

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO
SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO

2 ■ 2002

CRUX



"Yhdessä kirkon töissä"

Kirkon työelämä- foorum 2002

5.-6.2.2002
Paasiteroi, Helsinki

Yhdessä kirkon töissä

TOIMITUS

Päätoimittaja

Hannu Ronimus
(09) 150 2466
hannu.ronimus@pappisliitto.fi

Toimitussihteeri

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

Osoite

Akavatalo
Rautatieäisenkatu 6,
00520 Helsinki,
(09) 150 2453
Fax (09) 148 5875

Sähköposti:

tuula.anttonen@pappisliitto.fi

Ulkoasu

Timo Saarinen
timo.saarinen@pelagus.fi

TOIMITUSKUNTA

Hannu Ronimus, past. (pj.)
Kati Helin, diakonissa
Leena Huovinen,
korkeakoulupastori
Sirpa Lampinen, kanttori
Reijo Liimatainen, seurakuntapastori
Heikki Mäntylä, kirkkoherra
Outi Niemi, diakonissa
Sakari Vilpponen, kanttori
Seppo Wuolio, seurakuntapastori

OSOITTEENMUUTOKSET

Pappisliitto: Heli Meinola
(09) 150 2653

heli.meinola@pappisliitto.fi

Diakoniaityöntekijöiden Liitto:

Minna Lignell
(09) 150 2487
minna.lignell@dtl.inet.fi

Kanttori-urkuriliitto:

Hely Hietikko (09) 150 2446
hely.hietikko@
suomenkanttori-urkuriliitto.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

Auranen oy, Forssa

Kutsumuksen hinta

Kutsumusta ei voi ostaa rahalla, sanotaan. On totta, että missään ei ole sellaista kauppaa, mistä tuollaisen hankinnan voisi tehdä. Kuitenkin on harhaluuloa ajatella, että kutsumuksella ja rahalla ei olisi mitään tekemistä toistensa kanssa. Missä ja miten kutsumuksen omaava työntekijä sisäistä vakaumustaan toteuttaa on myös taloudellisilla tekijöillä, kilpailukykyisestä palkkatasosta lähtien, painokas vaikutuksensa.

Perinteisesti on ajateltu, että kirkossa töissä olevat ihmiset tekevät kutsumustyötä. Tämä pitää varmasti edelleen paikkansa — ainakin valtaosan työntekijöistä kohdalla. Kuitenkin kutsu- musta voi monella tavoin toteuttaa myös muussa työelämässä. Itse asiassa hyvin luterilainen ajatus on se, että kristitty ihminen saa ja voi toteuttaa kutsumustaan hyvin monella eri tavalla. Yhteiskunnassa mitä erilaisimmissa töissä on kristillisen kutsu- muksen ja kirkollisen koulutuksen omaavia ihmisiä. Heihin ei kirkolla tietenkään ole mitään yksinoikeutta.

Kirkon näkökulmasta onkin oleellista kysyä, miten tulevai- suudessa varmistetaan se, että kristillisen kutsumuksen omaavia ihmisiä on riittävästi töissä juuri kirkossa? Miten turvataan se, että tarpeeksi moni pitää mielekkäänä ja käytännössä mahdolli- sena toteuttaa kutsumusta kirkollisissa työtehtävissä? Mikä on se palkkasumma, jonka maksaminen osaltaan takaa kirkolle määrällisesti ja laadullisesti kilpailukykyisen henkilöstön? Mikä on näin ymmärrettynä kutsumuksen hinta? Tähän kysymykseen tulee lähivuosina löytää oikea vastaus. Muuten kirkkolaivaa uhkaa kutsumus-, osaamis- ja aivovuoto; ammattitaitoista ja kokenutta työvoimaa siirtyä liiaksi muualle töihin ja luvattoman moni potentiaalinen työntekijä jää liittymättä kirkkolaivan mie- histöön.

Ongelmaan kiinnitettiin erityistä huomiota Kirkon työelämä- foorumissa 2002, missä

todettiin toimivien vasta- usten löytämisen aivan il- meinen tarve. Kirkko tar- vitsee kokonaisvaltaisen palkka- ja henkilöstöpoliit- tisen ohjelman. Sen laati- minen, laajapohjaisena yhteistyöhankkeena, tulisi olla kirkolliskokouksen asialistan kärkipäässä. Kirkko 2010 -mietinnön laadinta on prosessina as- kel oikeaan suuntaan. Inhimillisesti katsottuna kirkon keskei- nen voimavara on koulutettu, osaava, motivoitunut, sitoutunut, yhteistyökykyinen ja kutsumustietoinen henkilöstö. Sillä on hintansa, mutta se on myös hintansa väärtti!



Hannu Ronimus
päätoimittaja



Hyvää työtä kirkon työntekijöille!

»Ihminen on luotu tekemään työtä, niin kuin lintu on luotu lentämään»

(Martti Luther)

»Me tarvitsemme työtä, mutta emme mitä tahansa työtä, vaan hyvää työtä». (Työttömyys ja työn tulevaisuus, Brittein saarten julkaisu)

Näillä sanoilla Kirkon työelämäfoorumin ohjelmalehtinen tervehti yli 300 osallistujaa, joista suuri osa oli Akavan kirkolliset ammattiliitot (AKI) ry:n tai Seurakuntien Viran- ja Toimenhaltijain Liitto (SVTL) ry:n luottamusmiehiä. Kirkon työelämäfoorumi on tulosta AKIN ja SVTL:n lisääntyneestä yhteistyöstä. Helmikuun tapahtumaa voi pitää historiallisena, sillä se oli koko kirkon työelämän ensimmäinen laaja katselmus.

Päivillä kuultiin monia arvovaltaisia puhujia sekä oman kirkon että keskusjärjestöjen piiristä. Yhtenä kantavana teemana oli kirkon työntekijöiden hyvinvointi ja työssä jaksaminen. Läsnäolijat saivat iloa myös kansainvälisistä terveistä, jotka päiville toi Luterilaisen Maailmanliiton pääsihteeri, teologian tohtori Ishmael Noko. Pastori Noko puhui peräänkuuluttavasti: »Tunnustus kirkon työntekijöiden oikeuksia. Ile», joka sopii hyvin motoksi kirkollisten ammattijärjestöjen työn tavoitteille. Laajassa esityksessään hän toi esille sen, puhuttiin siitä, miten kirkon työ perinteisesti määritellään kutsumuksen, palvelun ja uhrautumisen käsitteiden kautta — mieluummin kuin työntekijöiden oikeuksien kautta. Epäitsekään palvelun ihanne on muovanut odotukset, jotka kohdistuvat kirkon työhön ja työntekijöihin. Ristiriita kirkon ihmisarvoa ja ihmisoikeuksia korostavan sanoman ja kirkon omiin työntekijöihinsä kohdistamien toimien välillä vaatii huomiota. Kirkkojen esimerkki siitä, miten ne järjestävät työolonsa, on tärkeä osa kirkon todistustehtävää yhteiskunnassa. — Nämä pääsihteeri Nokon ajatukset on syytä muistaa

myös meillä Suomessa, kun keskustellaan henkilöstöasioista.

Arkkikiispa Jukka Paarma piti tärkeänä kokonaisvaltaista kirkon henkilöstösuunnitelman aikaansaamista kirkkoon. »Tehtaassa pidetään huolta, että koneet ovat priimakunnossa. Miten meistä ihmisistä pidetään huolta kirkon töissä?», Paarma kysyi. Työ on ihmiselle tärkeää. Siksi sen on oltava mahdollisimman hyvää ja ihmiselle sopivaa. Kirkkohallituksen julkaisu 2001:11 on nimeltään Hyvää työhön — Kirkon kirja työstä. Kirjassa pohditaan, mikä tekee työstä hyvää. Siinä peilautuvat kirkon Hyvä työ -projektin keskustelut, joita on käyty työpaikoilla ja seurakunnissa sekä työntekijä-, työnantaja- ja yrittäjäjärjestöjen kanssa. Prosessissa syntyi kymmenen hyvän työn kriteeriä, joita kirjassa perustellaan. Julkaisussa Matti J. Kurosen kirjoitus kertoo seuraavan yhtälön: Hyvä työ = Apu + Hymy + Seura niin asiakassuhteissa, työyhteisön sisäisessä ja ulkoisessa vuorovaikutuksessa kuin ammattiyhdistys-toiminnassakin.

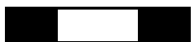
Kirkon työntekijöiden keski-ikä on tällä hetkellä 47 vuotta. Tulevien 10 vuoden aikana suuri määrä kirkon työntekijöitä jää eläkkeelle. Kaikki eivät tälläkään hetkellä jaksu sinnitellä työssä normaaliin eläkeikään asti, vaan osa joutuu jäämään työkyvyttömyyseläkkeelle ja osa haluaa jäädä eläkkeelle vanhuuseläkeikää aikaisemmin. Kuten muillakin julkisilla aloilla, myös kirkon piirissä huomattava osa työkyvyttömyyseläkkeistä joudutaan myöntämään mielenterveydellisillä perusteilla. Jotta työntekijät voisivat jaksaa työssään mahdollisimman pitkään, huomiota tulee kiinnittää niihin tekijöihin, jotka kuormittavat ja uuvuttavat kirkon työntekijöitä. Meillä hengellisillä työntekijöillä uupumista aiheuttavat työajattomuuteen liittyvät ongelmat mm. epä-määräiset työajat, pitkät työpäivät ja pitämättömät vapaapäivät. Nämä asiat tulisi mielestäni nostaa työyhteisössä vakavan tarkastelun kohteeksi.

Millä kirkko tulevaisuudessa houkuttelee hyviä työntekijöitä riveihinsä? Samaan aikaan kuin kirkossa, suuret ikäluokat eläköityvät myös muilla julkisilla sektoreilla ja yksityissektorilla. Voidakseen olla kKilpailukyinen työnantaja kirkon on kiinnitettävä huomiota-palkka on vain yksi asia. Huomiota on kiinnitettävä myös mm. työn sisältöön, työkäytäntöihin, työaikakysymyksiin, työhön perehdyttämiseen, johtamiseen, urala etenemismahdollisuuksiin sekä perus- että jatkokoulutukseen. Tärkein asia on kuitenkin se, että kirkko pitää palkkatasonsa kilpailukykyisenä. Ennakkotiedot kirkon palkkatasoselvityksestä kertovat, että kirkon palkkataso on paikoin jäänyt 6–20 prosenttia jälkeen muusta julkisen sektorin ja yksityisten työmarkkinoiden palkoista. Tämän luulisi olevan hälyttävä viesti myös kirkkotyönantajalle. Tilanteen korjaamiseksi tarvitaan pikaisia toimenpiteitä. Ensimmäiset askeleet tulee ottaa jo seuraavissa neuvotteluissa. Lisäksi on laadittava useamman sopimuskauden suunnitelma siitä, miten jälkeensä jääneisyys hoidetaan.

Leena Vanne

Diakoniatyöntekijöiden Liiton puheenjohtaja

Pappisliiton valtuuston



Pappisliiton valtuuston vaali toimitettiin 14.2. Uuteen valtuustoon vuosiksi 2002–2005 valittiin 37 jäsentä. Äänioikeuttaan käytti 1334 jäsentä ja äänestysprosentti oli 41,1. Valituiksi tulivat hiippakunnittain seuraavat ehdokkaat (suluissa vertausluku ja henkilökohtainen äänimäärä):

Hiippakunta	Varsinainen jäsen (suluissa vertausluku/äänimäärä)	Varajäsen (suluissa vertausluku/äänimäärä)
Turku	Ehdokaslista I: (ääniä yht. 71)	
	Seppälä, Tapio (71/16) Muurinen, Sampo (35,5/8) Mäkinen, Eija (23,67/7)	Erämaja, Tapani (17,75/6) Erkkola, Kari (14,2/6) Laitila, Simo (11,83/6) Sattilainen, Seppo (10,14/5) Kruus, Tuija (8,88/5) Tarjamo, Päivö (7,89/5) Tiira, Pirjo (7,1/3) Saurio, Olavi (6,45/3) Tomperi, Hannu (5,92/1)
	Ehdokaslista II: (ääniä yht. 46)	
	Vahtola, Pirjo (46/22)	Mustonen, Lasse (23/11) Nuorva, Vesa (15,33/8) Honkanen, Henrik (11,5/3) Miettinen, Anssi (9,2/2)
	Ehdokaslista III: (ääniä yht. 24)	
	Hurme, Hannu (24/17)	Eskolin, Antero (12/7)
	Ehdokaslista IV: (ääniä yht. 23) Äänimäärä ei riitä ehdokaspaikkaan.	Norvasuo, Tuomo (23/23)
Tampere	Ehdokaslista I: (ääniä yht. 51)	
	Tukiainen, Tapani (51/27)	Kauranne, Jussi (25,5/24)
	Ehdokaslista II: (ääniä yht. 120)	
	Östring, Lasse (120/38) Lankinen, Juha (60/20) Salonen, Kari (40/19) Niemi, Antero (30/19)	Repo, Päivi (24/10) Paattiniemi, Timo (20/7) Räsänen, Kati (17,1/7)
Oulu	Ehdokaslista I: (ääniä yht. 137)	
	Simula, Merja (137/25) Kortesluoma, Pentti (68,5/25) Salminen, Matti (45,66/24) Soronen, Mauno (34,25/23)	Toskala, Jouko (27,4/20) Fagerholm, Harri (22,83/20)
Mikkeli	Ehdokaslista I: (ääniä yht. 34)	
	Moilanen, Reijo (34/18)	Aalto, Olli (17/13) Tiira, Mikko (11,33/3)
	Ehdokaslista II: (ääniä yht. 106)	
	Rouhiainen, Erkki (106/22) Pesonen, Juha (53/17) Silvonen, Leena (35,3/16)	Huovila, Elina (26,5/16) Riikonen, Mika (21,2/15) Poutanen, Hannu (17,66/10) Kontinen, Osmo (15,14/5) Lappalainen, Mikko (13,25/5)

Papiston päivät 2002

KESKELLÄ KYLÄÄ?

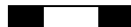
Pappi palvelijana ja vaikuttajana. Finlandia-talo,
Helsinki 15.–16.10.2002

Osallistumismaksu on 75 € (450 mk). Hinta sisältää materiaalin

vaalin tulos

Hiippakunta	Varsinainen jäsen (suluissa vertausluku/äänimäärä)	Varajäsen (suluissa vertausluku/äänimäärä)
Borgå	Ehdokaslista I: (ääniä yht. 87) Lindgård, Mats (87/27) Heikel-Nyberg, Monica (43,5/26) Wasström, Eimer (29/23)	Ahlbeck, Brita (21,75/6) Widell, Anita (17,4/5)
Kuopio	Ehdokaslista I: (ääniä yht. 66) Laitanen, Seppo (66/20) Pursiainen, Raili (33/13) Ehdokaslista II: (ääniä yht. 23) Äänimäärä ei riitä ehdokaspaikkaan. Ehdokaslista III: (ääniä yht. 48) Ojala, Ville (48/26) Rask, Petri (24/16)	Konttinen, Esko (22/11) Koponen, Ilkka (16,5/8) Häkkinen, Kati (13,2/7) Koskelainen, Hannu (11/7) Keijonen, Aune-Inkeri (16/6)
Lapua	Ehdokaslista I: (ääniä yht. 78) Keltto, Pekka (78/34) Elo, Kyösti (39/27) Ehdokaslista II: (ääniä yht. 63) Ojala, Seppo (63/23)	Niemi, Jukka (26/17) Wuolio, Seppo (31,5/14) Pehkonen-Suoranta, Kaisa-Liisa (21/13) Niemistö, Juha (15,75/13)
Helsinki	Ehdokaslista I: (ääniä yht. 90) Hiilamo, Kirsi (90/24) Huovinen, Leena (45/20) Ehdokaslista II: (ääniä yht. 54) Rauhaniemi, Veikko (54/29) Ehdokaslista III: (ääniä yht. 194) Rusama, Antti (194/35) Huttunen, Jukka (97/32) Salmensaari, Leena (64,67/26) Viitapohja, Salla-Maria (48,5/24) Rossi, Aino (38,8/18) Aarto, Juhani (32,33/14)	Hulmi, Sini (30/10) Lehtola, Henri (22,5/9) Simonen, Aija (18/8) Peippo, Tiina (15/7) Tammi, Ari (12,86/7) Paasivirta, Tuula (11,25/5) Vuento, Anneli (27/18) Pasuri, Tuula (18/7) Pohjolan-Pirhonen, Jukka (27,71/12) Autio, Ari (24,25/8) Nurmi, Mika (21,56/7) Peltovirta, Margit (19,4/6) Kempainen, Jari (17,64/6) Kuokkanen, Kaarina (16,17/3) Pakalén, Olli (14,92/3)

Haettavana Pappisliiton apurahaa 10.000 euroa



Pappisliiton hallitus julistaa haettavaksi kaksi apurahaa liiton opinto- ja avustusrahosta, yhteismäärältään 10.000 euroa. Apurahat tullaan jakamaan joka toinen vuosi. Apurahan saajan tulee olla Pappisliiton työelämäjäsen.

Apurahojen myöntämisessä huomioidaan sekä tieteelliset että ammatilliset ulottuvuudet. Niillä voidaan tarvittaessa tukea myös sellaisia hankkeita, jotka liittyvät tai sivuavat liiton toimintaan.

Ensimmäinen apuraha myönnetään tieteellisen tutkimuksen (esim. lisensoitettua väitöskirjatyötä) tai ammatillisen jatkotutkimuksen (esim. ylempään pastoraalitutkimuksen tutkimus) suorittamiseen.

Toinen apuraha myönnetään sellaiseen hankkeeseen, joka edistää papin työtä ja seurakunnan/kirkon toimintaa, tuoden siihen uusia näkemyksiä ja työtapoja. Hankkeeseen ei siis lähtökohtaisesti tarvitse kuulua tieteellistä tai ammatillista tutkimusta. Painopiste on käytännön työn innovatiivisessa kehittämisessä.

Apurahoja haetaan myöntämismuodon toukokuun loppuun mennessä (31.5.2002) ja hallitus päättää apurahojen myöntämisestä syyskuussa 2002. Apurahojen käyttäminen tulee ajoittua enintään kolmen kalenterivuoden ajalle, myöntämismuosi mukaan luettuna (v. 2002–2004). Apurahan saajan tulee tehdä Pappisliiton hallitukselle vuosittainen selvitys apurahan käytöstä.

Apurahan hakemuslomakkeita saa Pappisliiton toimistosta ja liiton kotisivuilta. Lisätietoja tarvittaessa antaa apulaistoiminnanjohtaja Hannu Ronimus, puh. 09-1502 466.

TARU SORMUSTEN HERRASTA parisuhdelaki puntarissa



HUOMIO! Visioristeily muuttanut teemaillaksi Helsingissä eliristeillemme maakrapuina kuivalla maalla. Aihe sen sijaan on ennallaan ja entistä ajankohtaisempi uusi parisuhdelaki papin työssä ja elämässä.

Aika: 8.4.2002 klo 18

Paikka: Bullankulma, Bulevardi 16

Aihe: Taru sormusten herrasta — parisuhdelaki puntarissa **Alustajat:** Dosentti Martti Nissinen ja nuoria teologeja. Mahdollisuus keskusteluun. Illasta vastaa Helsingin hiippakunnan apupapit. Lisätietoja antaa tuula.paasivirta@pp.inet.fi

KESKELLÄ KYLÄÄ?

Pappi palvelijana ja vaikuttajana.

Papiston päivät 15.–16.10.2002. Finlandia-talo, Helsinki

Valtakunnallisille Papiston päiville ilmoittautuminen alkaa toukokuussa ja ilmoittautumislomake julkaistaan seuraavan Cruxin yhteydessä. Päivien alustava ohjelma on seuraava:

Tiistai 15.10.

Pappi palvelijana

- 9.00 Ilmoittautuminen
- 10.00 Viikkomessu (*Temppeliaukion kirkko*)
- 11.15 Siirtyminen Finlandia-taloon
Kirkkokahvit
- 12.00 Pappi keskellä kylää?
- 12.45 Lounas ja kollegoiden kohtaamista kylänraitilla
- 14.00 Pappi palvelijana
Toreilla kylänvanhimmat johdattelevat aiheeseen
 - 1. Pönttönä pönttössä? *Pappi sanan palvelijana*
 - 2. Pomoitta paras? *Palvelija johtajana*
 - 3. Puristaako panta? *Ihminen palvelijan virassa*
 - 4. Rassaako rakastaminen? *Ammattina rakastaja*
 - 5. Pappeluden pelikentät? *Palvelija lainaavaatteissa*
 - 6. Ruotsinkielinen tori
- 15.30 Tauko ja kahvit
- 16.00 Torit 1–6 jatkuvat
- 17.30 Tauko
- 19.00 Yhteyden ilta
- 21.00 Ilta sykkii Stadissa

Keskiviikko 16.10.

Pappi vaikuttajana

- 8.30 Aamun sana
- 9.00 Pappi vaikuttajana
- 10.00 Tauko
- 10.30 Papit vaikuttajina toreilla ja turuilla:
 - 1. Pappi ja media
 - 2. Pappi ja kulttuuri
 - 3. Poliitikka ja pappi
 - A) Ken etsii valtaa, loistoa?
Papit, maallikot ja valta
 - B) Oi, muistatko vielä sen valan?
Pappi esikuvana
ja mielipidevaikuttajana
 - C) Mä mistä löytäisin sen papin?
Papit ja kirkon henkilöstöpolitiikka
- 12.30 Lounas ja kollegoiden kohtaamista kylänraitilla
- 14.00 Pappi keskellä kylää?
- 15.00 Kotiinlähtö

Kutsu Suomen Kanttori-urkuriliiton liittokokoukseen Poriin 3.–4.6.2002

Suomen Kanttori-urkuriliiton hallitus kutsuu liiton jäsenet Porissa 3.–4.6.2002 pidettävään sääntömääräiseen liittokokoukseen. Liittokokouksessa käsitellään liiton sääntöjen 10 §:n mukaiset asiat.

Liittokokousilmoittautumiset tulee tehdä liiton toimistoon **tiistaihin 30.4.2002 mennessä**. Kaikille ilmoittautuneille lähetetään kokousmateriaali etukäteen.

Liittokokousta valmisteleva kokous pidetään maanantaina 3.6.2002 klo 14 alkaen Porin seurakuntien hallintoviraston tiloissa. Varsinainen liittokokous pidetään tiistaina 4.6.2002 klo 10.00 (valtakirjojen tarkistus ja kahvi klo 9 alkaen) Ruosniemen kirkossa.

LÄSNÄOLO JA ÄÄNIOIKEUS

Kaikki liiton jäsenet — myös opiskelijat — ovat tervetulleita liittokokoukseen. Kullakin varsinaisella jäse-



nellä on kokouksessa yksi ääni. Kokouksesta poisjäävä voi valtakirjalla valtuuttaa toisen varsinaisen jäsenen (ei kuitenkaan hallituksen jäsentä) käyttämään äänivaltaansa. Yksittäinen jäsen voi valtakirjalla edustaa enintään 30 muuta varsinaista jäsentä.

ALOITTEET

Liittokokouksessa esille otettaviksi tarkoitetut asiat on sääntöjen 10 § nojalla lähetettävä kirjallisesti hallitukselle **30.4.2002 mennessä**.

*Suomen Kanttori-urkuriliitto
ry:n hallitus*

Valtakirjamalli

Valtakirja Suomen Kanttori-urkuriliiton liittokokoukseen 2002

Valtuutan (nimi) _____

tai hänen varamiehensä (nimi) _____

edustamaan itseäni Suomen Kanttori-urkuriliitto — Finlands Kantor-organistförbund ry:n liittokokouksessa Porissa 4.6.2002.

Päiväys _____

Allekirjoitus _____

Nimen selvennys _____



SKUL:n opiskelijatoiminnan pioneirit Hanna, Mikko, Michael, Olli, Minna ja Maria peruskysymysten äärellä.

Kirkkomusiikin opiskelijoille vaikutuskanava Suomen Kanttori-urkuriliiton toimintaan

Suomen Kanttori-urkuriliitolle on perustettu opiskelijavaliokunta. Valiokunta on liiton hallituksen alainen pysyvä toimielin, jossa on edustaja jokaiselta kirkkomusiikin opetusta antavalta paikkakunnalta. Valiokunnan tehtävänä on valvoa liiton opiskelijajäsenten etua opiskeluun ja liiton toimintaan liittyvissä asioissa. Valiokunta on myös ensimmäinen foorumi, joka säännöllisesti tuo yhteen kirkkomusiikin opiskelijoita eri paikkakunnilta.

Tammikuun puolivälissä Suomen Kanttori-urkuriliiton toimistoon kokoontui kuusi parikymppistä kirkkomusiikin opiskelijaa eri puolilta Suomea puheenjohtajan ja toiminnanjohtajan kanssa luomaan liitolle pysyviä puitteita opiskelijatoimintaa varten. Kokouksen tuloksena perustettiin opiskelijavaliokunta, laadittiin sille ohjesääntö ja valittiin valiokunnalle puheenjohtaja sekä nimettiin opiskelijavaliokunnan edustaja liiton hallitukseen ja



AKAVAn opiskelijavaltuuskuntaan AOVAAn. Valiokunnan sihteerinä toimii liiton toiminnanjohtaja.

Kirkkomusiikon eli kanttorin ammattiin pätevöittävää koulutusta annetaan kuudella paikkakunnalla yhteensä kahdeksassa oppilaitoksessa. Aloituspaiikkoja on vuosittain yhteensä vajaa sata. Oulussa ja Tampereella oppilaitoksia on kaksi, konservatorio ja ammattikorkeakoulu, ja näillä on yhteinen edustaja opiskelijavaliokunnassa.

Opiskelijavaliokunta kokoontuu muutaman kerran vuodessa keskustelemaan liiton opiskelijajäsenten ajankohtaisista aiheista ja tekemään tarvittavia toimintaehtotuksia liiton hallitukselle. Valiokunnan keskuudesta tulevat tästä lähtien Cruxin opiskelijavinkki-palstan kirjoittajat SKUL:n vuorolla.

Valiokunnan jäsenet toimivat samalla liiton yhdysopiskelijoina omassa oppilaitoksessaan. Yhdysopiskelijan tehtävänä on muun

muassa edistää tiedonkulkua kirkkomusiikin opiskelijoiden ja liiton välillä, kertoa liiton toiminnasta uusille opiskelijoille sekä ideoida liiton ja opiskelijoiden yhteistoimintaa.

Suomen Kanttori-urkuriliiton opiskelijavaliokunnan jäsenet 2002–2003 ovat:

Mikko Kallio, Turun konservatorio valiokunnan puheenjohtaja 2002–2003

Hanna-Maria Keränen, Oulun seudun ammattikorkeakoulu liiton edustaja AKAVAn opiskelijavaltuuskunnassa 2002

Olli Pyylampi, Sibelius-Akatemia Helsinki opiskelijavaliokunnan edustaja liiton hallituksessa 2002

Michael Wargh, Konservatoriet i Jakobstad

Minna Nappari, Sibelius-Akatemia Kuopio

Maria Mäkinen, Pirkanmaan ammattikorkeakoulu

Uusi lomajärjestelmä ensi kesänä käyttöön

Kirkon piirissä otetaan ensi kesästä lähtien käyttöön uusi lomajärjestelmä. Loman määrä ei muutu, mutta laskenta- ja sijoittelusysteemi on uusi.

Seurakuntiin on toimitettu informaatiota uudistuksesta (KiSV:n yleiskirje B 1/2001) ja luottamusmiesten pitäisi olla tietoisia asiasta. Seuraavassa on lyhyesti selostettu uuden systeemin mukanaan tuomat suurimmat muutokset. Aina on poikkeuksia ja yksittäisiä erikoistilanteita, mutta ne jätetään tässä sivuun.

Ei eroa kesä kautena ja talvella pidettävässä lomassa

Aiemmin oli sovittu, että jos lomaa pidetään varsinaisen lomakauden (2.5.–30.9.) ulkopuolella, tulee »pidennyksiä». Nyt tästä on luovuttu. Lomaa on niin paljon kuin sitä on ansaittu eikä sen määrä muutu siitä, milloin lomapäivän pitää. Yksi työpäivänä pidetty lomapäivä vähentää jäljellä olevien lomapäivien määrää yhdellä.

Silti sijoittelu kesä- ja talvikauteen ei ole täysin vapaa tai mielivaltainen. Sekä työnantajan että työntekijän intressissä on, että itse kukin voisi pitää riittävän pitkän, yhtäjaksoisen loman. Meillä se on ollut tapana pitää pääsääntöisesti kesällä. Uusiin säännöksiin sisältyy määräys, että lomakauteen sijoitetaan kaikista lomapäivistä määräprosentti (65 %) ja loput lomakauden jälkeen. Pitkälomalaisilla tämä tarkoittaa sitä, että kesällä lomaa tulee pitää viisi viikkoa.

Viikonlopputöitä tekevät

Yksi suurimpia muutoksia uudessa järjestelmässä koskee kaikkia niitä, joilla on viikonloppuisin työtä ja vapaat pääsääntöisesti arkipäivinä, siis mm. pappeja ja kanttoreita.

Kun vuosilomaa sijoitetaan, lomapäiviksi lasketaan vain ne päivät, jotka muuten olisivat ao. henkilön työpäiviä.

Tulevaa kesää koskeva yksinkertainen esimerkki loman sijoit-

telun pääsäännöstä voisi olla tällainen. Papilla tai kanttorilla on viiden viikon yhdenjaksoinen loma heinäkuun alusta lukien, vapaapäivät ovat maanantai ja tiistai.

Loma-aika on siis viikot 27–31. Uusi vuosiloma-ajattelu tai »logiikka» etenee seuraavasti: 1.–2.7. (ma ja ti) ovat säännönmukaisia vapaita, niitä ei lasketa. Lomapäiviä ovat sitten 3.–7.7. (kesu), 8.–9.7. (ma–ti) ei taas lasketa jne. Viimeinen vuosilomapäivä on su 4.8. Sitä seuraavat arkipäivät (ma–ti) ovat säännönmukaisia vapaapäiviä. Työhön ao. henkilö ilmaantuu keskiviikkona 7.8. Lomapäiviä on kulunut 25 kappaletta ja käytetyksi on lomakautena tullut sopimuksen edellyttämät 65 % lomapäivien yhteismäärästä.

Ns. viikonloppuvapaa ei vaikuta tässä tapauksessa mitään vuosilomaan.

Lyhyet lomajaksot

Aikaisemmin syntyi tiettyä epäselvyyttä tilanteissa, joissa vuosilomaa pidettiin lyhyissä jaksoissa. Silloin täytyi miettiä, että vuosilomaksi tuli laskettua myös tietty määrä lauantapäiviä. Tämä ongelma on siis poistunut. Lomaa »kuluttavat» vain ne päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat työpäiviä. Lomaa voi uudessa systeemissä pitää vaikka yhden päivän pätkissä, jos se muuten on tarkoituksenmukaista. Yksi käytetty päivä vie siis vain yhden päivän lomaa ja sillä siisti.

Arkipyhäviikot

Sopimuksella on sovittu ne arkipyhät, jotka eivät kuluta vuosilomaa. Ne on lueteltu KirVESTES:n 105 pykälässä. Seuraavia arkipyhiä tms. ei tämän mukaan koskaan lasketa vuosilomaa kuluttaviksi päiviksi: pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto. Tämä on »laki» myös hengellisessä työssä, jos vuosilomaa näille päiville myönnetään.

Sen sijaan seuraavat päivät ku-

luttavat vuosilomaa, jos ne muuten olisivat ao. henkilön työpäiviä: lauantaiski tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppipäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä.

Sunnuntait

Tähän asti on ongelmana ollut myös se, että esimerkiksi papin tai kanttorin vuosiloman viimeinen päivä ei ole voinut olla viikonloppuna. Uudessa järjestelmässä tälle ei ole mitään esteitä. Loman viimeiseksi päiväksi voidaan aivan hyvin merkitä sunnuntai. Jos siis papin säännölliset vapaapäivät ovat keskiviikko ja torstai, vuosiloma voi päättyä sunnuntaina. Lomalainen tulee työhön maanantaiksi ja tiistaiski ja pitää vapaansa keskiviikkona ja torstaina. Vuosilomatilanne ei siis ilman muuta oikeuta siirtämään vapaapäiviä; tosin ei sitä estäkään jos siirtäminen suunnittelussa havaitaan hyväksi. Pääasia uudistuksessa on tällä kohtaa se, että kenellekään ei tule tilannetta, että vuosiloman viimeinen päivä on lauantai ja sunnuntaiaamuna olisi oltava jumalanpalvelusta toimittamassa.

Vuosiloman kokonaismäärä

Laskennasta (vain työpäivät lasketaan) ja kesä- ja talviloman eron poistamisesta johtuu, että pitkälomalaisten vuosilomapäivien yhteismäärä on uudessa järjestelmässä 38. Työpäiville sijoitettuun sillä päästään samaan lopputulokseen kuin aikaisemmassa järjestelmässä.

Sinällään siis vuosiloman pituutta ei uudella menetelmällä ole ollut tarkoitus muuttaa. Vuosiloman yhteismäärään siis edelleen vaikuttaa se, kuinka paljon on kokemuksiaan oikeuttavaa palvelusaikaa ja kuinka kauan on ollut saman työnantajan palveluksessa.

Esko Jossas

Kirjoittaja on Pappisliiton toiminnanjohtaja ja AKAVA-JS:n sopimusneuvottelija.



Jumalan hullut

Kun kiinnostuin urkujensoitosta seitsemänkymmentäluvun alussa, seurailin silloisen seurakuntani kanttorin työskentelyä sivusta. Tuolloin työtehtävien kirjo oli helsinkiläisseurakunnassa rauhallinen. Oli ihan tavalliset jumalanpalvelukset, viikkohartaudet, kirkkokuoro, joka esiintyi joskus, vihkimisiä silloin tällöin, kevyttä, siististi käyttäytyvien nuorten rippikouluopetusta ja oma harjoittelu. Esimerkkikanttorini harjoitteli paljon urkujen- ja pianonsoittoa, sillä hän esiintyi ahkerasti urkutaiteilijana eri puolilla Suomea ja ulkomailla.

Kanttorin työhön on tullut yllättävän paljon uusia muotoja sitten niiden vuosien. Uutta ovat erilaiset muskarit (vauva- ja äiti-lapsi-muskarit), lapsi- ja nuorisokuorojen kirjo, eritasoiset kamarit ja eläkeläiskourot, soitinryhmien ja bändien yleistyminen, suunnittelutyö yksin ja yhdessä muiden työntekijöiden kanssa, tietotekniikan lisääntyvä käyttö, tiedottamisen välttämättömyys sekä uudenlaiset haasteet messun ja toimitusten musiikin suhteen. Enää ei toimi se systeemi, että kanttori saapuisi paikalle sunnuntaiaamuna hieman ennen kymmentä ja pyytäisi papilta virsilistaa, jonka jälkeen jumalanpalvelus hoituisi sutjakkaasti. Tänäkin kysellään milloin minkinlaisia erityismessuja nuorille, lapsille, veneilijöille... Ei myöskään kuoro-

tai muita musiikkiryhmien harjoituksia hoideta ilman huolellista etukäteisvalmistelua. Musiikkitoiminnassa mukana olevien seurakuntalaisten aika on tänään tiukalla, he haluavat oppia uutta ja kehittää taitojaan myös harrastuksensa parissa. Hyvä kanttori etsii jatkuvasti uutta ja kiinnostavaa ohjelmistoa, kouluttaa itseään sopivassa määrin ja on yleisesti ottaen vetävä, taitava ja kaikki pedagogiikat lapsista vanhuksiin hallitseva. Yleinen musiikillinen vaatimus- ja osaamistaso on kasvanut huomasti kiitos musiikkiopistojen ja kaikkien ulottuvilla olevien monenlaisten huippuluokan äänitteiden ja hyvän koulutuksen. Myös seurakunnilta odotettavan musiikin tyylikirjo on laajentunut viime vuosikymmenenä uskomattomasti.

