saat Teboililta bensiinistä ja dieselöljystä alennusta aina vähintään 2.1 senttiä

litralta, lisäksi saat etuja myös muista tuotteista, kuten pesuista, voiteluaineista ja nestekaasuista.

Danske Bank

Tammikuussa lanseerattiin täysin uusi asuntolainaetu kaikille liittomme jäsenille. Paketista lisää lehden takakannessa. Nyt jos koskaan kannattaa kilpailuttaa oma asuntolainasi.

Onko valmistumisestasi alle kaksi vuotta? Vastavalmistuneen huikea jäsenpaketti on tarjolla ainoastaan akavalaisten ammatiliittojen jäsenille. Edut ulottuvat niin lainoihin, säästämiseen ja matkailuun kuin päivittäiseen asiointiinkin. Etujen arvo on huomattava, ja ne kannattaa ehdottomasti ottaa käyttöön.

Member +

Uuteen akavalaiseen etupalveluun on koottu etuja lomamökeistä verkkokauppoihin, joiden käyttämiseen olet oikeutettu rekisteröidyttäsi palveluun. Etuja lisätään ja päivitetään säännöllisesti. Palvelusta löytyvät myös kaikki vain liittomme jäsenille kohdennetut edut. Kannattaa rekisteröityä osoitteessa memberplus.fi.

Muut jäsenedut

Muista jäseneduista, esimerkiksi Kotimaa-yhtiöiden jäseneduista, kuntoutuspalveluista, matkapurahoista, Yhteiskustannuksen nuoteista, autonvuokraamisesta ja hotellieduista löydät tietoja kotisivujemme kohdasta jäsenedut.



Papiston päivien vieraana Mark Oakley

PAPISTON PÄIVIEN ulkomaiseksi vieraaksi sekä pääpuhujaksi on kutsuttu Iso-Britannian anglikaanikirkon pastori ja Lontoon St.Paulin katedraaliseurakunnan kappalainen (eng. Canon Chancellor, vastaa katedraalin tarjoamasta koulutuksesta ja tutkimuksesta) **Mark Oakley** (s. 1958). Hän on kotimaassaan tunnettu ja suosittu puhuja, jonka ajatukset kirkon roolista maailmassa kiteytyvät ihmiselämän ydinkysymysten ympärille.

Mark Oakley tunnetaan valovoimaisena luennoitsijana. Hän on kysytty puhuja, jonka ajatukset kirkon roolista nykymaailmassa

keskittyvät ihmisten kohtaamiseen. Kirkon pyrkimyksenä ja jäsenten palvelemisen ytimenä tulisi olla kirkon sanoman resonointi ihmisten elämässä. Mark Oakley on puhujana maanläheinen, samaistuttava ja avoin omasta elämästään. Hän ei pelkää nostaa esiin vaikeita aiheita ja kertoo myös omista haasteistaan ja uskonkamppailuistaan. Uskon sanoittaminen osaksi jokapäiväistä elämää on hänen puheissaan punaisena lankana.

Omien sanojensa mukaan Mark Oakley oli ujo maalaispoika, joka löysi Jumalan jo lapsena. Hän lähti opiskelemaan teologiaa Lontoon

Kings's Collegeen ja viimeisteli tutkintonsa Oxfordissa St. Stephen Housessa pääaineenaan systemaattinen teologia. Valmistumisen jälkeen Mark Oakley vihittiin vuonna 1993 avustavaksi papiksi ja vuotta myöhemmin hän sai pappisvihkimyksen. Hän on työskennellyt useissa Lontoon kaupunkiseurakunnissa sekä jonkin aikaa myös sairaalapastorina ja Royal Academy of Dramatic Art -korkeakoulun kappalaisena. Varsinkin sairaalapastorin tehtävä jätti Mark Oakleyyn jälkensä ja vakuutti hänet siitä, että kirkon tehtävänä on resonoida ihmisten elämässä niin avuntuojan,

lohduttajan kuin tukijan ja kanssa-kulkijan roolissa.

Pohjoismaat ovat tulleet Mark Oakleylle tutuksi, sillä hän toimi Saksan ja Pohjois-Euroopan alueen arkkidiakonina (eng. Archdeacon, piispan "pääapulainen" tietyllä alueella) vuosina 2005–2008. Hänen toimipisteensä sijaitsi Kööpenhaminassa, mutta toimialue käsitti Islannin, Tanskan, Suomen, Ruotsin, Norjan, Latvian, Viron ja Saksan. Lisäksi hän on vuodesta 1996 lähtien ollut yksi Britannian kuningashuoneen papiston jäsenistä. Mark Oakley on myös vakituinen vieraileva luennoitsija Lontoon King's Collegen teologian osastolla sekä toimii aktiivisesti useissa ihmisoikeusjärjestöissä, mm. vihapuheen ja islamofobian vastaisessa työssä.

Luennoitsijan tehtävien lisäksi Mark Oakley on ahkera kirjoittaja. Teoksissaan hän pohtii ennen kaikkea kirjallisuuden ja runouden suhdetta teologiaan ja uskoon. Hänen teoksiaan ovat mm. The Collage of God ja The Splash of Words. Mark Oakleylle runous ja teologia ovat saman kolikon kaksi eri puolta – molemmat koettavat tavoittaa Jumalaa tämän maailman keinoin sanojen ja tekojen kautta. Teksteissään hän on erityisen kiinnostunut uskon ja runouden lisäksi ihmisoikeuksista sekä uskon roolista nykymaailmassa.

Iso-Britanniassa kirkko kamppailee samojen haasteiden ja kysymysten kanssa kuin me täällä Suomessa. Maallistuminen, hektinen elämä ja yhteiskunnan nopea muuttuminen ovat ajaneet kirkon pohtimaan omaa rooliaan ja paikkaansa ihmisten elämässä. Mark Oakleylla on kokemusta näistä haasteista, ja Papiston päivien aikana hän jakaa meille kokemuksiaan ja ajatuksiaan kirkon roolista nykymaailmassa.

**Tervetuloa Papiston päiville
3.–4.10.2018 Helsingin Finlandia-
taloon!**

Tule työnohjaukseen

**Tuntuuko siltä, että olet yksin työhön
liittyvien kysymystesi ja ajatustesi kanssa?**

Tule työnohjaukseen. Työnohjausta esimiehille, johtajille ja tutkijoille.

Työnohjaus parantaa työhyvinvointia, vähentää stressiä ja kehittää ongelmanratkaisutaitoja. Se lisää itsetuntemusta sekä auttaa tunnistamaan omia vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Työnohjaus toteutuu yksilötyönohjausena tai 2–4 hengen pienryhmässä.

Lisätietoja Tuija Laine, puh. 050 346 8352
tai tuija.laine@helsinki.fi

Kanttori-urkuriliiton eläkeläisjäsenten Nostalgia-retki 25.5.2018

Klo 12.00 Kokoontuminen Helsingin päärautatieasemalla ja siirtyminen Kauppatorille, josta lähtö sightseeing-risteilylle

Klo 15.00 Tutustuminen Musiikkitaloon ja päivällinen (omakustanteinen)

Klo 19.00 RSO:n konsertti (Musiikkitalo)

Konsertin jälkeen mahdollisuus jäädä kuuntelemaan Bachin soolosellosarjaa.

Retken hinta on n. 45–60 euroa. Hintaan sisältyvät risteily, konsertti ja liikkuminen Helsingin keskustassa. Ilmoittautuminen retkenjohtaja Kaija Eerolalle, puh. 0400 470 375 tai kaija.eerola@kolumbus.fi

Tervetuloa mukaan!

VEROEHDOTUS ON TULOSSA

Tarkasta, että jäsenmaksusi on merkitty oikein!

Ammattijärjestön jäsenmaksu on verotuksessa vähennyskelpoinen. Tarkasta, että jäsenmaksusi on merkitty oikein veroehdotukseesi.



Vuoden Kanttori 2018 on Ismo Savimäki

SUOMEN KANTTORI-URKURILIITON hallitus on nimennyt vuoden kanttoriksi 2018 Hämeenlinna-Vanajan seurakunnan kanttorin, musiikin maisteri **Ismo Savimäen**. Savimäki vastaanotti palkintonsa Espoon Dipolissa valtakunnallisten kanttoripäivien iltajuhlan yhteydessä 7.2.2018.

Valintaperusteiden mukaan Ismo Savimäki on kehittänyt seurakunnan ja koulun yhteistyötä tavalla, joka tavoittaa suuren määrän lapsia ja nuoria ja innostaa koululaisia laulamaan. Hän yhdistää työssään sekä tavoitteellista kuorolaulua että koululuokkia innostavaa yhteislaulua. Hän on luonut ainutlaatuisen lasten ja nuorten kuorolaulukokoonaisuuden seurakunnan alueella. Tällä hetkellä Ismo Savimäen johdolla laulaa Tyttökuoro Aurorina, Hämeenlinnan poikakuoro, Nuorisokuoro Aurora, Vanajan kamarikuoro ja Vox Vanajae -kuoro. Vuosittain

kuoroissa on 200–300 laulajaa. Savimäen johtama Vanajan nuorisokuoro valittiin Yleisradion Vuoden nuorisokuoroksi vuonna 2011.

Ismo Savimäki tuli kanttoriksi Vanajan seurakuntaan vuonna 1994. Savimäki on monin tavoin innostanut koululaisia laulamisen pariin. Hän on järjestänyt yhdessä koulujen ja musiikkiopiston kanssa virsi-konsertteja, jotka ovat toimineet monille koululaisille porttina kuoroharrastukseen. Viime vuosina Savimäki on kiertänyt Hämeenlinnan, Hattulan ja Janakkalan kouluissa laulattamassa kolmosluokkalaisten. Savimäen työn tuloksena jo pari tuhatta lasta on osallistunut Sibelius-aiheiseen konserttisarjaan "Poika, joka katseli puiden latvoja".

Kanttorin työnsä ohessa Ismo Savimäki on jakanut innostustaan ja osaamistaan eteenpäin muille kanttoreille ja kuoronjohtajille. Hän on kouluttanut lapsi- ja nuorisokuorojen johtajia Suomessa sekä

kirkkomuusikoita Inkerin kirkossa. Vuonna 2017 ilmestyi Savimäen kirjoittama Lapsi- ja nuorisokuoron johtajan ABC-kirja, joka tarjoaa tietoa ja käytännön vinkkejä kaikille lasten ja nuorten laulun parissa työskenteleville kuoronjohtajille, opettajille ja kanttoreille.

Ismo Savimäen tavoitteena on ecclesia cantans, laulava kirkko, jossa seurakunta on pääroolissa. Tavoitettaan kohti Savimäki pyrkii tiiviillä kouluyhteistyöllä ja järjestelmällisellä kuorokasvatuksella, jota hän vie eteenpäin niin kanttorina, kuoronjohtajana kuin kouluttajana.

Tunnustuksena ansioistaan Vuoden kanttorille 2018 luovutettiin Urkurakentamo Veikko Virtasen lahjoittama Principal-urkupilli seinälaattaan kiinnitettynä sekä Suomen Kanttori-urkuriiton ja Nordeapankin rahalahja.



Yhteisen pappisviran ilo ja kipu

On kulunut kolmekymmentä vuotta siitä, kun ensimmäiset naiset vihittiin Suomessa pappisvirkaan. On kuljettu pitkä tie – paljon pidempi kuin tuo kolmekymmentä vuotta. Jo toistasataa vuotta sitten, vuonna 1913 Wendla Ivaska suoritti ensimmäisenä naisena teologisen loppututkinnon. Neljäkymmentä vuotta myöhemmin kirkkolaki tunnisti naisteologin ja pian ensimmäinen nainen Liisa Riippa-Alarakkola haki pappisvihkimystä. Tarvittiin kuitenkin vielä paljon sinnikkyyttä, lehtorin virka ja kolme kaatunutta esitystä ennen kuin määränemistö saavutettiin ja kirkolliskokous hyväksyi pappisviran avaamisen naisille syksyllä 1986.

Tuon jälkeenkin on tarvittu ensimmäisiä naisia, jotka ovat raivanneet tietä seuraaville. Ensimmäisessä vihkimyksessä 6.3.1988 papiksi vihitty 94 naisen joukossa oli jo pitkään lehtorin virassa toimineita ja suoraan papiksi vihittyjä teologeja. Jo samana vuonna Sirkka-Liisa Enqvist aloitti ensimmäisenä naisena kirkkoherran virassa. Naisten osuus papistosta kasvoi varsin nopeasti; vuonna 2002 naisia oli noin 33 prosenttia ja tällä hetkellä jo liki puolet koko Suomen papistosta. Kirkkoherroista naisia on 20 prosenttia. Vaikka piispan virka avattiin naisille jo vuonna 1990, kului 20 vuotta ennen kuin Irja Askola vihittiin Helsingin piispaksi.

On aika juhlia ja iloita yhteisestä pappisvirasta. Samalla on tarpeen tehdä kuljettua

tietä entistä näkyvämmäksi ja kuulla niitä tarinoita, joita tuon tien kulkijat kertovat. Se tiekin on ollut yhteinen, koko kirkon tie. Eikä se tie ole ollut helppo ja suora merkkipaalulta toiselle kulkenut reitti.

Oulun hiippakunnassa ensimmäiset naiset vihittiin vasta piispa Samuel Salmen aloitettua virassaan vuonna 2001. Tämä oli mahdollista, koska kukaan Oulun hiippakuntaan vokaation saaneista naisista ei hakenut pappisvihkimystä naisten papputeen torjuvasti suhtautavalta Olavi Rimpiläiseltä vaan muiden hiippakuntien piispoilta.

Pappisviran avauduttua naisille myös vastustajille taattiin mahdollisuus tulla edelleen

vihiytyksi pappisvirkaan ja toimia kirkon tehtävissä. Kolmekymmentä vuotta sitten tuo ponsi oli varmasti tarpeellinen ja oikea päätös. Pappisliittokin julkaisi ”ajo-ohjeet” jumalanpalvelusyhteistyössä ilmenevien ongelmien ratkaise-

Virkakysymys ei ole vielääkään loppuun käsitelty asia kirkossamme.

miseksi. Vaikka väistämisen ja työjärjestelyjen mahdollisuutta ei pitäisi enää olla, naisten papputeen torjuvasti suhtautuvien määrä ei ole viime vuosina olennaisesti vähentynyt. Vaikka vastustajien joukko on pieni viiden prosentin vähemmistö, Ville Auvisen saama 13 prosentin äänisaalis arkkipiispan vaalissa teki kipeällä tavalla näkyväksi sen, ettei virkakysymys ole vielääkään loppuun käsitelty asia kirkossamme. Uskon, toivon ja rukoulen, että eteenpäin vievää tietä kuljetaan edelleen yhdessä. ✕

Myötätuntoisuus – voima vai vamma?

LEENA NISSINEN

PSYKOTERAPEUTTI, TYÖNOHJAAJA
WWW.ACOMA.FI

Työelämässä myötätuntoisuus edistää hyvinvointia ja toimintaa.

Kun ihmiset näkevät ja kohtaavat toisensa työyhteisössä hyvántahtoisesti, yhteisö voi paremmin. Sen toimintaa voi tuolloin kehittää, siinä on innovatiivisuutta, luovia prosesseja, merkityksellisyyttä. On tilaa ilolle ja huumorille. Hyvässä ilmapiirissä työntekijät saavat työstään tyydytystä. He saavat erilaisissa kohtaamisissa kokemuksia siitä, että pystyvät käyttämään voimavarojaan ja ammatillisuuttaan niin kuin on tarkoitettu.

Myötätunto on arkipäiväinen piirre ihmisten vuorovaikutuksessa. Myötätunto tekee ihmiselle mahdolliseksi nähdä toinen ja tulla itse nähdyksi. Myötätunto on verbi, se on empatian toiminnallinen jatke. Empatia on samastumista toisen ajatuksiin ja tunteisiin, myötätunto jatkaa sitä toimin-

nalla. Myötätunto on huolta toisen ihmisen puolesta ja halua toimia niin, että pahanolon aiheuttajan vaikutus lievenisi tai poistuisi kokonaan.

Elämä rakentuu ihmisten yhteydestä toisiinsa. Ihminen sairastuu ilman myötätunnon rakentamia yhteyksiä toisiin. Tämä koskee kaikkia, mutta erityisesti tukea hakevia ihmisiä. Yhteyden kaipuu korostuu on-

gelmissä, ja se on totta myös silloin, kun halutaan jakaa iloa, kokea yhdessä kiitollisuutta ja toivoa.

Myötätunto antaa hyvää – miksi se uuvuttaa?

Empaattisessa ja myötätuntoisessa vuorovaikutuksessa työntekijälle siirtyy hetkellisesti toisen ihmisen kokemus. Aivojemme empatianeuroneiksikin kutsutut peilineuronit mahdollistavat samastumisen, jonka seurauksena kokemus siirtyy. Samastuminen ei ole ainoastaan rationaalista ajattelua, vaan myös kokemuksellista. Hetkellisesti työntekijä itse on ikään kuin tarinan tunnesisällön kokija. Kokemus

Työyhteisössä myötätunto-uupumusta ehkäisevät kaikki toimet, jotka vahvistavat turvallisuutta.



on yhteenliittymä tunteita, kehon reaktioita, ajatuksia, tulkintoja ja toimintatapoja. Työntekijä tuntee toisen ihmisen surua, pessimismia, toivottomuutta, häpeää, syyllisyydentunteita, tyhjää neuvottomuutta. Hän saattaa toimia yliaktiivisesti tai lamaantua.

Uupumus ei kuitenkaan kehity hetkellisistä sijaistunteista sinänsä, vaan sisäisen kokemusmaailman (merkityssysteemin) kielteisistä muutoksista. Mitä se tarkoittaa?

Kärsimyksen ja pahuuden jatkuva todistaminen muokkaa elämän viitekehystä: arvoja, moraalialia, perususkomuksia, identiteettiä, ihmis- ja maailmankuvaa, suhdetta omaan psyykkiseen kestävyYTEEN ja toimintakykyyn. Työntekijä saattaa kielteisen muutoksen seurauksena kokea, että voimavaratekijät, jotka aiemmin ovat kannatelleet elämässä, ovat pettäneet. Mahdollisuuksien ja vaihtoehtojen ajattelu vähenee. Toiveikas tulevaisuuden näkymä heikkenee. Pessimismi värittää elämän ilottomaksi ja innottomaksi. (Työ)elämään ujuttautuu epäluottamusta ja vääristynyttä vallankäyttöä suhteessa läheisiin, autettaviin ja työyhteisön jäseniin. Ennakoimattomassa ja hallitsemattomassa elämässä itsen ja toisten ylikontrollointi ja hallinnan tarve korostuvat.

Sisäisen kokemusmaailman kielteisen kehityksen juuret ovat itseasiassa mielen terveissä pyrkimyksissä. Haasteissa mieli hakee ymmärtämistä, kiinnittymiskoh-

taa tuttuihin ajatus- ja selitysmalleihin niin, että sisäinen rauha ja toimintakyky säilyisivät. Mieli hakee kannattelevia tulkintoja ja selityksiä, joista syntyy toimintaa. Tämä on ammatillisuutta ja elämäntekemisen tuomaa viisautta.

Mutta kun arki tuo toistuvasti tietoisuuteen asiakkaiden elämän ja työyhteisön hallitsemattomuutta, mahdollisuuksien rajallisuutta ja resurssien toimimattomuutta, mieli ei enää pysty käyttämään voimavara-ajattelua, vaan suojautuu ja ”sulkeutuu”. Ajatukset ja tulkinnat alkavat tuottaa vääristyneitä kuvia lähellä olevista ihmisistä. Ammatilliseen vuorovaikutukseen tulee keskustelukumppaneitten mollaajia, vastuusta vetäytyjiä tai toisia ohittavia besser wissereitä. Ihmiset etääntyvät toisistaan. Näin voi käydä sekä autettaville että auttajille.

Työntekijän ja työyhteisön haaste

Kuulen koulutuksissani ja työnhajauksissani usein työntekijöiden toteavan: ”Minua eivät kuormita niinkään asiakkaiden tarinat, vaan työyhteisö.” Näkökulmia tähän on runsaasti, mutta myötätuntouupumisen tutkijat kysyvät myös, onko emotionaalisesti raskaan työn sisällöllä ja työyhteisön ongelmilla joku yhteys toisiinsa? Olisiko syytä olettaa, että myös myötätuntouupumuksen niin kuin voimaantumisenkin kehitys perustuu yhteisöllisyyteen?

Työyhteisössä on ainakin kaksi toisiinsa vaikuttavaa systeemiä: työntekijän sisäinen merkityssysteemi ja työyhteisö. Työntekijät ja johtajat ovat jatkuvasti yhteisöjensä vaikutuspiirissä. Yhteisöt muokkaavat jäsentensä arvoja, työn merkityksiä, asenteita haasteisiin ja toimintatapojen kehitystä. Tulkinnat ammatillisista mahdollisuuksista syntyvät yhteisöllisesti. Toisaalta yksilölliset myötätuntouupumisen tekijät vaikuttavat työntekijän henkilökohtaiseen ajatteluun ja toimintaan. Työn sisällöstä siirtyy taakkaa yhteisön vuorovaikutukseen ja ilmapiiriin. Yhteisön kohtaamisiin tulee ongelmia, kehittyä epäammattillista vuorovaikutusta. Ja kun yhteisöllinen vuorovaikutus ei voi hyvin ja ilmapiiri on raskas, se altistaa työntekijän haavoittumisille tulevissa vuorovaikutustilanteissa.

Mitä voi tehdä?

Myötätuntouupumisen riskin säätelyn välineet suuntautuvat yksilön ja yhteisön roolia ajatellen kahtaalle: omaan itseän ja yhteisön dynamiikkaan.

Henkilökohtaisen kokemuksen säätelyyn tarjotaan monia keinoja psykofyysisistä toiminnoista itsetutkiskeluun. Itsen kuuntelu ja hoitaminen tuottavat hyvinvointia, kun se on armollista vailla syytösten kieltä.

Työyhteisössä myötätuntouupumusta ehkäisevät kaikki toimet, jotka vahvistavat turvallisuutta, toivoa ja luottamusta persoonallisiin

Onko työelämässä

- Kannustavaa, rohkaisevaa ja optimistista keskustelua ammatillisista kokemuksista
- Ammatillista ongelmista puhumista
- Erilaisuuden sietämistä ja eri mieltä olemisen kykyä
- Iloa ja huumoria
- Armoa, joka värittää suhdetta itseän ja toiseen ihmiseen

ammattillisiin voimavaroihin. On kiinnitettävä huomio siihen, kuinka ammatillista yhteinen kehittäminen ja ongelmanratkaisu on ja kuinka keskusteluissa arvostetaan työyhteisön moniäänisyyttä ja moniammatillisuutta. Positiivisesta palautteesta ja myönteisestä tavasta keskustella ei puhuta koskaan liikaa. Ja joskus on terveellistä sanoa ääneen turhautuminen ja ärtymys – loukkaamatta ketään.

