

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO
SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO

GRUX

1 • 2004



Työstä
iloa elämään

TOIMITUS

Päätoimittaja

Stina Lindgård
(09) 150 2466
stina.lindgard@pappisliitto.fi

Toimittaja

Tuula Anttonen
(09) 150 2453
tuula.anttonen@pappisliitto.fi

Osoite

Akavatalo
Rautatieäisenkatu 6,
00520 Helsinki,
(09) 150 2453
Faksi (09) 148 5875
Sähköposti:
tuula.anttonen@pappisliitto.fi

Kustantaja

Suomen Kirkko-Mediat Oy, Helsinki

Ulkoasu

Paula Huhtala

TOIMITUSKUNTA

Stina Lindgård, pastori (pj.)
Miika Heikkinen, kappalainen
Outi Niemi, diakoni
Jaana Partanen, kanttori
Matti Peiponen, pastori
Esa-Matti Peura, hiippakuntasihteeri
Miia Seppänen, vs. kappalainen
Kirsi Valkeapää, diakonissa
Sakari Vilpponen, kanttori

OSOITTEENMUUTOKSET

Pappisliitto: Heli Meinola
(09) 150 2653
heli.meinola@pappisliitto.fi
Diakoniaityöntekijöiden Liitto:
Pirjo Heikkinen
(09) 150 2487
pirjo.heikkinen@dtl.inet.fi
Kanttori-urkuriliitto:
(09) 150 2446
kanttori.urkuriliitto@kolumbus.fi

ILMOITUSHINNAT

Sivu	2/1	1 670 €
	1/1	930 €
	1/2	490 €
	1/4	270 €
	1/8	150 €
Neliväriä		170 €

ISSN 0783-0122

PAINOPAIKKA

Uusimaa Oy, Porvoo

Työtyytyväisyys ja työn tekemisen ilo

Työn pitäisi olla mielekäs haaste, mutta onko aina näin? Arki koettelee ja työn tekemisen ilo haihtuu. On liian paljon työtä tai joutuu tekemään työtä yksin. Kukaan ei tunnu piittaavan.

Dostojevski on joskus sanonut, että ihminen kiinnittää huomiota ongelmiin, harva muistaa ilonaiheet.

Työtyytyväisyys ja työn tekemisen ilo ovatkin tämän Cruxin teema. Tämä numero tuo esiin eri mahdollisuudet tehdä työtä iloisin mielin. Mistä löydän ilon? Ja miten me yhdessä työyhteisössä voimme vaihtaa työilmapiiriin? Pontus Salmi ottaa esiin tiimin merkityksen työyhteisössä. Eeva Nurmi kirjoittaa omia kokemuksiaan työn ilon löytämisestä. Tyky-toiminnan mahdollisuudet työtyytyväisyyden edesauttamiseksi on myös yksi aihe.

Uusi vuosi on alkanut. Mikä voisikaan olla parempi hetki tarkastella omia työnteke- ja elämäntapojamme? Olemmeko mahdollisesti kadottaneet työn tekemisen ilon.

Uutta lehdessämme on kirjoittussarja Toimivat alaostot. Eri puolilla Suomea toimivat alaostot kertovat vuorotellen kuulumisistaan. Ensimmäisenä Matti Salminen esittelee Lapin pappien toimintaa.

Uusi vuosi merkitsee usein myös jotakin uutta.

Minulle tämä uusi vuosi on uuden alku työelämässä. Kun syksyllä näin Pappisliiton apulaistoiminnanjohtajan hakuilmoituksen lehdessä syntyi heti ajatus – miksei? Pappisliittoon töihin? Ajatus ei jättänyt minua rauhaan – puhuimme kotona asiasta – ja päätin hakea. Minulle uutta onkin työskennellä enimmäkseen suomen kielellä.

Olen pappi ja työskennellyt viisi vuotta Porvoon hiippakunnan tuomiokapitulissa. Vastuualueinani ovat olleet mm. henkilöstökoulutus, henkilöstön hyvinvointiasiat, teologian opiskelijat, pastoraalikoulutus ja työnohjaus. Työnantajapuoli onkin tullut tutuksi – nyt saan kolmen vuoden ajan tutustua asioihin toisesta näkökulmasta. Tuomiokapituliin tulini Matteuksen seurakunnan seurakuntapastorin virasta. Sitä ennen työskentelin johtavana nuorisotyöntekijänä Porvoon tuomiokirkkoseurakunnassa. Toivon, että voin tässä työssä hyödyntää aiempaa työkokemustani.

Perhe on minulle tärkeä (meillä on neljä lasta, 1-, 5-, 6- ja 9-vuotiaat). Perheen ja työn yhteensovittaminen antaa aina miettimisen aihetta. Miehenikin on pappi, mikä toisaalta helpottaa, sillä voimme puhua asioista kotona ja toinen ymmärtää heti mistä on kyse. Toisaalta se joskus vaikeuttaa työstä irtaantumista. Yhteensovittaminen vaatii toimiakseen molempien satsausta.

Tutustutaan tässä ajan myötä! Toivonkin kovasti, että otatte yhteyttä, annatte ideoita ja palautetta. Keskustellaan ja mietitään asioita yhdessä. Työn iloa meille kaikille!

Stina Lindgård
päätoimittaja





Työn tekemisen ilo – voimavara seurakuntatyössä

Kuinka usein huomaamme keskustella seurakuntatyön positiivisista puolista ystäviemme, työtovereidemme tai seurakuntalaisten kanssa? Kuinka usein kaadamme vain huolemme ja sen mikä meitä harmittaa työssämme toisten niskaan? Erityisesti ammattiliitossa työskentelevä saattaa unohtaa sen kaiken hyvän, mitä seurakuntatyö parhaimmillaan tarjoaa. Tuleehan liittoihin eri tietokanavia myöten tietoa monenlaisista huolista, epäoikeudenmukaisuuksista, työyhteisöongelmista jne. seurakunnissa. Ammattiliitossa työskentelevällä on myös oltava koko ajan ”tutka päällä”, jotta mahdolliset olemassa olevat ja jopa tulevat ongelmat havaittaisiin ajoissa. Sitä paitsi eihän ammattijärjestön edustajan pidä ”paljastaa” työnantajalle, että työtä tehdään seurakunnissa paljolti sen takia, että se on mielenkiintoista ja palkitsevaa.

Diakoniatyöntekijät, papit ja kanttorit kohtaavat samankaltaisia haasteita, ehkä eri raameissa. Kohtaamme läheisensä menettäneet; kanttori kohtaa omaiset musiikkia suunniteltaessa, pappi toimituskeskusteluissa, diakoniatyöntekijä esimerkiksi sururyhmässä tai diakonapiirissä. Kohtaamme eri yhteyksissä ja viitekehyksissä hääjuhlalla valmistelevat, lasten vanhemmat, lapset ja nuoret tai koko seurakuntalaisten kirjon jumalanpalveluksissa, hartausti-

laisuuksissa ja erilaisissa piireissä sekä omissa työmuodoissamme.

Olen monta kertaa miettinyt seurakuntatyön perusvirettä: kuinka monella muun alan työntekijällä on mahdollisuutta tuoda lisää iloa iloon, lohtua murheeseen, valoa synkkyytteen ja saada elää mukana ihmiselämän suurissa juhlissa välillä täysillä, välillä itseämme säästellen? Niin kuin vanha pelimanni parvella kerran totesi: ”Mie soitan surusta ja mie soitan ilosta, kaikki mahtuu mukaan”.

Seurakunnan työntekijöillä on sellaista annettavaa, jota ei rahalla voi ostaa: hyviä elämänarvoja, hyvien perinteiden vaalimista, lähimmäisenrakkauden opettamista (ja itse sen jatkuvaa opettelemista). Meillä on valtava sanoma antaa eteenpäin tässä levottomassa ja risaisessa maailmassa: ”Kuinka kukaan, kukaan rakastaa, voisi kurjaa maailmaa...” muistanemme Lasse Mårtensonin laulun jatkon.

Parhaimman työn ilon kohtaa silloin, kun huomaa konkreettisesti työn saavan positiivista vastakaikua. Käynti vanhainkodissa, jossa vanhukset jo odottavat, dementiaosastolla, jossa virsi saavuttaa jo kauas omiin maailmoihinsa kadonneen vanhuksen, vierailu jossain seurakunnan piirissä, kotikäynti, lasten lauluhetki...

Yhteinen messu, koko seurakunnan ydin, antaa periaatteessa kerralla kaiken sen, mitä me eri työmuodoissa yritämme antaa ihmisille: evankeliumin sana, ilo, toivo, lohdutus murheelliselle, kiitos, rukous pienten ja suurten asioiden puolesta, ehtoollisen yhteys ja sanoma. Ja vielä inhimillinen toinen toisen sa kohtaamisen mahdollisuus.

Miksi siis kaiken tämän kirjoittamisen jälkeen palaan siihen, että me seurakunnan työntekijät usein valitamme työmme raskautta, työaikojen epämuu- vuutta, palkan pienuutta, ongelmia työyhteisössä jne.? En huoli vastaukseksi sitä fraasia, että ”olemme vain ihmisiä”. Sitä olemme ja sitä meidän tulee- kin olla **rakentavasti kriittisinä, oikeuksistamme kiinnipitävinä ja etujemme vaalijoina**, mutta olisi varmaankin hyvä aina silloin tällöin nousta inhi- millisten ongelmien yläpuolelle ja pysähtyä mietti- mään oman seurakuntatyön suomia valtavia mah- dollisuuksia ja todella iloita niistä. Keskittyä työm- me positiiviisiin puoliin, kehittää sitä, jotta se pysyisi elävänä, mielenkiintoisena ja iloa tuottavana, niin meille kuin seurakunnallekin ja myös muistaa huo- lehtia omasta jaksamisesta tässä mahdollisuuksien valtamereissä.

marjukka.andersson@kolumbus.fi



Kirkon illat 2004

Joinain vuosina eri alojen opiskelijat ovat järjestäneet opiskelijavetoisesti "Kirkon virkaan opiskelevien seminaarin". Tänä vuonna se ei näytä toteutuvan, mutta pääasiassa teologian ylioppilaille suunnatuissa kirkon illoissa eri alojen edustajat voivat tavata toisiaan.

Kirkon iltoja koordinoiva työryhmä kutsuu kirkon virkaan opiskelevia erityisesti 25.2. järjestettävään iltaan, jolloin aiheena on "Seurakunta työyhteisönä". Iltaan ovat tervetulleita kaikki kirkon virkaan opiskelevat opintojen määrään katsomatta. Tule paikan päälle keskustelemaan! Kokemuksesi ja näkemyksesi ovat tärkeitä! Iltaan voi ilmoittautua sähköpostitse: hanna.tervanotko@pappisliitto.fi

Ilmoittautuminen on toivottavaa tarjoilujen järjestämiseksi.

Pappisliiton alaostaston
**YKSPAPPISTEN KIRKKO-
HERRAT —
SOLOHERDARNA ry:n
yleinen
vuosikokous**

piderään **tiistaina 24.2.2004
klo 12.00** alkaen Pappisliiton tiloissa, osoite: Akavatalo, Rautatieläisenkatu 6, Helsinki. Vuosikokouksessa käsitellään sääntömääräiset sekä muut mahdolliset asiat. **Tervetuloa!** Johtokunta kokoontuu klo 10 samassa paikassa.

Halutaan ostaa/vaihtaa

Halutaan ostaa/vaihtaa naispappin virkapuku/hamea kokoa 38/40 kokoon 42. Yhteydenotto: puh. 050-552 5529

Liittojen yhteistyö tiivistyy?

AKAVAn kirkolliset liitot ovat viime vuoden aikana neuvotelleet yhteistyönsä tiivistämisestä. Esillä on ollut kaksi vaihtoehtoa. Toisaalta on keskusteltu siitä, onko mahdollista lisätä yhteistyötä ja syventää sitä ilman, että olisi tarpeen tehdä organisatorisia muutoksia. Toisena vaihtoehtona on ollut esillä malli, että yhteisen toiminnan lisääntymisen johtaisi myös yhteiseen hallintoon, talouteen ja toimistoon.

Jäsenen kannalta oleellista on kaksi asiaa. Professioammateissa identiteettikysymykset ovat tärkeitä; siksi on ajateltu, että jatkossakin jäsen kuuluu oman ammattikuntansa liittoon. Toisaalta on tärkeää, että liittojen palvelutasoa pyritään nostamaan ja pienillä resursseilla varustettujen yksiköiden yhteistoimintaa tehostamaan.

Ratkaisuksi on kaavailtu sitä, että AKI-liittojen toimistot yhdistettäisiin, jolloin nykyisten kymmenen työntekijän voimavarat tulisivat yhteiseen käyttöön. Jos ja kun suuri osa toiminnoista siirtyy yhteisiksi, myös luottamusjohto on valittava yhteiseksi. Tämän mukaisesti on ajateltu, että AKIlla olisi yhteinen valtuusto, hallitus ja puheenjohtaja.

Perinteikkäiden liittojen omalle vastuulle ja aloitteellisuudelle jäisivät ammatilliset kysymykset, kansainväliset yhteydet, osa opiskelijatoiminnasta, koulutustoiminnasta jne. Samoin ne saisivat osan jäsenmaksutuloista omaan itsenäiseen käyttöönsä.

Päätökset asiassa on tarkoitus tehdä alkuvuoden aikana. Puheenjohtajista ja toiminnanjohtajista koostuva valmisteluryhmä saanee mahdollisen esityksensä valmiiksi helmikuussa. Liittojen hallitukset ottavat esitykseen kantaa maaliskuun - huhtikuussa. Jos hallitusten päätökset ovat myönteisiä, lopullinen ratkaisu tulee kunkin liiton valtuustossa/valtuuskunnassa/liittokokouksessa päätettäväksi huhti-, touko- tai kesäkuussa.

Esko Jossas

Diakoniatyöntekijöiden Liiton, Kanttori-urkuriliiton ja
Pappisliiton jäsen:

Onko jäsenmaksu peritty palkastasi?

Maksamalla jäsenmaksun varmistat jäsenyytesi liitossa ja Eri-tyiskoulutettujen työttömyyskassassa. Jäsenmaksua vastaan saat liiton jäsenedut ja -palvelut.

Työnantajan vaihtuessa, pyydä uusi valtakirja liitostasi, täytä se ja anna työnantajan kappale työpaikkasi palkanlaskijalle. Muistathan myös lähettää liiton kappaleen valtakirjasta omaan liittoosi.

Ollessasi poissa töistä esim. äitiysvapaalla, virkavapaalla, työttömänä jne., pyydä tilisiirtolomake jäsenmaksun maksamista varten liitostasi.

AKI-opiskelijatoiminta uusiutuu vuonna 2004

Diakoniatyöntekijöiden Liitolla, Kanttori-urkuriliitolla ja Pappisliitolla on ollut viime vuodesta alkaen yhteinen AKI-opiskelijaryhmä, jonka puitteissa suunnitellaan yhteistä toimintaa ja tempauksia. Opiskelijoilla on sekä yhteisiä että liittokohtaisia intressejä.

Viime vuonna käynnistynyttä opiskelijatoimintaa tahditti pitkälti kysymys kirkon tulevista työntekijöistä. Se yhdisti liittojen opiskelijoi-
ta, ja käytännössä AKI-opiskelijaryhmä osallistui kahden rekrytointihankkeen toteutukseen. Kirkkopäivien yhteydessä nuorille järjestettiin rekrytointihenkinen tilaisuus Kaisaniemen avoimella lavalla, ja lokakuussa opiskelijat markkinoivat ammattejaan lukiolaisten liiton Studia -messuilla. Opiskelijaryhmän puheenjohtajana toimi viime vuonna Diakoniatyöntekijöiden Liiton opiskelijajäsen **Pia Honka**.

SEMINAARI

Opiskelijoiden yhteinen seminaari on suunnitteilla edellisvuosien tapaan kevääksi. Liittojen opiskelijatoimikuntien jäsenet kokoontuvat pohtimaan yhteisissä intresseissä olevia aiheita. Viime vuoden seminaariin osallistuneita puhututti rekrytointin ohella erityisesti kirkossa mylvivä diakonaattikeskustelu. Opiskelijaseminaaritoimintaa on haluttu jatkaa, sillä se on koettu mielekkääksi yhteistyötavaksi. Usein kirkollisen alan työntekijät tuntevat vain ohuesti toistensa taustoja, ja myös AKI yhteisössä on korostettu eri alojen koulutuspolkuihin sekä ammatillisiin kysymyksiin tutustumista.

POIS PÄÄKAUPUNKIKESKEISYYDESTÄ!

Ryhmä on hahmotellut alustavasti mahdollisuutta järjestää yhdessä alueellisia tapaamisia kirkon virkaan opiskeleville. Kokoontumisia voitaisiin toteuttaa ainakin Itä-Suomessa, Kuopio-Joensuu-Pieksämäki-akselilla, jolla opiskelee kaikkien kolmen ammattiliiton opiskelijajäseniä. Toinen samankaltainen alue löytyy Länsi-Suomesta Turku-Pori-Tampere -linjalta. Kolmas opiskelijatapaaminen voitaisiin järjestää Pohjois-Suomeen, jossa Oulussa ja Pietarsaassa opiskelee kanttori-urkureita ja diakoniatyöntekijöitä. **Raija Pyykkö** ja **Hanna Tervanotko** selvittelevät paraikaa, voitaisiinko ensimmäinen yhteinen tapaaminen järjestää jo syksyllä 2004. He ottavat mielellään vastaan ideoita ja konkreettisia ehdotuksia AKI-opiskelijatapaamisen järjestämiseksi.

Projektit jatkuvat

Pappisliiton projektisihteeri Kaisa-Liisa Pehkonen-Suoranta on jäänyt vuoden alusta vanhempainlomalle. Liiton projekti opiskelijoiden sekä nuorten pappien tukemiseksi jatkuu, ja sitä luotsaa Pehkonen-Suorannan poissa ollessa Hanna Tervanotko. Hänelle projektit ovat jo jotta-
kuinkin tuttuja, sillä hän ollut töissä Pappisliitossa maaliskuusta 2003.



Diakoniatyöntekijöiden Liiton hallituksen jäsenet vuonna 2004

Varsinaiset jäsenet ja heidän toimikautensa.

Tummennetulla valtuuskunnan 28.11.2003 valitsemat uudet/ uudelleen valitut jäsenet.

**pj. Vanne Leena, Espoo,
2004 - 2005**

**Ilmonen Sinikka, Liminka,
2002 - 2004**

**Korkeaniemi Johanna, Ilmajoki,
2003 - 2005**

**Lemberg Irina, Porvoo,
2004 - 2006**

**Martikainen Kari, Porlammi,
2003 - 2005**

**Rantamaa Lea, Pori,
2004 - 2006**

**Valkeapää Kirsi, Helsinki,
2004**

**Henkilökohtaiset varajäsenet ja
heidän toimikautensa**

**vpj. Rauma Kaisa, Turku,
2004 - 2005**

**Leskelä Leena, Muhos,
2002 - 2004**

**Laitanen Eija, Vuorela,
2003 - 2005**

**Kallionsivu Eija, Vaasa,
2004 - 2006**

**Riitakorpi Carita, Järvenpää,
2003 - 2005**

**Kärkkäinen, Päivi, Muurame,
2004 - 2006**

**Savolainen Otto, Lapua,
2002 - 2004**

**Karvonen Helena, opiskelija,
Lahti, 2004 (puhe- ja läsnäolo-
oikeus)**

Puheenjohtaja Leena Vanne valittiin 3. kaudelle, joka on liiton sääntöjen mukaan viimeinen mahdollinen kausi samalle henkilölle. Kaisa Rauma valittiin varapuheenjohtajaksi 2. kaudelle.



Kirkon, teologian opiskelijoiden ja yliopistoväen yhteinen tapaaminen, Kirkon päivä, pidettiin marraskuussa Helsingissä. Pienryhmissä käytiin kiinnostavia keskusteluja eri aiheista.

Kirkon päivä

Jo perinteeksi muodostunut kirkon, teologian opiskelijoiden ja yliopistoväen yhteinen tapaaminen, Kirkon päivä, järjestettiin Helsingin tuomiokirkon tiloissa 11.11.2003. Päivän teemana oli Kelpaanko minä? Ja kelpaako kirkko?

Kirkon päivä kokosi yhteen teologian opiskelijat Helsingistä, Turusta ja Joensuusta. Päivä koostui opiskelijoiden tekemistä näytelmällisistä alustuksista, keskusteluryhmistä, piispa Voitto Huotarin alustuksesta ja paneelikeskustelusta. Paneelissa pohdittiin ammatillista kasvua niin opiskelijan, seurakunnan kuin yliopiston näkökulmasta.

Kirkon päivä on ollut keino saada opiskelijoiden, eli tulevien pappien, ääni kuuluviin kirkossa. Lähi-tulevaisuudessa uhkaavan pappispuolan luonnollisin ratkaisukeino on saada mahdollisemman moni teologian opiskelija kiinnostumaan kirkon töistä. Yksi keino siihen on kuunnella opiskelijoiden ajatuksia siitä, mitä he ajattelevat kirkosta ja pappina työskentelemisestä.

Tänä vuonna opiskelijat pääsivät keskusteluryhmissä purkamaan tuntoja näistä aiheista. Samalla

opiskelijoille tuli tunne, että heitä kuullaan, ja että heidän mielipiteensä ovat tärkeitä. Tämän mahdollisti se, että keskusteluryhmiin osallistuivat niin opiskelijat, paikalla olleet piispat, pääsihteerit, papit ja tiedekuntien väki.

Eri ryhmissä keskusteltiin niistä aiheista, jotka nousivat kunkin ryhmän osanottajilta. Näin olleen eri ryhmissä nousivat erilaiset aiheet pintaan, mutta ainakin työyhteisökysymyksiä ja spiritualiteetin hoitamisesta opiskeluaikana puhuttiin. Keskustelua käytiin myös opintojen ja työelämässä vaadittavien taitojen kohtaavuudesta ja kirkon tai seurakuntalaisten odotusten ja oman persoonan muodostamasta ristiriidasta.

Keskusteluissa tuli ilmi, että monella opiskelijalla oli joko omia tai kavereiden kokemuksia seurakunnista huonoina työyhteisöinä. Nämä opiskeluaajan kesätyökokemukset vaikuttavat paljon siihen, haluaako työllistyä kirkon palvelukseen. Vaikka opiskelijoilla olisikin motivaatiota ja kutsumusta kirkon töihin, huonoissa työyhteisöissä he eivät halua työskennellä.

Toinen opiskelijoita paljon puhuttanut kysymys oli oman persoonan sopivuus papiksi. Opiskelijoita puhuttavat seuraavanlaiset kysymykset: Joutuu-



Kirkon päivä oli onnistunut tapahtuma. Seuraavan kerran päivää vietetään syksyllä 2005.

ko luopumaan omasta henkilökohtaisesta elämästä pappisvihkimyksen saatuaan? Pitääkö minun muuttaa jotenkin omaa toimintaani, jos olen pappi? Voinko käydä hakemassa virvokkeita paikallisesta Alkosta?

Vaikka nämä asiat eivät ole suinkaan suurimpia tai tärkeimpiä kompastuskiviä matkalla kirkon virkaan, ne askarruttavat opiskelijoita. Monia opiskelijoita myös huimaa ajatus siitä, että pitäisi toimia esikuvana seurakuntalaisille, varsinkin kun ei omaa

elämäänsä välttämättä niin esikuvallisena pidä.

Kokonaisuudessaan vuoden 2003 kirkon päivä oli onnistunut tapahtuma. Seuraavan kerran Kirkon päivää vietetään syksyllä 2005. Olisi mukavaa, jos mahdollisimman moni kirkon päättäjä tulisi myös tuolloin kuulemaan, mitä opiskelijoilla on sydämellään.

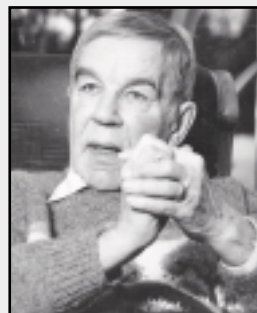
Marjo Kiljunen
teologian ylioppilas

He saavat levätä

Kurikan seurakunnan eläkkeellä ollut kirkkohera, rovasti **Hugo Merisaari** s. 17.9.1914, k. 12.11.2003.