Miten kanttori kestää tämän ajan monien odotusten ristipaineessa? Joskus iskee ihan varmasti paniikki.

Mitkä ovat seurakunnan odotukset työntekijältä tänään tämän päivän siionissa? Halutaanko saada kaikkea mahdollista olemassaolevaa musiikin sorttia? Halutaanko saada kanttoria, joka menee joka paikassa soittaen, laulaen, sovittaen, säveltäen, viheltäen... toinen jalka urkupedaalilla, kitaraa kaulassa roikuttaen? Miten olisi punnita rauhassa työntekijän resurssien ja odotusten vastaavuutta? Mietitäänkö rauhassa — jos halutaan saada mahdollisimman paljon — että kenties palkkaamalla toinen tai kolmas tai neljäs... kanttori voidaan vasta saada seurakunnan musiikkielämän koko kirjo toimimaan laidasta laitaan, jos sitä pidetään tavoitteista suurimpana. Papisto on oivaltanut työalajaon mielekkyyden jo kauan sitten!

Paljon resursseja vieviä haasteita kanttorille ovat edelleen jumalanpalvelusuudistus, joka prosessi jatkuu ja juuri valmistunut rippikoulu-uudistus. Jos kirkollisten toimitusten ehdotettua kirjoa aletaan käyttää ihan tosissaan, tarkoittaa se kanttorille työntekijöiden lisäantymistä. Mihin hintaan?

Viime vuosina on ollut masentavan selvästi näkyvissä se, että kirkkoyönantaja uskoo vankasti uskollisiin ja hullun innostuneisiin työntekijöihinsä. Velvoitteita ja tehtäviä kehitetään erilaisilla uudistuksilla ja odotetaan, että niihin tartutaan aina yhtä suurella innolla ja pyyteettömästi. Näin me jumalan hullut kai sitten pitkälti teemme! Mitä nyt välillä huonona päivänä saattaa käväistä mielessä, kuinka pitkälle haitarimme on valmis venymään, ennen kuin palkeet parahtavat?

marjukka.andersson@kolumbus.fi

ALAOSASTOT JA VIESTINTÄ

Toimiva alaosasto on viestivä alaosasto. Hyvin hoidettu viestintä kertoo jäsenen arvostamisesta. Viestintä on monipuolista tiedottamista ja vaikuttamista. Pappisliiton alaosastoseminaarissa pohdittiin, mitä kaikkea alaosaston viestinnässä tulisi ottaa huomioon. Seuraavassa muutamia keskeisiä näkökohtia ja periaatteita.

ALAOSASTON MONTA ROOLIA

Liiton alaosastoilla on oma tärkeä merkityksensä. Niiden toiminnan keskeisenä tarkoituksena on jäsenen ammatti-identiteetin ja kollegiaalisuuden tukeminen, eri ammatillisten kysymysten ja palvelusuhteisiin liittyvien asioiden käsitteleminen sekä vaikuttamiskanavan, henkisen tuen ja virkistytymisen tarjoaminen. Alaosastoilla on myös virallinen aloiteoikeus liiton hallitukselle. Lisäksi ne voivat omassa toimintaympäristössään edustaa ammatikuntaa suhteessa eri yhteistyötahoihin ja olla vuorovaikutuksessa muiden liittojen aluetoiminnan kanssa. Näiden asioiden hoituminen ei ole mikään itsestäänselvyys, päinvastoin. Tavoitteiden toteuttaminen edellyttää alaosastotoimintaan sitoutuneita vastuunkantajia — ja myös onnistunutta viestintää.

PERSOONALLINEN OTE TÄRKEÄ

Alaosaston perusviestin jäsenistölle tulee olla selkeä. Sen voisi kiteyttää vaikka seuraavasti: »Alaosasto on jäsenistönsä näköinen ja jäsenistöään varten.» Jokainen saa ja voi olla osallistuva, keskusteleva ja toimiva jäsen. Yksilön omaa paikkaa ei kukaan muu voi täyttää. Alaosaston viestinnässä ja toiminnassa on pyrittävä kohtaamiseen ja palvelemiseen. Miten se tapahtuu, siihen ei ole yhtä yhteistä nimittäjää, mutta sitä jokaisessa alaosastossa on syytä miettiä jäsenistön näkemyksiä kuunnellen. Luovat ideat ja persoonallinen ote on kaikessa alaosastoviestinnässä tervetullutta. Niiden avulla kiinnostus, motivaatio ja vastuunkantaminen lisääntyvät.

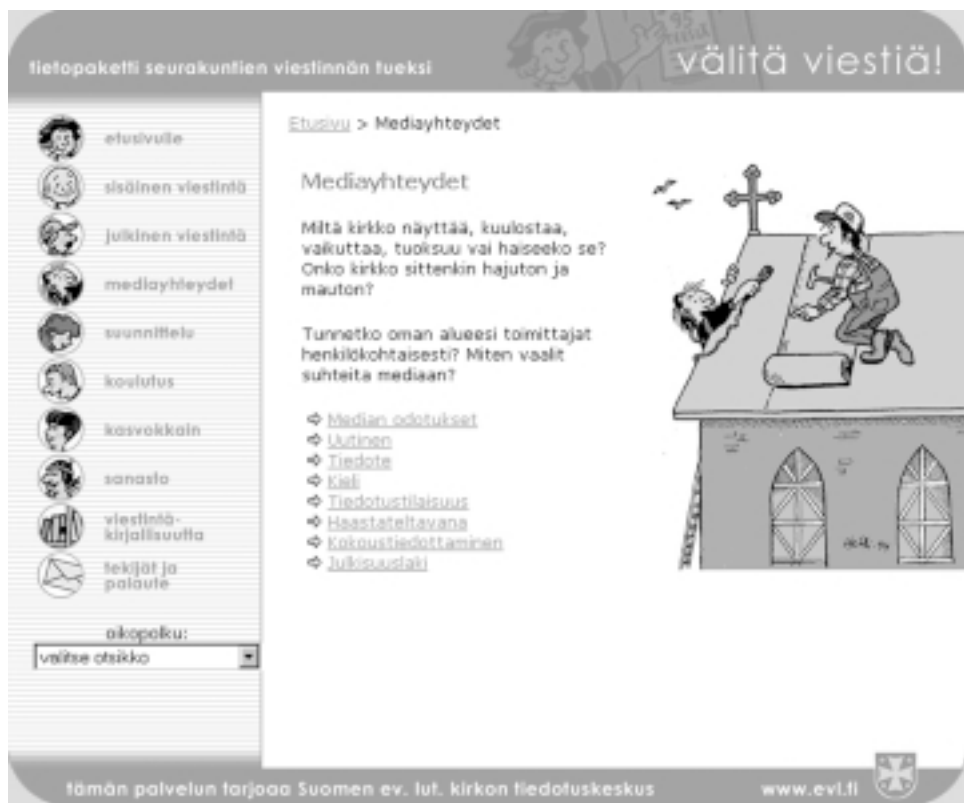
SÄÄNNÖLLISYYS JA AJANKOHTAISUUS

Säännöllinen yhteydenpito jäsenistöön on alaosaston tiedotuksen kulmakiviä. Tärkeää on huolehtia siitä, että jäsenet saavat kaikista keskeisistä asioista tiedon riittävän ajoissa: kokoontumiset, tapahtumat, vierailut, matkat, vuosikokoukset, kannanotot, palvelussuhde- ja vaaliasiat jne. Kausisuunnitelmat ja -kirjeet sekä yksittäisistä ajankohtaisista asioista lähetettävät erillisinfot, ovat osa hyvää tiedotusta. Sähköpostin avulla kaikki tämä tapahtuu nopeasti ja ilmaiseksi, vaikkakin allekirjoituksella varustettu kirje puolustaa kyllä edelleen paikkaansa. Bitit ja paperit täydentävät toisiaan. Harkittu graafinen ilme ja mukavat pikantit kuvat lisäävät viestin huomioarvoa. Myös Crux-lehti on erikseen sovittaessa käytettävissä esimerkiksi vuosikokouksesta tai erillistapahtumasta tiedottamiseen. Liiton toimiston antama konsultointi ja vastuuhenkilöiden vierailut ovat käytettävissä.

ERITYISHUOMIO UUSIIN JÄSENIIN JA JÄSENHANKINTAAN

Ensivaikutelman merkitystä ei koskaan voi vähäksyä. Uusille jäsenille lähetettävä tietoisuus toiminnasta, erällä alaosastoilla jo myös kotisivujen muodossa, ja henkilökohtainen yhteydenotto tukevat heidän kotiutumista alaosaston toimintaan. Puheenjohtaja ja sihteeri, ja mahdollinen erillinen jäsensihteeri, ovat avainhenkilöitä uusia jäseniä lähestyttäessä. Lisäksi jokainen jäsen voi alaosastoasiaa esillä pitäessään hyödyntää tehokkaaksi tiedettyä »puskaradioperiaatetta». On hyvä muistaa, kuinka jäsenhankinta on alati ajankohtainen haaste ja mahdollisuus. Tässä mielessä yhteistyö esimerkiksi lääninrovastin ja kapitulin (ordinaatiokoulutus) kanssa ovat eräitä käyttökelpoisia mahdollisuuksia, kun mietitään uusien kollegojen informoimista tarjolla olevasta toiminnasta.

**Viestintäseminaarissa kootun
ideapaletin löydät Pappisliiton
kotisivuilta.**



Välitä viestiä! -verkkomateriaalista voi löytää vastauksen vaikkapa siihen, pitääkö toimittajalle kertoa julkisparin vihkipaikasta tai kirkkoherran palkasta. Osoite on: www.evl.fi/vv

TIINAKAISA WIKKI

VIESTINTÄÄ VERKOSTA

Verkkaviestintä tuo alueellista tasa-arvoa. Yhteydenpito sijainnista riippumatta on nopeaa ja helppoa. Minkäänlainen viestinnällinen yksipuolisuus ei kuitenkaan voi olla ihanne tai itsetar koitus. Liika on aina liikaa. Kirkko- kaan ei saa kadota pelkästään virtuaalitodellisuuteen. Vaarat on hyvä tiedostaa. Ihmisten joukossa tulee olla, mukana elävässä elämässä ja näkyvillä — siis myös virtuaalito- dellisuudessa!

SIVUJA SEURATAAN

Laskuri ilmoittaa verkkosivujen kä- vijämääräistä säännöllisesti. Ilahdut- tava tieto on, että viestintäsivuilla

Välitä viestiä! — tieto- paketti viestinnästä on ollut vuoden verran kirkon netti-sivuilla. Palaute on ollut positiivista: viestintämateriaalista on löydetty mainio tuki omaan työhön, toimiva työkalupakki. On syytä olla ylpeä kirkon viestintäsivuista, vaan yllättävää kyllä käyttäjiä ja kehuja on tullut eniten ei-kirkollisista piireistä: yrityksil- tä ja opiskelijoilta.

on yli kolmesataa kävijää viikossa. Yllättävää kyllä suurin osa käyttä- jistä on muista kuin evl-osoitteista. Kaikista käyttäjistä kirkon työntekijöitä on sivuilla 20 %.

Toisaalta on mieltä lämmittävää havaita, että useat työpaikat ja opisto- jen opiskelijat hyödyntävät sivu- ja. Varsinkin opiskelijoiden aktiivi- suus (esim. DIAK, kristilliset opisto- tot) ilahduttaa — ovathan he nuori työntekijäpolvi, joka osaa etsiä apua ja vinkkejä sivuilta toivon mukaan jatkossakin.

Haastetta onkin siinä, miten kirkon omat työntekijät entistä enem- män voisivat hyödyntää ja etsiä ide- oita verkkosivuilta. Alun perin tar- koitus on ollut tukea nimenomaan pieniä seurakuntia, joilla ei ole suu-

ria taloudellisia ja henkilöresursseja panostaa viestintään.

Käytäntö on osoittanut, että kohderyhmänä on kuka tahansa viestijä. — Vaikkei tuo »viestintä» ihan virallisesti toimenkuvaan kuuluisikaan.

JOKAINEN ON VIESTIJÄ

Pappisliiton järjestämän alaostojen marraskuisen seminaarin aiheena oli viestintä. Välitä viestiä! -materiaali oli päivillä esillä yllyttämässä verkkosurffailuun: bittikielestä ei tosin ollut puhe vaan niinkin jokapäiväisestä asiasta kuin vaikkapa esiintymistaito, jota käsitellään muun muassa verkkomateriaalin Kasvokkain-luvussa.

Kun mietitään mitä ja miten esimerkiksi alaostasto viestii, niin voi muistuttaa, että jokainen on viestijä omalla paikallaan. Kirkon työntekijänä on viesti kirkosta, tiedostipa tai halusipa sitä tai ei. Voidaan ja pitääkin laatia suunnitelmia, viestintästrategioita. Peruslähtökohta on kuitenkin se, että yhteisön viestintä on riippuvainen kunkin yksilön omakohtaisesta viestinnästä. Hymyilikö virkailija, oliko kiireen tuntu, kuunneltiin minua? Miten itse viestii? Innostanko vai vähätelenkö.

Verkosta voi tosiaan löytyä perusviestintätaitojakin: Perusviestintä on tärkeää, vanha kunnan puskaradio on viestin perillemenossa kullannarvoinen. Menenkö konserttiin — siis kehuiko tuttava sitä? Pelkkä lehti-ilmoitus tilaisuudesta ei ehkä riitä — kannattaa varmistaa myös oman lähipiirin informointi asiasta.

VIESTINTÄPEIKKOKO

Toisinaan kuulee väitettävän tai todettavan »meillä ei ole viestinnällisiä resursseja». Hyvä on: kyllä rahaa tarvitaan, ammattitaitoisia tekijöitä, osaamista ja eri mediataitoja. Mutta mitä muuta nuo resurssit oikeastaan ovat? Viestinnällinen tahtotila ja myönteinen asenne on jo arvokas pääoma. Kallis ratkaisu ei ole aina paras ratkaisu. Luova, toimiva idea esimerkiksi esitteen teossa ei maksa paljon.

Viestinnässä ei ole kyse ihmeellisestä, etäisestä tai kauheasta peikosta, vaan pikemminkin on kysymys jokapäiväisestä asioimisesta. Kun miettii vaikkapa kuluneen viikon viestintätapahtumia, kyse ei olekaan (pelkästään) juhlavista esitelmöinneistä vaan vaikkapa puhelimesta puhumista erilaisin äänensävyin, ihmisten kohtaamista ja asiakaspalvelua, huomenentoivotuksia — tai sen puuttumista.

Yhtä tärkeää kuin tekstin hionta on miettiä sitä, miten sanottava esitetään. Olenko innostunut asiastani, siis toisin sanoen esitänkö asiani innostuneesti?

KEVÄTUUTUUKSIA: — KOMMUNICERA!

Toista kotimaista voi ryhtyä kertaamaan huhtikuusta lähtien, jolloin verkkosivut ilmestyvät ruotsiksi käännettynä nimellä Kommunícera! Sivujen päivitys tehdään Porvoon hiippakunnan tiedotuskeskuksessa Stiftsrådetissa. Esimerkit ja linkit pyritään ottamaan ruotsinkielisten seurakuntien ja järjestöjen arjesta. Ruotsinkielisistä sivuista viitataan useammin myös Ruotsin kirkon Sprid Budskapet -sivustoille.

Muuta uutta luvassa: Tänä vuonna panostetaan muun muassa seurakuntavaalisivuihin, täydennetään intranet-osiota ja lisätään vinkkejä sähköpostin käyttöön. Materiaalia on mahdollista hyvinkin nopeasti päivittää käyttäjien toiveiden ja palautteen mukaisesti!

KURKKAA VERKKOON!

Haastan etenkin kirkon työntekijät mukaan vuorovaikutukseen: Mitä verkosta soisi löytyvän, puuttuuko sivuilta jotakin työtä helpottavaa? Edelleen esimerkkejä elävästä elämästä halutaan liittää mukaan. Kun jossain on löydetty toimiva malli, niin olisi hyvä saada siitä tietoa »Näinkin on tehty» -esimerkkiosioihin.

Mitä hyötyä sivuista sitten voisi olla — paitsi seurakuntatyössä, soveltaen järjestötoiminnassa tai kunkin omassa työssä? Tarvitaanko muistiapua tiedotteen tekoon, vinkkejä tiedotustilaisuuden järjestämiseen, vihjeitä graafisen suunnitteluun, ajatuksia nettisivujen rakentamiseen? Vai askarruttaako tällä hetkellä esitteen teko, viestintästrategian suunnittelu vai kenties uuden työntekijän perehdyttämisasiat? Miten valmistautua haastatteluun tai miten vastata yleisönosastokirjoitukseen? — Esimerkiksi näihin kysymyksiin Välitä viestiä! -sivut antavat vastauksia.

Välitetään viestiä!

www.evl.fi/vv

Kirjoittaja on Kirkon tiedotuskeskuksen viestintäsuunnittelija ja Välitä viestiä! -verkkomateriaalin sisällöntuottaja.

opintomatkat 2002

**HUOM! ILMOITTAUDU PIAN, ENÄÄ MUUTAMA
PAIKKA JÄLJELLÄ!**

Suomen Kanttori-urkuriliiton opintomatka Lontooseen 14.–21.9.2002

»Anglikaanisen kirkon jumalanpalvelus- ja musiikkielämä»

Suomen Kanttori-urkuriliitto järjestää jäsenilleen opintomatkan Lontooseen syksyllä 2002. Matkan asiantuntijajohtajana on kanttori Jarmo Kainulainen Helsingistä. Toisena matkanjohtajana on liiton toiminnanjohtaja Annamari Jokinen. Matkan kesto on 8 päivää, ja lähtöpäivä on lauantai 14.9.2002.

Matkaohjelmassa on mm. musiikkia, esitelmiä, vierailuja seurakuntiin ja oppilaitoksiin sekä tietysti messu St Paulin katedraalissa. Teemme myös retken Oxfordiin. Matkan hinta on noin 900 euroa

(5400 mk). Oivallisten opintojen lisäksi hintaan sisältyvät lentomatkat Helsingin ja Lontoon välillä, lentokenttäkuljetukset sekä hotellimajoitus kahden hengen huoneessa aamiaisineen. Hotelli on Central Park***, josta on erinomaiset kulkuyhteydet.

Ilmoittautuneita on jo melko lailla, mutta vielä ehtii: liiton toimistoon, puh. (09) 1502 446 tai sähköposti kanttori.urkuriliitto@kolumbus.fi. Ilmoittautuneille lähetetään lomake sitovaa ilmoittautumista ja varten.

Liitolta voi tätä opintomatkaa varten anoa 170 euron suuruista stipendiä.

Ajankohtaista verkossa

Vieraile liittojen kotisivuilla

PAPPISLIITTO
WWW.EVL.FI/JST/PAPPISLIITTO

Valtuuston vaalin tulokset

Kirkon työelämäfoorum 2002

Lausunto Kirkko 2010 -mietintöluonnoksesta

Viestintäideoita alaosastojen käyttöön

DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO
WWW.DTL.FI

Tutustu diakoniaityöntekijöiden työturvallisuudesta kertovaan tietopakettiin. Löydät sen Ajankohtais- ja Diakoniaityöntekijä-sivuilta.

KANTTORI-URKURILIITTO
WWW.KOLUMBUS.FI/SKUL

Opiskelijavaliokunta ideoi opiskelijatoimintaa

Tammikuussa 2002 perustettiin liiton opiskelijajäsenen asiaa ajamaan opiskelijavaliokunta, jossa on edustaja jokaiselta kirkkomusiikin oppilaitospaikkakunnalta. Opiskelijavaliokunnan jäsenet sekä tämän vuoden toimintaa on esitely Yleistä-sivulla Opiskelijavaliokunta-kohdassa.

Järvenpään neuvottelupäivät kuvina

Ajankohtaista-sivulta pääset katselemaan kuvasatoa Kanttoreiden valtakunnallisilta neuvottelupäiviltä, jotka pidettiin Järvenpäässä 5.–7.2.2002.

Liiton logolliset lahjaesineet

Liiton toimistosta voi tilata liiton tai alaosaston toiminnassa ansioituneille jäsenille lahjaksi liiton logolla varustettuja lahjaesineitä. Tilattavana on kynttilälampetti, koristelautanen ja kynttiläpakkaukset. Esineet on esitely Ajankohtaista-sivulla, jolta löydät myös hinnat.





Työelämässä ammattilaiset kohtaavat

Kuten tämän Cruxin numeron monessa eri kirjoituksessa todetaan, Helsingissä pidettiin helmikuun alussa merkittävä kokous. Seurakuntien luottamusmiehet ja kirkollisten ammattijärjestöjen valtakunnalliset luottamushenkilöt tapasivat toisensa Työelämäfoorumissa. Mukana oli toki muutakin joukkoa. Eikä vain joukon jatkona. Niin kirkkomme korkein johto kuin asianomaisten keskusjärjestöjenkin eli AKAVAn ja STTK:n puheenjohtajat olivat antamassa panostaan yhteiseen työskentelyyn. Kansainvälisen näkökulman toi Luterilaisen Maailmanliiton pääsihteeri, tohtori Ishmael Noko. Ei lainkaan tavallinen vieras.

Itselleni Työelämäfoorumin tärkeimmäksi aniksi eivät kuitenkaan muodostuneet merkittävät vieraat ja heidän erinomaiset esityksensä. En niitä vähääkään aliarvioi. Päinvastoin heidän puheisaan kuului linjauksia, joilla varmasti on kauas kantoiset vaikutukset kirkon työelämässä. Silti pidän tärkeämpänä sitä, että ensimmäistä kertaa AKIn ja SVTL:n kenttäväki oli yhdessä koolla. Kokouksessa oli yhteen hiileen puhaltamisen henki.

Kirkolliset ammattiyhdistykset ovat kaikki kooltaan melko pieniä. Kirkon henkilöstö on jakautunut kovin moniin yhdistyksiin. Se on tavallaan ymmärrettävää, koska kirkossamme on niin mo-

nenlaisia ammatillisia osajia. Erityisosaaminen on aina ollut, syystäkin, kirkkomme työntekijöiden ylpöiden aihe.

Kirkollisen ammattiyhdistystoiminnan pirstaleisuus on vuosien mittaan ollut heikkoutemme. Erityisosaajien järjestäytyminen pieniin, tiukasti alakohtaisiin, yhdistyksiin on toki tuonut mukanaan ammatillista profiloitumista. Sitä ei sovi kieltää. Eikä tämän puolen merkitystä vastaisuudessakaan voi aliarvioida. Mutta pieniltä ryhmiltä puuttuu joukkovoima. Se on sekä matematiikkaa että psykologiaa. Yhteisrintamassa toimiminen antaa toki pienillekin voimaa.

Kirkon ammattiyhdistysliikkeen ongelma ei ole ensisijaisesti ollut pirstaleisuus. Vaan siihen liittyvät muut kielteiset seikat. On ollut kyräilyä, halua painaa toisia oman itsensä korottamiseksi. Aina ei olla osattu, uskallettu tai haluttu olla rehellisiä ja avoimia. Hihassa on haluttu pitää omaa ässäkorttia. Ei olla nähty, että yhteinen etu on kovin usein myös oman jäsenkunnan etu. Keskinäiseen vuorovaikutukseen liittyy kipeitäkin muistoja.

Akavalaisten kesken yhteistyötä on ollut luontevaa hoitaa. Edessä on sisällön ja toimintatapojen etsiminen AKille. Tässä lähipiirissäkin on koko ajan varjeltava luottamuksen ja avoimuuden henkeä. »Isoveli pelolle» kun ei voi mitään, koska Pappisliiton jäsenkunta on suurempi kuin diakoniatyöntekijöiden ja kanttorien yhteensä.

SVTL:oon päin yhteisrintaman rakentaminen on ollut paljon haasteellisempaa. Aimo askelin on kuitenkin edetty niistä palavereista, jotka minulle olivat ensimmäisiä. Tällä palstalla olen aikanaan kertonut tällaisesta Pappisliiton ja SVTL:n toiminnanjohtajien ja puheenjohtajien seminaarista. Vuosien myötä avoimuus ja luottamus ovat lisääntyneet. Kun SVTL:n nykyisen puheenjohtajan Sirpa Salmisen kanssa toivottelimme ristiin luottamusmiehiämme tervetulleiksi yhteiseen Työelämäfoorumiin, se sykähdytti. Ymmärsin, että todistimme erästä aikojen taitetta.

Seurakuntien arkisessa työelämässä ammattilaiset kohtaavat. Ruohonjuuren tasolla ymmärrämme, että me kaikki olemme toisillemme tärkeitä. Jokainen on oman työnsä paras asiantuntija. Sellaisena arvostettava. On luonnollista, että tämä kokemus heijastuu myös kokonaiskirkon pöytiin.

»Ihmiskunta on unohtamassa taidon olla tekemättä asioita nopeimmalla mahdollisella tavalla. Yksi osoitus tästä kärsimättömyyden kulttuurista on muotiin tullut tapa juoda kahvit pahvisesta nokkamukista kävellessään. Pysähtymättä.»

Timo Saarinen



JAAKKO HEINIMÄKI

PYHÄ HUOLETTOMUUS DIAKONIAITYÖSSÄ

Ortodoksisessa liturgiassa lauletaan suuren saaton aikana kerubiveisuksi kutsutua laulua. Siinä lauletaan moneen kertaan toistaen näin: *Heittäkää siis kaikki maalliset huolet... ottaaksenne vastaan Kaikkeuden kuninkaan.*

Miten voi heittää pois kaikki maalliset huolet? Ja eikö varsinkin diakoniatyössä olla koko ajan tekemisissä sellaisen todellisuuden kanssa, jossa maalliset huolet on otettava tosissaan. Eikö diakoniatyö ole enimmäkseen sellaista, josta Jeesus nimenomaan käski olla murehtimatta: *Mitä te vaateuksesta huolehditte! Älkää siis murehtiko: 'Mitä me nyt syömmekö?' tai 'Mitä me juomme?' tai 'Mistä me saamme vaatteet?'. Älkää murehtiko huomispäivästä, se pitää kyllä itsestään huolen. Kullekin päivälle riittää sen omat murheet.*» (Mt. 6:25–34)

Jeesuksen vuorisaarnassa julistamaa pyhää huolettomuutta on helppo romantisoida. Se sopii ehkä boheemin välimerenmiehen elämänasenteeksi, mut-

ta näillä pakkasilla on pakko vähän miettiä, mitä laittaisi päällensä.

Elatusmurheet ja muut maalliset huolet ovat tosiasia, jota ei voi väistää. Pyhän huolettomuuden koulussa opetellaan menemään niitä kohti Jumalan luottaen. Samassa uskossa, joka oli 1300-luvulla eläneen ja kovia kokeneen kristillisen mystikon äiti Juliana Norwichlaisen tuki ja turva. Kristus ilmestyi kuolemaa tekeväälle Julianalle ja lausui nämä sanat: »Kaikki kääntyy hyväksi, ja kaikki kääntyy hyväksi, ja kaikenlaiset asiat kääntyvät hyväksi.» Pyhä huolettomuus on luottamusta siihen, että kaikki ja kaikenlaiset asiat kääntyvät hyväksi.

OMAT VAI ASIAKKAAN HUOLET?

Diakoniatyöntekijän ammattitaitoon kuuluu, että osaa pitää omat ja asiakkaittensa huolet erillään. Se on Kristus, joka kantaa maailman synnit ja mur-

heet, ei diakoniatyöntekijä. Tämän asian ymmärtäminen voi osaltaan auttaa pyhän huolettomuuden omaksumista. Diakoniatyöntekijän tehtävänä ei ole loistaa armon valona kenenkään elämään. Mutta diakoniatyöntekijä voi palvella lähimmäisiään sillä, että hän puhkoo reikiä helvetin muuriin, jotta paratiisin aurinko pääsisi tunkemaan tänne säteensä. Muurinpuhkojaa auttaa, jos hänellä on Äiti Julianan luottamus siihen, että kaikki kääntyy hyväksi.

»Diakoniatyöntekijän tehtävänä ei ole loistaa armon valona kenenkään elämään. Mutta diakoniatyöntekijä voi palvella lähimmäisiään sillä, että hän puhkoo reikiä helvetin muuriin, jotta paratiisin aurinko pääsisi tunkemaan tänne säteensä.»

HUOLETTOMUUS VAI SURUTTOMUUS?

Myöhäisantiikin ja keskiajan aikana luostariyhteisössä kehittyi ajatus seitsemästä kuolemansynnistä eli pääpaheesta. Ne ovat rakkautta tappavia asenteita, motiiveja ja toimintavalmiuksia. Seitsemän pääpahetta ovat ylpeys, kateus, ahneus, vihamielisyys, irstaus, mässäily ja hengen velttous.

Näistä erityisesti hengen velttous on pyhän huolettomuuden vastakohta ja vihollinen. Ovat toki esimerkiksi ahneus ja kateuskin pyhän huolettomuuden vihollisia, mutta vaarallisin on hengen velttous, sillä se on niin salakavala. Hengen velttoudella tarkoitettiin tympiintymistä, välinpitämättömyyttä, sitä että mikään ei tunnu missään. Että ei vois vähempää kiinnostaa. Pyhä huolettomuus ei ole sitä, että mikään ei tunnu missään. Pyhä huolettomuus on luottamista siihen, että kaikki kääntyy hyväksi.

Vanhassa uskonnollisessa kielessä puhuttiin suruttomuudesta. Sillä tarkoitettiin sitä, että henkilö ei suhtaudu omantuntonsa ääneen vakavasti, vaan peittelee huolensa kaikenlaisten maallisten kotkotusten alle. Pyhä huolettomuus ei ole suruttomuutta. Se on luottamusta Jumalan rakkauteen.

4H: PYHÄN HUOLETTOMUUDEN KOMONENTIT

sPyhää huolettomuutta ei voi pilkkoa osiin ja analysoida komponentti kerrallaan. Mutta muutamia yleisiä huomioita on mahdollista tehdä. Vaikka kukaan ei voikaan olla hartiavoimin huoleton, niin ehkä pyhää huolettomuutta on mahdollista ainakin jonkin verran harjoitella. Huomiota kannattaa kiinnittää neljään asiaan: hitauteen, hyödyttömyyteen, huumoriin ja hiljaisuuteen.

HITAUDESTA: Ruotsalainen uskontopsykologi Owe Wikström on sanonut, että ihmiskunta on unohtamassa yhden kaikkein tärkeimmistä taidoistaan. Se on taito olla tekemättä asioita nopeimmalla mahdollisella tavalla. Yksi osoitus tästä kärsimättömyyden kulttuurista on muotiin tullut tapa juoda kahvit pahvisesta nokkamukista kävellessään. Pysähtymättä.

HYÖDYTTÖMYYDESTÄ: Kun ihminen on tekemättä mitään hyödyllistä ja tuottavaa, on tapana sanoa, että hän lataa akkujaan. Sunnuntait ja lomat ovat akkujen lataamista. Sinänsä viattomalta kuulostava puhetapa on paljastava. Se ilmaisee armottoman käsityksen, että ihminen on kone, jonka tarkoitus on tuottaa, ahertaa ja häärtä — ja silloin kun hän ei tuota, aherra tai häärtä, hänen olisi syytä olla latauksessa eli keräämässä voimia tuottamiseen, ahertamiseen ja häärtämiseen. Joutilaisuus ja hyödyttömyys ovat arvokkaita itsessään. Ne eivät ole arvokkaita sen takia, että ne kiihdyttäisivät ihmisen kohti yhä tehokkaampia suorituksia.

HUUMORISTA: Usein ajatellaan, että suru on syvällistä ja ilo on pinnallista. Että suru on todellista, se on kuin ilo. Että tosissaan oleminen on samaa kuin vakavasti ottaminen. Meidät on opetettu ajattelemaan, että hauskuutta seuraa välttämättä paluu elämän realiteetteihin. Yleinen ajatus siis on, että tosielämä on ankeaa ja ilotonta, että onnen hetket, hauskuus ja ilo ovat epärealistista leijumista pois todellisuudesta — ja että hauskan loppuminen ja epäonnistumiset ovat paluuta todellisuuteen, maan pinnalle.

Tällainen ajattelu on suurta harhaoppia. Voihan nimittäin asian tila olla joskus niinkin, että kun joku vihdoin — ehkä vuosia kestäneen hapannaamisen vaiheen jälkeen nauraa sydämellisesti, hän on lopultakin palannut maan pinnalle, todellisuuteen. Kyllä hapannaamaisuuskin voi olla epärealistinen elämänasenne. Ei se ainakaan välttämättä ole pilkesilmäisyyttä syvällisempi, realistisempi tai järkevämpi tapa suhtautua siihen, mitä ihmisen elämä on.

Englantilainen kirjailija ja yliopistomies C. S. Lewis kirjoitti toisen maailmansodan tunnelmissa ajankohtaansa nähden suorastaan sairaan hauskan kirjan nimeltään Paholaisen kirjeopisto. Se koostuu nimensä mukaisesti kirjeistä, joita kokenut demoni lähettää helvetistä maan päälle. Kirjeiden vastaanottaja on aloitteleva piru, joka on saanut harjoitustehtäväkseen erään nuorukaisen saattamisen helvetin omaksi. Yksi asia on ylitse muiden, jota helvetin tarkoituserien kannalta tulisi aina torpedoida: nauru. Huumori tekee turhaksi paholaisen uutteran työn ihmisten parissa. Siksi naurua on vastustettava kaikissa sen muodoissa. Näin veteraanidemoni opastaa vasta-alkajaa: »Naurusta ei ole meille mitään hyötyä, ja sitä pitäisikin aina ehkäistä. Sitä paitsi ilmiö itsessään on vastenmielinen ja herjaa Helvetin realismia, arvokkuutta ja vakavaa kolkkuutta.»

Jos siis joskus joudutte paikkaan, joka on puhtaaksiviljellyn vakava ja arvokas, pönäkkä, viralli-

nen ja totinen, tietäkää mihin olette silloin joutuneet.

HILJAISUUDESTA: Tässä hahmottelemani pyhän huolettomuuden elämänmuoto on aika lailla sellainen, jota viljellään hiljaisuuden liikkeeksi kutsuttuun väljässä ja monikasvoisessa yhteisössä. Hiljaisuuden liike on vastarintaliike, joka kyseenalaistaa tehokkuuden ja kiireen vaatimukset.

