

MAALISKUU 2019

1

TEEMA

USKONTO JA YHTEISKUNTA



KIRKON AKATEEMISET AKI R.Y.

CRUX

USKONTO JA YHTEISKUNTA

Saako vakaumus näkyä?

- Mitä on hoivamusiikki?
- Kesätyöntekijän pikkujättiläinen

VERKOSSA
www.teologiliitto.fi
Pysy ajan tasalla Teologiliiton
kuulumisista



” Jokaisella ihmisellä on ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapaus; tämä oikeus sisältää vapauden uskonnon tai vakaumuksen vaihtamiseen sekä uskonnon tai vakaumuksen julistamiseen yksin tai yhdessä toisten kanssa, sekä julkisesti että yksityisesti, opettamalla sekä harjoittamalla hartautta ja uskonnollisia menoja.

Artikla 18

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus



Kotikirkko tutuksi?

Lueskelin kotikirkkoviikon virikeaineistoa 2000-luvun alkuvuosilta. Aineisto on tehty erityisesti lasten ja nuorten parissa työskentelevien käyttöön nuorimpien seurakuntalaisten juurruttamiseksi kotikirkkoonsa.

Lukupaketissa todetaan, että kirkko on mm. kokoontumisen, hoidetuksi tulemisen ja lähettämisen paikka. Siellä voidaan erityisellä tavalla kohdata pyhä Jumala. Kirkossa opitaan, kasvatetaan ja siellä voi kirkastua myös oma kutsumus.

Kirkkopedagogiikan tavoitteena on luoda ja etsiä tapoja, joilla pienestä pitäen tutustutaan ja juurrutetaan omaan kotikirkkoon konkreettisesti ja kokemuksellisesti. Sen avulla avataan uskonollisuutta sekä välitetään hiljentyä rauhaa ja levollisuutta, kauniita tapoja ja kauneusarvoja. Kirkon aarteistoa on syytä avata myös kirkkotaidon näkökulmasta.

Jo ennen kuin kirkkopedagogiikasta tiedettiin puhua, on kotikirkkoon juurrutettu. Niin on tapahtunut varsinkin häissä, hautajaisissa, konfirmaatioissa ja jumalanpalveluksissa. Kirkko on aina myös merkittävä osa rakennettua ympäristöään ja sijaitsee yleensä keskeisellä paikalla. Jos sitten käy, niin kuin kävi 2016 Ylivieskassa tai viime syksynä Kiihtelysvaarassa, viimeistään silloin juurtuneisuus on kivuliaalla tavalla tuntuvaa.

Kirkko ei ole tyhjänpäiväinen rakennus. Ei sillekään, joka harvoin sen sisällä käy. Kotikirkkoviikon tavoitteet ovat edelleen ajan-kohtaiset. On meidän ihmisten tehtävä saattaa ja kutsua toinen toistamme kirkkoon. Seurakunnan luottamushenkilön tai työntekijän erityisellä vastuulla on avata ovet ja painaa kynystä alemmas.

Jälleenrakennuksen kanssa ponnistelevat seurakunnat selvästi rakentavat omaa kirkkoaan itselleen. Ylivieskassa tavoitellaan modernia kirkkoa, jonka materiaalivalinnoissa korostuu paikallisuus. Nimiehdotuksien keruun avulla kootaan seurakuntalaisten ajatuksia, joi-

den pohjalta suunnitellaan kirkkoon hankittavan taitteen ja tekstiilien aiheita.

Kiihtelysvaaralaisten pyrkimys tehdä uusi oma kirkko talkootyönä tuntuu hyvin koskettavalta. Hirsi on tässä vaiheessa jo epävirallisesti valittu rakennusmateriaaliksi vaikka hallinnollisesti ei vielä niin pitkällä ollakaan.

Aivan kuin paljaasta ihmisyydestä myötäsyttyisesti pyritään – ja varmaan päästään – kirkkopedagogiikan mukaisesti juurtumisen kokemuksiin: Myyjäisleivän paistaja pysähtyy painamaan kämmensyrjällään ristin taikinan pintaan. Hirrenveistäjän hikipisarot tippuessaan imeytyvät paljastuneeseen puuhun ja kirkkotekstiilien tekijälle käynee niin kuin vanhassa laulussa: ”samalla hän ompeli myös sydämensä siin”. ✕

On meidän
ihmisten tehtävä
saattaa ja kutsua
toinen toistamme
kirkkoon.



Pappien jaksaminen on parantunut, mutta kanttoreista yhä useampi uupuu.

AKIn jäsentutkimus 2018

34

TEEMA

HENKILÖKOHTAINEN VAKAUMUS JULKISESSA TILASSA

Kuinka pitkälle yksityinen ja julkinen on mahdollista erottaa ja pitää erottaa

EN DIALOGBENÄGEN KYRKA

Kyrkan har fortfarande en roll i samhället, men framtidens utmaningar kräver förändrade kommunikationssätt

ILMIÖMÄISEN HYVÄÄ SUUNNITTELUA!

Huomisen strategioita ja toimintasuunnitelmia tehdään ilmiölähtöisesti

KUINKA VIRO MAALLISTETTIIN

Viro on nimetty yhdeksi Euroopan maallistuneimmista maista

16

22

25

29

ARTIKKELI

KUTSUMUKSEN IMU JA TYÖN TODELLISUUS
AKIn jäsentutkimuksen 2018 tuloksia

34

SURUN AMMATTILAISINA
kirkon työntekijöillä on aivan erityinen tilaus

40

HOIVAMUSIIKKI
Musiikki ilon, yhteyden ja hoivan välineenä seurakunnissa

44

KESÄTYÖNTEKIJÄN PIKKUJÄTTILÄINEN
Kesätyöasiat ovat ajankohtaisia jo nyt

50

KIRKKOVUODEN TEKSTEJÄ
luetaan suhteessa nykyhetken kysymyksiin

54

KIRJOITUSSARJA

Ajankohtaista edunvalvonnassa 7

Hullunkuriset perheet 57

VAKIOT

Pääkirjoitus 3

Päätoimittajalta 6

Puheenjohtajalta 10

Kuusanmäki 13

Akipedia 15

Eläkeläisen mietteitä 33

Työntekijän näkökulma 39

Opiskelijavinkkelit 49

AJANKOHTAISTA

Kanttori-urkuriiliton stipendit jaossa 12

Aki Cruising 12
Tapaa tuttuja ja tuntemattomia
työkavereita Silja Serenadella

Kanttori-urkuriiliton
jäsentapaaminen elokuussa 12

Pappisliiton opintomatka
Romaniaan 13

Työssä jaksaminen
oli teemana Suomen
teologiliiton afterwork-illassa 14



JULKAISIJA

Kirkon akateemiset AKI ry.
Rautatietäisenkatu 6, 00520 Helsinki

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

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

TOIMITUSKUNTA

Merja Laaksamo, pastori (pj.)
Paivi Helén, kappalainen
Kaisa Iso-Herttua, oppilaitospastori
Henri Järvinen, yliopistopappi
Laura Leipakka, tapahtumakoordinaattori
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
takasivu	190 mm x 230 mm
	1 200,- euroa

ISSN 0783-0122

PAINOPIIKKA

SP-Paino



Usko koettelee julkiseksi ja yksityiseksi koetun rajoja

Missä määrin usko on julkista? Pöyristymisen kulttuuri voi hyvin tämän päivän julkisessa keskustelussa. Keskusteluilma-
piiri on reaktiivinen ja dialogi uhanalaista. Tämä Crux puhuu yhteiskunnasta ja uskon-
nosta.

Hyvänä johdantona aiheeseen kannattaa lukea Kaisa Iso-Herttuan kirjoitus Henkilökohtainen vakaumus julkisessa tilassa. Iso-Herttua rakentaa ajankohtaisessa artikkelissaan viitekehystä vakaumuksien käsittelemiseen julkisessa tilassa. Mistä jännite vakaumuksen ja julkisen tilan välillä syntyy, ja miten se pitäisi ymmärtää. Entä miten neutraliteettia pitää tulkita.

Suuret hierarkkiset organisaatiot ovat viestinnässään vaikeuksissa tämän päivän keskustelukulttuurissa. Tämä on oivallettu Sitralla, joka on luonnostellut uudenlaista strategiatyöskentelyn tapaa. Mikä on tilannehuone – poimi vinkit dynaamisempaan strategiatyöskentelyyn Henri Järvisen kirjoituksesta ”Ilmiömäisen hyvää suunnittelua”.

Anders Lindströmin En diaglogbenägen kyrka tarjoilee yleistajuista analyysia kirkon nykytilasta. Kuinka kirkossa löydetään tasapaino käpertymisen ja haahuilun välillä. Lindström hahmottelee kirkon suuntia ja pe-
räänkuuluttaa dialogia ruohonjuuritasolta rakentuvassa kirkossa.

Musiikki ilon, yhteyden ja hoivan väli-
neenä seurakunnissa on lyhennelmä hoiva-

musiikin mahdollisuuksista seurakuntien työssä. Yhä useampi seurakuntalainen asuu hoivakodissa, voiko musiikki olla kohtaamisen väline – miten tarjota vapaaehtoisille välineitä hoivamusiikin kanssa työskentelyyn.

Historiallista kontekstia tämän numeron teemaan voi löytää Hannele Päivön kirjoituksessa Kuinka Viro maallistettiin. Teksti avaa Viron maallistamisen historiaa neuvostoaikana ja uudella vuosituhannella. Juha Itkonen kysyy kirjoituksessaan Surun ammattilaisena miten ymmärryksemme surusta on muuttunut ja mitä ammatilainen voi tarjota surevalle.

Kati Tervo-Niemelä tiivistää AKIn jäsentutkimuksen antia. Papit ja kanttorit voivat Tervo-Niemelän mukaan pääosin hyvin, mutta kanttorien osalta kyselytutkimus osoittaa huolestuttavia kehityskulkuja.

Vuoden pappi Erva Niittyvuopio kirjoittaa tähän numeroon työntekijän palstan. Niittyvuopio kuvaa koskettavalla tavalla oman kulttuurin merkitystä – ja kertoo kuinka hanki on alkanut kantaa kirkon saamelaistyössä.

Etelässä ja suurissa kaupungeissa yhteistyömahdollisuudet vakiintuneidenkin julkisen sektorin yhteistyökumppaneiden kanssa kape-
nevat. Kirkon työ kuntien ja kuntayhtymien helmassa vaatii aiempaa tarkempaa suunnittelua, perustelua ja yhteisen hyvän etsintää. Miten? Toivon tämän lehden selaamisen tarjoavan vastauksia. Antoisia lukuhetkiä! ✕

MILLOIN TYÖNANTAJA SAA TEHDÄ EPÄPÄTEVYYSALENNUKSEN?

Milloin työnantaja voi käyttää epäpäteyvyyshäennyä?
Miten korjata palkkaani, jos se on aiheettomasti liian alhainen?

JUSSI JUNNI

AKIN TOIMINNANJOHTAJA

Julkisen sektorin virkaehtosopimuksissa on perinteisesti ollut määräys, jonka perusteella viranhaltija on saanut alemmaa palkkaa, mikäli häneltä on puuttunut tehtävässä edellytetty muodollinen kelpoisuus. Koska kelpoisuusehtoja käytetään lähinnä julkisella sektorilla, ei epäpäteyvyyshäennyä koskevia kysymyksiä tavallisesti synny yksityisellä sektorilla.

Sopimusjärjestelmien kehittymisen myötä epäpäteyvyyshäennyistä on paikoitellen luovuttu. Kuntasektorilla epäpäteyvyyshäennyistä luovuttiin vuonna 2012. Tästä huolimatta kunnalliset työnantajat ovat edelleen käyttäneet

epäpäteyvyyshäennyä, vaikka kunnallinen työ- ja virkaehtosopimus ei enää salli epäpäteyvyyshäennyä tekemistä. Julkisuuteen kuntasektorin laittomat epäpäteyvyyshäennykset tulivat syksyllä 2018.

Kirkolla ja valtiolla epäpäteyvyyshäenny on edelleen käytössä. Seuraavassa tarkastellaan epäpäteyvyyshäennyä käyttömahdollisuuksia kirkon sektorin kannalta. Valtiolla epäpäteyvyyshäennyä käyttö

riippuu virastokohtaisesta palkkaus-sopimuksesta.

Epäpäteyvyyshäenny kirkon viroissa

Evangelis-luterilaisen kirkon yleisessä palkkausjärjestelmässä epäpäteyvyyshäenny määrittää Kirvestes 27 §:ssä: *Jos määräaikainen viranhaltija hoitaa viran tehtävät, mutta hänellä ei ole virassa edellytettyä kelpoisuutta, hänen*



peruspalkkansa voidaan määrätä enintään 15 % alemmaksi kuin 22 §:n mukaan määritellyn vaativuusryhmän vähimmäispalkka on.

Epäpätevyyssalennuksen käytölle on siis kolme ehtoa: 1) kyseessä on virkasuhde, 2) viranhaltija on määräaikainen ja 3) viranhaltijalta puuttuu virassa edellytetty kelpoisuus. Vain kun nämä kaikki kolme ehtoa täyttyvät samanaikaisesti, työnantaja voi tehdä peruspalkkaan enintään 15 % epäpätevyyssalennuksen. Pakkoa siihenkään ei ole.

Kaksi ensimmäistä kriteeriä ovat selvät. Työsuhteessa olevalle tai vakinaiselle viranhaltijalle ei epäpätevyyssalennusta voi tehdä. Tästä huolimatta vuoden 2017 henkilöstötilastosta ilmenee, että AKIn jäsenistäkin joillakin työsuhteilla sekä puolellatoista kymmenellä vakinaisella viranhaltijalla on käytössä epäpätevyyssalennus.

Kelpoisuus vaatii hieman laajempaa selitystä. Kirkkolain 6:14 § mukaan kelpoisuusehtoja voidaan käyttää vain virkasuhteissa. Työsuhteissa ei ole kelpoisuusehtoja. Kelpoisuusehdoista voidaan säätää kirkkojärjestyksessä sekä piispainkokouksen ja kirkkohallituksen päätöksillä. Yleinen johtojätös on se, että kelpoisuus syntyy hankkimalla asianomaiseen virkaan vaadittu koulutus.

Yksi poikkeus kuitenkin on, ja se koskee esimerkiksi sairaalapastorin ja oppilaitospastorin virkoihin

edellytettyjä erikoistumiskoulutuksia. Kirkkolain 16:14 §:ssä nimittäin todetaan, että *jos viran kelpoisuusvaatimuksena on erityiskoulutus, joka säännönmukaisesti suoritetaan haetun viran hoitamisen yhteydessä, hakija on kelpoinen hakemaan virkaa, jos hän täyttää viran muut kelpoisuusehdot ja kirjallisesti sitoutuu suorittamaan erityiskoulutuksen*. Erityiskoulutukseen liittyvän kelpoisuusehdon täyttää siis jo sillä, että hakemuksessa tai muutoin kirjallisesti sitoutuu suorittamaan erityiskoulutuksen työn ohessa. Tämä säännös tuntuu olevan työnantajapuolella usein heikosti tunnettu.

Kappalaisen viransijaisuuden ja avoimen viran toimittamisen suhteen sääntely vaikuttaa epäselvältä. Kirkkojärjestyksen 6:10 § mukaan pastoraalitutkinto vaaditaan "virkaa hakevalta". Koska avoimet papinvirat täytetään kirkkolain 6:11 § mukaan määräämällä viranhoidajaksi "sopiva pappi", on kovin tulkinnanvaraista, saisiko epäpätevyyshäennyttä kappalaisen viransijaisen kohdalla tehdä. Tässä suhteessa uusi, kirkolliskokouksen ehdollisesti hyväksymä kirkkojärjestys muuttaa sääntelyä selkeämpään suuntaan, sillä uuden, vielä voimaantuloa odottavan kirkkojärjestyksen 8:11 § mukaan pastoraalitutkinto on kappalaisen viran kelpoisuusehtona. Merkitystä tällä epäselvyydellä voi olla niille noin kymmenelle akilaiselle, joille kappalaisen viranhoidajina on määrätty epäpätevyyssalennus.

Kirkkoherraa ja talouspäällikköä koskevassa ylimmän johdon palkkausjärjestelmässä on myös käytössä epäpätevyyssalennus (KIRVESTES liite 7 3.3 §). Säännös koskee "viranhaltijaa" eli periaatteissa myös vakinaisia viranhaltijoita, mutta vakinaiseen virkaan ei toisaalta kirkkolain 6:14 § mukaan voida nimetä henkilöä, jolla ei ole kelpoisuutta. Sikäli ylimmän johdon palkkausjärjestelmässäkin epäpätevyyssalennus voi koskea ainoastaan määräaikaista viranhaltijaa. Ylimmän johdon palkkausjärjestel-

Epäpätevyyssalennuksen käytölle on kirkon viroissa kolme ehtoa.

mässä epäpätevyysalennus voi olla enintään 12 % hinnoitteluryhmän alarajasta. Kohtuullisen monelle kirkkoherran viransijaiselle on tällainen palkanalennus määrätty.

Mitä epäpätevyysalennuksista tulisi ajatella?

Epäpätevyysalennuksen taustalla oleva idea on ymmärrettävä: Henkilön, jolla on virkaan vaadittu kelpoisuus, voi olettaa hoitavan viran tehtävät paremmin kuin henkilö, jolta kelpoisuus puuttuu. Tällainen ajatus voi ensi silmäykseltä tuntua luonnolliselta ja oikealta.

Epäpätevyysalennus ei kuitenkaan aivan saumattomasti istu sellaiseen palkkausjärjestelmään, jossa palkkaus perustuu työn vaativuuteen. Esimerkiksi kirkon yleisessä palkkausjärjestelmässä peruspalkka, jossa ei ole mukana vuosisidonnaisia tai suoritukseen perustuvia lisiä, on nimenomaan vaativuuspalkka, jonka suuruus perustuu siihen, miten vaativaksi tehtävä on katsottu – riippumatta siitä, kuinka pätevä on henkilö, joka tehtävää hoitaa. Henkilön suoriutumisesta voidaan pal-kita joko harkinnanvaraisella palkanosalla tai vuodesta 2020 alkaen maksettavalla suorituslisällä.

Epäpätevyysalennus muodostaakin tämän vuoksi yhdenvertaisuusongelman vaativuuteen perustuvassa palkkausjärjestelmässä. Kunnallisen viranhaltijalain 12 §:ssä kielletään asettamasta viran-

haltijaa eri asemaan pelkästään virkasuhteen pituuden (määräaikaisuuden) perusteella. Sama säännös löytyy työsopimuslain 2:2 §:stä.

Kirkkolaissa ja valtion virkamieslaissa ei samaa syrjintäkieltoa ole. Kirkkohallitus esitti vuonna 2006 kirkkolakiin samansisältöistä syrjintäkieltoa kuin työsopimuslaissa ja kunnallisessa viranhaltija-

laissa. Syrjintäkieltopykälä oli kaa-taa koko virkasuhdeoikeudellisen uudistuksen. Uudessa esityksessä vuonna 2012 koko pykälää ei enää ollut. Tarve nimenomaiselle säännökselle kuitenkin olisi, sillä Euroopan neuvoston määräaikaista työtä koskevan direktiivin 1999/70/EY mukaan epäedullisempien työehtojen soveltaminen määräaikaisiin työntekijöihin on kielletty.

Miten korjata virheellinen palkanalennus?

Jos palkkaasi sovelletaan epäpätevyysalennusta, vaikka ei pitäisi, ota yhteyttä työnantajaasi ja näytä hänelle tämä ohjeistus. Mikäli asia ei itse neuvottelemalla ratkea, tulee asiassa olla yhteydessä oman työpaikan luottamusmieheen. Hän neuvottelee puolestasi työnantajan kanssa. Mikäli asia ei tälläkään keinolla ratkea, JUKO voi lähettää Kirkon työmarkkinalaitokselle valvontapyyntönsä asiaan puuttumiseksi.

Kirkkolain mukaan palkkasaa-tava vanhenee, kun on kulunut kolme vuotta palkanmaksuvuoden päättymisestä. Siten esimerkiksi vuonna 2019 on mahdollista saada korjauksia vielä vuoden 2016 palkkoihin mutta ei sitä aiempiin. Korjausta on mahdollista vaatia myös jo päättyneiden virkasuhteiden osalta. ✕

Ohje on julkaistu myös AKIn kotisivulla www.akiliitot.fi.



Epäpätevyysalennus muodostaa yhdenvertaisuusongelman vaativuuteen perustuvassa palkkausjärjestelmässä.

