

CRUX

2 | MAALIS–HUHTIKUU 2007

Akavan kirkolliset ammattiliitot & Diakoniatyöntekijöiden Liitto

Leena Rantanen:

**HYVÄ JOHTAJA
osaa kuunnella**

KOULUTUSPOLKUJA ETSIMÄSSÄ

MIKAEL HELENELUND
AKIN PUHEENJOHTAJA
mikael.helenelund@evl.fi

KIRKOLLISEN ELÄMÄN ajankohtaisten uudistusten joukossa kirkon henkilöstökoulutuksen rakenteen uudistaminen on jäänyt muiden uudistusten varjoon. Kirkon koulutustarjontaa pyritään selkeyttämään niin sanottujen koulutuspolkujen avulla. Koulutuspolun tavoitteena on kuvata koulutuksen mahdollisuuksia työuran eri tilanteissa ja tarjota työntekijälle väline opiskeluun sitoutumiseen ja motivoitumiseen. Koulutuspolkujen avulla seurakunnat voivat suunnitella henkilöstökoulutustaan pitkäjänteisesti ja valita osaamiskartoituksen jälkeen työyhteisön tarpeisiin soveltuvat koulutukset.

Kirkon koulutuspolkumallissa on hahmoteltu kahdentasoista täydennyskoulutusta. Ensimmäistä tasoa edustaa kirkon työntekijän identiteettiä ja ydinosaamista vahvistava ja täydentävä koulutus, ylempää tasoa ammatillista erityisosaamista kehittävä ja ammatillista ydinosaamista syventävä ja laajentava koulutus. Koulutuspolun alkuun – ennen varsinaista täydennyskoulutusta – sijoittuu kirkon työhön valmentava koulutus uusille työntekijöille ja uusien työntekijöiden mentorointi ja työtehtäviin perehdyttäminen. Koulutuspolkujen kurssitarjontaa täydentävät lyhyet ajankohtaiskoulutukset ja osamista päivittävät koulutukset.

Osa kirkon järjestämästä täydennyskoulutuksesta on jatkossakin virkaan kelpoistavaa. Tiettyihin erityisvirkoihin vaaditaan ylemmän tason erikoistumiskoulutus. Mutta on myös keskusteltu siitä, että vaadittaisiin tietty määrä ensimmäisen tason suorituksia vakinaisen viran saamiseksi.

Opintopisteissä laskettuna kelpoisuusvaatimusten nousu olisi vaatimatonta, mutta kynnys hakeutua kirkon työhön saattaisi nousta ja rekrytointi virkoihin vaikeu-

tua. Virantäyttötilanteissa täydennyskoulutuksen merkitys saattaisi ylikorostua seurakuntien etsiessä lyhytnäköisiä kustannussäästöjä.

ITSENSÄ KOULUTAUTUMISEEN löytyy muitakin kannustimia. Uudessa palkkausjärjestelmässä ammatillisen osaamisen karttuminen voidaan huomioida tehtävän vaativuusryhmän tarkistamisen yhteydessä tai maksamalla harkinnanvaraista palkanosaa paremmasta työssä suoriutumisesta.

Koulutukseen pääsemisessä on taattava kirkon henkilöstön tasapuolinen kohtelu. Kaikille työntekijöille suunnattuja täydennyskoulutuksia suunniteltaessa on huomioitava ammattiryhmien peruskoulutuksessa ja osaamisen tasossa olevat erot. Moniammatillinen täydennyskoulutus on monella tavoin arvokasta. Mutta jo työuran alkuvaiheessa eri ammattiryhmillä on omat koulutustarpeensa, joihin olisi kyettävä vastaamaan. On myös varmistettava, ettei uusien työntekijöiden kirkolliseen ydinosaamiseen panostaminen johda peruskoulutuksen kirkollisten aineiden alasajoon, mikä vaarantaisi kirkon virkaan opiskelevien hengellistä kasvua ja sitoutumista kirkkoon.

Henkilöstön koulutustarpeita arvioitaessa työntekijät itse edustavat parasta asiantuntemusta. On taattava heille riittävä vapaus hyödyntää jatkokoulutuksessa yhteiskunnan koulutusjärjestelmän monipuolista koulutustarjontaa. Koulutustarpeita arvioitaessa on myös otettava huomioon työtehtävien vaativuus, siten kuin se on tehtävänkuvauksissa määritelty.

Kouluttautumisen tarve on suoraan verrannollinen tehtävän vaativuuteen. ■





11 JOHTAMINEN



36 ROTTERDAMIN
MERIMIESKIRKKO
80 VUOTTA

CRUX

2 | MAALIS-HUHTIKUU 2007

Johtajuus

Teeman alla artikkeleita mm. tehtäväluevastaava toimimisesta, kirkon johtamiskoulutusohjelmasta, johtajuudesta muutosvaiheessa, työyhteisön hyvinvoinnista ja hyvistä alaitaidoista..... **11**

KIRKKO ON IHMISTEN PAIKKA

Rotterdamin merimieskirkko täytti 80 vuotta helmikuun alussa. Toimittaja Paula Raitis kertoo vireän vanhuksen toiminnasta..... **36**

TYÖTTÖMYYSKASSAINFO

Varomaton irtisanoutuminen työpaikasta voi johtaa kolmen kuukauden karenssiin. Mikä on pätevä syy erota työstä?..... **38**

TOISTEN SILMIN

Mormoonikirkkoon kuuluvan Kari Haikkolan mielestä eri kirkkojen olisi tärkeää yhdistää voimansa..... **30**

VIIMEISELLÄ LUUKULLA

Mitä Viimeisellä luukulla -tutkimus kertoo Suomesta pohjoismaisena hyvinvointivaltiona?..... **42**

TYÖNTEKIJÄLTÄ

Mainosmiehen hommissa..... **59**

OPISELIJAVINKKELI

Valmistun – olenko valmis? **31**

TEKSTIN ÄÄRESSÄ

..... **44**



DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN PÄIVÄT..... **60**

Johtamisen taitolaji

MERJA LAAKSAMO PÄÄTOIMITTAJA

JOHTAMINEN PUHUTTAA niin yhteiskunnassa kuin kirkon piirissä. Seurakunta vaikuttaa kohtuullisen vaikealta johtamisforumilta. On pohdittu, pitäisikö kirkkoherran valinnassa luopua kansanvaalista, jotta johtamistaitoa voitaisiin enemmän painottaa valintaprosessissa. Kansanvaalin sanotaan suosivan karismaattista persoonaa ja hyvää lauluääntä. Nämä ominaisuudet eivät tietenkään sulje pois hyvää johtamistaitoa.

Johtamiskulttuuri vaikuttaa seurakunnan työilmapiiriin ja työntekijöiden hyvinvointiin. Uuden palkkausjärjestelmän myötä johtamiselle asetetaan uusia haasteita. Oikeudenmukaisuutta ja puolueetonta arviointikykyä tarvitaan

eri tehtävien vaativuutta ja erityisesti työntekijän suoriutumista pohdittaessa. Seurakunnan johto ei ole tehtävässä yksin, vaan palkkapolitiikkaan liittyviä päätöksiä valmistellaan yhteistyössä työntekijöiden edustajien kesken.

Jaettua johtajuutta ilmenee jo monimuotoisesti seurakunnissa.

Tulevaisuudessa väliportaan johto lienee yhä yleisempi ilmiö. Yksi johtaja ei ehdi käydä kehitys- ja palkkauskeskusteluja kymmenien työntekijöiden kanssa.

Tässä lehdessä käsitellään johtamiseen, työhyvinvointiin ja johtamiskoulutukseen liittyviä kysymyksiä. Johtamisen merkitys tunnustetaan yleisesti, mutta onnistuakseen tehtävässään hyvä johtaja tarvitsee hyviä alaisia, jotka ymmärtävät, että jokainen ei voi olla johtaja. On osattava olla myös alainen.

Cruxissa alkaa uusi kirjoitussarja johtavassa asemassa olevista naisista. Ensimmäiseksi tutustutaan kirkkoneuvos Leena Rantasen ajatuksiin.

Uutta on myös sarjakuva Korppis, jota piirtää kajaanilainen pastori Marjatta Leinonen. Sarjakuva on ennestään tuttu Kajaanin seurakuntalehden lukijoille. Sen voivat muistaa myös Kyyhkysen lukijat parin vuosikymmenen takaa.

Marjatta Leinosen tutustumme paremmin jossakin tämän vuoden Cruxissa. Sarjakuvassa hänen pappihahmonsa on korppikotka, koska papit ja korppikotkat saavat molemmat elantonsa kuoleman todellisuudesta. – Raadollista, eikä vain, toteaa Marjatta pilke silmäkulmassa. ■



FINSA PÄÄTOIMITTAJALTA

TOIMITUS

PÄÄTOIMITTAJA Merja Laaksamo
Puh. (09) 150 2466
merja.laaksamo@akiliitot.fi

TOIMITUSSIHTEERI Heli Meinola
Puh. (09) 150 2653, faksi (09) 148 5875
heli.meinola@akiliitot.fi

KUSTANTAJA

Kotimaa-Yhtiöt Oy

TOIMITUSKUNTA

Merja Laaksamo, pastori (pj.)
Juha Petterson, seurakuntapastori
Esa-Matti Peura, hiippakuntasihteeri
Mia Pusa, korkeakoulutyön ja kv. työn pastori
Ulla Savonen, kappalainen
Jaana Turunen, kanttori
Susanna Valtonen, diakoni
Taina Viljanen, diakonissa
Sakari Vilpponen, kanttori

CRUX

JULKAISIJAT

**Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI
Diakoniatyöntekijöiden Liitto**

Akavatalo, Rautatilaistenkatu 6, 00520 Helsinki

OSOITTEENMUUTOKSET

Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI r.y.

Tuija Kukkonen
Puh. (09) 150 2446
tuija.kukkonen@akiliitot.fi

Heli Meinola
Puh. (09) 150 2653
heli.meinola@akiliitot.fi

Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry

Pirjo Heikkinen
Puh. (09) 150 2487
pirjo.heikkinen@dtl.fi

ILMOITUSHINNAT

Koko		
2/1 s.	380 mm x 255 mm	1 790,- euroa
1/1 s.	190 mm x 255 mm	1 015,- euroa
1/2 s.	166 mm x 110 mm 81 mm x 229 mm	555,- euroa
1/4 s.	81 mm x 110 mm 166 mm x 55 mm	325,- euroa
1/8 s.	79 mm x 55 mm	200,- euroa
takasivu	190 mm x 230 mm	1 200,- euroa

ISSN 0783-0122

PAINOPAIKKA

Uusimaa Oy, Porvoo

KANNEN KUVA

Esko Jämsä/KuvaKotimaa

VÄLITARKASTELUJA...

JUKKA HUTTUNEN

PAPPISLIITON PUHEENJOHTAJA

jukka.huttunen@espoonseurakunnat.fi

KIRJOITIN PUHEENJOHTAJAN palstalla viime vuonna seuraavasti: ”Mahtaisikohan rakentavinta olla se, että kirkossa noudatettaisiin lakeja – niin itse valmisteltuja kuin muuallakin yhteiskunnassa syntyneitä. Papiston eettiset ohjeet antavat nekin ammattikunnan keskinäiseen toimintaan, toisen kohteluun ja yhteiseen työskentelyyn hyvää ohjetta ja suuntaa. Kohteliaisuus ja keskinäinen kunnioitus auttaa varmasti enemmän kuin omiin opillisiin lähtökohtiin linoittautuminen. Ne tekisivät hyvää kaikille.”

Niin, silloin otin kantaa niin sanotun Heikan komitean työn tuloksista virinneeseen keskusteluun. Nyt – vajaa vuosi noista keskusteluista – todistamme tilannetta, jossa poliisi tutkii tapahtumia epäillen sukupuolen perusteella tapahtunutta syrjintää.

Pappisliitto ammattiliittona ei edelleenkään vedä teologisia linjoja virkakysymyksessä. Kirkon valitsemat linjat riittävät sille. Jäsenet voivat olla teologiasta montaa mieltä, liiton tehtävä ei ole valita oikeita ratkaisuja.

Mutta liiton tehtävä on ajaa jäsentensä etua, tarvittaessa myös puolustaa heitä tilanteissa, joissa heitä kohdellaan epäasiallisesti. Ratkaisevaa ei ole, mitä mieltä he erilaisista asioista ovat. Siksi on syytä painokkaasti todeta, että kirkossa asioita pitää hoitaa niin, ettei kukaan laillisesti toimiva millään tavalla joudu välittömän eikä välillisen syrjinnän uhriksi. Tavallisen papin ei tarvitse pelastaa yhtään seurakunnan tilaisuutta väistymällä silloin, kun hänen virkansa asetetaan sukupuolen perusteella kyseenalaiseksi.

KIRKON JOHDON, ennen muuta piispojen, tulee toi-

mia sovittujen pelisääntöjen mukaisesti. Ratkaisuja ei tule siirtää paikallisiksi. Odotamme piispoilta linjakkuutta ja jämäkkyyttä. Jokaisen kirkkoherran ja esimiehen on rohjettava toimia radikaalistikin tilanteissa, joissa papin viran oikeutus asetetaan sukupuolen perusteella kyseenalaiseksi. Esi miehet eivät voi millään tavoin siirtää ratkaisua, siis vastuuta asiassa, ei syrjitylle, muttei myöskään hänelle, jolle yhteistyö on mahdotonta. ”Sopiihan teille naiset, että teillä on vapaa viikonloppu” -linja ei myöskään taida tuoda mitään hyvää. Itse asiassa ajattelu sisältää jo välillisen syrjinnän.

Tarvitsemme papistona nyt linjakkuutta, malttia, nöyryyttä ja paljon rakkautta. Eettiset ohjeet kannattaa edelleen kerrata, miettiä ja ojentautua niiden mukaan.



OLEN PUHEENJOHTAJAKAUTENI puolessa välissä. Eräs keskeinen tavoitteeni aloittaessani tehtävässäni oli pitää suoraa yhteyttä liiton jäseniin. Jatkan edelleen sen tavoitteen toteuttamista. Toivon, että olet valmis keskusteluun kohdatessamme tai sähköpostilla. Toivon, että jäsenenä itse pidät aktiivisesti yhteyttä. Olen valmis kiertämään mahdollisuuksieni mukaan alaosastoja. Odottelen kutsujanne. Pappisliitto on parhaimmillaan silloin, kun se on aidosti jäsentensä näköinen.

EDUSKUNTAVAALIEN TULOSILTA on taustalla menossa. Liiton jäseniä on tulossa tulevaankin eduskuntaan. Onnea ja siunausta heille. Pitäkäämme puolin ja toisin yhteyttä.



SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO

Suomen Kanttori-urkuriliiton opintomatka 2007

Krakova, Puola: 13. - 17.9.2007

Teemat: Kuorotoiminta, urut ja kirkkomusiikin opiskelu Krakovassa.

Kohderyhmä: kanttorit.

Hinta: n. 800 euroa.

Matkanjohtajat: Markku Mäkinen ja Annamari Jokinen.

Alustava matkaohjelma:

To 13.9. Aamulla lento Krakovaan, opastettu kävely kaupungilla.

Pe 14.9. Tutustuminen Krakovan musiikkiakatemiaan, vierailu Krakovan luterilaiseen kirkkoon, illanvietto juutalaisravintolassa (Klezmer-musiikkia).

La 15.9. Aamupäiväretki Auschwitziin, tutustuminen Olkuszin kirkon urkuihin, Markku Mäkinen esitelmä.

Su 16.9. Messu Wawelin katedraalissa, iltapäivällä suolakaivosretki Wieliczkaan, illalla konsertti Pyhän Ristin kirkossa.

Ma 17.9. Tutustuminen Pyhän Ristin kirkon urkuihin, illalla lento Suomeen.

Sitovat ilmoittautumiset **8.6.2007** mennessä sähköpostitse heli.meinola@akiliitot.fi tai puhelimitse (09) 150 2653.

Niclas Nylundin urkunuotteja netissä

Pietarsaarelainen kanttori Niclas Nylund on säveltänyt käyttömusiikkia uruille. Hän kertoo, että hänen musiikkiansa on helppoa ymmärtää ja soittaa, ja tyyli on nykyaikainen. Nuotit ovat internetissä pdf-muodossa osoitteessa <http://notblad.tripod.com>. Nuotit ovat ilmaisia ja kanttorien vapaasti käytettävissä.



UUSIA NUOTTEJA Yhteiskustannukselta

VIETÄMME vuonna 2007 saksalaisen säveltäjän Dieterich Buxtehuden (1637 - 1707) juhlavuotta, jonka johdosta Yhteiskustannus (YK) julkaisee kaksi Buxtehuden kantaattia Juhani Haapasalon toimittamana suomeksi. *Nyt käännä käsivosi meihin* (Illustra faciem tuam), YK 151 kuuluu paaston-aikaan. Kantaatti on viisiääniselle kuorolle (SSATB), solisteille (A, T, B) ja soitinryhmälle. Se on seitsenosaisen passiokantaattisarjan *Membra Jesu nostri* päätöskantaatti. Kantaatin avauskuoro sopii tekstinsä puolesta esitettäväksi muulloinkin kuin paastonaikana. Näin teki muun muassa Gustaf Düben, jolle Buxtehude kantaattinsa omisti.

Tulevaan joulukuun voi alkaa valmistautua ottamalla ohjelmistoon kantaatin *On lapsi meille syntynyt* (Das neugeborne Kindelein), YK 150, neliääniselle kuorolle (SATB) ja soitinyhtyeelle. Juhani Haapasalo luonnehtii kantaattia Lyypekin mestarin riemukkaampiin teoksiin kuuluvaksi.

Anna Olsosen laulut neliääniselle sekakuorolle (SATB) *Kätesi aavistan*, YK 148 (Kristina Fernström, suom. Pekka Kivekäs) ja *Oi Betlehem*, YK 149 (Maj-Britt Palmgren, suom. Pekka Kivekäs) ihastuttavat raikkaudellaan ja herkkyydellään. *Kätesi aavistan* sopii erityisesti pyhäinpäivään, hautaan siunaamiseen ja kuolleiden kiitoksen yhteyteen messussa. Hä-

meen-Uudenmaan kirkkomusiikki-piirin kurssilaiset oppivat laulut parissa tunnissa ja pitivät niistä.

Arto Turpelin sovittamana on sekakuorolle (SATB) ja uruille ilmestynyt Ruotsin kirkon virsikirjan upea virsi numero 1 *Luoja. Isä, sinulle*, YK 147. Tekstinä on Te Deum -hymniin perustuva Ignaz Franzin virsi, jonka Olov Hartmanin ruotsinnoksesta on suomentanut Pekka Kivekäs. Sävelmä on saksalais-itävaltalainen 1700-luvulta. Sovituksen katedraalittyyli avartaa matalimmankin kirkon.

Joona Sarasten *Tule, Pyhä Henki*, YK 146, on helluntain päivän rukous diskantti- tai mieskuorolle. Tulossa on kevättalvella lisäksi Lohtajan kirkkomusiikkijuhlien ja Yhteiskustannuksen sävellyskilpailun satoa, ensimmäiseksi Jouni Sjöblomin, *Purolta virtaamaan, vedet solisemaan* (SA ja piano/urut), YK 152. Ja uusi painos on ilmestymässä myös Tuomo Nikolan *Soi kunnia ja kiitos*, Pieni urukoraalikirja -kokoelmasta, YK 78.

Yhteiskustannus on Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen Kirkkomusiikkiliiton kustannusyhteistyöelin. Sen nuotteja voivat tilata Suomen Kirkkomusiikkiliiton jäsenkuorot ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenet. Nuottien tilaukset (09) 436 6540 tai pirkko.paakkanen@skml.inet.fi.

Kanttori-urkuriliiton 100-vuotisjuhlat



14. - 15.6.2007 Helsingissä

Suomen Kanttori-urkuriliitto viettää 100-vuotisjuhlaan 14. - 15.6.2007 Helsingissä. Ohjelmassa on mm. urkuretki, juhlamessu, korkeatasoisia konsertteja ja vapamuotoista yhdessäoloa sekä liiton 100-vuotishistoriikin julkistaminen.

OHJELMA

Torstai 14.6.

- 14 - 17 Jäsenistön urkuretki Helsingin kirkoissa** (max 100 hlö)
Vetäjinä Pekka Suikkanen ja Sixten Enlund
Retkelle on ilmoittauduttava, hinta 10 €
- 19.00 Konsertti Tuomiokirkossa**
"Kanttori tänään ja huomenna"
Heikki Seppänen ja Vox Cantorum, Harri Viitanen,
Heikki Liimola ja Sibelius-Akatemian Kuopion yksikön kuorot
Vapaa pääsy, ohjelma 10 €
- 21.00 Jäsenistön illanistujaiset Kappeli-ravintolassa** (max 120 hlö)
Vapaata seurustelua ja iltapalaa hinta 20 €
Tilaisuuteen on ilmoittauduttava

Perjantai 15.6.

- 11.00 Juhlamessu Vanhassakirkossa**
Piispa Eero Huovinen saarnaa, liturgina Johanna Ervast, kanttori-
na Risto Pulkamo, urkurina Pekka Suikkanen, Timo Nuoranne
ja Chorus Cantorum Finlandiae
Yleisölle
- 12.30 - 15 Juhlavastaanotto ja kirkkokahvit Johanneksenkir-
kossa**
Professori Reijo Pajamon juhlaesitelmä ja liiton 100-vuotishistorii-
kin julkistaminen
Timo Nuoranne ja Chorus Cantorum Finlandiae
Tilaisuuteen on ilmoittauduttava
- 18 - 19 Juhlakonsertti "Suomalaista kirkkomusiikkia sadan vuoden
ajalta" Johanneksenkirkoissa**
Jan Lehtola, taiteellinen johto ja urut, Eija Räisänen, sopraano,
Petri Komulainen, käyrätorvi
Vapaa pääsy, ohjelma 10 €
- 20.00 Juhlailallinen Suomenlinnassa**
Kutsuvieraille ja jäsenistölle (jäsenistölle illalliskortti 40 €,
paikkoja rajoitetusti)
Tilaisuuteen on ilmoittauduttava

Ilmoittautumiset ja historiikin ennakkovaraukset 30.4.2007 mennessä AKIn toi-
mistoon tuija.kukkonen@akiliitot.fi, puh. (09) 150 2446.

SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO

Kanttorien neuvottelukokoukset
kesällä 2007

Tulospalkka, suorituspalkka, harkinnanvarainen palkka

*Työn laadun mittaaminen ja palkitse-
minen seurakunnassa – "Miten uusi
palkkausjärjestelmä palkitsee hyvin teh-
dystä työstä?"*

Lohtajalla keskiviikkona 1.8. klo 9.30
ja

Lahdessa torstaina 9.8. klo 13.30

Suomen Kanttori-urkuriliiton perin-
teiset jäsenistön neuvottelukokoukset
järjestetään tänäkin kesänä sekä Loh-
tajan kirkkomusiikkijuhlien yhtey-
dessä että Lahden kansainvälisellä ur-
kuvuikolla. Kokousten teemana on
uuden palkkausjärjestelmän niin sa-
notun harkinnanvaraisen palkanosan
käyttöönotto: kanttorin työn laadun
mittaaminen ja palkitseminen seura-
kunnassa.

**Kokouksiin ovat tervetulleita kaik-
ki Suomen Kanttori-urkuriliiton jä-
senet, myös opiskelija- ja eläkeläisjä-
senet!**

AJANKOHTAISTA VERKOSSA

Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI
www.akiliitot.fi

- Kysymyksiä ja vastauksia uudesta
palkkausjärjestelmästä.

- Kesätyöntekijän pikkujättiläinen
2007.

Huomaathan, että AKIn ja perusliit-
tojen (Suomen Kanttori-urkuriliitto
ja Suomen kirkon pappisliitto) sivut
muodostavat yhtenäisen kokonaisu-
uden.

PAPPISLIITTO



MINO HOBINOKUVAKOTIMAA

Pappisliiton opintomatka 2007

Sveitsi: 10. - 17.9.2007

Teema: Reformaation eri kasvot. Tutustumme Sveitsin reformoituun kirkkoon.

