

KIRKON AKATEEMISET AKI R.Y.

CRUX

JOULUKUU 2019

4

TEEMA
TYÖ 2020



Työnhakijan salainen pelikirja

s. 24

- **Työpaikalla tarvitaan myötätuntoa** s. 44
- **Kantorn som musikens möjliggörare** s. 50

VERKOSSA

Pohjoismainen kirkkomusiikki-
symposium 2020



O n jouluyö, sen syvä rauha leijuu sisimpään
Kuin oisin osa suurta kaikkeutta.
Vain kynttilät ja kultanauhat loistaa hämärään,
Vaan mieleni on täynnä kirkkautta.

Vexi Salmi



Ikäjohtaminen kirkossa – onko sitä?

Työelämäkulku ja työkaariajattelu ovat yrityksiä hahmottaa työuraa jatkumona, joka pitää sisällään kulkekin työntekijälle yksilöllisiä vaihteita nousuineen ja laskuineen sekä elämäkulusta ja toimintaympäristöstä nousevine vaihtuvine haasteineen. Työssä jaksamisen kysymykset ja työssä tarvittava tuki vaihtelevat työuran eri vaiheissa. Siinä missä nuorta työntekijää haastavat työn käytäntöjen opettelu, ammatillisen identiteetin rakentaminen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, voi ikääntyvällä työntekijällä olla haasteena vaikkapa oma jaksaminen, terveys ja ikääntyvät vanhemmat tai jatkuvan työelämämuutoksen keskellä kyky oppia uutta ja sopeutua muutoksiin. Eri-ikäiset työntekijät organisaatiossa ovat työyhteisölle ilmeinen vahvuus, mutta samalla myös haaste johtamiselle. Miten positiivisesti huomioida erilaisuus? Miten valjastaa eri-ikäisten ammatilliset vahvuudet ja osaaminen yhteisön käyttöön?

Työturvallisuuskeskuksen Sykettä työhön -palvelussa puhutaan ikäystävällisyydestä eli myönteisestä asennoitumisesta kaiken ikäisiin työntekijöihin yhteisössä. Käytännössä ikäystävällisyys voi tarkoittaa eri elämäntilanteissa olevien tarpeiden yksilöllistä huomioimista, kunkin työkykyä tukevien käytäntöjen kehittämistä tai työelämäjoustojen käyttöönottoa. Ikäystävällisyys on ennen kaikkea asenne toteuttaa

hyvää ikäjohtamista. Se on työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua elämäntilanteiden monimuotoisuus positiivisesti huomioiden.

Monelle esimiehelle vuotuiset kehityskeskustelut ovat ikävä pakkopulla. Parhaimmillaan kehityskeskustelut voivat kuitenkin olla luonteva käytäntö, jolla vahvistetaan avointa keskustelua työn ja organisaation tavoitteista ja niiden toteutumisesta. Kehityskeskusteluiden kautta esimies voi tukea yksilöiden työkykyä ja työhyvinvointia, tukea työntekijöiden urasuunnittelua sekä saada johtamisen kannalta tärkeää tietoa koko yhteisön osaamis- ja kehitysmistarpeista. Sykettä työhön -sivustolta löytyy esimiesten käyttöön työurakeskustelu-työkalu, joka voisi olla käyttökelpoinen lisä myös seurakuntien kehityskeskusteluissa käytettäväksi. Työurakeskustelulomakkeita on kolme erilaista: yksi käytettäväksi työ-

Eri-ikäiset työntekijät
ovat työyhteisölle
vahvuus, mutta
samalla myös
haaste johtamiselle.

uransa alussa olevan, yksi keskivaihetta elävän ja yksi työuransa loppupuolella olevan kanssa. Työuran kaikissa vaiheissa keskusteluteemoina ovat ikäjohtaminen, työuran ja työssä jaksamisen suunnittelu, työn hallinnan varmistaminen: osaaminen ja ammattitaito, työaikajärjestelyt, työn muokkaaminen, terveystarkastukset sekä terveellisten elämäntapojen ja elämänhallinnan edistäminen. Keskusteluissa saatu tieto auttaa viisasta esimiestä sopeuttamaan johtamistaan työyhteisön ja sen kunkin yksilön tarpeita vastaavaan suuntaan. ✕

CRUX

4 | JOULUKUU | 2019

TEEMA: TYÖ 2020

24 **TYÖNHAKIJAN
SALAINEN PELIKIRJA**
neuvoo miten erottua massasta

28 **HYVÄ REKRYTOINTI**
on paljon muutakin
kuin hyvä rekrytointi

34 **MINUA VETÄÄ
KIRKON TYÖHÖN**
reilut ihmiset

38 **YLLÄTTÄVIÄ URAPOLKUJA**
ja pätkätöitä

40 **TEOLOGIEEN MUUTTUNEET
TYÖMARKKINAT**
haastavat nuoria työntekijöitä

42 **PÄTKÄTYÖ**
uhka vai mahdollisuus?

44 **TYÖPAIKALLA TARVITAAN**
myötätuntoa

ARTIKKELIT

50 **KANTORN SOM**
musikens möjliggörare

52 **VIIDEN PÄPPI JAANA PARTTI:**
motivaationi työhön nousee
evankeliumeista

56 **ETIOPIA OPLETTAA ILOA**
Merja Alanen kouluttaa pappeja
Etiopiassa

60 **OPINTOMATKALLA**
monimuotoisessa Romaniassa





AJANKOHTAISTA

Ajankohtaista edunvalvonnassa	7
Vuoden pappi 2019 on Jaana Partti	12
Jäsenetuja akilaisille	14
Akilaisia ehdolla kirkolliskokoukseen	16
AKI kouluttaa v. 2020 Työnhakuvalmennus Lähijohtajakoulutus	20
Pohjoismainen Kirkko- musiikkisymposium 2020	22

VAKIOT

Pääkirjoitus	3
Päätoimittajalta	10
Kuusanmäki	20
Akipedia	21
Puheenjohtajalta	23
Opiskelijavinkkelit	37
Eläkeläisen mietteitä	49
Työntekijän näkökulma	55
Teologiliiton kuulumisia	65
Hullunkuriset perheet	66

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.)
Paivi 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 OMA
Maistraatinportti 1
00015 Otavamedia

ILMOITUSHINNAT

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

ISSN 0783-0122

PAINOPAikka
Hämeen Kirjapaino Oy

TYÖNHAUSSA HUOMIOON OTETTAVAA

Moni saattaa miettiä, tuliko kohdelluksi työnhaussa asianmukaisesti. Mitä työnantaja saa haastattelussa kysyä ja onko soveltuvuustutkimuksesta oikeus saada palautetta? Mihin on mahdollista ottaa yhteyttä, jos tuntuu siltä, että kaikki ei mennyt ihan oikein? Tässä jutussa pureudutaan rekrytointin juridiikkaan ja käytettävissä oleviin oikeussuojakeinoihin.

JUSSI JUNNI

TOIMINNANJOHTAJA, KIRKON AKATEEMISET AKI R.Y.

Suomessa oli Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2019 kolmannella neljänneksellä avoimena noin 48 500 työpaikkaa. Tilasto perustuu työ- ja elinkeinotoimistoissa ilmoitettuihin työpaikkoihin. Kaikkia työpaikkoja ei kuitenkaan ilmoiteta siellä. Monista työpaikoista sana leviää kuulopuheena, erilaisissa verkostoissa, somessa tai kaupallisissa työpaikkailmoituspalveluissa.

On esitetty arvioita, että suurin osa työpaikoista täytetään muutoin kuin avoimella työpaikkailmoittelulla. Tämä on etenkin yksityisellä sektorilla normaalia. Työsopimus on kahden oikeushenkilön – työntekijän ja työnantajan – välinen yksityisoikeudellinen sopimus,

jonka syntymiselle on vain vähän muotoseikkoja. Suullinenkin sopimus on pätevä, joskaan ei järkevää suositeltava.

Virkasuhteessa moni asia on toisin. Julkisella sektorilla monia tehtäviä hoidetaan virkasuhteessa.

Esimerkiksi kirkossa lähes kaikki hengelliset tehtävät tehdään virkasuhteessa. Lähtökohtaisesti virka on julistettava haettavaksi julkisessa hakumenettelyssä. Siinä työnantaja ilmoittaa avoimesta virasta julkisesti esimerkiksi työnantajan virallisella ilmoitustaululla, nykyään myös useimmiten jossakin työpaikkailmoituspalvelustalla. Aina halua mahdollisimman avoimeen

ilmoitteluun ei kuitenkaan ole, jolloin viran avoimeksijulistamiset tehdään mahdollisimman matalalla profiililla. Uuden kirkkolain mukaan virka on julistettava haettavaksi yleisessä tietoverkossa, siis käytännössä Internetissä.

Kaikkia virkoja ei kuitenkaan täytetä julkisella hakumenettelyllä. Tärkein poikkeus akilaisten osalta



ovat seurakuntapastorien virat, joihin tuomiokapituli antaa seurakunnan lausunnon perusteella viranhoidomääräyksen sopivalle papille. Myöskään esimerkiksi viransijaisuuksia ei tarvitse julistaa haettavaksi. Näissä tilanteissa ei tarvitse noudattaa julkisen hakumenettelyn edellytyksiä esimerkiksi hakupäivän ja kelpoisuusvaatimusten osalta. Julkisessa hakumenettelyssä viranhakijan on täytettävä viran kelpoisuusvaatimukset hakuajan päättymiseen mennessä.

Mistä työnantaja voi hankkia tietoa?

Parhaimmillaan rekrytointi on tilanne, jossa sekä työnantaja ja työntekijä tutustuvat toisiinsa. Työntekijän yksityisyyden suojaksi on kuitenkin työnantajalle säädetty rajoituksia siitä, miten työnantaja voi hankkia työntekijästä tietoa. Työntekijä voi aina hankkia työnantajasta tietoa esimerkiksi työnantajan verkkosivuilta, sosiaalisesta mediasta tai kavereiltaan. Työnantajalla ei ole tähän kaikkeen lupaa.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tällaisia henkilötietoja ovat esimerkiksi kou-

lutus, osaaminen, työhistoria, kielitaito, mahdolliset henkilökohtaiset rajoitteet työn tekemiselle sekä yhteystiedot, kuten osoite, ja pankkitili palkanmaksua varten. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei saa poiketa edes työntekijän suostumuksella, joten sellaisia tietoja, joita työnantaja ei tarvitse, se ei saa myöskään käsitellä, vaikka työntekijä siihen suostuisikin.

Työnantajan on ensisijaisesti kerättävä työntekijää koskevat tiedot häneltä itseltään. Tähän tavanomaisimmat keinot ovat hakemus, CV ja haastattelu, joskus myös erilaiset kirjalliset tehtävät sekä soveltuvuustutkimus. Myös piispan haastattelu pappisvihkimystä varten on haastattelu, jossa tulee noudattaa yksityisyyden suojasta työsuhteessa annettua lakia. Siten esimerkiksi siivillisäädyn tai seksuaalisen suuntautumisen kysyminen haastattelussa on kiellettyä, koska ne eivät liity haettavaan työhön. Myöskään kyselyt raskaudesta, puolison sukupuolesta tai perheenjäsenistä eivät ole sallittuja. Soveltuvuustutkimuksen teettäminen taas edellyttää työntekijän suostumusta, ja työntekijällä on oikeus saada maksuton kopio samasta lausunnosta, jonka työnantaja on saanut.

Jos työnantaja haluaa kerätä työnhakijasta tietoa muualta kuin työntekijältä itseltään, hänen on kysyttävä työnhakijalta siihen lupa. Luvan ei tarvitse olla nimenomainen, vaan suostumukseksi voidaan

katsoa esimerkiksi työhakemuksessa mainittu suosittelevan yhteystieto tai linkki Facebook-profiiliin. Suostumuksen vaatiminen tarkoittaa kuitenkin, ettei työnantaja saa oma-aloitteisesti olla yhteydessä työnhakijan aiempiin työpaikkoihin tai googlailla tietoja työnhakijasta. Koska kiinnijäämisen riski kuitenkin on alhainen eikä menettelyä ole sanktioitu, monet työnantajat sitä tekevät. Siksi omaan some-käyttämiseen kannattaa kiinnittää huomiota.

Myös terveydentilaa koskevat tiedot voivat liittyä palvelussuhteisiin. Julkisella sektorilla viranhakua varten tarvitaan usein lääkärintodistus siitä, että viranhakija on terveydentilaltaan virkaan kykenevä. Silloin todistuksesta riittää sivu, jossa lääkäri toteaa viranhakijan työkyvyn riittäväksi haettuun tehtävään. Lisätietosivuja ei tarvitse toimittaa, eikä työnantajalla ole oikeutta saada niitä edes nähtäväksi. Terveystietoa koskevia tietoja koskee erityinen käsittelyrajaus sikäli, että vain ne henkilöt, jotka tarvitsevat terveydentilaa koskevia tietoja palvelussuhteesta koskevaan päätöksentekoon, saavat käsitellä työnhakijan terveystietoja.

Sellaisissa työtehtävissä, joihin kuuluu pysyväisluonteisesti ja olennaisesti alaikäisten kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa henkilökohtaisessa vuorovaikutussuhteessa lapsiin niin, että näiden huoltajat eivät ole samanaikaisesti paikalla, työnantajan on selvitettävä

työnhakijan rikostausta. Rikostausta ei selvitetä, jos vuorovaikutus lasten kanssa on vähäistä ja satunnaista tai jos lasten huoltajat osallistuvat tilanteisiin, joissa työntekijä työskentelee lasten kanssa. Rikostausta ei myöskään selvitetä, jos mainitut tehtävät kestävät vuoden aikana alle kolme kuukautta. Työntekijän kannalta huomionarvoista on, että työnantajalla ei ole oikeutta pyytää rikostaustaotetta, jos yllä mainitut edellytykset eivät täyty. Rikostaustaotetta tai sen kopiota ei myöskään saa antaa työnantajalle. Pelkkä näyttäminen riittää.

Työnhakijan oikeus saada tietoja

EU:n yleinen tietosuoja-asetus (GDPR) on lisännyt myös työnhakijan oikeuksia saada tietoa. Jokaisella, jonka henkilötietoja käsitellään, on oikeus saada organisaatiolta (nk. rekisterinpitäjältä) tietoonsa se, mitä tietoja henkilöistä kerätään, mihin tarkoitukseen, mille tahoille tietoja luovutetaan ja miten kauan tietoja säilytetään. Työnhaussa GDPR tarkoittaa sitä, että jokaisen työnhakijan on oikeus saada jäljennökset kaikista niistä henkilötiedoista, jotka työnantaja on työntekijästä säilönyt. Työnantajalla on myös velvollisuus oikaista epätarkat ja virheelliset henkilötiedot. Työnhakijalla on myös oikeus tulla unohdetuksi, eli työnantajan on työnhakijan vaatimuksesta poistettava tämän henkilötiedot, jos tietojen käsittelylle ei ole enää laillista perustetta. Tämä tarkoittaa esimer-

kiksi, että työnantaja ei voi säilyttää työhakemuksia tai haastatteluaineistoja vuosikausia vaan korkeintaan siihen asti, kunnes valintaa koskeva kanneaika (syrjintätapauksissa yksi vuosi) on umpeutunut.

Julkisessa virantäytössä suuri osa asiakirjoista on julkisia. Kuka vain voi soittaa työnantajalle ja pyytää luetteloa hakijoiden nimistä. Toivetta siitä, ettei nimi päätyisi julkisuuteen, yleensä noudatetaan, mutta vaadittaessa kuka tahansa saa tiedon hakijoiden nimistä. Sama koskee hakemuksia julkisiin virkoi-

hin. Jokainen voi saada ne nähtäväkseen julkisuuslain perusteella. Myös ansiovertailussa voi olla julkinen yhteenveto, mutta sen perusteena oleva henkilöarviointi voi olla salaista. Viranhakijalla on tietyin edellytyksin oikeus saada ansiovertailu asianosaisena. Omiin henkilötietoihin, siten myös itseä koskeviin henkilöarvioinnin osiin, viranhakijalla on oikeus aina. Tämä koskee myös esimerkiksi seurakuntapastorin virkasuhdetta varten tuomiokapitulille annettua lausuntoa.

Syrjintä työnhaussa

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki kieltävät syrjinnän sukupuolen, iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolen perusteella syrjinnäksi katsotaan tasa-arvolaissa myös eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Syrjivä työpaikkailmoittelu on kielletty. Työnantaja ei voi esimerkiksi hakea tiettyä sukupuolta tai tietyn ikäistä henkilöä, ellei henkilön ominaisuus välittömästi liity suoritettaviin työtehtäviin. Työntekijän sukupuolella voi olla merkitystä lähinnä sellaisissa tilanteissa, joissa tehtävään liittyvä intymiteetti asettaa perusteen rajata valittavia



Työnantajan on ensisijaisesti kerättävä työntekijää koskevat tiedot häneltä itseltään.

henkilöitä sukupuolen perusteella. Esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan tehtävä voi joissakin tilanteissa täyttää tällaisen ehdon.

Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. *Välittömällä* syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista suoraan henkilöön liittyvän syyn perusteella. *Välillisellä* syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista näennäisesti neutraalin syyn perusteella. Esimerkiksi se, että työnantaja edellyttää työnhakijalta äidinkielen tasoista suomen kielen taitoa, vaikka työtehtävässä riittäisi hyvä tai erinomainen suomen kielen taito, on välillistä syrjintää.

Ajoittain tulee kysymyksiä siitä, missä kirkon tehtävissä on mahdollista edellyttää kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota. Kirkkolain mukaan kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota edellytetään kaikissa virkasuhteissa ja lisäksi työsuhteissa, jotka liittyvät jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sieluhoitoon taikka joissa se muutoin työtehtävien luonteen vuoksi on perusteltua. Eduskunnan apulaisoikeusasiamies on ainakin kahden otteeseen katsonut lainvastaiseksi seurakuntien menettelyn, jossa työsuhteiselta ICT-asiantuntijalta on vaadittu kirkon jäsenyyttä.

Mikäli koet, että olet tullut työhaussa syrjityksi, sinun on mahdollista hakea tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä työnantajalta. Hyvityskanne on nostettava käräjäoikeudessa vuoden kuluessa syrjinnän tapahtumisesta. Mikäli on aihetta olettaa syrjin-

tää tapahtuneen, työnantajalla on näyttövelvollisuus siitä, ettei syrjintää ole tapahtunut. AKIn toimisto avustaa tarvittaessa oikeusturvan saamisessa.

Muutoksenhaku virkavaaleissa

Työsuhteissa työnantajan päätös on lopullinen. Jos työntekijä ei tule valituksi, hänellä ei ole mahdollisuutta valittaa ratkaisusta. Mahdollisuus korvaukseen on nostaa edellä kuvatusti kanne käräjäoikeudessa hyvityksen saamiseksi.



Missä kirkon tehtävissä on mahdollista edellyttää kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota?

Julkisissa viranhauissa tilanne on toisin. Useimmista virkavaaleista on mahdollisuus valittaa hallinto-oikeuteen. Kunnallisissa ja kirkollisissa virantäytöissä on usein tätä ennen oikaisuvaatimusvaihe, jolloin valinnan tehneellä viranomaisella on mahdollisuus valintapäätöksen oikaisuun. Oikaisuvaatimusaika on 14 päivää päätöksen tiedoksisaannista, joka yleensä on 7. päivänä päätöksen postituksesta, sähköpostilla saaduista päätöksistä 3. päivän kuluttua. Oikaisuvaatimusmenettely selviää oikaisuvaatimus- ja valitusosoituksesta, joka pitää toimittaa virkavaalista annetun päätöksen liitteenä.

Aikaa valituksen tekemiseen hallinto-oikeuteen on 30 päivää oikaisuvaatimuspäätöksen tai niissä tapauksissa, joissa oikaisuvaatimusvaihetta ei ole, virkavaalin tiedoksisaannista. Kirkollis- ja kunnallisvalituksella voi hakea virkavaalin kumoamista silloin, jos valintapäätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä, jos päätöksen ylittänyt viranomaislain on ylittänyt toimivaltansa tai jos päätös on muuten lainvastainen. Lainvastaisia päätöksiä ovat esimerkiksi tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vastaiset virkavaalit. Vaalin kumoamiseen johtavia menettelyvirheitä taas ovat esimerkiksi valintaan vaikuttavien ansioiden jättäminen pois ansiovertailusta tai esteellisen henkilön osallistuminen valintapäätöksen tekemiseen tai valmisteluun.

AKIn toimisto avustaa oikeusturvan saamisessa myös silloin, kun virkavaaliin on tarve hakea muutosta. ✕



Miten onnistua työnhaussa

Töitä hakemassa? Mitä etelämmässä työpaikka sijaitsee, sitä enemmän siihen todennäköisesti on hakijoita. Mitä enemmän hakijoita, sitä pienemmät mahdollisuudet on erottua joukosta ja päästä haastatteluun. Miten kannattaisi toimia, jotta työpaikka tällä kertaa avautuisi?

Tämä lehti on tuhti tietopaketti niin työnhakijalle kuin työhön ottajallekin. Jussi Junni pureutuu palstallaan rekrytoinnin juridiikkaan ja käytettävissä oleviin oikeussuojakeinoihin. Hän selvittää, mistä työnantaja voi hankkia tietoja ja mitä tietoa työnhakijalla on oikeus saada työnhakuprosessin kuluessa. Jutussa käsitellään myös syrjintää työnhaussa ja muutoksenhakua virkavaaleissa.

Matias Nurmi paljastaa artikkelissaan työnhakuun liittyviä taitoja, jotka hallitsemalla voi erottautua massasta. Me suomalaiset emme ole juurikaan tottuneet itseämme kehumaan emmekä markkinoimaan, mutta opettelemalla voi onnistua herättämään työnantajan huomion ja pääsemään askelta lähemmäs unelmaansa, ainakin haastatteluun asti.

Markku Tynkkynen käy kirjoituksessaan läpi hyvää rekrytointiprosessia hakui ilmoituksen laatimisesta työntekijän valintaan. Hän toteaa, että rekrytointiin on paneuduttava huolella, sillä epäonnistuminen voi merkitä vuosikymmenien ongelmia, onnistuminen puolestaan voi antaa organisaatiolle enemmän kuin se osasi pyytää.

Kirkon houkuttelevuudesta työpaikkana on oltu jo pitempään huolissaan. Kari Kuula kirjoittaa, mikä hänet on saanut jäämään kir-

kon leipiin. Ella Luoma on haastatellut generalistilinjalta työelämään ponnistaneita teologeja, joista monelle on todellisuutta pätkätyö, samoin kuin Laura Leipakalle, joka kirjoittaa pätkätyöiden plussista ja miinuksista.

Juhana Unkuri on haastatellut Anne Birgitta Pessiä ja Aura Nortomaata työelämän empatiataidoista. Pessi ja Nortomaa ovat tutkineet myötätunnon vaikutusta työelämässä, myös kirkossa. Myötätunnolla on vaikutusta esimerkiksi työhyvinvointiin ja työn tehokkuuteen, mutta liiasta myötätunnosta voi seurata myös myötätuntuupumus.

Kirkolliskokous vuosiksi 2020–2024 valitaan helmikuussa. AKI haluaa nostaa tulevissa vaaleissa esiin kirkon henkilöstön ja tukea kirkon piirissä tehtävää työtä edistämällä henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia. AKI-liittojen Usko hyvään työelämään – Toivo hyvistä työehdoista – Rakkaus kirkon työhön -kampanja pitää esillä yhdessä tekemisen, luottamuksen ja hyvinvoinnin teemoja. AKI tukee ehdokkaita tarjoamalla heille tilaa esitellä päämääriään ja tavoitteitaan tässä Cruxissa sekä kotisivuilla.

