

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
DIAKONIA TYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO
SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO

CRUX

3 ■ 2001



»POHJOISESSA
KANNATTA
USKOA, TOIVOA
JA RAKASTAA»

PIISPA SAMUEL SALMEN HAASTATTELU, S. 25–28

VASTAAVA TOIMITTAJA

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

TOIMITUSKUNTA

Hannu Ronimus, past. (pj.)
Leena Huovinen,
korkeakoulupastori
Seppo Laakso, diakoni
Sirpa Lampinen, kanttori
Reijo Liimatainen, seurakuntapastori
Heikki Mäntylä, kirkkoherra
Sannamari Rusi, diakonissa
Risto Valtasaari, kanttori
Seppo Wuolio, seurakuntapastori

TOIMITUS

Akavatalo
Rautatieläisenkatu 6, 00520
Helsinki, (09) 150 2453
Fax (09) 148 5875
Sähköposti:
tuula.anttonen@pappisliitto.fi
Postisähtötili
800016-67632

ULKOASU

Timo Saarinen
timo.saarinen@pelagus.fi

OSOITTEENMUUTOKSET

Diakonia-työntekijöiden Liitto:
Seija Ruotsalainen
(09) 150 2487
seija.ruotsalainen@dtl.inet.fi
Pappisliitto: Heli Meinola
(09) 150 2653
heli.meinola@pappisliitto.fi
Kanttori-urkuriliitto:
Hely Munck (09) 150 2446
kanttori.urkuriliitto@kolumbus.fi

ILMOITUSHINNAT

Sivu	2/1	9 900 mk
	1/1	5 500 mk
	1/2	2 900 mk
	1/4	1 600 mk
	1/8	900 mk

ISSN 0783-0122

PAINOPAIKKA

Auranen oy, Forssa

Yksilön huomioiminen ja tiimityö

*H*ävään henkilöstöpolitiikkaan kirkossa tulisi kuulua alalle opiskelevien ja uusien työntekijöiden erityinen huomioiminen, ohjaaminen ja tukeminen. Tulokkaan motivoitunut asenne ja työyhteisön tarjoama asiallinen työhön perehdyttäminen ovat tuloksellinen yhdistelmä. Työn alkuvaiheessa rakennetaan perustaa sille, kuinka hyvin ihminen sitoutuu työpaikan tavoitteisiin, menettelytapoihin ja arvoihin. Uuden henkilön todellinen kiinnittyminen tiimiin alkaa jo ensimmäisestä työpäivästä ja siitä tavasta, millä hänet toivotetaan tervetulleeksi. Yksilön työminän muotoutumisessa eletään etsikkoaikaa heti alusta alkaen.

Kirkon toimintakulttuurissa työn tekemisen voimakas yksilökeskeisyys ei perinteisesti ole ollut tukemassa tiimijattelua. Osittain tästä johtuen monet uudet työntekijät huomaavat olevansa varsin yksin. Hyvin nopeastikin voidaan olla siinä valitettavassa tilanteessa, jolloin uusi työntekijä kokee, ettei hän yksin ehdi tai osaa suoriutua työstään riittävän hyvin. Tällöin innokkuus, yritteliäisyys ja aloitteellisuus heikkenevät. Tilalle tulevat vaihe vaiheelta pettymys, uupumus ja jopa kyynisyys. Jo muutamassa vuodessa aktiivinen työote voi muuttua innottomaksi välttämättömyyksistä suoriutumiseksi. Työn määrä saattaa vielä pysyä samana, mutta laatu ja vaikuttavuus heikkenevät.

Oikeanlaisen perehdyttämisen, yhteistyön ja tiimijattelun avaimena on sen ymmärtäminen, että mitä vaikeammista ja monimutkaisemmista asioista on kyse, sitä hankalampaa on kenenkään selviytyä niistä yksin. Tämän sisältöistä työtä seurakunnissa on aivan riittämiin. Monen työn lopputulos on laadukkaampaa, kun asiaa on yhdessä ideoitu, suunniteltu ja toteutettu. Lisäksi yhdessä tekeminen voi usein olla paljon mukavampaa ja hauskeempaa kuin yksin puurtaminen. Jos puhumme uskosta yhteisenä ja iloisena asiana, on täysi syy edellyttää, että se näkyy riittävästi tavassamme tehdä työtä.

Innovatiivisten ja menestyvien yritysten tavoin myös kirkossa voitaisiin hyödyntää



älykkään ja oppivan tiimiorganisaation toimintamallia. Siinä lähdetään liikkeelle hyvät perusvalmiudet omaavista yksilöistä, jotka muodostavat moniammatillisia työtiimejä. Yksilöiden tiedot, taidot ja kokemukset sekä jatkuva oppiminen jaetaan koko tiimin yhteiseen käyttöön,

kukaan ei panttaa asioita itsellään. Tiimit voivat olla eri toimintatasoilla aktiivisessa vuorovaikutuksessa keskenään vaihtaen erilaisia projekteista ja asiakaskontakteista saatuja kokemuksia; ja kun uusi ihminen astuu remmiin, hänestä osataan aidosti iloita!

Hannu Ronimus



Palkoista paikallisesti

Kirkkomme järjestys rakentuu kahden pilarin varaan. Toisaalta jokaisella seurakunnalla on suuri taloudellinen ja hallinnollinen itsenäisyys. Toisaalta kaikki seurakunnat ovat osa jotakin hiippakuntaa ja viime kädessä kokonaiskirkkoa. Paikallistason yläpuolella on selkeästi sekä hallinnollisia että toiminnallisia ja yhteisesti hoidettavia tehtäviä.