Matkanjohtajat: Apulaistoiminnanjohtaja Merja Laaksamo ja asiantuntijamatkanjohtaja.

Matkan pääkohteet ovat: Geneve, Basel sekä Zürich.

Hinta: n. 1 200 €.

Ilmoittautumiset sähköpostitse heli.meinola@akiliitot.fi tai puhelimitse (09) 150 2653.

Opintomatkalle voivat osallistua Pappisliiton kaikki jäsenet puolisoineen.

Teologdagar i Åbo 9. - 11.10.2007

Reservera redan nu tid i din kalender för höstens teologdagar i Åbo.

Biskop Gustav delar sina visioner om stiftets framtid med oss, vi funderar kring temata ”Predikan som kommunikation” med Bernice Sundqvist och Gunnar af Hällström, vi besöker Åbo Akademi och får höra senaste nytt om forskningen där.

Men teologdagarna är förstås ännu mer än så. Kom med så får du se!

Mera information får du per post.

MILLAINEN ON VUODEN PAPPI 2007?

ONKO HÄN pappi, joka osaa esiintyä positiivisesti julkisuudessa ja luoda myönteistä kuvaa pappeudesta ja papeista?

Onko hän pappi, joka työssään ja viranhoidossaan osaa sujuvasti liikkua niiden parissa, joita tavallisesti emme työssämme kohtaa?

Onko hän pappi, jonka toiminnassa ilmenee jollakin tavalla kansainvälinen ulottuvuus?

Onko hän pappi, joka tutkii ja kirjoittaa, tekee teologiaa ja osaa hyödyntää sen antamia näköaloja työssään ja viranhoidossaan?

Vai onko hän muunlainen pappi?

Nyt on aika tehdä ehdotuksia Vuoden papiksi 2007. Perusteluiksi voi ottaa vinkkejä yllä olevista kriteereistä tai esittää ihan omat kriteerinsä. Esi-



tyksiä voivat tehdä alaosastot, opiskelijajärjestöt ja liiton hallituksen jäsenet. Lisäksi kaikilla liiton jäsenillä on mahdollisuus esittää Vuoden papiksi valittavaa henkilöä joko oman alaosastonsa tai oman hiippakuntansa Pappisliiton hallituksen jäsenen kautta.

Ehdotus Vuoden papiksi 2007 tehdään sähköisesti tai kirjallisesti. Sähköinen lomake on kotisivuilla www.pappisliitto.fi tai ehdotuksen voi lähettää sähköpostilla osoitteeseen toimisto@akiliitot.fi. Valinta julkistetaan AKIn valtuuston kokouksen yhteydessä 21.11.2007.

Esiytysten tulee olla AKIn toimistossa (Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki) viimeistään **20.4.2007**.

DUUNITALKOOT – työhyvinvointia verkossa

Työterveyslaitos avasi helmikuussa Duunitalkoot-verkkopalvelun. Palvelun tavoitteena on ohjata työntekijöitä ja esimiehiä luomaan työpaikoille hyvä keskusteluilmapiiiri ja osallistumiskulttuuri.

Sivusto toimii selkeänä ja helppokäyttöisenä ikkunana työtä ja työnteon käsittelevään tutkimustietoon, hyviin käytäntöihin, käyttökelpoisiin kehittämismenetelmiin ja konsulttipalveluihin. Sivuston käyttö on mak-

sutonta.

Duunitalkoot-sivusto on jaettu neljään eri käyttäjäryhmään: minä ja työkaverit, esimiehet, henkilöstön kehittäjät ja johtajat. Osioiden sisältö on osittain sama, mutta asiat on ilmaistu eri näkökulmista.

Sivuilla löytyy kehittämistehtäviä, tietoisuuksia ja toimivia käytännön esimerkkejä sekä hyviä tiedonlähteitä. Sivusto on osoitteessa www.ttl.fi/duunitalkoot.

TUTKIMUS AVIOERON KOKENEISTA PAPEISTA

Osallistu kirjoittamalla

TEEN tutkimusta avioeron vaikutuksista papin toimintaan ja identiteettiin. Tutkimus koskee pappeja, jotka ovat papinvirassa ollessaan kokeneet avioeron. Mikäli olet sellaisen kokenut, toivoisin, että voisit osallistua tutkimukseen kirjoittamalla omaa elämäsi käsittelevän vapaaehtoisen esseen.

Kirjoita oma kertomuksesi avioerostasi, siihen johtaneista tekijöistä, sen eri vaiheista, vaikutuksista ihmissuhteisiin ja sen mukanaan tuomista muutoksista elämääsi ja kuvaan omasta itsestäsi. Kerro työyhteisön, esimiesten ja seurakuntalaisten reaktioista. Kuvaa avioeron vaikutuksia toimintaasi papin virassa sen eri näkökulmista. Kerro avioeron vaikutuksista uskonnollisiin ja eettisiin näkemyksiisi sekä omaan kuvaan itsestäsi papina.

Voit kirjoittaa esseen nimettömänä. Mainitse kirjoituksessasi myös sukupuolesi, ikäsi ja virka-asemasi. Kuvaa myös seurakuntasi perustiedot, kuten muun muassa koko ja sijainti. Osa esseen kirjoittajista haastatellaan. Mikäli olet käytettävissä haastateluun, pyytäisin, että voisit sitä varten antaa yhteystietosi.

Kaikki tutkimuksessa esiin tulevat tiedot käsitellään luottamuksellisesti.



TIINA SAARENEN/UKKOTAA

Raportti kirjoitetaan siten, että tutkittavien ja muiden esiin tulevien henkilöiden välitön tunnistaminen estetään.

Lähetä kirjoitelmasi 1.5. mennessä osoitteella: Hannu Sorri, Käytännöllisen teologian laitos, PL 33 (Aleksanterinkatu 7), 00014 Helsingin yliopisto tai sähköpostitse hannu.sorri@helsinki.fi. Lähemmät tiedustelut allekirjoittaneelta sähköpostissa tai puhelimella (09) 1912 3865 (yliopisto) tai 040 778 1157 (matkapuhelin).

HANNU SORRI
pastori, dosentti, TT

DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

Kesämökkivaraus 2007

Diakoniatyöntekijöiden Liiton kesämökki Maaningalla on jälleen ensi kesänä liiton jäsenten ja heidän läheistensä käytössä kesä-elokuun ajan.

Varmistaaksesi mieluisan lomaviiikon ajankohdan Diakoniatyöntekijöiden Liiton kesämökillä Maaningalla ilmoita varaustoiveesi liiton toimistoon mahdollisimman pian.

Tätä kirjoitettaessa on vielä vapaaa-kesäkuussa viikot 23 ja 25 sekä heinäkuussa viikko 27. Myös muille viikoille kannattaa ilmoittaa varaustoiveita mahdollisten peruutusten varalta.

Etusija annetaan ensikertalaisille varausjärjestyksessä maaliskuun loppuun asti.

Mökkivarauksia otetaan vastaan liiton toimistossa puh. (09) 150 2487/ Pirjo Heikkinen. Voit ottaa yhteyttä myös sähköpostitse pirjo.heikkinen@dtl.fi.

Ensijaisesti mökkivarauksia otetaan kokonaisille viikoille. Viikonlopuille tai yksittäisille vuorokausille varaustoiveita voi jättää siltä varalta, jos mökki olisi muuten tyhjiillään.

Lisätietoja Maaningan Pihakytökesämökistä löytyy liiton kotisivuilta www.dtl.fi jäsenten omilta sivuilta.

Vuoden Diakonia- työntekijä 2007

Valinta julkistetaan Diakoniatyöntekijöiden päivillä Lappeenrannassa syyskuussa. Ehdotuksia pyydetään liiton hallitukselle huhtikuun loppuun mennessä. Katso tarkemmat tiedot kotisivuilta www.dtl.fi tai Cruxista 1/2007.

Teologit vuosikurssi 1967 kurssikokous

Vuonna 1967 teologian opinnot aloittaneiden kurssikokous pidetään Valamon luostarissa Heinävedellä 1. - 2.9.2007. Ilmoittautuminen Leena Hurskaiselle: leena.hurskainen@evl.fi tai 050 585 8711. Majointusvaraukset Valamoon 10.5.2007 mennessä. Hintahaarukka 30 - 70 €/vrk (hotelli tai vierasmaja).

Tarkempi ohjelma lähetetään ilmoittautuneille. Ystävät, levittäkää sanaa myös niille, joita tämä ilmoitus ei tavoita!

Tervetuloa yhdessä ihmettelemään, onko siitä jo 40 vuotta, ja mitä tällä välin onkaan tapahtunut!

*Wille Riekkinen, Leena Hurskainen,
Jouko Lehtonen, Soili Juntumaa*

Kanttori-urkuriliiton, Pappisliiton ja Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsen

HUOLEHDITHAN, että ammattiliiton jäsenmaksu on peritty palkastasi



MAKSAMALLA jäsenmaksun varmistat jäsenyytesi liitossa ja Erityiskoulutettujen työttömyyskassassa. Lisäksi olet oikeutettu käyttämään liittojen tarjoamia jäsenetuja.

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

Ollessasi poissa töistä esimerkiksi äitiyslomalla, virkavapaalla, työttömänä jne., pyydä pankkisiirtolomake jäsenmaksun maksamista varten liitostasi.

Tilaa Tsemppiloman esite

ja lomatuen hakemus

Hae Tsemppilomille



Tsemppiloma Ikaalisten kylpylässä antaa mielekkyyttä työhön ja iloa elämään. Tsemppiloma on kaksiosainen aktiiviloma, jolla keskitytään työhyvinvointiin.

Lomalla on

- ✚ Monipuolinen fyysiseen ja psyykkiseen jaksamiseen tähtäävä ohjelma ryhmässä.
- ✚ Kuntoutuslaitoksen psykologi, lääkäri ja fysioterapeutti ovat kurssilaisten tukena.
- ✚ Majointus kahden hengen huoneissa ja puolihoito.
- ✚ Lomatuetut hinnat: I jakso (5 vrk) 129 euroa, II jakso (4 vrk) 105 euroa.

Kesän ja syksyn 2007 aikana järjestetään vielä kuusi Tsemppilomaa. Käy tutustumassa loma-aikoihin A-lomien verkkosivuilla.

www.a-lomat.fi



TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI - johtamisen haaste

RAIMO TURUNEN

TYÖNOHJAAJA, TYÖYHTEISÖ-
KONSULTTI FINOD, KEHITTÄMIS-
PÄÄLLIKKÖ, KIRKKOPALVELUT

Työhyvinvointi on noussut terminä esiin puhuttaessa työyhteisöjen toimivuudesta. Hyvän työpaikan tuntomerkit liittyvät koettuun työhyvinvointiin, joka puolestaan liittyy siihen, miten johtamisen koetaan organisaatiossa toimivan.

”Minua johto on aina kohdellut hyvin. Saan työskennellä itsenäisesti ilman, että kukaan hengittää niskaan ja tämä luottamus tekee työpaikastani miellyttävän. Johtajia voi lähestyä helposti, eikä heidän ja organisaatiokaaviossa alempana sijaitsevien välillä ole mitään muureja. En tunne työskenteleväni pomolleni, vaan yhdessä pomoni kanssa, jotta työt tulevat tehtyä.”

Great Place to Work® Institute Finland järjestää vuosittain kilpailun ”Suomen parhaat työpaikat”. Tulokset julkaistaan Suomen parhaat työpaikat listana. Listalle päässeet saavat oikeuden käyttää Suomen parhaat työpaikat -logoa vuoden ajan. Parhaat työpaikat valitaan pääosin organisaatioiden omien työntekijöiden mielipiteiden perusteella. Ylhäällä oleva lainaus onkin kilpailussa menestyneen yrityksen työntekijän lausumaa verkkosivuilta www.greatplacetowork.fi.

Tällaisesta mittaamisesta ja kilpailuttamisesta voi olla montaa mieltä. Työhyvinvoinnin näkökulmasta kilpailussa on joka tapauksessa mielenkiintoinen piirre. Hyvän työpaikan

tuntomerkit liittyvät koettuun työhyvinvointiin, joka puolestaan liittyy siihen, miten johtamisen koetaan organisaatiossa toimivan. Alun lainaus on tyyppiesimerkki tästä.

Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite

Työhyvinvointi on noussut terminä esiin puhuttaessa työyhteisöjen toimivuudesta. Muun muassa työsuojelulainsäädäntö edellyttää organisaatioiden edistävän työhyvinvointia. Perinteisesti työsuojelulla on ymmärretty fyysisestä työympäristöstä huolehtimista. Uudemman lainsäädännön mukaan työnantajan tulee huolehtia myös psykososiaalisesta työympäristöstä.

Psykososiaalinen ympäristö muodostuu työjärjestelystä, työn suunnittelusta, organisoinnista, yhteisistä pelisäännöistä, yhteistyön ja vuorovaikutuksen laadusta ja toiminnan arvioinnin tavoista. Kokonaisuudesta vastaaminen on johtamistehtävä.

Yleisellä tasolla vastuu työpaikan hyvinvoinnista jakaantuu yhteiskunnan, työyhteisön ja yksilön kesken. Yhteiskunta luo työhyvinvoinnille puitteet muun muassa säätämällä lakeja. Työnantaja vastaa työhyvinvoinnista käytännössä. Työntekijän vastuulla on henkilökohtainen hyvinvointi. Terveellinen, turvallinen työ edistää hyvinvointia työssä. Terveelliset elintavat, yksilön kannalta mielekkäät va-



IMAGE/ISTOCK

paa-ajanharrastukset ja läheiset ihmissuhteet puolestaan edistävät henkilökohtaista hyvinvointia.

Työhyvinvoinnista puhutaan arkisemmin työpaikan ilmapiiri käsitteellä. Ilmapiiriä ei itsenäisenä suurena kuitenkaan ole olemassa. Se on seurausta psykososiaalisen työympäristön toimivuudesta. Ilmapiiri vahvistuu psykososiaalisen ympäristön ollessa kunnossa ja vastaavasti heikkenee, kun ympäristössä asiat eivät ole kohdallaan. Jos työpaikan ei-toimiville asioille ei osata antaa nimiä, ne latautuvat emotionaalisesti ja esimerkiksi henkilöityvät. Tunteet purkautuvat muun muassa juoruiluun, kateuteen, syyllistämiseen, virheiden korostamiseen tai pelon lietsomiseen. Näin ilmapiiri tulehtuu.

Huono työilmapiiri on merkki siitä, että sisäiset toimintatavat ovat kehitymättömiä ja että työpaikan johtamisessa on puutteita. Ilmapiiriongelmat ovat johdolle viesti, että asioihin pitää puuttua. Puuttumisen kohteena ei kuitenkaan ole ilmapiiri sinänsä vaan sitä muokkaavat tekijät. Korjaava toiminta edellyttää suostumista ja sitoutumista esimerkiksi johtamisen käytäntöjen ja johtamiskulttuurin tarkasteluun ja muuttamiseen. Itseään arvioivassa ja toimintaansa korjaamaan pyrkivässä työyhteisössä myös johto arvioi omaa toimintaansa.

Esimiehet avainasemassa

Työterveyslaitos julkaisi vuonna 2004 raportin Työhyvinvoinnin johtaminen ja työyhteisön valmentaminen (Hottinen Vesa, Työterveyslaitos, Helsinki). Selvityksessä oli mukana 50 Helsingin kaupungin työyksikköä. Selvityksen mukaan esimiehen myönteinen vaikutus työhyvinvointiin suodattuu usein työyhteisön kautta, kun taas kielteinen vaikutus saattaa olla hyvin suoraa.

Työhyvinvoinnin johtamisessa onnistuneet esimiehet ovat kiinnostuneita työyksikön toiminnan kehittämises-

tä, henkilöstön hyvinvoinnista ja oman esimiestoiminnan kehittamisestä. Heillä on kyky reflektoida työyksikön kokonaistilannetta, rohkeutta oman esimiestoiminnan arviointiin, valmius kohdata sekä kritiikkiä että kehuja ja ennen kaikkea halu toimia yhdessä henkilöstön kanssa työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työhyvinvoinnin johtaminen on kiinteä osa kokonaisjohtamista ja henkilöstöjohtamisen ydinasioita.

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa työyksiköissä, joissa työhyvinvointi oli keskimääräistä parempi, esimiehen kuvana piirtyi aktiivinen, kannustava, kuunteleva, reilu, oikeudenmukainen ja kehittämismyönteinen esimies, joka toimii henkilöstön tukena ja on esimiesasemastaan huolimatta läsnä työyhteisössään tasavertaisena henkilönä. Työntekijöiden näkökulmasta yksilöä arvostava, innostava, kehittämiseen, kehittymiseen ja koulutuksiin kannustava esimies oli jo sellaisenaan työhyvinvointia edistävä asia. Myös ammatitaitoiset, iloiset, reilut työtoverit sekä osaava, innostava, suvaitsevainen ja ”yhteen hiileen puhaltava” työyhteisö olivat merkittävä voimavara. Jopa tilanteissa, joissa yksilön omat psyykkiset voimavarat olivat heikentyneet, esimies ja varsinkin työtoverit olivat monelle henkilölle olleet tärkeä tuki ja voimavara.

Kielteinen vuorovaikutus esimiehen ja työntekijöitten välillä on yksilön voimavaroja heikentävää erityisesti muutostilanteissa. Työyhteisöön kohdistuvat ulkoiset uhkat ja epävarmuus työn jatkuvuudesta vaikuttavat hyvinvointiin. Vaikka yksittäisen esimiehen mahdollisuudet vaikuttaa muutoksen suuntaan ja voimaan olisivat vähäiset, hänen tehtävänsä on auttaa työyhteisöä muutoksenkohtamisessa ja hallinnassa. Muutoksen johtamisen taidot nousevat keskeisiksi. Muutoksen herättämien tunteiden käsitteleminen, avoimesta tiedonkulusta huolehtimi-

nen ja oikea-aikainen päätöksenteko ovat keskeisiä taitoja. Sisäisesti vahva yhteisö pystyy käsittelemään muutoksia kypsemmin kuin sisäisesti epävarma yhteisö, jolle jokainen ulkoinen uhka näyttäytyy lähes tulkoon katastrofina.

Miten voi esimies itse?

Puhuttaessa työhyvinvoinnista ei pidä unohtaa kysyä, mikä auttaa esimiestä voimaan hyvin. Arkikokemukset tukevat ajatusta, että esimiehen vointi vaikuttaa koko työyhteisöön. Kaikki voipa ja itselleen riittävä esimies on vaarallisen harhainen fantasia, jonka pauloihin voi joutua sekä esimies että työyhteisö. Liian usein työyhteisö odottaa tukea esimieheltä, mutta ei ole valmis tai ei osaa vastavuoroisesti tukea häntä. Johtamisen onnistuminen onkin viime kädessä työyhteisön yhteinen haaste. Vertaistuki kollegoilta, kehittämistuki ja esimerkiksi työnohjaus ovat esimiehelle välttämätön resurssi. Yhtä lailla tärkeää on, että esimiehen ja työyhteisön keskinäinen tuki toimii. Kukaan ei osaa kaikkea yksin. Yhteisön ulko- ja yläpuolelle asettuva esimies näyttää pikemminkin kummalliselta uhkalta kuin resurssilta ja työtoverilta.

Esimiehille esitetyille vaatimuksille ei ole loppua näkyvissä. Esimiestyöhön hakeutuvilta edellytetään ammattiosaamisen lisäksi sosiaalisia taitoja, visionäärisiä kykyjä, valmiutta selviytyä yhä monimuotoisimmista ongelmista ja ties mitä muuta. Niin sanottuja ”synnynnäisiä johtajia” on vähän. Hyväksi esimieheksi on kuitenkin monien mahdollista tulla. Esimiestyössä keskeisiä taitoja voi opiskella ja harjoitella. Esimiestaidoissa kehittyminen on jatkuva prosessi. Ja ikään kuin ylimääräisenä bonuksena onnistuneesta esimiestyöstä työyhteisön hyvinvointi kukoistaa. Eikö sen eteen kannata vähän vaivaa nähdäkin? ■



ILKKA NISKANEN/KUVAKOTIMAA

Johtajuus muutosvaiheessa

Työnjakokulttuurista yhteistyökulttuuriin

TUULA WALLENIOUS

TYÖYHTEISÖKOULUTTAJA, LEHTORI, DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Suomalaisessa työelämässä, kirkon organisaatioissa ja seurakuntien työyhteisöissä on vahva työnjaon perinne. Työnjakokulttuuri perustuu selkeisiin, ammatillisesti eriytyneisiin työnkuviin.

Organisaation tavoite on jaettu eri ammattialojen kesken siten, että jokainen hoitaa oman osansa tehtävästä tunnollisesti, hyvällä ammattitaidolla, perinteitä kunnioittaen ja työhönsä sitoutuen. Ammattialojen rajoista pidetään kiinni arjen työssä. Joitakin projekteja tehdään yhdessä ja niissä koettu onnistuminen ruokkii mielikuvaa yhteistyön sujuvuudesta.

Hyvä johtajuustoiminta pitää huolen siitä, että kaikki tarvittava asian-
tuntemus on tavoitteen palveluksessa.

Työnjako toimii hyvin, kun johtamisesta vastuussa olevat voivat seurata kokonaisuutta ja eri työalojen toimivuutta ja pitää ”nartut käsissään”.

Muutokset ja kriisit – tulivatpa ne yhteisön sisältä tai ympäröivästä yhteiskunnasta – laukaisevat helposti keskinäisen kilpailun asemasta, arvostuksesta, vallasta ja resursseista. Työtoverin koemme uhkana ja vastustajana. Ristiriidan tai hankaluuden synty-pukkaa metsästämme kiivaasti ja kukin yrittää pestä itsensä puhtaaksi syy-

lisyydestä kaikilla mahdollisilla perusteluilla. ”Kuka teki virheen?” on tärkeä kysymys. Joku ottaa marttyyriin asenteen ja saa tällä tavalla oikeutuksen vallankäyttöön. Johtajuuden epäselvyys, etäisyys tai löyhyys paljastuu ja vallan jako tapahtuu tilannekohtaisesti tai perinteeseen nojautuen. Voimavarat valuvat keskinäiseen kahinointiin ja kokonaistavoite hämärtyy.

Me teimme sen

Yhteistyökulttuurin näkyvin piirre on puhe ja toiminta yhteisen päämäärän hyväksi, tavoitelähtöinen toiminta. Sen kuulemme yhteisön jäsenten käyttämässä me-kielessä.

”Me suunnittelimme, ideoimme, toteutimme ja minun osuuteni siinä oli...”

Yhteinen tavoite koetaan tärkeänä ja motivoivana. Oma työ jäsentyy osaksi tavoitetta ja liittyy saumattomasti työtovereiden työhön. Tavoite yhdistää, ei niinkään ”hyvät tyypit” tai ”mukava persoona”. Kilpailu kohdistuu tavoitteen saavuttamiseen toisten kanssa ja resurssien jakaminen nähdään suhteessa tavoitteeseen.

Muutos- ja kriisitilanteet haastavat meitä yhteiseen pohdintaan siitä, miten näin pääsi käymään, mistä asioista tilanne oli seurausta, miten minun toimintani on tähän vaikuttanut, olisinko voinut toimia jossakin kohdin toisin. Syiden etsintä on yhteisen oppimisen kannalta tärkeää – ei syyllisten.

Syyllisyyden tunne virheistä tai epäonnistumisista palvelee yhteistä oppimista eikä taakota yksittäistä työntekijää. Oma työala, asema, valta ja resurssit harkitaan yhteisen tavoitteen näkökulmasta. Asiat ensin, henkilöt sitten.

Yhteistyökulttuurissa jaettu johtajuus on kehitetty yhteiseksi johtajuudeksi. Esimiesasemassa olevan tehtävät, vastuut ja valta on selkeästi määritelty ja riittävästi resursoitu. Työntekijä tietää omat vastuunsa ja oikeutensa osana johtajuutta. Keskinäinen



Tuula Wallenius

luottamus perustuu selkeisiin päätöksenteon, tiedonkulun ja toiminnan rakenteisiin. Johtajuuden keskeinen tehtävä on luoda ja ylläpitää yhteistyörakenteita. Hyvät suunnittelu-, seuranta- ja arviointijärjestelmät palvelevat kaikkia työntekijöitä.

