

TOUKOKUU 2020

2

TEEMA
VIESTINTÄ



KIRKON AKATEEMISET AKI R.Y.

CRUX

KOULUTTAJA
KAROLIINA NIVARI:

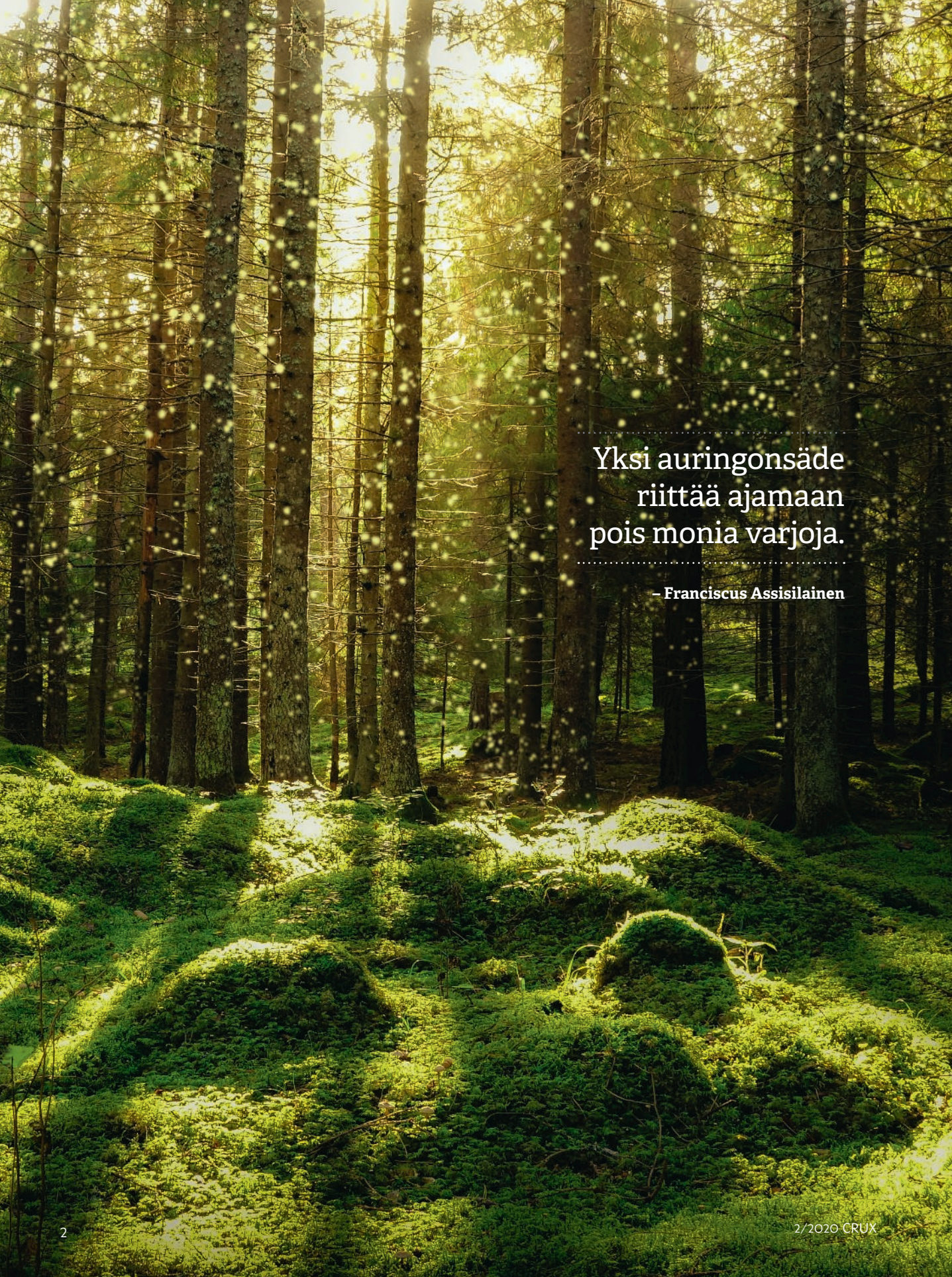
Viestinnän kehittäminen kannattaa

S. 14

- **Koronakriisi ja palvelussuhde** s. 6
- **Miten kanttorin ammatillinen identiteetti koostuu?** s. 46

VERKOSSA

Näin haet ansiopäivärahaa



Yksi auringonsäde
riittää ajamaan
pois monia varjoja.

– Franciscus Assisilainen



ULLA RUUSUKALLIO

PAPPISLIITON PUHEENJOHTAJA

ulla.ruusukallio@evl.fi

Ahtaalla, vaan ei umpikujassa

Puolitoista kuukautta on pitkä aika tänä keväänä 2020. Kun kirjoitan tätä pääkirjoitusta huhtikuun alussa, niin takuuvarmasti en nyt onnistu sanomaan mitään sellaista, mikä olisi ajankohtaista enää toukokuussa.

Toukokuussa korona lieene edelleen päällä tavalla tai toisella, mutta onko tilanne hallinnassa ja laumasuoja hankittu vai onko jo siirrytty järeämpiin toimiin epidemian tukahduttamiseksi? Onko tietomme vihollisesta lisääntynyt? Kuinka maamme sairaanhoito on selviytynyt tilanteesta ja miten yhteiskunta on oppinut elämään kriisin keskellä? Onko Uusimaa vielä karanteenissa vai ovatko kulkurajoitusalueet maassamme jopa lisääntyneet? Mikä on tilanne seurakunnissa? Miten kävi kirkon virka- ja työehtosopimusneuvotteluiden, kun valtakunnansovittelija tuli auttamaan eri raiteille ajautuneita osapuolia? Joko tiedämme, milloin kirkolliskokous pääsee kokoontumaan istuntoviikolleen.

Vaurioitta olemme tuskin selvinneet sen paremmin yhteiskunnassa tai seurakunnissa kuin

Olemme kaikin
tavoin ahtaalla,
mutta emme
umpikujassa,
neuvottomia, mutta
emme toivottomia.

oman lähipiirimme elämässä. Toistakymmentä vuotta sairaalapappina ovat kuitenkin opettaneet, että meissä ihmisissä asuu vahva kyky selviytyä vastoinkäymisistä ja elämän haaksirikoista, jopa katastrofeista. Uskon, että tämäkin massiivinen kriisi vahvistaa meissä resilienssiä – niin meidän yksittäisten ihmisten henkilökohtaista sisäistä joustavuutta kuin yhteiskunnan ja yhteisöjen selviytymis- ja uudistumiskykyä. Meillä on toivo ja me kurotamme kohti huomista silloinkin, kun olosuhteet lyövät meitä maahan.

Suurin toiveeni on, ettei tämä vaikeuksien kevät revi meitä erillemme, vaan vahvistaa meissä yhteyttä ja kokemusta samassa veneessä olemisesta. Tämäkin kriisi voi tuoda tullessaan jotain hyvää: se voi vaikuttaa paitsi käytän-

töihimme myös arvoihimme ja asenteisiimme, ehkäpä koko tapamme elää. Minua itseäni kantavat tällä hetkellä sanat 2. Korinttilaiskirjeen neljännessä luvussa: *Olemme kaikin tavoin ahtaalla, mutta emme umpikujassa, neuvottomia, mutta emme toivottomia.* Lohtua tuo myös virsi 600.

Rukouksin teitä, läheisiänne ja seurakuntianne muistaen. ✕

CRUX

2 | TOUKOKUU | 2020

TEEMA: VIESTINTÄ

- 14 VIESTINNÄN KEHITTÄMINEN
KANNATTAA
- 20 KRIISI VAATII VIESTINTÄÄ
- 24 KUN KIRKKO ENSIMMÄISEN
DIGILOIKAN TEKI
- 28 OMASTA TYÖHUONEESTA
monipaikkaiseen työntekoon
- 31 PAPPI JA NETTETIKETTI
- 34 TUBETTAMINEN
on oikeaa työtä
- 38 PODCAST – KUKA
MURTAÄÄNIVALLIT?

ARTIKKELIT

- 42 SEURAKUNTAPASTORIN VIRKA
on ovi papin töihin kirkossa
- 46 AMMATILLINEN IDENTITEETTI
on monen seikan summa
- 50 RIPPIKOULULAISET EHTOOLLISELLA
Tekemällä ja toistolla
oppii paremmin
- 54 HYVÄ SAARNA
on saarnaajansa näköinen



38





AJANKOHTAISTA

Ajankohtaista edunvalvonnassa	6
Teologikurssi 1970 riemutapaaminen	11
Ohjeet työttömyysturvan hakemiseen	11
Pidä jäsentietosi ajan tasalla	11
Kirkkomusiikin päivä	12
Member+ Jäsenetuja akavalaisille	12

VAKIOT

Pääkirjoitus	3
Päätoimittajalta	10
Sarjakuva	13
Akipedia	13
Puheenjohtajalta	23
Opiskelijavinkkelit	27
Työntekijän näkökulma	41
Eläkeläisen mietteitä	53

CRUX

JULKAISIJA
Kirkon akateemiset AKI ry.
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki

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

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

TOIMITUSKUNTA
Merja Laaksamo, pastori (pj.)
Päivi Helén, kappalainen
Kaisa Iso-Herttua,
oppilaitospastori
Henri Järvinen, yliopistopappi
Laura Leipakka,
tapahtumakoordinaattori
Jani Lamberg, kappalainen
Anna Pulli-Huomo, 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 Oy
Firdonkatu 2 T 151
00015 Otavamedia

KANNEN KUVA
Ilari Huhtasalo

ILMOITUSHINNAT

Koko	
2/1 s.	380 mm x 255 mm
	1 790,- euroa
1/1 s.	190 mm x 255 mm
	1 020,- euroa
1/2 s.	155 mm x 114 mm
	73 mm x 228 mm
	560,- euroa
1/4 s.	101 mm x 118 mm
	330,- euroa
1/8 s.	101 mm x 55 mm
	200,- euroa
takisivu	190 mm x 230 mm
	1 200,- euroa

ISSN 0783-0122

PAINOPAikka
PunaMusta Oy

KORONAKRIISI JA PALVELUSSUHDE

Koronapandemiaan ryhdyttiin reagoimaan Suomessa viikolla 11. Työelämään tuli nopeasti monia muutoksia. Yli 170 000 työntekijää on lomautettu viikon 18 lopussa, ja lomautusuhan alla on yhteensä jopa 500 000 ihmistä. Myös akilaisten työpaikoilla on henkilöstöä alettu lomauttaa, ja esimerkiksi opiskelijoiden kesätöitä on peruttu.

JUSSI JUNNI

TOIMINNANJOHTAJA, KIRKON AKATEEMISET AKI R.Y.



Epidemian alkuvaiheessa ajateltiin, että koronavirus ei vaikuttaisi kovinkaan paljon seurakuntiin, jotka ovat akilaisten suurin työnantajaryhmä. Sittemmin on selvinnyt, että kolmen kuukauden rajoitukset yhteiskunnassa pienentävät sekä kunnalliset että kirkollisverokertymää ainakin noin 5 % vuoden 2020 osalta. Jokainen jatkokuukausi tarkoittaa vajaan 2 prosenttiyksikön vähennystä verokertymään. AKIn viikolla 16 tekemän selvityksen mukaan 36 seurakunnassa oli tuolloin henkilöstön vähentämiseen tähtäävät yhteistointaneuvottelut joko alkamassa, käynnissä tai päättyneet.

Kristillisissä järjestöissä, jotka ovat akilaisten toiseksi suurin työnantajaryhmä, näkymät ovat olleet heikkommat. Jumalanpalvelusten siirtyminen verkkoon on tehnyt tai saa aikaan ison loven monien suurelta osin kolehtien varassa elävien järjestöjen tuloihin. Käytännössä lähes kaikki kristilliset järjestöt ovat aloittaneet yhteistointaneuvottelut, ja lomautuksia on siksi tulossa järjestösektorille.

Työnantajan tekemät päätökset ovat sitovia

AKIn toimistoon on tullut paljon kysymyksiä siitä, voiko työnantaja tässä tilanteessa peruuttaa työn, jonka on annettu ymmärtää järjestävän. Erityisen paljon näitä kysymyksiä on tullut opiskelijoilta, joiden kesätöitä on peruttu. Samat perussäännöt soveltuvat kuitenkin kaikille muillekin.

Paljon riippuu siitä, onko kyseessä virkasuhde vai työsuhte. Virkasuhde syntyy työnantajan yksipuolisella hallintopäätöksellä, joten sitä ei muodostu ennen kuin

työnantaja on antanut viranhoitomääräyksen. Virkasuhteeseen ei siis ole oikeutta, jos työnantaja on päättänyt keskeyttää viranhoidomääräyksen valmistelun.

Työsuhteen osalta on toisin. Suullinen sopimus sitoo työnantajaa yhtä lailla kuin kirjallinenkin. Jos työsuhteesta on sovittu esimerkiksi sähköpostitse, työnantaja on tullut sidotuksi työsuhteeseen, vaikka varsinaista työsopimusta ei olisikaan vielä allekirjoitettu. Jos työnantaja peruuttaa sovitun työsuhteen, se voi joutua korvaamaan peruutuksen työntekijälle.

Täysin yksiselitteinen asia on, että palvelussuhde alkaa, jos työsopimus on allekirjoitettu tai jos viranhoidomääräys on annettu. Työnantaja ei voi enää vetäytyä antamastaan sitoumuksesta tai tekemästään hallintopäätöstä. Tällöin työnantajalla ei ole muuta mahdollisuutta kuin lomauttaa työntekijä, jos työtä ei enää ole tarjolla.

Töiden muutokset edellyttävät yhteistointaintaa

Monien akilaisten työnkuvia on muutettu vastaamaan koronapandemian johdosta muuttuneita olosuhteita. Tähän on työnantajalla oikeus, joskin viran ala ja työsopimus asettavat muutoksille rajoituksensa.

Jos muutokset eivät koske vain yksittäisiä työntekijöitä, vaan kyse on koko työyhteisöä laajasti koskevasta asiasta, muutoksista tulee neuvotella henkilöstön kanssa. Kyse on silloin yhteistointaneuvotteluista. Säännökset neuvotteluihin löytyvät kirkon yhteistointinasopimuksesta sekä valtion, kuntien ja yritysten yhteistointintalasta. Yritysten yhteistointintalakia sovelletaan myös järjestöissä. Yksityisellä sektorilla

yhteistointintalakia ei tarvitse noudattaa, jos työnantajalla on säännöllisesti palveluksessaan alle 20 henkilöä. Julkisella sektorilla yhteistointintainta täytyy harjoittaa aina.

Kirkossa yhteistointintaneuvottelut täytyy käydä, jos luvassa on henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavia kehittämishankkeita tai muutoksia työtehtävissä ja tehtävien tai työtilojen järjestelyissä. Myös organisaation ja toiminnan uudelleenjärjestäminen edellyttää yhteistointintainta, jos muutoksilla on olennaisia henkilöstövaikutuksia. Yhteistointintavelvoite on olennaisilta osiltaan samanlainen myös yksityisellä sektorilla ja muilla julkisilla työnantajilla.

Seurakunnissa tällaiset yhteistointintaneuvottelut käydään luottamusmiesten kanssa yhteistyötoimikunnassa, jos neuvotteluissa käsiteltävät asiat ovat laajakantoisia ja työpaikkaa yleisesti koskevia. Pienissä seurakunnissa, joissa on alle 10 työntekijää, yhteistointintaneuvottelut käydään koko henkilöstön kesken yhteistointintakokouksessa.

Yksittäistä työntekijää tai työyksikköä koskevat neuvottelut voidaan käydä myös näiden kanssa suoraan. Työntekijöillä on oikeus saada luottamusmies mukaan näihin neuvotteluihin. Olennaista on huomata, että työnantaja ei voi menetellä niin, että käy yhteistointintaneuvottelut erikseen jokaisen työntekijän kanssa. Koko työpaikkaa koskevat asiat on käytävä joko yhteistyötoimikunnassa tai yhteistointintakokouksessa.

Kuinka paljon toimenkuvaa on mahdollista muuttaa?

Toimenkuvien muutoksilla on kuitenkin rajansa. Rajoja muutoksille

asettavat viranhaltijoiden osalta viran ala ja työntekijöiden osalta työ-sopimus.

Jos työnantaja haluaa muuttaa viranhaltijoiden toimenkuvia, kyse on silloin virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta. Sitä säännellään kirkon osalta kirkkolaissa ja kunnan viranhaltijoiden osalta kunnallisessa viranhaltijalaissa. Virka perustetaan aina tiettyjä tehtäviä varten. Viran tehtävät voidaan määrittää laissa tai alemman asteisissa säädöksissä, kuten esimerkiksi papinvirkojen osalta on tehty, tai esimerkiksi viran johtosäännössä.

Viran ala määrittää, millaisia tehtäviä virkaan voi kuulua. Työnantaja ei voi muuttaa virkaa toiseksi vain virantoimitusvelvollisuutta muuttamalla, vaan silloin on perustettava uusi virka ja lakkautettava vanha. Esimerkiksi papin virkaa ei voi muuttaa hautausmaatyöntekijän viraksi, vaan papin virka on lakkautettava ja hautausmaatyöntekijän virka perustettava kirkkovaltuustossa.

Viranhaltijan virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta päättää toimivaltainen viranomainen, joka on seurakunnissa papiston osalta kirkkoherra ja muiden viranhaltijoiden osalta kirkkoneuvosto tai seurakuntaneuvosto. Seurakuntayhtymän viranhaltijoiden virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta päättää yhteinen kirkkoneuvosto. Viranhaltijaa on kuultava ennen virantoimitusvelvollisuuden muutosta koskevan päätöksen tekemistä. Kuuleminen voi olla suullinen tai kirjallinen. Kuulemisessa on oikeus hallintolain mukaan käyttää avustajaa.

Työntekijöiden osalta työ-sopimus sitoo työnantajaa. Työn-

tekijällä on lupa odottaa, että työnantaja järjestää hänelle työ-sopimuksessa määritettyjä työtehtäviä. Työnantaja voi muuttaa työ-sopimusta yksipuolisesti vain, jos hänellä on työ-sopimuslain mukainen oikeus irtisanoa työ-sopimus joko tuotannollisella tai taloudellisella perusteella. Käytännössä silloin on kyse työ-sopimuksen irtisanomisesta ja uuden työ-sopimuksen laatimisesta. Jos työnantaja tarjoaa uutta työ-sopimusta yksipuolisesti, muutokset voivat tulla voimaan vasta irtisanomisaajan kuluttua, ellei työntekijän kanssa muuta sovita.

Yhteistoiminta lomautusten ja irtisanomisten suhteen

Jos työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä ovat tilapäisesti heikentyneet, työnantajalla on oikeus työntekijän lomauttamiseen. Sama oikeus on, jos työnantajan taloudellinen tilanne on heikentynyt niin,

että työnantajalla olisi peruste irtisanoa työntekijä.

Lomautuksesta päättäminen edellyttää kuitenkin aina sitä, että työnantaja neuvottelee siitä ensin henkilöstön kanssa. Säännökset yhteistoimintamenettelystä ovat, kuten edellä on todettu, kirkon yhteistoimintasopimuksessa sekä valtion, kuntien ja yritysten yhteistoimintalaeissa. Järjestöissä noudatetaan yritysten yhteistoimintalakia. Yhteistoimintavelvoitetta ei ole niillä yksityisillä työnantajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti alle 20 työntekijää.

Koronapandemian aikana henkilöstön vähentämiseen tähtäävien yhteistoimintaneuvottelujen vähimmäisaikaa sekä lomautusilmoitusaikaa on yksityisellä sektorilla lyhennetty. Aiemman 14 päivän yhteistoimintaneuvottelujen ja 14 päivän lomautusajan sijasta molemmat ovat väliaikaisesti vain viisi päivää. Viiden päivän kutsuaika yt-neuvotteluihin on pysynyt ennallaan. Aiemman 33 päivän sijaan yksityinen työnantaja pystyy lomauttamaan henkilöstönsä 15 päivässä.

Lyhennetyt yt-neuvottelut ja lomautusilmoitusajat eivät koske julkista sektoria. Kirkossa, kunnissa ja valtiolla tulee edelleen noudattaa 5 päivän kutsuaikaa yt-neuvotteluihin, joita tulee käydä vähintään 14 päivää ennen lomautuspäätöstä. Lomautuspäätöksestä lomautusten alkamiseen tulee kulua edelleen vähintään 14 päivää.

Lomautuksesta ei kannata itse sopia

AKIn toimistoon on tullut paljon kysymyksiä siitä, kannattaako sopia omasta lomautuksestaan tai vaihtoehtoisesti palkattomasta virka-



**Et voi saada
työttömyys-
päivärahaa, jos
olet sopinut
omasta
lomautuksestasi!**

vapaasta tai lomarahavapaasta. Kaikkihan nämä ovat lain mukaan mahdollisia Lähtökohtaisesti vastaus on kaikkiin näihin ei, koska työnantajan päättämä lomauttaminen tulee työntekijälle taloudellisesti edullisemmaksi.

Moni työnantaja on kuitenkin työntekijälle koituvia seurauksia miettimättä ehdottanut lomautuksista, lomarahavapaista ja palkattomista virkavapaista sopimista. Työnantajan intresseissä tässä on tietenkin se, ettei näissä tapauksissa tarvitse käydä yhteistoimintaneuvotteluja, jolloin työntekijän saa vapaalle ja kululeikkaukset voimaan nopeammin.

Olennaista on huomata, että jos työntekijä myötävaikuttaa omaan lomautukseensa, hänellä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Et siis voi saada työttömyyspäivärahaa, jos olet sopinut omasta lomautuksestasi! Sama koskee tietysti myös lomarahavapaata ja palkatonta virkavapaata. Kirkossa työskentelevien on lisäksi syytä huomata, että lomarahan vaihtamisesta vapaaksi olisi tullut sopia 30.4. mennessä. Vuoden 2020 lomien suhteen lomarahan vaihtaminen vapaaksi ei ole enää mahdollista.

Työntekijälle ehdottomasti edullisin vaihtoehto on tulla lomautetuksi työnantajan päätöksellä, etenkin kun nyt koronakriisin aikana työttömyyspäivärahaa maksetaan väliaikaisesti ilman omavastuupäivien vähentämistä. Sovitun lomautuksen, lomarahavapaan ja palkattoman virkavapaan ajalta ei ole mahdollista saada päivärahaa.