ULLA RUUSUKALLIO

PAPPISLIITON PUHEENJOHTAJA

ulla.ruusukallio@evl.fi



Uuden äärellä

Olemme aloitelleet Pappisliiton uuden hallituksen työskentelyä nyt kahden kokouksen verran. Joukossamme on vuosia mukana olleita konkareita, ammattiyhdistyksen hallitukseen tauon jälkeen palanneita ja uusia hallituslaisia.

Oma taipaleeni ammattiyhdistysuralla alkoi syksyllä 2006, kun nousin varajäsenen paikalta valtuustoon. Kanttorien ja pappien muodostaman uusimuotoisen AKIn ensimmäisen puheenjohtajan kirkkoherra Juha Kauppinen puheenjohtajuuskausi oli päätty-mässä ja kanttoreiden Mikael Helenelundin alkamassa. Liiton viestikapula oli siirtymässä papilta kanttorille. Oloni tuossa valtuustossa oli jotenkin juhlallinen, vähän liikuttunutkin. Uutena tulokkaana tunsin kiitollisuutta osallisuudesta. Koin kuuluvani joukkoon, jossa oli paljon osaamista ja kokemusta ja samalla jotain historiallisella tavalla uutta.

Juha Kauppinen muisteli lähtöpuheessaan lapsuutensa seurakuntaa, jossa hänen kanttori-isänsä ja seurakunnan kirkkoherran välille oli syntynyt jonkinlaista erimielisyyttä. Itse kertomusta selvemmin mieleeni on jäänyt tarinan lopetus: mikään työntekijäryhmä seurakunnassa ei selviä ilman toistaan. Yhteinen hyvä ei synny valtapelillä, ei kyynärpäätaktiikalla eikä keskinäisellä kyräilyllä tai kilpailulla. Papin hyvä seurakunnassa voi löytyä vain, kun kanttorilla, kanslistilla ja nuorisotyöntekijällä on hyvin. Kanttorin

vain, kun lapsityöntekijöillä ja kiinteistöväellä on asiat hyvin. Olemme seurakuntana yhteisö, olemme perhe.

Kirkossa on viime viikkoina käyty kiivasta keskustelua eri ammattiryhmien työn arvosta sekä kunkin työn vaativuudesta ja haastavuudesta. Diakin lehtori pastori J. Porkan blogikirjoitus ja sen kirvoittama keskustelu on tästä yksi esimerkki. Blogissaan Porkka asetti vastakkain nuorisotyön ammattilaisten ja pappien seurakunnassa tekemän työn merkityksen, tehtävien sisällön ja palkkojen suuruuden sekä niiden myötä virkojen olemassaolon oikeutuksen tulevaisuudessa. Kun talous tiukkenee ja resurssit vähenevät, kenen virat saavat jäädä? Kenen työ on tärkeää? Kenen panosta ilman seurakunta pärjää?

Oma työurani kirkossa on alkanut vuonna 1982 leirikeseuksen keittiöltä ja jatkunut nuorisotyönohjaajan ja kurssisihteerin toimisto- ja yleishanslankarihommien kautta papin töihin. Pappina olen tarkastellut kirkkoa seurakuntapapin, kirkkoherran ja sairaalapapin vinkkelistä katsoen. Tällaisen ammatillisen polun rämpineen silmin toisten ammattiryhmien osaamista tai työn arvoa dissaava puhe tuntuu jotenkin kurjalta. Onko ainoa mahdollinen tapa korostaa oman ammattiryhmän merkitystä se, että väheksytään toisten osaamista ja tehtäviä? Jos otamme todesta sen, että olemme yhteisö ja perhe, toisiko se uutta näkökulmaa tulevaisuuden ratkaisujen etsintään? ✕

Kenestä Vuoden pappi 2019?

ON AIKA MIETTIÄ Vuoden pappi 2019 -ehdokkaista. Kuka kollegoista olisi kunnostautunut jollakin erityisellä työsaralla, mikä olisi syytä huomioida?

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 **31.5.2019** mennessä kotisivujen lomakkeella (akiliitot.fi / Lomakkeet / Lomake Vuoden papin ehdottamista varten).

Vuoden pappi 2019 julkistetaan Pappisliiton valtuuston kokouksen yhteydessä **14.11.2019**.



Vuoden Kanttori 2019

UUDE KANTTORI

2019 julkistetaan Lahden kansainvälisellä Urkuviikolla järjestettävässä jäsen-tapaamisessa.

Alaosastoja pyydetään nimeämään ehdokkaansa vuoden kanttoriksi 2019 ja lähettämään ehdokkaansa tiedot liiton toimistoon viimeistään **15.5.2019**.

Muistatthän varmistaa ehdokkaaltanne, että hän pääsee, mahdollisen valinnan osuessa omalle kohdalleen, itse paikalle Lahteen torstaina **8.8.2019**.

Jaana Liimatainen AKIn lakimieheksi

VARATUOMARI JAANA LIIMATAINEN on aloittanut AKI ry:n lakimiehen sijaisena 28.12.2019. Liimatainen kertoo, että liittoon kuulumisen todella kannattaa.

"Esimerkiksi tuomioistuimeen päätyvissä palvelussuhderiidoissa kuluu helposti kymmeniä tunteja juristin työaika", Liimatainen kertoo. "Näin tietysti erityisesti silloin, kun puhutaan työsopimusasioista, jotka käsitellään yleisissä tuomioistuimissa, joissa asioiden käsittelyt ovat pääosin suullisia."

Liimatainen on aiemmin työskennellyt 18 vuoden ajan Mynnin ja markkinoinnin oikeusturva MOT Oy:ssä, joka hoitaa akavalaisen Mynnin ja markkinoinnin ammattilaiset ry:n lakipalvelut.

"Näen liiton jäsenyyden vakuutuksena. Jäsenyyden arvon ymmärtää viimeistään, kun vahinko sattuu", Liimatainen avaa. Hän pitää tärkeänä, että yhteydenottokynnys liittoon on matala. Parhaimmillaan jäsenet ovat yhteydessä hyvissä ajoin, jotta turhilta vahingoilta välttyään.

"Muualta kuin ammattijärjestöistä on vaikea löytää yhtä kattavaa oikeudellista asiantuntemusta ja palvelua työ- ja virkasuhteita koskevissa asioissa, ja vieläpä kohtuulliseen hintaan", hän summaa.

Liimatainen osallistui ystävän päivänä ensimmäistä kertaa Kiron akateemisten lakimiehenä JUKOn luottamusmieskoulutukseen. "Oli mielenkiintoista kuulla suoraan luottamusmiehiltä, minkä tyyppiset



asiat esimerkiksi Kiron virka- ja työehtosopimuksessa herättävät kysymyksiä."

Kiron akateemiset AKI ry. tarjoaa jäsenilleen palvelussuhde-neuvontaa ja tarvittaessa myös apua neuvottelu- ja riitatilanteisiin.

Kanttori-urkuri- ja stipendit jaossa

SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO on stipendirahasto, joka on perustettu liiton 75-vuotisjuhlien yhteydessä vuonna 1982. Stipendejä voidaan myöntää liiton jäsenille liiton toimialaan liittyvään tutkimus- ja opiskelutoimintaan sekä opintomatkoihin. Vuosittain myönnetään stipendejä yhteensä 3 500 euroa.

Stipendihakemukset osoitetaan hallitukselle. Mahdolliset liitteet voit toimittaa osoitteella toimisto@akiliitot.fi. **Stipendien hakuaika päättyy vuosittain maaliskuun loppuun mennessä.** Hallitus kä-

sittelee stipendianomuksia kevään kokouksessaan hakuajan päättymisen jälkeen. Hallitus päättää hakemusten perusteella stipendien saajista.

Hakemuksesta on käytävä ilmi stipendin käyttötarkoitus, anottava summa, muut samaan tarkoitukseen anotut/saadut apurahat sekä pankkiyhteys, johon mahdollinen stipendi maksetaan.

Kanttori-urkuri- ja AKIn järjestämille opintomatkaille jäsenet voivat saada 200 euron

suuruisen stipendin. Tämä opintomatkastipendi ei edellytä erillistä hakemusta, vaan se vähennetään matkan hinnasta.

Samalle henkilölle stipendi voidaan myöntää kuuden täyden vuoden välein. Tämä tarkoittaa, että

vuonna 2019 stipendin voi saada uudelleen, jos ei ole saanut stipendiä vuoden 2012 jälkeen.



Tulossa jäsen- tapaaminen Lahden Kansainvälisellä Urkuviikolla

LIITTO JÄRJESTÄÄ perinteisen jäsentapaamisen Lahdessa kansainvälisellä urkuviikolla torstaina **8.8.2019**. Tarkkaile sähköpostiasi, uutiskirjeessä ja liiton nettisivuilla on tietoa tapaamisen ohjelmasta ja ilmoittautumisesta. Vuoden Kanttori 2019 julkistetaan tapaamisen yhteydessä.

Veroehdotus on tulossa

Tarkasta, että jäsenmaksusi on merkitty oikein!

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

AKI Cruising

AKI Cruising kutsuu jäsenemme tapaamaan tuttuja ja tuntemattomia työkavereita omien kuvioiden ja laatikoiden ulkopuolelta 28.–30.4.

LAIVA ON LASTATTU kirkon akateemisilla työntekijöillä 28.–30.4., kun Silja Serenade lähtee kohti Tukholmaa.

Majoitus 1–4 hengen hytteissä 23–92 €/henkilö. Aamiaiset á 12 €, illallisbuffet á 39 € ja koko ateriapaketti á 96 €.

Risteily Silja Serenade -aluksella lähtee 28.4. klo 17.00 Helsingin Olympiaterminaalilta ja palaa kaupunkiin 30.4. klo 10.30.

Ilmoittautuminen **14.3.** mennessä tästä linkistä: <https://www.lyyti.fi/reg/AKICruising>



Pappisliiton opintomatka Romaniaan 20.–27.9.2019

TUTUSTUMME ROMANIAN unkarinkielisen vähemmistön, erityisesti luterilaisen kirkon, seurakuntaelämään ja oloihin. Luomme yhteyksiä paikallisiin pappeihin ja kirkon toimijoihin. Tutustumme myös maan historiaan ja vierailemme mm. Bukarestin Kansan Talossa eli nykyisessä parlamenttirakennuksessa.

Matkanjohtajina toimivat Itä-Suomen yliopiston käytännöllisen teologian emeritusprofessori **Paavo Kettunen** ja AKIn apulais-toiminnanjohtaja **Merja Laaksamo**.

Opintomatkalta voivat osallistua Pappisliiton jäsenet puolisoineen. Pappisliiton jäsenen on mahdollista saada liiton matka-apuraha (350 €) kuuden täyden vuoden välein. Ilmoittaudu opintomatkalta kotisivujen lomakkeella toukokuun loppuun mennessä. Linkki lomakkeelle löytyy AKIn tapahtumakalenterista.

Lisätietoa merja.laaksamo@akiliitot.fi tai heli.meinola@akiliitot.fi.



KUUSANMÄKI



Työssä jaksaminen on kaikkien asia

Suomen teologiliitto järjesti vuoden 2018 aikana noin kerran kuussa afterwork-illoja, joissa keskusteltiin muun muassa teologien työllistymisestä, sosiaalisen median hyödyntämisestä työssä ja työuupumuksesta sekä työssä jaksamisesta.

LAURA LEIPAKKA

TEOLOGILIITON HALLITUKSEN JÄSEN

MARRASKUUN AFTERWORKISSA

Helsingin yliopiston Teologisen tiedekunnan soveltavien opintojen yliopisto-opettaja **Aura Nortomaa** kertoi vinkkejä työuupumuksen tunnistamiseen ja sen selättämiseen.

Mikä on työuupumus:

- Ei virallinen sairausdiagnoosi, usein saa jonkun muun nimikkeen, esim. selkävaivat tai masennus
- Edelleen ajankohtainen on 40 vuotta sitten kehitetty teoria työuupumuksen etenemisestä, ns. Kolmen ulottuvuuden malli:
 - Syvä väsymys ja uupumus: lepo ei palauta ja tutut palautuskeinot eivät riitä
 - Kyynistyminen: työn mielekyys katoaa
 - Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen: tunne, että en osaa, en ole hyvä työssäni
- Työuupumukselle altistavat tekijät: heikentyneet työolosuhteet, liikaa töitä, jatkuva kiire ja stressin tunne, heikko työnjohto ja puutteellinen työn organisointi, jatkuvasti muuttuva työnkuva, määräaikaaiset työsuhteet ja pät-kätyö kuormittavat sekä lisäävät tarvetta ylisuorittamiseen
- Usein keho pettää ennen kuin mieli: fyysisten oireiden ilmestyminen, esim. unettomuus, vatsavaivat, selkäsäröt jne.
- Työuupumus ja työn imu eivät sulje toisiaan pois: kivaankin väsyä

Työssä jaksaminen:

- Työajasta kiinni pitäminen: muista loma, lepopäivät ja viikkotyöaika
- Työn rajaaminen: ei liikaa töitä, on ok sanoa välillä ei, jos työkuorma tuntuu olevan paljon, älä vastaa kaikkeen heti vaan mieti ehditkö, jaksatko ja pystytkö
- Ajanhallintakeinot: työajan kirjaaminen muistiin, työtehtävien listaaminen tietyllä ajanjaksolle ja esim. erilaiset ajanhallintatekniikat: Pomodoro-tekniikka, yhden ison viikkotavoitteen asettaminen, päivittäinen kolmen tärkeimmän asian tekeminen
- Elämässä on muutakin kuin työ, pidä kiinni elämän kivoista asioista: harrasta, vietä aikaa läheisten kanssa, rentoudu, laita työpuhelin kiinni, sulje sähköposti
- Itseohjautuvuus työssä on hieno asia, mutta työhyvinvointisi on

myös esihenkilösi vastuulla, kerro jos et jaks

- Tuo työyhteisössäsi esiin mahdolliset ongelmat, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen, pohtikaa yhdessä keinoja niiden selättämiseen
- Jos et saa apua esihenkilöltä tai työyhteisöltä, niin käänny rohkeasti työterveyden puoleen, avun pyytäminen ei ole merkki heikkoudesta
- Ole armollinen itsellesi: kaikkea ei tarvitse tehdä täysillä, tehtävälistoja ei tarvitse suorittaa kerralla loppuun, asiat voi tehdä pieninä paloina
- Hyödynnä mielenhallinnan työkaluja: meditaatio, mindfulness, keskittymisharjoitukset
- Pohdi, mikä auttaa sinua jaksamaan työssä ja arjessa päivittäin sekä pidä näistä asioista kiinni
 - Muista kolme hyvinvoinnin perusjuttua: säännöllinen uni, tasapainoinen ateriaritmi ja sopivasti liikuntaa.



Työn iloa ja jaksamista alkavaan kevääseen!

Mikäli sinulla on aiheita tai puhujia, joita haluaisit nostaa esiin afterwork-keilla, niin ota yhteyttä asiantuntija Vesa Engströmiin.

Pysy ajan tasalla Teologiliiton kuulumisista verkkosivuillamme ja Facebookissa.

YT-menettely ja irtisanomisjärjestys

Työpaikallani aloitetaan yt-menettely, joka tähtää useamman työntekijän vähentämiseen. Olen tuorein kasvo työpaillani, olenko irtisanomisjärjestyksessä ensimmäinen? Mitä laki tai sopimusmääräykset sanovat vähentämisjärjestyksestä? Vaikuttaako palvelussuhteen määräaikaisuus?

JOISSAIN TYÖEHTOSOPIMUKSISSA on linjattu yt-irtisanomisten kohdentamisjärjestystä, siis irtisanottavien valintaa. KirVESTES:ssa tai kristillisten järjestöjen KJTES:ssa ei aiheesta ole määräyksiä. Molemmat sopimukset suojaavat luottamusmiestä. Esimerkiksi KirVESTES:ssä viitataan kirkkolain irtisanomissuojasäännökseen, jonka mukaan luottamusmies voidaan yt-tilanteessa irtisanoa vain, jos työ kokonaan päättyy eikä hänelle voida järjestää muuta koulutustaan ja ammattitaitoaan vastaavaa työtä.

Määräaikaisuuden osalta on ensin huomioitava, onko kyse työ- vai virkasuhteesta. Määräaikainen virkasuhde on irtisanottavissa samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa olevakin. Sen sijaan määräaikainen työsuhde voidaan irtisanoa kesken sopimuksen vain, jos työsopimuksessa on sovittu irtisanomisenvaraisuudesta esimerkiksi viittaamalla työsopimuslain irtisanomisaikeisiin. Ilman irtisanomismahdollisuudesta sopimista määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa edes tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, vaan sopimus jatkuu määräajan loppuun.

Perhevapaiden käyttäminen ja raskaus ovat myös seikkoja, jotka vaikuttavat vähennysten kohdistumiseen. Työnantaja ei saa irtisanoa raskaana tai perhevapaalla olevaa raskaudesta tai perhevapaasta johtuen. Mikäli työnantaja irtisanoo raskaana tai perhevapaalla olevan, katsotaan

suoraan lain nojalla irtisanomisen johtuneen raskaudesta tai perhevapaasta, jollei työnantaja nimenomaisesti pysty osoittamaan irtisanomisen johtuneen muusta, asiallisesta seikasta. Perhevapaalla olevan saa irtisanoa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Muutoinkin on pidettävä mielessä, että irtisanottavien valintaa ei koskaan saa tehdä syrjivin perustein. Esimerkiksi siis ikään perustuva irtisanottavien valinta ei ole sallittu.

Ylipäänsä tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisperusteita ja niiden hyväksyttävyyttä pohdittaessa on hyvä kiinnittää huomio työnantajan toimintaan lähimenneisyydessä, sillä irtisanomisen mahdollisuuden vaikuttavat myös työnantajan aiemmat toimet. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet edellyttävät, että tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Tällaista perustetta ei katsota olevan olemassa esimerkiksi silloin, kun (mahdollista) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin tehtäviin, jos työnantajan toimintaedellytyksissä ei ole tapahtunut muutoksia. Samoin irtisanomisperustetta ei ole olemassa, mikäli perusteeksi sanotusta töiden uudelleenjärjestelystä ei tosiasiaa aiheudu työn vähentymistä.

Lähetä oma
kysymyksesi
osoitteeseen
edunvalvontaa@
akiliitot.fi.

Henkilökohtainen *vakaumus* julkisessa tilassa

Ulkoministeri Timo Soini osallistui virkamatkansa aikana Kanadassa aborttia vastustaneeseen mielenosoitukseen. Tämän arvioitiin tuottaneen hallitukselle ja Suomelle mainehaittaa.

KAISA ISO-HERTTUA

OPPILAITOSPAPPI, HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ,
VÄITÖSKIRJATUTKIJJA, HELSINGIN YLIOPISTO

Vakaumuksen näkyemisestä julkisessa tilassa on tullut ajankohtainen kysymys postsekulaareissa länsimaissa. Kuinka pitkälle yksityinen ja julkinen on mahdollista erottaa ja pitää erottaa? Tasavallan presidentti sanoi ulkoministerin yksityisen ja julkisen rajaa toteamalla: ”Ministeri ei voi yksityishenkilönä ilmaista poliittiseen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun liittyviä kantojaan

ulkomaanvierailulla, varsinkin jos ne liittyvät siinä maassa polttavaan keskusteluun.” (Talouselämä) Samantyylistä linjausta on esittänyt kansainvälisen oikeuden ja ihmisoikeuksien professori **Martin Scheinin**.

Neutraliteetti

Minkälainen on vakaumuksellisesti neutraali valtio tai varhaiskasvatus? Yksi tapa selvittää neutraliteetin käsitettä on eksklusiivisuus ja inklusiivisuus.

Eksklusiivinen neutraliteetti sulkee julkisen tilan ihmisten hyvän elämän tavoittelun pyrkimyksistä. Malli pyrkii poistamaan ristiriitaj tekijöitä ja turvaamaan ihmisten yhtäläiset oikeudet. Mallin riski on sokeus erilaisuudelle, jolloin pyrkinessään tuottamaan yhdenvertaisuutta se päätyykin sortamaan vähemmistöjä.

Inklusiivinen neutraliteetti ei pyri poistamaan hyvän elämän tavoittelua julkisesta tilasta vaan ottaa pyrkimykset aidosti huomioon ja luo mahdollisuuksia kansalaisille toteuttaa itseään myös uskonnolliselta ja kulttuuriselta pohjalta.