Vuoden papiksi valittiin seurakuntapastori Jaana Partti, joka kirjoittaa urauurtavasta työstään ja sen vaikeasta alkutaipaleesta Kallion seurakunnassa. Lämpimät onnittelet vuoden papille!

Joulu on pian edessämme. Jollekin se merkitsee hengähdystaukoa, toiselle entistä kiireisempää työrupeamaa. Tuokoon se jokaiselle myös lepoa, lohtua ja virkistystä työn lomaan. Hyvää joulun aikaa jokaiselle lukijalle! ✕



KUVA: ILARI HUHTASALO

Vuoden pappi 2019 Jaana Partti on tehnyt sateenkaarityötä Kalliossa 20 vuotta

Suomen kirkon pappisliiton hallitus on valinnut Vuoden papiksi 2019 Kallion seurakuntapastori **Jaana Partin**. Valinta julkistettiin 4.11. liiton syysvaltuuston iltajuhlissa Vantaalla.

PARTTI ALOITTI 1990-luvulla uraauurtavan yhteisöllisen toiminnan sateenkaariväen keskuudessa Kallion seurakunnassa. Tuohon aikaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä ei seurakunnissa huomioitu. Oli yleinen kokemus, etteivät nämä vähemmistöt olleet tervetulleita messuun. Partti kuunteli yhteisössään heikoimpien ryhmien ääntä ja tarttui silloisen kirkkoherransa pyynnöstä uuteen haasteeseen luoda sateenkaariväelle oma turvallinen messuyhteisö. Tämä vaati erityistä siviilirohkeutta ja itsensä alttiiksi laittamista. Tänä vuonna

sateenkaarityötä on tehty Kalliossa 20 vuotta.

”Motivaationi sateenkaarityöhön nousee evankeliumeista: Jeesuksen tavasta suhtautua erilaisiin ihmisiin sekä luomisteologiasta. Jokainen ihminen on Jumalan kuva juuri sellaisena kuin on”, Partti sanoo.

Valitsemalla Jaana Partin vuoden papiksi Pappisliitto haluaa nostaa esiin papin, joka elää seurakuntalaistensa parissa, heitä kuunnellen ja puolustaan, kuin isä Camillo konsanaan.

”Muutokset lähtevät aina ruohojuuritasolta – yksinkertainen,

avoin mieli riittää. Olen tavallinen seurakuntapappi, jonka tehtävä on olla ihmisten matkakumppanina, olenhan osallinen samasta ihmisytydestä, sekä kuunnella toisia ja tarpeen tullen toimia heidän puolestapuhujanaan.”

Jaana Partti on syntynyt Mikkelissä 1960. Hän on valmistunut teologian maisteriksi Helsingin yliopistosta 1990 ja vihitty samana vuonna papiksi Helsingissä. Hän on työskennellyt koko virkauransa Kallion seurakuntapastorina.

Vuoden papin harrastuksia ovat musiikki, kirjallisuus ja kuvataide.

VUODEN 2020 JÄSENMAKSUT

SUOMEN KANTTORI- URKURILIITTO

Varsinaiset jäsenet

Jäsenmaksu on 1,35 % bruttopalkasta. Työssä käyvä varsinainen jäsen, joka ei kuulu työttömyyskassaan, maksaa jäsenmaksua 1,15 % työtulostaan.

Työelämän ulkopuolella olevat jäsenet

Jäsenmaksu on 9 € kuukaudessa (koko vuodelta 108 €).

Ulkomailla työskentelevät jäsenet

Jäsenmaksu on 25 € kuukaudessa (koko vuodelta 300 €).

Rinnakkaisjärjestäytyneet

Jäsenmaksu on 45 euroa vuodessa. Jäsenmaksu ei sisällä työttömyyskassan jäsenyyttä.

Opiskelijajäsenet

Jäsenyys on maksuton. Työttömyyskassaan kuuluvan opiskelijajäsenen jäsenmaksu on 9 € kuukaudessa (koko vuodelta 108 €).

Eläkeläisjäsenet

Jäsenmaksu on 40 € vuodessa. Ennen 1.1.2012 eläkkeelle jääneiden jäsenyys on maksuton. Maksuttomaan eläkeläisjäsenyyteen ei sisälly Crux-lehteä eikä kotisivujen käyttöä.

Kannattajajäsenet

Jäsenmaksu on 60 € vuodessa.

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO

Varsinaiset jäsenet, maisterijäsenet ja kandidaattijäsenet

Jäsenmaksu on 1,25 % bruttopalkasta. Työssä käyvä varsinainen jäsen, maisterijäsen ja

kandidaattijäsen, joka ei kuulu työttömyyskassaan, maksaa jäsenmaksua 1 % työtulostaan.

Työelämän ulkopuolella olevat jäsenet

Jäsenmaksu on 9 € kuukaudessa (koko vuodelta 108 €).

Ulkomailla työskentelevät jäsenet

Jäsenmaksu on 25 € kuukaudessa (koko vuodelta 300 €).

Rinnakkaisjärjestäytyneet

Jäsenmaksu on 45 euroa vuodessa. Jäsenmaksu ei sisällä työttömyyskassan jäsenyyttä.

Opiskelijajäsenet

Jäsenyys on maksuton. Työttömyyskassaan kuuluvan opiskelijajäsenen jäsenmaksu on 9 € kuukaudessa (koko vuodelta 108 €).

Eläkeläisjäsenet

Jäsenmaksu on 40 € vuodessa.

Kansanedustajat ja yrittäjät

Jäsenmaksu on 1 % bruttopalkasta.

Kannattajajäsenet

Jäsenmaksu on 60 € vuodessa.

SUOMEN TEOLOGILIITTO

Varsinaiset jäsenet

Jäsenmaksu on 1,3 % bruttopalkasta (vähintään 9 €/kk ja enintään 50 €/kk). Työssä käyvä varsinainen jäsen, joka ei kuulu työttömyyskassaan, maksaa jäsenmaksua 1 % työtulostaan (enintään 50 €/kk).

Työelämän ulkopuolella olevat jäsenet

Jäsenmaksu on 9 € kuukaudessa (koko vuodelta 108 €).

Ulkomailla työskentelevät jäsenet

Jäsenmaksu on 25 € kuukaudessa (koko vuodelta 300 €).

Rinnakkaisjärjestäytyneet

Jäsenmaksu on 45 euroa vuodessa. Jäsenmaksu ei sisällä työttömyyskassan jäsenyyttä.

Opiskelijajäsenet

Jäsenyys on maksuton. Työttömyyskassaan kuuluvan opiskelijajäsenen jäsenmaksu on 9 € kuukaudessa (koko vuodelta 108 €).

Eläkeläisjäsenet

Jäsenmaksu on 40 € vuodessa.

Kannattajajäsenet

Jäsenmaksu on 60 € vuodessa.

Muistathan ilmoittaa liittoon, jos työnantajasi tai yhteystietosi muuttuvat tai siirryt työelämän ulkopuolelle! Maksamalla jäsenmaksun varmistat jäsenyytesi liitossa ja Erytiskoulutettujen työttömyyskassassa, lisäksi olet oikeutettu käyttämään liittojen tarjoamia jäsenetuja.

Kun vaihdat työpaikkaa, uusi työnantaja tarvitsee sinulta valtakirjan voidakseen periä jäsenmaksun palkastasi. Saat valtakirjanlomakkeen soittamalla liiton toimistoon puh. 09 4270 1503 tai 09 4270 1515 tai tulostamalla sen liiton kotisivuilta www.akiliitot.fi -> lomakkeet.

Kun olet poissa töistä esimerkiksi hoito-, virka- tai vuorotteluvapaan, työttömyyden, jatko-opintojen tai ulkomailla työskentelyn vuoksi, pyydä liitostasi pankkisiirtolomake jäsenmaksun maksamista varten.

Ota kaikki irti jäsenyydestäsi – Jäsenedut top 10!

Pappisliitto, Kanttori-urkuriiliitto sekä Teologiliitto ovat yhteistä AKI-perhettä. Liitot tarjoavat työsuhtedurvaa ja edustavat työntekijää ratkaisevissa neuvottelupöydissä. Ne valvovat ja vaikuttavat työlaainsäädännön kehittymiseen sekä tarjoavat lukuisia jäsenetuja. Toimiston puoleen voit kääntyä urakysymyksissä ja työpaikan erimielisyyksissä. Tässä lyhyt katsaus siihen, mitä AKI, Pappisliitto, Kanttori-urkuriiliitto ja Teologiliitto tarjoavat jäsenilleen!

ILARI HUHTASALO

JÄRJESTÖKOORDINAATTORI, KIRKON AKATEEMISET AKI R.Y.

Kysy neuvoa AKIn toimistosta

Kirkon akateemiset AKIn toimiston työntekijät ovat perehtyneet kirkon työmarkkinoihin, palvelussuhteisiin, palkkaukseen ja erimielisyyksien hoitamiseen. Meille voi soittaa aina – voit hakea selkänöjää palkkaneevotteluun mennessäsi tai selkeyttää asemaasi, kun työyhteisön ilmapiiri oireilee. Olemme sinun puolellasi!

Pientäkään kysymystä ei mielestän kannata ujustella. Erimielisyydet ja väärinkäsitykset on helpointa korjata tuoreeltaan. Meiltä saat asiaasi oikean tiedon. Jatkat asian hoitoa sitten itsekseksi, luottamusmiehen tai meidän kanssamme, tiedät aina missä mennään. Ole yhteydessä matalalla kynnyksellä. Huom. työso-pimuksellinen! Onko sopimus allekirjoitusta vaille valmis – kysy vielä juristiltamme, onko sopimuksessa kaikki kunnossa.

Ansiosidonnainen työttömyysturva

Pappisliiton, Kanttori-urkuriiliiton ja Teologiliiton jäsenet, myös opiskelijat, voivat liittyä kauttamme myös Erytiskoulutettujen työttömyyskassa Erkoon. Erkon jäseneksi voi liittyä, kun on palkkatyössä. Ansiosidonnainen työttömyysturva antaa taloudellista suojaa palvelussuhteen päättyessä. Kassan jäsenmaksu sisältyy liiton jäsenmaksuun.

Luottamusmiehet

Luottamusmies on liiton jäsenten

edustaja työpaikallasi. Jukolainen luottamusmies edustaa sinua seurakunnassa tai muussa julkisen sektorin työpaikassa, akillainen luottamusmies järjestössä! Luottamusmies tuntee työpaikkasi olosuhteet, ja on tottunut keskustelemaan työpaikasta johdon kanssa. Voit aina kääntyä luottamusmiehesi puoleen.

Kirkkoherrat! Huomaattehan, että voitte virkasuhdettanne koskevilla asioilla olla suoraan yhteydessä AKIn toimistoon.

AKIn jäsenvakuutus

Ammatillinen oikeusturva- ja vastuuvakuutus on ainutlaatuinen jäsenetu – tätä et saa kotivakuutuksen mukana. Mikäli palvelussuhdettasi koskeva erimielisyys tai mahdollinen työtehtävissä sattunut virhe edellyttää oikeuskäsittelyä, korvaa oikeusturvavakuutus oikeudenkäyntikulut. Mikäli sinut tuomitaan vahingonkorvauksiin, korvaa vastuuvakuutus vahingon tapauksissa, joissa laiminlyönti ei ole ollut tahallista tai törkeästä laiminlyönnistä johtuvaa.

Liiton jäsenenä työyhteisösi ja seurakunnan jäsenet tietävät, että olet vastuullinen. Erytistä suojaa oikeusturva- ja vastuuvakuutus tarjoaa keskijohdossa tai korkeimmasa johdossa työskenteleville, joiden vastuulla on työsuojeluasioita, henkilöstön perehdytystä tai seurakuntalaisiin, jäseniin tai asiakkaisiin liittyviä henkilövastuita.

Matkavakuutus – AKIn kattava jäsenvakuutus tarjoaa tuntuvasti vastinetta jäsenmaksulle. Matkustajavakuutuksemme korvaa matkasairaudesta tai -tapaturmasta aiheutuvat kustannukset ilman ylärajaa. Tämä on erityisen tärkeää tapauksissa, joissa sairauskuljetus tulee kyseeseen. Matkatavarat on vakuutettu 500 € asti, ja myös myöhästymisestä sekä lentojen peruuntumisesta johtuvia vahinkoja korvataan joissain tapauksissa.

Lainsäädäntöön vaikuttaminen

AKI seuraa työelämää koskevan lainsäädännön kehitystä ja vaikuttaa siihen. Tällä hetkellä AKI työskentelee sen puolesta, että myös kirkko viimeisenä sektorina tulisi laintasoisen yhteistoimintasääntelyn piiriin. AKI tapaa kansanedustajia ja ministeriöiden virkamiehiä viedäkseen jäsenille tärkeitä asioita eteenpäin.

Alaosastotoiminta

Pappisliiton ja Kanttori-urkuriiliiton kolmisenkymmentä alaosaastoa ympäri Suomea järjestävät ohjelmaa, kollegiaalisen tuulettamisen mahdollisuuksia sekä Kanttori-urkuriiliiton puolella vireää musiikkitoimintaa.

AKIn jäsenet saavat monista Kotimaa-yhtiöiden tuotteista, esimerkiksi Kotimaa- ja Askellehdistä pienen alennuksen.

Danske Bank tarjoaa akavalaisten ammattiliittojen jäsenille huomattavia etuja asuntolainasta sekä sijoittamisesta. Sijoittamisen aloittaminen on Danske Bankissa helppoa ja palvelukokonaisuudesta riippuen jopa maksutonta. Danske Bankin kautta voit sijoittaa vaihtamatta omaa pankkiasi.

Erityisesti vastavalmistuneiden kannattaa perehtyä jäsenetuihin, sillä valmistumista seuraavien kahden vuoden aikana sopimuksen tehneet saavat mm. kattavat peruspankkipalvelut kulutta, luotot ilman avausmaksua sekä pääsyn yli tuhanteen lentokenttään.

Crux-lehti, verkkosivut, some ja saarnajuuret!

Neljästi vuodessa ilmestyvä Crux tuo puheenaiheita kirkollisiin pöytiin ja kirkkomusiikin sekä uskonnon asiantuntijoiden työkentille. Eri alojen osaajista koostuva toimituskuntamme tuo lehden sivuille ajankohtaisuuksia, virikkeitä oman ammatillisen ajattelun kehittämiseen sekä nasevia palstoja!

Kehitämme tulevana vuonna verkkoviestintäämme ja pyrimme tuomaan enemmän laadukkaita sisältöjä myös verkkosivuillemme. Seurasithan meitä jo Facebookissa ja Twitterissä? Facebookissa toimiva AKItaattori-ryhmä ansaitsee samoin maininnan. Siellä voi kysyä matalalla kynnyksellä palvelusuhteisiin liittyvistä asioista. Liiton työntekijöiden lisäksi saat vastauksia ja näkökulmia myös muilta työpaikoilta. Keskustelut vaihtelevat Fingerporin kommentoinnista suorituslisäkokemuksien vaihtoon. Akitaattorista löydät vertaistukea ja kannustusta. Täällä saavat kysyä myös johtavassa asemassa olevat!

Kovan tason ajattelijoiden ja muusikoiden laatimat saarnajuuret ja virsiehdotukset antavat lyhyen johdannon saarnateksteihin ja jäsentävät omaa saarna-analyysia.

Välttämätön jäsenetu jokaiselle ensi sunnuntain messusisältöjä pohtivalle! Löydät Tekstin ääressä -hakukoneen verkkosivujemme jäsenalueelta.

Koulutukset

Kirkon akateemiset AKI kouluttaa jäseniään. Viime vuosina koulutuksissa olemme käsitelleet lähijohtajana toimimista, työnhakua sekä palvelussuhteiden perusasioita. Koulutamme luottamusmiehiä säännöllisesti.

Koulutuksiamme voi seurata myös jälkikäteen verkkosivuiltamme. Tällä hetkellä katsottavissa on syksyn 2019 koulutus työnhakuvalmennuksesta. Se löytyy verkkosivujen jäsenalueelta!

Member+-verkkoportaali

kokoaa yhteen Kirkon akateemisten jäsenedut. Yllämainittujen lisäksi löydät sieltä akavalaiset vuokramokit sekä vaihtuvia jäsenetuja. Erityisesti Member+-palvelusta löydät erilaisia majoitukseen liittyviä alennuksia. Itse selaan palvelua säännöllisesti jo toimenkuvasta johtuen ja löydän sieltä aina uusia ja vaihtuvia kampanjoita ja alennuksia.

Pinnan alla kuhisevat

- Kanttori-urkuriiliiton ja Suomen kirkkomusiikkiliiton omistama yhteiskustannus tarjoaa tuotteitaan – 15 % alennuksella Kanttori-urkuriiliiton jäsenille. Alennuskoodit löytyvät Kanttori-urkuriiliiton jäsenalueelta.

Pappisliitto sekä Kanttori-urkuriiliitto jakavat vuosittain stipendejä jäsenilleen. Pappisliiton jäsenet voivat lisäksi hakea apurahaa ulkomaille suuntautuville opintomatkoilleen seitsemän vuoden välein. Lisää jäsenetuja löydät verkkosivuiltamme. Onko sinulla vinkkiä hyvästä jäsenedusta? – Anna palautetta toimisto@akiliitot.fi

KIRKON johtamisforum **16. - 17.1.2020**

Johtamisen tuoreimmat opit ja teesit tiiviinä kahden päivän ammattilaispakettina. Ajankohtaisia luentoja, monipuolisia kanavia ja mielenkiintoisia yllätysnimiä.

Tervetuloa verkostoitumaan sekä hankkimaan näkökulmia ja vankkaa tutkimustietoa työsi tueksi!

Poimintoja:

- Arkkipiispa **Tapio Luoma**, Kuntaliiton toimitusjohtaja **Minna Karhunen** ja Elisa Oyj:n toimitusjohtaja **Veli-Matti Mattila**: *Mikä on tärkeää johtamisessa yhteiskunnan muutoksessa?*
- Kirkon tutkimuskeskuksen johtaja **Hanna Salomäki**: *Kirkon yhteiskunnallinen rooli*
- Tuomiorovasti **Marja Heltelä** ja piispa **Jukka Keskitalo**: *Millaista on hyvä johtaminen?*
- Tapamuotoilija **Johanna Kiesiläinen-Riihelä**: *Uudet työnteon tavat julkisella sektorilla*
- Tulevaisuuden tutkija **Aleksi Neuvonen**: *Mitkä asiat herättävät toivoa seurakunnissa alaspäin menevistä käyristä huolimatta?*
- Paneeli: *Naiset johtajina kirkossa*

Marina Congress Center Helsinki

VIELÄ EHDIT! Ilmoittautumiset
15.12. MENNESSÄ:
kirkkopalvelut.fi/johtamisforum

Kirkkopalvelut/Seurakuntaopisto,
Kirkkohallitus, Kirkon akateemiset AKI,
Kirkon Hallintovirkamiehet ja Kirkon alat.

Akilaisia ehdolla kirkolliskokoukseen

Kirkolliskokousvaalit lähestyvät. Kirkolliskokous vuosiksi 2020–2024 valitaan helmikuussa. Toivotko parempia työehtoja? Haluatko uudistaa ja kehittää työ-elämää? Haluatko vaikuttaa kirkon päätöksentekoon? Äänestämällä voit vaikuttaa! Tästä jutusta löydät AKIn toimistoon 28.10. mennessä itsestään ilmoittaneet akilaiset ehdokkaat.

ESPOON HIIPPAKUNTA

PAPIT



Päivi Linnoinen, s. 61
Kirkkoherra, TL
Toivoa on – uudistuminen mahdollisuutena



Mimosa Mäkinen, s. 82
Kirkkoherra
Toivoa on – uudistuminen mahdollisuutena



Jouni Turtiainen, s. 57
Kirkkoherra
Toivoa on – uudistuminen mahdollisuutena



Timo Liiri, s. 82
Pastori
Yhteinen kansankirkko

HELSINGIN HIIPPAKUNTA

PAPIT



Laura Leverin, s. 76
Seurakuntapappi
Tulkaa kaikki



Laura Mäntylä, s. 74
Helsingin yliopistolaisten ja seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöjen pappi
Tulkaa kaikki



Iiro Salminen, s. 88
Seurakuntapastori
Tulkaa kaikki



Sami Suhonen, s. 66
Diakoniapappi
Tulkaa kaikki



Tuomas Antola, s. 82
Kirkkoherra
Viinipuu



Jussi Junni, s. 82
Toiminnanjohtaja, pastori, psykologi
Viinipuu



Antti Kupiainen, s. 69
Kirkkoherra
Viinipuu



Sari Rajala, s. 93
Seurakuntapastori
Viinipuu

MAALLIKOT



Mikko Myllys, s. 76
Vice President
Elävä kirkko



KUOPION HIIPPAKUNTA

PAPIT

**Juha Antikainen, s. 63**

*Hiippakuntasihtööri,
työnohjaaja
Yhteisen tulevaisuuden
rakentajat*

**Ruut Hurtig, s. 84**

*pastori
Yhteisen tulevaisuuden
rakentajat*

**Olli Kortelainen, s. 70**

*kirkkoherra
Yhteisen tulevaisuuden
rakentajat*

**Sirkku Muilu, s. 51**

*Yrittäjä, teologian maisteri
Yhteisen tulevaisuuden
rakentajat*

**Matti Perälä, s. 49**

*Teologian tohtori
Yhteisen tulevaisuuden
rakentajat*

**Juhani Saastamoinen, s. 64**

*Kirkkoherra
Yhteisen tulevaisuuden
rakentajat*

LAPUAN HIIPPAKUNTA

PAPIT

**Lotta Endtbacka, s. 77**

*Kirkkoherra
Avara kirkko*

**Tuomo Klapuri, s. 57**

*Kirkkoherra, rovasti
Avara Kirkko*

**Minna Lainimo, s. 84**

*Johtava kappalainen
Avara kirkko*

**Laura Laitinen, s. 81**

*Kirkkoherra
Avara kirkko*

**Markku Orsila, s. 71**

*Johtava kappalainen,
kasvatuksen työalojen johtaja
Avara kirkko*

**Panu Partanen, s. 77**

*kirkkoherra
Avara kirkko*

**Kirsi Pohjola, s. 64**

*Yhteiskuntavastuun pappi,
YTT
Avara kirkko*

**Marja Saukkonen, s. 67**

*Kuurojenpappi
Avara kirkko*

**Maria Siekkinen, s. 78**

*Kappalainen
Avara kirkko*

MIKKELIN HIIPPAKUNTA

PAPIT

**Janne Hatakka, s. 70**

*Kirkkoherra
Avoin kirkko – Mikkelin
hiippakunnan papit*

**Eija Juuma, s. 74**

*Hallintopastori
Avoin kirkko – Mikkelin
hiippakunnan papit*

**Kaisa Kontiainen, s. 86**

*Pappi
Avoin kirkko – Mikkelin
hiippakunnan papit*

**Mirva Lehtinen, s. 78**

*Kappalainen
Avoin kirkko – Mikkelin
hiippakunnan papit*

**Toivo Loikkanen, s. 60**

*Rovasti, aluekappalainen
Avoin kirkko – Mikkelin
hiippakunnan papit*

**Anne Nousiainen, s. 65**

*Pappi
Avoin kirkko – Mikkelin
hiippakunnan papit*

**Mari Parkkinen, s. 71**

*Pastori, nuorempi tutkija
Avoin kirkko – Mikkelin
hiippakunnan papit*

**Hanna Suominen, s. 80**

*Kappalainen
Avoin kirkko – Mikkelin
hiippakunnan papit*

**Matti Astola, s. 64**

*Kappalainen, oikeusnotaari
Kansankirkon rakentajat*

**Sammeli Juntunen, s. 64**

*Kirkkoherra
Kansankirkon rakentajat*

MIKKELIN HIIPPAKUNTA

PAPIT



Maarit Kenttälä, s. 71
Seurakuntapastori
Kansankirkon rakentajat



Jani Lamberg, s. 80
Kappalainen
Kansankirkon rakentajat



Mika Malinen, s. 88
Seurakuntapastori
Kansankirkon rakentajat



Kaisa Oittinen, s. 76
Seurakuntapastori, lapsityön
teologi
Kansankirkon rakentajat