Jos olet töissä seurakunnassa ja haluat kuitenkin sopia poissaolosta, kannattaa sopia lomautus toteutettavaksi mieluummin lomautuksena

tai palkattomana virkavapaana kuin lomarahavapaana. Tämä johtuu siitä, että lomarahavapaan vaihtokerroin on huomoinpi kuin kahden muun järjestelyn. Jos esimerkiksi palkkasi on 3 000 €/kk, niin viikon lomarahavapaalta sinulta vähennetään lomarahasta 714,29 euroa, mutta viikon lomautusjaksolta tai palkattomalta virkavapaalta vain 677,42 euroa (jos kuukaudessa on 31 päivää).

Työttömyyspäivärahaa saa nyt aiempaa helpommin

Vastineeksi nopeutetuille lomautusmenettelyille työttömyyspäivärahaa saa nyt aiempaa helpommin. Nämä muutokset koskevat myös julkiselta sektorilta lomautettuja, vaikka näiden yhteistoimintamenettelyn kesto ja lomautusilmoitusajkoja ei olekaan lyhennetty.

Työttömyyspäivärahaa saa väliaikaisesti lomautuksen ajalta ilman

aiempaa viittä omavastuupäivää. Myös päivärahan saamisen edellytyksenä oleva työssäoloehto on nyt lievempi, 26 viikon sijasta vain 13 viikkoa. Yhden viikon on tosin täytynyt toteutua 1.3.2020 jälkeen. Päivärahaa voi edelleenkin saada vain siitä päivästä lukien, kun jäsen on ilmoittautunut työ- ja elinkeinotoimistoon työttömäksi työnhakijaksi.

Työttömyyspäivärahaa voi nyt saada väliaikaisesti myös yritystoiminnan tai opintojen estämättä. Yritystoimintaa ei siis tarvitse lakauttaa tai opinto-oikeudesta luopua työttömyyspäivärahan saamiseksi. Työssäoloehto täytyy kuitenkin täyttää.

AKI on vakuuttanut jäsenensä Erityiskoulutettujen työttömyyskassa Erkossa (<http://www.erk.fi/>). Vakuutettuja ovat kaikkia työ- ja virkasuhteessa olevat varsinaiset jäsenet, Pappisliiton maisterijäsenet ja kandidaattijäsenet sekä ne opiskelijajäsenet, jotka ovat ottaneet liiton kautta työttömyysvakuutuksen.

Työttömyyspäivärahaa haetaan suoraan Erkosta sille tehtävällä hakemuksella. Työttömyyspäivärahaa voi ensi kerran hakea kahden viikon lomautus- tai työttömyysajan jälkeen. Päivärahaa koskevilla kysymyksissä kannattaa olla suoraan Erkoon yhteydessä.

Mikäli työssäoloehto täyttyy mutta kassan jäsenyys ei, Kela voi myöntää peruspäivärahaa lomautuksen tai työttömyyden ajalta. Jos työssäoloehto ei täyty, henkilöllä voi olla oikeus työmarkkinatukeen. Työmarkkinatukea ei kuitenkaan voida myöntää 21 viikon ns. odotusaikana, elleivät esimerkiksi opinnot ole päättyneet. ✕



Työttömyyspäivärahaa saa väliaikaisesti lomautuksen ajalta ilman aiempaa viittä omavastuupäivää.



MERJA LAAKSAMO
PÄÄTOIMITTAJA

Viestintää korona-aikana

Kun tätä lehteä helmikuun alussa suunniteltiin toimituskunnassa, koronasta ei juurikaan ollut tietoa. Teemaksi oli viime vuoden puolella päätetty valita viestintä ja tarkastella, miten viestintä on muuttunut ja muuttanut maailmaa, miten some on vaikuttanut kaikkeen ja lähes kaikkiin.

Kohta oltiinkin tilanteessa, jossa viestinnällä oli mitä suurin merkitys. Poikkeusoloissa hallitus on pitänyt tiuhaan tiedotustilaisuuksia ja ohjannut viestinnällään yhteiskuntaa ja kansalaisia. Seurakuntien toiminta siirtyi verkkoon ja alettiin puhua kuuluisasta digiloikasta. Myös muilla toimijoilla, kuten järjestöillä ja liitoilla on ollut haastetta järjestää toimintansa etänä, tiedottaa muutoksista ja palvella jäseniään muuttuneissa oloissa. Viestintäkanavista ei tänä päivänä ole puutetta, siltä osin kaikki on helpompaa kuin menneinä kriisiaikoina.

Tässä lehdessä Karoliina Nivari kirjoittaa viestinnän muutoksesta ja kehittämisestä. Seurakunnat ovat olleet hyvin eritahtisia uudempien viestintävälineiden käyttöönotossa. Kirkon digiloikka koronan takia antaa otollisen maaperän viestinnän kehittämiselle, ja toiminnan siirtymisen verkkoon on tasannut tilannetta seurakuntien osalta.

Kriisiviestinnän asiantuntija Eeva-Kaisa Heikura pohtii kriisiviestintää kirkon ja sen työskentelyn näkökulmasta. Hän kirjoittaa, miten some on mullistanut myös kriisiviestinnän. Ennakointi on noussut arvoon arvaamattomaan: itse kerrottu huono uutinen on parempi kuin toisten kertoma. Someen voi laittaa viestin siitäkin, että asioita ollaan tarkistamassa. Millaisia viestintätaitoja työntekijä tänä päivänä tarvitsee? Korona-aikana

lähes kaikille on tullut tutuksi jokin kokoussovellus, Teams, Zoom tai Adobe Connect, kun kasvokkain ei ole voinut kokoontua. Meri-Anna Hintsala kartoittaa, millaiset viestintätaidot työntekijää hyödyttävät ja mitä hänen pitäisi osata työskennelläkseen monitilatoimistossa.

Viestinnän muutokseen on vaikuttanut erityisesti some ja sen myötä reaaliaikainen verkossa olo. Kirkossa on tehty jo yli kymmenen vuotta työtä verkossa. Näitä aikoja muistelee kirkollisen verkkotyön veteraani Aija Pöyri.

Kun työ on siirtynyt entistä enemmän nettiin ja sähköisille alustoille, tulee esille kysymys, mitä verkossa saa sanoa ja kirjoittaa. Minkälaista lojalisuutta työntekijältä edellytetään? Tällaisia asioita käsiteltiin viime syksynä Helsingin papin alaosaston tilaisuudessa. Kaisa Iso-Herttua kertoo, mihin tulokseen tultiin.

Uudempia viestinnän muotoja ovat joitakin vuosia sitten yleistyneet podcastit ja tubettaminen, joille verkko antaa oivallisen alustan. Podcastista kirjoittaa Jan Ahonen, joka on pitkään ollut mukana kirkollisen podcastin kehittämisessä ja toteuttamisessa. Tubettamisesta kirjoittaa Emilia Turpeinen. Hänellä on ollut oma tubekanava vajaat kolmisen vuotta ja hän aloitti videoiden tekemisen alkeista. Hänen digiloikkansa tapahtui siis paljon ennen koronaa. Korona-aika on johtanut monissa seurakunnissa yt-neuvotteluihin. Liittoon on tullut paljon kysymyksiä, miten ytteet pitäisi hoitaa ja epäilyksiä, ettei niitä ole hoidettu oikein omalla työpaikalla. Ajankoh- taista edunvalvonnassa -palstalla Jussi Junni kirjoittaa koronakriisin vaikutuksista palvelussuh- teeseen.

Hyvää kesää ja voimia korona-aikaan! ✕

Teologikurssin 1970 riemutapaaminen Helsingissä 25.8.2020

”Kirkon ja teologian tulevaisuus”

KUTSUMME HELSINGIN yliopistossa v. 1970 teologian opiskelun aloittaneet riemutapaamiseen tiistaina **25.8.2020** Yliopistolle ja Kulttuuri-keskus Sofiaan Helsingissä.

Päivällä tutustumme Helsingin yliopistoon. Iltapäivällä Kulttuurikeskus Sofiassa käsittelemme kirkkojen tulevaisuutta vuonna 2050 **Tapani Ruokasen** johdolla. Keskustelijoina ovat isä **Ambrosius** ja **Olli Valtonen**. Teologian haasteista esitelmöi

Jyri Komulainen. Aiheista käydään keskustelua.

Iltaa vietämme leppoisissa merkeissä saunoen sekä illallisella **Aila Lauhan** ja kappelissa **Samuel Salmen** seurassa. Sofiassa on myös mahdollisuus yöpyä.

Koska kutsumme ei tavoita kaikkia sähköpostilla, pyydämme kurssitovereita, joilta kutsu puuttuu, ottamaan yhteyttä **Tapio Seppälään**, puh. 040 8668 081,

sähköposti tapio.seppala@pp.inet.fi tai osoitteeseen teologikurssi70@gmail.com

Ilmoittautuminen tulee tehdä 5.6. mennessä erikseen lähetettävän kutsun mukaisesti.

Koronaviruksesta aiheutuvista muutoksista ilmoitetaan välittömästi.

Tervetuloa kurssitapaamiseen! Aila Lauha, Pertti Simola, Martti Pitkänen ja Risto Pontela

Jos jäät työttömäksi tai sinut lomautetaan –

Ohjeet työttömyysturvan hakemiseen

1. Ilmoittaudu TE-toimiston verkkopalvelussa www.te-palvelut.fi työttömäksi työnhakijaksi viimeistään ensimmäisenä työttömyys- tai lomautuspäivänä.
2. Hae ansiopäivärahaa kahden viikon kuluttua työttömyyden tai lomautuksen alusta Erkon verkkoasioinnin kautta.
3. Täytä hakemus huolellisesti ja liitä mukaan hakemuksessa pyydytetyt liitteet, myös palkkatodistus tai palkkalaskelmat.
4. Jos sinut on lomautettu, täytä hakemus kokonaisilta kalenteriviikoilta, vaikka lomautus alkaisi tai päättyisi keskellä viikkoa.
5. Toimita kassalle muutoverokortti etuutta varten, muuten ennakonpidätys

tehdään vähintään 25 prosentin mukaisesti.

6. Hae jatkossa päivärahaa neljän viikon tai kuukauden jaksoissa. Viimeisen hakemuksen voi tehdä lyhyemmältä ajalta.

7. Asioi kassan kanssa verkkoasioinnin kautta. Puhelinpalvelua on rajoitettu hakemuskäsittelyn vuoksi.

Tarkemmat ohjeet ansiopäivärahan hakemiseen työttömyys- ja lomautusajalta sekä hakemukseen tarvittavista liitteistä löydät Eryityskoulutettujen työttömyyskassa Erkon kotisivuilta www.erko.fi.



Pidä jäsentietosi ajan tasalla

JÄSENTIEDOT KANNATTAA

pitää ajan tasalla, jotta voimme parhaiten ajaa etujasi työelämässä. Tieto esim. työnantajan vaihtumisesta, palkantomasta jaksosta, opintojen päättymisestä tai eläkkeelle siirtymisestä ei välity jäsenpalveluun automaattisesti.

Voit käydä itse tekemässä jäsentietojen muutokset jäsenrekisteriin liiton kotisivuilla www.akiliitot.fi. Samalla kannattaa tarkistaa kaikkien jäsentietojen ajantasaisuus. Voi ilmoittaa muutokset myös sähköpostitse toimisto@akiliitot.fi tai puhelimitse 09 4270 1503 tai 09 4270 1515.

Mikäli työnantajasi on vaihtunut, sinun tulee jäsentietojesi päivittämisen lisäksi antaa uusi **valtakirja työnantajalle** jäsenmaksun perimiseksi. Linkki sähköisesti täytettävään lomakkeeseen löytyy liiton kotisivuilta. Voit myös tilata valtakirjan Akin toimistosta toimisto@akiliitot.fi

Kirkkomusiikin päivä perjantaina 11.9.2020

PAIKKANSÄ JO VAKIINNUTTANUTTA

Kirkkomusiikin päivää vietetään tänä vuonna perjantaina **11.9.2020**. Haastamme musiikin ammattilaiset ja harrastajat viemään kirkkomusiikin keskele arkea: kaduille, toreille, ulkoilureiteille ja muihin kaikille avoimiin paikkoihin. Kirkkomusiikin päivä tuo kirkkomusiikin kuuluville ja kutsuu uusia ihmisiä mukaan alkavan kauden kirkkomusiikkitoimintaan.

Kirkkomusiikin päivänä ohjelmistoon voi laittaa ne kaikkein tutuimmat kappaleet, joita on ilo esittää pienellä kertauksella – ja vaikka ulkoilmassa turvavälit huomioiden.

Samaan aikaan Kirkkomusiikin päivän kanssa, Helsingissä on aiheena viettää Pohjoismaista Kirkkomusiikkisymposiumia. Tilaisuuteen odotetaan osallistujiksi satoja kantoreita eri puolilta Suomea sekä muista Pohjoismaista.

Suunnitelmien mukaan kanttorien suurkuoro laulaa pe 11.9.2020 Helsingin Kansalaistorilla (Musiikkitalon ja Oodi-kirjaston viereisellä alueella). Suurkuoro laulaa kanttori Pia Bengtsin johdolla tutut virret:

*Herraa hyvää kiittääkää /
Lova Gud i himleshöjd
Härlig är jorden
Tulkoon tie sinua vastaan*



Kirkkomusiikin päivän ohjelmaan kuuluu myös Suomen Kirkkomusiikkiliiton vuoden 2020 musiikkiryhmän kon-

sertti Agricolan kirkossa Helsingissä klo 19.00. Konsertti on osa Pohjoismaista kirkkomusiikkisymposiumia.

Member+ on jäsenetupalvelu akavalaisille

MEMBER+ ON JÄSENETUPALVELU, joka tarjoaa ajankohtaisia etuja akavalaisien ammattijärjestöjen jäsenille ja heidän perheenjäsenilleen.

Mikäli olet jäsenenä jossain akavalaisessa ammattijärjestössä, voit rekisteröityä palveluun käyttäjäksi. Valitse oma ammattijärjestösi valikosta, jotta varmistat kaikkien sinulle kuuluvien etujen näkymän palvelussa.



Liitythän myös Facebook-ryhmään tai seuraa member+ -

tarjontaa Instagramissa. Näin varmistat, että kuulet ensimmäisenä uusista mielenkiintoisista eduista.

Käyttääksesi palvelua

1. Rekisteröidy nähdäksesi kaikki sinulle kuuluvat edut
2. Tutustu tarjolla oleviin etuihin ja palveluihin
3. Hyödynnä etusi!

Lomautus ja sairauspoissaolo

Työpaikallani on odotettavissa lomautuksia koronapandemian seurauksena. Entä, jos sairastun ennen lomautusta tai niiden aikana? Saanko sairausajan palkkaa?

KYSYMYKSEN RATKAU aikaprioriteetti-periaatteen mukaan, eli ratkaisevaa on, kumpi poissaolo alkaa ensin. Jos sairauspoissaolo alkaa ennen kuin ilmoitus lomautuksesta annetaan, työntekijän poissaolon syy on sairaus ja hän saa sairausajan palkkaa työ- tai virkaehtosopimuksensa määräysten mukaisesti. Kun sairauspoissaolo päättyy, poissaolo jatkuu lomautuksena, jos lomautusaikaa on vielä jäljellä. Jos sen sijaan sairauslomalle määrätään suoraan jatkoa samalla diagnoosilla,

poissaolo johtuu edelleen samasta, ennen lomautusta ilmenneestä sairaudesta ja oikeus sairausajan palkkaan jatkuu.

Jos taas lomautusilmoitus on annettu ennen kuin työntekijä sairastuu, palkallista sairauspoissaoloa on ainoastaan aika sairastumisesta lomautuksen alkamiseen. Sen jälkeen poissaolon syy on lomautus. Myös lomautuksen aikana sairastuneen poissaolo johtuu lomautuksesta, eikä oikeutta sairausajan palkkaan ole.

Lähetä oma kysymyksesi osoitteeseen edunvalvontaa@akiliitot.fi.

Paavali etätöissä





Viestinnän kehittäminen kannattaa

Kun tartuntatautilaki kielsi maaliskuussa 2020 kokoontumiset, kirkko teki viestinnällisen kehitysoikeuden, jonka nopeutta olisi tuskin osannut etukäteen kuvitella. Muutamassa viikossa lähes jokainen Suomen seurakunta siirsi messut, hartaudet, muskarit ja raamattupiirit verkkoon. Kasteet, vihkimiset ja hautajaiset toimitettiin lain mukaisesti pienessä piirissä ja kuvattiin matkapuhelimen kautta sukulaisille ja ystäville. Ikäihmisiä opastettiin verkon käyttöön, ja jotkut seurakunnat jopa hankkivat heille välineitä suoratoistojen katseluun.

KAROLIINA NIVARI

VTT, KOULUTTAJA, KEHITTÄMISKONSULTTI, KIRKKOPALVELUT RY

ILARI HUHTASALO, KUVAT

Koronakriisi kiirehti viestinnän kehitystä yhdessä hahmotettuun suuntaan. *Kohtaamisen kirkko* -strategiaan pohjautuva Kirkon *viestintäohjelma* toteaa, että verkkotyö on tavallinen osa seurakunnan työtä, ja viestintätaitoja kehitetään ja sosiaalista mediaa hyödynnetään aktiivisesti. Myös raportti *Missiologian tuntemus ja osaaminen kirkon työssä (2018)* linjaa, että kokoavan toiminnan vähentyessä ihmiset tavoitetaan ennen kaikkea mediassa. Kirkon missio, joka hyödyntää mediaa, voidaan nähdä markkinointina, jonka tavoitteena on kirkon henkisen ja hengellisen arvon kasvu ihmisten mielissä. Kaikki viestinnän kehittäminen nojaa viime kädessä kirkkolakiin, jonka mukaan kirkko ju-

listaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramenteja sekä toimii muutenkin kristillisen sanoman levittämiseksi ja lähimmäisenrakkauden toteuttamiseksi.

Johtaminen on viestintää

Kirkossa, kuten muissakin yhteisöissä, johtaminen on viestintää, eikä ilman viestintää voi johtaa. Viestinnän ammattimainen johtaminen on kirkolle haaste. Kirkkoherra johtaa seurakunnan viestintää, mutta käytännössä vain harva saa koulutusta viestinnän johtamiseen. Samalla viestintä on noussut yhteiskunnassa yhä keskeisemmäksi. Puhutaan viestintä- ja mediayhteiskunnasta, jossa media läpäisee koko yhteiskunnan ja kulttuurin. Organisaatioiden ammattimainen viestintä kilpailee

ihmisten huomiosta. Perinteinen uutismedia ei ole enää julkisuuden portinvartija, vaan jokainen ihminen ja yhteisö voi itse tuottaa ja kurotoida mediasisältöjä. Tällaisessa ympäristössä viestintää ei voi johtaa vain kontrollin ja hierarkkisuuden lähtökohdista, vaan seurakuntatyön ammattilaisia tulee rohkaista luomaan itsenäisesti sisältöjä ja ryhmiä ja kutsumaan uusia ihmisiä mukaan.

Arjen johtamisessa viestinnällä on perustava merkitys yhteisen näyn ja merkityksen luojana. Viestinnällä ylläpidetään yhteyttä ja vahvistetaan jäsenten ja yhteisön identiteettiä. Toimiva sisäinen viestintä on tärkeä johtamisen väline ja henkilöstön hyvinvointiteijä. Johtajuus muotoutuu ja tulee näkyväksi siinä, kuinka seurakuntalaiset, työntekijät ja suomalaiset kohdataan eri kanavissa ja erilaisilla foorumeilla. Koronakriisin aikana yhä useampi johtaja on alkanut jakaa kuulumisia ja keskustella sosiaalisessa mediassa, mikä rohkaisee työntekijöitä ja seurakuntalaisia elämään merkityksellistä hengellistä elämää verkossa.

Viestinnän kehittäminen edellyttää, että viestintä ymmärretään sen koko laajuudessa. ”Meneekö viestini perille?” on lähinnä tekninen kysymys signaalin laadusta. Kirkon viestinnälle tärkeämpiä näkökulmia ovat teologille tutut retoriikasta

ja kirjallisuustieteestä nousevat kysymykset: kuinka puhuttelen toisia ihmisiä niin, että sanomani liittyy heidän tunne- ja kokemusmaailmaansa? Miten voimme luoda yhteistä ymmärrystä ja jakaa saman näyn? Seurakunnan viestintää on hyvä tarkastella myös vuorovaikutuksena ja vallankäyttönä. Kuka viestinnässämme oikeastaan kuuluu ja näkyy -- koko seurakunta vai pelkästään johtavat viranhaltijat? Entä ovatko arjen prosessit dialogisia ja osallistavia? Asettaako viestintämme osallistujille tai kuulijoille ennakkoehtoja? Hyvään viestintään liitetään myös dialogisuuden ihanne. Voimme kristittyinä luoda ja ylläpitää vuorovaikutteista ja arvostavaa kulttuuria.

Organisaation näkökulmasta on tärkeää pohtia, miten seurakunta ylläpitää viestinnällään suhteita kirkon järjestöihin ja hallintoon, kuntaan ja muihin yhteisöihin. Pohjimmiltaan on kyse siitä, kuinka seurakunta ja kirkko osaavat perustella oman legitimitettinsä eli olemassaolon oikeutuksensa ympäröivässä yhteiskunnassa.

Viestintätaidot haltuun

Viestintäympäristön muutos on avannut kirkolle mahdollisuuden hallita entistä enemmän omaa julkisuuttaan ja tavoittaa ihmisiä suoraan heille tutuissa ympäristöissä. Tämä edellyttää viestintä- ja vuorovaikutustaitojen tietoista kehittämistä.

Monessa seurakunnassa työskentelee viestinnän ammattilainen tai osa-aikainen viestijä. Viestijöiden työkuva on laajentunut viime vuosina ilmoitusten laatijasta ja juttujen kirjoittajasta verkkoyhteisöjen

Puhutaan viestintä- ja mediayhteiskunnasta.

ylläpitäjäksi ja kollegojen digiosaimisen valmentajaksi. Viestinnän lisääntyessä seurakuntatyössä on tärkeää huolehtia siitä, että jokainen työyhteisö tunnistaa viestintävastuunsa ja kykenee vuorovaikutukseen sosiaalisessa mediassa. Yhtä tärkeää on huolehtia ammattiviestijän ammattitaidon kehittämisestä ja tarvittaessa käyttää ulkoisia kumppaneita viestinnän tukena. On seurakunnan etu, että viestinnän ammattilaisella on ajantasaiset tiedot siitä, missä välineissä eri ikäiset ihmiset tavoitetaan, kuinka seurakunnan kontakteja alueen ihmisiin suunnitellaan ja mitataan ja kuinka onnistumista arvioidaan.