Johtavassa asemassa olevan toiminta painottuu koordinointiin, osaamistason varmistamiseen ja toimintaedellytysten luomiseen ja ylläpitoon. Johtamistoiminta on palvelevaa johtajuutta.

Yhteistyökulttuurissa emme voi luopua omasta ammatillisuudestamme, syvästä ammattiosaamisestamme, taidoista ja taidoista. Näiden lisäksi tarvitsemme toisen työn arvostamista osana tavoitteen toteutumista ja sujuvia yhteistyön taitoja. Keskeinen kysymys muutos- ja kriisitilanteissa onkin se, miten yhteinen tavoite tehokkaimmin saavutetaan. Jokaisen roolia tulee arvostaa yhtälailla merkittävänä tavoitteen osatekijänä.

Työnjako- ja yhteistyökulttuurit ovat kärjistettyjä kuvauksia työilmapiiristä. Arjessa näkyvät – etenkin muutostilanteissa – erilaiset vaiheet näiden kahden välillä. Siirtyminen jäykästä työnjakokulttuurista yhteistyön suuntaan näkyy työhyvinvoinnin lisääntymisenä niin yhteisö- kuin yksilötasollakin.

Viisi askelta kohti yhteistyökulttuuria

1. Huomio suorituksesta päämäärään

Usein kasvatuksessa ja myös ammatillisessa toiminnassa korostamme sitä, että teemme asiat oikein. Tämä korostus saattaa kahlita luovuuttamme. Painotus on suorituksesta ja suorittajassa. Kun ajattelumme keskittyy siihen, osaammeko, miten hyvin onnistumme tai saammeko kiitosta, niin ajatuksemme keskittyvät itseemme. Kun siirrämme huomiomme omasta suorituksestamme siihen, mitä toivomme tai ajattelemme suorituksestamme seuraavan tai mikä vaikutus sillä on toisiin, niin ajattelemme niitä ihmisiä, joita varten työtämme teemme. Kun suorituskeskeisyys vähenee ja vaikutuksen korostaminen lisääntyy, yhteistyö tulee sujuvammaksi, hyvien käytäntöjen tunnistaminen ja hyödyntäminen lisääntyy ja asiakaslähtöisyys vahvistuu.

2. Ongelmien sijaan ratkaisuja

Toinen askel kohti myönteisempää yhteistyötä on ongelmiin takertumisen sijasta ratkaisujen etsiminen. Erilaiset ongelmat ja puutteet täyttävät mielemmme etenkin muutostilanteissa. Mikään ei tunnu varmalta. Ongelmat ovat todellisia, tässä ja nyt, ja niistä pidämme kiinni, kun parempaakaan ei ole tiedossa. Mieli on sidoksissa ongelmiin ja niiden mukanaan tuomaan pahaan oloon. Ratkaisujen etsiminen alkaa ongelmien nimeämisestä käytettävissä olevien vahvuuksien varassa. Mielemmme suuntautuu tulevaan ratkaistuun tilanteeseen, voimavaramme irtoavat ongelmista mahdollisuuksiin. Kaikkien osaaminen tulee käyttöön ja jokaisen työpanos on merkittävä. Keskinäinen arvostuksemme lisääntyy.

3. Oppimiskokemusten kerääminen

Kolmas askel on siirtymä epäonnistumisen pelosta oppimiskokemusten ke-

räämiseen. Keskinäinen tuki ja kannustus rohkaisevat meitä ottamaan riskejä, kokeilemaan erilaisia toimintatapoja ja etsimään uudenlaisia ratkaisuja senkin uhalla, että kaikki ei aina onnistukaan toivotulla tavalla. Jokainen epäonnistuminen on mahdollisuus oppia uutta, saada oppimisen lahja. Epäonnistumisen mukanaan tuoman pettymyksen ja harmin käsittelemme yhteisenä kokemuksenä ja siitä seuraa oivalluksia vastaisen varalle. ”Miten voimme tehdä seuraavalla kerralla toisin? Hyvä kun tuli tämäkin koettua ja opituksi!” Nämä kolme askelta ovat mahdollisia jokaisen toiminnassa. Itse kukin voi päättää harjoitella vaikutusten pohdintaa, ratkaisujen etsimistä ja oppimiskokemusten keräämistä.

4. Avoin tunneviestintä

Neljänteen askeleeseen tarvitsemme kumppanin. Vuorovaikutuksessa on usein piiloviestintää. Kehon kieli ja äänen painot ilmaisevat eri asioita kuin puheemme sisältö. Myönteiset sanat kielteisen oheisviestinnän kera luovat epävarmuutta ja hämmäntävät ilmapiiriä. ”Ihmiset voivat epäillä, mitä sanomme, mutta he uskovat sen mitä teemme.” Ristiriitainen ja epäselvä tunneviestintä murentaa luottamustamme ja saa aikaan varuillaan oloa. Avoin vuorovaikutus paljastaa piiloviestit ja rohkaisee tunteiden rakentavaan ilmaisuun. Avoimuutta on kertoa omista tunteista tavalla, joka vapauttaa epävarmuudesta ja syyllisyyden tunnoista. ”Hyvä kun kerroit, että olet huolissasi ja kiukkuinen omista henkilökohtaisista syistäsi. Nyt tiedän, ettei syy ole yhteistyömme puutteissa.” Avoin tunneviestintä ei tarkoita omien yksityiselämän asioiden vyöryttämistä toisten harteille. Myönteistä avoimuutta ei myöskään ole suoraan puhuminen tavalla, joka

loukkaa toista eikä ota huomioon tilannetta.

5. Osallistuva johtajuus

Viides askel yhteistyökulttuurin suuntaan on tiedottavan johtajuuden kehittyminen osallistavaan johtajuuteen. Hierarkkisissa organisaatioissa tiedon kulku on usein ylhäältä alaspäin valuvaa ja heikosti toiseen suuntaan kulkevaa. Tarvitsemme sekä asenteellisia että rakenteellisia muutoksia, että jokainen yhteisön jäsen voi kantaa vastuunsa tiedon jakamisesta oikeaan aikaan ja oikeille henkilöille yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Sitoutumisemme aste nousee ja motivaatiomme vahvistuu, kun voimme vaikuttaa omaa työtämme koskeviin päätöksiin jo suunnitteluvaiheessa.

Kirkon sanoma on elänyt sitkeästi vuosituhatkannet, se siis kestää. Työn tekemisen menetelmät ja ympäristöt ovat muuttuneet ratkaisevalla tavalla parin sukupolven aikana. Vanhimman työikäpolven ammattilaiset ovat kasvaneet erilaiseen työkulttuuriin kuin nykyinen sukupolvi.

Työelämän rakenteet ovat kokeneet niin suuren muutoksen, että tarvitsemme runsaasti avointa keskustelua ja pohdintaa yhteistyötä hyödyntävän toimintakulttuurin luomiseksi. Uusi ja vanha sukupolvi voivat parhaimmillaan täydentää toistensa osaamista ja luoda yhteisiin arvoihin perustuvaa tulevaisuutta. Kestävä sanoma tarvitsee meitä toteuttamaan käytännössä sen, minkä jo tiedämme ja mistä niin paljon puhumme. ■

*Mie tahtoisin
ihan tavallisen työpaikan*

*semmosen
missä pomo
on paikalla
kun sitä tarvii*

*työkaverit
ei noki eikä nälvi*

*kysyä uskaltaa
ja apuakin kehtaa pyytää*

*hommansa voi hoitaa
niin hyvin kuin taitaa
ja muutkin sen huomaa*

*uuttakin oppii
vaikkei kaikkien kotkotusten
tahtiin hyppisikään*

*semmosen
tavallisen työpaikan
mie tahtoisin
ei tarvis töihin tullessa
pelätä
ja kotiin vois lähteä
hyvillä mielin.*

*Irja Askola: Työn tähden -runoja
www.mol.fi/jaksamisohjelma*

Käytännön kokemuksia seurakunnan johtamisesta

Seurakunnan johtaminen

— MITÄ SE ON?

PIRJO VAHTOLA

KIRKKOHERRA, KAARINAN SEURAKUNTA

Kirkkoherra Pirjo Vahtola jakaa johtamisen kolmeen osaan: hengelliseen (toiminnalliseen), hallinnolliseen ja työyhteisön johtamiseen. Näistä työyhteisön johtaminen on hänelle kirkkoherran työssä haastavin.

Kaarina on itsenäinen vähän yli 20 000 asukkaan kasvava kaupunki Turun kupeessa. Kaarinan seurakunnassa on jäseniä noin 18 000, osa kaarinalaisista kuuluu Turun ruotsalaiseen seurakuntaan. Seurakunnassa on paljon lapsiperheitä, lapsia ja nuoria. Historiallisista syistä johtuen Kaarinan seurakunta on yksi Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän muodostavista seurakunnista. Kaarinan seurakunnan hallintoa ja taloutta hoidetaan siis osana seurakuntayhtymän hallintoa ja taloutta. Resurssit ovat monelta kannalta ja moniin seurakuntiin verrattuna hyvät, joskin eturistiriitojakin on.

Eväät

Tulin valituksi Kaarinan seurakunnan kirkkoherran virkaan syksyllä juhluvuonna 2000. Vuosi oli minulle muutenkin henkilökohtainen juhluvuosi, aikajärjestyksessä: minut valittiin kirkolliskokousedustajaksi, sain valmiiksi ylemmän pastoraalitutkinnon, ensimmäinen lapsenlapsi syntyi loppukestästä, sitten se kirkkoherranvaali, vuoden päättyessä täytin 50 vuotta.

Kirkkoherranviran hoito alkoi jouluukuussa, ja valtakirjan sain tammiukuun alusta 2001. Olen tullut seurakuntaan työhön jo vuonna 1986. Silloin olin lehtori, ja seurakuntakin oli rajoiltaan ja väkimäärältään nykyistä laajempi. Olen kuitenkin koko ajan työskennellyt juuri Kaarinan puolella: lehtorina, virallisena apulaisena ja kappalaisena. Eli – seurakunta oli minulle tuttu ja samoin tietysti työyhteisö. Minulla oli vankka tuntemus seurakunnan perustyöhön. Johtamiskokemusta olin ylempään pastoraalitutkintoon liittyvän ”kirkkoherrakurssin” lisäksi hankkinut lähinnä yksityiselämässä perheenäitinä; itse asiassa aivan hyvää valmennusta seurakunnan johtamiseen.

Tyyli ja ote

Olen suhtautunut saamaani tehtävään vakavasti ja pyrkinyt tekemään työni mahdollisimman hyvin – huumoria unohtamatta. Olen yrittänyt olla aito ja rehellinen. Olen rukoillut ja pyytänyt Jumalalta viisautta.

Varsinkin alussa minä kysyin, kysyin ja kysyin. Kysyin asioita edelliseltä kirkkoherralta. Hän vastasi auliisti ja oli avuksi, mutta ei muuten puuttunut asioihin. Kiitos siitä hänelle. Seurakuntayhtymässä kysyin kollegoilta neuvoja. Minun ei ollut vaikeaa myöntää itselleni, että en osaa esimerkiksi monia hallintoon liittyviä asioita. Ehkä siksi oli helppo kysyä. Sain paljon tietoa muilta ja apua muiden kokemuksista.

Monissa asioissa olen toiminut melko vaistonvaraisesti. Esimerkiksi heti vuoden 2001 alussa kävin kaikkien

työntekijöiden kanssa kehityskeskustelut. Ei minulla ollut niihin liittyen mitään kokemusta eikä koulutusta. Sain työnhajajalta mallin keskustelukysymyksistä ja pari vinkkiä. Keskustelut olivat mielestäni erittäin informatiivisia. Kun olin juuri siirtynyt työtoverista esimieheksi, keskustelut auttoivat sekä minua että työntekijöitä hahmottamaan uutta tilannetta.

Olen pyrkinyt kunnioittamaan ihmisiä. Tavoitteenani on arvostaa kaikkia työntekijäryhmiä ja kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Erityisen tärkeänä olen pitänyt sitä, että olen varsinkin työntekijöiden tavoitettavissa: vastaan sähköposteihin, soitan kännykkään jääneeseen työntekijän numeroon (ja muhinkin, jos tunnen numeron tai on jätetty viesti). Olen saanut myönteistä palautetta tästä ja siitä, että suhteellisen nopeasti järjestyy myös tapaamis-aika työntekijän kanssa.

Olen myös jakanut johtajuutta ja delegoinut – käytännön pakostakin – tehtäviä muille.

Apua?

Heti, kun kirkkoherranvaali oli ratkennut (mahdoinko odottaa edes valitusajan päättymistä... en muista), soitin hiippakunnan pääsihteerille ja kerroin haluavani koulutukseen. Olin katsonut koulutusoppaasta, että on olemassa noin kaksi vuotta kestävä kirkkoherroille tarkoitettu seurakuntatoiminnan johtamisen kurssi. Onnistuin pääsemään siihen. Ensimmäiset kaksi vuotta olin siis heti koulutuksessa, jossa piti laatia henkilökohtainen opintosuunnitelma, lukea jonkin ver-



Pirjo Vahtolalle kirkkoherran työssä haastavinta on työyhteisön johtaminen.

ran kirjallisuutta, tehdä väliaikatehtäviä, suorittaa kehittämistehtäviä ja niin edelleen. Antoisinta taisi olla kokemusten jakaminen kollegoiden kanssa. Kehittämistehtäväksi olin valinnut järjestää työyhteisökoulutuksen omalle työntekijäjoukolle.

Olen saanut paljon apua työnohjauksesta. Noin kolmen viikon välein tapaan viisaan ihmisen, jonka kanssa pohdin johtamistani ja tapaani toimia.

Kollegoiden tuki on tärkeää. Seurakuntayhtymän kirkkoherroista seitsemällä on työhuoneet saman käytävän varrella. Moni asia selkiää keskinäisissä keskusteluissa. Toisiltamme saamme silloin tällöin aivan konkreettista apua asioiden valmistelussa. Tänä keväänä meillä on jälleen yhteistä ryhmätyönohjausta.

Olen toiminut viimeiset kolme vuotta Turun arkkihiippakunnassa pappisasessorina. Se on ollut hyvää koulutusta myös omiin tehtäviini seurakunnan kirkkoherrana.

Haluaisin syventää johtamiskoulutustani, mutta siihen on nyt vaikea ottaa aikaa.

Haasteet

Jaan kirkkoherran johtamisen kol-

meen osaan: hengellinen (toiminnallinen), hallinnollinen ja työyhteisön johtaminen. Helpointa taitaa sittenkin olla hallinnollinen johtaminen – ainakin silloin, kun päätöksenteossa vallitsee luottamus eri tahojen kesken, kun yhteistyö toimii. Lisäksi kohdallani on muistettava, että seurakunnan taloudessa on meidän yhtymärakenteessamme ollut seurakunnan kirkkoherralla melko vähän vastattavaa – joskin samalla myös melko vähän mahdollisuuksia vaikuttaa.

Katson tässä kirjoituksessa hengelistä johtamista kapeasti toiminnan suunnittelun, painopisteiden asettamisen ja toiminnan arvioinnin näkökulmasta. Se on mielestäni nimittäin haasteellista. Mihin suuntaan pitäisi yhdessä kulkea? Mitä juuri nyt ja tulevaisuudessa tarvitaan, että evankeliumi tulisi eläväksi ja todeksi kaarinalaisille? Entä, jos minä mielestäni tiedän suunnan, miten saan muutkin siitä vakuuttuneiksi ja halukkaiksi kulkemaan samaan suuntaan? Miten osaamme asettaa sellaisia tavoitteita, jotka vievät kohti päämäärää ja joita on mahdollista myös kriittisesti arvioida? Tämän prosessin johtaminen vuodesta toiseen vaatii sitkeyttä ja määrätietoisuutta.

Kaarinassa on mielestäni toimiva työyhteisö, siitä on tutkimuksellistakin tietoa. Meillä on monia taitavia ja motivoituneita työntekijöitä. Työyhteisön johtaminen on silti minulle kirkkoherran työssä haastavinta: kaikkia ei työ kiinnosta, jotkut lähtevät muualle, väki vaihtuu, joidenkin kanssa ei kommunikatio toimi, jotkut sairastuvat. Jos jonakin päivänä olen huomannut ajattelevani kaiken olevan kunnossa, jokin uusi käänne palauttaa minut pian todellisuuteen: normaalitilaa ei ole, tai normaalia on jatkuva vaihtuvuus ja asioiden epävarmuus. Mutta sellaista-han elämä muutoinkin on. Työyhteisön johtamisessa on joitain samoja piirteitä kuin suhteessa läheiseen ihmiseen: siinä voi kokea hyvää yhteyttä ja jakamista, mutta myös katkeria pettymyksiä puolin ja toisin. Suhteessa työntekijöihin olen kipeimmin kokenut omat rajani ja persoonalliset heikkouteni. Yritän kasvaa.

Riittävän hyvä

Tämän vuoden kehityskeskusteluissa eräs työntekijä kysyi, olenko katunut kirkkoherraksi tulemistani. Vastasin, etten ole katunut hetkeäkään. Koen onnistuneeni – riittävästi. ■

Kirkon johtamiskoulutusohjelma

Johtajuus palvelee työssä onnistumista

LASSE ÖSTRING

KOULUTTAJA, KIRKON KOULUTUSKESKUS

Kirjo 2005 näkee johtamiskouluttautumisen merkittäväksi osaksi työuraa. Se on osa ammatillista kehittymistä ja kasvamista, hyödyllistä ja tarpeellista useimmissa tehtävissä, joissa yksilö uransa aikana työskentelee.

”Kirkon työntekijät ovat edelleen hyvin tyytyväisiä työhönsä ja pitävät työtään merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työ-

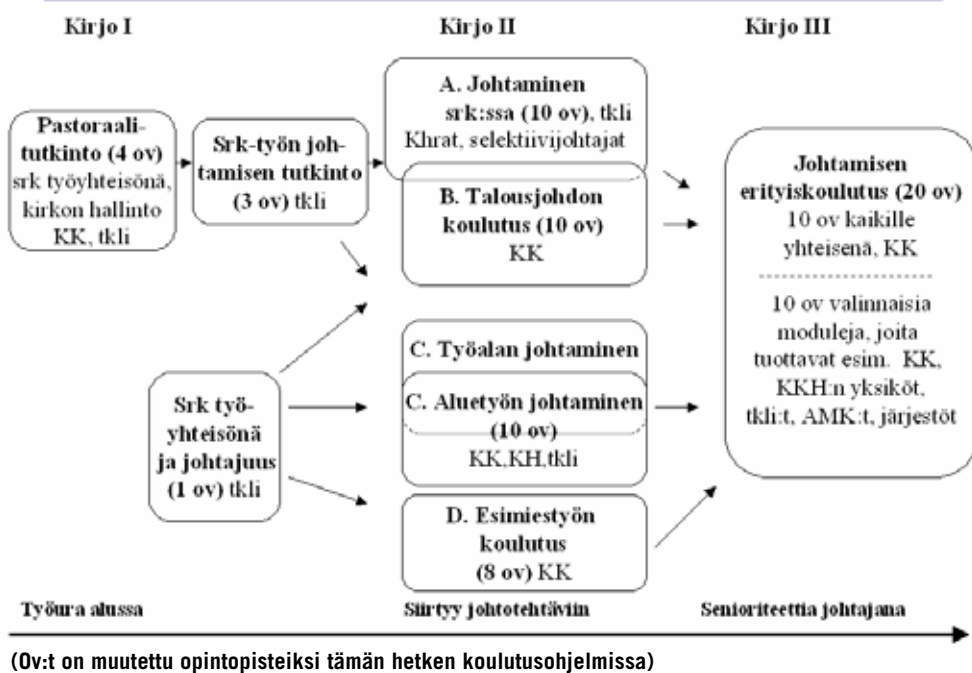
hön ovat erittäin hyvät ja selvästi parantuneet entisestään. Myös esimiestyöskentely on kohentunut, tieto kulkee aiempaa avoimemmin ja entistä useampi kokee kirkon työpaikat tasavaroisiksi. Kehittämistä riittää edelleen muun muassa työpaikan sosiaalisissa suhteissa ja keskustelukulttuurissa.” Näin kommentoitiin vuonna 2005 kirkon työyhteisöjä Tilastokeskuksen työolobarometrissä. Johtamisen kehittäminen näyttää siis kantaneen hedelmää, ”hitaasti, mutta varmasti” niin kuin kirkkoneuvos Voipio tuolloin asiaa kommentoi.

Taustalla oli 2000-luvun alun hälyttävät uutiset seurakuntien työilmapiiristä, jotka nousivat yleiseen tietoisu-

teen. Erityisesti oli kiinnitetty huomiota johtamistaitoihin tai niiden puutteeseen. Tämä kysymys oli kyllä kirkossa tiedostettu ja siihen oli vastattu johtamis- ja kehittämiskoulutuksella koko edellisen vuosikymmenen ajan. Sen suuntaviivat oli Kirkon johtamiskoulutusohjelma 90:ssä. Koulutuksen toteutus- ja koordinoitavastuu oli ja on Kirkon koulutuskeskuksella.

Vuosituhanen vaihteen tunteihin ja kipuihin lieene vaikuttanut suuri yhteiskunnallinen murros, minkä Suomi oli 1990-luvulla käynyt läpi. Se oli jättänyt jälkensä myös kirkkoon. Asutuksen keskittyminen kasvukeskukseen ja muuttotappioalueitten seurakuntien taloudellisen tilanteen heiken-

Kirkon johtamiskoulutusohjelma 2005



tyminen on pakottanut kirkkoa miettimään strategiaansa ja uudistamaan toimintatapojaan ja rakenteitaan. Esiin tulleet ongelmat ja toimintaympäristön muutos johtivat myös johtamiskoulutuksen arviointiin ja kehittämiseen.

Toinen toimintaympäristöön vahvasti vaikuttava tekijä on kulttuurin muutos. Postmodernin ajan kulttuuri ja hengellisen elämän ja etsinnän kirjavoituminen luovat kokonaan toisenlaisen haasteen kirkon toiminnalle, sen sanoman ja olemuksen viestinnälle kuin pitkän yhtenäiskulttuurin jäljiltä on totuttu. Kaikki tämä asettaa suuret vaatimukset johtajuudelle. Muutoksen keskellä eläminen ja muutoksessa johtaminen ovat tuoneet uusia paineita seurakuntiin ja niiden työyhteisöihin. Näihin haasteisiin tulee johtamiskoulutuksen yrittää vastata ja tukea johtamistyötä tekeviä.

Ihmisten ja uskonyhteisön johtamista

Piispainkokous asetti työryhmän 10.9.2003 ohjelmaa kehittämään ja vastaamaan uusiin haasteisiin. Työryhmän työn pohjalta valmistui mietintö Kirkon johtamiskoulutusohjelma 2005 – Kirjo 2005, jonka piispainkokous hyväksyi 11.2.2004.

Kirjo 2005 ohjaa kirkon johtamiskoulutusta. Sen koulutukselliset niin kutsutut läpäisevät periaatteet ovat:

- Perustehtävän hahmottaminen ja toteuttaminen nousevat kirkon uskosta ja kulttuurista.
- Johtajan tehtävänä on yhteisön perustehtävän mukaisesta toiminnasta vastaaminen.
- Näkemys seurakunnan toimintaympäristön kulttuuristen, yhteiskunnallisten ja taloudellisten tekijöiden vaikutuksesta seurakunnan toimintaan ja johtamiseen.
- Tarve visioiden ja tavoitteiden hahmottamiseen toiminnan kehittämiseksi.
- Työyhteisönäkökulman vahvistami-

nen kirkon solistisessa työkuultuurissa.

- Näkemys seurakunnasta avoimena ja oppivana yhteisönä.

- Johtajuuden näkeminen yhteistyön ja luovuuden tukena.