Leena Paintola, s. 82
Johtava kappalainen
Kansankirkon rakentajat



Kaisa-Liisa Pehkonen-Suoranta, s. 68
Varhaiskasvatuksen johtaja,
työnohjaaja
Kansankirkon rakentajat



Heikki Pelkonen, s. 63
Kirkkoherra, rovasti
Kansankirkon rakentajat



Sirkka Pykkänen, s. 66
Kirkkoherra, rovasti
Kansankirkon rakentajat



Hanne-Maaria Rentola, s. 77
Kirkkoherra
Kansankirkon rakentajat



Sakari Similä, s. 87
Seurakuntapastori
Kansankirkon rakentajat

MAALLIKOT



Salla Natunen, s. 95
Teologian ylioppilas,
opiskelija
Tulkaa kaikki

OULUN HIIPPAKUNTA

PAPIT



Heikki Pesämaa, s. 66
Pastori
Kansankirkon keskellä



Ari Savuoja, s. 61
Yliopistopastori, teol.toht.
Kansankirkon keskellä



Iida Glumoff, s. 93
Seurakuntapastori
Mahdollisuuksien kirkko



Niilo Pesonen, s. 68
Kirkkoherra, TT
Mahdollisuuksien kirkko



Katariina Pitkänen, s. 71
Oppilaitospastori
Mahdollisuuksien kirkko



Jonna Tolonen, s. 92
Seurakuntapastori
Mahdollisuuksien kirkko

TAMPEREEN HIIPPAKUNTA

PAPIT



Saila Munukka, s. 63
Vs. kirkkoherra, pappi
Avara kirkko



Heidi Pitkänen, s. 92
Seurakuntapastori
Avara kirkko



Ulla Ruusukallio, s. 63
Vt. kirkkoherra/Sairaalapappi
Avara kirkko



Kari Salonen, s. 64
Rekisteripäällikkö
Avara kirkko



Leena Sorsa, s. 78
Pastori, TT, HM
Avara kirkko



Jarkko Vikman, s. 87
Väitöskirjatutkija
Avara kirkko



Jukka Vänskä, s. 76
Pappi, työyhteisösovittelija
Avara kirkko



Timo Waris, s. 65
Kenttärovasti
Avara kirkko



Toni Kokkonen, s. 88
pastori, sosionomi(AMK)
Yhdessä kirkkomme parhaaksi



Johannes Riuttala, s. 63
Kappalainen, diakoniapappi
Yhdessä kirkkomme parhaaksi

TURUN ARKKIHIIPPAKUNTA

PAPIT

**Maria Ollila, s. 72**Sairaalapastori
Satakunnan papit**Anniina Salminen, s. 93**Seurakuntapastori
Satakunnan papit**Sami Saravuoma, s. 94**Seurakuntapastori
Satakunnan papit**Sami Tolvanen, s. 83**Kirkkoherra
Satakunnan papit**Valtteri Virta, s. 83**Kappalainen
Satakunnan papit**Olli-Matti Vuori, s. 76**Kappalainen
Satakunnan papit**Pasi Jaakkola, s. 75**TT, kappalainen
Sillanrakentajat**Tuija Kruus, s. 62**Vs. kirkkoherra
Yhdessä

Teologian ja uskonnotutkimuksen päivät kutsuvat kaikkia teologiasta ja uskonnotutkimuksesta kiinnostuneita

Tieteiden talo, Helsinki 19.–20.3.2020:

TEOLOGIAN JA uskonnotutkimuksen päivät (#TUTP2020) järjestetään maaliskuun 19.–20. päivä Helsingissä. Kyseessä on ensimmäinen valtakunnallinen yhteinen teologian ja uskonnotutkimuksen alan tieteellinen konferenssi. Järjestäjinä on yksitoista alan tieteellistä seuraa, jotka ovat merkittäviä toimijoita suomalaisen tieteen kentällä. Perinteisenä käytäntönä – niin teologian ja uskonnotutkimuksen kuin muutenkin akateemisessa maailmassa – on ollut järjestää konferensseja ja seminaareja tietyn tutkimusalan tai tutkimuskohteen ympärille. Konferenssi on harvinainen mahdollisuus kuulla teologian ja uskonnon alan uudesta tutkimuksesta monipuolisesti kahden päivän aikana.

Alan yhteiselle konferenssille on tarvetta sekä tämän ajan suomalaisen yhteiskunnan näkökulmasta että tieteellisen uskontoja koskevan tutkimuksen kannalta. Uskonnon merkitys ei ole länsimaisissa yhteiskunnissa kadonnut eikä välttämättä edes heikennyt, vaikka perinteisten uskonnollisten instituutioiden asema onkin muuttunut. Uskonnot kietoutuvat monin tavoin akuutteihin yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja käynnissä oleviin kehityslinjoihin. Myöskään yksityinen uskonnollisuus ei ole niin sanotun sekularisaatioteesin oletuksen mukaisesti kadonnut. On tarpeen ymmärtää muuttuvaa, enemmän individualismin määrittämää kuin perinteisten

tapojen mukaan harjoitettua uskonnollisuutta.

Uskonto ja uskonnollisuus on moniulotteinen ilmiö, yhteiskuntaa ja ylipäättään todellisuutta koskeva ilmiö, jonka ymmärtämiseen tarvitaan kaikkia teologian ja uskonnotutkimuksen alojen näkökulmia. Toisin päin, käsitystä uskonnosta tarvitaan monien yhteiskunnallisten ja inhimillisten toimintaa koskevien ilmiöiden ymmärtämiseen. Konferenssissa tarkastellaan noin 50 eri työryhmässä monia uskontoon ja uskonnollisuuteen liittyvää ilmiötä sekä keskitytään uskonnollisten perinteiden opetukseen ja toimintaan. Konferenssin pääpuhujina on kolme alan kansainvälistä huippututkijaa: **Elaine Graham, Robert Orsi** ja **Shadi Hamid**.

Konferenssin luennot, työryhmät ja esitelmät perustuvat tutkimukseen. Tarkasti rajatun ja spesialisoidun tutkimuksen haasteena on kommunikoida tietoa selkeällä kielellä asiaan perehtymättömälle suurelle yleisölle. Konferenssin tavoitteena on viestiä selkeästi ja ymmärrettävästi ajankohtaista teologiaa ja uskonnotutkimusta.

Katso lisää ja ilmoittaudu osoitteessa: blogs.helsinki.fi/teologian-ja-uskonnotutkimuksen-paivat-2020/

Isto Peltomäki
konferenssi sihteeri

Kati Tervo-Niemelä
järjestelytoimikunnan puheenjohtaja

Lähijohtajakoulutus 26.3.2020 Pasilassa

AKIN LÄHIJOHTAJAKOULUTUS järjestetään Akavatalolla Helsingin Pasilassa 26.3. klo 10–16. Päivän aikana käsitellään lähijohtajan osaamista, taitoja sekä niiden kannalta ajankohtaisia aiheita.

Lisätietoa ja ilmoittautumislinkki AKIn tapahtumakalenterissa.

Työnhakuvalmennus 23.1.2020 Joensuussa

KÄSITTELEMME TYÖNHAUN prosessia, hakemuksen ja CV:n laadintaa sekä työhaastattelua.

Tilaisuus järjestetään Joensuun seurakuntakeskuksen yläsalissa 23.01.2020 klo 12.30–17.00.

Lisätietoa ja ilmoittautumislinkki AKIn tapahtumakalenterissa.

KUUSANMÄKI



Purkaminen vai irtisanominen?

Tässä yhtenä päivänä tuli puhetta virkasuhteen päättämistavoista. Kuulin, että työnantaja voisi päättää virkasuhteen joskus jopa ilman irtisanomisaikaa. Mitä eroa virkasuhteen purkamisella ja irtisanomisella oikeastaan on?

SIINÄ PÄÄTTYKÖ palvelussuhde irtisanomalla vai purkamalla on tosiaan merkittäviä eroja. Ensiksikin irtisanomisessa palvelussuhde päättyy vasta irtisanomisajan jälkeen, kun taas purkamisessa se päättyy heti.

Keskityn seuraavassa vain palvelussuhteen päättämiseen viranhaltijasta johtuvasta syystä. Voidakseen irtisanoa palvelussuhteen viranhaltijasta johtuvasta syystä, työnantajalla pitää aina olla asiallinen ja painava syy. Kirkkolain mukaan tällaisena synnä irtisanomiselle voidaan pitää virkasuhteeseen liittyvien velvoitteiden vakavaa rikkomista sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan. Lisäksi pääsääntöisesti edellytetään, että viranhaltijalle, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, on annettu ensin varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos menettely on korjattu, irtisanomisperustetta ei ole.

Virkasuhteen purkaminen puolestaan edellyttää aina erittäin painavaa syytä eli purkamiskynnyks on todellakin selvästi korkeampi kuin irtisanomiskynnyks. Tällaisena erittäin painavana synnä voidaan lain mukaan pitää laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työnantajalla on oikeuskäytännössä katsottu olevan oikeus purkaa työ sopimus esimerkiksi silloin, jos työntekijä on toistuvasti ja tietoisesti toiminut työnantajaa kohtaan epärehellisesti. Myös työ sopimuksen purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä.

Irtisanominen tapahtuu siis irtisanomisaikaa noudattaen. Työnantajan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisaika on kirkkolain mukaan vähintään:

14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään vuoden;

yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta;

kaksi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta;

neljä kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli kahdeksan vuotta, mutta enintään 12 vuotta;

kuusi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta; ja

kaksi kuukautta, kun kysymyksessä on kirkkoherran, piispan, kirkkohallituksen viraston johtavan viranhaltijan tai kirkkohallituksen osastojohtajan virka.

Purkamisoikeus raukeaa, jollei sitä ole tehty 14 päivän kuluttua siitä, kun työnantaja sai tiedon purkamisen aiheesta. Jos syy on jatkuva, aika alkaa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon synn lakkaamisesta. Jos purkaminen estyy pätevistä syistä, virkasuhde saadaan purkaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta. Irtisanomisperusteeseen työnantajan pitää vedota kohtuullisessa ajassa. Ennen kuin palvelussuhde päätetään, viranhaltijalle tulee antaa tilaisuus tulla kuulluksi päättämisperusteista.

Viranhaltija ja tietysti myös työsuhteinen työntekijä voivat aina, ilman perusteluja, irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan palvelussuhteensa. Lisäksi määräaikainen virkasuhde on mahdollista irtisanoa irtisanomisaikaa noudattaen päättymään ennaikaisesti. Viranhaltijalla ja työsuhteisella työntekijällä tulee kuitenkin olla erittäin painava syy palvelussuhteen purkamiselle.

Lähetä oma kysymyksi osoitteeseen edunvalvontaa@akiliitot.fi.

Pohjoismainen Kirkkomusiikkisymposium lähestyy

ARVIOLTA 700 POHJOISMAISTA kirkkomusiikin ammattilaista koontuu Helsinkiin neljäksi päiväksi **10.–13.9.2020** osallistuakseen Pohjoismaiseen Kirkkomusiikkisymposiumiin.

Symposiumin ohjelma on viittä vaille valmis, ja se tarjoaa laajan katsauksen pohjoismaiseen kirkkomusiikkiin. Symposiumissa vieraile mm. neljä korkeatasoista kuoroa pohjoismaisista naapurimaistamme. Suomalaisen osuus on kattava

otos maamme laajasta kirkkomusiikkitarjonnasta. Takuuvarmasti jokaiselle löytyy jotakin.

Ilmoittautuminen avautuu tammikuussa 2020. Ilmoittautumismaksu on 280 euroa 31.5.2020 asti, maksu kattaa koko symposiuminohjelman. Osallistujat vastaavat itse majoitus- ja ruokailukustannuksistaan. **Kesäkuun 1. päivästä lähtien viimeiseen ilmoittautumispäivään 15.8.2020 asti, maksu on 310 euroa.**

Tiedot ilmoittautumisesta julkaistaan symposiumin kotisivuilla www.nks2020.fi.

Tervetuloa sympaattiseen symposiumiin kauniiseen Helsinkiimme!



Nordiskt Kyrkomusik-symposium närmar sig

I SEPTEMBER 2020 SAMLAS uppskattningsvis 700 professionella kyrkomusiker från hela Norden i Helsingfors för att under fyra dagar ta del av det Nordiska Kyrkomusiksymposiet.

Programmet för symposiet den **10-13.9.2020** är fem före färdigt och kommer att bjuda på ett brett utbud nordisk kyrkomusik. Symposiet gästas av bl a fyra högklassiga körer från våra nordiska grannländer och

det inhemska utbudet kommer att vara mycket representativt för vårt lands omfattande kyrkomusikutbud. Det kommer garanterat att finnas något för envar.

Anmälan till symposiet öppnar i januari 2020. Anmälningavgiften är 280 euro fram till 31.5.2020 och priset inkluderar hela symposieprogrammet. Delta gärna svarar själva för kostnader för mat och uppehälle. **Från 1 juni**

fram till sista anmälningdagen den 15.8.2020 är priset 310 euro.

Uppgifter om anmälningförandet publiceras på symposiets hemsida www.nks2020.fi.

Välkommen till ett sympatiskt symposium i vårt vackra Helsingfors!

Eläkeläisjäseniksi vuoden loppuun mennessä siirtyvät säilyttävät matkavakuutuksensa 70. ikävuoteen saakka

KIRKON AKATEEMISET AKI ry:n eläkeläisjäsenien jäsenetuihin tulee muutoksia vuodenvaihteessa.

AKIn jäsenvakuutuksen osalta matkavakuutus ei enää koske 1.1.2020 tai sen jälkeen eläkeläisjäseniksi siirtyneitä AKIn perusliittojen jäseniä. Vuodenvaihteeseen mennessä eläkeläisjäseniksi siirtyneet säilyttävät matkavakuutuksensa, kunnes täyttävät 70 vuotta.

Halutessaan eläkkeelle jäävät voivat jatkossa säilyttää vakuutuksensa em. ikärajaan saakka pysymällä työelämäjäseninä. Työelämäjäsenen jäsenmaksu on työmarkkinoiden ulkopuolisille 108 euroa vuodessa. Voit myös hankkia matkavakuutuksen itse. Saat tuntevan alennuksen AKIn perusliittojen eläkeläisjäsenenä Turvan matkavakuutuksista.

Muutoksella Kirkon akateemiset tahtoo pitää perusliittojensa jäsenmaksut nykyisellä tasollaan. Samalla tahdottiin säilyttää nykyisten eläkeläisjäsenien jäsenpalvelutaso entisellään.

Lisätietoja: Ilari Huhtasalo
puh. 044 036 1610
ilari.huhtasalo@akiliitot.fi



Oi murheita muistaa ken vois laulajan?

Kiivaimman sesongin jälkeen vuoden-
vaihteen tunteissa myös kanto-
rin työstä pitäisi olla mahdollisuus
hengähtää, pitää vaikka lyhyempi-
kin loma.

Vaikka adventti- ja joulukiireissä lomalle val-
mistautuminen voi tuntua mahdottomalta, Työ-
terveyslaitos suosittelee seuraavia toimenpiteitä
ennen lomaa:

Mieti työt, jotka on saatava valmiiksi ennen
lomaa ja suunnittele lomalta paluu niin, että va-
litset yhden tai pari asiaa, joita ei tarvitse tehdä
ennen lomaa ja joihin tartut heti töihin palat-
tuasi. Näin ainakaan juuri
nämä työt eivät vaivaa
mieltä lomalla. Ennen lo-
maa kannattaisi myös miet-
tiä, mitä onnistunut loma
sisältää, että levon ja akti-
viteettien suhde olisi oikea.
Loma ei ole suoritus. Lo-
malla voi olla mahdollista
myös olla rauhassa, jouten
itsensä kanssa.

Tutkimusten mukaan työntekijän hyvinvointi
paranee keskimäärin kahdeksan päivän ajan lo-
man alettua. Sopivasti lomapäiviä sijoittamalla
on kirkon työajattomilla työntekijöillä myös
mahdollista nauttia arkipyhistä vapaa-aikana
vuosilomaa kuluttamatta (ks. KirVESTES 95 §:
Vuosilomapäiviä kuluttavat päivät vuosilomaa
annettaessa).

Lomarauhaa voi turvata aktivoimalla sähkö-
postiin automaattivastauksen ja sulkemalla työ-
puhelimien. Loman aikana mieleen nousevat työ-

asiat voi saman tien kirjata ylös ja sitten unohtaa
loppuloman ajaksi. Alkoholin käyttö kannattaa
pitää kohtuudessa lomasta huolimatta.

Lomalta töihin palattua kannattaa aloittaa ru-
tiinien lisäksi niistä tehtävistä, jotka ennen lo-
maa valitsit. Väsymystä ei kannata säikähtää, jos
keho ja mieli totuttautuvat työrytmiin. Loma on
myös voinut olla hyvä ja palauttava, vaikkei se
olisikaan sujunut täysin suunnitelmien mukaan.
Onko lomalla tai loman jälkeen ajatuksissa ti-
laa ensi vuodelle? Helsingissä järjestettävä Poh-
joismainen Kirkkomusiikkisymposium 10.–13.
syyskuuta 2020 tarjoaa virikkeitä ja vuorovaiku-

tusmahdollisuuksia yli valta-
kunnanrajojen. Ohjelmassa
on luonnollisesti konsertteja,
keskustelutilaisuuksia, työ-
pajoja ja messuja. Pidettyjen
kanttoripäiviemme parhaat
puolet saadaan toivottavasti
kokea suuremmissa mitta-
kaavassa, kun paikalle odo-
tetaan n. 700 kirkkomusiik-
koa eri Pohjoismaista.

Ohjelman painopisteenä on tuoda esiin tä-
män päivän ja tulevaisuuden kirkkomusiikon
roolit monitoimityöntekijänä ja tuhattaiturina
kehittyvässä ympäristössä, jossa vaatimukset
kasvavat ja vaihtelevat.

Symposiumin pääareena on Helsingin
Musiikkitalo. Kansainvälisyydestä huolimatta
Suomessa järjestettävässä tapahtumassa pärjää
suomen kielellä. Tapahtuman kotisivut ovat osoit-
teessa www.nks2020.fi, ilmoittautuminen alkaa
tammikuussa. Nähdäänhän symposiumissa! ✕

Lomarauhaa voi
turvata aktivoimalla
sähköpostiin
automaattivastauksen
ja sulkemalla työ-
puhelimien.



Työnhakijan salainen pelikirja

Työnhaku on taito, jota ei toivo joutuvansa käyttämään kovin usein. Kuitenkin lähes jokainen meistä on hakenut tai tulee hakemaan töitä. Siksi on hyvä tiedostaa muutama työnhakuun liittyvä taito, jotka hallitsemalla voi erottautua massasta.

HANNU-MATIAS NURMI

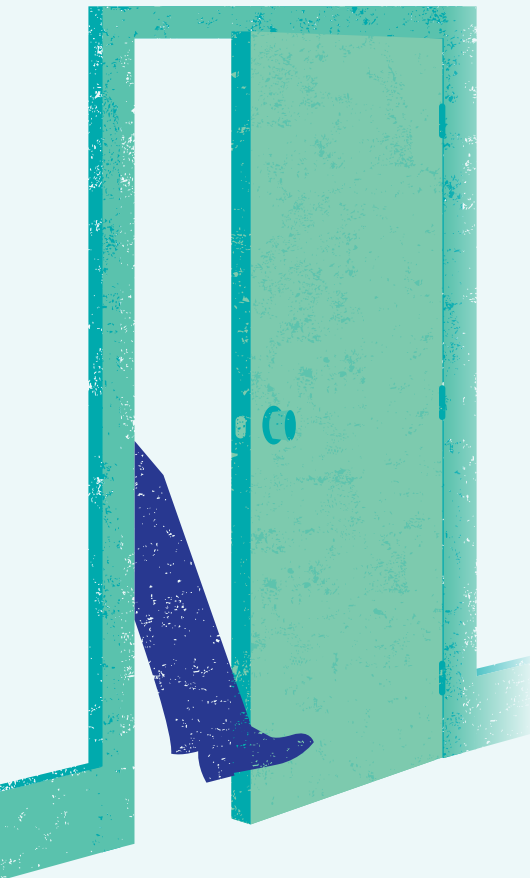
Toisin kuin voisi ajatella, rekrytointi ei aina ole objektiivinen prosessi, jossa työnantaja tarkkaan punnittuaan valitsee tehtävään sopivimman saatavilla olevan henkilön. Työnhaku onkin usein satuman ohjaama tuuripeli. Oikein toimimalla voit kuitenkin maksimoida onnesi. Työnhaku on parhaimmillaan aktiivista myyntityötä, jossa sinä olet ratkaisu työnantajan ongelmaan. Kysynnän ja tarjonnan kohtaamista voit edistää myynnin ja markkinoinnin keinoin.

Yleisin virhe, jonka näen ihmisten tekevän työhaussa, on omien mahdollisuuksien rajaaminen vain ilmoitettuihin avoimiin työpaikkoihin. Moni työnhakija kylvää pahimmillaan kymmeniä, ellei satoja hakemuksia erilaisilla rekrytointisivustoilla ilmoitettuihin

tehtäviin ja tulee näin kuluttaneensa energiansa siellä, missä kaikki muutkin työnhakijat ovat – ja kilpailu kaikkein raainta.

Yksityisellä sektorilla valtaosa avoimista paikoista on niin sanottuja piilotyöpaikkoja, joista ei ilmoiteta julkisesti. Työnantajalle rekrytointi-ilmoituksen laatiminen, levittäminen ja lukuisten hakemusten lukeminen puhumattakaan aktiivisesta hakijaviestinnästä on työlästä. Siksi läheltä löytyvä ihminen on helpotus. Ilmiöstä ei ole saatavilla luotettavaa dataa, mutta yksityisellä sektorilla todennäköisesti yli 2/3 työntekijöistä löydetään verkostojen avulla. Loput paikoista täytetään joko suorahakutoimpiteillä tai työpaikkafoorumeilla ilmoittelemalla. Avoin ilmoittelu on kuitenkin vain hyvin kapea osa yritysten rekrytointien kokonaisuutta.

Tärkeintä on maksimoida oma arvosi työnantajille jo ennen kuin joudut hakemaan töitä.



Miten tulla rekrytoiduksi ja löydettyksi?

Tärkeintä on maksimoida oma arvosi työnantajille jo ennen kuin joudut hakemaan töitä. Tämä toteutuu parhaiten pitämällä omat taidot ja osaaminen ajan tasalla. Työtehtävien yhdistely, tehostamistoimenpiteet ja kiristyvät resurssit tekevät työelämästä yhä vaativampaa. Tämä asettaa kasvavia paineita työntekijöiden osaamisvaatimuksille. Enää ei riitä, että on soveltuva tutkinto ja riittävän pitkä työkokemus. Omaa osaamista pitää myös päivittää ja kasvattaa jatkuvasti. Tämä ei automaattisesti tarkoita muodollista kouluttautumista, vaan yleisesti kiinnostunutta asennetta kaikkea uutta kohtaa, perehtymistä uusiin asioihin ja nöyrää omien taitojen jatkuvaa arviointia ja parantamista. Kärjistäen voisi sanoa, että CV:n ja hakemuksen hiomisesta ei ole juurikaan hyötyä, jos itse tuote ei ole kunnossa.