Viimeaikoina on myötätuntouupumisen vastavoimaksi esitetty näkökulmaa, jota mielestäni tulisi pohtia aiempaa enemmän työyhteisöissä. Ilmiö on yhtä vanha kuin ihmiskunta, nyt sillä on nimi: myötätuntotyydytys, sijaistrauman yhteydessä sijaiskestävyys. Se tarkoittaa, että samanaikaisesti kun olemme empaattisessa yhteydessä ahdistukseen ja ajaudumme raskaisiin oloihin, olemme yhteydessä myös ongelmissa kamppailevan voimavaroihin ja hänen kykyynsä

selvitä. Ihmissuhdetyöntekijät tietävät, että raskaistakin elämänvaiheista voi selvitä ja elämä voi rakentua uudella hyvällä tavalla. Tähän mahdollisuuksien kokemukseen työntekijä voi olla yhteydessä samalla tavalla kuin ahdistukseen. Myös hyvän voi antaa siirtyä itseän ja työyhteisöön.

Ilmiötä kuvataan posttraumaattisen kasvun ja oppimisteorioiden avulla. Ihmisen hengissäselviytymisvaisto on voimakas. Esimerkiksi traumaattisten kriisien jälkeen useimmat ihmiset eivät saa pitkitynyttä posttraumaattista häiriötä, vaan prosessi kääntyy kasvuksi ja lopulta jopa voimistuu. Vaativassakin asiakastyössä työntekijät voivat olla yhteydessä tähän, jos antavat itsensä ajatella sitä ja haasteisiin tulla myös toivon sävyjä. Aika ajoin on hyvä palata totuuteen: maailmassa ja (työ)elämässä hyvää on yhtä totta kuin paha.

Työntekijä voi oppia ihmisen luontaisesta myönteisten elämäntilanteiden kehittämisestä toisilta silloinkin, kun pessimismi valtaa ja toivo tuntuu olemattomalta. Tämä ei ole keinotekoisia toiveajattelua, vaan realistista kyselyä, mistä löytyy tie eteenpäin. Se on luonnollista vaihtoehtoista puhumista, jota tarvitsevat niin autettavat kuin auttajatkin. On oltava rehellinen ja kyettävä puhumaan kuormittumisesta ja vahvistumisesta. Kestävyys kehittyä, kun tasapainoisesti jaetaan työn taakkaa ja toivoa yhdessä. ✕



Opiskelijoiden jaksamisesta

”Siis miten sä oikein selvisit siitä?”, olen kuullut kysyttävän vuodenvaihteen jälkeen useamman kerran. Siitä sanalla viitataan useimmiten viime vuoteeni, joka oli toiminnantäyteinen. Toimin silloin Teologian Ylioppilaiden Tiedekuntayhdistyksen eli Helsingin yliopiston teologian opiskelijoiden järjestön puheenjohtajana, mikä vei jokaisesta viikostani kaksinumeroisen luvun tunteja. Lisäksi olin AKIn ja Pappisliiton hallitusten opiskelijaedustaja. Kun tähän lisätään vielä arjen keskelle muutamia muita opiskelijaedustajapaikkoja, vapaaehtoistehtäviä ja kerhonohjaamista, sekä kesäajalle neljä rippikoululeiriä, saadaan kalenterista jo suhteellisen täysi – eikä mukana ole vielä edes se opiskelijan päätyö opiskelu.

Ystäväpiirini koostuu lähes kokonaan opiskelijoista, joilla on koko ajan monta projektia menossa. Opiskelun, työn, vapaaehtoistehtävien ja järjestöaktiivisuuden yhdistäminen on arkipäivää. Jotenkin on tottunut, että kiire ja täysi kalenteri eivät ole mitenkään normeista poikkeavia – kunnes löytää itsensä selittämästä äidilleen: ”Kyllä mä oikeasti haluaisin kotona käydä, mutta ei tässä pariin kuukauteen ole ollut yhtäkään vapaata päivää.”

Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksessa ”Korkeakouluopiskelijoiden terveys-tutkimus 2016” todetaan, että opiskelu-uupumusmittarin mukaan 11,5 % vastanneista oli selvästi kohonneessa uupumusriskissä. Neljäsosa vastaajista murehti opiskeluasioitaan vapaa-aikanaan paljon ja 17 % koki hukkuvansa opintoihin liittyvään työmäärään. Psykkisiä

vaikeuksia oli jopa 30 %:lla vastanneista opiskelijoista. Ainakin omaan korvaani luvut kuulostavat erittäin huolestuttavilta.

Kun sitten jututtaa kiireisiä opiskelijoita ja kysyy, miten he jaksavat, vaikuttaa ratkaisevaa olevan ajatus tilanteen väliaikaisuudesta. Sitten ehtii nukkua, kun viikon päästä on hoitanut asiat x ja y. Periaatteessa onkin hienoa, että löydetään tapoja motivoida itseään jaksamaan kiirettä, ja kiireisen jakson ollessa aidosti ohimenevä perustelu on varsin toimiva. Helposti tuo perustelu johtaa kuitenkin siihen, että ei elä onnellisena kuluvaan ajanjaksoa, vaan jatkuvasti on päällä ”sitten kun -moodi”. Sitten kun tämä vuosi on ohi, sitten kun olen valmistunut, sitten kun olen unelmatyössäni... Sitten voin olla onnellinen. Luulen, että tämä on jotain, mikä ei koske vain opiskelijoita.

”Mutta, miten mä oikein selvisin siitä?” Itselleni aktiivinen ja sosiaalinen elämä on elinehto ja saan voimaa ihmisten kanssa toimimisesta. Lisäksi viime vuosi koostui asioista, joista aidosti pidän: opiskelijoiden edun valvominen kaikissa muodoissaan on ollut minulle tärkeää koko opiskeluaikani, enkä voi väittää, ettenkö

Saan voimaa
ihmisten
kanssa
toimimisesta.

olisi salaa rakastunut kokoustamiseen. Lisäksi väitän, että olen oppinut tuntemaan omat rajani, ja hitaasti oppinut sanomaan myös ei – ainakin silloin, kun ei vain oikeasti ehdi tai jaksaa. Tiedostan kuitenkin, että kaikilla ei ole samaa mahdollisuutta järjestää elämäänsä niin, että tekemistä on sopivassa suhteessa ja se on pääsääntöisesti mielekästä. Jotenkin sitä toivoisi, että yhteiskunnalla olisi jatkossakin mahdollisuuksia kannatella, kun ihmisen oman kantokyvyn rajat ylittyvät. ✕

TYÖKYKYTUTKIMUS

Olen työskennellyt virassani seurakunnassa jo pitkään. Työnantajani on kertonut pohtivansa, pitäisikö minut lähettää työkykytutkimuksiin. Kuka tällaisesta päättää ja millä perusteilla?

VELVOLLISUUDESTA osallistua terveystarkastukseen säädetään työterveyshuoltolaissa, mutta seurakunnan viranhaltijoita koskee lisäksi kirkkolain säännös terveystietojen antamisesta. Työterveyshuoltolain perusteella on velvollisuus osallistua tarkastuksiin terveydentilan selvittämiseksi erityistä vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä sekä tilanteissa, joissa työ- tai toimintakyky on syytä selvittää työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Kirkkolain säännös sen sijaan koskee sellaisen terveydentilaan liittyvän seikan selvittämistä, joka ei aiheudu työstä, mutta jolla on merkitystä työssä selviytymiseen. Kirkkolain mukaan viranhaltija on velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Seurakunnan papin viran haltijalle määräyksen antaa tuomiokapituli. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

Kyseinen määräys lisättiin lakiin vuoden 2013 henkilöstöä koskevien säännösten uudistamisen yhteydessä. Vastaava säännös löytyy myös valtion ja kunnan viranhaltijalaeista. Työkykytarkastusmääräyksen antaminen on harvinaista ja kyse onkin tilanteista, joissa viranhaltijan terveydentila on ollut ilmeisesti sellainen, että siitä on selkeästi ollut haittaa tehtävän suorittamiselle.

Virastasi siis riippuu, antaako mainitun määräyksen tuomiokapituli vai riittääkö paikallistyönantajan päätös. Joka tapauksessa ennen määräyksen antamista on järjestettävä työntekijän kuuleminen, jossa on syytä selvittää tarkoin syitä, miksi työnantaja arvelee tutkimuksen olevan tarpeen.

Lähetä oma
kysymyksesi
osoitteeseen
edunvalvontaa@
akiliitot.fi.

TYÖNOHJAUS

työhyvinvoinnin tukena

Työhyvinvointi on oleellinen osa työssä jaksamista ja siihen tulee suhtautua vakavasti. Työnohjauksen perustehtävä on tukea yhteistä työhyvinvointia ja työyhteisön jäseniä heidän työssään. Työnohjattavien kokemukset omasta työnohjausprosessistaan kertovat tästä omaa kieltään.

SEIJA RIEKKINEN

PÄÄTOIMINEN TYÖNOHJAAJA, PASTORI, HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ

Vielä parikymmentä vuotta sitten sai usein olla perustelemassa ja selittämässä, mitä työnohjaus oikein on. Silloin vielä moni ajatteli, että työnohjaus on tarkoitettu työssään tavalla tai toisella epäonnistuneille. Tänäpä asia on onneksi toisin. Työnohjaus nähdään etuoikeutena ja työn kehittämisen välineenä. Tosin yhä edelleen tarvitaan työnohjauksen avaamista ja riittävää tiedottamista sen mahdollisuuksista. Hiippakuntien nettisivuilta löytyy tietoa paikallisista käytännöistä ja siitä, miten kannattaa toimia, kun haluaa hakeutua työnohjaukseen.

Voimme kirkossa olla ylpeitä siitä, että kirkko on yhtenä toimijana aikanaan jo 50-luvulla ollut tuomassa työnohjausta suomalaisen työelämään. Yhä edelleen kirkko antaa työntekijöilleen mahdollisuuden hakeutua työnohjaukseen ammatista riippumatta. Työnohjausprosessiin pitää voida sitoutua riittävän pitkäjänteisesti. Niinpä kirkon työnohjausprosessit ovat olleet perinteisesti pitkiä. Yksilötyönohjaus on pisimmillään 40

kertaa 45–60 minuuttia ja ryhmätyönohjaus on 30 kertaa 90 minuuttia. Tutkimuksissa korostuu säännöllisyyden merkitys. Se merkitsee sitä, ettei ohjauskertojen väli tulisi olla kuukautta pidempi.

Työnohjaus yksin tai ryhmässä

Kirkon työnohjauksissa painopiste on perinteisesti ollut yksilötyönohjauksissa. Ehkä tässä korostuu työntekijöiden salassapitovelvollisuus. Voi tuntua vaikealta puhua ryhmässä työn yksityiskohdista. Jotta mahdollisimman moni työnohjausta tarvitseva saisi kuitenkin mahdollisuuden osallistua työnohjaukseen, järjestetään myös ryhmätyönohjausta. Ryhmätyönohjauksissa toteutuu näkökulmien monipuolisuus ja keskustelun moniäänisyys. Parhaimmillaan se on kollegiaalista jakamista ja uuden oppimista toisilta.

Edellisen lisäksi työnohjausta annetaan luonnollisille työryhmille tai työtiimeille, joilla on yhteinen tehtävä ja jotka ryhmänä hakevat itselleen ohjausta.

Työnohjauksessa on aikaa ajatella ja kehittää omaa työtä

Työnohjauksessa tarkastellaan työntekijän suhdetta työhönsä, hänen työrooliaan ja ammatti-identiteettiään. Työnohjaaja toimii ensisijaisesti ohjattaviensa työssä-oppimisen ohjaajana. Keskeistä on tukea työnohjattavan omaa toimijuutta. Luottamuksellinen suhde työnohjattavan ja työnohjaajan välillä on työnohjauksen kivijalka.

Työnohjaus on tavoitteellinen prosessi, josta tehdään kirjallinen sopimus työnohjaajan, työnohjattavan ja lähiesimiehen kanssa. Sopimukseen kirjataan näkyville työnohjausprosessin tavoitteet, samoin kuin työnohjauksen kesto, tapaamistiheys ja paikka. Tavoitteen asettelu aktivoi, motivoi, ohjaa ja rajaa yhteistä työskentelyä. Ohjattavalta voi kysyä, minkä hän haluaisi olevan toisin suhteessa omaan työhönsä. Ohjausprosessin alussa ei välttämättä ole kovin yksinkertaista löytää relevantteja ja realistisia tavoitteita työskentelylle.

Usein tavoitteet tarkentuvat ja jäsentyvät varsinaisen työnohjausprosessin kuluessa.

Työnohjauksen yleisiä tavoitteita ovat:

- Auttaa tunnistamaan työhön liittyviä kuormittavia tekijöitä ja käsittelemään niitä
- Auttaa työntekijää onnistumaan ja jaksamaan työssään
- Kehittää työnohjattavan kykyä käsitellä ristiriitoja ja pulmia sekä taitoa kuunnella toisia ihmisiä
- Avaa työhön liittyviin asioihin uusia näkökulmia
- Auttaa sovittamaan toimivalla tavalla yhteen oman ammat-tiosaamisen, työn vaatimukset ja käytettävissä olevan ajan
- Tukee ohjattavaa kehittymään/kasvamaan ihmisenä, työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä

On hyvä muistaa, että työnohjaus ei ole terapiaa eikä hengellistä ohjausta, vaikka siinä onkin vaikutteita kummastakin. Työnohjauksen keskeisin menetelmä on dialogi.

Jokaiselle kirkon työntekijälle kuuluu mahdollisuus osallistua työnohjaukseen ammattitehtävästä riippumatta. Työnohjauksen tarpeesta keskustellaan ensin lähiesimiehen kanssa. Monissa seurakunnissa työnohjaus laitetaan näkyviin koulu-tussuunnitelmaan. Esimies voidaan kutsua työnohjausistuntoon silloin, kun puhutaan työnohjauksen tavoitteista ja samoin silloin, kun arvioidaan tavoitteiden toteutumista.

Taloudellisesti tiukkoina aikoina henkilöstölle suositellaan ensisijaisesti kirkon omia työnohjaajia. Kirkon työnohjaajakoulutuksen saanut henkilö on sitoutunut antamaan ilmaiseksi ohjausta kirkon työnteki-

jälle. Työnohjauksissa ei siis välttämättä liiku raha, mutta se tapahtuu työajalla, ja työnantaja korvaa matkakustannukset.

Työnohjauksessa tehdään yhteistyötä yli seurakunta- ja yhtymärajojen. Tällä pyritään varmistamaan se, että työnohjaaja ja työnohjattava eivät ole liian läheisissä tekemisissä keskenään. Suotavaa olisi, että ohjaaja ja ohjattava eivät tuntisi toisiaan etukäteen työnohjausprosessin alkaessa.

Työnohjauksen vaikuttavuus

Pääsääntöisesti työnohjauksen vaikuttavuus on parasta silloin, kun sitä käytetään ennalta ehkäisevästi eikä vasta vakavien ongelmien ilmettyä. Työnohjaus ei sovellu liian uupuneelle tai masentuneelle. Työnohjauksessa on jo pitkään oltu yksimielisiä siitä, että niin yksilö- kuin ryhmätyönohjausienkin onnistumiseen selvästi eniten vaikuttaa aktiivisuus, luottamuksellisuus, avoimuus, empaattisuus ja kunnioitus.

Työnohjaukseen hakeutuvien motivaatio ja sitoutuminen ovat onnistumisen kannalta keskeisiä asioita. On myös tärkeää, että ohjattavilla, ohjaajalla ja myös tilaajalla on realistiset odotukset työnohjauksen tuloksia kohtaan.

Mielenkiintoinen havainto on se, että työnohjattavan ikä näyttää vaikuttavan työnohjauksen vaikuttavuuteen. Uransa alussa oleva työntekijä näyttää hyötyvän työnohjauksesta kauemmin työskennellyttä kollegaa enemmän. Uudet työntekijät ovat kokeneet työnohjauksen myötä organisaatioi-densa johtajat kuuntelevammiksi ja työotteeltaan työntekijää tukeviksi. Näin he siis kokevat muutenkin saavansa työyhteisöltä tukea työlleen ja työhyvinvoinnille. ✕

Työnohjattavien kokemuksia työnohjauksesta

”Työnohjausprosessin jälkeen näen ehkä vähän selvemmin omat vahvuuteni, toisaalta osaan vetää paremmin rajaa työtehtäville. Ammatillinen itse-tuntoni on parantunut. Työnohjaus on ollut kannattelevaa, mutta olen saanut myös eväitä käytännön tilanteisiin.”

”On tullut olo, että minut otetaan todesta ja kokemustani ja näkemystäni kuunnellaan ja kunnioitetaan.”

”Olen välttynyt jäämästä sairauslomalle.”

”Itseluottamuksen vahvistuminen työroolissa. Tavoitteellisuuden löytyminen työssä.”

TYÖUUPUMUS JA SIITÄ TOIPUMINEN KUTSUMUSTYÖSSÄ

Haaksirikko itsensä hyväksymiseen

Amuisin, ennen kuin aloitan ensimmäiset askareeni, asetun hetkeksi Jumalan eteen. Rukoilen tyytyväisyyttä, levollista mieltä ja juuri sen verran ahkeruutta ja aloitekykyä, että saisin tehtyä ne pienet eläkeläisen askareeni, jotka odottavat tänään tekijäänsä.

Mutta näin harmonisella tavalla eivät päiväni ole aina alkaneet, päinvastoin. Oli aika, jolloin ne olivat aamuvarhaisesta iltamyöhäiseen saakka ahdistuksen ja hädän täyttymiä hetkiä, joiden aikana yritin epätoivoisesti jäsentää sitä, mitä kaikkea työpäiväni kuuluikaan ja miten saisin kaiken tehtyä niin, että olisin edes hiukan tyytyväisempi kuin edellisenä päivänä.

Tuttua, eikö vain! Tuttua ainakin niille, jotka ovat uupuneet työssään, myös silloin, kun se on tapahtunut ammatissa, johon on kokenut saaneensa kutsun suoraan Jumalta.

Mutta nyt kuulen jo korvissani joukon Raamatun tulkinnoista peräisin olevia vastaväitteitä, sillä eihän kutsumusammatissa voi uupua!

Kutsumusammatissakin voi uupua

Kirjoitan nimettömänä, koska en etsi syyllisiä, enkä kaipaa pahoittelua tai anteeksipyyntöjä. En halua

myöskään, että seurakunta, jossa uuvuin, tuntisi turhaa syyllisyyttä. Sitä paitsi, jokainen, joka tekee kirkossamme työtä, tekee sitä ainakin ajoittain jaksamisensa äärirajoilla.

Samassa kirkkovenessä siis soudetaan. Soudetaan epätoivoisesti hartiat paukkuun, koska emme kiireeltämme ehdi nostaa purjeita, siitäkään huolimatta, että ne saattaisivat auttaa pääsemään eteenpäin paljon helpommin kuin pelkällä lihasvoimalla.

Mutta tästähän juuri työuupumuksessa on oikeastaan kysymys: Työ tuntuu turhauttavan hikielä puurtamiselta aamusta iltaan, mutta mitään ei tunne saavansa aikaan, ja päämääräkin on vuosien varrella sumentunut kokonaan. Ja kaikkein pahinta on se, että uupuminen sulkee hengellisen työn tekijältä myös elintärkeän kanavan, kanavan kutsun antajaan, Jumalaan.

Rukouspurjeet eivät pullistu, tämä ehkä sen takia, koska Tuuli on piiloutunut kaislikon taakse odotamaan, että päämme sisällä oleva sumu hälvenisi ja heittäisimme aivot sivuun ja rauhoittuisimme edes hetkeksi tarkastelemaan tilannettamme.

Missä tein virheen?

Tämä kysymys polttelee varmasti jokaisen työuupumisen kourissa kärvistelevän mieltä. Onko vika mi-

nussa itsessäni? Enkö ole rukoillut tarpeeksi? Vai onko ammattitaidosani puutteita?

Tähän kysymykseen en osaa edelleenkään vastata, koska niin monet asiat vaikuttavat hyvinvointiimme. Mutta pitkän toipumisprosessini aikana olen ymmärtänyt ainakin yhden arvokkaan asian: En ole syyllinen. En etsi vikaa enää itsestäni. Enkä häpeä enää sitä, että uuvuin. En tunne enää pettäneeni ketään, en Jumalaa, en perhettäni, en seurakuntaani enkä kirkkoa. Ymmärrän, että häpeä on vain yksi uupumiseen kuuluva tuntemus, aivan samalla tavalla kuin masennus, tai kaikenkattava tunne, ettei enää hallitse omaa elämäänsä.

Hengellisen työn tekijä tekee työtään omalla persoonallaan. Jokaisella on oma henkilökohtainen sekoituksensa erilaisia ominaisuuksia ja erityisaitoja, jotka joko tukevat tai estävät työn sujuvaa onnistumista.

Minun henkilökohtaiseen repertuaariini kuuluivat voimakas hengellinen kutsumus, runsas kourallinen luovuutta, taivaita hipova pikkutarkuus ja huolellisuus, taustalla kummitelevat muistot koulukiusaamisesta ja kirsikkana kakussa kiltin tytön syndrooma, joka ei suvainnut kieltäytymistä yhdestäkään työtehtävästä ilman piinaavia syylli-

syydentunteita. Ehkä jokin näistä ominaisuuksista oli se, joka lopulta ”katkaisi kamelin selän”.

Mutta en etsi vikaa myöskään muista, kuten jo alussa annoin ymmärtää. Jollakin tavalla ehkä voisi uupunutta auttaa, niin ettei kenenkään elämä menisi yhtä palasiksi kuin minulle kävi.