Tampereen hiippakunnan eläkkeellä ollut piispa **Erkki Kansanaho** s. 11.7.1915, k. 7.12.2003.

Pappisliiton kunniajäsen, Turun ja Suomen arkkipiispa, teologian ja filosofian tohtori **Mikko Juva** s. 22.11.1918, k. 1.1.2004.



Jukka Granström

Pääkaupunkiseudun Nuoret Papit aloitti toimintansa

Pekka Uronen



Pappisliiton uusi alaosasto Pääkaupunkiseudun Nuoret Papit perustettiin viime lokakuussa.

Pappisliiton uusi alaosasto, Pääkaupunkiseudun Nuoret Papit, perustettiin 27.10.2003 Pitäjänmäen kirkolla. Alaosastoon kutsutaan pappeja, joiden pappisvihkimyksestä on kulunut alle kuusi vuotta.

Pääkaupunkiseudun Nuorten Pappien tarkoituksena on pitää esillä niitä kysymyksiä, joita virkaiältään nuoret papit työssään kohtaavat: Toisaalta keskustella työn haasteista, toisaalta pitää esillä palkaus- ja työaikakysymyksiä.

Yhdistyksen puheenjohtajaksi valittiin pastori

Pekka Uronen Keravalta ja sihteeriksi pastori Hanna Tervanotko Helsingistä.

”Pidämme tärkeänä yhteisten kokemusten jakamista ja toistemme tukemista haasteellisessa työssämme”, toteavat Uronen ja Tervanotko.

Lisätietoja antavat: pastori Pekka Uronen, puh. 040-592 2215, pekka.uronen@evl.fi ja pastori Hanna Tervanotko, puh. 050-597 5231, hanna.tervanotko@pappisliitto.fi.

Keväällä tapahtuu

JUKOn järjestämät luottamusmieskurssit

- Luottamusmiesten peruskurssi 2. – 4.3.
- Luottamusmiesten neuvottelupäivät 9. – 11.3.

SKPL:n valtuuston kokous
22. — 23.4.

AKI-järjestöjen yhteinen alaosastopäivä
26.4.

SKPL:n opiskelijatoiminnan 20-vuotisjuhla
12.5.

AKI-järjestöjen opiskelijaseminaari
14. — 15.5.

DTL:n valtuuskunta
24.5.

SKUL:n liittokokous
1.6.



Valtakirja saatu – luottamusmieskausi alkoi

Akavalaiset luottamusmiehet aloittivat kuluvan vuoden alussa uuden kolmivuotisen kautensa noin sadassa (98) kirkon työnantajayksikössä. Tätä luettaessa vaalitulokset saadaan vielä yhdestä seurakunnasta.

Valituksi tuli 17 pääluottamusmiestä, 107 luottamusmiestä ja 91 varaluottamusmiestä. Yhdeksässä seurakunnassa jäi varaluottamusmies valitsematta. Järjestelmä toimii ilman varaluottamusmiestä, mutta samalla se jää hieman haavoittuvaksi. Luottamusmiehet edustavat seitsemää eri akavalaista järjestöä.

LUOTTAMUSMIEHISTÄ VAIHTUI NOIN PUOLET

Luottamusmiehistä vaihtui edelliseen toimikauteen verrattuna noin puolet. Monissa seurakunnissa ei tapahtunut ollenkaan henkilövaihdoksia, mutta eräissä seurakunnissa lähes kaikki luottamusmiehet valittiin ensimmäistä kertaa tehtäviinsä.

Vaihtuvuutta ilmeni myös siten, että edellisen toimikauden luottamusmies ja varaluottamusmies vaihtoivat paikkaa tai päinvastoin. Luottamusmiehiksi tuli valituksi myös joskus aiemmin tehtävissä toimineita.

Vaalin jälkeen, kun viimeinenkin vaalitulokset on tiedossa, akavalainen luottamusmies on jokaisessa Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 2003 - 2004 liite 10:ssä mainitussa työnantajayksikössä. Näille 78:lle yksikölle on annettu mahdollisuus päättää itsenäisesti henkilöstönsä palkankorotuksista. Lisäksi luottamusmies on 21:ssä edellä mainitun liit-

teen ulkopuolisessa seurakunnassa. Luottamusmiesjärjestelmän piiriin tuli viisitoista kokonaan uutta työnantajayksikköä.

Viime marras - joulukuussa pidetyt luottamusmiesvaalit käytiin Akavan julkisen sektorin neuvottelujärjestö AKAVA-JS:n nimissä.

AKAVA-JS ON NYT JUKO

Kesken kirkollisen vaalituoksinan AKAVA-JS:n varsinainen kokous hyväksyi 3.11. neuvottelujärjestölle uudet säännöt ja muutti nimen. Uusi nimi on Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO.

Tehtyjen päätösten tavoitteena on tehostaa julkisen alan (kunta, valtio, kirkko) koulutettujen työntekijöiden edunvalvontaa. Tehdyillä muutoksilla ei ole välittömiä vaikutuksia kirkon sektorin vakiintuneeseen luottamusmiestoimintaan. Alkuvaiheen näkyvin muutos on luonnollisesti neuvottelujärjestön nimen muuttuminen ja uuden nimen käytön opettelu.

Tässä yhteydessä kiitän lämpimästi neuvottelujärjestön ja Akavan kirkollisten järjestöjen puolesta luottamusmiehen paikan eri syistä jättäneitä järjestöjen jäseniä. Eräät luottamusmiehet ehtivät toimia tehtävässään yli kaksi vuosikymmentä eli lähes kirkon sopimusjärjestelmän historian ajan. Kirkon virkaehtolainsäädäntö tuli voimaan vuoden 1975 alusta.

Riitta Hiedanpää

Valitut luottamusmiehet järjestöittäin:

Järjestö	Pääluottamusmies	Luottamusmies	Varaluottamusmies
Suomen kirkon pappisliitto	14	56	32
Diakoniatyöntekijöiden Liitto	3	32	42
Suomen Kanttori-urkuriliitto	--	17	15
Opetusalan Ammattijärjestö	--	1	--
Tekniikan Akateemisten Liitto	--	1	--
Akavan Erityisalojen Keskusliitto	--	--	1
Akavan Yleinen Ryhmä	--	--	1

Seuraavassa Cruxissa julkaistaan JUKO ry:n kirkon sektorin luottamusmiehet kaudella 2004 - 2006.

Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsenmaksut vuonna 2004

Valtuuskunta vahvisti
28.11.2003 jäsenmaksut,
joihin ei tehty muutoksia
viime vuodesta.



Työttömyyskassan jäsenyys

Työ- tai virkasuhteessa olevat

- työssä oleva: 1,2 % varsinaisesta palkasta
- sairauslomalla: 1,2 % varsinaisesta palkasta palkanmaksuajalta
- opinto-, virka- ja vuorotteluvapaalla: 3,40 euroa/kk
- äitiysvapaalla: 1,2 % varsinaisesta palkasta
- vanhempainvapaalla ja hoitovapaalla: 3,40 euroa/kk
- isyysvapaalla: ei maksua

Työelämän ulkopuolella

- työtön (voimassa oleva kassan jäsenyys): 3,40 euroa/kk
- ei työmarkkinoiden käytössä (voimassa oleva kassan jäsenyys): 3,40 euroa/kk
- alan opiskelija: ei maksua liittoon; halutessa voi liittyä Erityiskoulutettujen työttömyyskassaan, jolloin jäsenmaksu 42 euroa/v maksetaan suoraan työttömyyskassaan
- perhevapaat (voimassa oleva kassan jäsenyys): 3,40 euroa/kk
- muu kuin alan opiskelija (voimassa oleva kassan jäsenyys): 3,40 euroa/kk

Ei työttömyyskassan jäsenyyttä

- eläkeläinen: 25,30 euroa/kalenterivuosi
- kaksoisjärjestäytynyt: 25,30 euroa kalenterivuosi
- alan opiskelija: ei maksua
- perhevapaat: ei maksua
- työtön liittoon liittyessä: ei maksua
- kunniajäsen: ei maksua
- muu kuin alan opiskelija: 3,40 euroa/kk

Pidäthän liiton toimiston ajan tasalla
jäsentietojesi muuttuessa!

Irti kiusaamisen kierteestä

Teemme opinnäytetyötä Diakonia-ammattikorkeakoulun Pieksämäen yksikön sosionomi (amk) diakoniopiskelijoina aiheesta **seurakunnan työntekijä työpaikkakiusaamisen uhrina**. Työmme avulla haluamme selvittää ilmiön laajuutta ja vakavuutta seurakuntien työyhteisöissä ja millaisia seurauksia siitä on kiusatun ja koko työyhteisön hyvinvoinnille.

Olisimme kiitollisia jos sinä, työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutunut seurakunnan työntekijä, voisit kirjoittaa meille vapaamuotoisen kirjeen. Voit kertoa nimettömänä, mikä johti kiusaamiseen, miten se ilmeni ja millaisia seurauksia siitä oli. Haitko ja saitko apua? Jotko tapaus toimenpiteisiin työpaikallasi, jos niin millaisiin? Onko seurakunnassasi laadittu toimintaohjeita työpaikkakiusaamisen varalta?

Mainitse myös tehtäväsi työyhteisössä, työyhteisösi koko, sukupuolesi ja ikäsi. Jos olet halukas haastateltavaksi, ilmoita yhteystietosi. Meille voit kirjoittaa myös sähköpostitse: z6152@student.diak.fi ja z6154@student.diak.fi. **Vastauksesi ja mahdollinen haastattelu käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.**

Vastaukset toivomme 1.3. 2004 mennessä osoitteeseen: "Työpaikkakiusaaminen," Opintotoimisto / Mäkeläinen – Moilanen, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pieksämäen yksikkö, Huvilakatu 31, 76130 Pieksämäki.

Sairaanhoitaja-diakonissat

Olemme kolme sairaanhoitaja-diakonissaopiskelijaa Porin Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötämme aiheesta **"Diakonissakoulutuksen antamien oppien ja taitojen käyttö sairaalaosastolla"**.

Etsimme eri-ikäisiä sairaanhoitaja-diakonisoja, jotka työskentelevät tai ovat työskennelleet sairaalaosastolla. Toivomme saavamme Teiltä vapaamuotoisia kirjoituksia koulutuksen antamista eduista ja mahdollisista haitoista sekä vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

- Miten diakonissakoulutus on vaikuttanut työskentelyysi?

- Kuinka diakonissakoulutusta on voinut hyödyntää työskentelyssäsi?

- Miten työympäristö (osaston kulttuuri, työkaverit, potilaat jne.) vaikuttaa diakoniseen työskentelyyn?

Käsittelemme kaikki kirjoitukset luottamuksellisesti. Voit kirjoittaa nimettömänä, mutta liitäthän kirjoituksen mukaan taustatietoja itsestäsi ja osastostasi: Ikä, valmistumisvuosi, paikkakunta, missä työskentelet (ainakin asukasluku ja missä päin Suomea) ja selostuksen osastostasi/osastoistasi (sisätaudit, pitkäaikaisosasto jne.). Meitä kiinnostaa myös, oletko työskennellyt seurakunnassa diakonissana.

Lähetäthän kirjoituksesi 28.2.2004 mennessä joko sähköpostilla osoitteeseen: kirre.rautiainen@dnaintern.et.net tai postissa: Kirsi Rautiainen, Liinaharjantie 88 A 8, 28610 Pori. Annamme mielellämme lisätietoja puhelimitse: Kirsi Rautiainen (044-329 4653), Anneli Kinnunen (0400-901 507) ja Merja Markkanen (050-355 2915).

LIITTOJEN UUDET JÄSENET

Pappisliitto

Varsinaiset jäsenet:

Eronen, Tauno, eläkeläinen
Heikkinen, Paavo, SLEY
Huhtala, Juha, Utajärven srk
Hytönen, Hanna, Rovaniemen srk
Jansa-Tapio, Kati, Pieksämäen maasrk
Kankkunen, Arvo, Vihdin srk
Kröger, Susan, Pöytyän srk
Kärhä, Sari, Kuopion srky/
 Puijon srk
Ollila, Maria, Ulvilan srk
Palmén, Camilla, Borgå kyrkl. samf./Borgå sv. Domkyrkofs.
Ryökäs, Riikka, Lahden srky/
 Keski-Lahti
Silander, Kristiina, Hämeenlinna-Vanajan srk
Valtonen, Minna, kaksoisjäsen
Wikström, Henrik, Vantaan srky/Vantaankoski
Vuori, Ulla, Euran srk
Ylikleemola, Oili, Raision srk

Maisterijäsenet:

Mustaparta, Irja, Helsingin ev.lut. kansanlähetyt

Opiskelijajäsenet:

Aaltonen, Mikko, Helsingin yliopisto
Ahonen, Noora, Helsingin yliopisto
von Essen, Christer, Helsingin yliopisto
Herranen, Jussi, Joensuun yliopisto
Hynninen, Miika, Helsingin yliopisto
Ijäs, Anne, Helsingin yliopisto
Junnikkala, Kalevi, Joensuun yliopisto
Juutinen, Ella, Helsingin yliopisto
Kanckos, Lise, Åbo Akademi
Kinnunen, Maija, Helsingin yliopisto
Klemi, Piia, Helsingin yliopisto
Kärkkäinen, Jatta, Helsingin

yliopisto

Lainimo, Minna, Helsingin yliopisto
Lamponen, Simo, Helsingin yliopisto
Lindberg, Maria, Helsingin yliopisto
Luukkonen, Sampo, Helsingin yliopisto
Nurmi, Camilla, Helsingin yliopisto
Ojala, Reetta, Helsingin yliopisto
Paajanen, Johanna, Helsingin yliopisto
Pajuranta, Sanna, Helsingin yliopisto
Partanen, Markus, Joensuun yliopisto
Peltola, Pirkko, Helsingin yliopisto
Peura, Tuula, Helsingin yliopisto
Salo, Henna, Joensuun yliopisto
Sipilä, Annaleena, Helsingin yliopisto
Soininen, Aura, Helsingin yliopisto
Soininen, Paula, Helsingin yliopisto
Taskila, Päivi, Helsingin yliopisto
Tuovinen, Juho, Helsingin yliopisto
Wendelin, Matti, Joensuun yliopisto

Diakoniatyöntekijöiden Liitto

Varsinaiset jäsenet:

Häyhä, Armi, Ruokolahden srk
Leinonen, Salla, Kiuruvesi
Nybacka, Hanna-Mari, Tornion srky/Alatornio
Puhakka, Pirkko, Raahen srky/Raahen
Sjöblom, Carita, Kauhajoen srk
Suonpää, Mervi, Suomen Lähetysseura, Turku

Tuomikoski, Ari, Lappeenranta srky/Sammonlahti
Tuori, Katri, Koski Tl:n srk
Östring, Irina, Nurmijärven srk

Opiskelijajäsenet:

Fraser, Marianne, YH Sydväst/Lärkkulla
Friberg, Irina, YH Sydväst/Lärkkulla
Grundell, Kaija, DIAK/Helsinki
Hiittola, Eija, DIAK/Helsinki
Hildén, Maarit, DIAK/Pori
Häggström, Jessica, YH Sydväst/Lärkkulla
Järvinen, Maria, DIAK/Helsinki
Markén, Marita, YH Sydväst/Lärkkulla
Markkanen, Merja, DIAK/Pori
Moisio, Päivi, DIAK/Pori
Rautiainen, Kirsi, DIAK/Pori
Rosenberg-Wikström, Solveig, YH Sydväst/Lärkkulla
Rostedt, Anu, DIAK/Oulu
Törmänen, Mikko, YH Sydväst/Lärkkulla
Viiri, Niina, DIAK/Pori

Kanttori-urkuri

Varsinaiset jäsenet

Häyrynen, Maiju, Tornion srky
Karsikas, Päivikki, Kanta-Espoo
Lassila, Maija, Tampereen srky
Pakkala, Minna, Kemijärvi

Opiskelijajäsenet

Mäkeläinen, Vesa, SibA Helsinki
Penttilä, Alisa, SibA Hki
Satoma, Tomi, SibA Hki
Syrjäniemi, Leena-Maarit, SibA Kuopio
Untamala, Sanna-Liisa, SibA Hki



Naisteologiyhdistyksen juhla

Naisteologiyhdistys 70 v. 18.3.2004

Juhla Helsingin tuomiokirkko ja krypta

10.00 - 11.30 Tervehdysten vastaanotto, tuomiokirkon krypta

12.00 Viikkomessu tuomiokirkossa, piispa **Eero Huovinen** saarnaa
Lounas ja kirkkokahvit kryptassa

14.00 **JUHLA** kryptassa, juhlaesitelmä yliopistonlehtori, TT **Kyllikki Tiensuu**,
Naisteologihistoriakirjan julkistaminen, kirjan kirjoittaja TT **Pirkko Lehtiö**, näytelmä
Naispapin tulo Suomen ev.lut. kirkkoon. Päätössiunaus piispa **Erik Vikström**
Pukeutuminen: virkapuku

16.00 Yhdistyksen vuosikokous

19.00 **Iltajuhla jäsenille ja kutsuvieraille**, ravintola Aurinko, Pohjoinen Rautatienkatu
23. Illalliskortti 30 euroa.

Päiväjuhlaan ei ole osallistumismaksua. Olemme saaneet juhlakustannuksiin
sponsoreita. Ilmoittautumiset päiväjuhlaan ja illalliselle 29.2. mennessä:
Leena Salmensaari puh. 040-513 0837 tai leena.salmensaari@espoonseudakunnat.fi.

Yöpymistä varten olemme neuvotelleet hotelli Helkan kanssa tarjouksen Naisteologien
juhlaan osallistuville. Hotelli Helkan sijainti aivan keskustassa, Pohjoinen
Rautatienkatu 23. Kotisivu: www.helka.fi.

Huonehinnat:

ke - pe väliset yöt 81,00 Eur /1 hh/yö, 107,00 Eur /2 hh /yö

pe-la välinen yö 66,00 Eur /1hh /yö, 90,00 Eur /2hh /yö

Varaukset puh. (09) 613 580, sposti: reservations@helka.fi.

Varauksen viite: NAISTEOLOGIT.

Varauksen yhteydessä ilmoitettava joko luottokortin numero tai laskutusosoite.

Tämä tarjous on voimassa **vain** helmikuun loppuun mennessä tullessa varauksis-
sa.

Cruxin internetversio on osoitteessa
www.pappisliitto.fi



Seurakunta - yhteisö

Viime vuoden aikana tulleet muutokset yhteiskunnassamme saivat aikaan entistä uhkaavamman muuttoliikkeen kirkosta pois. Pako seurakuntien jäsenyydestä huolestuttaa monia, huoli tulee kiistämättä myös taloudellisten resurssien tulevaisuudesta. Taloudelliset resurssitahan turvaavat kirkon mahdollisuuden keskittyä olennaisimpaan, mikä se sitten lieneekin. Työ kirkosta ei ole loppumassa, mutta tällä kehityksellä virat ovat vähenemässä. Suuri huolenaihe on myöskin se, että seurakunta yhteisönä ei enää kiinnosta ihmisiä. 2000-luvun ihmistä ei ehkä kiinnosta yhteisöllisyys, ainakaan silloin kun elämässä kaikki menee suunnitelmien mukaan. Tämän päivän ihmisen koko elämänsä tukee entistä ohuemmin yhteisöllisyyttä. Perheet ovat pieniä, koululuokkien kokoonpano muuttuu jatkuvasti ja lopulta pysyviä ryhmiä ei ole lainkaan. Lisäksi muuttoliike kuljettaa yksilöä yhteisöstä toiseen.

Seurakunnassamme on ollut viime vuoden ajan yhteisenä tavoitteena yhteisöllisyyden vahvistaminen. Seurakuntamme alueella on erittäin voimakas edestakainen muuttoliike, tilastollisesti väestö vaihtuu kertaalleen kymmenessä vuodessa. Diakoniatyössä olemme yrittäneet monenlaista uutta vuosien varrella yhteisöllisyyden vahvistamiseksi, josain olemme jopa onnistuneetkin. Osallisuuden kokemuksen vahvistuminen on toteutunut lisäämällä talkoita, retkiä ja muita tapahtumia. Osa osallistujista on aikaisemmin ollut diakoniatyön asiakkaina. Yhteisöllinen työ toimii, kunhan tapahtumat järjestetään niin matalan kynnyksen juttuina, että jokainen voi tuntea olonsa kotoisaksi. Yhteisöllisen työn suunnattomana apuna on hyvä verkostoituminen alueen muihin yhteisöllistä työtä tekeviin tahoihin.

Yhteisöllisen työn tiedotus ei kokemukseni mukaan onnistu sanomalehtien kautta, perinteinen puskardio toimii tehokkaammin etenkin syrjäytymisvaarassa olevien ihmisten parissa.

Yhteisön rakentamisessa tarvitaan koko seurakuntaa ja aivan erityisesti työntekijöiden yhteistä kykyä nähdä jokainen ihminen vain ja ainoastaan Jumalan kuvana. Yhteisö tarvitsee jokaista jäsentään, tämä ajatushan on meille tuttu tiimityön teoriasta. Joskus olen miettinyt, mikä on meidän kirkossamme yhteisöllisyyden kehittymisen hidaste. Onko se meidän hierarkkisessa mallissamme tai byrokratiasa. Vai onko kyse siitä, että me, joiden tehtävänä on rakentaa yhteisöä, koemme yhteisöllisyyden itsellemme vieraaksi ja kuluttavaksi? Toimivassa yhteisössä jokaisen tulee kokea itsensä tarpeelliseksi, kaikille on oltava kykyjensä mukainen tehtävä. Seurakuntamme alueella asuvista ihmisistä saisimme monenlaisia asiantuntijoita erilaisiin tehtäviin tai voisimme käyttää heidän asiantuntemustaan yhteisömmme rakentamiseksi.

Muuttoliikkeen keskellä on vain niin äärettömän vaikeaa ottaa ensimmäistä askelta, eli tutustua ihmisiin. Jokainen uusi ihminen voi olla polku uusien ihmisten pariin. Yhteisöllisyys rakentuu nykyisin parhaiten erilaisissa projektiluonteisissa tapahtumissa, perinteisiin piireihin sitoutuminen ei näytä kiinnostavan tällä vuosituhannella. Piirit ovat toki erittäin tärkeitä niille ihmisille, jotka ovat tottuneet niissä käymään, mutta vain harvoin piirit ovat niin avoimia, että niihin on helppo uusienkin ihmisten tulla. Aivan erityisesti koen yhteisöllisyyden vahvistamisen haasteeksi diakoniatyölle. Syrjäytynyt ihminen ei koe kuuluvansa mihinkään, eikä tule helpolla mukaan toimintaan, ellei häntä nimenomaan tarvita toiminnassa. Syrjäytynyt ihminen ei kuule yleistä kutsua.

Seurakunnalla - ja meillä jokaisella seurakunnan työntekijällä - on tuhannen taalan paikka mieltä, mikä saisi ihmiset sitoutumaan omaan seurakuntaansa. Millä saamme uraputkessa kuormittuneet muuttajat sitoutumaan seurakuntayhteisöömme, heiltä työ tuntuu vievän lähes koko elämän. Mitä ovat ne asiat, joita arvostetaan? Luulisi ihmisen mieluummin hyödyntävän kirkollisveronsa eläissään kuin kuollessaan, mutta miten...

Kirjoittaja on Diakoniatyöntekijöiden Liiton varapuheenjohtaja.

Jäsentietojen muutosilmoitus Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenille!

☐ Osoitteen/nimenmuutos ☐ Jäsenlajin muutos ☐ Eroilmoitus

☐ Tarvitsen valtakirjan (Työnantaja vaihtunut)

Henkilötunnus _____

Sukunimi _____ Ent. nimi _____

Etunimet _____

Lähiosoite _____

Postinro _____

Postitoimipaikka _____

Puhelin/koti _____ Puhelin/työ _____ Muu puhelin _____

Työnantaja _____

☐ Varsinainen jäsen

☐ Virka-, .opinto- tai .hoitovapaalla ajalla: ____/____20____ – ____/____20____

☐ Muu jäsen ☐ Työtön ☐ Opiskelijajäsen

☐ Jään eläkkeelle, säilytän jäsenyyteni (eläkeläiselle maksuton)

Muutos voimassa alkaen ____/____20____

Lähetä muutosilmoituslomake liiton toimistoon osoitteella (tällöin liitto maksaa postituskulut, ts. et tarvitse postimerkkiä):

Suomen Kanttori-urkuriliitto r.y.
Vastauslähetys/sopimus 00520-666
00003 HELSINKI

30

Jäsentietojen muutosilmoitus Pappisliiton jäsenille!