Osaamisen ohella on tärkeää olla löydettävissä, kun juuri sinun kaltaistasi ammattilaista etsitään. Jokaisella meistä on henkilöbrändi, halusimme sitä tai emme. Oma henkilöbrändisi on se, miten sinua kuvaillaan, kun et itse ole kuulemassa. Voit vaikuttaa brändisi tunnistettavuuteen verkostoitumalla ja vuorovaikuttamalla. Brändisi sävyyn voit puolestaan vaikuttaa sillä, miten toimit ihmisten kanssa ja mitä tunteita heissä herättät. Toisissa meistä sana verkostoituminen aiheuttaa opportunistisia

mielikuvia, mutta itse asiassa kyse on vain siitä, että tutustuu ihmisiin ja jättää heihin positiivisia muistijälkiä. Itsekkäillä verkostoitujilla ei ole yleensä hyvä maine: ”Jos haluaa saada on pakko antaa”, sanoi **Mc Nikke T** jo vuonna 1990.

Verkostoaan voi kasvattaa myös virtuaalisesti, esimerkiksi kirjoittamalla asiantuntija-artikkeleita ja osallistumalla verkossa omaa asiantuntemusta koskeviin keskusteluihin. Sosiaalinen media ja muut verkkoympäristöt tarjoavat introversioniin taipuvaisille ihmisille tasa-arvoiset mahdollisuudet verkostoitumiseen. Myös verkossa tapahtuvassa kohtaamisessa on tärkeää olla asiantuntemuksensa ohella kohtelias – kukapa nyt haluaisi räyhääjää tai nettitrollia työkaverikseen.

Verkostoitumista kannattaa joka tapauksessa tehdä myös kasvotusten. Hyvä harjoitus on miettiä oman unelmatyön kannalta 5–10 keskeisintä henkilöä ja varmistaa, että nämä kaikki jollain tasolla tuntevat sinut ja ajattelevat sinusta positiivisesti. Ellet keksi muuta hyvää tapaa lähestyä henkilöä, voit aina pyytää tämän kahville kertomaan omasta urastaan tai häntä kiinnostavasta aiheesta. Harva kieltäytyy käyttämästä 20 minuuttia aikaansa, jos vain esität asiiasi tyylikkäästi, kohteliaasti ja kiinnostuneesti.

Empatiaharjoituksia

Viestinnällisesti työnhaku on yksi iso empatiaharjoitus. Aivan liian

Osaamisen ohella on tärkeää olla löydettävissä.

moni työnhakija viestii minäkeskeisesti ja keskittyy työhaun kaikissa vaiheissa kertomaan vain itsestään. Tämä on ymmärrettävää, mistäs muustakaan sitä työnhakijana kertoisi? On kuitenkin hyvä tiedostaa, että työnantajat ovat lähtökohdaisesti kiinnostuneempia saamaan ratkaisuja omiin ongelmiinsa kuin työnhakijoista yksilöinä.

Tässä vinkkini työhaastattelutilanteeseen: ihmiset tuntevat olonsa hyväksi puhuessaan itsestään, joten kysymällä kysymyksiä jätät paljon paremman vaikutelman kuin briljeeraamalla omilla tiedoillasi ja näkemyksilläsi. Parhaat työnhakijat tasapainottavat haastattelun dynamiikan kysymällä vastaustensa päätteeksi vastakysymyksiä – tällöin tilanteesta muodostuu keskustelu. Paradoksaalisesti voi todeta, että mitä enemmän työnantaja puhuu haastattelunsa aikana itse, sitä enemmän hän todennäköisesti pitää työnhakijasta.

Työnhaku on pahimmillaan todella kuormittava ja joskus myös pitkään jatkuva prosessi, joka vie aikaa, energiaa ja ajatuksia. Työnhakijalle vaarallisinta, joskin inhimillistä ja ymmärrettävää, on ottaa toistuvien pettymysten seurauksena



KUVA: MARJUKKA MALKAVARA

Rekrytointi ei aina ole objektiivinen prosessi, jossa työnantaja tarkkaan punnittuaan valitsee tehtävään sopivimman saatavilla olevan henkilön. Työnhaku onkin usein sattuman ohjaama tuuripeli. Oikein toimimalla voi kuitenkin maksimoida onnensa, sanoo Hannu-Matias Nurmi.

uhripositio. Joskus riittävän kauan päätä seinään hakattuaan voi tulla sellainen olo, että on jo ”oikeutettu” saamaan töitä kaiken vaivan jälkeen. Tämä asenne saattaa näkyä tarkoituksettomasti ulospäin, ja defensiivisellä asenteella on harvoin hyvät seuraukset. Yritä siis pitää oma mielesi positiivisena

mahdollisista vastoinkäymisistä huolimatta ja keskity siihen, että välität itsestäsi aktiivisen, asiantuntevan ja positiivisen kuvan. Tällöin onnistut – ennen pitkää. ✕

Kirjoittaja on teologina yrityselämässä seikkaillut nykyinen toimitusjohtaja ja entinen ammattirekrytoija.

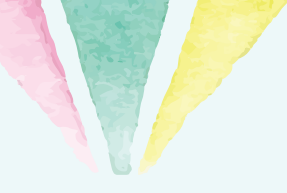


Hyvä rekrytointi on paljon muutakin kuin hyvä rekrytointi

Työntekijän rekrytointi on tehtävä, johon kannattaa varata aikaa ja ajattelua. Epäonnistuminen voi merkitä vuosikymmenien ongelmia, onnistuminen puolestaan voi antaa organisaatiolle enemmän kuin se osasi pyytää. Tässä kirjoituksessa esitellään erilaisia näkökulmia, joita on syytä ottaa huomioon työntekijöitä valittaessa. Erilaiset rekrytoinnin oikeudelliseen puoleen liittyvät asiat on jätetty pääsääntöisesti kirjoituksen ulkopuolelle. Ne on kuitenkin ehdottomasti hallittava. Näin vältetään valitusprosesseilta ja monilta muilta harmeilta.

MARKKU TYNKKYEN

KOULUTTAJA, KIRKON KOULUTUSKESKUS



Hyvjin johdettu organisaatio, jossa on työstään innostuneita työntekijöitä, vetää puoleensa osaavia, työhönsä uusia haasteita etsiviä ihmisiä. Tästä johtuen kaikki työ organisaatiossa liittyy rekrytointiin. Hyvä maine kutsuu ihmisiä hakemaan, huono maine saa potentiaaliset hakijat miettimään aikomustaan. Huonolla maineella kompuroiva seurakunta karkottaa osaajat ja vetää puoleensa ne, joilla itselläänkin on tapana kompuroida työssään. Tämän takia ei ole samantekevää, miten suhtaudutaan esimerkiksi kesätyöntekijöihin tai harjoitteluissa oleviin opiskelijoihin. Kirkko on pieni ja maine leviää. Jokainen tuntee jonkun, joka tietää. Rekrytointiprosessi itsessään on tietysti osa hyvän organisaation laadukasta työtä sekin. Jos seurakunta arvostaa itseään ja työtään, se näkyy kaikessa sen toiminnassa. Jos organisaatiossa arvostetaan työntekijöitä ja heidän osaamistaan, niin tuo arvostus välittyy myös jokaiselle hakijalle. Rekrytointiprosessin yhden keskeisen tavoitteen tulee olla, että hakijoille syntyy tunne heidän kunnioittamisestaan. Kun ihminen hakee työtä, niin hän asettaa tuohon prosessiin paljon unelmiaan ja toiveitaan. Se on hänelle monesti sen hetkisen elämän suurin asia. Hän laittaa paljon vaivaa, aikaa, ajatuksiaan ja tunteitaan hakemi-

seen. Hakija ei ole hakija vaan ihminen. Sitä tulee kunnioittaa. Kun ihminen tulee vedetyksi mukaan hakuprosessiin, jossa kaikki on epä-määräistä, outoa ja paljon kysymyksiä herättävää, on seurakunta epäonnistunut. Vastaavasti jos ihmiselle tulee kokemus avoimesta, ammattitaitoisesta ja häntä kunnioittavasta prosessista, on hänen helpompaa kohdata myös se pettymys, jonka valitsematta jääminen aiheuttaa. Jos hän puolestaan tulee valituksi, se motivoi ja innostaa häntä asettumaan uuteen tehtäväänsä.

Alussa on ajateltava

Johtajilla on usein paljon asioita, joihin pitäisi tarttua. Kaikkeen ei jaksata kiinnittyä samalla innolla. Rekrytointin kohdalla on kuitenkin pakko pysähtyä ja ajatella riittävästi. Kiire ja rekrytointi ovat huono pari. Kun alussa maltetaan ajatella, saadaan aikaiseksi rekrytointiprosessi, johon ovat tyytyväisiä niin hakevat kuin hakijatkin. Rekrytointi on projekti, jossa alun merkitystä ei voi vähätellä. Kun jokin lähtee hyvin liikkeelle, se tahdotta kulkea niin loppuun saakka – ja päinvastoin.

Valintatyöryhmä

Tehtävän täyttämistä ja valmistelua hoitavaa työryhmää valittaessa on tärkeintä miettiä, millaista osaamista siinä tarvitaan. Varma valinta työryhmään on se henkilö, jonka



johdettavaksi uusi työntekijä tulee. Tämän lisäksi tämän 3–5 hengen ryhmän tulisi edustaa monipuolista osaamista ja kokemusta suhteessa haettavana olevaan tehtävään tai rekrytointiin yleensä. Olisiko tässä ihmisten osaamista arvostavan vapaaehtoistyön paikka? Jos esimerkiksi nuorisotyöhön haetaan osaajaa, kunnan nuorisotyöstä saattaisi löytyä tähän osaamista, tai talouspäällikköä voisi olla valitsemassa joku talousosaamisen ammattilainen.

Valintatyöryhmä on valmistelevaliasiantuntijaelin. Päätöksentekijät ja valmistelijat on pidettävä erillään. Vieläkin kuulee tarinoita, että kokonainen kirkkovaltuusto haastattelee hakijoita. Ei todellakaan näin. Valintatyöryhmä valmistelee valintaesityksen päättäjille, jotka tekevät oman työnsä. Hyvin valmisteltu esitys antaa päättäjille mahdollisuuden tehdä aito valinta.



Päätäjien lisäksi on muitakin, joita ei tule valintatyöryhmään valita. Näitä ovat haettavan tehtävän edellinen haltija, tulevat työtoverit tai hakijoihin jääviyssuhteissa olevat. Kaksi ensin mainittua eivät ole lainvastaisia, mutta hyvää heidän mukanaolostaan ei useimmiten seuraa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että

tulevia työtovereilta ei mitenkään huomioitaisi valintaprosessissa. Heiltä valmisteleva työryhmä saa tietoa tulevasta tehtävästä ja millaisia ominaisuuksia ja osaamista työtoverit valittavalta odottavat. On loukkaavaa, jos työntekijöiden asiantuntemusta ei tässä kohtaa kuultaisi.

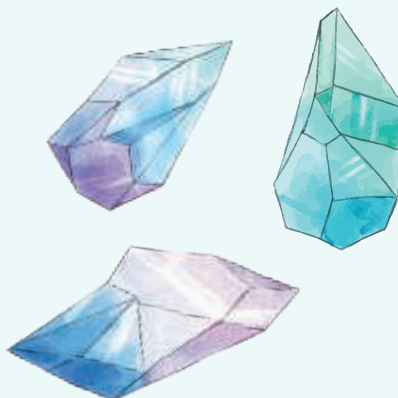
Auki julistaminen

Tärkeintä on tietää, mitä haetaan ja miksi. Kun näihin kysymyksiin on löydetty mahdollisimman perustellut vastaukset, on tehty rekrytoinnin kannalta tärkein ajatustyö. Koska se on tärkeintä, ei kannata päästää tässä itseään helpolla.

Ensinnäkin on ratkaistava, mikä on se tehtävä, joka laitetaan haettavaksi. Lähdetäänkö etsimään työntekijää samaan tehtävään, mikä tuli auki? Vai muutetaanko tehtävänkuvaa olennaisesti? Voi olla niinkin, että aika on ajanut organisaatiossa auki jääneen tehtävän osalta ohi ja on perusteltua laittaa haettavaksi kokonaan uusi tehtävä. Tehtävän tullessa auki on syytä myös miettiä, onko haku sisäinen vai laitetaanko tehtävä avoimeen hakuun. Paljon puhutaan työkierrosta, mutta aika harvoin kuulee teoista sen eteen. Johtaja voi tässä kohtaa houkutella omia työntekijöitään ajattelemaan, voisivatko he saada uutta haastetta työhönsä vaihtamalla uuteen tehtävään. Se on arvostusta, vaikka kukaan ei tähän kutsuun tarttuisikaan.

Jos tehtävä laitetaan avoimeen hakuun, on sen myös oltava avoin. Se on eettistä ja se on kaikkien hakijoiden kunnioittamista. Jos on pitkäaikainen, hyväksi havaittu sijainen, ei kannata ehkä silloin vaivata muita. Jos on varma, että viran haluaa täyttää tällä työntekijällä, niin laitettakoon silloin ilmoitus virasta vain seurakunnan viralliselle ilmoitustaululle (juridinen minimi auki julistamisessa). Olkoon tämä kuitenkin poikkeus ja pääsääntönä se, että tehtävät laitetaan avoimeen hakuun. Silloin se tulee tehdä aidosti ja tämä tulee tiedottaa myös pitkäaikaiselle sijaiselle. Se on hänen ja muiden hakijoiden kunnioittamista.

Kun on päätetty laittaa tehtävä auki, on aika ratkaista, millaista osaamista tehtävän menestyksellisen hoitaminen edellyttää. Tämän kohdan tarkka miettiminen on erinomaista tärkeää. Sen varassa nimittäin viran täytön eri vaiheissa arvioidaan hakijoita suhteessa tehtävään ja toinen toisiinsa.



Onnistunut haastattelu on tilanne, jossa käydään aitoa dialogia.

Ensin on päätettävä tehtävän ehdottomista kelpoisuusvaatimuksista. Näitä voivat olla esimerkiksi koulutus ja kielitaito. Tässä kohtaa on muistettava tarkistaa, onko viralla mahdollista johtosääntöä. Jos on, sitä on noudatettava tai sitten ennen auki julistamista se on lakkautettava tai muutettava vastaamaan tehtävän uusia vaatimuksia. Ehdottomat kelpoisuusvaatimukset ovat sanansa mukaisia. Niitä on pakko noudattaa tehtävää täytettäessä. Jos haluaa mahdollisimman paljon hakijoita (pääsääntöisesti kannattaa haluta), kannattaa tässä kohtaa miettiä, miten kapeaksi ehdottoman määrittelee. Jos esimerkiksi pienen seurakunnan taloushallinnon johtoon haetaan ekonomia, niin ulos voi rajautua monta erinomaisen hyvää merkonomia tai tradenomia. Hakuilmoitukseen on ehdottomien kelpoisuusvaatimuksen lisäksi mahdollista laittaa myös haussa muuten eduksi luettavia seikkoja. Näitä voivat olla esimerkiksi tietynlainen

työkokemus, koulutus, työ- tai yhteistyötaidot. Näitä kannattaa ehdottomasti olla, koska juuri niiden avulla voidaan valita tehtävään paras. Ne eivät ole kelpoisuusvaatimuksia, mutta niiden laittaminen hakuilmoitukseen sitoo ja ohjaa harkintaa.

Hakuilmoituksessa on hyvä olla myös henkilö(t), joilta voi tiedustella tehtävästä. Tiedusteluihin vastaavan työtä helpottaa, jos laittaa ilmoitukseen soittajat. Jos tiedusteluja voi kysyä useammalta henkilöltä, on näiden syytä sopia, miten he toimivat tiedustelujen suhteen. Ei ole hyvä, jos toinen vastailee toista kuin toinen. Tiedustelijoiden suhteen on hyvä pitää jonkinlaista kirjaa. Laittaa ylös itselle vaikutelma, joka keskustelussa syntyi. Se voi auttaa haastatteluun kutsuttavien valinnassa.

Hakuilmoituksen laatiminen on rekrytointiprosessissa yksi avainkohtia. Se sitoo ja ohjaa tulevaa valintaa. Siksi sen kohdalla on erityisesti ajateltava.

Tiedottaminen on hakijoiden arvostamista

Rekrytointiprosessi kannattaa aika-auluttaa alusta loppuun. Jo hakuilmoitukseen voi laittaa mahdollisia haastattelupäiviä ja päätöksentekopäivän. Jos hakuprosessi on aikataulutettu, voidaan jokaiselle hakijalle hakupapereiden tultua sähköpostilla tiedottaa tulevan prosessin kulku. ”Kiitos hakemuk-

sestasi. Valitsemme haastatteluun kutsuttavat n.n. Jos kutsua ei haastatteluun tällöin tule, niin tällä kertaa valinta ei kohdistunut sinuun.” Tämäntapainen tiedottaminen on hakijoiden kunnioittamista. Se antaa hakijalle viestin seurakunnasta, jossa asiat hoidetaan hyvin, päästää hakijan epätietoisuudesta ja turhasta odottamisesta sekä säästää viranhaltijaa turhilta soitoilta.

Haastatteluun kutsuminen

Toivottavasti hakijoita on niin paljon, että voidaan tehdä aidosti valintaa. Jos ei ole, kannattaa harkita haun jatkamista. Ei pidä valita puoliväkisin henkilöä, jonka edellytykset pärjätä tehtävässä eivät ole hyvät. Ongelmia ei kannata rekrytoida, sellaista pakkoa ei ole.

Haastatteluun kutsuttavien valinnassa ratkaisevaa on se osaaminen ja ne ominaisuudet, mitä ollaan valittavan henkilön osalta hakemassa. Sen takia niiden tarkka miettiminen alussa on tärkeää. Ehdottomien kelpoisuus-

Hyvä maine kutsuu ihmisiä hakemaan, huono maine saa potentiaaliset hakijat miettimään aikomustaan.



vaatimusten lisäksi juuri ne ratkaisevat haastatteluun kutsuttavat. Jos on kymmeniä hakijoita, voi laatia taulukon, jonka avulla hahmottaa hakijoiden osaamiset ja ominaisuudet. Jos jollakin on kaikki se, mitä tehtävä edellyttää, on hänet helppo kutsua haastatteluun.

Haastattelu on hyvä dialogi
Varteenotettavien hakijoiden haastattelu on lopullisen valintaesityk-

Kiire ja rekrytointi ovat huono pari.



Rekrytointiprosessin yhden keskeisen tavoitteen tulee olla, että hakijoille syntyy tunne heidän kunnioittamisestaan.

sen kannalta keskeisimpiä kohtia. Lähtökohtaisesti olisi hyvä, että haastatteluun ei kutsuta liikaa hakijoita. Kolmesta kuuteen on ihanen määrä. Jos ennakkotyö on tehty huolella, niin tuosta joukosta pitäisi kyllä löytyä tehtävään parhaiten sopiva.

Hyvin tehty haastattelu on tilanne, jonka jälkeen sekä hakijalla että hakijoilla on enemmän ymmärrystä sekä kokemus molemminpuolisesta arvostuksesta. Haastattelu tarjoaa organisaatiolle mahdollisuuden selvittää hakijalle tehtävän sisältöä tarkemmin ja toisaalta valintatyöryhmä saa ymmärrystä hakijan kyvyistä tulevan tehtävän suhteen. Onnistunut haastattelu on tilanne, jossa käydään aitoa dialogia. Vaikkakin jokaisen haastattelutavan kanssa käydään läpi samoja kysymyksiä, tulisi se tehdä luontevasti keskustellen. Osa ihmisistä jännittää haastattelua kovasti. Se ei kuitenkaan tarkoita, että he olisivat haettavan tehtävän kannalta huonoja. Ja toisin päin: eivät kaikki

haastattelussa hyvin pärjäävät ole parhaita. Siksi haastattelusta pitäisi luoda tilanne, jossa on turvallinen ja kunnioittava ilmapiiri.

Haastattelukysymysten kautta etsitään hakijoissa niitä ominaisuuksia, mitä haettavana oleva tehtävä edellyttää. Niitä laadittaessa katsotaan rekrytointiprosessin alussa määritellyjä tehtävän kannalta tärkeitä osaamisalueita. Kysymysten määrän tulee olla suhteessa käytettävään aikaan. Jos kysymyksiä on liikaa, tulee haastattelusta luonteeltaan teknistä ja aitoa dialogia ei synny.

On myös kysymyksiä, joita voidaan aina kysyä. Hakijan käsitys omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan työntekijänä on esimerkiksi tällainen. Vastaavasti on myös kysymyksiä, joita ei saa esittää. Näistä laittomista kysymyksistä tulee olla selvillä.

Haastattelussa tehtäviä voidaan jakaa monella tapaa. Voidaan sopia, että kaikki kysyvät jonkin kysymyksen. On myös mahdollista

toimia niin, että yksi tai kaksi haastattelee ja muut ovat havainnoitsijoita.

Haastattelun suorittaa valintatyöryhmä sopimallaan tavalla. On huonon rekrytointiprosessin merkki, jos hakijat kutsutaan päätöksentekijöiden, neuvoston tai valtuuston haastatteluun. Esitys ja päätöksenteko on pidettävä erillään. Haastattelu on osa esityksen valmistelua.

Soveltuvuusarviointi vai entiset työpaikat vai jotain muuta?

Haastattelu ei ole ainoa keino saada tietoa hakijoista. Soveltuvuusarvioinnit ovat usein käytetty menetelmä. Asiantuntijoiden mielipiteet soveltuvuusarvioinneista jakaantuvat: toiset kannattavat, toiset epäilevät. On tärkeää huomioida kaksi asiaa, jos käytetään soveltuvuusarviointeja. Ensimmäkin soveltuvuusarvioinnin tekijälle on kyettävä selkeästi ilmaisemaan, millaisia ominaisuuksia tehtävään valittavalta toivotaan. Toiseksi on muistettava, että soveltuvuusarvioinnin tulos on vain lisätietoa, esityksen ja päätöksen valinnasta tekee organisaatio itse.

Jotkut ovat sitä mieltä, että soveltuvuusarviointeja parempi keino lisätiedon saamiseksi on kysyä hakijan entisiltä työnantajilta. Tähän tulee pyytää lupa hakijalta. On tar-

keää soittaa useampaan työpaikkaan saadakseen vastauksia hakijan soveltuvuudesta tehtävään.

On paljon muitakin menetelmiä, joilla saadaan tietoa hakijoista. Tässä on rajana vain mielikuvitus. Yksi käytetty menetelmä on kutsua ensimmäisen haastattelun jälkeen vartenotettavimmat uuteen tilaisuuteen, jossa heitä voidaan laittaa tekemään tehtävän kannalta olennaisia asioita. Tässä yhteydessä heille voi antaa myös ryhmätehtävän, jota havainnoimalla voi tutkia hakijoiden ryhmätyötaitoja. Tällaisella ”toisella kierroksella” on mahdollista havainnoida hakijoita työhön liittyvissä käytännön taidoissa.