Itku vaanimassa nurkan takana

Ennen kuin ryhdyn pohtimaan sitä, miten uupunutta voisi työpaikalla auttaa, kerron lyhyesti, miltä uupuminen pahimmillaan tuntuu. Minun kohdallani uupumus tarkoitti pitkiä, ahdistuksen täyttämiä työpäiviä ja korkeintaan kolmen tunnin pituisia levottomia yöunia. Loppuyö meni kieriskellessä kosteissa lakanoissa edellispäivän mokia ja unohtamisia harmitellen ja seuraavan päivän tehtäviä jo mielessä haravoiden. Kaiken yllä lepäsi painostava tunne siitä, etteivät aika ja kyvyt enää riittäneet edessä oleviin tehtäviin.

Uupumus varastaa itsetunnon ja ilon kaikesta tekemisestä. Itku on vaanimassa nurkan takana, oli sitten menossa tai tulossa. Pahimmillaan eivät itsetuhoisetkaan ajatukset olleet vieraita. Pidän suurena Jumalan armona sitä, että kännykkä oli kuitenkin vielä helpompi nostaa korvalle ja soittaa ratkaiseva puhelu esimiehelle kuin jättää omaiset hirtittävän tuskan valtaan.

Olisiko työuupumuksen voinut estää?

Olen miettinyt usein sitä, millä tavalla työuupumukseni olisi voinut estää, tai edes hiukan lievittää sitä niin, ettei minun olisi tarvinnut jäädä niin pitkälle sairauslomalle ja lopulta sairauseläkkeelle? Tähän mennessä en ole keksinyt ainoatakaan selvää keinoa, jolla tilanteen syntymisen olisi voinut estää. Mutta

toki tiedän sen, mitkä työtehtävät aiheuttivat kaikkein eniten turhautumista ja stressiä:

1. Työnjaon ongelmat. Kirkon työntekijä elää jatkuvasti ruuhkan keskellä.
2. Kokoukset, lomakkeitten, matkakorvausanomusten ym. täyttämiset, siis kaikki se, mikä ei varsinaisesti kuulu kutsumustyöhön.
3. Työn yksinäisyys. Olet työssä seurakunnan edessä, et seurakunnan keskellä. Annat itsestäsi paljon, mutta harvoin saat kokea myös itse saavasi.
4. Oman hengellisen hyvinvoinnin hoitaminen. Seurakuntatyössä se jää vähäiseksi, koska siihen ei ole aikaa eikä ryhmää, missä saat olla vain yksi jäsenistä, et vastuussa ryhmän toiminnasta.

Toipuminen

Työuupumus aiheutti minulle keskivaikkeen masennuksen. Kävin monen vuoden terapiajakson, jonka aikana opin paremmin hyväksymään itsessäni olevia ominaisuuksia. Pystyin ajoittain jopa antamaan itselleni anteeksi sen, että olin pettänyt kutsumukseni.

Uskokin vahvistui ja rohkenin taas lähteä useammin kotiseurakuntani tilaisuuksiin. Tärkeimpänä hetkenä toipumiseni kannalta pidän kuitenkin sitä, kun yllättäen tapasin joitakin entisen työpaikkani työntekijöitä ja aistin heissä aitoa välittämistä ja iloa siitä, että saimme tavata. Yllätyin itsekin tämän lyhyen kohtaamisemme vaikutuksista. Tuntui, kuin olisin sen aikana saanut ihmisarvoni takaisin!

Haaksirikko itsensä hyväksymiseen

Mistä edellä kertamani johtui? Miksi koin entisten työtovereideni tapaamisen niin tervehdyttävänä, että toivuvin sen jälkeen to-

della vauhdikkaasti. Puolen vuoden päästä olin jo tekemässä keikkapapin töitä, mitä en moneen vuoteen ollut tosissani uskaltanut edes ajatella. Se vaihtoehto oli täysin suljettu pois elämästäni, puhumattaan entiseen työhöni palamisesta!

Kohtaamisessa tapahtui kaksi tärkeää asiaa: 1. Sain itsetuntoni takaisin. Sain kokemuksen, että minut oli hyväksytty, vaikka olin menettänyt otteeni. 2. Pystyin lopullisesti antamaan itselleni anteeksi, koska entisten työtovereideni suunnalta tuli niin voimakas kokemus hyväksymisestä, etten voinut enää perustella anteeksiantamattomuuttani millään tavalla.

Mutta miksi tämä tapahtui vasta monen vuoden päästä? Uskon, että työtoverini yrittivät kaikin tavoin toimia oikein silloin, kun uuvuin ja jäin sairauslomalle. He halusivat antaa minulle aikaa parantumiseen. He halusivat myös olla hienotunteisia ja sen takia pysyä taustalla. Mutta olisinko toipunut nopeammin, jos olisin saanut riittävän paljon ymmärtävää huomiota heti jouduttuani vaikeuksiin jaksamiseni kanssa?

Olen varma siitä. Uupunutta ei pitäisi jättää yksin. Häntä pitäisi auttaa niin, että itsetunto säilyy ja hän ymmärtää, ettei häpeään ole aihetta. Ja että hän on juuri sellaisenaan riittävän hyvä. Eikä uupunutta ole hyvä irrottaa työyhteisöstään, ennen kuin hän on toipunut häpeästään ja itsesyytöksistään niin hyvin, että kykenee näkemään itsensä tasavertaisena muiden joukossa ja pystyy sen jälkeen ottamaan apua vastaan.

Uupuminen työssä on haaksirikko. Mutta pidetään huolta siitä, että se on haaksirikko itsensä hyväksymiseen! ✕

Julkaisemme kirjoituksen poikkeuksellisesti nimettömänä.



Työuupunut tarvitsee yhteisön tuen

Työtoverin uupuminen vaikuttaa koko yhteisöön. Uupunut voi eristäytyä tai saada kiukunpurkauksia tai itkukohtauksia ilman näkyvää syytä.

UP/TIINA TENKANEN
PIIRROS: MARIKA JOENSUU

Työuupumus on pitkäaikaisesta stressistä johtuva tila, joka ei hellitä levolla. Sen tyypillisiä oireita ovat kokonaisvaltaisen väsymyksen lisäksi kyynistyminen ja alentunut aikaansaamisen tunne.

Stressioireisiin kuuluu lisääntynyt tunneherkkyys. Se voi ilmetä kiukunpurkauksina tai kyynelehtimisenä. Lisäksi uupumusta kokeva työtoveri saattaa eristäytyä: hän ei välttämättä ehdi tai halua osallistua esimerkiksi yhteisille tauoille.

– Jos työkaverin muuttuneet toimintatavat tai heikentyneet työtyöloket alkavat kiinnittää huomiota, silloin esimiehen pitäisi ottaa asia puheeksi, toteaa psykologian tohtori, johtaja **Kirsi Ahola** Työterveyslaitokselta.

Pitkään podettu uupumus voi hoitamattomana sairastuttaa pysyvästi ja vakavasti.

Työpaikalle laadittu varhaisen tuen malli auttaa esimiestä ottamaan vaikeatkin asiat puheeksi, esi-

merkiksi huolen työntekijän terveydestä. Varhaisen tuen malli on työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon tai muiden asiantuntijoiden yhteistoimintamalli, jossa sovitaan selkeät toimintatavat tiettyjen hälytysmerkkien ilmaantuessa.

Avoimuus auttaa

Vaikka työyhteisössä kummasteltasiin kollegan muuttunutta käytöstä, Ahola ei kannusta työtovereita tekemään pitkälle vietyjä päätelmiä.

– Työyhteisön tehtävänä ei ole tunnistaa työtoverin työuupumusta. Se on työntekijän ja työterveyshuollon tehtävä.

Kuitenkin Ahola kehottaa avoimuuteen. Hän korostaa, että toisen voinnista huolestunut työtoveri voi kysellä kuulumisia, mutta ilman väitteitä, oletuksia tai syytöksiä.

Myös etätyöntekijöillä on esimies, jonka tehtäviin kuuluu pitää aktiivisesti yhteyttä työntekijöihin ja pitää huolta heidän työturvallisuudestaan.

Aholan mukaan ihmisellä on kuitenkin ensisijainen vastuu itsestään.

– Työntekijällä on esilletuomisvelvoite ja esimiehellä huolestumisvelvoite, hän kertoo.

Tuki on tärkeää

Vaativakaan työ ei aiheuta unettomia öitä, jos työntekijä tuntee saavansa tukea esimieheltään ja työtovereiltaan.

– Harva asia muodostuu ylittämättömäksi, jos vain saa pohdittua sitä työyhteisössään ja tietää saavansa apua tarvittaessa, Ahola toteaa.

Jaksamiselle on Aholan mukaan huonoa, jos työntekijä ei tunne saavansa tukea, ei pysty säätämään työntekeään eikä työ tai työnantaja joustaa.

Uupumista vauhdittaa, jos jättää tauot pitämättä, vie töitä kotiin ja tekee niitä yötä myöten vain suoriutuakseen työstä.

Apua kyllä saa

Jos työntekijä ja esimies ovat kes-



– Töiden suunnittelu on luovaa ongelmanratkaisua parhaimmillaan. Työyhteisön jäsenten on toisaalta osattava pitää puolensa ja toisaalta osattava ehdottaa uutta, Ahola kertoo.

Intohimoa elämään

Suorituskeskeisyys, voimakas kunnianhimo tai velvollisuudentunto sekä työ ainoana elämän sisältönä ovat useimmiten sopivaa kasvualustaa työuupumiselle.

Ahola kehottaa työntekijöitä tarkastelemaan elämäänsä kokonaisuutena. Mielenkiintoa ja intohimoa pitäisi löytää myös harrastuksista ja muusta vapaa-ajasta.

– Niin ihanaa kuin työ onkin, se voi myös addiktoida, aiheuttaa riippuvuutta, Ahola muistuttaa. ✕

kusteltuaan todenneet yhteisesti työntekijän kaipaavan apua, he ryhtyvät miettimään ratkaisuja työntekijän työkyvyn säilyttämiseksi.

Jos työntekijän työkyky on selkeästi alentunut, työterveyshuolto määrittelee työntekijän työkyvyn ja avuntarpeen. Sen jälkeen palataan keskustelemaan esimiehen kanssa.

– Toipumisen kannalta on tärkeintä, että työtilanteeseen saadaan

muutos. Yleensä työntekijä itse tietää, mikä olisi hänelle parasta, Ahola muistuttaa.

Vaikka työntekijän uupuminen on ensisijaisesti esimiehen ja työntekijän välinen asia, työyhteisön on myös osallistuttava suunnittelutyöhön. Tilanteen korjaamiseksi ei riitä, että työntekijän töitä jaetaan muille, mahdollisesti jo täystyöllistetyille.

Kenellä on vastuu työhyvinvoinnista?

Monien asioiden kohdalla on vaikea erottaa, mikä johtuu mistäkin. Näin on työhyvinvoinninkin kohdalla.

MARKKU TYNKKYENEN

KOULUTTAJA, KIRKON KOULUTUSKESKUS

Muistan kuinka ensimmäisen kymmenen vuoden aikana tein töitä innostuneesti. Yksi työtovereistani ei minun mielestäni niitä puolestaan kauheasti tehnyt, mutta se ei minua häirinnyt. Mielenkiintoni oli omassa työssäni. Yhtenä päivänä huomasin työkokouksessa istuessani katsovani tätä työtoveria ja ajattelevani, miten tuokaan ei oikein tee mitään. Hän oli sen kymmenen vuotta toiminut ihan samalla tavalla työmääränsä suhteen. Työtoverissa ei ollut tapahtunut muutosta. Minussa sen sijaan oli. Katseeni oli kääntynyt työstä työtovereihin, työjärjestelyihin ja kaikkeen sellaiseen. Meni jonkin aikaa ennen kuin tajusin tämän. Työpaikka alkoi näyttäytyä erilaisten ongelmien pesänä, vaikka se oli pysynyt suunnilleen samanlaisena. Jonakin päivänä, olisiko ollut työhönohjauksessa, tajusin, että minussa

oli tapahtunut muutos, alun into oli hiipumassa.

Ei ole aina helppoa erottaa, mikä johtuu minusta ja mikä johtuu työn ulkoisista rakenteista ja puitteista. Työhyvinvoinnin kannalta se olisi kuitenkin tärkeää. On helpompaa nähdä ongelmat jossain muualla kuin itsessä. Uhriutuminen on helppo ratkaisu väistää omaa vastuuta elämästään ja asioistaan työpaikallakin. Kyllähän minä tekisin ja olisin innostunut, jos johtaminen olisi parempaa, kokoukset mielekkäitä, rippikoululaiset mukavampia, seurakunta-aktiivit toisenlaisia ja itseasiassa koko kirkko vähän toisenlainen. Voi olla, että näissä kaikissa on oikeasti ongelmia, mutta voi olla myös niin, että puran niihin jotakin itsessäni olevaa tyytymättömyyttä, se on vain helpompi nähdä muualla ja toisissa. Projisoin oman sisäisen maisemani ulkoiseen maisemaan. Joskus mietin, että onko

esimerkiksi Kipan kiihkeässä moitimisessa jotain tällaista. Se tarjoaa oivan kohteen turhautuneisuudelle, mutta puretaanko siihen myös jotain sellaista, millä ei ole mitään tekemistä Kipan kanssa.

Tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä synnyttävät tekijät

Amerikkalainen työpsykologi **Frederic Herzberg** erottelee ne tekijät, jotka synnyttävät työntekijässä tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä työhön. Työtyytyväisyys syntyy ihmisen sisäisestä motivaatiosta, työntekijän omasta suhteesta itse työhön. Työtytymättömyys kumpuaa taas ulkoisesta motivaatiosta, työntekijän suhteesta työympäristöön ja työoloihin.

Työtyytyväisyyttä, sisäistä motivaatiota, ruokkivat monet tekijät. Ihmisellä on tarve kokea, että hän saa työssänsä aikaan saavutuksia.



Työn tulee olla niin ikään merkittävää. Myös työstä saatu tunnustus, kokemus vastuusta, tunne ammatitaidon kehittymisestä ovat tekijöitä, jotka Herzbergin tutkimusten mukaan lisäävät ihmisen työtyytyväisyyttä. Myös jonkinlainen mahdollisuus uraan ja yleensä siihen, että työssään voi kasvaa ihmisenä ja ammattilaisena näyttää olevan tärkeää sisäiselle motivaatiolle.

Tyytymättömyyteen työssä taas vaikuttavat johto ja hallinto, palkka, työolot, suhteet työkavereihin ja oma asema työpaikalla. Tämä Herzbergin ajatteluhan tuntuu tutulta. Noinhan se juuri on. Huono johto, turhauttava hallinto (Kipa), omituiset työkaverit, siinähan se juttu on. Kyllähän tässä muuten tekisi ja pärjäisi.

Sisäinen motivaatio ja ulkoiset tekijät

Ei kannata kuitenkaan välttämättä iloita ja riemuita. Herzbergin ajattelun mielenkiintoisuus on siinä, että hän erottaa sen, mikä työhyvinvoinnissa on minun omalla vastuulla ja mistä puolestaan työnantaja vastaa. Työtyytyväisyys kumpuaa sisäisestä motivaatiosta, minun omasta suhteesta työhöni. Minulla voi olla erinomainen johto, hyvä palkka ja mukavat työtoverit, mutta silti voin olla tyytymätön työhöni. Näin on, jos en arvosta omaa työtäni, en saa siitä minkäänlaista palautetta tai se ei tarjoa minulle mitään haasteita. Ulkoiset tekijät voivat olla kunnossa, mutta silti olen tyytymätön. Vastaavasti jos koenkin työni merkitykselliseksi, olen siitä innoissani ja sisäinen motiivini on kunnossa, niin huono johto, ilkeät työtoverit

Ihmisellä on tarve kokea, että hän saa työssä aikaan saavutuksia.



ja järjen vastaiset töiden järjestelyt voivat aiheuttaa tyytymättömyyttä työssä, joka sinänsä on hyvää.

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää erottaa, mistä syntyy tyytyväisyys työhön ja mistä tyytymättömyys. Esimerkiksi jos ajattelee paremman palkan lisäävän työtyytyväisyyttä, niin se ei todennäköisesti pidä paikkaansa. Huomattavallakin palkankorotuksella näyttää tutkimusten mukaan olevan noin kahden viikon mittainen vaikutus työtyytyväisyyteen. Huono palkka suhteessa työn vaativuuteen ja sisältöön tai siihen käytettyyn aikaan puolestaan synnyttää oikeasti tyytymättömyyttä työhön.

Jos sisäinen motivaatio ei ole kunnossa, niin ulkoisen motivaation kunnossa oleminen ei auta työtyytyväisyyteen. Ja toisaalta on todella tärkeää, että saa tehdä töitä ympäristössä, joka ei aiheuta tyytymättömyyttä. Siksi ei koskaan käytetä liikaa aikaa hyvään johtamiseen, toimiviin työjärjestelyihin, innostaviin kokouksiin, työyhteisön toimivaan vuorovaikutukseen.

Oma vastuu

Työtyytyväisyyden kannalta keskeistä on, että kokee työnsä merkitykselliseksi. Joskus mietin, mitä meidän kirkon työntekijöiden sie lumaisemalle tekee se, että kirkon ja kristillisen uskon asema on ohentunut ihmisten ja yhteiskunnan mielissä. Työskentelemme organisaatiossa, jonka kaikki käyrät ovat laskeneet vuosikymmeniä. Tällaisen kuvittelisi vaikuttavan oman työn merkityksellisyyden kokemiseen. Ja varmaan vaikuttaakin. Kun tätä mietin, niin samalla ymmärrän, kuinka tärkeää kirkon työntekijän on ajatella ja hoitaa omaa uskoa Jumalaan. Ja toisaalta tajuan, että kirkon työtä on vaikea kokea merkitykselliseksi myöskään silloin, jos ei ole kiinnostunut ihmisistä ja heidän tarinoistaan. Kiinnostus Jumalaan ja ihmisiin synnyttävät merkityksellisyttä.

Toiseksi mietin omaa osuuttani työpaikkani tyytymättömyyteen. Missä määrin olen omilla teoillani, erityisesti puheillani vaikuttamassa tyytymättömyyteen työpaikallani. Minun puheeni ja sananvalintani ovat minun vastuullani ja minun tekojeni. Niistä en voi syyttää kuin itseäni. Kuinka paljon puhun rumasti, halveksuen tai yläpuolelle asettuen seurakuntalaisista, työtovereista, yhteistyökumppaneista, johdosta? Kuinka paljon puolestaan sanon hyviä sanoja, jaan ympärilläni myötätuntoa, arvostusta ja kunnioitusta. Synnyttäväkö ympärilläni tyytymättömyyttä vai tuenko työtyytyväisyyttä. X

Häirintä ja ahdistelu vakava loukkaus yksilön koskemattomuudelle

Some-viestien virta #metoo-tunnisteella on tehnyt näkyväksi asian, mitä emme ehkä haluaisi myöntää. Seksuaalinen ahdistelu ja häirintä ovat valitettavan yleisiä työelämässä. Akava muistuttaa, että jokaiselle kuuluu jo perusoikeutena oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön ilman häirintää ja ahdistelua.

RITVA SIIKAMÄKI

ASIANTUNTIJA, AKAVAN VIESTINTÄ

Työnantajan on huolehdittava, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän kohteeksi. Sama koskee muutakin epäasiallista kohtelua. Vas-
tuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle, kun tämä on saanut tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä. Tasa-arvolaisella veloitetaan työnantajaa selvittämään väitteet seksuaalisesta häirinnästä ja puuttumaan siihen saatuaan tiedon. Jos työnantaja laiminlyö tämän velvollisuuden, menettely on syrjintää, painottaa Akavan lakimies **Paula Ilveskivi**.

Työnantajan tulee seurata tilannetta aktiivisesti, ongelmiin puututtava heti

– On syytä huomata, että häirintää voi esiintyä millä tahansa työpaikalla. Työnantajan tulee aktiivisesti seurata, onko työpaikalla häirintää, ja puuttua siihen oma-aloitteisesti. Yleensä häirintä tai muu epäasial-

linen kohtelu on sitä helpommin ratkaistavissa, mitä aikaisemmassa vaiheessa siihen puututaan. Asian käsittelyyn kuuluu, että selvitetään mitä on tapahtunut ja kaikkia osapuolia kuullaan. On tärkeää muistaa, että eri ihmiset kokevat tilanteet ja käyttäytymisen eri tavoin, Ilveskivi sanoo.

Työnantajalla on lainsäädäntöön perustuvat valtuudet ja keinot puuttua häirintätilanteeseen. Näitä keinoja ovat huomautus häiritsijälle, varoitus, työtehtävien tai työskentelytilojen järjestelyt sekä häiritsijän työsuhteen irtisanominen tai äärimmäisessä tapauksessa jopa purku.

Työpaikan pelisäännöt avainasia

Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan estää häirinnän syntyminen työpaikalla sekä olla tietoinen, jos työpaikalla esiintyy häirintää. Työyhteisön sosiaalista toimivuutta pitää arvioida järjestelmällisesti ja määritellä sen perus-

teella, millaiset toimet ovat tarpeen häirinnän välttämiseksi.

– Häirinnän ehkäisemiseksi on olennaista, että esimiehet ja johtajat ilmaisevat selkeästi, että työpaikalla ei hyväksytä häirintää (nollatoleranssi). Työnantajan tulee huolehtia, että jokainen työyhteisössä on tietoinen siitä, että häirintään puututaan johdonmukaisesti, Ilveskivi korostaa. – Työpaikan hyvän työkäyttämisen pelisäännöt ovat tärkeitä. Parhaiten niiden noudattamiseen sitoudutaan silloin, kun pelisäännöt valmistellaan yhteistyössä henkilöstön kanssa. Jokainen työyhteisössä on vastuussa omasta käyttäytymisestäään ja jokaisen asiana on edistää hyvää työpaikkakulttuuria. Yhteisten pelisääntöjen lisäksi tulee määritellä malli, jossa todetaan johdonmukaiset menettelytavat ongelmatilanteisiin puuttumiseksi. Työntekijöiden perehdyttämisen ohella on koulutettava esimiehet, jotta heillä on valmius ja ohjeet häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen. ✕

Ohjeita työntekijälle: mitä tehdä, jos koet häirintää?

- Älä hyväksy häirintää. Kirjaa tilanteet muistiin ja säilytä häiritsevät viestit ja viestit, jotka liittyvät asian käsittelyyn.
- Ota kokemasi häirintä puheeksi mahdollisimman pian häiritsijän kanssa. Ilmaise mahdollisimman selkeästi, että pidät käyttäytymistä epäasiallisena. Pyydä lopettamaan häirintä.
- Jos et uskalla ottaa asiaa puheeksi häiritsevästi käyttäytyneen henkilön kanssa, voit pyytää työtoverin, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen apua. Myös työterveyshuolto voi olla tukena häirintätilanteissa.
- Kun viet asiaa esimiehen tietoon, voit käyttää apuna lomaketta Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä.
- Jos työpaikallasi ei ole työsuojeluvaltuutettua tai luottamusmiestä, ota yhteys työsuojeluviranomaisiin tai omaan ammattiliittoosi.