Työntekijöiden viestintäosaaminen on hyvä kartoittaa säännöllisesti, ja rekrytoinneissa viestintätaitoihin on hyvä kiinnittää huomiota. Henkilöstölle voidaan tarpeen mukaan hankkia räätälöityä tilauskoulutusta. Koulutusten hinta laskee, kun ne tilataan yhdessä naapuriseurakuntien kanssa. Joissakin seurakunnissa ja yhtymissä on käynnistetty viestinnän kehittämishankkeita, joissa on päivitetty viestintästrategia, organisoitu viestintää eri työaloilla ja parannettu työntekijöiden ja seurakuntalaisten perustaitoja. Näihin hankkeisiin on mahdollista saada myös ulkopuolista rahoitusta. Palvelumuotoilun menetelmillä on kehitetty seurakunnan viestintää ja osallisuutta hyvin tuloksin. Kirkon

Miten voimme luoda yhteistä ymmärrystä ja jakaa saman näyn?



toimijoiden ylläpitämistä Facebook-ryhmistä saa arkista tukea viestinnän kehittämiseen. *Kirkon viestijät* on viestinnästä vastaavien työntekijöiden ryhmä. *Kirkko striimaa* sopii kaikille, jotka haluavat oppia tilaisuuksien suoratoiston saloja.

Somen haltuunotossa tarvitaan eniten innostamista ja rohkaisua,

mutta myös säännöistä on hyvä sopia. Työnantajan on tärkeää määrittellä, millainen käytös sosiaalisessa mediassa sopii kirkon työntekijälle, joka ihmisten silmissä edustaa kirkkoa myös vapaa-ajallaan. Kirkon työntekijän tulee noudattaa eri viestintäalustojen sääntöjä. Kriittinen ajattelu kuuluu asiantuntijatyöhön,

mutta somessakin on oltava lojaali työnantajalleen.

Kohdennettu viestintä on tehokasta

Yhä useammalle suomalaiselle media on ainoa säännöllinen kontakti kirkkoon. On selvää, että seurakunnilla on oltava selkeä viestintästra-

Sosiaalinen media ei ole kasvokkaisen kohtaamisen korvike vaan laajentaja.

tegia tai -suunnitelma, joka huomioi sen, että hengellistä kasvua ja elämää halutaan kokea täysipainoisesti myös verkossa. Seurakunnan viestinnän lähtökohtana tulee olla merkityksellisten ja vuorovaikutteisten kontaktien lisääminen alueen ihmisiin. Vaikuttava viestintä vaatii kohderyhmien tunnistamista ja sopivien viestinnän kanavien ja tyylien valintaa. Hyvä pohja strategialle on ajantasainen kuva siitä, ketä alueella asuu ja mitä medioita ihmiset arjessaan käyttävät. Tämän jälkeen voidaan suunnitella seurakunnan läsnäolon ja yhteydenpidon tapoja eri medioissa.

Kirkon jäseniä koskevat tutkimukset kuten Arvot360 ovat hyvä työkalu toimintaympäristön hahmottamiseen. Segmentoiva tutkimus auttaa hahmottamaan esimerkiksi irrallisten elämäntapaa. Tämä kohderyhmä koostuu enimmäkseen taajamissa asuvista nuorista suomalaisista. Heillä ei ole tiivistä suhdetta kirkkoon, ja he vierastavat institutionaalista uskontoa ja kokoavaa toimintaa. Heitä on vaikea tavoittaa mielekkäällä tavalla tutustumatta ensin heidän mediankäyttöön.

Vanhin ikäluokka on tottunut lukemaan lehtiä ja esitteitä ja osallistumaan kokoavaan toimintaan, mutta myös 75 vuotta täyttäneistä jo 40 % käyttää verkkoa. Työikäiset seuraavat Facebookia, Instagramia, YouTubea ja Twitterin keskusteluja, kuuntelevat radiota, tv:tä ja podcasteja ja painettua mediaa. Kirkon viestinnältä toivotaan hyvää asiakaspalvelua, mutta toisaalta kiinnostavia ja samastuttavia tarinoita hengellisestä elämästä ja diakoniasta. Verkkoa käytetään useimmiten mobiililaitteella, mikä on hyvä huomioida viestinnän suunnittelussa.

Vuorovaikutteisten verkko-yhteisöjen rakentaminen ja ylläpito ovat myös tärkeää työtä

Nuorten suomalaisten tavoittaminen on kirkon tulevaisuudelle elintärkeää, ja siksi heille tulisi tarjota hengellisen elämän rakennusaineita oikeaan aikaan ja oikeassa muodossa. Nuoret eivät seuraa juuri ollenkaan lehtiä ja printtimainontaa, vaan heidät tavoitetaan sosiaalisessa mediassa. Tutkimusten mukaan useimmat nuoret aikuiset eivät toivo kirkolta lainkaan suoria yhteydenottoja. Heille kannattaa tuottaa sisältöjä yhdessä kumppaneiden kuten sosiaalisen median influenssereiden eli vaikuttajahahmojen tai muiden medioiden kanssa. YouTube on nuorten tärkein haku-kone myös uskonasioissa, joten olisi löydettävä tehokkaita tapoja tuottaa sinne kiinnostavia sisältöjä hengellisistä kysymyksistä.

Viestinnän digitalisoituminen on laskenut yksittäisen kontaktin hintaa. Viestintäbudjetin ei tarvitse enää huveta lehti-ilmoituksiin, painotuotteisiin ja postituksiin, koska painotuotteeseen suunnatulla eurolla tavoitetaan moninkertainen määrä ihmisiä sähköisissä viestimissä. Silti sosiaalinen media ei ole aivan ilmainen. Julkaisu ei tavoita uusia ihmisiä, jos vain seurakunta-aktiivit jakavat sitä toinen toisilleen. Ulos kuplasta murtaudutaan maksetulla sisällöllä kuten Facebook-tai Instagram-mainonnalla, jota voidaan kohdentaa alueen, iän ja kiinnostuksen kohteiden mukaan. Verkkomainonta on edelleen edul-

lista verrattuna lehtimainontaan ja -ilmoitteluun.

Ajoittain kannattaa toteuttaa kampanjoita kuten ulkomainontaa, radiomainontaa tai tekstiviestikampanjoita. Viimeaikaisissa kampanjoissa on esimerkiksi kuvattu kirkon ja uskon merkitystä, kiitetty kirkon jäsenyydestä ja kerrottu, mitä tärkeää seurakunta saa alueella aikaan. Koronaepidemian aikaan Helsingin, Vantaan ja Oulun seurakunnat toteuttivat puhelinkampanjoita, joilla tavoitettiin lähes kaikki alueen ikäihmiset.

Some laajentaa kohtaamisia

Sosiaalinen media ei ole kasvokkaisen kohtaamisen korvike vaan laajentaja. Muiden organisaatioiden tavoin seurakunnan olisi tärkeää pyrkiä jatkamaan vuorovaikutusta kasvokkaisen kohtaamisen jälkeen. Sähköposti-osoitteisiin lähetettävät kohdennetut uutiskirjeet ovat yleistyneet seurakunnissa, ja aktiivinen sähköpostisoitteiden kerääminen ja osoitteiston ylläpito ovat seurakunnan sähköisen viestinnän kivijalka. Vuorovaikutteisten verkkoyhteisöjen rakentaminen ja ylläpito ovat myös tärkeää työtä, jolle on budjetoitava aikaa ja työpanosta. Yrityksillä ja järjestöillä on erityisiä yhteisömanagereita, jotka ylläpitävät yhteisöjä verkossa. Tällaisen osaamisen kehittäminen on tärkeää seurakunnissakin. Liian monen seurakunnan Facebook-sivu muistuttaa yhteisen kahvihuoneen sijaan äänetöntä ilmoitustaulua.

Verkko on uusien kohtaamisten paikka, jossa luodut kontaktit saattavat joskus vaikuttaa pinnallisilta. Kuitenkin jokainen vahva side on aluksi ollut heikko, eikä hen-tookaan yhteyttä pidä väheksyä. Kirkko on jo pitkään tehnyt ansio-kasta verkkotyötä ja antanut netissä keskusteluapua. Moni yksittäinen pappi ja kanttori on laajentanut seurakuntalaisten arkista kohtaamista Facebookiin, Instagramiin ja Twitteriin. Lapsityö ja varhaiskasvatus pitävät perheisiin yhteyttä WhatsApp- ja Facebook-ryhmillä ja videomuskareilla, jotka ovat tänä keväänä olleet pienten lasten vanhemmille tärkeä arjen tuki ja tapa kokea seurakuntayhteyttä. Nuorisotyölle verkko on itsestään selvä toimintaympäristö. Diakonian apuna ovat verkkovastaanotot ja vapaaehtoistyön ja ruoka-avun valtakunnalliset verkkopalvelut.

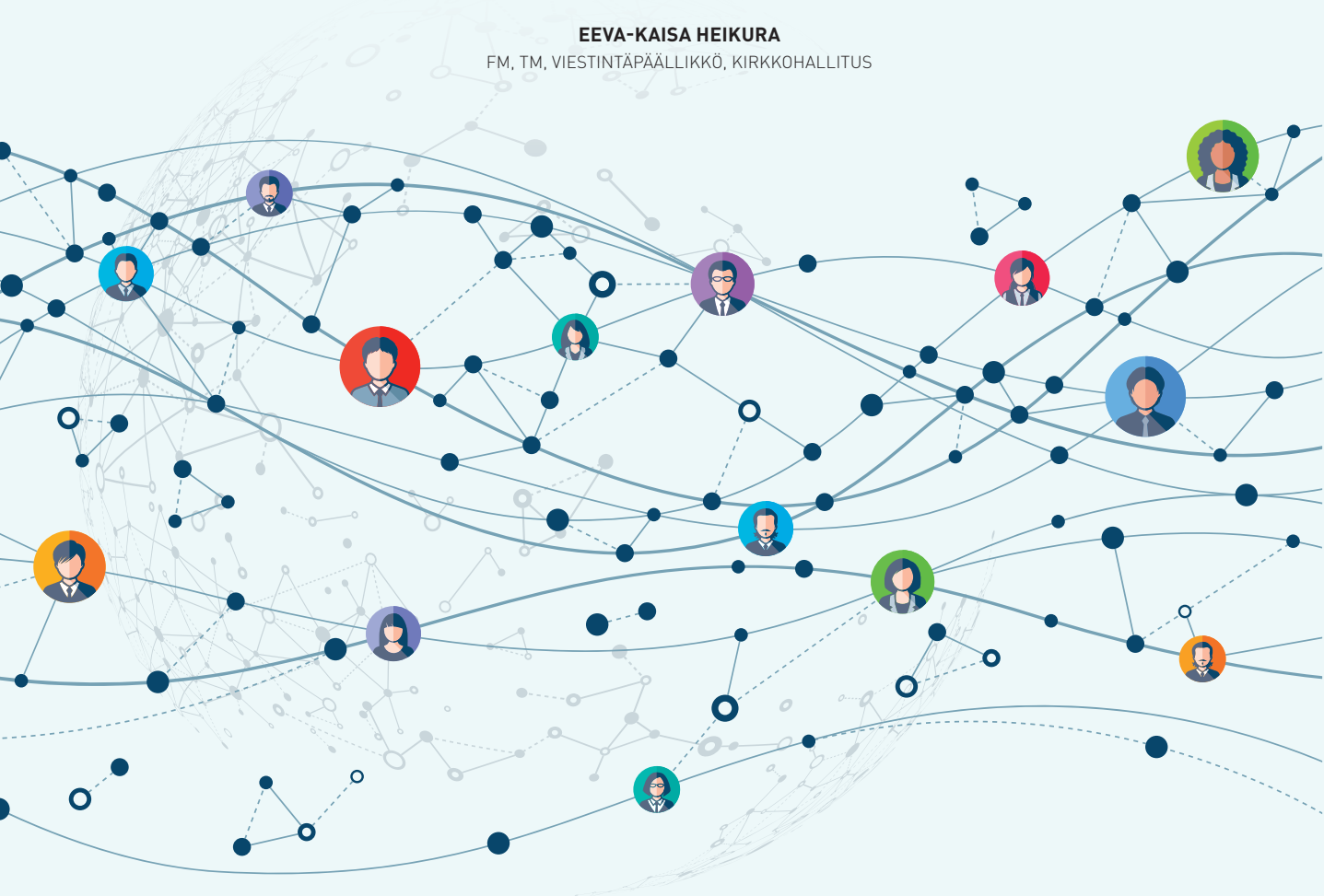
Verkossa parokialaisuuden ajatus toteutuu paikallisseurakunnan sivuina ja ryhminä. Verkon rajatoman luonteen takia näissäkin verkostoissa on jo mukana ulkomaille tai kotimaan kasvukeskukseen muuttaneita. On hyvä ajatella ihmisten tavoittamista myös kiinnostuksen kohteiden eikä asuinpaikan mukaan. Yhteys kirkkoon perustuu digitaalisena aikana ennen kaikkea verkostoihin, heimoihin ja liikkeisiin, jotka ylittävät usein seurakuntien ja valtioiden rajat. Usein yksittäisellä seurakunnalla on verkkotyön erityisosaamista, kuten bloggaaja, podcastaaja, tubettaja tai verkkoretriittien järjestäjä, jotka puhuttelevat ihmisiä laajasti. Silloin on viisasta ajatella koko kirkon etua ja tukea tätä työtä asianmukaisesti. ✕

Kriisi vaatii viestintää

Kriisiviestinnän lainalaisuudet ovat yksinkertaisia, ja ne pätevät keskimäärin kriisissä kuin kriisissä. Silti jokainen kriisi vaatii hetki hetkeltä tarkkaa paneutumista ja viestinnällistä päätöksentekoa juuri kyseisen tilanteen lähtökohdista käsin, kulloinkin käytettävissä olevien tietojen perusteella.

EEVA-KAISA HEIKURA

FM, TM, VIESTINTÄPÄÄLLIKKÖ, KIRKKOHALLITUS



Onnettomuudet ovat harvoin ennakoitavissa. Potentiaaliset mainekriisit antavat toisinaan ennakko-varoitusta itsestään, mutta usein nekin ryöpsähtävät ennakoimattomasti esiin. Kriisit eivät kuitenkaan yllätä organisaatiota, jos viestinnän prosessit ovat kunnossa, kriisiviestinnän olemus on ymmärretty ja toimintamallit omaksuttu läpi organisaation. Kriisissä viestinnän tarve korostuu. Kriisi vaatii aina viestintää.

Kriisiviestinnän syvin olemus kirkastuu muutaman pääsäännön kautta.

Tavoitteena normaalin palauttaminen

Sekä fyysisissä kriiseissä (esimerkiksi onnettomuuksissa) että mainekriiseissä viestinnän tavoitteena on auttaa ja tukea asianosaisia, minimoida vahingot ja lyhentää kriisin kestoa.

Kriisi vie yleensä organisaatiolta tai sen osalta rauhan työskennellä normaalien tavoitteiden eteen. Se vie usein ylettömästi voimia jokaiselta sen keskellä elävältä ihmiseltä. Siksi on kaikkien etu, että kriisi jää mahdollisimman lyhyeksi – tai parhaassa tapauksessa: että se ei pääse edes kunnolla alkamaan.

Kriisiviestinnän olemus on ymmärretty väärin, jos se käsitetään virheiden peittelyksi tai asioiden salailuksi, valkopesuksi. Myös mainekriiseissä tavoitteena on palauttaa normaali ja antaa työrauha niille, joiden tehtävänä on selvittää kriisin taustalla olevat ongelmat ja syyt.

Selkeät vastuut ja viestit

Jokaisessa organisaatiossa tulisi kai-

kille olla selvää, kuka kriisin sat-
tuessa viestintää johtaa. Seura-
kunnassa ylintä kriisiviestinnän
vastuuta kantaa kirkkoherra, ellei
tehtävää ole määrätty tai määrätä
jollekin toiselle. Yksin ei kukaan voi
kriisiviestintää tehdä, vaan viestin-
nästä vastaava tarvitsee ympärilleen
kriisiviestijöitä, jotka tekevät tiivistä
yhteistyötä, selkeästi vastuutettuina.
Useamman ihmisen mukanaolo on
tärkeää myös siksi, että kriisin pit-
kittyessä kriisiviestijöidenkin on
saatava itselleen lepöpäiviä.

Kriisissä otetaan käyttöön normaalia poikkeavat viestinnän pelisäännöt, jotka toivottavasti on määritelty organisaation kriisiviestintäsunnitelmassa. Olennaista on kriisin alussa määrittää, kuka viestii, kenelle ja mitä kanavia pitkin: kuka kommentoi toimittajille, ketkä käyttävät organisaation ääntä sosiaalisessa mediassa ja niin edelleen.

Kriisiviestijöiden ja asiaa kommentoivien tulee olla koko ajan selvillä kriisin tilannekuvasta sekä mahdollisimman selkeästi kiteytyistä pääviesteistä. Näin varmistetaan, että liikkeelle ei lähde esimerkiksi huhuja tai asioita, joista ei vielä ole varmuutta. Hyvä työkalu

**Jokaisessa
organisaatiossa
tulisi kaikille
olla selvää, kuka
kriisin sattuessa
viestintää johtaa.**

on myös päivitettävä kysymyksiä ja vastauksia -lista.

Avoimesti totta

Vaikeneminen ei ole kultaa kriisissä, sillä kriisin keskellä huhut ja olettamukset täyttävät helposti tietotyhjiön. Huhujen taklaamiseksi tarvitaan analysoitua ja totuudenmukaista tietoa ja kykyä käydä sitkeäkin dialogia somen eri kanavissa.

Kriisissä viestinnän on siis oltava niin avointa kuin mahdollista. Spekulaatioita ja olettamuksia ei kannata päästää liikkeelle, vaan asiat kannattaa kertoa sitten, kun ne oikeasti tiedetään. Rajoja avoimuudelle tuo myös yksityisyydensuoja.

Kriisissä vastuuta kantavien on elettävä sen kanssa, että viestinnällisiä päätöksiä tehdään tilannekerrollaan, kulloinkin käytössä olevien tietojen varassa. Edellinen päätös voi hetken päästä osoittautua vääräksi. Faktat on kuitenkin hyvä tarkistaa kahteen kertaan – liikkeelle lähtenyt väärä tietoa on haastava saada takaisin.

Oikeaan aikaan: nopeasti, rauhassa

Sosiaalisen median nopeus on mul-
listanut kriisiviestinnän. Ennakointi
on noussut arvoon arvaamatto-
maan: itse kerrottu huono uutinen
on parempi kuin toisten kertoma.
Kriisin leimahtamista kannattaa siis
harvoin jäädä odottamaan.

Jos pitää reagoida, nopeus on valttia. Malttiakin silti tarvitaan: tilannekuva on ehdittävä luoda ja faktat on ehdittävä tarkistaa ennen viestimistä. Someen voi laittaa viestin siitakin, että asioita ol-

Ammattitaitoisella viestinnällä voidaan helpottaa monia asioita ja tukea ihmisiä.

laan tarkistamassa. Kriisiviestijän on siis toimittava nopeasti, mutta rauhassa.

Kirkon kriisiviestintä on yhteistyötä

Kirkossa paikallisesta kriisiviestinnästä vastaa seurakunta tai seurakuntayhtymä. Hiippakunta tukee paikallisesti tarvittaessa ja vastaa alueellisesta kriisiviestinnästä. Valtakunnallisen tason kriisiviestinnästä vastaa Kirkkohallituksessa toimiva Kirkon viestintä. Isommissa kriiseissä nämä kolme tahoa tekevät tiivistä yhteistyötä, jossa on mahdollisesti mukana muitakin toimijoita. Yhdessä muodostetaan tilannekuva ja yhteiset pääviestit kriisistä sekä tehdään päätökset viestintätoimista, aikataulusta ja seurannasta.

Fyysisissä onnettomuuksissa kirkko on ensisijaisesti lohdun ja tuen tuoja. Informaatiosisältö keskittyy siihen, millaista tukea kirkko itse tarjoaa kriisin aikana. Pelastusviranomaiset huolehtivat onnettomuudesta viestimisen. Jos onnettomuus tapahtuu kirkon tiloissa tai tapahtumassa, kirkon viestintävastuu luonnollisesti laajenee.

Onnettomuusviestinnässä kirkko on rutinoitunut: hengellisen tuen ammattilaiset löytävät oikeat sanat, ja prosessit ovat useimmiten kunnossa. Ammattiviestijän näkökul-

masta mainekriisitalanteet ovatkin kirkolle monimutkaisempia. Työyhteisöt ovat tiiviitä, ja viestintää tekevät eivät välttämättä pysty tarkastelemaan asiaa riittävän etäältä. Viestinnän neutraaliuden toteutuminen on tällöin vaarassa.

Kriisiviestintä on kuitenkin otettu laajalti kirkossa huomioon, ja osamiseen satsataan yhä enemmän.

Jälkikirjoitus: Korona ja kirkko

Tätä tekstiä kirjoitettaessa koronapandemian koko maailmalle aiheuttamaa kriisiä on eletty Suomessa reilut neljä viikkoa. Kriisiviestinnän lainalaisuus siitä, että kriisi paljastaa organisaation viestinnän heikot kohdat, on tullut todistetuksi. Samat haasteet, jotka kokonaiskirkon viestinnässä näkyvät toisinaan tavalisessa arjessa, ovat kriisin alkuaikoina osin korostuneet.

Onneksi myös ne vahvuudet, jotka kirkolla näkyvät arjessaan, ovat nousseet esiin ja mahdollistaneet toiminnan ja aktiivisen viestinnän myös kriisissä. Sykähdyttävää on ollut seurata, mihin monet ovat kriisin myötä venyneet – jotta ihmisiä tuetaan ja autetaan ja jotta yhteisömmme voi aikanaan palata (ainakin osittain uuteen) normaaliin mahdollisimman pienin vaurioin.

Kunhan kriisi hellittää, kirkosakin on viestintäanalyysin aika. Epäonnistujia tai sankareita ei ole tarvetta etsiä. Sen sijaan seuraavaa kriisiä varten on mietittävä, mitä tästä kriisistä opittiin. On hiotava prosesseja, luotava rakenteita ja mietittävä kanavia. Jotta jokainen meistä ja samalla organisaatio, jonka muodostamme, olisi taas valmiina, kun seuraava kriisi, iso tai pieni, meitä kohtaa.