Päätöksestä kertominen

Koko hakuprosessin ajan hakijoille on tiedotettava prosessista ja sen kulusta. Lopullisen päätöksen jälkeen on korrektia soittaa loppusuoralla olleille. Se antaa kokemuksen hakijoiden arvostamisesta ja antaa samalla hakijalle mahdollisuuden tehdä tarkentavia kysymyksiä valintojen perusteista. On tehtävään hakeutujien kunnioittamista, että heille kerrotaan niistä perusteista, millä valinta tai valitsematta jättäminen on tehty. Loppusuoralle hakuprosessissa päättyy usein osaavia hakijoita. Heidän kanssaan henkilökohtaisesti puhuminen haun lopputuloksesta synnyttää

parhaimmillaan hakijassa tunteen, että tuohon organisaatioon haluan hakeutua tulevaisuudessakin.

Jos organisaation oma työntekijä hakeutuu tehtävään eikä tule valituksi, on hänelle annettava oma huomionsa. On työntekijän arvostamista, että ei jätä häntä yksin nuolemaan haavojaan. Aito ja rehellinen keskustelu työntekijän kanssa auttaa häntä toipumaan hakuprosessista ja palaamaan oman tehtävänsä äärelle.

Laadukkaan rekrytointiprosessin ohjeistus

Koska rekrytointi on niin tärkeä osa organisaation toimintaa, on syytä laatia ohjeistus hyvälle ja laadukkaalle rekrytointiprosessille. Pyörää ei kannata joka kerta keksiä uudelleen. Rekrytoinnit herättävät monesti kummastusta. Saatataa ollakin, että rekrytointi kertoo usein enemmän rekrytoitavasta organisaatiosta kuin itse tehtävään valitusta. Kannattaa rakentaa sellainen rekrytointiprosessi, jonka tuloksena on kertomus mielenkiintoisesta ja ammattitaitoisesta organisaatiosta. ✕



Minua vetää kirkon työhön

REILUT IHMISET

Iloa, naurua ja höpsöttelyä. Hyviä kohtaamisia. Ahaa-elämyksiä perimmäisistä kysymyksistä. Lupa selittää. Päiväunet kirkolla. Minua seurakuntatyö on kohdellut lempeästi.

KARI KUULA, TEKSTI JA KUVA

SEURAKUNTAPASTORI, KAUNIAISTEN SEURAKUNTA

Tulin uskoon lukion eka-luokalla. Sitten tapasin tytön, jolta opin lukemaan hengellisiä kirjoja. Mentiin naimisiin ja opiskeltiin sairaanhoitajiksi. Mutta lukuhalut jatkuivat, nyt vaan luterilaisempaan ja teologisempaan suuntaan.

Niinpä laitoin valkoisen takin naulaan ja lähdin teologiseen Helsinkiin. Uskoon tuli uutta kulmaa ja innostus lisääntyi. Jatkoin väitöskirjalla Paavalista, kirjoittelin yleis-tajuisia artikkeleita ja pidin alan luentoja siellä täällä.

Sitten iski valinnan paikka. Väitöskirjan ollessa loppusuoralla tarjottiin töitä kotiseurakunnasta. Kirkko veti pitemmän korren kuin akateeminen maailma. Pappisvihkimys ja seurakuntaan. Virkapailla viimeistelin sitten väikkärin ja sen päälle dosentuuria varten toisen akateemisen monografian.

Nyt on pappisvirkaa takana reilut 20 vuotta. Mikä on pitänyt kirkon töissä?

Kivat työtoverit ja reilut pomot

Minulle tärkein voimavara on ollut kiva työyhteisö ja työtoverit.

Seurakunnissani on ollut fiksut esimiehet ja mukavia kollegoita. Ammatillinen työote, mutta samalla paljon iloa, naurua ja höpsöttelyä. Olen voinut keskittyä työhön sen sijaan, että olisi joutunut sairastamaan työyhteisön ongelmia.

Puolisokin on pappi, minua nohevampi vielä monessa asiassa. Niinpä kotona ymmärretään, mitä teen, ja joskus neuvotaan viisaasti. Aamupalalla keskustellaan uskosta ja nukkumaan mennessä, vaikka jumiskäytännöistä.

Kaikilla ei ole tällaista tilannetta. Ei ole helppoa olla kirkon töissä,

jos puoliso ei tajua hommaa yhtään.

Vielä vaikeampaa on, jos työyhteisön ote lipsuu. Olen rakentanut kymmeneorian. Joka kymmenes kirkon työntekijä on menettänyt iskunsa ja raahautuu muiden mukana. Joka kymmenes seurakunta taas on jossakin määrin lamassa yhteisöongelmien takia. Siksi jotkut lähtevät muualle. Yhteisöongelmat syövät liikaa voimia. Joskus riittää yksi ällökollega, johon kapitulikaan ei saa kuria.

Upeita ihmisiä ja taito ottaa välimatkaa

Työtovereiden jälkeen haluan kiittää seurakuntalaisia. He ovat olleet toinen suuri syy pysyä kirkon töissä.

Papin työhän on kaikkein eniten ihmissuhdetyötä. Ja minä olen kiinnostunut ihmisistä ja osaan olla



Papin työ on pääosin ihmissuhdetyötä ja managementtia eli kalenterin ym. käytännön asioiden järjestelyä. Lisäksi rekrytilanteessa täytyy pystyä vakuuttamaan, että jaksan seurakuntatyötä vuodesta toiseen, sanoo Kari Kuula.

Seurakuntalaiset ovat olleet suuri syy pysyä kirkon töissä.

kaikenikäisten kanssa. Rupattelun mielelläni niitä näitä ja välillä vakavampiakin. Tykkään kuulla elämäntarinoita ja tutustua nuorten perheiden tilanteisiin. On mukava tavata tuttuja seurakuntalaisia ja muita työn kautta tutuksi tulleita ihmisiä. Joidenkin kanssa

syntyy syvä yhteys ja merkittävää jakamista. Toisten kanssa ollaan kevyemmällä tasolla, mutta silti niin että saan siitä iloa.

Osaan myös ottaa välimatkaa tarvittaessa. Siksi en ole uupunut työn sosiaaliseen kuormittavuuteen.

Seurakunta ei tarvitse erityisasiantuntijuutta vaikka gnostilaisuudessa tai edes Lutherissa. Paljon tärkeämpää on ulosanti ja kiinnostus ihmisiin.

Usko innostaa edelleen

Sitten kolmas syy tykätä kirkon työstä. Pidän kristinuskoa ihan oikeasti totena, kunhan se vain ymmärretään oikealla tavalla. Luen, opiskelen ja ajattelen paljon. Saan välillä upeita ahaa-elämyksiä. Kaveri somettaa teologisen pointin ja lamppu syttyy. Jumiksessa virren rivi avaa ajatuspolun, jonka päästä löydän aarteen.

Niinpä saarnaan, opetan ja luen mielelläni. Parhaiten osaan kirjoittaa. Olen oikein setä selittäjä.

Tämä minua vetää kirkon työssä. Saan jakaa uskosta sitä, mitä olen itse löytänyt. Uskon tähän edustamaan yhteisöön. Osaan kääntää katseeni ongelmista vahvuuksiin.

Silti on selvää, ettei seurakunta ole mikään akateeminen seminaari tai edes keskiasteen oppilaitos. Eräs pappi sanoi, että seurakuntatyö tyhmistää hänen teologista puoltaan. Uskosta puhutaan niin simppelellä tasolla eikä kollegoilta kuule juuri koskaan sellaista, josta oikeasti opisi jotakin.

Minua tämä puoli kirkon työssä vaivasi alussa, mutta vähitellen suostuin siihen. Osaan hankkia

ajatteluravintoni itsenäisen opiskelun kautta. Olen tosin tässä kohdassa etuoikeutetussa asemassa moneen muuhun verrattuna, sillä olen saanut myös hyviä tilaisuuksia pitää esillä oppimaani. En siis studeeraa vain omaksi iloksi.

Työajat joustavat

Entä työajat? Niistä minulla on voimavarana vertailukohta, jota monella ei ole. Olen työskennellyt sairaanhoitajana vuoden ajan. Siinä työssä kuljetaan kahdeksantuntinen työpäivä yhtä käytävää pitkin. Koko ajan tehdään. Mitään joustoa ei ole. Kun on työpäivä, on töissä. Olen yksi hammasratas rattaistossa.

Papin vaihtelu ja väljyys on ihan toista. Työtä tehdään kotona, koulussa ja vaikka missä. Keskellä päivää voi hoitaa omia asioita. Jos työpäivän sisällä on loppoaikaa, luen tai otan päiväunet, kaapissa on sitä varten retkipatja ja peitto.

Välillä tuntuu, että muihin töihin haikailevat papit eivät oikeasti tiedä, mitä on virastotyö muualla.

Olen kokenut upeaa reiluutta työyhteisöissäni. Esimies on jakanut tehtävät tasaisesti, lomissa on

avoimesti vuoroteltu ja jaksamisesta on säännöllisesti kyselty. Kun yhteisö on tuntunut reilulta, olen mielelläni tarvittaessa venynyt omalta puolelta. Enkä ole haikaillut muualle töihin.

Ovatko tohtorit taitavampia?

Vielä joku sana tohtoreiden työllistymisestä. Olen kuullut väitteleiden ihmettelevän, miksi sitä ei lueta valtavaksi meriitiksi rekrytilanteissa. Minäpä kerron.

Tohtori on ohikoulutettu. Seurakunta ei tarvitse erityisasiantuntijuutta vaikka gnostilaisuudessa tai edes Lutherissa. Paljon tärkeämpää on ulosanti ja kiinnostus ihmisiin. Se että osaa kivasti kertoa ja kohdata. Papin työ on pääosin ihmissuhdetyötä ja managementtia eli kalenterin ym. käytännön asioiden järjestelyä. Lisäksi rekrytilanteissa täytyy pystyä vakuuttamaan, että jaksan seurakuntatyötä vuodesta toiseen.

Tohtorin tutkinnosta on toki lisähyötyä, jos muut papintyön perustaidot ovat jytäkästi hallussa. Mutta se ei korvaa minkään taidon puuttumista. Ihmistönkkö tohtori on nolo ilmestys seurakunnassa, etenkin jos hän luulee olevansa kuningastekijä, kun on niin oppinut.

Aivan lopuksi. Minun pappistieni on ollut poikkeuksellisen onnekas. Monta hyvää sattumaa ja hienoa ihmistä on osunut kohdalle. Viihtymiseni kirkon töissä ei ole johtunut vain omasta sopivuudesta alalle, vaan monista upeista kirkon ihmisistä. Lämmin kiitos teille. ✕



Klockan, klockan på väggen där...

Kom ihåg att ta det lugnt! Kom ihåg att ta tid för dig själv! Dessa fraser har jag hört många gånger och börjar så småningom bli lite trött på dem. Gör du det också?

Orsaken till att jag blivit trött på detta jamsande är inte någon protest på att jag inte skulle behöva vila eller se över min stressnivå. Min frustration ligger i att vi överhuvudtaget behöver säga det.

Varför har vi så bråttom, hela tiden? Vart har vi så bråttom? I de mest desperata stunderna av stress är det dessa frågor jag ställer mig själv. Jag ska bli utexaminerad under detta läsår och har redan varit så stressad under studietiden att jag mår illa bara av tanken. Och då jag hör kompisar och bekanta som arbetar prata om att det är så mycket de måste

göra. Är det ett arbetsliv jag vill bli en del av? Även om jag vet att arbetslivet ger en viss stabilitet, jämfört med studielivet, känns det inte alla gånger så. Varför har vi så bråttom? Varifrån kommer de stora mängderna av arbete?

En av de finaste komplimangerna jag tycker man kan få är att man är ett gott exempel. Vi behöver ledarskap i samhället, på arbetsplatsen, inom kyrkan, som leder genom exempel. Även om vi inte är i en ledarposition behöver vi visa gott exempel, eftersom vi också omedvetet sprider ett bete-

ndemönster. Jag tror jag ibland är överdrivet stressad, eftersom jag själv omringas av personer som pratar om det och beter sig stressat. Och likaså har jag spridit stress genom att jag inte själv kunnat tagga ner. Och det är ett ganska hemskt faktum.

Detta är svårt eftersom det inte bara stannar på individnivå utan är en del av det samhälle vi lever i. Det tar en hel rörelse att ändra på en sån sak. Men visst är vårt och andras välmående så viktigt att det behöver ske ändring? Jag blir inte mer ivrig på att bli klar från studielivet, ifall jag vet att det är en

liknande atmosfär som väntar mig då jag är klar. Och det är knappast ingen som gynnas av en sådan atmosfär. Istället behöver vi se över vad det är som gör oss stressade, och är det verkligen värt energin och stressen? Jag vill

Tänk efter varför
har du så bråttom,
är det nödvändigt
eller kanske inte?

lova mig själv att då jag kommer ut i arbetslivet, så ska jag ta det lugnt. Och sprida lugn. Eftersom det mesta är överkomligt och kan vänta en dag eller två. Även om klockan på väggen stirrar argt och stressande på mig.

Så jag uppmanar dig att ge dig själv och din omgivning en tidig julkupp i år. Tänk efter varför har du så bråttom, är det nödvändigt eller kanske inte? Var medveten om hurdana känslor du sprider runtomkring dig. Vi alla behöver en mer lugn vardag, inte sant?

I önskan om ett fridfullt årsskifte. ✕

Yllättäviä urapolkuja ja pätkätoita

Teologisessa tiedekunnassa on pappilinja, opettajalinja ja työttömyyslinja. Kulunut viisi tiedekunnan käytävältä, joka vaatii päivittämistä, ainakin **Annastiina Rajatalon** ja **Suvi-Maria Roineen** mielestä. Pätkätyöt koettelevat pappien jaksamista ja niin sanotulta generalistilinjalta voi ponnistaa yllättäviin urapolkuihin.



ELLA LUOMA

TEOLOGIAN MAISTERI, HELSINKI

Kun Annastiina Rajatalo pääsi opiskelemaan teologiaa, hänellä ei ollut selkeää kuvaa siitä mikä hänestä tulee isona. "Halusin tehdä jotain sellaista, mikä olisi hyödyksi ihmisten hyvinvoinnille."

Rajatalo valitsi linjan, jolta valmistuu niin sanottuja generalistiteologeja, eli uskonnon asiantuntijoita.

"Kyllä sitä minunkin aikanaani kutsuttiin työttömyyslinjaksi, mutta minä en koskaan ole ollut työtön", Rajatalo kertoo.

"Tein erilaisia töitä koko opiskeluajan ja valmistumisen jälkeen. Jo opiskeluaikana minut vakinaistettiin Tallink Siljalle matka-asiantuntijaksi."

Rajatalo on tehnyt paljon erilaisia töitä ja ottanut herkästi vastaan

aina sen mitä on tarjottu. Hän on ehtinyt työskennellä mm. kirjakaupassa, Heureka-shopissa, lukuisissa seurakunnissa kesäteologina, kielimatkaohjaajana, golfkentällä ja promootorina.

"Urasuunnittelusta puhutaan paljon ja hyvä että puhutaan, mutta kyllä myös se, että tarttuu ennakkoluulottomasti tarjottuihin tilaisuuksiin, tuottaa tulosta."

Ennakkoluulottomuus työnhaussa palkitsee

Teologian tutkinto voi olla työnantajalle vieras, mutta promootori, matkamyyjä tai kirjakauppias eivät ole. Rajatalon mielestä etenkin opiskeluaikana ei tarvitse miettiä liikaa sitä, sopiiko työ opintokokonaisuuteen, vaan mitä siitä voi

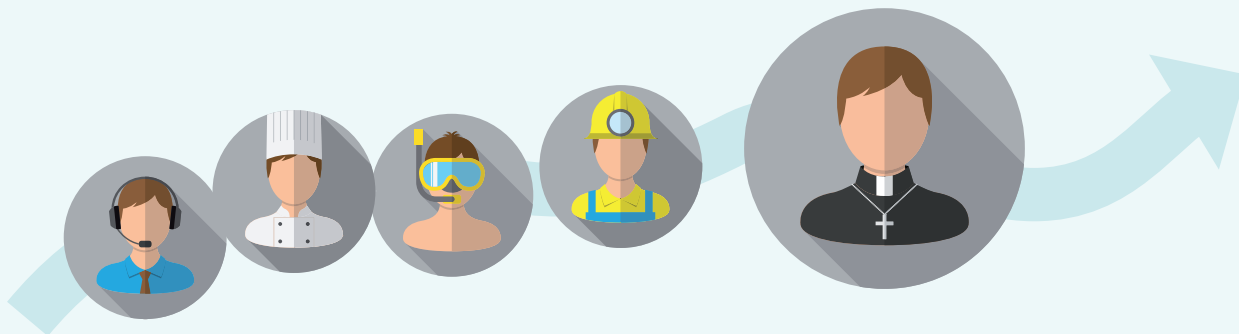
saada itselle. Hän on tarttunut moniin työtarjouksiin vain sen vuoksi, että ne ovat kuulostaneet kivoilta. Lopulta hän työllistyi Kirkon Ulko- ja sisäasiain osaston johtajaksi.

"Olen älyttömän tyytyväinen työpaikkaani ja iloinen että olen juuri nyt siellä."

Työnhakijoita Rajatalo kannustaa hakemaan myös niitä töitä, joiden hakemusta ei ole täydellisesti räätälöity omaan osaamiseen.

"Itsekin hain paikkaa, johon haettiin ensisijaisesti tradenomia. Hakuprosessissa korostuikin sitten se osaaminen, jota minulla oli."

Rajatalo ajattelee, että nyky maailmassa on hyvä osata paljon erilaisia asioita, etenkin ihmisten kohtaamista ja erilaisia työelämätaitoja. Niitä arvostetaan myös työnhaussa.



Teologinen tiedekunta puolestaan antaa perusteelliset pohjatiedot uskonnollisista ja myös yhteiskunnallisista kysymyksistä.

”Ennen kaikkea olen oppinut ajattelemaan asioita loogisesti ja monipuolisesti ja ymmärtää uskonollista kenttää. Se on monikulttuuristuvassa Suomessa iso asia.”

Pätkätöissä näkee seurakuntakenttää laajasti

Suvi-Maria Roine valmistui teologian maisteriksi vuonna 2008 ja sai ensimmäisen papinpaikkansa nopeasti.

”Se oli aikaa, jolloin oli vielä helppo saada sijaisuuksia”, Roine toteaa. Työllistyminen alkoi kääntyä tästä kuitenkin laskuun, joka jatkuu edelleen. Roine on hypännyt Helsingissä papin sijaisuudesta toiseen, mutta ei ole onnistunut saamaan vakivirkkaa. ”Kun joku jää eläkkeelle virasta, sitä ei useinkaan avata”, Roine toteaa. ”Vaikka toimitusten määrä ei vähene, ne kertyvät yhä harvemmalle papille.”

Roine on ollut uransa aikana töissä kahdeksassa eri seurakunnassa.

”On ollut palkitsevaa päästä näkemään Helsingin seurakuntakenttää laajasti ja oppia erilaisista työtapoista. En ole myöskään päässyt kyllästymään ja leipääntymään, paitsi tähän jatkuvaan työnhakuun.”

Helsingissä on arviolta 100 niin sanottua pätkäpappia, ja ilmiö on yleistymässä myös muualla.

Uudelleenopettelu kuormittaa – uraohjaukselle tarvetta

Pätkätyöpappeudessa elämä on jatkuvaa työnhakua, ja kun töitä sitten saa, se pitää aloittaa alusta, tutustua työyhteisöön, kuorisääntöön ja ruttiineihin. Roine kokee, etteivät pätkätöihin jymähtäneet papit pääse kehittymään ja ennen kaikkea kehittämään seurakunnan toimintaa.

”Juuri kun alkaa tuntea omaa seurakuntaa ja kiintyä, pitää taas lähteä.”

Helsingissä on arviolta 100 niin sanottua pätkäpappia, ja ilmiö on yleistymässä myös muualla. Pätkäpapeilla on omia yhteisöjä sosiaalisessa mediassa, joissa keskustellaan työelämän haasteista. Roine toivoo, että asiaan kiinnitettäisiin enemmän huomiota Pappisliitossa ja yliopistolla.

”Teologisessa tiedekunnassa pitäisi vähentää pappilinjalle otettavien opiskelijoiden määrää ja generalistilinjan huonoa mainetta parantaa. Kun ihmiset eroavat kirkosta, pappilinjasta tulee työttömyyslinja.”

Liitoltaan Roine toivoisi ryhmäuraohjausta pätkätyöntekijöille.

”Asioita ajetaan aika paljon edelleen siitä näkökulmasta, että papeilla on vakituinen työsuhte, jossa on jo monia etuja kuten kertyvät lomat ja mahdollisuus työnhaukseen ja oman uran suunnitteluun. Pätkätyöntekijät jäävät sellaisen ulkopuolelle. Ammattiliitto voisi olla siinä apuna ja tukena.” ✕

Urasuunnittelusta puhutaan paljon, mutta kyllä myös se, että tarttuu ennakkoluulottomasti tarjottuihin tilaisuuksiin, tuottaa tulosta.

Teologien muuttuneet työmarkkinat **haastavat nuoria työntekijöitä**

Teologian ylioppilaiden tiedekuntayhdistykseltä tiedusteltiin kymmenisen vuotta sitten, miksi teologeja on niin vaikea rekrytoida Oulun hiippakuntaan. Tämän vuosikymmenen edetessä, teologeja on ollut jonoksi jokaisessa hiippakunnassa.

ILARI HUHTASALO

JÄRJESTÖKOORDINAATTORI, KIRKON AKATEEMISET AKI R.Y.





Teologien työllisyys on jo hieman toipunut pahimmista vuosista.

Jatkuvien kokopäivätöiden on arveltu vähentyneen työelämän murroksessa. Tosiasiassa normaliteetin osuus työvoimasta on pysynyt vakaana 2010-luvulla. Jatkuvassa työsuhteessa on läpi vuosikymmenen ollut noin 85 % palkansaajista. Kuntasektorilla vuonna 2018 vakinaisessa palvelussuhteessa oli 77 %. Kirkon osalta 75 % henkilötyövuosista tehtiin jatkuvassa palvelussuhteessa vuonna 2018. Vaikka jatkuvat työsuhteet ovat yhä tavallisia, kertyvät pätkätyöt eteenkin nuorille, uraansa aloittaville työntekijöille.

Määräaikaiset työt tuottavat epävarmuutta

Papeilla määräaikaiset palvelussuhteet liittyvät tavallisimmin vanhempainvapaiden sijaistuksiin sekä virkakiertoon. Määräaikaiset virkasuhteet ovat uraansa aloittavalle portti työelämään ja pappisvihkimykseen. Uran auetessa virkakierto mahdollistaa vastuullisempien työtehtävien kokeilun.

Kolikon kääntöpuolella moni nuori työntekijä suunnittelee elämää puolen vuoden, vuoden tai parin vuoden pätkissä. Virkoja haetaan mahdollisesti kaukaa kotipaikkakunnalta, ja kun kutsu käy,

jäävät ystävät ja verkostot monesti kauas. Perheen perustaminen, asunnon hankkiminen tai alueelle juurtuminen saavat monesti odottaa vakituista virkaa.

Kestävän talouden ja henkilöstörakenteen haaste

Teologit ovat aiempaa useammin työttömiä. Akavan työllisyyskatsauksen mukaan teologien työllisyys oli vuonna 2004 selkeästi akavalaisten ammattiryhmien keskiarvoa parempi. Työttömien osuus oli tuolloin samalla 3 % tasolla kuin esimerkiksi farmaseuteilla, diplomi-insinööreillä ja kasvatustieteen maistereilla.