- Realistiseen ihmis- ja yhteisökuvaan perustuvan johtamis- ja kehittämiskemiyksen sekä kehittämiskäytännön luominen.

- Kokemuksellisen ja teoreettisen oppimisen vuorovaikutus johtamisen opiskelussa.

- Eri johtamiskoulutusmallien soveltaminen kirkon omista lähtökohdista ja intentioista käsin.

Kirjo 2005 -mietintö johtamiskoulutusta ohjaavana asiakirjana haluaa painottaa johtamista kirkon omasta perustasta ja tehtävästä käsin. On tärkeää tiedostaa, että kirkko on uskonyhteisö, sillä on merkitystä kaikkeen siihen, mitä kirkossa halutaan tehdä. Mutta samalla kirkko on ihmisten organisaatio kaikkine lainalaisuuksineen: Julkisoikeudellisena yhteisönä sitä säätelee yhteiskunnan lainsäädäntö muun muassa hallinto- ja työeläinsäädäntöineen; työyhteisöinä se ei ole yhtään enempää vapaa inhimillisestä vajavaisuudesta kuin mikään muukaan organisaatio; työyhteisön psykologia ja dynamiikka on tunnettava. Johtamiskoulutuksessa on otettava huomioon se kenttä, millä toimitaan, nähtävä johtaminen kokonaisvaltaisesti koko yhteisöä koskevana ja tukevana prosessina.

Kirjo 2005 sanoittaa johtamiskoulutuksen tavoitteet seuraavasti:

- Tukea seurakunnan toiminnan kehittämistä ja organisaation toimivuutta.
- Kehittää kirkon olemukseen ja tehtävään liittyvää yhteistä johtamistaidollista ajattelutapaa ja käytäntöä.
- Tukea inhimillisten voimavarojen hyödyntämistä ja kehittämistä työyhteisössä ja seurakunnassa.
- Valmentaa osallistujia
- * perustehtävän ja tavoitteiden sekä ympäristön olosuhteiden jäsentämi-

seen

- * strategisen ajattelun vahvistamiseen toiminnan, talouden ja henkilöstön suunnittelussa
- * monipuolisten esimiesvalmiuksien tutkimiseen ja kehittämiseen
- * omien kykyjen syventämiseen työyhteisön ongelmanratkaisu- ja yhteistoimintatilanteissa
- * omien valmiuksien kehittämiseen johtamistilanteiden arvioinnissa ja hallinnassa
- * omien kehittämiskohteiden löytämiseen, kehittämistyön ymmärtämiseen ja käytännön toteuttamiseen.

Osa ammatillista kehittymistä ja kasvamista

Kirjo 2005 näkee johtamiskouluttautumisen merkittäväksi osaksi työuraa. Se on osa ammatillista kehittymistä ja kasvamista, hyödyllistä ja tarpeellista useimmissa tehtävissä, joissa yksilö uransa aikana työskentelee. Tätä kasvua ja kehittymistä koulutuksen tulee palvella. Tämä oppimisen kaari tulee näkyviin johtamiskoulutuksen rakenteessa.

Johtamiskoulutuksen ensimmäiset osiot on tarkoitettu työuransa alussa oleville. Niiden sisällöt liittyvät kirkon olemuksen, työyhteisödynamiikan, johtamistyön perustehtävien ja työyhteisötaitojen oppimiseen ja kehittämiseen. Nykyisessä työyhteisöjen ja johtamisen kehittämisessä ymmärretään, että johtajuus koskettaa koko työyhteisöä ja sen työtä. Samalla jokainen on oman työnsä johtaja ja vastuussa siitä, miten yhteisessä työssä onnistutaan. Pappien kohdalla johtamiskoulutuspolku on kohtalaisen tuttu. Kirjo 2005 mukainen 1. vaiheen koulutus ”Seurakunta työyhteisönä ja johtajuus” tulee muuntumaan osaksi kehitteillä olevaa koulutuspolkurakennetta.

Kirjo II vaiheen koulutukset on tarkoitettu jo esimiestehtävissä oleville. Tämän osion koulutuksia on alettu toteuttaa työalavastaville tai -johtajille jo 2000-luvun alkupuolelta. Mutta tar-

ve johtamiskoulutukseen on kasvanut kirkollisen rakenteen muutoksen ja seurakuntien yhdistymisen suuremmiksi myötä. Johtamistyön vaatimukset ovat kasvaneet, se on merkinnyt johtamistyön ja -tehtävien uudelleen ajattelemista ja jakamista. Muutoksen myötä kirkossa on lisääntynyt tarve niin kutsutuille väliportaalle esimiestehtäville muun muassa työalavastaville, aluetyön johtaville työntekijöille ja niin edelleen. Samalla on ymmärretty talous-, kiinteistö- ja hautausmaatyön esimiestehtävissä työskentelevien koulutuksen tarve.

Kirjo 2005 -koulutusohjelmassa halutaan korostaa kokonaisvaltaista näkemystä seurakunnan tehtävästä ja johtajuudesta. Koulutusohjelmassa asia näkyy siinä, että entistä selvemmin koulutustarjonta on suunnattu kaikille johtamistyöstä vastuussa oleville. Kirjo III on 2. vaiheen läpikäyneitten kokeneitten johtamistehtävissä olevien koulutusohjelma. Tavoitteet-

na on jäsentää ja syventää omaa johtamiskokemusta, kehittää omia valmiuksia ja strategista ajattelua johtamistyön eri alueilla. Merkittävää on, että koulutuksessa voivat kohdata johtamistyön eri aloilta tulevat niin talouden kuin seurakuntatyön johtajat. Uusi ulottuvuus on Kirjo II ja III -vaiheen liittyminen uuteen ylempään pastoraalitutkintoon, josta piispainkokous teki päätöksen istunnossaan 13.2.2007. Siihen voi tutustua muun muassa Kirkon koulutuskeskuksen kotisivuilla.

Johtamisen erityisammattitutkinto

Työelämän johtamiskoulutuksissa on alaa vallannut Johtamisen erityisammattitutkinto (JET). Muun muassa suuret seurakuntayhtymät ovat käyttäneet Jetiä omien esimiestensä koulutuksessa. Kirkkohallitus on virittänyt yhteistyöhankkeen kirkollisen Jetin kehittämiseksi. Kirkollista Jetiä luota-

essa on selvitettävä, miten se ottaa huomioon Kirjo 2005 luoman johtamiskoulutusrakenteen ja voi siihen ”istua”. Joka tapauksessa olisi tärkeää, että johtamiskoulutuksen osalta kirkossa voimat ja resurssit koottaisiin yhteen, niin ettei ”pyörää keksitä uudelleen” eri tahoilla.

Kirkon johtamiskoulutus painottaa, että johtamistyö on asia, jota voidaan oppia ja jota tulee kehittää koko ajan. Johtajan työ on vaativaa, pitää tuntea oma ala, siihen liittyvä yhteiskunnallinen ja kirkollinen lainsäädäntö, on osattava ja ymmärrettävä, että hallinto on johtamisen väline. Ennen kaikkea korostuu kyky olla vuorovaikutuksessa monenlaisten ihmisten kanssa.

Ihmisten johtamisessa korostuu johtajan oma persoona, miten hyvin on ”sinut” itsensä ja asiansa kanssa. Se luo pohjan vuorovaikutustaidoille ja yhteistyökyvylle, minkä kautta lopulta johtajan asema ja arvostus syntyy. ■



Kokemuksia tehtäväaluevastaavana toimimisesta

ELINA INGMAN
DIAKONISSA, KAJAANIN SEURAKUNTA

Elina Ingman on ensimmäinen vastaava diakonian viranhaltija Kajaanissa ja Kainuussa. Hän on seurakuntansa diakonian viranhaltijoiden esimies ja vastaa tehtäväalueensa toiminnasta ja taloudesta sekä valmistelee ja esittelee johtokunnalle diakoniaan liittyvät asiat.

Terveisiä Kuopion hiippakunnan suurimmasta seurakunnasta, lähes 38 000 asukkaan Kajaanista!

Olen tehnyt työtä Kajaanin seurakunnan diakonian virassa pian kuusi vuotta, joista yhdeksän viimeksi kulunutta vuotta diakoniasta vastaavana viranhaltijana.

Kirkkoneuvosto nimesi minut vastaavaksi työnjakokirjalla työtiimimme esityksen pohjalta. Vastaavan työt aloittaessani tehtäviini kuului lisäksi aluetyötä ja kansainvälinen diakonia.

Seurakunnassamme on vuoden alussa tapahtuneen Vuolijoen ja Kajaanin seurakuntaliitoksen myötä seitsemän diakonianvirkaa.

Hyvästit päällekkäisille organisaatiomalleille

Kymmenen vuotta sitten seurakunnassamme oli käytössä samanaikaisesti aluetyöpainotteinen ja työalakeskeinen organisaatiomalli. Samat työntekijät tekivät työtä sekä alueilla että työaloilla. Esimiehiä oli runsaasti. Työalaamme johti pappi. Viimeisimmän työalaamme johtaneen papin työkii-

ANNELI KEMPPAINEN



"Vastaavan viranhaltijan nimeäminen esimieheksi selkeytti työn suunnittelua ja koordinoitua", sanoo Elina Ingman.

reet, papin varsinaiset työtehtävät, eivät hänen työaikaansa siinä määrin, ettei sitä riittänyt 1990-luvun murroksessa elävän diakoniatyön työnjohdollisiin tehtäviin. Tästä käynnistyi organisaatiouudistus, jossa aluetyöpainotteisuudesta alettiin pikku hiljaa luopua. Seurakuntamme kolmelle suurimmalle työalalle: diakonia-, lapsi- ja nuorisotyöhön nimitettiin työalavastaavat, nykyiset tehtäväaluevastaavat. Johtokuntien määrä supistettiin seitsemästä kolmeen, palvelu-, kasvatus- ja julistustoiminnan johtokuntaan. Or-

ganisaatiomme uudistus saatettiin päätökseen reilut kolme vuotta sitten. Edellä mainittuja kolmea suurta toimialaa johtamaan nimettiin teologit. Palvelutoiminnasta vastaava teologi on esimieheni.

Uudistusten myötä organisaatiomme rakenne lopulta selkiintyi. Ristiriitoja aiheuttaneet päällekkäiset organisaatiomallit lukuisine esimiehineen jäivät historiaan.

Jälkeenpäin ajateltuna minun oli suhteellisen helppoa aloittaa esimies tehtävieni hoito. Esimieheni ovat kan-



IMAGESOURCE/SHUTTERSTOCK

nustaneet minua työssäni. Diakonia-työntekijät ovat tukeneet minua ja sitoutuneet alaisuuteeni alusta asti. Omalta osaltaan he ovat mahdollistaneet työni vastaavana. Tuen antamiseen on saattanut vaikuttaa se, että mielipidettämme kuultiin vastaavaa työntekijää nimettäessä ja pitkäaikainen tavoittemme saada esimiestehtävät diakoniatyöntekijälle toteutui.

Alussa olimme innoissamme ja iloisia siitä, että saimme yhtenä tiiminä melko itsenäisesti lähteä kehittämään tehtäväaluettaamme. Uusi tilanne oli meille näytön paikka ja haaste, jossa halusimme onnistua. Intomme aiheutti hämmennystä joillakin muilla työaloilla. Diakoniatyöstä ja -työntekijöistä tuli entistä näkyvämpi ja kuuluvampi osa työyhteisöämme. Olemme edelleen kuuluvissa ja näkyvissä, mutta alkuinnostamme on rauhoittunut moniksi turvallisiksi rutiineiksi ja tutuiksi työkäytännöiksi. Diakoniatyöntekijöiden erilaiset lahjat ovat yhteisessä käytössä. Minulla on suuri ilo työskennellä taitavien ja tehtäviinsä erinomaisesti sitoutuneiden diakoniatyöntekijöiden esimiehenä.

Tehoa työhön

Mielestäni vastaavan viranhaltijan nimeäminen diakoniatyön esimieheksi selkeytti ja helpotti työn suunnittelua ja koordinointia. Se toi lisämahdollisuuksia työn kehittämiseen, johtamiseen ja kaiken kaikkiaan tehosti työntekoa. Alun voimakkaan ”me-hengen” vallitessa toiminnan suunnittelu ja toteutus muuttuivat tavoitteellisemmiksi. Suunnittelulle varattiin riittävästi aikaa. Työlle asetettiin painopisteet ja sitä opittiin arvioimaan. Tavoitteiden saavuttamista alettiin seurata pitkin toimikautta. Vaikeita tilanteita pystyttiin selvittämään aiempaa nopeammin esimiehen ollessa osa työtiimiä.

Pikkuhiljaa opimme arvostamaan työtämme enemmän. Aloimme parantaa työturvallisuuttamme, tehdä va-

paapäiväsuunnitelmia ja pitää viikkopalaveria. Päätimme huolehtia jaksamisestamme muun muassa yksilö- ja ryhmätyönohjauksen, koulutuksen, kehityskeskustelujen ja virkistyspäivien avulla. Opimme antamaan ja saamaan palautetta luontevana osana työtämme. Vastaavan tehtävien kautta saimme suuremman yhteyden kirkkoherraan, johtoryhmään ja luottamushenkilöihin. Mainitsemiä muutokset ovat olleet iloksemme pysyviä ja kannavat meitä edelleen.

Esimiehen oltava sopivasti lähellä ja kaukana

Siirtyessäni esimieheksi asemani diakoniatimissä muuttui. Ratkaisuja tehdessäni olen tietoisesti sitoutunut ajoittaiseen yksinäisyyteen, ottamaan vastaan myös vihan ja epävarmuuden tunteita sekä kritiikkiä. Minun on osattava olla sopivasti lähellä ja kaukana. Puhumisen sijasta yritän enemmän kuunnella ja säilyttää avoimuuden, joustavuuden sekä luottamuksen mooneen suuntaan. Esimiehenä haluan huolehtia hyvästä työilmapiiristä sekä alaisteni työssä jaksamisesta. Kannustan alaisiani löytämään vahvuutensa ja käyttämään niitä yksin ja tiiminä työle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Alkuvaiheessa olin varautunut muutostavastarintaan, mutta sitä en omassa tiimissäni juurikaan ole kohdannut. Tosin jotkut muiden työalojen miestyöntekijät ovat antaneet minulle mielestäni hyviä neuvoja ja ohjeita ”oikealle tielle”.

Alkuvuosina en saanut koulutusta uusiin tehtäviini. Henkilökohtainen työnohjaus, organisaatioon, johtosääntöihin, voimassa olevaan toimintasuunnitelmaan ja talousarvioon sitoutuminen olivat – ja ovat edelleen – avainasioita tehtäväni hoidossa. Muutama vuosi sitten kävin Kirkon koulutuskuskuksen järjestämän kaksivuotisen työalajohtamisen kurssin ja sitä ennen opiskelin johtamista avoimessa yliopistossa. Näistä koulutuksista sain

lisää valmiuksia tehtäväni hoitoon.

Ongelmallista esimiehenä toimimisessani on ajan puute. Esimiestyöni lisäksi teen yleistä diakoniatyötä ja aluettyötä työparina toisen diakoniaviranhaltijan kanssa. Työn moninaisuus, erityisesti asiakastyö vaikeasti moniongelmaisten auttamiseksi, verottaa esimiestyötäni. Toisaalta liiallinen vieraantuminen asiakkaidemme arjesta kaventaisi näkemystäni diakoniatyöstä ja vaikeuttaisi esimiestehtäviäni hoitoa.

Kutsumusta kysytään

Mielestäni johtajuus on kirkossamme edelleen liian hengellistä, kirkkohera- ja pappiskeskeistä sekä pastoraali-johtamiseen painottunutta. Muut johtamisen osa-alueet ovat heikommin toimivia. Poikkeuksiakin löytyy, mutta silti..! Onneksi kirkkomme johtajuuskoulutus on entistä järjestäytyneempää ja esimiestehtäviin soveltuvuutta testataan.

Väliesimiesten tehtävät ja nimikkeet ovat vielä kirjavat. Nimike saattaa ratkaista jopa eläkeiän ja palkkauksen, vaikka toimenkuva olisikin sama, olitpa vastaava tai johtava. Kirkossamme olisi otettava käyttöön vain yksi diakoniatyön johtamista kuvaava nimike. Se olisi diakoniatyön johtaja. Tähän tehtävään tulisi valita johtajakoulutuksen saanut diakoni tai diakonissa. Hänen palkkauksensa tulisi olla tehtävien vastuun mukainen.

Väliesimiesten tietotaitoa esimerkiksi henkilöstöjohtamisen osa-alueella ei osata hyödyntää tarpeeksi. Aikaa esimiestehtävien hoitoon ei ole riittävästi. Moni väliesimies hoitaa tehtäviään muiden töidensä ohella. Vastuuta on paljon ja palkkaus vastuuseen nähden olematon. Työnantaja saa tehtäväaluettaan johtavasta diakoniatyöntekijästä tai nuorisotyönohjaajasta pienellä palkalla ison edun. Tehtäväaluejohtajalta kysytään kutsumusta, erityisesti palkanmaksupäivänä. ■



IMAGESOURCE/SKOY

ALAISTAIDOT ovat polkuna hyvinvointiin

MARKKU SILVENNOINEN

PÄÄSIHTEERI, SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO

Jokainen työntekijä hyötyy hyvistä alaistaidoista. Taitava alainen tulee hyvin toimeen työkavereiden ja esimiehen kanssa. Hänen työnsä on tuloksellista ja se edistää työhyvinvointia. Onnistuminen ruokkii toimivaa yhteistyötä.

Jokainen työntekijä on myös jonkun alainen. Tämä merkitsee sitä, että hän

on vastuussa työstään aina jollekulle. Onnistuakseen työssään sekä alainen että esimies tarvitsevat toinen toisiaan. Esimies ei voi onnistua johtamisessa ilman alaistensa apua. Esimiehen tehtävänä puolestaan on luoda edellytykset sille, että alainen tietää toiminnan tavoitteet ja toimintaperiaatteet, voi keskittyä työhönsä ja kehittyä siinä.

Työorganisaatiot ovat tänään yhä enemmän erikoiskoulutettujen ihmisten yhteisöjä. Jokaisella on oma erityisalueensa, vaikka samanaikaisesti vaaditaan myös laaja-alaista ja monipuolista osaamista. Esimies ei välttämättä ymmärrä kaikkea sitä, mitä alaiset

osaavat, saati, että hän pystyisi heitä neuvomaan työn sisällöissä. Hyvä alainen arvioikin esimiestä tämän johtamistaitojen perusteella.

Aktiivisuutta ja kriittisyyttä

Hyvä alainen on kiinnostunut ja tietää vastuunsa itsensä jatkuvasta kehittämisestä. Hän odottaa, että työnantaja antaa siihen edellytykset, mutta hän ei jää odottamaan, että esimies yksin huolehtii asiasta.

Taitava alainen tiedostaa omat uskomustensa ja asenteidensa ansat. Meillä jokaisella on monenlaisia ulkoisesta maailmasta hankittuja uskomuksia,

jotka rajoittavat ajattelua ja toimintaa. Jos alainen ei ole kirkastanut itselleen työnsä tarkoitusta, hän voi kokea toivottomuutta joissakin tehtävissään. Samoin asenteet muokkaavat toimintaa. Optimistisesti asennoituva näkee vaikeatkin tilanteet haasteellisina, kun taas pessimisti luo asenteillaan polkuja epäonnistumiselle. Onneksi uskomuksista voi irrottautua ja asenteita voi muuttaa. Tämä tapahtuu esimerkiksi ryhtymällä tekemään sellaista, mikä on aiemmin voinut tuntua ylivoimaiselta.

Tehokkaasti toimiva alainen ei ole pomon ”sylikoira”. Hän ei mukaudu mihin tahansa, vaan etsii itse aktiivisesti ratkaisuja ongelmiin ja esittää niitä esimiehelle. Jos esimies on johtamassa toimintaa organisaation päämäärien, tavoitteiden ja arvojen vastaiseen suuntaan, tehokas alainen on valmis antamaan esimiehelle rakentavaa palautetta kääntääkseen suuntaa. Taitavasti toimiva alainen hahmottaa asioita sekä - että -akselilla, jolloin hän näkee asioissa monenlaisia vaihtoehtoja. Hän ei sulje pois mahdottomiltakaan tuntuvia ratkaisumalleja. Samalla hän sietää myös pettymyksiä, kun asiat eivät hyvistä tarkoituseristä huolimatta aina sujukaan odotetulla tavalla. Hän hyväksyy sen, että epäonnistumiset kuuluvat elämään. Hän tiedostaa, että monesti syynä voi olla esimerkiksi ajankohdan sopimattomuus tai vastaava seikka.



Markku Silvennoinen ja Risto Kauppinen ovat kirjoittaneet kirjan Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni.

Hyvässä esimies-alaisuudessa alainen kantaa vastuuta paitsi omasta onnistumisestaan myös työryhmänsä ja koko organisaationsa menestyksestä. Hän pystyy itsenäiseen työskentelyyn ja on samalla hyvä tiimipelaaja. Tarvittaessa hän ryhtyy hoitamaan myös niin sanotun harmaan vyöhykkeen asioita eli töitä, jotka eivät tarkasti ottaen kuulu kenenkään toimenkuvaan, mutta jotka on yhteisen edun vuoksi kuitenkin hoidettava.

Verkostoituminen tärkeänä osaamisalueena

Hyvään ammattitaitoon kuuluu ennalakoiva verkostoituminen. Hyvä alainen luo, ylläpitää ja kehittää suhteita monipuolisesti työyhteisönsä ja työympäristönsä ihmisiin. Verkostojen kautta

hän saa monenlaista tietoa ja apua ja voi vastavuoroisesti auttaa kumppaneita heidän tehtävissään. Tällöin hän ei väheksy ketään ihmistä aseman tai osaamisen perusteella, vaan on valmis oppimaan kaikkien mielipiteistä, neuvoista ja vihjeistä. Tällä tavalla verkostot laajentavat ja monipuolistavat osaamista.

Tunteet mukana toiminnassa

Olemme kaiken aikaa työssä myös tunteinemme. Kun opimme tunnistamaan, hyväksymään ja säätlemään omia tunnetilojamme, meillä on edellytykset havaita ja ymmärtää myös esimiehen ja työkavereiden tunteita. Se luo perustaa ymmärtää monipuolisesti työpaikan ihmisten toimintaa.

Esimiehen ja alaisen välistä suhdetta voi verrata paritanssiin. Molempien on osattava tanssia ja tanssittava samaa tanssia. Kummankin on tunnettava ja hyväksyttävä roolinsa: toinen johtaa ja toinen on johdettava. Samoin on ymmärrettävä sekin elämän vääjäämätön tosiasia, että kumpikin silloin tällöin astuu toisen varpaille, vaikka ei sitä haluaisikaan.

Parhaimmillaan alainen luo esimiehelle mahdollisuudet onnistua ja onnistuu samalla itsekin työssään. Onnistumisen kierre on valmis. Työ on kehittävää ja haasteellista. Se tyydyttää monenlaisia tarpeita. ■

KANTELE

LEHTI

Jäsenhintana 25€/vuosikerta
 Nuottiliite, julkaisuja
 liitelevy, artikkeleita, jne.
 Tilaa ilmainen näytenumero!

www.kanteleliitto.org • 050-5645957

SAIRAAN HYVÄ

KAISA RAUMA

DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN LIITON PUHEENJOHTAJA

kaisa.rauma@evl.fi

OTSIKON LAUSE on tuttu muutaman vuoden takaisesta Yhteisvastuukeräyksestä. Olin omaishoitajille järjestetyssä yleisötilaisuudessa, jossa Omaiset ja Läheiset – Liitto ry:n puheenjohtaja kansanedustaja Virpa Puisto oikein hehkutti kirkon diakoniaa tietämättä sitä, että salissa istui myös paikallisen diakonian edustaja.

Omaishoitajien liitto oli saanut vuoden 2001 Yhteisvastuukeräyksen kautta julkisuutta kevään aikana enemmän kuin sitä ennen koko historiansa aikana. Tavoitteena oli ollut myös yhteistyön kehittäminen liiton, kuntien ja seurakuntien kanssa ja sekin oli enimmäkseen onnistunut. Kolmas ja varsinainen päätavoite oli omaishoitajien tukemiseen saadut varat, jotka kanavoitiin liiton kautta.