Psykiatri C. G. Jung oli sitä mieltä, että meillä ei olisi melua, elleimme salaa haluaisi sitä. Hän väitti melun olevan pelkojamme kompensoiva suojaus. Hiljaisuus pakottaisi meidät pysähtymään ja pohtimaan, ja silloinhan mieleen saattaisi tulla yllättäviä asioita, jopa pelottavia oivalluksia. Parempi siis olla liikoja pohtimatta ja lisätä hiukan äänenvoimakkuutta, varmuuden vuoksi.

Hälinän tarve on häkellyttävän suuri. Sen huomaa esimerkiksi silloin, kun porukassa keskustelu

tyrehtyy ja tulee hetkeksi hiljaista. Heti pitää laulua tai mutista jotakin, rykäistä, todeta jokin merkityksellinen seikka tai edes viheltää vähän — että hiljaisuus häipyisi ja lakkaisi kiusaamasta viattomia ihmisiä.

Ei muuten ole sattumaa, että monet hiljaisuuden retriiteissä käyvistä ovat diakoniatyöntekijöitä tai muulla tavalla ihmisten auttamisen parissa työskenteleviä. Yhtäältä heidän työnsä on niin kuluttavaa, että he tarvitsevat totaalista lepoa: hyödyttömyyttä, hitautta, huumoria ja hiljaisuutta. Toisaalta he ovat herkkiä kyseenalaistamaan juuri sen tuhoisan elämänmuodon, jota vastaan hiljaisuuden liike itsessään meteliä pitämättä on noussut.

*Kirjoittaja on pastori ja kirjailija.
Alustus pidettiin diakoniaopiskelijoiden
neuvottelupäivässä 28.1.2002.*

Diakonian asiantuntijarekisteri

Rekisteriin kirjataan jokainen, joka itse toimittaa tiedot täytettynä ja allekirjoitettuna postitse osoitteella: Diakoniatyöntekijöiden liitto, Rautatieäisenkatu 6, 00520 Helsinki.

Nimi: _____

Osoite: _____

Puhelin: _____

Työpaikka: _____

Erityisosaaminen: _____

Perus- ja jatkokoulutus erityisosaamisen alueelta:

Työkokemus erityisosaamisen alueelta:

Vakuutan antamani tiedot oikeiksi ja annan luvan julkaista nämä tiedot diakonian asiantuntijarekisterissä.

Paikka ja aika: _____

Allekirjoitus: _____

MENTOROINNIN TÄHTÄIMESSÄ ON TULEVAISUUS

Käytännön papin työhön perehtyminen on askarruttanut teologian ylioppilaita yhä enemmän viime vuosina. Teologian maisterin tutkinto pitää sisällään ainoastaan kuukauden mittaisen pakollisen seurakuntaharjoittelun, jos haluaa pätevöityä kirkon virkaan. Toisinaan harjoittelu tulee suoritettua hyvin itsenäisesti ja rutiininomaisesti suorastaan minimaalisin kontaktein harjoittelun ohjaajaan. Merkinnän saa siitä, että pakolliset tehtävät on suoritettu. Kuitenkin ammatinvalinnan alla opiskelija toivoisi nimenomaan keskustelevaa tukea kutsumukseen sekä identiteettiä liittyvissä kysymyksissä. Pitkällisen asian hautomisen jälkeen kutsu on kuultu ja pyyntöön on vastattu.

Teologisen tiedekunnan työllistymispalvelut ovat aloittaneet yhdessä hiippakuntien kanssa opiskelijamentoroinnin. Mentori tarkoittaa jo kokenutta työntekijää, tässä tapauksessa pappia, joka keskustellen sekä joskus myös käytännön esimerkkiä antaen, opastaa nuorempaa alalle aikovaa työhön, kuitenkin enemmän kollegana kuin ohjaajana tai tutorina. Ajatus on, että mentori sekä mentoroitava, josta käytetään nimeä aktori, ovat työtovereita. Mentoroinnin tähtäyspiste on tulevaisuudessa, ajassa jolloin opiskelija siirtyy työelämään. Sitä ennen mentoroinnin avulla pyritään ratkaisemaan alaan liittyviä vielä avoimia kysymyksiä.

Koska mentoroinnissa ollaan tekemisissä aivan ruohonjuuritasoisen työskentelymallin, keskustelun kanssa, asettuu mentorina toimiva pappikin muutoksen mahdollisuuden eteen. Hänkin joutuu laittamaan koko persoonansa peliin. Mentorointia ei voikaan ohjailla ylhäältä käsin, vaan se lähtee liikkeelle kahden toimijan — mentorin ja aktorin — yhdessä sopimista tavoitteista.

Tämän vuoden alussa käynnistyi ensimmäinen mentorointiprojekti. Siihen ilmoittautui mukaan 14 opiskelijaa, joille etsittiin yksilöllisesti mentorit

eri hiippakunnista. Mentorit löytyivät kaikkiaan kuudesta eri hiippakunnasta, joten aluepoliittinen näkökulma on toteutunut projektissa mainiosti. Mentoriksi suostuvia pappeja etsittäessä otettiin huomioon muun muassa opiskelijan suuntautuminen kirkon virkaan, alueelliset toiveet ja opintojen vaihe. Ainakin mentorointia toteuttamassa olleiden työllistymispalveluiden projektisihteereiden mielestä hiippakunnissa oltiin nähty vaivaa hyvien mentoreitten löytämiseksi, ja oltiin onnistuttakin loistavasti. Tämän vuoden ajan työparit pyrkivät tapaamaan noin kerran kuukaudessa ja pitämään yhteyttä myös puhelimitse ja sähköpostitse. He voivat itse päättää, millainen työskentelytapa sopii juuri heille parhaiten.

Projekti on otettu erittäin innostuneesti vastaan, ja jotta sen jatkuvuus voitaisiin jotenkin taata tulevaisuudessa, etsimme nyt eri puolilta Suomea asiasta kiinnostuneita pappeja. Pyrkimyksenämme on perustaa ns. mentoripankki, jonka avulla mentoreita kaipaavat opiskelijat löytäisivät mahdollisimman vaivattomasti papin, joka olisi halukas toimimaan keskustelu- ja kasvukumppanina isojen kysymysten äärellä. Uskomme että tällaiseksi henkilöksi voi ilmoittautua kuka tahansa työstään nauttiva pappi, joka tahtoo osaltaan kantaa vastuunsa kirkon tulevaisuudesta ohjaamalla tulevia työntekijöitä.

Oletko sinä tuleva mentoripappi? Tai mentoroinnista kiinnostunut opiskelija? Jos kiinnostuit asiasta, ota yhteyttä teologisen tiedekunnan työllistymispalveluihin: teol-rekrytointi@helsinki.fi tai soita 09-191 23851. Päivystysaika on tiistaisin klo 10–12. Vastaamme mielellämme kysymyksiisi, jotka liittyvät mentorointiin tai teologien työllisyysasioihin.

Kirjoittajat ovat teologisen tiedekunnan rekrytointiprojektisihteerejä ja teologian opiskelijoita.



»Herran henki on minun ylläni, sillä hän on voidellut minut. Hän on lähettänyt minut ilmoittaman köyhille hyvän sanoman, julistamaan vangituille vapautusta ja sokeille näkönsä saamista, päästämään sorretut vapauteen ja julistamaan Herran riemuvuotta» (Lk.4:18–19).

Kerjäläinen Bombayssa muslimien pyhiinvaelluspaikalla. kuva Jyri Komulainen/Credo Imagebank.

TAPIO SARANEVA

JAETAAN ILO — MAAILMAN KÖYHILLE

»**J**aetaan ilo» on otettu rohkeasti lähetyksen ja kansainvälisen diakonian kon-
gressin tunnukseksi. Kuinka joku voi esit-
tää ilon jakamista tässä maailmassa, joka
on täynnä kaikenlaisia synkkiä näkymiä?

Väite tuntuu entistä järjettömämmältä, kun tie-
dämme, että noin puolet ihmiskunnasta elää vaka-
vassa köyhyydessä. 1.200 miljoonaa ihmistä ansait-
see dollarin päivässä, 2.800 miljoonaa kaksi dolla-
ria. Yli 800 miljoonaa ihmistä kärsii aliravitsemuk-
sesta, ja näistä kuolee vuosittain 40 miljoonaa näl-
kään. Lisää synkkiä tilastoja voisi esittää HIV-
AIDSista, lapsikuolleisuudesta, lukutaidottomuudes-

ta ja monesta muusta asiasta.

Kristinuskon sanomassa ilo on ollut alusta lähti-
en keskeisellä sijalla, jopa niin keskeisellä, että
sanoman nimi on ilosanoma, hyvä sanoma, evan-
geliumi, ja sitä on alusta pitäen julistettu köyhyyden
keskellä.

JEESUKSEN AJAN YHTEISKUNTA

Köyhyys oli tosin Jeesuksen ajan yhteiskunnassa
erilaista kuin meidän, mutta paljon samantapaisiakin
piirteitä löytyy. Silloin jako rikkaiisiin ja köyhiin oli
jyrkkä. Hallitseva luokka käsitti noin 1 %:n väes-

töstä, ja noin puolet kansantulosta tuli sen osaksi. Hallitsevaan luokkaan kuului myös ylin papisto. Rik kauttaan hallitseva luokka ei käyttänyt hyviin, yleishyödyllisiin hankkeisiin vaan ylelliseen elämään ja oman aseman ja mahtavuuden osoittamiseen.

Apunaan hallitsevalla luokalla oli sotilaista ja virkamiehistä koostuva byrokraatia, jonka tehtävänä oli järjestyksen pito sekä verojen ja maksujen kanto. Lisäksi yhteiskunnallisiin menestyjiin kuuluivat kauppiat.

Jeesuksen ajan yhteiskunnan suurin joukko olivat talonpojat, jotka olivat n. 70–80 % koko väestöstä. Heidän hartioilleen lankesi etuoikeutettujen luokkien ylläpito. Talonpoikien verotus ja heiltä vaadittavat maksut oli suunniteltu siten, että talonpojille jäi juuri ja juuri jotakin elämiseen. Jos sattui jotakin odottamatonta — katovuosi, sairaus — oli otettava velkaa. Velanhoidon lopputuloksena oli usein oman maan menettäminen ja — hyvässä tapauksessa — jääminen vuokratilajelijäksi.

Talonpoikia alempana ja taloudellisesti heikommassa asemassa olivat käsityöläiset eli käsillään työtä tekevät. Käsityöläinen ei siis Raamatussa tarkeitä keskiluokkaan kuuluvaa ammattimiestä — niin kuin meidän yhteiskunnassamme — vaan halvimman, mutta kuitenkin kunniallisen ammatin omaavaa työläistä. Jeesus kuului tähän yhteiskuntaluokkaan.

Käsityöläisistä seuraava porras alaspäin olivat ns. saastaiset, jotka ammattiensa vuoksi olivat tulleet saastutetuiksi. Näitä olivat esim. kantajat, kaivostyöläiset, prostituoidut. Kaikkein alimpana oli ns. joutoväki, rikkaiden kielenkäytössä roskaväki, eli ne joita kukaan ei tarvinnut. Tähän luokkaan kuuluivat kerjäläiset, paikkakunnalta toiselle kuljeskelevat tilapäistyöläiset, pikkurikolliset ja lainsuojattomat.

KÖYHÄT EVANKELIUMIN KESKUKSESSA

Köyhyys oli Jeesuksen aikana laajamittaista ja moniulotteista. Tätä taustaa vasten ei ehkä olekaan niin ihmeellistä, että evankeliumissa köyhät ovat ilosanoman keskuksessa. Ilosanoma on tosin tarkoitettu koko kansalle (Lk. 2:10), mutta se on ennen muuta hyvä sanoma köyhille. Köyhästä Mariasta tulee Jeesuksen, Jumalan Pojan, äiti. Kuultuaan enkelin ilmoituksen Maria kiittää Jumalaa siitä, että »hän on syössyt vallanpitäjät istuimiltaan ja korottanut alhaiset. Nälkäiset hän on ruokkinut hyvyksillään, mutta rikkaat hän on lähettänyt tyhjin käsin pois» (Lk.1:52–53). Ensimmäiset ulkopuoliset, jotka saavat tietää Jeesuksen syntymästä, olivat halveksitut, vähäarvoiset paimenet. Ensim-

»On mielenkiintoista, että evankeliumeissa vain rikas ihminen esittää Jeesukselle 'oikean' uskonnollisen kysymyksen. 'Mitä minun pitää tehdä, hyvä opettaja, että perisin iankaikkisen elämän?'»

mäisessä julkisessa saarnassaan Nasaretin synagogassa Jeesus sanoo: »Herran henki on minun ylläni, sillä hän on voidellut minut. Hän on lähettänyt minut ilmoittamaan köyhille hyvän sanoman, julistamaan vangituille vapautusta ja sokeille näkönsä saamista, päästämään sorretut vapauteen ja julistamaan Herran riehuvuutta» (Lk.4:18–19).

MITEN KÖYHÄT VOIVAT TUNNISTAA HYVÄN SANOMAN?

Miten köyhät voisivat vakuuttua, että tässä sanomassa tulee jotakin uutta ja todellista heidän elämänsä? Pelkät puheet eivät ainakaan riitä. Miten monta kertaa köyhät ovatkaan saaneet kuulla lupauksia tilaansa parantavista uudistuksista, mutta mikään ei ole muuttunut, vaan asiat ovat usein jopa pahentuneet. Köyhien on voitava kokea jokin konkreettinen muutos omassa elämässä. Tämä onkin Jeesuksen strategia.

Evankeliumit ovat täynnä kertomuksia siitä, miten Jeesus kohtaa köyhiä heidän jokapäiväisissä ongelmissaan. Mielenterveysongelmat, sairaudet joiden hoitamiseen ei ole varaa, nälkä, ulkopuolelle jääminen ovat köyhien arkea. On mielenkiintoista, että evankeliumeissa vain rikas ihminen esittää Jeesukselle »oikean» uskonnollisen kysymyksen. »Mitä minun pitää tehdä, hyvä opettaja, että perisin iankaikkisen elämän?» (Lk.18:18). Onko niin, että kun tässä elämässä on saatu kaikki, aletaan huolestua ja miettiä, mitä tulee kuoleman jälkeen? Sen sijaan köyhät tulevat Jeesuksen luo arjen vaivoissa: paha henki vaivaa tyttärtäni (Mt. 15:22), armahda kuunvaihetaudin vaivaamaa poikaani (Mt. 17:15), tässä on halvattu joka ei kykene kävelemään (Mk. 2:3). Jeesus näkee köyhien hätätilan ja auttaa heitä kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla.

IHMISARVON JA OMANARVONTUNNON PALAUTTAMINEN

Toinen vakava ongelma köyhien elämässä oli ihmisarvon menetys ja omanarvontunnon kadottaminen. Köyhät olivat pakotetut halveksittuihin ammatteihin. Sairaudet tulkittiin Jumalan rangaistukseksi ja rikkaus vastaavasti Jumalan siunaukseksi. Tietty sairaudet, jopa naisten normaali verenvuoto, tekivät ihmisestä saastaisen. Jos jätti temppeliveron tai muut temppelin vaatimat maksut maksamatta, sai leiman »et ole oikea israelilainen». Kun jostakin ihmisestä sanottiin, että tämä oli syntinen, se oli ennen muuta ihmiseen lyöty sosiaalisen häpeän poltinmerkki.

Kaikille halveksituille ja saastaisille Jeesus halu-

aa palauttaa täyden ihmisarvon ja omanarvontunnon. Tämän toiminnan syvin ilmaus on Jeesuksen ateriyhteys, joka on itämaisessa kulttuurissa läheisen yhteyden ilmaus. Jeesus aterioi yleisesti halveksittujen tullimiesten ja muiden syntisten kanssa (Mt. 9:11). Tässä ateriyhteydessä ovat myös ehtoollisen viettomme alkujuuret.

Ihmisarvon palauttaminen ja omanarvontunnon vahvistaminen näkyy monissa kertomuksissa. Kun Jeesus sanoi halvatulle »Sinun syntisi annetaan anteeksi» (Mk.2:5), hän palauttaa samalla miehen täysiarvoiseksi juutalaisen yhteiskunnan jäseneksi. Naiselle, joka verenvuototaudin vaivaamana uskalsi koskettaa Jeesusta ja samalla myös saastutti tämän, Jeesus sanoi: »Tytäreni, uskosi on sinut parantanut» (Mk. 5:34). Naisen usko, naisen rohkeus, tehtiin keskipisteeksi. Naisen omanarvontunnon vahvistaminen oli Jeesukselle tärkeää, ei hänen oman parantamisvoimansa tähdentäminen.

KÖYHIÄ SORTAVIA JÄRJESTELMIÄ JA ASEENTEITA VASTAAN

Toiminnassaan köyhien hyväksi Jeesus menee jopa niin pitkälle, että hän puhuu julkisesti myös niistä uskonnollisista järjestelmistä ja käytännöistä, jotka riistivät köyhiä. Lainopettajia hän arvostelee siitä, että nämä vievät leskiltä talot (Mk. 12:40). Hän sanoo, että turvattomista vanhemmista huolehtiminen on tärkeämpää kuin tempelille annettu uhri lahja (Mt.15:3–6). Hän nimittää temppeliä, juutalaisen uskonnon ja yhteiskunnan keskeistä pilaria, rosvojen luolaksi, koska temppelivero ja monenlaiset uhrimaksut rasittivat erityisesti köyhien elämää ja maksamattomina tekivät köyhistä toisen luokan israelilaisia.

Ehkä raskain Jeesuksen rikkomus juutalaisten johtomiesten silmissä oli sapatissäännösten arvostelu. Rikkaat kykenivät erilaisin järjestelyin huolehtimaan siitä, ettei sapatin työntekokieltoa tarvinnut rikkoa. Heillä oli työväkeä, joka hyvin kykeni kylvämään tai korjaamaan sadon myös sapatin jälkeisinä päivinä. Köyhälle pakollinen sapati saattoi olla taloudellinen katastrofi. Jeesus vastusti julkisesti voimassaolevaa laintulkintaa parantamalla sairaita sapatina (esim. Lk. 13:10–17). Hän halusi saada voimaan oman tulkintansa, jonka mukaan sapati on ihmistä varten (Mk.2:27).

JUMALAN RAKKAUS JEEСУKEN TOIMINNAN PERUSTANA

Jeesus ei kuitenkaan ole yhteiskunnallinen uudista ja sanan ahtaassa merkityksessä. Jeesuksen toiminnan kaiken kattavana perustana on Jumalan rakkaus, josta hän antaa konkreettisia osoituksia ja johon hän haluaa saada kaikki ihmiset ja erityisesti köyhät uskomaan. Tästä rakkaudesta Jeesus käyttä nimitystä Jumalan valtakunta.

Jumalan valtakuntaa Jeesus havainnollisti ja opetti monin tavoin. Tässä valtakunnassa köyhät ovat Jumalan sydäntä erityisen lähellä. Ei sen tähden, että köyhät olisivat parempia kuin muut, vaan siksi että he kärsivät ja siksi tarvitsevat eniten apua. Autuaita olette te köyhät, sillä teidän on Jumalan valtakunta. Autuaita nälkäiset, itkevät, autuaita ne, joita Jeesuksen toimintaohjelmaan liittymisen vuoksi vihataan ja herjataan» (Lk.6:20–22). Uskonnolliset arvostukset käännetään pääläelleen. Rikkaus ei olekaan merkki Jumalan erityisestä valinnasta ja siunauksesta. Jeesus haluaa köyhien tajuavan, että heitä Jumala rakastaa aivan erityisesti. Hyvä maallinen isä rakastaa yhtä lailla kaikkia lapsiaan. Mutta hän kiinnittää huomiota eniten niihin lapsiinsa, jotka ovat heikkoja eivätkä pärjää elämässä. Niin myös Taivaallinen Isämme haluaa, että myös hänen köyhät ja syrjityt lapsensa saisivat mahdollisuuden elää, että he saisivat takaisin omanarvontuntonsa ja uskoisivat täydestä sydäimestä Jumalan olevan heidän kanssaan.

MITEN VIEDÄ HYVÄÄ SANOMAA MEIDÄN MAAILMAMME KÖYHILLE?

Jeesuksen seuraajien joukkona kirkko jatkaa Jeesuksen työtä maailmassa. Miten meidän nyt tulisi viedä hyvää sanomaa maailmamme köyhille?

Lähetysjärjestöt ja kansainvälisen diakonian erityisjärjestö Kirkon Ulkomaanapu ovat seurakuntien välineitä tässä työssä. Näiden järjestöjen toiminnassa kohdataan ihmisiä konkreettisisa elämäntilanteissa, autetaan ihmisiä saamaan takaisin ihmisarvonsa ja omanarvontuntonsa. Siihen kuuluu myös sellaisten järjestelmien tunnistaminen ja vastustaminen, jotka vaikeuttavat köyhien asemaa. Samoin tässä työssä kerrotaan julistaen ja opettaen Jumalan rakkaudesta. Tähän rakkauteen kuuluu kuitenkin enemmän kuin Jeesuksen työ köyhien puolesta. Jeesuksessa näkyvä Jumalan rakkaus huipentui Jeesuksen ristinkuolemaan, ja ylösnousemuksessa Jumala vahvisti, että Jeesuksen tapa toimia oli oikein ja Jeesuksen vastustajat olivat väärässä. Ylösnousemuksessa Jumala myös vahvisti sen, ettei Jeesuksen elämässä ja kuolemassa näkyvää Jumalan rakkautta edes kuolema voi tehdä tyhjäksi.

Omasta puolestamme voimme kysyä, ovatko meidän toimintamuotomme hyvän sanoman eteenpäinviemiseksi sillä tavoin tasapainossa, että meidän on mahdollista olla vakuuttavia oman yhteiskuntamme ja maailmamme köyhiä kohdatessamme.

Kirjoittaja on Kirkon Ulkomaanavun johtaja.

Esitelmä 27.1.2002 Kirkon Ulkomaanavun yhteyshenkilöiden ja lähetysyhteistyökeskustelun kokouksessa, joka järjestettiin Tampereella 28.–29.1.2002 pidetyn lähetystyön ja kansainvälisen diakonian kongressin yhteydessä.

Kasteteologinen symposium

Helsingin yliopistolla (**Fabianinkatu 33, luentosali 13**) tiistaina 9.4. 2002 klo 12.00–17.00

Kirkossa on viime aikoina käyty kuumaa keskustelua kasteesta. Aiheesta on julkaistu kirjoja ja artikkeleita, joiden väliset näkemyserot ovat tukkinet kirkollisten lehtien yleisönosastoja.

Onko kaste Jumalan vai ihmisen teko? Pelastuuko lapsi kasteessa, vai onko kaste vain kutsu pelastukseen? Mikä on uskon osuus? Onko kaste sama sekä seurakunnan keskellä että lähetyksentällä? Miten erilaiset näkemykset ovat syntyneet, miten ne vaikuttavat arjen seurakuntatyössä, ja miksi näkemyseroista käytävä keskustelu on niin latautunutta? Mitä teologian tutkijat ajattelevat tulkintaeroista?

Symposiumin järjestävät Helsingin yliopiston systemaattisen teologian ja kirkkohistorian laitokset, Luther-Agricola-seura sekä Teologian ylioppilaiden tiedekuntayhdistys (TYT).

Symposiumin ohjelma

12.00 Symposiumin avaus

— TT, FM Aila Lauha: *Kysymys kasteesta on kirkossamme ajankohtainen*

12.20 Esitelmä

— TT Arto Seppänen: *»Luovutko Perkeleestä?» Mitä kaste antaa ja edellyttää?*
— TM Teemu Kakkuri: *Pyydetty puheenvuoro*

13.20 Tauko

13.45 Esitelmä

— TT, FM Kaarlo Arffman: *Miksi luterilaisuus torjui kastajaliikkeen? Kastekäytännön historia lasten kastamisen perusteena luterilaisten uskonpuhdistajien teologiassa*
— TT Sammel Juntunen: *Pyydetty puheenvuoro*
— *Kysymyksiä esitelmöitsijöille*

15.15 Kahvitauko

15.45 Herätysliikkeet ja kaste

Suuri paneelikeskustelu
— Puheenjohtaja: TT Pekka Huhtinen
— Paneelin jäsenet:
TT, HUK Timo Laato (rukoilevaisuus), TT, FL Erkki Koskenniemi (evankelisuus), prof. Jaakko Elenius (herännäisyys), TM Seppo Särkiniemi (lestadiolaisuus), TM, VTM Raimo Mäkelä (uuspietismi), TT, FM Petri Hiltunen (baptismista luterilaisuuteen) ja teol.yo Ari Lukkarinen

16.45 Symposiumin päätös

— TT Antti Raunio: *Kasteen tärkeys kristilliselle kirkolle*

Lisätietoja antavat:

Simo Kiviranta, puh. 412 8717 ja 040-513 1428;
simo.kiviranta@luthersaatio.com
Matti Väisänen, puh. 019-757 176 ja 040-508 3481;
matti.vaisanen@sekl.fi



PYHÄN KOHTAAMINEN JA TYÖYHTEISÖ

symposium hengellisen elämän hoitamisesta kaikille kirkon työntekijöille

22.11. klo 9.30–23.11. klo 16.00

Kirkon koulutuskeskuksessa Järvenpäässä

Teemoina

- seurakunta työpaikkana ja hengellisenä yhteisönä
- hengellisten kysymysten kohtaaminen työssä, työyhteisössä ja henkilökohtaisessa elämässä
- spiritualiteetti muissa kirkkokunnissa

Kanavakeskustelujen aiheita

- rippi ja sielunhoito
- hengellinen ohjaus
- retiriittitoiminta
- messu ja rukoushetket
- kuva
- musiikki
- kirjallisuus

Lisätietoja **ja ilmoittautumiset 16.9. mennessä** terhi.makelainen@evl.fi tai puh. (09) 2719 916.
Kustannukset: kurssimaksu 25 €, täysihoito 90 €.

KOM SOM KYRKOHERDE till Petalax och Bergö församlingar

Vi saknar Dig och hälsar Dig välkommen till en genuin, trevlig landsbygd med skärgårdsmiljö. Prästgården finns i Petalax, ca 40 km söder om Vasa.

Vi har tillsammans 1600 medlemmar, gemensam kyrkoherdetjänst och församlingspastor på Bergö. Skolcentrum i närmaste omgivning (daghem, lågstadium, högstadium, gymnasium). Vi har nyrenoverade utrymmen, fin kyrkbacke.

Då du vill veta mera kan du fråga vår t.f. kyrkoherde Holger Andersson, tel. 06-347 0274 (pastorskansliet), 06-224 2340 (hem) eller våra viceordförande i kyrkoråden, Margareta Björkholm i Petalax, tel. 06-347 0166 och Helge Haglund i Bergö, tel. 06-343 0053.

Även domkapitlet i Borgå kan ge upplysningar.

Vi väntar att du hör av Dig !

Kyrkoråden



Iloa musisoinnin uusista ulottuvuuksista. Veijo Lankinen näyttää Pekka Ainalille ja Markku Hietaharjulle sähköpianon digitaalisia ominaisuuksia.

kuvat Sakari Vilpponen

SAKARI VILPPONEN

Miten kanttorit jaksavat?

Lähes kolmesataa kanttoria koontui valtakunnallisille neuvottelupäiville Järvenpään seurakunnan tiloihin. Pohdittiin kanttorin virkaa, koulutusta ja vihkimystä, joista kuultiin teologien ja kirkkomusiikin asiantuntijoiden mielipiteitä seurakuntakantto-reitakaan unohtamatta. Pienellä jännityksellä odotettiin Leena Tiitun lisensiaattitutkimuksen väliaikatuloksia kanttorien ammattikuvasta.

Kanttoreille oli tarjolla 15 työpajaa, joissa saattoi perehtyä kirkollisen musiikkityön yllättäville alueille laajentuvaan kirjoon. Sanallisen annin ohella oli myös erilaista musiikkia ja musisointia, jonka skaala ulottui etnopläjäytystä oratorioon ja urkukonserttiin. Työpajatyöskentelyjä sävytti monessa kohdin rento liikunnallisuus ja elämyksellisyys, mikä lieenee yksi (myönteinen) seuraus kanttorikunnan naisistumisesta. Yhteinen illanvietto Seurakuntaopistolla yllätysohjelmineen tarjosi nostal-



**KANTTOREI-
DEN VALTA-
KUNNALLISET
NEUVOTTELU-
PÄIVÄT JÄR-
VENPÄÄSSÄ
5.-7.2.2002**

gian sävyttämään mielenvirkistystä.

Leena Tiitun kyselylomakkeet tulivat Suomen kanttorikunnalle tuntuiksi jo viime kesänä. Kyseltiin seikkaperäisesti kanttorin työstä, sen ulkonaisista puitteista, työilmapiiristä ja työn hyvistä ja huonoista puolista. Vaikka kirkkomusiikin opiskelijoiden opinnäytetöissä on sivuttu samoja kysymyksiä, voidaan Leena Tiitun ammattikuvatutkimusta kanttoreista pitää laajuudessaan suorastaan urauurtavana. — Todettakoon, että naiset ovat nyt siirtyneet Suomen kanttoritutkimuksen kärkeen, sillä tiedesihteeri Lea Ryynänen tekee parhailaan tutkimusta naiskanttoreista.

Mitä tulokset kertovat? Miten kanttorit jaksavat — vai jaksavatko?

Kanttoreiden jaksamista ja viihtymistä mitattiin viidellä eri sektorilla: musiikilliselta, vakaumuselliselta, sosiaaliselta ja taloudelliselta kannalta. (Leena Tiitun tutkimus on vielä kesken ja tulokset siten vain suuntaa antavia.) Viiden portaan tyytyväisyys-



Mitä mahtaa kuulua Suomen kanttorikunnalle kahdenkymmenen vuoden kuluttua? Tutkija Leena Tiitu ja puheenjohtaja Marjukka Andersson mietteläinä.

asteikolla (erittäin hyvin, hyvin, en osa sanoa, huonosti, erittäin huonosti) mitattuna kohtaan »hyvin» saatiin korkein prosenttiluku joka sektorilla. Eli yleisesti ottaen kanttorit voivat työpaikoissaan hyvin.

»LAULA LAULUJAS VAIN»

»Äiti näin matkaan mun laitto:

Laula laulujas vain!

Rahan jäljessä muiden juoksevan näin,
minä vain laulamaan jäin.»

Annan toisten mä talletella suuret setelit,
ne multa pitkätkä vain saa.

Elän, spelaan, kuljen ja laulu soi»

lauloi »Kipparikvartetti» neuvottelupäivien ilta-
missa. Ainakin joka kolmas kuulijoista yhtyi hen-
gessään tähän ajatukseen, sillä Leena Tiitun tutki-
muksen mukaan yli kaksi kolmasosaa vastanneista
oli tyytyväisiä työn musiikilliseen antiin, mutta
vain reilu kolmannes työn tarjoamaan palkkaan.
Kolmasosan mielestä palkka on huono, eli kantto-
rin työn talouspuoli rassasi enemmän kuin mikään
muu. Joka neljäs kanttori ei osannut sanoa, muo-
dostavanko työ ja oma vakaumus konsonanssin vai
riitasoinnun, joka seitsemännen mielestä työ oli
sekä musiikillisesti että vakaumuksen kannalta ker-
rassaan mukavaa. Toisaalta joka seitsemäs kanttori
koki työnsä sosiaaliset ulottuvuudet huonoiksi.

Tuloksista voidaan päätellä, että työn sisältö
tuntuu kanttoreista varsin hyvältä, mutta työympä-
ristö ja ulkonaiset olosuhteet työpaikan ihmishu-
teineen nähdään vähemmän auvoisina. Tutkijan
mielestä kanttorin työn varjoiset puolet eivät niin-
kään tulleet esille prosenttiluvuissa kuin yksityisissä
vastauksissa ja tutkijalle osoitetuissa kirjeissä.

TULEVAISUUDEN KANTTORI — ERITYINEN PALVELIJA VOKAATION, ORDINAATION JA VIHKIMYKSEN JÄLKEEN?

Virkaan vihkiminen osoittautui ongelmalliseksi asi-
aksi. Toiset kirkkomuusikot näkivät vihkimisessä



*Kanttorien valtakunnallisilla neuvottelupäivillä palkittiin säveltäjä Jyrki Linjama, joka voitti teoksellaan Paimen-
psalmi Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen Kirkko-
musiikkiliiton Yhteiskustannuksen järjestämän Commu-
nio-sävellyskilpailun. Palkintosumma oli 10 000 mk.
Jaettu toinen palkinto ojennettiin säveltäjä Kaj-Erik Gus-
tafssonille, jonka kilpailussa lunastettu teos »Viini, leipä
kasteen lailla» sekakuorolle ja uruille kuultiin ehtoollismu-
siikkina neuvottelupäivien päätösmessussa.*

mahdollisuuden, toiset uhan. Tulevaisuus näyttää,
oliko musiikkisihteeri Jukka Ahokkaan laatima vih-
kimyskielteen adressi kolmenkymmenen allekir-
joituksen kera aiheellinen vai liioiteltu mielenilmaus.
Vihkimykseen on syytä suhtautua vakavasti,
sillä vihkimys on ikuinen, painotti piispa Pihkala.
Elämä ei ole vihkimyksen jälkeen samanlaista kuin
ennen.

Kirkon virkarakennekomitean sihteeri Matti
Repo kertoi mallista, jonka mukaan kanttorit kuu-
luisivat erityisen palvelun virkaan lehcoreiden, dia-
konian viranhaltijoiden, lapsityön- ja nuorisotyön-
ohjaajien sekä vakinaisten lähetyssihteerien kanssa.

Uusi virkarakenne johtaisi muutoksiin koulu-
tuksen loppuvaiheessa. Virkaan tarvittaisiin seura-
kunnan, järjestön tai oppilaitoksen kutsu eli vokaatio.
Ennen virkaan vihkimistä järjestettäisiin ordi-
naatio eli vihkimykseen valmistava koulutus.

Virkaudistus saattaisi johdattaa »erityiset pal-
velijat» myös kirkollisen vallan ytimeen kirkollis-
kokoukseen omalla kiintiöllä. SKUL:n puheenjoh-
taja Marjukka Andersson korostikin puheenvuoro-
saan kanttoriedustuksen tärkeyttä päättävissä eli-
missä. Se takaa kanttorin viran säilymisen kymme-
nien vuosien tähtäimellä.

Vikarakennekomitean jäsenenä Andersson toi-
voi kentältä yhteydenottoja ja mielipiteitä, jotta
asiassa päästäisiin kanttorikuntaa tyydyttävään rat-
kaisuun.

Kanttorien valtakunnallisista neuvottelupäivistä
näyttää muodostuvan traditio, sillä vuonna 2004
kanttoreilla on jälleen tarkoitus kokoontua yhteen
isolla joukolla Kuopion ekumeenisten kirkkomu-
siikkipäivien yhteydessä.

*Kirjoittaja on Joensuun Pielisensuun seurakunnan
kanttori.*



Kamarikuoro Canzonetta Nova ja Tampere Chamber -kamariorkesteri esittivät Järvenpään kirkossa Heikki Liimolan johdolla Mendelssohnin oratorion Elias.