Jälkikirjoitus 2: Korona ja kriisiviestijäminä

Olen työskennellyt enemmän tai vähemmän kriisiviestinnän parissa reilut 20 vuotta. Olen viestinyt pörssiyhtiön epäselvyyksistä ja henkilöstön kuolemantapauksista. Olen tiedottanut lentoliikennettä seisauttaneesta tuhkakilvestä ja ihmishenkiä uhanneesta talvimyrskystä. Kirkosakin on neljän työvuoteni aikana ehtinyt olla kriisiä jos toistakin.

Sana poikkeusolot on kuitenkin tähän asti ollut vain sana valmiussuunnitelmassa. Kaukainen tila, jota en koskaan tosissani uskonut kokevani.

Nyt olen kollegoideni, koko työyhteisöni ja perheeni kanssa osana tuota tilaa. Voimaan on tullut kriisiviestinnän toimintamalli poikkeusoloissa. Arkkikiipisa johtaa kokonaiskirkon viestintää. Tiimini on ryhtynyt tekemään vuorotyötä, ja kriisipalavereita on toistaiseksi päivittäin. Tunnen myös syvää, jatkuvaa huolta läheisistäni ja heidän hyvinvoinnistaan.

Kokeneena kriisiviestijänä tiedän, että tämäkin kriisi hellittää aikanaan. Huomaan ajattelevani, että viestijän rooli pitää minua kriisissä myös pystyssä: tiedän, mitä teen ja miksi olen tässä työssä. Tiedän, että ammattitaitoisella viestinnällä voidaan helpottaa monia asioita ja tukea ihmisiä.

Kolikon kääntopuoli on jatkuva riittämättömyyden tunne: kiireessä teen virheitä, kaikkea ei huomaa eikä ehdi, ja jälkikäteen on helppo olla viisaampi. Silti pidän kiinni tästä kriisiviestintään sisältyvästä ajatuksesta: kriisi on kyllä uhka, mutta siihen sisältyy aina samalla edes pienenpieni mahdollisuus. ✕



MINNA RAASSINA

AKIN JA KANTTORI-URKURILIITON PUHEENJOHTAJA
minna.raassina@evl.fi

Pakotetun digiloikan kädenojennus

Internetin käyttö on viime aikoina kasvanut ennennäkemättömiin mittoihin muun elämän ollessa poikkeuksellisen säänneltyä. Seurakuntien tapahtumasisältöihin on voinut osallistua lähes yksinomaan werkon kautta.

Kokoontumisrajoitukset näkyvät kanttorin työssä monella tavalla. Kirkollisissa toimituksissa seurakuntalaisia on läsnä vain pieni joukko, vainajan tai vihkiparin läheisimmät ihmiset, jotka kokevat toimitukset yleensä hyvin vahvasti ja merkityksellisinä.

Jumalanpalveluksissa ja hartaustilaisuuksissa tunteet ovat väistämättä laimeammat. Tyhjiissä kirkkoissa työntekijät verkkareissaan käyvät kaavan läpi Jumalan edessä, mutta seurakunnan sijasta mikrofonien läsnä ollessa.

Nettipelaajat on usein leimattu epäsosiaaliksi erakoiksi, joilta puuttuu todellinen elämä. Kuitenkin nettipelien maailmassa opitaan taitoja ja kehittyä käytäntöjä, jotka voisivat olla arvokkaita kenelle tahansa – ilman että muun sosiaalisen elämän tarvitsisi edes olla rajoitettua.

Anthony R. Palumbi, kalifornialainen pelintekijä ja kirjailija, kirjoittaa The Washington Postissa 28.3.2020 internetin peliyhteisöistä. Kirjoituksessaan hän esittelee pelaajien keskuudessa kestäviksi havaittuja toimintatapoja, joista olisi opiksi otettavaa.

Älä tee koskaan yksin sellaista, mitä voit tehdä yhdessä. Peleissä luodaan klaaneja, joi-

den jäseninä yksilöt selviävät paremmin pelien monimutkaisista haasteista. Klaanien jäsenillä on verkossa myös yksityisiä keskustelutiloja eikä ryhmistä heitetä pois vaikkei koko ajan pelaisikaan aktiivisesti.

Apua kannattaa pyytää aina sitä tarvitseensa. Aina kannattaa auttaa, kun se vain on mahdollista. Päätehtävän kannalta epäolennaisilta vaikuttavat sivuseikat saattavat poikia yllättäviä palkintoja. Kuten elämässäkin, useimmissa peleissä ei ole tarkoitus rynnätä suoraviivaisesti lähdöstä maaliin, vaan ne tarjoavat etesmutkaisia matkoja, tilaisuuksia oppia erehdyksestä ja kasvaa onnistumisista.

Näyttäyty päiväittäin. Online-hiljaisuus vaikeuttaa poissaololta ja kaverisi miettivät, aiotko enää ensinkään palata.

Ole rento. Pelien luonteeseen kuuluu se, että niissä joutuu yrittämään ja erehtymään jatkuvasti. Porukka, jossa käydään toistensa kimppeen jonkun epäonnistuttua, ei pysy koossa kovin kauan.

Seurakunnissa on olosuhteiden pakottamana hankittu taitoa ja laitteistoa digisisältöjen välittämiseen. Tilaisuudet on opittu viemään nettiin ja osallistujat ovat kuuleman mukaan ne löytäneet. Voisivatko seurakunnat jatkossakin, kun normaali kokoontuminen jälleen tulee mahdolliseksi, edelleen tuoda sisältönsä tarjolle verkkoon suurelle yleisölle? Minua ainakin houkuttaisi satsata tapahtumien paljouden sijasta sisällön laatuun. ✕

HENGELLINEN TYÖ VERKOSSA

Kun kirkkolaiva kääntyi vauhdikkaasti

Kirkkolaiva kääntyy hitaasti – tuttu lausahdus monesta yhteydestä. Voisin kuvitella, että oman elinaikani kirkon historiasta kerrotaan sadan vuoden kuluttua kuitenkin kahdesta kirkkolaivan nopeasta liikkeestä. Toista näistä nopeista käänöksistä olemme todistaneet viime viikkoina, kun seurakunnat ovat vieneet toimintaansa verkkoon. Uutta on opittu ja toteutettu vauhdilla. Ensimmäinen nopea käänös tapahtui reilut 10 vuotta sitten, kun kirkko lähti mukaan vuorovaikutteisiin verkkopalveluihin. Tämä tapahtui samoihin aikoihin, kun Web 2.0 -käsitteen syrjäytti termi sosiaalinen media

eli some. Se, mitä tästä ensimmäisestä ”digiloikasta”

nyt kerron, perustuu pääasiassa omiin muistoihini

ja kokemuksiini. Tämä ei siis ole mitään tarkkaa historiankirjoitusta, dokumentteja kyllä löytyy historian tutkijoille. Tämä juttu

on syntynyt rakkaudesta lajiin – veteraanin hajanaisia muistelmia.





AIIJA PÖYRI

SEURAKUNTAPASTORI,
LEPPÄVAARAN SEURAKUNTA,
ESPOON SEURAKUNTAYHTYMÄ

Yksittäisiä kirkon työntekijöitä oli jo viime vuosituhannen loppupuolella läsnä verkossa. Itse päädyin 2001 perustetun hääsivuston asiantuntijapapiksi. Keskustelupalstalla en ollut vain se, joka kertoo, miten kirkkohäät järjestetään, vaan myös ilojen ja huolten jakaja, rupattelija ja sielunhoitaja. Pappina elin yhteisön keskellä eli tein papin perustyötä. Se työ sattui sijoittumaan verkkoon, virtuaalimaailmaan, kontekstiin, josta silloin moni sanoi ”ihmiset eivät ole siellä aitoja, se ei ole sama asia kuin oikea elämä”. Tällainen ärsytti, ja vuosia sain jatkuvasti selittää, miten verkko on aivan samanlainen olemisen ja kohtaamisen paikka kuin kasvokkain oleminen.

Kirkon verkkotyö lähti liikkeelle yksittäisten ihmisten kiinnostuk-

sesta. Heillä oli näky siitä, että maailma menee entistä enemmän verkkoon ja että kirkon on oltava siellä missä ihmisetkin ovat. Kun samoja näkyjä näkeviä on useita, jossain vaiheessa alkaa tapahtua.

Kehittämistä, koulutusta, kehittämistä

Nuori aikuinen -projektin pohjalta lähdettiin v. 2007 kehittämään interaktiivista ja nuorekasta verkkopalvelua. Selvitystyön lopputuloksena todettiin, että laadukkaan oman palvelun käynnistämisen vaatimat resurssit olivat liian suuret. Työ ei kuitenkaan mennyt hukkaan. Syntyi dokumentti Interaktiiviset palvelut kirkossa. Marraskuussa 2008 alkoi ensimmäinen kaupallinen yhteistyö, Rakkauden ammattilaiset, City.fi:ssä. Mentiin siis sinne, missä nuoret aikuiset olivat.

Kolmivuotinen Hengellinen elämä verkossa -hanke käynnistyi 2009. Kirkolliskokous myönsi sille noin miljoonan euron rahoituksen. Silloin tuntui, että nyt tämä kirkkolaiva kääntyi nopeasti ja juuri oikeassa kohdassa. Hanke jatkui vielä

Kirkon verkkotyö lähti liikkeelle yksittäisten ihmisten kiinnostuksesta.

neljännen vuoden. Käytännössä vuodet 2007-2012 olivat kirkon verkkotyön syntymisen ja kehittämisen vahvaa aikaa. Harvemmin kuulee sanottavan, että kirkko on kehityksen kärjessä. Monet asiantuntijat pitivät kirkkoa edelläkävijänä sosiaalisen median käyttöön-otossa ja hyödyntämisessä.

Näkyvin osa hanketta olivat koulutukset. Työntekijät tulivat niihin hyvin erilaisilla pohjatiedoilla. Osalle piti kirkastaa se, mitä hyötyä somesta on työntekijälle ja kirkolle. Välillä kouluttaja huomasi kurssilaisen olevan kouluttajaa osavampi. Yhteisessä työskentelyssä ihmiset oppivat toisiltaan. Kouluttajana oli ilo seurata uusien oivallusten syntymistä ja ”someuskoon” kääntymistä. Monia mietittyi kirkon työntekijän rooli somessa: mitä saa sanoa ja mitä ei. Aina oli myös huoli siitä, ettei työnantaja suostu hankkimaan verkkotyön vaatimia laitteita. Tämä puoli näyttää nyt olevan kunnossa, ainakin kun on seurannut tämän vuoden laitehankintakeskusteluja kirkollisissa some-ryhmissä.

Rakkauden ammattilaisista tubettajiin

Vuosien varrella yhteisissä verkko-projekteissa työtä on organisoitu ja resursoitu monin tavoin. Joskus suuremmat yhtymät ovat antaneet niin rahaa kuin työntekijöitä projektin käyttöön. On ollut 50 % verkko-keskustelijoita, on ollut vapaaehtoisia. Suomi24:n Kirkko kuulolla -projektissa oli palkkiotoimisia koordinaattoreita sekä verkkokeskustelijoita, jotka tekivät työtä pari tuntia viikossa osana omaa työtään. Koordinaattoreiden tehtävänä on eri projekteissa ollut huo-

lehtia riittävästä keskustelijaresursseista, tuesta, kannustuksesta ja yhteyksistä eri tahoihin. Useimmiten ratkaisu on ollut joko palkkiotoimisuus tai sitten selkeä määrittely verkkotyöstä osana omaa työtä. Kirkolla on ammattitaitoinen verkkokeskustelijaresurssi, joka saadaan nopeasti liikkeelle, silloin kun kirkon asiat ”räjähtävät” verkossa. Ja sitähan ne aika ajoin

tekevät. Menneitä verkkoprojekteja ovat mm. City.fi, IRC-galleria, Suomi24:n Kirkko kuulolla, Lily.fi, Vauva-lehti (Parisuhdekliniikka sekä blogit Rakkauden roihu ja Rakkauden ammattilaiset) sekä Demi – keskustelupalsta. Tällä hetkellä on ainakin Kirkko Suomessa -facebook, Terve.fi-yhteistyö, Demin ripariosio, Nettisaapas, Ristiohjain, Fisucraft sekä erilaiset vaikuttajayhteistyöt (blogit ja YouTube) kirkon omien kampanjoiden yhteydessä. Ainakin. Paljon on tullut lisää Rakkauden ammattilaisten ja marraskuun 2008 jälkeen. Projekteissa ovat mukana monet eri työalat ja moni työntekijä tekee osan työstään verkossa. Oikeita töitä oikeiden ihmisten kanssa.

Monet asian-tuntijat pitivät kirkkoa edelläkävijänä sosiaalisen median käyttöön otossa ja hyödyntämisessä.

Yksin puurtamisesta kannustavaan työyhteisöön

Olen ollut verkossa läsnä pappina 20 vuotta ja mukana kirkon yhteisissä someprojekteissa vuodesta 2008 alkaen. Olen päässyt osallistumaan moniin mielenkiintoisiin koulutuksiin, olen saanut tehdä töitä innovatiivisten ja taitavien ihmisen kanssa. On ollut ilo kouluttaa muita kirkon työntekijöitä. Verkkotyö on avartanut omaa työotetta ja antanut paljon viisautta perinteiseen seurakuntatyöhön.

Yhteisissä projekteissa olen tutustunut kirkon työntekijöihin eri puolilta Suomea. Jokaista projektia varten on syntynyt työyhteisö, joka on organisoitunut verkossa. Olemme tulleet toisillemme tutuiksi ja läheisiksi, vaikka olemme kasvokkain tavanneet harvoin, joidenkin kanssa ei koskaan. Monet ovat olleet verkkotyön osalta yksinäisiä puurtajia seurakunnissaan. Heidän haluan tehdä kirkon työtä verkossa ei ehkä ole ymmärretty eikä arvostettu. Verkon yli toimivasta työyhteisöstä he ovat löytäneet tukea ja kannustusta. Olen monta kertaa kuullut kommentin ”tämä on paras työyhteisö, joka minulla on ollut”. Se, miten koronan myötä on nyt jouduttu työskentelemään, on verkkotyötä pitkään tehneille tuttua juttua. Tämä on ollut ja on hienoa työtä ja upea kokemus – muistakaa mainita tämä siellä vuonna 2120 kun historiaa tutkitte. ✕



MARIA AALTONEN

KIRKKOMUSIIKIN OPISKELIJA, SIBELIUS-AKATEMIA, HELSINKI

Kurkistus opiskelijan arkeen

Maaliskuun 13. päivä Sibelius-Akatemian opiskelijat saivat sähköpostin, joka omasta mielestäni vaikutti huonosti suunnitellulta aprillipilalta. Etäopetusta seuraavasta viikosta alkaen? Jaahas, mitähän tästäkin seuraa.

Ensin tuntui toivottomalta. Kuoroperiodimme, joka on D- ja C-kuoronjohto-opiskelijoille joka toinen vuosi Kuopiossa ja joka toinen Helsingissä, peruuntui. Ensimmäinen

viikko kotiopiskelua sujui siis rauhallisissa, mutta epävarmoissa ja hiukan ahdistavissa tunnelmissa. Kuoronjohtoperiodin lisäksi muut omat työt, keikat ja menot peruuntuivat. Olen ihminen, joka suunnittelee tulevaisuutta aika pitkälle, ja yhtäkkiä tuntui, kuin matto olisi vedetty jalkojen alta pahimmillaan ehkä koko loppuvuoden osalta.

Omiin opintoihini tänä lukuvuonna kuuluvat laulu- ja urkutunnit, liturginen soitto, urkuimprovisointi, kuoronjohto, tekstintulkinta, opinnäytemessut ja proseminaari. Oman opinnäytemessuni ehdin onneksi suorittaa ennen etäopintoihin siirtymistä, mutta osalla kavereistani sen tekeminen siirtyy syksylle. Soitto- ja laulutunnit ovat olleet ennakko-oletuksistani huolimatta yllättävän tehokkaita myös etänä. Lähettelen treenivideoita pitkin viikkoa lauluopettajalleni WhatsApp-sovelluksessa ja pidämme kerran viikossa etätunnin, jolla käydään

läpi videoilta bongattuja havaintoja. Välillä olen joutunut soittamaan kämpässäni olevaa vanhaa pianoa. Ulkomuodollisesti se on ihana, musta ja tyylikäs, mutta vire on mallia ”arvotaan seuraava sävellaji”.

Koulun ovet ovat lukitut ainakin toukokuun loppuun asti, joten useilla opiskelijoilla ei ole pääsyä urkujen luo. Olisi hienoa, jos opiskelijat voisivat päästä lähikirkkoon harjoittelemaan, etenkin kun kirkkojen käyttöaste on nyt pie-

nempi. Olen onnekas, koska asun Claviksella. Täältä löytyy kellarista pikku-urut, joilla pärjää paremman puutteessa.

Alkushokista selvittyäni valoa on alkanut näkyä tunnelin päässä. Ehkä se ei olisi maailmanloppu, jos en valmistuisikaan juuri tänä keväänä kandidiksi, ehtiähän sitä juhlia sitten myöhemmin. Etätunneista on tullut lähes ainoat sosiaaliset tilanteet

arjessa. Vaikka tilanne tuntuu raskaalta itseni kaltaiselle ekstrovertille, on tässä tullut ihan huvittaviakin piirteitä esiin. Nuottitelineen virkaa kuoronjohtoon etätunneilla toimittaa yksi keittien vetolaatikoista, puhelimen saa hyvin tuettua vedenkeitTIMEN avulla ja läppäriin saa oikealle korkeudelle kuvaamaan kahvikoneen kapsulipaketin avulla. Toki etätunneille valmistautuessa täytyy joko viikata kaappiin taustalla näkyvä pyykkikasa, tai siirtää se kameran ulottumattomiin viereiselle tuolille. ✕

Etätunneille
valmistautuessa
täytyy joko viikata
kaappiin taustalla
näkyvä pyykkikasa,
tai siirtää se kameran
ulottumattomiin
viereiselle tuolille.



Menkää kaikkeen maailmaan – Omasta työhuoneesta monipaikkaiseen työntekoon

Kirkon digiloikka keväällä 2020 juontaa juurensa syvemmälle kuin ensinäkemältä voisi arvata. Kirkko on siirtynyt voimakkaasti kirkon seinien sisäpuolelta verkkoon. Innostus ja koronaviruksen aiheuttama vakava tarve suojautua synnytti toiminnan, joihin valmiuksia on luotu jo pitkän ajan kuluessa.

MERI-ANNA HINTSALA, TEKSTI
TT VIESTINTÄPÄÄLLIKKÖ, VANTAAN SEURAKUNNAT
ANTERO HARJU, KUVA

Yhteiskunnassamme on ollut käynnissä monia työntekemisen muutoksia digitaalisuuteen ja monipaikkaisuuteen liittyen jo hyvän aikaa. Etätöitä on tehty mahdollisuuksien mukaan ja välineet ovat mahdollistaneet omasta työpisteestä riippumattoman työn teon. Liikkuvilla hengellisen työn tekijöillä työ on lähtökohtaisesti monipaikkaista, mutta esimerkiksi hallinnossa työskentelevillä oma työpiste on perinteisesti ollut ensisijainen työn tekemisen paikka.

Monitilatoimistoon siirtyminen ennakoi digiloikkaa

Vantaalla digitaalisen työnteon mahdollisuudet ja edellytykset ovat olleet kehittämisen kohteena siksi, että Tikkurilaan rakennetaan Suomen mittakaavassa harvinaista uutta kirkkoa. Kirkkoon on suunniteltu sijoittuvaksi Tikkurilan ja Vantaan ruotsinkielinen seurakunta sekä seurakuntien palvelukeskus eli yhtymän hallinto. Yhteensä uuteen rakennukseen sijoitetaan työtilat noin 150 henkilölle. Uusista tiloista rakennetaan monitilatoimisto. Se tarkoittaa, että omista, itselle nimetystä työpisteestä siirrytään pääosin yhteisiin jaettuihin työtiloihin. Työtä tehdään kullekin tehtävälle soveltuviissa tiloissa. Hiljaista työskentelyä vaativissa tiloissa ollaan hiljaisessa tilassa kenenkään häiritsemättä. Jaetussa avotilassa voidaan tehdä omia töitä, jotka eivät välttämättä vaadi keskittymistä täydellisessä hiljaisuudessa. Ryhmätyöhuoneissa tehdään tiimityötä

ja neuvotteluhuoneissa palaveerataan niin kuin on kirkossa ollut tapana. Etätöitä suositaan. Lisäksi luodaan edellytykset perheneuvonnalle ja diakoniatyölle ottaa vastaan asiakkaita tapaamishuoneissa ja puhelintyölle varataan oma alueensa. Tiloissa toisaalla luodaan puitteet kerhotoiminnalle, kuoroille, tilaisuuksille, ruokailuille ja hiljentymiselle kirkkotiloissa.

Muutos mahdollistaa ja haastaa

Tässä kirjoituksessa keskityn nyt niihin taitoihin, jotka auttavat työntekijöitä työskentelemään monitoimitilassa. En keskity tilaratkaisuihin kuten avotilan, monitoimitilan tai omien työpisteiden etujen tai haasteiden vertailuun. Palataan siis digiloikkaan. Mil-laista loikkaa yksittäiseltä työyhteisön jäseneltä vaatii tällainen muutos? Lähtökohtana voi pitää sitä, että työnantajan tehtävä on tukea työntekijää tässä muutoksessa ja kouluttaa, jakaa informaatiota ja luoda riittävän hyvät olosuhteet tehdä omaa työtä onnistuneesti myös muuttuneissa olosuhteissa. Monia muutos innostaa ja moniin tehtäviin muutos sopii loistavasti. Joidenkin tehtävien kohdalla joudutaan järjestelemään enemmän ja oppimaan uusia asioita.

Vantaalla muutosta on vauhdittanut siirtymävaihe monitoimitiloihin. Vanhoista, puretuiksi joutuneista seurakuntien talon rakennuksista siirryttiin avokonttorimaisiin tiimihuoneisiin väistötiloihin kahdeksi vuodeksi. Mukaan otettavaa tavaramäärää rajattiin ja

Monitilatoimistossa työtä tehdään kullekin tehtävälle soveltuviissa tiloissa.

totuteltiin jo siinä vaiheessa edessä olevaan muutokseen. Väistötiloissa oleskelun ajan työyhteisönä valmistaudumme varsinaiseen uuteen kirkkoon siirtymiseen. Myös koulutusta ja perehdytystä on ollut tarpeen järjestää, sillä väistötiloihin siirtymisen yhteydessä otettiin käyttöön Office 365-ohjelmisto, joka mahdollistaa sujuvan etätyöskentelyn ja dokumenttien hallinnan tiimissä. Viestintä ja tietohallinto aloittivat yhteistuumin kouluttamisen, kunnes COVID-19 virus tuotti koulutuksiakin varmemman hypäämiseen suoraan kylmään veteen. Ohjelmistot, laitteet ja etätöiden tekemisen tapa tuli otettua koko työyhteisössä käyttöön yhden viikon aikana, vuoden siirtymäajan sijaan. Toki koulutusta silti tarvitaan. Tätä kirjoittaessani koulutukset pyörivät etänä Teamsissa.