Tähän samaan kaavaan on aikanaan ututettu myös sinänsä varsin nuori ja osin vielä lapsenken- gissä kulkeva neuvottelu- ja sopimusjärjestelmä. Neuvottelut on perinteisesti käyty valtakunnan ta- solla, seurakunnille on usein tuntunut jäävän vain maksajan osa. Hallintopäätöksillä paikallistaso to- sin on vaikuttanut paljonkin henkilöstökysymyk- siin, mm. perustamalla ja lakkauttamalla virkoja, päättämällä lomautuksista ja yleensä koko talou- desta. Sen sijaan palkan suuruuteen paikallinen seurakunta ei juurikaan ole voinut vaikuttaa.

Palkka-asioiden kohdalla tilanne on muuttu- massa siten, että paikallinen toimivalta lisääntyy. Samaan aikaan näytetään kirkossa keskusteltavan muutenkin siitä, mikä on esim. hiippakunnallisen toiminnan ja hallinnon suhde seurakunnan tai yhtymän itsehallintoon. Kehityslinjojen ei välttä- mättä tarvitse kulkea käsi kädessä. Hiippakunnalla voi edelleen olla keskeinen osuutensa vaikkapa papin virkojen täyttämisessä ja papillisen työvoi- man suuntaamisessa. Paikallistaso taas voisi ny-

kyistä vapaammin määritellä pappinsa palkan ja siten myös vaikuttaa siihen, kuka pappi on meidän seurakunnastamme kiinnostunut.

Jotta paikallinen palkan määrittely toimisi, vaa- ditaan tiettyjä edellytyksiä. Aivan pieniin yksiköi- hin paikallista toimintaa ei kannattane viedä; vain keskisuurissa ja suurissa seurakunnissa on paikalli- seen toimintaan tarvittava apparaatti. Kyse ei suin- kaan ole vain siitä työmarkkinajärjestöjen usein esille nostamasta seikasta, että tarvitaan paikalli- nen luottamusmies työntekijöiden etua valvomaan. Pula on usein myös siitä, että työnantajalla ei ole kaikkialla riittävän jämakkaa ja johtamiseen tottu- nutta edustajaa. Tämä tulee ongelmaksi, kun pai- kallinen toimivalta väistämättä ja jokaisella sektori- lla on enemmän tai vähemmän työnantajavetois- ta. Paikallinen palkkaustoiminta siis väistämättä kokoa tulisia hiiliä kirkkoherran, talouspäällikön ja luottamushenkilöidenkin päälle.

Paikallinen toiminta palkkausasioissa asettaa kovia haasteita myös työyhteisön toimivuudelle. Jos ennestään rasitettuun yhteisöön heitetään palk- kaneuvotteluja tai jos heikommin menestynyt esi- mies alkaa käyttää henkilökohtaisia palkankoro- tuksia vallankäytön välineenä, ollaan menty sy- vemmälle metsään. Paikallisen vastuun lisääminen keskeisessä henkilöstökysymyksessä edellyttää siis jo lähtötilanteessa toimivaa kulttuuria ja kunnossa olevia ihmissuhteita ja johtovastuita. Kipeästi tie- detään, että kaikissa yksiköissä nämä keskeiset edellytykset eivät tällä erää ole kunnossa.

Henkilöstöjärjestöjen kanta luonnollisesti on, että siellä, mihin paikallista toimivaltaa on annet- tu, sitä myös alettaisiin käyttää. Palkkauksen tar- kistaminen voi parhaimmillaan kehittää huomatta- vasti työtä ja antaa esimiehille uusia välineitä kohti kannustavaa ja palkitsevaa työyhteisöä. Mut- ta jos paikallinen toiminta on omiaan lisäämään epävarmuutta ja häiritsemään työyhteisön toimi- vuutta, on syytä jäädä katsomaan ja odottamaan.

Vielä ei paikallisessa toiminnassa ole tehty mi- tään niin radikaalia, että se muuttaisi yhtenäisen henkilöstö- ja palkkapolitiikan perusteita. Tiedossa kuitenkin on, että jos paikallista toimivaltaa ale- taan tosissaan käyttää, se voi johtaa myös selvään polarisoitumiseen seurakuntien kesken. Siellä mis- sä on taloudellisia mahdollisuuksia, palkkausta tarkistetaan. Tämä toteutuu sitä varmemmin, mitä vaikeampi on rekrytoida osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä. Siellä taas, missä muutenkin eletään niukentuvien mahdollisuuksien keskellä, paikallis- ta toimivaltaa joko ei ole tai sitä ei ole mahdolli- suutta käyttää. Henkilöstön saaminen haja-asutus- alueille voi siis tulla nykyistekin vaikeammaksi. Tämä ongelma on tarkkaan tiedossa, mutta ratkai- suvaihtoehtoja ei vielä ole kartoitettu. On selvää, että liiallinen jakaantuminen huonoa ja vähem- män huonoa palkkaa maksaviin seurakuntiin tulee estää.

Kesätyöntekijän pikkujättiläinen

Kesän lähetessä on aika todeta eräitä keskeisiä työsuhteeseen liittyviä asioita kesätöihin valmistautuville kirkollisen alan opiskelijoille. Luettuasi tämän, voit laittaa jutun talteen ja hyödyntää muistilistan omaa työsuhdetta solmissasi!

KIRKON VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS

Teologian-, kanttori-, nuorisotyönohjaaja- ja diakoniaopiskelijoita koskeva uusi kirkon virka- ja työehtosopimus (Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus, KirVESTES, 2001–2002, Liite 11) on voimassa 31.01.2003 asti. Sopimusteksti löytyy Kirkon kotisivujen www.evl.fi, kohdasta Keskushallinto/ Kirkon sopimusvaltuuskunta (KiSV).