Nimi (tekstaten) _____

Henkilötunnus _____

ILMOITAN SEURAAVAT MUUTOSTIEDOT (Rasti ruutuun):

☐ Uusi osoitteeni on _____
lähiosoite

läh tien _____ postinumero ja postitoimipaikka

☐ Virkani on vaihtunut. Uusi virkani on: _____

☐ Olen äitiyslomalla/
hoitovapaalla Mistä lähtien? _____

Mihin asti? _____

☐ Olen virkavapaalla Mistä lähtien? _____

Mihin asti? _____

☐ Siirryn eläkkeelle Milloin? _____

Lähetä muutosilmoituslomake Pappisliiton toimistoon osoitteella (tällöin liitto maksaa postituskulut, ts. et tarvitse postimerkkiä):

Suomen kirkon pappisliitto r.y.
Vastauslähetys/sopimus 00520-00139
00003 HELSINKI

30



Terveisiä Etiopiasta

Tampereen seurakunnat antoivat riemuvoonna 2000 erityisen lahjan Kirkon Ulkomaanavulle ja lähetystyöhön, kuten monet muutkin seurakunnat tekivät. Tampereen lahja käytettiin kirkkorakennusten korjaamiseen ja rakentamiseen. Ulkomaanavun kautta ohjautuneet rahat menivät Pietarin Pyhän Marian kirkon kunnostustyöhön. Lähetyksen kautta suunnatut varat menivät Etiopiaan, missä niillä tuettiin yhdentoista yksinkertaisen kivikirkon rakennustöitä.

Ensimmäinen etiopialaisista kirkoista valmistui viime vuoden lopulla ja sen vihkiäisjuhlaa vietettiin tammikuun ensimmäisenä sunnuntaina. Se oli sikäläisen kalenterin mukaan neljäs adventtisunnuntai. Juhlaan oli kutsuttu mukaan myös suomalaisia vieraita, joten saatoin olla avustamassa kirkon vihkimisessä.

Messukylällä on vanha keskiaikainen kivikirkko. Sen rakentaminen on aikanaan täytynyt olla tosi voimain ponnistus. Jotakin samantapaista koin syvällä Etiopian maaseudulla. Koko seurakunta lapsista vanhuksiin, naiset ja miehet, olivat olleet kuuden vuoden ajan talkoissa mukana. Kukin oli tehnyt työtä voimiensa ja mahdollisuuksiensa mukaan. Kun kirkko oli valmis ja vihittiin käyttöön, juhla oli sen mukainen.

Ilmeisesti auringon noususta alkaen kuorot rummuttajineen, kitaristeineen ja haitarin soittajineen olivat laulaneet kirkon liepeillä ilo- ja kiitoslauluja. Kun pitkämatkaiset vieraat lähestyivät autoillaan, laulun poljento kiihtyi. Vihkiäisjuhlan alkaessa noin 400 neliön kirkkoon ahtautui liki tuhat seurakunta-laista. Enemmistö oli lapsia ja nuoria, kuten maassa yleensä kaikkialla muuallakin on. Jokainen riemuit- si kätensä töistä ja Jumalan lahjoista.

Juhlaan oli kutsuttuina saapunut myös lähiseu-

dun muiden kirkkokuntien edustajia. Vuosikymmenien takaisen riitaisen historian tuntien en voinut estää kyyneleen tulemista silmäkulmaan, kun Elämän sana -nimisen baptistikirkon jäsenet tulivat onnittelemaan uuden kirkon saanutta luterilaista seurakuntaa ja koko seurakunta vastasi onnitelijoille: "Jumala teitäkin siunatkoon!" Se oli maailman laajan Kristuksen kirkon kohtaaminen, jossa niin henkiset kuin maantieteellisetkin etäisyydet oli voitettu.

Matkan aikana kohtasin myös vallattoman karismaattisuuden. Addis Abeban eräässä paikallis-seurakunnassa jumalanpalvelusta aloiteltiin vajaan tunnin mittaisella "lämmittelyllä". Lämmittely-sanaa käyttivät paikalliset ystäväni. Kun samaa kertosäettä "Hallelujaa, Hänen nimensä on suuri" oli laulettu reilut viisikymmentä kertaa, pääosin nuorisosta koostuneen seurakunnan emotionaalinen (sanaa käytti seurakunnan pappi) lataus oli niin vahva, että minun teki pahaa. Joku hytkyi hallitsemattomana, pari kieriskeli maassa, muutamat ulvoivat. Suuri osa toki "vain" keinui laulun tahdissa, taputti käsiansä tai kohotti niitä taivasta kohden. Vieras koki seurakunnan täyttyneen ilon ja kiitollisuuden sijaan suorittamisen paineella.

Keskustelin kokemastani eri yhteyksissä sekä seurakunnan papin että parin seurakuntaneuvoston jäsenen kanssa. Kun kerroin heille, miten omasta mielestäni huutaminen ja elämänti olivat olleet liiallista, he olivat hetken hiljaa ja sanoivat sitten, "niinhän se on meistäkin". Ihmetellessäni, miksi nuorille ei opeteta Pyhän Hengen lahjojen olemusta ja seurakuntaa palvelevaa luonnetta tai valvota seurakunnan kokouksen järjestystä, kuten Paavali kehotti Korintissa tekemään, etiopialaisen seurakunnan johtajat ilmaisivat voimattomuutensa. "Jos me laitamme nuorille suitsia suuhun, he etsiytyvät sel-laiseen kirkkoon, missä voivat haluamallaan tavalla elää ja toimia."

Ihmetellen ja ihastellen katselin ja kuuntelin etiopialaisten kristittyjen vaivatonta avoimuutta, jolla he uskostaan ja Jumalastaan puhuvat. Jumalauksesta saattoi puhua luontevasti kadun kulmassa tavatesa, koulun pihalla, työpaikalla, kahvilassa, perheen kesken ruokapöydässä. Jos olisin voinut, tämän uskon ilmaisumuodon olisin pakannut mukaani Suomen tuliaisiksi.

Yhä uudelleen etiopialaiset kristityt muistuttivat meidän kuuluvan eri puolilla maailmaa yhteen Kristuksen kirkkoon. "Terveisiä Suomeen, me rukoilemme teidän puolestanne!"

Diakonian asiantuntijarekisteri



Rekisteriin kirjataan jokainen, joka itse toimittaa tiedot täytettynä ja allekirjoitettuna liiton toimistoon osoitteeseen: Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki.

Nimi: _____

Osoite: _____

Puhelin: _____ Sähköposti: _____

Työpaikka: _____

Erityisosaaminen: _____

Perus- ja jatkokoulutus erityisosaamisen alueelta: _____

Työkokemus erityisosaamisen alueelta: _____

Opintomatkat Transsilvaniaan ja Kreikkaan



**Suomalais-ugrilainen pappeinkokous
Kolozsvarissa 7. -14.6.**

Heli Meinolalle puh. (09) 1502 653, heli.meinola
@pappisliitto.fi. Osallistujamäärä 15 henkilöä.

Alustava ohjelma: Osallistuminen pappeinkokoukseen 8. - 10.6., seurakuntavierailut 11. - 13.6. Matkan hinta ilmoitetaan heti, kun matkajärjestelyt sallivat.

Tiedustelut ja ilmoittautumiset toimistosihteerille

Lisäksi toteutetaan **opintomatka Kreikkaan 21. - 28.9.** Jonotuspaikkoja voi tiedustella Heli Meinolalta.

MATTI SALMINEN

Lapin papit – alaostojen pohjantähti

Lapin papit perustettiin 29.1.1976 Ylitorion kristillisellä kansanopistolla – tuoloin Lapin pappien veljespiirin nimellä. Sisarten mukaantulon myötä alaoston nimi muutettiin lopulta Lapin papeiksi.

Perustamiskokouksessa oli läsnä 18 pappia. Perustajajäsenten joukkoon kuului mm. nykyinen Oulun piispa, Samuel Salmi. Pappisliiton puolesta kokouksessa oli läsnä liiton puheenjohtaja, kirkkohera Timo Kökkö. Perustamiskokouksessa johtokuntaan valittiin veljet Arvo Turakka, Ilmo Pulkamo, Paavo Erkheikki ja Jukka Joensuu. Puheenjohtajana toimi lääninrovasti Turakka. Veljespiiri toiminnan maantieteelliseksi alueeksi tuli kolme rovastikuntaa – koko Lapin lääni.

Pappisliiton alaostot toimivat Suomessa hyvin erilaisten olosuhteiden keskellä. Yhteisen toiminnan järjestämisen kannalta paikallisesti toimivista osastoista yksi hankalimmista lieene Lapin papit. Pitkät välimatkat ja pienehköt, mutta kohtuullisen paljon työtä vaativat seurakunnat ovat alusta asti antaneet Lapin papeille haasteen, jonka voittamiseksi on tehty määrätietoisesti työtä.

Vielä nykyään voimassa olevat toiminnan suunnat luotiin ensimmäisten toimintavuosien aikana. Tuolloin virassa toimivilla papeilla oli selvä näky siitä, mitä pohjoisen olosuhteissa toimiva pappi kokouksilta odottaa.

KOKOUMATKA SATOJA KILOMETREJÄ

Yksinäiseltä vartiopaikaltaan pappi ei lähde jopa viidensadan kilometrin päässä pidettävään kokoukseen vain puhuakseen pari tuntia sääntömääräisistä asioista. Siksi kokousten sisällön tulee olla kiinnostava ja sekä henkisesti että hengellisesti ravitseva. Jo pian havaittiin, että pitkät etäisyydet edellyttävät Lapissa kaksipäiväisiä kokouksia. Vain yön yli -kokoukset tarjoavat mahdollisuuden sellaisiin järjestelyihin, että tärkeimmät toiveet voidaan täyttää.

Kokouksissa on poikkeuksetta pureskeltavana jo-

kin ajankohtainen tai Raamatullinen aihe. Ensimmäisessä virallisessa kokouksessa helmikuussa 1977 kokouksen esitelmöitsijävieraana toimi Tapio Saraneva Kirkon Ulkomaanavusta. Tuolloin luotiin pohja linjalle, joka on taannut vahvan koulutuksellisen otteen.

Vähintään toisessa vuoden kahdesta kokouksesta on vieras pääkallon paikalta – joko yliopistolta tai kirkon keskuksista. Näin on pyritty helpottamaan myös Lapin pappien omaa koulutustarvetta. Yleensä kiinnostavat luennot tai luentosarjat ovat Helsingissä, jonne on täältä kohtuuttoman hankala lähteä.

Tiedon jano ja lisäkoulutuksen tarve on kuitenkin meilläkin ehtymätön. Vierailijoista mainittakoon vaikkapa Tuomo Mannermaa, Eero Huovinen, Timo Veijola ja Lars Aejmelaus. Seuraavaan kokoukseen saapuu esitelmöitsijäksi professori Miikka Ruokanen. Toinen kokous on yleensä hoidettu paikallisten profeettojen voimin tai tuomiokapitulin kouluttajien avulla. Erityisen vahvan tukensa kokousten onnistumiselle ovat antaneet piispa Olavi Rimpiläinen ja pääsihteeri Keijo Nissilä.

Lisäksi kokouksissa on varattu aikaa Raamatun tutkimiseen ja /tai ajankohtaisiin asioihin, rukoukseen, virkistäytymiseen sekä veljien ja sisarten keskinäiseen lohdutukseen. Sääntömääräisiin kokouksiin ei käytetä aikaa tuntia enempää.

VASTUUTA KIERRÄTETÄÄN

Toinen toiminnan kannalta olennainen vaikeus on voitettu kierrättämällä vastuuta. Tehtävä johtokunnassa kestää maksimissaan 2 x 2 vuotta. Se, joka ei jouda tai jaksa, tietää vapautuvansa viimeistään neljän vuoden kulutta, ja taas se, joka luulee olevansa korvaamaton, saa joka tapauksessa potkut viimeistään toisen kauden lopussa. Molemmissa tapauksissa reserviin jää yleensä henkilöitä, jotka jatkavat osallistumista alaoston toimintaan.

Näiden järjestelyiden onnistuminen edellyttää piispan ja lääninrovastien tukea. Lääninrovastit ovat kiitettävästi osallistuneet kokousten tukemiseen hyväksymällä kokoukset oman rovastikuntansa pappien koulutukseksi sekä toimimalla ko- ➔

kouksissa vuorollaan päivän puheenjohtajina. Piispat taas ovat kutsuttaessa järjestäneet mahdollisuuden kohdata pappeja näiden koulutustapahtumien merkeissä ja ovat antaneet tuomiokapitulin henkilökunnalle mahdollisuuden käyttää työpanostaan liiton koulutustapahtumassa.

Näillä eväillä kokouksia on pohjoisessa hoidettu katkeamatta jo lähes 30 vuoden ajan. Joskus pai-

kalla on ollut vain vajaat kaksikymmentä uskollista toisinaan yli kolmekymmentä innostunutta. Lapin pappien kokemuksesta rohkenen suositella vahvaa koulutuksellista otetta yhdeksi alaoston toiminnan kivijaloista.

Kirjoittaja on Ylitornion kirkkoherra.

JAANA MEKLIN

Eduskunta laajensi osittaista hoitovapaata ja osittaista hoitorahaa

Laki työsopimuslain muuttamisesta osittaisen hoitovapaan osalta tuli voimaan marraskuun alussa. Hallituksen esitys muuttui eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan käsittelyssä pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevien lasten osalta.

Vammaisuuden tai sairauden perusteella pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevien lasten vanhemmat voivat olla osittaisella hoitovapaalla siihen saakka kun lapsen kolmas perusopetusvuosi päättyy. Muissa tapauksissa lasten vanhemmat voivat olla osittaisella hoitovapaalla siihen saakka kun lapsen toinen perusopetusvuosi päättyy. Valiokunta perusteli muutosta pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevien lasten erityisen huolenpidon tarpeella.

Eduskunta on käsitellyt myös sosiaali- ja terveysministeriön esityksen laiksi lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 13 §:n muuttamisesta. Esityksen mukaisesti osittainen hoitoraha korotetaan nykyisestä 63,07 eurosta 70 euroon kuukaudessa. Lisäksi oikeus osittaiseen hoitorahaan laajennetaan koskemaan perusopetuksen ensimmäisen ja toisen vuoden opetukseen osallistuvan lapsen vanhempia.

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta kat-

soi kuitenkin, että on sosiaalipoliittisesti perusteltua tukea pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevien vammaisten ja sairaiden lasten vanhempia heidän käyttäessään osittaista hoitovapaata myös lapsen kolmannen perusopetusvuoden aikana. Näin ollen eduskunta päätti, että osittaista hoitorahaa maksetaan pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevien lasten vanhemmille myös lapsen kolmannen perusopetusvuoden aikana.

Vanhemmilla olisi oikeus osittaiseen hoitorahaan myös silloin, kun lapsi osallistuu varsinaisen koulun aloittamista edeltävänä lukuvuotena oppivelvollisena esiopetukseen. Lisäksi osittaista hoitorahaa olisi mahdollista maksaa molemmille vanhemmille, vaikka heidän osittainen hoitovapaansa ajoittuisikin samalle kalenterijaksolle.

Esitys liittyy valtion vuoden 2004 talousarvioesitykseen. Osittaisen hoitorahaoikeuden laajenuksen on tarkoitus tulla voimaan 1.8.2004, mutta hoitorahan korotuksen osalta jo 1.1.2004.

Aiheesta oli laajempi juttu edellisessä lehdessä 4/2003.

Kirjoittaja on AKAVAn lakimies.

Liittojen hallitusten uudet jäsenet

Crux esittelee kevään numeroissaan Diakoniatyöntekijöiden Liiton ja Suomen kirkon pappisliiton hallitusten uudet jäsenet.

Kirsi Valkeapää on aloittanut DTL:n hallituksessa, **Kirsi Hiilamo** ja **Kati Häkkinen** puolestaan Pappisliiton hallituksessa vuoden 2004 alussa. Outi, Kirsi ja Kati vastasivat muutamaa kysymystä esittämiin kysymyksiin:

MILLAINEN ON TAUSTASI JA TYÖHISTORIASI?

Kirsi Valkeapää, 40 v. Lapsuuteni vietin Keski-Pohjanmaalla, Ylivieskassa. Diakonissaksi olen valmistunut vuonna 1988 Helsingin Diakoniaopistosta. Siitä lähtien olen ollut työssä Helsingissä, Kallion seurakunnassa, lukuun ottamatta kuuden vuoden aikaa, jolloin olin kotityössä ja asuin Keski-Suomessa.

Kirsi Hiilamo, syntynyt 41 vuotta sitten Salossa ja kasvanut Espoossa. Pappisvihkimyksen sain 1990 Helsinkiin Pakilan seurakuntaan. Erilaisten pätkätköiden jälkeen olen toiminut vuodesta 1996 Käpylän seurakunnassa kappalaisen virassa.

Kati Häkkinen, 39 v. Valmistuin vuonna 1987 teologisesta tiedekunnasta. Minut valittiin kehitysvammaistyön lehtorin virkaan ja aloitin mielenkiintoisen työrupeaman kehitysvammaisten ja heidän perheittensä parissa.

Vuonna 1990 minut vihittiin papiksi Mikkelin tuomiokirkossa ja sain näin kokonaisvaltaisemmin palvella seurakuntaani. Vuonna 2001 perheemme siirtyi Kuopioon ja haikain mielin jätin työni Kuusaan kuntoutuskeskuksessa. Välittömästi aloitin työt Männistön seurakunnan perhe- ja lapsityön pappina. Työala vaihtui diakoniatyöksi vuoden 2003 alusta. Tämä työala onkin lähempänä entistä työtäni. Toimin myös työnhajaajana.

Pappisliitossa olen ollut valtuutettuna yhden kauden Mikkelin hiippakunnan edustajana ennen Kuopioon muuttoa. Viime syksynä sain kutsun Pappisliiton hallitukseen Kuopion hiippakunnan edustajaksi ja tänä vuonna aloitin Kuopion seurakuntayhtymän luottamusmiehenä.

MITÄ MUUTA HALUAT PALJASTAA ITSESTÄSI?

Kirsi V.: Olen naimisissa papin kanssa ja perheessämme on 12- ja 9-vuotiaat tyttäret. Elämään merkitystä, iloa ja voimaa tuovat läheiset ihmiset, kävely, laulaminen ja kirjat. Etsiydyn mielelläni mie-tiskelemään hiljaisuuteen.

Kirsi H.: Onneni on asua Käpylässä. Perheeseeni kuuluu neljä lasta, joista vanhin on 14 ja nuorin 5-vuotias ja aviomies. Pidän liikunnasta, hyvistä kirjoista ja matkustamisesta.

Kati: Perheeseeni kuuluu kolme kouluikäistä lasta (Aaro kohta 16 v, Anna 12 v ja Antti 10 v) sekä puolisoni Sakari, joka toimii hiippakuntasiihteerinä Kuopion hiippakunnassa. Harrastuksistani ykkönen on varmasti kuorotoiminta, jonka myötä olen päässyt kokemaan Kuopion oopperan tekemisen. Opiskelen laulua, luen, neulon, teen sanaristikkoja ja ulkoilutan itseäni ja puolisoani sauvakävellessä.

MIKÄ ON PARASTA TYÖSSÄSI/AMMATISSASI? ENTÄ IKÄVINTÄ?

Kirsi V.: Parasta on, että saa tehdä arvokasta ja arvostamaansa työtä ihmisten kanssa ja ihmisten parissa, joiden elämänskysymykset herättävät aina vain kiinnostusta ja kummastusta. Työ on varsin vapaata ja vaihtelevaa. Ikävintä on työn luonteeseen kuuluvien epäsuvaraisuuden ja epämääräisyyden ajoittainen paisuminen epäinhimillisiin mittoihin.

Kirsi H.: Parasta työssäni ovat sielunhoidolliset kohtaamiset kahdenkeskisissä tapaamisissa ja toimitusten yhteydessä. Toisen ihmisen ymmärtäminen ja elämän pohjaa pitkin kulkeminen niin kauan, että löytyy jotakin toivoa, on hyvin haastavaa. Parasta on myös se, että saa ihan työkseen pohtia teologisia kysymyksiä ja parhaimmillaan toisten ihmisten kanssa. Ikävintä on työnteon rytmin poukkoilu, ”paljon porua tyhjäästä” –kokoukset. Yleisesti ikävää on se, jos johtamisjärjestelmät seurakunnissa eivät toimi.

Kati: Parasta ovat kohtaamani ihmiset. Työnhajaajana saan tukea toisia työn taivalleella ja jumalanpalveluksessa hiljentyä Sanan ja sakrament- ➔

tien äärellä. Työ on myös monipuolista. Ikävintä tai raskainta työssä on työn epäsuorallisuus ja ajoittain hyvinkin pitkät työpäivät, mutta vastapainona joku päivä on lyhyempi.

MITÄ DIAKONIAITYÖNTEKIJÄN/ KANTTORIN/PAPIN TYÖSSÄ TAI TYÖ- OLOISSA PITÄISI MIELESTÄSI PARANTAA?

Kirsi V.: Ainakin palkkausta.

Kirsi H.: Koulutuksen tärkeyttä ei aina ymmärretä. Se on tärkeä osa hyvien työedellytysten luomista. Ihmissuhde- ja sielunhoito/terapiataitojen arvostus on nähtävä selvemmin virantehtävissä ja palkkauksessa! Korkeintaan teologinen oppineisuus ei auta, jos papilla ei ole kykyä kohdata toista ihmistä työssä. Varsinkaan nuorempaa pätkätöissä elävää papistoa ei pidä kupata liiallisella työnteolla ja siihen nähden kehnolla palkalla.

Hyvää ja vahvaa johtajuutta ja papin asemaa hallinnossa tulee tukea. Työn rajaaminen ei ole aina pelkästään henkilökohtainen ongelma, vaan se voi olla osa työyhteisön rajattomuutta varsinkin pienissä seurakunnissa. Joskus tulee mieleen kaikkensa antavista papeista, että vähemmälläkin tohottamisella ja reuhtomisella pääsee haaraan. Työnantaja maksaa palkan myös siitä, että lepäämme ja keräämme voimia vapaapäivinä. Poltamme vaapaamme liiankin helposti erilaisille tekemättömille töille, vaikka houkutus siihen on suuri. Palkkaus on joillakin ainainen porun aihe ja varmaan ihan syystä. Pelkällä papin palkalla ei ainakaan isompaa perhettä yksin elätetä.

Kati: Riittävästi työvoimaa seurakuntiin, jotta papilla olisi mahdollisuus paremmin valmistautua työtehtäviin ja opiskella ja saada lisää teologista tietämystä, ammattitaitoa. Toivoisin myös jokaiselle oman työhuoneen, jossa voisi näitä valmisteluja tehdä.

MIHIN AMMATTIYHDISTYSLIIKETTÄ MIELESTÄSI TARVITAAN?

Kirsi V.: Edunvalvontaan ja ammatillisten kysymysten keskustelu- ja kehittämisareenaksi.

Kirsi H.: Sitä tarvitaan etujärjestönä hoitamaan yhteisiä töihin liittyviä etujamme sekä vahvistamaan pappisidentiteettiä. Pappeus on perinteinen professio - ammatti (vrt. lääkärit, tuomarit jne.). Liittoa tarvitaan synodaalikokousten lisäksi papiston kollegiaalisuuden hoitoon. Liitto voi tukea tunnetta kuulumisesta johonkin ammattiryhmään ja sen kautta myös yksittäisen papin vaikuttamista.

Jonkun on neuvoteltava työnantajan kanssa työnteon edellytysten hyvästä luomisesta. Rahahuolet syövät miestä ja naista. Palkkaus on yksi



Kirsi Valkeapää aloitti Diakoniaityöntekijöiden Liiton hallituksessa.



Kirsi Hiilamo aloitti Pappisliiton hallituksessa.



Kati Häkkinen on Pappisliiton hallituksen uusi jäsen.

tärkeimpiä työn hyvin tekemisen edellytyksiä. Mikäpä sitä luontevammin tekisi kuin liitto, joka voi myös tukea paikallisia neuvottelijoita. Nämä ovat päätehtävät ja sen lisäksi liittoa tarvitaan - tilanteen niin vaatiessa - myös yksittäisissä hankalissa kiistakysymyksissä.