Vakaumuksien tasa-arvo yhteiskunnassa

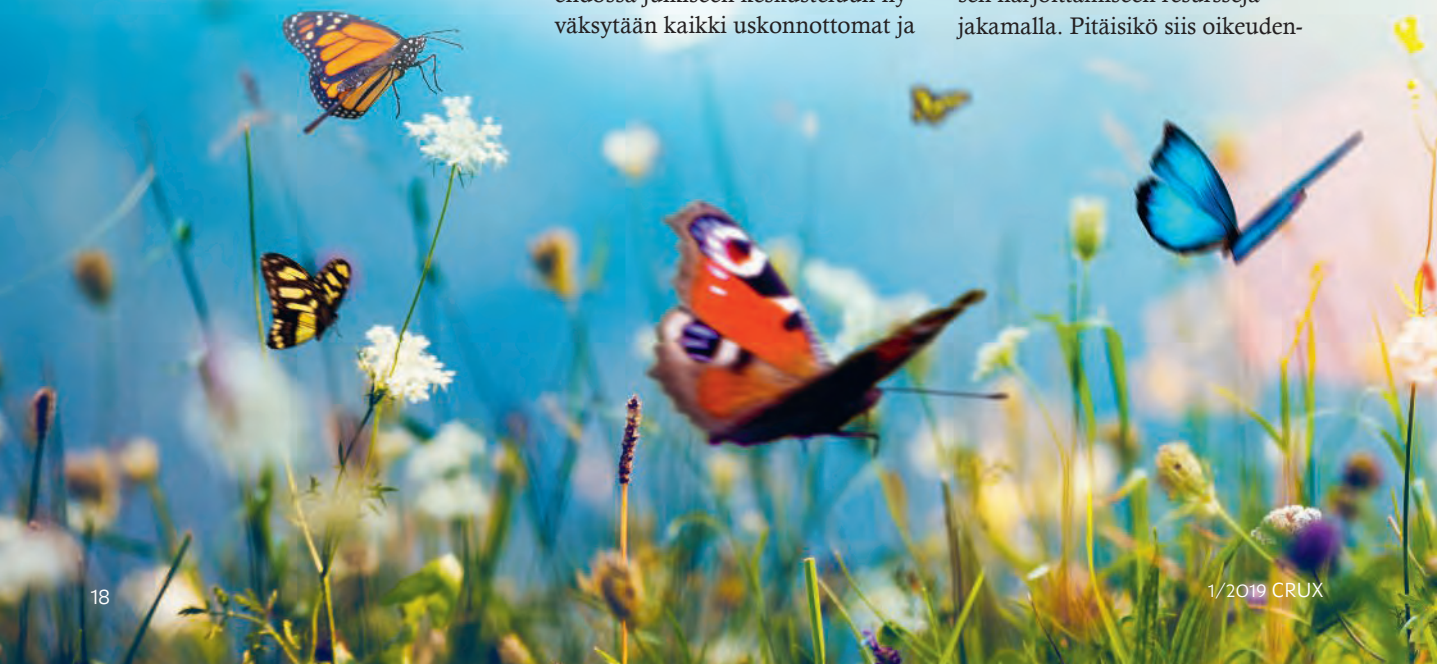
Länsimaissa toiminnan lähtökoh- tana pidetään ihmisoikeuksien kun- nioittamista. Asetelma käy haasta- vaksi, kun ihmisoikeudet asettuvat konfliktiin keskenään. Konflikti- tilanteissa vähemmistöjen ihmis- oikeudet ovat usein heikoimmassa asemassa. Åbo Akademin apulais- professori **Pamela Slotte** on osoit- tanut Euroopan ihmisoikeustuo- mioistuimen olevan tuomioissaan taipuvainen tulkitsemaan eri tavoin uskonnon roolin kristillisiä ja isla- milaisia ilmaisuja arvioidessaan.

Filosofi **John Rawls** on esittä- nyt kaksi vaihtoehtoa vakaumuk- sien tasa-arvoiselle toteutumiselle. Ensimmäisessä uskonto pyritään sulkemaan kokonaan julkisen elä- män ulkopuolelle. Toisessa vaihto- ehdossa julkiseen keskusteluun hy- väksytään kaikki uskonnottomat ja

uskonnolliset katsomukset niin pit- kään, kun ne suhtautuvat kunnioit- tavasti ja tasa-arvoisesti toisiinsa.

Saksalaisen filosofi **Rainer Fors- tin** suvaitsevaisuusteoriaa sovel- taen ihmisten vuorovaikutus eri- laisuuden suvaitsemisessa voidaan rakentaa neljäksi portaaksi. Vasta kolmannella portaalla erilaisuus ei ole uhka ja sietäminen muuttuu kunnioittamiseksi. Viimeisellä por- taalla kunnioitus on kasvanut eri- laisuuden arvostamiseksi. Tunnus- tetaan, että toisella voi olla yhtä hyvät perustelut kuin itsellä pää- tyä ajattelussa omiin johtopäätök- siinsä.

Rawlsin mukaan oikeuden- mukaisen valtion tulee moniarvoi- suuden ja vakaumusten vapaan harjoittamisen lisäksi turvata to- dellinen mahdollisuus vakaumuk- sen harjoittamiseen resursseja jakamalla. Pitäisikö siis oikeuden-



Tällä vuosituhannella postsekulaari, postliberaali Eurooppa on ollut vähintään ihmeissään, kun uskonto ei suostu pysymään yksityisyyden piirissä.

mukaisen valtion tukea enemmän vähemmistöjä? Moni vastaa kieltevästi vedoten valtion neutraliteettiin. Entä jos Slotten arvio on totta ja on todennäköistä, että yhteiskunta on jossain määrin sokea omalle taustalleen? Onko aidosti neutraali valtio mahdollinen? Momen mielestä myös ei-uskonnollista vakaumusta omaavilta ihmisiltä voisi kohtuudella odottaa suopean uteliasta

asennetta uskonnollisiin ilmaisuihin lähiympäristössään.

Kirkon ja valtion suhde

Augsburgin uskonrauhassa (1555) vakaumuksen ja valtion suhde ratkaistiin *cuius regio eius religio* periaatteella. Käytännössä väärä-uskoisten oli vaihdettava aluetta ja

löydettävä saman mielinen hallitsija. Tilanne

havaittiin kestäättömäksi esivalistuksen aikana. Ratkaisuksi vaadittiin uskonnon ja valtion erottamista toisistaan. Valistusajattelussa uskontoa alettiin pitää enemmän ja vähemmän yksityisasiana. Tällä vuosituhannella postsekulaari, postliberaali Eurooppa on ollut vähintään ihmeissään, kun valistuksen aikana opitut ajatusmallit eivät enää toimi ja uskonto ei suostu pysymään yksityisyyden piirissä.

Enemmistön kohdalla uskonnolliseen vakaumuksellisuuteen ja kulttuuriperintöön liittyvät kysymykset voivat sekoittaa huomiota herättämättä. Elämässä on monia tilanteita, jossa yksityinen ja julkinen uskonnon harjoitus sekoittuvat. Näihin kuuluvat muun muassa ruokavalio, tapakulttuuri, pukeutuminen, juhlapäivien vietto ja moraalisiin näkökohtien tulkinta. Vasta



vähemmistövakaumusten kohdalla julkisen ja yksityisen sekoittuminen tulee useammin näkyväksi.

Vakaumus ihmisoikeutena

Uskonnonvapaus on keskeinen osa YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallista julisusta. Monitulkintaisuutensa vuoksi julistus on ollut altis politisoitumiselle. Valtiot ja poliittiset ryhmät ovat antaneet myös uskonnonvapaudelle omia merkityksiä oikeuttamaan omia tarkoituksiaan.

Käsitteenä uskonnonvapaus on ihmisoikeuksista vanhimpia. Ihmisoikeuksien julistuksessa vakaumuksen vapaudesta todetaan muun muassa: ”Jokaisella ihmisellä on ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapaus... oikeus sisältää vapauden uskonnon tai vakaumuksen vaihtamiseen sekä uskonnon tai vakaumuksen julistamiseen yksin tai yhdessä toisten kanssa, sekä julkisesti että yksityisesti...” (Artikla 18)

Myös Euroopan ihmisoikeussopimus mainitsee uskonnonvapauden. Positiivinen uskonnonvapaus tarkoittaa oikeutta ilmaista ja harjoittaa uskontoa sekä kuulua uskonnolliseen yhteisöön. Negatiivisella uskonnonvapaudella tarkoitetaan, ettei ketään saa velvoittaa oman tunnon vastaisesti osallistumaan us-

Voiko pappi olla yksityishenkilö pantapaita päällä mielenosoituksessa?

konnon harjoittamiseen tai kuulumaan uskonnolliseen yhteisöön.

Malcolm Evansin mukaan viimeiset 300 vuotta kansainvälinen yhteisö on yrittänyt löytää ratkaisuja, miten valtiot voisivat turvata kansalaistensa oikeuksia myös valtion rajojen ulkopuolella. Uskonnonvapauden ensimmäisiä tavoitteita oli turvata juutalaisten oikeus omaan uskoonsa. Uskonnonvapaudessa on eurooppalaisittain kyse myös valtioiden sisäpolitiikan ja laajemman eurooppalaisen yhteisön halusta turvata yksilöiden uskonnonvapaus. Uskonnonvapautteen liittyy monia muita oikeuksia kuten peruskansalaisoikeudet, mielpiteen ilmaisun, kokoontumisen ja liikkumisen vapaudet. Uskonto on myös sosiaalinen oikeus ja ekono-

minen oikeus (sunnuntaina työn tekeminen, lainan ottaminen), kulttuurinen oikeus, alkuperäiskansojen oikeus ja itsemääräämisoikeus vain joitain mainiten. Silloin kun kyseessä on ihmisoikeuksien välinen konflikti, jossa uskonnonvapaus on yksi tekijä, on ratkaisun etsiminen väistämättä myös valintaa ihmisoikeuksien välillä.

Pappi yksityishenkilönä?

Raja julkisen ja yksityisen välillä on myös rooliriippuvainen. Ulkoministeri **Timo Soinin** kohdalla yksityisen, julkisen ja vallan jännite on tullut näkyväksi. Yksityisen ja julkisen roolien raja on haastava myös monissa muissa rooleissa kuten varhaiskasvattajalla, joka työroolissa on uskontoneutraali ja samalla hänen pitäisi olla roolimalli vakaumuksen todeksi elämisestä? Yhtälö ei ole mahdollon, mutta vaatii työntekijältä kirkasta ymmärrystä, miten hänen oma vakaumuksensa voi ja saa näkyä ja mitä on erilaisuuden arvostus.

Voiko pappi olla yksityishenkilö pantapaita päällä mielenosoituksessa? Kysymys on vähintään outo. Pantapaidassa pappi tunnustaa julkisesti vakaumuksensa sekä työnantajansa. Entä voiko seurakunta olla järjestämässä tilaisuutta, joka ei ole uskonnonharjoittamista?

Moni vastaisi, riippuu tilaisuuden luonteesta, ehkä voisi kysyä myös, onko mahdollista toimia niin, että jokin kohta esimerkiksi Suvivirsi on yhdelle osallistujalle vakaumuksen todeksi elämistä, toiselle kulttuuriperintöä ja kolmannelle tutustumista ympäristössä vaikuttavaan vakaumukseen. Yhdenvertaisuuden periaatteen mukaan sama merkityksien moninaisuus voisi olla totta toisin päin jossain muussa tilanteessa. Edellytyksenä on erilaisuuden kunnioitus ja arvostus. Jokainen saa olla aidosti sitä mitä on.

Eri toimijoiden kanssa tehtävän yhteistyön toimivuuden ja säilymisen kannalta kirkolle ja sen työntekijöille on erittäin tärkeää tiedostaa, mitä yhteistyökumppanille lupaa. Jos vaikka sovitaan koululuokan vierailusta, vaikka ollaankin kirkon tilassa, on arveluttavaa ja luottamusta rikkovaa aloittaa hartaudella. Lähtökohtaisesti vierailijat eivät ole paikalla harjoittamassa uskoa vaan kohteliaan uteliaasti tutustumassa erilaisuuteen ja tähän heille on annettava tilaa. Samalla lailla koululuokka voisi tehdä vierailun, vaikka moskeijaan tai synagogaan ja saada siellä esittelyn.

Papin pitämänä koulutunti historiallisesta Jeesusuksesta kuulostaa valmiiksi jännitteiseltä. Miten kirkkoa

edustava pappi erottaa historian tutkimuksen ja vakaumuksen kautta syntyneet merkitystenannot. Toisaalta Suomessa papeilla on akateeminen teologian maisterin koulutus, joka ei ole vakaumussidonnainen. Sieltä voi ammentaa ammattitaitoa koulutuntiin.

Raja yksityisen ja julkisen välillä on vaihdellut eri aikakausina ja ympäristöissä. Suomi rakentaa suhdetta vakaumuksiin osana monien kulttuuristen jännitteiden kanssa elävää Eurooppaa, jossa yksi poliittinen suunta on vähemmistöjen uskonnonvapauden kaventaminen. Positiivisen uskonnonvapauden mukaan luterilaiselle kirkolle ja sen työntekijöille moninaisuus ei tarkoita oman vakaumuksen piilottamista; päinvastoin, olemalla samaan aikaan rohkeasti aito oman vakaumuksensa kanssa sekä oikeudenmukainen ja erilaisuutta arvostava muiden vakaumuksia kohtaan kaikille vakaumuksille tulee lupa olla ja näkyä. Uskonto julkisessa tilassa ei ole uhka vaan mahdollisuus, mutta uskonpuhdistajien tavoin enää ei voi mennä hallitsijan suojiin vaan on lähdettävä erilaisuutta arvostavaan vuoropuheluun, niin kuin monessa paikassa koko ajan tapahtuu, ja rakentamaan tulevaisuutta. ✕

En dialogbenägen *kyrka*

Kyrkan har fortfarande en roll i samhället, men framtidens utmaningar kräver förändrade kommunikationssätt. För det viktiga attitydarbetet i dagens Finland kan kyrkan erbjuda en plattform. Inkarnationstanken att Gud blivit människa i Kristus är i sig motiveringen till att evangeliets uttrycksform skall leva i tiden och mitt i livet.



ANDERS LINDSTRÖM
KYRKOHERDE I EKENÄSNEJDENS
SVENSKA FÖRSAMLING,
KONTRAKTSPROST I RASEBORGS
PROSTERI

Den nordiska välfärdsmodellen. Vårt västerländska samhälle har byggts upp på demokratisk grund och genom demokratiska val. Välfärden har skapats genom gemensamt arbete och politiska beslut. Att stiga ner i en välfärd utan att känna till dess bakgrund begränsar förmågan till analys. Det är alltid viktigt att veta varifrån man kommer och vad som är orsaken till hur samhället ser ut idag. Vårt land är idag inte en isolerad företeelse utan en del av den europeiska gemenskapen och det globala samfundet.

Utifrån detta perspektiv ser vi hur motsatsparet individuellt – kollektivt stiger fram. Samhällsutvecklingen påverkas av trender, som i sin

tur har sin upprinnelse i värderingar och tolkningar av livet och dess mening. Megatrender drar över vårt land och över Europa. Jag nämner två; nyliberalismen och postmodernismen.

Nyliberalism och postmodernism

Nyliberalismen präglas bland annat av att man inte automatiskt skall betala för tjänster man inte anser sig behöva eller just nu använder sig av.

Postmodernismen vänder sig mot tanken på absoluta sanningar och fasta värden och kritiserar tanken på objektivitet. Livet uppfattas som relationellt och kontextuellt, beroende av sitt sammanhang - det som är rätt för dig behöver inte vara rätt för mig.

De postmoderna strömningarna i vår tid kan märkas i att traditioner upplöses och allmänna tidigare riktlinjer för livets hantering utplånas. Om allt relativiseras och grundläggande värden upphör att finnas reflekteras detta in i våra samhällen och våra liv.

De nyliberalistiska tankegångarna kombinerade med postmodernistiska influenser skapar ett förändringstryck på institutioner, staten, kommunen och även på kyrkan. Det gamla talesättet att "var och en är sin egen lyckas smed" har många aspekter. I bästa fall fungerar det som sporre att skapa nya innovationer och att ta ansvar för sitt eget liv, men i den andra vågskålen kan man se den solidariska västerländska samhällsmodellen vara hotad. Tanken på ett gemensamt ansvarstagande och solidaritet i samhället, styrt av myndigheter och via skatter, blir allt mera ifrågasatt.

Med detta som bakgrund kan vi förstå det korsdrag samhället utsetts för.

Kyrkans roll i samhället

Kyrkan är en av institutionerna i samhället och har utpräglade uppgifter. Kyrkans roll har förändrats. Trots att man efterlyser klara ställningstaganden av kyrkan vill man samtidigt inte med öppet sinne veta av dem. Tidigare kunde kyrkan uppfattas som moralens väktare på gott och ont. Lite av en nejsägare och glädjedödare. Kyrkan har inte längre den rollen och det är bra, men fördomen att kyrkan är en

aning livsfrånvänd och tråkig kvarstår, tyvärr. Kyrkans förändrade ställning kräver förändrade kommunikationssätt.

Min uppfattning är att kyrkan har en plats i samhällsdiskussionen på olika plattformar. Den högsta plattformen är biskoparnas medan församlingsprästerna och övriga kyrkliga medarbetare har lägre.

Kyrkan är en institution i samhället och har sina egna verksamhetsförutsättningar. Stat och kommun har suverän beskattningsrätt. Ingen kan lämna dem oavsett vilka beslut som fattas. Kyrkan har samhälleliga funktioner som berör samhället i stort men har inte samma skyddade ställning som stat och kommun. Om medlemmarna väljer att lämna kyrkan kan de göra det utan någon förklaring. Kyrkan har dock kvar sina samhälleliga åtaganden.

När medlemsantalet sjunker i kyrkan inverkar detta på den ekonomiska basen och som en följd därav på kyrkans verksamhet. Med mindre ekonomiska resurser måste kyrkan anpassa sig. Det betyder för det första att färre medarbetare kommer att göra jobbet och för det andra att verksamheten bör utvecklas så att den svarar mot behovet i samhället. I detta korsdrag lever kyrkan.

Kyrkans väg framåt

Med minskade resurser skall kyrkan ta fram ny strategi och välja väg.



Enligt min mening är huvudriktningarna två. Inåt och utåt. Utmaningen är hur vägarna kommer att gestalta sig.

Vägen inåt handlar om att fundera över kyrkans väsen och kärnbudskap. Det är inte framkomligt att välja en väg som bara handlar om att söka sig inåt till det färdigt formulerade där budskapet inte tillåts möta omvärlden, där det räcker med det som sker innanför kyrkans väggar och om någon vill ta del av budskapet sker det på förkunnarens villkor.

Vägen inåt i teologisk reflektion skall inte sluta där. Att söka styrka i tradition och kärnbudskap bör vara den energi som driver kyrkan att förändras och interagera med samhället i stort. Vägen inåt är därför en väg utåt.

En väg utåt utan en riktning inåt leder till att kyrkan assimileras av samhället och upphör att vara kyrka. Enligt min mening är kyrkan till sitt väsen sådan att den bör sträva efter dialog och samverkan mitt i det samhälle där den existerar, inte bara bli en tom traditionsupprepare som saknar relevans för livet omkring.

Mitt i livet

Inkarnationstanken att Gud blivit människa i Kristus är i sig en tillräcklig motivering för att vi som kristna och kyrka skall fortsätta arbetet enligt samma modell. Mitt i livet - i interaktion med alla andra - där kan det kristna kärnbudskapet få fotfäste och bli till den befrielse och det mod evangeliet representerar. Kyrkan fortsätter inkarnationen genom att finnas mitt i livet där mänskorna finns.

För det viktiga attitydarbetet i dagens Finland kan kyrkan erbjuda en plattform.

Den inre förändringen av kyrkan innebär ett arbete med hierarki och ledarskapskultur. Förändringarna i vårt samhälle är så omvälvande att samtliga strukturer från kyrkans högsta ledning till församlingarna bör ses över. Kyrkans röst i media är ofta kyrkans ledares röster. Trots det möter de allra flesta kyrkans röst lokalt i förrättningar och sammankomster varje gång en församling eller medarbetare ger uttryck för en tanke eller åsikt.

Vår kyrka byggs fortfarande nerifrån. Utan den välvillighet församlingsmedlemmarna visar genom sin andliga och ekonomiska insats skulle kyrkan inte finnas.

Kyrkan är inte en politisk rörelse. Vi är inte heller bara traditionsbärare och/eller tillfälliga stämningshöjare. Kyrkans arbete i samhället är långsiktigt och utgör en del av attitydfostrargärningen i vårt land.