TYÖNTEKIJÄN TYÖSOPIMUS

Opiskelijan on aina syytä tehdä työnantajan kanssa kirjallinen työ sopimus jo ennen työsuhteen alkua. Työsopimus selkeyttää työnkuvaa ja ilmoittaa selkeästi sen, mihin työnantaja ja työntekijä ovat sitoutuneet. Opiskelijan kannalta on tärkeää, että työ sopimukseen merkittäisiin kaikki keskeiset asiat, mm. työaika- ja paikka, palkka, mahdolliset leiripäivärahat, lomat ja vapaat sekä se, että muilta osin noudatetaan voimassa olevaa kirkon virka- ja työehtosopimusta (KirVESTES). Hyvänä apuna työ sopimuksen tekemisessä voi käyttää »Määräaikaisen työ sopimuksen» -mallilomaketta KiSV 2000 lomake 2/00, (kts. netistä KiSV:n kotisivu).

PALKKAUS

Opiskelijan kuukausipalkka on vähintään 4.954 markkaa ja enintään 8.059 markkaa kuukaudessa. Palkkauksessa tulee ottaa huomioon työtehtävien laatu ja laaja-alaisuus, työntekijän

siihenastisten opintojen määrä, hänen kokemuksensa asianomaisissa tai vastaavissa tehtävissä ja hänen niissä osoittamansa työtaito. Työpaikan sijainti ja paikkakunnan erityiset olosuhteet voidaan myös ottaa huomioon palkkaa määriteltäessä. Opintojensa loppuvaiheessa olevan tai ns. seurakuntaharjoittelun suorittaneen työntekijän palkkaa ei tule määritellä hinnoittelusteikon alapäästä. Suositeltavaa on, että ko. tapauksissa palkka olisi 7.000 markasta ylöspäin.

LEIRIPÄIVÄRAHA

Leiripäivärahaa suoritetaan virkamatkalta, joka toteutetaan leirinä tai retkenä ja joka kestää yli 12 tuntia. Leiripäiväraha on kotimaan kokopäivärahan suuruinen (161 mk) ja sitä maksetaan jokaiselta yhdenjaksoiselta leirivuorokaudelta. Työntekijän on aina hyvä työsuhtetta solmittaessa varmistua yksiselitteisesti siitä, mikä on hänelle määritelty työpaikka (viranhaltijoilla virkapaikka). Työpaikan ollessa leirikeskuksessa tai muussa paikassa, missä leiriä vietetään, hänelle ei makseta leiripäivärahaa. Mikäli työpaikka on jossakin muualla kuin leiripaikassa, esim. kirkkoheranvirasto tai nuorisotoimisto, mistä leirille tai retkelle lähdetään, työntekijällä on oikeus leiripäivärahaan. Kun virkamatka on kestänyt enemmän kuin yhden leirivuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen leirivuorokauden yli 12 tunnilla, ylitys oikeuttaa uuteen leiripäivärahaan. Jos työntekijä saa seurakunnan kustantaman muonituksen, leiripäivä-

rahasta vähennetään verotusarvoa vastaava korvaus (19,50 mk/päivä). Se työntekijä, joka on määrätty ohjelma- ja turvallisuusvastuussa olevaksi leirin johtajaksi (yleensä joku vakinnainen viranhaltija), saa leiripäivärahan lisäksi leirin johtajalisää 85 mk/leirivuorokausi.

LEIRIVAPAAT

Opiskelijalla on oikeus kahteen viikoittaiseen vapaapäivään. Leirin aikana pitämättä jääneet vapaapäivät saa pitää takautuvasti. Yhtäjaksoisesta leirityöskentelystä saa lisäksi hyvitystä vapaana seuraavasti:

- vähintään neljä täyttä leirivuorokautta, yksi vapaapäivä,
- vähintään seitsemän täyttä leirivuorokautta, kaksi vapaapäivää,
- vähintään yhdeksän täyttä leirivuorokautta, kolme vapaapäivää,
- vähintään yksitoista täyttä leirivuorokautta, neljä vapaapäivää,
- vähintään kolmetoista täyttä leirivuorokautta, viisi vapaapäivää.

Täysiksi leirivuorokausiksi lasketaan vain sellaiset, jolloin työntekijä on yöpynyt leiriolosuhteissa.

Todettakoon myös, että vähintään 36 tuntia kestävien viikonloppuleirien osalta on mahdollista saada yksi vapaapäivä erityisenä leirityöaikahyvityksenä (ks. asiasta tarkemmin KirVESTES 181 §, 3. mom.).

VUOSILOMA

Jokaisella työntekijällä on oikeus vähintään kahteen palkal-

liseen vuosilomapäivään kutakin työkuukautta kohti. Vuosilomaa saa vain kokonaisilta työkuukausilta, jollaisiksi lasketaan vähintään 14 työpäivää sisältävä työkuukausi.

ON HYVÄ MUISTAA, ETTÄ

Työtä hakiessa oma asenne on tärkeä tekijä. Töihin kannattaa pyrkiä ja mennä sillä mielellä, että haluaa palvella seurakuntaa hyvin, toimia rakentavasti työyhteisössä ja oppia uutta. Kesätyöntekijänä toimiessasi edustat seurakuntaan päin itsesi lisäksi myös muita oman alasi opiskelijoita. Luot siis omalla toiminnallasi kuvaa alastasi ja opiskelijakollegoista. Toivottavasti kuva piirtyy myönteiseksi ja siten edesauttaa myös tulevien kesien opiskelijoi-
ta heidän työnhaussa. Vastavasti on tietenkin sanottava, että yksittäinen työnantajaseurakunta muokkaa opiskelijan käsityksiä koko kirkosta. Työnantajan tulee siten tuntea vastuunsa paitsi yksittäisestä kesäteologista, myös sii-

tä, että seurakunnat ylipäättensä mielletäisiin mahdollisimman houkutteleviksi työpaikoiksi opiskelijoiden ja tulevien työntekijöiden keskuudessa.