Seurakuntia kiiteltiin myös vertaistukiryhmien järjestämisestä eri puolille Suomea. Kehuminen kyllä kieltämättä lämmitti mieltä parinkymmenen asteen pakkas-kelillä. Tuntui oikein hyvälle olla pieni osa sairaan hyvää. Tietenkin tilaisuudessa kiiteltiin omaishoitajia, koska tilaisuus oli heille tarkoitettu samoin kuin järjestävän kaupungin panostusta omaishoitajatyöhön.

Omaiset ja Läheiset – Liitto on laskenut Suomessa olevan 600 000 omaishoitajaa, joista läheskään kaikki eivät ole virallisen tuen piirissä, mutta tekevät silti omaishoitajan työtä. Omaishoitajien määrästä voisi ajatella heidän olevan jo aikamoisena painopisteenä myös kirkon diakoniatyölle.

Kehumisia tuli kirkon diakonialle vähän enemmänkin illan mittaan. Suurin osa hoitajista istui tilaisuudessa suomalaisen tapaan aivan hiljaa, ei kehunut ketään, ei myöskään valittanut. Kun pääsin eteiskeskustelujen jälkeen pihalle, odotteli yksi ennestään tuttu omaishoitaja minua pakkasessa. Siinä seisoi kylmissämme ja keskustelimme aikamoisen tovin, ei kovin kaksinen työympäristö, paitsi tähtitaivas oli kyllä kaunis. Yritin eh-

dotella rouvalle tapaamista toimistollamme tai kotikäyntiä, mutta toimistolle hän ei pääse lähtemään, jos ei ole kotimiestä ja kotikäynnillä hän ei pysty puhumaan. Tämähän on aivan tuttu kuvio omaishoitajatyön arjesta. Tiesin jo tehdessäni ehdotusta, että tässä sitä seisotaan ja palellaan tai annetaan koko asian olla.



ILLAN TILAISUUS LÄMMITTI monella tavalla mieltä. Elääkö diakoniatyöntekijä kuitenkin tästä lämmöstä? Tilastoon ei tullut siltä päivältä yhtään merkin-tää. Aamupäivä oli mennyt moniammatillisessa kehittä-mistyöryhmässä ja lisäksi pari piipahdusta toimistolla. Ennen iltatilaisuutta käväisin vielä katsomassa rippikou-lulaisiani ja jakelin heille ohjeita poissaolojen korvaami-sesta. Illan tilaisuudessa minulla oli seurakunnan edus-tajana läsnäolijan rooli, mikä on mielestäni osa erittäin perusteltua PR-toimintaa, varsinkin tällaisina jäsenka-don aikoina. Tilaisuus ei ollut seurakunnan järjestämä, joten minulla ei ollut siitä mitään vastuuta. Olin itse tyy-tyväinen päivään ja täysin luottavainen siihen, että työn-antajani ajatteli myös minun olleen oikeassa paikassa oi-keaan aikaan. Osallistumista ja avarakatseista verkostoi-tumista toivoo ainakin oma työnantajani.

Tilastot ovat taas vuodenvaihteessa puhuttaneet jäsen-kuntaamme. Diakonian tilastoissa mitataan joitain asioi-ta erittäin tarkastikin ja siihen on vain suostuttava. Ti-lastoilla ei mitata tekemämme työn määrää ja laatua. Siksi onkin vähintään yhtä tärkeää kertoa omalle työn-antajallemme, mitä muuta teemme työksemme. Se käy kätevästi perustoimintokuvausten, toimintasuunnitelmi-en ja -kertomusten avulla. Paikallisesti on tärkeää tietää, minkälaista toimintaa diakoniatyöllä on. Tiedonarvoisia asioita ovat myös verkostoyhteistyökumppanit ja heidän kanssaan tehty yhteistyö sekä ihmiset, jotka tämä työ ta-voittaa. ■



Pyhä yksinkertaisuus

Kirkkopäivät Turussa 25. - 27.5.2007

**Kirkkopäivien teema haastaa etsimään olennaista. Pyhää yksinkertaisuutta etsitään kolmi-
piikkisellä haravalla: Mikä on pyhää ja yksinkertaista uskoa? Mikä on pyhää ja yksinkertaista yhteyttä? Mikä on pyhää ja yksinkertaista hyvää?**

Pyhä yksinkertaisuus kyseenalaistaa aikamme monikerroksisen hälyn ja hektisyyden. Se haastaa sitoutumattomuuden ja moniarvoisuuden.

Elämä ei ole aina yksinkertaista eikä selkeää. Vaikeat asiat ovat vaikeita, velvollisuuksilla ja toiveilla on taipumus ruuhkautua monisäikeiseksi vyöhykkeeksi, jossa umpisolmut ovat mahdollisia ja jopa todennäköisiä. Kukaan ei varmaankaan löydä tietään ilman painia, epäonnistumisia tai ahdistusta.

Ovatpa elämän ruuhkavuodet parhaillaan menossa tai tulossa tai ehkä jo takanapäin, orientoitumisen tarve on jatkuva. Pyhä yksinkertaisuus pysäyttää ja osoittaa suuntaa. Pyhä yksinkertaisuus saattaa avata tukkeutuneita kanavia tai selvittää solmuja.

Kaikkien kirkkopäivät

Alun perin kirkkopäivät järjestettiin lähinnä kirkon luottamushenkilöiden ja työntekijöiden virike- ja neuvottelupäiviksi. Kirkkopäiviin on kuulunut eteenpäin katsominen ja kirkon remontointi. Miten kirkkoa uudistetaan? Kirkkopäivillä on myös pohdittu, miten yhteiskuntaa viedään eteenpäin.

Jo pitkään kirkkopäivät on rakennettu kaiken kansan juhliksi. Edelleen tarjolla on seminaareja ja työpajoja, mutta merkittävä osa kirkkopäivistä on yhteisillä jumalanpalveluksilla, raamattupohdinnoilla, juhlilla ja kulttuuriohjelmilla.

Kirkkopäivillä on ohjelmaa lapsille, varhaisnuorille, nuorille, nuorille aikuisille, aikuisille ja ikäntyneille. Pyhää yhteyttä rakennetaan myös ikäryhmien välille. Eri-ikäiset kokoontuvat yhteen.

Kirkkopäivien järjestäjät toivovat, että myös seurakuntien kaikki työntekijäryhmät ja luottamushenkilöt löytävät tiensä kirkkopäiville. Pyhässä yksinkertaisuudessa on ulottuvuuksia ja haasteita niin lastenohjaajille, diakonian viranhaltijoille, kanttoreille,

papeille, vahtimestareille ja hautausmaan henkilökunnalle sekä talouden ja hallinnon piirissä työskenteleville.

Yksinkertaista hiljaisuutta

Turun kirkkopäivillä vuonna 1979 keskeinen rooli oli konsiilikylällä ja Taizé-veljien vierailulla. Hiljaisuuden liike ja retiiittitoiminta saivat merkittäviä säsäyksiä.

Tulevilla kirkkopäivillä rukous ja hiljaisuus ovat jälleen merkittävässä roolissa. Katariinan kirkolle rakentuu Hiljaisuuden kylä, ja Taizé-veljet Alois ja Bruno saapuvat kirkkopäiville. Perjantaina 25.5. kello 16.30 Tuomiokirkon edustalla on Taizén johtaja, veli Aloisin johtama rukoushetki, jonka jälkeen hän pitää päivän puheenvuoron Pyhästä yksinkertaisuudesta.

Lähemmät ohjelmätiedot

Kirkkopäivien ohjelmaan voi tutustua internet-sivuilla www.kirkkopaiivat.fi. Ennakkoilmoittautumista suositetaan, ilmoittautuneille lähetetään ohjelma-kirjat etukäteen hyvissä ajoin. Kirkkopäiville voi osallistua myös ilman ennakkoilmoittautumista. ■



YHÄ KIRKES

Teatteriesitys AKIn jäsenille Kirkkopäivillä

Fundamentalisti klo 14

Pappisliiton ja Kanttori-urkuriliiton jäsenille on tarjolla Teatteri Jurkan esitys Fundamentalisti Turun Kirkkopäivillä la 26.5. klo 14 Kaupunginteatterin Sopukassa (huomaa muuttunut kellonaika). Fundamentalisti on näytelmä ihmisistä, joilla on intohimoa ja rohkeutta etsiä sy-

vempää totuutta. Ohjaus ja käsikirjoitus Juha Jokela. Rooleissa Irina Pulkka ja Antti Virmavirta.

Ennakkoilmoittautuminen puh. (09) 150 2446 tai sähköpostilla tuija.kukkonen@akiliitot.fi 11.5. mennessä. Näytöksen jälkeen on cocktail-tilaisuus.



Diakonia- työntekijöiden Liiton jäsentilaisuus Turun Kirkkopäivillä

Tervetuloa tapaamaan liiton luottamushenkilöitä, jäseniä ja työntekijöitä Turun Kirkkopäivillä toukokuussa.

Musiikkia ja iltapalaa hyvässä seurassa, perjantaina 25.5.2007 klo 19.30 - 21.30 Kellariravintolassa, os. Linnankatu 16. Mukaan mahtuu myös avec.

Tarjoilun vuoksi pyydämme ilmoittautumista 11.5.2007 mennessä Pirjo Heikkiselle puh. (09) 1502 487 tai pirjo.heikkinen@dtl.fi.



ESKO JÄMSÄ/KUVAKOTIMAA

Leena Rantasen mukaan johtaminen vaatii strategisia kykyjä, päämäärätietoisuutta ja sopivassa määrin myös nöyryyttä.

Leena Rantanen

Nainen kirkon talouden johdossa

ULLA SAVONEN

KAPPALAINEN, ESPOON TUOMIO-
KIRKKOSEURAKUNTA

Leena Rantanen ei halua itseään nimitettävän naisjohtajaksi. Hänen mielestään on tyhmää puhua naisjohtajista, emmehän me puhu miesjohtajistakaan.

Leena Rantanen on ensimmäinen naispuolinen kirkkoneuvos. Hän on Kirkkohallituksessa Kirkon Keskusrahaston johtaja. Hän johtaa kirkon taloutta perinteisesti miehisellä alalla ja miehisessä ympäristössä.

Kirkon Keskusrahaston johtajana Leena Rantanen vastaa muun muassa Keskusrahaston taloussuunnittelusta, budjetista ja sijoitustoiminnasta. Keskusrahaston varoilla katetaan kirkon

yhteiset menot, tuetaan seurakuntia ja maksetaan kirkon henkilöstön eläkkeet.

Naiset, särkekää lasikatto

Miksi naisia on niin vähän johtajina varsinkin kirkossa? – Niin, sanopa se, tokaisee Leena ja jää pohtimaan asiaa.

Naisten eteen on kirkossa hänen mielestään rakennettu lasikatto. Lah-

jakkaita naisia ei kannusteta uralla etenemisessä samalla tavalla kuin miehiä. Heidän kykyjään ei huomata eikä tunnusteta. Naisten edessä on siten kuviteltuja esteitä, ikään kuin lasinen katto. Leena rohkaisee naisia rikkomaan lasikaton, käyttämään kaikkia kykyjään ja etenemään miesten tavoin, myös johtajan paikoille.

Huvittuneena Leena muistelee kuinka hänen miespuolinen edeltäjänsä perehdytti häntä Kirkkohallituksen taloustoimiston esimiehen tehtäviin. Perehdyttäjä sanoi, ettei sinun kanan-aivoillasi pysty omaksumaan näin vaativia tehtäviä.

Leena oli tuolloin, ensimmäiseen esimiestehtävään tullessaan 28-vuotias oikeustieteen kandidaatti ja kauppatieteen maisteri. Hän sanoo, ettei ole sittemmin koko 20-vuotisen esimiesuransa aikana kohdannut minikäänlaisia ennakkoluuloja siksi että on nainen.

Ensimmäisessä esimiestehtävässään Kirkkohallituksen taloustoimiston päällikkönä Leena toimi 12 vuoden ajan. Tästä tehtävästä hän siirtyi Helsingin seurakuntayhtymän hallintojohtajaksi. Tullessaan valituksi Kirkon Keskusrahaston johtajaksi vuonna 2000 hän palasi juurilleen, Kirkkohallitukseen.

Nainen ei sovi johtajaksi

”Nainen ei sovi johtajaksi koska nainen on liian empaattinen.” ”Tunnejohtajana nainen ei kykene tekemään hänelle kuuluvia kovia päätöksiä tai ottamaan riskejä.” Näin kuulee usein väitettävän.

Leena ei allekirjoita näitä väittämiä omalla kohdallaan. Hänen mielestään tällaiset ovat kuviteltuja naisen eteen rakennettuja esteitä, jotka estävät naisten etenemistä uralla. Tällaiset esteet hälvenevät sitä mukaan kun naisia tulee enemmän johtaville paikoille.

Leena itse on olemukseltaan naisellinen ja vaikuttaa empaattiselta. Hän kertoo, että hänen alaisensa kuvaavat

häntä helposti lähestyttävänä esimiehenä. Empaattisuus sopii Leenan mielestä hyvin johtajan ominaisuuksiin, sillä johtaminen on aina myös yhteistyötä, jossa toisten kuunteleminen on tärkeää.

Leena harrastaa golfia. Hän vertaa golfissa tarvittavia taitoja johtavissa tehtävissä tarvitsemiinsa taitoihin. Niin golfin peluu kuin johtaminen vaatii strategisia kykyjä, päämäärätietoisuutta ja sopivassa määrin myös nöyryyttä. Golfaajan on pystyttävä tekemään nopeita päätöksiä ja ottamaan riskejä. Nämä ovat taitoja, joita hän tarvitsee myös johtavissa tehtävissä toimiessaan.

Naisten eteen on kirkossa rakennettu lasikatto. Lajakkaita naisia ei kannusteta uralla etenemisessä samalla tavalla kuin miehiä. Heidän kykyjään ei huomata eikä tunnusteta.

Naisten edessä on siten kuviteltuja esteitä, ikään kuin lasinen katto.

Leena Rantanen rohkaisee naisia rikkomaan lasikaton, käyttämään kaikkia kykyjään ja etenemään miesten tavoin, myös johtajan paikoille.

Leenan mukaan johtajalta vaadittavat kyvyt tehdä nopeatkin päätöksiä, hallita kokonaisuuksia ja uskaltaa ottaa riskejä ovat yhtä lailla miesten kuin naisten ominaisuuksia.

Koti ja työ

Miten kodin ja johtajuuden yhteensovittaminen on onnistunut kahden, nyt jo aikuisen lapsen äidiltä? – Varsin hyvin, vastaa Leena kysymykseen – ja onhan lapsilla isäkin. Lapset kyllä joskus pienempinä kysyivät, että miksei meidän kotona leiju pullantuoksu. Vastasin, ettei minunkaan lapsuudenkodissani leijunut pullantuoksu. Äitini oli hammaslääkäri, eikä kotona tunnettu miesten ja naisten töitä.

– Vasta 20-vuotiaana minulle paljastui, että on olemassa eriarvoisia naisten ja miesten töitä. Kirjoitin ylioppilaaksi Jyväskylän norssista vuonna 1975, joka oli tasa-arvoasiassa edistyksellinen koulu. 70-luvullakaan koulussa ei eroteltu tyttöjen ja poikien aloja, vaan kaikkia tuettiin kykyjen mukaan.

Sattumalta töihin kirkkoon

Kirkon palvelukseen Leena tuli oikeastaan sattumalta, vaikka olikin ollut mukana oman seurakuntansa nuorten toiminnassa. Ollessaan töissä kaupunginkansliassa hän kulki Katajanokalla sijaitsevan Kirkkohallituksen ohi ja havaitsi silloin tällaisen talon olemassaolon. Kun Kirkkohallituksessa tuli sopiva paikka auki, Leena haki sitä.

Leenan ensivaikutelma Kirkkohallituksesta oli, että se on vanhanaikainen. – Se oli kuin talouskirkkomuseo. En ollut koskaan nähnyt niin vanhanaikaista taloudenhoitoa kuin kirkon toimitalossa, kertoo Leena.

Ensimmäisen, sopeutumisvuoden jälkeen Leena sanoo kuitenkin viihtyneensä kirkon töissä ”hirveän hyvin”. Hänellä on tällä hetkellä ympärillään osaava ja innostunut työtiimi. Suurina haasteina edessä näkyy tällä hetkellä ainakin eläkeuudistuksen läpivieminen. ■

Vastavirrassa

KARI HAIKKOLA

MYÖHEMPIEN AIKOJEN PYHIEN
JEESEKSEN KRISTUKSEN KIRKKO

OLETKO KOSKAAN kokeilut uimahallissa vahvaan vastavirtaan uimista? Hyvänsä uimarin voimat eivät kauan riitä, puhumattakaan heikommista uimareista.

Vastaavanlaista voimien uupumista koetaan usein niissä uskonnollisissa yhteisöissä, jotka eivät kulje niin sanotusti myötävirtaa. Mitään yksittäistä tahoja ei voi osoittaa sormella vastavirran aikaansaamisesta, mutta aikamme uskonnottomuus ja erityisesti kristillisten tapojen hiipuminen yhteiskunnassa on saanut aikaan haastavan ilmapiiirin niille, jotka edelleenkin haluavat pitäytyä Raamatun määrittelemissä kristillisissä arvoissa. Voimaa ja kestävyyttä tarvitaan kosolti. Kuulunut itse Myöhempien Aikojen Pyhien Jeesuksen Kristuksen Kirkkoon ja haluan lyhyesti käsitellä muutamia niistä asioista, jotka mielestäni aiheuttavat ristiriitoja nykypäivän yhteiskunnassa.

Sanasta ”kristillinen” on tullut sana, jota usein käytetään muut poissulkevassa merkityksessä. Sellaisena se antaa harhaanjohtavan kuvan kirkostamme, jossa Kristuksen opetukset ovat kaiken perusta. Raamatussa ainoa määrittely kristitylle on Apt. 11:26, jonka mukaan kristityiksi alettiin kutsua Kristuksen opetuslapsia. Tämä on hyvä määritelmä. Se ei tarkoita mitään määrättyä kansaa tai oppisuuntaa, vaan niitä henkilöitä, jotka ainakin yrittävät seurata Kristusta.

Vähemmistökirkkojen perheiden arki on usein vastavirtaan kulkemista. Kirkossamme opetukset ja käytäntö pohjautuvat vahvasti Raamatun opetuksiin. Kunnioitamme edelleen sun-

nuntaita Herran lepopäivänä. Täydellinen uskollisuus aviopuolisoa kohtaan on yhä tärkeä asia. Emme harrasta esiaviollisia suhteita. Lisäksi noudatamme terveyssääntöä, jossa kehoitetaan kieltäytymään kaikenlaisista huumeista miedoimmasta vahvimpaan.

Poikkeavasti toimivia nuoria pidetään kummajaisina

Nyky-yhteiskunnassa, joka suvaitsevaisuuden nimissä sallii hyvin vapaan käyttäytymisen, tuntee todella olevansa vastavirrassa yrittäessään seurata näitä periaatteita. Erityisesti nuoremme ovat melkein alaluokilta saakka kummajaisia, joiden arvoja suorastaan pilkataan, vaikka näiden arvojen noudattaminen laajemmaltikin poistaisi yhteiskunnastamme suuren osan sen nykyisistä polttavista ongelmista.

Suvaitsevaisuus puuttuu usein, kun on kyse uskonnollisista vähemmistöistä. Erityisesti television viihteen tarjonnassa suvaitsevaisuus on keskeistä, ja sen varjolla monessa suosituksessa oh-



Kari Haikkola

jelmassa mässäillään epäterveellisen paljon seksillä, väkivallalla, karkealla huumorilla ja siivottomalla kielenkäytöllä.

Lepopäivän pyhittämisestä otan esimerkin tavallisesta ongelmasta kirkomme perheissä. Kukaan ei tietenkään estä meitä pyhittämästä lepopäiväämme käymällä kirkossa, mutta samalla se lähes poikkeuksetta sulkee lapsemme monien harrastustoimintojen ulkopuolelle, silloinhan valtaväestöllä on siihen aikaa.

Oluentuoksuinen vapaa-aika ei kiinnosta

Vaikka nuoremme mielellään viettäisivät vapaa-aikaansa luokkatovereidensa kanssa, se ei nykyisin juurikaan ole mahdollista alkoholin käytön riistäytyttyä täysin nuorten hallinnasta. Olutta käytetään runsaasti, ilman siiderin käyttöä et ole kunnan kaveri ja umpihumalaan itsensä juominen vähintään viikonloppuisin on hyvin yleinen malli.

Tällaisessa yhteiskunnassa nuoremme omine arvoineen ovat todella hukassa, ja niin ovat myös heidän vanhempansa yrittäessään varjella heitä huonoilta vaikutuksilta. Aivan kuin altaan vastavirrassa vain vahvimmat kestävät, niin käy helposti myös nyky-yhteiskunnassa. Näitä tavallaan turhia ongelmia yhteiskunta hoitaa verorahoillamme.

Olen tuonut esille joitakin ongelmia, joita yhteiskunnassamme ilmenee uskonnolliselta kannalta asiaa katsottaessa. Yhteiskunnassa on myös paljon hyvää, ehkä enemmän kuin koskaan. Näen paljon yhteistä työskarkaa eri kirkkoille. Voimien yhdistäminen olisi tärkeää, jolloin eri kirkot ja erityisesti valtakirkko voisivat entistä voimakkaammin tukea alkuperäisiä kristillisiä periaatteita ja arvoja. ■

Valmistun – olenko valmis?

VIRPI RINNE

SOSIONOMI (AMK) -DIAKONI, JYVÄSKYLÄ

VALMISTUMINEN YLLÄTTÄÄ, vaikka olen odottanut sitä jo yli kolme vuotta. Olo on hiukan hämmennyttä. Maaliskuussa olen valmis sosionomi ja diakoni. Ovet ovat nyt auki ja maailma odottaa; on siis aika siirtyä elämässä eteenpäin. Tunteet vaihtelevat päivittäin. Välillä olen innoissani kaikista mahdollisuuksista mitkä odottavat, mutta välillä kauhistuttaa. Yhtäkkiä minun pitäisi olla valmis kohtaamaan maailma kaikkine puutteineen ja haasteineen. Olo on sitä keskeneräisempi, mitä lähemmäksi maaliskuuta eletään. Sana *valmistuminen* tuntuu harhaanjohtavalta. Mietin, olenko valmis mihinkään ja mistä tiedän, että olen valmis. Loppujen lopuksi en taida ollakaan valmis valmistuttuani. Tästä se opiskelu vasta alkaa. Sen myöntäminen helpottaa.

Tämä on se hetki jolloin käy elettyä elämää läpi. Yli kolme vuotta sitten hain hetken mielijohteesta sosiaalialan kouluun. En ollut varma, mitä sosionomi tekee, mutta uskoin soveltuvani alalle. En ollut täysin varma myöskään siitä, mitä diakoni tekee, vaikka olinkin aktiivinen seurakuntalainen. Tuntui kuitenkin turvalliselta hakea opiskelemaan seurakunnallista ammattia. Opiskelupaikka Diakonia-ammattikorkeakoulusta Pieksämäen yksiköstä pian lukion jälkeen oli lottovoitto, vaikka Pieksämäki tuntuikin Etelä-Pohjanmaalta katsottuna kaukaiselta. Olin ehtinyt ajattelemaan jo monta kertaa, että mitä jos en saisikaan koskaan opiskelupaikkaa.