Goda mötesplatser

Vi behöver goda mötesplatser. Dialog och personliga möten är viktiga för de stora besluten och för hanteringen av vardagens utmaningar och för att vi alla skall må bättre.

Förändringsprocessen i vårt samhälle kommer inte att avta. Olika krafter kämpar om makten att styra förändringen. Det krävs mod att utveckla samhället men det krävs tålamod, kunskap och rätt attityd att utveckla det goda och att kunna

säga nej till en utveckling som på sikt hotar människan och samhället. För mig är det en självklarhet att helheten och långsiktigheten utgör grunden för de politiska besluten. Man kan inte ta vara på det goda genom att vara en bromskloss, men man kan inte heller tro sig utveckla ett samhälle genom att ignorera och sträva efter att förintala grundläggande medmänskliga, humanistiska, ekologiska och kristna värderingar.

Det är attityden och den inre insikten som styr människans ord och handlingar. Därför är det viktigt att i fostran på alla nivåer lyfta fram och betona grundläggande värderingar som medmänsklighet, vänskap, respekt och jämlikhet. Värderingar som ser livet som gåva och möjlighet. Kyrkans roll som en av attitydfostrarna kvarstår ännu. Det är inte en självklarhet att den plattformen består. Kyrkan kan själv påverka sin situation genom att förkovra sin dialogbenägenhet och utifrån sin egen fördjupning sträva till samverkan i samhället i smått och stort. Attitydarbetet är en fortgående process som räcker hela livet. Det handlar om jämlikhet och att säga nej till trakasserier och mobbning. Det handlar om respekt och förståelse. I framtiden kommer nya situationer och händelser att kräva modifierade hanteringsätt. Kyrkan kan erbjuda en plattform för detta och där finns en stor del av kyrkans framtida arbetsfält. ✕

ILMIÖMÄISEN HYVÄÄ SUUNNITTELUA!

Huomisen strategioita ja toimintasuunnitelmia tehdään ilmiölähtöisesti

Valtionhallinnossa toiminnan suunnittelua ollaan kovaa vauhtia uudistamassa ilmiölähtöiseksi. Tämä tarkoittaa uudenlaista yhteistoiminnan kulttuuria ja myös erilaista tapaa suunnitella työtä. Voisiko ilmiölähtöisessä suunnittelussa olla ideaa myös seurakuntien tulevaisuutta ajatellen?

HENRI JÄRVINEN

NUORTEN AIKUISTEN PAPPI, HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ

Suomalainen julkishallinto on tunnettu luotettavana, laadukkaana ja monin paikoin tehokkaana, ja se on pärjännyt erinomaisesti myös kansainvälisissä vertailuissa. Ajan mittaan hallinto on kuitenkin monimutkautunut ja lisääntynyt byrokratia ja sääntelyn yksityiskohtaisuus ovat

vähitellen alkaneet muodostua uhaksi hallinnon uudistumiskyvylle.

Samaan aikaan yhteiskunnan monimuotoistuu ongelmia, kuten ilmastonmuutos tai eriarvoistuminen, tulisi tarkastella entistä kokonaisvaltaisemmin ja laajemmasta

näkökulmasta. Nykyjärjestelmässä siiloutunut hallinto ja yksityiskohdalliset rakenteet vaikeuttavat merkittävästi ongelmiin tarttumista.

Toimijoilla on suuria vaikeuksia ylittää edes omia rakenteitaan tai kohdentaa resursseja oikein nopeasti muuttuvissa tilanteissa.

Näistä syistä valtionhallinnon eri tahot, yhdessä monien muiden yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa, ovat alkaneet Sitran johdolla pohtia toimenpiteitä julkisen hallinnon uudistamiseksi. Vaikka pääpaino onkin ollut valtioneuvoston työn kehittämisessä, avautuu sen myötä uudenlainen näkökulma kaikenlaiseen päätöksentekoon ja hallintojärjestelmän uudistamiseen.

Mistä ilmiölähtöisyydessä on kyse?

Ilmiölähtöisyys tuli monille suomalaisille tutuksi uuden peruskoulun opetussuunnitelman uudistuksen myötä. Siinä keskeiseksi pedagogiseksi lähtökohdaksi otettiin ilmiöpohjainen oppiminen.

Ilmiölähtöisyys tarkoittaa erilaisiin ilmiöihin tarttumista, mutta samalla se on tapa hahmottaa asioita osana laajempaa järjestelmää ja asiakokonaisuutta, ei siis pelkästään yksittäisiä osia.

Strategisessa ohjauksessa ilmiölähtöisyys on tapa ajatella systematisemmin yhteiskunnallisia haasteita ja niiden monimutkaisia kokonaisuuksia. Toisin sanoen pysähdytään eri ilmiöiden äärelle ja pureudutaan havaittuihin ilmiöihin ja otetaan selvää mihin kaikkeen se mahdollisesti liittyy.

Vanhassa strategisessa ajattelussa lähdettiin liikkeelle rakenteista ja resursseista eli ajassa liikkuviin haasteisiin pyrittiin vastaamaan ennalta määritellyistä rakenteellisista lähtökohdista käsin. Oli valmiiksi selvää kuka vastaa mistäkin tehtävästä, jopa mitä toimenpiteitä tehdään.

Useimmiten tehtiin kuten ennen ja toistettiin uudelleen vanhoja prosesseja ilmiön muutoksista huolimatta.

Ongelmana kuitenkin oli jo edellä mainittu yhteiskunnan ennakoinnattomuus ja monimuotoisuus, mutta myös ilmiöt itsessään ovat epämääräisempiä ja monimutkaisempia kuin ennen. Asioiden ratkaisemiseksi tarvitaan paljon monipuolisempaa osaamista.

Ilmiölähtöisyys on tapa hahmottaa asioita osana laajempaa järjestelmää ja asiakokonaisuutta.

Jo tehtyjen kokeilujen ja palautteiden perusteella tulokset ovat olleet rohkaisevia. On huomattu, että kun aidosti pureudutaan ensin ilmiöön, erilaiset perinteiset toimintatavat eivät ole jääneet hiertämään, koska ilmiötä on voitu ymmärtää uusien sanoituksin. Kun perinteisesti asiaa ensin mietittiin asiantuntijavoimin, niin uusi ymmärrys ja uudet oivallukset joutuivat väistämään rakenteiden ja hallinnon edeltä asettamia määritelmiä. Näin lopputulos oli usein jo heti alussa rajattu ennalta tunnettuun.

Kun ilmiölähtöisesti yhdessä etsitään avoimesti vastauksia kysymykseen, se mahdollistaa avoimen ja keskustelevan työtavan, jossa voidaan kehittää, uudistaa ja korjata käsityksiä eikä vain toistaa vanhoja kaavoja.

Toinen merkittävä seikka ilmiölähtöisyydessä on osallisuus. Ilmiöiden ymmärtäminen vaatii laajaa asiantuntijuutta. Siksi osa työstä tapahtuu yhteistyöverkostoissa ja eri ihmisillä on mahdollisuus osallistua ja seurata toiminnan valmistelua. Kolmanneksi ilmiölähtöiseen työskentelyyn on liittynyt vahvasti kokeileva työtapo. Sen on puolestaan mahdollistanut avoimuus ja verkotomaisuus. Ensimmäisten kokeilujen pohjalta todetaan, että ei ole niin pelottavaa kokeilla ja mah-

dollisesti epäonnistua, kun ei pyri tekemään asioita valmiiksi yksin suljetun oven takana, vaan jakaa tekemistä eri toimijoiden kesken.

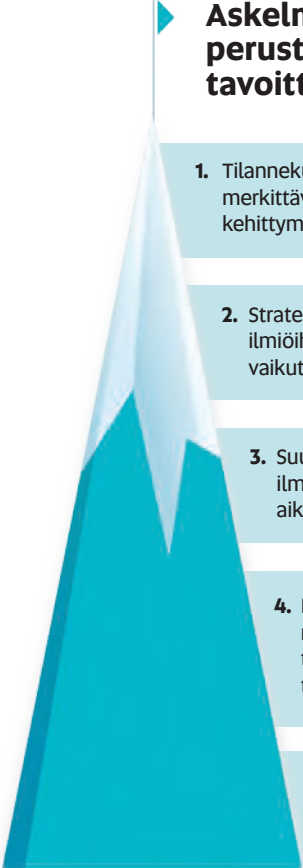
Paperikasojen sijaan tilannehuone

Perinteistä strategista suunnittelua vaivaa usein hitaus, ja monet hyvätkin suunnitelmat jäävät usein vain teksteiksi papereihin eivätkä vaikuta aidosti työn sisältöön tai toiminnan ohjautuvuuteen. Tästä syystä myös toiminnan tavoitteet jäävät lähinnä retoriselle tai psalmimaiselle tasolle. Yleensä uudistaminen vie myös aikaa, jota usein on arjessa vaikeaa löytää.

Näyttäisi siltä, että vanhojen strategiaprosessien ja lamauttavien paperisotien aika alkaa olla ohi. Niiden sijaan toimintaa siirrytään ohjaamaan joustavammin esimerkiksi tilannehuoneisiin tai muihin uudenlaisiin ”tekemisen alustoihin”. Toisin sanoen suunnitelmat ja strategiat eivät tapahdu papereilla vaan ennen kaikkea ihmisten kesken erilaisissa työryhmissä ja suunnittelupaikoissa.

Tilannehuone voi olla nimensä mukaisesti ihan konkreettinen huone, jossa on nähtävillä menossa olevat hankkeet, tavoitteet, ilmiöt ja asiat. Siellä olisi tarvittavat välineet työn suunnitteluun ja johtamiseen.

Askelmerkkejä ilmiöperustaisten strategisten tavoitteiden muotoiluun

- 
1. Tilannekuva eli mitkä ovat merkittäviä eri asioiden kehittymiseen vaikuttavia ilmiöitä?
 2. Strategiset valinnat eli mihin ilmiöihin tartutaan ja halutaan vaikuttaa?
 3. Suunta eli mitä valittujen ilmiöiden osalta halutaan saada aikaan tuloksina ja vaikutuksina?
 4. Resurssointi eli kuinka paljon rahaa ja muuta resurssia ollaan valmiita investoimaan ilmiöihin liittyvien positiivisten tulosten ja vaikutusten aikaansaamiseksi?
 5. Strateginen johtaminen eli miten vastuutetaan ja valtuutetaan toimenpiteiden johtaminen?

Lue lisää mm. Sitran sivuilta www.sitra.fi

- Ilmiömäisen suunnittelun työkalupakki, 2018, Sitra
- Ilmiömäinen julkinen hallinto. Keskustelualoite valtioneuvoston toimintatapojen uudistamiseksi, 2018, Sitra

Näyttäisi siltä, että vanhojen strategiaprosessien ja lamauttavien paperisotien aika alkaa olla ohi.

Seinillä olisi ehkä vuosikello, painopisteitä, ideointia ja muuta tarvittavaa tietoa. Erilaiset ryhmät voisivat kokoontua sinne eri ilmiöiden ympärille yhdessä pohtimaan ja tutki-
maan. Vuosisuunnitelmat alkaisivat elää Word-tiedostojen rinnalla virtuaalisesti, sosiaalisesti ja fyysisesti.

Tilannehuone-konsepti saattaa kuulostaa varsin Scifiltä, mutta se on jo todellisuutta monissa menestyvissä organisaatioissa ja luovissa yrityksissä. Ensimmäiset kokeilut ilmiöiden ja tilannehuoneiden suhteen on aloitettu Suomessa myös julkisella puolella hiljattain. Uudistukset vaativat usein konkreettisia muutoksia. Ja nyt asioita halutaan aidosti tehdä toisin kuin ennen ja samalla synnyttää hallintokulttuuria, joka toimisi paremmin.

Ilmiölähtöisyys ja tilannehuone-konseptit seurakuntiin

Monet asiantuntijat ajattelevat, että tilannehuone-konseptin kehittäminen organisaation muutosalus-

taksi tuo aidosti muutosta ja voi parhaimmillaan yhdistää strategisen ajattelun ja luovuuden toimivaksi kokonaisuudeksi. Samalla ei erikseen tarvita ylimääräisiä uudistushankkeita vaan ilmiölähtöinen ja verkostomainen työskentely tukisi itseohjautuvuutta ja asiakaslähtöisyyttä automaattisesti.

Koska seurakunnissa ollaan pitkälti samojen haasteiden edessä, voisivat ilmiölähtöinen strateginen suunnittelu sekä erilaiset tilannehuone-konseptit synnyttää sinne uudenlaisen ja paremman toiminnan suunnittelun mallin ja kulttuurin. Näistä syistä viime vuoden lopulla myös Helsingin seurakunnat päättivät ryhtyä valmistelemaan tulevaisuusprosessia ja uudenlaista toimintamallia. Malli pohjautuu ilmiölähtöisyyteen, ja strategisen suunnittelun keskiössä on myös tilannehuone-mallin soveltaminen. Resurssien vähetessä tarvitaan tehokkaampaa, yksinkertaisempaa ja selkeämpää organisaatiota. Ilmiö-

lähtöisten toimintatapojen joustavuus, verkostomaisuus, itseohjautuvuus, kokeilevuus ja osallisuus parantaisivat varmasti seurakuntien toimintaa laadullisesti. Ilmiölähtöisyys auttaisi myös vastaamaan paremmin nykyajan moniin haasteisiin. Jos kirkko haluaa pysyä kiinni ajassa, tulisi työmenetelmien olla ajanmukaisempia.

Kirkossa on totuttu kokoamaan ihmisiä yhteiseen rukoukseen kirkkosaliin, seurakuntataloon saamaan apua esim. ruokailuihin sekä erilaisiin piireihin ja kerhoihin. Nuoria on koottu nuorisotiloihin ja leireille. Ehkä samaa ajattelua voisi soveltaa seurakuntien hallinnossa kutsumalla erilaisia ihmisiä yhteen miettimään, miten seurakunta voisi paremmin palvella alueensa ihmisiä.

Tilannehuone-ajattelu tuntuisi varsin yhdenmukaiselta myös seurakunnan toiminnan perusajatusten kanssa; koota ihmisiä yhteen ja palvella avoimesti paikallisen yhteisön tarpeita. Ilmiölähtöisyys haastaa pohtimaan asioita yhdessä, verkostoissa ja monesta näkökulmasta. Ilmiöiden luonteen ja niihin liittyvien syy- ja seuraussuhteiden ymmärtäminen auttaa meitä näkemään, millaisia vaihtoehtoja omassa työssämme ja toiminnassamme on tarjolla. ✕

Kirjoittaja on opiskellut palvelumuotoilua ja innovaatiojohtamista.

Kuinka Viro maallistettiin

”Tervetuloa tulevaisuuteen,” tervehtii Viron evankelis-luterilaisen kirkon arkkipiispa Urmas Viilma suomalaisia. Viro on nimetty yhdeksi Euroopan maallistuneimmista maista.

HANNELE PÄIVIÖ

TT, DOS., KIRKKOHERRA, TALLINNAN SUOMALAINEN SEURAKUNTA

Pakkomaallistaminen. Ennen toista maailmansotaa yli 90 % virolaisista kuului Viron evankelis-luterilaiseen kirkkoon. Neuvostomiehityksen myötä (1944–1991) ihanteeksi tuotiin neuvostoarvot, tieteellinen materialismi ja moderni maailmankuva.

Heti neuvostoajan alussa uskon-
tokasvatus kiellettiin vankeusran-
gaistuksen uhalla. Konfirmaation
alaikärajaksi määrättiin 18-vuotta,
rippikouluopetus kiellettiin. Uskon-
nolliset yhteisöt menettivät lailliset
oikeutensa, veroja korotettiin, seu-
rakuntia lakkautettiin ja liitettiin
yhteen. Propaganda nimitti kirkon
riistäjien välineeksi ja uskonnon
vanhaksi jäänteeksi, joka ei sopinut
moderniin maailmaan.

Kristilliset juhlat korvattiin uu-
silla neuvostoperinteillä ja juhlilla.
Lokakuun vallankumousta juhlit-
tiin paraatein, joissa ikonien sijaan
kannettiin poliitbyroon jäsenten ku-
via, sillä kansan tuli nyt kunnioittaa
Leniniä, neuvostosankareita ja puo-
lueen johtajia. Luotiin uusia juh-
lapäiviä esimerkiksi Voiton päivä,
Naisten päivä ja Työn päivä. Kaik-
kien työssä käyvien aikuisten piti
säännöllisesti osallistua ateistisille
luennoille.

Joulu siirrettiin uuteen vuoteen
ja korvattiin uskonnottomalla uu-
denvuodenjuhlalla *näärid*. Koulun
kuusijuhlassa vieraili hassutteleva
uudenvuodenukko *näärivana*. Joulu-
laulut kiellettiin. Rehtori valvoi kir-
kossa ja laati nimilistan joulukirk-
koon osallistuneista koululaisista,
joista jokainen sai todistukseen

alennetun käytösnumeron. Naapu-
rit valvoivat toisiaan, kodin joulu-
kynttiöistä ja -kuusesta raportoitiin,
valvonta kuitenkin vaihteli eri paik-
kakunnilla.

Neuvostoyhteiskunta kävi kirk-
koa ja uskontoa vastaan selvittä-
mällä syitä, miksi ihmiset halusivat
kuulua kirkkoon. Huomattiin kir-
kon monopoli ihmisen elämäkaa-
ren tapahtumiin: syntymä (kaste)
aikuistuminen (rippikoulu), avio-
liitto (kirkkohäät) sekä kuolema
(hautausmaahan). Niinpä niille alet-
tiin kehittää uskonnottomia vasti-
neita, erityisesti Neuvosto-Virossa
ja -Liettuassa.

Kirkollisen avioliittoon vihkimis-
en tilalle tarjottiin siviilivihkimis-
nen Onnenpalatsissa. Luovuttiin
vihkisormuksista, valkoisista hää-
puvuista ja juhlavasta pukeutumi-



"Liittykööt nuorten ahkerat kädet yhteen, säteilköön onni ja valoisa tulevaisuus".
Nuorten kesäpäivien päätösjuhla Taevaskoda, Võru.

sesta, avioliitto solmittiin usein ruokatauolla. Siviilihäiden järjestäjäksi perustettiin uusi ammattiryhmä, *pulmains* tai *isamees*, joka ohjasi häijuhlan lauluneen ja leikkeineen. Hautaustoimisto puolestaan järjesti hautajaisiin maallikon, joka huolehti tilaisuuden puheineen ja musiikkeineen.

Rippikoulun ja konfirmaation tilalle kehitettiin kolmipäiväiset Nuorten kesäpäivät *Noorte suvepäevad*, ohjelmassa oli ateistisia luentoja ja

konseretteja, tehtiin retkiä ja opittiin tanssimaan. Kesäpäivät päättyivät kansanjuhlaan lauluineen ja poliittisine puheineen. Juhlakulkue kulki kaupungin halki torille, tytöt pukeutuneina valkoiseen mekkoon ja pojat tummaan pukuun, kuten aiemmin konfirmaatiossa. Nuoret saivat kukkia ja todistuksen: he olivat poliittisesti täysinoppineita. Todistus vaa-dittiin yliopisto-opintoihin.

Yhteiskunta tuki uskonnottoman riitin valinnea, esimerkiksi

**Neuvosto-
aikana julkista
tilaa hallitsi
neuvostovallan
retoriikka ja
säännöt.**

nuoripari sai oman asunnon tai rahaa. Toisaalta kirkon jäsenyys vaikeutti opiskelupaikan tai asunnon saamista.

Neuvostoajan kasvatusjärjestelmä

Viisikymmentä vuotta Neuvosto-Viron kasvatus- ja opetustyön perustana oli marxilais-leninistinen ideologia, erityisesti tieteellinen ateismi. Jokaiselle ikäluokalle oli oma kommunistinen järjestönsä; alakoulussa Lokakuun lapset, yläkoulussa Pioneerit ja lukiossa Komsomolin nuorisojärjestö. Opetajan velvollisuutena oli liittää lapset järjestöön, sanktiona oli lisäpisteiden menettäminen.

Nuorten kesäpäivistä muodostui nopeasti osa neuvostoajan nuorisokulttuuria, joka nuotioiltoineen kuului aikuistumiseen ja koulun päättymiseen. Kesäpäiviä kutsuttiin puskarippikouluksi, sillä huhuttiin alkoholinkäytöstä ja valvotuista öistä. Rippikoululaisten määrä romahti, mutta kasvoi jälleen 1950-luvulla Stalinin kuoleman jälkeen ja Siperiaan kyyditettyjen palatessa takaisin. Myös kommunistiperheiden nuoria konfirmoitiin, tosin salaa,

Neuvostoyhteiskunta kävi kirkkoa ja uskontoa vastaan selvittämällä syitä, miksi ihmiset halusivat kuulua kirkkoon.

kaukana kotipaikkakunnalta. Vuosina 1959-1964 ateistiset kampanjat vahvistuivat ja paluumuutto loppui. Rippikoulun merkitys unohtui kokonaan.