Kanna vastuusi ryhdikkäästi ja pidä kiinni oikeuksistasi. Menestyksestä työpaikan etsintää ja aurinkoista kesää!

Lisätietoja työsuhteasioista voi kysyä:

Ville Melanen

Työllisyysministeri, Teologian Ylioppilaiden Tiedekuntayhdistys (TYT)
ville.melanen@helsinki.fi

Hannu Ronimus

Pappisliiton apulaistoinninjohtaja
hannu.ronimus@pappisliitto.fi
09-150 2466; 050-542 3664

Raija Pyykkö

Diakoniatyöntekijöiden Liiton järjestösihteeri
raija.pyytkko@dtl.inet.fi
09-150 2286; 040-765 0477

Annamari Jokinen

Kanttori-urkuriiliton toiminnanjohtaja
kanttori.urkuriilitto@kolumbus.fi
09-150 2445

Diakoniatyöntekijöille vaihtoehtoista toimintaa vuorotteluvapaan tai virkavapauden ajaksi



Monet diakoniatyöntekijät ovat suunnitelleet pitävänsä lähitulevaisuudessa sopimusten mahdollistamaa vuorotteluvapaata. Jotkut voivat pohdiskella sitä, mistä löytäisi uusia virikkeitä työhönsä ja ovat valmiita ottamaan »virikereikeilyn» ajaksi virkavapaata. Yhtenä vaihtoehtona vuorotteluvapaan tai virkavapausajan sisällyksi on vapaaehtoisena toimiminen Lontoon Suomalaisella kirkolla (entinen Lontoon Merimieskirkko). Vapaaehtoistyön kesto voisi olla 2–6 kuukautta. Tehtävät kirkolla ovat hyvin vaihtelevia ja työ on puurtamista moniarvoisen ja -kulttuurisen yhteisön keskellä.

Lontoon Suomalainen kirkko voi tarjota diakoniatyöntekijälle mahdollisuuden osallistua toimintaansa. Tällä hetkellä etsitään sopivia henkilöitä talvikaudelle 2001–2002. Vapaaehtoisille työntekijöilleen Lontoon Suomalainen kirkko tarjoaa vaatimattoman huoneen, ruokailun sekä paljon työtä. Työssä onnistuminen edellyttää avaraa suhtautumista elämän moninaisuuteen. Suomalaisen Kirkon työntekijät arvioivat vapaaehtoiseksi pyrkivän soveltuvuuden tehtävään ennen työn aloittamista. Mikäli olet kiinnostunut esimerkiksi vuorotteluvapaan aikana työskentelmään vapaaehtoisena Lontoossa talvella 2001–2002, ota kevään aikana yhteyttä Lontoon Suomalaisen kirkon johtajaan Tapani Rantalaan osoitteella:

The Finnish Church in London
Johtaja Tapani Rantala
33 Albion Street
London SE16 7 JG
E-mail:
tapani.rantala@merimieskirkko.fi



KIRKKOPÄIVILLE KUHMOON!

**Tervetuloa liittojen ohjelmalliseen jäseniltaan
Kuhmon kirjastossa**

lauantaina 4.8. klo 19.30–21.00.

**Tarjolla ajankohtaista asiaa, inspiroivaa seuraa,
iltapalatarjoilu ja musisointia!**



Kanttoreiden
neuvottelupäivä 2.8.2001
Lahdessa

Kirkkomusiikki tänään ja huomenna

 Lahden kansainvälisen urakuviikon yhteydessä Lahden Ristinkirkon auditoriossa järjestettävän kanttoreiden neuvottelupäivän teemanä on tänä vuonna kirkkomusiikin nykytilanne ja tulevaisuuden näkymät.

Neuvottelupäivä alkaa tuttuun tapaan kahvitarjoilulla kello 14. Kahvin jälkeen kello 14.30 kokoonnutaan auditorioon, jossa liiton puheenjohtajan Marjukka Andersson avaa neuvottelupäivät ja uusi toiminnanjohtaja Annamari Jokinen esittäytyy. Varsinaisen alustuksen jälkeen on vielä varattu aikaa keskustelulle. Neuvottelupäivä päätetään noin kello 17.



Diakoniatyöntekijä
- ai mää vai?

Diakoniatyöntekijöiden
neuvottelupäivät
Tampereella 3.-5.10.2001

Diakoniatyöntekijä —ai mää vai?

Diakoniatyöntekijöiden
neuvottelupäivät
3.-5.10.2001
Tampere,
hotelli Rosendahl

»Ken tahtoo kärsivää auttaa?»

Seminaari ihmisen kärsimyksestä ja kirkon lähetystehtävästä

Järvenpään Herättäjäjuhlien aattona järjestetään Seurakuntaopistolla perjantaina 6.7.2001 klo 10.00–16.30 lähetysteologinen seminaari, jossa tahdotaan kysyä, mitä ihmisen ja ihmiskunnan kärsimys merkitsee kirkon lähetystehtävälle. Seminaarin järjestävät Helsingin Hiippakunta, Herättäjä-Yhdistys, Kirkon ulkoasian osasto ja Suomen Lähetysseura.