Mitä taitoja tarvitaan

On paljon erilaisia taitoja, joista monipaikkaisessa työskentelyssä tulee olemaan hyötyä ja tarvetta. Me totumme omaan tapaamme tehdä töitä. Itse esimerkiksi en voi kuvitella luopuvani käsin kirjoittamisesta omaan pieneen muistikirjaani, vaikka voisin tehdä saman tieto-

koneella OneNoteen tai sähköisiin muistilappuihin. Todennäköisesti löytäisin muistiinpanoni myöhemmin helpommin OneNotesta haku-toiminnolla sen sijaan, että plärään käsin kirjoitettua muistikirjojeni kirjastoa ihmeissäni. Tarvittavia digi-taitoja on Vantaan seurakunnissa listattu ja niihin on tehty video-opas-tusta sekä käytännön vinkkaamista viestinnän ja tietohallinnon toimesta. Paperimäärää on voitu merkittävästi karsia, vaikka samalla jotkut tehtävät vaativat paperia edelleen.

Harvoin tulemme ajatelleeksi, miten automaattisiksi omat totu-tut toimmme tulevat. Näitä totu-tuja työntekeksen tapoja ja taitoja voivat monipaikkaisessa työtilassa olla esimerkiksi verkkoihin liittymi-nen, useaan näyttöön liittyminen, oman näytön jakaminen etäosallistu-jille, tavoitettavuuteen liittyvät sovi-tut käytännöt, pikaviestipalveluiden käyttösäännöt (jotka suojaavat myös vapaa-aikaa), online-neuvottelut, oman ruudun lukitseminen, Team-sin käyttö ja tiedostojen jakaminen, puhelin ja sen lukemattomat ominai-suudet kuten sijainnin jakaminen, sähköiset muistilaput, intran käyttö applikaatiosta käsin, kokoustilojen ja muiden resurssien varaaminen etänä, vikailmoitusten tekeminen, työai-kaan, matkoihin tai hankintoihin liit-tyvä teknologia, asiakirjanhallinta sekä brändin mukaisten dokument-tien tekeminen Wordissa, PowerPoin-tissa tai Excelissä. Hengästyttää tämä kaikki. Mutta toisaalta, se mahdollis-taa esimerkiksi sen, että näin pande-mian aikana eristyksissä pystyn suo-riutumaan töistäni hyvin ja jaksavasti,

Some tuli taloon

JANI LAMBERG

KAPPALAINEN, SAVONLINNAN SEURAKUNTA

LUPAUDUIN KIRJOITTAMAAN ly-hyen jutun somekokemuksistani, informaatiotulvasta ja kaikesta sellaisesta. Ajattelin, että kerron, miten jatkuva sähköinen viestintä ja puolipakollinen velvollisuus di-gitaaliseen läsnäoloon ahdistavat. Helmikuussa häivyin Faceboo-kista. Halusin selvittää, millaista elämä olisi ilman somea. (Ei kovin erilaista.) Olin suunnitellut, että kerron nokkelin sanakääntein, miten levotonta ja sekavaa elämä nykyisin on. Ja vielä ajattelin vähän takoa viiltävää analyysia ajastamme. Mutta kun aloin kirjoittaa ymmärsin, että tässä maailmantilanteessa kokemukse-ni ja analyysini eivät vaikuttaneet enää kovin merkityksellisiltä.

Sillä elämme murrosaikaa. Yhden viikon aikana peruttiin suurin osa seurakuntien perinteisestä toiminnasta. Seu-raavalla viikolla toiminta siirtyi someen ja viestipalveluihin. Työelämässä otettiin kahdessa viikossa enemmän digiloikkia kuin viimeisen viiden vuoden aikana.

Kukaan ei tiedä, miltä arki-elämä näyttää kriisin jälkeen. Mikä muuttuu pysyvästi? Naa-purin opettaja on kuulustellut ruotsin läksyjä etänä verkossa viimeiset kolme viikkoa. Häinkin sanoi, että maailma on muut-tunut pysyvästi. Mene ja tiedä. Elämme eriskummallista aikaa. Ehkä olet huomannutkin.

ja voin samalla nauttia yli lentävien joutsenten äänistä etätöissä maalla. Ihminen on oppivainen. Mutta tukea tarvitaan. Avuksi tarvitaan koulutusta ja työhön soveltuvia välineitä.

Ihmisten palvelu ja työssä jaksaminen keskeistä

Muuttaminen monitoimitiloihin ja sitä edeltänyt valmistautuminen yhä digitalisoituvaan työhön vauhdittui koronaviruksen vuoksi. Digiloikkaa on ollut upeaa katsella. Etätöistä on kokemusta nyt lähes jokaisella työntekijällä ja laitteet on testattu

ja uutta opittu. Jumalanpalvelu-selämä, lasten ja perheiden parissa tehtävä työ ja nuortenillat ovat siir-tyneet verkkoon salamannopeasti. Kirkosta näkyvät monenlaiset lem-peät ja osaavat kasvot. Yhteistä tälle kaikelle on se, että muutos digita-lisoituvaan monipaikkaiseen työ-hön koskee nyt jokaista yhteisön jäsentä. Samalla tavoitteet moni-paikkaisen työntekeksen edistä-misestä siirtyvät oikeaan suuntaan – ihmisten palvelemiseen ja jaksamiseen omassa työssä sillä missä sitä ikinä tekeekään. X

Pappi ja nettietiketti

Minkälainen valta työnantajalla on rajoittaa työntekijän sananvapautta somessa? Minkälaista lojaalisuutta papilta edellytetään? Näitä kysyttiin viime syksynä Helsingin papit alaoston järjestämässä Pappi ja nettietiketti -tilaisuudessa? >>

KAISA ISO-HERTTUA

KORKEAKOULUPAPPI, HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ



Koronarajoitukset ovat yhä suuremmassa määrin siirtäneet papin työn somen alustoille. Netti-etiketissä pätevät yhtä lailla sananvapauden oikeudet ja rajat.

Sananvapaus

Sananvapaus on perus- ja ihmis-oikeus. Oikeus vastaanottaa ja le-vittää tietoa, viestejä ja mielipiteitä on turvattu sekä Suomen perus-tuslaissa että ihmisoikeussopi-muksissa. Euroopan ihmisoikeus-tuomioistuimien on katsonut valtion tehtäväksi turvata työntekijän sananvapautta. Rajoittamisen perus-telujen on oltava välttämättömiä ja liittyttävä työn suorittamiseen. Läh-tökohtaisesti työntekijällä on ilmai-sunvapaus myös silloin, kun hänen näkemyksensä eivät ole työnanta-jan toivomia. Sananvapaus on po-liittinen oikeus. Viestintä-oikeuden professori

Päivi Korpisaaren
(ent. Tillikka) mukaan

joissain tilanteissa työ- ja virkasuh-teessa työntekijä sitoutuu toimi-maan työnantajan vakaumuksen tai arvojen mukaan tai ei ainakaan niitä vastaan. Yleisesti ottaen virka-mies voi osallistua julkiseen keskus-teluun ilman seuraamuksia, kunhan esittää totuudenmukaisia väitteitä. Tillikka toteaa: ”työntekijä on pal-kattu edistämään työnantajan toi-mintaa”, joten työntekijöiden ja virkamiesten on noudatettava lojaa-lisuutta, pidättyvyyttä ja harkinta-kykyä työnantajansa kohtaan.

Lojaliteetti

”Uskollisuusvelvollisuudeksi” kut-suttu velvollisuus perustuu työ-sopimuslakiin. Laissa ei viitata työn suorittamiseen vaan ”toimintaan”. Näin lojaliteettiperiaate ulottuu ja rajoittaa myös vapaa-ajan ilmai-sunvapautta. Lojaliteetin ar-

voinnissa vaikuttaa kokonaisuus. Arviointikriteereinä on käytetty työntekijän suhtaututumista, mo-tiivia, asemaa, kielenkäyttöä ja toi-minnan vaikutuksia.

Työntekijän suhtautumisessa merkitystä on teon tahallisuudella. On eri asia, jos teko on vahinko kuin suunniteltu. Kirjallisen toi-minnan voidaan ajatella sisältävän enemmän harkintaa kuin suulli-sen ilmaisun. Julkaistavaksi lähe-tetty teksti on enemmän valmisteltu kuin someen nopeasti kirjoitettu kommentti. Motiivina henkilökoh-tainen hyöty, kosto tai epäkoh-dan esilletuominen ovat arvioin-nissa eri tavalla raskauttavia. Myös asemalla on merkitystä lojalitee-tin vaatimusta arvioitaessa. Johta-vassa asemassa oleva ja laadulli-sesti merkittävää työtä tekevä ovat enemmän lojaliteetin vaatimuksen alla kuin muussa asemassa

olevat. Työn luonne ja toi-mialan kielenkäytön tavat määrittävät kielenkäytön muotoja, kun arvioidaan sen yleistä loukkaavuutta tai halventavaa ilmaisua. Työntekijän lojaliteetin ja sananvapauden rajaa määritettäessä arvioidaan myös toiminnan mahdol-lisia vaikutuksia työnanta-jan toimintaedellytyksiin.

”Sillä onko sopima-ton lausuma esitetty työn-

Julkaistavaksi lähetetty teksti on enemmän valmisteltu kuin someen nopeasti kirjoitettu kommentti.



tekijänä vai yksityishenkilönä, on merkitystä erityisesti, kun arvioidaan - - työnantajaa välillisesti haittaavan menettelyn epälojaalisuutta. Jos viestin vastaanottaja ei yhdistä yleisesti sopimattoman kommentin esittäjää tämän työnantajaan, ei lausumasta voi aiheutua työnantajalle haittaa. Toki yksityishenkilönä esitetty harkitsematon sanankäyttö voi muutoin heikentää - - luottamusta, joka joissakin tehtävissä voi olla olennaisen tärkeää”, kirjoittaa Tillikka. Kun kyseessä on työnantajaan suoraan vaikuttava toiminta, ei aina ole ratkaisevaa, missä roolissa työntekijä sen tekee. Tillikka tiivistää: ”Yleissääntönä voidaan esittää, että suhteessa työnantajaan sananvapaus on laajin silloin, kun työntekijä esiintyy vapaa-aikana yksityishenkilönä ilmoittamatta asemaansa tai työnantajaansa ja suppein silloin, kun työntekijä toimii työtehtävissä työaikana ja työnantajan edustajana.”

Esimerkki sananvapauden rajoittamisesta

Helsinkiläisessä paikallislehdessä julkaistiin Malmin poliisin piiristä -palsta. Lehdellä oli 120 000 lu-

kijaa. Nimimerkki *Kysyy kummas-tellen Malmin poliisi* julkaisi paltalla pakinan: Oikeusturva kaikille samaksi. Pakinassa todettiin: ”... vankien, pultsareiden, narkomaanien, homojen ja lesbojen, etnisiin vähemmistöihin kuuluvien, pakolaisten, muualta muuttaneiden vähemmistöjen puolesta marssitaan ja mölytään tiedotusvälineissä kyllästymiseen asti... ja että ... vähemmistöksi ja anarkisteiksi itseään nimittävät voivat omasta mielestään rikkoa Suomen lakeja, kunhan nimittävät toimintaansa kansalaistottelomattomuudeksi...” Korkein hallinto-oikeus katsoi poliisin toimineen vastoin virkavelvoitteita ja hänen saamansa varoitus oli oikeutettu. (KHO 01.08.2001/1727)

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen rajanvetokriteerit työntekijän harkitsemis- ja lojaalisuusvelvollisuutta arvioitaessa ovat tiivistetysti: julkaistun tiedon yleinen merkittävyys, vaihtoehtoiset tavat esillä olleen ongelman ratkaisemiseen, julkaistun viestin totuudellisuus ja oikeellisuus sekä kielenkäytön muoto, työntekijän motiivit (yleisen edun tavoittelu sa suuremman suojan kuin henkilökohtaisen hyödyn tai koston tavoittelu), työnantajan sananvapauden käytöstä kärsimä haitta (taloudellinen tai maine haitta), työntekijälle langetetun seuraamuksen ankaruus. Arvioinnissa on huomioitava seuraamuksen sananvapautta yleisesti hillitsevä vaikutus.

Lähteenä käytetty: Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa, Päivi Tillikka. Lakimies 2/2013

Euroopan ihmis-oikeussopimus

10 artikla SANANVAPAAUS

1. Jokaisella on sananvapaus. Tämä oikeus sisältää vapauden pitää mielipiteitä sekä vastaanottaa ja levittää tietoja ja ajatuksia alueellisista rajoista riippumatta ja viranomaisiin siihen puuttumatta. Tämä artikla ei estä valtioita tekemästä radio-, televisio- ja elokuvayhtiöitä luvvanvaraisiksi.

2. Koska näiden vapauksien käyttöön liittyy velvollisuuksia ja vastuuta, se voidaan asettaa sellaisten muodollisuuksien, ehtojen, rajoitusten ja rangaistusten alaiseksi, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen turvallisuuden, alueellisen koskemattomuuden tai yleisen turvallisuuden vuoksi, epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalisen suojamiseksi, muiden henkilöiden maineen tai oikeuksien turvaamiseksi, luottamuksellisten tietojen paljastumisen estämiseksi, tai tuomioistuinten arvovallan ja puolueettomuuden varmistamiseksi.

Kirjoittaja on väitöskirjatutkija ja Helsingin papit -alaosaston puheenjohtaja.



**”TUBETTAMISEN
ALOITTAMINEN
ON OLLUT TYÖELÄMÄNI
PARAS PÄÄTÖS”**

Nuorena olin hyvin somevastainen, joten tubettavaksi papiksi päätyminen on ollut kohdallani jopa yllättävää. Aloitin tubettamisen emiliapappi-kanavallani vajaa kolme vuotta sitten ilman aikaisempaa kokemusta videoiden tekemisestä. Sosiaalisessa mediassakin olin tuolloin ollut pappina mukana vasta vuoden verran. Lähdin suoraan pystymetsästä tekemään videoita viestinnän pastoraalikurssin jälkeen. Opettelin uutta yrityksen ja erehdyksen kautta. Kävin tuolloin läpi samoja kipuiluja ja kysymyksiä, joiden parissa monet ovat nyt kirkon digiloikan myötä painiskelleet.

EMILIA TURPEINEN

RIIPPIKOULU- JA NUORISOPASTORI, KIRKKONUMMEN SUOMALAINEN SEURAKUNTA

Aika tubettamisen parissa on opettanut, ettei tämä ole pikamatka vaan maraton. Omalla kohdallani uuden opetteleminen on vaatinut aikaa, kärsivällisyyttä ja rehellisesti sanottuna paljon työtä myös vapaa-ajalla. Samalla tubettaminen on antanut mahdollisuuden tehdä kirkon työtä omalla persoonalla ihan uudella tavalla. Ajattelen oman tarinani olevan rohkaiseva esimerkki kaikille, jotka arastelevat tubettamisen aloittamista. Tubesta on monenlaista hyötyä seurakuntatyössä, sillä se sopii loistavasti tiedon välittämiseen ja mahdollistaa ihmisten kohtaamisen luontevassa ympäristössä. Puhe uskosta ja elämän syvistä kysymyksistä tulee lähelle ruudun välitykselläkin. Esimerkiksi emiliapappi-kanavallani katsojia ovat kiinnostaneet hautajaisiin, ehtoolliseen ja ripariin liittyvät videot.

Yksi tubettamisen suurimpia iloja minulle on ollut se, että kas-

voni kirkon työntekijänä ovat tulleet ihmisille tutuksi. Tämä on maldaltanut ihmisten kynnystä ottaa yhteyttä viestien välityksellä ja tulla juttelemaan kasvotusten. Somessa yhteydenottoja on tullut silloisen työseurakunnan lisäksi kauempaa-kin. Videoiden myötä on syntynyt paljon niin syviä kuin arkisia keskusteluja ihmisten kanssa. Monet toimitusperheet ovat kiitelleet, kun he ovat voineet tutustua videon välityksellä pappiin jo etukäteen. Kirkon läsnäolo ihmisten arjessa luontevalla tavalla on tukenut kasvotusten tehtävää työtä enemmän kuin olisin osannut kuvitellakaan.

Kirkolle on etu, että se saa Tubessa monenlaisia kasvoja.

Kirkko saa Tubessa monenlaisia kasvoja

Tubettaminen ei katso ikää, sukupuolta eikä kotipaikkaa, vaan rohkeutta tehdä omalla tavalla ja omilla kasvoilla Kristuksen kirkon työtä. Somessa ihminen puhuttelee toista ihmistä – seurakunnan loigon takaa kaivataan tuttuja kasvoja. Kannustan kirkon työntekijöitä olemaan Tubessa rohkeasti omilla kasvoillaan ja persoonallaan. Omat mielenkiinnon kohteet saavat näkyä ja arkisuus puhuttelee ihmisiä. Nyt poikkeustilan aikana olen ottanut ilolla vastaan sen, kuinka rohkeasti kirkon työntekijät ovat uskaltaneet kameran eteen. Iloitsen myös siitä, kuinka seurakuntalaiset ovat somessa liikkuneet yli seurakuntarajojen. Oma lapsuuden kotiseurakunta satojen kilometrien päässä voi olla monille lähimpänä sydäntä ja tarjota nyt erityistä turvaa asioiden muuttuessa ympärillä.

Viime vuosina olen saanut perustella kirkon arjesta tubettamista

Tubettaminen ei katso ikää, sukupuolta eikä kotipaikkaa, vaan rohkeutta tehdä omalla tavalla ja omilla kasvoilla.

ja somepapin elämää moneen otteeseen, mutta nyt poikkeustilan aikana tätä ei ole kyseenalaistettu enää kertaakaan. Tähän mennessä videoni ovat keränneet Tubessa yli 100 000 näyttökertaa, ja määrä kasvaa jatkuvasti. Tubemaailmassa 100 000 näyttökertaa on pieni lukema, mutta kirkon mittapuulla se on paljon. Omassa arjessani tämä vastaisi sitä, että Kirkkonummen pääkirkon sunnuntain jumalanpalveluksessa kirkko olisi ollut täynnä väkeä 190 kertaa. En olisi koskaan voinut kasvatusten kohdata tätä ihmismäärää päivätyöni ohessa, mutta tubettaminen on tehnyt sen mahdolliseksi. Tubessa tehtävä työ ei koskaan täysin korvaa kasvatusten tehtävää työtä, mutta voi täydentää sitä. Yksi video voi tavoittaa satoja tai tuhansia ihmisiä, vaikka samat ihmiset eivät välttämättä fyysisesti astu kirkon kynnyksen yli.

Kaikki sisältö ei puhuttele kaikkia

Tubessa kaikki sisältö ei puhuttele kaikkia, ja siihen on turha pyrkiäkään. Kannattaa miettiä, minkä aihepiirin ympärille tubekanavalla haluaa keskittyä. Yhdellä kanavalla ei kannata käsitellä kaikkia mahdollisia aiheita tai yrittää tavoittaa jokaista kohderyhmää. Videoita voi suunnata seurakunnan tubekanavalla esimerkiksi soitto-listojen avulla eri kohderyhmille ja kokeilla rohkeasti uusia tapoja ih-

misten tavoittamiseen. Käytännössä tekemällä oppii, mitkä asiat toimivat ja mitä on ehkä syytä tehdä toisin. Kannustan kaikkia rohkeasti uskaltautumaan videoiden maailmaan, vaikka se jännittäisikin. Kirkollisesta tubettamisesta kouluttaessani olen myös korostanut, ettei kaikkien tarvitse tehdä kaikkea. Into videoiden tekemiseen ei synny pakolla. Kaikki eivät viihdy kameran edessä tai takana, eikä mielestäni tarvitsekaan. Yhtä tärkeää on se, että videoita tekevien ympärillä on työyhteisö tukemassa, rohkaisemassa ja omalta osaltaan mahdollistamassa toisten työtä. Tubettaminen ei onneksi ole yksilölaji, vaan yhdessä tekemisellä on suuri merkitys. Olen alusta asti saanut ympäriltäni tukea uutta opetellessani ja olen tästä tuesta valtavan kiitollinen. Erityisen iso merkitys omalle tubettamiselleni on ollut johtamisella. Hyvät esimiehet ymmärtävät sosiaalisessa mediassa tehtävän työn merkityksen seurakuntatyön kokonaisuudessa, antavat sille tukensa ja mahdollistavat taloudellisen panostamisen välinehankintoihin.

Tubettaminen on oikeaa työtä

Olen työvuosina törmännyt siihenkin, ettei tubettamista nähdä työyhteisössä oikeana työnä, johon tarvitaan työaika. Tubettaminen saattaa näyttäytyä kivana

pikku puuhasteluna, jonka ”voi hyvin tehdä työpäivän päätteeksi kotona”. Toivon poikkeustilan avaavan ihmisten silmiä tämän asian osalta kirkon työssä. Tubettamisen työläys tulee monille yllätyksenä, sillä siinä on kyse paljon muustakin kuin materiaalin kuvaamisesta ja julkaisusta. Monet työvaiheet jäävät muiden näkymättömiin. Suunnittelutyö, kuvausvalmistelut, kuvaaminen, editointi, videon tekstitys, julkaisu, markkinointi ja kommentteihin vastaaminen vievät aikaa. Hyvin tehdyt valmistelut helpottavat työskentelyä ja kokemuksen myötä prosessi alkaa sujua jouhevammin. Tubettaminen on merkinnyt valtavan paljon omassa työssäni, ja se on oikeastaan mullistanut työelämäni. Omalla kohdallani se on syventänyt kasvatusten tehtävää työtä ja mahdollistanut uusia työtapoja. Erityisesti olen iloinut siitä, kuinka videoita käytetään nykyisin rippikouluissa sekä osana peruskoulujen ja lukioiden uskonnon opetusmateriaaleja ympäri Suomen. Tubettaminen on avannut minulle ammatillisesti monia mahdollisuuksia ja olen löytänyt inspiroivan tavan tehdä työtä, josta nautin. Kirkon työtilanteessa minulle on nuorena pappina ollut iso asia, että tubettaminen on helpottanut työpaikkojen löytämistä. Työmäärästä huolimatta tubettamisen aloittaminen on ollut työelämäni paras päätös. Vaikka viestintäkanavat vaih-



Emilia Turpeinen kertoo, että tubettaminen on mullistanut koko hänen työelämänsä. Se on syventänyt kasvatusten tehtävää työtä ja mahdollistanut uusia työtapoja. Erityisesti hän iloitsee siitä, kuinka videoita käytetään nykyisin rippikouluissa sekä osana peruskoulujen ja lukioiden uskonnon opetusmateriaaleja ympäri Suomen.