Neuvostoaikana julkista tilaa hallitsi neuvostovallan retoriikka ja säännöt. Omien ajatuksien tai mielipiteiden ilmaisemista ei sallittu. Lapset oppivat, että koulussa ei puhuttu kotiasioista eikä historiantunnilta väitetty opettajalle vastaan.

Viron itsenäisyyden aika *Eestiaeg* eli salaisessa muistissa, kielletyssä kirjallisuudessa ja sini–musta–valkoisessa lipussa. Vastarinta ja kaksinaismoraali olivat kätkeyty tapa olla virolainen, oman kielen, kulttuurin ja identiteetin säilyttämiseksi. Nuorten vastarinta kiteytyi koulun huivi-

pakkoon. Koska neuvostoideologian ilmenismuotojen hävittäminen tai pilkkaaminen oli rangaistava teko, se tarjosi mahdollisuuden osoittaa neuvostovastaisuutta. Pioneerihuivia kutsuttiin *kaltsuksi* eli lumpuksi tai rätiksi, ja vaikka opettajat valvoivat huivipakkoa, silti usein se "unohtui" taskuun.

Viro 2000-luvulla

Viro sai takaisin itsenäisyytensä vuonna 1991. Kasteiden ja konfirmoitujen määrä nousi ensin radikaalisti, mutta ihmiset eivät jääneet kirkkoon. Viron Kirkkojen Neuvoston EUU 2015 kyselyssä vain 21 % ilmoitti kuuluvansa johonkin seurakuntaan tai uskonnolliseen yhdyskuntaan.



Viron suurin kristillinen kirkko on ortodoksinen kirkko.

Suurin kristillinen kirkko Virossa on ortodoksinen kirkko. EUU 2015 kyselyssä seurakuntaan tai uskonto-kuntaan kuuluvista 40 % ilmoitti kuuluvansa ortodoksiseen ja 36 % luterilaiseen kirkkoon. Viiden vuoden aikana ortodoksien määrä on yhä kasvanut, heistä 81 % tunnustautui Moskovan Patriarkaatin ja 15 % Konstantinopolin Patriarkaatin alaiseen ortodoksiseen kirkkoon. Kirkolliset toimitukset kuuluvat yhä ortodoksiseen perinteeseen, sillä yli 90 % ortodoksien lapsista on kasitettu, kun luterilaisten lapsista vain kolmannes.

Neuvostoaikana uskonnollinen sosialisatio katkesi ja uskonto pri-vatisoitui, siitä ei puhuta. Kou-lussa uskonnonopetus on vapaa-ehtoinen oppiaine, jota tarjotaan joissakin kouluissa. **Olga Schihalejevin** (2012) mukaan joka toinen 15–20-vuotias määritteli suhteensa uskontoon yhdenentekevaksi. Nuorten mielestä uskonto kuului historiaan, mutta ei tähän päivään tai itselle. He kertoivat olevansa ylpeitä uskonnottomasta ja juuri siksi rauhallisesta kotimaastaan.

Neuvostoyhteiskunta ei täysin onnistunut tavoitteessaan, sillä enem-

mistö Virossa asuvista määrittelee itsensä tunnustuksellisesti uskonnottomaksi. **Lea Altnurmen** (2016) mukaan he suhtautuvat kuitenkin myönteisesti kristillisen kulttuurin säilymiseen ja hyväksyvät sen, että pieni vähemmistö pitää yllä kristillisiä perinteitä ja moraalia. ✕

Lue lisää

Alkuperäinen artikkeli: Hannele Päiviö & Kaido Soom. 2017. Poliittisesti täysinoppinut. Nuorten kesäpäivät, neuvostoaajan aikuistumisriitti nuoren kokemuksena. www.journal.fi/uskonnotutkija 2/2017



Ukon kehtolaulu

Runoilijapiispa Frans Michael Franzén (1772–1847), Suomen ja Ruotsin rakastettu virsirunoilija, on kristikansalle tunnettu nykyisin virsirunoistaan. Laaja teossarja *Samlade Dikter* 1–7 (Kootut runot, 1824–67) sisältää seitsemän nidettä, joista vain yksi käsittää hänen uskonnolliset runonsa virsirunot mukaan otettuina. Kielimuurin takia Franzénin muu kuin virsituotanto on jäänyt Suomessa lähes tuntemattomaksi. Eläkevuosinani on minulla ollut mahdollisuus viipyä enemmän hänen kunnioitettavan ja mielenkiintoisen elämänsä ja tuotantonsa parissa.

Franzénin runojen yleinen teema on kotiin ja perheeseen liittyvä. Kestävä muisto Oulun lapsuuskodista jäi Helena-äidistä, jonka sanotaan ensimmäisenä herättäneen pojassaan runouden kipinän. Äidin muistoon liittyi kehto, ja sen liikkuesssa hänen laulamansa kehtolaulut. Kehdon ääreen sijoitettuja runoja Franzén teki useita elämänsä aikana. Kun isä Zakris kuoli (1787), Frans kirjoitti runon *Lesken kehtolaulu* (En Enkas waggvisa). Raskaana oleva Helena-äiti synnytti lapsen isän kuoleman jälkeen. Runoilijan virsiteksti iltavirtenä on kuin kehtolaulu meilokin (SVK 562). Ruotsin virsikirjassa niitä on useampia.

Ukon kehtolaulu (Gubbens vaggvisa) on hänen viimeisiä runojaan. Säbrån piispankartanossa Härnösandissa Franzén vietti päiväänsä keinutuolissa istuen, myös ulkona puutarhassa kukkia katsellen ja lintuja kuunnellen. Nuorin tytär Charlotte oli omaishoitajana, lukijana ja sihteerinä. Runoilijan käsi oli tullut heikoksi sairauden takia. Yöllä ei uni tullut helposti kipujen vuoksi. Siksi hänen sänkyynsä tehtiin jalakset, joiden avulla lepäävää tuuditeltiin kuin lapsena.

Franzénia pidettiin vielä vanhanakin ”suurena lapsena”. Hän itse kommentoi tätä mainesanaa näin: ”Lapseus ei ole laskettavissa ainoastaan vuosissa. Se on neroutta. Se on ajatustapa.” Tässä hän toistaa evankeliumeissa olevaa Jeesuksen opetusta lapsen esikuvasta myös aikuisille. Hänen uskonnokäsityksensä hioutui matkanvarrella takaisin lapsenuskoon (barnatro), jonka perustana oli Raamatun ilmoitus Kristuksen pelastustyöstä.

Vanhalla iällä meihin liitetään kuvaavia luonnehdintoja. Erään lehden mukaan niitä

ovat vanhuksen lisäksi ikäihminen, seniori, varttuneempi kansalainen, koukkupolvi, harmaa pantteri ja veteraani. Paras luonnehdinta vielä vanhanakin meille on kuitenkin Jumalan lapsi. Tästä rakas Franzénkin Ukon kehtolaulussaan meille viestittää! ✕

Ukon kehtolaulu

*Nuku hiljaa, harmaapää,
uinu lapsen lailla,
tuiverra ei Pohjan sää
untien kukkamailla.
Kehdon käynti vakainen,
laulun sointu suloinen
sanojakin vailla.*

*Sanan lohdun kipuihin
antaa heräävälle:
kaikkein Äiti kuitenkin
turva elämälle.
Isä vielä herättää,
luokseen kerran ylentää –
toivo harmaapäille.*

Frans Michael Franzén (1847)
Suom. Toivo Hyyryläinen (2019)

AKIn jäsentutkimus 2018

Papeilla ja kanttoreilla vahva sisäinen motivaatio työhön



Pappien ohella myös enemmistö kanttoreista voi työssään hyvin. Kuitenkin kanttoreilla uusimmat tulokset osoittavat huolestuttavaa kehitystä useilla työhyvinvoinnin alueilla, kertoo Kirkon akateemiset AKI ry:n jäsentutkimus 2018.

KATI TERVO-NIEMELÄ

KÄYTÄNNÖLLISEN TEOLOGIAN PROFESSORI, ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Papin työssä työn imu on vahva. Papit ovat vahvasti omistautuneet työlleen ja kokevat innostusta, inspiraatiota ja ylpeyttä työstään. Kahdenkymmenen vuoden seurantalutkimus osoittaa pappien työn puitteiden taisevasti kehittyneen paremmiksi: pappien työajan ja työmäärän hallinta on parantunut, enemmistö jaksaa työssään hyvin ja suhdetta työhön luonnehtii vahva sisäinen motivaatio. Luonteva suhtautuminen kuolemaan on yksi keskeinen työhyvinvoinnin osatekijä.

Luonteva suhtautuminen kuolemaan näyttäytyy paitsi vahvana voimavarana työssä myös alueena, jolla kirkon työntekijöillä on paljon annettavaa muille. Pappien ohella myös enemmistö kanttoreista voi työssään hyvin, kuitenkin kanttoreilla uusimmat tulokset osoittavat huolestuttavaa kehitystä useilla työhyvinvoinnin alueilla.

Tulokset pohjautuvat alkuvuonna 2018 toteutettuun Kirkon akateemiset AKI r.y:n jäsentutkimukseen. Tutkimukseen vastasi kaikkiaan 858 Suomen kirkon pappisliiton, Suomen Kanttori-urkuriin ja vasta perustetun Suomen teologiliiton jäsentä. Kirkon akateemisten jäsentutkimusten pitkä historia mahdollistaa pappien osalta jopa kahdenkymmenen vuoden muutoksen seurannan, kanttoreiden osalta kahdentoista vuoden seurannan.

Kirkon akateemiset AKI r.y:n jäsentutkimuksessa on neljän vuoden välein tarkasteltu Suomen kirkon

pappisliiton, Suomen Kanttori-urkuriin ja nyt myös uuden Suomen teologiliiton jäsenten suhdetta työhön ja työhyvinvointia sekä näkemyksiä ajankohtaisista kysymyksistä ja ammattiliitosta ja sen kehittamisestä. Vuoden 2018 jäsentutkimuksen keskiössä oli aiempia vuosia laajemmin erityisesti työhyvinvoinnin kysymykset sekä erityisenä näkökulmana pappien, muiden teologien ja kanttoreiden suhtautuminen kuolemaan ja kuolemanpelko sekä suhtautuminen naiseen kirkon johdossa ja samaa sukupuolta olevien parisuhteisiin.

Pappien jaksaminen parantunut, mutta kanttoreista yhä useampi uupuu

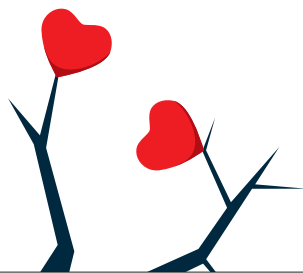
Papeista 84 %, kanttoreista 72 % ja papiksi vihkimättömistä teologeista 63 % kertoi olevansa työhönsä tyytyväinen. Perheneuvojat, järjestösektorilla työskentelevät ja kirkon keskushallinnon työntekijät osoittautuvat tutkimuksessa työhönsä

tyytyväisimmiksi. Kanttoreiden keskuudessa työhönsä tyytymättömien ja työssään uupuneiden ja välillä uupuvien osuus on huolestuttavasti kasvanut verrattuna aikaisempiin jäsentutkimuksiin. Kanttoreiden keskuudessa niitä, jotka vähintään välillä kamppailevat työssä jaksamisen kanssa on lähes joka kolmas, papeista ja muista teologeista joka viides. Pappien ja teologien keskuudessa työmääränsä kanssa hyvin tai jopa enemmän jaksavien osuus on kasvanut verrattuna aiempiin tutkimuksiin, kun puolestaan kanttoreilla hyvin jaksavien osuus on vähentynyt.

Tulokset osoittavat selvää myön-teistä kehitystä sekä pappien että kanttoreiden työajan hallinnassa. Pappien keskuudessa niiden osuus, joilta jää vapaapäiviä pitämättä, on puolittunut kuluneen kahdenkymmenen vuoden aikana. Kun kaksikymmentä vuotta aiemmin papeista kaksi kolmesta ilmoitti, että vapaapäiviä jää pitämättä vähintään kerran kuussa, vuonna 2018 enää kolmannes. Pappien keskuudessa myös niiden osuus, jotka kokevat voivansa vaikuttaa riittävästi työmääräänsä, on lisääntynyt. Mikäli papit ja kanttorit saisivat itse vaikuttaa enemmän työnsä kokonaisuuteen, kanttorit toivoisivat erityisesti enemmän aikaa henkilökohtaiseen valmistautumiseen ja papit seurakuntalaisten parissa tehtävään työhön.

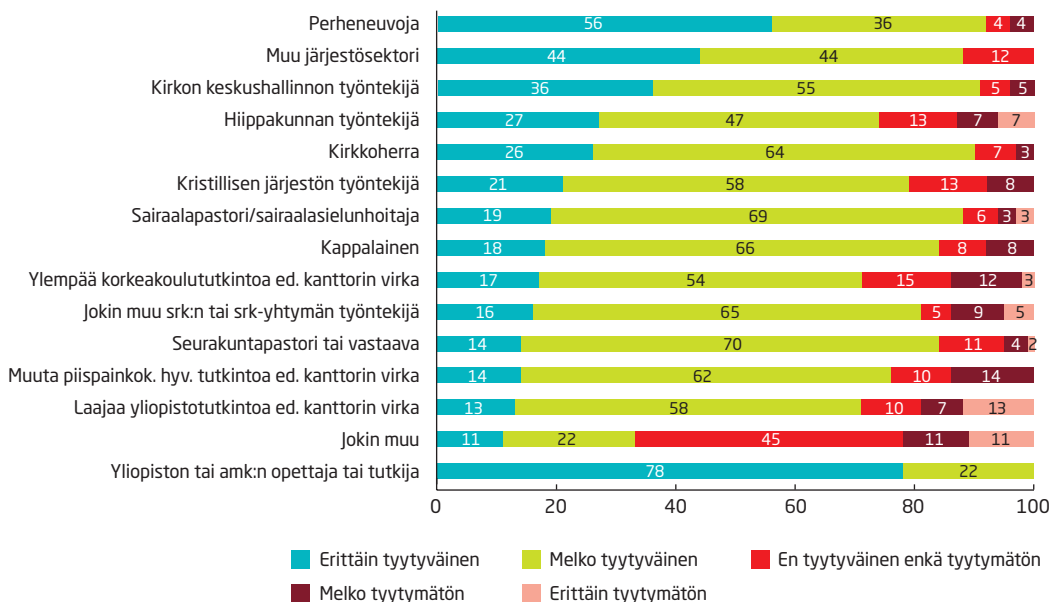
Verrattuna muihin ammattiryhmiin papeilla niin työn imu – kokemus tarmokkuudesta, työhön omistautumisesta ja uppoutumisesta – kuten myös työssä jaksaminen

Luonteva
suhtautuminen
kuolemaan
auttaa
jaksamaan
kirkon työssä.



Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan työntekijäryhmittäin

(kanttorit: N=171; papit/teologit: N=670) (%)



näyttäytyy vahvempana kuin eri ammattiryhmissä keskimäärin. Vastaavasti erilaisista uupumisoireista papit kärsivät muita ammattiryhmiä harvemmin. Erityisen vahvana työn imu näyttäytyy perheneuvojilla, sairaalapapeilla ja kirkon keskushallinnon työntekijöillä. Sen sijaan kanttorit näyttävät tulosten perusteella kärsivän keskimääräistä useammin työssään jonkinlaisista uupumisoireista, mikä näkyy muita korkeampana kyynisyytenä ja heikompana kokemuksena tehokkuudesta ja aikaansaavuudesta.

Luonteva suhtautuminen kuolemaan tärkeä työhyvinvointitekijä

Uutena alueena Kirkon akateemisten jäsentutkimuksessa selvitettiin

pappien, muiden teologien ja kanttorien suhtautumista kuolemaan ja kuolemanpelkoa. Aihepiiri liittyy keskeisesti kirkon työn keskeiseen ydinosaamiseen, johon kuuluu vahvasti seurakuntalaisten kohtaaminen eri elämäntilanteissa syntyvästä kuolemaan.

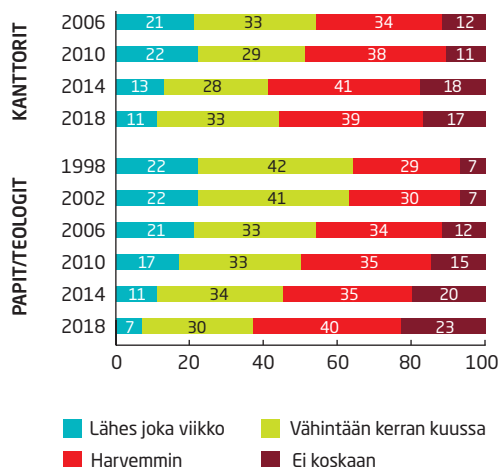
Tulosten perusteella niin papeilla kuin kanttoreilla on tyypillisesti luonteva suhtautuminen kuolemaan ja kuolema nähdään luonnollisena osana elämää ja sellaisena, johon voi suhtautua myönteisesti. Papit ja kanttorit myös pelkäävät kuolemaa vähemmän kuin muut tutkitut ammattiryhmät. Erityisesti ne papit ja kanttorit, jotka ajattelevat kuolemaa seuraavan joko iankaikkisen elämän tai kadotuksen, pelkäävät kuolemaa vähän. Tämä liittyy tämän ryhmän

muuta vahvempaan uskon tärkeyteen ja sitoutumiseen kristinuskon opetukseen, mikä tutkimuksessa näyttäytyy kuolemanpelolta suojaavana. Vastaavasti kuolemanpelko on hieman muita yleisempää niillä papeilla, kanttoreilla ja teologeilla, jotka ovat epävarmoja kuoleman jälkeisestä tai ajattelevat kaikkien ihmisten pelastuvan.

Kokonaisuudessaan jäsentutkimuksen tulokset osoittavat, että niin pappien kuin kanttoreiden ammatillinen osaaminen kuoleman kysymysten äärellä on vahvaa, ja samalla tulokset vahvistavat esimerkiksi sairaalapappien työn ja ylipäättään eri kentillä tehtävän sielunhoitotyön korvaamattomuutta. Kirkon työntekijöillä on tutkimuksen tulosten perusteella kuolemaan liittyvien

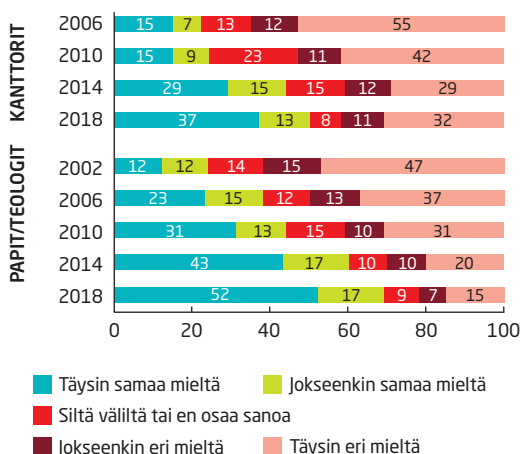
Kuinka usein vähintään yksi vapaapäivä jää kokonaan pitämättä?

Vastaukset vuosina 1998, 2002, 2006 (kanttorit: N=240; papit: N=836), 2010 (kanttorit: N=222; papit: N=850), 2014 (kanttorit: N=162; papit: N=552) ja 2018 (kanttorit: N=173; papit: N=679) (%).



"Samaa sukupuolta olevien kumppanien rekisteröidylle parisuhteelle tulisi olla mahdollisuus saada kirkollinen siunaus"

Vastaukset vuosina 2002, 2006 (kanttorit: N=240; papit: N=836), 2010 (kanttorit: N=222; papit: N=850), 2014 (kanttorit: N=164; papit: N=550) ja 2018 (kanttorit: N=160; papit: N=678) (%).



kysymysten äärellä sellaista erityisosaamista, jota muiden alojen työntekijöiden on vaikea korvata. Luonteva suhtautuminen kuolemaan on tutkimuksen tulosten perusteella myös vahva voimavara kirkon työssä. Työntekijät, jotka eivät pelkää kuolemaa, tyypillisesti viihtyvät ja jaksavat kirkon työssä paremmin kuin työntekijät, joille kysymys kuolemasta on eri syistä vaikea.