Muista nämä!

- Vastuu hyvästä käyttäytymisestä työpaikalla kuuluu kaikille.
- Työnantajan on puututtava epäasialliseen kohteluun heti.
- Kokemus työpaikan tilanteista ja asioista on aina yksilöllinen. Eri ihmiset kokevat eri tavoin.
- Pyydä tarvittaessa apua ja tukea.
- Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri ehkäisee epäasiallista kohtelua.
- Jos huomaat, että työpaikallasi on häirintää, ota asia esille.
- Jos tilanteita ei pystytä ratkaisemaan työpaikalla, apua, tukea ja neuvoja saa työterveyshuollolta, työmarkkinajärjestöiltä ja työsuojeluviranomaiselta.

TOIMINTAOHJEET SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN EHKÄISEMISEKSI

Työantaja ja työyhteisö-taso

- Ilmaistaan selkeästi, ettei häirintää hyväksytä millään tasolla (nollatoleranssi).
- Kaikilla on velvollisuus puutua epäasialliseen käytökseen, myös omaansa.
- Seksuaalisen häirinnän ehkäiseminen on mukana työpaikan tasa-arvosuunnitelmassa.
- Asian laajuutta selvitetään ja seurataan työhyvinvointikyselyissä tai muulla tavoin.
- Työpaikalla on häirintätilanteisiin toimintaohjeet, jotka sisältävät:
 - ohjeet, josta kukin voi tarkistaa kuinka toimia häirintätilanteissa
 - menettelytavat, joilla puututaan häirintään johdonmukaisesti
 - hyvän työkäyttäytymisen pelisäännöt
- Toimintaohjeet ovat osa henkilöstön ja esimiesten koulutusta sekä uuden työntekijän perehdytystä.
- Häirintään puututaan välittömästi.
 - Mikäli henkilö kokee tulleen häirityksi, se on riittävä peruste, että asiaan reagoidaan heti.

Häiritty

- Reagoi: ilmaise häiritsijälle, että koet asian, sanat tai eleet häirinnäksi. Mikäli häiritty ei lopeta, muuttuu hänen tekonsa jatkossa tahalliseksi tekemiseksi.
- Kerro asiasta henkilöstöedustajalle.
- Ota yhteys esimieheen, jolloin työnantajalle tulee velvoite puuttua asiaan. Jos häiritsijä on oma esimiehesi, ota yhteys hänen esimieheensä.
- Myös työterveyshuolto voi auttaa.
- Älä syyllistä itseäsi.
- Älä jää yksin.

Esimies

- Puutu ja ratkaise. Vihellä peli poikki välittömästi.
- Suhtaudu aina vakavasti.
- Ota asianomaisten kanssa asia keskusteluun. Henkilöstöedustaja voi olla mukana keskustelussa. Parasta olisi, jos asianomaiset olisivat kummatkin läsnä, mutta jos tilanne on ahdistava, käsitellään asia kumman kanssa erikseen.
- Sovi seurannasta ja mahdolliset toimenpiteet.

Henkilöstöedustaja

- Pidä osaamisesi ajan tasalla koulutuksen avulla.
- Vaikuta työsuojeluohjelmaan ja tasa-arvosuunnitelmaan.
- Kuuntele, ohjaa ja ole tukena.

Yhteenveto: Ennaltaehkäisy ja ohjeistuksen ylläpito tärkeää

- Tasa-arvosuunnitelmat
- Ohjeistukset
- Työterveyshuollon tuki
- Koulutus
 - koko työyhteisölle
 - henkilöstöedustajille ja työsuojelupäälliköille
 - esimiehille
 - perehdytyksen yksi osa
- Tieto saataville! Ei kaappiin pölyttymään.

Anpassning av arbetet främjar uthålligheten i arbetet vid psykisk ohälsa

Psykiska störningar är ett vanligt problem bland personer i yrkesaktiv ålder.

PAULIINA MATTILA-HOLAPPA

SPECIAL-EXPERT, ARBETSHÄLSOINSTITUTET

RIITTA SAUNI

MEDICINALRÅD, SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

Ungefär en fjärdedel av de sjukdagar som ersätts av Folkpensionsanstalten är orsakade av psykiska störningar, och omkring hälften av alla sjukpensionärer lyfter tidsbegränsad eller permanent sjukpension på grund av psykisk ohälsa. Genom att anpassa arbetet kan man stötta medarbetare som lider av överbelastning och underlätta återgången till arbetet efter en sjukskrivning. Arbetshälsoinstitutet och Social- och hälsovårdsministeriet har gett ut en handbok med exempel på olika sätt att anpassa arbetet.

– Arbetsgivaren och arbetstagarerna kan t.ex. komma överens om förkortad arbetstid, tidsbegränsad förändring av arbetsuppgifterna el-

ler förflyttning till en lugnare arbetsmiljö, säger specialexpert **Pauliina Mattila-Holappa** vid Arbetshälsoinstitutet.

– Också arbetskamraternas stöd är viktigt. Vid anpassningen av arbetet kan man utnyttja möjligheten till arbete i par.

Psykisk ohälsa kan orsaka trötthet och försämra koncentrationen.

Det är vanligt med situationer där anställda kommer tillbaka till arbetet efter att ha varit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. Den vanligaste orsaken är depression.

Psykiska störningar utgör en stor grupp sjukdomar som har mycket varierande inverkan på arbetsförmågan. Psykiska störningar på arbetsplatsen kan t.ex. yttra sig i snabb

uttröttbarhet, koncentrationssvårigheter, initiativlöshet, rädsla inför sociala situationer, humörsvängningar och mindervärdes känslor.

– Effekterna på arbetsförmågan är ofta övergående. Återhämtningen tar emellertid lång tid och den kan främjas av en lämplig anpassning av arbetet, påpekar Mattila-Holappa.

– Arbetsanpassning kan användas också för att främja arbetsförmågan hos medarbetare som lider av överansträngning utan att direkt vara sjuka.

Samarbete mellan arbetstagarerna, chefen och företagshälsovården

– Anpassningen av arbetet bör planeras i samarbete mellan arbetstagarerna, chefen och företagshälsovården, understryker medicinal-

rådet **Riitta Sauni** vid social- och hälsovårdsministeriet.

– Arbetsanpassningen grundar sig inte på diagnosen, utan på en analys av de arbetsförhållanden och situationer som gör det svårt för den anställde att klara sig.

Företagshälsovården har den sakkunskap som behövs för att bedöma hur arbetet påverkar hälsan. När det gäller de praktiska arrangemangen har chefen en central roll.

Att ordna med arbetsanpassning för enskilda medarbetare är inte alltid tillräckligt. Om det försämrade hälsotillståndet t.ex. beror på alltför stor arbetsbörda eller osakligt bemötande, är det viktigt att vidta mer omfattande åtgärder för att rätta till dessa missförhållanden. Medan man anpassar arbetet för enskilda medarbetare kan man upptäcka nya sätt att utföra arbetet som kan gagna hela arbetsgemenskapen.

Arbetsanpassningen kan t.ex. bestå av

- temporär övergång från kundbetjätnings- eller chefsuppgifter till andra uppgifter
- flera pauser eller uppdelning av arbetet i mindre delar, där chefen eller arbetskompisen kan vara till hjälp
- arbete i par, eller avtal om en stödperson som sköter kommunikationen med det större arbetsteamet.

Ibland behövs det inga förändringar i arbetsuppgifterna, men genom att förkorta arbetstiden kan man minska helhetsbelastningen och frigöra resurser för återhämtningen.

I sådana situationer kan man använda sig av partiell sjukdagpenning eller partiell sjukpension.

– Kännetecknande för en bra arbetsgemenskap är att man kan acceptera att vars och ens resurser kan variera under yrkeskarriärens gång, säger Pauliina Mattila-Holappa.

Bekanta dig med: Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn, handbok om olika metoder för att anpassa arbetet vid nedsatt arbetsförmåga på grund av psykisk ohälsa (på finska). Arbetshälsoinstitutet 2018. ✕



IHMISMUUSIKON *tunnustuksia*

”Toimiva ja tuloksellinen kouluyhteistyö” oli kuulemma tärkein peruste, kun minut valittiin vuoden 2018 kanttoriksi. Tietenkin riemastuin, kun kuulin valinnasta, ja olin myös iloinen siitä, että tärkeä aihe saa näin nousta hetkeksi valokeilaan. Kouluyhteistyö on kuorotoiminnan ohella mielekkäintä, hauskinda, palkitsevinta sekä seurakunnan tulevaisuuden kannalta hedelmällisintä – näin uskon – mitä olen kanttorina tehnyt.

ISMO SAVIMÄKI

KANTTORI, HÄMEENLINNA-VANAJAN SEURAKUNTA

Kun aloitin nykyisen työni keväällä -94, jouduin heti turvautumaan koulujen apuun. Olin saanut johdettavakseni lapsikuoron, mutta minut nähtyään lähes kaikki lapset kaikkosivat kuorosta. Oli pakko alkaa koota kuoroa uudestaan: pitää koulussa laulatustunteja, joiden yhteydessä saatoin maanitella lapsia tulemaan kuoroon. Alkoi tullakin. Siitä lähtien käytiin hyväkseni kaikki pienetkin syyt, joihin vedoten saatoin tarjoutua kouluihin pitämään yhteislaulutunteja. Useimmiten harjoitin koulukirkkojen lauluja tai opetin lukukauden päivänavausvirsiä. Joskus tarjosin kouluille hieman vaativampia tavoitteita: loimme pienen työryhmän voimin eri luokka-asteille listan virsistä, jotka harjoiteltuaan ja tentittyään luokka sai tunnustukseksi ”Virsidiplomin”. Kirkon katto oli nousta ilmaan koulujen adventti- ja pääsiäisjumalanpalveluksissa, moni luokka sai seinälleen diplomin, kuoroihin tuli laulajia.

Muutamana vuonna asetin virsilaulannan tavoitteeksi konsertin. Valitsin kymmenen virttä, tilasin niihin orkesterisovitukset **Jutta Salmi-selta** ja kiersin harjoittamassa virret kaikilla Hämeenlinnan nelosluokilla. Vain muutama virsi oli lasten ja nuorten osastosta, loput olivat ”raakaa mummokamaa”, kuten lapsille sanoin. Kaikki alueemme koulut halusivat olla mukana. Kun aika

On uskallettava
luoda katse
vuosien ja vuosikymmenien
päähän: mykkiin
sukupolviin
meillä ei ole
varaa.

oli kypsä, kaikki viisisataa lasta tulivat Hämeenlinnan kirkkoon esittämään virsikonsertin musiikkiopiston orkesterin säestyksellä. Laulu oli niin voimallista, että konsertin jälkeen tuntio joutui tuntikausia pyyhkimään kirkon penkeiltä ja lattialta katosta leijaillutta laastipölyä. Moniin jäi yhä laulun nälkä: ensimmäisen virsikonsertin jälkeen perustamaani neloskuoroon liittyi 75 lasta.

Tällainen on ecclesia cantans, laulava kirkko! Seurakunta itse on pääroolissa, pappi ja kanttori luotetaan joukkoaan lempeästi olematta itse liikaa tiellä. Jotta tämä toteutuisi muuallakin kuin koulukirkkoissa, töitä on tehtävä hartiavoimin. Lauluja ja jopa laulutaitoa on opetettava, ihmisiä on koottava yhteen. On uskallettava luoda katse vuosien ja vuosikymmenien päähän: mykkiin sukupolviin meillä ei ole varaa. Itse en ole keksinyt tähän parempaa keinoa kuin tiivis kouluyhteistyö ja järjestelmällinen kuorokasvatus.

Meistä kirkon työntekijöistä sekä kouluttajistamme riippuu, onko tu-



”Nykytyössäni yritän tasapainoilla mystisluonteisen nuoruudennäköni ja uudemman oivallukseni välillä. Aina se ei onnistu. Ihmisten lietsominen yhteiseen iloon saattaa joskus lipsahtaa pelleilyksi, josta mystiikka on kaukana”, kertoo Ismo Savimäki.

levaisuuden kirkkomme ecclesia cantans, ecclesia tacens (vaikeneva kirkko) vai ecclesia absens (poissa-oleva kirkko).

Haaveet eivät toteutuneet – ja hyvä niin!

Saarnaan mielelläni laulun, ilon ja yhteisyyden puolesta, mutta oma tieni kirkkomusiikkiin kulki aivan toista kautta. Nuorena en harrastanut musiikkia enkä kirkkoa: kolusin kamerani kanssa kotikuntani Haapajärven ja naapurikuntien syrjäisimpiä kolkkia, etsin jälkiä menneestä elämästä, luin klassikko-kirjailijoita, opettelini kieliä.

Pinnallinen nykyaika tympäisi, etsin jotain todellisempaa, syvempää.

Löysin urkumusiikin. Jossain Hermann Hessen novellissa törmäsin yksinäiseen urkuriin, joka soitti vanhassa, hämärässä kirkossa Buxtehudea... – Halusin olla tuo urkuri! Halusin tuoda musiikin kautta ikuisuuden nykyhetkeen, nähdä ja tuntea yhtä aikaa korkeudet ja syvyydet, julistaa kapinan nykyajan tyhjänäpäiväisyyttä vastaan! Urkumusiikin voimaan minut oli jo aiemmin tutustuttanut Olipa kerran

ihminen -piirrossarjan tunnusmusiikki, jota olin viikko toisensa jälkeen kuunnellut mykistyneenä. Aloin harjoitella vimmatusti, sain abivuoteni ajaksi loistavan opettajan **Erkki Vähäsarjan** Nivalasta ja pääsin opiskelemaan. Haavekuvissani olin urkuparvella rauhallisesti harmaantuva kanttori, joka seurustelee kuolleiden säveltäjien kanssa ja soittaa musiikkiaan korkeintaan kirkon katolla asusteleville naakoille. Ihanteideni kirkkomusiikki oli vakavaa, arvokasta ja salaperäistä.

Haaveeni ja ihanteeni alkoivat muuttua, kun pääsin seurakuntatyöhön. Pääsin tutustumaan ihmisiin ja sain alkaa työskennellä ihmis-äänen kanssa. Oli liikuttavaa nähdä, kuinka voimakas tarve meillä ihmispoloilla on kokoontua yhteen ja kuinka musiikki syventää ja elävöittää yhdessä olemista. Opin arvostamaan kanttorin ammattia tätä kautta yhä lisää. Ihmisäänten sointuminen yhteen (riittävän harjoituksen tuloksena) mullisti suhtautumiseni sekä ihmislajeihin että musiikkiin tavalla, josta en vielä kukaan ole toipunut. Aikani työtä tehtyäni totesin hyvillä mielin, ettei minusta sitten

tullutkaan urkumuusikko: tuli ihmismuusikko.

Nykytyössäni yritän tasapainoilla mystisluonteisen nuoruudennäköni ja uudemman oivallukseni välillä. Aina se ei onnistu. Ihmisten lietsominen yhteiseen iloon saattaa joskus lipsahtaa pelleilyksi, josta mystiikka on kaukana. Onneksi me kanttorit olemme niin kirjava ammattikunta, että ahkera kirkossa kävijä saa ainkin joskus kokea sekä pyhää hyminää että railakkaampaa menoa.

Kanttorista ihmiseksi

Kirkko ja musiikki eivät ole minulle kaikki kaikessa. Ilman perhettä ja kotia olisi ankeaa. Jos saisin valita Edenin puutarhassa käyskentelyn ja vanhan torppamme pihassa puuhastelun välillä, valitsisin ehdottomasti jälkimmäisen. Talomme ympäristöineen on inspiroinut minua ja vaimoani suunnitelmiin, joiden toteuttamiseen ei yksi tai kaksikaan loppuelämää taida riittää. Myönnän, että kanttorintöideni joutohetkinäkin kaivan usein salaa kynän ja paperia ja alan suunnitella erilaisia rakennelmia metsäiselle tontillemme. Haaveilen ajasta, jolloin ehdin saattaa ideamme todeksi.

Nuoruuteni valokuvausinto leimahtaa aika ajoin voimakkaaksikin. Kymmenen vuotta sitten löysin Euroopasta kolkan, joka olisi saattanut minut nuorena pois tolaltani: Romanian Maramuresin. Siellä hevoskäräyt kolisevat, pontikkapannut höyryävät ja pyhäisin vaelletaan koko kylän voimin messuihin, joiden musiikki itäisine virityksineen saa sisuskalut muljahtelemaan. Menin sinne alun perin kuvaamaan maisemia ja talonpoikaiskulttuuria, mutta kävi samansuuntaisesti kuin aiemmin musiikissa: mielenkiintoisimmaksi osoittautuivat ihmiset. ✕

Kirjoittaja on Vuoden Kanttori 2018.

Uutta papinroolia luomassa

Kolmekymmentä vuotta sitten, 6. maaliskuuta 1988, vihittiin Suomessa ensimmäiset naiset papin virkaan. Ensimmäisten naispappien joukossa oli Helene Liljeström, joka siitä lähtien on toiminut pappina ja vuodesta 2000 hoitanut kirkkoherran virkaa Sipoon ruotsalaisessa seurakunnassa.

Ensimmäisen toimituksen pitäminen omassa kotiseurakunnassa jännitti. Sydän tykytti kyllä aika voimakkaasti. Kaikki oli tuttua, olihan tämä minun kotiseutuani ja olin ollut seurakunnassa töissä vuodesta 1981. Olin kuitenkin ihan eri roolissa, **Helene Liljeström** sanoo.

Pappeus oli ollut Liljeströmin tavoitteena jo pitkään.

– Aloitin opinnot 1974. Koko 70-luvun aikana kirkossa, ja myös mediassa, kysymys naispappeudesta oli esillä. Ajattelin, että naispappeus toteutuu ennen valmistumistani.

Niin ei kuitenkaan tapahtunut. Perheen kaksi ensimmäistä lasta syntyivät opintojen aikana ja valmistuminen venyi 1980-luvun alkuun. Valmistumisen jälkeen hänet siunattiin lehtorin virkaan.

– Tuntui ihan kuin jokin osa olisi puuttunut. Lehtorit saivat saarnata ja avustaa ehtoollisen jaossa, mutta tuntui siltä kuin tehtäviämme olisi koko ajan rajoitettu, Liljeström muistaa valmistumisen jälkeiset vuodet.

Tämä johti siihen, että hän keskittyi perheneuvonnan kehittämiseen seurakunnan toiminnan osana. Jos tietä naispappeudelle ei olisi avattu, on hyvinkin mahdollista, että tie olisi vienyt sairaalateologin uralle.

Vihdoinkin

Jo vuonna 1963 kirkolliskokouksessa äänestettiin papinviran avaamisesta naisille. Kesti kuitenkin 23 vuotta ennen kuin kirkolliskokouksen vaa-

dittava määräenemmistö oli naispappeuden kannalla. Vihdoin, kevättälvella 1988, historiallinen päivä koitti, ja Liljeström oli yhdentoista naisen joukossa, jotka vihittiin papin virkaan Porvoon tuomiokirkossa.

– Olihan se hienoa. Kaikki tuntui epätodelliselta, mietin olemeko todellakin tässä?

Naispappeuden toteutuminen kiinnosti sekä lehdistöä että kansaa, joka asettui televisioiden ääreen seuraamaan ensimmäisten naispappien vihkimistä.

– Jännitysmomenteja oli paljon. Tapahtuma oli tunnepitoinen, ja kokemus oli vahva meille, jotka olimme mukana. Samalla tehtiin historiaa, ja tunsimme kuinka katseet kohdistuivat meihin. Aamulla ennen vihkimistä minua haastateltiin radiossa, koko ajan oli ohjelmaa ja tekemistä.

Juhlalliseen tapahtumaan liittyi paljon iloa, mitä ei voi olla huomaamatta, kun katsoo lähetystä kolmenkymmenen vuoden takaa.

– Tuntemamme ilo näkyy televisiolähetyksestä, Liljeström toteaa.

Papiksi vihkimisen jälkeinen aika on piirtynyt muistiin euforisen ja iloisena. Monet seurakuntalaiset olivat mukana jakamassa tätä tunnetta, kun heille avautui mahdollisuus saada nainen toimittamaan esimerkiksi kastetta.

– He kertoivat, kuinka onnellisia olivat, kun saivat naispappin. Tasa-arvon nimissä tunsin tarvetta kommentoida sitäkin. Naispappina tunsin usein velvollisuudekseni puolustaa miespappeja, kyllähän hekin voivat pitää koskettavia ja kauniita kastetilaisuuksia.

Naispappeuden vaikutus näkyi Liljeströmin mielestä koko kirkossa, varsinkin kirkollisissa toimituksissa.

– Toimitusten merkitys kasvoi, myös miespappien osalta, koska naiset toivat naisnäkökulmaa tärkeisiin elämän vaiheisiin. Aikaisemmin kirkolliset toimitukset hoidettiin ehkä rutiininomaisemmin.

Nykyään enää harvoin korostetaan papin sukupuolta.

– Ei meillä ole mies- eikä naispappeja, vaan pappeja!

Tasa-arvon puolustamista uupumukseen asti

Kysymys papinviran avaamisesta naisille on myös tasa-arvokysymys. Jotkut naispappeutta vastustavat olivat sitä mieltä, ettei tasa-arvoa voida käyttää argumenttina naispappeuden puolesta ja olihan kirkossa ja seurakunnissa muitakin tehtäviä, jotka sopivat naisten hoidettaviksi. Ajateltiin, ettei tasa-arvoa voida toteuttaa mihin hintaan tahansa.

– Se satutti. Nyt jälkeinpäin olen melkein unohtanut, kuinka kiivaasti naispappeutta vastustettiin.

Liljeströmin mielestä naispappeuden vastustamiselle annettiin liian iso merkitys sekä kirkon sisällä että julkisessa keskustelussa.

– Julkinen keskustelu ei ollenkaan vastannut sitä, mitä itse koin papin työssä, jossa kohtasin iloisia ja kiitollisia ihmisiä. Sen sijaan olen ollut mukana lukemattomissa radioväittelyissä, joissa jouduin puolustamaan naispappeutta. Välillä olimme aivan uupuneita.