JUKKA RITAKORPI

Kokoustuliaiseni kanttoreiden neuvottelupäiviltä

Aikamme työnkuvaan kuuluu aktiivinen osallistuminen koulutukseen, neuvotteluihin ja kokouksiin. Niiden tuloksellisuutta mitataan mielellään monisteiden ja muistiinpanojen määrällä. Valitetavan usein ne kuitenkin pian unohdetaan arkistohyllyille. Tapahtumien antia tuskin tulee jaetuksi edes lähimpien työtovereiden kesken.

Järvenpäässä järjestettiin 5.-7.2. kanttoreiden ensimmäiset valtakunnalliset neuvottelupäivät. Pidin näitä päiviä hyvin tarpeellisenä, hyödyllisenä ja virkistävänä tapahtumana. Siellä ei lykätty käteen turhia monisteita, enkä tehnyt muistiinpanoja juuri ollenkaan. Tunnen kuitenkin saa-

Valtaosa kanttoreista kokee työnsä mielekkääksi. Vaikka hyvin monella on hankaluuksia esimiessuhteissa tai mahdollisuuksissa toteuttaa itseään, niin tyytyväisimpiä kanttorin työhön ovat seurakuntalaiset.

neeni päiviltä paljon sellaista jota hyödyntää työssäni. Jaan kokemani myönteiset kokoustuliaiset kolmeen pääkohtaan.

Ensimmäiseksi näen tämänkaltaiset kokoontumiset tärkeänä henkilökohtaisten voimavarojen ja minätietoisuuden rakentajana. Ongelmat työpaikoilla johtuvat usein työntekijöiden joko liian heikosta tai liian vahvasta itsetunnosta. Virkakaveljen kohtaaminen, entisten opiskelutovereiden tapaaminen, muistelut, keskustelut, työtapojen ja olosuhteiden vertailut; kaikki tämä

rakentaa ja vahvistaa ammatti-identiteettiä. Vaikka päivien ohjelma oli runsas ja tiivis, jäi henkilökohdaksiin kontakteihin kuitenkin riittävästi aikaa. Yh-

KANTTOREIDEN VALTAKUNNALLISET NEUVOTTELUPÄIVÄT JÄRVENPÄÄSSÄ 5.-7.2.2002

teisen illanvieton tunnelma oli mahtava. Olemme työssämme paljon yksin. On välillä hienoa tuntea kuuluvansa joukkoon.

Leena Tiitun tutkimus kanttorien ammattikuvasta osoittaa selkeästi, että valtaosa kanttoreista kokee työnsä mielekkääksi. Vaikka hyvin monella on hankaluuksia esimiessuhteissa tai mahdollisuuksissa toteuttaa itseään, niin tyytyväisimpiä kanttorin työhön ovat seurakuntalaiset. Emmekö voisi olla tästä vähän ylpeitäkin? Hehän meidän palkan maksavat.

Toiseksi mainitsisin päiviltä saadun konkreettisen hyödyn. Keskiviikko oli omistettu työpajoille. Päivän aikana ehti osallistua neljään workshopiin. Itselleni merkittävin oli Aija-Leena Rannan vetämä »Kuuleeko Jumala hiljaisenkin laulun?» Siinä etsittiin ja kokeiltiin äänen resonointia. Runsaan tunnin mittainen demonstraatio jäi luonnollisesti vain pintaraapaisuksi aiheeseen, mutta se antoi intoa saamaan lisäoppia kuoron yhtenäisen äänenmuodostuksen ja omankin äänen säilymisen ja kestävyuden parantamiseksi.

Virren soittamisen uudet tuulet kiinnostivat hyvin monia. Pekka Suikkanen esitti metodeja, joita käytetään nykyisessä liturgisen soiton opetuksessa kirkkomusiikin opiskelijoille. Hän antoi vinkejä soittotavoista, joilla gospel- ja muut sen tyylliset virret voidaan soittaa uruillakin niiden luonteeseen sopivalla tavalla. Usein pitäydymme soitossamme pelkästään koraalikirjan soinnutuksessa ja soittotavassa. Sitä voisi rikastuttaa lisäämällä esimerkiksi

melodian kuviointia ja säestyksessä kenraalibasson soitosta omaksuttuja oppeja.

Juhani Haapasalon kantaattipaja sai suuren suosion ja antoi varmaan monellekin kipinän rikastuttaa jumalanpalveluselämää yhä runsaammalla säestyksellisen vokaalimusiikin käytöllä. »Laulukoulusta kirkkokuoroksi» -työpaja oli yksi suosituimmista. Kaikki etukäteen ilmoitetut työpajat eivät toteutuneet vähäisen kiinnostuksen vuoksi. Tässä tapauksessa kanttorikunta itse äänesti, mistä aiheista he lisäoppia ja -virikkeitä haluavat.

Kolmas tärkeä anti neuvottelupäivillä liittyy jumalanpalveluselämään. Järvenpään kirkossa vietyissä rukoushetkissä, sanajumalanpalveluksessa ja messussa asioita koki seurakuntalaisen näkökulmasta. Taas kerran ajattelin, miten helposti omassa työssämme uraudumme. Käytämmekö todellakaan hyödyksi kaikkia uuden jumalanpalvelusjärjestyksen tarjoamia mahdollisuuksia? Saimme näissä hetkissä esimerkkiä, miten vaihtelevilla tavoilla voidaan rakentaa musiikillisesti täysipainoinen ja elämyksellinen kokonaisuus.

»Minkä varassa olen jaksanut, minkä varassa aion jaksaa?» -aiheesta käytettiin ammattikuvatuotuksen julkistamisen yhteydessä mielenkiintoisia puheenvuoroja. Itselleni tällaiset neuvottelupäivät antavat merkittävästi uutta intoa työhön. En kadu osallistumistani. Seuraaville valtakunnallisille neuvottelupäiville Kuopiossa vuonna 2004 haluan ehdottomasti mukaan!

Kirjoittaja on Rauman seurakunnan kanttori.



Näin rentoudutaan laulukoulussa. Liikunnalla aktivoidaan vasta-alkajia, lasten että aikuisten kuorotoimintaa — sekä työpajan osanottajia.



Rippikoulun plussat? Kuopion nuorisokanttori Jarkko Maukonen keskittyy.



kuvat Leena Louhivaara

Työelämäfoorumiin osallistui yli 300 työntekijää kirkon eri henkilöstöryhmistä.

ISHMAEL NOKO

Tunnustus kirkon työntekijöiden oikeuksille

TYÖ JA IHMISARVO

Kaikkialla maailmassa työ määrittelee keskeisesti ihmisten jokapäiväistä elämää. Vaikka työllä on monia eri muotoja, siitä ja sen tärkeydestä on kaikilla kokemusta, olipa kyse omavaraistaloudessa elävästä maanviljelijästä tai yritysjohtajasta, perheenmännästä tai akateemisesta työntekijästä. Työllä me ylläpidämme omaa ja perheemme elämää. Työn avulla me tuomme panoksemme yhteisöömme ja määrittelemme omaa ja yhteiskuntaamme identiteettiä. Työn kautta me haemme arvoa ja merkitystä elämällemme.

Luomisessa Adam kutsuttiin työhön ja vastuuseen. Työ on etuoikeus, lahja ja se antaa arvoa

elämään. Luomiskertomuksessa (1. Ms. 2:8–15) »Herra Jumala istutti puutarhan itään, Eedeniin... Herra Jumala asetti ihmisen Eedenin puutarhaan viljelemään ja varjelemaan sitä.» Tässä mielessä työ on inhimillistä toimintaa, joka sulkee sisäänsä monenlaista palkattua ja palkatonta toimintaa. Työn tarkoitus, ainakin raamatullisesta näkökulmasta, on pitää huolta Jumalan luomakunnasta: tämä pitää sisällään kunkin työntekijän, hänen perheensä, lähimmäisensä ja ympäristön. Tästä syystä työ sisältää sekä materiaalisen että hengellisen ulottuvuuden. Käsitys sapatista päivänä, jolloin levätään, palaudutaan henkisesti ja fyysisesti, pitää käsittää olennaiseksi osaksi Jumalan huolenpitoa, johon myös kunolliset työolot kuuluvat.





Elämän kunnioittamisen sijasta työolot, joissa ihmistä käytetään hyväksi ja painostetaan, aliarvioivat ihmisarvon kaikkien keskeisintä ole-musta, kurjistavat yksilön elämää ja heikentävät tätä kautta koko ympä-röivää yhteisöä.

Orjuus on tällaisen työn äärim-mäisin muoto. Se on aivan muuta kuin ihmisarvon lähde, päinvastoin orjuus kieltää orjuutetuilta Jumalan antaman ihmisarvon ja epä-inhimillistä orjanomistajia. Perinteistäkin orjuutta on yhä jossain päin maailmaa, vaikka tämän vitsauksen hävittämisessä on edistytty. Kaikesta huoli-matta työtä tehdään yhä ala-arvoisissa oloissa.

Tänään haluan puhua ensisijaisesti työoloista perinteisessä palkkatyössä (formal sector) ja itsensä työllistävien piirissä (informal sector, esim. kotityö-tä tekevät, kaupustelijat, käsityöläiset ja monet muut itsensä työllistävät, jotka työskentelevät kor-vausta vastaan tai korvauksetta) ja kirkkojen erityi-sestä vastuusta.

TUNNUSTUS TYÖNTEKIJÖIDEN OIKEUKSILLE

Viime vuosisadalla työsuojelulliset olot ovat kehity-neet merkittävästi, samoin työntekijöiden oikeu-det. Näiden oikeuksien tunnustetuiksi tuleminen sekä niiden merkittävyys ovat tulleet näkyviksi YK:n työjärjestö ILO:n olemassaolona ja sen val-mistelemien lukuisien kansainvälisten sopimusten muodossa.

Työntekijöiden oikeudet voidaan nähdä vain laajemman kokonaisuuden, ihmisoikeuksien, yhtey-dessä. Ne ovat tulosta siitä, että on jokaisella ihmisellä tunnustetaan lähtökohtaisesti kuuluvan ihmisarvo. Työntekijän oikeuksina tunnetut oikeu-det ovat kasvaneet maaperässä, jossa tunnustetaan ihmisarvo palvelussuhteissa. Työntekijän oikeudet ovat ihmisoikeuksia.

Avainkysymyksiä kansainvälisesti tunnustettujen työntekijöiden oikeuksien luettelossa ovat ko-koonumisvapaus, yhdistymisvapaus, oikeus neuvo-tella työhdoista ja lakko-oikeus. Vaatimalla nämä oikeudet ja käyttämällä niitä vastuullisella tavalla ammattiyhdistysliike on saanut aikaan radikaaleja parannuksia työntekijöiden asemaan ja vähentänyt riistoa merkittävästi.

Kuitenkaan meidän ei tule unohtaa, että nämä parannukset on tehty etupäässä teollistuneissa mais-sa. Kehityksissä työntekijöiden oikeuksien toteu-tuminen käytännössä, mahdollisuudet järjestäytyä ja saada aikaan sopimustoimintaa ovat jääneet vä-häisiksi ja tilanne on yhä heikentynyt, kun globali-saatio on muuttanut kaikki säännöt.

TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET GLOBALISAATION AIKAKAUDELLA

Globalisaation aikakaudella heiluri on heilahtanut asentoon, joka iskee myös kaikkien järjestäytyneimpien-kin työntekijäryhmien vallan kasvua vastaan. Vanha työn ja pääoman ase-

telma on horjunut jälleen kerran — pääoman eduk-si. Jotkut ovat olleet hyvillään siitä, että kansainvä-linen pääoma on suitsinut ammattiliittojen valtaa, mutta todisteita vakavasta epätasapainosta on näh-tävissä pikkukauppiaiden elämässä ja vietintavaroita tuottavissa laitoksissa kaikkialla maailmassa. Am-mattiyhdistysliikkeen vahvasta ajasta saivat vähi-ten hyötyä kehitysmaiden työläiset, he ovat myös globalisaation ajan haavoittuvien ryhmä. On laajasti tunnustettu tosiasia, että halpa työvoima, alhainen järjestäytymisaste ja heikot työsuojelulliset olot työ-paikoilla ovat pääasialliset »suhteelliset edut», joita kehitysmaat tarjoavat. Murheellista kyllä, tämä ti-lanne pitää yllä ja jopa heikentää mieluummin kuin parantaa työehtoja ja ihmisten yhdenvertai-suutta kehityksissä verrattuna kehittyneeseen maa-ilmaan.

Entisen Neuvostoliiton alueen ja Itä-Euroopan yhteiskunnat kuuluvat niihin, jotka ovat tehneet erityisen vaikean ja radikaalin siirtymän uuden epä-varmuuden aikaan. Valtavat työvoimajoukot, jotka kylläkin nauttivat korkeaa arvostusta noissa yhteis-kunnissa, mutta jotka petettiin ja johdettiin har-haan kommunistivallan aikana, huomaavat nyt ole-vansa »epäajanmukaisia» ja tietoon perustuvan glo-baalitalouden sivuraiteella. Oikeamielinen johto ja tämän siirtymän hoitaminen kunnolla ovat ehkä Euroopan tulevaisuuden kannalta tärkeimmät haas-teet — taloudellisesti, poliittisesti ja eettisesti.

TYÖTTÖMYYDEN HAASTE

Itä-Euroopassa, kuten monissa muissakin yhteis-kunnissa ja yhteisöissä, joissa kamppaillaan muu-toksen kanssa, työttömyyden kasvu on täyttä totta. Kroonisen työttömyyden vaikutusta yksilöihin ja yhteiskuntaan ei voi vähätellä. Turvallisen työpai-kan menetys saattaa tuottaa vaikean kokemuksen siitä, ettei voi vaikuttaa omiin asioihinsa. Näin on sielläkin, missä asiallinen sosiaaliturva helpottaa taloudellista selviytymistä. Siellä, missä kunnollista sosiaaliturvaa ei ole, kuten monissa siirtymätalouk-sissa ja jopa monissa »vahvoissa» talouksissa, työt-tömyyden vaikutukset työntekijöihin ja heidän per-heisiinsä voivat usein olla traagiset.

Yhteiskunnallisella tasolla kasvava työttömyys heikentää yhteiskunnan mahdollisuuksia tarjota kunnollista tukea työttömille tai alityöllistetyille



SVTL:n toiminnanjohtaja Ritva Rasila, LML:n pääsihteeri Ishmael Noko ja arkkipiispa Jukka Paarma kokoustaustalla.

jäsenilleen. Maailmassa, jossa kansalliset rajat menettävät yhä enemmän merkitystään, työttömyyden vaikutuksia ei voi rajata yksittäisen maan rajojen sisälle. Työttömyydestä ja sen seurauksista täytyy ottaa vastuu kansainvälisellä tasolla. Näin ainakin, jos globalisaatio on tukemisen arvoinen ilmiö eettisestä näkökulmasta katsottuna.

EPÄVIRALLINEN SEKTORI MUKAAN

Yksi tämän päivän työn maailman perusrealiteetti on epävirallisen sektorin merkityksen vahvistuminen. Tällä sektorilla eletään työelämän säästöjen ulkopuolella. Sekä kehittyneissä, kehittyvissä että siirtymävaiheen talouksissa tämän epävirallisen sektorin kasvu on yhteydessä globalisaatioon, työttömyyden kasvuun perinteisessä palkkatyössä ja järjestäytyneen työvoiman aseman heikkenemiseen. Samalla kun entistä joustavimmat työsuhteet tarjoavat uusia mahdollisuuksia, epävirallisen sektorin ei saa antaa tulla tämän päivän orjuuden muotojen piilopaikaksi, siellä toimivien asema saa liioin muodostua poikkeukseksi siitä, mitä yleismaailmallisesti tunnustetaan työntekijöiden oikeuksiksi ja ihmisoi-
keuksiksi.

Kaikilla näillä tosiasioilla ja kehityssuunnilla on merkitystä myös kirkolle ja työlle, jota kirkoissa tulevaisuudessa tehdään.

Millaisena arkkipiispa Jukka Paarma näkee työntekijän tulevaisuuden kirkossa?

Mistä nousee motivaatio kirkon työhön? Ajatuksia koulutuksesta, rekrytoinnista ja työssä jaksamisesta. Tutustu arkkipiispan pitämään esitelmään Pappisliiton kotisivuilla!

www.evl.fi/jst/pappisliitto

KIRKON ROOLI JA VASTUU TÄMÄN PÄIVÄN »TYÖN MAAILMASTA«

Kirkot ovat kauan julistaneet, että Jumala on antanut jokaiselle ihmiselle ihmisarvon. Kirkot ovat eturintamassa taistelleet sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja jokaisen ihmiselämän luovuttamattoman arvon puolesta sortoa ja väkivaltaa vastaan. Se, mitä työtä ihminen tekee ja mikä merkitys sillä on yhteiskunnassa, ei perustele sitä, mikä arvo ihmisellä on. Jumalan jokaiselle ihmiselle antama arvo

täytyy tehdä näkyväksi myös työn maailmassa.

Kirkot ovat useasti tuominneet orjuuden ja siihen verrattavat olot, samoin kuin riiston ja lasten työskentelyn vaarallisissa oloissa. Kaikesta huolimatta monet kirkot eivät ole kyenneet ottamaan huomioon tai soveltamaan kristinuskon ydinajatuksia omia palvelussuhteitaan järjestäessään.

Perinteisesti kirkon työ on määritelty kutsun, kutsumuksen, palvelun ja uhrautumisen käsitteiden kautta — mieluummin kuin työntekijöiden oikeuksien kautta. Epäitsekään palvelun ihanne, ääneen lausuttuna tai sanattomasti ilmaistuna — Kristuksen ristin kantaminen — on muovannut odotukset, jotka kohdistuvat kirkon työhön ja työntekijöihin. Ristiriita kirkon yleismaailmallista ihmisarvoa ja ihmisoikeuksia korostavan sanoman ja kirkon omiin työntekijöihinsä kohdistamien toimien välillä vaatii huomiota. Kirkkojen esimerkki siitä, miten ne järjestävät omat työolonsa, on myös tärkeä osa kirkon todistustehtävää yhteiskunnassa.

TYÖNTEKIJÄT VIINITARHASSA

Kristus, jonka ilosanomaa julistamme on Kristus, joka on tullut antamaan meille elämän yltäkylläisyydessä, täyttämään ihmisenä olemisemme ja lunastamaan meidät rakastetuiksi Jumalan lapsiksi. Jumala, jota palvelemme, ei halua epäinhimillisiä oloja niille, jotka työskentelevät hänen viinitarhassaan. Jumala ei määrää riistoa eikä orjuutta niille, jotka ovat hänen palveluksessaan. Kirkon palvelussuhteiden tulisi heijastaa Jumalan oikeudenmukaisuutta ja armoa ja niiden pitäisi toimia hänen tosi todistuksenaan.

Useimmissa kirkoissa vähenevät taloudelliset resurssit ovat johtaneet yhä rajoitetumpiin mahdollisuuksiin taata asiallinen palkkaus ja muut edut papeille ja muille työntekijöille. Monet kirkot ovat todellakin lähes pysyvässä rahoituskriisissä. Talousvaikeuksista huolimatta kirkkojen on etsittävä keinoja, joiden avulla palvelussuhteet voivat vahvistaa työntekijöiden arvoa ihmisinä. On myös etsittävä keinoja, joilla varmistetaan että kirkon työntekijöiden (eikä vain papiston) asema ja arvo kirkon palveluksessa tunnustetaan.

Kirkon työntekijäjärjestön keskeinen tehtävä on edistää ihmisarvoa kirkossa. Kun kirkkoa kutsutaan äänettömien ääneksi, sen on aktiivisesti toimittava niin, ettei sen omasta väestä muodostu äänettömien yhteisöä. Järjestäytyessään ja hakeutuessaan vuoropuheluun kirkon johdon kanssa kirkon työntekijöistä tulee kirkon pappeuden aktiivisia osallisia sen



sijaan, että he olisivat järjestelmän passiivisia palvelijoita.

Samalla kun jotkut kirkot ovat olleet aktiivisessa yhteistyössä ammattiyhdistysliikkeen kanssa, jotkut kirkot ovat omaksuneet vanhoillisen näkemyksen suhteessaan työntekijöiden järjestäytymiseen kirkossa, koska katsovat ammattiyhdistysliikkeen edustavan radikaaleja (ja epämuodikkaita) poliittisia ideologioita. Itse

uskon, että työntekijäjärjestö kirkossa edustaa sellaisia asioita kuten oikeudenmukaisuus, ihmisarvo ja ihmisoikeudet ja jokaisen henkilön arvon tunnustaminen kirkossa.

VIESTI LUTERILAISEN MAAILMANLIITON PIIRIIN

Tässä asiassa, kuten yleensäkin asioissa, käsitykset ja kokemukset Luterilaisen maailmanliiton jäsenkirkkojen välillä vaihtelevat. Lahja, jonka yhteisönä toimiminen meille tarjoaa, vahvistaa meitä ottamaan nämä erilaiset näkemykset ja kokemukset yhteisenä rikkautena. LML:n jäsenkirkoilla on paljon opittavaa niiltä kirkoilta, joilla on ollut voimavaroja, rohkeutta ja sitoutuneisuutta tavoitella työn tarkoituksenmukaista järjestämistä ja edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta kirkoissaan.

Tämä forum puhuu siksi yli Suomen tasavallan rajojen kaikille LML:n yhteisön kirkoille. Samalla kun olosuhteet ja mahdollisuudet Suomen kirkossa eroavat valtavasti joidenkin muiden maiden kirkoista, haaste, jonka teidän esimerkkinne antaa on yhteinen: se, että tunnistaissimme Jumalan kuvan papeissa, lähetystyöntekijöissä, vapaaehtoisissa, kerhojen lastenohjaajissa, nuorisotyöntekijöissä ja kaikissa muissa kirkon työntekijöissä, jotka omistavat työelämänsä kirkon palvelukselle ja tunnustaisimme heidän panoksensa kunnollisten työolosuhteiden kehittäjinä kirkossa. Tämä olisi tosi ja uskollinen todistus Kristuksen vanhurskaudesta ja rakkautesta.

Arvostan henkilökohtaisesti suomalaista kolminkantaista tuloneuvottelujärjestelmäämme ja pitkään luottamusta nauttinutta konsensus-kulttuurianne. Haluan kiittää toiminnanjohtajia Ritva Rasilaa ja Esko Jossasta aloitteista, jotka he ovat tehneet LML:lle suomalaisten kokemuksista työmarkkinatoiminnan alalla. Lähtökohdat kansainväliselle yhteistyölle teidän organisaatioittenne ja LML:n välillä ovat todellakin mahdolliset.

Kiitos.

Kirjoittaja on Luterilaisen Maailmanliiton pääsihteeri, TT.



HEIKKI LEHTINEN

Kirkon työelämän kehittämistarpeet ja -mahdollisuudet, sopimusvaltuuskunnan ja paikallisen työnantajan rooli

Kirkolla on ollut virallista työehtojen sopimustoimintaa vuodesta 1975. Kirkon työntekijämäärä on tuona aikana kaksinkertaistunut ja on nyt noin 20 000. Yleisesti voidaan todeta, että sopimusjärjestelmä on tuonut vakautta henkilöstöpolitiikkaan, nopeuttanut ratkaisuja, parantanut oikeusturvaa ja tuonut myös parempaa oikeudenmukaisuutta ratkaisuihin. Sopimustoiminta ei ole kuitenkaan ratkaissut henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista ja johtamisen ongelmia. Se ei ole sitä voinutkaan tehdä, koska palvelussuhteen ehdot ovat vain yksi rajallinen väline koko työnteon ja johtamisen kentässä. Tämä unohdetaan liian usein kun pitää etsiä syyllistä ongelmiin.

Kirkon mukanaolo työmarkkinapolitiikassa on kuitenkin merkinnyt sitä, että seurakunnat ja henkilöstö ovat saaneet tasaveroisen aseman päätettäessä koko julkisen sektorin asioista talous- ja veropolitiikassa, mikä pitkälti ohjaa ja antaa mahdollisuuksia tai rajoittaa ratkaisuja työmarkkinoilla sekä talous- ja sosiaalipolitiikassa.

TYÖMARKKINAPOLITIIKAN LÄHIAJAN HAASTEET

Kun sopimusjärjestelmä 1975 tuli voimaan Heikki Lehtinen kirjoitti seurakuntahallinnon oppaassa mm. näin:

»Seurakunnille on luotava kokonaisvaltainen henkilöstöpoliittinen omaleimainen ohjelma. Johdantaitoa olisi sisällytettävä tulevien työntekijöiden ja esimiesten perusopintoihin. Seurakuntien hallinnonuudistusta toteutettaessa olisi otettava huomioon henkilöstöhallinnon vaatimukset ja keskitettävä tärkeimmät ratkaisut yhdelle hallintoelimelle tasapuolisen käytännön aikaansaamiseksi. Seurakuntien ja kapitulien työnjakoa olisi mietittävä uudelleen varsinkin seurakuntayhtymien osalta. Seurakuntien toiminta- ja taloussuunnitelmissa olisi kiinnitettävä enemmän huomiota suurimman menon, henkilöstökustannusten, perusteisiin ja kehityksen vaikuttaviin tekijöihin.»

Tätä kaikkea on tehty, mutta työ on vielä kesken. Haluan sanoa tällä sen, että henkilöstöpolitiikan ja sopimustoiminnan kehittäminen on jatkuvaa työtä eikä vain TUPO- kausien ratkaisuihin liittyvää toimintaa.

On valitettavaa, että kirkon piirissä ei koskaan ole saavutettu yksimielisyyttä henkilöstöpolitiikan sisällöstä. Itse olenkin sitä mieltä, että vastuu henkilöstöpolitiikasta on nimenomaan seurakuntatasolla. Sitä tulee kehittää yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa ottaen kuitenkin tarkoin huomioon yhteisen sopimuspolitiikan raamit ja suositukset.

Lähiajan työmarkkinapolitiikkaan tulevat lähi-

vuosina vaikuttamaan mm.

- muun julkisen sektorin palkkakehityksen vaikutus kirkon piirissä

- taloudelliselta kantokyvyltään heikkojen seurakuntien henkilöstön aseman ja työedellytysten turvaaminen

- yhteistoiminnan järjestäminen em. seurakuntien välissä

- kuntaliitosten seurausten arviointi Kirkon piirissä ja niiden vaikutus seurakuntahallintoon ja työntekijöiden asemaan

- lähivuosien suuren henkilöstötarpeen ratkaiseminen, hoitaminen ja perehdyttäminen

- palkkakehityksen turvaaminen kantokyvyltään erilaisissa seurakunnissa

- paikallisen toimivallan lisääminen

- kannusteiden laajentaminen yksilötasolle

- palkkauksen yksilöllisyyden lisääminen

henkilöstön jaksamiseen liittyvien ongelmien ratkaiseminen.

Voidaan havaita, että sopimuksenvaraiset ja ei sopimuksenvaraiset asiat kietoutuvat yhä läheisemmin toisiinsa. Tämä merkitsee sitä, että sekä sopimusvaltuuskunnan että järjestöjen edustajien pitää katsoa asioita huomattavasti laajemmin kuin virallinen järjestelmä edellyttää ja sallii, mutta hoitaa se kuitenkin siten, että ei aiheuteta ongelmia itse sopimusjärjestelmälle ja henkilösuhteisiin. Kirkon piirissä se merkitsee mm. sitä, että sopimusvaltuuskunnan ja sen toimiston roolia ja tehtäviä tulee tarkastella nykyistä laajemmasta näkökulmasta ja ottaa se huomioon kokonaiskirkon hallintoa kehitettäessä.

PAIKALLINEN NEUVOTTELUTOIMINTA

Kirkon ongelmana koko sopimusjärjestelmän ajan on ollut pienten seurakuntien suuri lukumäärä, joissa on vaikea löytää työnantajan edustajaa. Osaamisen ongelma koskee luonnollisesti kumpaakin osapuolta laajemminkin. Pienissä työyhteisöissä tehtävät ratkaisut, jos ne ovat taitamattomasti tehtyjä voivat kärjistää henkilösuhteita kohtuuttomasti. Vertailu koskee luonnollisesti Kirkkoa kokonaisuudessaan, koska henkilöstö kaikkiaan on pienehkö.

Mainitut seikat pitää ottaa huomioon, kun vaaditaan paikallisen neuvottelutoiminnan lisäämistä. Lisäksi on otettava huomioon, että mikäli vastuuta lisätään, sitä ei saa käyttää väärin ja aiheuttaa ongelmia koko järjestelmälle. Valitettavasti näinkin on käynyt eräissä seurakunnissa.

Henkilökohtaisesti olen sitä mieltä, että paikallista neuvottelutoimintaa voidaan laajentaa asteittain niille seurakunnille, joilla on siihen halua ja



toisaalta kykyä. Kun kannusteita ja henkilökohtaista työnarviointia lisätään, tämä tulee välttämättömäksi.

Uusien järjestelmien käyttöönotto niitä valmisteltaessa ja niiden toteutuessa vaatii laajaa koulutusta kaikilla tasoilla ja vastuun kantoa seuraavista työilmapiiriin.

NELIVUOTISKAUDEN HAASTEET

Sopimusvaltuuskunnalla ja sen toimistolla sekä järjestöillä on mittavia haasteita edessä. Sopimusvaltuuskunta määrittelee vielä tänä keväänä asioiden tärkeysjärjestyksen. Esiin tulee sekä kokonaiskirkkoa koskevia asioita että varsinaisia sopimusasioita.

Sopimusasioihin ja niihin läheisesti liittyviä ovat mm.

- palkkahinnoittelun kehittäminen

- henkilökohtaisen palkkauksen kehittäminen

- kannusteiden rakentaminen

- joustavat työaikamallit

- hengellisen työn työaikakysymykset

- työterveys- ja työsuojeluasiat

- osallistuminen lainsäädäntötyöhön

Laajempia asioita ovat mm.

- työyhteisön kehittäminen

- hallinnon selkeyttäminen

- sopimusvaltuuskunnan ja sen toimiston työnohjauksen tarkistaminen

- kirkon virkamiesoikeuden saattaminen ajan tasalle

- huolehtiminen rekrytoinnista ja palkkauksen kilpailukykyä

Työkenttä on varsin laaja. Sopimusvaltuuskunnan ja sen toimiston valtuudet ja resurssit eivät riitä kaikkeen työhön. On kuitenkin välttämätöntä, että kirkko ja sen henkilöstöhallinto pysyvät muun yhteiskunnan kehityksen tasolla. Muutoin ei kyetä ratkaisemaan näköpiirissä olevia, koko kirkkoa koskevia henkilöstöpoliittisia kokonaisuuksia. Kirkon työllä on tällä hetkellä kysyntää, julkisuuskuva on kunnossa ja kirkko nauttii arvostusta. Sitä tärkeämpää on, että henkilöstön voimavarat ja työn kehittäminen eivät ole kiinni ulkoisista asioista. Henkilökohtaisesti näen kuitenkin, että yhtä tärkeää kuin työmarkkinapolitiikka on kehittää työyhteisöjen tavoitteiden kirkastamista, johtamista, henkilöstön yhteistyökykyä, tietojen ja taitojen ylläpitoa ja henkistä kuntoa.

Kirjoittaja on Kirkon sopimusvaltuuskunnan puheenjohtaja.



HEIKKI POHJA

Kirkon palvelujen rooli ja merkitys — suomalainen ja eurooppalainen näkökulma

YHTEISKUNTA JA SEN KEHITYS KIRKON ROOLIN MÄÄRITTÄJÄNÄ

Minulle annettu otsikko on jo itsessään tärkeä ja tosiasiallinen tunnustus kirkon palvelujen roolille ja merkitykselle: kirkko on palvelujen antaja ja sellaisena monella tavalla hyvin tärkeä. Kirkon palvelut ovat monenlaisia henkisestä tuesta aineelliseen apuun ja niillä on vaihteleva rooli tilanteesta riippuen.

Kysymys kai kuuluu nyt, kuinka merkittävä on tämä rooli? Ja miten asian arviointiin vaikuttavat yhtäältä kansallinen ja toisaalta kansainvälinen näkökulma?

SUOMALAINEN NÄKÖKULMA

Kirkolla on Suomessa tavattoman keskeinen rooli niin yhteiskunnallisesti kuin yksilötasollakin arvioiduna. Eikä se ole ihme, kun 85 % kansasta kuuluu evankelis-luterilaiseen kirkkoon. Viime aikaisten tietojen mukaan osuus ei ole ainakaan vähenemässä.

Kirkko ja sen palvelujen rooli ansaitsevat merkityksensä entistä enemmän todellisen toimintansa ja siinä saavutettujen tulosten perusteella. Historiallisella asemalla on yhä vähemmän merkitystä.

Työttömyys nousi 1990-luvun alussa muutamassa vuodessa 3 %:n tasolta 18 %:n tasolle eli noin 80 000 työttömästä noin 450 000 työttömään. Työttömyyskokemus kosketti lähes jokaista suomalaista omakohtaisesti tai muutoin hyvin läheltä. Ylivelkaantuneisuus koetteli monia. Leipäjonot ilmestyivät katukuvaan ja tiedotusvälineisiin.

Suomalaisen yhteiskunnan perusrakenteiden vahvuudesta, tai voisin yhtä hyvin sanoa, hyvinvointiyhteiskunnan lujasta pohjasta ja turvaverkosta todistaa se, ettei meillä yhteiskunnallinen tilanne kärjistynyt enemmälti, vaikka moni sellaista pelkäsiikin laman alkuvaiheessa.

Yhteiskunnallisen tilanteen säilymiseen rauhallisena 1990-luvun alkupuolella vaikutti tietysti moni tekijä, joista tässä nostan esiin vain kaksi: ensinnäkin, työmarkkinajärjestelmä ja Suomessa sisäistetty konsensus-henki osoittivat toimivuutensa ja valmiutensa osallistua yhteishengessä talouden ja työ-

lissyden kääntämiseen nousuun, mikä ylläpiti toivoa käänteestä parempaan, vaikka tulokset olivatkin pitkään kovin vaatimattomat.

Toiseksi, kirkon rooli lähimmäisten ja erityisesti vähäosaisten auttamisessa kirkastui ja se on kantanut pitempäänkin.

Samalla kun on aihetta kiittää kirkon palvelujen roolia tässä työssä, on myös aihetta kysyä yleisemmin, antaako kirkon ja myös sosiaalialan järjestöjen vastuunainen toiminta yhteiskunnalle mahdollisuuden vetäytyä omasta vastuustaan? Tästä on viime aikoina saatu tutkittua tietoa sosiaalialan järjestöjen tehtävien lisääntymisen myötä.

On myös syytä todeta, että Suomen pitkäaikais-työttömyys ja syrjäytyminen ovat yhteiskunnallisen ongelma, jossa kirkon palvelujen rooli on ollut ikävien seurausten hoidossa. Kirkon palveluja ja niiden tuottajia eli työntekijöitä tarvitaan siis sitä enemmän mitä enemmän meillä on ongelmia. Ymmärrän, että tämä on kirkon kannalta myös taloudellinen kysymys.

Työttömyys, köyhyys ja syrjäytyneisyys ovat massiivinen ongelma, jonka pienentämisessä ja poistamisessa tarvitaan koko yhteiskunnan ja ennen kaikkea poliittisten päättäjien toimia. Myös työmarkkinajärjestöillä on oma osuutensa tässä työssä. Työ näyttää olevan vielä aika lailla kesken.