Tubettaminen ei ole yksilölaji, vaan yhdessä tekemisellä on suuri merkitys.

tuisivat vuosien kuluessa, niiden parissa kerrytetyt opit ja somessa tehty työ kulkevat mukana. Olen iloinen siitä, että rohkaistuini tubettamisen pariin aiemmasta somevastaisuudestani ja epäroinnistäni huolimatta. Toivon, että mahdollisimman monessa seurakunnassa

poikkeustilan aikana videoiden pariin rohkaistuminen jäisi pysyväksi osaksi uutta arkea. ✕

Emilian työhön sosiaalisessa mediassa voit tutustua YouTubessa, Instagramissa ja SnapChatissa emiliapappi-kavien kautta.

Kuka murtaa äänivallit?

Podcastien tuottaminen on luonteva ja kustannustehokas viestintätapa kirkolle. Kirkon ensimmäisistä podcasteista on jo reilut kymmenen vuotta ja uusia tuotantoja tulee nyt viikoittain. Miksi podcastit ovat enemmän kuin vain trendikäs ilmiö?

JAN AHONEN, TEKSTI

VERKKOTUOTTAJA, HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ

MARKUS KARTANO, KUVA



Jan Ahonen (vas.) tekee yhdessä Henri Järvisen (oik.) ja kameran takana olleen Markus Kartanon kanssa Valopäät -podcastia. Kuvassa keskellä yhteisvastuun keräysjohtaja Tapio Pajunen, jota haastateltiin podcastjaksossa #63.

Kuluva vuosi on ollut kirkolle digiloikan vuosi. Olosuhteet ovat pakkottaneet työntekijät ja vapaaehtoiset ponnistamaan digitaalisen viestinnän saralla lyhyessä ajassa mahdollisimman pitkälle. Paljon puhuttujen korona-aikana tulleiden hartaus- ja jumalanpalvelusstriimien lisäksi kehitystä on tapahtunut jo ennen poikkeusaikoja podcastien saralla. Podcast on netin kautta omalle laitteelle saatavissa oleva äänitallenne.

Yksinkertaisimmillaan tekijä tarvitsee sisältöidean lisäksi



vain toimivan älykännykän, mutta tekemisen lähtökohdaksi käy myös mikrofoni ja tietokone. Tekniset vaatimukset ovat esimerkiksi videotuotantoihin nähden huomattavasti kevyemmät. Useimpia podcasteja editoidaan ennen julkaisua, mutta toisaalta valmiudet suoriin lähetyksiin eivät ole monen teknisen mutkan takana. Tubetukseen verrattuna haasteena on julkaisualustojen suuri lukumäärä. Kun tubevideot löytyvät pääsääntöisesti YouTubeista, podcasteille on tarjolla lukuisia julkaisualustoja. Löydettävyyden varmistamiseksi saman sisällön voi sijoittaa useillekin alustoille kuten Spotify, iTunes tai Yle Areena.

Peruslähtökohtia laajaan tarjontaan

Podcastien historia on yllättävän pitkä, varhaisimmat juuret juontuvat aina vuosituhannen alkuvuosiin. Ne ovat olleet esimerkiksi Yhdysvalloissa ja Ruotsissa huomattavan suosittuja, siksi niiden lopullista läpimurtoa Suomessakin on odotettu. Nyt ne ovat suosituimpia kuin koskaan, mutta kasvunvara on esimerkiksi länsinaapurimme verrattuna. Podcastien kuuntelijamäärät eivät usein ole julkista tietoa, ja luvut eivät ole yhteismitallisia. Suurten joukoon on arvioitu pääsevän Suomen olosuhteissa, jos on yhdellä jaksolla reilut 10 000 kuuntelijaa. Suosituimpia lajityyppejä meillä ja muualla ovat komiikka, politiikka ja true crime.

Psykologi **Jordan P. Petersonin**, koomikko **Joe Roganin**, Obaman puheenkirjoittaja **Jon Favreaun** ohjelmat saavuttavat tiedon valta-keitä miljoonakuuntelijoita. Tunnetuimpia suomalaisia tuotoksia ovat **Antti Holman** kaksi sarjaa *Auta Antti*, **Esko Seppäsen** *Urheilucast* ja **Veronica Verhon** ja **Sita Salmisen** *Poks*.

Kyllä kirkossakin osataan

Kirkollinen podcast-historia on myös yllättävän pitkä. Toimittaja **Mikko Huotarin** ideoimalla pod.fi -sivustolla julkaistiin muun sisällön rinnalla audioita jo vuoden 2008 tienoilla. Kirkkohallitus omistaa yhä kyseisen varmasti halutun verkkotunnuksen. Sen voisikin ottaa taas hyötykäyttöön seurakuntien podcastien markkinoimiseksi!

Podcastit ovat selvästi sukua monille seurakunnille tutulle radiotyölle; välineissä ja tuotantotavoissa on paljon samaa. Usein radio-ohjelmia jaetaan myös podcast-alustoilla, mutta näiden kahden välillä on myös eroja. Ohjelmat radiossa ovat usein määrämittäisiä, kun taas podcastin kesto voi vaihdella jaksojen välillä suurestikin. Merkittävin poikkeus on kuitenkin siinä, että radio on usein taustalla kuunneltu media, kun taas podcast valitaan aktiivisesti kiinnostuksen mukaan käyttöön.

Podcastista on kirkolle moneen lähtöön

Podcasteista on kirkollisessa käytössä moneen. Nakkilan seurakunnassa ne ovat olleet luonteva nuorisotyön väline, Itäisen Helsingin seurakunnat ovat tuottaneet diakoniateemaista sarjaa ja kirkon perhetyöstä on tehty useampaakin sarjaa. Kirkon sisäisiä valtasuhteita käsittelevä Taantuvan tasa-arvon

kirkko -kirja sai jatkeeseen podcasteja, joissa kirjan teemojen käsitte-lyä jatkettiin ennakkoluulottomasti. Piispainkokouksen pääsihteeri, dosentti **Jyri Komulaisella**, Kallion seurakunnan pastori **Visa Vilja-****maalla** ja yliopistopastori **Laura Mäntylällä** on muun muassa omat nimikko-ohjelmansa.

Hartaudellisiakin podcasteja on jo olemassa. Ruuhkahuokauksia on kahden seurakuntapapin **Saara-Maria Jurvan** ja **Riitta Haapa-ahon** kristilliseen meditaatioon keskittyvä ohjelmasarja, jonka erikoisuus on ainoastaan muutaman minuutin kesto.

YouTuben käytön podcastien alustana odotetaan kasvavan. Tubettava pappi Pastorific eli **Jussi Koski** on jo tehnyt tätä formaattia muistuttavia Minuuttimediksiä eli meditatiivisia lyhytohjelmia, joiden äänimaailmaan puheen taustalla on kiinnitetty erityistä huomiota. **Henri Järvisen** isännöimä meditaatio-koulu ilmestyi hiljainentila.fi-sivustolle huhtikuun lopussa.

Hyviä alkuja ja osaamista

Helsingin seurakuntayhtymän Kalliossa sijaitsevan talon kellarikerrokseen rakennettiin alkuvuodesta 2019 Kellaristudioksi nimetty äänityspaikka. Merkittävä osa tekniikasta haalittiin ilmaiseksi yhtymän ja seurakuntien varastoista. Jouluradion studion muuttaessa Pasilasta Yleisradion alueelta kauppakeskus Reidiin seurakuntien Silta-tilaan saatiin myös vietyä tekniikkaa. Keskeisessä roolissa uutta studiota rakentamassa olivat verkkopappi **Markus Kartano** ja asiantuntija **Martti Löppönen**. Studioissa on tähän mennessä nauhoitettu noin kymmentä eri po-



Podcastin huomioarvolle tekee hyvää, jos sille löytyy oma uniikki aihepiirinsä tai oivaltava rakenne.

castia. Kirkon viestinnässä ollaan myös ajan tasalla. Pastori, suunnittelija **Marjo Kiljunen** on esimerkiksi päättäväisesti tuottanut sarjoja tai muuten tukenut tekijöitä eri puolilla Suomea. Hän teki medianomiopintojensa loppuun laadukkaana meditaatio-podcastin tuottamisesta. Kirkon viestintä on myös onnistuneesti tehnyt sisältöyhteistyötä mielenterveysteemaisessa jaksossa Veronica Verhon ja Sita Salmisen suositussa Poks-ohjelmassa.

Miten erottautua menestyäkseen?

Pelkkä tärkeä teema ja riittävä tekninen laatu eivät välttämättä tee pod-

castista menestystä. Podcastin huomioarvolle tekee hyvää, jos sille löytyy oma uniikki aihepiirinsä tai oivaltava rakenne. Suosituksen mukaan jaksoja tulisi julkaista viikoittain. Jos ideana ovat vaihtuvat vieraat, niin asiantuntijuuden ohella tunnettuus ja kyky kertoa mielenkiintoisia tarinoita ovat kiinnostavan vieraan keskeisiä piirteitä. Toisaalta useana vuotena Suomen parhaaksi äänestetty Esko Seppäsen Urheilucast perustuu miehen monologien kiinnostavuudelle, vieraita ei juuri ole. Tästä formaatista ei välttämättä ole pitkä matka sisällöllisesti raamattuopetukselliseen ohjelmaan?

Podcastit tarjoavat seurakunnille esimerkiksi tubettamiseen nähden kustannustehokkaan ja mielekkään tavan olla mukana sosiaalisessa mediassa. Toistaiseksi ei kuitenkaan merkittäviä läpimurtoja ole kuultu tai nähty valtakunnallisella saralla, vaikka paikallisia menestystarinoita ja onnistumisia löytyy useampia. Hengellisuuden ja henkisuuden kysymysten on kuitenkin ennustettu olevan eräs keskeinen tämän vuoden trendi, ja olisi säälä, jos kirkolla ei olisi vastausta tähän tarpeeseen. Kuka murtaa äänivallit? ✕

Kirjoittaja on pappi ja Kirkko Helsingissä verkkotuottaja. Hän tekee yhdessä Henri Järvisen ja Markus Kartanon kanssa jo yli 65 jaksoa käsittävää Valopäät-sarjaa.

Löydät listauksen kirkollista podcasteista: uskotoivorakkaus.fi/kuuntele-podcasteja.

Lisää pohdintaa mm. podcastien trendeistä kirkollisesta näkökulmasta löydät kirjoittajan blogista: janahonen.wordpress.com.



KAROLIN WARGH
KANTOR I SOLFS FÖRSAMLING

Orgelundervisning – en naturlig del av kyrkomusikerns arbete

Orgeln är det sköna och komplicerade instrument som de flesta kyrkomusiker troligen tagit till sitt hjärta och lärt sig att uppskatta och som för många varit det avgörande steget till valet av kyrkomusikeryrket. Men hur kan kyrkomusikern utforma sitt arbete för att bidra till att allt flera kunde få ta del av och lära sig att behärska detta instrumentens drottning?

Det talas och skrivs med jämna mellanrum om att medelåldern bland kyrkomusiker är hög och att det inte utbildas nya i den takt som krävs för att fylla tjänsterna med ny arbetskraft i den mån äldre går i pension. Den allmänna åsikten är därför att kyrkomusikerna därför borde engagera sig i orgelundervisning i större utsträckning.

Orgelundervisning i all ära men om det djupaste motivet till kyrkomusikernas orgelundervisning i första hand är att rekrytera nya kyrkomusiker kommer undervisningen troligen att skapa en frustration hos lärarna (kyrkomusikerna) samtidigt som de barn och unga som intresserat sig för orgelspel och tagit sig an lärandeprocessen kan börja känna en orimlig press. Alla orgelelever kommer inte att bli kyrkomusiker – däremot kunde fler spela på våra orglar. Om man öppnar upp möjligheten att ha orgel som hobby skapas troligen positiva attityder som ringar på vattnet i ett vidare perspektiv i samhället och i församlingen.

Och av de barn som valt orgeln som "sitt" instrument kommer några att välja kyrkomusikerns yrke.

Vårt motiv som kyrkomusiker måste i första hand vara att bidra till att barn och unga upptäcker storheten i instrumentet enligt eget intresse och begåvning. I den bästa av världar ser varje kyrkomusiker vikten av att erbjuda orgelundervisning inom ramen för tjänsten samtidigt som kyrkoherde och församlingsråd ser det som en given del av kyrkomusikerns arbetstid. Denna undervisning skall dessutom ses som ett långsiktigt arbete som inte nödvändigtvis ger omedelbar "nytta" eller "resultat" i form av musikuppträdanden i gudstjänster. Däremot är det en bra idé att låta barn växa in i kyrkans sammanhang genom att betrakta barns nivå och uppträdanden som värddiga kyrkorummet.

Med tanke på pedagogiska kunskaper i orgelspel kan gemene kyrkomusiker i Finland känna sig trygg i de gedigna färdigheter som den egna yrkesutbildningen gett. Jag har en stor övertygelse om att alla kyrkomusiker med gott mod kan ta sig an uppgiften att lära ut grunderna i orgelspel. Orgeln med sin mångsidiga klangvärld väcker med lätthet barns fascination och upptäckarglädje. Jag vill uppmana alla kyrkomusiker till orgelundervisning; det ligger en glädje i att kunna hjälpa andra till kunskap och framsteg! ✕



SEURAKUNTAPASTORIN VIRAN TÄYTTÄMINEN

Seurakuntapastorin virka on ovi papin töihin kirkossa

Seurakuntapastorin virka on ovi papin töihin kirkossa. Pappisvihkimyksen voi saada seurakuntapastorin virkaan tai papin viran väliaikaiseksi hoitajaksi. Seurakuntapastoria ei rekrytoida julkisella hakumenettelyllä, joka on virantäytöissä pääsääntö. Tässä suhteessa virka poikkeaa kirkkoherran ja kappalaisen viran täyttämisestä. Seurakuntapastorin virkasuhde syntyy tuomiokapitulin antamalla viranhoitomääräyksellä papin virkaan. Papin viralla tarkoitetaan virkasuhdetta, johon vain papilla on kelpoisuus.

PILVI KERAUVUORI, TEKSTI

NOTAARI, ESPOON HIIPPAKUNNAN TUOMIOKAPITULI

JANI LAUKKANEN, KUVA

Viranhoitomääräysmenettely kytkeytyy pappisvihkimykseen. Pappisvihkimysprosessissa yhdistyy kaksi ulottuvuutta: seurakuntatyönantaja rekrytoi palvelussuhteeseen ja piispa ja tuomiokapituli päättävät papiksivihkimisestä kokonaiskirkon palvelukseen henkilön koko eliniäksi. Tämä tekee rekrytointiprosessista erityislaatuista. Poikkeus julkisesta hakumenettelystä antaa teologian maistereille mahdollisuuden tulla rekrytoiduiksi seurakuntapastorin virkoja täytettäessä. Julkisessa viranhakumenettelyssä he eivät voisi tulla valituiksi, sillä pappisvihkimystä vailla olevat eivät ole hakukelpoisia viran hakuajan umpeu-

tuessa. Julkisesta hakumenettelystä poiketaan myös, kun tuomiokapituli määrää kirkkoherran, kappalaisen tai seurakuntapastorin virkaan väliaikaisen hoitajan.

Seurakuntapastorin rekrytointiprosessi käynnistyy seurakunnan yhteydenotolla tuomiokapituliin.

Seurakuntapastoria
ei rekrytoida
julkisella
hakumenettelyllä.

Tuomiokapituli varaa seurakunnalle tilaisuuden antaa lausuntonsa viranhoitomääräyksestä. Seurakunnan lausunto on luonteeltaan lisäselvityksen hankkimista ja asianomaisen kuulemista ennen asian ratkaisemista. Tuomiokapituli ja seurakunta sopivat yhdessä menettelystä. Rekrytoinnissa voidaan käyttää julkista ilmoittautumismenettelyä, jolloin julkaistaan erillinen ilmoitus virasta tai sijaisuudesta. Toisaalta seurakunta voi antaa lausuntonsa käyttämällä hiippakuntaan ilmoittautuneiden pappien voimassa olevia, avoimia hakemuksia tai haastatteleamalla seurakunnan palveluksessa työskentelevät määräaikaiset papit. Tuomiokapituli voi antaa

viranhoitomääräyksen myös ilman lausuntoa, jos tilanne on kiireellinen. Seurakuntayhtymä rekrytoi papit itse ja pyytää valituille henkilöille viranhoitomääräykset tuomiokapitulilta.

Hiippakuntien käytännöt

Seurakuntapastorin virkaa tai sijaisuutta etsivän on hyvä laatia avoin hakemus, seurata KirkkoHR:n erillisiä ilmoituksia, tutustua hiippakuntien kotisivujen ohjeisiin ja ottaa tarvittaessa yhteyttä notaareihin ja hiippakuntapastoreihin. Pappisvihkimystä etsivän kannattaa laatia ansioluettelo ja portfolio sekä täyttää jo valmistumisen loppuvaiheessa avoin hakemus tai tehdä esittäytymiskirje ja olla yhteydessä hiippakuntiin. Papin on tärkeää huolehtia, että nimikirja ja avoin hakemus ovat ajan tasalla. Nimikirjaotteen saa pyydettyä tuomiokapitulista.

Perusperiaatteet seurakuntapastorin viran täyttämiseksi ovat kaikissa hiippakunnissa samat, koska ne on määritelty kirkkolaissa. Alueelliset olosuhteet ja tarpeet, seurakuntien koko ja työntekijöiden määrä vaikuttavat siihen, että hiippakunnissa on etsitty paikallisiin oloihin sopiva rekrytointikäytäntö. Espoon, Helsingin ja Tampereen hiippakunnilla ja Turun arkkihiippakunnalla on yhteinen avointen hakemusten palvelu.

Espoon hiippakunta

Opintojen loppuvaiheessa olevat teologian opiskelijat, teologian maisterit ja papit ilmoittautuvat hiippakuntaan työntekijöiksi avoimella hakemuksella KirkkoHR-jär-

jestelmässä. Käytössä on lisäksi KirkkoHR:ssä julkaistavia erillisiä ilmoituksia viroista ja sijaisuuksista. Seurakunta voi antaa tuomiokapitulille lausuntonsa myös määräaikaisista papeista, jotka työskentelevät seurakunnassa. Tuomiokapituli edellyttää, että seurakunta haastattelee vähintään kolme avoimen hakemuksen täyttäneitä teologia silloin, kun seurakunta on antamassa vokaation pappisvirkaan. Mikäli rekrytointiprosessissa haastatellaan teologian opiskelijoita tai maistereita, tuomiokapitulin edustaja osallistuu seurakunnassa pidettäviin haastatteluihin. Piispa ja tuomiokapituli haastattelevat kaikki vokaation saaneet teologit pappisvihkimysprosessin alkaessa ja piispa ja notaari tapaavat hiippakuntaan siirtyvät papit ennen hiippakuntasiirtoa.

Lisätietoja: Notaari Pilvi Keravuori

Helsingin hiippakunta

Opintojen loppuvaiheessa olevat teologian opiskelijat, teologian maisterit ja papit ilmoittautuvat hiippakuntaan työntekijöiksi avoimella hakemuksella KirkkoHR-järjestelmässä. Käytössä on lisäksi KirkkoHR:ssä julkaistavia erillisiä il-

moituksia viroista ja sijaisuuksista. Seurakunta voi antaa tuomiokapitulille lausuntonsa myös määräaikaisista papeista, jotka työskentelevät seurakunnassa. Tuomiokapituli edellyttää, että seurakunta haastattelee vähintään kolme avoimen hakemuksen täyttäneitä teologia silloin, kun seurakunta on antamassa vokaation pappisvirkaan. Piispa haastattelee kaikki vokaation saaneet teologit pappisvihkimysprosessin alkaessa ja tapaa hiippakuntaan siirtyvät papit ennen hiippakuntasiirtoa.

Lisätietoja: Notaari Aappo Laitinen

Kuopion hiippakunta

Seurakuntapastorin viroista ja sijaisuuksista ilmoitetaan pääsääntöisesti erillisillä ilmoituksilla KirkkoHR-järjestelmässä. Pappisvihkimykseen haluavat valmistuvat teologit tai teologian maisterit lähettävät tuomiokapituliin hakemuksen ja portfolion. Sen jälkeen piispa ja hiippakuntadekaani haastattelevat heidät. Haastattelun jälkeen seurakunnat voivat haastatella heitä ja esittää tuomiokapitulille, kenelle haluavat antaa viranhoitomääräyksen. Jos seurakuntapastorin virkaa hoitaa väliaikainen sijainen, ja virka täytetään, tiedustellaan seurakunnalta ja myös viran väliaikaiselta haltijalta, jatkaako sijainen vakinaisena viranhaltijana vai täytetäänkö virka ilmoittautumismenettelyllä. Muiden papin virkojen sijaisuuksien täyttämiseksi tuomiokapituli pyytää seurakunnalta lausuntoa ennen viranhoitomääräyksen antamista.

Lisätietoja: Notaari Janne Bovellan

Pappisvihkimystä
etsivän kannattaa
laatia ansioluettelo
ja portfolio.

Nimikirjaotteen saa pyydettyäessä tuomiokapitulista.

Lapuan hiippakunta

Opintojen loppuvaiheessa olevat teologian opiskelijat sekä maisterit ja papit ilmoittautuvat työnetsijöiksi Lapuan hiippakunnan omalla avoimella hakemuksella KirkkoHR-järjestelmässä. Pappisvihkimystä hakevat lähettävät lisäksi esittelykirjeen hiippakuntapastorille. Avoimen hakemuksen jättäneet pidetään ajan tasalla rekrytoinneista, mutta avointen hakemusten perusteella ei yleensä suoraan rekrytoida. Papinvirat ja sijaisuudet täytetään erillisten KirkkoHR-rekrytointien välityksellä. Kaikki teologian maisterit voivat hakea seurakuntapastorin virkoja, paitsi jos esimerkiksi aika-tilausyistä johonkin virkaan edellytetään olemassa olevaa pappisvihkimystä. Kun vihkimystä hakeva maisteri saa ensimmäistä kertaa kutsun seurakunnan haastatteluun, hänet kutsutaan piispan, hiippakuntadekaanin ja hiippakuntapastorin haastatteluun tuomiokapituliin ennen seurakunnan haastattelua.