Teologien työttömyysaste kasvoi rajusti finanssikriisin jälkeisinä vuosina. Teologien työllisyys on jo hieman toipu-

nut pahimmista vuosista, mutta se oli vuoden 2018 lopulla edelleen yli 5 %. Työpaikoista on siis aiempaa kovempi kilpailu. Se tarkoittaa, että moni osaava ja lahjakas teologi ei ole päässyt edes pätkäputkeen. He työllistyvät kyllä muualle. Se on menetys kirkolle.

Seurakuntien taloudelliset haasteet ovat tiedossa, ja ne ovat suhdannevaihteluista laajamittaisempia. Laskevat jäsenmäärät ja vanhen tuva kiinteistökanta tarkoittavat pienempiä henkilöstömäärärahoja. Kirkon henkilöstön ikärakenne tarjoaa seurakuntapäätäjille mahdollisuuden säästöihin jättämällä täyttämättä eläköitymisen myötä avautuvia virkoja. Kehottaisin seurakuntapäätäjiä pyrkimään siihen, että myös nuoret kutsumuksen kokeneet saataisiin mukaan yhteiseen työhön. Ja vielä siten, että jaossa olisi muutakin kuin pätkää. Nyt valmistuneet kirkon töihin pyrkivät tai kirkossa jo työskentelevät nuoret palvelevat kirkkoa vielä 2060-luvulle saakka. He ovat kasvaneet aikana, jolloin instituutioiden pitää perustella olemassaolonsa jatkuvasti. Ja he osaavat sen tehdä, oikeissa kanavissa ja oikeilla viesteillä. Otetaan heidät mukaan! ✕

Pätkätyö

– uhka vai mahdollisuus?

Pätkätyö on arkea yhä useammalle työntekijälle. Itse olen ollut koko työurani siinä tilanteessa, että työsuhteeni on ollut ennalta määritellyn mittainen. Työhistoriani aikana olen ollut sijainen, määräaikaisissa työsuhteissa ja projektitöissä. Pysyvistä työpaikasta en osaa enää edes haaveilla, vaan määräaikaisuudet ja vaihtuvat työtehtävät ovat muuttuneet normaaliksi osaksi elämää.

LAURA LEIPAKKA

TM, TAPAHTUMAKOORDINAATTORI, HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ

Pätkätyö yleistyy, koska työkulttuurimme muuttuu koko ajan. Itse en osaa pitää tätä kehitystä ainoastaan huonona asiana, vaikka työsuhteiden pirstaleisuus ja katkonaisuus haasteita aiheuttavatkin. Tässä tekstissä jaan omia kokemuksiani pätkätyön hyvistä ja huonoista puolista.

Työttömyys pätkätyöläisen vaivana

Sanotaan, että kaikkeen tottuu. Myös epävarmuuden tunteeseen, jonka pätkätyöt aikaansaavat. Määräaikaisuus tarkoittaa työn loppua, mutta on myös mahdollisuus suunnata energia ja into kohti uusia työtehtäviä ja haasteita.

Pelottavinta on tietenkin aina määräaikaisuuden lopussa hämmöittävä työttömyyden uhka. Olen itse ollut työtön kahteen ottee-

seen. Ensimmäisellä kerralla uutta työpaikkaa ei edellisen työsuhteen loppuessa heti löytynyt ja päädyin olemaan vailla työtä kahdeksan kuukautta. Toisella kerralla olin työtön kaksi kuukautta ja työttömyyden alkaessa uusi työ oli jo tiedossa.

Kokemus työttömyydestä oli opettava ja rankka. Työttömyys toi vapaata aikaa, mutta vei rahat ja laittoi itsetunnon kovalle. Työnhaku oli rankkaa ja turhauttavaa, mutta pakotti opettelemaan oman osaamisen sanoittamista oikein sekä voimavarojen kohdentamista sopivien työpaikkojen etsimiseen.

Kun lopulta sain töitä, olen ollut siitä eteenpäin kiitollinen jokaisesta työpaikasta ja työpäivästä, vaikka työnteko ei aina ruusuilla tanssimista olekaan. Työ on omassa elämässäni paitsi taloudellisesti myös henkisesti tärkeä voimavara.

Raskainta työyhteisöjen muutos ja väliaikaisuus

Pätkätyösuhteissa ehdottomasti raskainta on aina luopua työyhteisöstä ja työkavereista. Muutos uusiin työtehtäviin on aina työyhteisön muutos. Vaihtuvuus on välillä kuormittavaa, koska työtoverit ovat usein ne ihmiset, joita arjessa tapaa eniten. Siksi tutuista ihmisistä ja rutiineista luopuminen on raskasta.

Yleensä aina olen kuitenkin saanut uuden työn mukana uuden ja upean työyhteisön, hyvät verkostot edellisiin työpaikkoihin sekä erilaisia näkökulmia toimivaan tai toimimattomaan työyhteisöön. Plussan puolella siis ollaan.

Pätkätyösuhteissa väliaikaisuuden tunne voi kuormittaa, mutta se voi olla myös vahvuus. Työn määräaikaisuus pakottaa arvioimaan omaa oppimista ja taitoja koko ajan. On analysoitava, millainen

työntekijä on, mitä osaa ja missä tulisi kehittyä.

Oma ammattitaito myös monipuolistuu, kun päätyy tekemään vähän kaikenlaista - niin kuin päätöstyössä usein tuppaa käymään. Pääsee olemaan monessa mukana, oppii joustamaan ja kartuttaa erilaisia taitoja omaa ammatti-identiteettiä tukemaan. Ei huono kauppa.

Taipuuko yhteiskunnan tukiverkko

Haastavaa on myös nykyisen työeläinsäädäntömme jäähmeys suhteessa päätöstyöläisen todellisuuteen. Tuet ja etuudet eivät usein jousta eivätkä sovellu päätöstyösuhteisiin, koska ne on suunniteltu kokopäiväisten ja pysyvien työsuhteiden tarpeisiin.

Pitkistä kesälomista ei määräaikainen työntekijä voi usein haaveilla, talvilomasta puhumattakaan. Seitsemän vuoden täyspäiväisen työurani aikana olen pitänyt täyden kesäloman kahdesti, ja tiedostan olevani tässä suhteessa onnekas.

Toisaalta lomarahat saa aina loppupalkan mukana käteen ja sapativapaan mahdollisuus on kenties helpompi toteuttaa, kun ei ole painetta jättää pysyvää työtehtävää katkolle.

Päätöstyö pakottaa, mutta myös vapauttaa

Summaten voisi sanoa, että itse olen tottunut (ja turtunut) määräaikaisten ja päätöstyösuhteiden arkeen ja koen ne enemmän positiivisesti kuin negatiivisesti. Työtehtävien loppuminen pakottaa kehittämään omaa osaamista ja ammattitaitoa jatkuvasti sekä pitää työnhakutaidot terässä.

Päätöstyö tuo vaihtelua elämään ja erilaiset työpaikat sekä -yhte-



KUVA: MERJA LAAKSAMO

Itse olen tottunut määräaikaisten ja päätöstyösuhteiden arkeen ja koen ne enemmän positiivisesti kuin negatiivisesti. Työtehtävien loppuminen pakottaa kehittämään omaa osaamista ja ammattitaitoa jatkuvasti sekä pitää työnhakutaidot terässä, sanoo Laura Leipakka.

söt tulevat tutuksi. Verkostot karttavat ja omaan työhön ei koskaan kyllästy, kun se luonnostaan vaihtuu usein.

Haasteina ovat ammattitaidon kehittyminen pitkällä aikavälillä, oman työtehtävän omistajuuden tunteesta iloitseminen sekä lomamahdollisuuksien rajallisuus.

Toisaalta päätöstyö tuo mukanaan vapautta tehdä rohkeita valintoja. Koen, että uskallan helpommin tarttua uuteen ja kokeilla erilaisia työtehtäviä, kun en ole sidoksissa pysyvään työsuhteeseen.

Ymmärrän, että monia ajatus päätöstyöstä ja työsuhteiden katkonaisuudesta ahdistaa. Mutta väitän myös, että määräaikaaisuudet ovat uusi normi työsuhteiden tulevaisuudessa.

Tai tältä ainakin vaikuttaa. Siksi päätöstyöarkeen ja työtehtävien pirstaleisuuteen kannattaa tottua ja totuttautua sekä iloita niiden hyvistä puolista. Tämän takia päätöstyö on itselleni enemmän mahdollisuus kuin uhka.

Ilon kautta kohti monipuolisempaa työelämää – pitkissä tai lyhyissä päätöksissä! ✕

Työpaikalla tarvitaan myötätuntoa

JUHANA UNKURI
VAPAA TOIMITTAJA, HELSINKI

FT, psykologi **Aura Nortomaa** opettaa auttavaa kohtaamista ja muita työelämävalmiuksia Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa. Nortomaan mukaan myötätunto on teoiksi muuttuvaa empatiaa.

"Oleellista myötätunnossa on sisäisen tunteen kanavoituminen joksikin sellaiseksi, minkä toinen ihminen pystyy näkemään ja tunnistamaan. Jo kuunteleminen voi olla tällainen asia."

Myötätuntoon tarvitaan tunnetaitoja ja itsereflektiokykyä. On tunnistettava itsessä heräviä tunteita sekä kyettävä sanoittamaan ja säatelemään niitä. Itsereflektion myötä toista ihmistä kohtaan voi kokea empatiaa, joka voi kanavoitua myöksi teoiksi.

Kirkkososiologian professori, hyvinvointisosiologian dosentti **Anne Birgitta Pessi** korostaa, että myötätunnon arkisuutta voi hahmottaa myös hyvin sen vastakohtan kautta.

"Myötätunnon vastakohta ei ole julmuus vaan välinpitämättömyys. Kaikki töissä tapahtuvat huomautukset ja teot, joissa toinen on enemmän kuin ilmaa, ovat jo myötälälmistä. Jeesaammeko, kun kaveri on kovilla? Tulemmeko arjessa kysyneeksi toisen kuulumisia?" sanoo Pessi, joka on tutkimusryhmänsä kanssa tutkinut ja kehittänyt myötätuntoa lukuisissa työyhteisöissä, myös kirkossa.

Nortomaan mukaan nyt eletään ajassa, jossa kirkollisia ammatteja kohtaan on samaan aikaan kahden-

laista yhteiskunnallista muospainetta.

"Työelälmässä käynnissä olevat muutokset tuovat työntekijöille epävarmuuden tunnetta. Myöksi kirkollisella sektorilla taloudellinen epävarmuus on vahvasti läsnä perustyöntekijöistä aina kirkon johon asti."

"Toinen, nimenomaan kirkolliseen sektoriin liittyvä muutos on institutionalisoituneen uskonnon roolin heikkeneminen. Kirkolliset professiot ovat näiden kahden muutospaineen ristitulessa, mikä lisää turvattomuuden kokemusta", sanoo Nortomaa, joka on kouluttaututmassa kirkon työhohjaajaksi.

Myötätunnon ydinolemus on hyväksyntä

Nortomaan mukaan työelälmässä myötätunto lisää luottamusta. Hän toteaa, että viime aikoina on puhuttu paljon häpeästä. Työyhteisöissä, joissa koetaan häpeää, ei uskalleta ilmaista itseään kunnolla, eikä pystytä tuomaan itsestään parasta esille. Myötätunto on lääke häpeään, sillä myötätunnon ydinolemus on hyväksyntä.

"Hyväksyntä luo psykologista turvallisuutta, jonka myötä häpeä voi vähentyä."

Myötätunnon ydinolemus on hyväksyntä.

Ihmisen on mahdollista tulla nähdyksi ja hyväksytyksi. Siitä seuraa luovuutta, työn iloa ja muuta hyvää koko työyhteisölle.

Pessi painottaa, että myötätunto edistää työyhteisöissä tutkitusti myös paljoa muuta hyvää: mm. työhyvinvointia, sitoutuneisuutta, merkityksellisyyden kokemusta ja töistä palautumista.

"Jopa työntekijöiden parasta unenlaatua ennustaa etenkin kollegoiden välinen tuki työajalla."

Pessi ja Nortomaa toteavat, että myötätunnolla on myönteisiä vaikutuksia tehokkuuteen ja ylipäättään työkykyyn.

"Näiden kautta se on myös erotautumisen ja jopa kilpailukyvyn tekijä", Pessi sanoo.

Nortomaa toteaa, että myötätunto voi auttaa myös pidentämään työuria.

"Tästä on hyötyä niin yksilön itensä kuin kansantalouden kannalta."

Uhkana myötätuntuupumus

Asiakkaita kohtaan tunnettava empatia ja heitä kohtaan ilmaistava myötätunto on kirkollisen työkentän ydintä.

"Kirkon työntekijät kohtavat työssään tilanteita, joissa heiltä edellytetään sielunhoidollisia valmiuksia. Niiden ytimessä on myötätunto. Sen avulla on mahdollista kohdata toinen ihminen kunnolla ja asettua hänen asemaansa. Ylipäättään voi sanoa niin, että myötätunto on kirkon alan työntekijän keskeisimpiä työvälineitä", Nortomaa pohtii.

Kirkkososiologian professori, Hyvinvointisosiologian dosentti Anne Birgitta Pessi tutkii ja kehittää kentällä ryhmänsä kanssa myötätuntoa ja -intoa erilaisissa yhteisöissä kuten myös mm. suomalaisten pyhyiden kokemusten kirjoa sekä uskonnon ja tunteiden risteymiä. Pessi uskoo joka solulla ihmisten lämpimien, arkisten tunteiden voimaan: pieni on suurinta!



KUVA: LINDA TAMMISTO

Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan soveltavan opetuksen yliopisto-opettajana Nortomaa opettaa työkseen kohtaamisen valmiuksia papin töihin aikoville. Hänen mukaansa teologian opiskelijat eivät aina ymmärrä, että kuunteluakin on teko.

”Teroitan heille monesti sitä, että hyvää sielunhoitoa ei ole neuvominen ja asian ratkaiseminen vaan kuunteleminen.”

Nortomaa toteaa, että nykyään puhutaan paljon työuupumuksesta. Sen sijaan myötätuntouupumuksesta puhutaan varsin vähän.

”Se on ihmisten kohtaamistyötä tekevien yksi ammatillinen riski. Myötätuntouupumus voi kehittyä pikkuhiljaa, kun työntekijä kuuntelee toisten ihmisten kärsimystä ja eläytyy siihen, ilman että pystyy itse lievittämään tai poistamaan sitä. Tällöin auttaja saattaa väsyä muiden kärsimyksen ja oman auttamiskynsä rajallisuuden äärellä, varsinkin jos omat itsesääteelykeinot ovat siltä osin puutteellisia tai huokoisia.”

Pessi on Nortomaan kanssa samoilla linjoilla. Hän korostaa, että myötätuntouupumus ei ole uhkaamassa vain hoiva-alan ammatti-

laisia vaan se liittyy etenkin ammatteihin, joissa koetaan vahvaa kutsumusta ja merkityksellisyyttä – näitä ovat esimerkiksi kirkolliset ammatit.

”Tutkimusten mukaan myötätuntouupumukseen on vaikuttamassa esimerkiksi se, kuinka monta ihmistä työntekijä kohtaa päivän mittaan, tai millaisia ovat työn raamit, rakenteet ja työntekijän saama tuki. Uupumuksen taustalla on usein näihin liittyviä tekijöitä, eikä niinkään ihmisten kohtaaminen sinänsä. Myötätunto antaa paljon, mutta sen vastapainoksi tarvitaan

Myötätunto antaa paljon, mutta sen vastapainoksi tarvitaan myös tilaa, etäisyyttä ja lepoa.

myös tilaa, etäisyyttä ja lepoa”, Pessi muistuttaa.

Nortomaan mukaan myötätuntouupumusta voi ehkäistä satsaamalla oman työhyvinvoinnin huoltamiseen. Työnohjausta on oltava riittävästi ja työntekijällä on oltava paikkoja, joissa on mahdollista käsitellä työn tuomaa tunnekuormaa.

Pessin mukaan työpaikoilla keskitytään liikaa yksilöön ja esimerkiksi mindfulness-koulutuksiin. Hän korostaa, että myötätunto ei koskaan ole vain yksilöiden asia tai heidän vastuullaan vaan sen turvaksi tarvitaan oikeudenmukaisia rakenteita.

”On pohdittava, mitkä tekijät esimerkiksi seurakunnissa edistävät tai estävät myötätuntoa työntekijöiden välillä. Kuten myös sitä, millaista inhimillisyyden kulttuuria näiden rakenteiden kautta arkeen muodostuu”, Pessi sanoo.

Kutsumustyön haasteita

Pessi ja hänen eetikko-kollegansa **Anna Seppänen** pitävät CoHumans-yhteisön kautta koulutuksia, joissa pohditaan, miten inhimillisesti kestävää työelämää voidaan edistää

sekä sitä, kuinka ruokkia myötätunnon lisäksi myös myötäintoa työyhteisön arjessa. Myötäinto on Pessin ja kumppaneiden CoPassion-hankkeessa lanseeraama käsite.

”Se koostuu samoista kolmesta elementistä kuin myötätunto: huomata, tuntea mukana ja näyttää mukana eläminen - eli tieto, tunne ja toiminta - toisen myönteisissä tunteissa. Parhaimmillaan ihminen tulee töissä kohdatuksi ja validoiduksi sekä iloiseen että suruineen. Myötätunnon ja -innon tulee olla synenergiassa.”

Pessi muistuttaa, että kirkon työyhteisöt ovat hyvinvoinnin kannalta haastavia työyhteisöjä. ”Kutsumustyössä ihmiset toimivat usein jaksamisensa rajoille saakka. Parhailtaan on käynnissä poikkeuksellisen laaja Exponential Work -tutkimushanke. Sen tavoitteena on tutkia kokonaisvaltaisesti niitä eri organisaatioportaiden työntekijöitä, jotka edesauttavat työyhteisöjä onnistumaan omassa missiossaan.”

”Minä ja teologian ylioppilas **Ville Kuusjärvi** tutkimme erityisesti Suomen ev.lut. kirkon hiippakuntia ja niiden seurakuntia. Fokuksessa ovat juuri ne työyhteisöjen voimavarat, joilla myötätuntoa voidaan seurakunnissa edistää ja jotka myötätunnon kautta tutkitusti vahvistuvat: työssäjaksaminen, palveleva johtajuus, itsemyötätunto, empatia ja psykologisen turvallisuuden kokemus.”

Pessi kertoo, että aineistonkeruu on vielä osin kesken.

”Jo nyt on huomattu, että työhyvinvointi ja myötätunnon ytimet kiinnostavat seurakunnissa. Tähän asti käsitellystä aineistosta on voi-

nut päätellä, että työtä tehdään sydämellä. Samalla itsensä laittaa usein liian koville. Kutsumus on työhyvinvoinnille aina kaksiteräinen miekka.”

Itsemyötätuntoa voi kehittää

Nortomaan mukaan lisähaastetta tuottaa työelämän intensiteetin ja vaatimusten kasvu. Tietoteknisiä valmiuksia tarvitaan aiempaa enemmän. Kognitiivinen kuorma kasvaa. Ajan ja paikan suhteen on rajattomuutta. Vapaa-aikaa on varjeltava aiempaa tarkemmin.

Nortomaa toteaa, että itse-säätelytaidoilla on aiempaa enemmän merkitystä. Nykyään puhutaan myös itsemyötätunnosta.

”Oleellista on se, minkä sävyinen ihmisen sisäinen puheääni on: kiittävä, kehuva, kannustava, tukeva ja myötätuntoinen. Vai vaatiiko ja kritisoiko se, osoittaako mitä on jäänyt tekemättä ja mihin ei ole riittänyt.”

Pessi muistuttaa, että itsemyötätuntoon pätevät samat kolme steppiä kuin myötätuntoonkin: tieto, tunne ja toiminta.

”Huomaanko, miten itse voin? Mitä tunteita väsymiseni itsessä herättää - sisukkuutta vai myös lempeämpiä tunteita? Tai vienkö aatokseni vaikkapa lisäunen tarpeesta todella teoiksi saakka? Teenkö myötätunnon tekoja itselleni?” Nortomaan mukaan itsemyötätuntoa on mahdollista kehittää monenlaisilla harjoitteilla. Niitä ovat esimerkiksi lauseiden täydennystehtävät: ’kiitän itseäni siitä, että tänään olen...’ tai: ’tänään onnistuin siinä että...’ ”Monet vähän takeltelevat tällaisten lauseiden täyden-

KUVA: ANNA-LEENA TIIHONEN



FT, psykologi Aura Nortomaa opettaa auttavaa kohtaamista ja muita työelämävalmiuksia Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa. Nortomaan intohimona ovat työn ja ihmisen välisen suhteen sudenkuopat ja huippuhetket.

tämisessä aluksi, mutta yleensä he ymmärtävät aika nopeasti, mistä on kysymys. Kun täydennystehtäviä teettää muutamia kertoja, vastaajat alkavat rutinoitua niihin ja hymyt alkavat leventyä.”

Minä sinulle

Aura Nortomaan mukaan Suomessa on ylipäättään vallalla kulttuuri, jossa turhan usein kiinnitetään huomiota siihen, mitä pitäisi parantaa ja missä pitäisi kehittyä.

”Sen sijaan onnistumisiin ei kiinnitetä riittävästi huomiota. Itsemyötätunto on tässäkin keskeinen työkalu.”

Nortomaan mukaan myötätunto liittyy monesti myös siihen, että ih-

minen pystyy kokemaan työnsä merkitykselliseksi.

”Myötätunnon kautta ihmisen linkittyä muihin ihmisiin. Monilla työn merkityksellisyys syntyy siitä, että voi tavalla tai toisella olla muille ihmisille avuksi. Luulen, että se on yksi keskeinen asia myös kirkon ammattiteissa toimiville.”

Anne Birgitta Pessi korostaa, että kulttuurista riippumatta ihmisen elämän merkityksellisuuden syvimmat lähteet ovat itsensä toteuttaminen, yhteys toisiin, ja hyväntahtoisuus.

”Eli ei vain ”minä ja sinä” vaan myös ”minä sinulle”. Tämän soisi näkyvän myös jokaikisellä työpäivällä.” ✕

Esimerkiksi näin voit edistää myötätuntoa ja -intoa työyhteisössäsi:

- 1. Ole saatavilla.** Huomaa toinen, osoita kiinnostusta, kysy kuulumisia ja tarjoa apuasi.
- 2. Tutustu työkavereihisi.** Kun tunnet heidät, osaat vastata kunkin avuntarpeeseen tavalla, joka on hänelle merkityksellinen.
- 3. Tutki omia motiivejasi.** Esimerkiksi tunnekuohussa pysähdy pohtimaan, miksi toimit niin kuin toimit.
- 4. Ole rohkea.** Kokeile myötätunnon ja -innon tekoja. Miltä ne tuntuvat sinusta ja millaisia reaktioita ne herättävät toisissa?
- 5. Huolehdi jaksamisestasi.** Muista ajanhallinta, lepo, omat rajat ja myötätunto itseäsi kohtaan. Kun itse voit hyvin, huomaat paremmin, mitä lähelläsi tapahtuu.
- 6. Ota myötätunto ja -into vastaan.** Kun otat vastaan kiitokset, kehuja avun, annat samalla niiden antajalle ilon ja merkityksellisyyden tunteen.

Lähde: Anne Birgitta Pessi, <https://www.ttl.fi/tyopiste/osoita-myotatuntoa-ja-myotaintoa-tyokaverillesi/>



PowerPointeja ja Torinon käärinliina

Jäin eläkkeelle v. 2009. Työvuosien aikana puhelin oli soinnut tuhansia ja taas tuhansia kertoja – ja itsekin olin soitellut yhtä lailla. Ennen eläkepäiviä oli tietysti lomat. Jo niiden aikana tuntui yllättävältä, että puhelin vaikenä. Puhelinnumeron vaihtuminenkin vaikutti asiaan. Remmiin oli astunut uusi mies.