KANSAINVÄLINEN NÄKÖKULMA

Suomessa on reilut viisi miljoonaa asukasta. Euroopan unionissa noin 380 miljoonaa ja koko maailmassa kuusi miljardia ihmistä. Euroopan unionin osuus maailman väestöstä on 6 %. Maailman tulevaisuus ratkaistaan EU:n ulkopuolella.

Globaali maailma yhdistää elinkeinotoimintaa ja lähentää ihmisiä. Varjopuolena on taloudellisen kehityksen ja sen tulosten jakautuminen entistä epätasaisemmin. Kun 200 vuotta sitten rikkaimpien ja köyhimpien maiden varallisuusero oli 1:2, ero on nyt 1:70. Mikä merkitys tällä on kansainvälisten konfliktien kasvualustana? Onko kirkolla, tai paremminkin eri uskontokunnilla ja kirkoilla mahdollista tehdä jotakin tämän uhan pienentämiseksi ja edistää sosiaalista ulottuvuutta globalisaatiossa? Toivon, että kirkko ja sen palvelut olisivat vahvistamassa sosiaalista ulottuvuutta.

Suomessa tulo- ja varallisuuserot ovat pieniä kansainvälisessä vertailussa. Kehitys näyttää kuitenkin kasvattavan näitä eroja meilläkin. Sitä jopa pidetään välttämättömänä kansainväliseen kehitykseen ja kilpailukykyyn vedoten. Tämä on monimutkainen kysymys, jossa riittää töitä monelle ta-



holle, tulonjaon osalta myös työmarkkinajärjestöille. Kirkon rooli eettisenä vaikuttajana on merkittävä.

Yhteenvetona kansainvälisestä näkökulmasta katsottuna sanoisin, että meidän kaikkien on syytä varautua keskinäisen riippuvuuden lisääntymiseen ja kaiken kansallisen muuntumiseen — enemmän tai vähemmän — kansainvälisemmäksi.

KIRKON PALVELUILLE LISÄÄ HAASTEITA

Selvää on, että kirkko ja sen työntekijät ovat tehneet tärkeitä ja kaiken tunnustuksen ansaitsevaa työtä suomalaisessa yhteiskunnassa. Kirkon palvelujen ihmisläheisyys ja pyrkimys vastata arjen koviin haasteisiin on kiitettävää.

Palvelujen tuottamisessa on keskeistä, että oma organisaatio on kunnossa. Siksi onkin ilahduttavaa todeta, että kirkon piirissä on aktiivista harrastusta kirkon omaan, sisäiseen työelämään liittyvien kysymysten hoitamiseen. Työmarkkinamalli on vakiintuneella pohjalla ja järjestöillä on, kuten täällä voimme havaita, hyvät yhteistyösuhteet.

Ehkä on niin, että kansainvälistyminen vaatii enemmän huomiota kirkon palvelujen tulevaa roolia mietittäessä. Perustana on ihmisten liikkuvuuden lisääntyminen, joka Suomen kohdalla voi tarkoittaa työvoiman tuontia, kun oma väestömme ikääntyy Euroopan unionin maista nopeinta vauhtia. Uskon myös, että pakolaisten vastaanotto Suomeen kasvaa. Monikulttuurisuus lisääntyy ja alamme muistuttaa yhä enemmän muita läntisen Euroopan maita.

Huomiota on kiinnitettävä myös siihen joukkoon, joka lähtee Suomesta muualle töihin tai vaikkapa eläkepäiviä viettoon. Tämä joukko on pienempi, mutta useimmat heistä ovat kirkon jäseniä ja saattavat paitsi odottaa, myös tarvita palveluja ulkomailla. Tiedän kyllä, että se vaatii resursseja, joita ei suinkaan ole liikaa tarjolla.

Kansainvälistymiseen on valmistauduttava huolella. Tämä koskee yhtä hyvin esimerkiksi työmarkkinajärjestöjä kuin kirkkoakin. Tiedot kansainvälistymisen perusteista ja kehityksestä on jo oltava käsillä. Samoin on viipymättä luotava ja vahvistettava ne erilaiset rajat ylittävät yhteistyösuhteet, joita tulevaisuudessa tarvitaan. Tässä on kyse pitkistä prosessista, jossa on osoitettava avarakatseisuutta, kaukonäköisyyttä ja suvaitsevuutta.

Kirjoittaja on Työttömyysvakuutusrahaston toimitusjohtaja.

Työajattomuuden onni ja ongelma

Aika on ihmisen elämässä yksi asioiden rajaaja jo syntymästä saakka. Heti kun ymmärryksemme hiukankin kykenee, meidät opetetaan tuntemaan kello. Kirkon virkaan vihittäessä meidät lähetetään palvelemaan saamamme kutsun mukaan, silloin aika ei enää ole asioiden rajaaja, mutta kellon tunteminen on ensimmäisiä ehtoja työn onnistumiseksi.

Työn käsite tässä puheessa on nimenomaan kirkon hengellisen työn näkökulma, jossa meillä ei ole ollut koskaan työaika. Työn tekeminen etsii käytännössä rajansa muuta kautta. Omassa työhistoriassani on ollut työajallista työtäkin, joten tunnen kyllä senkin puolen työelämästä.

Työajattomuus on ikään kuin jääne agraari- ja sääty-yhteiskunnasta. Työajattomuuden malli johdattaa siihen, että työ on helposti elämäntapa. Siinä on jotain aivan positiivistakin, mutta malliin on viritetty ansojakin. Loputtomat haasteet työllä, ei äärtä ei rajaa. Rajana oikeastaan vain tietoisuus siitä paljonko jaksaa.

Työajattomuus on itselleni tällä hetkellä aivan toimiva käytäntö, mutta on ollut aikoja jolloin näin ei ollut. Onneksi on paljon asioita, jotka kutsuvat irti työstä. Jos työntekijällä ei ole työn lisäksi muuta elämää, niin työtä ei rajaa mikään.

Työ on kuin rannaton meri. Aallokon takia

merta ei voi rajata. Välillä on tyyntä välillä myrskyä. Kirkon työ on sesonkiluontoista, jolloin tyvenet täytyy oppia varastoimaan jaksakseen. Kukaan muu ei pidä huolta työhösi käyttämästä ajasta, tai mieluummin puhuisin resurssista, kuin sinä itse. Pyyntöjä tulee kyllä muultakin taholta, jokaisella kansalaisella on tasapuolinen oikeus olla vaatimassa sinulta. Oma lukunsa on sitten se, mitä minä vaadin itseltäni tai mikä riittää minulle. Taitava esimies voi työnantajan edustajana huolehtia kyllä työn rajaamisesta, mutta valitettavan usein työn rajaaminen kaataa työn jonkun muun taakaksi.

Työn tahdissa meillä on monilla mahdollisuus säädellä itse aikataulumme, mutta lisäpyyntöjen tullessa on vaikea perustella aikataulumme. Työn rajaaminen on prosessinomaisen kokemuksellisen työskentelyn tulos, ihminen joko oppii rajaamaan työnsä tai hän ei opi sitä. Kutsumustakin on lupa pitää rajoissa.

Työpäivämme ovat hyvin erimittaisia sesonkien mukaan, mutta osaammeko seesteisenä aikana ottaa rennommin tuntematta siitä syyllisyyttä. Omien henkilökohtaisten asioiden hoitaminen työn lomassa ei suju kaikilta, mutta on parhaimmillaan suurenmoinen mahdollisuus. Tässä asiassa meillä varmasti koulutus ja henkilökohtainen työmoraali vaikuttaa siihen, miten pystymme käyttämään hyväksemme työajattomuuden »akateemista» vapautta.



Pappisliiton uusi projekti-sihteeriksi Kaisa-Liisa Pehkonen-Suoranta ja toiminnanjohtaja Esko Jossas kuuntelemassa ensimmäisen kokouspäivän vaikutelmia.

Työnantajalle työajattomuuden luulisi olevan mieluinen asia, ei tarvitse murehtia palkkauksen lisistä runsaasta viikonlopputyöstä huolimatta. Työnantajan ei tarvitse turvata työntekijälleen riittävän suuruista vastinetta tehdystä työstä, tuntipalkkoja ei lasketa. Leirien kohdalla ei tarvitse miettiä onko työntekijällä riittävästi aikaa vuorokaudessa lepoa varten. Työn teettäminen ei ole silloin liian monimutkaista. Työntekijän näkökulmasta ajatellen jonkun olisi koulutettava työntekijät käyttämään työajattomuus edukseen. Palkkauksessakin olisi otettava huomioon se kuinka paljon kuitenkin kirkossa tehdään työtä iltaisin ja viikonloppuisin puhumattakaan juhlapyhistä.

Suurin menetys työnantajalle, työyhteisöille ja ehkäpä työntekijälle itselleenkin ovat ne työntekijät, jotka syystä tai toisesta menevät sieltä missä aita on matalin. Heitä ei juuri työn huolet paina, tekevät velvollisuutensa, ei juuri enempää. Tässä asiassa ei yksin työaika tuo kuitenkaan välttämättä parannusta, koska voihan töihinkin tulla lukemaan päivän postia.

Erityisesti nuoria työntekijöitä ajatellen perehdyttämisessä olisi hyvä paneutua työajattomuuteen sellaisesta näkökulmasta, että jokaisen on itse mitoitettava voimavaroja. Sesongit tuntuvat todella raskailta ja päivät venyvät pitkiksi jos ei opi suunnittelemaan työtään ja valmistelemaan asioita silloin kun on menossa rauhallisempi kausi. Rauhalli-



semmalla kaudella kyllä luovuus nousee esiin uusia ideoita kiitettävään tahtiin, mutta ennen kuin käy niitä toteuttamaan kannattaa miettiä onko seuraavan sesongin asiat kunnossa ja millä resursseilla luovat ideat toteutetaan. Sesonkeja ei ole nykypäivän seurakuntatyössä pelkästään kirkolliset juhlapyhät, vaan pikemminkin viikon tietyt päivät lähes ympäri vuoden.

Jonkinlaisen ohjeistuksen työajan suhteen ihminen joutuu laatimaan itselleen päänsä sisälle, jotta jaksaa tehdä tällaista työtä vuodesta toiseen. Ylityö on aina ylityötä vaikka puhutaan meistä, joilla ei ole työaika. Minusta on oikeutettua, että ihminen pystyy saamaan työstään ansaitsemansa palkan. Mikäli puurtaa jatkuvasti pitkää päivää kaikkensa liikoon laittaen, niin ei ainakaan pääse tuntipalkoilu.

Oma kysymyksensä on kirkon hengellisessä työssä läsnäolon ja jakamisen kysymys. Missä tahansa olemme, edustamme omaa seurakuntaamme. Meidät on kutsuttu jakamaan jopa elämä seurakuntalaistemme kanssa. Tämän tyyppisiin kysymyksiin työaika ei sovi ollenkaan, jos joku pysähtyy jakamaan kanssasi kappaleen matkaa, silloin matka jaetaan olipa sitten vapaapäivä tai työpäivä.

Kirjoittaja on Kaarinan seurakunnan diakoniatyöntekijä.

Pappisliiton puheenjohtaja Juha Kauppinen käsitteli työpajassa 2 seurakunnan johtamisen erityiskysymyksiä.



Mittaaminen ja tunnusluvut

”Täivaassa ei iloita tyhjästä kirkoista» (Augustinus)

Vaaka, lämpömittari, bensamittari, nopeusmittari, verenpainemittari, akkumittari ja monta muutakin olen tänään joko nähnyt tai käyttänyt. Mittari ei ole tärkeä itsensä tai en ole niitä käyttänyt niiden itsensä vuoksi. Niiden tehtävänä on ollut auttaa minua arvioimaan nykytilannetta, ennakoimaan tulevaa ja tarkastelemaan tai arvioimaan ovatko asiat hyvin vai huonosti. Mittarin on siis oltava käyttäjälleen jollakin tavoin merkityksellinen ja tärkeä. Muunlainen mittaaminen työssäkin on tuuleen kylvämistä ja siihen ei voi odottaa sitoutumista.

Mittaaminen ja tunnusluvut ovat välttämättömiä. Sellaista toimintaa ei juuri voi johtaakaan, joka ei ole mitattavissa. Tunnusluvut ja mittaaminen liittyvät oleellisesti toiminnan suunnitteluun ja arviointiin tai toiminnan kehittämiseen. Seurakunnan toiminnan suunnittelussakin ne ovat oleellinen osa työn ja toimintaympäristön analysointia. Samoin vain niiden avulla kyetään arvioimaan toiminnan suuntaa, hyvyttä ja riittävyttä.

Mittarit ovat oivallinen väline kertomaan olenko tehnyt työni hyvin tai seurakunnalle ja kirkolle sen arvioimiseksi, miten on yhdessä edetty tavoitteiden suuntaisesti. Lyhyesti sanottuna tavoite on aina ennen mittaria. Sekin on hyvä muistaa, ettei täydellisiä mittareita ole, mutta vanhan sanonnan mukaanhan paras onkin usein hyvän vihollinen. Mittaamisesta ei kuitenkaan kannata luopua siksi, ettei täydellistä mittaria ole. Eikä kaikkea kannatakaan mitata, vaikka isossa kirjassa niin tehdäänkin: Kuljen tai lepään, kaiken olet mitannut, perin pohjin sinä tunnet minun tekemiseni (Psalmi 139). Siispä kun ensin tiedetään mitä varten ollaan olemassa ja sitten on asetettu tulostavoite, vasta sitten tulee suoritustavoitteen, tunnuslukujen miettimisen ja mittareiden aika.

Mittareiden on oltava itselleni merkityksellisiä ja mielekkäitä. Niiden on oltava konkreettisia ja mitattavia. Ennen muuta mittareiden on oltava tulosta yhteisestä keskustelusta sen varmistamiseksi, että kaikki tuntevat ja ymmärtävät mittarit yhdenmukaisesti. Täysin merkityksetöntä itse kullekin olisi tietää verenpaineensa olevan 130/70, auton nopeusmittarin lukeman 89, tutkintotodistuksen arvosanan 4 jne. ellei tietäisi, mikä on oma tavoiteltava verenpaine, mikä on alueen nopeusrajoitus tai millä skaalalla arvosanat on annettu. Oleellista on sekin, että asiaa yleensä kyetään mittaamaan tai että mittaustulos perustuu todellisuuteen. Mittarei-

ta kannattaa useimmille meille laatia myös niin, että niiden antamat tulokset tai tavoiteltavat tunnusluvut ovat riittävän haasteellisia.

Edellä mainituissa mittareissa ja tunnuslukujen valinnoissa tulevat vastaan samat meille itse kullekin työn tekemiseen liittyvät oleelliset peruseriaatteen, joista on mm. Pekka Järvinen käyttänyt osuvia nimityksiä itsemääräämisperiaate ja mielekkäysperiaate. Kaikki haluamme työskennellä toimivassa organisaatiossa ja terveessä työyhteisössä ja tehdä työmme hyvin. Näitä periaatteita vastaan eivät voi mittarit ja tunnusluvutkaan rikkoa ilman ikäviä seurauksia.

Mittaamisella ja tunnuslukujen käyttämisellä on ainakin kolme perustavoitetta. Tavoitteena on saada perusta seurakunnan johtamiselle ja toiminnan kehittämiseksi. Niiden käyttöön ottamisella on tavoitteena kehittää tuntemusta seurakunnan toiminnasta ja työstä sekä toimintaympäristöstä. Samalla ne kehittävät työntekijöiden kykyä analysoida ja luoda koko työyhteisölle edellytyksiä yhteisen näkemyksen syntyemiselle.

Yksi uusimmista mittaamisen menetelmistä, erityisesti osana strategista suunnittelua ts. työn punaisen langan löytymistä ja sanoittamista, on tasapainoisen tulostulokortin tai tasapainoisen onnistumisen järjestelmä. Menetelmän alkuperäinen nimi Balanced Scorecard on näin useimmiten käännetty suomeksi. Menetelmän ydinajatuksena on tuoda toiminnan arvioinnin taloudellisen tuloksen tunnuslukujen ja mittareiden rinnalle samanarvoisina muutkin näkökulmat. Perusmallissa nämä muut nä-



AKAVAn puheenjohtaja Risto Piekka
ja kirkkoneuvos Risto Voipio.

Kirkon työelämä- foorum 2002

16.-18.2.2002
Pöytäkirja, Helsinki

kökulmat ovat asiakasnäkökulma, henkilöstön oppimisen näkökulma ja sisäisten prosessien näkökulma. Menetelmässä sen tekijät Robert S. Kaplan ja David P. Norton korostavat ennen muuta keskittymistä tietoisesti valittuun havainnolliseen joukkoon mittareita, yksimielisyyteen pyrkimistä pääsuuntaviivoista, joilla vastataan ympäristön uusiin haasteisiin ja näiden välittämistä kaikkien asiaosaisten tietoon. Menetelmän suurimpana etuna tekijät pitävät itse prosessia, ja menetelmä on heidän mukaansa vahvimmillaan tulevaisuuden näkymme purkamisessa selkeiksi tulevaisuuden suuntaviivoiksi, jotka jokainen voi ymmärtää ja voi niihin samastua.

Kyseistä menetelmää käyttävät jo valtaosa maamme suurimmista yrityksistä, julkishallinnon laitokset ja muutamat seurakunnat. Kirkkopalveluissa on järjestelmä ollut käytössä osana järjestön strategista suunnittelua. Samoin sen sovellukset ovat olleet mukana monissa yhteistyöhankeissa paikal-

lis seurakuntien ja kirkkopalvelujen välillä kun seurakunnat ovat halunneet tehdä työtä hyvän ja toimivan toiminta- ja taloussuunnitelman valmistamiseksi tai seurakuntien kehittäessä toimintastrategiaansa. Balanced Scorecard tai kuten meillä Ta-

voitteista toimintaan -työkirja on kuitenkin vain yksi osa strategiaprosessia perustehtävän kirkastamisen, analyysien tärkeyden, toimintojen ymmärtämisen ja oikeiden toimintatapojen valitsemisen rinnalla. Oleellisinta on oleellisimman löytäminen, sanotaan arkipiispa Simojoen korostaneen.

»Rukoilen myös, että teidän rakkautenne kasvaisi ja yltäisi yhä parempaan ymmärrykseen ja harkintaan, niin että osaisitte erottaa, mikä on tärkeää, säilyisitte puhtaina ja moitteettomina odottaessanne Kristuksen päivää ja tuottaisitte Jumalan kunniaksi ja kiitokseksi runsain mitoin hyvää hedelmää, jonka saa aikaan Jeesus Kristus.» (Fil. 1:9-10)

Kirjoittaja on kehittämispäällikkö Kirkkopalveluissa.



Työelämäfoorum oli osoitus kirkollisten ammattiliittojen yhteistyön tiivistymisestä.



Työpajassa 3 tarkasteltiin seksuaalisuutta työyhteisössä. Kuvassa dosentti Osmo Kontula Väestöliitosta alustaa seksuaalisuudesta työyhteisön voimavarana ja ongelmana.

MARJA-LEENA KÄYHTY

Seksuaalisuus kirkossa

Usein kuulee sanottavan, että kirkon työyhteisöissä nämä kysymykset ovat jotenkin erityisen omituisia, erityisen pahoja ja outoja. Itse ajattelen, että kaikissa työyhteisöissä on omat erityispiirteensä ja niin kirkonkin erilaisissa työyhteisöissä on.

Onko seksuaalisuus erityisen ongelmallista kirkon työyhteisöissä?

Ehkä on sanottava ylimalkaisesti, että on se. Seksuaalisuudesta puhuminen ei ole kuulunut kirkon »kulttuuriin». On jopa sanottu, että se on ollut tabu. Tästä on seurannut se, että takavuosina ei välttämättä vielä ollut sanoja, millä kuvata esimerkiksi niin monimutkaista asiaa kuin seksuaalinen hyväksikäyttö.

Kirkko on kansan silmissä nimenomaan moraalinen vartija — se nähdään usein ulkopuolelta katsoen kirkon tärkeimmäksi tehtäväksi, tärkeämmäksi kuin evankeliumin armon julistus tai diakonia. Tavallista suuremmat moraaliset vaatimukset kohdistuvat kirkon työntekijöihin myös vapaa-aikana. Tästä voisi pitää yhtenä merkinä sitä, että jos pappi tai diakonissa on näyttänyt tehneen jotain moraalil-

tonta, siitä repäistään isot otsikot lehteen — se kiinnostaa kaikkia! Kirkon odotetaan ja toivotaan olevan konservatiivisten, entisten aikojen hyvien arvojen tukija ja ylläpitäjä.

Eettiset kysymykset ovatkin keskeinen asia kirkossa. Kuitenkin, kun Jumalan tahdon tulkittuna ovat eri tavoin ajattelevat, eri tavoin uskovat ja elämäänsä hahmottavat ihmiset, ei ole ihme, että eettisistä kysymyksistä nousee hyvin vaikeita ongelmia.

ERITYISEN ONGELMALLISIA SEKSUAALISUUTEEN LIITTYVIÄ KYSYMYKSIÄ KIRKON PIIRISSÄ

Naispappeus-kysymys

Muistamme kaikki vielä, miten hidasta ja tuskallista oli muuttaa kirkon lakia ja käytäntöä niin, että nainenkin voisi tulla vihityksi papin virkaan. Tulkinnat Raamatun kannasta olivat täysin toisistaan poikkeavia. Lukemattomat keskustelut herättivät suuria intohimoja varmaankin myös siksi, että kysy-



mys liittyi seksuaalisuuteen. Siihen asti papit eivät olleet ollenkaan seksuaalisia olentoja vaan eräänlaisia neutreja ts. heidän seksuaalisuutensa oli voitu täysin sivuuttaa. Nyt oli pakko kohdata se kauhistuttava mahdollisuus, että mies ja nainen seisovivat alttarilla vierekkäin tai että rakkaana olevana nainen toimittaisi liturgian. Se prosessi, joka noina vuosina alkoi ja on jatkunut, on varmasti muuttanut kirkkoa ja ihmisten asenteita hyvin paljon. Kun seurakuntalaiset voivat itse valita toimitustaan suorittamaan papin, naisen tai miehen, hänen identiteettinsä ja persoonansa vaikuttaa väkisinkin entistä enemmän.

Naiset ovat omalla tavallaan kohdanneet ihmiset ja heidän tärkeät kysymyksensä ovat tuoneet kirkkoon ihmisläheisempää ilmapiiriä. Arvelisinpä, että vaikeat eettiset kysymykset, jotka tulevat mieleen erityisesti toimitustilanteissa, nousevat nyt esiin helpommin. Naisen uskotaan ymmärtävän kummallisiakin koukeroita. Pappi on tullut vähemmän auktoriteetiksi ja enemmän ihmiseksi.

Yhdessä miehet ja naiset voivat tehdä rikkaampaa, moni-ilmeisempää työtä kuin aiemmin, eikä kysymys seksuaalisuudesta ole enää häiritsevä.

Kirkon työntekijät nuorten seksuaalisuutta kohtaamassa

Murrosikäiset nuoret käyvät sankoin joukoin kirkon rippikoulun iässä, jolloin seksuaalikyseymykset ovat kaikkein polttavimpia. Erityisen mieluisasti ollaan leireillä, missä nuorten tärkeitä ja arkoja kysymyksiä ei voida väistellä — ei teoriassa eikä käytännössä. Työntekijät joutuvat laatimaan käytäytymissäännöt ja valvomaan niitä, sekä kestämaan ja ymmärtämään nuorten voimakkaat tunteen toisiaan ja työntekijöitä kohtaan. Siinä ei työntekijä pääse vähällä — elätkö niin kuin opetat ja mitä opetat! Mitä luvataan, mitä kielletään? Tässä on upea mahdollisuus todella auttaa nuoria löytämään vastauksia elämänsä kysymyksiin ja hukan mahdollisuutta tukea heidän vanhempiaankin vaikeassa elämänvaiheessa. Työntekijän persoonalla ja omilla ratkaisuillaan, oman seksuaalisuuden hyväksynnällä ja riittävällä hallinnalla on siinä totinen paikka. Tuetaanko työyhteisöissä näitä nuoria pappeja, nuorisotyöntekijöitä ja kanttoreita riittävästi näissä vaikeissa tehtävissä? Epäilen, että ei. Tohtiiko nuori työntekijä itsensä hakea työnhajusta etukäteen tai jälkeenpäin löytääkseen oman roolinsa kirkon edustajana ja omana itsenään miehenä ja naisena?

Kirkko ja perheneuvonta

Jo yli 50 vuotta kirkko on tehnyt huomattavan paljon perheneuvontatyötä, palkannut ja koulutta-

nut työntekijöitä tapaamaan yksityisiä kansalaisia, pareja ja perheitä heidän kaikkein vaikeimmissa kysymyksissään: erotako vai ei, miten selvitä kun toinen on ollut uskonon, miten selvitä kun on jäänyt yksin tai kumppania ei vaan löydy, miten jaksaa kun avioliitto ei toimi. Kirkon työntekijä on siinä kohtaamassa ihmisten vaikeita ristiriitoja — usein seksuaaliongelmia.

Perheneuvojat ovat joutuneet kohtaamaan hyvin selvänä työssään sen, että avioliiton ongelmat, ulkopuoliset suhteet, seksuaaliset ongelmat, perheväkivalta ym. koskettavat myös kirkon työntekijöiden perheitä. Jos vain ongelmattomat ja lankeamattomat voisivat olla kirkon työntekijöitä, vähiin jäisi heidän määränsä. Seksuaalisuutta ja seksuaalisia ongelmia ei voida kirkossa vaieta kuoli-aaksi. Salaiset tai julkiset työpaikan parisuhteet, uskottomuus yms. on kohdattava silmästä silmään ja autettava ihmisiä tekemään harkittuja ja kestäviä ratkaisuja.

Kirkko ja homoseksuaalit ihmiset

Tänä vuonna kirkko ja sen johtajat ovat tosi vaikeassa paikassa: voiko yhdessä asuva homoseksuaalinen pari pyytää siunausta liitolleen? Vielä vaikeampi on se kysymys, voiko homoseksuaalisessa parisuhteessa elävä työntekijä rekisteröidä liittonsa niin kuin muut kansalaiset voivat lain mukaan maaliskuusta lähtien? Identiteetiltään homoseksuaalisten ihmisten olemassaolo on kirkossa todella yritetty vaieta kuoli-aaksi, ja nyt se ei enää käy päinsä.

Piispa Jorma Laulaja sanoo kirjassaan »Elämän oikea ja väärä» näin: »Yhtä mieltä ollaan ainakin siitä, ettei homoseksuaali ole vastuussa taipumuksesta, se on syntynyt hänen tahtomattaan». Kir-



Työelämäfoorumiin osallistui myös valtaosa liittojen työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Vas. Riitta Hiedanpää DTL, Raija Pyykkö DTL, Annamari Jokinen SKUL ja Leena Vanne DTL.

kossa on kuitenkin myös niitä, jotka vain väittävät kykenemättä perustelemaan, että seksuaalinen suuntautuminen on murrosiässä tehty tietoinen valinta. Ilmiselvää mielestäni on, että kukaan joka voisi valita, ei valitsisi homoseksuaalista identiteettiä.

Mielestäni on kuitenkin käsittämätöntä, ettei huomata mitään kaksinaamaisuutta siinä, että »homoseksuaalinen ihminen tulee toki hyväksyä» — mutta mitään oikeutta hänellä ei ole toteuttaa seksuaalisuuttaan. Kuinka kukaan toinen ihminen voi toiselle tällaisen »bullän» laatia? Minä ajattelen vähän samoin kuin vanha lähetystyöntekijä TV-haastattelussa, että tämä kirkon harrastama syrjintä on verrattavissa Etelä Afrikan apartheidiin — ihon värin vuoksi syrjintään — johon kirkkokin meni pitkiksi ajoiksi mukaan.

Homoseksuaalien elämän helpottaminen ja elämisen oikeuden salliminen ei mitenkään uhkaa avioliiton asemaa, vaikka niin väitetään. Kirkon on syytä tukea perhe-elämää, mutta homoseksuaalien huomioon ottamatta jättäminen ei mitenkään tue avioliittoa ja perhettä.

Ahtaiden ratkaisujen puolustajat saattavat vedota siihen, että roomalaiskatolinen kirkko kieltää papeilta avioliitonkin. Siitä on kuitenkin jopa usein seurannut, että seurakunta joutuu näkemään ja kokemaan että pappilassa elää taloudenhoitaja, jonka lasten isää ei tunneta.

Edistyminen on kovin hidasta ja aiheuttaa suurta kärsimystä monille eettisesti ja vastuullisesti toimiville ihmisille. Homoseksuaalisen suhteen rekisteröinti on sitoutumista ja vastuun hyväksymistä toinen toisestaan. Se on aikuista ja rakkaudellista toimintaa, jolla on taloudellisia ja yhteiskunnallisia seuraamuksia. Avioliittojen yleistymisen on hiljaisesti hyväksytty ymmärtäen nuoria, jotka eivät vielä tohdi sitoutua, mutta toisilta haluttaisiin sitoutuminen — ainakin julkisesti — estää.

Jos kirkko nyt tekee rajoittavia ratkaisuja, se ei mielestäni muista päätehtäväänsä: armon ja rakkauden asia sekä heikkojen ja syrjittyjen puolella olemisen tehtävä.

Kirkko ja seksuaalinen hyväksikäyttö

Myös kirkossa on jouduttu sen tosiasian eteen, että lapsia ja nuoria on käytetty seksuaalisesti hyväksi. Samoin on ollut tapauksia naisten hyväksikäytöstä ehkä paljonkin, mutta julkisuuteen on tullut ainakin muutamia. Tämä kai ei ole sinänsä ihme, ihmisiähän kirkon työntekijätkin ovat.

Olen yrittänyt miettiä sitä, olisiko kirkon työntekijöissä tai työyhteisöissä jotain, joka mahdollistaisi näiden asioiden esiintymisen ja piilossa pysymisen. Salaaminen tietysti seuraa siitä, että seuraukset ovat todella vakavia jokaiselle kiinnijääneelle: mahdol-

lisesti koko työuran loppu. Mutta olisiko kirkon työntekijän rooli jotenkin liian kepeä, liian ei-seksuaalinen niin, että siinä rooli-panssarissa vuosikymmeniä olleelle sitten väsymystiloissa, ristiriitojen ja vaikeuksien tullessa paine käy liian kovaksi.

Toisaalta, miten naiset pystyisivät olemaan niin riippumattomia ja lujan naisellisen itsetunnon omaavia, että olisi mahdollista löytää tapa torjua kenties narsistisesti vammainen tai itsetunnonlaan heikko mies, jonka täytyy käyttää naista hyväkseen omaksi pönkitykseksensä. Kirkonkaan työsuhteet eivät ole aina vakinaisia, ja valtaa omaava on tärkeä henkilö sille, joka pelkää työpaikkansa puolesta.

Kirkon työntekijöissä on myös paljon naimattomia naisia, joiden seksuaalisuus on voitu iloisesti unohtaa, siitä ei ole tarvinnut lausua yhtään mitään yhtään missään.

Jos luottamusmiehenä joutuu käsittelemään seksuaalisen hyväksikäytön ongelmia, on varmasti melkoisten vaikeuksien edessä. Kuuntelemisen, todesta ottamisen ja ymmärtämisen kykyä tarvitaan paljon, ettei jouduttaisi murheellisiin virasta erottamisiin ja laajoihin prosesseihin. Mutta on uskallettava olla heikon puolella!

Nämä asiat eivät ole kirkossa yhtään sen helpompia tai selvempiä kuin muuallakaan. Kuitenkaan emme enää vaikene niitä olemattomiin. Jopa kirkkohallituksessa on tehty työntekijöille ohjeet, miten toimia jos tällaista sattuisi työyhteisössä. Ohjeita on myös laadittu lasten hyväksikäytön ehkäisemiseksi. Lasten hyväksikäyttäjät ovat usein etukäteen erittäin vaikeasti huomattavissa, siksi täytyy kiinnittää erityistä huomioita niiden työntekijöiden valintaan, jotka ovat lasten kanssa tekemisissä.

KIRKON TYÖNTEKIJÄN ROOLI JA SEKSUAALINEN IDENTITEETTI

Usein on tapana esittää lopuksi hurskaita toiveita, ja jos sellainen minullekin sallitaan sanoisin ehkä, että toivoisin ettei meillä tulevaisuudessa enää olisi tarvetta puhua erikseen seksuaalisuudesta kirkossa. Tämä tarkoittaisi ehkä sitä, että kirkon työntekijän, luottamusmiehen ja hurskaan seurakuntalaisen identiteettiin mahtuisi hänen koko ihmisyytensä — myös hänen seksuaalisuutensa — sehän on tärkeä osa hänen identiteettiään. Silloin hän varmasti kokisi lähimmäistensäkin elämän tuskat ja voimavarat omiensa kaltaisiksi ja yhteyttä olisi enemmän kuin tuomion, karsinoimisen ja rajojen asettamisen tarvetta.

Kirjoittaja on psykologi, Kirkon perheasiain keskuksen koulutussihteeri, eläkkeellä kesästä 2000.

... som bara Gud orkar med

Ein hiljattain loistavan levyhankinnan. Letkeää ruotsalais-musiikkia sisältävä albumi yllätti sanoituksillaan ja erityisesti avauskappaleellaan, joka sai minussa aikaan erinäisiä diakonisia pohdintoja. Laulussa puhutaan ihmisistä, jotka ovat tavalla tai toisella ikävässä tai arveluttavassa tilanteessa, ja joita kukaan ei sen vuoksi välittäisi nähdä. Etsimättä se toi mieleeni diakonian asiakaskunnan ja samalla pysähdytti ajattelemaan, keitä senkään piirissä emme mieluiten huomaisi lainkaan.

Tähän teemaan liittyy myös eräs viime syksyn tärkeä opiskeluprojekti. Suunnittelimme ja toteutimme Sammatissa lähes viikon mittaisen leirin lapsille, jotka tulivat Tallinnasta seurakunnan ylläpitämän katulasten päiväkeskuksen kautta. Leirikokemuksista ja niiden herättämistä ajatuksista on riittänyt puhuttavaa — ja riittäisi vieläkin useamman kolumnin verran. Puhuttelevimpia seikkoja oli tietoisuus siitä, että juuri näiden lasten kaltaiset ovat Eestissä niitä, joita kukaan ei tahtoisi nähdä. Itse asiassa heitä ei ole edes olemassa, sillä monellaakaan ei ole virallisia henkilöpapereita saati ketään, joka katsoisi asiakseen järjestää heille sellaiset. Lisäksi katulapset ovat pääasiassa venäjänkielisiä, mikä tekee heistä yhteiskunnalle kerrassaan yhdentekeviä. Yhteinen aikamme sujui joka tapauksessa hyvin kaikista sääilmiöistä ja niiden aiheuttamasta sähkökatkosta huolimatta. Käydessäni myöhemmin tapaamassa leirille osallistuneita lapsia tosin kokemuksen olevan heille edelleen mieluisen muisto, ja jälleennäkemisemme oli vallan hilpeä. Iloisen ilmeen alla sydämeni oli ja on kuitenkin raskas ajatellessani Tallinnan ja Suomenkin tuhansien kodittomien tilannetta. Turvaverkkojen läpi voi sittenkin kovin helposti pudota, ja tuosta ahdingosta on äärimmäisen vaikea päästä ilman itsepintaisia rohkaisijoita ja auttajia.