Kuitenkin, vuosi vuodelta, myös



Tie tähän päivään ja naispappeuden normalisoitumiseen on ollut pitkä ja osittain myös kuoppainen. "Nuoret hämmästelevät ehkä sitä, miten kauan tämä on kestänyt, mutta silloin unohdetaan helposti, millaisen prosessin läpi jouduimme käymään", sanoo Helena Liljeström.

millaisen prosessin läpi jouduimme käymään. Raivasimme tien. Nuorempien kollegojen on helpompi astua työelämään, koska heillä on esikuvia, meillä niitä ei ollut.

Vaikka vieläkin löytyy pappeja, jotka vastustavat naispappeutta, ilmapiiri on aivan toisenlainen kuin naispappeuden alkutaipaleella.

– Isoissa pappien kokoontumisissa tuli joskus sellaisen vaikutelman, että oli joidenkin miespappien silmissä kuin ilmaa. Vastustus tuntui, vaikka sitä ei olisi lausuttu ääneen.

Yksinkertaistaen voidaan sanoa, että liberaalien ja konservatiivien välinen raja on kulkenut juuri suhautumisessa naispappeuteen.

– On tuntunut kurjalta, kun jotkut ovat olleet sitä mieltä, ettei kirkon yhteistä sopimusta ole tarvinnut kunnioittaa.

Nykyään tämä kaksijakoisuus näkyy suhtautumisessa samaa sukupuolta olevien vihkimiseen, mutta tällä kertaa kirkon yhteisestä sopimuksesta poikkeamisesta voi koitua seuraamuksia papille. Tilanne harmittaa Liljeströmiä, jonka näkemys samaa sukupuolta olevien vihkimisestä on selvä. Hän ei kuitenkaan halua asettua samanlaiseen asemaan kuin naispappeuden vastustajat silloin, kun papin virka avattiin naisille.

– Omasta puolestani vihkisin mielelläni samaa sukupuolta olevia, mutta en ole valmis siihen ennen kuin kirkko on tehnyt päätöksen vihkimisen puolesta. ✕

kriitikot vähenivät ja naisten toimiminen pappeina yleistyi.

– Kehityksessä on tietynlaista hitautta. On kyse paljon muusta kuin teologiasta: kuten naisten asemasta, traditiosta ja vaikeudesta muuttaa ajattelutapaamme.

Irja Askolan piispaksi vihkiminen 2010 oli iso askel tasa-arvon toteutumiselle kirkon sisällä. Liljeström oli itsekkin ehdokkaana, kun Porvoon hiippakuntaan valittiin piispaa 2006. Ensimmäisellä kierroksella Liljeström sai neljänneksi eniten ääniä seitsemän ehdokkaan joukossa.

– En ehkä uskonut valintaani, mutta oli tärkeää, että ehdokkaana oli nainen, ainoastaan sillä tavalla voidaan raivata tietä tasa-arvolle.

Ammatti-identiteettiä luomassa

Oma lukunsa oli uusien pappien ammatillisen identiteetin luominen. Oli avattava aivan uusia polkuja.

– Vaikka tunsin monia pappeja, en tuntenut naispappeja, joten oman identiteetin löytäminen papin ammatissa antoi paljon ajattelemisen aihetta, olihan papin ammatti-iden-

titeetti Suomessa miespapin identiteetti.

Esikuvia ei juuri ollut, ja Liljeström ymmärsi, että oli löydettävä aivan oma ammatillinen rooli ja identiteetti.

– Millaisen saarnan minä naisena pidän, miten toimin liturgina? Ei ole kysymys kirkon tradition muuttamisesta, vaan enemmänkin sen tunnistamista, että olen edelleen sekä pappi että nainen. Eletty elämä, omat elämäkokemukset ja ajattelu tapa vaikuttavat paljolti siihen, miten pappisvirkaa ja työtehtäviään hoitaa, Liljeström painottaa.

– Tämän tosiasian hyväksyminen oli tärkeää. Toki kirkon sisällä oli myös paljon odotuksia naispappeuden suhteen, jopa sellaisia että kirkot olisivat täyttyneet. En uskonut siihen, eikä niin käynyt.

Uusi aika, uudet kiistat

Tie tähän päivään ja naispappeuden normalisoitumiseen on ollut pitkä ja osittain myös kuoppainen.

– Nuoret hämmästelevät ehkä sitä, miten kauan tämä on kestänyt, mutta silloin unohdetaan helposti,



Fuugia ja tangoja

Kun jäin eläkkeelle kanttorin virasta, tuumailin, että nyt on kalenteri tyhjä ja voin aloittaa uudet musiikkiharrastukset. Mielessä pyöri kolme vaihtoehtoa: seurakunnan orkesteri, kamarikuoro ja harmonikkakerho. Kenties kokeilen kaikkia...

Kaikki kolme -vaihtoehto tyssäsi alkuunsa, sillä jokainen alkoi samana iltana samalla kelonlyömällä. Pakko oli valita, ja eniten kiehtoiti loikka tuntemattomaan eli harmonikkakerhoon. Harmonikkaa olin soitellut jo monena kesänä ja huomannut, että ohjelmisto on täynnä yllätyksiä. En osannut odottaa, että

mm. Veikko Ahvenainen on tehnyt niin paljon sovituksia tutuista preludeista ja fuugista.

Toisaalta musiikintuntemukseni laajeni, kun mukaan tulivat valssit, tangot, jenkat ja humpat. Kappaleet olivat yleensä vanhempieni ja isovanhempieni musiikkia. Ne

veivät menneisyyteen kuin aikakone.

Pari vuotta sitten astuin jälleen tuntemattomalle alueelle, kun aloin säestää eläkepappojen lauluryhmää. Ohjelmistosta vain murto-osa oli entuudestaan tuttua. Onneksi laulut löytyivät yleensä toivelaulukirjoista ja YouTubeista. Olemme vierailleet pappojen kanssa paljon laitoksissa, joissa vastaanotto on ollut mitä lämpimmin. Asukkaat kiittelevät pappojen lauluryhmää kaupungin parhaaksi... ja tyyty-

väisyys on molemminpuolista. Olen oivalta-
nut, miten tärkeitä nämä vierailut ovat kum-
mallekin osapuolelle.

Mutta eivät kanttorintyötkään ole päässeet unohtumaan. Sijaisuuksia on ollut lähes viikoittain, useimmiten laitoshartauksia. Toisinaan on käynyt niin, että olen vieraillut samassa laitoksessa peräkkäisinä päivinä ensin sijaiskanttorina ja sitten hanuristina. Nopea roolien vaihto on ollut rentouttavaa näin virkauran jälkeen.

Kirjoitin ensimmäisen juttuni Cruxiin joskus 80-luvulla, ja se käsitteli laitospöytälauluja. Totesin jo silloin, että tärkeintä laitospöytä-

lauluissa on kohtaaminen, ja olen samaa mieltä edelleen. Kohtaamista on mm. hyväksyvä katse, lämmin kädenpuristus ja kuuntelu. Vielä autuaampi on tilanne, jos muistaa nimen ja huomaa silmänpilkahdukset.

Vaikka laitospöytälauluun kuuluu myös musiikki,

pääpaino ei ole omien taitojen esittämisessä ja näyttämisessä. Tilanteesta riippuen soitin usein jo ennen virallista aloitusaikaa – kuulijat-han ovat paikalla hyvissä ajoin. Koetan löytää tunnelmaa luovaa musiikkia, joka vie ajatukset jonnekin muualle... Lopuksi on – jos pyydetään – jäätävä ilman muuta kahville. Silloin voi kuulla, mitä mieltä asukkaat ja henkilökunta ovat milloin mistäkin. Seuraavalla kerralla ollaan taas tutumpia. ✕

Nopea roolien
vaihto on ollut
rentouttavaa
näin virkauran
jälkeen.

Liturginen musiikki

– taidetta taiteen vai kontekstin vuoksi?

Syksyllä 2017 valmistui Taideyliopiston Sibelius-Akatemian ensimmäinen taiteellinen tohtorintutkinto kirkkomusiikin alalla. Tutkinnon tarkastustilaisuudessa kuultu lectio praecursoria -luento käsittelee tohtoriopintojen tavoitteita, sisältöä ja tuloksia.



MARTTI LAITINEN

MUT, FM, KANTTORI, KOKKOLAN RUOTSALAINEN SEURAKUNTA

Taidetta koskevan pohdinnan kestoaihe on kysymys siitä, onko taide ensisijaisesti päämäärä itsessään vai väline jonkin muun päämäärän saavuttamiseksi. Näiden kahden näkökulman välinen jännite vaikuttaa taidetta koskeviin valintoihin, joita yksilöt, ryhmät ja kulttuuriset instituutiot tekevät joka päivä.

Romantiikan aikakaudelta periytyvän käsityksen mukaan taide puhtaimmillaan on taidetta taiteen vuoksi – *l'art pour l'art*. Annan seuraavaksi esimerkin siitä, miten vahvasti tämä perintö vaikuttaa ajatuksiimme nykyaikanakin. Antiikin aikana ja keskiajan yliopistokoulutuksessa tärkeimpiä oppiaineita kutsuttiin vapaiksi taidoiksi tai taiteiksi, *artes liberales*. Tähän ryhmään luettiin yleisimmin seitsemän taitoa: retoriikka, kielioppi, logiikka, aritmetiikka, geometria, tähtitiede – ja musiikki, tarkalleen ottaen musiikin teoria. Hyvin monta kertaa olen kuullut ihmisten selittävän, että näitä taitoja arvostettiin juuri niiden vapauden takia: siis siksi, että ne eivät palvele mitään erityistä tarkoitusta, vaan ne ovat sivistystä sivistyksen vuoksi. Tämä on kuitenkin virheellinen tulkinta sanan ”vapaa” historiallisesta merkityksestä. Todellisuudessa ilmaus ”vapaat tai-

dot” tarkoitti vapaalle kansalaiselle olennaisia taitoja. Niiden avulla mies, jonka ei tarvinnut tehdä fyysistä työtä, pystyi osallistumaan yhteiskuntaan täysipainoisesti. Hahmotamme siis todellisuutta helposti omien, 1800-luvulta periytyvien ennakkokäsitystemme kautta.

Taidealan korkeakoulutuksessa taiteen itseisarvo korostuu selvästi enemmän kuin välinearvo. Tämä liittyy epäilemättä siihen, että koulutuksen tärkeimmät rakenteet ja perinteet ovat syntyneet romantiikan aikakaudella. Esimerkiksi Taideyliopiston Sibelius-Akatemia perustettiin vuonna 1882 nimellä Helsingin Musiikkiopisto. Myös kirkkomusiikin alan koulutus Suomessa alkoi samoihin aikoihin, kun lukkari-urkurikoulut perustettiin Turkuun vuonna 1878 ja Helsinkiin ja Ouluun pian tämän jälkeen. Sibelius-Akatemiaan alan koulutusta kuitenkin siirrettiin vasta myöhemmin, Helsingissä vuonna 1951 ja Kuopiossa vuonna 1983. Tämä kahtalainen historia näkyy kenties vielä nykypäivänäkin Akatemiamme sisäisissä eroissa.

Koska romantiikan aikakaudelta periytyvän ajattelutavan mukaan todellinen taide on päämäärä itsessään, arvokkain ympäristö fyysiselle taideteokselle on vitriini. Musiikille se on konsertti. Kirkko-

musiikin suhteen todellisuus on kuitenkin erilainen: se soi useimmiten osana liturgiaa, siis pyhää toimitusta. Musiikin muotojen ja ominaisuuksien katsotaan yleensä seuraavan sen tehtävistä jumalanpalveluksessa. Kyseessä ei siis ole romanttisen ihanteen mukainen, autonominen taidemuoto.

Tästä johtuen kirkkomusiikin koulutus hahmottuu käsityöläis-mäisempänä, yleisluontoisempana, sanalla sanoen vähemmän taiteellisenä kuin konserttimusiikin. En tarkoita, että useimmat ajattelisivat nimenomaisesti juuri näin. Pikemminkin kyseessä on toissa vuosisadalta periytyvä taidekäsityksellinen pohjavire, joka vaikuttaa pinnan alla laajasti koko kulttuurikenttään. Eräs sen tulos on eri koulutusalojen eritahtinen kehitys. Solistisella alalla Sibelius-Akatemian ensimmäinen tohtori valmistui vuonna 1990, kun taas kirkkomusiikin alalla taiteellinen jatkokoulutus alkoi vasta vuonna 2011.

Mikä on keskeisintä kirkkomusiikin koulutuksessa? Mikä on sen määritelmällistä, erottamattonta ydintä? Ei yleisluontoisuus, ei multi-instrumentalismi, ei monigenreisyyttä eikä varsinkaan matalatasoisuus. Sen sijaan keskeisintä on musiikillisten taitojen soveltaminen liturgiseen kontekstiin, siis



pyhän toimituksen yhteyteen. Tästä melko abstraktista lähtökohdasta voi seurata moninaisuutta käytännön toteutuksessa, esimerkiksi musiikkityylin suhteen. Se ei kuitenkaan ole koulutuksen päämäärä vaan muusikkojen luonnollisen erilaisuuden sivutuote.

Liturgisen musiikin erityinen suhde jumalanpalvelukseen vaikuttaa luonteelta ydinalueelta myös alan jatkokoulutuksessa. Kun aloin suunnitella jatko-opintoja vuonna 2009, koin tarvitsevani lisäkoulu-

tusta juuri tässä asiassa. Vaikka maisterintutkintoni alkoi olla valmis, olin vasta kehittämässä niin sanottua liturgista pelisilmääni. Ihailin sitä saumatonta synteesiä, joka näkyi musiikin ja jumalanpalveluksen muun sisällön välillä monien kokeneiden kanttorien työssä. Uusi jatkokoulutuslinja vaikutti keinolta perehtyä näihin asioihin ohjatusti ja vuorovaikutuksessa muiden alan edustajien kanssa.

Tohtorintutkinnon aihe, sisältö ja tavoitteet

Tutkintoni otsikko on *Liturgisen musiikin suunnittelu ja toteutus taiteellisesti hedelmällisessä vuorovaikutuksessa jumalanpalveluksen muun sisällön kanssa*. Opin- ja taidonnäytteessäni

Muusikko joutuu huolehtimaan jumalanpalvelusmusiikin tasosta sekä musiikkina sinänsä että suhteessa liturgiseen kontekstiin.

olen pyrkinyt toteuttamaan laajoja ja esteettisesti perusteltuja musiikillisia kokonaisuuksia liturgisessa kontekstissa. Olen halunnut asettaa musiikin ja tilaisuuksien muun sisällön aitoon, molempia hyödyttävään vuorovaikutukseen, jolla on taiteellista arvoa. Tähän aiheeseen otin kolme tavoitteellista näkökulmaa.

Ensimmäinen näkökulma liittyy soitinten hallintaan. Olen halunnut kehittyä urkurina ja musiikinjohtajana. Samalla olen tutkinut näiden alojen vuorovaikutusta kirkkomusiikkoudessa. Alan moninaisuus ja sille luonteva multi-instrumentalismin on edellyttänyt myös näiden alojen opiskelua yleisellä tasolla.

Toinen näkökulma liittyy liturgiseen kontekstiin. Olen tahtonut syventää jumalanpalvelusmusiikin suunnittelua ja toteutusta koskevaa ymmärrystäni siten, että liturgian tekstit, muoto ja affektit toimivat innoituksen lähteinä ja työvälineinä. Liturgia ei ole antanut minulle valmiita ohjelmistollisia, sisällöllisiä tai toteutuksellisia ratkaisuja, mutta se on auttanut minua tekemään va-

lintoja ja toiminut työni heijastuspintana.

Kolmas näkökulma liittyy tutkinnon ohjelmistoon. Olen pyrkinyt perehtymään kahteen keskeiseen kirkkomusiikin ohjelmistotyyppiin eli virsilauluun ja ns. gregoriaaniseen kirkkolauluun sekä muuhun niihin perustuvaan musiikkiin. Jatkotutkinnossani olen myös pyrkinyt koettelemaan näiden alueiden rajoja ja problematisoimaan näitä käsitteitä.

Kaikkiin kolmeen näkökulmaan olen tavoitellut persoonallista otetta, jossa kuuluisi myös oma ääneni. Olen siis pyrkinyt sekä seisomaan omilla jaloillani että tukeutumaan liturgian sisältöön. Voidaan kysyä, onko tässä ristiriita. Kuusi jatko-opintovuotta ovat osoittaneet, että nämä kaksi asiaa voivat toteutua samanaikaisesti. Tämä on vaatinut aikaa, ajatustyötä ja myös laajoja tukiopintoja.

Tutkinnon ohjelmisto jakautui neljään osa-alueeseen, joita kutsun tutkinnon säikeiksi.

Ensimmäinen säie koostui historiallisista teoksista, jotka sisältä-

vät kokonaisen liturgisen tilaisuuden. Tähän säikeeseen kuului kaksi **Ilmari Krohnin** säveltämää teosta: iltarukoushetki *Tie, totuus ja elämä* vuodelta 1939 ja sanajumalanpalvelukseksi sävelletty *Johannes-passio* vuodelta 1940.

Tutkinnon **toinen säie** koostui uusista teoksista, jotka niin ikään sisältävät kokonaisen liturgisen tilaisuuden. Tähän säikeeseen kuului kaksi säveltäjä **Markus Virtaselta** tilaamaani teosta: keskipäivän rukoushetki *Sinä olet jo läsnä* vuosilta 2011–12 sekä *Psalmimessu* vuosilta 2014–15.

Kolmannessa säikeessä paneuduin monipuolisesti klassiseen liturgiseen urkujensoittoon. Valitsin, laadin ja improvisoin urkumusiikkia sekä liturgisten sävelmien ja virsien urkusovituksia kahteen tilaisuuteen: Helsingin tuomiokirkossa vietettyyn aamurukoushetkeen ja Temppeliaukion kirkossa vietettyyn pääsiäisaamun messuun.

Tutkinnon **neljäs säie** oli eräänlainen tutkimusmatka: siinä pyrin kehittämään liturgiselle musiikille uudenlaisia muotoja ja toteutustapoja. Yhdistin pyhiin tilanteisiin kaksi länsimaaisessa taidemusiikissa keikeistä sävellysmuotoa: sonaatin ja sinfonian. Helsingin tuomiokirkossa vietetty rukoushetki päivän päättyessä sisälsi neljä improvisaatiota, joilla oli kokeellinen suhde tilaisuuden muotoon ja jotka muodostivat yhdessä niin sanotun kompletoriosonaatin. Johanneksen kirkossa vietetyssä poikkitaiteellisessa jumalanpalveluksessa yhdistyivät tanssi, kaunokirjalliset tekstit, **Jean Sibeliuksen** viidennestä sinfoniasta laatinut urkusovitus sekä taidelähtöisesti suunniteltu liturginen järjestys.

Jokaisessa neljässä säikeessä oli siis yksi laajamuotoinen jumalanpalvelus ja yksi rukoushetki. Neljä rukoushetkeä vietettiin saman päivän aikana. Yhteensä tutkintooni liittyi siis viisi jumalanpalvelusta, joista yksi oli näiden rukoushetkien muodostama kokonaisuus.

Muusikon taiteellinen työ ja liturginen konteksti

Musiikin lisäksi tutkintooni kuuluu tutkielma, jonka otsikko on *Muusikon taiteellinen työ ja liturginen konteksti*. Siinä tarkastelen, millä lailla musiikin ja liturgisen kontekstin välinen suhde on vaikuttanut seitsemään taiteelliseen prosessiin jatko-opintojeni aikana. Kuvaan yksityiskohtaisesti, miten esteettiset, musiikkianalyttiset, liturgiset ja käytännön musisoinnista seuraavat näkökulmat ovat liittyneet toisiinsa, kun olen työstänyt musiikkia ja ratkaissut tulkinnallisia kysymyksiä. Tulkintojeni teoreettisena taustana hyödynnän uushermeneuttista musiikintutkimusta. Niiden kulttuurisena viitekehystenä toimii luterilaisen jumalanpalveluksen edustama liturginen traditio, johon näkökulman antaa liturgiikan tutkimusala. Musiikin ja tutkielman yhdessä muodostama kokonaisuus edustaa taiteellista tutkimusta – eli tutkimusala, jota koskeva keskustelu ja käsitelmäärittely on vielä käynnissä sekä kotimaassa että ulkomailla.

Tutkielmassani en ole pyrkinyt selvittämään taiteellisen prosessin universaaleja lakeja vaan esittämään päätelmiä omasta työskentelystäni. Näin on syntynyt uutta teoreettista materiaalia, josta voi olla hyötyä itselleni ja muille. Tarastelemissani prosesseissa voidaan havaita neljä samaa element-

Musiikki on
osa liturgian
varsinaista
sisältöä
– taidetta,
jolla on omaa
arvoa.

tiä: esteettinen kokemus, musiikkia koskeva ymmärrys, musiikin ja liturgian suhdetta koskeva ymmärrys ja taiteellinen toiminta. Prosessin muoto on eräänlainen ympyrä – tai spiraali – jossa nämä elementit seuraavat toisiaan samassa järjestyksessä yhä uudelleen. Kunkin prosessin ominaisuutena kannalta erityisen merkittävää on se, mistä elementistä prosessi lähtee liikkeelle. Erilaisilla lähtökohdilla on erilainen potentiaali eri muusikoille. Yksittäisen muusikon kannalta jokin elementti prosessin lähtökohana voi olla turvallinen ratkaisu. Jokin toinen elementti taas voi olla todellinen haaste, joka tarjoaa muusikolle myös mahdollisuuden kehittymiseen. Muusikon tuleekin ottaa vakavasti se, millä lailla hänen yksilöllisyytensä vaikuttaa hänen työskentelyynsä. Siinä paras asian tuntija on hän itse – ei oppikirja, ei opettaja eikä myöskään työnantaja.

Tutkielmassa tarjoan myös näkökulman Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piirissä käytävään keskusteluun jumalanpalvelusmusii-

kin sisältölähtöisyydestä. Mielestäni tällä sanalla voitaisiin kuvata pikemminkin jumalanpalveluksen sisälöstä liikkeelle lähtevää työskentelyä – musiikillista työskentelyä – kuin sen lopputulosta, eli musiikkia itseään. Tämä voi olla hedelmällinen sanavalinta, kun asiaa käsitellään muusikon näkökulmasta. Jatkotutkinnossani olenkin keskittynyt siihen, mitä taiteellista potentiaalia tällaisella työskentelyllä voi olla.