Seminaarin ohjelman on suunnitellut »Seppo Syrjänen -Akademia». Ehkä on tarpeen lyhyesti esitellä, mikä tällainen akademia oikein on. Se on yksinkertaisesti aivan liian varhain (1988, 49-vuotiaana) kuolleen Seppo Syrjäsen, papin, teologian tohtorin ja lähetystyöntekijän ystävien joukko, joka on Sepon kuoleman jälkeen tahtonut muistella häntä järjestämällä joka toinen vuosi seminaarin aiheista, jotka liittyvät Seppo Syrjäsen elämäntyöhön. Akademian yhtenä käyttövoimana on surutyö, joka ei ilmene vain murheena vaan suuntautuu toimintaan. Kaipaus kanavoituu teologiaksi.

Seppo Syrjänen -Akatemialla ei ole puheenjohtajia eikä sihteereitä, ei rahaa eikä sääntöjä. Se on ystäväjoukko. Se syntyi keran Lapualla, päätoimittaja Eleniuksen Jaakon saunan lauteilla. Se elää niin kauan kuin kaipaus ja ikävä kantaa.

Seminaariin on aina kutsuttu myös ulkomaisia puhujia. Tällä kertaa vieraita on kaksi, prof. Walter Altmann Brasiliasta ja Et-

segenet Hailu Etiopiasta. Walter Altmann on Brasilian evankelis-luterilaisen kirkon San Leopoldossa sijaitsevan teologisen seminaarin professori. Hän on vankka luterilainen teologi, joka kehittänyt eräänlaisen luterilaisen soveluksen ns. vapautuksen teologias-ta. On mielenkiintoista kuulla, mitä hänellä on sanottavaa ihmiskunnan kärsimyksestä kirkon lähetystehtävän haasteena. Ms Etsegenet on Ethiopian Mekane Yesus -kirkon AIDS-kordinaattori, joka jos kuka tuntee kansansa kärsimyksen. Hänen esityksestään tulee kuuluvuun ihmisen kärsimys kouriintuntuvana todellisuutena. Kolmantena puhujana seminaarissa on emerituspiispa ja -professori Kalevi Toiviainen, joka selvittää, miten teologia on tullut tähän asti toimeen kärsimyksen kanssa — vai onko ollenkaan?

Tervetuloa seminaariin. Se maksaa vähän, että saamme vieraiden matkat kustannetuksi. Vieraita kieliä ei tarvitse pelätä, sillä esitykset käännetään ja tulkitaan. Seminaarin puheenjohtajana toimii pastori Hannu Pöntinen. Osallistumismaksu 50 mk. Ruokailu ja kahvit 50 mk. Ilmoittautuminen 15.6. mennessä Seurakuntaopistolle 09-2719900/2719903, tiedustelut Hannu Pöntinen 040-573 6607.

Juhani Forsberg
Teologisten asiain sihteeri
Kirkon ulkoasiain osasto

Pappisliiton kotisivujen osoite on
www.evl.fi/jst/pappisliitto/
CRUX löytyy samasta osoitteesta

»Lähemmäksi»

Kuka ja millainen olet?

Olen juuriltani puoliksi hämäläinen ja puoliksi karjalainen, kasvanut Järvenpäässä. Viimeiset kuusi vuotta olen asunut Espoon Kilossa. Perheeseeni kuuluu liikennelentäjänä työskentelevä aviomies Antti sekä lapset, 5-vuotias Elisa ja 2-vuotias Ilari. Olen luonteeltani avoin ja ystävällinen, työssäni analyyttinen ja määrätietoinen.

Mikä on koulutus- ja työtaustasi?

Valmistuin Helsingin yliopiston valtiotieteellisestä tiedekunnasta vuonna 1992. Pääaineenani luin sosiologiaa ja pitkänä sivuaineenani viestintää. Ensimmäinen työpaikkani oli Suomen kirkon pappisliitossa työttömyyskassan hoitajana. Vuonna 1998 Vakava ry — akavalainen yhteistyöjärjestö, johon myös SKUL kuuluu — palkkasi minut ensimmäiseksi ja ainoaksi toimihenkilökseen.

Suomen Kanttori-urkuriliiton toiminnanjohtajana on 2.4. aloittanut valtiotieteen maisteri Annamari Jokinen, 32. Jokinen siirtyi Kanttori-urkuriliittoon Vakava ry:n järjestösihteerin tehtävistä. Uusi toiminnanjohtaja kertoo itsensä ja ajatuksistaan:

Osaatko soittaa ja laulaa?

Musiikki on ollut pitkäaikainen rakas harrastukseni. Minulla on musiikkiopiston päästötodistus, ja olen suorittanut ns. ison ykkösen sekä pianon- että alttoviulunsoitosta. Viime vuosina tosin aikaa soittamiselle on ollut liian vähän.

Onko Sinulla suosikkivirttä?

Huomaan, että mielivirsistäni monet ovat suomalaisten säveltäjien kynästä lähtöisin. Tässä yhteydessä nimeltä mainittavaksi

valitsen »Soi kunniaksi Luojan».

Miksi halusit työhön Kanttori-urkuriliittoon?

Halusin Vakavan laaja-alaisuuden jälkeen perehtyä syvemmin yhden ammattialan ihmisten asioiden hoitamiseen. Harrastukseni kautta minulla on erityinen kiinnostus ja alustava »nuotinlukutaito» kanttori-urkureiden ammattiin. Seurakuntaa tunnen parhaiten juuri musiikkityöstä, jossa olen silloin tällöin ollut mukana avustavana soittajana.

Mihin ammattiyhdistysliikettä mielistäsi tarvitaan?

Ammatilliselle yhdistymiselle tiedän monia — asiallisia ja inhimillisiä — hyviä syitä. Työ on meille useimmille yksi elämän tukipilareista sekä taloudellisesti että henkisesti. Työtämme säätelee työnantajan lisäksi myös yhteiskunta monin pykälin, joiden tuntemiseen yksittäisellä työntekijällä on rajalliset mahdollisuudet. Esimerkiksi tässä tarvitsemme työntekijöiden yhteistyötä ja asiantuntijoiden apua.