Kati: Ammattiliiton tehtävä on ajaa tämän ammattiryhmän etuja siten, että työskentelyolosuhteet ovat toimivat. Palkkauskysymykset, vapaa-ajan määrittely sekä muut korvaukset kuuluvat ammattiliiton ajamiin asioihin. on olemassa joku taho, joka huolehtii työntekijän jaksamisesta ja eduista, koska arkinen työ vie tavallisen työntekijän voimavarat.

MITÄ ODOTAT HALLITUSTYÖSKENTELYLTÄ?

Kirsi V.: Minut on valittu DTL:n hallitukseen vain vuodeksi. Se kuluneen työskentelyn opettelemisessa.

Kirsi H.: Odotan selkeitä ja rohkeita päätöksiä sekä hyvää, asiallista päätöksentekoprosessia. Hallitustyössä vaikutetaan koko jäsenistön puolesta yhteisissä asioissa ja tätä jäsenistöä varten liitto on olemassa.

Helposti mikä tahansa organisaatio alkaa elää jopa huomaamatta oman napansa ympärillä ja sille käy kuin sille entiselle tytölle, joka antoi ymmärtää, mutta ei siitä sitten enempää. Hallitus pitää huolen, ettei niin käy ja valitsee liitolle suuntaviivoja ja painopisteitä toimintaan. Hallitusten jäsenten kautta liiton toimihenkilöt kuulevat "kentän äänen" ja juuri tuota "kenttää" varten Pappisliittokin

on. Odotan, että hallitus kuuntelee tarkasti sen, mitä jäsenistö liitolta odottaa ja pohtii liiton tehtävää kirkossa. Hallitustyöskentely parhaimmillaan voi herätellä myös yleisempää keskustelua.

Kati: Odotan hyvää yhteistyötä ja mahdollisuutta vaikuttaa papiston ammatillisiin asioihin. Olemme hallituksessa näköalapaikalla valtakunnan tasolla.

MILLAISIA TERVEISIÄ LÄHETÄT CRUXIN LUKIJOILLE ELI SKUL:N, DTL:N JA SKPL:N JÄSENIILLE?

Kirsi V.: Paikalliset vaikuttamismahdollisuudet palkkoihin ovat parantuneet ja ovat edelleen muutoksessa. Liittojen jäsenten kannattaa olla aktiivisia suhteessa työnantajiin ja luottamusmiehiin.

Kirsi H.: Olemme joukko erilaisia ja eri tehtävissä toimivia, mutta meitä yhdistää monet asiat ja unelmat. Me papit uskallamme myös muuttua ja arvostamme erilaisuutta. Yhteistyö on valttia!

Kati: Pitäkää huoli omasta jaksamisestanne, huoleh tikaa ja tukekaa toisianne työyhteisöissä. Työn ohjaus auttaa jaksamaan ja pohtimaan omaa työskentelyä. Ottakaa yhteyttä. Voimia ja siunausta alkanee vuoteen.

Ajankohtaista verkossa

Vieraile liittojen kotisivuilla

PAPPIS- LIITTO

www.pappisliitto.fi

Käy jäsensivuilla keskustelussa Sinulle tärkeistä asioista!

DIAKONIA- TYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

www.dtl.fi

Vuoden alussa alaostastoille on avattu oma sivusto suljetuilla sivuilla. Alaostastot voivat ilmoittaa siellä jäsenilleen omasta toiminnastaan.

KANTTORI-URKURI- LIITTO

www.kolumbus.fi/skul

Opiskelijatoiminnan pioneerien jäähyväistunnelmat, uusi valio-kunta valittu. Tiedote hallituksen kokouksista.



Ensi vuonna voimaan astuvien säännösten mukaan eläkkeelle voi jäädä joustavasti 63–68 -vuotiaana.

JUHA SIHVONEN

Kirkon eläketurva uudistuu vuoden 2005 alusta

Kirkon eläketurva uudistetaan vuoden 2005 alusta vastaamaan valtion eläketurvassa toteutuvia muutoksia. Uudistukset liittyvät yleiseen eläketurvan uudistukseen, josta eduskunta sai yksityisen puolen osalta hallitukselta lakiesitykset jo syksyllä 2002.

Uudistuksen tavoitteena on eläkejärjestelmien yhtenäistäminen sekä kannustaminen työelämässä pysymiseen nykyistä pidempään. Yksityiskohdat ovat selvillä lakien ja muiden säännösten valmistuttua viimeistään ensi vuonna.

Eläkkeet lasketaan aikanaan uudessa järjestel-

mässä ns. työuramallin mukaan. Se tarkoittaa, että eläke määräytyy kunkin vuoden työansioiden ja eläkkeen karttumaprosentin perusteella. Eläkkeiden yhteensovitus poistuu. Palkattomien jaksojen, kuten äitiyslomien ja vastaavien eläketurvaan tulee parannuksia.

Muun muassa porrastettuun eläkeikään liittyviin ns. loppukarensseihin tulee helpotuksia, ja vuonna 2005 ja sen jälkeen eläketurvan piiriin tulevilla karenssisäännökset muuttuvat kokonaan. Uudistukseen liitetään monipuoliset siirtymäsäännökset, joiden tarkoituksena on ehkäistä eläketurvan olennaiset huonontumiset siirryttäessä uuteen järjestelmään. Siirtymäsäännöksiin sisällytetään periaatteet siitä, mitkä ovat osa-aikaeläkkeisiin liittyviä järjestelyt.

ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN JOUSTAVAKSI

Uusien säännösten mukaan eläkkeelle voi jäädä joustavasti 63 – 68 –vuotiaana. Eläkkeelle siirtymisen ajankohdan voi periaatteessa itse valita näissä rajoissa, jos ei työsuhteesta tai sen laadusta muuta johdu. Virkamiesten yleinen 65 vuoden eroamisikä nousee 68:aan, ja kirkon alan 67 vuotta nousee samoin 68:aan.

Tärkeää on kuitenkin se, että nykyisen järjestelmän mukaiset eläkeiät ja ennen eläkeuudistusta valitut eläkeiät pysyvät voimassa uudistuksen jälkeenkin. Porrastettu eläkeikä säilyy. Eläkkeelle siirtymiseen liittyviä henkilökohtaisia päätöksiä on mahdollista myöhemmin muuttaa.

TYÖSSÄ PYSYMISTÄ KANNUSTETAAN KASVATTAMALLA ELÄKKEEN KARTTUMISTA

Eläkettä alkaa karttua uudistuksen jälkeen jo 18-vuotiaalle, kun nykysäännöksissä ikäraja on 23 vuotta. Eläkkeen karttumaprosentti on ensin alhaisempi ja kasvaa ikähaitarin loppupäässä. Tällä kannustetaan pysymään työelämässä mahdollisimman pitkään.

18 vuodesta 52 ikävuoteen saakka eläkkeen karttumaprosentti on 1,5 % vuotuisesta palkkasummasta. Välillä 53 – 62 vuotta karttumaprosentti on 1,9. Jos työskentelee vielä 63-vuotiaana tai vanhempana (saamatta eläkettä), eläkkeen karttumaprosentti on kokonaista 4,5 vuodessa eroamisikään 68:aan saakka.

Jos eläkkeen karttumaprosentti ennen uudistusta on 2,0 vuodessa, se säilyy, jos henkilö on päässyt sen piiriin ennen vuotta 2005. Palkattomilta jaksoilta eläkettä kertyy 1,5 prosenttia. Sellaisia ovat esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet tms. Myös sairaus-, kuntoutus- ja opintojaksoista saa uudistuksen jälkeen eläkettä, samoin vuorotteluvapaan ajalta. Eläkekertymän pohjaksi ei kuitenkaan aina oteta laskennallisesti täysimääräistä ansiota, vaan pohjaprosentit vaihtelevat.

Eläkkeiden rahoittamiseksi palkansaajien eläkemaksua korotetaan 53 vuoden iästä alkaen.

UUDISTUKSEN TOTEUTUS

Uudistus toteutetaan siten, että nykyiset työsuhteet päätetään eläkkeen laskemisen kannalta vuoden 2004 lopussa, jolloin siihenastisesta kirkon palveluksessa olemisesta lasketaan ns. vapaakirja. Siihen kirjataan henkilön siihenastinen ”eläkehistoria”, ja vanhojen säännösten mukainen eläkkeen kertyminen katkaistaan.

Ennen vuotta 2005 kertyneet eläkkeet korotetaan vuoden 2004 tasoon nykyisellä indeksillä ja siitä eläkkeen alkamishetken tasoon palkkakertoi-

mella. Vuodesta 2005 lukien karttuva eläke laskeaan kunkin vuoden palkan ja karttumisprosentin perusteella. Lopullinen eläke on yllämainitun vapaakirjan mukainen eläke ynnä vuoden 2005 alusta kertynyt eläkkeen osa.

Vapaakirjauttaminen toteutetaan niin, että vapaakirja lasketaan evankelis-luterilaisen kirkon eläkelain (KiEL) nykyisten säännösten mukaan vuoden 2004 loppuun mennessä kertyneestä kirkon palveluksesta. Samalla eläkkeet uusien 2005 voimaan tulevien säännösten mukaan rajataan ja yhteensovitetään muiden mahdollisten työeläkkeiden kanssa.

Jos kirkon eläkettä on karttunut ennen 1.1.1995, lasketaan valmiiksi kaksi euromääräistä vapaakirjaa. Julkiset eläkejärjestelmät siirtyivät tuolloin samaan 1,5 %:n vuotuisen karttumaan kuin yksityispuolella. Lopulliselle vanhuuseläkkeelle siirryttäessä valitaan vapaakirja sen mukaan, minkä ikäisenä jää eläkkeelle ja täytyvätkö yhdenjaksoisuusvaatimukset.

KAKSI VAIHTOEHTOA

Vaihtoehtoja on kaksi. Ensimmäisen mukaan eläkkeen karttuma ajalta ennen 1.1.95 jaetaan 2,0 prosentin peruskarttumaan ja ”lisäsiivuun” 0,2 prosenttia vuodessa, jos henkilö jää vanhuuseläkkeelle aikaisintaan henkilökohtaisessa eläkeiässä. Se voi olla joko porrastettu eläkkeelle siirtymisikä välillä 63 - 65 vuotta tai valittu 63 ikävuotta alempi erityinen eläkeikä.

”Lisäsiivun” saa ja eläkkeelle pääsee, jos nykyiset palveluksen yhdenjaksoisuusvaatimukset täyttyvät ennen vuoden 2004 loppua, ja KiEL:n piiriin kuuluvat ansiot ovat vuoden 2005 alusta lukien vähintään 6000 € vuodessa.

Toisen vaihtoehdon mukaan henkilö voi jäädä vanhuuseläkkeelle 63-vuotiaana tai sen jälkeen ennen henkilökohtaista eläkeikänsä (63 - 65-vuotiaana), jolloin hän ei saa ennen 1.1.1995 karttunutta eläkettä sellaisenaan, vaan eläke ns. ”normeeraataan”, sillä ennen vuotta 1995 oli kirkon piirissä peruseläkkeen karttuminen yksityispuoleen verrattuna parempi eli 2 prosenttia. Karttuma pienenee normeerauksessa noin 1,8 prosenttiin.

Tällöin ei myöskään saa 0,2 prosentin ”lisäsiivua”. ”Normeeraus” koskee vuosina 1940-1959 syntyneitä kirkon työntekijöitä. Vuoden 1959 jälkeen syntyneet voivat saada vanhuuseläkkeen ensimmäisen vaihtoehdon mukaisena 63-vuotiaana.

Tarkoitus on, että kirkon eläketuomio kouluttaa seurakuntia eläkeuudistuksen toteuttamiseen hiippakunnittain syksyllä 2004.

Lisätietoja: Kirkkohallituksen eläketuomio www.valtiokonttori.fi

Kirjoittaja on toimittaja.

Miten kirkko voi tukea mielenterveyskuntoutujia?

Olen tutkinut opinnäytetyössäni, Mäki-koti haasteena Munkkivuoren seurakunnalle - Mielenterveyskuntoutujien toiveita kirkolle, mielenterveyskuntoutujien palvelutalossa asuvien toiveita paikalliselle seurakunnalle.

Mäki-koti on Niemikoti ry:n omistama palvelutalo, joka on tarkoitettu pysyväksi kodiksi pitkään sairastaneille mielenterveyskuntoutujille. Talossa on 45 asukasta, ja henkilökunta on paikalla vuorokauden ympäri. Palvelutalossa kokoontuu kerran kuukaudessa Munkkivuoren seurakunnan pitämä keskusteluryhmä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli Munkkivuoren seurakunnan aloitteesta tutkia, kuinka seurakunta voi tukea Mäki-kodissa asuvia. Kartoitin asukkaiden mielenkiintoa osallistua seurakunnan tilaisuuksiin, mitä he odottavat seurakunnan työntekijöiltä ja miten seurakunnan tulisi huomioida mielenterveyskuntoutujat. Lisäksi kysyin, minkälaista toimintaa seurakunnan toivotaan järjestävän Mäki-kodissa.

Haastattelin viittä Mäki-kodin asukasta ja kahda palvelutalon ohjaajaa. Asukkaita, joista kaksi oli naista ja kolme miestä, olivat 34 - 65 -vuotiaita. He sairastavat skitsofreniaa tai paranoidista skitsofreniaa. Lisäksi heillä on muita mielenterveydellisiä ongelmia ja fyysisiä sairauksia. Molemmat ohjaajat ovat olleet palvelutalossa töissä sen perustamisesta eli vuoden 2002 alusta lähtien.

Haastateltavat Mäki-kodin asukkaat osallistuvat vähän seurakunnan tiloissa järjestettävään toimintaan, joka johtuu suurimmaksi osaksi sairaudesta. Integroituminen on vaikeaa, koska sosiaaliset kontaktit muihin ihmisiin eivät aina onnistu. Muut ihmiset eivät ymmärrä mielenterveyskuntoutujien erilaista käyttäytymistä. Tästä johtuen mielenterveyskuntoutujille suunnattua toimintaa kaivataan.

Seurakunnan toivotaan tulevan sinne, missä mielenterveyskuntoutujat ovat kuten palvelutaloihin ja toimintakeskuksiin. Erilaiset ryhmiä, leirejä ja retkiä kaivataan sekä henkilökohtaista keskustelumahdollisuutta.

Seurakunnan työntekijän odotetaan ottavan esille hengellisiä asioita. Raamatun lukeminen, keskustelu, musiikin kuunteleminen ja rukoileminen ovat tärkeitä. Kaikista asioista voi puhua avoi-

mesti, mutta on tärkeää muistaa olla varovainen ja hienotunteinen, ettei lisää syyllisyyttä tai ahdistusta. Kristillisen uskon näkökulman esille tuominen esimerkiksi mielenterveyskuntoutujille tutusta teemasta, kuolemasta ja itsemurhasta, tuo uudenlaisen näkökulman asiaan ja voi helpottaa oloa. Työntekijällä toivotaan olevan tietoa psyykkisten sairauksien vaikutuksesta ihmiseen, jotta hän osaa kohdata mielenterveyskuntoutujan ihmisenä tasa-arvoisesti muihin seurakuntalaisiin nähden. Tervehdys kohdattaessa on pieni, mutta tärkeä ele.

Kaikki haastateltavat asukkaat ovat osallistuneet Mäki-kodissa järjestettävään keskusteluryhmään. Siellä keskustellaan eri teemoihin, kirkkovuoteen ja henkilökohtaiseen elämään liittyvistä asioista. Ryhmän toimintaan ollaan päällisin puolin tyytyväisiä. Musiikkia toivotaan lisää, sillä musiikilla on monesti terapeuttinen vaikutus. Lisäksi ehtoollisen vieton mahdollisuutta toivotaan kerran vuodessa. Osallistujamäärä on lisääntynyt, joten suuret muutokset toimintaan eivät ole tarpeellisia.

Seurakunnan tilaisuuksiin lähtemiseen tarvittaisiin lisää kannustamista, mukaan menemistä sekä kuljetuksen tai muun saattoavun järjestämistä. Yhteistyötä eri palvelutalojen ja seurakuntien välillä voisi lisätä. Kirkkovuoden seuraaminen ja kirkkopyhien sanomasta keskustelu sekä erilaiset ryhmät ja tapahtumat rytmittävät asukkaiden aikaa, joka helpottaa pysymistä normaalissa elämässä. Kehittämisen arvoisena ideana voisi olla mielenterveyskuntoutujille järjestettävä oma kirkkopyhä/päivä.

Kirjoittaja valmistui 2003 jouluna sosionomi (AMK), diakoniksi Kauniaisten yksiköstä.

Opinnäytetyö on saatavilla Diakonia ammattikorkeakoulun, Kauniaisten yksikön kirjastossa, sekä pyydetessä mariakorpi@luukku.com.

Pappisliiton opintomatkalle New Yorkiin osallistui yhdeksän pappia. Katsottavaa ja koettavaa riitti miljoonakaupungissa.



HEIKKI KORHONEN

Opintomatka Yhdysvaltoihin 10. - 18.10.2003

“In God we trust”

Sanotaan, että miljoonakaupunki New York ei koskaan nuku. Tämä 8,5 miljoonan metropoli sulkee sisälleen kaikki ihmisrodut, kansat, ikäryhmät ja sosiaali-luokat.

Haaveilin jo nuorena, että joskus kävelisin ja ajaisin keltaisella taksilla New Yorkissa. Haaveini toteutui Pappisliiton opintomatkalla viime lokakuussa.

Kaupungista löytyy monia tunnettuja paikkoja: keskellä on Empire State Buildingin rakennus, nykyisin kaupungin korkein talo; Broadwayn pitkä katu, jonka varrella ovat teatterit, tavaratalot, museot, pilvenpiirtäjät ja ravintolat; Wall Street talouden ja pörssin keskuksena; Times Square nykYTEknologian ja Nasdaqin pörssitauluineen ilmentämässä ajankuvaa; Central Park ulkoilun ja harrastusten paikkana.

Näistä olen luenut ja kuullut uutisten ja elokuvien kautta. Silmiini on piirtynyt Vapauden ➔

patsaan kuva, joka tervehtii maahantulijoita.

Nämä ja varmaan monet muutkin asiat kiinnostivat meitä yhdeksää pappia, jotka lokakuussa olimme mukana Pappisliiton opintomatalla. Matkan aiheena oli amerikkalainen uskonnonollisuus. Aihe on laaja. Asiantuntija ja matkanjohtaja oli TT, professori **Tapio Lampinen**. Hän valaisi asiantuntemuksella ja eri kohteisiin liittyvillä tietoiskuilla sekä pienillä luennoilla maan kulttuuria ja uskontoa. Käytännön järjestelyistä vastaavana matkanjohtajana toimi liiton projektisihteeri, pastori **Hanna Tervanotko**.

Uskonnonlinen kirjo maassa on valtava. Juutalais-kristillinen teologia on keskeistä kirkkojen opetuksessa ja tunnustuksessa. Uskonolla on poliittinen asema ja merkitys yhteiskunnassa. Uskotaan jopa, että yhdysvaltalaiset ovat Jumalan valittu kansa. Tämä näkyy julkisissa ja virallisissa puheissa, Jumala sinua auttakoon, Jumala sinua siunatkoon.

Mielenkiintoista on se, että amerikkalaiset käyttävät lähes aina Jumala-sanaa, sitä vastoin Jeesus-nimi jää hyvin harvinaiseksi. Miksi? Valtio ja kirkko on erotettu toisistaan. Kukin kirkko ja seurakunta huolehtii itse taloudestaan ja julistuksestaan. Osa amerikkalaiset uskoo, että presidentin valta tulee Jumalalta, God bless you.

SUOMALAINEN SEURAKUNTA NEW YORKISSA 1903 - 2003

Tutustuimme matkamme ensimmäisenä päivänä New Yorkin Suomalaisen Luterilaisen seurakunnan toimintaan. Se täytti vierailumme aikana 100 vuotta.

Seurakunta on aloittanut toimintansa Harlemissa hyvin vaatimattomissa oloissa 1903, ja sen satavuotiseen historiaan mahtuu monenlaisia vaiheita ja vaikeuksia. St. John's Evangelical Lutheran Church Greenwich Villagessa on seurakunnan nykyinen kokoontumispaikka.

Kokoontumistilojen saaminen tästä kirkosta on ollut suuri etu seurakunnalle. Nyt on mahdollista kokoontua säännöllisesti ja sopimus on edullinen. Samoissa tiloissa toimii myös suomalaisten ylläpitämä Suomi-koulu, joka tarjoaa suomalaistaustaisille lapsille ja nuorille säännöllistä kieli- ja kulttuurikasvatusta. Sen tarkoituksena on säilyttää ja luoda suomalaisen identiteetin juuria, ja ylläpitää suomen kielen taitoa vierasmaa kulttuurissa.

Sadan vuoden aikana tehtyä työtä voidaan pitää kunnioitettavana saavutuksena isossa New Yorkin metropolissa. Suomalaiset ovat vuosikymmenten aikana perustaneet kymmeniä seurakuntia kaupunkiin. Tällä hetkellä toimii vain tämä yksi seurakunta. Vierailumme aikana pappina toimi määräaikaisesti teol.yo **Sirpa Tolppanen**.

Sirpa kertoi, että työtä on valtavasti eikä kaikkea ehti hoitamaan. Tällä asuville suomalaisille seurakunta on kokoontumisen paikka, jossa jaetaan laa-

jasti erilaisia elämän kysymyksiä. Samalla se kasvattaa ja vahvistaa suomalaisten identiteettiä. Suomen konsulaatin ja suurlähetystön työntekijät koostivat samaa asiaa.

Monet seurakuntalaiset eivät Suomessa ole näin aktiiveja kirkossa kävijöitä. Seurakuntalaiset **Jaanna Rehnström** ja **Anna-Liisa Rantala** vahvistivat tätä havaintoa omakohtaisella kokemuksellaan. Kaikki työntekijät ja mukana olleet seurakuntalaiset toivoivat Suomen luterilaiselta kirkolta siirtolaistyöhön enemmän taloudellista tukea ja työntekijöitä sekä esirukouksia kirkon ja seurakuntalaisten puolesta. Työssä jaksaminen ja uupumus on tuttua täälläkin.

Tutustuimme ohimennen Ruotsin luterilaiseen kirkkoon, jossa tilanne on parempi. Kirkko sijaitsee keskellä liike-elämän keskusta. Sillä on oma kiinteistö, neljä kerrosta ja seitsemän työntekijää, joista kaksi pappia.

WTC:N KRIISITYÖ JATKUU

St. Johnin seurakunnassa tapasimme paikallisia amerikkalaisia pappeja, joilla oli omakohtaisia kokemuksia syyskuun 11. päivän tapahtumista.

Pastori **Fredi Eckhardt** kuvasi niitä tunnelmia ja kriisejä, joita terrori-isku aiheutti kaupunkiin. St. Johnin seurakunta antoi oman panoksensa iskua seuranneeseen avustustyöhön. Työntekijät kertoivat, että sielunhoitoa tarvitaan yhä. Tämä tehtävä on yksi tärkeimmistä seurakunnan palveluista ihmisille. Koin tämän tapaamisen hyvin opettavaisena. Työntekijät tekevät suurkaupungissa arvokasta työtä hyvällä asenteella.

Sunnuntaiamu alkoi käynnillä WTC:n raunioilla. Oli koskettavaa nähdä paikan päällä omin silmin kuolleitten nimet laatoissa ja muistaa TV-kuvat tapahtumasta. Raunioilla seistessä voi ymmärtää, miten vaikeaa on päästä yli tapahtuneesta, vaikka asia ei ole aivan musta valkoinen. Tapion ajatuksesta hiljennymme rukoukseen maailman rauhan puolesta.

ALL NITE SOUL -TAPAHTUMAT

Metrolla matkasimme Latinoalueelle, jossa seurassimme espanjankielistä sananpalvelusta. Musiikki oli mukaansatempaavaa ja se jäi mieliimme soimaan iltopäiväksi.