OPI SKELUJEN ALKAESSA tammikuussa 2004 olin nuori ja arka, etenkin työelämän suhteen. Ensimmäinen työharjoitteluni erityiskoulussa pelotti. Kauhistelin, miten selviän seuraavasta neljästä työharjoittelusta. Toinen työharjoitteluni oli diakoniatyössä ja koin oloni turvallisiksi ja luonteviksi. Jokainen työharjoittelu oli jännittävä kokemus ja paljon sain tehdä itseni kanssa työtä, et-

tä voitin pelkoni. Nyt huomaan selvinneeni kaikesta ja saaneeni huimasti itseluottamusta. Opintojen aikana olen kasvanut ihmisenä ja myös kristittyinä. On uskomatonta huomata eletystä elämästä, että kaikesta murehtimisesta huolimatta minua on johdatettu ja minusta on huolehdittu. Siitä tiedän, että edelleen Jumala pitää huolta ja johdattaa. Murehtiminen on kuitenkin ihmisessä niin erottamaton osa, että siitä on vaikea päästä eroon. Onneksi senkin synnin saa anteeksi jos haluaa.

Tulevaisuutta ajatellen tiedän, että haluan vielä jonakin päivänä työskennellä diakoniatyössä. Seurakunnan työssä saan vapaasti ja aidosti olla sitä mitä olen; kristitty. Se on seurakuntatyön etu. Kaikissa työpaikoissa se ei ole mahdollista ja olo tuntuu silloin ontolta. Haluan olla kertomassa ihmisille, että elämällä on tarkoitus ja että meidän syntimme ovat anteeksi annetut. Haluan tehdä sitä työtä mihin minut on kutsuttu, sillä silloin en tee työtäni yksin. Kuitenkin tällä hetkellä mieleni on avoin kokeilemaan erilaisia asioita myös seurakuntatyön ulkopuolella ja uskon, että Jumala on kanssani, kun etsin omaa paikkaani.

JUURI NYT haluan nauttia valmistumisestani. Olen tehnyt paljon työtä sen eteen ja haluan pysähtyä nauttimaan tästä hetkestä. Pysähtyminen elämän hektisyyden keskellä on kieltämättä vaikeaa. Usein elämme väkisinkin huomisessa. Monet kyselevät, olenko jo löytänyt työtä ja mitä seuraavaksi aion tehdä. Tämä kysymys herättää pohtimaan: määrittäläänkö ihmisen arvo työn kautta? Olisinko siis kelpo kansalainen, jos olisinkin hetken työtön? Tulevaisuuteni on avoin ja saan juuri nyt tehdä sellaisia valintoja kuin haluan. Tuntuu hyvältä, että minua varten on olemassa suunnitelma. Rukoillen lähdän sitä etsimään. ■



Päätoimittaja tutuksi

MERJA LAAKSAMO

AKIN APULAISTOIMINNANJOHTAJA, CRUXIN PÄÄTOIMITTAJA

Viime Cruxissa lupasin kertoa jotakin itsestäni, jotta tulisimme tutuiksi. Tutulle ihmiselle on helpompi kertoa juttuvinkkejä tai lähettää palautetta lehdestä.

”Vain lähtö on elämää, vain kulku, vain meno... ja luopumislaulussa soi ylösnousemuksen rytmi.”

Muistan runon säkeet rehtorin juhlapuheesta Kiteen lukiossa vuonna 1976, jolloin muiden kevään ylioppilaiden kanssa juhlimme sen hetkisen elämämme suurinta etappia. Elämän varrella sanat ovat monta kertaa käyneet toteen, lähtöjä ja luopumisia on kertynyt matkan varrelle.

Viimeisin niistä on paraikaa menossa, kun lopullinen muuttokuormamme matkaa maaliskuuhun taitteessa Oulusta Helsinkiin. Olen 25 vuoden jälkeen palannut opiskelukaupunkiini, joka on ottanut minut ystävällisesti vastaan. Paljon on muuttunut, mutta moni asia on pysynyt ennallaan. Bussi 18 lähtee edelleen Kruununhaasta ja Maalaistentalo seisoo samalla paikalla, jolla sitä nuorena fuksityttönä ihmetelin.

Lapsuus ja nuoruus

Olen viettänyt ensimmäiset 19 elinvuottani Pohjois-Karjalassa, Kiteellä. Maalaistalon elämä oli huoletonta, toisaalta työntekoon oppi jo pienestä pitäen. Sokerijuurikaspenkkien kitkeminen kasvatti kestävyyttä. Lukioaikana olin pari kesää isosena Kiteellä sekä yhden kesän keittiötyöissä Malmin seurakunnan kesäkodilla Tiilikanojalalla. Sieltä sai alkunsa kutsumus seura-

kunnan töihin.

Matka vei teologiseen tiedekuntaan, josta aikomukseni oli aluksi valmistua uskonnon ja psykologian vanhemmaksi lehtoriksi. Opettajan pätevyys tuli hankittua, mutta opiskeluaajan kuluessa tie alkoi aueta myös papin viraan.

Työelämä

Minut vihittiin papiksi Kuopiossa 1988 ja aloitin Vuoliijoella nuorisopappina. Sitä ennen olin ehtinyt työskennellä pari vuotta Kirkon tiedotuskeskuksessa sekä vuoden paikallislehden toimittajana Karjaalla.

Nuorisopappina viihdyin 12 vuotta. Tein myös partiotyötä ja avustin Vuolijoki-lehteä. Rippikoulu oli työmuodoista suosikkini. Sivutoimisesti toimin lukiossa uskonnon opettajana ja pidin muutaman kurssin psykologiaakin. Tuolta ajalta muistan innostavana kokemuksena sukeltamisen tietokoneiden maailmaan. Opiskelin dosit ja wordperfektit, sen jälkeen kehittyneemmät ohjelmat. Aloin tehdä kotisivuja itselleni ja vähän muillekin.

Sitten alkoi kai ikä painaa vai liekö kimmokkeena ollut mielenkiintoinen hakuilmoitus, kun innostuin hakemaan töitä Oulusta. Ouluun haettiin mediapappia! Niin minusta tuli mediapappi, joskin ensimmäinen tehtäväni oli kehitellä viralle järkevämpi nimike. Sellaiseksi muotoutui viestintäpastori, ja nyt nimike löytyy myös kirkon pestilistalta.

Viestintäpapin töitä tein lähes seitsemän vuotta, alkuun pari vuotta tiiviisti radiotyössä. Vuosiin mahtui Oulun Kirkkopäivien paikallinen vetovastuu sekä monenlaisia projekteja.

Perhe

Erityisen kiitollinen olen elämässäni ollut perheestä. Perhe on voimavara,

jonka hoivassa voi kasvaa ihmisenä ja opetella tulemistasi siksi persoonaksi, joka oikeasti on. Ensimmäinen avioliittoni kesti yli 20 vuotta ja liitosta syntyi kaksi lasta. Henriikka ja Juhana ovat molemmat jo yli kaksikymppisiä ja opiskelevat tahoillaan, Henriikka suomen kieltä Turussa ja Juhana taloustiedettä Oulussa.

Toinen avioliittoni Heikin kanssa täyttää syksyllä kolme vuotta. Kahden aikuisen ihmisen perheessä eletään itsenäisesti, molemmilla on omat menonsa, joskin myös yhteisiä kiinnostuksen kohteita löytyy paljon. Yksi niistä on teatteriharrastus, jota itse hoidan katsomon puolelta, mutta mies myös lavalta käsin.

Harrastukset

Vapaa-ajan viettoni on aina liittynyt tavalla tai toisella kuntoiluun. Lukiovuosina harrastin jytäjumppaa, opiskeluaikoina tulivat mukaan aerobic ja muu kuntoilu. Hölkkäuskoon tulin 90-luvun puolivälissä, jolloin osallistuin useana vuonna Suomi juoksee -viestiin pappien joukkueessa. Lähes kaikki viestijuoksijat olivat joskus juosseet maratonin, joten minun oli hyvä jatkaa valmiiksi viitoitetulla tiellä. Kuntosarjan maratoneja kertyi yhteensä kymmenen kappaletta ja vieläkin tie välillä kutsuu. Ehkäpä noudatan kutsua jonakin vuonna, ainakin puolikkaalle.

Viime vuosina olen harrastanut rauhallisempaa liikuntaa, vaeltelua Santiago de Compostelan reitillä Espanjassa. Kahtena kesänä olemme mieheni kanssa kulkeneet yhteensä 600 kilometriä liittyen muiden pyhiinvaeltajien joukkoon satojen vuosien aikana muodostuneilla poluilla. Ensi kesän pariviikkoisen vaelluksen jälkeen koko Ranskan reitti on kertaalleen kuljettu. Uusia reittejä on kuitenkin sato-

Olimme odottaneet tätä etappia kilometrien ajan. Pettymys oli, kun sadan kilometrin merkkipaalu oli sotkettu, silti tuntuu, että oltiin melkein perillä: enää 100 km Santiagoon!

ja kilometrejä kuljetta-
vaksi.

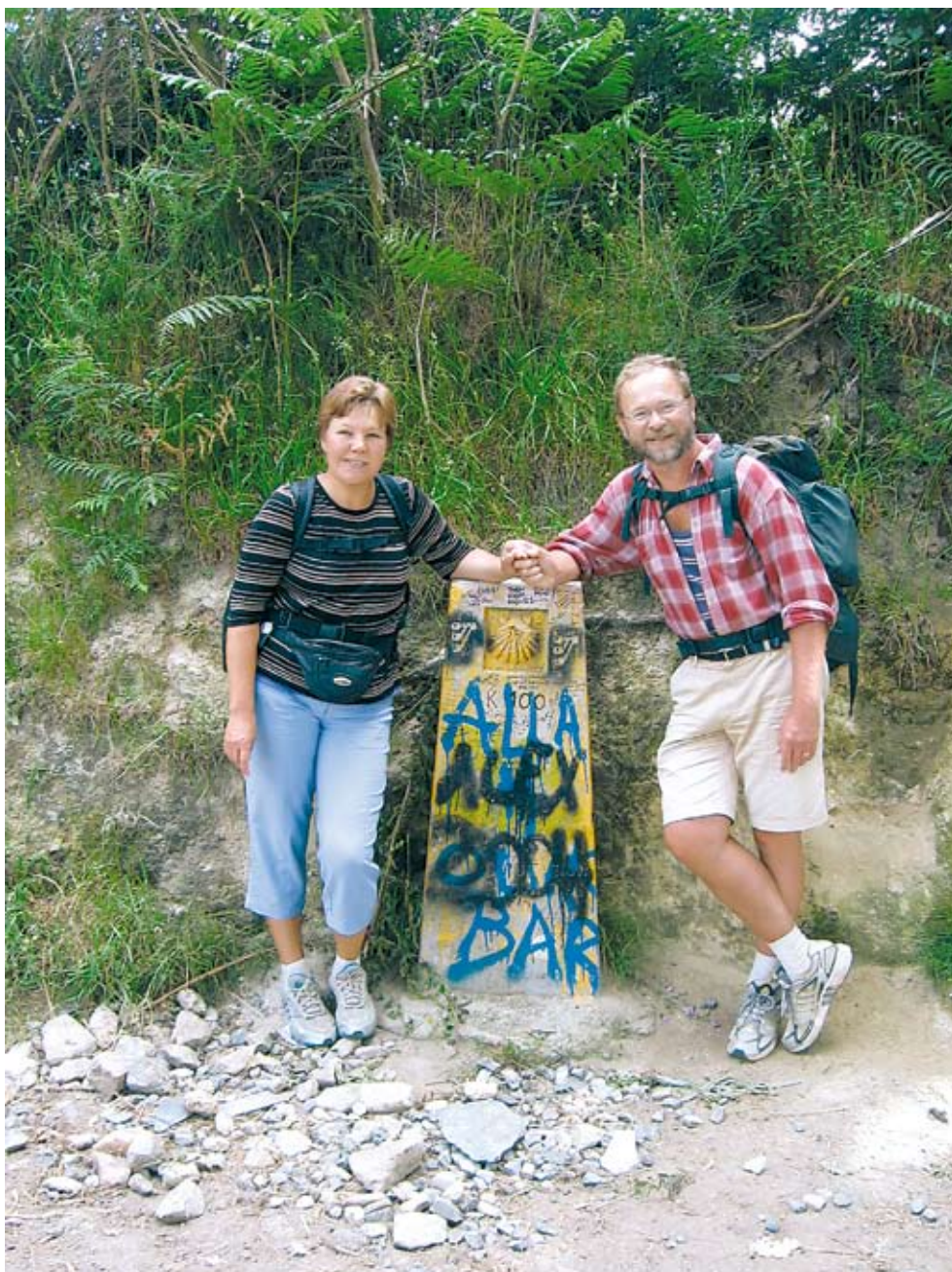
Muista harrastuksista mainittakoon soroptimistitoiminta, jossa olen ollut mukana viitisen vuotta. Soroptimistit on kansainvälinen naisten verkosto, joka toimii ihmisoikeuksien puolesta ja edistää naisten asemaa. Kerään myös pohjoiskarjalaista kansan-

perinnettä ja harrastan kielten opiskelua, viimeksi espanjaa.

Motto

Autuaita ovat ne, jotka osaavat nauraa

itselleen, heiltä ei tule hupia puuttumaan. Tai hiukan vakavammin: Toivo on puoli elämää; välinpitämättömyys puoli kuolemaa. ■



Papin lapseus vaikuttaa pitkälle aikuisikään

TUULA-MARIA AHONEN

VAPAA TOIMITTAJA, SOSIAALI-
PSYKOLOGI

Päivikki Antolan toimittamassa kirjassa Papinlapset eri-ikäiset pappien lapset kertovat elämästään. Kirjoittajat edustavat muun muassa viittä eri herätysliikettä.

Toimittaja on antanut kirjoittajille persoonallisen vapauden assosoida tekstinsä. Osa kirjoittajista kykenee ottamaan henkilökohtaisuutta laajemman näkökulman papin lapseuteen. Joidenkin kirjoitukset itsensä alttiiksi panevassa syvyydessään koskettavat.

– Papin lapsena olin tottunut siihen, että isä on aina poissa, eikä tavallista perhe-elämää juurikaan ole, toteaa Martti Arkkila monille yhteisen kokemuksen. – Myöhemmin elämää pohtiessani olen tullut siihen tulokseen, että useiden pappien syntinä voidaan pitää sitä, että hengellisistä tehtävistä ja työstä ylipäättään tehdään niin tärkeitä, että ne menevät perheen edelle.

Toisaalta jotkut papin lapset seuraavat isänsä työtä läheltä. – Soluttauduin usein isän työhuoneeseen tai kuuntelin ”korvat pitkällä” isän keskusteluja ihmisten kanssa, kertoo Anne-Maria Takkula.

– Hänellä oli työssään kansanomaisen ote. Siksi pappilaan saapui pitäjän ihmisiä erilaisine iloineen ja suruineen. Usein kuulin isän lempeästi puhuttelevan ihmisiä ja toteavan, että ”Jumalan armo kuuluu kaikille, ole turvattu mielellä”.

– Usein isä siunasi anteeksianta-

muksella. En ole koskaan kuullut isän sanovan ihmisille, että ”tee niin ja näin”, vaan hän kuunteli.

Anne-Maria Takkulan isä toimi myös perhe-elämässä oikeana kristillisenä kasvattajana. – Ruokapöytäkeskusteluissa erehdyimme joskus arvostelevaan muita ihmisiä. Isä totesi meille, että sellaiseen ei ole varaa. Elämän raadollisuus kasvaa kaikkien nurkissa.

Olenko ”tavallinen” lapsi vai en?

Jotakin papin lapsia on kiusattu ja pilkattu heidän asemansa vuoksi. Toiset taas ovat saaneet erityisen hyvää kohtelua asemansa vuoksi.

Arkkilan mukaan papin lapsien yhteinen kipupiste on kiltteiden ja hyväkäytöksisyyden vaatimus.

– Kiltti lapsi kokee rakkauden evankeliumin sanoman vastaisesti usein ehdolliseksi. Minua rakastetaan vain, jos olen tietynlainen, hän päätelee ja kuvittelee sitten ansaitsevansa rakkauden olemalla kiltti, tai mikä vielä kauheampaa, ongelmia tuottamaton, eli näkymätön!

Arkkila on joutunut aikuisena ja itse pappina työstämään itseään pois väärästä, itseään kuuntelemattomasta kiltteydestä. Ehtoollisella käyminen oli hänelle yksi tärkeä hoitokeino kokea ehdotonta, hyväksyvää rakkautta.

Papin lapseus ei pääty välttämättä aikuisenakaan. – Papin pojan rooli on ollut pitkään keskeinen osa elämääni, eikä varmaan lopu koskaan, kertoo Juha Arhinmäki. – Vuosia ja vuosikymmeniä isäni kuoleman jälkeen minulle tullaan kertomaan keskusteluista hänen kanssaan.

– Opin uudella tavalla arvostamaan seurakuntapapin työtä. Sanat ja keskustelut elämän vaikeissa, mutta myös iloisissa hetkissä ovat ihmisille merkityksellisiä. Jos seurakuntapappi on näissä tilanteissa osannut sanoa jotain tärkeää ja koskettavaa, sanat näyttävät pysyvän aina mielessä.

Juha Arhinmäellä on nykyisin myös toinen identiteetti, häneltä tullaan kysymään, onko hän poliitikkopoikansa isä. – Ensin olin 45 vuotta suuren isän pieni poika ja nyt kohta kymmenen vuotta suuren pojan pieni isä, Arhinmäki toteaa itseironisesti.

Tärkeät elämän arvot

Papin lapset kertovat kristillisistä elämänarvoista, joista on tullut elämän ohjenuoria.

– Minulle kristillinen kasvatus on merkinnyt turvallisuutta sekä rehellisyyden, oikeudenmukaisuuden ja lähimmäisenrakkauden pitämistä elämää ohjaavina arvoina, kertoo kirjan nuorin kirjoittaja, Anna Mäkelä, syntynyt vuonna 1975.

Jotkut pappi-isät ovat vanhoilla päivillä havahtuneet todella ottamaan kristilliset elämänarvot aiempaa vakavammin.

– Jos joku perheessämme tuntee syyllisyyttä, se on isäni. Vanhemmiten hän haluaa hyvittää sen, että Jumalan valtakunnan työ vei aikanaan niin paljon aikaa perheeltä, kertoo Anna Mäkelä.

– Viimeisen elinviikkonsa aikana isä sanoi minulle, ettei ole ollut erityisen hyvä isä ja pyysi anteeksi huonouttaan ja kertoi, että hän on kuitenkin rakastanut kaikkia lapsiaan, vaikkei ole ai-

na osannut sitä teoillaan näyttää, kertoo Anna Lindqvist.

Monet vanhemmat papin lapset kertovat fyysisestä kurituksesta, jota ajan tavan mukaan käytettiin myös pappisperheissä. Lasta ei kunnioitettu eikä kuunneltu. Anna Lindqvist pohtii asi-

aa näin. – Minusta kieltojen ja rajoitusten pitää olla perusteltuja ja vanhemmatkin voivat joskus myöntää olevansa väärässä. Tätä periaatetta olen yrittänyt käyttää omien lasteni kanssa. Minusta kunnioituksen vanhempien ja lasten välillä tulisi olla molemmin-

puolista.

Kuitenkin vanhempien rikkomuksista huolimatta, Anna Lindqvist päättää kirjoituksensa: ”Muistan isän nauravat kasvot ja kaipaen häntä. Isän tyttö.” ■

M I E L I P I D E

Säilytyskaappi ehtoollisaineille

Pohdinta ehtoollisaineiden jälkikäsittelystä saattaa tuntua pieneltä ja vähäpätöiseltä asialta. Kysymys on kuitenkin luterilaisen identiteetin kannalta tärkeä. Ehtoollisaineiden jälkikäsittely kertoo siitä, kuinka konkreettisesti ajattelemme Kristuksen läsnäolosta ehtoollisaineissa ja siten myös tässä maailmassa. Ehtoollisaineiden jälkikäsittelystä on annettu ohjeistus piispainkokouksessa 12.9.1978. Siinä ei kuitenkaan esimerkiksi määritellä, miten jäljelle jäänyt viini poistetaan käytöstä. Vaikka ohjeistus voisikin olla yksityiskohtaisempi, siinä ilmaistun periaatteen mukaan ei ole samantekevää, mitä ylijääneelle ehtoolliselle tapahtuu: ”Kirkkoherra vastaa siitä, että viinin jälkikäsittely tapahtuu ehtoollisen arvon mukaisesti.”

Uskon, että Suomessa papisto ja suntiot ovat yksimielisiä piispainkokouksen kanssa siitä, että ehtoollisaineita tulee käsitellä kunnioittavasti. Tämä on mielestäni hyvä lähtökohta. Käytännöt kuitenkin vaihtelevat: osassa seurakuntia sekoitetaan kon-

sekroidut ehtoollisaineet jumalanpalveluksen jälkeen konsekroimattomiin, osassa nautitaan jäljelle jääneet aineet jumalanpalveluksen jälkeen, osassa kaadetaan ehtoollisviini/Kristuksen veri pulloon ja niin edelleen.

Oman kokemuksen mukaan kirjava käytäntö ja liian epämääräinen ohjeistus tuottavat turhaa päänvaivaa seurakunnissa. Lisäksi jotkut tavat saattavat loukata oman tai muiden kirkkokuntien jäseniä. Sen vuoksi kirkossamme olisi hyvä olla hyvin perusteltu yhtenäinen linja, jossa otettaisiin vakavasti luterilainen ja raamatullinen (katso esimerkiksi 1. Kor. 11:23 - 29) käsitys Kristuksen todellisesta läsnäolosta ehtoollisaineissa.

Yhtenäisen jälkikäsittelyn pitäisi olla teologisten perusteiden lisäksi myös käytännöllinen ja helposti toteutettava. Yksi teologisesti ja käytännöllisesti hyvä vaihtoehto jälkikäsittelylle voisi olla seuraavanlainen: vähässä määrin ylijääneet ehtoollisaineet voitaisiin nauttia jumalanpalveluksen jälkeen ja suuremmat erät voitaisiin säilyttää tulevaa jumalanpalvelusta tai sairaita varten vanhan tavan mukaisesti esimerkik-

si erillisessä säilytyskaapissa.

Tällaisen jälkikäsittelytavan yhdenmukaistaminen olisi niin sielunhoidollisesti, pedagogisesti kuin ekuumeenisestikin tärkeää. Edellä mainittu jälkikäsittely takaisi ensinnäkin ehtoollisaineiden arvokkaan kohtelun. Toiseksi säilytyskaapin käyttöönotto lisäisi hyvin todennäköisesti kirkossamme tietoisuutta Kristuksen läsnäolosta ehtoollisaineissa. Esimerkiksi rippikoululaisille voitaisiin havainnollistaa jälkikäsittelyn avulla, kuinka konkreettisesti Kristuksen läsnäolo ja Hänen armonsäilytys on ehtoollisessa. Kolmanneksi suntioiden, papiston ja muiden seurakuntalaisten ei enää tarvitsisi kokea epävarmuutta kirjavien ja osin ristiriitaisten käytäntöjen keskuudessa. Neljänneksi oikea jälkikäsittely vähentäisi myös toisten kirkkojen epäilyjä siitä, että luterilaiset pitäytyvät kirkon perinteeseen vain sanoissa, mutta eivät teoissa. Tällaisia käsityksiä on esitetty oppikeskusteluissa ja ruohonjuuritasolla. Näiden syiden vuoksi toivon, että jälkikäsittelyä voitaisiin arvioida uudelleen.

JUSSI KOIVISTO
Pastori, tutkija

Rotterdamin merimieskirkko hollanninsuomalaisten tukikohtana

”Kirkko on täällä ihmisten paikka”

PAULA RAITIS

VAPAA TOIMITTAJA, TURKU

Rotterdamin merimieskirkko juhli helmikuun alussa 80-vuotista olemassaoloaan. Vireä vanhus toimii Alankomaiden suomalaisten kotiseurakuntana sekä huolehtii suomalaisista merenkulkijoista, rekkamiehistä ja muista kulkevaisista.

Rotterdamin merimieskirkon työttömiin kuuluu seitsemän henkeä. Merimiespastorin rinnalla työskentelee emäntä, 2. emäntä, sosiaalikuraattori, hallintosihteeri sekä kaksi vuoden ajaksi vapaaehtoistyöhön sitoutunutta periodiassistenttia. Kirkon johtaja, pastori *Timo Frilander* on ylpeä työtovereistaan: ”Ulkomailta sijaitseva merimieskirkko on erikoinen ja haastava työyhteisö. Tiimimme on suhteellisen nuori, mutta olemme jo löytäneet oman tapamme toimia ja työskennellä yhdessä.”