Naisteologit yksin pyrkimyksissä vahvistaa naisten johtajuutta

Kirkon akateemisten jäsentutkimus 2018 toteutettiin ajankohtana, jolloin tuli kolmekymmentä vuotta täyteen ensimmäisten naisten vihkimisestä Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa papeiksi. Samana

ajanjaksona naisten osuus on kasvanut niin pappien keskuudessa kokonaisuudessaan kuin kirkon johtotehtävissä. Vuonna 2017 seurakunnassa toimivista papeista lähes puolet (47 %) oli naisia, kirkkoherroista joka viides. Naiset itse ovat varsin usein kiinnostuneita johtotehtävistä, vaikkakin harvemmin kuin miehet: joka kolmas nainen on kiinnostunut esimerkiksi kirkkoherran tehtävästä, miehistä joka toinen.

Tulosten perusteella naisteologit näyttävät olevan kuitenkin usein varsin yksin pyrkimyksissään vahvistaa johtajuuttaan, monille muille asia on varsin yhdentekevää. Samalla kun naispuoliset papit ovat erittäin vahvasti naisjohtajuuden vahvistamisen kannalla, miespuolis-

ten pappien keskuudessa vain noin joka neljäs täysin kannattaa sitä, että naisia olisi enemmän kirkon eri johtotehtävissä. Vaikka vain vähemmistö, kysymyksestä riippuen noin joka viides tai kuudes, miespapeista vastustaa naisten johtajuuden lisäämistä, monet miehistä suhtautuvat naisten johtajuuden vahvistamiseen välinpitämättömästi. Kanttoreiden keskuudessa kriittisyyttä ja epäilevää asennetta on enemmän.

Piispaksi naista toivovat eritoten Helsingin ja Espoon hiippakunnan papit. Osittain tähän vaikuttaa naisten suuri määrä näiden hiippakuntien papistossa. Tulosten pohjalta epätodennäköisintä naisen valinta piispaksi on pappien asenteiden perusteella Oulun ja Mikkelin hiippakunnissa sekä Turun arkkihiip-

pakunnassa, mikäli papisto saisi asiasta yksin päättää.

Yhä useampi pappi kannattaa samaa sukupuolta olevien siunaamista ja vihkimistä

Sukupuolineutraalin avioliittolain hyväksyminen vuonna 2014 ja sen voimaantulo maaliskuussa 2017 ovat kiihdyttäneet kirkossa keskustelua samaa sukupuolta olevien parien oikeuksista ja siitä, miten kirkossa tulisi toimia suhteessa samaa sukupuolta olevien parisuhteisiin. Yhteiskunnassa laajasti näkyvä nopea asenteenmuutos suhteessa samaa sukupuolta olevien parisuhteisiin näkyy vahvasti myös papeilla ja kanttoreilla. Vaikka kirkon työntekijät ovat useissa asennetutkimuksissa näyttäneet asenteiltaan muuta väestöä perinteisempinä ja vähemmän muutoshakuisina, nopea muutos sallivampaan suuntaan suhtautumisessa samaa sukupuolta olevien parisuhteisiin osoittaa kuitenkin nopeankin muutoksen olevan mahdollista myös kirkon työntekijöille. Muutos on erityisesti pappien keskuudessa ollut nopea. Kun vuonna 2002 vain 12 % papeista oli täysin samaa mieltä siitä, että samaa sukupuolta olevien parien siunaaminen kirkossa tulisi sallia, ja puolet (47 %) oli asiasta täysin eri mieltä, vuonna 2018 täysin samaa mieltä on joka toinen (52 %) ja vain 15 % on täysin eri mieltä. Joka toinen pappi kannattaa täysin myös samaa sukupuolta olevien parien vihkimistä, ja vain joka neljäs on täysin eri mieltä.

Nuorimmat papit näyttäneet vahvasti työhönsä sisäisesti motivoituneina.

Valmiutta samaa sukupuolta olevien parien vihkimiseen kirkossa on runsaasti. Kaikista papeista joka toinen (51 %) on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteestä "olen valmis vihkimään samaa sukupuolta olevia pareja avioliittoon". Reilu prosentti kertoi jo vihki-neensä. Samalla niiden osuus, jotka kannattavat kirkon vihki-oikeudesta luopumista sukupuolineutraalin avioliittolain myötä, on vähentynyt. Alle joka viides pappi ja kanttori on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että kirkon vihki-oikeudesta tulisi luopua.

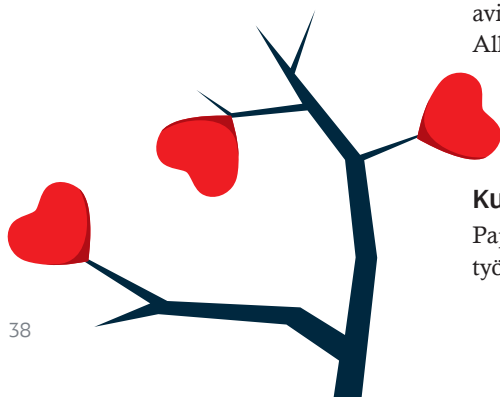
Kutsumustyö kantaa Pappien ja kanttoreiden suhdetta työhön luonnehtii vahva sisäinen

motivaatio. Papeista noin 85 prosenttia ja kanttoreista kolme neljästä kuvaa työtään Jumalalta saaduksi kutsumustehtäväksi, muiden ihmisten palvelutehtäväksi sekä tyydytyksen tuottajaksi ja itsensä toteuttamisen paikaksi. Kanttoreilla kuitenkin suhtautuminen työhön ennen muuta toimeentulon lähteenä on lisääntynyt: vuoden 2018 jäsentutkimuksessa peräti joka neljäs kanttori valitsi sen parhaiten suhdettaan työhön kuvaavaksi ilmaisuksi. Samalla kutsumus- ja elämäntehtävänomainen suhtautuminen on kanttoreilla vähentynyt. Ilmiö näkyy erityisesti nuorilla kanttoreilla. Myös pappien ja muiden teologien kohdalla on nähtävissä jonkin verran kasvua suhtautumisessa työhön ensi sijassa toimeentulona ja vastaavasti vähentymistä suhtautumisessa työhön kutsumus- ja elämäntehtävänä. Pappien kohdalla muutos ei kuitenkaan näytä liittyvän nuorimpien pappien ja muiden teologien mukanaan tuomaan muutokseen, sen sijaan nuorimmat papit näyttäneet vahvasti työhönsä sisäisesti motivoituneina. Tämä liittyy pappisvihkimysten saannin vaikeutumiseen vuodesta 2008 ja erityisesti vuodesta 2012 alkaen, minkä seurauksena nuoret papit ovat aiempaa valikoituneempia.

Lue lisää

Kati Tervo-Niemelä: Kutsumuksen imu ja työn todellisuus – Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsentutkimuksessa 2018.

<https://www.bit.ly/2SZhLTS>





Kotoisasti omalla kielellä, kirkossakin

Tapaan saamelaisen ikäihmisen, joka asuu kaukana kotiseudultaan, Utsjoelta katsottuna etelässä. Hän on tehnyt pitkän elämäntyön, osannut kieliä, myös suomea. Suomen kielellä hän kävi koulua, siitä tosin on jo kauan. Maallisen vaelluksen kallistuessa iltaruskon puolelle, lähelle ajanpuurajaa, vieras kieli katoaa ja vain hänen omalla äidinkielellä, pohjoissaamen kielellä tavoitan hänet. Ilo on suuri, kun saamme muistella hänen lapsuuttaan ja nuoruuttaan. Teemme mielikuvaretkiä hänen koulumatkoilleen ja kotiaskareisiin. Pöimimme hillat ja tulistelimme, vaikka istumme hänen huoneessaan palvelukodin lämmössä. Meidän rukouksemme kieli on yhteinen ja virret luovat turvallisuuden tunteen, kuten silloin nuorenakin.

Jumala on luonut meistä jokaisen ja antanut jokaiselle kielen, jolla keskustella. Raamatun ajoista alkaen olemme eläneet monikulttuurisessa maailmassa. Saamelaistyön sihteerin viran perustaminen vuonna 2008 merkitsi saamelaisille vahvempaa osallisuutta kokonaiskirkon tasolla. Saamelaisten pappi, joita on ollut virassa 1900-luvun puolivälistä alkaen, tehtävänä on ollut huolehtia saamenkielisistä palveluista saamelaisten ko-

tiseutualueella. Vuonna 2008 saamelaistyö laajeni viimein koko kirkon alueelle. Saamelaisista suurin osa, yli 62 % asuu kotiseutualueensa ulkopuolella. Saamelaisista lapsista, alle 10-vuotiaista, noin 72 % asuu kotiseutualueensa ulkopuolella. Näiden lukujen perusteella kirkon on ulotettava palvelunsa myös saamelaisten kotiseutualueen ulkopuolelle.

Vuoden pappi -juhlassa lokakuussa 2018 kuvasin työtäni umpihankihiihdoksi, joka viimein on tullut siihen vaiheeseen, että hanki välillä kantaa. Me tarvitsemme kokonaiskir-

kon tukea, jotta työntekijämme saamelaisien kotiseutualueen seurakunnissa voisivat opiskella saamenkielen, jolloin he voisivat paremmin palvella seurakuntalaisiaan. Lapsen ja nuoren identiteetin kehittämisen kannalta on merkityk-

sellistä, että nuorisotyöntekijät osaavat lapsen ja nuoren oman äidinkielen. Ihmisen, joka kulkee kohti ajanpuurajaa, on saatava muistella lapsuuttaan ja nuoruuttaan omalla äidinkielellään. Vanhemmat, jotka siirtävät omia perinteitään ja kieltä eteenpäin, on voitava luottaa siihen, että he saavat tukea niin kirkosta kuin yhteiskunnastakin. Tähän meidän on kaikki kutsuttu, kulkemaan toistemme rinnalla. ✕

Jumala on luonut
meistä jokaisen ja
antanut jokaiselle
kielen, jolla
keskustella.

Surun ammattilaisena

Joskus pappeja pidetään kuoleman ammattilaisina. Kuoleman ammattilaisia ovat kuitenkin paljon enemmän monet terveydenhuollon, poliisin ja pelastuslaitoksen ja hautaus toimistojen ihmiset. Sen sijaan surun ammattilaisina kirkon työntekijöillä on aivan erityinen tilaus.



JUHA ITKONEN
TT, KAPPALAINEN,
ORIVEDEN SEURAKUNTA

Suru ei ole sairaus, vaan merkitykselliseen ihmiselämään luonnollisella tavalla kuuluva asia. Suru syntyy siitä, että ihminen on menettänyt jotakin, joka on hänelle rakasta tai merkityksellistä. Koska ihminen on yhtäältä kiintymyssuhteita solmiva olento ja toisaalta elää rajallisessa maailmassa, suru väistämättä kohtaa ihmistä enemmän tai myöhemmin.

Kristillisen teologian näkökulmasta suru kuuluu erottamattomasti merkitykselliseen ihmiselämään. Suruun syvästi perehtyneet amerikkalaiset pastoraaliteologit **Kenneth R. Mitchell & Herbert Anderson** kirjoittavat:

”Ihmisellä on oikeus suruun juuri siksi, että myös Jumala luomiseensa on rakastanut maailmaa ja antaa meille esimerkin Jeesuksessa rakastaa lähimmäisiämme. Tietyllä tavalla juuri kiintymys, rakkaus, te-

kee elämästä elämisen arvoisen ja siksi kiintymyssuhteen katkeamisesta aiheutunut suru on osoitus sellaisesta elämästä, jossa on oltu uskollisia Jumalan alkuperäiselle luomistahdolle.”

Martti Luther puolestaan kirjoitti lohduttaessaan lapsensa menettänyttä äitiä:

”Suru on luonnollista ja oikein, sillä Jumala ei ole luonut meitä kiviksi, on hänen tahtonsa, että me suremme rakkaitamme. Jos emme sure, se kertoo, että meissä ei ole rakkautta.”

Luther tiesi, mistä puhui. Hänen ja Katherine von Boran toinen lapsi Elisabeth kuoli hieman alle kahdeksan kuukauden ikäisenä ja kolmas lapsi Magdaleena kuoli 13 vuoden ikäisenä. Hieman alle kolme vuotta myöhemmin Luther kirjoitti lohdutuskirjeessään erälle surevalle isälle, että ”vaikka se tuntuisi oudolta”, hän yhä edelleen suree tyttärensä Magdaleenan kuole-

maa eikä voi tätä unohtaa. Luther sanoo, että tietää Magdaleenan olevan taivaassa ja että hänellä on iankaikkinen elämä. Luther kertoo, että Jumala on antanut hänelle todellisen merkin rakkaudestaan ottamalla hänen tyttärensä Isällisen rakkautensa hoiviin. Hän tähdentää, että rakkaus, josta hän puhuu, on kuitenkin luonnollista ja inhimillistä rakkautta, joka täytyy nauhlita ristiin kanssamme, jotta hyvä ja täydellinen Jumalan tahto voi toteutua. Lutherinkin mukaan suru siis nousee rakkaudesta, ja vaikka hän toteaa sen ajan yleisten ajattelumallien mukaan oudoksi, hän suree tyttärtään edelleen.

Vaiheista reaktioihin

Pitkään suru esiteltiin vaiheittaisena prosessina. Vaiheittainen prosessi antaa surusta kuitenkin liian yksipuolisen kuvan ja voi antaa surulle kokemuksen, että hän suree jotenkin väärin. Siksi vaiheiden sijasta olisikin mielekkäämpää pu-

Suru on
dynaamista
toimintaa, joka
usein heilahtelee
menetyksen
kohtaamisen ja
sen välttelemis-
orientaatioiden
välillä.

hua enemmänkin lyhyen ja pitkän aikavälin surureaktioista. On myös huomattava, että eri vaihemallit kuvaavat oikeastaan enemmänkin traumaattista kriisiä kuin surua. Suru ja trauma voi-

vat liittyä toisiinsa, mutta ovat eri asioita – on olemassa surua ilman traumaa, traumaa ilman surua ja on olemassa myös traumaattista surua. Yhteistä erilaisille vaiheita esittäville suru- ja traumamalleille on se, että ensimmäinen vaihe menetyksen jälkeen on jonkinlainen epä-todellisuuden tunne.

Suru on normaali, yksilöllinen, universaali, kokonaisvaltainen ja dynaaminen prosessi rakkaan ihmisen menetyksen jälkeen. Suremisen tapa liittyy vahvasti ihmisen elämäntilanteeseen, henkilöhistoriaan, luonteeseen ja yleiseen selviytymistyyliin. Vaikka sureminen on yksilöllistä, suru ei ole vain yksilön sisäinen prosessi, vaan siihen liittyy vahvasti myös sosiaalinen ulottuvuus. Suru ei ole pelkästään sisäisen tunne-energian läpikäymistä, sillä on vahva kehollinen ulottuvuus ja siihen kuuluu merkityksen etsiminen tapahtuneelle. Tärkeää on huomata sekin, että kaikki eivät





käy läpi tuskallista suruprosessia.

Käänteentekevää surututkimuksessa on ollut sen havainnon tekeminen, että sureminen ei tarkoita kiintymyssuhteen katkaisemista vaan sen uudelleen muotoutumista ihmissuhteesta muistosuhteeksi. Suru ei myöskään ole seesteistä ja lineaarista, vaan dynaamista toimintaa, joka usein heilah-telee menetyksen kohtaamisen ja sen välttelmisorientaatioiden välillä.

Surusta on hyvä vähän selviytyäkin

Jos suru on luonnollinen ihmiselämään kuuluva asia, tarvitaanko surun ammattilaisia? Tarvitseeko surusta selviytyä, kuten viime aikoina on suomalaisessakin surukeskustelussa esitetty? Totta on, että menetys jättää meihin aina jälkensä. Emme ole enää läheisen kuoleman jälkeen samoja ihmisiä kuin sitä ennen eikä itselle rakasta ihmistä unohda koskaan. Tässä mielessä surusta ei tarvitse selviytyä.

Surua voidaan ajatella virtana, jonka voimakkuus voi vaihdella pienestä purosta suureen koskeen tai vesiputoukseen. Olennaista on, että suru saa virrata omalla painollaan. On kuitenkin mahdollista, että surun virtaan tulee esteitä, jotka aiheuttavat virran hidastumisen ja lopulta patoutumisen. Surussa se tarkoittaa surun komplisoitumista, monimut-

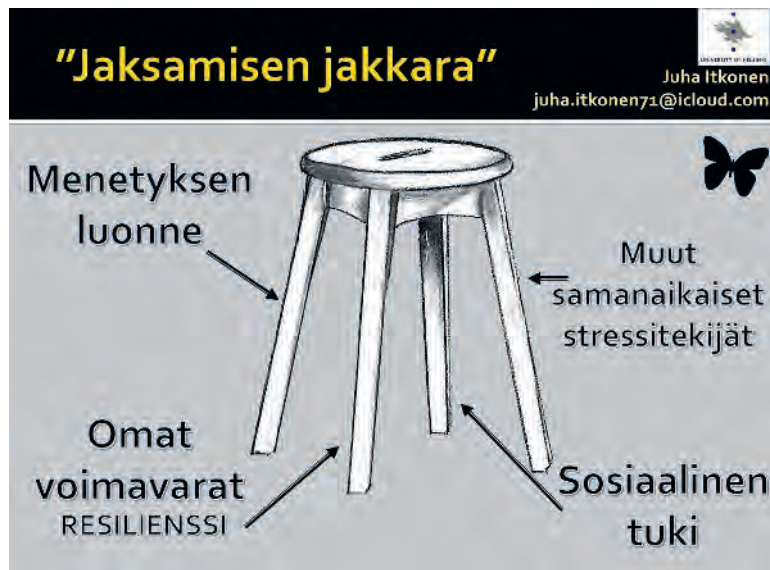
kaistumista. Tällöin surusta jäävä jälki ei ole kiittollisuus ja sisäinen kasvu, vaan katkeruus ja masennus. Siksi surutuessa on tärkeää pitää esillä myös selviytymiseen tai toipumiseen liittyviä teemoja.

Jaksamisen jakkara

Yksi tapa hahmottaa ihmisen kokonaisvaltaista jaksamista on väitöskirjassani kehittäämä jaksamisen jakkara -malli. Se perustuu samaan rippikoulusta tuttuun ideaan uskonelämän hoitamisen pöydänjaloista. Jos yksi jalka murtuu, ihminen jaksaa vielä melko hyvin. Jos kaksi katkeaa, ihminen voi pysyä pystyssä jonkin aikaa, mutta kaatumisvaara on suuri. Jos kolme jalkaa katkeaa, ihminen katuu varmasti. Jos neljä, kaatuminen on jo tapahtunut ja avulla on kiire.

Ensimmäinen jalka on menetyksen luonne. Sen murtumiseen vaikuttaa menetyksen suuruus surevalle. Mitä rakkaampi ja läheisempi vainaja, sitä suurempi on surukin. Surevalla saattaa olla myös merkittäviä sisäisiä ja ulkonaisia riippuvuussuhteita vainajaan. Lapsen kuolema tai kuolema henkirikoksen, itsemurhan tai muun äkillisen kuolintavan kautta, ovat menetyksiä, jotka yleensä aina koettelevat tämän jalan kestävyyttä.

Toisen jalan nimi on omat voimavarat. Se on murtumisvaarassa, jos henkilöllä on historiassaan useita menetyksiä ja mielenterveysongelmia, fyysisiä sairauksia tai heikko kyky selvitä vaikeista elämäntilanteista. Voimavaroihin vaikuttavat myös ihmisen käsitemaailma, usko ja arvot.



Vahva kristillinen vakaumus voi olla hyvin vahva voimavara menetyksen hetkellä. Olennainen osa ihmisen voimavaroja on resilienssi. Sillä tarkoitetaan ihmisen kykyä selviytyä stressiä aiheuttavista elämäntilanteista. Tutkimuksissa hyvään resilienssiin ovat liittyneet muun muassa hyvät sosiaaliset verkostot, maailman oikeudenmukaisuutta ja kuoleman hyväksymistä tukeva maailmankatsomus ja kyky tuntea ja ilmaista myös myönteisiä tunteita menetyksen jälkeen.