Mihin aiot ensimmäiseksi tarttua?

Kirkon palkkaselvitys- eli KIRPAS-hankkeen myötä haluan nostaa jäsenkuntani arvostusta ja palkkausta akavalaisina asiantuntijoina ja erityisosaajina. Pidän myös työssäjaksamista erittäin tärkeänä asiana, johon neuvottelu- ja sopimusmenettelyissä tulisi panostaa entistä enemmän.

Kanttoreiden ja urkureiden tunnettuuden parantamiseen on mielestäni varaa myös AKAVA-yhteisön sisällä.

Mikä on mottosi Suomen Kanttori-urkuriliiton toiminnanjohtajana?

»Lähemmäksi»

— kanttorien palkkaus ja työsuhteen ehdot lähemmäksi akateemisen koulutuksen ja vaativan työn edellyttämää tasoa

— liiton toiminta lähemmäksi jäsenkuntaa, myös opiskelijoita

— AKAVA-yhteisön tuki ja palvelut lähemmäksi liiton toimintaa





Kirkon missio 2000-luvulla -kongressi Tampereella tammikuussa 2002

Ensi vuoden tammikuussa järjestetään Kirkon missio 2000-luvulla -kongressi, jonka tavoitteena on nostaa esiin lähetystyö ja kansainvälinen diakonia osana seurakunnan luovuttamatonta perustehtävää Koko kirkon missio -prosessiin liittyen. Kongressi rohkaisee uusien yhteistyömallien etsimiseen ja toteuttamiseen kokonaisvaltaisessa lähetystehtävässä ja tarjoaa vuorovaikutuskanavan vuosituhannen alun missiologisten ja kansainvälisen vastuun kysymysten selvittelyyn.

Tampere-talossa 28.–29.1. 2002 pidettävään kongressiin odotetaan jopa 1 400 seurakuntien lähetystyöstä ja kansainvälisestä diakoniasta vastaavaa teologia, diakonian viranhaltijaa ja lähetyssehteriä, muita seurakuntien työntekijöitä ja luottamushenkilöitä sekä hiippakuntien, lähetysjärjestöjen ja Kirkon Ulkomaanavun (KUA) työntekijöitä ja yhteyshenkilöitä.

Luterilaisen kirkon ajankohtaisiin lähetystyön ja kansainvälisen diakonian kysymyksiin kongressissa paneutumaan sekä yhteisissä tilaisuuksissa että erilaisissa teemakanavissa, keskusteluissa ja paneelissa. Tavoitteena on mahdollisimman laaja ja monipuolinen vuorovaikutus osanottajien kesken. Ulkomaisia vieraita saapuu Etiopiasta, Kiinasta ja Luterilaisesta maailmanliitosta (LML) ja naapurimaiden luterilaisista kirkoista.

Kirkon missio 2000-luvulla -kongressin tunnukseksi on valittu *Jaetaan ilo!*. Tamperelaisen graafikko **Juha Siron** suunnittelemaan tunnukseen liittyy neljä erivärisellä pohjalla olevaa hahmoa ja kongressista kertova teksti.

Kongressin järjestävät Kirkon lähetystyön keskus (KLK), kirkon lähetysjärjestöt, KUA, Tampereen hiippakunta ja Tampereen seurakuntayhtymä. Kongressin päätoimikuntaa johtaa rovasti **Risto Takkinen**. Kongressin ennakkomateriaalia lähetetään seurakuntiin ja järjestöihin kevään aikana.

Sunnuntaina 27.1.2002 kongressia edeltää Tampere-talossa seurakuntien lähetyssehterien ja KUA:n yhteyshenkilöiden valtakunnallinen neuvottelupäivä. Tällä järjestelyllä halutaan korostaa lähetystyön ja kansainvälisen diakonian uudenlaista yhteyttä paikallistasolla. Neuvottelupäivän valmisteluista vastaavat KLK, KUA ja Tampereen hiippakunta.

Juha Auvinen
kongressin pääsihteeri

LIITTOJEN U U D E T J Ä S E N E T

Pappisliitto

Varsinaiset jäsenet

Annala, Lauri, Teuvan srk
Eskoli, Nina, Heinolan srky/Heinolan kaupunkisrk
Kuusikallio, Katri, Kuusankosken srk
Nynäs, Peter, Stiftsrådet i Borgå stift
Pohjola, Juhana, Suomen Luther-Säätiö
Vihinen, Mari, Halikon srk
Yliselä, Tero, Alahärmän srk

Maisterijäsenet

Helaseppä, Minnamari, Helsingin yliopisto
Hietanen, Tero, Helsingin srky/Pitäjänmäki
Keravuori, Pilvi, Helsingin yliopisto
Sorvali, Jaana, Helsinki

Diakoniatyöntekijöiden Liitto

Heikkinen, Seija, Hgin evankelinen opisto
Karppinen, Elina, Uukuniemen srk
Kattilakoski, Riikka, Lestijärven srk
Leinonen, Anna-Liisa, Paltamon srk
Lipponen, Seppo, Porvoon srky/Ensisuoja Koivula
Myllärniemi, Jyrki, Espoon srky/Kanta-Espoo
Mäenpää, Saila, Hämeenkyrön srk
Parviainen, Anne, Lahden srky/Laune
Saari, Hanna, Vaasan srky/suomal. srk
Salminen, Helena, Laitilan srk
Ylhäinen, Varpu, Tuusniemen srk
Vuoristo, Riikka, Oulun srky/Tuira