Totaalisen katkon työasioihin toi heti eläkepäivien aluksi tehty lähes kahden viikon matka Namibiaan. Lähetysasioista vuosikymmenet vastanneena Namibiassa tuli paljon aikoinaan työhönkin liittyneitä asioita, mutta niin toisenlainen kulttuuri ja luonto toivat piristävää vaihtelua. Digikameraan kertyi yli tuhat kuvaa, eivätkä ne myöhemminkään jääneet käyttämättä, joten seurakunta sai kuulla ja katsoa terveisiä kirkkomme vanhimmalta lähetyskentältä. Onneksi pariin vuoteen ei kysytty mihinkään pitempään sijaisuuteen. Seuraavina kolmena vuotena minua pyydettiin naapuriseurakuntaan hoitamaan kahdeksi kuukaudeksi kahdenkin papin tehtäviä. Kun erääseen jaksoon sisältyi myös hiljainen viikko ja pääsiäisaika, otti se tietysti lujille, mutta siitäkin selvitettiin.

Ikäluokkani oppikouluaikana meidän tuli kesäisin kerätä kasveja. Minusta se oli mukavaa puuhaa. Valmistautuessani eläkevuosiin ajattelin, että voisin kerätä kasveja. Tähän mennessä herbaariooni on kertynyt jo yli 500 kasvia. Vuosien varrella olen laajentanut keräilyä myös perhosiin sekä postimerkkeihin. Ihan mielenkiintoista.

Merkittävän muutoksen eläkepäiviini toi osallistumiseni Suomen Raamattuopistolla pi-

dettyihin teologisiin opintopäiviin. Dosentti Juha Hiltunen piti siellä luennon ja PowerPoint-esityksen Torinon käärinliinasta. Olin jo työaikani luvut aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja pitänyt siitä oppitunnin lukuisissa rippikouluissa ja muissakin seurakunnan tilaisuuksissa.

Hiltusen esitys syytti minuun halun tutustua Torinon käärinliinan kysymykseen perusteellisemmin – ja myös tehdä siitä laajemman PowerPoint-esityksen. Työaikani en ollut ehtinyt kunnolla perehtyä uuden tietotekniikan ja laitteiden saloihin. Niinpä pyysin paria seurakuntanuorta opastamaan esityksen teossa ja laitteiden käytössä. Niin syntyi yli tunnin mittainen esitys Torinon käärinliinasta. Olen sen kanssa kiertänyt kaikissa Kainuun seurakunnissa ja myös monissa Pohjois-Savon seurakunnissa, jotka ovat lähellä kesämökkini. Se oli oheisohjelmana myös Sotkamon Herättäjäjuhilla. Ajan myötä olen tehnyt siihen monia täydennyksiä.

Torinon käärinliinan aitoudesta käydään kovaa väittelyä. Kun pari vuotta sitten Pasi Heikura julkaisi lukuisissa lehdissä artikkelin, jossa hän väitti liinan olevan vain yksi keskiaikainen reliikki tuhansien joukossa, koin artikkelin suorastaan henkilökohtaisena loukkauksena. Artikkelin osoitti kyllä sen, ettei hän ollut perehtynyt monien tutkijoiden esille tuomiin tieteellisiin faktoihin.

Vuosien varrella olen kehitellyt PowerPointesityksiä ja raamattutunteja monesta muustakin kristilliseen uskoomme kuuluvasta asiasta. Ne ovat tuoneet rohkaisevaa sisältöä elämään. ✕

KANTORN SOM

musikens möjliggörare

Som luften fyller en orgelpipa skall också kantorn
fylla människors hjärtan med musik. Vilket arbete
kan vara bättre eller... svårare än så?

KAROLIN WARGH

KANTOR, SOLFS FÖRSAMLING

Musik är en ogripbar konstform som talar till oss och hittar våra innersta skrymslen. Musik är något som alla människor har en relation till och ofta starka och intensiva associationer kring. Musik är känslornas språk som måste få ta plats där orden inte räcker till. Musik är en oersättlig kommunikationsform som hör människan till. Musik skall spelas, sjungas och lyssnas till. Musiken är därtill ett högst matematiskt fenomen.

Att arbeta som musikpedagog och kyrkomusiker handlar om att vara musikens möjliggörare och hantlangare. För att överhuvudtaget lyckas, och orka, med en sådan till synes abstrakt uppgift krävs antagligen att man har en slags inre kompass som vägledare. Vad denna kompass innebär tar sig troligen uttryck på olika sätt för alla kyrkomusiker. Jag skall berätta nå-

got om min upplevelse och inre kompass.

En musikalisk resa

I mitt arbete som orgellärare, pianolärare och körledare har jag den stora förmånen att få träffa barn, ungdomar och vuxna varje vecka. Dessa möten sker kring det som både jag och de människor som

jag möter medvetet valt och bjudit in i våra liv; musiken. Under denna musikaliska resa får jag i bästa fall se ett barn bli vuxet och samtidigt utvecklas i behärskandet av sitt instrument och i sitt musikaliska kunnande. Under min resa tillsammans med varje elev eller körsångare är det min uppgift att känna in och förstå individens musikaliska förutsättningar, behov och önsningar. För att så att säga hållas på samma spår som eleven är det viktigt med en gemensam kommunikation där jag med min kunskap får rum att guida vidare samtidigt som eleven eller körsångaren måste få insikt i sin egen potential och möjlighet att påverka sin egen utveckling. Detta kan gälla allt från längden på lektionen, läxor, repertoarval, samspel eller kommunikation med föräldrar eller familjemedlemmar. Eftersom musiken till sitt väsen är ett känslornas och det ordlösa språk skall jag se till att musiken i första hand upplevs som tillgänglig och på sätt eller

Att arbeta som musikpedagog och kyrkomusiker handlar om att vara musikens möjliggörare och hantlangare.



Karolin Wargh: "Som musikpedagog i kyrkans tjänst vill jag arbeta för att kyrkorummet skall bli ett tillåtande rum som rymmer alla stadier av utveckling i den musikaliska resan hos instrumentalister och körsångare."

annat berikar lyssnarens eller utövarens känsloliv. En otillgänglig musik kan vara frågan om en repertoar som upplevs som alltför svår, tekniskt eller musikaliskt, och resulterar i att njutningen försvinner. Därmed stannar också intresset och utvecklingen hos de jag handleder.

Ett kyrkorum där musiken ljuder

Som musikpedagog i kyrkans tjänst

vill jag arbeta för att kyrkorummet skall bli ett tillåtande rum som rymmer alla stadier av utveckling i den musikaliska resan hos instrumentalister och körsångare. Varför inte låta ett litet barn bidra med ett enkelt musikstycke i gudstjänsten? Gudstjänsten behöver musik av olika slag, från det komplexa till det allra enklaste, för att komma till sin rätt i all sin mångfald. Kvaliteten på musiken i kyrkan skall alltid komma i första

hand men om den unga musikerns egen upplevelse och ansträngning upplevs tillräcklig blir utförandet också värdigt kyrkorummet. Att på detta sätt låta barn "växa in" i kyrkans sammanhang kan inte annat än löna sig i den kyrka som vi gärna ser som välkomnande. I bästa fall sår det frön till blivande medarbetare i kyrkans tjänst. ✕

Författaren är Årets Kantor 2019.



**Ei, älä anna periksi.
Hyvä liikkeelle lähtösi
oli jo Jumalan armoa.**

**Vielä suurempaa armoa
on se ettei hoipertele.**

**Mutta suurinta armoa
on kulkea eteenpäin
vaikka tie pantaisiin poikki
vähän väliä,
kestää, vaikka miten kiusattuna
loppuun asti.**

Dom Helder Camara

Sateenkaarimessut ovat paitsi avointa ev.lut. kirkon jumalanpalvelustoimintaa, myös seurakunnan tavoittavaa toimintaa. Tavoitteena on vastata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen hengellisiin ja sielunhoidollisiin tarpeisiin, tukea heitä, luoda ja ylläpitää seurakuntayhteyttä, sanoo Jaana Partti.

Vuoden pappi Jaana Partti:

Motivaationi sateenkaariryöhyön nousee evankeliumeista

JAANA PARTTI

PASTORI, KALLION SEURAKUNTA

KUVA: TEEMU MATTSSON

Kallion seurakunnan sateenkaarityön aloittamisen taustalta löytyy ainakin kaksi tärkeää syytä.

Ensinnäkin oma suuttumukseni: Minulla on ollut opiskeluaajoista saakka sateenkaarevia ystäviä ja sain kuulla uskomattomia tarinoita siitä, miten heitä on seurakunnissa kohdeltu. On kirjaimellisesti näytetty ovea ja sanottu, ettei sinulle ole tänne mitään asiaa. On sanottu, ettet voi olla samaan aikaan uskovainen ja homo. On jopa kieltäytytty antamasta sielunhoitoa. On vahdattu, jahdattu ja tuomittu. On vaadittu muuttumaan.

Olin vihainen ja ymmälläni – miten kristittyinä itseään pitävät ihmiset voivat kohdella toisia tällä tavoin? Minusta tämä kaikki oli väärin, epäoikeudenmukaista ja vastoin evankeliumin sanomaa.

Toiseksi, me Kallion seurakunnan työntekijät olimme panneet merkille, että alueellamme asuu paljon seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä. Heiltä tuli vuoden 1998 lopulla aloite, jossa kysyttiin, voisimmeko

seurakunnassa tehdä jotain heidän hyväkseen. Kirkkoherramme Esa Siljamäki esitti tammikuun 1999 työkokouksessa tämän pyynnön ja kysyi, lähtisikö joku meistä tekemään sateenkaarityötä. Minuun tämä kutsu tuntui kolahtavan ja vastasin pyyntöön myöntävästi. Siitä lähtien minulla on ollut koko ajan työtovereiden ja esimiehen tuki tässä asiassa.

Tie iltavesperistä messuihin

Olo oli kuin Abrahamilla, joka lähti matkaan, vaikka ei tiennyt, minne oli menossa. Kun sitten tapasin sateenkaariväkeä ja kysyin heidän toi-

veitaan ja tarpeitaan, ensimmäisenä nousi esille toive jumalanpalveluksesta. Ensin vähän ihmettelin tätä: miksi ns. normimessu ei käy, miksi pitäisi olla erikseen heille tehty messu? Veinkin porukkaa, joka ei ollut vuosiin käynyt messussa, ensin erään seurakunnan tavalliseen iltakirkkoon. Vaan kuinkas kävikään? Saarnaaja alkoi puhua ihan tekstin ulkopuolelta ja keuhkosi homot helvettiin.

Päätimme järjestää ensimmäisen jumalanpalveluksen Kallion kirkon kappelissa. Ajattelin, että pappina toimenkuvaani kuuluu messujen toimittaminen ja sellainen voidaan järjestää muutta mutkitta. Messun mainokset kuitenkin revittiin pois kirkon ilmoitustauluilta ja seurakuntaneuvosto riitaantui pahasti. Myös tuomiokapituliin kanneltiin.

Seurakuntaneuvosto kielsi pitämästä sateenkarijumalanpalvelusta Kallion kirkon tiloissa, mutta saimme syksystä 1999 eteenpäin luvan viettää niitä iltavespereinä Tuomiokirkon kappelissa. Ehtoolislupa heltisi vasta vuonna 2004. Tämänkin poiki valituksia tuomiokapituliin.

Nykyään onneksi
muuallakin
Suomessa
järjestetään
sateenkaarimessuja.

Sain myös nimettömiä (tietenkin) kirjeitä ja puhelinsoittoja: "Olet homojen houkutuslintu helvettiin", "Etkö tiedä, että joudut helvettiin ja vedät muut mukaasi?" Aivan kun pelastuksen perusta ei olisikaan Kristuksessa ja Jumalan armossa, vaan siinä, onko ihminen homo vai hetero.

Kesästä 2006 alkaen saimme luvan pitää valtakunnalliseen Pride-tapahtumaan liittyvän sateenkaarimessun Kallion kirkossa, sillä emme enää mahtuneet Tuomiokirkon kappeliin. Vuonna 2011 Kallion ja Alppilan seurakunnat yhdistyivät ja saimme tulla "kotiin". Siitä lähtien messut on pidetty Alppilan kirkossa.

Pienestä porukasta tuli kasvava messuyhteisö. Messuun tulee väkeä Helsingistä ja lähiympäristöstä ja aikoinaan kauempaakin Suomesta. Nykyään onneksi muuallakin Suomessa järjestetään sateenkaarimessuja.

Ihmisenä ihmiselle

Sateenkaarimessut ovat paitsi avointa (ei siis mikään erillismessu suljetulle porukalle) ev.lut. kirkon jumalanpalvelustoimintaa, myös seurakunnan tavoittavaa toimintaa. Tavoitteena on vastata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen hengellisiin ja sielunhoidollisiin tarpeisiin, tukea heitä, luoda ja ylläpitää seurakuntayhteyttä. Haluamme olla mukana ihmisen arjessa ja elämänskysymyksissä ja tarjota kirkossa edes yhden turvallisen paikan, jossa on mahdollisuus ja lupa kokoontua sellaisena kuin on, tavata toisia

Muutokset lähtevät aina ruohokuuritasolta – yksinkertainen, avoin mieli riittää.

samassa elämäntilanteessa ja viiteryhmissä olevia ihmisiä.

Eriytynyt kutsu sateenkaarikansalle, heidän läheisilleen ja ystävilleen on olennaisen tärkeä ja siunaukselliseksi koettu. Tapa, jolla nämä ihmiset ovat täysin rinnoin mukana laulussa, rukouksessa, sanankuulossa ja ehtoollisenvietossa, todistaa sanan ja sakramentin nälgästä. Monet ovatkin löytäneet tien takaisin kirkkoon vuosien ja vuosikymmentenkin poissaolon jälkeen.

Yksin ei tätä työtä voi tehdä; tärkeää on oman työyhteisön tuki ja tärkeää on saada mukaan yhteistyökumppaneita. Tarvitaan myös paljon vapaaehtoisia, ja meillä onkin muodostunut hyvä, aktiivinen porukka, joka on mukana messujen toimittamisissa ja viestinnässä. Työ on ollut ihanaa, palkitsevaa ja haasteellista. Olen oppinut itse paljon seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta – mikä valtava kirjo se onkaan! On syytä muis-

taa, ettei homoseksuaalisuus ole jokin abstrakti ilmiö tai ohimenevä trendi, vaan kyseessä on aina ihminen, jolla on nimi, kasvot ja oma elämänhistoria; ihminen, joka on totta. Vastustus nousee usein tietämättömyydestä. Alkuvaiheessa työ myös hiukan pelotti, mietin miten tässä minulle itselleni käy. Nyt kun ajattelin näitä ihania ja monenlaisia ystäviäni ja heidän kokemuksiaan ja omaa kutsumustani, ihmisenpelko on kadonnut. En murehdi enää sitä, mitä muut minusta ja työstäni ajattelevat.

Motivaationi sateenkaarityöhön nousee evankeliumeista: Jeesuksen tavasta suhtautua erilaisiin ihmisiin sekä luomisteologiasta. Jokainen ihminen on Jumalan kuva juuri sellaisena kuin on. Seksuaalisuus on yksi Jumalan suurimmista lahjoista – se on ihana asia, siinä on parhaimmillaan jotain pyhää ja hyvin yksityistä, ja siksi sitä pitää myös varjella. Se, miten Jumalan kuvana oleminen heijastuu meistä, toteutuu rakkaudessa, joka rohkaisee, rakentaa ja lohduttaa.

Muutokset lähtevät aina ruohokuuritasolta – yksinkertainen, avoin mieli riittää. Olen tavallinen seurakuntapappi, jonka tehtävä on olla ihmisten matkakumppanina, olenhan osallinen samasta ihmisyydestä, sekä kuunnella toisia ja tarpeen tullen olla heidän puolesta puhujanaan. Hyvä paimen ei jätä hänelle uskottua laumaansa susien raadeltaviksi. ✕

Kirjoittaja on Vuoden pappi 2019.



Laatu ei riitä

Osallistuin keväällä erään radiokanan järjestämään hengellisen musiikin levyraatiin. Arvosteltavana oli näytteitä uusilta levyiltä, ensimmäiseen pop–gospel-genreä, poikkeuksena yksi körttikuoron esittämä veisu. Tehtävänäni oli lähestyä lauluja ammatillisesti: kuunnella saundit ja balanssit, rakenne, melodiikan omaperäisyys, teksti, artikulaatio... lyhyesti: tunnistaa laatu.

”No, mikä näistä nyt oli sydäntä lähinnä?” kysyi juontaja lopuksi. Kakistelin hieman, olin päättänyt nostaa korkeimmalle erään kivan gospel-biisin, joka kaikin ulkoisin kriteerein mitattuna oli laadukkaita, vaikkei kylläkään muuten väräyttänyt minussa mitään viisareita. Kun kerran noin kysyttiin, minun oli vastattava rehellisesti: körttikuoronveisu. Poppis-gospeleita pystyin analysoimaan, körttiveisun edessä laskin aseeni.

”Tärkeintä on laatu,” hoetaan mantrana, mutta hengellisen kokemisen alueella laatu ei riitä. On musiikkia, joka saa hieman vajavaisenakin minut luopumaan kyynisyydestäni ja virittäytymään pyhien salaisuuksien ääreen; on musiikkia, joka laadukaimmillaankin joko jättää minut kylmäksi tai pahimmillaan saa koko uskonelämän maisumaan äitelältä. Kyse ei ole eri musiikinlaajien paremmuudesta, kyse on kokemushistoriastani.

Olisi kiva luulotella, että muut kokevat samoin kuin minä; että kun vain soitan, laulan ja laulatan tarpeeksi hyvin ja sydämeni kyllyydestä, musiikki alkaisi elää samanlaisena myös seurakuntalaisissa. ”Tästä mummot/nuoret tykkää” tai ”tällaista ne tarvitsevat” – meitä ympäröivä joukko alkaa olla niin moninainen, että löysät yleistyksemme eivät välttämättä osu enää oikeaan.

Telepatiaa ei ole. Siksi olen alkanut yhä useammin kysyä seurakuntalaisilta suoraan: Miltä messu ja messun musiikki nykyisellään tuntuu? Mitkä uudistukset virkistävät, mitkä vieraannuttavat? Mitä merkittäviä kokemuk-

sia on jäänyt elämän varrelta mieleen? Näitä jutustelen kirkkokahveilla, mummopiireissä ja kuoroleireillä. En ole saanut mitään mullistavaa selville, mutta monet ovat kertoneet ilahduneensa, kun heidän kokemuksensa otetaan todesta.

Yksin ei pitkälle pääse, kun aihe on epämääräinen. Tarvittaisiin aikaa, syvähaastatteluja, ehkä jopa aivotutkimuksen keinoja. Kuka viisas ryhtyisi toimeen? Miten hengellinen elämä ja musiikki nivoutuvat ihmiselämän aikana toisiinsa? Miten aktiiviseurakuntalainen kokee musiikin kirkossa, jonka musiikki nousee vahvasti traditiosta ja pysyy jotakuinkin samana; miten yhteisössä, jonka musiikki myötäilee ajan trendejä? Miten omassa kirkossamme, joka seilaa näiden välillä? ✕

Yksin ei pitkälle
pääse, kun aihe
on epämääräinen.
Tarvittaisiin aikaa,
syvähaastatteluja,
ehkä jopa aivo-
tutkimuksen keinoja.

ETIOPIA

opettaa iloa

Merja Alanne matkusti Etiopiaan opettamaan uusia pappeja Suomen Lähetyksen Felm Theology -ohjelman kautta.

VIRVE RISSANEN, TEKSTI JA KUVAT

SUOMEN LÄHETYSSEURAN ITÄ-AFRIKAN TIEDOTTAJA

Etiopia

- **Asukasluku:** Noin 102,4 miljoonaa
- **Pinta-ala:** 21 104 300 km²
- **Pääkaupunki:** Addis Abeba
- **Virallinen kieli:** amhara
- **Presidentti:** Sahle-Work Zewde. Hänet valittiin Etiopian presidentiksi 25. lokakuuta 2018 ensimmäisenä naisena.
- Etiopia on yksi maailman köyhimmistä maista.



Kaikki tapahtui vähän viime tipassa. Läheisen sukulaisen hautajaiset ehdittiin viettää kuusi päivää ennen lähtöä, viisumi saapui neljä päivää ennen lähtöä.

Kun **Merja Alanne** oli päässyt Etiopiaan, työlupa järjestyi vain muutama päivä ennen kuin turisti-visumi olisi rauennut. Alanne tiesi lähtevänsä opettamaan, mutta kurssien sisällöt selvisivät vasta paikan päällä, eli viime tipassa. Kai tämä on Afrikkaa, Alanne pohti. Ja sitä se oli. Merja Alanne oli tullut ensimmäistä kertaa elämässään Afrikkaan, eikä mille tahansa turistimatkalle, vaan opettamaan Mekane Yesus -kirkon teologiseen seminaariin kokonaiseksi vuodeksi. Kyseessä on Suomen Lähetyksen uusi ohjelma, jossa teologian tohtoreita lähetetään töihin kehittyvien maiden seminaareihin.

Ensimmäisinä lähtivät Alanne ja Thaimaahan lähetetty **Jukka Helle**, ja ensi kesänä tohtori lähetetään myös Hongkongiin.

Maisteritason papeista huutava pula

Etiopian Mekane Yesus -kirkko on maailman suurin ja nopeasti kasvava luterilainen kirkko. Ihmisten koulutustaso ei ole noussut samaa tahtia kirkon jäsenmäärän kanssa, joten maisteritason papeista on huutava pula. Siksi kirkko pyysi Suomen Lähetyksen lähettämään paikalle teologian tohtorin, joka toisi tuulahduksen länsimaisesta akateemisesta maailmasta.

Kun paikalle haluttiin tohtori ja nimenomaan eksegeetti, Merja Alanne tunsu sopivansa kuvaukseen paremmin kuin hyvin.

”Täällä saan hyödyntää kaikkea sitä koulutusta, mitä minulla on, ja



Täällä saan hyödyntää kaikkea sitä koulutusta, mitä minulla on, ja pääsen palaamaan opetustyöhön. En muutenkaan ole sellaista tyyppiä, joka olisi samassa työpaikassa koko elämän”, Merja Alanne sanoo.

pääsen palaamaan opetustyöhön. En muutenkaan ole sellaista tyyppiä, joka olisi samassa työpaikassa koko elämän”, Alanne sanoo.

Haasteita kohti

Merja Alanne valmistui teologian maisteriksi Helsingin yliopistosta ja suoritti myös uskonnon ja psykologian opettajan pätevyyden. Seemiläiset kielet ja kulttuurit veivät mukanaan, joten valmistumisen jälkeen Alanne työskenteli 10 vuotta yliopistolla. Sitten hän kaipasi jotain uutta ja hankki pappisvihkimyksen. Papin hommien ohessa valmistui arkeologis-teologinen väitöskirja vuonna 2017. Viime vuodet

Alanne työskenteli Espoon Leppävaarassa seurakuntapastorina.

Tästä hetkestä katsottuna kaikella on ollut tarkoituksensa. Väitöskirja kannatti tehdä, vaikka seurakuntapastori ei siitä juuri hyödy. Toisaalta ilman seurakuntataustaa opettaminen Etiopiassa olisi Alanteen mukaan vaikeaa.