Kolmannen jalan nimi on sosiaalinen tuki. Ihmiset ovat aina surreet yhdessä ja yksi syy erilaisten surun tukimuotojen – sururyhmien ja vertaistukijärjestöjen – yleistymiseen viime vuosikymmeninä saattaa olla se, että perinteiset sosiaaliset yhteisöt, kuten kyläyhteisö, suku ja seurakunta, ovat menettäneet merkitystään ja luontaista surevien joukkoa ei samalla tavalla ole saatavilla. Eriytyisen tärkeää sosiaalinen tuki on niin sanotussa äänioikeusdetto-massa surussa – eli surussa, jolla ei ole sosiaalista oikeutusta. Kirkon tarjoama surutuki on tärkeä osa suomalaista sosiaalista tukea kuoleman jälkeen, jolloin esimerkiksi hautajaisissa vainaja voidaan liittää osaksi suurempaa sukupolvien ajan jatkunutta yhteisöä. Yhteisöä, joka elää kuoleman voittavasta rakkaudesta.

Neljäntenä jalkana jaksamisen jakkarassa on yhtäältä ilmeinen, mutta toisaalta tutkimuksissa vä-

hälle huomiolle jäävä, muut samanaikaiset stressitekijät. Jos elämän muut osa-alueet ovat täynnä vastoinkäymisiä, pettymyksiä ja menetyksiä, voi pieneltäkin vaikuttava menetys saattaa ihmisen jaksamisen koetukselle. Seurakunnassa suru-

tuen tulisikin katsoa surevan elämäntilannetta kokonaisuutena koko perheen näkökulman huomioiden. Seurakunnan surutuen kokonaisuutta pohdittaessa on myös syytä kiinnittää erityistä huomiota työntekijöiden jaksamiseen. ✕



Danske Bank tarjoaa jäsenillemme sijoituspalveluitaan etuhintaan

Akavan ja Danske Bankin yhteistyö avaa helpon ja edullisen sijoittamisen Kirkon akateemiset AKIn jäsenille – pankistasi riippumatta.

Kaipaatko tukea sijoittamiseen? Tiesitkö, että yli puolet korkeakoulutetuista toivoo saavansa sijoittamiseensa neuvontaa? Sijoituspäätöksistä tärkein on aloittamispäätös. Danske Bankin ja akavalaisten liittojen yhteistyö mahdollistaa korkeakoulutetulle sijoittamisen helposti pienilläkin summilla.

Nyt Danske Bank tarjoaa jäsenillemme sijoituspalveluitaan etuhintaan. Esimerkiksi Online-sijoituspalvelun saat jäsenenämme ilman kuukausimaksua. Kirkon akateemisten jäsenenä pääset sijoittamaan nopeasti riippumatta siitä, minkä pankin asiakas olet.

AKIn jäsenenä saat myös tuntuvan alennuksen korkomarginaalista. Vastavalmistuneille luvassa myös huomattavia alennuksia pankki- ja sijoituspalveluista. Tutustu Danske Bankin AKIn jäsenille tarjoamiin verkkosivuillamme www.akiliitot.fi.

Musiikki

ILON, YHTEYDEN JA HOIVAN
VÄLINEENÄ SEURAKUNNISSA



"Musiikki alkaa siinä, missä sanat loppuvat."

- Goethe -

Lyhennelmä Mimmi Laaksosen, Taru Koiviston ja Liisa-Maria Lilja-Viherlammen artikkelista. Jutun lopusta löydät linkin koko tekstiin.

Seurakunnissa etsitään uudenlaisia kohtaamisen tapoja, yhteyden ja yhteisöllisyyden muotoja. Osa seurakuntalaisista etsii uusia väyliä tehdä vapaaehtoistyötä, toisaalta yhä suurempi osa seurakunnan jäsenistä asuu itse hoivakodeissa tai laitoksissa. Kirkkomusiikkiliiton vuosina 2017-2018 toteutetussa kyselyssä vain 10 % kyselyyn vastanneista koki, että oma seurakunta pystyy toteuttamaan riittävästi musiikkitoimintaa laitoksissa. Miten musiikkitoimintaa voisi kehittää palvelutaloissa, hoivakodeissa ja sairaaloissa? Kuka toimintaa voisi toteuttaa ja miten? Kuinka voisın saada lisää tietoa musiikista hoivan välineenä?

Hoivamusiikki ja sen käyttö ovat kasvavan kiinnostuksen kohteena erilaisissa terveydenhuollon ja hoivan ympäristöissä. Musiikkia hoivan tukena voi käyttää kuka tahansa - omaishoitaja, vapaaehto-

nen, isovanhempi, hoitoalan ammattilainen, musiikkialan ammattilainen, seurakunnan työntekijä. Hoivamusiikki istuu eettisesti ja ekologisesti kestäväan hoivan ja yhteisöllisyyden periaatteisiin. Tässä kirjoituksessa kerromme erityisesti hoivamusiikista ja sen kehittämisestä seurakunnissa, emme syvenny niinkään musiikkiin sielunhoidon tukena tai kirkollisiin toimituksiin.

Musiikkityön monet mahdollisuudet

Yhteisen musisoinnin tai musiikin ei tarvitse olla juhlallista, loppuun asti hiottua eikä ammattilaisen ohjaamaa tai esittämää. Arkimusiointia voi tehdä halutessaan kuka vain. Yhteinen hetki musiikin kanssa voi sisältää oman äänen käyttöä, esimerkiksi vokaalipainotteista laulamista, jossa ei välttämättä tarvita edes sanoja. Tämä voi tavoittaa ihmisen myös silloin, kun hän ei enää pysty ulkoisesti reagoimaan ympäristöönsä.

Hoivamusiikillinen tuokio voi olla esimerkiksi tuttujen laulujen laulamista yhdessä ryhmäkodissa tai laulun hyräilyä hoitotilanteessa

päivän toimia tehdessä. Tuttu musiikki herättää monesti muistoja, ja tuokioissa voi olla luontevaa jutella ja muistella yhdessä. Erilaiset esineet, kuvat tai vanhojen sananlaskujen ja lorujen mieleen palauttaminen voivat tukea ja tuoda moniaistisuutta yhteiseen musiikkihetkeen. Ennalta suunniteltuun musiikkituokioon voi sisältyä vaikkapa tuolijumppaa tai musiikkiliikuntaa, mutta tuokio voi syntyä spontaanisti vaikkapa päiväkahville siirryttäessä.

Kannattaa kuitenkin muistaa, että aina musiikki ei ole toivottua. Muistisairaalle vuodepotilaalle seuraksi avattu radio tai ryhmäkodin yhteisissä tiloissa pauhaava televisio voi olla kuormittava tekijä, jopa äänisaastetta. Toisaalta sopivalla hetkellä laulu voi muuttaa vaikean ristiriitatilanteen tai hankalan siirtymän helpommaksi kaikille osapuolille. Laulaminen tai äänen luettu tuttu iltarukous voi myös rauhoittaa ja auttaa levotonta nukahtamaan.

Musiikki voi tehdä hyvää ja tuoda iloa, lohtua ja hoivaa – usein vahvimmin tämä kokemus voi syntyä juuri yhteisessä, toisten ihmisten

kanssa jaetussa musiikkihetkessä. On kuitenkin hyvä ymmärtää, että taide voi aiheuttaa myös ristiriitaisia tai epämiellyttäviä kokemuksia ja ei-toivottuja yllätyksiä ihmisen arjessa.

Musiikki sanojen tuolla puolen

Usein voimallisimpana instrumentina pidetään juuri ihmisen omaa ääntä. Äänten, rytmien ja liikkeen hahmotus alkaa jo kohdusta ja jatkuu aina elinikämme loppuun asti. Jokaisella meistä on kokemuksia musiikinomaisesta, äänellis-keholisesta, varhaisesta vuorovaikutuksesta ja leikistä meitä lähellä olevien ihmisten kanssa.

Musiikin symbolisista mahdollisuuksista on keskusteltu paljon. Musiikin non-diskursiivisuus eli mahdollisuus irrottautua siihen liitetystä merkityksistä antaa uusia mahdollisuuksia kohdata ihmisiä erilaisissa ympäristöissä ja tilanteissa. Musiikki auttaa ihmisiä jakamaan ja kokemaan monenlaisia tunnesisältöjä yhdessä ja voi yhdistää erilaisen elämäntutkimuksen ja arvopohjan omaavia ihmisiä. Näitä mahdollisuuksia ja kokemuksia moni musiikkihetkeen osallistuva saattaa kuvailla jopa terapeuttisiksi. Suhteessa toisiin ihmisiin musiikki voi olla yhteinen, turvallinen alusta

tai maisema, jossa liikumme. Musiikin kautta tai musiikissa voi syntyä yhteisiä kokemuksia ja jaettuja hetkiä. Siinä voi myös leikkiä ja pitää hauskaa – voimme jakaa musiikin lahjaa – antaa ja saada. Voimme yhdessä kokea keskenämme samantapaisia tunteita ja jopa jaettuja muistoja, iloisia tai kiipeitä. Voimme kohdata toinen toisemme niissä. Voin myös kertoa toiselle itsestäni musiikilla, ja hän minulle – minusta tai itsestään.



Hoivamusiikki
ja sen käyttö
ovat kasvavan
kiinnostuksen
kohteena
erilaisissa
terveyden-
huollon
ja hoivan
ympäristöissä.



Esimerkkejä hoivamusiikin kehitystyöstä pääkaupunkiseudun seurakunnissa

Pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymissä Vantaalla, Espoossa ja Helsingissä on tehty kehitys- ja hanketyötä hoivamusiikin alueella. Hankkeissa on ratkottu eri tavoin kysymystä siitä, millaista seurakunnan (musiikki)toimintaa hoivalaitoksissa tulisi toteuttaa ja miten.

Vantaan seurakunnissa syntyi 90-luvun lopulla ajatus laitostuoksista. Voisiko muusikko työskennellä seurakunnissa yhteistyössä pappien, diakonien ja kanttoreiden kanssa? 2000-luvun alussa selvitettiin, millaisia palveluja ja näkökulmia hoivaympäristöissä seurakunnilta odotetaan. Musiikkisihteerin rinnalle palkattiin vuonna 2001 musiikkiterapeutti **Tuuli Uosukainen**, joka on vaihtuvien musiikinohjaaja työparien kanssa työskennellyt seurakuntayhtymän Musiikkia hoivalaitoksiin -tiimissä yhteensä 18 vuoden ajan. Moniammatillinen tiimi kehittää ja innovoi musiikillisia kohtaamisia ja ryhmiä ikäihmisille ja koulutusta heidän hoitajilleen. Johtava ajatus toiminnassa on ollut toteuttaa sielunhoitoa muulle toiminnalle vaihtoehtoisin musiikillisin keinoin.

Olarin seurakunnassa koulutettiin vuosina 2013–2014 kantto-

reita ja vapaaehtoisia muusikoita sairaala- ja hoivamusiikkityöhön "Musiikkia hoivalaitoksissa" -hankkeessa. Hankkeessa kouluttajana toimi muusikko, musiikin maisteri ja sairaala- ja hoivamuusikkojen kouluttaja **Uli Kontu-Korhonen**. Olarin seurakunnan johtavan kanttorin **Sari Raution** mukaan vierailut hoivaympäristöissä olivat antoisia ja opettivat vuorovaikutuksesta ja ihmisten kohtaamisesta jotain erityisen herkkää. Olennaista sairaala- ja hoivaympäristöissä on musiikillisen hoivan lähteminen työssä kohdatavien ihmisten tarpeista. Raution mukaan olisi hyvä, jos koulutettavalla kanttorilla olisi henkilökohtaista kiinnostusta

ja halua hoivamusiikkityöskentelyyn. Kanttorit tutustuivat erilaisiin musiikillisesti laajoihin teemoihin hoiva-elementin kautta ja työskentelivät sairaaloiden lastenosastoilla, teho-osastoilla ja muistisairaiden ryhmäkodeissa.

Vartiokylän seurakunnassa Helsingissä toteutettiin vuosina 2015-2018 diakonian kehittämisprojekti "Hengellinen hoivamuusikko". Projektityöntekijät, muusikko-musiikkikasvattaja **Mimmi Laaksonen** ja muusikko-musiikkipedagogi **Emmi Kuittinen** tekivät hoivamusiikkityötä seurakunnan alueen kuudessa palvelutalossa ja hoivakodissa. Hoivamuusikot piti-

vät musiikkihetkiä ryhmäkodeissa ja vierailivat asukkaiden huoneissa laulaen ja soittaen yksin sekä yhdessä asukkaiden kanssa. Lisäksi työhön kuuluivat mm. kanttorin tehtävät laitoshartauksissa ja yhteistyökokeilut omaishoitajien toimintakeskuksen sekä päihteiden käyttäjien päivätoimintakeskuksen kanssa. Osana projektia kokeiltiin myös virtuaalisia hartauksia ja musiikkihetkiä etälaitteiden välityksellä sekä perustettiin neurologisesti sairaiden palvelukotiin oma bändi. Kehitystyöhön liittyi myös seurakuntien työntekijöiden, hoivailaitosten henkilökunnan ja vapaaehtoisten kouluttamista musiikin käytöstä hoivaympäristöissä.



Hoiva- ympäristöissä on tarvetta ja tilausta musiikille, kohtaamiselle ja läsnäololle.

Musiikin ammattilaisten, musiikkiterapeuttien ja kanttoreiden lisäksi oman tärkeän panoksensa seurakuntien tekemään musiikki-työhön tuovat vapaaehtoiset. Vapaaehtoisten laulu- ja soitinryhmät, kuorot tai yksittäiset muusikot vierailevat hoiva- tai sairaalaympäristössä esiintymässä. Osa ryhmistä toimii seurakunnan tukemana, mutta monet myös suoraan yhteistyössä sairaalan tai palvelutalon kanssa.

Vapaaehtoisten työpanos on merkittävä, ja heidän riittävä tukemisensa esimerkiksi työnohjauksen tai koulutuksen kautta on tärkeää. Seurakunnat voisivat olla mukana

organisoidessa vapaaehtoisten hoivamusiikki-koulutuksia. Palvelutalossa esiintymiseen tai konsertin järjestämiseen ei välttämättä tarvita erityistä tukea, mutta kärsivien ihmisten kohtaamisen tai huonekäyntien nostattamia ajatuksia ja tunteita on hyvä päästä purkamaan esimerkiksi ryhmätyönohjauksessa. Myös hoivaympäristöissä vakituisesti työskentelevillä musiikin ammattilaisilla tulisi olla mahdollisuus työnohjaukseen.

Parhaimmillaan omaisten, (hoiva)musiikin ammattilaisten, seurakuntien työntekijöiden ja vapaaehtoisten sekä hoivalaitosten henkilökunnan työ täydentää ja tukee toisiaan hoivalaitosten asukkaiden parhaaksi. Hoivaympäristöissä on paitsi tarvetta ja tilausta musiikille, kohtaamiselle ja läsnäololle, myös paljon innostavia mahdollisuuksia musiikin käyttöön ja kehitystyöhön! Kirkon organisaationa kannattaakin olla tässä kehityksessä osaltaan mukana ja vastata tarpeeseen syventää myös hoivamusiikkialan kirkollista osaamista. ✕

*Koko artikkelin voit lukea osoitteessa
<https://tinyurl.com/hoivamusiikki-seurakunnissa>*

Lyhennelmän laati Ilari Huhtasalo.

TIETOA KIRJOITTAJISTA:

Mimmi Laaksonen on valmistunut musiikin maisteriksi Sibelius-Akatemiasta ja toimii tällä hetkellä freelance-kansanmuusikkona ja musiikinopettajana. Hän on myös sairaala- ja hoivaympäristöihin erikoistunut yhteisömuusikko, joka on työskennellyt erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten musiikinopettajana sekä hoivamusiikkona etenkin muistisairaiden ja neurologisesti sairaiden kanssa.

Taru Koivisto toimii musiikkiterapeuttina Suomen Valkonauhaliitossa ja on tohtorikoulutettavana Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa. Hänen väitöskirjansa käsittelee sairaalamusiikoiden työtä suomalaisessa terveydenhuollossa, erityisesti sairaaloissa.

Liisa-Maria Lilja-Viherlampi on Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemian kulttuurihyvinvoinnin yliopettaja, koulutusvastaava. Hän on myös musiikkiterapeutti, musiikin maisteri, luokanopettaja ja kasvatustieteen tohtori, jonka väitöskirja käsitteli musiikin ja sen parissa toimimisen terapeuttisia merkityksiä musiikkikasvatuksessa.



Pappi, opettaja, joku muu, mikä?

”Voiko teologisesta tulla muitakin kuin pelkästään pappeja tai opettajia?” Tähän kysymykseen sain vastata useasti, kun olin esittelemässä teologista tiedekuntaa lukiolaisille Helsingin yliopistolla Koe Kampus! – tapahtumassa syksyllä. He hämmästyivät kuulleessaan siitä, mihin kaikkialle teologisella tutkinnolla voikaan päästä. Lukiolaiset eivät suinkaan ole ainoita, jotka hämmästyvät kuullessaan tämän.

Toimin syksyllä 2018 fuksi- ja tuutorivastavana ja sain huomata, että jopa fuksit eivät tiedä, minkä kaiken kanssa on mahdollista päästä työskentelemään ja kuinka erilaisia urapolkuja teologiasta valmistuneilla on.

Pappi, opettaja tai työtön. Työttömyyslinja. Näihin ajatuksiin törmää usein, kun keskustele yleislinjan teologiensa kanssa. Näin se kuitenkin ei ole. Generalistiteologeilla on erittäin paljon mahdollisuuksia ja ovia voi aueta ihmeellisistäkin paikoista, paikoista, joiden ei edes aavista olevan auki tai mahdollisia.

Aloitin syksyllä Teologian Ylioppilaiden Tiedekuntayhdistyksen työelämävastaavana. Tuo edellä kertamani ajattelutapa on asia, jonka haluan muuttaa. Haluan myös lisätä tietoisuutta ja näyttää, mitä kaikkea opiskelija voi tutkinnollaan päästä tekemään. Haluan innostaa ja toimia opiskelijoiden parhaaksi. Vaikka itse haluankin tulevaisuudessa kirkolliseen työhön ja

tehdä töitä pappina, tavoitteenani on panostaa erityisesti generalisteihin. Haluan tehdä kaiken sen eteen, että opiskelijat näkevät, kuinka upea mahdollisuus meillä on luoda juuri sellainen ura, jonka kokee omakseen. Se voi olla toimittaja, viestinnän ammattilainen, järjestöasian tuntija, pappi, opettaja tai jotain aivan muuta.

Työskenteleehän teologeja esimerkiksi Ylellä. Ja vaikka saisikin pappisvihkimyksen ja tekisi töitä pappina, voi olla, että myöhemmin ura vie aivan toiseen suuntaan. On totta, että työmarkkinat saattavat olla haastavat ja tuntuu,

että työpaikat ovat kiven alla. Teologista tutkintoa kuitenkin arvostetaan laajalti – sitä pidetään yleisivistävänä ja erinomaisena tutkintona. Teologisessa oppii tarkastelemaan kulttuurien monimuotoisuutta ja erilaisia tapoja sekä traditioita. Tämä on hyödyllistä nykyaikana, kun maailmamme globalisoituu jatkuvasti.

”Vau, en tiennyt, että teologian opiskelu on noin antoisaa ja että sen kautta voi päästä noin erilaisiin työtehtäviin”, sanoi yksi lukiolainen Koe Kampus! -tapahtumassa ja inspiroitui teologisesta. Kyllä se on. Ja toivon, että tulevaisuudessa se ei olisi enää yllättävä tieto. Pappi, opettaja tai mitä vain. Luo daan omanlaisemme urapolut. ✕

Kirjoittaja on Teologian Ylioppilaiden Tiedekuntayhdistyksen varapuheenjohtaja ja työelämävastaava.

Vau, en tiennyt,
että teologian
opiskelu on noin
antoisaa ja että sen
kautta voi päästä
noin erilaisiin
työtehtäviin.

KESÄTYÖNTEKIJÄN *pikkujättiläinen* 2019

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 2019 tarjoaa jälleen pikakurssin perusasioihin.

VESA ENGSTRÖM

ASiantuntija, Kirkon Akateemiset

Seurakunnat hakevat kesätyöntekijöitä hyvin erilaisiin tehtäviin. Kirkollisissa lehdissä, 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 Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus KirVESTES. Tämä sopimus sisältää kaikki työnantajaa ja työntekijää koskevat perussopimukset aina palkkauksesta päivärahoihin ja vapaapäiviin. Sopimusteksti löytyy kokonaisuudessaan Kirkon työmarkkinalaitoksen 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. So-

pimuksessa tulee näkyä myös, että työntekijään sovellettava työehtosopimus on Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus. Jos työnantaja on joku muu kuin seurakunta, esimerkiksi järjestö tai urheiluopisto, 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 työsuopimuk-

nessa epäilyttää, niin ole rohkeasti liittoosi yhteydessä.