Lisätietoja: Hiippakuntapastori Jaakko Antila

Mikkelin hiippakunta

Seurakuntapastorin viroista ja sijaisuuksista ilmoitetaan pääsääntöisesti

erillisillä ilmoituksilla KirkkoHR-järjestelmässä. Pappisvihkimystä etsivät lähettävät notaarin kautta piispalle osoitetun esittelytymiskirjeen. Esittelytymiskirjeen lähettäneet lisätään hiippakunnasta pappisvihkimystä etsivien luetteloon. Piispa haastattelee esittelytymiskirjeen lähettäneet aktiiviset työnetsijät, viimeistään siinä vaiheessa, kun seurakunnasta on tiedossa vokaatio.

Lisätietoja: Notaari Leena Silvonen-Jokinen

Oulun hiippakunta

Seurakuntapastorin viroista ja sijaisuuksista ilmoitetaan pääsääntöisesti erillisillä ilmoituksilla KirkkoHR-järjestelmässä. Mikäli seurakunta pyytää viranhoitomääräystä teologian maisterille, hänet kutsutaan piispan haastatteltavaksi. Piispa haastattelee kaikki vokaation saaneet teologit pappisvihkimysprosessin alkaessa.

Lisätietoja: Vs. hiippakuntapastori Päivi Liiti

Porvoon hiippakunta

Hiippakunnasta töitä etsivät teologian opiskelijat, teologian maisterit ja papit ilmoittautuvat suoraan piispalle tai notaarille. Ilmoittautuneet haastatellaan alustavasti tuomiokapitulissa ilmoittautumisen yhteydessä. Soveltuvuustutkimuksen ja hiippakunnallisen seminaarin suorittamisen jälkeen tuomiokapituli suunnittelee työnetsijöiden sijoittamista maantieteellisesti moniulotteisen hiippakunnan seurakuntiin.

Lisätietoja: Notaari Linus Stråhlman

Tampereen hiippakunta

Opintojen loppuvaiheessa olevat teologian opiskelijat, teologian maisterit ja papit ilmoittautuvat hiippakuntaan työnetsijöiksi avoimella hakemuksella KirkkoHR-järjestelmässä. Käytössä on lisäksi KirkkoHR:ssä julkaistavia erillisiä ilmoituksia viroista ja sijaisuuksista. Järjestelmän kautta voidaan lähettää avoimen hakemuksen täytäneille myös sähköpostiin tietoa avoimista viroista ja sijaisuuksista. Piispa haastattelee kaikki vokaation saaneet teologit pappisvihkimysprosessin alkaessa.

Lisätietoja: Notaari Hannu Laukkonen

Turun arkkihiippakunta

Opintojen loppuvaiheessa olevat teologian opiskelijat, teologian maisterit ja papit ilmoittautuvat hiippakuntaan työnetsijöiksi avoimella hakemuksella KirkkoHR-järjestelmässä ja olemalla yhteydessä hiippakuntapastoriin. Käytössä on lisäksi KirkkoHR:ssä julkaistavia erillisiä ilmoituksia viroista ja sijaisuuksista. Piispa haastattelee kaikki hiippakunnasta pappisvihkimystä hakevat. Pappisvihkimysprosessin alkaessa tuomiokapituli ja kirkkoherrat käyvät läpi hiippakunnassa haastatellut vihkimyksen etsijät sekä KirkkoHR:ssä ilmoittautuneet. Mikäli seurakunnan rekrytointiprosessissa haastatellaan teologian opiskelijoita tai maistereita, tuomiokapitulin edustaja osallistuu seurakunnissa pidettäviin haastatteluihin.

Lisätietoja: Hiippakuntapastori Pauliina Järvinen



Ammatillinen IDENTITEETTI

on monen seikan summa

Ammatillisen identiteetin kokemus koostuu ammattiin liittyvästä elämänhistoriasta, ammattitaidosta, motivaatiosta, arvoista, sitoumuksista, samastumisista, persoonasta ja ammattisuuteen liittyvästä tulevaisuudesta. Väitöstudiumin varten haastateltiin kymmentä eri puolilla Suomea työskentelevää kanttoria, ja sen tavoitteena oli selvittää, miten kanttorit kokevat oman ammatillisen identiteettinsä. Tutkimuksen tulokset eivät ole laajasti yleistettävissä, yksittäisyydessä on kuitenkin aina jotain yleistä.

ANNA HELENIUS

MUT, KM, JOHTAVA KANTTORI, HYVINKÄÄN SEURAKUNTA

Kanttoreiden opintopolku oli pitkä. Monet olivat aloittaneet soittotunnit jo varhain, ja moni teki ”kanttorikeikkaa” jo yläasteikäisenä. Opiskeluaikaa muistettiin harjoitteluntäyteisenä, jota leimasi kriittinen suhtautuminen omaan osaamiseen ja osaamisen vertailu toisiin opiskelijoihin. Huolimatta siitä, että kanttorin työtä tehtiin jo nuorena, viranhoidon aloittamiseen

liittyi yllätyksiä. Näitä olivat mm. hallinnollisten töiden ja kevyen musiikin runsaus, surevien kohtaaminen ja seurakuntakuoron heikko taso. Moni koki, että musiikilliset taidot olivat pidemmällä kuin mitä seurakunnassa odotettiin.

Kanttoreilla kriittisyyttä omaa tekemistä kohtaan

Haastattelemani kanttorit lähesivät identiteettiään osaamisensa



Kaikenlainen selkeys työssä lisää työhyvinvointia, vahvistaa ammatillista identiteettiä ja toimijuutta.

kautta. He jäsensivät hyvin tarkasti sen, mitä osaavat. Ehkäpä jopa vielä tarkemmin he jäsensivät sen, mitä he eivät osaa. Vaikka musiikillinen osaaminen oli hyvinkin syvää, koettiin, että tarvittaisiin vielä useampien instrumenttien hallintaa. Tämä aiheutti riittämättömyyden tunnetta. Kanttorit eivät identifioineet tiettyyn instrumenttiin, vaan hengelliseen musiikkiin. Läheisimmäksi koettu soitin oli se, jossa opinnot oli viety pisimmälle.

Kanttorit liittivät työnsä arvoihin mm. uskon, musiikin, nöyryyden, kohtaamisen ja korkeatasoisuuden. Näiden lisäksi he olivat sitoutuneita työajattomaan työhön ja tilannetajuiseen pukeutumiseen. Haastatellut pyrkivät työssään nöyrästi korkeaan laatuun ja olivat tottuneet tekemään töitä sen eteen. Edelleen työelämässä omaa osaamista saatiin verrata toisiin kanttoreihin, tätä vertailua tekivät myös seurakuntalaiset. Työtä tehtiin omalla nimellä, hyvin henkilökohtaisesti. Mikäli harjoittelu ja töiden valmistelu ei mahtunut työpäiviin, sitä oli tehtävä vapaalla. Työvuosien myötä joillakin oli käynyt mielessä armollisempi suhtautuminen omaan tekemiseen, mutta kriittisyys oli edelleen vahvaa.

Mikä motivoi?

Oma persoona oli selkeästi mukana ammatillisessa identiteetissä. Kanttoreita yhdisti intohimo musiikkiin, ja he suhtautuivat vaatimattomasti itseensä. Osa oli luonnostaan ujoja, toiset sosiaalisia. Ujot kertoivat kai-

vavansa itsestään riittävän määrän sosiaalisuutta, jota työssä välttämättä tarvittiin.

Työn monitahoisesta pirstaleisuudesta johtuen moni piti työtään elämäntapana. Raja siviili- ja työelämän välille oli haastava asettaa. Kanttorit joutuivatkin panostamaan vapaapäiviensä varjelemiseen. Eri-tyistä ristiriitaa aiheutti perhearvojen sovittaminen työn vaateisiin. Haastateltuja motivoi mm. musiikin avulla lohduttaminen, konsertit, kuorotyö ja seurakuntalaiset. Asiat, jotka motivoivat yhtä, saattoivat turhauttaa toista, kuten seurakunnan resurssit tai työvälineet. Lisäksi turhautumista aiheuttivat jatkuva työn puolustaminen, väärät käsitykset kanttorin työstä ja työhön liittyvät epäselvyydet.

Tuloksista voidaan päätellä, että motivoituminen suuntautui arvojen mukaan. Siitä, mitä pidettiin arvossa, myös motivoituttiin. Samoin tutkimuksessa nähdään, että kanttori saattaa olla työyhteisössä ainut, jonka työn arvoihin kuuluu musiikki ja joka tuntee sen vaateet. Tämä voi aiheuttaa ristiriitoja työyhteisössä. Esimerkiksi, jos papin arvojen kärjessä on yhteisöllisyys ja kanttorilla se on musiikki, mihin rima silloin asetetaan? (Ja kuka sen asettaa?) Saavatko messuun tulla musisoimaan aivan kaikki, vai voiko kanttori edellyttää heiltä laulu- tai soittotaitoa? Haastateltujen tulevaisuuden suunnitelmissa eivät vielä olleet eläkepäivät, he toivoivat kehittävänsä työtään mielekkäämpään suuntaan. Ammattiin

opiskelu oli ollut vaativaa ja edellyttänyt uhrauksia. Tämä panostus oli syynä siihen, ettei ammattia haluttu vaihtaa, jos ja kun sellainen ajatus mieleen tuli. Kanttoreita huoletti ulkopuolisen muutoksen vaikutus työhön ja kirkosta eroaminen. Ainao kanttoreina toimivia huoletti myös oman työn tulevaisuus kiristävissä taloustilanteissa.

Vuorovaikutus identiteetti-neuvottelun peilinä

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös kanttoreiden ammatillisen identiteetin neuvottelun maastoa, eli työn sosiokulttuurista kehystä. Siihen sisältyvät sekä työn fyysiset että sosiaaliset puitteet, esimerkiksi kirkot, urut, kuorot, seurakuntalaiset ja työyhteisön jäsenet.

Työn fyysiset kehykset, kuten kirkon akustiikka tai urut, ovat seikkoja, joihin kanttori harvoin pääsee vaikuttamaan. Urut ovat juuri sellaiset kuin ovat, ja niillä työtä tehdään. Osa kanttoreiden ammattitaitoa oli päästä parhaaseen lopputulokseen niillä resursseilla, jotka kulloinkin olivat käsillä. Tämä ei kuitenkaan ole ihannetilanne, vaan eräänlaista tasapainoilua. Esimerkiksi kevyttä musiikkia toivotaan paljon, mutta toivotaan myös, että musiikki kuuluisi hyvin joka penkkiin. Kirkkotilamme kuitenkin harvoin ovat kevyen musiikin näkökulmasta suunniteltuja. Se vaatisi kuivan akustiikan.

Kanttorit kokivat, että heidän työtään arvostetaan työyhteisössä. Haasteltuja kuitenkin harmitti ole-

tukset, odotukset ja väärinymmärrykset, joihin he usein törmäsivät. Näitä olivat mm. oletukset, ettei kanttorin tarvitse valmistella työtään lainkaan, tai että hän voi soittaa minkä vaan kappaleen jopa ilman nuottia. Eräs haastateltu totesi kanttorin ammatin olevan niin erityinen, ettei työkaveri sitä voi ymmärtää, vaikka olisi kuinka musikaalinen! Väärinkäsitykset identiteettineuvottelun vuoropuhelussa ovat merkittävä seikka. Tilanteissa oma käsitys itsestä on aivan erilainen kuin vuorovaikutuskumppanin käsitys. ”Joutuu jatkuvasti olemaan puolustuskannalla.” Tähän liittyy mm. kategoriointi omaksettuaan stereotypiaan. Väärinkäsitykset aiheuttavat tietysti ristiriitoja. Yhdistettynä toisen työhön puuttumiseen oletukset osaamisesta tai osaamattomuudesta voivat olla jopa riipaisevia: Mikäli kanttori nähdään vain tietynlaisen stereotypian kautta, esimerkiksi olettaen, että hän hallitsee vain klassista musiikkia, voi seurakunnalta jäädä hyödyntämättä iso osa kanttorin ammattitaitoa.

Rajojen kaipuu

Tutkimuksen keskeisiä tuloksia oli työn rajojen kaipuu. Kaikenlainen selkeys työssä lisää työhyvinvointia, vahvistaa ammatillista identiteettiä ja toimijuutta. Monitasoisessa ja pirstaleisessa työssä kaivattiin myös rakennetta. Jo yksin työtehtävät, työn tavoitteet ja esimieskysymykset saattoivat olla epämääräisiä, esimiestyötä oli esim. jaettu

useammalle henkilölle. Aineistossa puhuttiin kuitenkin hyvin vähän esimiehen roolista. Sitäkin enemmän nostettiin esiin työyhteisöä, joka puuttuu voimakkaasti kanttorin työhön. Ainoastaan yksi haastateltu kertoi, että esimies, joka oli johtava kanttori, pyrki selkeyttämään työtä. Silmiinpistävää aineistossa oli se, miten voimakas vaikutus työyhteisöllä oli kanttoreiden työhön. Työtoverit saattoivat puuttua siihen hyvinkin vahvasti, valiten musiikkia, virsiä tai jopa kieltää urujen soiton. Saattaa olla, että juuri väärinkäsitykset johtavat valtakeskusteluihin. Toivon, että näitä väärinkäsityksiä alettaisiin aukomaan ja ratkomaan!

Identiteetin ilmiön laajuuden vuoksi tutkimuksen tulokset ovat rikkaat. Tutkimus sisältää tietoa kanttoreista, meistä työyhteisön ”eksoottisista eläimistä”, kuten eräs haastateltu kuvasi. Lisäksi se tarjoaa keskustelukumppanin oman ammatillisen identiteetin pohtimiseen. Yksi työ ja kymmenen tekijää -väitöskirja on kaikkien luettavissa finna.fi tietokannasta. ✕

RIPPIKOULULAISET EHTOOLLISELLA

Rippikoululaiset ovat voineet osallistua ehtoolliselle rippikoulun aikana vuodesta 2003 alkaen. Nykyinen rippikoulusuunnitelma Suuri Ihme (2017) kannustaa siihen vahvasti. Se korostaa nuorilähtöisyyttä ja hengellistä elämää, erityisesti mahdollisuutta viettää ehtoollista rippikoulun aikana.



ANTTI KUPIAINEN
KIRKKOHERRA,
ASKOLAN SEURAKUNTA

Keväällä 2018 kirjoitin Kotimaa24.fi:n blogissa rippikoululaisten ehtoollisesta. Siitä syntyi pieni keskustelu. Rovasti **Terhi Paananen** kommentoi, että jos rippikoululainen oppisi rippikoulun aikana käymään ehtoollisella, mitä muuta sen lisäksi hänen pitäisi vielä oppia. Siinä olisi riittävästi.

Tämä ajatus ei jättänyt minua rauhaan ja siksi tein ylemmän pastoraalitutkinnon tutkielman, jossa käsittelin rippikoululaisten ehtoollista Helsingin hiippakunnan seurakunnissa. Aineistona oli 29 helsinkiläisen, vantaalaisen ja itä-uusmaalaisen seurakunnan rippikoulun paikallissuunnitelmat. Tutkielma on yksi keskustelu-puheenvuoro rippikouluun liittyen.

Lasten ehtoollisoikeus laajenee

Rippikoululaisten ehtoollinen liittyy osaltaan lasten oikeuteen osal-

listua ehtoolliselle vuodesta 1979 alkaen. Edelleen rippikoulu antaa nuorille oikeuden osallistua itsenäisesti ehtoolliselle konfirmaatiossa, joten perusasia ei ole muuttunut, vaan ehtoolliskäytäntö on laajentunut koskemaan myös rippikoulua käyviä nuoria.

Vuoden 1973 rippikoulun kokonaissuunnitelma ottaa vahvasti kantaa sen puolesta, että rippikoululaiset voisivat osallistua ehtoolliselle jo rippikoulun aikana, kun taas vuoden 1980 suunnitelma lähes kieltää sen. Tässä välissä on toteutunut lasten oikeus ehtoolliseen. Minua kiinnostaa, onko 1970-luvulla Suomen kirkon rippikouluissa vietetty ehtoollista tavalla tai toisella?

Seuraava suunnitelma Elämä-Usko-Rukous vuodelta 2001 korostaa hengellistä elämää, muttei lausu juuri mitään ehtoollisesta, mutta nykyinen kokonaiskirkon rippikoulusuunnitelma Suuri Ihme pohjautuu pitkälti ehtoollisen ympärille. Näiden suunnitelmien taus-



talla tapahtui kehitystä paljon, koska ehtoollinen tuli mahdolliseksi rippikoulun aikana seurakunnan yhteisessä messussa 2003 ja leirillä vietettävän ehtoollisen mahdollisuus 2017.

Käytännöt vaihtelevat

Helsingin hiippakunnan seurakuntien paikallissuunnitelmat ovat keskenään hyvin erilaisia, mutta ehtoolliskasvatus on niissä tärkeässä osassa. Osassa suunnitelmia ehtoollinen on maininnan tasolla, osassa viitataan myös ehtoolliskasvatukseen, mutta merkittävässä määrässä paikallissuunnitelmia rippikoulun aikainen ehtoollinen on saanut suuren osan. Todellisuus toki on suunnitelmia ihmeellisempää.

Rippikoulu on kastekoulu, mutta myös ehtoolliskoulu, joka kasvattaa nuorta ehtoolliselle. Nykyisen ohjeistuksen mukaan ehtoolliselle tulisi osallistua useamman kerran rippikoulun aikana. Tämä perustuu ajatukseen, että tekemällä ja toistolla oppii paremmin.

Helsingin hiippakunnan seurakunnissa ehtoolliskasvatus alkaa yleensä ennen intensiivijaksaa. Monissa seurakunnissa rippikoululainen pääsee halutessaan osallistumaan ensimmäistä kertaa ehtoolliselle jo ryhmän ensimmäisessä kokoontumisessa. Useissa seurakunnissa ehtoollista vietetään myös intensiivijaksolla ainakin kerran, ja tällöin se tapahtuu leirin loppupuo- lella. Näin ehtoollisesta voi tulla yksi rippileirin huipentuma.

Ehtoolliskasvatus tähtää siihen, että nuori oppisi hoitamaan hengellistä elämäänsä käymällä säännölli-

Rippikoulu on
kastekoulu,
mutta myös
ehtoolliskoulu, joka
kasvattaa nuorta
ehtoolliselle.

sesti ehtoollisella. Koska oppiminen on hidasta, tulee ehtoollisen vietto olla mahdollista koko puolivuotisen rippikoulun ajan. Jos ehtoolliselle osallistumisen kynnyksestä voidaan edes vähän madaltaa, ollaan saavutettu jo paljon. Sisältöön liittyvän opetuksen lisäksi on tärkeää, että ehtoollista opetellaan käytännössä. Näin myös turhaa jännitystä voidaan vähentää.

Vapaaehtoisesti ja perhe huomioiden

Suuri Ihme -suunnitelman mukaan ehtoolliskasvatus perustuu vapaaehtoisuuteen. Tällä tarkoitetaan, että ehtoolliselle ei ole pakko osallistua. Nuori voi tulla alttarille myös siunattavaksi. Tämä käytäntö koskee myös kirkkoon kuulumattomia nuoria, jotka eivät voi osallistua ehtoolliselle ennen mahdollista kirkkoon liittymistä.

Vastuu nuoren kristillisestä kasvatuksesta kuuluu ensisijaisesti huoltajille. Heidän toiveitaan tulee kunnioittaa. Joissain perheissä ja suvuissa on tärkeää, että ensim-

mäinen ehtoollinen nautitaan vasta konfirmaatiossa. Tällöin tulee huolehtia, että tuleva konfirmaation ehtoollistilanne on nuorelle turvallinen.

Muutenkin on tärkeää huomioida nuorten perheet, koska rippikoulu koskettaa koko perhettä. Huoltajia tulee informoida selkeästi ehtoollisenvieton käytännöistä rippikoulun aikana avoimella keskustelulla kutsukirjeiden lisäksi. Samalla koko perhe kutsutaan ehtoolliselle yhteisessä messussa.

Yhdistävä vai erottava ehtoollinen?

Rippikoulun monimuotoisuus herättää kysymyksen, onko rippikoulun ehtoolliskäytäntö yhdistävä vai erottava tekijä. Kun ehtoolliselle osallistuminen on vapaaehtoista ja kun joillain nuorilla ei ole siihen oikeutta, rakentaako se ryhmän yhteyttä ja miten tähän tulee suhtautua. Tämä kysymys koskee myös järjestörippikouluja, joissa intensiivijaksolle tulevat nuoret tulevat keskenään eri lähtökohdista.

Rippikouluryhmä on koolla oleva seurakunta, joka käy ehtoollisella. Onko sillä merkitystä, jos kaikki eivät osallistu ehtoolliselle? Ulottuuko ehtoollisenvieton vapaaehtoisuus konfirmaatioon? Ainakin osallistumista tulee rohkaista lempeästi, mutta ei painostaen. Kaiken kaikkiaan tulee luoda ilmapii- ri, jossa jokainen nuori voi kokea olonsa tässäkin turvalliseksi.

Koko seurakunnan asia

Rippikoulun paikallissuunnitelmat antavat yhden näkökulman rippi-



Yksi rippikoulun tavoitteista on se, että nuori kokisi, että kirkon jäsenyydellä on merkitystä.

koulun todellisuuteen. Niiden rinnalla elää käytännön elämä. Jokaisella seurakunnalla on oma historiansa ja perinteensä eri puolella maata. Rippikoululaisten ehtoollinen koskettaa koko seurakuntaa, joten siitä avoimesti keskusteleminen palvelee kaikkia seurakuntalaisia.

Vuonna 2003 voimaan tullut rippikoululaisten oikeus ehtoollisen viettoon ennen konfirmaatiota on löytänyt paikkansa ja tuonut lisää syvyyttä sekä pyhän kohtaamista rippikouluun ja nuorten elämään. Näin nuori voi kokea olevansa täysivaltainen kirkon jäsen, jota varten ehtoollinen on. Yksi rippikoulun tavoitteista on se, että nuori ko-

kisi, että kirkon jäsenyydellä on merkitystä.

Keneltäkään kastetulta ja kirkon jäseneltä ei voi evätä oikeutta ehtoolliseen. Ainakaan ohjeistuksen puolesta esteitä ei ole.