Heti ensimmäisillä opetusviikoilla kävi ilmi, että eroja Suomen yliopistomaailmaan on valtavasti: Osalla Mekane Yesus -kirkon seminaarin opiskelijoista ei ole edes lukiotaustaa, ja teologia on konservatiivisempaa.

”Täällä ei voi lähteä paukuttamaan Helsingin yliopiston eksege-

Ilman seurakuntataustaa opettaminen Etiopiassa olisi vaikeaa.

tiikkaa. Pitää lähteä liikkeelle hyvin tarkasti siitä, mitä Raamatun tekstit sisältävät, ja viedä sitten akateemiseen suuntaan”, Alanne sanoo.



Yksi haaste on kieli. Alanne opettaa englanniksi, mutta kaikki opiskelijat eivät osaa sitä kovin hyvin. He eivät välttämättä myöskään uskalla haastaa ja kommentoida niin kuin Suomessa. Tosin teologian tohtoreita ulkomailta halutaan myös siksi, että etiopialaisten on helpompi haastaa vieraita kuin omaan kulttuuriinsa kuuluvia opettajia.

”Opettajia arvostetaan ja kunnioitetaan täällä valtavasti. Silti vuorovaikutus on tunneillani toiminut yllättävän hyvin”, Alanne sanoo.

Joka aamupäivä seminaarilla vietetään hartaus, jonka jälkeen ihmiset kyselevät toistensa kuulumiset. Siinäkin näkyy iso ero Suomeen verrattuna: kaikki työyhteisön jäsenet oikeasti juttelevat keskenään päivittäin.

Tekeminen auttaa koti-ikävään

Alanne on vaikuttunut etiopialaisten ystävällisyydestä ja perustavanlaatuisesta ilosta. Sitä osasi odottaa, mutta silti se pääsi yllättämään.

Lämmimhenkinen työyhteisö tulee tarpeeseen kaukana kotoa – etenkin kun Alanteen mies jäi Suomeen. ”Hän ymmärsi tarpeeni lähteä ja sanoi, että ei halua asettua esteeksi Jumalan valtakunnan työlle”, Alanne kertoo huvittuneena.

Mies sai onneksi järjestettyä omasta työstään Aalto-yliopistolta etätyöjakson ja tulee joulusta eteenpäin pariaksi kuukaudeksi Addikseen.

Yhteisiä lomia sekä Etiopiassa että Suomessa on myös luvassa, ja niiden välillä laulaa WhatsApp. In-

ternet toimii Addis Abebassa siedettävästi, ainakin silloin kun ei ole sähkökatkoa.

”Jos koti-ikävä iskee, keskityn johonkin tekemiseen. Lukeminen, soittaminen ja laulaminen sekä kävelyllä tai kuntosalilla käyminen toimivat hyvin”, Alanne sanoo.

Sunnuntaisin hän käy kansainvälisessä messussa, ja sosiaalista elämää löytyy myös omasta pihapiiristä. Alanne asuu pääkaupungissa Addis Abebassa samalla alueella kuin monet pohjoismaalaisten lähetysjärjestöjen ihmiset.

”Onneksi **Leila ja Kari Pentikäinen** asuvat tuossa sadan metrin päässä. He ovat auttaneet kaikessa mahdollisessa.”

Pentikäiset ovat Suomen Lähetysseuran työntekijöitä, jotka toimivat uudelle tulijalle perehdyttäjinä.

Osalla Mekane Yesus -kirkon seminaarin opiskelijoista ei ole edes lukiotaustaa.

Pihapiirin naiset pitävät säännöllistä jumppakerhoa, ja liikunta tuli muutenkin tärkeäksi osaksi Alanneen rutiineja heti muuton jälkeen.

Ennen hän ei ollut aamuihminen, mutta Etiopia on opettanut seuraamaan auringon rytmiä.

”Haluan käydä lenkillä ennen kuin päätie täyttyy pakokaasuista, joten liikkeelle on lähdettävä ennen puoli seitsemää”, Alanne kertoo.

Toisaalta Afrikassakaan ei ole aina kuuma. Alanne myöntää, että mukaan tuli pakattua liian vähän pitkähihaisia. Kun asuntoja ei lämmitetä, etenkin öisin voi alkaa palteltaa. ”Suomessa käydessäni otan mukaan lisää lämpimiä vaatteita – ja tietysti Fazerin suklaata”, Alanne sanoo.

Tuntematon Etiopia

Merja Alanne ei tiennyt Etiopiasta juuri mitään ennen lähtöään. Pääkaupungin hän muisti ja kuivuuden aiheuttaman nälänhädän ja muutamia pitkän matkan juoksijoita.

Alannetta kiehtoo, että Vanhassa testamentissa mainitut nubialaiset asuttivat mahdollisesti myös pohjoista Etiopiaa. Lisäksi Etiopiassa on falashoiksi kutsuttuja juutalaisia, joita oltiin tuomassa Israeliin eli



”palauttamassa kotimaahansa” juuri kun Alanne oli siellä 1990-luvulla.

Myös Etiopian pääministeri, Nobelilakin palkittu, on tänä vuonna käynyt vierailulla Israelissa. Silloin opiskelijat halusivat puhua aiheesta oppitunnilla. ”Sanoin opiskelijoille, että Vanha testamentti on hyvin kansainvälinen. Jos perustelee Raamatulla Israelin kuuluvan vain yhdelle kansalle, se on tutkimuksellisesti hataralla pohjalla. Tästä puhuessa joutuu taiteilemaan niin Suomessa kuin Etiopiassakin”, Alanne sanoo. ✕

Felm Theology

- Felm Theology on Suomen Lähetysseuran ohjelma, jossa teologian tohtoreita lähetetään vuodeksi kehittyviin maihin.
- Tohtorit opettavat Lähetysseuran yhteistyökirkkojen oppilaitoksissa.
- Uudet Felm Theology -paikat ilmoitetaan helmikuussa, ja ohjelmaan haetaan maaliskuussa.





Opintomatkalla *monimuotoisessa* Romaniassa

Osallistuin syyskuussa Pappisliiton Romanian opintomatkalle reilun kahdenkymmenen matkalaisen kanssa. Matkanjohtajina toimivat Itä-Suomen yliopiston käytännöllisen teologian professori emeritus **Paavo Kettunen** ja Pappisliiton apulaistoiminnanjohtaja **Merja Laaksamo**. Tarkoituksena oli tutustua Romanian unkarinkieliseen luterilaiseen vähemmistökirkkoon. Syvennyimme myös Romanian uskonnolliseen ja poliittiseen tilanteeseen sekä maan rikkaaseen historiaan.

SILJA-MAARIA KAVASTO
KÄPPÄLÄINEN, PORIN TELJÄN SEURAKUNTA

Romania

- **Asukasluku:** Noin 19,5 miljoonaa
- **Pinta-ala:** 238 391 km²
- **Pääkaupunki:** Bukarest
- **Virallinen kieli:** romanian
- **Presidentti:** Klaus Iohannis



Syyskuisessa Romaniaissa oli kaunista ja kohtalaisen lämmintä. Pääkaupunki Bukarest oli silmiinpistävän vehreä, laaja Transilvanian alue hedelmällistä maata puiden peittämine vuorineen. Alueen rikkaasta historiasta kertovat mm. keskiaikaiset lähinnä saksalaisten rakennuttamat linnoitetut kaupungit sekä lukuisat linnat ja kirkot. Mustanmeren ja Tonavan läheisyydessä maa on houkutellut niin valloittajia kuin läpikulkijoita. Transilvania liitettiin Unkarin kuningaskuntaan jo 1000-luvun alussa. Transilvaniassa historia ja eri kansallisuustaustat näkyvät edelleen paikkakuntien nimissä. Samalla kaupungilla voi olla neljäkin nimeä: romanian-, unkarin-, saksan- ja latinankielinen.

Nyky muodossaan Romania on ollut vuodesta 1920, jolloin Transilvania liitettiin silloiseen Romanian kuningaskuntaan. Toisen maailmansodan jälkimainingeissa maa julistettiin kansantasavallaksi 1948. Surullisen kuuluisan **Nicolae Ceaușescu**n valtakausi alkoi 1960-luvulla. Alamäki alkoi 1970-luvun maailmanlaajuisesta talouskriisistä sekä Ceaușescu'n päätöksestä maksaa valtion suuret ulkomaiset velat. Pian Romania oli Euroopan köyhimpiä maita kansan eläessä suoranaudessa kurjuudessa. Tämä ei estänyt Ceaușescua rakentamasta kukoistavaa henkilökulttia sekä aloittamasta ylimitoitettuja rakennushankkeita. Näistä mahtipontisinta, valtavaa Kansan palatsia, nyk. Parlamenttitaloa, saimme ihmetellä Bukarestissa. Lopulta kansa



Opintomatkalaiset ryhmäkuvassa. Silja-Maaria Kavasto äärimmäisenä oikealla.

kyllästyi, ja paraatien hurraa-huudot muuttuivat vastalauseiksi. Jouluun 1989 kansannousu huipentui Ceaușescun ja hänen vaimonsa ampumiseen joulupäivänä. Presidentin kuoleman jälkeinen aika oli levotonta. Kommunistinen puolue lakkautettiin, taloudelliset vaikeudet jatkuivat ja korruptio rehotti.

Monien epäkohtien maa

Tie diktatuurista demokratiaan on ollut kivulias, mutta eteenpäin on menty. Romaniasta tuli Naton jäsen 2004 ja Euroopan unionin jäsen 2007. Tehtävää riittää poliittisesti epävakaa ja korruptoituneessa maassa. Muiden EU-maiden painostus sekä nykyinen presidentti pitävät Romanian jotenkuten oikeusvaltiona. Vieraillessamme Romanian Suomen suurlähetystössä

kuulimme monista epäkohdista. Oikeusistuimissa ei saa tasa-arvoista kohtelua, terveydenhuolto on puutteellista, koulutusjärjestelmä vaatisi suuria uudistuksia, luonnonvaroja ei osata hyödyntää, koulutettu väestö muuttaa muualle palkkatason ollessa Bulgarian jälkeen Euroopan alhaisin. Presidentti **Klaus Iohannis** on maan valopilkku korruption vastaisella toiminnallaan. Marraskuun presidentinvaaleissa hän hakee jatkokautta.

Luterilaiset pieni vähemmistökirkko

Romaniassa on vajaa 20 miljoonaa asukasta. Maassa on runsaasti vähemmistökansallisuuksia, kuten kaksi miljoonaa unkarinkielistä. Suurin vähemmistö ovat romanit, joiden asema on hyvin huono. Ro-

manialaisten ja unkarilaisten välillä ovat suurimmat jännitteet. Yli 80 % kansasta kuuluu ortodoksikirkkoon. Kirkko on autokefaalinen eli täysin itsenäinen, tosin hieman kallellaan Konstantinopoliin. Romanian ortodoksikirkko on aina myötäillyt valtaapitäviä, mikä on taannut sen valta-aseman. Ekumenia ei ole kirkon tämän hetken ykkösasia, eikä maassa ole ekumeenista yhteistyöelintä. Erityisesti Transilvaniassa asuvat luterilaiset ovat yksi pieni vähemmistökirkko. Unkarinkielisiä luterilaisia on vajaa 30 000, saksankielisiä 10 000.

Tapasimme unkarinkielisen luterilaisen kirkon piispan **Zoltán Adorjáni Dezsőn** Kolozvarissa, (romaniaksi Cluj-Napoca). Kolozvar on luterilaisten keskuspaikka ja koko Transilvanian keskus. Piispan



Vierailulla Sepsisentyörgyn luterilaisessa seurakunnassa.



Seurakuntavierailulla Brasovissa toimivassa Felszezin unkarinkielisessä luterilaisessa kirkossa. Vas. seurakunnan kanttori, joka on kirkkoherran puoliso, Marja-Terttu Kaila, kirkkoväkeä kansallispuvuissa, Irja Eskelinen, joka saarnasi seurakuntavierailulla sekä Arja Etola ja Juhani Eskelinen.

kaitsettavana on 36 seurakuntaa ja 47 pappia. Kirkolla on oma koulu ja uusi päiväkotiki Kolozvarissa. Yhtenä suunnitelmassa on keskittyä kaupunkeihin väen muuttaessa pois maalta. Piispa painotti vahvaa missioaarista, kutsuvaa kirkkoa, joka ei saa jäädä paikoilleen. Hän totesi, että yhteydet Suomeen ovat vähentyneet, sillä nuoremmat papit eivät enää tiedä niistä. Tällä hetkellä vain kolmella seurakunnalla on ystävyyssseurakunta Suomessa. Pääasiassa unkarinkielisten luterilaisten taloudellinen tuki tulee Unkarista.

Presidentti Klaus Iohannis on maan valopilkku korruption vastaisella toiminnallaan.

Yhtenä kirkon huolenaiheena on papiksi opiskelevien vähyys.

Kolozvarissa tutustuimme 1622 perustettuun protestanttiseen teologiseen instituuttiin. Luterilaiset, reformoidut ja unitaarit opiskelevat yhdessä unkariksi. Opiskelijoita on 162. Luterilaisia on tällä hetkellä vain kolme. Vielä kymmenen vuotta sitten instituutissa oli 300 opiskelijaa. Luterilaisen vähemmistökirkon ongelmat ovat siis osittain samoja muissakin vähemmistökirkkoissa

Vierailulla seurakunnissa

Brasovin kaupungissa on yksi maan suurimpia unkarilaiskeskittymiä. Sieltä ja sen lähiympäristöstä löytyy useita unkarinkielisiä luterilaisia seurakuntia. Sunnuntaina jakaannuimme ryhmiin seurakuntavierailuille viiteen eri seurakuntaan. Pääsin osallistumaan Csernátfalun seurakunnan messuun.

Sunnuntaiaamun messuun kauniissa kivikirkossa (v. 1779) osallistui noin 70 seurakuntalaista, ja sen liturgiassa oli monia tuttuja elementtejä. Messu oli viimeinen

54 vuotta seurakuntaa palvelleelle kanttorille. Ryhmämme jäsen pastori **Jarkko Willman** saarnasi, ja kohta eläkkeelle jäävä kirkkoherra **Török László** toimi liturgina. Kirkkoherran tarmokas opettajavaimo pitää yleensä pyhäkoulua, mutta nyt hän toimi saarnaajan tulkkina.

Naapuriseurakunnan nuori pappi oli rouvan entisiä oppilaita.

Seuraavana päivänä vierailimme Sepsisentyörgyn luterilaisessa seurakunnassa. Sinne valmistui 1998 suomalaisten tuella kirkko, jonka peruskiven muuraamisessa oli mukana matkanjohtajamme **Paavo Kettunen**. Uusi kirkko oli ensimmäinen, jonka unkarinkieliset luterilaiset saivat rakentaa 90 vuoteen. Seurakunta oli muodostunut kylistä kaupunkiin muuttaneista, ja sillä on nyt 1 000 jäsentä kaupungissa ja 250 jäsentä kylissä. Vireässä seurakunnassa toimii paljon vapaaehtoisia.

Romanian monimuotoisuudesta olisi runsaasti kerrottavaa. Lento kotiin herätti paljon ajatuksia, sillä matkatovereina oli kymmeniä Romanian romaneita vähine matkatavaroineen. ✕



Uusi
kirjoitus-
sarja

Ajatuksia työnhausta

Tällä hetkellä toimin työttömyyden kokemusasiantuntijana. Harmi vain, ettei siitä minulle makseta palkkaa eikä kyse ole vapaaehtois-toiminnasta. Työttömyyskassasta saa tietenkin hieman enemmän rahaa kuin työmarkkinatuesta, mutta taloudellisen tilanteen heikkene-
misen en suinkaan ole kokenut olevan työttömyyden pahin puoli. Kyseessä on henkinen koitos, jossa – kuin surussa konsanaan – eri vaiheet vaihtelevat.

Ensimmäisenä pinnalla nousee tietty toiveikkuus. Ei pätkätöiden välissä tee pahaa pitää pieni tauko. Viimeinkin on aikaa lukea kirja loppuun ja kehittää itseään. Sitä paitsi työttömyys tuskin kestää pitkään: olethan korkeakoulutettu, täynnä energiaa ja kaiken lisäksi se kuuluisa hyvä tyyppi. Hyvät tyypit saa aina töitä!

Työttömyyden pitkittyessä seuraa luonnollisesti epätoivo: miten tässä nyt näin kävi? Epätoivosta siirtyminen vihaan tapahtuu kuin itsestään. Päässä pyörivät kauniit lauseet jo peruskouluajalta, jolloin milleniaalille väitettiin, että korkeakoulutettu saa aina töitä. Ovathan suuret ikäluokat kirjaamassa eläkkeen leppoisaan aikaan. Ärtymyksen kohteeksi joutuvat myös rekrytoivat tahot, jotka eivät löytäisi hyvää työntekijää (eli sinua) vaikka heille laittaisi CV:n nenän eteen.

Lopulta seuraa asian hyväksyminen. Olet työtön, mutta toivoa on. Täytyy vain jaksaa kirjoittaa vielä se yksi hakemus, joka johtaa

työllistymiseen. Ainoa ongelma tässä vaiheessa on se, että se ei kestä pitkään vaan tunnetilat hyppivät pian taas edellisissä. Lopulta kehän päättää vain työllistyminen.

Teologien työttömyyslukemat ovat viimeisten vuosien aikana nousseet selvästi. Erityisesti generalisteiksi suuntautuneiden tilanne on käsittääkseni vaikea. Teologit saavat työmarkkinoilla haasteen, miten esitellä osaamistaan. Tärkeää onkin, että teologisen sivistyksen lisäksi olisi jokin ”oma juttu”, jolla voi erottautua. Kyseessä voivat olla esimerkiksi viestinnälliset taidot, tapahtumien järjestäminen tai jotain ihan muuta.

Teologit saavat
työmarkkinoilla
haasteen,
miten esitellä
osaamistaan.

Tärkeintä työnhaun kannalta on kuitenkin, että perusasiat asiat ovat kunnossa. Ansioluettelon saattaminen ajantasaiseksi ja sen selkeys sekä luettavuus ovat tietysti tärkeässä roolissa työnhaussa. Paitsi jos rekrytoivalla taholla on valmis pohja, johon halutaan samat tiedot kuin CV:ssä. Ja

tietysti lisäksi liitteeksi CV! (Pahoittelen, palasin vihan vaiheeseen.) Ansioluettelon ja CV:n viilaamiseen voi saada apua myös AKIn toimistolta. Itse koin erittäin hyödylliseksi syksyllä järjestetyn työnhakuvalmennuksen, jossa monet perusasiat palautuivat mieleen ja oli mahdollista saada henkilökohtaista ohjausta. Seuraava valmennus järjestetään tammikuussa Joensuussa, ja kehotankin työttömiä, työssä käyviä ja opiskelijoita osallistumaan siihen. Koskaan ei ole huono aika viilata ansioluetteloa kuntoon tulevaisuuden varalla. ✕

SATU KREIVI-PALOSAARI

KAPPALAINEN,
OULUJOEN SEURAKUNTA

Mitä – sinäkö täällä toivoa annat?

Jumalanpalvelus oli päättynyt. Eräs seurakuntalainen halusi keskustella kanssani musiikkilaisuudesta, jota toivoi seurakuntaan. 14-vuotias poikani oli kuulolla.

"Mitä minä kuulen? Oletko sinä se ihminen, joka täällä toivoa annat?"

Sopertelin jotakin, että tietenkin ihmiset voivat papilta toivoa asioita.

"Hienoa! Mää kuule sitten toivon räppiä tähän kirkkoon. Soppiiko äiti?"

Meidän uusperheessämme on ihmisiä, jotka ovat syntyneet ja kasvaneet vanhempien hyvin tiiviiseen seurakuntaelämään, ihmisiä, jotka ovat kouluikäisinä päätyneet papin perheen lapsiksi ja sitten tämä nyt 15-vuotias kehitysvammainen nuori. Hän on jollakin hämmästyttävällä tavalla kiertänyt kaikkien isosisarustensa kirkkoahdistuksen karikot ja alusta saakka luonut kirkkoon ja seurakuntaan ja sen työntekijöihin ja maallikoihin aivan ikioman suhteen.

Uuno-poika oli ensimmäistä kertaa kirkossa kahden viikon ikäisenä. Hyvin pienenä vauvana hän oppi, että pappisän syliin saa mennä kirkossa Herran siunauksen jälkeen. Siihen saakka häntä ruokittiin messun aikana pienillä leipäpalasilla, mistä johtuen kerran "anna meille meidän jokapäiväinen leipämme" -rukous sai kovaäänisen lisäyksen: "ja voita!"

Kun Uuno syntyi, vain hänen isänsä oli pappi, mutta ollessaan 8-vuotias myös äiti karkasi alttarin toiselle puolelle. Aluksi Uuno oli siitä

hyvin loukkaantunut, ja äidin ensimmäisessä messussa ehtoollisen aikana hän sai huomata, että Uunon ja isänsä paikka oli tyhjä. Uuno lähti kälppimään. Äiti nieli kyyneleitä.

Mutta pian uuteen tilanteeseen totuttiin. Uuno alkoi antaa messuissa saarnaviihteä ja palautetta. Kerran hän meni sakastiin ja ilmoitti toimitukseen valmistautuville: "Määkin tulín tänne, kun täällä kuulee kaupungin parhaat juorut." Kun Ilkka Puhakka oli saarnaamassa Karjasillan kirkossa, Uuno meni hänen viereensä istumaan sinne papin paikalle. Jälkeenpäin hän selitti, että "mun mielestä hän vaikutti yksinäiseltä". Ilkka oli messun jälkeen kertonut, että Uuno oli oikeassa.

Jossakin vaiheessa Uuno tahtoi mennä yksin ehtoollisen aikana alttarille, ilman kumpaakaan vanhempaa.

"On mulla ommaakin elämää!" hän ilmoitti mennessään.

Joskus harvakseltaan jouduin ottamaan Uunon töihin mukaan. Kerran erään mummon 95-vuotispäivillä hän ilmoitti – noin 10-vuo-

tiaana – että olisi hyvin mielellään esittänyt räppiesityksen, mutta epäilee, että äitinsä ei toivo sitä. Mummot tietenkin alkoivat porukalla vaatia räppiä ja pienen elekee-elekee -hetken jälkeen poika vilkaisi minuun virnistäen ja esitti suurella innolla keksimänsä räpin.

Toisen kerran hän yhtäkkiä kesken iltatilaisuuden nousi ja ilmoitti kaikille, että "me äidin kanssa joudumme valitettavasti nyt poistumaan, sillä on alkamassa Salkkarit, joita olen seurannut 2-vuotiaasta saakka". X

"Mää kuule sitten toivon räppiä tähän kirkkoon. Soppiiko äiti?"



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

Sastamalan seurakunnan
vt. 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



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

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

JÄSENPAVELUSIHTTEERIT



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

Jäsenyysasiat, alaosastot,
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 alaosa-
toiminta, opintomatkat,
pappien ammatilliset asiat,
palvelussuhdeneuvonta



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

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



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

Cruxin toimitussihteeri,
jäsenyysasiat,
opintomatkat

LAKIMIES



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

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



**JÄRJESTÖ-
KOORDINAATTORI**
Ilari Huhtasalo
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.



TaskuTurva – vakuutusturva aina mukanasasi



**Lataa ilmainen
TaskuTurva-sovellus
Google Play Kaupasta
tai App Storesta.**

Kun lähdet matkalle, pakkaa Turva mukaan.
Ammattiliittosi tarjoama vakuutusturva ja reissujasi turvaava
matkavakuutuskortti kulkevat mukanasasi TaskuTurva-sovelluksen avulla.
Hyvää matkaa!

Lue lisää turva.fi/taskuturva