Päivä jatkui musiikkipainotteisella ohjelmalla Saint Peter's Church -kirkossa, joka seurakuntana on kaupungin varakkaimpia. Sillä on ollut onnea, koska rikas yritys on ostanut heidän ilmatilansa pilvenpiirtäjänsä paikaksi. Pylväiden varaan kirkon päälle yritys on rakentanut toimitilansa. Tästä kaupasta kirkko on saanut hyvän hinnan toimintansa hoitamiseen. Varallisuus näkyi kaikessa.

Osallistuimme kirkossa All nite soul -tapahtumaan, joka kesti koko yön. Hyvätasoisia jazz-ryh-

miä tuli vuorotellen esiintymään ja ohjelmien välissä papit juonsivat illan kulkua ja rukoilivat yhteisten asioiden puolesta. Hungry souls cafen tuotto meni hyväntekeväisyyden hyväksi. Tapahtumaa voisi soveltaa myös meidän seurakuntiimme.

TUTUSTUMISTA NEW YORKIIN

Viikon aikana vierailimme YK-rakennuksessa, konsulaatissa, Vapauden patsaalla ja Ellis Islandilla. Tämä on se saari Vapauden patsaan vieressä, jolle siirtolaiset tulivat 1900-luvun alussa. Saaren historia on hyvin mielenkiintoinen. Siellä olevat esineet ja kuvat kertovat seikkaperäisesti, millaista oli siirtolaisten vastaanotto uudelle mantereelle. Maahan tuleminen ei ollut helppoa silloinkaan.

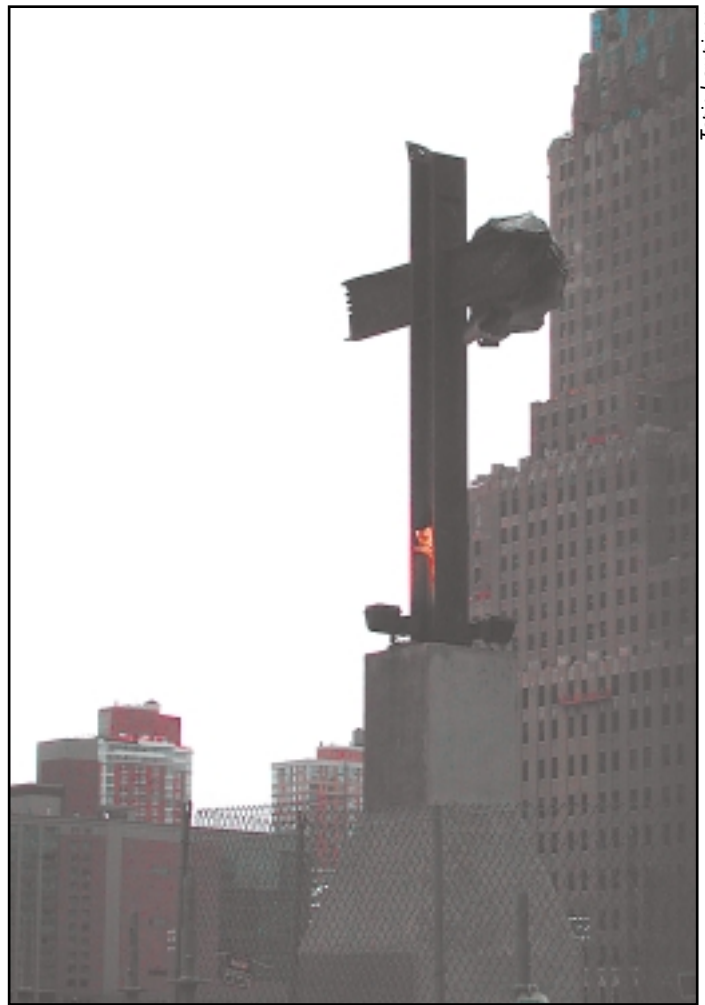
Mielenkiintoa ja kulttuurinautintoja tarjosivat eri kaupunginosat kuten Greenwich Village taiteen ja kulttuurin kehtona sekä Chinatown kiinalaisine tunnelmineen. Täällä asuu ihmisiä, jotka eivät osaa muuta kieltä kuin kiinaa. Joku jopa uskoo asuvansa Kiinassa. Pikku-Italia puolestaan oli ilmielävä Sisilia katuravintoloineen ja ilmapiireineen. Juutalaisten kaupunginosa oli täynnä vaatekauppoja, joita hoitivat juutalaiset kauppiat. Harleemiin ei voi mennä kuin päivällä ja silloinkin suositellaan lähinnä bussikyytiä.

Kävimme jazzbaareissa kuuntelemaan hyvää musiikkia. Tarjolla olisi ollut myös Osmo Vänskän konsertti ja Sibelius-elokuvan ensi-ilta. Suomalaisilla taiteilijoilla on hyvä maine Yhdysvalloissa.

WASHINGTON - MUSEOIDEN JA HALLINNON KESKUS

New Yorkista matkasimme bussilla Washingtoniin. Oppaana meillä oli **Riitta Mäkipää**. Häneen tutustuimme jo viikolla luterilaisen seurakunnan vierailun yhteydessä. Hän on seurakunnan aktiivijäseniä. Matkalla poikkesimme Philadelphian kaupunkiin, jossa katsoimme historiallisen kellon, The Liberty Bell.

Pääkaupungissa meillä oli rajoitetusti aikaa. Bongasimme sukkelaan tahtiin ensimmäisenä iltana Valkoisen Talon ja sen ympärillä olevat puistot ja kadut. Perjantai-aamupäivällä bussikierroksella



Tapio Lampinen

Opintomatkalaiset tutustuivat New Yorkissa myös World Trade Centerin raunioihin.

poikkesimme Suomen suurlähetystössä, jossa meille esiteltiin rakennus ja sen toimintaa. Rakennus on modernin kaunis, ja erottuu edukseen tällä suurlähetystöjen sijaintipaikalla.

Tutustuminen jatkui uskontoteemaan liittyvillä kohteilla, kuten Jeffersonin muistomerkki, Lincolnin muistomerkki, Vietnamin sodanuhrien muistomerkki, Arlingtonin hautausmaa ja Iwo Jiman muistomerkki.

Lentokentälle ajaessamme näimme Pentagonin rakennukset. Lentokoneen terrori-iskussa vaurioittama rakennus oli korjattu entiselleen. Joka tapauksessa tämä isku on jättänyt syvät muistot ja pelot tähän yhteiskuntaan. Amerikan kirkoilla on keskeinen tehtävä hoitaa tämä asia niin, että rauhan, sovinnon ja ymmärryksen mieliala saa tilaa kansan parissa.

Kirjoittaja on Jyväskylän kaupunkiseurakunnan oppilaitostyön pappi.



Työn tekemisen ilo koostuu monesta asiasta. Työstään nauttiva Seppo S. Kosonen toimii kappalaisena Helsingin Tuomiokirkkoseurakunnassa.

EEVA NURMINEN

Mistä on työn ilo tehty?

Jo muutaman vuoden ajan olen pitänyt allakani välissä lehtileikettä, joka määrittelee työniloa. Leike on Palkkatyöläinen -lehdestä.

MISTÄ ON TYÖN ILO TEHTY?

”Sokerista ja kermavaahdosta, vadelmista ja mansikoista... Ei kun paremminkin kivoista kavereista ja

irrottelevista keskusteluista, oppimisesta ja onnistumisesta, erilaisuuden hyväksymisestä ja sallivuudesta, mukavasta meiningistä ja sopivasta kuormituksesta. Eikä pahitteeksi olisi jos vielä saisi maistella huumorintajua ja leikinlaskua, palautetta ja kiitosta, kritiikkiä ja kuuntelua, yhteistyötä ja tarpeellisuutta, hommien soljumista ja innostusta.”

JOTAIN TÄHÄN MÄÄRITELMÄÄN KUITENKIN VIELÄ LISÄISIN

Itselleni työnilo merkitsee sitä, että töihin on mukava tulla ja että työstä saa tyydytystä. Työniloa koen silloin, kun tiedän tehneeni jonkin asian hyvin. Työni koen haasteelliseksi ja se tarjoaa runsaasti vastuuta. Koen, että itselläni on myös paljon vaiuttamismahdollisuuksia työni suunnitteluun sekä kehittämiseen.

Koen, että minut on kutsuttu Jumalan työtoveriksi antamaan panokseni ilosanoman eteenpäin viemiseksi. Jumalan töissä olemiseen liittyy jotain erilaista kuin monissa muissa töissä. Aikanaan olen saanut hyvän koulutuksen tähän työhön. Voin olla ylpeä ammattitaidostani, jota vuosien varrella olen kartuttanut erilaisilla koulutuksilla ja joihin työnantajat ovat antaneet mahdollisuuden. Haluan edelleen oppia uutta ja siten kehittyä työssäni.

Olen myös saanut vihkimyksen tähän diakonian virkaan ja seurakunnassa vielä tehtävään siunaustenkin. Tiedän, että työni puolesta rukoillaan. Minua kannetaan. Siitä koen iloa.

Työssä jaksamisella on vaikutusta työnilooni. Työtä on ajoittain paljon, liiankin paljon. Se kuitenkin auttaa jaksamaan, kun huomaa aaltoliikkeen; aina ei ole kuitenkaan ihan yhtä kiire, vaikka työtä onkin paljon.

Myös omalla asenteellani on paljon vaikutusta jaksamiseen ja siten myös työnilon kokemiseen. Minkälaisen lasien läpi elämäni ja työni katselen, mustein vai värillisiten? Pysin kiinnittämään huomiota elämässä tapahtuviin kauniisiin asioihin, sillä työssäni näen liiankin paljon elämän rosoisuutta.

ITSENSÄ HOITAMINEN TÄRKEÄÄ

Erityisen tärkeää on hoitaa itseään, huolehtia omasta jaksamisesta. Jotta työstään nauttisi ja iloitsisi, täytyy osata tehdä ero työn ja vapaa-ajan välille. Niiden tulee olla sopivassa tasapainossa. Ajoittain olen ollut hyvinkin tiukka esimerkiksi määräytyistä ajoista, jotka kuuluvat vain minulle, niihin ei voi tulla työtä!

Oman uskon hoitaminen on myös tullut yhä tärkeämmäksi. Usko on iloinen asia! Tätä iloa haluan

työssäni jakaa, mutta en pysty siihen ellen saa itse ammentaa välillä.

Johtamistaidon opiston toimitusjohtaja Jaakko Laitinen totesi parin vuoden takaisessa haastattelussa, että työpaikalle on rikkaus, kun siellä työskentelee eri-ikäisiä ihmisiä. Samoin kuin perheessä, työpaikalla pitäisi olla eri-ikäistä viisutusta ja kokemusta, toteaa Laitinen.

MENTORIN TEHTÄVÄ ANTOISA

Itse jo pitkään ammatissa toimineena koen suurta työn iloa toimiessani mentorina nuorille, vielä paikaansa kyseleville ja etsiville, ammattiinsa opiskeleville. Yhteiset keskustelut ja pohdinnat ovat kyselemisen, tutkimisen ja löytämisen paikkoja myös itselleni. Varmasti itse saan nuorilta ainakin yhtä paljon kuin pystyn heille antamaan.

Yhteisellä jakamisella on suuri merkitys työssä jaksamiseen, viihtymiseen ja työniloon. Omassa tiimissäni koen, että tiimikokouksissa on aikaa vaihtaa ajatuksia ja jakaa kokemuksia. Yhdessä tekeminen voi olla myös hauskaa ja koen sen yhdistäneen entisestään tiimiämme. Viimeksi olemme järjestäneet myyjäiset Tallinnan katulasten hyväksi ja tällainen yhdessä tekeminen pitää sisällään todellista työniloa. Myös palautteella on merkitystä. Varmasti voisimme antaa työtovereina toisillemme entistä enemmän positiivista palautetta ja siten lisätä toistemme työniloa.

Kaiken aikaa kuulee uutisista ja lukee lehdistä, kuinka monilla työpaikoilla saneerataan ja vähennetään henkilökuntaa. Kirkossa me olemme olleet vielä turvallisella maaperällä - mutta kuinka kauan? Perusturvallisuus on keskeinen asia, jotta työniloa voi kokea. Kun työpaikalle kyetään luomaan turvallinen ilmapiiri ja työntekijät kokevat, että heistä välitetään, pystyvät työntekijätkin antamaan työniloa paljon.

Kirjoittaja on Vantaan seurakuntayhtymän päihde- ja kriminaalityön diakoni.





MARJA-RIITTA YLIKANGAS-ANNOLA

Muutoksen mahdollisuus –

Pappi, perhe ja seurakuntatyö

Opiskeluaikanani suoritin kesäisen pääharjoittelujaksoni seurakunnassa pääosin rippileireillä sekä kesän nuortetiltoja vetäen. Harjoittelu suoritettiin Tampereen tuomiokapitulin ohjauksessa. Harjoittelun lopuksi järjestettiin palauteseminaari.

Muistan vieläkin elävästi, miten ohjelmaan kuului jo pitkään papin virassa olleen työntekijän puheenvuoro omasta työurastaan. Mitä pidemmälle pappi ehti, sitä alemmas tuoleillaan tuomiokapitulin jäsenet vajosivat. Tuo pappi piti varsinaisen tilityksen siitä, mikä oli papintyössä hänelle ollut vaikeinta ja raskainta. Mieleeni jäi erityisesti se, miten hän kertoi tuskailevansa saarnoja valmistellessaan ja totesi lopuksi olevansa joka tapauksessa parempi jalkapalloilija kuin saarnaaja.

Me harjoittelijat kuuntelimme esitystä hievahtamatta. Kun se loppui, huomasin ajattelevani ensimmäistä kertaa sitä, millaista olisi olla itse pappina seurakunnassa. Mitä siis tästä opin? Sen, että huo-

nonkin totuuden kertominen sai aikaan päinvastaisen reaktion kuin mitä tuomiokapitulin jäsenet ehkä pelkäsivät. Ihmeellistä kyllä, vaikeuksien kuuleminen sytytti ja herätti ainakin minut ajattelemaan papin työn tekemistä seurakunnan keskellä.

TYÖELÄMÄN OPIT

Itse olen yrittänyt selvittää papin työssä nyt noin kahdeksan vuotta. Tänä aikana olen opiskellut papin työtä, mutta myös seurakuntaelämän ja papin perhe-elämän, äitiysloman ja hoitovapaiden yhdistämistä.

Alussa mainitsemani miespappi oli valitettavan oikeassa – ainakin mitä tulee omiin ahdistuksiini työn keskellä saarnan valmistelun sekä muun elämän ja työn sovittamisen suhteen. Ongelmiksi muodostuvat omasta mielestäni ajan jakaminen, sosiaalinen eristäytyneisyys sekä seurakuntaelämän kaavamaisuus ja sirpaleisuus.

Mielestäni näistä asioista tulisi voida avoimesti keskustella, jotta yhdessä voisimme etsiä ja löytää uusia ratkaisumalleja ja rakennuspuita seurakuntapapin elämän, perheen ja työnäyn vahvistamiseksi ja parantamiseksi. Uskon, että tässä prosessissa on vain voittajia. Voimme odottaa seurakuntaelämän syventymistä niin papin kuin seurakuntalaisenkin iloksi ja lohdutukseksi.

AJAN JAKAMINEN

Yksi suurimmista ongelmista papin työn ja perhe-elämän yhdistämisessä on ajan jakamisen ongelma. Aina on huono omatunto; oli sitten töissä tai kotona. Kun papin työajat lähes säännönmukaisesti ovat samat kuin muiden perheenjäsenten vapaaajat, niin vaihtoehdot ovat vähissä.

Eräs kollega kertoi, ettei hän vastusta naispappetta - hän vastustaa pappien avioliittoja. Tämä siitä syystä, ettei hän nähnyt vaimoaan ja jo koulussa olevia lapsiaan juuri koskaan. Sittenkin kuulin papin siirtyneen uskonnonopettajan tehtäviin - jälleen yksi pappi vähemmän seurakuntatyössä.

Tiedän, että moni perheellinen, ja perheetönkin, pappi miettii näitä samoja aika-kysymyksiä hiljaa mielessään ja tekee usein omat johtopäätöksensä. Säännöllinen työaika houkuttelee, koska silloin perheelle tai omalle vapaa-ajalle sekä ystävyys- ja sukulaissuhteille jää enemmän aikaa.

Nämä johtopäätökset saattavat tuntua itsekkäiltä. Eikö pappi olekaan valmis uhraamaan kaikkea seurakunnan eteen? Onko kutsumus kadonnut?

PERHEKESKEISYYS

Minun kutsumukseni ei ole kadonnut, vaan se on selkeytynyt. Äitinä olen saanut "nauttia" äitiyslomista ja hoitovapaista nyt kaksi kertaa. Tuo aika on opettanut minulle paljon. Kyse ei ole pelkästään lastenhoidosta, jossa siinäkin on ollut kädet täynnä töitä kahden allergisen lapsen kanssa, vaan ennen kaikkea mahdollisuudesta nähdä seurakuntaelämää ulkopuolelta käsin.

Pienten lasten äitinä olen miettinyt, olemmeko me seurakunnan vuosikalenteria täyttäessämme unohtaneet sen, että niin papeilla kuin myös seurakuntalaisilla on omat perheensä. Minusta meidän pitäisi kysyä, minkälaiseen seurakuntaelämään perhe ehtii ja tuntee tarvetta osallistua työn, koulun ja harrastusten keskellä? Tarpeellisia asioita on vain vähän tai peräti yksi ainoa. Perhe-elämän keskellä tunnen kaipaavani kanssakäymistä toisten aikuisten kanssa sekä voimia ja lohtua Jumalalta.

Mielelläni tulisin sellaiseen kohtaamispaikkaan koko perheeni voimalla. Samalla palvelisin seurakuntaa omilla lahjoillani ja työlläni.

Aikaisempina vuosina perheen isät tekivät työn-
sä seurakunnassa ja kävivät joskus kotona. Epäilen,

oliko tämä järjestely sen kummemmin seurakunnan kuin perheenkään etu. Luulenpa, että perheen äideillä ei ole tällaiseen järjestelyyn käytännön mahdollisuuksia eikä ehkä haluaakaan. Miten siis voisimme yhdistää perheen ja työn kummankaan osapuolen kärsimättä?

PUOLIKAS PAPPI – SITTENKIN KOKONAINEN?!

Omat kokemukseni osa-aikaisesta virkasuhteesta ovat olleet hyviä. Ensimmäisen lapseni jälkeen palasin hoitovapaalta töihin osa-aikaisesti (n. 60 %) puoleksi vuodeksi. Oman kokemukseni mukaan osa-aikainen papin työ ratkaisee monia edellä mainittuja ongelmia. Järjestely sopi minulle mainiosti. Sain olla töissä muutaman päivän viikossa ja olin hyvällä omallatunnolla sekä töissä että kotona.

Järjestely ei yhtä hyvin sopinut seurakuntamme toiselle papille, joka joutui tekemään 40 % enemmän töitä oman työnsä lisäksi. Työtaakka kasvoi myös muiden työntekijöiden osalta. Ehkäpä juuri tästä syystä osa-aikaisella papin viralla on huono kaiku. Virkasuhteita jaettaessa onkin huolehdittava siitä, että viran puuttuva osakin tulee tehtyä muita seurakunnan työntekijöitä kuormittamatta.

Mielestäni voisimme pohtia laajemminkin sitä, mitä tapahtuisi, jos lisäisimme mahdollisuuksia teologeille toimia muun toimen tai perhe-elämän hoitamisen ohella myös osa-aikaisesti seurakunnan virassa. Tämä ratkaisisi monia ajan jakamiseen liittyviä kysymyksiä.

Mielestäni on vain etua siitä, että yhtä papin virkaa hoitaa kaksi pappia. Voimia on kaksin verroin enemmän. Yhden papin työt tulevat hyvinkin tehtyä ja samalla kummallakin on enemmän voimavaroja keskittyä työtehtäviinsä. Monet muihin tehtäviin siirtyneistä teologeista saattaisivat olla halukkaita palamaan tällä tavoin osa-aikaiseen seurakunnan virkaan. Tällä hetkellä tiedän ainakin seurakuntavirassa olevia, jotka haluaisivat osittaa omaa työtään.

Seurakunnan hyöty kahden papin työyhteydestä olisi moninainen. Seurakunta saisi uutta työvoimaa, erilaista julistuksellista painotusta ja moni-ilmeisempää toimintaa. Myös uusia ihmisiä tavoittava työ voisi seurakunnissa lisääntyä kun teologit toimisivat osaksi papinvirassa ja osaksi esimerkiksi "maallisissa" työtehtävissä, kuten kouluissa, yritysissä jne. Näin saataisiin luotua kontakteja "tavallisten" työpaikkojen kautta myös seurakunnan ulkopuolella arkipäiväänsä eläviin ihmisiin. Tästä järjestelystä hyötyisivät kaikki.

Kirjoittaja on seurakuntapastorin virassa Mustasaressa, hoitovapaalla.

Työhyvinvointi ja yhteisöllinen työkuultuuri

Seurakunnissa on perinteisesti ollut valalla hyvin individualistinen työkuultuuri, joka on suonut työntekijöille mahdollisuuden työskennellä melko itsenäisesti. Seurakunnissa harvemmin tullaan ajatelleksi sitä, että työntekijän itsenäisyyttä korostava työkuultuuri jättää työntekijät lopulta hyvin yksin oman työn kysymysten äärelle.

Onnistumisista yksittäinen työntekijä saa kiitosta, mutta työn raskaat hetket ovat tällöin myös itse kannettava. Olisiko yhteisöllisyydestä apua myös siihen, että seurakunnissa voisi työhyvinvointi lisääntyä?

TAVOITTEELLINEN YHTEISTYÖ JA INDIVIDUALISTINEN TYÖKULTTUURI

Tutkin vuosien 2001 ja 2003 välisenä aikana kolmessa helsinkiläisessä seurakunnissa vedettyjä työyhteisön kehittämishankkeita. Keräsin tutkimusaineistoa haastattelemalla koko henkilöstöä sekä kehittämishankkeiden aluksi että niiden päättymisen jälkeen. Tämän lisäksi kävin seuraamassa työyhteisön kehittämispäiviä.

Olin väitöskirjani (2001) kautta hahmottanut jo sen, että seurakuntien hengellisen työn tekijöiden työmotivaatio rakentui lähes pelkästään yksilöä itseään koskevista tekijöistä. Helsinkiläisissä seurakunnissa tekemäni tutkimushankkeen aikana vahvistui edelleen tämä näkemys ja kirkon työkuulturia voidaan perustellusti sanoa hyvin individualistisuutta korostavaksi.

Jaottelin helsinkiläisten seurakuntien henkilöstön heidän kehittämishankkeeseen suhtautumisen

sa mukaisesti aktiivisiin, empijöihin, pessimisteihin ja vastustajiin. Tämä nelijaottelu mahdollisti työntekijöiden mielialojen vaihtelun vertailemisen kehittämishankkeen alussa ja lopussa. Kaikille kolmelle kehittämishankkeelle oli yhteistä se, että niiden aikana lisääntyi hankkeisiin kielteisesti suhtautuneiden työntekijöiden määrä.

Yhdessä seurakunnassa henkilöstön suhtautuminen muutoshankkeen aikana laski dramaattisesti ja loppuhaastattelujen aikaan enää joka neljäs työntekijä ilmaisi suhtautuvansa kehittämishankkeeseen positiivisesti. Kahdessa muussa seurakunnassa hankkeiden vastustuksen kehitys oli lievempää ja loppuhaastatteluissakin vielä reilusti yli puolet työntekijöistä suhtautui hankkeeseen enemmän positiivisesti kuin negatiivisesti.

Kehittämishankkeille oli yhteistä se, että niiden alussa oli vielä melko helppo keskustella ja kirjata ylös seurakuntien ongelmakohtia, mutta niihin ratkaisujen etsiminen ja yhteisten sopimusten tekeminen oli jo huomattavasti vaikeampaa. Yhteisten ta-





voitteiden ja pelisääntöjen sopiminen koettiin rajoittavan yksilöiden itsemääräämisoikeutta ja tämän takia osa seurakuntien työntekijöistä ei ollut kovin halukas siihen ryhtymään tai ainakaan sitoutumaan.