Timo Frilander tuli perheineen Rotterdamiin kesällä 2005. Hän sanoo, että työ merimieskirkolla on haastavuudessaan ja raskaudessaankin ainutlaatuinen kokemus: ”Monta kertaa olen ajatellut, ettei näin monipuolisia papin töitä kyllä löydy mistään. Työn arvottaminen on täällä ollessa mennyt uusiksi. Toki priorisointia on tehtävä, mutta se ei onnistu samalla lailla kuin silloin, jos joka asialle on oma tekijänsä. Juuri tämä tekee työstä erityisen.”

Sosiaalikuraattori *Kati Juntunen* on palvellut Rotterdamissa huhtikuusta 2006 alkaen. Kuraattorin työ meri-

mieskirkolla on monin tavoin erilaista kuin diakonian viran hoitaminen seurakunnassa. ”Valppaana oleminen, todellinen läsnäolo on tämän työn ydin. Jokainen päivä on erilainen ja yllätyksellinen: kun työpäivä alkaa, kaikki suunnitelmat yleensä muuttuvat”, Kati Juntunen nauraa. ”Työn tekemisen tapa on kaikkien asioiden ottaminen huomioon.”

Lähimmäisyyttä ja kohtaamista

”Tässä työssä korostuu se, että on oltava valmis ottamaan jokainen päivä ja asiat vastaan sellaisina kuin ne ovat. Täällä ei olla suuressa maailmassa, vaan hyvinkin pienellä paikalla”, toteaa Timo Frilander. Kati Juntunen jatkaa: ”Jumala kutsuu olemaan vähässä uskollinen. Merimieskirkolla kaikki tekevät kaikkea. Jos talosta on hiiva loppu ja emännällä leipomisurakka alkamassa, huikataan kauppalista sille, joka on juuri ovesta menossa.”

Kati Juntunen sanoo, että sosiaalikuraattorina hänen ammatti-identiteettinsä on olla lähimmäinen. ”Olen ihmisten palvelija, ohjaaja ja nuorille usein opettajakin. Työni perusalueet ovat lapsi- ja nuorisotyö Benelux-maissa, merenkulkija- ja rekkamiestyö, verkostotyö muiden alan toimijoiden kanssa sekä työ siirtolaisten parissa. Ihmiset tulevat tänne kirkolle tullaan nähdä, ja me menemme laivoille kohtaamaan ihmisiä. Kirkko on täällä ihmisten paikka. On aina liikuttavaa, kun rekkamies puhuu puhelimeen ja sanoo keskustelukumppanille olinpaikkaa kysyttäessä: Olen kirkolla.”

Merimieskirkko on myös osa kan-

sainvälistä kristillistä yhteisöä. ”Rotterdamissa teemme yhteistyötä ennen muuta muiden pohjoismaisten kirkkojen, paikallisen luterilaisen kirkon sekä paikallisen saksalaisen kirkon, kristillisen merenkulkijajärjestön IC-MAN ja kansainvälisen merimiesklubin kanssa”, Timo Frilander kertoo. ”Luonnollisesti suomalaiset merimieskirkot etenkin Antwerpenissa, Brysselissä ja Hampurissa ovat läheisiä kumppaneitamme.”

Vieraalla maalla

Alankomaiden suomalaisten parissa toiminta on vilkasta ja monimuotoista. Kirkolla pidetään säännöllisesti jumalanpalveluksia ja iltahartauksia, ja talossa kokoontuu monenlaisia toimintaryhmiä. Viime vuosina on erityisesti pohdittu ikääntyvien suomalaisten tilannetta. ”Täällä on paljon suomalaisia, jotka ovat eläneet Hollannissa kenties koko aikuisen ikänsä. He ovat yleensä aikanaan asettuneet Hollantiin avioliiton myötä, ja elämä on ollut täällä. Vanhetessa kuitenkin verkostot heikkenevät, ja monet jäävät puolison kuoltua todella yksin”, Timo Frilander kertoo. Rotterdamissa näitä senioria onkin kutsuttu kerran kuussa kirkolle tapaamaan toisiaan iltapäiväkahvien merkeissä. Merimieskirkolla on myös koko Hollannin alueella toimiva ystäväpalveluverkosto.

Muutoinkin toimintaa ylläpidetään eri puolilla maata paikallisten suomalaisten voimin. Vapaaehtoiset vastuunkantajat ovat merimieskirkon kivijalka. Merimieskirkon toimintaan kuuluu myös yleinen diakoniatyö ongelmiin joutuneiden suomalaisten paris-



Pastori Timo Frilander ja sosiaaliku-raattori Kati Juntunen työskentelevät Rotterdamin merimieskirkolla.

sa. Silloin tällöin tarvitaan hätämajoitusta tai muuta käytännön apua. Merimieskirkolla pyritään olemaan valmiina ja valppaina reagoimaan erilaisiin, yllättäviinkin tilanteisiin. ”Tällä paikalla on helppo uskoa kutsumukseen.

Jumala kutsuu työhön koko elämällä, ei vain koulutuksen ja kokemuksen perusteella”, Kati Juntunen sanoo. ■

Ole tarkkana, kun sanot itsesi irti

Vain pätevä syy oikeuttaa heti työttömyyskorvaukseen

EERO T. ANTILA

JOHTAJA, ERITYISKOULUTETTU-
JEN TYÖTTÖMYYSKASSA ERKO

Varomaton irtisanoutuminen voi johtaa siihen, ettei työttömyyskorvausta saakaan heti. Karenssi on kolme kuukautta.

Työntekijän irtisanoutuessa työpaikastaan ilman pätevää syytä ja joutuessa työttömäksi työvoimatoimikunta asettaa hänelle 90 päivän korvauksettoman määräajan eli karenssin työsuhteen päättymisestä lukien. Työntekijällä voi olla omasta mielestään eroamiselle perusteltu syy, joka ei kuitenkaan jälkikäteen vakuuta työvoimaviranomaisia.

Työvoimatoimikunnan sitovan lausunnon vuoksi kassa ei voi maksaa hakijalle päivärahaa, vaikka hakemuspaperien rivien välistä voi lukea, että jäsen on irtisanoutunut työnantajasta tai työskentelyolosuhteista johtuvista syistä. Miten toimia niin, että karenssilta välttyy?

Mikä on pätevä syy?

Työttömyysturvalain mukaan henkilöllä on pätevä syy erota työstään muun muassa, jos hänellä on työsuhteen purkuperuste tai työtä ei voida hänen työkykynsä perusteella pitää hänelle sopivana. Henkilöllä voi olla myös muu pätevä syy, esimerkiksi se, että perhe muuttaa aviopuolison työn vuoksi toiselle paikkakunnalle työssäkäyntialueen ulkopuolelle. Oikeuskäytännössä päteviä syitä eivät ole olleet lastenhoitovaikeu-

det, matkustusvaikeudet, työajan pituus tai vastaavat hankaluudet.

Usein henkilö irtisanoutuu pitkällisen harkinnan jälkeen, mutta kuitenkin impulsiivisesti, seurauksista välittämättä. Pitkäaikaisen epäasiallisen kohtelun seurauksena henkilö on ehkä sairastunut psyykkisesti ja toisinaan myös fyysisesti, eikä jaksa pitää oikeuksistaan kiinni. Tällaisissakin tilanteissa tulisi maltaa ja olla tarkkana.

Tukena hankalassa tilanteessa on uusi työturvallisuuslaki (voimaan 1.1.2003), jonka mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta sekä fyysisestä ja henkisestä terveydestä työssä. Säännöksiä on muun muassa työn kuormittavuudesta ja häirinnästä. Työnantajalla on velvollisuus käytettävissään olevin keinoin ryhtyä toimenpiteisiin kuormitustekijöiden välttämiseksi ja vähentämiseksi.

Varo huonoa sopimusta

Kun työpaikalla on ”irtisanomiskierros” meneillään, henkilön ei kannata itse irtisanoutua tyhjän päälle, olipa henkinen ilmapiiri kuinka vaikea tahansa.

Varottava on myös, jos työnantaja tarjoaa irtisanomisilmoituksen sijaan sopimusta, jossa irtisanomisperustetta ei ole mainittu tai sellaiseksi kirjataan työntekijän oma pyyntö. Tällöin työntekijän irtisanoutuminen saattaa johtaa 90 päivän karenssin lisäksi työttömyysetuuden määrän vähenemiseen. Karenssin ajalta ei saa ansiopäivärahaa eikä sen ajalta kerry eläkkeeseen oi-

keuttavaa palkkaa tai etuutta.

Karenssilta voi välttyä, jos työvoimatoimikunnalle voi sopimuksen lisäksi toimittaa kirjallisia dokumentteja, joissa henkilö toisaalta voi osoittaa käyneensä työterveyshuollossa tai lääkärissä työskentelyolosuhteista johtuvista syistä ja toisaalta kiinnittäneensä työnantajan huomiota epäkohtiin.

Kun irtisanomisperuste muuten olisi työnantajasta johtuva (tuotannollinen tai taloudellinen) ja työntekijä itse irtisanoutuu, menettää hän oikeutensa ansiopäivärahan korotettuun ansioosaan. Korotetun ansio-osan saamiseen vaaditaan 20 vuoden työssäolohistoria ja viiden vuoden kassajäsenyys.

Tämän lisäksi henkilö mahdollisesti saa hyväkseen lyhyemmän irtisanomisajan ja siis vähemmän irtisanomisajan palkkaa kuin hän työnantajalähtöisessä irtisanomisessa saisi. Myös työsuhteen kesto ja työssäolohistoria lyhenevät.

”Kultainen kädenpuristus” siirtää työttömyyskorvausta

Työnantajalta saatu taloudellinen etuus, joka perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteen päättymissopimukseen siirtää työttömyysetuuden saamista. Etuutta ei myönnetä ajalta, jolle taloudellinen etuus jaotetaan. Jaksotus tehdään työsuhteen päättymisestä lukien henkilön viimeisimmästä työsuhteesta saaman palkan perusteella. Taloudellisen etuuden jakottaminen siis siirtää päivärahan maksun aloittamista.

Tilanne voi muuttua, jos sopimuksessa on mainittu, että vahingonkorva-

usta on maksettu työsuhteen perusteettoman päättämisen vuoksi. Tällöin korvausta ei jaksoteta, mikäli sopimustaustasta käy ilmi, että korvauksen maksamiseen on perusteltu syy. Sopimuksen tulee siis olla riittävän yksilöity, jotta siitä käy ilmi mitä ja miksi on sovittu ylimääräisestä korvauksesta.

Minkälainen on hyvä erosopimus?

Hyvä työsuhteen päättämistä koskeva sopimus laaditaan kirjallisesti ja sen laatimisessa on mukana ammattiliiton asiamies/lakimies.

Sopimuksessa on mainittu irtisanomisen todellinen peruste, irtisanomisaika, työsuhteen päättämispäivä, yksilöity selvitys vielä pidettävistä vuosilomista, maksettavista palkoista, lomakorvauksista ja lomarahastoista sekä mahdollisen vahingonkorvauksen pe-

ruste ja määrä. Toki on selvää, että työnantaja ei ole halukas kirjaamaan sopimuksen perustetta, jos se on työnantajalle epäedullinen.

Sopimukseen tulee myös kirjata, että sen voi esittää viranomaisille, mikäli se muutoin laadittaisiin luottamuksellisenä.

Etuus työttömyyskassasta

Työttömäksi jäävän jäsenen on ilmoitettava heti kokoaikaisen työn hakijaksi työvoimatoimistoon. Työvoimatoimistolle on esitettävä kaikki työsuhteen päättämiseen johtaneet seikat ja dokumentit.

Jos työsuhte ei ole päättynyt tavanomaisesti, asian käsittely voi kestää työvoimatoimikunnassa. Päiväraha-hakemus on työvoimaviranomaisten käsittelyn viivästymisestä huolimatta tehtävä kassalle kolmen kuukauden ku-

luessa siitä ajankohdasta lukien, josta päivärahaa halutaan maksettavaksi.

Hakemukseen on liitettävä sopimus vahingonkorvauksesta tai ellei sopimusta ole, muu vastaava selvitys. Selvityksen puuttuessa kassa jaksottaa taloudellisen etuuden työttömyysturvalain säännösten mukaisesti. ■

Lait katso www.finlex.fi:

työsopimuslaki (55/2001)

työttömyysturvalaki (1290/2002)

työturvallisuuslaki (738/2002)

Hyödyllisiä linkkejä:

Työttömyysturva: www.tyj.fi

Työsuojelupiirit: www.tyosuojelu.fi

Häirintä ja kiusaaminen: www.tassa-arvo.fi, www.ttl.fi/aihesivut

Perheen kanssa lomalle



Perhelomalla riittää tekemistä ja kaikki viihtyvät. Tarjolla on monia hyviä lomakohteita kylpylöissä, hotelleissa, urheiluopistoilla ja lomakeskuksissa.

Haettavina ovat kesän lomaviikot 23-35. Hae lomaa ja lomatukea viimeistään 13.4.2007 mennessä.

Tarjolla ovat

- Perinteiset perhelomat: lomatuksi on 170 euroa/aikuinen, lapset 6-16-vuotta 85 euroa, alle 6-vuotiaat maksutta.
- Nuoret perheet -lomat: omavastuu 100 euroa/aikuinen, lapset 6-16-vuotiaat 80 euroa, alle 6-vuotiaat maksutta.
- Koululaisperheiden ryhmäperhelomat: omavastuu 120 euroa/aikuinen, lapset 6-16-vuotta 90 euroa, alle 6-vuotiaat maksutta.

Tilaa Perhelomien yhteisesite

ja lomatuken hakemus

www.a-lomat.fi



Kiinnostaako johtajuus?

Pappien ja kanttorien kiinnostus esimiestehtäviä kohtaan

KATI NIEMELÄ

USKONNONPEDAGOGIIKAN DO-
SENTTI, TUTKIJA, KIRKON TUT-
KIMUSKESKUS

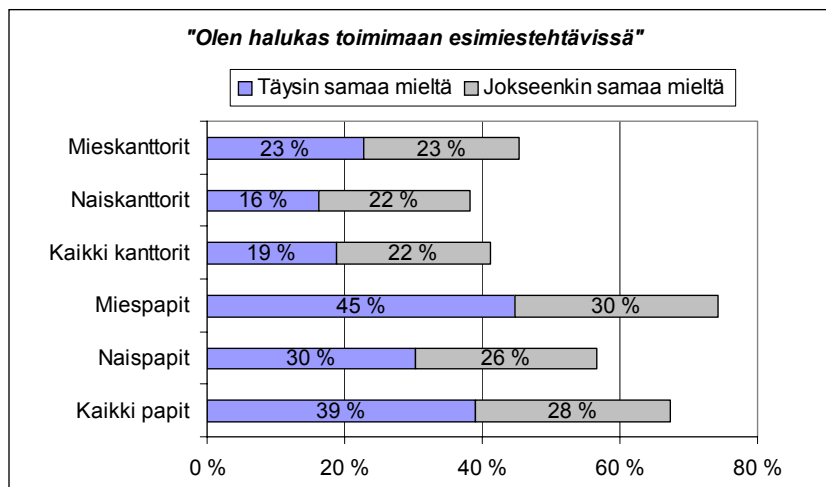
Johtajan tehtävät kiinnostavat varsin monia pappeja ja kanttoreita. Kirkkoherran virka ei kuitenkaan kiinnosta pappeja siinä määrin kuin muut esimiestehtävät. Erityisesti naiset toivovat kirkkoon lisää naisjohtajia.

Tässä artikkelissa tarkastellaan pappien ja kanttorien kiinnostusta johtamistehtäviä kohtaan sekä käsityksiä naisjohtajuudesta. Artikkelin pohjautuu tammi-helmikuussa 2006 Akavan kirkollisten ammattiliittojen vaalin yhteydessä toteutettuun kyselyyn, johon vastasivat Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton työelämässä olevat jäsenet. Kaikkiaan vastaus saatiin 1 076 henkilöltä, joista 240 kanttoreita, loput pappeja ja muita teologeja. Artikkelissa puhuttaessa papeista ja muista teologeista käytetään yksinkertaisuuden vuoksi nimitystä ”papit”, jolla viitataan kaikkiin Pappisliiton jäseniin.

Valtaosa miespapeista kiinnostunut esimiestehtävistä

Esimiestehtävät kiinnostavat huomattavan monia pappeja ja kanttoreita (katso kuvio 1). Papeista kaksi kolmesta (67 %) haluaa toimia esimiestehtävissä. Erittäin kiinnostuneita esimiestehtävistä on useampi kuin joka kolmas (39 %) pappi.

Ennen kaikkea miehet kokevat ve-



Kuvio 1. Kanttorien ja pappien kiinnostus esimiestehtäviä kohtaan.

to esimiestehtäviin. Miespapeista useampi kuin neljä viidestä haluaisi toimia esimiestehtävissä, lähes joka toinen on erittäin kiinnostunut. Naisista reilu puolet (57 %) on vähintään jossain määrin kiinnostunut esimiestehtävistä, vajaa kolmannes erittäin kiinnostunut. Eniten kiinnostusta esimiestehtäviä kohtaan on kirkon keskushallinnon ja hiippakuntien työntekijöillä.

Kanttoreista lähes puolet haluaa toimia esimiestehtävissä (47 %). Erittäin kiinnostuneita on joka viides. Naiskanttorit ovat lähes yhtä kiinnostuneita esimiestehtävistä kuin mieskanttorit. Useimmin esimiestehtävistä ovat kiinnostuneet niin sanotut A-kanttorit, joista kaksi kolmesta (63 %) olisi kiinnostunut toimimaan esimiestehtävissä. Keskimmäisen asteen kanttorien keskuudessa vastaava osuus on 37 % ja alimman asteen kanttorien keskuudessa 33 %.

Sekä papit että kanttorit kuitenkin tiedostavat kanttorien vaikeuden pääs-

tä esimiestehtäviin ja toivoisivat heille lisää sellaisia mahdollisuuksia. Yli puolet (55 %) kanttoreista on sitä mieltä, että kanttoreille tulisi olla tarjolla nykyistä enemmän esimiestehtäviä. Myös joka toisen (47 %) papin mielestä kanttoreille tulisi olla tarjolla enemmän esimiestehtäviä.

Kiinnostus kirkkoherran tehtävää kohtaan on papeilla pienempi kuin halukkuus toimia yleensä esimiestehtävissä (katso kuvio 2). Lähes puolet papeista on kuitenkin ainakin jossain määrin kiinnostunut kirkkoherran tehtävästä, vajaa kolmannes on erittäin kiinnostunut. Miehet ovat selvästi naisia kiinnostuneempia myös kirkkoherran virasta. Naisista kirkkoherran virkaa kohtaan kiinnostusta tuntee ainakin jossain määrin vain joka kolmas, kun miehistä yli puolet. Erittäin kiinnostuneita kirkkoherran virasta on naispuolisista papeista alle joka viides ja miespuolisista papeista useampi kuin joka kolmas. Eniten kiinnostusta kirkkoherran virkaa koh-

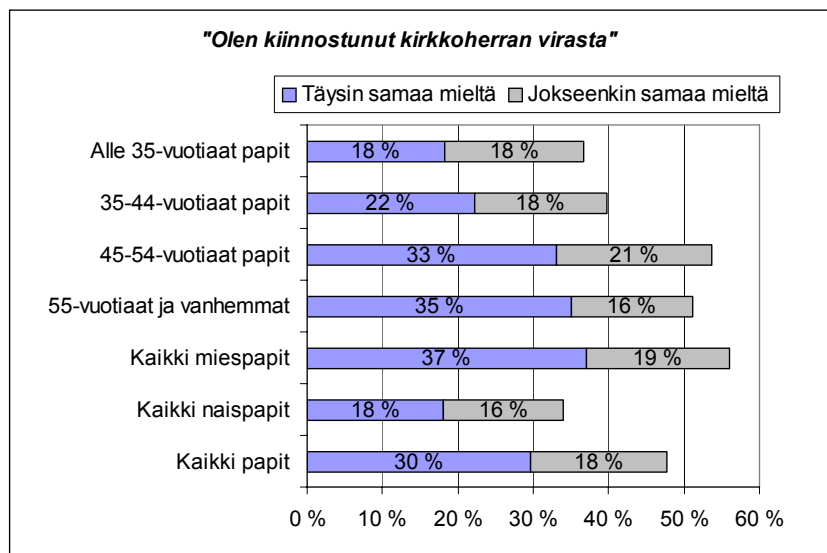
taan on 45 - 54-vuotiaiden pappien keskuudessa.

Luonnollisesti eniten kirkkoherran tehtävät kiinnostavat jo kirkkoherrana olevia. Kuitenkin kirkkoherrana jo toimivista osa vaihtaisi mieluummin muualle, lähes joka kymmenes ei ole juurikaan tai laisinkaan kiinnostunut kirkkoherrana toimimisesta. Muissa tehtävissä olevista eniten kiinnostusta kirkkoherran virkaa kohtaan on kappalaisena (43 %) ja seurakuntapastorina (39 %) työskentelevien keskuudessa. Myös varsin moni näissä tehtävissä toimiva nainen on kiinnostunut kirkkoherran virasta. Kappalaisena työskentelevistä naisista useampi kuin joka kolmas (37 %) olisi ainakin jossain määrin kiinnostunut kirkkoherran virasta, mieskappalaisista puolet (47 %). Erittäin kiinnostuneita kirkkoherran virasta olisi joka viides naiskappalainen ja joka neljäs mieskappalainen.

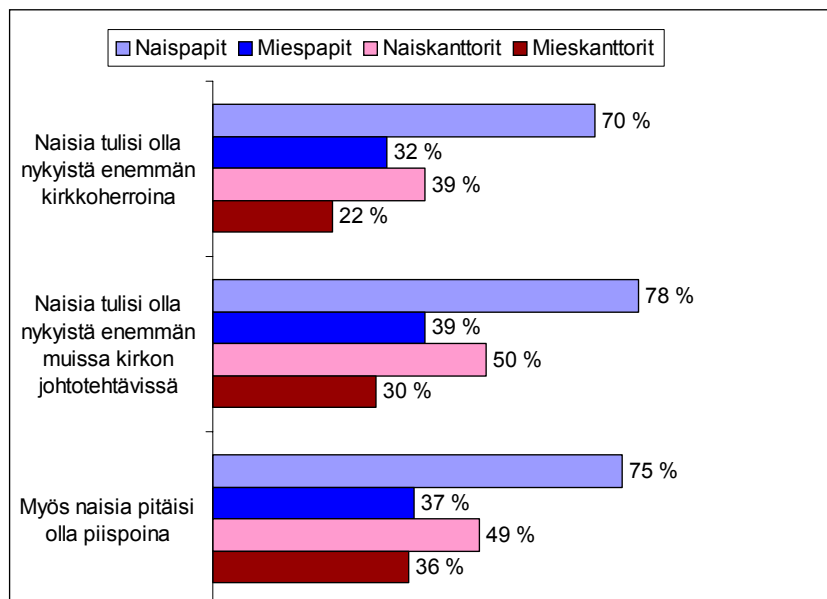
Naisia kirkon johtavissa asemissa on huomattavan vähän verrattuna naisten osuuteen työvoimasta. Kappalaisena ja seurakuntapastorina olevien naisten kiinnostus kirkkoherran virkaa kohtaa kuitenkin ennakoii naisjohtajien vähittäistä kasvua.

Erityisesti naiset toivovat lisää naisjohtajia

Kyselyssä selvitettiin kolmella kysymyksellä jäsenistön ajatuksia naisjohtajuudesta. Enemmistö papeista on sitä mieltä, että piispan virassa ja kirkon muissa johtotehtävissä pitäisi olla enemmän naisia (katso kuvio 3). Kirkkoherroina naisia pitäisi olla enemmän lähes joka toisen papin (47 %) mielestä. Ennen kaikkea naispapit toivovat kirkkoon lisää naisjohtajia: naispapeis-



Kuvio 2. Pappien kiinnostus kirkkoherran virkaa kohtaan.