Liturgian esteettinen potentiaali

Liturgisen musiikin suunnittelu ja toteutus on moninainen taiteellinen tehtävä, jossa estetiikka, teologia, traditio ja käytännön toteutus kie-toutuvat yhteen. Se edellyttää hyvää ymmärrystä musiikista ja liturgisesta tilanteesta sekä niiden vuorovaikutuksesta. Kunnianhimoisesti tehtynä tämä työ on usein *kuin* säveltämistä, ja joskus kirjaimellisesti juuri sitä.

Muusikko joutuu huolehtimaan jumalanpalvelusmusiikin tasosta sekä musiikkina sinänsä että suhteessa liturgiseen kontekstiin. Olen ollut kiinnostunut siitä, missä määrin tämä kahtiajako on mielekäs. Mielestäni liturgialla itsellään on esteettistä potentiaalia. Monet musiikilliset ilmiöt ovat nimittäin esteettisesti perusteltuja vain osana laajempaa kokonaisuutta, johon kuuluu musiikin lisäksi tilaisuuden muu sisältö. Liturgiassa musiikki on vuorovaikutuksessa esimerkiksi runo- ja proosatekstien, kuvataiteen, gestiikan ja yhteisöllisen toiminnan sekä tilaisuuden aftektien ja dramaattisen muodon kanssa. Nämä elementit ja niiden merkitykset eivät ole mielivaltaisia tai sattumanvaraisia. Sen sijaan ne ovat pitkän historiallisen kehityk-

sen muovaamaa traditiota, joka on innoittanut lukemattomia muusikoita ja säveltäjiä. Kirkkomuusikko voi hioa musiikin kontekstuaalisia aspektejä loputtomiin, ja parhaimmillaan tulos on loistava kokonaistaideteos, jossa eri elementit toimivat yhteistyössä ja kokonaisuus on enemmän kuin niiden summa.

Tämä ilmiö ei riipu esimerkiksi kuuntelijan elämäntavasta, mutta se on silti kiinteässä yhteydessä liturgian sisältöön. Näin ollen musiikin välineellisyys, eli sen liturginen palvelutehtävä, vaikuttaa sen arvoon *taiteena*. Välinearvoa ja itseisarvoa on siis lopulta vaikea erottaa toisistaan, kun puhutaan liturgisesta musiikista. Todellisuus pakenee edellä kuvattua selkeää käsitelmäärittelyä.

Edesmenneen Helsingin yliopiston käytännöllisen teologian professorin **Heikki Kotilan** mukaan liturgia ei ole laboratorio, jossa sys-

temaattisen teologian saavutuksia pannaan käytäntöön, vaan teologian kanssa rinnasteinen ja sen kanssa vuorovaikutuksessa oleva ilmiö. Itse korostan vastaavasti muusikkona, ettei liturginen musiikki ole esimerkiksi liturgisen tekstin palvelija, vaan molemmat nousevat samasta todellisuudesta, operoivat samalla tasolla ja käsittelevät samoja asioita. Musiikki ei ole myöskään pelkästään jumalanpalveluksen koristetta tai ajanvietettä. Sen sijaan se on osa liturgian varsinaista sisältöä – taidetta, jolla on omaa arvoa.

Näin ollen liturgian ja musiikin suhde ei ole yksisuuntainen vaan vuorovaikutteinen. Sen lisäksi, että jumalanpalvelus vaikuttaa musiikin taiteelliseen luonteeseen olennaisella tavalla, musiikki myös vaikuttaa jumalanpalveluksen sisältöön. Nämä kaksi elementtiä siis sekä heijastavat toisiaan että vaikuttavat toisiinsa. Kirkkomuu-

sikon työ ei muistutakaan esimerkiksi tarkkuusammuntaa; hän ei pyri tähtäämään paikoillaan pysyvään maaliin. Sen sijaan se muistuttaa paritanssia, jossa hän vie ja tulee viedyksi yhtä aikaa. Vaikka liturginen musiikki ei ole romanttisen ajatusmallin mukaista autonomista taidetta, paradoksaalisesti juuri siinä piilee sen taiteellinen arvo. Aito vuorovaikutus jumalanpalveluksen muun sisällön kanssa tarjoaa sille esteettisiä mahdollisuuksia, joita sillä ei konserttitilanteessa olisi. Sekä taiteelliset että liturgiset pyrkimykset siis edistyvät, kun niitä edistetään rinta rinnan ja lomittain. Liturgisia pyrkimyksiä ei voikaan jättää pelkästään teologien huoleksi, vaan muusikon tulee uskaltaa tarttua niihin oman alansa kautta – musiikin kautta. Tällöin hänen työssään yhdistyvät tuttu ja tuntematon, varma ja ennustamaton, staasi ja ekstaasi. ✕



HUOMAAVAISUUDEN KULTTUURISTA
HUUTOSAKIN KESKELLE

Japanista Jerusalemiin

”Tervetuloa takaisin oikeana lähetystyöntekijänä”,
saattelivat japanilaiset Seppo Paulasaarta
matkalle Suomeen vuonna 2003.

SARI LEHTELÄ, TEKSTI JA KUVAT
TIEDOTTAJA, SUOMEN LÄHETYSSEURA

Nuorisotyönohjaaja-lähetystyöntekijä **Seppo Paulasaari** (54) oli työskennellyt perheineen kolmisen vuotta Fukuokan suurkaupungissa Kyushun saarella Lounais-Japanissa. Sitä ennen Seppo ja **Mari Paulasaari** olivat opiskelleet maassa kieltä kaksi vuotta. Vaikean kielen opiskelu pani kutsumuksen koe-tukselle, mutta kulttuuriin sopeutuminen sujui kuusihihenkiseksi kasvaneelta perheeltä hyvin. Seppo paahtoi töitä seurakunnissa maallikkopappina saarnaten harva se pyhä. Japanilaisen yhteistyökirkon pappi tarkasti saarnat, jotta kieli olisi varmasti oikein.

Nyt oli tullut aika hankkia teologian maisterin paperit ja pappisvihkimys. Seurakuntalaiset arvostivat lähetystyöntekijää ilman pappeutta, mutta pappeus mahdollisti työn tekemisen täysin valtuuksin.

Saarnapönttöön joka pyhä

”Se oli kuin paratiisiin olisi pääsyt”, kuvailee Seppo opiskeluaan Joensuun teologisessa tiedekunnassa. Tahti oli kova: mies luki koko viikon yötä päivää ja tentti kirjat perjantaisin. Kahden vuoden suunnitelma piti ja piispa **Eero Huovinen** vihki nelikymppisen teologian maisterin papiksi 5.11.2005.

Tuore pastori jatkoi työtään Hakatan kirkkopiirin viidessä





”Lähi-idän kulttuurissa arvokasta on se, että uskosta ja Jumalasta voidaan puhua rohkeasti.”

seurakunnassa, joissa jäseniä oli muutamia satoja. Japanin evankelis-luterilaisessa kirkossa (JELC) on kastettuja jäseniä noin 22 000, seurakuntia noin 120.

Työ oli palkitsevaa, sillä seurakuntalaiset olivat aktiivisia, tekivät saarnoista muistiinpanoja ja lukivat Raamattua.

”Satoja saarnoja, mutta rakastin työtäni. Japanilaiskristityt ovat hyvin sitoutuneita ja osallistuvat ahkerasti jumalanpalveluksiin. Ko-lehtiraha annetaan arvokkaasti kirjekuoressa nimen kanssa.”

Rakkaus murtaa muurin

Japanilaisen tie kasteelle on pitkä. Uudet uskonnot otetaan vastaan, mutta ne sulautuvat osaksi vanhaa - kuin uppoaisivat suohon. Tätä maailmaa avaa Martin Scorsesen ohjaama elokuva *Silence* vuodelta 2016. Se kertoo länsimaalaisista lähetystyöntekijöistä 1600-luvun Japanissa ja pohjautuu japanilaisen Shusako Endon kirjaan *Vaitiolo* (japanista suomentanut Vappu Kataja, Sley-kirjat).

Kristinuskoa pidettiin likaisena uskontona ja kristittyjä vainottiin 1800-luvun lopulle asti. Laadukkaat

kristilliset koulut ja sosiaalityö ovat parantaneet käsityksiä kristinuskosta.

Seppo Paulasaaren mukaan kriisi tai yllättävä onnettomuus saattaa murtaa ilosanomalle tietä japanilaisen sydämeen. Tai kun hän näkee, että kristityt oikeasti välittävät toisistaan ja hätää kärsivistä. Tie seurakuntaan ja uskoon löytyy useimmiten jonkun läheisen kautta.

”Armon sisäistäminen on japanilaiselle vaikeaa. Mutta kun hän kääntyy, hän on kristitty täysillä”, Paulasaari toteaa.

Seurakunta on Japanissa kiinteä ja turvallinen yhteisö, jossa toisista huolehditaan.

Ihmistä pitää osata lukea

Seppo Paulasaaren mukaan japanilaisen kulttuurin hienoja piirteitä ovat toisen ihmisen arvostaminen, huomaavaisuus, kohteliaisuus, ahkeruus, kärsivällisyys ja omistautuminen. Elämä on hallittua ja taidokasta, yllätykset eivät siihen sovi. Turvallisuuden tunne ja joukkoon kuuluminen ovat japanilaisille tärkeitä.

”Pahin moka on, jos ei osaa lukea toista ihmistä. Tulokkaalle toki annetaan anteeksi, mutta olin ollut

jo vuosia maassa kun epäonnistuin tässä. Olin tervehtimässä saattohoidossa olevaa vanhusta. Lauloin, luin Raamattua ja silittelin, mutten huomannut, että vanhuksen kehonkieli viestitti vahvasti. Lopulta hän pyysi päästä vessaan”, Seppo kertoo ja hymyilee nyt.

Kulttuurin varjopuoli on armottomuus itseä kohtaan. Japanilaisissa televisiodraamoissa toistuvat usein sanat: ”En anna ikinä anteeksi” tai ”En tee tätä virhettä toista kertaa”.

Taisteluhuutoja ja vimmaa

Siirtyminen Suomen Lähetysseuran työhön Lähi-itään vuonna 2012 oli kuin hyppäys toiselle planeetalle.

”Kun muutimme Jerusalemiin, lapset kysyivät, miksi ihmiset huutavat ja ovat koko ajan vihaisia. Täällä ei tarvitse arvailla, mitä ihminen miettii ja tarkoittaa. Jokaisella on vankka mielipide joka asiasta. Oikeassa olemisen vimma on kova”, Seppo kuvailee.

Paulasaaren perhe asuu Lähetysseuran keskuksessa Jerusalemin keskustassa, jonka viereiseltä ultraortodoksijuutalaisten asuinalueelta kuuluu joka perjantai mylvintää, kuin taisteluhuuto: Shabbes! – Sappati!

”He uskovat palvelevansa näin Jumalaa”, suomalaispappi toteaa.

Huomaavaisuuteen tottuneella kestää aikansa sopeutua kulttuuriin, jossa reippaasti ajetaan omaa etua. Tylyn ulkokuoren alta löytyy kuitenkin myös avuliaisuutta ja lämpöä, siitäkin Paulasaarilla on kokemusta.

Jerusalem puhuttelee hengellisesti.



Lähetystyössä Seppo Paulasaari on saanut virittää kaikki lahjansa käyttöön. Into tutkia Raamattua ja julistaa Sanaa, kielellinen lahjakkuus, musikaalisuus ja ihmissuhdetaidot ovat tuiki tarpeen työssä.

”Täällä on tapahtunut niin paljon meille kristityille tärkeitä asioita. On helppo kuvitella, että Jeesuksen aikana ihmiset käyttäytyivät samoin kuin nyt.”

Lähi-idän kulttuurissa arvokasta on miehen mielestä se, että uskosta ja Jumalasta voidaan puhua rohkeasti. Uskonto on läsnä elämässä.

Julistustyö kutsuu yhä

Seppo Paulasaaren työ Lähetysseuran keskuksen isäntänä on hyvin erilaista kuin hänen työnsä Japanissa. Saarnaamisen riemua on vain muutaman kerran vuodessa, mutta hyvää sanomaa kerrotaan ja lauletaan kaikille kävijöille, jotka haluavat kuulla. Keskus toivottaa tervetulleeksi kaikki

ihmiset uskonnosta ja kansallisuudesta riippumatta. Siellä kokoontuvat hyvin monenlaiset ryhmät.

Tavoitteena on auttaa erilaisissa kuplissa eläviä ihmisiä solmimaan yhteyksiä keskenään ja näin vahvistaa rauhanomaista rinnakkaiseloä. Toiminnan keskiössä ovat lapset.

Ihmisten kohtaamisten ja isännöimisen lisäksi Seppo on keskuksen arvokkaan Alatalon remontin projektipääällikkö.

”Rakastan työtäni, mutta tunnen vetoa myös julistustyöhön. Täällä on paljon ihmisiä, jotka eivät koskaan ole kuulleet ilosanomaa Jeesuksesta, Messiaasta.”

Pitkä prosessi lähetystyöntekijäksi

Seppo Paulasaaren jo nuorena Vaasan seurakunnassa kuulema lähetyskutsu vahvistui opiskeluaikana Helsingin evankelisessa kansanopistossa. Opiskelijat Seppo ja Mari kihlautuivat 1986 ja olivat valmiita lähtemään, jos Jumala niin johtaa. Kului runsaat kymmenen vuotta. Työ Naantalin seurakunnan kukoistavassa nuorisotoiminnassa antoi Sepolle hyvän pohjan seurakuntatyöhön ulkomailla.

Käännekohtaksi tulivat opettajaystävä Seppo Niemeläisen sanat lenkkipolulla vuonna 1996: Kaikilla lähetysjärjestöillä olisi nyt rahaa lähettää lähetystyöntekijöitä, muttei ole lähtiöitä.

”Tämä osui sydämeen ja sanoin Marille: olisiko tässä kutsu meille”, Seppo kertoo.

Lähetyskurssin pariskunta suoritti 1998 ja perhe siunattiin lähetystyöhön Evankeliumijuhlilla Seinäjoella 1998. Japaniin saavuttiin joulukuussa 1998. ✕



Keikkalainen *somemaailmassa*

Internetissä tulee vastaan erilaisilla julkaisualustoilla yllättävän paljon kirkon työntekijöitä käsitteleviä juttuja. Lukijoiden ja kirjoittajien sormet käyvät nykyään vinhempaa vauhtia kuin ennen, kun puhutaan kirkon keikka- ja pätkätyöntekijöistä ja heihin liittyvistä asioista.

TUULA PAASIVIRTA

VAPAA TOIMITTAJA, PASTORI, HELSINKI

Osattiin sitä jo edellisen laman kynnykselläkin. Vanhin aiheesta löytämäni juttu käsittelee papiksi vihittävien määrää. Turkulaisen **Esa Niemen** Verkko HS:stä löytyvä mielipidekirjoitus on julkaistu syyskuussa 1992. Niemi ehdotti, että teologian kandidaatteja vihittäisiin nimenomaan maallikkotyönsä ohella toimiviksi keikkapapeiksi, jotka auttaisivat seurakuntia, mutta eivät veisi töitä vakituisilta papeilta. Tämä keskustelu jatkuu yhä tänään, konkreettisesti tammikuussa 2018 pappien Facebook-ryhmässä.

Verkkolehdistä esitellään paikallista tilannetta

Monien seurakunta- ja paikallislehtien verkkolehdistä on usein kesän alussa käsitelty alueen pappi- ja kanttoritilannetta. Näin on toimittu muun muassa Pieksämäellä, Viitasaarella ja Joroisilla. Etelä-Saimaa-lehden verkkolehdestä julkaistiin syksyllä 2017 artikkeli ”Etelä-Karjalan seurakunnissa yhtä papin sijaisuutta kohden on 30-40 hakijaa – Kutsumus on koetuksella, kun töitä ei löydy”.

Vertaisverkot, blogit ja suuri yleisö

Kolmas paikka keskustella aiheesta ovat verkon hyvinkin erilaiset keskustelupalstat. Niissä saatetaan pohtia vaikka kysymystä, onko mahdollista saada paikallisseurakunnasta pappi vihkimään ravintolaan vai pitääkö itse hankkia keikkapappi? Notaari **Marja-**

Sisko Aallon Kotimaan verkkolehden blogissa pohditaan vuonna 2014 keikkapappi aiheutta otsikolla ”Työtä palkatta”. Blogikirjoituksen perässä on 121 kommenttia.

Näistä eri teemoista on käyty keskusteluita muun muassa Vauvalehden ja häälehtien keskustelupalstoilla. Olen ollut mukana Kirkkohallituksen erilaisissa someprojekteissa keskustelemassa ihmisten kanssa otsikon ”Kirkko Suomessa” alla.

Työntekijöiden Facebook-ryhmät

Papeilla ja kanttoreilla on lukuisia ryhmiä Facebookissa. Niitä kaikkia on mahdoton tässä yhteydessä mainita, saati että olisin voinut osallistua tai edes seurata niissä kaikissa käytyjä keskusteluita. Muun muassa Kirkkoherrojen ja kanttorien ryhmät jäävät vain maininnan tasolle, koska en itse ole niissä luonnollisestikaan mukana.

AKItaattori on Kirkon akateemiset AKIn jäsenten yhteinen facebook-ryhmä, jossa monet keskustelunaiheet koskevat edunvalvontaa. Ryhmä on hyvä paikka keikka- ja pätkätyöntekijöille tuoda esiin tärkeitä asioita. Vastauksen saaminen vertaisverkossa kollegoilta ja liiton työntekijöiltä on tärkeää.

Pappien keskusteluita

Laajin pappien ryhmä Facebookissa lienee yhteiskristillinen *Pastorit*-ryhmä, jonka enemmistön muodostavat evankelisluterilaiset papit. Toimin ryhmässä usean vuoden ajan ylläpitäjänä. Se oli hyvin avar-

tavaa aikaa, sillä yli 2000 pappia eivät todellakaan ole saman mielisiä, vaan sanansäilä lentää joskus vahvasti.

Pastorien FB-ryhmässä keikka- ja pätkätyön tekemiseen liittyvät aiheet ovat selkeästi lisääntyneet ihan viime aikoina. Neuvoja kysytään vaikkapa laskutukseen ja korvauksiin liittyen. Monia mielenkiintoisia teologisia keskusteluita on käyty myös papin roolista keikka- ja pätkätyöissä. Tammikuun tärkeä teema on ollut, saadaanko leipä tulevaisuudessa muualta kuin suoraan kirkolta. Tällöin papin työt tehtäisiin joko palkatta tai pienellä palkkiolla.

Salaiset ryhmät

Naisten laajin ryhmä lienee *Naispapeilla on painavaa sanottavaa* -ryhmä. Lisäksi ilman virkaa olevilla naisilla on oma *Kirkon virattomat* -ryhmä. Näissä molemmissa keskustellaan keikka- ja pätkätyöistä ainakin ajoittain. Virattomissa on keskusteltu myös uudesta tilanteesta aktiivimallin tullessa ajankohtaiseksi keväällä 2018.

Mukana kansalaiskeskustelussa

Kirkon Virattomat -ryhmän aktiivikeskustelija riihimäkeläinen työtön pastori **Minna Huistinoja** sanoo: ”Työtön pappi on aika kummastus kotiseudullani.”

Minna vielä jatkaa: ”Törmään välillä ihmisiin, jotka eivät tiedä alallamme vallitsevasta työttömyydestä mitään. Minusta on tärkeää poistaa tätä harhaluuloa ja sen vuoksi olen ollut avoimesti työt-

tömänä pappina haastateltavana sekä Helsingin Sanomissa ja Kotimaassa.”

”Olen yhteiskunnallisesti ja poliittisesti aktiivinen ja osallistun päivittäin kansalaiskeskusteluun sosiaalisen median eri kanavilla, erityisesti Facebookin eri keskusteluryhmissä”, toteaa Huistinoja. ”Olen huomannut, miten niissä on papilla oma tärkeä paikkansa, kovien arvojen sijasta yritän nostaa keskusteluissa esiin pehmeät arvot, rahan ja vallan sijasta lähimmäisyyden sekä olla läsnä, kuunnella ja välittää ihmisistä, jotka kokevat yhteiskunnan heidät syrjäyttäneen. Minulle on tärkeää olla näiden ihmisten keskellä, edes virtuaalisesti”, päättää Huistinoja pohdintansa.

Keikkatyöntekijöiden rekrytointi

Ainakin Turunseudulla ja pääkaupunkiseudulla on Facebookissa omat keikkavälitysryhmänsä papeille. Olin muutama vuosi sitten perustamassa pääkaupunkiseudulla tällaista ryhmää. Se oli hetken aikaa aktiivinen, mutta nyt se on hii-punut. On vaativaa muistaa, että omat tiedot pitäisi myös päivittää ryhmän tiedostoon.

Korvaukset työstä

Espoonlahden kirkkoherra **Jouni Turtiainen** pohti keikkapalkkiopolitiikkaa edellä mainitussa Marja-Sisko Aallon blogiin kirjoittamassaan hyvässä kommentissa elokuussa 2014: ”... Pappi on pappi koko kirkossa, olipa eläkkeellä tai ei. Vertaisin tilannetta lääkäreihin. Lääkäri voi harjoittaa ammat-

”Papeilla ja kanttoreilla on lukuisia ryhmiä Facebookissa.”

tiaan myös eläkkeellä. Moni haluaa oman perhelääkärin palveluksia, vaikka lasku ei menekään paikalliseen terveyskeskukseen. Perhelääkäri voi laskuttaa itselleen tai olla laskuttamatta.” Turtiaisen mielestä näin tulisi papinkin voida tehdä – kunhan hän maksaa palkkioista veronsa. Turtiainen jatkaa: ”Seurakuntalaisilla on myös subjektiivinen oikeus valita pappinsa, eikä siihen paikallisseurakunta voi sanoa mitään.”

Hän tuo esille kuitenkin olennaisen asian: ”Seurakunnalla on subjektiivinen oikeus maksaa palkkaa vain palkkalistoillaan oleville ja palkkioita niille, joilta seurakunta on pyytänyt palveluksia. Tähän dilemmaan pitäisi löytyä ratkaisu, joka on reilu ja tasapuolinen sekä seurakunnan budjettiin sopiva. Rovasti Aalto on oikeassa puolustaes- saan nuorten pappien mahdollisuuksia pieniin lisätienestehin, jos seurakuntalaiset pitävät pappia perhepappinaan. Paikallisseurakun-

nan kirkkoherra voi päättää toimituspalkkiosta näissä tapauksissa.”

Voisiko kaikilla papeilla olla evl-osoite?