YKSIN VAI YHDESSÄ – YHTEISÖN YKSILÖLLE TUOMA SUOJA

Psykoanalytikko ja työnohjaaja Leila Keski-Luopan mukaan ihminen korostaessaan yksilön oikeuksia ja hänen riippumattomuuttaan ympäristöstä hän samalla kieltää osan todellisuudesta eli riippuvuutensa muista. Jos yhteisössä vallitsee liian yksilökeskeinen ja yksilön oikeuksia korostava ajattelu, siellä on yleistä kateus ja epäterve kilpailu. Nämä estävät yhteistyön ja keskinäisen avunannon. Surullista on myös se, että työntekijät jäävät tällöin työnsä ja niiden herättämien tuntemustensa kanssa yksin.

Tekemi eni haastattelujen aikana työntekijöiden

kokema yksinäisyys tuli monien antamista lausunoista esille. Tähän vaikutti erityisesti se, että työntekijöille ei ollut luontaisia tilaisuuksia (esim. säännöllisiä ja toimivia tiimikokouksia), joissa he olisivat voineet käsitellä omaan työhönsä liittyviä kysymyksiä.

Toisaalta he eivät aina halunneet osallistua säännöllisiin palavereihin, sillä he eivät tiedostaneet niiden tarjoamaa mahdollista hyötyä. Tiimikokoukset olivat usein enemmän tiedotustilanteita kuin työn kokemusten jakamisen tai kehittämisen foorumeita.

Seurakunnissa olisi tärkeää tiedostaa se, mikä on tiimin ja työryhmän välinen ero.

Joukko ihmisiähän muodostaa työtiimin vasta silloin, kun heidän toimintansa tähtää johonkin yhdessä sovittuun (tai joissakin tapauksissa myös ennalta määritellyyn) kohteeseen, jota he keskinäisten suhteiden avulla pyrkivät toteuttamaan.

TYÖTIIMI RAKENTUU YHTEISEN TYÖN VARAAN

Tiimityön yhteisenä kohteena voivat muun muassa olla seuraavat tekijät: 1) Yhteiset tehtävät, joita tiimi suorittaa. 2) Asiat/ongelmat, joita tiimi käsittelee. 3) Materiaalit, joita tiimi muokkaa tai 4) asiakkaat, joita tiimi palvelee.

Työtiimi rakentuu aina yhteisen työn – ei siis koskaan pelkästään henkilösuhteiden – varaan. Seurakunnissa on melko helppo luoda tiimimalleja mm. lapsi-, nuoriso- sekä diakoniatyöhön, mutta monilla muilla sektoreilla ne ovat rakenteeltaan tai toimintatavoiltaan usein keinotekoisia.

Tiimimalleissa työyhteisön jäsenillä pitäisi olla myös tulosajattelu sekä kurinalainen työskentelytapa hallussa, sillä muuten vastuu työtiimissä jakaantuu epätasaisesti. Kilteimmät ja vastuuntuntoisimmat ottavat vastuun yhteisistä asioista, kun taas osa tiimiläisistä valikoi omia työtehtäviään.

YHTEISÖLLISYYTEEN KASVAMINEN VAATII PROSESSIA

Individualistisesta työskentelytavan irrottautuminen ei ole helppo prosessi sekä työyhteisöille että sen yksittäisille jäsenille, vaan se vaatii pidempiaikaisista prosessinomaista työskentelyä.

Henri Nouwen kirjoittaa kirjassaan, Jeesukseen nimeen (2001), omasta yhteisöllisyyteen kasvamisen prosessista. Nouwen itse vähitellen tiedosti oman hyvin individualistisen työskentelytapansa, kun hän siirtyi viimeisinä elinvuosinaan asumaan ja työskentelemään kehitysvammaisten Arki-yhteisöön.

Kehitysvammaiset opettivat Nouwenille tiimityön ja ryhmän merkityksen. Hän ei enää voinut pääosin lukutaidottomassa joukossa olla kaikkietävä ja kokenut pappi, yliopistomies ja kirjai- ➔

lija, vaan hän oli vain yksi Arkki-yhteisön jäsen, jolle oli uskottu tehtäväksi huolehtia yhteisön kehitysvammaisista asukkaista.

Tämä elämänmuutos käynnisti Nouweninsa prosessin, jonka seurauksena hän arvioi hyvin kriittisesti sitä perusindividualistista tapaa, jonka mukaan hän oli vastavalmistuneesta papista lähtien toiminut. Nouwen toteaaakin kirjassaan, että individualismi on hyvin yleistä tämän päivän kirkossa. Useimmilla meistä on tunne, että jos meillä yleensä on mitään näytettävää, se on jotakin, mitä meidän on tehtävä yksin.

YHTEISÖLLISYYDEN HAASTE YKSILÖTYÖNOHJAUKSESSA

Yksilötyönohjauksessa pitäisi olla koko ajan läsnä työntekijän omien työkyksymysten lisäksi myös hänen työyhteisönsä tavoitteet.

Tutkimushankkeen aikana kävi ilmi, että osa seurakuntien työntekijöistä tuntui hakevan ja myös saavan yksilötyönohjauksen kautta vahvistusta omille hyvin individualistisille näkemyksilleen. Tällöin yksilötyönohjaus veti heitä kauemmaksi niistä työyhteisön yhteisistä tavoitteista, joihin heitä oli työyhteisön kehittämishankkeiden aikana yritetty saada sitoutumaan.

Yksilöohjauksessa olisikin otettava entistä tietoisemmin huomioon työntekijän supportiivisen tuen ja ammatillisen kasvun lisäksi myös hänen organisatoriseen kasvuun kuuluvat kysymykset. Työntekijän ammatillisen kasvun kannalta olisi merkittävää käsitellä hänen tapaansa olla työyhteisön jäsen. Keskeisiä kysymyksiä tällöin ovat seuraavat mm. se, millainen alainen tai tiimin jäsen hän on ja miten hänen itse asettamansa työn tavoitteet kommunikoivat työyhteisön tavoitteiden kanssa keskenään.

VOISIKO SEURAKUNTA OLLA KUIN IMPROVISOIVA JAZZ-ORKESTERI?

Löysin Pauli Juutin Johtamispuhe-kirjasta (2001) Duckerin käyttämän vertauskuvan organisaatiosta kuin improvisoivana jazz-orkesterina. Tämän metaforan avulla pystyin helpommin ymmärtämään ja selittämään niitä työyhteisön kehittämisen reuna-ehjoja, joihin kehittämishankkeiden aikana seurakunnissa törmätään.

Improvisoivan jazz-orkesterin soittajat kohtaavat sen tosiasian, että heidän perussävelensä saattavat olla hyvin erilaisia. Osa haluaa soittaa vain duurissa, osa mollissa, toinen improvisoi ja yksi ei haluaisi poiketa mielellään juuri yhtään perusteemasta.

Näistä erilaisista lähtökohdista huolimatta tämän joukon pitäisi oppia soittamaan yhteen. Improvisoivan yhtyeen musiikkia tehdään siten, että se rakennetaan jonkin perusteeman varaan, mutta orkesterin jäsenille annetaan hyvin vapaat kädet toteuttaa omaa taiteellisuuttaan ja ilmaisuvoimaansa.

Keskeisiä pelisääntöjä ovat mm. seuraavat: soittajien tulee pystyä soolojakin soittaessaan palaamaan takaisin perusteemaan ja heidän täytyy maltaa soittaa omat soolonsa sulassa sovussa vuorotellen.

Voisiko seurakunta olla improvisoivan jazz-orkesterin kaltainen, jossa soittajien tulee tutustua toisten tapaan soittaa ja tuottaa musiikkia, ennen kuin heistä tulee hyvin yhteen soittava bändi? Toisen soolot voivat tuntua itsestä vääriä ja omat sävelet rakkailta ja turvallisilta. Siitä huolimatta riittävän pitkään soittamalla bändi voi sulautua yhteen, jolloin jopa ulkopuolisetkin voivat kuunnella sitä mielellään.

Helsinkiläisissä seurakunnissa tekemieni syvähaastattelujen jälkeen tulin vakuuttuneeksi siitä, että seurakuntien kehittämistyössä improvisoiva jazz-orkesteri on realistisempi lähtökohta kuin harmonisesti yhteen soittava sinfoniaorkesteri.

On realistisempaa yrittää löytää muutamia keskeisiä perusteemoja, joiden varaan toiminta voi rakentua, kuin saada kaikki työntekijät toimimaan samalla tavoin. Improvisoivan jazz-orkesterin rakentaminen vaatii prosesseja, jossa toisiin tutustuminen, oppiminen ja yhteensulautuminen ovat mahdollisia.

YHTEISÖLLISYYDEN KAUTTA TYÖHYVINVOINTIIN

Uskon yhä entistä vakaammin siihen, että yhteisöllisyyttä korostava työkuultuuri on työntekijän työhyvinvoinnin kannalta lopulta paljon parempi vaihtoehto kuin individualistinen kulttuuri.

Toimiva tiimi voi tarjota yksittäiselle työntekijälle hyvän kanavan rajata ja selkeyttää omaa työtään. Tiimipäätösten kautta on myös helpompi sanoa ei niihin moniin pyyntöihin, joista olisi itse vaikea kieltäytyä.

Parhaimmillaan tiimin saama työpanos onkin paljon suurempi kuin sen yksittäisten jäsenten töiden summa. Tämä vaatii kuitenkin tiimiläisiltä kykyä ja halua luopua omista työn vapausasteista ja sopeutua yhteisiin päätöksiin. Tiimissä täytyy olla silloin myös riittävä keskinäinen luottamus, jotta yksilöt uskaltavat esitellä omaa työtään avoimesti muille. Ei ole helppoa suostua olemaan keskeneräisen ja usein aika hapuilevan työn kanssa toisten opinoitavana.

Tiimityöhön sitoutuminen onkin usein pitkäaikainen prosessi, johon pitää sekä yksilö- että ryhmätasolla uskaltautua.

Kirjoittaja on Vantaan seurakuntayhtymän työpaikkapappi.

Kuntoremonttilomalla saa aikaa itselle

A-lomien Kuntoremonttiloman tarkoituksena on edistää työikäisten ihmisten terveyttä, työkykyä sekä hyvinvointia. Kuntoremonttilomalla saa tutkittua tietoa omasta fyysisestä ja henkisestä kunnosta. Lomalta saa vinkkejä ja ohjeita, miten elämäntapoja muuttamalla voi elää terveellisemmin ja jaksaa paremmin kuin aiemmin.

Kuntoremonttiloma sopii terveille, työikäisille aikuisille. Etusijalla ovat hakijat, jotka eivät ole olleet tuetulla lomalla aikaisemmin. "Kuntoremonttarjonnassamme olemme vuonna 2004 lisänneet teemakurssien osuutta, sillä niiden suosio on kasvamassa. Tarjolla on muiden muassa kuntoremonttikursseja ikääntyneille, laihduttajille, erikseen miehille ja naisille. Lisäksi tarjolla on selkä-niskaoireisiin keskittyvä jakso, erilaisia luontokuntoremontteja sekä joogasta kiinnostuneiden kuntoremonttikurssi", luettelee A-lomien toiminnanjohtaja **Mervi Luostarinen**. "Vuonna 2004 tarjolla on lähes kolmekymmentä kuntoremonttijaksoa. Mukana on myös uusia kohteita, joihin kannattaa tutustua", jatkaa Luostarinen.

Kuntoremonttiloman testi- ja tutkimusosuus uusittiin vuonna 2003. Viiden vuorokauden kuntoremonttiloman ohjelma on kuitenkin edelleen sen verran väljä, että lomalaiset voivat varata ja kustantaa itse erilaisia hoitoja. "Lisäksi lomalaisten kannattaa tutustua lomapaikkakunnan kulttuuri- ja muihin aktiviteetteihin", sanoo Mervi Luostarinen.

REILU LOMATUKI AUTTAA KUSTANNUKSISSA

A-lomat myöntää Kuntoremonttilomalle ja Terveystreffille lomatukea. Kuntoremontin tuki on 300 euroa, tuen jälkeen edullisimmat kuntoremonttilomat maksavat alle 100 euroa. Omavastuun lisäksi lomalle lähtijä maksaa matkakulut. Terveystreffien tuki on 120 euroa.

Jokaiselle kuntoremonttijaksolle on oma hakuaika, mihin mennessä lomatukea on haettava. A-lomat varaa hyväksytyille paikat kohteista kuntoremonttilaisten puolesta.

Kuntoremonttiin liittyy Terveystreffit, joille jokainen hakeutuu omatoimisesti noin puoli vuotta Kuntoremontin päättymisen jälkeen. "Jokainen kuntoremontin käynyt sitoutuu osallistumaan myös Terveystreffille. Asiakaspalaute Terveystreffeistä on myönteistä. Puolen vuoden jälkeen on mukava



Ismo Pekkarinen/KuvaKotimaa

Elämäntapoja muuttamalla voi elää terveellisemmin ja jaksaa aiempaa paremmin.

tavata jälleen Kuntoremonttiloman ryhmäläisiä. Terveystreffeillä selvitetään, miten omassa kunnossa ja elämäntilanteessa on tapahtunut muutoksia", Luostarinen jatkaa.

Lisätietoja Kuntoremonttilomasta antaa A-lomat, 020 111 2770, klo 9 - 12, toimisto@a-lomat.fi. A-lomat ry, Ratamestarinkatu 11, 00520 Helsinki, www.a-lomat.fi.

Helena Jaakkola

A-lomien kuntoremonttiin HAKI VUONNA 2004 KIRKON PIIRISSÄ TYÖTÄ TEKEVIÄ YHTEENSÄ 11 HENKILÖÄ, HEISTÄ KUUELLE MYÖNNETTIIN KUNTOREMONTTILOMA JA KAHDELLE TSEMPPILOMA ELI HAKIJOISTA HYVÄKSYTTIIN 73 PROSENTTIA. VUODEN AIKANA KÄVI TERVEYSTREFFEILLÄ TAI TSEMPPILOMAN II-JAKSOLLA TÄMÄN LISÄKSI 10 HENKILÖÄ. PERHELOMAA HAKI 25 PERHETTÄ JA SITÄ MYÖNNETTIIN 17 PERHEELLE ELI HYVÄKSYMISPROSENTTI 68.

Kokemuksia Imatran seurakunnan TYKY-toiminnasta

Imatran seurakunta käsittää Imatran kaupungin alueen. Seurakunnalla on kokoa ja näköä. Sen perinteisiin kuuluu aktiivisuus, innovatiivisuus ja uusien asioiden nopea omaksuminen. Esimerkiksi työpaikkademokratiasuositussopimuksen mukainen yhteistyötoimikunta koottiin heti kun se oli mahdollista.

Myös työkykyä edistävällä ja ylläpitävällä toiminnalla (TYKY) on perinteitä. Vuosikymmenten ajan on järjestetty yhteisiä kokouksia koko henkilöstölle tai työyksiköittäin. Tiukan asian ohella on kokoonnuttu liikuntapäiviin ja järjestetty kevätretkiä tai syksyn työkauden alkajaisia. Työilmapiiriä on kartoitettu kohtuullisen säännöllisesti. Tässä ovat avustaneet työterveyshuolto ja seurakunnan aktiivisena luottamushenkilönä toimiva suurteollisuuden laatuinsinööri.

Myös konsultteja on käytetty erilaisten selvitysten tekoon. Tulokset ovat olleet pääosin hyviä, olkoinkin, että ilmeisesti kaikista organisaatioista valitetaan johtamisjärjestelmän toimivuutta ja tiedonkulkua.

Erään määritelmän mukaan työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla pyritään vaikuttamaan terveyteen, työ- ja toimintakykyyn, hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Määritelmän väljyys jättää jossakin määrin avoimeksi rajan esimerkiksi työsuojeluun, työterveydenhuoltoon ja ammattiyhdistystoimintaan. Käytännössä olemme kokeneet, että TYKY voi olla yhdistävä linkki ja yhteistyöhakuinen moneen suuntaan.

TYKY ON SUOMALAINEN INNOVAATIO

Historiallisesti TYKY on suomalainen innovaatio, josta sovittiin tulopoliittisen sopimuksen yhteydessä vuonna 1989. Syntymistoria oli ainakin aluksi sekä vahvuus että heikkous. Vahvuutena oli valtakunnallinen sopimus, heikkoutena taas asennoituminen asiaan saavutettuna etuna.

Tottahan TYKY on sekä saavutettu etu että merkittävä työhyvinvoinnin mahdollistaja, mutta käynnistysvaiheessa asenneilmapiiri oli jotenkin yksipuolinen. TYKY käsitettiin, ainakin meillä, retki- ja virkistystoiminnaksi, jossa työntekijäpuolella koettiin keskeiseksi mahdollisimman suuri työajan käyttö, runsas tarjonta ja vakuutus, ettei työasioista puhuta.

Hauskaahan noilla TYKY-reissuilla oli, mutta jotenkin epäilen pysyvien tulosten syntymistä. Vähemmälle huomille jäivät nyt paremmin tiedostetut asiat. Työnantaja voi panostaa esimerkiksi työnopastukseen, kuormittavuutta vähentäviin työmenetelmiin ja järjestelyihin sekä laajasti ymmärrettyyn työyhteisön ja työympäristön kehittämiseen.

Nyt uskalletaan puhua myös siitä, miten työntekijä voi itse vaikuttaa terveyteensä työtavoillaan, elämäntavoillaan ja henkilökohtaisen kunnan hoidamisella.

Imatran seurakunta tukee ohjattua liikuntaa maksamalla puolet kuntosalin kausimaksuista. Asia näkyy myös koulutussuunnitelmassa. Vuosituhannen vaihteessa oli selvä buumi hakeutua erilaisiin kunnonhoitoon ja jaksamiseen liittyviin koulutuksiin, joita myös Mikkelin hiippakunta tukee.

Koulutussuunnitelmasta erillään on työyksiköille tarjottu mahdollisuus saada määrärahoja suunnitelmalliseen TYKY-toimintaan. Esimerkiksi kirkkoherranviraston henkilöstö nauttii tänä vuonna useampaan kertaan kylpylän hoidoista, mutta osallistuu myös asiantuntijan johdolla keskusteluihin työn kehittämistä.

TÄRKEÄ TYÖYMPÄRISTÖTOIMIKUNTA

Erittäin tärkeänä vaikuttajana TYKY-prosesseissa pidän työympäristötoimikuntaa. Jos se todella toimii, sillä on merkittävä vaikutusvalta ja valmiina tärkeitä yhteyksiä eri tahoille. Työympäristötoimikunnan motivointi onkin ykkösasioita, kun suurehko seurakunta alkaa panostaa TYKY:yn. Pienemmissä seurakunnissa avainhenkilöt ovat tutusti kirkkoherra ja korkein taloushallinnon virkamies.

Kirkkohallituksen yleiskirjeistä ja internetistä löytyy mm. raportti vuonna 1999 toteutetusta kyselystä seurakunnissa ja yhtymissä toteutetusta työkykyä ylläpitävästä toiminnasta (<http://evl.fi/kkh/heo/kirjeet/yk99b01.html>). Siinä on mukana myös arviointia.

Mihin TYKY:ä sitten tarvitaan ja missä se voi olla avuksi? Kuluneet toistakymmentä TYKY-vuotta ovat osoittaneet, ettei tämäkään mikään viisasten kivi tai runsauden sarvi ole. Kaikki kehittämis-työ vaatii aina myös suunnitelmallisuutta, vaivannäköä ja pitkäjänteisyyttä. Terve järkikään ei ole pahitteeksi.

Hyvä työkyky mitä ilmeisimmin lisää työn tehokkuutta ja tuottavuutta. Sairauspoissaolot vähenevät, samoin todennäköisesti muutkin työn häiriötekijät. Työn iloakin voi ilmetä!

Työyhteisön hyvinvointi on monisäikeinen asia. Yhteisö, jossa viihdytään hyvin, ei välttämättä ole tehokkain. Tuloksellisesti toimiva tiimi vaatii myös tavoitteellisuutta ja työntekoa.

Suuren seurakunnan kirkkoherrana koen TY-KY:n olevan ennen kaikkea mahdollisuus, ei uh-

ka. Vasta jälkikäteisarvioinneissa on havaittu monia positiivisia yllätyksiä, kuten puolin ja toisin kokemus vaikuttamismahdollisuuksista, ja että minut otetaan todesta.

Kirjoittaja on Imatran seurakunnan kirkkoherra.

ULLA AITTA

Tukea työorganisaatioiden kehittämiseen

Työelämän laatua on Suomessa kehitetty valtion budjettivaroin 1990-luvun alku-puolelta lähtien.

Hallitusohjelmiin sisältyneitä työelämän kehittämisohjelmia ovat olleet Kansallinen tuottavuus-ohjelma, Kansallinen Ikäohjelma, Työelämän kehittämisohjelma sekä Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma.

Vuoden 2004 alusta suomalaisen työelämän kehittämistä jatkavat työministeriön hallinnonalalla toimiva Työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämisohjelma Tykes sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön hallinnoima Veto-ohjelma. Valtion rahoituksen lisäksi yksittäisetkin työpaikat voivat hakea tutkimus- ja kehittämisrahoitusta Työsuojelurahastosta, jonka tulorahoitus perustuu tapaturmavakuutusmaksuihin. Sekä työnantaja- että palkan-saajakeskusjärjestöt ovat mukana näiden kolmen rahoittajatahon hallintoelimissä.

TYÖELÄMÄN TUOTTAVUUDEN JA LAADUN KEHITTÄMISOHJELMA TYKES (2004 - 2009)

Tykes -ohjelman tavoitteena on tukea yritysten ja julkisen sektorin organisaatioiden tuottavuuden kehittymistä sellaisin keinoin, jotka edistävät samanaikaisesti työnteekijöiden ammatillista ja henkilökohtaista kehittymistä, työkykyä, työhyvinvointia sekä työorganisaation tuottavuutta.

Ohjelmalla on vuonna 2004 jaettavanaan 12,5 miljoonaa euroa. Tukea voivat hakea yksittäiset työ-

paikat tai useammasta eri työorganisaatiosta koostuva verkosto. Rahoitusta myönnetään kehittämisprojekteissa käytettävien asiantuntijoiden palkkioihin ja kuluihin. Työpaikan oma rahoitusosuus muodostuu johdon ja henkilöstön kehittämisprojektiin käyttämän työajan laskennallisista kustannuksista sekä muista mahdollisista hankkeeseen liittyvistä kuluista.

Tykes -ohjelman asiantuntijatukeen oikeutetulta kehittämishankkeelta edellytetään, että:

- hanke edistää sekä toiminnan tuloksellisuutta että työelämän laatua
- hanke kohdistuu työpaikan toimintatavan kehittämiseen
- työpaikan johto ja henkilöstö sitoutuvat projektin tavoitteisiin ja sen toteuttamiseen yhteistoiminnassa
- hankkeella on konkreettiset tavoitteet ja arviointimenetelmät vaikutusten selvittämiseksi

VETO -OHJELMA (2003-2007)

Veto -ohjelman tavoitteena on ylläpitää ja lisätä työn ja työelämän houkuttelevuutta. Päävastuu ohjelman toteuttamisesta on sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöllä. Ohjelmassa ovat myös mukana kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt ja yrittäjäjärjestöt, opetusministeriö, työministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö sekä työterveyslaitos.

Ohjelman tavoitteena on parantaa työelämän laatua ja turvallisuutta, tehostaa työterveys- ➔

huoltoa ja kuntoutusta, lisätä työelämän moninaisuutta ja tasa-arvoa sekä kannustavaa toimeentuloturva.

Veto -ohjelma rahoittaa myös ohjelman tavoitteisiin soveltuvia ohjelman ulkopuolelta tulevia kehittämishankkeita. Määriteltyjä tavoitteita ovat muun muassa työurien pidentäminen, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen myöhentäminen, tapaturmien ja ammattitautien vähentäminen sekä sairauspoissaolojen vähentäminen.

Hankkeen toteuttajana voi olla järjestö, oppilaitos tai vastaava tai useamman toteuttajan yhteenliittymä. Hankkeessa voi olla mukana yksittäisiä työpaikkoja, mutta hakijana ei voi olla pelkästään yksittäinen työpaikka tai yksi työnantaja. Hanke ei voi olla pelkkä tutkimushanke, vaan sen on myös sisällettävä kehittämistoimenpiteitä. Hanke-esitykset käsitellään neljä kertaa vuodessa.

TYÖSUOJELURAHASTO (1979 -)

Seurakunnat, kunnat, yksittäiset yritykset ja tutkimuslaitokset voivat hakea tutkimus- ja kehittämisrahoitusta myös Työsuojelurahastolta.