Ehtoollinen on luterilaisen kirkon sakramentti ja messu on seurakuntaelämän keskus kaikesta huolimatta. Olisiko seuraava askel, että lapset voisivat osallistua ehtoolliselle yhdessä ohjaajansa kanssa? Se voisi olla hyvä kokemus esimerkiksi lapsikuorolle tai varhaisnuorten leiriryhmälle perhemessussa.

Jos nuori oppii käymään ehtoollisella rippikoulun aikana, mitä muuta sen lisäksi hänen pitäisi oppia? ✕



MATTI HUOMO
ELÄKEKANTTORI, PÄLKÄNE

Sutkauksia kanttorivuosisien varrelta

Sanotaan, että ”eläkeläisellä on aina kiire”. Hauska ilmaisu, että ikäihmisillä vauhti vain kiihtyi. Sata-prosenttisesti en tähän ilmaisuun samaistu, mutta jotain perää siinä ehkä on. Päivässä ei tunnu ehtivän niin paljon kuin ennen työssä ollessa. Toisaalta ei eläkkeellä enää tarvitsekaan ehtiä niin paljon.

Hämäläisten laulun sanat ”jos toimeen tartutaan” konkretisoituvat. Toisille nämä sanat merkitsevät hitautta ja saamattomuutta, toisille harkintaa siitä, mihin ylipäänsä kannattaa ryhtyä, tarttua toimeen. Sopiva ilmaisu työelämässäkin oleville. Kolmas sutkaus, mikä eläkeläismietteissä tuli mieleen kuuluu ”valmiina kuin lukkari sotaan”. Tästä saattaa saada sen kuvan, että lukkarit ovat aina valmiina, lähtemään tarpeen tullen vaikka sotimaan. Sanonta lienee kuitenkin kateellisten kyläläisten ilkkurinen herja. Pappien ja lukkareitten ei ennen tarvinnut lähteä sotaan, koska heitä tarvittiin toimittamaan kirkonmenot, häitä, hautajaisia, kinkereitä ym. kirkollisia ja pitämään kansalaisia Herran pelossa ja nuhteessa. He olivat vapautettuja sotapalveluksesta. Se tietysti harmitti sotaan lähteviä. Toisten oli jopa pakko-otetuna lähdeävä sotimaan kruunun puolesta.

Neljäs sanonta ”köyhän ei kannata kanttoriksi ruveta” voi antaa päällisin puolin mielikuvan siitä, että kanttorit lienevät olleet varakasta ja hyvinvoivaa väkeä. Mutta sen voi käsittää toisinkin. Vanhan sanonnan mukaan ”papisäkki on pohjaton”. Pappiloilla oli isot tilukset ja taksvärkkien tekijät, kanttorille jäi vähemmän, kanttorilla ja ryytimää. Kanttorin perhe pysyi köyhänä, eikä kanttorin toimessa pal-

koille päässyt. Joten palkan takia ei kannattanut kanttoriksi ruveta. Paitsi jos kanttorilla satui olemaan varallisuutta ja omaisuutta omasta takaa. Sitä harvoilla oli muuta kuin Luojan luoma musikaalisuuden ja laulun erityisosaamisen lahja alkupääomanaan.

Kuudentena tuli mieleen hassu sanonta ”pappi piäsee pieksämälle, mutta Luoja luopi kanttorin”. Nykyään pappien ja kanttorien välit ovat yleensä kunnossa, mutta joskus on ollut toisinkin. Muistan kuulleen, että eräskin pappi ja kanttori olivat keskenään kuin kissa ja koira. Kiistelivät ja kiusasivat toisiaan, milloin mistäkin asiasta kristillisestä lähimmäisen rakkaudesta välittämättä. Ehkä kanttori oli silloisessa hierarkiassa vähemmän arvostettuna kirkon palvelijana omaa egoaan pönkittääkseen keksinyt sutkauksen papin kiusaksi. Mene ja tiedä.

Sanojen etymologia ja sanontojen moni-ilmeiset merkitykset ja taustat ovat mielenkiintoista tietoa ja perinnettä, jotka avartavat näkökulmaa vanhan kansanperinteen ja käyttäytymisen sekä nykyajan asenteiden ja elämisen tavan välillä. Ne kuvastavat sen aikaisia erilaisia tapoja elää, käyttäytyä ja tehdä työtä.

Nykyajan uutta luovassa ja muuttuvassa työelämässä vanhat sanonnat ja perinteet vähitellen unohtuvat. Vanhat akkiväärät toimintatavat hylätään uusien parempien työelämätaitojen ansiosta. Ne ovat tänä päivänä historiallisia kuriositeetteja ja monet tuntuvat jopa sopimattomilta ilmaisuilta. Jotkut niistä ovat erikoisella tavalla kaksimielisistä merkitykseltään. Siksi voikin kysyä, miksi ne ovat aikanaan syntyneet, ja olisiko niissä ollut ”totta toinen puoli”. ✕



TEKSTIN ÄÄRESSÄ:

Elina Hellqvist pitää napakoista saarnoista ja arvostaa kollegiaalista jakamista

Miten sanoitetaan kristillistä ydinsanomaa ympäristössä, jossa kuulijat tulevat joko muista uskonnoista tai ei-uskonnollisista katsomuksista. Miten kohdataan maailmankuva, jossa uskonto ei ole relevantti ilmiö.

ILARI HUHTASALO, TEKSTI JA KUVAT

JÄRJESTÖKOORDINAATTORI, KIRKON AKATEEMISET AKI R.Y.

Päivätyö haastaa TT Elina Hellqvistiä pohtimaan kristillisen uskon ydinkohtia. Hän työskentelee Kirkkohallituksessa Kirkon lähetystyön keskuksessa uskontojen kohtaamisen asiantuntijana. Aiemmin hän on työskennellyt pitkään seurakuntatyössä sekä tutkijana.

Hellqvist on kirjoittanut Tekstin ääressä -palstaa viimeisen vuoden ajan. ”Usein tekstejä pohtiessani päässä kääntyvät keskustelut ihmisten kanssa, jotka ovat sitoutuneet johonkin toiseen kristilliseen perinteeseen tai kokonaan muuhun uskontoon tai katsomukseen”, hän kertoo.

Hellqvist matkustaa työssään, ja hänelle on syntynyt yhteyksiä toisenlaisissa kulttuurikonteksteissa eläviin niin vähemmistö- kuin kansankirkkoihin kuuluviin kristittyihin. Hän tapaa myös Suomessa asuvia muista katsomuksista tulevia ihmisiä. He seuraavat valtakirkon elämää ja siellä käytävää keskustelua. Seurakuntialehtiä, kuten Kirkko ja kaupunkia, lukevat muutkin kuin kirkon jäsenet.

”Kuulen heiltä hyviä kriittisiä kommentteja. Ihan siitä alkaen, että olette te kummallisia uskovaisia, kun ette käy kirkossa”, Hellqvist kertoo. Hellqvist arvioi myös evankelis-luterilaisen kirkon sisällä olevan paljon teologista moninaisuutta.

Hyvä saarna onkin Hellqvistin mielestä aina saarnaajansa näköinen. Hellqvist sanoo, että myös kuulijakunnat ovat erilaisia ja saarnaajan olisi syytä tuntea yleisönsä. ”Olen pyrkinyt tekstin ääressä -teksteissä pikemminkin nostamaan kysymyksiä kuin vastaamaan niihin. Kyllä jokainen teologi osaa katekismuksensa.”

Haussa tuore, mutta uskollinen näkökulma

Hellqvist kertoo itse pitävänsä riittävän napakoista ja lyhyistä saarnoista. Saarnoista, jotka haastavat myös kuulijaansa ajattelemaan ja pohtimaan itse. Viime vuodelta 1. adventin saarnatekstit jäivät erityisesti mieleen. Ison juhlapyhän teksti haastaa, koska kirkossa käy tuolloin harvemmin kirkossa käyvää väkeä.

Tekstit ovat myös tuttuja, ja kuulijoille syntyy niihin erityisiä suhteita. ”Tutuista teksteistä syntyy kiiltokuvia”, Hellqvist kuvaa. ”Miten löytää teksteihin näkökulma, joka on tuore ja toisaalta uskollinen tekstile sekä juhlapyhälle”, Hellqvist kysyy. Hyvä saarna on joka tapauksessa Hellqvistin mielestä läpiajatteltua ja omannäköinen. ”Aitouden ja rehellisyyden kyllä aistii puhujasta.”

Kuinka puhutella tulevaisuuden kirkkokansaa

Kysyn erilaisten uskonnollisten yhteisöjen kanssa työskentelevältä Hellqvistiltä, millainen on hyvä saarna kahdenkymmenen vuoden

päästä. Useimmat kirkot toimivat Suomea maallistuneemmissa yhteiskunnissa. Mitä voimme oppia muualla nähdystä kehityksestä.

”Enää ei voida olettaa, että kaikki kuulijat kirkossa olisivat kristittyjä tai tuntisivat hyvin kirkon traditiota. Jatkossa tilanteet tulevat olemaan entistä enemmän missio-naarisia, lähetystilanteita.”

Hellqvist arvioi, ettei näissä tilanteissa saarnaaminen – auktoriteettiasemasta – ylhäältä alaspäin ole paras vaihtoehto. Paremmaksi Hellqvist arvioi rinnalla kulkemisen ja eteenpäin johtamisen.

Maallistuvan yhteiskunnan ja kutistuvan kirkon puhujilta Hellqvist odottaa, että kuulijoiden moninaiset tilanteet ja katsomukset huomioidaan. ”Lauseet kuten ’me kristityt’ sulkevat osan kuulijoista pois”, Hellqvist sanoo.

Ilmiö on Suomessakin jo näkyvissä. ”Monilla ihmisillä on huoli siitä, ovatko he tervetulleita vai kohdellaanko heitä huonosti. Otaanko heidät vakavasti?”

Kirkon jäsenennusteen mukaan 20 vuoden päästä kirkkoon kuulumattomia on enemmän kuin kirkkoon kuuluvia. ”Silloin sanomankin tulisi olla ennemminkin mukaan kutsuva kuin ulossulkeva. Jaettua kristillistä perinnettä ei voida olettaa”, Hellqvist pohtii.

Kollegiaalinen jakaminen apuna arjen hektisyydessä

Vielä yhden kommentin Hellqvist haluaa jakaa. Nimittäin kollegiaalisuudesta ja keskustelun tärke-

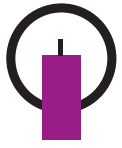
”Aitouden ja rehellisyyden kyllä aistii puhujasta.”

destä. ”Vaikka some-keskusteluja monessa moititaan, näen, että se on ollut myös tosi arvokasta kollegiaalista jakamista, pohtimista ja tukemista.” Hellqvistin mukaan ammatillisilla sosiaalisen median palstoilla uskalletaan kysyä toisilta vinkkejä, ajatuksia sekä ideoita, ja pohtia kysymyksiä yhdessä. ”Omassa työssäni siitä on ollut paljon apua.”

Hellqvist toivoo, että Tekstin ääressä -palsta on hyvänä apuna saarnan laadinnassa. ”Tiedän pitkään seurakuntatyössä olleena, kuinka hektistä arki on”, Hellqvist kertoo. Hänen mukaansa valmistelulle jäävä aika on usein vähissä eikä aina ehdi lukea. ”Toivoisin, että tekstin ääressä -teksteistä olisi monille apua ja tukea arkiseen työhön”, Hellqvist sanoo.

”Toivon että rohkeammin jakaisimme ideoita ja ajatuksia”, Hellqvist sanoo. ”Joskus se oma ajatus voi lähteä siitä, että on jonkun kanssa eri mieltä – ehkä jopa ärsyyntymiseen asti. Se voi potkaista omaa ajatustyötä eteenpäin.” ✕





JUHAVA

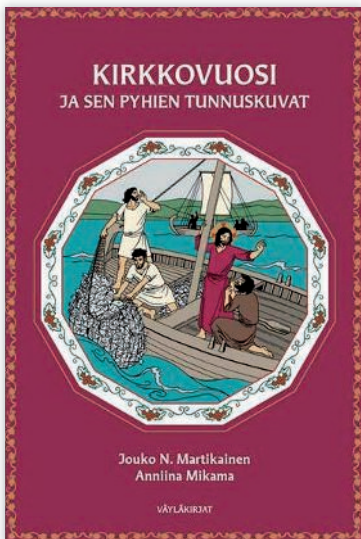
Seurakuntien omat, suomalaiset kynttilät!

Juhava kaste- ja alttarikynttilöitä on valmistettu Suomessa seurakuntien tarpeisiin vuodesta 1942 alkaen. Juhava-kynttilöitä voi polttaa turvallisien mielin niin kotona kuin kirkkoissa, puhtaasti palava kynttilä tarkoittaa myös puhdasta hengitysilmaa ja nokeamattomia pintoja. Pitkä polttoaika ja hyvän hinta-laatusuhde.



Kastekynttilä Maria

Kastekynttilä Elämäkirja



Jouko N. Martikainen, Anniina Mikama

Kirkkovuosi

– ja sen pyhien tunnuskuvat

Ainutlaatuinen käsikirja kirkkovuodesta. Kuvat ja tekstit ohjaavat lukijan suoraan kunkin pyhän keskeiseen sanomaan. Kirja on avuksi pyhien tekstien mietiskelyssä ja esimerkiksi saarnan valmistamisessa ja rippikouluopetuksessa. Se auttaa elämään uudella tavalla kirkkovuoden suurta draamaa ja riemuitsemaan pyhän uskomme tyhjentyttävistä aarteista. Uutuuskirjassa on 90 kuvaa kirkkovuoden sunnuntaille, niin suurille kuin pienille juhlille, erityispyhille sekä suurten juhlien jälkeisille viikoille.

25,90 (29,00)

VÄYLÄKIRJAT



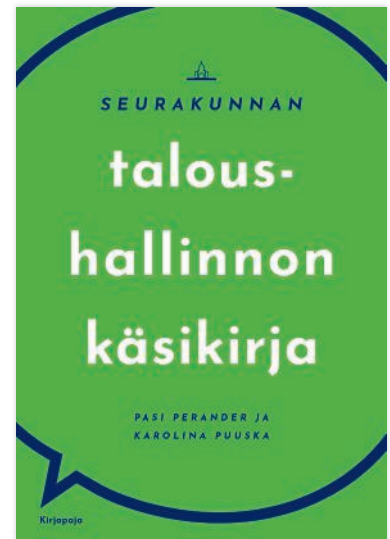
Raili Gothoni

Kuuntelijan käsikirja

Käsikirja tarjoaa sekä kokemuksellisia että tieteen näkökulmia kuuntelemiseen ja kuuntelemattomuuteen. Teoksen avulla voi laajentaa omaa käsitystään kuuntelemisesta ja harjoitella omaa kuuntelemisen taitoaan. Samaistuttavat käytännön esimerkit tukevat toimimista erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Kuunteleminen ei ole vain puhutun vastaanottamista. Se on myös empatiaa, tilanteen hahmottamista ja toisaalta kykyä ottaa tarvittaessa etäisyyttä. Taitava kuuntelija kohtaa toisen ihmisen kunnioittavasti ja avoimesti. Hän huomioi myös hiljaisuuden, eleet, ilmeet ja äänensävyt. Kuuntelemisen taitoon sisältyy niin itsen kuin muidenkin kuunteleminen - ilman itsensä kuuntelua omat ennakkoluulot häiritsevät muiden kuuntelemista. Raili Gothoni on teologian tohtori ja dosentti Helsingin yliopistossa.

36,90 (45,00)

PS-KUSTANNUS



Karoliina Puuska, Pasi Perander

Taloushallinnon käsikirja

Suunnitelmallinen ja tarkka taloudenhoito on yhä tärkeämpää, kun kirkon talous kiristyy. Tämä käsikirja perehdyttää seurakuntatalouden erityispiirteisiin ja auttaa hahmottamaan talouden kokonaisuutta. Kirja tarjoaa täsmällistä tietoa muun muassa talouden suunnittelusta ja päätöksenteosta, kirjanpidosta sekä kiinteistöihin ja hautaus-toimeen liittyvistä velvollisuuksista. Mukana on myös talouden vuosikello suunnittelun avuksi. Millaiset ovat kirkon talouden tulevaisuuden näkymät ja miten seurakuntien tärkeää toimintaa kyetään toteuttamaan jatkossakin?

32,90 (39,50)



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

AKIn toimisto
Rautatieäisenkatu 6,
00520 Helsinki Avoimin 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

Ylöjärven seurakunnan
kirkkoherra, rovasti, TM,
KM, kirkon konsultti,
työnohjaaja STory
Puh. 050 356 6090
ulla.ruusukallio@devl.fi

PAPPISLIITTO PRÄSTFÖRBUNDET

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

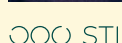


SUOMEN TEOLOGILIITTO
Finlands teologförbund r.y.
www.teologiliitto.fi
Perustettu 2.6.2017



**Puheenjohtaja,
Teologiliitto**
Saara Nykänen

Johtava asiantuntija,
nuorisotyö ja
kansalaistoiminta, TM
Rauhankasvatusinstituutti
Puh. 040 749 8472
saara.nykanen@gmail.com



TOIMINNANJOHTAJA



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

Yleishallinto,
neuvottelutoiminta,
edunvalvonta,
palvelussuhdeneuvonta

ASIAANTUNTIJAT



Juuso Sikiö
Pastori, TM
Puh. (09) 4270 1501
GSM 044 491 9195
juuso.sikiö@akiliitot.fi

Koulutuspolitiikka,
Teologiliiton hallinto,
teologiien uraneuvonta,
palvelussuhdeasiat,
opiskelijatyö (teologia)
16.1.2020–31.12.2020

JÄSENPAVELUSIHTERTIT



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

Jäsenyysasiat, alaostot,
luottamusmieskurssit

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 alaostot-
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 alaostotoiminta,
kanttorien ammatilliset
asiat, palvelussuhdeneuvonta



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

Cruxin toimitussihteeri,
jäsenyysasiat,
opintomatkat

LAKIMIES



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

Palvelussuhdeneuvonta,
luottamusmiestoinnin
koordinointi, koulutus-
tehtävät



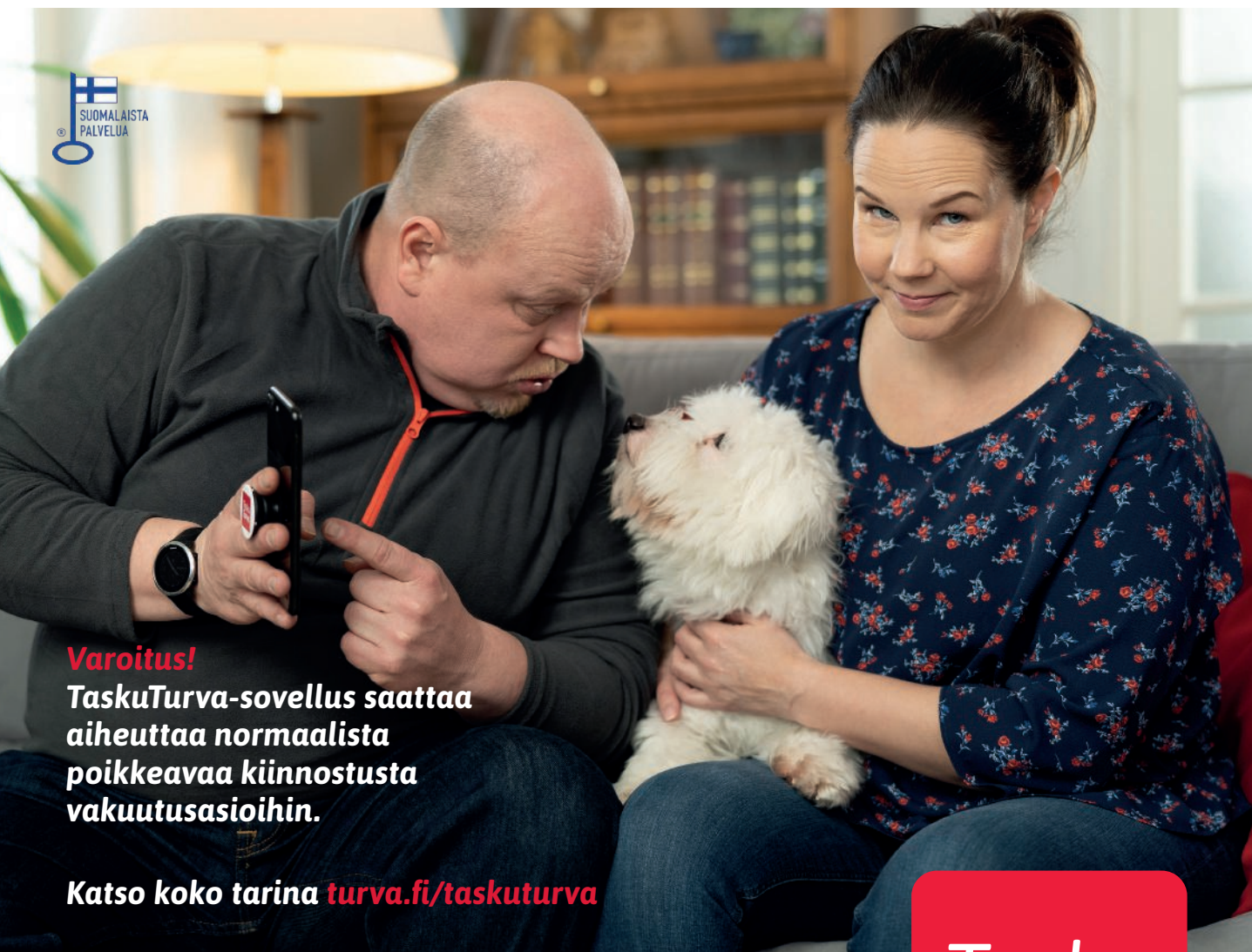
JÄRJESTÖ- KOORDINAATTORI

Ilari Huhtasalo
pastori, 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.



Varoitus!

TaskuTurva-sovellus saattaa aiheuttaa normaalista poikkeavaa kiinnostusta vakuutusasioihin.

Katso koko tarina turva.fi/taskuturva

TaskuTurva – vakuutusturva aina mukanas

Uudistunut TaskuTurva on täynnä loistavia ominaisuuksia. Voit maksaa laskut ja viestitellä kanssamme, hoitaa kätevästi lapsen lääkärikäynnit sekä etsiä tien päällä lähimmän autokorjaamon. Myös liiton matkavakuutuskortti ja luotettavan lääkärin yhteystiedot kulkevat mukana maailmalla.

Lataa omasi sovelluskaupasta, niin hoksaat miten kätevä se on. Ei muuten maksa mitään.

**Tasku
Turva**