Helsinkiläinen, Ylioppilaskoti Konvikin pastori **Juha Leinonen**, (isä Juha) nosti Pastorit -ryhmässä esille mielenkiintoisen kysymyksen. Voisiko kaikilla Suomen evankelis-luterilaisen kirkon papeilla on evl-sähköpostiosoite? Tästä käytiin ryhmässä pitkä keskustelu ja se ansaitsisi ihan oman juttunsa. Asia koskee juuri pätkä- ja keikkatyöntekijöitä sekä muualla kuin kirkossa töissä olevia, hoitovapaalla olevia pappeja jne. Nyt sähköposti on pääsääntöisesti kytköksissä virkamääräyksiin. Leinonen kysyy: ”Voisiko joku tehdä tästä kirkolliskokousaloitteen? Esimerkiksi niin, että pappisviran perusteella luotaisiin jokaiselle evl.fi-sähköpostiosoite, eikä tämä olisi riippuvainen papinvirasta.” Monet keskustelijat yhtyivät toiveeseen, ja Leinonen on selvästi pohtinut asiaa, koska tietää paljon muun muassa kustannuksista.

Kanttorit

Minulla ei luonnollisesti ole ollut mahdollisuutta olla mukana kanttorien ryhmissä, joten niiden osalta tämä juttu jää laimeammaksi. Osin kysymykset ovat samanlaisia kuin pappien ryhmissä, osin erilaisia myös työn sisällöllisten eroavuuk-sien vuoksi. Etsitään keikkakantto-reita ja keskustellaan palkkioista ja muista ehdoista, kuten pappienkin kohdalla. Kanttoreihin liittyviä ryhmiä ovat ainakin ryhmät: *Kirkon vi-rassa oleville kanttoreille, Johtavat kanttorit ja Urkupedagoille.* ✕



Myyttien mullistava voima

Alussa loi Jumala taivaan ja maan. (1. Ms. 1:1)
Alun tapahtumilla Vanhassa testamentissa ei ole inhimillistä todistajaa. On vain muinaisia sanoja, joissa kaikesta kaiken alun mysteeri. Hieman samalla tavoin kosmologitkaan eivät laitteillaan yllä tuntemamme maailmankaikkeuden syntyhetkeen. He tavoittavat kosmisessa taustasäteilyssä ja mahdollisesti havaituissa painovoima-aloissa vain alkuhetken kaiun.

Juutalainen rabbi, **Neil Gilman**, toteaa, että myytit käyttävät materiaalinaan ajan ja tilan maailman arkisia kokemuksia. Myytit auttavat meitä puhumaan siitä, mikä on kokonaan inhimillisen käsityskyvyn tuolla puolen. Vaikka myytit ovat luonteeltaan epätäydellisiä, impressionistisia välähdyksiä, ovat ne samalla välttämättömiä tavoittaaksemme sen salaisuuden, jota kutsumme Jumalaksi.

Myyteillä on oma kaarensa: ne syntyvät, kukoistavat ja hiipuvat. Myytin kuolema tarkoittaa, että se kadottaa voimansa rakentaa ja pitää yhteisöä koossa, vahvistaa identiteettiä, synnyttää tunteita, paljastaa vakuuttavia totuuksia maailmasta ja inhimillisestä kokemuksesta sekä vaikuttaa käytännön toimintaa. Myytit ruumiillistuvat yhteisön teksteissä, liturgiassa ja riiteissä.

Gilmanin sanoitusta apuna käyttäen saat-taa todeta, että elämme kulttuurissa, jossa

juutalais-kristillisten perustavien myyttien – erityisesti kertomusten luomisesta, lankeemuksesta, lunastuksesta, ylösnousemuksesta ja viimeisestä tuomiosta – voima selittää tämän ajan ihmisen todellisuutta on huvennut. Yhä harvempi ihminen tunnistaa kokemustaan maailmasta ja omasta tilanteesta kirkon tarjoamasta sanoituksesta.

Jos myytit pitävät yhteisöä koossa ja ruumiillistuvat liturgiassa, onko kirkon sisäinen, ainakin 1960-luvulta jatkunut keskinäisen epäluottamuksen kasvu, eripura ja jumalanpalveluselämän tietty aneemisuus perimmä-tään oire uskon hiipumisesta myös kirkon sisällä juutalais-kristillisten myyttien selitys-voimaan?

Usein myyttien kuolema, niiden totuus- ja merkitysvoiman ehtyminen tapahtuu ensin jossakin osassa yhteisöä. Kun näin alkaa tapahtua, elinvoimainen yhteisö alkaa tarkastella ja karttuneen kokemuksensa perusteella sanoittaa uudelleen, pe-

rustavia myyttejään. Myyttien uudelleen sanoittaminen lähtee Gilmanin mukaan liikkeelle ensin ”marginaalista”: ”Onpa miten rujuosti tai kielteisesti ilmaistu, hänen [marginaalissa olevan] tyytymättömyytensä perittyyn traditioon ravistelee yhteisöä pois sen itsetyytyväisyydestä ja hälyttää sitä ryhtymään jälleen kerran tarkastelemaan myyttejään uudelleen - -.” ✕

Myyteillä on
oma kaarensa:
ne syntyvät,
kukoistavat ja
hiipuvat.

MITÄ REFORMAATION merkkivuodesta jäi käteen?

Reformaation merkkivuotta suunniteltiin Luterilaisen maailmanliiton jäsenkirkoissa aikaisempaa avarammalta pohjalta. Ekumeeninen avoimuus korostui merkkivuoden vietossa aikaisempaan tunnustuskunnallisuuteen verrattuna. Reformaatio jatkuu yhä ja kutsuu kirkkoa jatkuvaan uudistumiseen.

KAISA-MARI HINTIKKA

PASTORI, TT, LUTERILAISEN MAAILMANLIITON APULAISPÄÄSIHTEERI

Kun Luterilaisen maailmanliiton jäsenkirjat ryhtyivät yhdessä valmistautumaan reformaation merkkivuoteen, valmisteluprosessille määriteltiin kolme periaatetta. Niillä haluttiin vahvistaa viestiä siitä, minkälaiseksi reformaation perintö on viidessäsadassa vuodessa kehittynyt - ja millä tavalla se vaikuttaa edelleen vahvasti maailmassa.

Ensinnäkin oli tärkeä huomata, että reformaatio on kasvanut Martti Lutherin käynnistämästä wittenbergläisestä ja pohjoiseurooppalaisesta liikkeestä maailmankansalaiseksi, jolla on hyvin monenlaiset kasvot riippuen siitä, missä päin maailmaa niitä tarkastellaan. Toiseksi oli tärkeä muistaa, että reformaation perintö ei kuulu ainoastaan niin sanotuille reformaation kirkkoille, vaan sen teologisen vaikutuspiiri on huomattavasti laajempi. Kolmas periaate muistutti siitä, että viidensadan vuoden jälkeenkin reformaatio jatkuu yhä

ja se kutsuu kirkkoa jatkuvaan uudistumiseen.

Näiden periaatteiden lisäksi LML:ssa pidettiin tärkeänä, että merkkivuoden ohjelmassa keskityttäisiin sellaisiin hankkeisiin, joilla olisi pitkäkestoista merkitystä. Siksi lukuisten ideoiden, visioiden ja odotusten keskellä piti muistaa kysyä ”Mitä tapahtuu 32.10.2017?” – ja keskittyä siihen, millä olisi merkitystä vielä vuoden 2017 reformaation muistopäivän jälkeenkin.

Jumalan armosta vapautetut

Merkkivuodelle haluttiin LML:ssa antaa myös selkeä teema, joka kirkaistaisi reformaation keskeisintä sanomaa Jumalan ansaitsemattomasta armosta ja sen synnyttämästä muutosvoimasta ihmisissä ja maailmassa. LML:n jäsenkirkkoja haluttiin kutsua tarkastelemaan reformaation sanomaa armon ja pelastuksen näkökulmasta. Oli tärkeää myös ottaa huomioon ne kirkot, joille yhteiskunnalliset ja eettiset kysymykset ovat Juma-

lan missioon osallistumisen ytimessä. Näin päädyttiin merkkivuoden pääteeman Jumalan armosta vapautetut lisäksi kolmeen alateemaan: Pelastus – ei kaupan, Ihmiset – ei kaupan ja Luomakunta – ei kaupan. Teemat liittävät armon sanoman niihin konkreettisiin haasteisiin, joita kirkot ja niiden jäsenet nopeasti muuttuvassa maailmassa kohtaavat päivittäin.

Koska Luterilaisen maailmanliiton kahdestoista yleiskokous järjestettiin myös vuonna 2017, oli luontevaa, että merkkivuoden teemat otettiin myös Namibian Windhoekissa kokoontuneen yleiskokouksen teemoiksi.

Pitivätkö periaatteet?

Koska LML:n 145 jäsenkirkkoa jatkautuvat ympäri maailmaa, niiden keskuuteen mahtuu hyvin monenlaisia luterilaisen teologisen ja hengellisen perinteen ilmiöitä. Siksi oli tärkeää antaa vahva viesti siitä, että reformaation perinnöstä on tulut maailmanlaajaa. Luterilaisuus on

juurtunut hyvin moneen erilaiseen maaperään ja sitä eletään ympäri maailmaa todeksi monella eri tapaa – ja kaikki ne tavat ovat yhtä arvokkaita. Kolmannen vuosituhatvuoden alun luterilaisuus on maailmankansallinen. Oli tärkeää, että merkkipäivien vietossa sekä sanat että teot kertoivat tästä monimuotoisuudesta.

Ehkä vahvin näistä viesteistä oli päätös järjestää toukokuussa 2017 kokoontunut LML:n kahdestoista yleiskokous Windhoekissa, Namibiassa. Vaikka tätä tietoa valintaa pyrittiin selittämään mahdollisimman avoimesti ja monessa eri yhteydessä tuntui tietoa siitä, että maailmanlaajaa luterilainen kirkkoyhteisö ei kokoontuisikaan vuonna 2017 Saksaan, tulevan monelle yllätyksenä.

Maailmanlaajaa luterilaisuus vaikutti myös koko valmisteluprosessiin, sillä merkkipäivien valmisteluista vastasi työryhmä, jonka jäsenet edustivat kaikkia LML:n seitsemää maantieteellistä aluetta. Työryhmän kokoonpano noudatti myös maailmanliiton inklusiivisuuden periaatetta: sen jäsenistä puolet oli naisia ja puolet miehiä. Lisäksi kaksikymmentä prosenttia sen jäsenistä oli alle 30-vuotiaita. Samaa periaatetta noudatettiin myös esimerkiksi yleiskokouksen kokoonpanossa.

Jäsenkirkkojen toivottiin valmistautuvan merkkipäivien, niin että ne käsittelivät yhdessä sovittuja globaaleja teemoja tai vain jotakin niistä tavalla, joka parhaiten soveltui kunkin kirkon omaan tilanteeseen. Tärkeintä oli kuitenkin etsiä vastausta niihin kysymyksiin, jotka nousivat kunkin kirkon ja niiden jäsenten elämästä ja paikallisista haasteista – olivat ne sitten hengellisiä, teologisia taikka yhteiskunnal-

Luterilaisuus on juurtunut hyvin moneen erilaiseen maaperään ja sitä eletään ympäri maailmaa todeksi monella eri tapaa.

lisia. Paikallisten keskusteluiden tukemiseksi maailmanliitto julkaisi neljän kirjasen sarjan, jonka kirjoittajat edustivat maailmanlaajan luterilaisuuden kirjoa. Olipa joukossa muutama muidenkin kirkkojen edustaja.

Tunnustuskunnallisuudesta ekumeeniseen avoimuuteen

Ekumeeninen avoimuus erottikin reformaation 500-vuotisjuhlan edeltäjistään, joita leimasi vahva tunnustuskunnallisuus. Ekumeeninen avoimuuden periaate edellytti, että keskusteluja merkkipäivien vietosta käytiin jo suunnitteluvaiheessa myös ekumeenisten kumppanien kanssa. Tämä olikin tärkeää, sillä monen mielessä tuntui kummittavan juuri aiempien merkkipäivien pyrkimys korostaa luterilaisuuden ylivoimaisuutta muihin kristillisiin traditioihin verrattuna.

Oli kuitenkin selvää, että reformaation 500-vuotista taivalta vietettäessä piti kiinnittää huomiota siihen, miten paljon se on vaikuttanut myös muihin kristillisiin traditioihin – ja luterilaisuuden suhteeseen niihin.

Merkkipäivien ekumeenista luonnetta vahvisti merkittävästi luterilais-katolilaisen neuvottelukunnan

vuonna 2013 julkaisema raportti ”Vastakkainasettelusta yhteyteen”. Siinä katolilaiset ja luterilaiset ensimmäistä kertaa viiteensataan vuoteen sanoittavat yhdessä sen, mitä reformaatioissa oikeastaan tapahtui.

Vastakkainasettelusta yhteyteen -teeman varaan rakennettiin myös merkittävin merkkipäivien viettoon liittynyt ekumeeninen tapahtuma: Lundin tuomiokirkossa 31. lokakuuta 2016 järjestetty rukoushetki. Tilaisuudesta teki ainutlaatuisen se, että luterilaiset ja katolilaiset isännöivät sitä yhdessä. LML:n puolesta rukoushetken toimittivat pääsihteeri Martin Junge ja presidentti, piispa Munib Younan – ja katolisen kirkon puolesta paavi Franciskus. Lundin tuomiokirkossa annettu viesti oli selvä: se mikä meitä yhdistää on merkittävämpää kuin se, mikä eristää meitä.

Merkkipäivien kolmannen periaatteen, reformaation jatkuvuuden, toteutuminen näkyy siinä, miten kahden ensimmäisen periaatteen toteuttamisessa onnistuttiin. Kirkon uudistus ei saa olla itsetarkoitus, mutta se on kutsu tarkastella kriittisesti sitä julistaako se evankeliumin sanomaa niin, että sen muutosteho tuntuu ja näkyy myös tekoina. ✕

Kesätyöntekijän pikkujättiläinen 2018

Paljonko palkkaa on tarpeeksi? Milloin kesätyöntekijällä on vapaapäivä? Lasketaanko leirillä työtunteja? Olenko minä virkasuhteessa vai työsuhteessa? Kesään on vielä kuukausia, mutta kesätyöasiat ovat ajankohtaisia jo nyt. Omasta työpaikasta neuvotellessa on hyvä olla perillä kesätyöntekijöitä koskevista oikeuksista. Kesätyöntekijän pikkujättiläinen 2018 tarjoaa jälleen pikakurssin perusasioihin.

VESA ENGSTRÖM

ASiantuntija, Kirkon Akateemiset

Seurakunnat hakevat kesätyöntekijöitä hyvin erilaisiin tehtäviin. Kirkollisissa lehdistä, rekrytointisivuilla ja ainejärjestöjen kautta etsiskellään kirkkomusiikin ja teologian opiskelijoita kesäavuksi, auttamaan leirirumban pyörittämisessä ja paikkaamaan työntekijävajausta kesälomien aikana. Kesätyöntekijän asema seurakunnassa vaihtelee sovittujen tehtävien mukaan: joku palkataan pelkästään yhtä leiriä tekemään, toinen hyppää mukaan rippikouluprosessiin jo kevään aikana, kolmas saa töitä kaikille kesäkuukausille. Jokaisen kesätyöntekijän on hyvä olla perillä työsuhteen perusasioista.

Sopimukset kunnossa

Kaikkia kirkon töissä olevia kirkollisen alan opiskelijoita koskee Kir-

kon yleinen virka- ja työehtosopimus KirVESTES. Tämä sopimus sisältää kaikki työnantajaa ja työntekijää koskevat perussopimukset aina palkkauksesta päivärahoihin ja vapaapäiviin. Sopimusteksti löytyy kokonaisuudessaan Kirkon työmarkkinailaitoksen kotisivuilta, osoitteesta <http://sakasti.evl.fi> kohdasta Palvelussuhde -> Sopimukset.

Oman työnantajan kanssa kannattaa aina tehdä kirjallinen työsuopimus, josta käy ilmi työsuhteen kesto, palkka, pääasiallinen työpaikka sekä työaika. Työsopimuksesta täytyy selvittää se, millaisiin tehtäviin sinut on palkattu. Sopimuksessa tulee näkyä myös, että työntekijään sovellettava työehtosopimus on Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus. Jos työnantaja on joku muu kuin seurakunta, esimerkiksi järjestö tai urheiluoipisto, saatetaan työsuhteessa noudattaa

myös muuta työehtosopimusta kuin KirVESTES:ä.

Ellei työnantajasi ehdota kirjallisen työsuopimuksen tekemistä, ota itse asia rohkeasti puheeksi. Suullisen sopimuksen varaan ei kannata jättäytyä. Kirjallinen työsuopimus takaa, että työsuhteen pelisäännöt ovat selvät molemmille osapuolille. Hoida työsuopimusasiat kuntoon jo ennen työsuhteen alkua – mahdollisten ongelmien selvittäminen voi olla jälkikäteen hankalaa. Mikäli jokin asia solmittavassa työsuopimuksessa epäilyttää, niin ole rohkeasti liittoosi yhteydessä.

Paljonko palkkaa?

Työsuhteeseen otetun teologian- ja kanttoriopiskelijan kuukausipalkan tulee olla haarukassa 1 160,04–1 787,66 euroa. Määräaikaisen virkasuhteen palkkaus sen sijaan on määriteltävä palkkausjär-

jestelmän tehtävän vaativuuden arvioinnin mukaan.

Opiskelijoiden palkkaa ei ole sidottu opiskeluvuosien tai opintopisteiden määrään, mutta palkasta neuvoteltaessa täytyy ottaa huomioon sovittujen työtehtävien laatu ja laajuus sekä opiskelijan aiempi työkokemus ja hänen opintojensa määrä. Opintojen loppuvaiheessa olevan tai tutkintovaatimuksiin liittyvän harjoittelun suorittaneen opiskelijan palkkaa ei tule määrittellä palkkahaarukan alapäästä. Oma ryhmänsä ovat ne, joilla on jo oman alansa virkaan pätevöittävä tutkinto. Heidän palkkaansa tarkastellaan suhteessa tehtävän vaativuuteen. Erityisesti kirkkomusiikin opiskelijat saattavat hoitaa seurakunnissa myös kanttorien sijaisuuksia. Sijaiseksi palkattavan henkilön palkan tulee olla kausityöntekijän palkkaa parempi: sijaisen palkka määritellään tehtäväkohtakohtaisesti peruspalkasta käsin.

Mikäli olet menossa seurakuntaan töihin kuukautta lyhemmäksi jaksoksi, esimerkiksi vain yhdelle leirille, palkkasi voidaan silti määrittellä kuukausipalkan perusteella.

Jos kuljet virkamatkoja omalla autollasi, sinulla on oikeus saada kilometrikorvausta. Kysy kuitenkin kirkkoherralta, millainen käytäntö seurakunnassa on. Kilometrikorvauksia ei makseta työmatkasta, jonka ajajat kotoa töihin, vaan vasta työsopimuksessa määritellystä työpäikasta käsin suoritettua matkasta. Kilometrikorvauksista täytetään aina erillinen lomake, josta ilmenee matkan pituus ja sen tarkoitus. Kilometrikorvaus vuonna 2017 on 41 senttiä.

Työaika vai ei?

Opiskelijoiden keskuudessa elää sitkeänä käsitys, että hengellisen työn kesätyöntekijät eivät noudata työaikaa. Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa korostetaan kuitenkin,

että työajattomia työntekijöitä ovat vain hengellistä työtä tekevät viranhaltijat, esimerkiksi papit ja kanttorit. Vastaavaa työtä tekevät työsopimussuhteiset työntekijät ovat työaikamääräysten piirissä. Tällaisia työntekijöitä ovat esimerkiksi lastenohjaajat, lähetys- ja pyhäkoulusihteerit sekä kirkollisten alojen kesätyöntekijät. Näillä työntekijöillä on siis työaika, joka on luonnollisesti voimassa myös leirien aikana.

Kesätyöntekijöitä palkataan tällä hetkellä seurakuntiin kahdenlaisiin palvelussuhteisiin: työsuhteisiin ja määräaikaisiin virkasuhteisiin. Suurin käytännön ero näiden kahden

Työpaikoilla toimivat luottamusmiehet ovat myös kesätyöntekijöiden käytettävissä.

välillä on juuri työajan seurannassa. Kesätyöntekijän ollessa määräaikaisessa virkasuhteessa seuranta ei tarvitse tehdä. Lisäksi eroa on palkan määräytymisessä; virkasuhteisen palkka määritellään tehtävän vaativuuden mukaan, työsopimussuhteisen palkka määräytyy edellä mainitusta KirVESTES:n liitteessä 5 mainitusta palkkahaarukasta. Liitetä viisi ei siis voida käyttää virkasuhteisiin työntekijöihin. Työsuhteessa oleville työntekijöille kuuluu myös maksaa mahdolliset yö-, aatto- ja sunnuntaityökorvaukset sekä lisä- ja ylityökorvaukset. Kesä-

työntekijän leiripäivärahoihin tai lomapäiviin palvelussuhteen lajilla ei ole vaikutusta.

Töissä ja vapaalla

Työajassa olevilla yleinen säännöllinen työaika on 38 tuntia ja 45 minuuttia viikossa eli 7 tuntia ja 45 minuuttia päivässä. Tähän sisältyy kilpailukykysovimuksessa sovittu työajan lisäys. Työmatkoja asunnosta työpaikalle ei lasketa työajaksi, mutta jos joudut työpäivän aikana siirtymään työpisteestä toiseen, nämä matka-ajat ovat osa työaikaasi. Lähimmän esimiehen kanssa kannattaa sopia siitä, kuinka paljon työaikaa voit käyttää esimerkiksi rippikoulutuntien ja muiden työhoi kuuluvien tilanteiden valmisteluun.

Kesätyöntekijälle kuuluu kaksi vapaapäivää viikossa. Jos vapaapäivät jäävät leirin alle, ne siirtyvät pidettäväksi myöhemmin.

Jokainen kesätyöntekijä on oikeutettu sopimuksen mukaiseen vuosilomaan. Ensimmäiseltä kahdelta täydeltä työkuukaudelta lomapäiviä kertyy kaksi kuukaudessa, kolmannelta kuukaudelta yksi. Täydeksi työkuukaudeksi lasketaan kuukausi, jossa on yli 14 työpäivää. Loman ajankohdasta kannattaa keskustella työnantajan kanssa. Mikäli et ehdi pitää lomapäiviäsi, ne on mahdollista korvata rahana. Tästä kannattaa kuitenkin aina sopia etukäteen.