Työsuojelurahaston myöntämän rahoituksen

kohteiksi on määritelty muun muassa työorganisaatioiden toiminnan parantaminen, työkykyä ylläpitävä toiminta, tuottavuus, työsuojelu- ja työterveyshuollon toimintojen kehittäminen, tapaturmariskien ja kuormitustekijöiden hallinta, työelämän suhteet, työyhteisöjen psykososiaalinen toimivuus sekä työympäristön taloudelliset vaikutukset.

Rahoitusta voidaan myöntää tutkimuksiin ja kehittämishankkeisiin sekä tiedotukseen ja koulutukseen. Valtion virastot ja laitokset voivat saada vastaavaa tutkimus- ja kehittämisrahaa valtion työsuojelurahastosta.

Lisätietoja työelämän rahoitus- ja kehittämisohjelmista:

www.mol.fi/tykes

www.stm.fi/veto-ohjelma

www.tsr.fi

www.vn.fi/vm/valtion_tyosuojelurahasto

Kirjoittaja on AKAVAn työelämän tutkija.

MINNA HELLE

Työstressistä neuvotellaan Euroopan tason sopimusta

Henkinen työsuojelu etenee nyt myös EU:ssa, kun työmarkkinaosapuolet ovat aloittaneet neuvottelut työstressistä. Osapuolten tavoitteena on sopimus, jonka tarkoituksena on ehkäistä stressiä ja siitä aiheutuvia ongelmia. Neuvotteluja varjostavat edellisen, etätyöstä solmitun sopimuksen voimaansaattamisessa ilmenneet ongelmat.

Euroopan tason työmarkkinaosapuolet, palkansaajien EAY sekä teollisuus- ja palvelutyönantajia edustava UNICE ja julkisia työnantajia edustava

CEEP, aloittivat syyskuussa neuvottelut työstressistä. Neuvottelujen tarkoituksena on saada aikaan sopimus, jolla voitaisiin ehkäistä työperäistä stressiä. AKAVA edustaa EAY:n neuvottelukunnassa Eurocadresia, Euroopan korkeasti koulutettujen kattojärjestöä. Neuvottelijana toimii lakimies Minna Helle.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että stressi on vakava ongelma, johon täytyy puuttua työpaikoilla. Yhteistä näkemystä ei sen sijaan ole vielä siitä, millä keinoilla stressiin voidaan puuttua. Avoimna on myös stressin määritelmä: palkansaajapuoli ei hyväksy työnantajien näkemystä siitä, että stressi voisi olla myös positiivista. EAY:n neuvottelijat lähtevät siitä, että stressi on aina negatiivista.



Työstressi on vakava ongelma, johon täytyy puuttua työpaikoilla. Euroopan tason työmarkkinaosapuolet neuvottelevat siitä, miten työperäistä stressiä ja siitä aiheutuvia ongelmia voidaan ehkäistä.

RISKINARVIOINNILLA STRESSIÄ KAMPITTAMAAN

Palkansaajapuolen tavoitteena neuvotteluissa on sopimus, jolla voitaisiin ehkäistä, hallita ja vähentää stressiä. Keskeistä on, että stressin aiheuttajat selvitetään ja että työpaikalla ryhdytään toimenpiteisiin niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi.

Mitään kattavaa listaa stressitekijöistä ei ole mahdollista muodostaa, mutta sopimuksessa tulisi kuitenkin ottaa esille keskeisimpiä stressiin liittyviä tekijöitä. Nämä liittyvät mm. työaikoihin, työn organisointiin ja työympäristöön.

Mahdolliseksi keinoiksi, joiden avulla stressiä voitaisiin ehkäistä ja hallita, on palkansaajapuolelta esitetty mm. riskinarviointia ja toimintaohjelmia. Näyttääkin siltä, että henkinen työsuojelu on EU:ssa etenemässä samaan suuntaan kuin Suomen uudessa, tämän vuoden alusta voimaan tulleessa työturvallisuuslaissa. Siinä henkilön työsuojelu on nostettu samalle tasolle perinteisemmän fyysisen työsuojelun ja tapaturmien torjunnan kanssa. Työn psyykkisten riskitekijöiden selvittäminen ja arviointi on pakollista kaikilla työpaikoilla, ja työnantajalle on lisäksi asetettu velvollisuus puuttua ylikuormitukseen.

ETÄTYÖSOPIMUKSEN VOIMAANSAATTAMINEN NIHKEÄÄ

Yksi neuvottelujen suurista kysymyksistä on stres-

sipimuksen voimaansaattamistapa. Kyseessä olisi toinen Eurooppa-tason sopimus, joka työmarkkinajärjestöjen olisi määrä saattaa voimaan itse ilman EU:n toimielinten ja direktiivin apua. Ensimmäinen tällainen kaksikantainen sopimus solmittiin etätyöstä viime vuonna, ja sen voimaansaattaminen on parhaillaan käynnissä EU:n jäsenmaissa.

Ongelmana on, että etätyösopimuksen voimaansaattaminen on lähtenyt liikkeelle nihkeästi. Monissa maissa työnantajapuoli lähtee suositusluontoisista täytäntöönpanotoimista, vaikka sopimus on sitova. Näin on myös Suomessa, jossa palkansaajakeskusjärjestöt taas katsovat, että etätyösopimus on saatettava voimaan keskusjärjestöjen välisellä sopimuksella.

Työstressineuvottelut on tarkoitus saada päätökseen toukokuussa 2004, jonka jälkeen sopimus on vielä hyväksyttävä neuvotteluosapuolten hallinnoissa, palkansaajapuolella EAY:n hallituksessa.

Kaksikantaisten sopimusten voimaansaattamistapaa kohtaan on kuitenkin jo esitetty niin paljon kritiikkiä, että mikäli etätyösopimuksen voimaansaattamisessa ei tapahdu tähän mennessä huomattavaa edistymistä, saattaa koko stressisopimus kaatua. Tämä olisi paha takaisku Eurooppa-tason työmarkkinaosapuolten riippumattomalle neuvottelutoiminnalle ja tietysti myös henkiselle työsuojelulle.

Kirjoittaja on AKAVAn lakimies.



Kuntoremontti – aikaa itselle

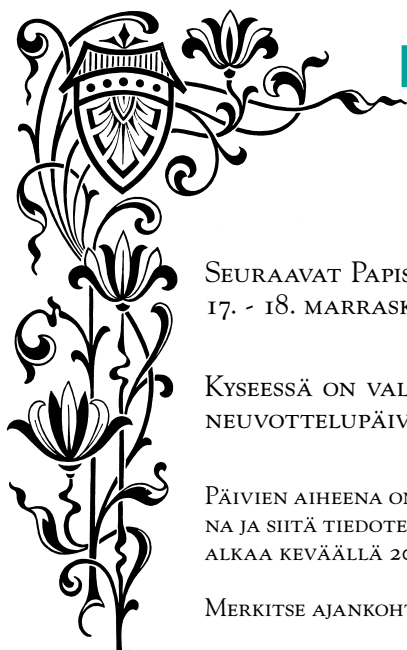


?+jmk gcl r_jtel h_ ictóól
0..2 rscsr Islrmpckmlrrg+
jmk_rmt_r_lwr f_crr_tgl_,
R_phmjj_ml_j_bsi_i_gr_jmk_g_
rcptcwqiwnjägqqó* islrmsr+
kgqicqisiqgq_r_g spfcgismngq+
rmgqg_, T_jgrr_t_l_ml_jgqóiqg
kmlg_rcek_islrmpckmlrrch_*
isrcl_j_gfbsrr_h_l_r_ggióólrwtgcl
islrmpckmlrrgjm_k_r,
Pclrmsrr_t_h_ _irggtglcl
Islrmpckmlrrg+jmk_ml_gprgmrrm_phicqr_, Jmk_jj_
rcqr_r_l_dwwqgqcl islrmqció i_prmgrcr_l_jgg islr_+h_p_tglrmrmrrs k siqr,
?gi_ml_kwâqjcnmngq_l wfbcqqómmml_h_t_n_qccl mjcgssl,
Islrmpckmlrrg+jmk_l_jggrrww_i_fbccl tsmpmi_sbcl Rcptcwqpcd<r*
hmgjj_r_pigqrer_l_mllgqrs_gim islrmpckmlrrg,
Tggbccl tsmpmi_sbcl Islrmpckmlrgl jmk_rscrrs fglr_ml 60-/6. cspm_,



?+jmk_rpw
nsf, .0. /// 055.
&_pigqgl 7-/0'
rmgkgqrm > _jmk_r,«
P_r_kcqr_pgli_rs //
..30. Fcjqgllig

Rg j _ Islrmpckmlrgl ecqgrch_jmk_rsigf_icksq u u u , _+jmk_r, dg



Papiston päivät 2004 Papin matka

SEURAAVAT PAPISTON PÄIVÄT PIDETÄÄN JYVÄSKYLÄN PAVILJONGISSA
17. - 18. MARRASKUUTA 2004.

KYSEESSÄ ON VALTAKUNNALLISESTI SUURIN PAPISTON KOULUTUS- JA
NEUVOTTELUPÄIVÄ -TAPAHTUMA.

PÄIVIEN AIHEENA ON PAPIN MATKA. OHJELMA TARKENTUU KEVÄÄN 2004 AIKA-
NA JA SIITÄ TIEDOTETAAN TULEVISSA CRUXEISSA. PÄIVILLE ILMOITTAUTUMINEN
ALKAA KEVÄÄLLÄ 2004.

MERKITSE AJANKOHTA KALENTERIISI!



Rahasta vai rakkaudesta?

Diakoniatyöntekijä pakkaa kassinsa, sulkee vastaanottonsa oven ja suuntaa kulkunsa kohti keskustan seurakuntataloa, jossa hetken kuluttua alkaa näkövammaisten kerho. Matkalla kerhopaikalle hänen on muistettava vielä poiketa lähipuotiin ostamaan tarjoilutarvikkeita sekä kerhoon että illalla olevaan joutokunnan kokoukseen. Kadun kulmassa työntekijän reippaan etenemisen pysäyttää äiti, joka haluaa vielä kiittää saamastaan avusta. Työntekijän hankkimat kengät perheen lapsille ja joulun alla antama ruokakassi ovat olleet suureksi iloksi jo pitkään rahavaikeuksissa kamppailevalle perheelle. Kun lyhyet kuumiset on vaihdettu, työntekijä toivottaa äidille voimia ja siunausta ja jatkaa matkaansa.

Hetken kuluttua kävelyä alkaa rytmittää melodinen sointi, jonka alkulähde löytyy työntekijän taskusta. Kännykkä, joka on tehnyt mahdolliseksi monien asioiden hoitamisen matkalla työtehtävästä toiseen, tuo nyt työntekijälle viestin vanhalta mieheltä, jonka vaimo on ollut jo pitkään sairaalassa vaikean sairauden takia. Mies kertoo, että vaimon tila on huonontunut ja hänet on tänään siirretty yksityishuoneeseen, koska odotettavissa on, että vaimo ei enää jaksaisi montaa päivää. Vaimo toivoisi vielä tapaavansa diakoniatyöntekijän ja saavansa keskustella hänen kanssaan. Työntekijä lupaa käydä sairaalassa heti seuraavana aamuna. Suljettuaan puhelimen työntekijä selaa mielestään virsikirjaa ja valitsee kerhon alkuhartauteen sopivan alkuvir-

ren. Työntekijä avaa seurakuntatalon oven ja eteisaulasta kuuluu iloinen tervehdys, odotettu henkilö on saapunut.

Pieni kuvaus diakoniatyöntekijä arjesta antaa käsitteen siitä, mitä kaikkea työ saattaa pitää sisälleen. Ajoittain olemme kuin Liisa Ihmemaassa -sadin Herra Kani, joka kiiruhtaa kohtaamisesta toiseen. Kohtaaminen on kuitenkin pysähtymistä ja aitoa läsnäoloa. Mistä löytyy puhti loputtomalta tuntuvaan jaksamiseen ja innostukseen?

Perinteisesti ajatellaan, että palkka ja erilaiset palkitsemisjärjestelmät motivoivat työntekijöitä. Palkan motivoiva vaikutus on kuitenkin todellisuudessa melko vähäinen. Eräiden tutkimusten mukaan palkankorotuksen motivoivan vaikutuksen on arvioitu kestävän noin puoli vuotta. Sen jälkeen pitäisi seurata aina uusi palkankorotus. Selaillessani erilaisia palkkaselvityksiä ja vertailuja tulen aina vain vakuuttuneemmaksi, ettei varsinkaan diakoniatyöntekijöiden palkka voi olla kaiken sen energian lähde, millä hyvin moninaista diakoniatyötä tänä päivänä tehdään.

Työ tuntuu kiinnostavalta ja mukaansa tempaavalta silloin kun on innostunut työstään. Jotta voimme olla innostuneita ja motivoituneita työhömmä, tarvitsemme palautetta siitä, että olemme tehneet työmme hyvin. Positiivinen palaute esimieheltä tai läheiseltä työtoverilta hyvin tehdystä työstä tukee identiteettiä ja vaikuttaa suotuisasti työmotivaatioon. Hyvin pienilläkin asioilla voi olla pidemmän päälle todella suuri merkitys. Pienet arkiset teot ja sanat ratkaisevat.

Meillä on myös luontainen sisäinen tarve kuulua erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin. Tällainen ryhmä on muun muassa työyhteisö tai työtiimi. Jos työyhteisö tarjoaa meille tilaisuuden kokea yhteenkuuluvuutta ja jos saamme osaksemme aitoa arvostusta työyhteisömme jäsenenä, näkyy se tavassamme suhtautua työhön. Mahdollisesti merkittävin työstä innostumisen ja ilon lähde on yhteinen intohimo työn haasteisiin. Jos koko työtiimi käy yhdessä arvo- ja tavoitekeskustelua, saatetaan helposti huomata joitakin alueita ja tavoitteita, jotka ovat yhteisiä kaikille tiimin jäsenille. Yhteisten innostusten lähteiden oivaltaminen synnyttää parhaimmillaan vahvan ryhmätunteen. Tällaisessa tilanteessa yhä enemmän työntekijät alkavat huolehtia toistensa kannustamisesta.

Jos haluamme saada työstämme iloa ja ➔

energiaa, on tärkeää selvittää omia innostuksen lähteitä. Tähän asiaan kannattaa panostaa, koska työuramme kestää keskimäärin nelisenkymmentä vuotta eli noin puolet koko elämästämme. Yksi tehokas keino on kysyä itseltään: milloin koen työssäni erityistä iloa ja millaista työtä haluaisin tehdä, jos minulla olisi täysi valinnan vapaus. Kun visiot omaa työtä kohtaan selkiintyvät, on hyvä pohtia yksittäisten työtehtävien merkityksiä vision toteuttamisen kannalta. Näin pakotehtäviinkin voi löytyä mielekkäys. Fredrik Wislöffkin on todennut: "Elämä on elämisen arvoista vasta sitten, kun sillä on päämäärä."

Kokemus siitä, että meillä on mahdollisuus itse vaikuttaa työmme toteuttamiseen liittyviin yksityiskohtiin lisää motivaatiota. Tämä motivaatio näkyy ulospäin aloitteellisuutena, luovuutena ja kokeilunhaluna. Voimme työssämme toteuttaa sellaisia asioita, joiden katsomme olevan merkityksellisiä työmme tarkoituksen toteuttamiseksi. Tehdessämme valintoja siitä, millä tavoin teemme työtämme, hahmotamme työmme omalla tavallamme ja näin työhöemme syntyy henkilökohtainen suhde.

Jokainen haluaa tehdä jotakin merkityksellistä, sellaista työtä, joka on tärkeää yhteiskunnalle tai yksittäiselle ihmiselle. Haluamme tehdä arvokasta työtä toisten hyväksi. Olemme pitkälti sitoutuneet työhön sen vakaumuksen ja arvokkuuden vuoksi. Me emme tee vain pieniä asioita rahasta vaan olemme mukana yhteisen vision toteuttamisessa rakkaudesta.

*Kirjoittaja on Salo-Uskelan seurakunnan huumetyön projektin diakoniatyöntekijä.
kirsi.m.rantala@evl.fi*

Olemme jo pitkään miettineet...

...tällä teologian opiskelijoiden keskuudessa kesäteologi-käytäntöjä. Asia jaksaa puhuttaa vuodesta toiseen ja ympäri vuoden. Syksyisin keskustelut liikkuvat kesän työkokemuksissa ja kevättä lähestyttäessä puhe kääntyy siihen, mistä saada mahdollisimman hyvä kesätyöpaikka. Näin kevään korvalla lehtiin alkaa ilmestyä ilmoituksia, joissa etsitään kesäteologia. Samalla alkaa meidän opiskelijoiden keskuudessa spekulatio siitä, kuka hakee minnekin ja kuka minkin paikan saa.

Eri seurakuntien hakukäytännöt joutuvat kahvikeskusteluihin pureksittavaksi ja sekä risuja että ruusuja on jaettavana. Tarkemmassa tarkkailussa ovat harjoitteluseurakunnat ja erityisesti teologisten tiedekuntien "kotipaikkakuntien" seurakunnat ovat suurennuslasin alla. Näin käy siksi, että nämä seurakunnat ovat meille niitä esimerkkipaikkoja, jotka luovat mielikuvan kirkon ja seurakunnan toimintatavoista. Näissä seurakunnissa meille luodaan käsitys siitä tarvitseeko kirkko meitä ja arvostetaanko seurakunnissa opiskelijoiden panosta.

Julkisten kesäteologi-ilmoitusten lähettäminen lehteen tai teologisiin tiedekuntiin vähentää huomattavasti turhaa pahaa mieltä, jota syntyy, jos paikat täytetään "pöydän alta". Reilua on myös se, että kesätyöntekijä valitaan niistä, jotka ovat hakeumuksensa lähettäneet määräaikaan mennessä. Ei ole kenenkään edun mukaista, että ensin laitetaan ilmoitus kesäteologi-paikasta lehteen ja sen jälkeen pyydetään tuttua opiskelijaa joko suoraan töihin tai hakemaan paikkaa.

Totuushan on, että työnantajalla on oikeus valita työntekijänsä ja hyvä niin. Yleinen avoimuus ja rehellisyys antavat kesätyöpaikkoja jaettaessa paremman kuvan meille opiskelijoille kirkosta mahdollisena tulevana työpaikkana. Myös se, millaisia töitä kesätyöntekijälle annetaan, on iso asia. Oman alan tehtävät ja sopivasti vastuuta ovat asioita, jotka lisäävät kiinnostusta kirkkoon työnantajana.



*Heta Piirainen,
teologian ylioppilas, Joensuu*

Nostetaan kissa pöydälle

Crux 7/03 avaa tuuletusikkunan tärkeässä asiassa. Seurakunnan työkuluttuuri ja työyhteisön liikennesäännöt ovat asia, johon kannattaa kiinnittää huomiota.

Seurakunta työyhteisönä on mielestäni mainettaan parempi. Elokuvi nimissä ja mainoksissa esiintyi takavuosina usein sana "synti". Vähän samaan tapaan näyttää iltapäivälehdessä lööppiin nykyisin herkästi nousevan kirkon työntekijän hauraus. Sillä on selvästikin suurempi mainosarvo kuin esimerkiksi valtion tai kunnan työntekijän rötköksellä, "tavallisista ihmisistä" puhumattakaan.

Muutettavat muuttaen: kirkossa ja seurakunnissa ollaan usein herkkiä reagoimaan. Häirintänä tai kiusaamisena voidaan pitää työtoverin tai esimiehen puhetta, jolle paperitehtaassa ei kukaan korvaansa lotkauttaisi. Seurakunta-työmaahan eräs ongelma ovat idealistiset ja ylivilittyneet odotukset. Tavoitteena ei pitäisi olla enkelimäinen käytös vaan ennen muuta asiallisuus.

Esko Jossaksen ja Leena Vanteen kirjoitukset antavat kumpikin hyviä virikkeitä. Pari kommenttia: Asiallinen ja toimiva johtajuus on ja pysyy työyhteisön avainkysymyksenä. Mukavien kappalaisten ei pitäisi pyrkiä kirkkoherroiksi, sillä työyhteisön johtaja joutuu väistämättä tekemään myös ikäviä päätöksiä.

Leena Vanteelle: Työpaikan huoneentaulu ja sen 10 käskyä on erinomainen idea. Se kannattaisi varmaan räätälöidä tehdä jokaisessa työpisteessä. Sillä voisi olla suurempi vaikutus työn kehittämiseen, kuin usein korkealentoisilla ja käytännölle vierailla strategiapapereilla.

Cruxin keskiaukeama sivuilla 32 - 33 (Käyttyminen työyhteisössä: työnantajan toimenpiteet) on hyvä rautalankamalli työyhteisöille ja niiden johtajille. Sen toivoisi tulevan käyttöön ja arkitodellisuudeksi seurakunnissa ja kirkon erilaisissa työyhteisöissä.

Heikki Palmu

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän työnhajaaja

Repliikki Laura Maria Latikan kirjoitukseen Pätkätyöläisten terveiset päättäjille

Kuulun pätkätyöläisten riskiryhmään. Olen 30-vuotias, naimisissa ja kahden lapsen äiti. Vihkimykseni jälkeen, vuodesta 1999, olen saanut sekä pätkätyöskennellä että ottaa vastaan vakinaisen viran. On totta, että vastavalmistunut teologinainen sai työtä etsiessään vastata lukemattomiin suoriin ja epäsuoriin kyselyihin nykyisestä perheestä ja perheen tulevasta koosta. Eräs työnantaja ilmoitti suorasukaisesti, että sijaisuuden vastaanottaminen edellyttää, ettei kolmeen vuoteen ole sopivaa tulla raskaaksi.

Totta on kuitenkin myös se, että monella teologian maisterilla on utopistinen käsitys siitä, että Helsingin hiippakunnan olisi jollakin erityisellä tavalla otettava huomaansa lähes kaikki tiedekunnasta valmistuneet teologit. Laura Maria Latikka esittää kaksi vaihtoehtoa pätkätöiden kiusaamille Helsingin hiippakunnan teologeille. Hän ehdottaa joko avautuvien virkojen odottamista tai hakeutumista toisiin hiippakuntiin. Vuonna 1999 teimme perheenä päätöksen, että odottaminen ei ole kannattamme mielekäs vaihtoehto. Työmotivaationi oli korkealla ja toivoin voivani työskennellä pitkään teisesti. Hakeuduin työhön Tampereen hiippakuntaan. Vuosi vierähti pätkätyössä maalaisseurakunnassa. Sen jälkeen olen saanut työskennellä vakinaisessa virassa.

Työilmapiiri on verkkaisempi kuin pääkaupungissa. Asuntolainaa on puolet siitä, mitä espoolaisella ystäväperheellä on vastaavasta määrästä neliöitä. Lapsella on ollut hoitopaikka ensin sadan metrin päässä, nykyisin kilometrin päässä kodistamme. Autossamme on kääntyvät pyörät, jotka kuljettavat tarvittaessa kaikkiin ilmansuuntiin. Kertaakaan emme ole katuneet lähtöämme. Olisi ollut älytöntä jäädä. Monet, jotka tuolloin jäivät, odottavat edelleen.

Kysymys pätkätyöstä on monimutkainen, mutta jos elämäntilanne perheen tai muun vuoksi ei sido pääkaupunkiseudulle, niin täällä periferiasa on edelleen runsaasti tilaa motivoituneille →

le työntekijöille, joita odottaminen jo alkaa kyllästyttää. Ehkä vastavalmistuneidenkin olisi viisasta tähyttää kehäkolmosta edemmäksi. Täällä eletään edelleen.

Sirkku Laitinen

Nuoriso- ja rippikoulutyöstä vastaava seurakuntapastori, Lahden Launeen seurakunta

Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty

Kulunut otsikko pitänee paikkansa. Jos on mietiskellyt asian kuntoon, on samalla elänyt sen jo keran läpi. Asia on siirtynyt mietintämyssyyn, jossa se vain paranee ja jalostuu vanhetessaan. Mutta entä jos suunnittelu ei olekaan hyvää? Miten pitkälle sellaisella työskentelyllä pääsee?