Minua jäi mietityttämään tuo auttajien aktiivinen jääräpäisyys. Sellainen, joka kaivaa avuntarvitsijat sieltä katukivien alta ja näkee vaivaa luottamuksellisen suhteen luomiseksi. Ja diakoniatyön tarjoman avun viimesijaisuus — se, keitä meidän tulisi työllämme tavoittaa ja mihin keskittyä. Ajattelen, että meidän tulisi tehdä tutkimusmatkoja löytääksemme myös ne ihmiset, jotka eivät osaa tulla toimistoihimme kysymään, josko seurakunta maksaisi puhelinlaskun. Näin voimme myös estää toimintamme muuttumisen sosiaalitoimiston jatkeeksi, sillä noilla retkillä tavoitettuja lienee luontevinta opastaa myös eteenpäin ensisijaisten auttajien pakeille. Diakonia voi silloin pitää oman erityislaatusa ja tehdä näkyväksi sen, mitä yhteiskunnalliset palvelut eivät millään voi pitää esillä: Jumalan armon ja rakkauden jok'ikistä ihmistä kohtaan.

Asia on kuitenkin niin, että ihmiset tuntuvat välillä kovasti hankalilta ja epämiellyttäviltäkin. Siksi ei auta muuta kuin pyytää Kristusta tulemaan sydämessämme kaikkea muuta suuremmaksi ja rakastamaan meissä lähimmäisiämme. Sillä niin kuin koko tämän pohdinnan alkuun saattaneessa laulussa todetaan, on ihmisiä, joita vain Jumala jaksaa. Ja me taidamme lopulta kaikki olla sellaisia.

Saila Kotro
diakoniopiskelija



"Parempi käsi sen olalle, joka ymmärtää sinua parhaiten!" — Jokainen tuntee harjoituksen, mutta ymmärrätkö, mistä ryhmän sosiometrian tutkimisessa oikein on kyse?

Antony Williams

Ryhmän salaisuudet

30 € kotiin kannettuna



040 520 6041

ilpo.vuorinen@kolumbus.fi



Haussa Nyt

Perhelomat Kesä 2002

A-lomien tuettujen perhelomien kesän lomakausi
alkaa 1.6. ja päättyy 31.8.

Hakuaika päättyy 22.4.2002.

Lomakohteita on tarjolla eri puolilla Suomea:

kylpylöitä, hotelleja, urheiluopistoja ja loma-keskuksia. Tilaa hakuohjeet ja -lomakkeet omasta liitosta, A-lomista tai tulostaa ne verkkosivuilta www.a-lomat.fi

A-lomat järjestää yhdessä Lomaliiton ja Perhelomien kanssa lomia työttömille, lapsiperheille ja ikäihmisille. Kevään hakuajat päättyvät 22.4.

Tarkemmat kohdetiedot ja loma-ajat löydät www.a-lomat.fi

Kysy lisää:

Omasta liitostasi tai A-lomista

(09) 150 2484 klo 9–12

(09) 150 2351 klo 9–12 (muina aikoina nauhoite)

fax (09) 145 706

luostarinen@a-lomat.fi

A-lomat ry, Kellosta 7, 00520 Helsinki

www.a-lomat.fi



www.evl.fi/jst/pappisliitto

www.dtl.fi

www.kolumbus.fi/skul

JOUKO LANKINEN

Tiimityö — toisiaan täydentävää erilaisuutta

Suomen kielessä näyttää vakiintuneen sana »tiimi» kuvaamaan yhteistyötä, joka tapahtuu ihmisten muodostamissa ryhmissä. Tiimityöstä on myös tulossa toiveiden tynnyri, jonka kuvitellaan ehkä liiankin helposti ratkaisevan työyöntekoon liittyviä ongelmia. Helposti unohtuu se, että kaikki ryhmät eivät ole tiimejä eikä tiimityö ole avain kaikkien työyhteisön solmujen avaamiseen, jos yhteistyö ei suju.

MIKÄ ON TIIMI?

Sanalle tiimi ei ole löydetty sellaista suomen kielen vastinetta, joka tekisi sille oikeutta ja kertoisi mistä tiimissä on oikeastaan kyse. Tiimistä on arkikielessä tullut sana kuvamaan lähes kaikkea ryhmässä tapahtuvaa toimintaa. Lähes klassinen ja siteeratuin lienee määritelmä, jonka mukaan »Tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin ja jotka pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksistaan». Määritelmä sisältää ne keskeiset komponentit, jotka muodostavat »tiimin».

- toisiaan täydentävät taidot
- sitoutuminen yhteiseen päämäärään
- yhteisesti sovittu toimintamalli
- yhteisvastuu tuloksista

Tiimityö on ennen muuta tietoisesti sovittu yhteisön prosessi. Tietoisuus toiminnan tavasta ja laadusta erottaa tiimin työryhmästä, joka syntyy enemmän spontaanisuuden pohjalta. Työyhteisön jäsenten tietoinen sitoutuminen yhteisön jatkuvaan kehittämiseen tekee tiimityöstä vaativan ja haastavan. Tiimityötä ei opita hetkessä.

TOISIAAN TÄYDENTÄVÄT TAIDOT

Edellä mainittu tiimin määritelmä edellyttää, että siinä on riittävä määrä toisiaan täydentävää osaamista. Teollisuuden tuotantolinjalla ajatus tulee hyvin ymmärrettäväksi toiminnan jatkuvuuden ja tehokkuuden maksimoimisen kannalta. Kun ryhmässä sen jokaiselta jäseneltä löytyy jonkun toisen jäsenen osaamista, ei sairauspoissaolo jonkun ryhmän jäsenen kohdalla koskaan pysäytä tuotantolinjaa täysin, vaan työ jatkuu. Työnantajankin kannalta tilanne on edullisempi kuin olisi palkata

»Menestyvä tiimi antaa avoimesti palautetta ryhmän sisällä. Tunteiden ilmaisua ei pelätä, mutta jäsenten keskinäistä suhdetta leimaa kunnioitus, luottamus ja avoimuus.»

sijainen korvaamaan puuttuva työn tekijä. Tiimin perusidean mukaista on rekrytoida siihen erilaista osaamista ja ammattitaitoa.

Seurakuntien rekrytointipolitiikan kannalta tämä tuo näkökulman, joka saattaa olla sille hieman vieras. Seurakunta voi työyhteisönä lähteä juuri päinvastaisesta ajatuksesta. Haetaan henkilöä, joka sopeutuu jo olemassa olevaan porukkaan. Työn kannalta saattaisi olla mielekästä hakea »vastarannan kiiski», joka sopivalla tavalla kyseenalaistaa entiset käytännöt ja tuo niihin uusia näkökulmia. Parhaimmillaan tiimi on silloin, kun siinä on luova jännite sen jäsenten välillä.

YHTEINEN PÄÄMÄÄRÄ JA TOIMINTAMALLI

Sitoutuminen yhteiseen päämäärään on tiimin toiminnan elinehto. Tiimityö toimii vain niin kauan kuin ryhmällä on selkeä tavoite ja päämäärä, johon kaikki sitoutuvat. Päämäärä edellyttää toimintastrategiaa ja sarjaa erilaisia toimenpiteitä, jotta päämäärä voidaan saavuttaa. Ryhmä jakaa vastuun sekä onnistumisesta että epäonnistumisesta. Se on yhteisvastuullinen saavutetuista tai saavuttamatta jääneistä tuloksista.

Edellä mainitun jälkeen voi kysyä onko mahdollista, että seurakunnan työmuoto toimisi tiimityön periaatteiden mukaisesti? Seurakuntien työkulttuuri eroaa monella tavalla yritysmaailman työkulttuurista. Työntekijöiden rajoja seurakunnassa säätelevät erilaiset kirkkolain ja kirkkojärjestyksen määrittämät virkavastuut ja velvollisuudet, jotka tekevät mahdottomaksi sen, että työtehtäviä voitaisiin joustavasti vaihtaa keskenään. Seurakunta on työyhteisönä pitkälle hierarkkinen, eriytynyt ja erikoistunut yhteisö.

Toiseksi tiimityön taustalla oleva perusajatus suuremmasta tehokkuudesta saattaa työntekijöiden mielessä ehkä työnantajaa lukuun ottamatta kuulostaa vieraalta. Tavarantuotannon tehokkuutta on huomattavasti yksinkertaisempaa mitata kuin seurakunnan työn tehokkuutta.

Tilanne ei kuitenkaan ole näin huono. Tiimityön perusajatuksen paras ja myönteisin anti seurakunnan työlle on sen yhteisöllisessä ulottuvuudessa. Ei liene kovin suurta erimielisyyttä kirkossa siitä, että työyhteisöjä leimaa melko individualistinen työkulttuuri. Yhteistä päämäärää ja tavoitetta, johon kaikki sitoutuisivat on melko hankala löytää. Olemme tottuneet ajattelemaan aika kutsumuslähtöisesti, että jokaisen on saatava toteuttaa omaa näkyään, jonka on Jumalalta saanut. Onkohan mahdotonta määritellä sellainen yhteisöllinen tavoite, joka olisi konkreettinen, saavutettavissa oleva, mitattava ja johon yhteisö on sitoutunut?

Seurakunnan työn suuria ongelmia on työn mitattavuus. Työn tavoitteellisuus jää abstraktille tasolle, jolloin siitä puuttuu selkeä päämäärä. Tiimin toiminnan tuloksellisuuden ja tehokkuuden kannalta päämäärän on oltava konkreettinen, realistinen ja mitattavissa oleva.

Heikosti toimivien ryhmien piirteeksi on havaittu tavoitteiden hämärtyminen. Kun tavoite on epäselvä tai huonosti motivoiva, muut asiat tulevat tärkeämmäksi kuin ryhmän yhteinen tavoite.

YHTEISVASTUU TULOISTA

Tiimin erottaa keskeisesti työryhmästä yhteisvastuullisuus. Tiimillä on vetäjä ja johtaja, joka muistuttaa ryhmää sen perustehtävästä ja joka motivoi tiimiä siihen tavoitteeseen, jonka tiimi on itselleen asettanut. Tästä huolimatta tiimi jakaa kokonaisuudessa vastuun työn tuloksellisuudesta tai tehotuomuksesta. Tiimin johtaja ei ole yksin vastuussa työn hedelmistä.

Yhteisvastuullisuuteen kuuluu olennaisesti palautte tiimin sisällä. Tutkimuksissa on havaittu, että ryhmän tuottavuuden laatuun ja määrään vaikuttaa merkittävästi jäsenten keskinäinen vuorovaikutus ja riippuvuus. Menestyvä tiimi antaa avoimesti palautetta ryhmän sisällä. Tunteiden ilmaisua ei pelätä, mutta jäsenten keskinäistä suhdetta leimaa kunnioitus, luottamus ja avoimuus.

Tiimin tuloksekas toiminta edellyttää sitä, että sille myönnetään itsenäistä päätöksentekovaltaa sitä koskeissa asioissa (tiimi on yhteisvastuullinen), ja että tiimille myönnetään sen tehtävän suorittamiseen vaadittavat resurssit. Käytännössä jälkimmäinen voi edellyttää esimerkiksi talousarviota, joka tarvitaan tiimin tehtävän suorittamiseen. Seurakunta on päätöksenteossa hierarkkinen ja erilaisin johtosäännöin säädelty organisaatio, joka ei resurssien jaon suhteen toimi välttämättä joustavasti. Tiimityö edellyttää koko organisaation kannalta luottamusta ja päätöksenteon sekä vastuun laskeamista alaspäin toiminnasta vastaaville yksiköille.

TIIMIN ELINKAARESTA

Työryhmä ei muutu tiimiksi sillä, että siitä aletaan puhua »tiiminä». Tiimityö on vuosien prosessi eikä työnjohto välttämättä edes tiedä kuinka suuresta ja perusteellisesta muutoksesta on kysymys, kun lähdetään tiimityön kehittämiseen. Tiimin keskeisin ero työryhmään verrattuna on siinä, että tiimi sen jäsenten omien tehtävien lisäksi kantaa kokonaisvastuun tiimin tavoitteiden saavuttamisesta.

omaista ryhmän yhtenäisyyden vaaliminen, korostunut »me-henki» ja ryhmän erinomaisuuden korostaminen kaikkiin muihin ryhmiin verrattuna. Ryhmä alkaa saada alkuvaikeuksien jälkeen ensimmäisiä onnistumisen kokemuksia yhteistyöstään. Ryhmä voi vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta järjestämällä työajan ulkopuolisia kokoontumisia tai syntyy toiveita ja odotuksia niiden järjestämiseksi.

Tiimin kaareissa tämä vaihe on tiimille mukavaa aikaa, mutta siihen liittyy merkittäviä ongelmia. Suurimpana hankaluutena on se, että ryhmän samanhenkisyyttä ja yhdenmukaisuutta ylläpidetään kieltämällä tai vähättelemällä sitä tosiasiaa, että ryhmässä on paljon keskinäistä eroavaisuutta. Ryhmä elää yhdenmukaisuuden vaiheessa tietynlaisessa »fantasiassa» tiimityön autuudesta ja ihanuudesta. Tästä johtuen ryhmä ei myöskään vielä pysty tehokkaasti hyödyntämään jäsentensä erilaisuutta ryhmän perustehtävän hyväksi.

Yhdenmukaisuuden vaihe saattaa jäädä vallitsevaksi ryhmän kulttuuriksi pitkäksikin aikaa ennen kuin ryhmän itsenäisimpien jäsenten tyytymättömyys ja vaativuus alkavat nakertaa lintukodon elämää, niin että ryhmä joutuu muutosvaiheeseen. Tässä vaiheessa ryhmä saattaa hakea »syntipukkia» ja syyllistä omasta joukostaan ja näitä jäseniä syytetään hyvän »fiiliksen» rikkojiksi. Ryhmän kehittymisen kannalta on olennaisen tärkeä kysymys, millä tavalla se kykenee elämään tämän vaiheen läpi, luopumaan turvallisuushakuisesta yhteenkuuluvuuden vaatimuksestaan ja kohtaamaan itsensä realistisesti myöntämällä sekä ryhmän kielteiset että myönteiset puolet.

TIIMISTÄ LÖYTYYKIN ERILAISUUTTA

Kaikki ryhmät eivät koskaan pääse tiimin kaaren kolmanteen **erilaisuuden hyödyntämisen** vaiheeseen. Ajan ja kärsivällisyyden lisäksi tämä vaihe vaatii ryhmältä keskinäisen erilaisuuden sietämistä ja sen mukanaan tuomia jännitteitä. Uskoakseni tässä voi myös olla seurakunnissa toimivien erilaisten työryhmien akilleen kantapää. Yhdessäolon perusta voi olla näennäisessä samanmielisyydessä, joka perustuu erilaisuuden kieltämiselle. Tämän erilaisuuden toteaminen ja tiedostaminen on yksi hyvin tiimityön perusedellytyksiä. Erilaisuuden salliminen ryhmässä merkitsee ryhmän työskentelyn kannalta sitä, että syntyy vastakkainasetteluja, väittelyjä, yhteentörmäyksiä ja ristiriitojen kärjistymistä. Ryhmä kohtaa asioiden monimutkaisuuden ja joutuu rakentamaan päätöksentekonsa kompromisseille tai hakemaan aivan uusia luovia ratkaisuja. Ryhmän jäsenissä syntyy kielteisiä tunteita ja mielikuvia ja ehkä pelkoja siitä, että ryhmä hajoaa erimielisyyksiin.

Ryhmän ongelma tässä vaiheessa ei yksinomaan ole ryhmän muiden jäsenten erilaisuuden ja erilais-

TIIMI JÄRJESTÄYTY

Tiimin toimintaa tutkittaessa on voitu havaita erilaisia vaiheita tiimin elämässä. Jokainen perustettava uusi tiimi kohtaa **järjestäytymisvaiheen**, joka merkitsee ryhmän tehtävän ja sen rakenteen selkiyttämistä. Mitä epämääräisempi tehtävä ja epäselvempi rakenne, sitä enemmän herää ryhmän jäsenissä epävarmuutta ja ahdistusta. Ryhmän ensimmäistä vaihetta I. järjestäytymistä leimaa epävarmuus, riippuvuus ja käyttäytymissääntöjen muotoutuminen. Vähitellen kun ryhmän säännöt alkavat muotoutua, vähenee myöskin ryhmässä vallitseva epävarmuus.

Järjestäytymisvaiheessa jäsenten käyttäytyminen on turvallisuushakuista ja vuorovaikutus voi ryhmän sisällä olla hyvin tunnustelemaa. Katsotaan ja kokeillaan mitä voi ilmaista ja mitä ei. Mitä enemmän ryhmän jäsenet kokevat olonsa turvalliseksi ryhmässä, sitä enemmän he alkavat raottaa ovea oman sisäisen maailmansa asioihin.

TIIMI YHDENMUKAISTUU

Ryhmän toista vaihetta voidaan nimittää ryhmän **yhdenmukaisuuden** vaiheeksi. Sille on tunnus-

ten mielipiteiden sietäminen vaan se, miten itse kukin ryhmän jäsen sietää omaa erilaisuuttaan ja tulee sen kanssa toimeen. Mitä paremmin ryhmän jäsen on tietoinen omasta erilaisuudesta ja antaa sille luvan sekä oikeutuksen, sitä helpompaa hänen on antaa sama tila ja vapaus ryhmän muille jäsenille eikä hän yritä ylläpitää ryhmän yhdenmukaisuuden vaatimusta. Ryhmän jäseniltä vaaditaan tähän vaiheeseen siirtyäkseen hyvää itsetuntoa, jossa on tilaa olla erillisen yksilö ryhmän sisällä.

Yhdenmukaisuuden vaiheesta erilaisuuden hyödyntämisen vaiheeseen siirtyminen merkitsee ryhmälle »lapsuuden» jättämistä taakse ja siirtymistä aikuisuuteen, jossa joudutaan kohtaamaan ristiriitoja ja erilaisuutta sekä tulemaan niiden kanssa toimeen. Ryhmällä on houkutus näiden vaiheiden rajalla valita mieluummin lapsuuden yhdenmukaisuus ja näennäinen samanmielisyys kuin ottaa riski siirtymisestä hankalaan ja monimutkaiseen »aikuisuuteen». Erilaisuuden hyödyntäminen merkitsee ryhmälle haastetta kohdata ristiriidat avoimesti, rohkeasti ja pelkäämättä. Näennäisen yhdenmukaisuuden varaan rakennettu yhteistyö voi pitkällä aikajänteellä osoittautua kuitenkin vähintään yhtä hankalaksi ja voimia kuluttavaksi taisteluksi kuin heittäytyminen rohkeaan ja avoimeen ristiriitojen kohtamiseen. Työnteko voidaan kokea myös epätydyttävänä, jos sitä ei voi tehdä rehellisesti ja suoraan omien näkemysten pohjalta.

Myönteisinä asioina erilaisuuden hyödyntämisen vaiheessa ryhmä voi kokea, että se ei hajoakaan erimielisyyksiin. Työn tekoon tulee joustavuutta, joka antaa tilaa erilaisuudelle. Ristiriidat voidaan nähdä enemmänkin kehityksen mahdollistajina kuin yhteistyötä tuhoavina voimina. Ne kuuluvat normaalina osana työyhteisön elämään. Ryhmä oppii sietämään hankalia tunteita itsessään ja muissa, mutta samanaikaisesti se voi myös löytää myönteisiä tunteita itsestään ja uskaltaa osoittaa niitä ryhmän sisällä. Ryhmä voi oppia iloitsemaan siinä vallitsevasta erilaisuudesta ja sen myötä tulevista vahvuuksista. Ryhmän työskentelyn ja perustehtävän kannalta tämä on erittäin hedelmällistä ja tehokasta aikaa.

TIIMIN SÄILYTTÄMINEN

Kolmannen vaiheen jälkeen ryhmä siirtyy vähitellen viimeiseen ryhmän **säilyttämisen** vaiheeseen. Siinä ryhmä kohtaa toimintamalliensa säilyttämisen halun ja uudistamisen tarpeen välisen ristiriidan. Ryhmällä on houkutus rutinoitua ja vaipua itsetyytyväisyyteen, joka ennenmin tai myöhemmin nakertaa ja tuhoaa ryhmän toimintakyvyn. Ryhmän keskeinen haaste on se, miten ryhmä

»Ryhmällä on houkutus vajota tilanteeseen, jossa se keskittyy enemmän sisäisen maailmansa hoitamiseen kuin ulkoiseen todellisuuteen ja siitä nousevaan tehtävään.»

toimintakulttuurinsa säilyttämisen sijasta oppii uusia luovia toimintatapoja ja ongelmien ratkaisutaitoja. Tässä vaiheessa ryhmällä on houkutus vajota tilanteeseen, jossa se keskittyy enemmän sisäisen maailmansa hoitamiseen kuin ulkoiseen todellisuuteen ja siitä nousevaan tehtävään. Sisäisen ja ulkoisen jännitteen kohtaamisen haaste voi merkitä myös ryhmän taantumista edellisiin kehitysvaiheisiin esimerkiksi yhdenmukaisuuden fantasian infantiiliin maailmaan.

TIIMI TARVITSEE JOHTAJUUTTA

Edellä sanotun jälkeen lienee selvää, että tiimit tarvitsevat toimiakseen paljon tukea ja seurantaa. Tiimi ei voi myöskään toimia ilman johtajuutta. Tiimin johtajalta vaaditaan hyvää itsetuntemusta, jonka perusteella hän voi havainnoida ryhmässä vallalla olevia tiloja ja muutoksia. Tiimityön oppiminen ei ole mahdollista lyhytkurssien pikakoulutuksena, vaan se edellyttää pitkäjänteistä sitoutumista kehitystyöhön. Se on tie, jolla on monta mutkaa, mutta se on varmasti työnteon kannalta mielenkiintoinen ja antoisa oppimiskokemus jokaiselle ryhmälle joka siihen uskaltautuu.

Kirjoittaja on Oulun hiippakuntasihteeri.

Kirjallisuutta:

- Työryhmät ja tiimit. Ryhmän toimivuus ja jäsenten hyvinvointi. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 6. Työterveyslaitos, Työministeriö, Helsinki 1995.
- Henry Honkanen. Organisaatio ja työyhteisön kehittäminen. Suuntauksia ja menetelmiä. Työterveyslaitos. Helsinki 1989.
- Harri Hyyppä — Asko Miettinen toim. Johtajuus ja organisaatiodynamiikka. Metanoia Instituutti. Oulu 2000.
- Jon R. Katzenbach, Douglas K. Smith. Tiimit ja tuloksekas Yritys. Ekonomia-sarja. Porvoo 1998.
- Jouko Lönnqvist. Johtajan ja johtamisen psykologiasta. Uudet haasteet — uudet näkemykset. Edita. Helsinki 1999.
- Pekka Järvinen. Esimiestyö ongelmatilanteissa. — Konfliktien luomat haasteet työyhteisössä. Ekonomia-sarja. Porvoo 2000.
- Pekka Järvinen. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Ekonomia-sarja. Porvoo 2000.

Osmo Setälän haastattelusta esiinnoussutta

Cruxissa 7/2001 haastateltiin Pappisliiton pitkäaikaista etulinjan edunvalvojaa Osmo Setälää, herra Pappisliittoa. Jutun mukaan herra Pappisliitto on jo eläköitynyt ja lähtenyt Unkariin. Hän on työnsä tehnyt.

Mahdollisena Pappisliiton tulevana jäsenenä, haluan tiedustella, että onko Pappisliiton henki todellakin se, minkä kuvan haastattelusta saattoi saada? Epäselvää ei ole se, että Pappisliitto on nimenomaan pappien taloudellinen edunvalvoja niin työaikana kuin eläkkeellään.

Setälä toivoi avointa keskustelua kirkkoon henkilöstörakenteesta. Hänen näkemyksensä mukaan kirkon henkilöstörakenne on raskas. Siinä on omat hyvät puolensa, mutta myös omat riskinsä. Setälä jakoi perintönsä kaikille Cruxin välityksellä. Tarkoittiko hän todella sitä, että henkilöstörakennetta pitäisi alkaa karsia, niin että niille, jotka jäävät jäljelle tai joita vielä palkataan voitaisiin maksaa paremmin, ja että eläkerahat riittäisivät? Mitä ovat tukipalvelut, jotka voidaan ostaa ulkopuolelta? Keiden tehtävä olisi palvella kirkkoa ja papistoa os aikaisesti, osa-aikaisin eduin?

Setälä, siis Pappisliitto, Setälän perinnönjakajana on valmis myymään vajaan käytössä olevaa kiinteistömassaa, saadakseen rahaa »hyvien» työntekijöiden, siis karsitun henkilöstörakenteen jälkeisen papiston palkanmaksuun. Niin ollen tunnustettaisiin Setälän mukaan, kirkon luonne hengellisenä yhteisönä, missä ensisijaisesti tehdään hengellistä työtä. Voisivatko uudet herra Pappisliitot selvittää, kuinka liiton mukaan jako hengellisiin työntekijöihin tapahtuu? Setälä totesi, että hengelliset arvot ovat peruste sinänsä olla töissä kirkossa. Voidaanko olettaa, että sellaisia arvoja löytyy myös niiltä, joiden tehtävänä on kirkkojen lattioiden kuuraus, hautojen kaivaminen tai ruokapankkisetelien jakaminen, tai päiväkerholasten ohjaaminen?

Jutussa kerrottiin kuukausipalkan päälle maksettavasta harkinnanvaraisesta lisästä. Onko Pappisliitolla olemassa suositukset ketkä tällaisista lisistä päättävät ja niiden perusteista, vai riittääkö, että on kirkkoherran hyvä kaveri?

Meri Tirroniemi
teol. yo

Meri Tirroniemelle

Pappisliiton käsityksen mukaan keskustelu kirkon henkilöstörakenteesta on todella tärkeää. Sitä tulee käydä nimenomaan kirkon itseymmärryksen näkökulmasta samalla pohtien työn painopisteitä ja linjauksia. Mutta myös taloudelliset näkökohdat painavat samaan suuntaan: jos joudutaan karsimaan, mitä kukaan ei toivo, se olisi hyvä tehdä suunnitelmallisesti ja siten, että kirkon keskeisiä toimintoja ei vahingoitettaisi.

Pappisliitto kannattaa sitä, että kirkon töistä maksetaan kunnan palkka. Tämän tavoitteen toteuttaminen saattaa edellyttää myös keskustelua työvoiman kokonaismäärästä ja virkojen keskinäisestä tärkeysjärjestyksestä. Pappisliitto laskee hengelliseen työhön papin työn, kirkkomusiikin, diakonian, lähetyksen ja kasvatuksen. Hengellisiä arvoja ja kirkon sanoman sisäistämistä löytyy varmaan myös muiden työalojen edustajilta.

Palkkauksen kehittämisessä ollaan todella menossa suuntaan, jossa kiinteän palkan lisäksi voi olla myös henkilökohtaisia ja harkinnanvaraisia lisiä. Pappisliitto on ollut yhteistyössä muiden vastuutahojen kanssa suunnittelemassa tällaisia elementtejä. Niistä joko sovitaan sopimusjärjestelmän puitteissa (valtakunnallisesti tai paikallisesti) tai sitten paikallinen työnantaja (kirkkoneuvosto) tekee niistä päätöksen. Kaveruuteen perustuvia lisiä en ole kenenkään kuullut edes suunnittelevan.

Esko Jossas
Pappisliittolainen, vaan ei herra

Pieni seurakunta — pienet vaatimuksetko?

Seurakuntani on pieni. Se koostuu kahden kunnan asukkaista, mutta seurakuntana se on yksi. Seurakunnassa on kuusi työntekijää (kirkkoherra, diakonissa, kanttori, lastenohjaaja, seurakuntamestari ja kanslisti-taloudenhoitaja). Tällä joukolla me luotsaamme seurakuntaamme niin pyhässä kuin arjessa.

Meidän pienessä työyhteisössämme on vaikea saada kasaan nyt niin suosituksi tulleita tiimejä. Haluja löytyy, mutta jokaisella on täysi työ hoitaa omat välttämättömät tehtävänsä. Tavanomainen viikonvaihe nielee meillä puolet työntekijävoimista. Näin ollen arkeen jää alkuvuikoksi aherta-

maan kentälle yksi hengellisen työn tekijä sekä lastenohjaaja omiin kerhoihinsa.

Viikolla toimii diakonian vastuulla mm. useita ryhmiä (naistenpiiri, perhekerho, vammaisryhmät, vanhustenkerhot...), Kohtaamispaikka, vapaaehtoistyö, kriisitoiminta. Työn laajuus on huikaiseva... Yhteisvastuukeräys tuottaa keväällä monenlaista työtä ja touhua, toimiihan diakonissa yhteisvastuukeräyspäällikkönä ja toimikunnan sihteerinä. Olen iloinen, että meillä on saatu nimettyä Yhteisvastuutoimikunta, joka koostuu viidestä aluepäällikkönä toimivasta henkilöstä, jotka kukin hankkivat alueeltaan kerääjät.

Vastuu kotikäynneistä on lähes kokonaan diakonissan vastuulla. Kodeissa kohdataan koko elämän kirjo kaikkine sen iloineen kuin myös vaikeuksineen. Lisäksi onnittelukäynnit kuuluvat työkuvaani.

Tehtäväkenttä ja vastuu töiden hoitamisesta ja organisoinnista on rajaton. Kun olet yksin työsaralasi, ei ole edes ketään, jonka kanssa miettiä rajojen vetämistä. Kieltämättä välillä kyselen, olenko tehnyt mitään, mikä olisi sitä oikeaa diakoniaa. Minulle sanotaan usein, että olen meidän seurakunnan »Äiti-Camillo». Sanonnan takana on se, että olen seurakunnassa henkilö, johon helposti otetaan yhteyttä ja kysellään, miten tästä eteenpäin.

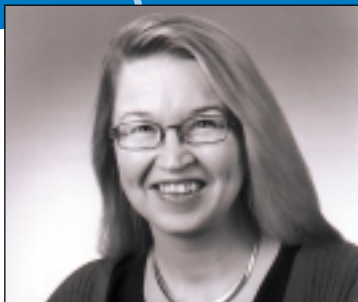
Olen luonteeltani tunnollinen työntekijä, ja pyrin siihen, että jokainen työni sektori saisi mahdollisuuden ja tulisi edes jotenkin hoidetuksi. Lisäksi olen niitä entisen ajan työntekijöitä, jotka ajattelevat tekevänsä työtään elämäntapana, eikä palkka ole pääasia. Olemme nyt kuitenkin sellaisessa yh-

teiskunnallisessa murroksessa, ettei oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo toteudu edes kirkon omassa piirissä. Pienen seurakunnan diakoniatyöntekijälle tulisi mielestäni maksaa korotettua palkkaa. Selektiivityöntekijä saa rahallista korvausta omasta osaamisestaan tietyllä sektorilla, mutta kuinka on »joka paikan höylän» työn arvostus ja vastuun näkeminen. Tänä päivänä arvo mitataan rahassa!

Tietääkseni kirkkoherran palkassa on huomioitu yksipappisuussisä. Diakoniaviranhaltijalla ei ole, vaikka meillä on yhtä monta seurakuntalaista vastuullamme kuin seurakunnan kirkkoherralla. Pari vuotta sitten tuli joillekin yksin työskenteleville diakoniatyöntekijöille korotuksia, kriteerinä oli tuolloin seurakuntalaisten määrä. Kriteeri tuntuu minusta yksipuoliselta, sillä seurakunnat ovat hyvin erilaisia hoidettavuudessaan. Esimerkiksi seurakuntamme kahtiajakoisuus — tai oikeastaan kolmijakoisuus toisen kunnan saaristolaisten vuoksi — tuntuu ainakin diakoniatyössä hyvin usein. Kuntarajat ovat asukkaalleen tiukat, vaikka seurakuntana olemmekin yksi ainut seurakunta.

Minulla on oman työurani aikana kokemusta myös ison seurakunnan diakoniatyöstä ja koen, että yksin työskentelevä on laaja-alainen päätöksien ja toimintoihin itsenäisesti kykenevä henkilö. Yksin ei selviä, jokainen tarvitsee jaksamiseensa työyhteisön kannustusta ja innoittajaa. Yksin työskentelevän on oltava kypsä ja itsenäinen aikuinen ihminen!

Tällaisin ajatuksin rakkaudella Lemu-Askaisten diakonissa Alli Kemppainen



Huippuhetkiä

Joulun jälkeen luulisi työkiireiden hiukan helpottavan, ehkä näin kävikin pieneksi hetkeksi. Sitten vauhti alkoi taas kiihtyä kuin hurjimpina joulunalusaikoina. Lohjan ja Järvenpään väliä tuli reissattuksi moneen kertaan. Tuli kurssipäivää radioitavien jumalanpalvelusten pitäjille, kurssia sitä ja tätä rippikoulusta kanttorien neuvotteluihin. Valmisteluja suoritettiin lähitulevaisuuteen ja vieläkin kauemmas. Varsinainen h-hetki kaiken kiireen keskellä olikin sitten Lattarimessu laskiaissunnuntaina. Kaikki sujui suht' suunnitelmien mukaan ja nautimme musisoinnista. En muista, koska olisi ollut yhtä hauskaa tehdä radiokirkkoa kuin juuri nyt laskiaisena. Niin onnellisia kuorolaisia oli ilo katsella ja kuunnella. Porukka todella pani parastaan! Kiitos vaan kaikille palautteen antajillekin. Kiitoksia on tullut niin runsaasti, ettei oikein tiedä miten päin olisi. Lainaflyygelimme soi kirkossa upeammin kuin osasimme odottaa. Messun jälkeen oli rokkalounas ja suuuren täytekakun arpajaiset. Onni suosi kuorolaistamme ja saimme vielä jakaa täytekakunkin kuorolaisten ja kaikkien kesken juhlan kunniaksi! Tämä oli varsinainen riemunhetki.

Kohokohta monelle kanttorille oli myös vuosi-

tuhatosen ensimmäiset neuvottelupäivät Järvenpäässä, missäs muualla. Ilahduttavan moni oli paikalla vaihtamassa kuulumisia ja keskustelemasa kollegoiden kanssa. Aiheistahan ei ollut pulaa. Päivien järjestelyissä kehitytään varmasti vielä, ja hyvä olisi jos kanttorikunta olisi aina mukana todella suurella joukolla. Tampereella Eläköön jumalanpalvelus -kokouksessa taisi olla maailmanennätys kanttorikuntamme osallistumisessa.

Jäin silti miettimään neuvottelupäiviemme aitouslaatuisuutta ja sitä, miten ne näkyivät mediassa. Oliko tällainen vähään näkyvyyteen tyytyminen tietoisesti valittu politiikka vai vahinko? Mahtoiko lehdistössä edes paikallisella tasolla Järvenpäässä olla mitään rummutusta kirkon musiikkiväen läsnäolosta paikkakunnalla. Kotimaa huomasi sentään jälkeen päin uutisoida kokouksesta ja virkakysymyksestä. Mutta kelpaisihan tätä ammattikuntaa esitellä monella muullakin tavalla! Näin hyviä tilaisuuksia ei tule joka päivä.