Työaika leirillä

Useimmiten kesätyöntekijöiden tehtäviin kuuluu olennaisena osana leirityö. Työsuhteisilla työntekijöillä työaikaa noudatetaan leirillä siinä missä muutenkin. Työaikaa tuleekin seurata myös leirillä, tässä auttaa myös etukäteen laadittu tunti lista leirille. Työsuhteessa oleville kesätyöntekijöille kuuluu korvata myös mahdolliset leirin aikana ker tyneet ylityötunnit joko rahana tai

vapaana. Korvauksen suuruus määräytyy tunti tunnista -periaatteella, eli yhdestä ylityötunnista työntekijä saa joko yhden tunnin vapaata tai tunnin palkkaa vastaavan rahallisen korvauksen.

Leirityöaikaa koskevan momentin noudattaminen vaatii käytännössä sitä, että leirien aikataulua suunnitellaan etukäteen myös työntekijäresurssien näkökulmasta. Työ- ja vapaa-aikoja suunnittelemalla ja jakamalla pystytään takaamaan kaikkien työntekijöiden riittävä lepo leirin aikana – kukaan ei jaksa eikä voi tehdä töitä 24 tuntia vuorokaudessa, ei edes leirillä.

Leirillä työaikaa voidaan haluttaessa pilkkoa niin, että työajan välissä on vapaa-aikaa – esimerkiksi toisen opettajan tuntien aikana tai leiriläisten vapaa-aikana. Tällöin työntekijä voi olla leirin käytössä taukojaan lukuun ottamatta aamusta iltaan. Työajan suunnittelu tulee aina lähteä kunkin leirin tarpeista ja suunnittelun lähtökohtana on hyvä käyttää leirin ohjelmaa.

Leirielämää

Moni kesätyöntekijä viettää ison osan kesäkuukausista leirillä, ja leirityöstä työntekijän kuuluu saada tietyt korvaukset: leiripäivärahaa sekä virkasuhteisten leirityöaikahyvitystä.

Leiripäivärahaa maksetaan jokaiselta yhtäjaksoiselta leirivuorokaudelta (kokopäiväraha = 41 euroa/vrk). Leirivuorokauden lasketaan alkavan, kun työntekijä lähtee kotoaan tai työpaikaltaan ja päättyvän, kun hän palaa sinne. Jos reissaat esimerkiksi vaellusriparille Lappiin, matkat lasketaan mukaan leiriaikaan. Mikäli leiriin tai retkeen kuuluu seurakunnan kustantama ruokailu, päivärahasta vähennetään laitosruokailun verotusarvoa vastaava summa, joka on 4,80 euroa/lämmin ateria. Mikäli ruokailuun kuuluu leiriläisten ruokailun valvontaa, tulisi summana

käyttää valvotun laitosruuan verotusarvoa 3,84 euroa.

Leiripäivärahan saaminen riippuu siitä, missä työpaikkasi on. Mikäli työpaikkasi on työsopimuksessa merkitty seurakunnan leirikeskus, jossa leirit pidetään, et ole oikeutettu leiripäivärahaan. Työpaikan ei pitäisi olla leirikeskus – varsinkaan silloin, jos työhösi kuuluu muutakin kuin pelkkiä leirejä. Leirikeskuksen pitäisi myös sijaita yli 5 kilometrin päässä virkapaikasta.

Leirien vastuukysymyksistä on hyvä muistaa, että kesätyöntekijä ei voi olla leirin turvallisuusvastuussa. Mikäli hänet kuitenkin määrätään tällaiseen vastuuseen, siirtyy oikeudellinen vastuu kesätyöntekijän esimiehelle eli kirkkoherralle.

Kannattaako työttömyyskassan jäsenyys?

Kesätöitä tekevä opiskelija voi halutessaan liittyä työttömyyskassan jäseneksi ja kerryttää näin kesätöillään työssäoloa. Kassan jäsenyys kannattaa, jos valmistuttuaan sattuukin jäämään työttömäksi: kun työssäoloa täytyy, vastavalmistunut maisterikin on oikeutettu ansiosidonnaiseen päivärahaan. Työssäoloa täyttymiseen lasketaan mukaan myös muut kuin kirkon töissä tehdyt työt.

Kanttori-urkuriliiton tai Pappisliiton ilmainen opiskelijajäsenyys ei sisällä työttömyyskassan jäsenyyttä, joka on aina maksullinen. Jäsenmaksu on 9 euroa/kk eli 108 euroa kuluvana vuonna. Nykyisen taloustilanteen vallitessa työttömyyskassan jäsenmaksu kannattaa usein kuitenkin maksaa. Jos olet kiinnostunut työttömyyskassan jäsenyydestä, ota yhteyttä AKIn toimistoon!

Kysy ja keskustele rohkeasti!

Kesätyöntekijän kannattaa pitää kiinni oikeuksistaan. Muista kui-

tenkin, että työntekijällä on paitsi oikeuksia myös velvollisuuksia. Hoida sinulle annetut tehtävät huolella ja noudata esimieheltä saamiasi ohjeita. Nykyisessä työtilanteessa kesätyöt tarjoavat arvokasta kokemusta seurakuntatöistä ja toimivat myös erinomaisena käyntikorttina tulevia töitä haattaessa. Töihin kannattaa siis suhtautua riittävällä vakavuudella. Muista, että seurakunnan silmissä edustat myös kaikkia oman alasi opiskelijoita.

Kaikista mieltä painavista asioista kannattaa kysyä ja keskustella. Jokaisella työpaikalla on omat käytäntönsä, joiden tunteminen helpottaa työntekoa huomattavasti. Monet asiat ovat myös sellaisia, joista täytyy itse sopia oman esimiehen kanssa. Näitä ovat esimerkiksi kesätyöntekijän työtehtävät, osallistuminen rippikoulun ennakko-tapaamisiin ennen varsinaisen työjakson alkamista, opetustehtävien jakaminen rippikoulussa ja monet muut asiat, joista ei ole olemassa virallisia sopimuksia. Kannattaa siis olla aktiivinen jo ennen työsuhteen alkamista, niin välttyä ikäviltä yllätyksiltä. Seurakunnan luottamusmieheltä tai liitostasi voit aina kysyä, mikäli jokin asia epäilyttää.

Työterveyshuolto on palvelu, joka ei automaattisesti kuulu lyhyessä työsuhteessa oleville työntekijöille. Oman esimiehen kanssa kannattaa keskustella myös siitä, kuinka toimit, jos satut sairastumaan kesken kesätöiden.

Jos kaipaat lisätietoa kesätöihin liittyvistä asioista, ota rohkeasti yhteyttä. Yhteystietomme löytyvät tämän lehden takaa. Myös työpaikoilla toimivat luottamusmiehet ovat kesätyöntekijöiden käytettävissä. ✕

*Onnea työnhakuun ja
työn iloa kesäsi!*

HEINI KATAJA-KANTOLA

ILMAJOEN SEURAKUNNAN A-KANTTORI,
RUNOILIJ JA NELJÄN LAPSEN ÄITI

”Kiikossa on kivaa”

Kun pappi ja kanttori perustavat perheen,
on luvassa mielenkiintoisia päiviä.

Kerran kirkosta soitettiin kolmea vaille kymmenen. Hautajaiset olivat alkamaisillaan, ja viesti toisen kanttorin sairastumisesta oli jäänyt jonnekin. Sieppasin kaksivuotiaan kainalooni yövaipassaan. Puin hänet kirkkaanpunaiseen ulkoiluhaalariin, kaahasimme kirkolle ja istutin lapsen urkukupille viereeni. Albinonia aloitlessani annoin kätösiin kilon paketin palasokeria, koska muuta en keksinyt. Toisten hautajaisia ei nyt vaan saa pilata. Lapsen kommentti kuului isoa ovea sulkiessani: ”Kiikossa on kivaa.”

Lasten syntymä tuo kirkkotyöhön syvyyttä ja eloa. Vuorisaarnan ”Älkää siis huolehtiko huomispäivästä” herää henkiin pienokaisen ilmestyttyä. Silloin ei tiedä, selviääkö tästä hengissä, ja jos niin mitä tapahtuu seuraavan kymmenen minuutin aikana. Kun työt taas alkavat, on haasteita kyllä kaksin verroin.

Lasten joustava hoitopaikka oli tärkeä. Epäsäännöllisen työn tekijälle läheisten turvaverkot olisivat kultaa. Minun turvaverkkoni jäivät Etelä-Suomeen ja mieheni Lappiin, kun muutimme Etelä-Pohjanmaalle. Silti tunsimme, että Hän, joka töihin kutsuu, pitää myös hullunkurisista perheistään huolen. Työtovereiden armollisuus ja seurakuntalaisten ystävällisyys vieraalla paikakunnalla oli ihmeellistä. Kantolat saivat käydä vuoronperään kirkolla. Lomat ja vapaat otettiin lomittain. Seurakuntalaiset toivat limppua, marjoja ja villasukkia. Osittaisia hoitovapaita ja opiskelupausseja on myönnetty aina tarpeen mukaan.

Oman jaksamiseni kannalta yhden, säännöllisen vapaapäivän pitäminen on erittäin tärkeää. Suuri Työnantajamme on laatinut seitsemän päivän lukujärjestyksen, ja se on hyvä. Toinen vapaapäivä on myös tarpeellinen. Jos siitä lipsuu usein työmaalle, puhtaat paidat loppuvat perheeltä.

Lasten mentyä kouluun jännitys tiivistyy. Lasten vapaapäivinä vanhemmat ovat kirkolla. Eloönjäämiskonstit ovat monet: Kun pappi veisaa haudalla virttä, kanttori kaasuttaa mustissa pitseissään ja lepakkohousuissaan Kotipizzaan ja vie lapsille kotiin purtavaa. Sitten jatketaan muistotilaisuudessa.

Jokainen päivä on uusi palapeli täynnä preludeja, palavereja, huilunsoittoa, matikantehtäviä, uuniperunoita, ratsastustunteja, saarnoja, kuoroa ja kadonneita sukkia. Perheellisen kanttorin kaksoisrooli kulminoituu jouluna. Me haluaisimme laittaa perheelle kauniin ja maittavan juhlan. Kirkossa juhla on samaan aikaan parhaimmillaan. Viime jouluaattona työskentelin kolmen kuoron ja neljän solistin sekä enkelparven kanssa. Joulun jälkeen nukuin 18 tuntia enkä jaksanut enää edes sukuloita.

Mutta olen kiitollinen tästä kaikesta. Lapset ovat aarteita ja antavat paljon myös seurakuntatyöhön. He tekevät tuoreita kysymyksiä, laulavat kirkossa ja pitävät aikuiset ajan tasalla snapchatteineen ja YouTubeineen.

Kun tuleva mieheni kiipesi albassaan ensimmäistä kertaa isäni saarnastuoliin, tunsin, että näin on hyvä. Tällaista rakasta ja raskasta elämää minä toivoin. Kirkossa on kivaa. ✕



Taru Nieminen, Tytti Pietilä (toim.)

Seurakunnan luottamushenkilön kirja

Kirkko on monenlaisten muutosten keskellä, niin jäsenkehityksensä kuin yhteiskunnallisen asemansa suhteen. Tämä edellyttää laaja-alaista perehtyneisyyttä seurakuntien päättäjiltä. Kirja tukee ja rohkaisee sekä uusia että kokeneita seurakuntien luottamushenkilöitä toimessaan. Kirja antaa ajantasaiset perustiedot siitä, mikä on luottamushenkilön tehtävä, millaista toimintaa seurakunnassa on ja millaisessa maailmassa seurakunta toimii. Lisäksi pohditaan kokonaiskirkon tehtävää ja esitellään seurakunnan taloutta, päätöksentekoprosessia ja johtamista.

Kirjoittajina on alansa parhaita asiantuntijoita eri puolilta Suomea: luottamushenkilöt Anniina Rantala ja Risto Rasimus, lakimiesasessori Sari Anetjärvi, hiippakuntas sihteeri Jukka Helin, johtaja Risto Jukko, kehittämistyön johtava asiantuntija Jussi Laine, talousjohtaja Jouni Lähti, lähetysteologi Jaakko Rusama, kirkkoherra Satu Saarinen. Esipuheen on kirjoittanut Kuopion hiippakunnan piispa Jari Jolkkonen.

Ennakkotilauhinnat:

26,00 (28,90)

väh. 20 kpl **21,90**

väh. 100 kpl **19,90**



Alk.

19⁹⁰



Marja Heltelä

Vaikka minä vaeltaisin pimeässä laaksossa

– Surukodin kirja

13,90 (18,90)

väh. 20 kpl **15,50**

väh. 100 kpl **10,90**

MINERVA

Kirja sisältää sekä lohduttavia sanoja että käytännön ohjeita läheisensä menettäneelle. Isotekstinen kirja sopii hyvin osanoton ilmauksena surevalle annettavaksi. Marja Heltelä on kokenut sielunhoitaja, jolla on kyky asettua läheisensä menettäneen rinnalle ja pukea sanoiksi sekä surun että toivon todellisuus. Kirjassa kuljetaan hienovaraisesti surutyötään tekevän kanssa kolmessa erilaisessa maastossa: surun pimeässä laaksossa, hautausjärjestelyiden käytännön haasteissa ja polulla, jonka on määrä johtaa huomiseen.

Alk.

10⁹⁰



John Vikström

Mielekästä elämää

– Ajatuksia hyvinvoinnista ja elämän tarkoituksesta

15,30 (17,90)

väh. 20 kpl **14,10**

väh. 100 kpl **13,10**



Viisas onnittelukirja, joka yhdistää tietoa, elämäkokemusta ja toivoa. Mikä on elämässä tärkeää? Vanhemmalla iällä puhe kääntyy yhä useammin erilaisiin vaipeihin. Tässä pienessä kirjassa Vikström pohtii terveyttä, sairautta ja elämän tarkoitusta. Terveys ei ole vain fyysistä hyvinvointia, vaan siihen liittyy myös henkinen, sosiaalinen ja hengellinen ulottuvuus. Tärkeämpää kuin se, miten voimme, on se miten suhtaudumme elämään. Näemmekö elämässä merkitystä – niin päivittäisessä arjessa kuin elämän kokonaisuudessa?

Alk.

13¹⁰



KIRKON AKATEEMISET –
KYRKANS AKADEMIKER AKI R.Y.
Perustettu 25.1.2001

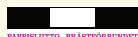
AKIn toimisto
Rautatieläisenkatu 6,
00520 Helsinki Avoimna arkisin klo 9–15. Puh. (09) 4270 1503,
toimisto@akiliitot.fi www.akiliitot.fi

**Edunvalvontaan ja työsuhteeseen liittyvät kysymykset
osoitteeseen edunvalvontaa@akiliitot.fi**

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
Finlands kyrkas prästförbund R.y.
www.pappisliitto.fi, pappisliitto@akiliitot.fi
Perustettu 14.1.1918



**Puheenjohtaja, AKI
Puheenjohtaja,
Pappisliitto**
Eija Nivala
Oulaisten seurakunnan
vs. kirkkoherra, TM
Puh. (08) 4309 602
GSM 044 579 4770
eija.nivala@evl.fi



SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO
Finlands Kantor-organistförbund r.y.
www.skul.fi, kanttori-urkuriliitto@akiliitot.fi
Perustettu 15.6.1907



**Varapuheenjohtaja, AKI
Puheenjohtaja,
Kanttori-urkuriliitto**
Marjukka Andersson
Lauttasaaren
seurakunnan
A-kanttori, DU, MuM
Puh. 040 513 6235,
marjukka.andersson@
evl.fi



SUOMEN TEOLOGILIITTO
Finlands teologförbund r.y.
www.suomenteologiitto
Perustettu 2.6.2017



**Puheenjohtaja
Teologiitto**
Leena Pihlajamäki
johtaja, vaikuttaminen
ja viestintä
Suomen Nuorisoyhteistyö
- Allianssi ry
Puh. 040 725 28 87
leena.pihlajamaki@alli.fi



TOIMINNANJOHTAJA



Jussi Junni
pastori, TM, PsK
Puh. (09) 4270 1507
GSM. 044 744 7041
jussi.junni@akiliitot.fi

Yleishallinto,
neuvottelutoiminta,
edunvalvonta,
palvelussuhdeneuvonta

ASIAANTUNTIJAT



Vesa Engström
TK
Puh. (09) 4270 1501
GSM 050 597 5231
vesa.engstrom@akiliitot.fi

AKIn opiskelijatyö,
Teologiiton hallinto,
neuvonta opiskelijoiden
harjoittelu-, mentointi- ja
työllistymiskysymyksissä

JÄSENPAVLUSIITEERIT



Tuija Kukkonen
yo-merkonomi
Puh. (09) 4270 1503
tuija.kukkonen@
akiliitot.fi

Jäsenyysasiat,
alaosastot,
luottamusbieskurssit

APULAISTOIMINNANJOHTAJA



Merja Laaksamo
pastori, TM
Puh. (09) 4270 1506
GSM 050 542 3664
merja.laaksamo@
akiliitot.fi

Cruxin päätoimittaja,
AKIn viestintä,
Pappisliiton hallinto
ja alaostotoiminta,
opintomatkat, pappien
ammatilliset asiat,
palvelussuhdeneuvonta



Tuuli Muraja
kanttori, MuM
Puh. (09) 4270 1505
GSM 044 744 7040
tuuli.muraja@akiliitot.fi

Kanttori-urkuriliiton hallinto
ja alaostotoiminta,
kanttorien
ammatilliset asiat,
palvelussuhdeneuvonta
(16.10.2017-31.5.2018)



Heli Meinola
Puh. (09) 4270 1515
heli.meinola@akiliitot.fi

Cruxin toimitussihteeri,
jäsenyysasiat,
opintomatkat



LAKIMIESET
Maarit Engström,
OTM, KTM
Puh. (09) 4270 1502
GSM 050 518 4038
maarit.engstrom@
akiliitot.fi

Palvelussuhdeneuvonta,
luottamusmiestoinnin
koordinointi, koulutus-
tehtävät



JOHDON ASSISTENTTI
Tuula Anttonen
HSO-sihteeri
Puh. (09) 4270 1513
tuula.anttonen@akiliitot.fi

AKIn hallinnon ja johdon
assistentti, Pappisliiton
hallintoelinten
pöytäkirjanpitäjä, matka-
ja kokousjärjestelyt,
Internet-kotisivut



PROJEKTISIITEERI
Laura Leipakka
TM
Puh. 09 4270 1517
GSM 044 784 7327
laura.leipakka@akiliitot.fi

Pappisliiton, Kanttori-
urkuriliiton ja Teologiiton
projektit

Erityiskoulutettujen työtoimiyksissä Erko
Asemamiehenkatu 2 C, 00520 Helsinki
Puh. (09) 7206 4343 ma ja to klo 12–15
Faksi (09) 272 1212
erityiskoulutettujen.tk@erko.fi
www.erko.fi

Puhelinpalvelu yksityiselämän oikeusasioissa:
Arkisin klo 10–16 Eversheds Asianajotoimisto Oy
Puh. 010 684 1300. Mainitse minkä liiton jäsen olet ja
jäsennumerosi.

Danske Bankilta liiton jäsenille huomattava asuntolainaetu

AKI:n perusliiton jäsenenä saat Danske Bankilta asuntolainan aina edullisemmin. Voit hakea uutta lainaa tai kilpailuttaa helposti nykyisen lainasi.

Danske Bank tarjoaa Pappisliiton, Kanttori-Urkuriliiton ja Teologiliiton jäsenille automaattisen alennuksen asuntolainan marginaalista*. Liiton jäsenenä asuntolainaa saa edullisemmin, kuin ilman liiton jäsenyyttä**. Asuntolainasta ei myöskään peritä toimitusmaksua eikä järjestelypalkkiota.

– Normaalisti asuntolainan toimitusmaksu ja järjestelmäpalkkio on 0,60 % lainan pääomasta, aina kuitenkin vähintään 300 euroa. Liiton jäseniltä näitä kuluja ei peritä, Danske Bankin kumppanuuksista vastaava johtaja **Johanna Kronholm** kertoo.

Asuntolainaetuun kuuluvat myös alennus päivittäispalvelupaketin kuukausimaksusta sekä lyhennysvapaat ilman kuluja***. Kronholm muistuttaa, että kun asuntolainaa maksetaan useita vuosia, tulee matkan varrella eteen erilaisia tilanteita, joissa voi hakea taukoa lainanlyhennyksistä.

– Tätäkin etua kannattaa hyödyntää – näin voi esimerkiksi olla kotona vä-

hän pitempään lasten kanssa, opiskella, laittaa rahaa säästöön tai lähteä vaikka unelmiensa matkalle, hän toteaa.

– Asuntolainaa kannattaa ajatella taloutensa joustoelementtinä, jonka takaisinmaksusta voi hyvin sopia pankin kanssa.

Lainan lyhennyksen voi aloittaa portaittain sen sijaan, että ostaa vaikkapa luottokortilla huonekaluja uuteen asuntoon.

– Liiton jäsenenä saat valita itse, miten lainaa lyhennät. Laina voi ensimmäiselle viidelle vuodelle asettaa kiinteät, portaittain nousevat lyhennys-
tasot, Kronholm sanoo.

Danske Bankin edut liiton jäsenille:

- Pienempi marginaali
- Ei toimitusmaksua tai järjestelypalkkiota
- Lyhennysvapaat ilman kuluja
- Porrastettu maksuohjelma
- Edullisemmat päivittäispalvelut

* Jos asiakas ottaa 170.000 euron lainan, laina-aika olisi 20 vuotta ja lainan viitekorkona käytetään 12 kk Euribor-korkoa, olisi lainan kokonaiskorko 1,25 % (Kuluttajansuojalain mukaan laskettu todellinen vuosikorko 1,36 %). Luoton ja muiden luottokustannusten yhteismäärä 194 228,96 euroa, sis. Järjestelypalkkion 1020 euroa ja automaattisen tiliveloituksen maksun 2,70 euroa/maksuerä, maksuerien lukumäärä 240 kpl. (Tiedot 15.12.2017 tilanteesta). Asuntolainan saanti edellyttää myönteistä luottopäätöstä.

** Lainaa hinnoiteltaessa huomioidaan voimassa olevat minimimarginaalit. Lainatarjouksessasi näet hinnan sekä liiton jäsenenä että ilman jäsenyyttä.

*** Lyhennysvapaan saamiseen vaatii positiivisen luottopäätöksen.