Sain olla täyspäiväisenä suunnittelijana vuoden ajan. Prosessiin satsattiin ja siihen sitoutettiin noin 100 seurakunnallista vaikuttajaa. Järjestettiin viikonloppuseminaareja ja pidettiin kokouksia. Jotakin meni kuitenkin pieleen. Aikaa kului liikaa, tuli seurakuntavaalit ja uudet luottamushenkilöt eivät ymmärtäneet tuloksia, yhteinen kirkkoneuvosto karsi mietinnön puoleen ja kirkkovaltuusto vesitti loputkin. Työ merkittiin hyväksymisen sijasta vain tiedoksi ja uusien parempien suunnitelmien materiaaliksi. Valtuusto koki pitkään konkreettiset esitykset liian oudoiksi. Vasta kolmannessa kokouksessaan se kypsyi päättämään asiasta kirkossa kuulluin teologisin termein: ”Suunnittelun tulee perustua Jumalan siunaukseen, uskoon ja lähimmäisen rakkautteen.” Niin teologista päätöstä oli vaikea kritisoida. Kukaan ei edes kysynyt mitä se käytännössä meidän seurakunnissamme tarkoittaa? Kuka voi lukea Jumalan siunauksen etukäteen? Rukousaiheena päätös tietenkin oli paikallaan.

Jälkiviisaana voi todeta, että prosessi olisi pitänyt suunnitella kunnolla etukäteen. Kun edetään ilman pitäviä tavoitteita ja niiden sijasta tai rinnalle syntyy uusia tavoitteita pitkin matkaa, ollaan pian virren 525:4 kuvaamassa rukouksessa: ”Anna, Kristus, rohkeutta mennä maastoon tiettömään, jossa merkkejä en tunne, vaille vastausta jään.”

Kohteenamme oli tulevaisuus, josta itäiseen tapaan on jo pitkään tehty viisivuotissuunnitelmia. Ensin puhuttiin kahdeksan vuoden jänteestä, mutta sitten tavoite venyi 23 vuoden päähän eli kolminkertaiseksi. Samoin pohdittavien asioiden otsikot laajenivat kolmesta ensin yhdeksään ja sitten viiteen. Kun kaikki laajeni ja suunnitteluun varattu aika loppui, talosta valmistui vain kivijalka. Seivät ja katto eli ne seurakuntakohtaiset toimenpiteet ja niiden ajoittuminen jäivät puuttumaan. Tulosta

oli seurakuntien vaikea ymmärtää omakseen ja satu keisarin uusista vaatteista oli saanut uuden ilmi-asun, seurakuntien skenaariosuunnitelman.

Opin miten vähän Jeesuksen opetukset elävät kirkossa. Hän neuvoi ensin laskemaan kustannukset. Ne eivät kuitenkaan merkitse paljoakaan rikkaassa seurakuntayhtymässä. Jos raha ei ole tiukalla, voidaan hyvin Abramin tavalla lähteä liikkeelle tietämättä minne oli saapuva.

Teologian opiskelu alkoi aikanaan perusteiden pänttäämisellä. Ensimmäinen vuosi olikin ilmeisesti vaikein heprean, kreikan ja latinan alkeiden keskellä. Se oli kuitenkin kestettävä, jotta päästäisiin itse asiaan eli käytännön harjoituksiin. Suunnittelussa on näköjään sama kivinen tie. Ensin tulee pohtia mitä halutaan, mistä tässä on kysymys, mihin aika ja resurssit antavat mahdollisuuksia ja millä metodilla homma hoituu. On toisin sanoen luotava suunnittelu-pilttuu, missä on pysyminen, vaikka ruoho olisikin vihreämpää pilttuun ulkopuolella. Jonkun pitää lisäksi osata homma kunnolla. Tulevaisuuden tutkimuksen guru Mika Mannermaa on todennut, että käytännönläheisiä tuloksia halutaan nopeasti. Kiireen takia ei kuitenkaan ehditä paneutua menetelmiin, vaan käydään suoraan asiaan sen sijaan, että pohdittaisiin kunnolla tulevaisuutta. Mannermaa arvioi, että yritysmaailmassa ja julkisella sektorilla skenaario- ja strategiatyötä tehdään vielä kevein menetelmin, kuin vasemmalla kädellä. Onko se yleistä myös kirkossa? Mutta hyvin suunniteltu työ on mielestäni kyllä enemmän kuin puoleksi tehty.

Jukka Knuutti

Espoonlahden seurakunta

Rikoin vaitiolovelvollisuuteni

Eräällä rippileirillä minulla oli paljon sielunhoidollisia keskusteluja kahden rippikoululaisen kanssa. Leirin puolivälin paikkeilla he kertoivat minulle, että aikoivat tappaa itsensä seuraavana yönä. Keskustelujen ja aiempien havaintojeni perusteella tiesin, että he olivat tosissaan, eikä ollut kysymys uhkauksesta demonstraatiomielessä. Arvioin itsemurhariskin erittäin korkeaksi, joten asiaan oli puututtava. En ollut leirin johtaja, joten minun oli kerrottava tilanteesta leirin johtajalle, joka oli päävasuussa jokaisesta leiriläisestä.

Soitin nuorisopsykiatrille, joka kehotti viemään asianomaiset nuoret heti terveyskeskuksen päivystykseen lääkärin arvioitavaksi, jotta asia siirtyisi terveydenhuolto-organisaation huolehdittavaksi. Molemmat nuoret saatiinkin vanhempiensa avulla ohjattua hoitoon ja tilanne selvisi. Nuorten sittemmin saama psykiatrinen hoito on ollut tehokasta ja loppuelämän keston ja laadun kannalta äärimmäi-

sen tärkeää.

Rikoin siis vaitiolovelvollisuuteni kertomalla sielunhoidollisessa keskustelussa kuulemistani asioista leirin johtajalle, lääkärille ja näiden nuorten vanhemmille.

Mutta miten minun olisi kuulunut toimia? Kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkkohallituksen vaitiolovelvollisuutta koskevien ohjeiden mukaan en olisi saanut kertoa sielunhoidollisessa keskustelussa kuulemastani mitään enkä kenellekään. Minun olisi kuulunut vaieta. Olisin toki voinut yrittää keskustella nuorten kanssa loputtomiin, vaikka oma asiantuntemus oli jo loppunut kesken, tai vähintään yksin kahta ihmistä koko yön kertomatta mitään leirin johtajalle.

Aamulla olisin etsinyt ruumiit ja ilmoittanut tapahtuneesta leirin johtajalle ja poliisille. Tapahtuneen syistä olisin tietenkin joutunut vaikeutemaan. Vaitiolovelvollisuuden noudattaminen olisi tässä tapauksessa tuottanut melko varmasti kaksi nuorta vainajaa ja valtavasti surua. Minun oli tehtävä valinta: joko teen virkavirheen rikkomalla vaitiolovelvollisuuteni, jolloin olen vaarassa menettää virkani, tai kaksi nuorta menettää henkensä. Ratkaisu oli helppo: vaara oman viran menettämisestä ei merkinnyt minulle mitään, kun toisessa vaakakupissa oli kaksi ihmiselämää.

Terve ihminen ei suunnittele itsensä tappamista. Psykkisesti sairas voi suunnitella, ja melkein jokainen masentunut suunnittelee. Psykkisesti sairas ei kykene kuunnella huolehtimaan omasta elämästään, eikä kykene tekemään vastuullisia päätöksiä oman elämänsä suhteen. Hän tarvitsee asianmukaista hoitoa. Usein seurakunnan työntekijä havaitsee avun tarpeen ensimmäisenä. Hän voi olla myös ainoa, jolle itsemurhaa suunnitteleva kertoo aikomuksistaan. Jos seurakunnan työntekijä ei saa eikä siis voi huolehtia hoitoonohjauksesta, seuraava auttaja voi olla patologi. Vaitiolovelvollisuus voi nykyissä muodossaan estää elintärkeän avun antamisen ja saamisen.

Vaitiolovelvollisuus on muuten hyvä ja tarpeellinen, mutta se muuttuu irvokkaaksi siinä vaiheessa, kun siitä tulee auttamisen ja ihmiselämän pelastamisen este. Irvakas se on silloinkin, kun se estää huoltajaa saamasta tietoa lapsestaan, josta hän kuitenkin on vastuussa ja yrittää huolehtia. Systeemi siis ohittaa lasten vanhemmat, huoltajat. Vaitiolovelvollisuus aiheuttaa myös omituisia tilanteita auttajien yhteistyötilanteissa, kun kukaan ei voi kertoa kenestäkään autettavasta mitään, eikä tieto avun tarpeesta olevista kulje. Vaitiolovelvollisuuden tarkeus on suojella ihmisiä, mutta liian pitkälle vietynä se suojelee heitä myös avun saamiselta.

Oma problematiikkansa on lastensuojelulain §40:n noudattaminen. Tuon pykälän sisältämä ilmoitusvelvollisuus edellyttää, että seurakunnankin työntekijä tekee paikalliselle sosiaalilautakunnalle lastensuojeluilmoituksen saadessaan tietää alaikäi-

sen olevan lastensuojelun tarpeessa. Vaitiolovelvollisuus kuitenkin estää ilmoitusvelvollisuuden noudattamisen, ja samalla lasten suojelemisen. Vaitiolovelvollisuus nykyisen määrittelyn mukaan ei auta suojelemaan lapsia esim. pedofiileiltä ja huumeidiilereiltä, vaan se välillisesti suojelee esim. pedofiileja ja huumeidiilereitä.

Vaitiolovelvollisuuden määrittelyt kirkkolaissa ja -järjestyksessä ovat syntyneet aikana, jolloin ei ollut olemassa nykyisenlaista terveydenhuoltojärjestelmää eikä kunnallista sosiaalityötä (1800-luvulla?) Kirkkohallituksen soveltamisohje vuodelta 2002 oli pahasti vanhentunut jo ilmestyessään. Toisaalta soveltamisohjeet eivät auta, kun itse pykälät ovat vanhentuneita ja ongelmallisia.

Kirkon työntekijöiden vaitiolovelvollisuutta koskevia määräyksiä on uudistettava niin, että hoitotoiminta ja lastensuojelulain noudattaminen tulevat mahdollisiksi.

Pastori T.

Kirjoitus julkaistaan poikkeuksellisesti nimimerkillä asian luonteen vuoksi.

Mahdoton yhtälö

Yksipappisen seurakunnan kirkkoherran työ määrää ylittää nykyään kaiken kohtuuden: Kirkkoherran on osattava kaikki se, minkä tekemiseen on suuressa seurakunnassa valjastettu kokonainen eskunta. Palkka on kuitenkin huomattavasti pienempi.

Jo ansaitut kokemuslisät otetaan pois virkaan tullessa. Tilalle annetaan ns. kirkkoherralisä. Oikeustajuni mukaan se pitäisi maksaa joka tapauksessa vastuun ja työn oleellisen lisäyksen vuoksi.

Opiskelijan ohjaamisesta tai työhön perehdyttämisestä maksetaan kaikille muille työntekijöille paitsi kirkkoherralle. Tämä sillä perusteella, että kirkkoherra on joka tapauksessa vastuussa kaikesta. Tämä merkitsee myös, että mistään työn lisäyksestä ei makseta. Jos kirkkoherra uhrautuu asumaan vanhassa pappilassa seurakunnan historian ja pappilan kulttuuriarvojen vuoksi, on oma talous todella vaakalaudalla. Samaan aikaa pitäisi taistella myös oman pienen seurakunnan hengissä selviämisen puolesta.

Kaikesta tämän keskellä pitäisi paitsi selvitä hengissä, keskittyä perustehtävään, kuten saarnojen valmistamiseen ja toimituksiin. Pitäisi myös muistaa rakastaa lähimmäisiään. Mahdoton yhtälö! Onko mitään tehtävissä, kysyy piispoilta, kirkkohallitukselta nimimerkki

Kuka auttaa kirkkoherraa?

Kirjoitus julkaistaan poikkeuksellisesti nimimerkillä asian luonteen vuoksi.



Jäsentietojen muutosilmoitus Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsenille!

☐ Osoitteen/nimenmuutos

☐ Jäsenlajin muutos

☐ Eroilmoitus

Henkilötunnus _____

Sukunimi _____ Ent. nimi _____

Etunimet _____

Lähiosoite _____

Postinro _____

Postitoimipaikka _____

Puhelin/koti _____ Puhelin/työ _____ Muu puhelin _____

Työnantaja _____

☐ Tarvitsen valtakirjan (Työnantaja vaihtunut)

☐ Varsinainen jäsen

☐ Virka-, ☐ opinto- tai ☐ hoitovapaalla ajalla: ____/____20____ – ____/____20____

☐ Muu jäsen ☐ Työtön ☐ Opiskelijajäsen ☐ Jään eläkkeelle

Muutos voimassa alkaen ____/____20____

Palauta liiton toimistoon osoitteella:

Rautatieläisenk. 6, 00520 Helsinki
tai faksi (09) 877 7397



Vankat käsikirjauutuudet

Leena Heinonen -
Juha Luodeslampi -
Leena Salmensaari
(toim.)

LAPSITYÖN KÄSIKIRJA

Perusteos kirkon lapsityön ammattilaisille ja alan opiskelijoille: uskonnon-pedagogisista teorioista edetään kirkon lapsityön teologiaan ja toimiviin käytännön malleihin. Ovh. 47,90



Erkki Huhta - Matti
Poutiainen - Timo Totro
- Raimo Turunen (toim.)

SEURAKUNTATYÖN JOHTAMISEN KÄSIKIRJA

Kattava esitys paikallis-seurakunnan johtamisen haasteista ja mahdollisuuksista. Teos tutustuttaa johtamisen teoreettisiin lähtökohtiin ja käytännön välineisiin. Ovh. 57,90

Heli Aaltonen -
Lassi Pruuki (toim.)

RIPPIKOULUN KÄSIKIRJA

Tuoretta tietoa ja käytännön viisautta rippikoulun kehittämiseksi. Uusinta pedagogiikkaa, nuoren hengellinen ohjaaminen, vuorovaikutustilanteiden ansat, työn etiikka jne. Ovh. 47,90



Lasse Erkkilä - Ulla
Tuovinen - Erkki
Tuppurainen (toim.)

KIRKKOMUSIIKIN KÄSIKIRJA

Perusteos käsittelee musiikin teologiaa, historiaa ja paikkaa seurakuntaelämässä sekä kertoo, millaisia musiikillisia mahdollisuuksia sijoittuu kirkkovuoden eri ajan-kohtiin. Ovh. 57,90

Matti Poutiainen (toim.)

SUURI SUOMALAI- NEN SAARNAKIRJA

- Ensimmäinen
vuosikerta

Jokaisen saarnaajan perusteos! Kussakin osassa käydään lävitse kyseisen vuosikerran kaikki evankeliumitekstit eli noin 80 saarnaa kirjaa kohden. Toistasataa kirjoittajaa. Ovh. 47,90



HARRI PALMU OSAANKO KUUNNELLA JA JOHTAA

Ennakkoluuloton johdatus johtamisen keskeisiin periaatteisiin. Runsaasti esimerkkejä erilaista työyhteisöistä ja niiden tavoista ratkoa ongelmiaan. Ovh. 35,60

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO

FINLANDS KYRKAS PRÄSTFÖRBUND

PERUSTETTU 14.1.1918

PUHEENJOHTAJA



Juha Kauppinen
Messukylän kirkkoherra, TT
Helakallionkatu 6 F
33580 Tampere
(03) 219 0203 (työ)
050 554 2427 (GSM)
s-posti: juha.kauppinen@evl.fi

PROJEKTISIHTTEERI



TM Hanna Tervanotko
(09) 150 2467 (työ)
050 597 5231 (GSM)
s-posti: hanna.tervanotko@pappisliitto.fi

Projektit, liiton opiskelijatyö, neuvonta opiskelijoiden harjoittelu-, mentorointi- ja työllistymiskysymyksissä, toiminta nuorten pappien tukemisessa.

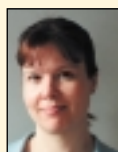
TOIMINNANJOHTAJA



TT Esko Jossas
(09) 150 2467 (työ)
050 511 6683 (GSM)
s-posti: esko.jossas@pappisliitto.fi

Liiton yleinen johto, hallintoelinten päätösten valmistelu ja esittely, liiton talous, edunvalvonta- ja neuvottelutoiminta, opintomatkat, palvelussuhdeneuvonta.

TOIMISTOSIHTTEERIT



Heli Meinola
(09) 150 2653
s-posti: heli.meinola@pappisliitto.fi

Jäsenyysasiat, alaosastot, opintomatkat.

APULAISTOIMINNANJOHTAJA



Pastori Stina Lindgård
(09) 150 2466 (työ)
050 542 3664 (GSM)
s-posti: stina.lindgard@pappisliitto.fi

Alaosasto- ja koulutustoiminta, Cruxin päätoimittaja, liiton tiedotustoiminta, opintomatkat, Papiston päivät, hallintoelinten päätösten valmistelu ja esittely, palvelussuhdeneuvonta.



Anne Taanila
(09) 150 2657
s-posti: anne.taanila@pappisliitto.fi

Kirjanpito ja maksuliikenne, luottamusmiesskurssit.

JOHTAJIEN SIHTTEERI



HSO-siht. Tuula Anttonen
(09) 150 2453
s-posti: tuula.anttonen@pappisliitto.fi

Esittelijöiden sihteeri, hallintoelinten pöytäkirjanpitäjä, Cruxin toimitussihteeri, matka- ja kokousjärjestelyt, Internet-kotisivut.

TOIMISTO

Akavatalo, Rautatietäisenkatu 6, 00520 Helsinki
Avoimna arkisin klo 9.00–15.00.

Puh. (09) 150 2453, faksi (09) 148 5875

kotisivu: www.pappisliitto.fi

s-posti: suomen.kirkon@pappisliitto.fi

ERITYISKOULUTETTUIJEN TYÖTTÖMYYSKASSA

Asemamiehenkatu 2,
8 krs. 00520 Helsinki

puh. (09) 150 21

ma, ti, to 9–11

ke 9–11 ja 13–15

faksi (09) 272 1212

s-posti: erityiskoulutettujen.tk@erko.fi

www.erko.fi





DIAKONIA- TYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

DIAKONIARBETARNAS
FÖRBUND

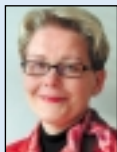
PERUSTETTU 15.6.1958

PUHEENJOHTAJA



Leena Vanne
Tapiolan diakonissa
Vanhan-Mankkaan. 14 E 13
02180 Espoo
(09) 8625 0431 (työ)
040 546 5193 (GSM)
s-posti: leena.vanne@tapiolanseu-
rakunta.fi

TOIMINNANJOHTAJA



Diakonissa, terv. hoit.
Riitta Hiedanpää
(09) 150 2287 (työ)
040 516 5557 (GSM)
s-posti: riitta.hiedanpaa@dtl.inet.fi

*Liiton yleinen johto, edunvalvonta- ja
neuvottelutoiminta, hallintoelinten
päätösten valmistelu, esittely ja täytän-
töönpano, palvelussuhdeneuvonta.*

JÄRJESTÖSIHTEERI



Diakonissa,
TtM Raija Pyykkö
(09) 1502 286 (työ)
040 7650 477 (GSM)
s-posti: raija.pyytkko@dtl.inet.fi

*Ammatilliset kysymykset, tiedot-
taminen, opiskelijatyö, alaosastoi-
minta.*

TOIMISTOSIHTEERI



Yo-merkonomi
Pirjo Heikkinen
(09) 150 2487 (työ)
s-posti: pirjo.heikkinen@dtl.inet.fi

*Jäsenyysasiat, kirjanpito ja maksuli-
kenne, materiaalitilaukset, mökkiva-
raukset.*

TOIMISTO

Akavatalo
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
Avoinna arkisin klo 9.00–15.00
faksi (09) 877 7397
kotisivu: www.dtl.fi
s-posti: diakoniatyontek.liitto@dtl.inet.fi



SUOMEN KANTTORI- URKURILIITTO

FINLANDS KANTOR-ORGANIST-
FÖRBUND

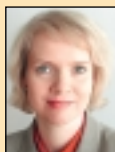
PERUSTETTU 15.6.1907

PUHEENJOHTAJA



Marjukka Andersson
Lauttasaaren kanttori, DU
Myllykallionrinne 2 B 15, 00200 Helsinki
040 513 6235 (GSM)
s-posti: marjukka.andersson@kolumbus.fi

TOIMINNANJOHTAJA



Valt. maist.
Annamari Jokinen
(09) 150 2445 (työ)
040 865 6630 (GSM)
s-posti: annamari.jokinen@
suomenkanttori-urkuriliitto.fi

*Edunvalvonta, palvelussuhdeneuvonta,
tiedotus, opiskelijatoiminta, kv-asiat.*

TOIMISTOSIHTEERI

(09) 1502 446
s-posti: kanttori.urkuriliitto@kolumbus.fi

Jäsenyysasiat, maksuliikenne, kirjanpito.

TOIMISTO

Akavatalo
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
Avoinna arkisin klo
9.00–15.00
faksi (09) 2787 177
kotisivu
www.kolumbus.fi/skul/
s-posti: kanttori.urkuriliitto@kolumbus.fi

- 2 *Stina Lindgård:* Työtyytyväisyys ja työn tekemisen ilo
- 3 *Marjukka Andersson:* Työn tekemisen ilo – voimavara seurakuntatyössä
- 4 Uutisia
- 6 Kirkon päivä
- 13 *Kaisa Rauma:* Seurakunta – yhteisö
- 15 *Juba Kauppinen:* Terveisiä Etiopiasta
- 17 *Matti Salminen:* Lapin papit – alaosastojen pohjantähti
- 18 *Jaana Meklin:* Eduskunta laajensi hoitovapaata ja osittaista hoitorahaa
- 19 Liittojen hallitusten uudet jäsenet
- 22 *Juba Sibvonon:* Kirkon eläke-turva uudistuu vuoden 2005 alusta
- 24 *Maria Korpi:* Miten kirkko voi tukea mielenterveyskuntoutujia?
- 25 *Heikki Korbonen:* "In God we trust"
- 28 *Eeva Nurminen:* Mistä on työn ilo tehty?
- 30 *Marja-Riitta Ylikangas-Annola:* Pappi, perhe ja seurakuntatyö
- 32 *Pontus Salmi:* Työhyvinvointi ja yhteisöllinen työkuultuuri
- 36 *Olli Aalto:* Kokemuksia Imatran seurakunnan TYKY-toiminnasta
- 37 *Ulla Aitta:* Tukea työorganisaatioiden kehittämiseen
- 38 *Minna Helle:* Työstressistä neuvotellaan Euroopan tason sopimusta
- 41 *Kirsi Rantala:* Rahasta vai rakkaudesta?
- 42 *Heta Piirainen:* Olemme jo pitkään miettineet...
- 43 Kommentti
- 46 Tekstin ääressä

Työhyvinvointi ja yhteisöllinen työkuultuuri

Seurakunnissa on perinteisesti ollut vallalla hyvin individualistinen työkuultuuri, joka on suonut työntekijöille mahdollisuuden työskennellä melko itsenäisesti. Seurakunnissa harvemmin tullaan ajatelleeksi, että työntekijän itsenäisyyttä korostava työkuultuuri jättää työntekijät lopulta hyvin yksin oman työn kysymysten äärelle. Onnistumisista yksittäinen työntekijä saa kiitosta, mutta työn raskaat hetket ovat tällöin myös itse kannettava. Olisiko yhteisöllisyydestä apua myös siihen, että seurakunnissa voisi työhyvinvointi lisäntyä? Tästä lisää s. 32.

Liittojen yhteistyö tiivistyy?

AKAVAn kirkolliset liitot ovat viime vuoden aikana neuvotelleet yhteistyönsä tiivistämisestä. Esillä on ollut kaksi vaihtoehtoa, s. 4.

AKI-opiskelijatoiminta uusiutuu vuonna 2004

Diakoniatyöntekijöiden Liitolla, Kanttori-urkuriiliitolla ja Pappisliitolla on ollut viime vuodesta alkaen yhteinen AKI-opiskelijaryhmä, jonka puitteissa suunnitellaan yhteistä toimintaa ja tempauksia. Opiskelijoilla on sekä yhteisiä että liittokohtaisia intressejä. Kevääksi suunnitellaan yhteistä seminaaria, s. 5.

Uusi kirjoitussarja "Toimivat alaosastot"

Sarjassa tutustutaan eri alaosastoihin ja niiden toimintaan, s. 17