Neuvottelupäiviä leimasikin vahvasti koulutuksellinen anti. Kommenttina kuulin kollegan ylpeänä kehaisevan, että kouluttajatkin löytyivät omasta porukasta. Ei ollut tarvetta hakea ulkopuolelta joitain guruja, vaan koeteltua ammattiosaamista riitti jaettavaksi monelta eri kanttorin työn osaluueelta aina vauvamuskareista hiljaisuuden lauluihin. Käytännöllisiä työkaluja siellä oli tultukin omaan työhön virikkeeksi hakemaan.

Vuorovaikutuksesta syntyvät monet ideat ja kehitys. Kun moni ihminen miettii ratkaisuja löytyy viisauksia. Ei Linus-järjestelmän erinomaisuus ollut yhden ihmisen vaan monien työn tulos kun sitä saatiin kehitellä vapaasti netissä. Kanttorien neuvottelupäivät ovat yksi osa sitä »nettii», missä ammattikuntamme ideat ja työ kehitty tulevaisuudessa. Tapaaminen oli kohokohta, huippuhetki. Parin vuoden päässä Kuopiossa tavataan taas näissä merkeissä.

Kirjoittaja on Lohjan seurakunnan kanttori.

TEKSTIN ÄÄIRESSÄ

CRUX

7.4.2002

Ylösnouseen todistajia

1. sunn. pääsiäisestä

Jh. 21:1–14

Virret:

Alkuvirsi 195

Kiitosvirsi 126

Päivän virsi 419

Uhrivirsi 330: 1–

Ehtoollisvirsi 226

Päätösvirsi 338

Kutsu ihmisten kalasteluun

»Simon Pietari sanoi: Minä lähdän kalaan.« Pietari on tämän tekstiperikoon keskeinen henkilö. Pietarin lausahdus on tämän tekstin yhteydessä aina jostakin syystä kiinnittänyt erityisen huomioni. »Kuvastiko Pietarin ehdotus innokkuutta vai surullisen ja turhautuneen opetuslapsen mielialoja. Vain sen vaikutelman saa, ettei sinä iltana vielä ollut pääsiäisen auringon valoa.« (Aimo T. Nikolainen)

Kun ihminen kohtaa elämässään ylipääsemättömän tuntuista esteitä tai suorituskyvyn kannalta suuria vaikeuksia, hänellä on taipumus palata entiseen, tuttuun ja turvalliseen. Lienee psykologisointia arvella, mitkä Pietarin motiivit olivat. Joka tapauksessa on hyvä pitää mielessä, että opetuslapset odottivat jotakin aivan muuta kuin miksi pääsiäisen tapahtumat osoittautuivat. Se, mitä Jeesukselle tapahtui, oli heille suuri järkytys. Kukaan ei suostunut sitä

kunnolla näkemään eikä uskomaan, vaikka Jeesus oli siitä viittein yrittänyt opetuslapsilleen puhua. Ihmisen mieli uskoo kulloinkin mitä se haluaa ja jaksaa kussakin tilanteessa kantaa. Liian kuormittavat asiat pyyhkiytyvät pois mielestä.

Ehkä ei ole väkivaltaista tulkintaa ajatella, että Pietari oli turhautunut, mutta myös »kriisissä«. Pietarin reaktio hänen kuullessaan muilta, että mies rannalla on Jeesus, saa innokkuudessaan suorastaan humoristisen sävyn (jae 7). Pietari ei kuitenkaan ole kirjaimellisesti alaston, vaan paitasillaan. Pukeutuneena on tietysti mukavampi kohdata Jeesus. Uimala tai kahlaamalla ehtii nopeammin rantaan ennen muuta venekuntaa.

Kysymys tutusta ja turvallisesta ansaitsee ehkä hieman huomiota. Kirkko elää hankalassa jännitteessä. Samanaikaisesti kun siltä odotetaan uudistusmielisyttä, siltä odotetaan myös sitä perinteistä, tuttua ja turvallista. Mielikuvat turvallisuudesta liittyvät usein joihinkin elämän merkittäviin taitekohtiin, ihmissuhteisiin tai tapahtumiin, jotka voivat kokemuksina aktualisoitua myöhemmin elämässä. Joskus kauan sitten ihmettelin laulun »Tuli kirkkoon mies ja lapsi» suosiota miltei jokaisella rippikoululeireillä. Nykyisin en enää ihmettele.

Teologinen muodikkuus ja virtaviivaisuus voi olla trendikästä tämän ajan kannalta, mutta ihmisessä piilevien syvien kerrosten kannalta se voi jättää tyhjäksi eikä herätä luottamusta. Tuttu sanonta voi pelottavalla tavalla olla totta teologiankin tekemisessä »kun lähtee sutta pakoon tulee karhu vastaan».

Ilmestyskertomuksen luonteeseen kuuluu, että opetuslapset eivät tunne Jeesusta (jae 4). »Kuulkaa miehet! Onko teillä mitään syötävää?» (jae 5) on vanhassa kirkkoraamatussa käännetty sananmukaisesti (paidia) »Lapset, onko teillä mitään syötävää?» Syötävää (prosfagion) tarkoittaa Ut:n sanastossa kalasärvintä. Ero tavalla kääntää opetuslasten puhuttelu ei tekstin sisällön tai sanoman kannalta liene oleellinen. Mielikuvien tasolla »miehillä» ja »lapsilla» on suurikin ero. Se voi kertoa siitä tavasta, jolla Jeesus on suhteessa opetuslapsiin. Puhuttelusana »lapset» johtaa ajatukset huolehtivaan lapsi-vanhempi suhteeseen, kun taas »miehet» on jollakin

tavalla toteavampi ja tasavertaisen »kaverillinen». Onko tällä merkitystä uskon suhteen kannalta?

»Rannalle noustessaan opetuslapset näkivät, että siellä oli hiilloksella paistumassa kalaa sekä leipää.» Alussa mainitsemani Pietarin toteamuksen lisäksi tämä on sykähdyttävä tekstin yksityiskohta. Tutkijat ovat ajatelleet, että maininta rannalla odottavien kalojen paistumisesta ennen kuin suuri kalansaalis on vedetty rantaan, kertoo kirjoittajan yhdistäneen kaksi kertomusta: kertomuksen suuresta kalansaaliista ja kala-aterian Tiberian järven rannalla. Mielenkiintoisempaa on sen sijaan se, että hiillos (anthrakion) on jälleen se paikka, jossa Jeesus ja Pietari kohtaavat. Edellinen hiillos (Jh. 18:18) oli Pietarin kannalta nöyryyttävä kokemus. Silloin kaikki tuntui päättyvän hiilivalkealle, mutta rannalla Jeesus varustaa Pietarin uuteen tehtävään. Ateriyhteys uudistetaan (Jh. 6:11). Kala-leipä -ateria merkitsee keskinäistä yhteyttä, mutta Pietarin kannalta ateriyhteydessä on aivan oma latauksensa.

Kalojen määrä 153 (jae 11) on herättänyt pohdintoja. Monista eri spekulatioista kirkkoisä Hieronymukseen ovat liittyneet monet eksegeetit. Kalat on nähtävä vertauskuvallisesti kuvaamassa uskovien suurta määrää. Jeesuksen opetuslasten tehtävä on ihmisten kalastaminen universaalin Kristuksen kirkon yhteyteen. Edes verkot eivät tässä työssä repeä, sillä Kristuksen kirkossa on tilaa kaikenlaisille kaloille.

Tekstiperikoon tähtäyspiste on osoittaa lähetystehtävä Kristuksen kirkon universaalina tehtävänä. Kirkon tehtävä on levittäytyä kaikkeen maailmaan. Ihmisten kalastelu voi herättää kielteisiä mielikuvia. Teksti antaa mahdollisuuden pohtia sitä tapaa, jolla kirkko ja sen jäsenet antavat todistuksen Vapahtajastaan. Perinteisesti kirkon konstitutiivisina tekijöinä on pidetty diakoniaa ja lähetystä. Mikä on niiden keskinäinen suhde?

Tutkijat ovat ajatelleet Johanneksen evankeliumin päättäneen 20:31 jakeeseen. Viimeinen luku olisi näin jälkiredaktorinen lisäys. Kirkon tulevaisuus on kuitenkin niin tärkeä asia, että se evankeliumin kirjoittajan mielestä ansaitsee oman lukunsa. Luvun 20 jae 31 tiivistää olennaisen ylösnousseen ilmestysten merkityksestä. »Tämä on kirjoitettu siksi, että te uskoisitte Jeesuksen olevan Kristus, Jumalan Poika, ja että teillä, kun uskotte, olisi elämä hänen nimensä tähden.»

Jouko Lankinen
hiippakuntasihteeri, Oulun tuomiokapituli

14.4.2002

Hyvä Paimen

2. sunn. pääsiäisestä

Jh. 21:15–19

Virret:

Alkuvirsi 375: 1, 2

Kiitosvirsi 130

Päivän virsi: 251: 1–3

Uhrivirsi 448

Ehtoollisvirsi 230

Ylistysvirsi 449

Kaitse ja rakasta

Hyvän Paimenen sunnuntai (misericordia Domini) on samalla ekumeeninen raamattusunnuntai. Raamattusunnuntain jumalanpalveluksessa on esillä Suomen Pipliaseuran tekemä raamattulähetystyö. 190 vuotta täyttävän Pipliaseuran juhluvuoden temana on »Lapsi ja Raamattu».

RAKASTATKO SINÄ MINUA?

Aamuhämärissä ja nuotiolla tehty kysymys näyttää saavan Pietarin hämmentyneeksi ja ärtyneeksi. Miksi tuo toinen sitä oikein kyselee? Eikö asian pitäisi olla selvä turhia kyselemättä? Monien lukema Viivi ja Wagner -sarjakuva sivuaa samaa problematiikkaa. Sarjakuvan Viivi nimittäin kysyy samaisen kysymyksen mieltietyiltään Wagnerilta. Wagner vastaa ensin hämmästyneenä *rakastan*. Viivi toteaa tähän, että *voisit sanoa sen useammin*. Tympääntyneen näköinen Wagner toittottaa tämän jälkeen seitsemään kertaan *Rakastan sinua, rakastan sinua, rakastan sinua...* Lopuksi hän tuhahtaa: *Tuon pitää riittää viikoksi*.

Samaan teemaan liittyy pohjalaisen miehen sanoittama vastaus vaimon kysymykseen *Rakastatko minua?* Miehisen vastauksen ainakin väitetään olevan: *Johan mää sen kerran olen papin eressä sanonu. Mää ilmootan sitten jos asiat muuttuu*.

Kysymyksen tekijällä voi varmasti olla useitakin motiiveja. Kysymys saattaa nousta epäilystä tai halusta saada vahvistusta omalle hyväksytyksi tulemiselleen. Pietari näyttää kiusaantuvan kysymyksestä varsin miehisellä tavalla. Jeesuksen ja Pietarin keskustelussa on varsin vakava sävy. Näyttäähän Vapahtaja puhuttelevan Pietaria virallisesti, juhlaan sävyyn: *Simon, Johanneksen poika, rakastatko sinä minua?* Kysymys lienee ennen kaikkea Pietaria itseään varten. Markuksen ja Matteuksen evankeliumeissa

kerrotaan siitä, miten Pietari oli aiemmin uhonnut seisovansa Jeesuksen rinnalla tuli mitä tuli. *Vaikka minun pitäisi kuolla kanssasi, minä en sinua kiellä.* Jeesuksen vangitsemisen jälkeen Pietari kuitenkin kieltää lainkaan tuntemasta opettajaansa (Lk. 22:57). Johanneksen evankeliumin mukaan tämä kieltäminen tapahtuu kolmeen kertaan peräkkäin. Jeesuksen kolminkertainen kysymys on liitetty juuri tähän.

Jos kysymyksessä olisi arkinen dialogi vaikkapa miehen ja naisen välillä voisi kysymyssarjan kuvitella kuullevansa rikkimenneen luottamuksen raunioilta. Rakkaus ja luottamus ovat kaiken perustus.

OJENNA KÄTESI JA SINUT VYÖTTÄÄ TOINEN

Mitä pietarilainen vastaus *Herra sinä tiedät kaiken. Sinä tiedät, että olet minulle rakas*, voisi merkitä kirkon penkissä sunnuntaina istuvalle, elämän mielekkyyttä janoavalle rivikristitylle. Ehkä Jumalan rakastaminen voi ilmetä jonain perin arkipäiväisenä. Kukaties suostumisena ja sitoutumisena samantapaiseen tiehen, joka Pietarilla oli edessään. Kulkemiseen niihinkin maisemiin, jonne oma tahto tai halu ei heti ensimmäisenä olisi viemässä.

Hyväksi paimeneksi itseään nimittänyt antaa Pietarille tehtävän. Simon, Johanneksen poika asetaan lampaiden kait्सijaksi ja ruokkijaksi. Voisiko urbaanieläjästä ehkä vanhahtavalta tuntuva kuva aueta oivallisen saarnan seurauksena? Ehkä avaime-na voisi olla itseensäikäpertynyt ja oman elämänsä individualistisia projekteja toteuttavan ihmisen nälkä ja jano. Nälkä, joka ei lähde oman hyvinvoinnin noutopöydässä, vaan tukevilla taivaan eväillä, Sannalla.

Kaitse! Pidä huoli, etteivät eksy, eivätkä villipedot vie. Saarnaa valmistellessa ja »märehtiessä» voisi pohtia sitäkin, mihin ihmiset ja saarnaaja muiden muassa ovat vaarassa eksyä. Mitä ovat ne villipedot, jotka liikkuvat ja saalistavat tässä ajassa?

Jeesuksen Pietarille antama tehtävä on varmasti koko kirkon ja kaikkien kristittyjen tehtävä. Työalueisiin jakautunut seurakunnallinen todellisuus kohtaa haasteen. Ei ehkä olekaan aidossa mielessä erilaisia piirejä ja työaloja tyyliin: »Hoida sinä Pietari lähetystyö, sinä Johannes nuorisotyö ja sinä Jaakob, ota puolestasi vastuu diakoniatyöstä.» Syvimmällä tasolla asia on juuri niin yksinkertainen kuin Jeesuksen kuva lampaiden hoitamisesta ja kaitsemisesta.

Ekumeeninen raamattusunnuntai muistuttaa siitä ravinnosta, jota me kaikki kristittyinä tarvitsemme.

Katri Vappula ja Janne Hatakka
Suomen Pipliaseura

21.4.

Jumalan kansan koti-ikävä

3. sunn. pääsiäisestä

1. Piet 1:2–9

Virret:

Alkuvirsi 355

Kiitosvirsi 133

Päivän virsi 162

Uhrivirsi 619: 4–8

Ehtoollisvirsi 416

Päätösvirsi 206: 3–6

Uskon päämäärä: Sielun pelastus

Eräässä lähetysaiheisessa paneelissa lähetystyöntekijät ja lähettäjäportaan edustajat pohtivat lähetystyöhön liittyviä asioita. Mietittiin työntekijän asemaa ja työn tekemisen olosuhteita, kehitysyhteistyön ja humanitaarisen avun tarpeita ja lähetystyön kulttuuri-vaikutuksia. Yleisökin osallistui keskusteluun. Eräs yleisön puolella istunut nainen totesi kysyen: »Eikö lähetystyön tavoite ole sielun pelastus?». Hämmennävä kysymys vaiensi sekunnin murto-osaksi salin. Mutta sitten panelistit pelastivat tilanteen ohittamalla kommentin hienotunteisesti. Sielun pelastus-teema ei kiinnostanut ainakaan sillä erää.

Pappisnainen tiesi kyllä, mitä kysyi panelisteilta. Hän halusi kammata keskustelua lähetystyön hengelliseen ja teologiseen ulottuvuuteen. Hänen kysymyksensä oli sitaatti pyhän tekstistä, 1 Pietarin kirjeestä: »Te saavutatte uskon päämäärän, sielujen pelastuksen» (j. 1:9). Pietarin kirje alkaa jaksolla, jossa todetaan, että kristityt riemuitsevat, vaikka heitä vainotaankin. Seurakunnan kokemissa ahdistuksissa on kyse siitä, että heidän uskoaan koetellaan niin kuin kultaa koetellaan tulella. Mutta kristityt kestävät koetuksen. He rakastavat Jeesusta ja pysyvät uskossaan, vaikka eivät näe Herraa. Siksi he kerran saavuttavat uskon päämäärän, sielun pelastuksen.

Pietarin kirjeen kirjoittajalle uskolla oli tuonpuoleinen päämäärä. Itseasiassa koko uskon sisältö oli kovin tuonpuoleinen. Jeesus on herätetty kuolleista. Jumalan omat on synnytetty »uuteen elämään», hengelliseen todellisuuteen. Jumala varjelee heidät tässä

uskossa, niin että he kerran saavuttavat odottamansa lopullisen pelastuksen, taivaallisen perinnön.

Nykymaailmassa puhe sielun pelastuksesta tuonpuoleisena asiana kuulostaa kovin vieraalta. Esi-merkkikertomuksen — joka muuten on tosi — panelisteille se ei näyttänyt olevan varteenotettava ulottuvuus lähetystyötä. Saarnaajaakin houkuttelee joka pyhä tämänpuoleiseen näkyvään ja koettavaan todellisuuteen keskittyminen. Sielun kuolemanjälkeisen pelastuksen asia voi tuntua jotenkin epärelevanttilta ja jopa teologisesti kyseenalaiselta. Onhan sielun pelastus viimekädessä yksin Jumalan käsissä, mitä saarnamies siihen voi enää lisätä.

Tarve välttää tuonpuoleisia perspektiivejä voi vielä saada lisäpontta, kun saarnaaja katsoo seurakuntaansa. Kirkossa istuu ahdistuneita, kuluneita ja pettyneitä ihmisiä. Elämä on koetellut kovalla kädellä ja kirkkoon on tultu hakemaan lohtua ja apua. Tämän kansan nähdessään Jumalan sanan jakajalle herää halu auttaa mahdollisimman konkreettisella ja välittömällä tavalla. Niinpä hän kokee houkutusta kammata sanomaansa ajanmukaisesti tämänpuoleisiin terapeuttisiin tai moraalisiin kysymyksiin.

Saarnaajalle Pietarin kirjeen teksti muistuttaa, että nämä elämän paineet ovat koetusta, joka ei saa kääntää katsetta pois uskon varsinaisesta päämäärästä, sielun pelastuksesta. Tätä pyydetään Isä meidän rukouksessakin: »Älä saata meitä kiusaukseen, vaan päästä meidät pahasta» (Mt. 6:13). Sana kiusaus, peirasmos eli koettelemus, on sama jota käytetään 1 Pietarin kirjeessä: Kristityt joutuvat »jonkin aikaa kärsimään monenlaisissa koettelemuksissa» (1 Piet 1:6). Isä meidän rukouksen päättävä pyyntö »päästä meidät pahasta» tähtää jo eskatologiseen vapautukseen. Siinä ei pyydetä vain että saisimme avun tämän ajan kiusauksissa, vaan että sielumme pelastuisi.

*Kari Kuula, TT
Kuopion Puijon seurakunnan pastori*

28.4.

Taivaan kansalaisena maailmassa

4. sunn. pääsiäisestä

»Cantate»

Sanajuma- lanpalvelus Anttolan kirkossa

Alkuvirsi 498

Synnintunnustus n:o 11 s. 229 Jumalanpalvelusten kirjasta tai VK 710, rukouslauseena virrestä 412: 3 »Hengelläsi, Herra, meitä varjele ja puhdist, parannukseen johdata»

Synninpäästönä n:o 7 s. 233 Jumalanpalvelusten kirjasta

Kiitosvirtenä Laudamus, kuoro esilaulajana

Vastausmusiikkina kuoro laulaa Psalmin 98, sävelmä n:o 9 s. 466 Jumalanpalvelusten kirjasta vuorotellen 1-äänisesti ja 4-äänisesti

Päivän virsi 409

Uhrivirsi 451

Ehtoollisen aikana kuoro laulaa

— Johan Rudolf Ahle: Jeesus, leipä elämän

— Tuomo Nikkola: Nyt Herralle kiitosta laulamme
Kiitosrukous s. 323 Pääsiäisajan kiitosrukous Jumalanpalvelusten kirjasta

Päätösvirsi 444: 2

KJMK:n 2001 ilmestyneessä proprium-musiikin aiheistossa on Martti Syrjäniemen säveltämät 4. sunnuntaihin pääsiäisestä

— Vastausmusiikki oboelle ja uruille,

— »Laulakaa Herralle uusi laulu», psalmimusiikkia kuorolle SATB ja uruille

— Koraalifantasia päivän alkuvirrestä 470 »Kirkkaat riemun äänet soivat» 4-ääniselle sekakuorolle, huiluille, jousille ja uruille/cembalolle.

Ne on 1. vuosikerran materiaalia, mutta näissä se ei haitanne, koska ne on kaikissa vuosikerroissa samat.

Me käytämme kuitenkin alkuvirtenä virttä 498.

POHDISKELUA TEKSTIN ÄÄRELLÄ

Saarnateksti on katkelma Jeesuksen jäähyväisrukouksesta. Sitä kutsutaan myös ylimmäispapilliseksi rukoukseksi ja on niin »suurenmoinen rukous», ettei sille ole vertaa Ut:ssa. Se päättää Jeesuksen jäähyväispuheen huipentaen sen.

Saarnassa olisi ehkä syytä huomioida jollain ta-

voin koko jäähyväispuhe ja tilanne, missä se tapahtui, mutta ainakin jäähyväisrukous. Rukoushan muodostuu neljästä jaksosta: ensimmäisen (1–5) teemanä on rukous kirkastamisesta, toinen jakso (6–8) kuvaa Jeesuksen tehtävää, kolmas (9–19) Jeesuksen ja opetuslasten asemaa maailmassa ja neljäs jakso (20–26) sisältää Jeesuksen rukouksen myös tulevien opetuslasten puolesta.

Saarnatekstinä oleva jakso (6–10) käsittelee siis Jeesuksen tehtävää, sitä osaa hänen tehtävästään, jonka hän on jo tähän mennessä suorittanut: — Minä olen ilmoittanut sinun nimesi... Kaiken, minä olet puhuttavakseni antanut, minä olen puhunut heille... Tämän hän oli tehnyt niille ihmisille, jotka Isä oli hänelle maailmasta valinnut ja antanut. Nyt he uskoivat, että Jeesus oli tullut Isän luota ja että Isä oli lähettänyt hänet.

Heidän puolestaan Jeesus rukoili.

Mutta Jeesuksen tie ei ollut vielä päättynyt. Vaikein vaihe oli vasta alkamassa. Siksi on syytä huomioida rukouksen ensimmäinen jakso (1–5). Se alkaa vaikuttavasti: Jeesus nosti katseensa kohti taivasta ja sanoi: »Isä, hetki on tullut. Kirkasta Poikasi, että Poika kirkastaisi sinut.» Jumalan, Isän, tuntemiseen ei riittänyt yksin Jeesuksen opetukset, eivät myöskään voimalliset teot. Isän täytyi kirkastaa Poika, jotta hän, Isä, hänen tahtonsa ihmistä kohtaan tulisi täysin kirkastetuksi. Kirkkovuoden kuvat -teoksen tämän sunnuntain mietiskelytekstissä asian ydin ilmaistaan osuvasti: »Herra Jeesus Kristus on ihmiseksi tullut Jumalan nimi, Jumalan kasvot ja Jumalan ylivertainen mahdollisuus ja kirkkaus. Kun ne Siinaililla ruumiillistuivat lain tauluissa, ovat ne nyt ruumiillistuneet Nasaretin Jeesuksessa. Vasta sitten kun hänet on ylennetty, korotettu ristille eli kirkastettu, kun hän on osoittautunut Jumalan ja Marian Pojaksi, Ristiinnaulituksi ja Ylösnousseksi, Pyhä Henki paljastaa Jumalan koko nimen maailmalle. Tästä seuraa nyt niin kuin Siinailakin synnin paljastuminen syvine juurineen ja samalla yli koko maanpiiriin virtaavan armahduksen lähteen puhkeaminen. Mooses sai nähdä Jumalan ohikulkevan kirkkauden vain hänen käteensä varjostamana, me saamme katsella Jumalan kirkkautta Herrassa Jeesuksessa Kristuksessa kasvoista kasvoihin.»

Pojan kirkastaminen Isän tahdon täyttäjäksi merkitsee tuon armahduksen lähteen puhkeamista. Viimeisessä rukouksen jaksossa (20–26) Jeesus tahtoo ulottaa armahduksen lähteen vaikutuksen ulottuvan tulevillekin sukupolville. Näin saamme ymmärtää.

Tänään ovat syntyneet ja armo yhtä todellista kuin ne olivat Jeesuksen aikana. Kristitty elää täällä Isän Pojalle antamana, tilansa tuntien, mutta Jumalan armoon luottaen taivaan kansalaisena. Tätä pohdiskelua käydessäni ja kirjoitusta kirjoittaessani on kaiken aikaa mielessäni soinnut Esa Ruuttusen vaikuttavasti tulkitsema Jaakko Löytyn säveltämä ja Kaija Pispan sanoittama laulu »Kahden maan kansalainen». Siinä kuvataan osuvasti kristityn kilvoitusta taivaan kansalaisena maailmassa:

»Edessä reitti tuntematon aukeaa.

Herra luvannut on aina kantaa lastaan...

Vaikka vaellus on vaivaista, minä vielä jaksan toivoa; olen kahden maan kansalainen.

Elämänjäljet pientareelle piirtyvät,

Herra antoi, Herra otti, kiitos Herran!

Lopulla matkaasi ikäväsi ymmärrät:

Ihmisen on määrä kotiin päästä kerran.

Vaikka vaellus on vaivaista...»

Suunnittelijoina kirkkoherra, kanttori ja kirkkokuorolaisia Anttolan seurakunnasta.

5.5.

Sydämen pubetta Jumalan kanssa

5. sunn. pääsiäisestä

Mt.6:5–13

Virret:

Alkuvirsi 271: 1–2

Kiitosvirsi 130

Päivän virsi 313: 5–7

Uhrivirsi 299

Ehtoollisvirsi 227

Ylistysvirsi 339: 4

Avuttomien rukouskoulu

»Meitä pitäisi sitä paitsi houkutella ja vetää rukoukseen vielä senkin, että Jumala käskyn ja lupauksen lisäksi ehättää avuksemme antamalla valmiin sanamuodonkin.» Näin Martti Luther kehottaa rukoilemaan Isossa Katekismuksessa. Joskus kokemus avuttomuudesta voi estää rukouksen. Luukas kertoo opetuslapsen pyytäneen Jeesusta, että tämä opettaisi rukoilemaan (Lk. 11:1). Vastauksena tähän pyyntöön Jeesus opetti Isä meidän -rukouksen. Matteuksella sama rukous on vain hieman erilaisena vuorisaarnassa. Vuorisaarnan autuaaksi julistamiset lienevät yleisesti tunnetuimmat Jeesuksen opetuspuheista. Itse asiassa vuorisaarnassa on useita erilaisia puhkokokonaisuuksia. Luvun 6 alkuosassa (1–18) on puhe almuista, rukouksesta ja paastosta. Jeesus opettaa, mitä käytännössä tarkoittaa se, että hänen seuraajiensa tulisi noudattaa Jumalan tahtoa paljon pa-

remmin kuin lainopettajat ja fariseukset (Mt. 5:20).

Jeesus pitää avuttomille rukoukoulua. Hän puhuu ensin yleisesti rukouksesta ja antaa sitten suoraan sanat suuhun. Todella tärkeästä seikasta on siis kysymys. Teksti rukouksineen etenee vaivattomasti. Kaikki alkaa esimerkeistä, varottavista esimerkeistä. Älä rukoile niin kuin tekopyhät ja pakanat. Ole yksin Jumalasi edessä. Hän tietää jo tarpeesi. Hän ei tarvitse tiedotusta, ei neuvoja. Sano siis aivan tavallisesti: »Isä meidän». Näin läheisesti saat puhua hänelle unohtamatta, että hän on kuitenkin kaiken yläpuolella, taivaassa. Rukoile, että hänen nimensä olisi korotettu, tehty pyhäksi. Kun Jumala osoittaa pyhytensä, hänen valtakuntansa tulee. Kun hänen valtakuntansa tulee, hänen tahtonsakin tapahtuu. Pyydä myös tavallisia asioita. Ne eivät ole itsestään selvyyksiä. Jumala tietää kyllä nämäkin tarpeesi. Rukouksesi auttaa sinua kuitenkin muistamaan ja tunnustamaan, että kaikki ajallinen ja jokapäiväinen on lahjaa Jumalalta. Pyydä syntejäsi anteeksi. Näe, että elämäsi on aina elämää Jumalan edessä, hänen, joka näkee salassakin olevat. Kaikki tämä viittaa menneeseen ja tähän hetkeen. Mutta myös tulevaisuudessa olet kokonaan Jumalan avun varassa. Siksi tulevien päivien kiusaukset ja pahan hyökkäykset on hyvä nyt jo tuoda Jumalan eteen. Näin eteni tämän oppitunnin dispositio. Jumalan Poika opetti ihmistä rukoilemaan, ei ihminen Jumalaa vastaamaan. Niinhän usein tapahtuu, kun pyrimme ohjaamaan Kaikkivaltiaista rukouksillamme.

Rukous ei ole outo kristillinen tapa kenellekään toukokuiselle kirkkovieraalle. Päinvastoin, kaikki tutkimukset ja kyselyt vahvistavat, että kansa rukoilee. Jos ei rukoilla julkisesti, niin rukoillaan salaa. On sanottu, että rukous on kristityn hengitystä. Ei ihme, että vaikka monet muut kristityn elintoiminnot olisivat lepotilassa tai loppumaisillaan, rukous tulee esille kuin viimeisillä voimilla. Elämä ei ole vielä kokonaan paennut. Niin on hyvä. Rukoukseen kannattaa rohkaista kaikissa olosuhteissa.

Niinpä jokainen kirkkoon tullut on melko varmasti joskus rukoillut. Joillakin on polttavia kysymyksiä rukouksen tavasta. Olenko rukoillut oikein? On hyvä ajatella rukousta myös yhteisöllisesti. Rukous ja nimenomaan Herran rukous liittyy meidän pitkään perintöön. Se yhdistää rukoilijan kuin suureen kuoroon, jonka ääni kuuluu kautta aikojen ja kaikkialla. Monet erilaiset kristityt eri puolilla maailmaa eri kielillä rukoilevat nytkin Herran rukousta näillä sanoilla. Niin kristityt ovat tehneet kautta aikojen. Rukoussunnuntain sijainti tässä ajankohdassa muistuttaa siitä, että yhteisöt ovat rukoilleet usein yhdessä ajankohtaisia tarpeita. Ihmiset ovat rukoilleet hyvää vuodentuloa ja kaikkia elämänsä tarpeita. Nytkin rukous yhdistää meidät alkuperäämme, Luojaamme ja Lunastajaamme, ja se yhdistää myös toisiimme. Rukous on muistutus yhteisistä tarpeistamme ja mahdollisuuksistamme. Kaupunkilaisinkin elämä riippuu siitä, että maa kasvaa.

Mutta miten rukoilla? Rukoillako salassa vai julkisesti, harvoin sanoin vai monisanaisesti? Jeesuksen

opetuksen tarkoitus oli ennen muuta rohkaista rukoilemaan Jumalaa. Näkyvillä olemisessa ei ollut väärää se, että rukoilija oli näkyvillä, vaan se, että hän rukoili sitä varten, että joku näkisi. Rukouksen kohde ei ollut oikeastaan Jumala vaan joku muu. Rukous ei noussut tarpeesta puhua Jumalalle, vaan tarpeesta puhua ihmisille. Niin ikään rukouksen monet sanat eivät olleet ongelma. Jeesuksen opettamassa rukouksessakin on kohtalaisen paljon sanoja. Ongelma oli, että luotti sanoihin. Jumala ei kuule, koska olemme löytäneet oikeat sanat, vaan siksi, että hän on meidän Isämme.

Nykypäivän rukoilija tuntee Jeesuksen opettaman rukouksen hyvin. Se on rikas aarreaikka myös saarnaajalle. Sen suhteen kannatta keskittyä joihinkin teemoihin. Monia ajankohtaisia sovelluksia varmasti löytyykin. Esimerkkinä voi olla vaikka kuudes pyyntö, joka koskee kiusausta. Alkuseurakunnalle se merkitsi todennäköisesti ennen muuta kiusausta luopua uskosta vainojen ja maailman houkutusten puristuksessa. Mutta kiusaus luopua Kristuksesta on yhtä päälle käyvää nytkin. Ketä tunnustan teoillani, valinnoillani? Minkä tunnustuksen kirkkoni, seurakuntani antaa? Miten torjua houkutukset palvella luotua enemmän kuin luojaa, mitata kaikki rahalla ja tavaralla? Sananjulistaja on rukoilemassa seurakuntansa kanssa, että Jumala varjelisi kiusauksesta. Niitähän tiemme on joka tapauksessa täynnä.

Lutheria on vaikea sivuuttaa rukouksesta puhuttaessa. Hän opetti siitä voimallisesti. Kerran hän kirjoitti ystävälleen, parturille, että parturin on pidettävä tarkasti katseensa ja huomionsa partaveitessä. Jos hän katselee muualle tai keskustele liian paljon jonkun kanssa, voi sattua paha onnettomuus. Luther kysyi, eikö myös rukous edellytä sitä, että rukoilija keskittyy vain rukoukseen. Todellakin, olemme jatkuvasti oppimassa rukousta, ja sitä oppii parhaiten rukoilemalla.

Seija Molina
*Helsingin tuomiokirkkoseurakunnan
kappalainen*

9.5.

Korotettu Herra

Helatorstai

Jh. 17:24–26

Virret:

Alkuvirsi 405: 1–4

Kiitosvirsi 126

Päivän virsi 107

Uhrivirsi 109

Ehtoollisvirsi 227

Päätösvirsi 265

Viimeisen illan rukous

Helatorstain eli Kristuksen taivaaseen astumisen päivän evankeliumi ei ole helpoimmasta päästä olevia saarnatekstejä, jos nyt helppoja onkaan. Tekstiperikooppi on Jeesuksen ns. ylimmäispapillisen rukouksen osa. Jeesus rukoili tämän rukouksen ennen Getsemaneen lähtöään.

KESKEISIÄ SANOJA

»Kirkkaus» on Kristuksen epiteettejä. Mutta mitä on tämä kirkkaus?

Saarnan keskeiseksi teemaksi voisi valita kirkkauden, mutta mitä on tämä kirkkaus, josta Johannes puhuu? »Kyseessä on kirkkaus, joka Jeesuksella oli ennen luomakunnan perustamista. Uskovalle luvataan epäilemättä elämä Ilmoittajan kanssa kuoleman yli». (Siegfried Schulz). Kirkkauden toivo ja odotus paremmasta, joka korvaa tämän elämän kärsimykset ja vaivat voi olla uskonnollisen elämän motivoiva tekijä. Se on sitä ollut erityisesti pietistisävytteisessä kristillisyydessä. Mikä motivoi meitä uskoon tänään? Johanneksen mukaan kirkkaus antaa odottaa itseään ja tämä elämäkin on vielä elettävä syntymän ja kuoleman välissä. Kirkkaus on tästä elämästä vielä kaukana.