Kanttori-urkuriliitto

Muraja, Tuuli, Lammin srk
Niemi, Tero, Jyväskylän kaup.srk
Patosalmi, Paula, Helsingin srky
Pulkamo, Risto, Helsingin srky
Solje, Pentti, Anjalankosken srk

www.kotimaa.fi

Pappisliiton opintomatkat vuonna 2001 ja 2002

Pappisliiton opintomatka Liettuaan 21.–24.9.2001

»Tutustuminen kirkolliseen tilanteeseen Liettuassa»

Matkanjohtajina ovat Kuopion hiipakuntasihteeri Raimo Turunen (asian tuntijajohtaja) ja apulaistoiminnanjohtaja Hannu Ronimus. Matkan hinta on 2.150 mk, sisältäen lentomatkat Hki–Vilna–Hki ja lentokenttäverot, neljän tähden hotellimajoituksen kahden hengen huoneissa, hotellin aamiaistarjoilun, asiantuntijaluennot, bussikuljetukset ja matkajärjestelyt.

Matkan alustava ohjelma:

Pe 21.9. Lento Helsinki — Vilna, majoittuminen hotelliin, tutustuminen Vilnan vanhan kaupungin nähtävyyksiin

ja perehtymistä matkan aihepiiriin.

La 22.9. Opastetun bussimatkan Taurageen, missä tapaamme Liettuan luterilaisen kirkon piispan Jonas Kalvasin ja muuta papistoa, tutustumme kirkon toimintaan ja käymme keskustelua kirkon ja yhteiskunnan välisistä suhteista. Illalla paluu Vilnaan.

Su 23.9. Ryhmiin jakautuminen ja tutustuminen Vilnan ja lähikaupunkien luterilaisten seurakuntien jumalanpalveluselämään ja muuhun toimintaan. Illalla liiton tarjoama illallinen Vilnassa.

Ma 24.9. Vapaata ohjelmaa ja lento Vilna — Helsinki.

Tiedustelut ja ilmoittautumiset toimitussihteeri Heli Meinolalle, puh. (09) 150 2653 tai sähköposti heli.meinola@pappisliitto.fi.

Pappisliiton opintomatka Roomaan 6.–13.4.2002

Matkanjohtajana toiminnanjohtaja Esko Jossas. Asiantuntijajohtaja kirkkohistorian professori Kyllikki Tiensuu.

Liittojen yhteinen opintomatka Englantiin 17.–24.5.2002

»Tutustuminen Lontoossa, Manchesterissä ja Liverpoolissa anglikaanisen kirkon toimintaan erityisesti yhteiskunnallisen työn näkökulmasta». Matka tehdään yhteistyössä Diakoniatyöntekijöiden Liiton ja Kanttori-urkuriliiton kanssa.

Matkanjohtajina toimivat KDYK:n yhteiskuntatyön sihteeri, pastori Ilkka Sipiläinen (asian tuntijajohtaja), järjestösihteeri Raija Pyykkö (DTL) ja apulaistoiminnanjohtaja Hannu Ronimus (SKPL).

Ajankohtaista verkossa

Vieraile liittojen kotisivuilla

PAPPISLIITTO

WWW.EVL.FI/JST/PAPPISLIITTO

Rippikoululeirit lähestyvät

Mitä asioita tulisi huomioida, jotta leirit voitaisiin toteuttaa turvallisesti ja myös työntekijöiden jakaminen huomioiden? Tutustu seurakuntiin lähetettyyn rippikoululeirejä käsittelevään kirjelmään.

Liiton valtuusto käsitteli Papin ammattietiikka -ohjeet

Mitkä ovat ammattikuntamme yhteiset arvot? Mikä on viran ja kutsumuksen välinen suhde? Entä papin vastuu, suhde seurakuntalaisiin ja työyhteisöön? Tärkeää pohdintaa yksin ja yhdessä! Teema kannattaa huomioida mietittäessä alaostojen kokouksissa käsiteltäviä aiheita!

Debattinurkassa keskustellaan — kerro oma näkemyksesi

Nosta esiin ajankohtaisia, mielenkiintoisia ja tärkeitä asioita! Keskustelu myös papinpaitapäivästä jatkuu.

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

WWW.DTL.FI

Suljettujen sivujen keskustelupalsta

Pohdintaa mm. työ- ja vapaa-ajan kysymyksistä sekä vinkkejä sururyhmien järjestämisestä. Tutustu myös 2.4. järjestetyn liiton alaostojen toimihenkilöiden neuvottelupäivän antiin.

KANTTORI-URKURILIITTO

WWW.KOLUMBUS.FI/SKUL

Kanttorit yksissä kansissa

Suomen kirkkomuusikot 2000 — tutustu uuteen matrikkeliin.

Papiston päivät 2002

KESKELLÄ KYLÄÄ?

Pappi palvelijana ja vaikuttajana

Finlandia-talo, Helsinki 15.–16.10.2002

RIEMUVUOSI HELSINGISSÄ

Uusi vuosituhat haastoi kirkkoa ja kulttuuria etsimään erilaisia toimintatapoja tavoittaakseen ihmisiä ja madaltaakseen kirkon kynnystä, jotta myös ns. tavalliset kaupunkilaiset löytäisivät itselleen kiinnostavaa toimintaa ja ohjelmaa. Helsingissä kulttuurikaupunkivuosi leimasi riemuvuoden sisältöä.



en toiminnallisten kokeilujen tekemisen. Kritiikkiä tuli eniten vuoden kulttuuripainotusta kohtaan ja siitä, että kaikkia hankkeita ei tuettu.