Kuvio 3. Pappien ja kanttorien ajatuksia naisjohtajuudesta. Samaa mieltä olevien pappien ja kanttorien osuus sukupuolittain.

ta noin neljä viidestä toivoo naisia enemmän kirkkoherroiksi ja muihin johtotehtäviin, miespapeista noin kolmannes.

Kolme neljästä naispapistä toivoo kirkkoon myös naispiispaa, miespapeista tätä toivoo reilu kolmannes. Kanttorien keskuudessa naisjohtajia

toivovia on jonkin verran vähemmän kuin pappien keskuudessa. Reilu kolmannes naiskanttoreista ja joka viides mieskanttori kaipaa seurakuntiin lisää naiskirkkoherroja. Muihin johtotehtäviin lisää naisia kaipaa naispuolisista kanttoreista puolet, miespuolisista kolmannes.

Viimeisellä luukulla -tutkimuksessa kartoitettiin viimesijaisen sosiaaliturvan katvealueita ja diakoniatyön kohdentumista

ELINA JUNTUNEN

TUTKIJA, HELSINGIN YLIOPISTO,
KÄYTÄNNÖLLISEN TEOLOGIAN
LAITOS

Viimeisellä luukulla -tutkimuksen taustalla oli diakoniatyössä 1990-luvun laman jälkeen muodostunut näkemys viimesijaisen sosiaaliturvan murtumisesta.

Suomen ajautuessa lamaan evankelisluterilaisen kirkon diakoniatyössä ja muilla kolmannen sektorin työaloilla taloudellisen avustamisen muodot kasvoivat. Vaikka taloudellisen avun tuli olla eräänlainen hätäapu laman kriisivuosina, kirkon erilaiset taloudellisen ja sosiaalisen huolenpidon muodot saivat pysyvän roolin. Viimeisellä luukulla -tutkimuksessa lähdettiin etsimään vastausta siihen, ovatko kaupunkidiakoniatyön asiakkaat pudonneet julkisten turvaverkkojen läpi ja millainen on diakonian suhde paikalliseen huono-osaisuuteen. Diakoniatyöntekijöillä oletettiin olevan asiakastapausten ja viranomaisyhteistyön perusteella runsaasti hiljaista tietoa muun muassa viimesijaisen sosiaalisen ja taloudellisen turvaverkon tilasta.

Diakoniatyötä resursoidaan ja kohdennetaan alueellisen huono-osaisuuden mukaan

Tutkimus toteutettiin kahdessa vaiheessa kahden erilaisen, määrällisen ja laadullisen aineiston perusteella. Määrällisessä tutkimuksessa kartoitettiin kirkkohallituksen keräämien talous- ja diakoniatilastojen sekä Stakesin

kuntien huono-osaisuutta kuvaavien Sotka-indikaattoreiden perusteella diakonian resurssien suuntaamista alueellisen huono-osaisuuden mukaan. Tulosten mukaan seurakunnat käyttävät diakoniatyöhön suhteessa suuremman osuuden seurakunnan varoista kunnissa, joissa taloudellinen huono-osaisuus on korkeaa. Siellä, missä on paljon työttömiä, velkaantuneita, asunnottomia, toimeentulotuen saajia ja pienituloisia, seurakunnat ovat budjetissaan kasvattaneet diakonian osuutta. Taloudellista huono-osaisuutta ilmeni eniten Oulun, Mikkelin ja Kuopion hiippakunnissa.

Myös diakonian työmuodot olivat tutkimuksen mukaan yhteydessä alueelliseen huono-osaisuuteen. Diakonialla oli erityisen paljon asiakkaita niissä kunnissa, joissa oli korkea työttömyys ja muutoinkin paljon huono-osaisuutta. Tilastollisen analyysin mukaan diakonia ei ole sattumanvaraista, tradition tai seurakuntien taloudellis-



Elina Juntunen

ten määrärahojen mukaan määräytyvää toimintaa, vaan suunnistaa selvästi alueen huono-osaisuuden mukaan.

Diakoniatyöntekijä kohtaa hyvinvoinnin turvaverkoista tipahtaneita

Tutkimuksen laadullisessa osassa aineistona olivat 21 diakoniatyöntekijän haastattelut eri puolilla Suomea sijaitsevista kaupunkiseurakunnissa. Haastattelujen perusteella selvitettiin, mitä diakonian taloudellinen apu on ja millaisia ongelmia diakonian asiakkaat ovat kokeneet hakiessaan viimesijaista sosiaaliturvaa.

Käytännön diakoniatyön tasolla taloudellisen auttamisen elementit sisälsivät aineellisen avun, neuvonnan ja ohjauksen, viranomaisyhteistyön, keskustelun ja myötäelämisen, rohkaisemisen ja kannustamisen sekä hengellisen auttamisen. Aineellisen avun eli pääasiassa ruoka-avun, osto-osoitusten tai maksusitoumusten sekä laskujen maksun arvioitiin olleen usein eräänlainen täsmäavun muoto asiakkaan akuuttiin hätään, kuten täydelliseen rahattomuuteen tai jopa nälkään. Taloudellisen avun elementeistä suurimman painoarvon diakoniatyöntekijät antoivat henkisille ja hengellisille elementeille. Näillä auttamisen elementeillä diakoniatyöntekijät kokivat tukevansa asiakasta niin, että tämän talous ja muu elämäntilanne saattoivat korjaantua.

Kun asiakasta ohjattiin löytämään oikeat auttajatahot, häntä neuvottiin hallitsemaan talousasioitaan ja hän sai myönteisiä kokemuksia vuorovaikutuksesta diakoniatyöntekijän kanssa, asiakkaan arvioitiin saavan paremmat



TIIMO MERENSIITTA/RAKKAUTTA

Aineellisen avun eli pääasiassa ruoka-avun, osto-osoitusten tai maksusitoumusten sekä laskujen maksun arvioitiin olleen usein eräänlainen täsmäavun muoto asiakkaan akuuttiin hätään, kuten täydelliseen rahattomuuteen tai jopa nälkään.

mahdollisuudet ohjailla omaa taloutaan ja elämäänsä. Hengelliset elementit arvioitiin myös merkittäviksi kanaviksi löytää asiakkaan kanssa sellaisia voimavaroja, joiden avulla tämä kykenisi kestämään heikon taloudellisen tilanteen aiheuttamat paineet.

Viimesijaiset sosiaaliturvaan eli toimeentulotukeen, työmarkkinatukeen ja yleiseen asumistukeen liittyvät katvealueet aiheuttivat useimmiten siirtymistä diakonian taloudellisen avun asiakkaaksi. Tyypillistä oli, että diakonian taloudellisen avun asiakkaat eivät hahmottaneet sosiaaliturvajärjestelmää kokonaisuutena, eikä järjestelmässä pystytty reagoimaan asiakkaan elämän muutostilanteisiin kovinkaan nopeasti. Sosiaaliturvan matalan tason takia etuuksia jouduttiin täydentämään toisilla etuuksilla. Etuuspäätöksen viivästyminen ja epäselvyys niiden

maksamisajankohdista aiheuttivat usein turvautumista diakonian apuun. Diakonian taloudellisen avun asiakastasolla viimesijaisen turvan suurimpia ongelmia olivat tietämättömyys oikeuksista tiettyihin etuuksiin, sosiaaliviranomaisten vaikea tavoitettavuus sekä sosiaaliturvan hakemiseen liittyvät hankaluudet.

Diakoniatyö kertoo pohjoismaisen hyvinvointimallin rappeutumisesta

Viimeisellä luukulla -tutkimuksen mukaan voidaan todeta, että kirkon diakoniatyön kohdentuminen kertoo osaltaan suomalaisesta huono-osaisuudesta ja siitä, mitkä asiat eivät toimi erityisesti viimesijaisessa sosiaaliturvassa. Diakonian huomattava rooli hyvinvointivaltion aukkojen paikkaajana ei sovi käsitykseen Suomesta ”poh-

joismaisena hyvinvointivaltiona”. Seurakuntadiakonia näyttää paikkaavan julkisen avun jättämiä aukkoja.

Kirkon diakoniatyön kokemukset kertovat siitä, että kolmannen sektorin rooli näyttää korostuneen laman jälkeen seuranneiden nopeiden talouskasvun vuosien aikana.

Näyttää siltä, että olemme siirtymässä universaalista, pohjoismaisesta sosiaalipolitiikan mallista kohti marginaalista sosiaalipolitiikkaa. Marginaalinen sosiaalipolitiikka merkitsee valtion vastuun vähentymistä hyvinvointipalvelujen tarjoajana samaan aikaan, kun kolmannen sektorin, kirkon, perheiden ja yksilön vastuu kasvavat.

Viimeisellä luukulla: Tutkimus viimesijaisen sosiaaliturvan aukoista ja diakoniatyön kohdentumisesta. Elina Juntunen, Henrietta Grönlund & Heikki Hiilamo. Kirkkohallitus 2006. ■

Minun tieni



Esa Ruuttunen – Oopperapappi

PEKKA HAKO

Elävä henkilökuva poikkeuksellisesta taiteilijasta. Ruuttunen kertoo herännäistaustastaan, vuosistaan pappina, oopperalaulajan urastaan ja pohtii avoimesti uskonsa olemusta. *Minun tieni* -sarja. Ovh. 36,90

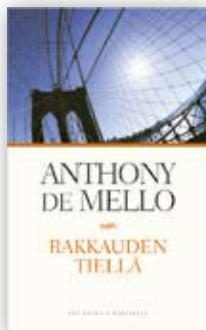


Sydämen hiljaisuudesta 100 rukousta

TAIZÉN VELI ROGER

Seesteinen kokoelma Veli Rogerin rukouksia. Pelkistetyt rukoukset välittävät rauhaa ja luottamusta. Ne johdattavat hiljentymään tärkeimpien asioiden äärelle, yksin ja yhdessä. Ovh. 21,90

TASKUSANA-SARJA: RAAMATTUA ANNOSPALOISSA



Rakkauden tiellä

ANTHONY DE MELLO

Mietiskelyt kutsuvat tunnistamaan vääriä asenteita. Tekstit viittovat suuntaa polulle, joka vie kohti elämän esteetöntä havaitsemista, kohti vapautta ja rakkautta. Ovh. 28,90

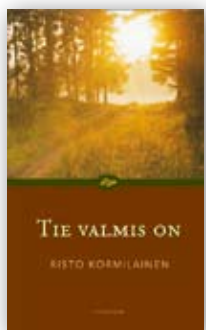


Ensimmäinen Mooseksen kirja

Johdanto

TUOMAS NEVANLINNA

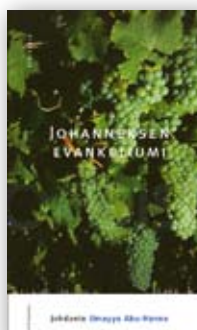
Nevanlinnan johdanto avaa lukijalle mahdollisuuden pohtia luomiskertomusta ja ihmisen karkotusta paratiisista filosofian näkökulmasta. Jos ja kun ihminen on langennut, miten käy etiikan? Ovh. 15,90



Tie valmis on

RISTO KORMILAINEN

Koskettavia tekstejä suomalaisen miehen tunnoista elämän eri vaiheissa, iloissa ja kivuissa, myötä- ja vastamäissä. Ovh. 17,90



Johanneksen evankeliumi

Johdanto

UMAYYA ABU-HANNA

Abu-Hanna kertoo evankeliumin johdannossa lapsuudestaan nasa-retilaisen isän tyttärenä. Hänen värikkäät kuvauksensa vievät lukijan aistimaan Lähi-idän tunnelmaa, tuoksua ja makuja. Ovh. 15,90



**AKAVAN KIRKOLLISET AMMATILIITOT —
KYRKLIGA FACKFÖRBUND INOM AKAVA AKI R.Y.**
Perustettu 1.1.2005



**SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
FINLANDS KYRKAS PRÄSTFÖRBUND R.Y.**
www.pappisliitto.fi, pappisliitto@akiliitot.fi
Perustettu 14.1.1918



Puheenjohtaja, Pappisliitto
Jukka Huttunen
Espoon seurakuntayhtymän yhteisen
seurakuntatyön päällikkö, TM
Puh. (09) 8050 2330
GSM 040 544 1695
jukka.huttunen@
espoonseurakunnat.fi

Puheenjohtaja, AKI
Mikael Helenelund



**SUOMEN KANTTORI-URKURIILITTO
FINLANDS KANTOR-ORGANISTFÖRBUND R.Y.**
www.skul.fi
kanttori-urkuriitto@akiliitot.fi
Perustettu 15.6.1907



**Puheenjohtaja, AKI
Puheenjohtaja, Kanttori-urkuriitto**
Mikael Helenelund
Kantor i Borgå svenska domkyrkoför-
samling, FM
Puh. 040 584 9952
mikael.helenelund@evl.fi

AKIN TOIMISTO

Akavatalo, Rautatieläisenkatu 6,
00520 Helsinki
Avoimna arkin klo 9–15
Puh. (09) 150 2453, faksi (09) 148 5875
toimisto@akiliitot.fi, www.akiliitot.fi

LAKIMIESPALVELUT AKIN JÄSENILLE

**Puhelinpalvelu työhön ja virkaan liittyvissä lakiasiois-
sa:** ti klo 9–12 varatuomari Anna-Maria Numminen
Puh. 050 463 8699
anna-maria.numminen@akiliitot.fi
Puhelinpalvelu yksityiselämän oikeusasioissa: arkin
klo 10–16 Asianajotoimisto Bützow
Puh. (09) 431 531.
Mainitse minkä liiton jäsen olet.



Toiminnanjohtaja
Esko Jossas, TT
Puh. (09) 150 2467
GSM 050 511 6683
esko.jossas@akiliitot.fi



Sanna Ylä-Jussila, pastori, TM
Puh. (09) 150 2455
GSM 050 597 5231
sanna.yla-jussila@akiliitot.fi
Pappisliiton opiskelijatyö, neuvonta
opiskelijoiden harjoittelu-, mentoroin-
ti- ja työllistymiskysymyksissä



Apulaistoiminnanjohtajat

Annamari Jokinen, VTM
Puh. (09) 150 2445
GSM 040 865 6630
annamari.jokinen@akiliitot.fi



Johdon sihteeri
Tuula Anttonen, HSO-sihteeri
Puh. (09) 150 2453
tuula.anttonen@akiliitot.fi

AKIn hallinnon ja johdon sihteeri,
Pappisliiton hallintoelinten pöytäkir-
janpitäjä, matka- ja kokousjärjestelyt,
Internet-kotisivut



Merja Laaksamo, pastori, TM
Puh. (09) 150 2466
GSM 050 542 3664
merja.laaksamo@akiliitot.fi



Toimistos sihteeri
Tuija Kukkonen, yo-merkonomi
Puh. (09) 150 2446
tuija.kukkonen@akiliitot.fi
Jäsenyysasiat, alaostot, luottamus-
mieskurssit



Opiskelijasihteeri

Annukka Ruusula, kanttori, MuM
Puh. (09) 150 2455
GSM 050 518 4038
annukka.ruusula@akiliitot.fi
Kanttori-urkuriiliton opiskelijatoimin-
ta, neuvonta opiskelijoiden harjoitte-
lu- ja työllistymiskysymyksissä



Heli Meinola
Puh. (09) 150 2653
heli.meinola@akiliitot.fi
Cruxin toimitussihteeri, jäsenyysasiat,
opintomatkat



Anne Taanila
Puh. (09) 150 2657
anne.taanila@akiliitot.fi
Kirjanpito ja maksuliikenne



**DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO DTL RY
DIAKONIARBETARNAS FÖRBUND DAF RF**
Perustettu 15.6.1958



Puheenjohtaja
Kaisa Rauma
Kaarinan johtava
diakoniatyöntekijä
GSM 040 341 7191
kaisa.rauma@evl.fi

LAKIMIESPALVELU DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITON JÄSENILLE

Yksityiselämän oikeusasioissa: arkin klo 10–16
Asianajotoimisto Bützow
Puh. (09) 431 531.
Mainitse liittosi ja jäsennumerosi.

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITON TOIMISTO
Akavatalo, Rautatieläisenkatu 6,
00520 Helsinki
Avoimna arkin klo 9–15
Faksi (09) 877 7397
toimisto@dtl.fi, www.dtl.fi



Toiminnanjohtaja
Riitta Hiedanpää, diakonissa,
terv. hoit.
Puh. (09) 150 2287
GSM 040 516 5557
riitta.hiedanpaa@dtl.fi
Liiton yleinen johto, edunvalvon-
ta- ja neuvottelutoiminta, hallin-
toelinten päätösten valmistelu,
esittely ja täytäntöönpano, pal-
velussuhdeneuvonta



Järjestösihteeri

Asta Turtiainen, diakonissa
Puh. (09) 150 2286
GSM 040 765 0477
asta.turtiainen@dtl.fi
Ammatilliset kysymykset, tiedot-
taminen, opiskelijatyö, alaostas-
toiminta



Toimistos sihteeri

Pirjo Heikkinen, yo-merkonomi
Puh. (09) 150 2487
pirjo.heikkinen@dtl.fi
Jäsenyysasiat, kirjanpito, mak-
suliikenne, materiaalitilaukset,
mökkivaraukset

**ERITYISKOULUTETTUIJEN
TYÖTÖMYSSKASSA**

Asemamiehenkatu 2 C,
00520 Helsinki

Puh. (09) 7206 4343 ma-to klo 12–15
Faksi (09) 272 1212

erityiskoulutettujen.tk@erko.fi
www.erko.fi

Mainosmiehen hommissa

LEILA SAVOLAINEN

KANTTORI, KUOPION ALAVAN SEURAKUNTA,
VUODEN KANTTORI 2006

MITEN TÄRKEÄÄ on tavata ja vaihtaa kuulumisia kollegoiden kanssa. Yksi itselleni tärkeä tapaaminen on muutaman kerran vuodessa oleva Kuopion lapsikuorokanttojen kokous.

Päätimme, hyviä ruokailijoita kun olemme, kokoon-tua hotelli Atlaksen ruokasaliin aina silloin tällöin syömään yhdessä ja pitämään lounaspalaveria. Tänä vuonna olemme muun muassa miettineet kymmenen uuden Koistiskanteleen käyttöä, jotka Sarasteen Joonas tilasi meille Kuopioon yhteiseen käyttöön. Miten mahtavat työvälineet perhekerhoissa, lapsikuoroissa, koululuokassa ja rippikoulussa! Vain mielikuvitus on rajana, missä kaikessa niitä voi käyttää.

Kanteleet ovat saaneet uuden nousun. Ehkä se on vain sitä, että ”sama tuote on uudessa asussa”. Ja se viisaus meidän pitäisi kai muistaa työssämme yleensäkin. Välillä on mietittävä, missä asussa tuotteemme menestyisi paremmin. Olimme nimittäin jo rippikoulussa meinanneet muokata uudelleen ”Mun kanteleeni” -laulun sanoja esimerkiksi muotoon ”mun syntikkani kauniimmin” tai muuta sellaista (puhuimme silloin virsien uudistuksesta ja virsien sanoista, jotka kuvaavat kulloistakin syntyhistoriaa). Onneksi kannelkin taitaa tehdä nousuaan vielä muiden ”kotisoittimien” rinnalle. Hyvä Koistinen!

Olimme taannoin mieheni kanssa koulun vanhempainkoulutuksessa. Aiheena oli itsetunto. Ja kouluttajana oli koulukuraattorimme. Kerrottakoon, että lapsemme ovat käyneet alaluokat Kuopion kristillisessä koulussa. Jokaiseen lukukauteen sisältyy ”pakollinen” vanhempainkoulutus, jossa aiheina on ollut ajankohtaisia, koulumaailmasta nousevia asioita. Erittäin hyvää ja tarpeellista jokaiselle isälle ja äidille. Ja yleensäkin kasvattajalle.

Vaikka kanttorin tehtävä onkin esimerkiksi lapsikuoron johtajana etupäässä opettaa musiikillisia asioita, tulevat väistämättä vastaan myös kuoropsykologiset asiat. Puhutaan musiikkiKASVATUKSESTA. Jo sanana se minulle ainakin kertoo paitsi ”musiikkiin kasvattamisesta” myös kasvattamisesta yleensä. Siinä esimerkiksi hyvä itsetunto on keskeisellä sijalla. Monella aikuisella kuorolaisella saattaa olla vanhoja, ahdistavia muistoja luokan edessä laulamisesta. Siis siihen pakottamisesta. Viimeistään sukupolvemme kasvattajien tulisi muistaa,

että tällä keinolla kyllä saadaan sopivasti nujerrettua hyvää, luontaista lapsen itsetuntoa – ja sitä kautta

kasvaa myös niitä hiljaisia seurakuntalaisia. Miten monesti joutuu kanttorina kuulemaan sanat, että ”miten sitä nyt kanttorin vieressä voes laaloo, kun keskikoulun todistuksessa oli se viitonen laalusta. Mäne sinä kymppin laalaja tuohon kanttorin viereen laalamaan”.

Kerran tyttöni tuli kaverinsa kanssa keittiöön juttelemaan mulle – ongelmistaan: ”Mulla on ongelma. Minun äiti ei laula koskaan. Halluisin, että edes joskus hän laulais.” Kaveri sanoi: ”Mulla on isompi ongelma; minun äiti laulaa aina. Varsinkin jos itse laulan jottain ja lope-tan, niin varmasti aina äiti jatkaa siitä.” Millekäs kurssille nyt menisin ratkomaan näitä kanttorin lasten ongelmia?

APPIVANHEMPANI olivat sohvaostoksilla. Kotiin palttuaan he kertoivat, että kaikki huonekalukaupat tuli kierrettyä. Ja hintavertailut tuli tehtyä perusteellisesti. Koko päivän sohvaetuoleja katselleina ja väsyneinä olivat viimein kaupat tehneet. Mutta sohvan ostoon vaikutti kyllä suuresti mukava myyjä. ”Olis tainnut sohva jäädä ostamatta, jos myyjä ei olisi ollut niin mukava, kohtelias, ymmärtäväinen ja miellyttävä”, anoppini vuodatteli. Kuinkahan usein itseäni muistuttelen töissäni siitä, että ”mainostamani” tuote ansaitsee miellyttävän, ymmärtävaisen ja hyvän tarjoilun. Seurakunnan töissä ollessani olen Jeesuksen lähettämänä tarjoamassa evankeliumia sitä haluaville – ja myös ”mainostamassa tuotetta” niille, jotka eivät tätä tuotetta usko parhaaksi. Tehtävämme on mainostaa tuotetta niin hyvin, että se todella myös tuntuu parhaalta, että ihmiset väsyneinäkin ja monen muun ”tuotteen” houkuttamina päätyisivät ottamaan vastaan tarjoamaamme tuotetta – Jeesuksen rauhaa ja evankeliumia. Mutta niin kai se tosiaan on, että ilmainen tuote kelpaa vain köyhille. Rikkaat kun kaiken haluaa vain rahalla.



ESSI SAVOLAINEN



Palautus:

Akavan kirkolliset ammattiliitot
Rautatieäisenkatu 6
00520 Helsinki

.MK80



DIAKONIA-
TYÖNTEKIJÖIDEN
PÄIVÄT

SAMASSA VENEESSÄ - AIROT RISTISSÄ

Lappeenranta, Lappeenrantasali

3.-4.9.2007

Tervetuloa Diakoniatyöntekijöiden päiville kohtaamaan kollegoja ja syventymään ajankohtaisiin diakoniatyön kysymyksiin. Ohjelma ja ilmoittautumislomake löytyvät osoitteesta www.dtl.fi tai Cruxista 1/2007

Osallistumismaksut:

Ennen 2.6.2007 ilmoittautuneet:

työelämässä olevat 160 €; työttömät ja opiskelijat 50 €.

2.6.2007 jälkeen ilmoittautuneet:

työelämässä olevat 200 €; työttömät ja opiskelijat 70 €

TERVETULOA!