Johanneksen toinen avainsana on »maailma». Mitä ajatuksia sana meissä herättää? Kristillisessä kielenkäytössä »maailma» edustaa Kristuksen vastaisia voimia ja sitä osaa, joka ei tunne Jumalaa. Maailmassa on silti elettävä, vaikka sanotaan ettei »maailmasta». Voimakkaalla vastakkainasettelulla kristillisen seurakunnan ja maailman välillä, voidaan ihmisten elämästä tehdä kuitenkin pelokasta, hankalaa ja uhkakuvien sävyttämää elämää. Onko syytä viljellä

tällaista käsitystä maailmasta? Dualismilla on silti paikkansa Ut:n teologiassa ja kristillisessä perinteessä. Erojen tekemisellä voidaan alleviivata ja korostaa Kristuksen seuraajien keskinäistä yhteyttä ja uskon perustusta. Sillekin näkökulmalle on perusteensa, että olemme osa Jumalan luomaa maailmaa yhdessä toisten kanssa? Meidät on kutsuttu tekemään työtä tässä Jumalan omassa maailmassa toistemme rinnalla ja muuttamaan sitä omien mahdollisuuksiemme rajoissa.

Kolmas Johanneksen avainsanoista on »rakkaus». Sen pysyminen ei ole itsestään selvää ja rakkauden kautta Kristus elää uskovissaan. Jumalan rakkaus on luovaa rakkautta, joka tekee olemattomasta olevan ja luo rakastettunsa. Ihmisen rakkaus kiinnittyy kohteittensa ominaisuuksiin. (vrt. Tuomo Mannermaa: Kaksi rakkautta). Isän rakkaus Poikaan on tässä »agape» -rakkautta.

SAARNAN JUURIA

Mitä voi sanoa Kristuksen kirkkaudesta? Eskatologinen kirkkaus antaa vielä odottaa itseään. Kirkkaus, joka on läsnä tässä maailmassa on kätkeytyä kirkkautta. Jeesuksen rukous Getsemaneen lähdön edellä kertoo tästä kätkeytyä kirkkaudesta. Kärsimys ja risti odottaa. Kirkkaus kätkeytyy ristiin ja häpeään. Kristityn tie ei voi olla toinen. Kunnian ja kirkkauden teologia vie maanpäällisiin utopioihin ja hengellisten kokemusten painottamiseen. »Joka ei ota ristiään ja seuraa minua ei voi olla minun opetuslapseni», sanoo Jeesus.

Ihmistä ei puhuttele niinkään Kristuksessa loisto ja kunnia, vaan hänen inhimillinen, kärsivä ja osaaottava puolensa. Kristus ymmärtää ihmisen elämän vaivan ja liittyy näin meidän omaan henkilökohtaiseen kertomukseemme.

Jumala on salattu Jumala, joka paljastaa itsensä vastakohtien kautta. Kirkkaus on kätkeyty ristiin, voitto tappioon. Voisi pohtia myös sitä, kestäisimmekö edes nähdä Jumalan kirkkautta? (2. Ms. 33:23). Aikuisen ihmisen uskoon kuuluu kestää epävarmuutta ja sietää hämärän rajamailla elämistä, jossa Jumala on aina ihmisen määrittelyjen ulkopuolella. »Aikuinen usko» edellyttää Jumalan sietämistä, joka ei suostu meidän oikujemme toteuttajaksi eikä kaikkien tarpeittemme tyydyttäjäksi. Persoonallinen Jumala on jotakin aivan muuta kuin omat tietoiset tai tiedostamattomat kuvamme Jumalasta. Fundamentalismi on turvallista oli se sitten uskonnollista tai poliittista lajia. Siinähan vastuu ei loppujen lopuksi ole koskaan kuulijalla vaan itse ideologiassa, joka sanoo kaiken ja jossa kaikki on jo ajateltu valmiiksi.

Jouko Lankinen

hiippakuntasihteeri, Oulun tuomiokapituli

12.5.

Pyhän Hengen odotus

6. sunn. pääsiäisestä

Jh. 7:37–39

Virret:

Alkuvirsi 124

Kiitosvirsi 323:5

Päivän virsi 446

Uhrivirsi 392

Ehtoollisvirsi 447

Päätösvirsi 125

Henki tekee uskosta elävän

Pyhän aihe Pyhän Hengen odotus muistuttaa siitä, että oppi Pyhästä Hengestä on erittäin tärkeä osa kristillistä teologiaa. Ihmisen kokemuksen kannalta katsottuna kyse on oikeastaan kaikkein tärkeimmästä triniteettiopin osa-alueesta. Tämä siksi, että Jumalan läsnäolo maailmassa toteutuu Pyhän Hengen kautta.

HENKI: JUMALALLISEN LÄSNÄOLON VÄLITTÄJÄ

Kirkko on nähnyt tämän uskon siinä Vt:n korostuksessa, että Israelin Jumala liikkuu ja toimii kansansa parissa Herran henkenä. Pyhän Vt:n teksti tuo tämän esiin kertomalla siitä, miten Herra näyttäytyi profeetta Elialle. Herra ei ollut myrskyssä, maanjäristyksessä tai tulenlieskassa vaan hiljaisessa tuulen huminassa.

Myös ylösnousseen Kristuksen läsnäolo välittyy Pyhän Hengen kautta. Tämä opetus voidaan nähdä epistolatekstistä. Siinä kuvataan Jeesuksen seuraajien joukko odottamassa Pyhän Hengen vuodatusta. Ylösnoussut oli luvannut heille: »Mutta te saatte voiman, kun Pyhä Henki tulee teihin, ja te olette minun todistajani Jerusalemissa, koko Juudeassa ja Samariassa ja maan ääriin saakka» (Apt. 1:8). Mutta epistolatekstin kuvaamassa tilanteessa Henkeä ei vielä ollut vuodatettu eikä voimaa vielä ollut saatu. Siksi Jeesuksen seuraajien joukko oleskeli kokoontumipaikassaan ja pysyi paikoillaan. Apostolien tekosten lukija tietää, että vasta Pyhän Hengen vuodatus teki ylösnousseen voiman todelliseksi hänen seuraajilleen.

KOLMAS TODISTAJA

Kolmantena todistajana tästä luemme evankeliumitekstin. Siinä Jeesus kutsuu janoisia luokseen juomaan: »Jos jonkun on jano, tulkoon minun luokseni ja juokoon» (Jh. 7:37). Juoma, jota Jeesus antaa on Pyhä Henki. Tämä tulee ilmi jatkosta. Jeesus lupaa: »Joka uskoo minuun, 'hänen sisimmästään kumpuavat elävän veden virrat' niin kuin kirjoituksissa sanotaan.» (Jh. 7:38)

Näiden kahden jakeen tulkintaa tosin vaikeuttaa kaksi ongelmaa. Kreikankielinen teksti voidaan rytmittää kahdella tavalla. Kirkkoraamatun mukaisen version lisäksi teksti voidaan kääntää näin: »Jos jonkun on jano tulkoon minun luokseni; juokoon se, joka uskoo minuun». Tällöin kirjoitusten sitaatti viittaa Jeesukseen: *Jeesuksen sisimmästä kumpuaa elävä vesi*. Tämä rytmitys vastaisi paremmin sitä Johanneksen ajatusta, että Jeesus antaa Pyhän Hengen omilleen. Myös seuraavassa jakeessa tuleva kommentaattorin selitys Jeesuksen sanoille viittaa siihen, että kristityt tulevat saamaan Hengen: »Tällä Jeesus tarkoitti, Henkeä, jonka häneen uskovat tulisivat saamaan» (Jh. 7:39). Kirkkoraamatun käännös puolestaan antaa ymmärtää, että Pyhä Henki vuotaa uskovasta itsestään. Ehkä näiden tulkintavaihtoehtojen välinen ero ei ole kovin suuri. Vaikka ajattelimme, että vesi, eli Henki, vuotaa uskovan sisimmästä, Johannes tarkoittaa tällä sitä, että uskova tulee saamaan Hengen, joka tyydyttää hänen hengellisen janonsa.

Toinen pienempi ongelma on se, että Jeesuksen siteeraamia sanoja ei löydy Vt:sta. Ehkä kyseessä on kombinaatio useammasta tekstistä, jossa viitataan elämää antavaan veteen. Evankelistalla on voinut olla erityisesti mielessä se, että erämaavaelluksellaan Israelin kansa sai kivistä vettä.

Joka tapauksessa Johanneksen evankeliumin teksti tuo esiin sen, että Jeesus lupaa hengellisesti janoisille Pyhän Hengen, joka tulee antamaan heille kaiken sen, mitä he tarvitsevat. Toisin sanoen, Pyhä Henki antaa uskoville Jeesuksen. Henki synnyttää sen uskon, jolla Jeesus itse otetaan vastaan.

Erityisen merkittävää on, että evankelistan kommentiselitys muistuttaa, että »vielä ei Henki ollut tullut, koska Jeesusta ei vielä ollut kirkastettu» (Jh. 7:38). Tarkasti ottaen kreikankielinen teksti sanoo, että Henkeä *ei vielä ollut*. Tämä pitääkin paikkansa Johanneksen teologian näkökulmasta. Henki voi olla olemassa vasta kun Jeesus kuolee, »antaa henkensä» (Jh. 19:30) ja puhalttaa sen omiensa päälle (Jh. 20:22).

HENKEÄ ÄLKÄÄMME VÄHEKSYKÖ!

Pyhän Hengen odottamiselle on siis hyvä varata yksi kirkkopyhä. Se muistuttaa siitä, miten tärkeä oppi Pyhästä Hengestä on. Se kun tutkii sitä, miten Jumalan pelastustoiminta lopulta koituu yksittäisen ihmisen tai koko seurakuntayhteisön hyväksi.

Jos oppi Pyhästä Hengestä jämähtää lapsipuolen



Jeesus lupaa: »Joka uskoo minuun, 'hänen sisimmästään kumpuavat elävän veden virrat' niin kuin kirjoituksissa sanotaan.» (Jh. 7:38)

asemaan, Jumala jää taivasiin ja Jeesus ristille tai Jumalan oikealle puolelle. Ja mikä pahinta, binitaarisiksi kaventuneelle ajattelulle jää hämäräksi puhe siitä, että Jumalan kohtaaminen voi olla kokemusperäinenkin asia, että uskonyhteys Kristukseen voi muuttaa ihmisen elämää voimakkaastikin, ja että Pyhä Henki antaa seurakunnalleen moninaisia armolahjoja.

Kari Kuula, TT
Kuopion Puijon seurakunnan pastori

18.5.

Tule, Pyhä Henki

Helluntaiaatto

Jh. 14:8–17

Responsorio 798

Vesperin päätösmusiikkina virsi 122

Turvallisuuden- tunnetta etsimässä

Tekstin lukeminen tai opetuksen kuuleminen eivät ole ainoita tapoja oppia asioita. Hyvin usein muistamme asiat parhaiten näköhavaintojen ja niistä

tunne-elämän muokkaamien mielikuvien kautta. Puhutaan niin sanotusta näkömuistista, joka osaltaan tukee kuultua sanallista oppimista. Silmät voivat rekisteröidä asioita muistiin paljon lyhyemmällä havaintoajalla kuin korvat. Ennen kaikkea se, mitä näemme, on meille syvintä todellisuutta, koska näkö on ihmisen tärkein aisti. Näköhavaintojen kautta saavutamme eräät syvimmistä kokemuksistamme.

Psykologian piirissä on tutkittu, millä tavalla kasvavan lapsen uskallus ympäröivää maailmaa ja sen haasteita kohtaan syntyy. Erik H. Eriksson esitti perusluottamuksen (basic trust) käsitteen lapsen varhaisten kehitysvaiheiden tarkasteluun. Terveen perusluottamuksen synnylle on edellytyksenä, että lapsella on heti syntymästään lähtien mahdollisuus elää toimivassa vuorovaikutuksessa oman äitinsä kanssa. Hyvä lähtökohta äitisuhteessa luo turvallisuutta ja tämän myötä uskallusta vähitellen irtaantua äidistä ja laajentaa elämänpäiiriä. Ajan myötä lapsen laajentuva vuorovaikutuksessa mukaan tulee isän tai isähahmon rooli kasvattajana. Lapsi kasvaa, ja myöhemmin tärkeitä ovat ystävät ja harrastukset. Enemmän tai myöhemmin on irtaannuttava kodista. Täynnä vaikeuksia olevassa maailmassa perusluottamuksen luoma turvallisuuden tunne on aikuistuvan ihmisen mielen tasapainolle ehdottoman välttämätön.

Myöhemmässä vaiheessa, kun olemme elämässämme omillamme ja tunnemme menestyvämme, tulevaisuus jää epävarmaksi, kenties se pelottaa. Lapsuudenkoti jää kauas taakse. Läpi elämämme kaipaamme jotain, mihin voimme luottaa, ja jonka läsnäolo luo meille turvaa. Tämä kaipaus tulee esiin esimerkiksi sellaisessa ilmiössä, että ihmiselle on epätoivoisen välttämätöntä olla jostain asiasta täysin varma, vaikka emme lopulta tiedä, mikä on riittävä varmuuden aste. Edelleen, elämän ohikiitävien hetkien myötä muutamme toiveitamme sen suhteen, mistä haluaisimme olla varmoja. Asiat, jotka olivat meille elämän ja kuoleman kysymyksiä viisi vuotta sitten, eivät kenties merkitse meille tänään mitään. Tietyt perustavaa laatua olevat kysymykset, kuten Jumalan olemassaolo, askarruttavat useimpia ihmisiä eri muodoissaan läpi elämän. Perusluottamuksen tunteen mahdollistaa viime kädessä Jumala (W. Panenberg).

Kun Filippus pyysi Jeesukselta, että saisi nähdä Isän, psykologisesti tulkittuna hänellä kenties oli mielessään kysymys: »Anna Jumalan näkemisen kautta minun kokea lopullinen varmuuden ja turvallisuuden tunne.» Jos oletamme, että näkemämme on meille syvintä todellisuutta, Jumalan näkemisessä olisi tarjoutunut täydellinen vastaus Filippuksen ja yleisellä tasolla ihmiskunnan universaalille turvallisuuden kaipuulle. Usko olisi saavuttanut täyttymyksensä, kun se olisi muuttunut näkemiseksi.

Jos autokoulun oppitunnilla kaksi persoonallisuudeltaan erilaista oppilasta kuulee opettajalta sanat »pihallemme on pysäköity hieno koulutusauto» näkemättä kuulemisen hetkellä yhtään autokoulun autoa, syntyy ensimmäiselle mielikuva aggressiivisesti

muotoillusta urheiluautosta, kun taas toiselle auto merkitsee viisivuotista perhefarmaria. Jos sanojen lausumisen jälkeen nämä kaksi oppilasta saatetaan autokoulun parkkipaikalle ja heille osoitetaan jokin tietty opettajan tarkoittama auto, oppilaiden mielikuvilta on katkaistu siivet, tai ainakin ne ovat nyt huomattavasti rajallisemmat. Oppilaat voivat sitten mielessään pohtia, oliko näytetty auto niin hieno kuin sitä keuhuttiin. Autokoulun opettaja on joka tapauksessa luonut sanomisillaan tietyn standardin, millaiseksi heidän autokoulussaan hieno koulutusauto ymmärretään.

Ihmiskunnan historian aikana inhimillinen korkeamman voiman etsintä on saanut ilmauksensa erilaisissa jumalia ja jumalattaria esittävässä objek-teissa. Vanha testamentti otti selvän kannan siihen, ettei ihminen saa valmistaa Jumalaa esittävää kuvaa. Nyt ihminen jäi vaille uskon näkyvää konkreettista kohdetta, jollaista hän perusluottamuksensa takajaksi hakee. Jumala kuitenkin toimi konkreettisesti historiassa pelastaakseen ihmisen, ja hän antoi Jeesuksen inhimillisessä persoonassa selkeän vastuksen Jumalan olemuksesta. Nyt ei enää ihmiskunnan tarvitsisi olla mielikuvien varassa. Paikalla oli täysi Jumala ja täysi ihminen, tässä ja nyt, Filippuksen kanssa keskustelemassa. Parempaa Jumalan representaatiota ei Filippus voinut saada, hän vain ei oikein näyttänyt tajuavan, että aikalaisilla oli konkreettinen mahdollisuus Jeesuksen kautta nähdä Isä. Kuollut materia ei olisi täyttänyt ihmisen kaipuuta, filosofinen jumalakäsite taas on liian immateriaalinen Jumalan ja ihmisen kohtaamista ajatellen. Jeesuksen maanpäällisen toiminnan aikana tunnusmerkeinä toimineet ihmeteat määrittelivät standardin, miten ainoan oikean Jumalan toiminta ihmiskunnan keskellä konkreettisesti ilmeni: Jumala palveli ja auttoi ihmistä Jeesus nasaretilaisen persoonassa.

Jeesus ei ole enää henkilökohtaisesti kävelymässä kadulla meitä vastaan. Mutta kadulla tulee kyllä muuten vastaan ihmisiä, joilla on takanaan monenlaisia tapahtumia elämänhistoriansa. Heissä kohtaamme Jeesuksen joka päivä. Kaikki ihmisen kokemusmaailman rajoissa oleva ei ymmärrettävästi tue eheän persoonallisuuden kehitystä, vaan menneisyyden haavojen vuoksi monella elämä on valunut sivuraiteille. Jeesuksen esimerkki kehottaa meitä välittämään lähimmäisest. Oikea hyvää hedelmää tekevä kristillinen toiminta on sellaista, joka vahvistaa ihmisen perusluottamusta, perusturvallisuuden kaipuuta. Aito välittäminen ei ole helppo taiteenlaji, eikä ihmisen vakavassa kohtaamisessa voida käyttää hengellisiä poppaskonsteja.

Petteri Tuulos

Tuiran seurakunnan seurakuntapastori

19.5.

Pyhän Hengen vuodattaminen

Helluntaipäivä

Jh. 14:15–21

Virret:

Alkuvirsi 111: 1–4

Kiitosvirsi 126

Päivän virsi 113

Uhrivirsi 445

Ehtoollisvirsi 227

Ylistysvirsi 339: 4

Rohkeuden Henki

Lupaus on täyttynyt! Puolustaja on tullut! Tämä juhlapyhä on täynnä riemua. Helluntai on pääsiäisajan päätös. Alkaa seurakunnan elämä ilossa ja vaiassa. Mutta nyt on juhla. On Pyhän Hengen ja seurakunnan juhla, uskon kuuliaisuuden ja rakkauten juhla. Punainen väri muistuttaa lisäksi uskon tunnustamisen vaaroista tässä maailmassa. Marttyyrit ovat osa kirkon historiaa ja nykypäivää. Helluntain tulenlieskat eivät kuitenkaan näy evankeliumitekstissä, joka on kappale Jeesuksen jäähyväispuhetta (13:31–14:31). Tekstissä on turvallinen, varma sana Pyhän Hengen työstä ja sen seurauksista helluntain jälkeen. Jeesuksen käyttämä puhuttelu muodossa »te» viittaa seurakuntaan. On seurakunnan syntymäpäivä, seurakunnan, joka on yksinäisyyden ja orpouden vastakohta.

Jäähyväispuhe oli opetuslasten valmistamista tuleviin tapahtumiin. Opetus Pyhästä Hengestä oli tässä valmistamisessa tärkeää. Jeesuksen sanojen mukaan Pyhä Henki vaikuttaa seurakunnassa rakkautta ja kuuliaisuutta. Jumalan käskyjen pitäminen ja rakkaus kuuluvat siis yhteen. Julistus ja rakkauden työt ovat kaikki samaa Hengen läsnäolon vaikutusta. Niin kuin rakkaus ja kuuliaisuus on keskeistä Isän ja Pojan suhteessa, samoin se on sitä Kristuksen ja seurakunnan suhteessa.

Pyhästä Hengestä puhuminen ei ole aina aivan mutkatonta meille luterilaisille. Se kai näkyy siinäkin, miten vähän helluntain merkitystä tunnetaan. Monet seurakuntalaiset mieltävät tämän päivän kevään tai epämääräisellä tavalla elämän heräämisen juhla. Toki elämän herääminen kuolleesta maasta on hyvä vertauskuva. Ilman Jumalan Henkeä ihminen olisi maan multaa. Henki on mukana Raamatun

ensi lehdiltä asti. Ilman Pyhää Henkeä ei ole nykyään elämää. Mutta Pyhä Henki ei ole epämääräinen leijuva todellisuus vaan persoona. Pyhä Henki luo elämää, joka ei ole kuin mullasta nouseva ja taas pian lakastuva kasvi. Pyhän Hengen työllä on syvempi, eskatologinen ulottuvuus. Pyhä Henki luo ikuista elämää seurakunnassa, Kristuksen seuraajissa.

Jeesus ei jättänyt omiaan yksin ilman ohjausta ja turvaa. Näin oli hyvä, sillä seurakunta jäi maailmaan. Silläkin oli tarkoitus. Seurakunnalla on näet maailmassa tehtävä. Mutta nyt on puhe nimenomaan siitä, miten seurakunta selviää vaarallisessa maailmassa. Maailma on tässä yhteydessä se maailma, joka ei tunne Jumalaansa, Pelastajaansa (1:10). Jäähyväispuheessa Jeesus puhuu maailmasta tässä merkityksessä suunnilleen 30 kertaa. Opetuslapset jäivät ympäristöön, jossa he eivät tule toimeen yksin, omin avuin. Tässä kontekstissa Jeesus puhuu Hänessä pysymisestä, rakkauteen liittyvästä kuuliaisuudesta ja Puolustajasta.

Johannes kirjoittaa luvuissa 14–16 viidessä eri kohdassa Pyhästä Hengestä käyttäen ilmaisua »parakeetos», Puolustaja (14:15–17, 14:25–, 15:26–, 16:5–11, 12–15). Puolustaja on henkilö. Hänet on kutsuttu puhumaan toisen puolesta, antamaan lainopillisiakin neuvoja. Tässä Herra käyttää ilmaisua »toinen Puolustaja». Jeesus oli ollut seuraajiensa neuvoja, auttaja, puolustaja. Hän oli ollut opetuslasten ja maailman välissä. Hän oli puolustanut heitä ulkoisia vaaroja vastaan. Myös opetuslapsista itsestään nousseita pahan hyökkäyksiä Jeesus oli torjunut joskus kovinkin sanoin ja ottein. Joka tapauksessa jatkuva yhteys Jeesukseen, Hänen opetuksensa ja läsnäolonsa oli ollut suoja. Seuraajissa oli päässyt alulle, vaikkakin pienelle, kasvu rakkaudessa ja kuuliaisuudessa. Tämä kaikki saattoi jatkua, sillä kun Jeesus oli poissa, tuli Pyhä Henki, eikä Hän lähde pois koskaan.

Näin helluntain sanoma liittyy väkevästi turvallisuuteen. Ihminen ei olekaan orpo, turvaton. Elämä on tarkoitettu turvatuksi Puolustajan läsnäolon tähden. Tosin paha on olemassa, koska elämme maailmassa. Sen aikaansaamia kauheuksia on ympärillämme ja niitä löytyy meistä itsestämme. Kristuksen kirkko tai yksityinen kristitty ei ole lepotilassa vaan turvattuna kaiken pahankin keskellä. Voi kysellä, miten tämä turvallisuus näkyy ja tuntuu tänään? Voisiko se olla rohkeutta tarttua uusiin haasteisiin? Elämä ympärillä, monet syrjäytyneet, väsyneet, elämän tarkoitusta kyselevät tarjoavat tätä haastetta. Kenties tarvitsisimme lisää sytykettä kuuliaisuuteen ja rakkauteen sen esimerkin mukaan, jonka näemme Herramme elämässä ja opetuksessa. Herrahan puhui Hänen näkemisestään. Opetuslapset näkevät hänet, vaikka maailma ei näekään. On varmasti lupa puhua myös rohkeuden Hengestä. Sitä tarvitsemme. Jeesus lupaa Puolustajan, Auttajan ja Johdattajan. Selustaa ei tarvitse itse turvata. Vois siis suunnata katseen eteenpäin — rohkeasti.

Johannes on säilyttänyt Herran puheet kanssamme olevasta Puolustajasta Totuuden Henkenä (14:17,

15:26, 16:13). Siinäkin Henki jatkoi Jeesuksen työtä. Olihan Jeesus vähän aikaisemmin, jakeessa 6, sanonut itse olevansa totuus. Totuuden Henki voi olla kiusallinenkin seuralainen. Totuus ei ole aina korkeassa kurssissa. Voi ehkä Pilatuksen tavoin kysyä arvoituksellisesti, mikä on totuus. Sen lähemmäksi ei sitten ole halua päästäkään. Kuitenkin totuus on turvallisuutta tuottava tekijä. Seurakunnan keskellä, Kristuksen seuraajien elämässä Totuuden Henki näkyy ja kuuluu. Niin pitäisi olla, sillä Hän on kanssamme.

Seurakunnan riemullinen syntymäpäiväjuhla tuo esille myös seurakunnan tehtävän. Seurakunta katsoo Herraansa, jotta voisi sitten rohkeasti katsoa maailmaan ja toteuttaa siellä tehtävänsä ihmisinä, seurakuntana. On huimaavaa ajatella, että kukaan ei perustanut tätä yhteisöä. Niin kuin Jumala alussa loi kaiken, samoin Hän loi Henkensä kautta kirkkonsa. Vaikka synnin ja maailman todellisuus on aina läsnä, seurakunta on pala taivaallista todellisuutta. Sen yhteydessä koetaan jotakin siitä, mitä on niin läheinen yhteys kuin »olla Kristuksessa». Seurakunnassa opetellaan rakkautta ja kuuliaisuutta. Se on rakkautta ja uskon kuuliaisuuden yhteisö.

Tule, Pyhä Henki, että niin olisi!

*Seija Molina
Helsingin tuomiokirkkoseurakunnan
kappalainen*

LIITTOJEN UUDET JÄSENET

PAPPISLIITTO

Varsinaiset jäsenet:

Hjerppe, Ilkka, Kangasalan srk
Häkkinen, Salla, Tampereen srky/Messukylä
Telkki, Pertti, Kemin srk
Latva, Titta, Lappeenrannan srky/Lauritsala
Kähärä, Hannu, Mäntyharjun srk
Finne, Stina, Lammin srk
Lahdensuo, Laura, Jurvan srk
Tervo, Petri, Asikkalan srk
Välimäki, Petri, Lahden srky/Keski-Lahti
Pajunen, Mika, Helsingin srky/Tuomiokirkko
Romar, Harri, Äänekosken srk
Koivisto, Johanna, Espoon srky/Olari

Maisterijäsenet:

Niskanen, Leena, Helsinki
Koskelainen, Laura, Helsingin yhtiöpalvelu

DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

Alaperä, Riitta, Kemin srk
Auvinen, Ulla, Espoon srky/Kanta-Espoon srk
Fält, Minna, Puolustusvoimat/Karjalan lennosto
Hänninen, Katri, Kivijärven srk
Karlström, Lisbet, Saltviks församling
Kemppainen, Hilda, Nurmeksen srk
Kivioja, Taina, Salo-Uskelan srk
Kuusijoen, Marjut, Viialan srk
Mutikainen, Sanna, Kiteen srk
Nordberg, Marie-Louise, Finström-Geta församling
Nygård, Karin, Pedersörenejdens kyrkliga samfund
Riekkö, Annu, Alavuden srk
Rintelä, Pia, Kemijärven srk
Pätsi, Kari, Tuusulan srk
Vainio, Salla, Rovaniemen srk
Vesilahti, Anneli, Multian srk
Virtanen, Eila, Ylitornion srk

SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO

Katila, Iina, Vihdin srk
Ketola, Sanna, Helsingin srky
Kukko, Eero, Nilsian srk
Raikaslehto, Marita, Pyhtään srk
Soranummi, Pekka, Vantaan srky
Urponen, Jenni, Maskun srk

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO

FINLANDS KIRKAS PRÄSTFÖRBUND R.Y.

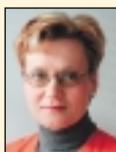
PERUSTETTU 14.1.1918

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

JOHTAJIEN SIHTEERI



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

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

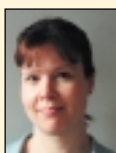
TOIMINNANJOHTAJA



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

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

TOIMISTOSIHTTEERIT



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

Jäsenyysasiat, aloasastot, opintomatkat.

APULAISTOIMINNANJOHTAJA



Pastori Hannu Ronimus
(09) 150 2466 (työ)
050 542 3664 (GSM)
s-posti: hannu.ronimus@pappisliitto.fi

*Alaosasto- ja koulutustoiminta, Cruxin
päätoimittaja, liiton tiedotustoiminta,
opintomatkat, Papiston päivät 2002,
hallintoelinten päätösten valmistelu ja
esittely, palvelussuhdeneuvonta.*



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

Laskut ja kirjanpito, luottamusmieskurssit.

PROJEKTISIHTTEERI



Pastori Kaisa-Liisa Pehkonen-Suoranta
(09) 150 2455 (työ)
050 597 5231 (GSM)
s-posti: kaisa.pehkonen-suoranta@
pappisliitto.fi

*Liiton opiskelijatyö, toiminta nuorten
pappien tukemisessa, osavastuu koulutus-
kysymyksissä, palvelussuhdeneuvonta.*

TOIMISTO

Akavatalo
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
Avoimna arkisin
klo 9.00–15.00
fax (09) 148 5875
kotisivu: www.evl.fi/jst/pappisliitto/
s-posti: suomen.kirkon@pappisliitto.fi

PERUSALOJEN AKATEEMISTEN TYÖTTÖMYYSKASSA (SKPL JA DTL)

PL 44 / P. Makasiinikatu 6A5, 00131 Helsinki
puh. (09) 2511 1611
ma–pe 9–11
käsittelijät:
Marita Arjamo, Minna Reina
Kassanjohtaja
Eero T. Anttila
fax (09) 2511 1612
s-posti: etunimi.sukunimi@patkassa.fi

ERITYISKOULUTETTUIJEN TYÖTTÖMYYSKASSA (SKUL)

Asemamiehenkatu 2,
8 krs., 00520 Helsinki
puh. (09) 150 21
fax (09) 272 1212

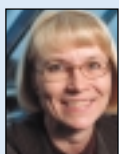


DIAKONIA- TYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

**DIAKONIARBETARNAS
FÖRBUND R.Y.**

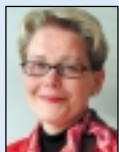
PERUSTETTU 15.6.1958

PUHEENJOHTAJA



Leena Vanne
Tapiolan diakonissa
Vanhan-Mankkaant. 14 E 13
02180 Espoo
(09) 8625 0431 (työ)
040 546 5193 (GSM)
s-posti: leena.vanne@evl.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 täytäntöönpano, palvelussuhdeneuvonta.

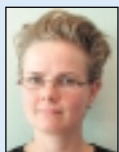
JÄRJESTÖSIHTEERI



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

Ammatilliset kysymykset, tiedottaminen, opiskelijatyö, alaosastotoiminta.

TOIMISTOSIHTEERI



Minna Lignell
(09) 150 2487 (työ)
s-posti: minna.lignell@dtl.inet.fi

Jäsenyysasiat, kirjanpito ja maksuliikenne, materiaalitilaukset, mökkivaraukset.

TOIMISTO

Akavatalo
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
Avoinna arkisin
klo 9.00–15.00
fax (09) 877 7397
kotisivu: www.dtl.fi



SUOMEN KANTTORI- URKURILIITTO

**FINLANDS KANTOR-ORGANIST-
FÖRBUND R.Y.**

PERUSTETTU 15.6.1907

PUHEENJOHTAJA



Marjukka Andersson
Lauttasaaren kanttori, DU
Myllykallionrinne 2 B 15, 00200 Helsinki
(09) 675 248 (työ)
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

merkonomi Hely Hietikko
(09) 1502 446 (työ)
s-posti: hely.hietikko@
suomenkanttori-urkuriliitto.fi

Jäsenyysasiat, maksuliikenne, kirjanpito.

TOIMISTO

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

2

Hannu Ronimus: Kutsumuksen hinta

3

Leena Vanne: Hyvää työtä kirkon työntekijöille!

4

Uutisia

8

Marjukka Andersson: Jumalan hullut

10

Hannu Ronimus: Alaosastot ja viestintä

11

Tiinakaissa Wikki: Viestintää verkosta

14

Juba Kauppinen:

Työelämässä ammattilaiset kohtaavat

15

Jaakko Heinimäki: Pyhä huolettomuus

18

Henrietta Grönlund ja Hanna Tervanotko:

Mentoroinnin tähtäimessä on tulevaisuus

19

Tapio Saraneva: Jaetaan ilo — maailman köyhille

23

Kanttorien neuvottelupäivät:

Sakari Vilpponen: Miten kanttorit jaksavat?

Jukka Ritakorpi: Kokoustuliaiseni

27

Kirkon työelämäfoorum

Ismael Noko: Tunnustus kirkon työntekijöiden oikeuksille. 31 *Heikki Lehtinen:* Kirkon työelämän kehittämistarpeet ja -mahdollisuudet. 33 *Heikki Pohja:* Kirkon palvelujen rooli ja merkitys. 35 *Kaisa Rauma:* Työajattomuuden onni ja ongelma. 37 *Harri Palmu:* Mittaaminen ja tunnusluvut. 39 *Marja-Leena Käyby:* Seksuaalisuus kirkossa

42

Saila Kotro: Som bara Gud orkar med

43

Jouko Lankinen: Tiimityö

47

Kommentti

49

Sirpa Lampinen: Huippuhetkiä

50

Tekstin ääressä

Jaetaan ilo — maailman köyhille

Kirkon ulkomaanavun johtaja Tapio Saraneva kirjoittaa, miten köyhät voisivat vakuuttua, että evankeliumin sanomassa tulee jotakin uutta ja todellista heidän elämäänsä? Entä miten osataan kohdata ihmisarvon menettämisen ja omanarvon-tunnon kadottamisen vakava ongelma? Sivut 19–21.



Kanttorit koolla Järvenpäässä

Mitkä ovat kanttorikunnan tulevaisuudennäkymät? Miten kanttorit jaksavat? Kokousterveisiä Kanttoreiden valtakunnallisilta neuvottelupäiviltä sivuilla 23–26.

Yhdessä kirkon töissä

Helmikuussa pidetyssä Kirkon työelämäfoorumissa tarkasteltiin laaja-alaisesti kirkon työntekijöiden asemaan ja työtä. Tapahtuman järjestivät Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI ry ja SVTL. Sivuille 27–41 on koottu osa foorumissa pidetyistä esitelmistä ja keskustelualustuksista. Liittojen kotisivuilta löytyy aiheesta lisää aineistoa.



Yksin ja yhdessä

Sitoutuminen yhteiseen päämäärään on tiimin toiminnan elinehto. Tiimityö toimii vain niin kauan kuin ryhmällä on selkeä tavoite ja päämäärä, johon kaikki sitoutuvat. Miten tiimityö sopii työalan kehittämiseen? Aiheesta kirjoittaa »Yksin ja yhdessä» -kirjoitussarjassa hiippakuntasihteeri Jouko Lankinen Oulusta. Sivut 43–46.

Seuraava Crux ilmestyy viikolla 19. Aiheina mm. Työnohjaus ja vaitiolo, Kirkon työolobarometri ja työsuojeluopas, Kirkko Soikoon -tapahtuma ja tuloksia Pappisliiton jäsenkyselystä