Paljonko palkkaa?

Työsuhteeseen otetun teologian- ja kanttoriopiskelijan kuukausipalkan tulee olla haarukassa 1 200,87–1 841,74 euroa. Määräaikaisen virkasuhteen palkkaus sen sijaan on määriteltävä palkkausjärjestelmän 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 tehtäväkohtaisesta 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 ajelet kotoa töihin, vaan vasta työsopimuksessa määritellystä työpaikasta käsin suoritusta matkasta. Kilometrikorvauksista täytetään aina erillinen lomake, josta ilmenee matkan pituus ja sen tarkoitus. Kilometrikorvaus vuonna 2019 on 43 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. Tällai-

sia 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 välillä on juuri työajan seurannassa. Kesätyöntekijän ollessa määräaikaisessa virkasuhteessa seurantaa ei tarvitse tehdä. Lisäksi eroa on palkan määräytymisessä, virkasuhteen palkka määritellään tehtävän vaativuuden mukaan, työsopimussuhteisen palkka määräytyy edellä mainitusta KirVESTES:n liitteessä 5 mainitusta palkkahaarukasta. **Liitettää viisi ei siis voida käyttää virkasuhteisiin työntekijöihin.** Työsuhteessa oleville työntekijöille kuuluu myös maksaa mahdolliset yö-, aatto- ja sunnuntaityökorvaukset sekä lisä- ja ylityökorvaukset. Kesätyöntekijän 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 kilpailukyksopimuksessa 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 työaika voit käyttää esimerkiksi rippikoulutuntien ja muiden työhösi 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, kolmanelta 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 työaika noudatetaan leirillä siinä missä muutenkin. Työaika tulee seurata myös leirillä, tässä auttaa myös etukäteen laadittu tunti- ja vuorokauden leirille. Työsuhteessa oleville kesätyöntekijöille kuuluu korvata myös mahdolliset leirin aikana kertyneet ylityötunnit joko rahana tai vapaana. Korvauksen suuruus määrittyy tunti tunnista -periaatteella, eli yhdestä ylityötunnista työntekijä saa joko yhden tunnin vapaata tai tunnin palkkaa vastaavan rahallisen korvauksen.

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

Leirillä työaika 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 aa-

musta iltaan. Työajan suunnittelun tulee aina lähteä kunkin leirin tarpeista ja suunnittelun lähtökohtana on hyvä käyttää leirin ohjelmaa.

Leirielämää

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

Leiripäivärahaa maksetaan jokaiselta yhtäjaksoiselta leirivuorokaudelta (kokopäiväraha = 42 €/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 laitrosuokailun verotusarvoa vastaava summa, joka on 4,95 €/lämmen ateria. Mikäli ruokailuun kuuluu leiriläisten ruokailun valvontaa, tulisi summana käyttää valvotun laitrosruuan verotusarvoa 3,96.

Leiripäivärahan saaminen riippuu siitä, missä työpaikkasi on. Mikäli työpaikkasi on työsopimuksessa merkitty seurakunnan leirikeskus, jossa leirit pidetään, et ole oikeutettu leiripäivärahaan. Työpai-

Kesätyöasiat ovat ajan- kohtaisia jo nyt.

kan 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 kesätöilään työssäoloa. Kassan jäsenyys kannattaa, jos valmistuttuaan sattuukin jäämään työttömäksi; kun työssäoloa täyttyy, vastavalmistunut maisterikin on oi-

keutettu ansiosidonnaiseen päivärahaan. Työssäoloa täyttymiseen lasketaan mukaan myös muut kuin kirkon töissä tehdyt työt.

Kanttori-urkuliiton, Pappisliiton tai Teologiliiton ilmainen opiskelijajäsenyys ei sisällä työttömyyskassan jäsenyyttä, joka on aina maksullinen. Jäsenmaksu on 9 €/kk eli 108 € 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 kuitenkin, 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 haettaessa. 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 ennakkotapaamisiin 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 välttyy 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 kesääsi! ✕



Kirkkovuoden tekstejä luetaan suhteessa nykyhetken kysymyksiin

Joona Salminen toivoo, että papit uskaltaisivat kirkkovuoden tekstien äärellä vaikeisiinkin pohdiskeluihin. Entä miten Salminen tulkitsee neitsyt Marian toimijuutta #MeToo:n jälkeisessä maailmassa?

ILARI HUHTASALO, TEKSTI JA KUVAT

JÄRJESTÖKOORDINAATTORI, KIRKON AKATEEMISET AKI R.Y.

”Olen ollut kirkkovuosi-
ihminen opiskelu-
ajoista lähtien”, sanoo
seurakuntapastori TT
Joona Salminen Helsingin tuomio-
kirkkoseurakunnasta.

”Siinä on jotain ihmistä suurem-
paa, että jotkin tekstit ovat olleet
samalla paikalla kirkkovuodessa
vuosisatoja. Kirkkovuosi on helppo
tapa liittyä arjessa isoihin ketju-
ihin.”

Salminen kirjoittaa AKIn koti-
sivuilla julkaistavia Tekstin äärellä
-kirjoituksia tästä keväästä alkaen.
”On tärkeää, että kirkkovuoden
tekstejä luetaan suhteessa ajankoh-
taisiin kysymyksiin”, Salminen sa-
noo. Salmisen kirjoitusvuorolle
osuu muun muassa Marian ilmes-
tyspäivä, jonka tekstien Salminen
arvioi kantavan erilaisia merkityk-
siä nyt kuin vaikkapa 1950-luvulla.

Neitsyt Maria ja #MeToo

Salminen pohtii, että Luukkaan ku-
vauksessa Neitsyt Marian voi nähdä
objektina, jonka miehiset voimat ot-
tavat agendansa käyttöön. Salminen
puntaroikin, miten Marian rooli
#MeToo-jälkeisessä maailmassa kä-

sitetään. ”Enkeli ilmestyy Marialle
ja Jumala antaa tehtävän. Tekstin
voi lukea mansplaininginä ja ihmi-
selle aika intiimeihin asioihin puut-
umisena.”

Salminen oikaisee, että anti-
kissa Maria nähtiin aivan päinvas-
toin: ”Antiikin ihmiselle Maria oli
äärimmäinen vapaan tahdon, integ-
riteetin ja toimijuuden ilmentymä.
Maria oli toimija, joka hallitsi omaa
ruumistaan. Tavallaan hänen aja-
teltiin olevan vapaa monista rajoit-
teista, joita muilla ihmisillä on.”

Marian myönteinen vastaus Ju-

malan kutsuun istuu luterilaiseen
ja katoliseen armo-oppiin. Juma-
lan armo kävi edeltä, ja Maria vas-
taa Jumalan kutsuun myöntävästi.
”Siinä ylitetään rajoja, joiden ylit-
täminen ei ole helppoa. Ei ole it-
sestään selvää, että Maria vastaa
myöntävästi.” Inkarnaatio tapahtuu
Salmisen mukaan, kun Pyhä Henki
tulee Marian ylle. Joulun odotus
voi alkaa.

Seurakunnan palaute osoittaa tulkintojen moninaisuuden

Salmisen työpaikalla Helsingin tuo-
miokirkkoseurakunnassa järjeste-
tään saarnajatkaja, joilla syvenny-
tään ja keskustellaan laajemmin
saarnatekstin aiheista ja messun he-
rättämistä ajatuksista. ”Ihmiset ovat
tosi kiinnostuneita. He haluavat
tietoa ja haluavat tutkiskella, mitä
tekstit tarkoittavat.”

Parhaimmillaan tekstin äärellä
oleminen on Salmisen mukaan
sen sanoman nostamista mielek-
källe yleiselle tasolle. Yksittäisiin
esimerkkeihin ei kannata juuttua
vaan pitää tarttua rohkeasti ja sel-
väsanaisesti isoihin uskonkysymyk-
siin ja moraalisiin teemoihin. Täl-

Koko
seurakunta saa
tulla tekstin
kautta yhteisten
kysymysten
äärelle.



Tekstin ääressä

*-hakukone löytyy AKIn
kotisivuilta www.akiliitot.fi.
Hakutoiminolla voit etsiä saarna-
pohdintoja kirkkovuoden pyhän
nimen, raamatuntekstin, vuosi-
kerran, pyhän otsikon ja
selityksen kirjoittajan
mukaan.*

löin saarna puhuttelee nykyajan ihmisiä ja seurakuntalaiset saavat luoda merkityksiä myös itse. Salminen kertoo seurakunnassa havaitsevana, kuinka erilaisia kysymyksiä tekstit herättävät: yksi on vastikään paikkakunnalle muuttanut ja toisen läheinen on poismennyt. ”Koko

seurakunta saa tulla tekstin kautta yhteisten kysymysten äärelle.”

Keskusteluryhmissä saatu palaute on välitöntä. ”Ihmiset kuulevat saarnat usein keskenään eri tavoin”, Salminen virkkoo. ”Monesti jostain pienestä sivuteemasta on tullut se juttu, josta on innostuttu.”

Salminen kertoo myös usein kokevansa, että ne saarnat, jotka ovat omasta mielestä jääneet vähälle valmistelulle otetaan vastaan parhaiten. ”Tuntuu, että monet papit tunnistavat tämän. Nopeasti saarnaa valmistellessa seuraa intuitiota, sitä ensimmäistä ajatusta. Liika työskentely voi vesittääkin saarnan, jos se muuttuu esitelmöinniksi.”

”Toivoisin, etteivät papit päättäisi seurakuntalaisten puolesta etukäteen, mitkä aiheet ovat liian vaikeita tai hankalia käsiteltäviksi.” Salminen on sitä mieltä, että papeilla on hyvä koulutus. Hänen mielestään saarnatekstejä pitää lukea ennen kaikkea ruokoillen. ”Herra on Jumala, joka puhuu. Nämä tekstit tulevat pitkän ajan takaa, mutta Jumala ei ole meille muinainen vaan ajaton. Ruokous kantaa vaikeidenkin tekstien edessä.” Salminen toivoo, että hänen kirjoituksistaan välittyisi rohkea kuunteleminen ja että ne antaisivat lukijoille intoa ja virikkeitä tekstien kanssa painimiseen. ✕



Enkeli taivaan lausui näin

– Kanttorinpojan hengellistä arkea ja juhlaa



iti, mulla on nyt sellainen tunne, että nyt mun mielessäni piru ja enkeli alkavat taistella.

– Ai-jaa. Nyt täytyy jo lähteä, että ehditään ajoissa.

Olemme lähdössä kovalla kiireellä pojan tekniikkauintitunnille, kun hän avaa keskustelun. Kanttorinpoika huomauttaa, ettemme ilman Aatamia ja Eevaa toimisi vääriin. – Tämä on niiden syytä, hän tuumaa.

Poika juoksee reippaasti edeltäni portaikkoa alas ulko-ovelle, mutta palaa kohta koti-ovellemme. – Äiti, juuri äsken piru käski mun juosta suoraan autolle ja rynnkyttää oven auki, mutta tottelin enkeliä, joka pyysi menemään takaisin äidin luokse ja odottamaan kiltisti.

Autossa ihmettelen, mistä nyt tuo juttu piruista ja enkeleistä. – No, kaikkihan tämän tietävät, lapsi tokaisee. Kertoo sitten ”tyypeistä”, jotka käyvät koulun vessoissa ja sotkevat vessapaperia ympäriinsä.

Jouluaattoä edeltävänä iltana ulkona on pakkasta ja vesisade on muuttunut sankaksi lumisateeksi, paikoin pyrkysi. Kirkossa lauletaan naiskuorojeni joulukonsertti pääteoksena Sarah Quartelin Snow Angel – Lumienkeli. Tekstissä lauletaan muun muassa siitä, miten Jumala antaa enkeleilleen käskyn varjella jokaista. Siinä esiintyy myös 8-vuotias enkeli, joka vierailee lasten luona maan päällä ja heittäytyy lopuksi lumeen tekemään kuvansa.

Jouluaattona hartaus on alkamassa kirkossamme. Nähtyään urkuparvella kirkkokuorolai-

sia kanttorinpoika ei tahdokaan lähteä äitinsä kanssa alttarin edustalle pianon ääreen, vaan hivuttautuu kuoron tenorien läheisyyteen.

Tutut joululaulut raikuvat kirkossa niitä säestäessäni, ja puolivälistä hartautta istunkin jo ylhäällä urkujen ääressä soittamassa Enkeli taivaan -virttä.

Viimeisenä yhteislauluna veisataan Maa on niin kaunis. Parvelle tulleet kirkkokuorolaiset ja nuorten naisten laulu-yhtye laulavat sen äänissä yhdessä seurakunnan kanssa. Viimeisessä säkeistössä sekä laulu että urut soivat plenossa sointikruunuineen: – Enkelit ensin paimenille lauloi...

Laulun päätyttyä poika pompahtaa pystyyn ja rientää luokseni haltioissaan:

– Äiti, noi miehet ihan huusivat laulaessaan! Kerron heidän olleen innoissaan laulaessaan enkelien sanomasta, josta joulunviettommekin juontaa. Lapsi kertoo tapahtuneesta vielä kotona joulupöydässä.

Jouluaamun jumalanpalveluksista palatessani

9-vuotias kanttorinpoika on käynyt saunassa ja tehnyt oman lumienkelinsä neitseelliseen lumeen.

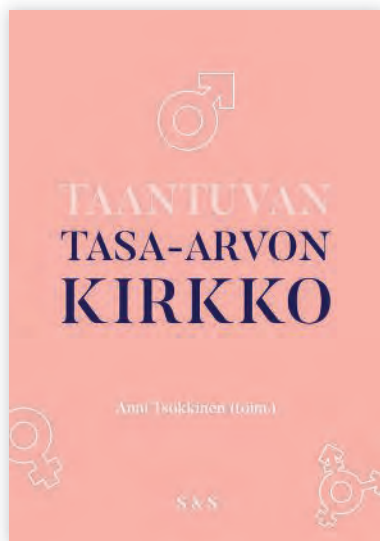
Istun uimahallin kahviossa. Huomaan sähköpostiin tulleen tiedon uudesta Wilma-viestistä otsikolla ”Vessajuttu ja soittaminen”. Olisiko tuo enkeli ja piru -juttu kuitenkin ollut alustus jollekin tunnustukselle? Ei, sitä se ei ollut, vaan ikaikaista hyvän ja pahan taistelua elämässämme.

Rakkaat kanssakulkijat, enkeleitä matkallemme! ✕

Autossa
ihmettelen,
mistä nyt tuo
juttu piruista ja
enkeleistä.

ALBASTA ÖYLÄTTIIN – SACRUM

Keskittämällä hankinnat Sacrumiin säästät rahtikuluissa ja laskujen määrässä, edullisten hintojen tuoman edun lisäksi.



Anni Tsokkinen (toim.)

Taantuvan tasa-arvon kirkko

Ajankohtaisessa kirjoituskokoelmassa tarkastellaan kirkon sukupuolittuneita valtarakenteita, naisten ja heteronormista poikkeavien syrjintää kirkon sisällä sekä seksin ja synnin ikiaikaista liittoa kirkollisessa ajattelussa. Lisäksi pohditaan kirkollisen kielen ja kulttuurin miesvaltaisuutta ja mahdollisuuksia sen muuttamiseen. Mukana on viisitoista kirkon piirissä toimivaa tai toiminutta kirjoittajaa, jotka ovat muun muassa pappeja, tutkijoita ja seurakunnan entisiä tai nykyisiä jäseniä.

20,10 (28,00)

S&S



Seppo Häkkinen

Rohkeasti kristitty

Miten olla rohkeasti kristitty ajassa, joka pursuaa erilaisia käsityksiä ja uskomuksia? Mikä on uskon ja kirkon merkitys nykyihmiselle? Miten luottaa huomiseen? Rohkeasti kristitty on Mikkelin piispan Seppo Häkkisen toinen paimenkirje. Hän ottaa kantaa ajankohtaisiin aiheisiin, kuten ilmastonmuutokseen ja nälänhätään, ja korostaa muun muassa kirkkojen välisen yhteyden ja diakoniatyön merkitystä. "Ole rohkea ja luja" on paimenen viesti pelkojen ja epävarmuuden keskellä.

21,90 (25,90)

Väh. 20 kpl **18,90**



Virka-paidat

Musta, vihreä, valkoinen, harmaa, sininen. Puuvilla, bambutrikoo, sekoitekangas. Reilu kauppa. Pitkä hiha, lyhyt hiha, hihatton, edusta.

Alk. **36,00**

Kirkas liekki – puhdas ilma – parasta kastekotiin



Kastekynttilät

Kotimaiset Juhavan kastekynttilät ovat valinta puhtaaseen huoneilmaan puolesta. 7 eri mallia.



JUHAVA



Matkaehtoolis- kalusto teräs- pikareilla 6001s

Matkaehtoolisikalusto tukevassa kotelossa. Sisältää kaksi 11 cm korkeaa pulloa, tinaisen leipärasia- ja lautasyhdistelmän ja kuusi teräksistä pikaria.

210,00

Lisää
matkaehtoolis-
kalustomalleja
löydät verkko-
kaupastamme!



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

AKIn toimisto
Rautatieäisenkatu 6,
00520 Helsinki Avoimna arkisin klo 10–14. Puh. (09) 4270 1503,
toimisto@akiliitot.fi www.akiliitot.fi

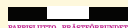
Edunvalvontaan ja työsuhteeseen liittyvät kysymykset
osoitteeseen edunvalvontaa@akiliitot.fi

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



**Puheenjohtaja,
Pappisliitto**
Ulla Ruusukallio

Tampereen seurakunta-
yhtymän sairaalapastori,
rovasti, TM, KM, kirkon
konsultti, työnohjaaja STOry
Puh. 050 356 6090
ulla.ruusukallio@devl.fi



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



**Puheenjohtaja, AKI
Puheenjohtaja,
Kanttori-urkuriliitto**
Minna Raassina

Savonlinnan seurakunnan
johtava kanttori, MuM,
Diplom-Kirchenmusikerin (A)
Puh. 044 776 8060
minna.raassina@devl.fi



SUOMEN TEOLOGILIITTO
Finlands teologförbund r.y.
www.teologiliitto.fi
Perustettu 2.6.2017



**Puheenjohtaja,
Teologiliitto**
Saara Nykänen

Projektipäällikkö, TM
Suomen partiolaiset
Puh. 040 749 8472
saara.nykanen@gmail.com



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,
Teologiliiton hallinto,
neuvonta opiskelijoiden
harjoittelu-, mentorointi- ja
työllistymiskysymyksissä

JÄSENPAVELUSIHTTEERIT



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

Jäsenyysasiat,
alaosastot,
luottamusmiesskurssit

APULAISTOIMINNANJOHTAJA



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

Cruxin päätoimittaja,
AKIn viestintä, Pappis-
liiton hallinto ja alaosa-
toiminta, opintomatkat,
pappien ammatilliset asiat,
palvelussuhdeneuvonta



Annukka Ruusula
kanttori, MuM
Puh. (09) 4270 1505
GSM 044 744 7040
annukka.ruusula@akiliitot.fi

Kanttori-urkuriliiton hallinto
ja alaosaostoiminta,
kanttorien ammatilliset
asiat, palvelussuhdeneuvonta



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

Cruxin toimitussihteeri,
jäsenyysasiat,
opintomatkat

LAKIMIES



Jaana Liimatainen
OTK, VT
Puh. (09) 4270 1502
GSM 044 7233 937
jaana.liimatainen@akiliitot.fi

Palvelussuhdeneuvonta,
luottamusmiestoiminnan
koordinointi, koulutus-tehtävät
(28.2.2019–31.1.2020)



**JÄRJESTÖ-
KOORDINAATTORI**
Ilari Huhtasalo
TM
Puh. (09) 4270 1513
GSM 044 036 1610
ilari.huhtasalo@akiliitot.fi

Hallinto, jäsenpalvelut,
kokousjärjestelyt

Erityiskoulutettujen työttömyyskassa 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.



OVAT RAUHANTEKIJÄT.



Täytä tyhjä tila.

Osallistu AKIn
jäsentapaamiseen
Kirkkopäivillä.
Seuraa postiasi!

**ONHAN
KIRKKOPÄIVÄT JA
LÄHETYSJUHLAT JO
KALENTERISSASI?**

Tule virkistäytymään ja kouluttautumaan!
Ohjelma, lipunmyynti ja hotellivaraukset
osoitteessa www.kirkkopaivat.fi



**KIRKKOPÄIVÄT JA
LÄHETYSJUHLAT
JYVÄSKYLÄSSÄ
17.-19.5.2019**