RIEMULLISTA KULTTUURIA JA DIAKONIAA

KATUTASON KOKEMUKSIA SEURAKUNTIEN TOIMINNASSA

Helsingissä seurakuntia aktivoitiin toimimaan paikallisten yhteistyökumppaneiden kanssa ja kannustettiin ideoimaan uusia toimintamuotoja. Kaupunkilaisilla, seurakunnilla ja taideinstituutioilla oli mahdollisuus tehdä ehdotuksia riemuvuoden tapahtumiksi, joihin seurakuntayhtymä tarjosi taloudellista ja tiedotuksellista tukea.

Monista ennakkoepäilyistä huolimatta »Riemuvuoden Avoimet Ovet» -hanke piti Tuomiokirkon auki 24 tuntia vuorokaudessa koko vuoden 2000 ajan. Hanke onnistui hyvin. Kävijöitä oli 76 000 iltaisin ja yöllä. Heille hiljentymisen ja rukouksen mahdollisuus merkitsi paljon. Vapaaehtoisia päivystäjiä oli 533, josta miesten osuus (36 %) sekä nuorten ja iäkkäiden päivystäjien määrä oli poikkeuksellisen suuri keskiverto vapaaehtoistyöhön osallistuviin verrattuna. Tuomiokirkon ovet ovat auki tulevana kesänä puoleen yöhön asti joka päivä.

Paikallisseurakuntien ja muiden alueellisten toimijoiden kanssa syntyi uusia yhteistyösuhteita ja verkostoja. Kannelmäen seurakunnan aluetyö vauhditti Malminkartanossa ja siellä toimivat yhteisöt löysivät uusia toimintatapoja. Erityisdiakonian työntekijät ja vapaaehtoiset päivystivät Kauppatorilla Toivon teltassa ja Malmin seurakunnalla oli vastaanottopiste Malmin torilla. Asiakkaiden ja työntekijöiden kokemukset arkisista ja luontevista kohtaamisista toreilla olivat rohkaisevia.

Riemuvuoden valmisteluihin osallistuneet työntekijät kokivat työnsä vaivannään arvoiseksi ja palaute oli myönteistä, vaikka työmäärä lisääntyikin. Seurakunnissa ja yhteisessä seurakuntatyössä oltiin tyytyväisiä riemuvuosiopjektin tarjoamaan taloudelliseen tukeen; lisärahoitus mahdollisti uusi-

Seurakuntayhtymä lähti rohkeasti mukaan kokeileviin taideproduktioihin. Ammattitaitoisiin tekijöihin luotettiin ja taiteilijat olivat kiinnostuneita pohtimaan tämän ajan kysymyksiä erilaisista arvonnäkökulmista ja kristillisestä viitekehyksestä.

Palaute teattereilta, museoilta ja yksittäisiltä taiteilijoilta on ollut yksinomaan myönteinen. Yhteistyö avasi uusia näköaloja myös kulttuuritoimijoissa. Joillekin oli hämmästyksen aihe, että kirkko oli valmis toimimaan ennakkoluulottomasti taiteilijoiden kanssa.

Perinteistä luterilaista julistusta ei pidetä tunteisiin vetoavana tai kokonaisvaltaisesti aisteja rikastuttavana. Sananjulistus sai uusia muotoja tämän ajan ihmisille, jotka kaipaavat uskonnollisia elämyksiä. Esimerkiksi VR:n makasiinien »Amen — huumoria totisesti» -sarjakuvanäyttely sai paljon myönteistä palautetta alan harrastajilta.

Suvaitsevaisuuslähettiläiksi palkatut kaksi maahanmuuttajaa kiersivät seurakunnissa kertomassa omasta kulttuuristaan ja elämästään. Toinen lähettiläistä oli muslimi ja hänen palkkaamisensa luterilaisen kirkon toiminnalliseen työhön oli uusi avaus suvaitsevaisuuskasvatukseen. Diakonia ja kulttuuri löysivät toisensa myös Vieraat- näytelmässä. Kehitysvammaisten ja ammattinäyttelijöiden onnistunut produktio kaupunginteatterissa sai paljon huomiota. Vammaiset kokivat itsensä tasa-arvoisiksi ja yhdenvertaisiksi uudella foorumilla.

MITÄ RIEMUVUOSIPROJEKTISTA OPITTIIN?

Vuosi 2000 on vielä niin lähellä jotta voisimme arvioida, mitä todella opittiin tai mitkä hankkeet jäivät elämään pidemmäksi aikaa. Ison projektin suunnitteluun ja valmisteluun tarvitaan aina paljon enemmän aikaa kuin etukäteen osataan kuvitella, ainakin isoissa yksiköissä. Kumppaneita uusiin projekteihin löytyy kun seurakunnat itse ovat aktiivisia. Omaan työhön saa uusia näköaloja myös kirkkokuntien välisestä käytännön yhteistyöstä.

Riemuvuoden ja koko kirkon saama myönteinen julkisuus mediassa syntyi osin merkittävällä panostuksella tiedotukseen ja mainontaan. Tähän



Tuomiokirkon kryptassa järjestetty Krakovan seimet -näyttely oli yleisömenestys.

pitkäjänteiseen linjaan löytyy toivottavasti resursseja myös jatkossa sekä paikallistasoilla että kirkon tiedotuskeskuksessa.

Itse pohdin myös, onko kirkollisten teemavuosien vietto runsaudessaan jatkuvasti perusteltua? Onko osa työntekijöistä niihin kyllästynyt? Innovaatiivisuutta hakeviin projekteihin työntekijöiden koulutus ja motivointi esim. kehittämisprojektin kautta olisi perusteltua.

RIEMUVUODEN FAKTOJA HELSINGISTÄ

- Riemuvuodelle ehdotetuista 170 hankkeesta 89 projektia tai tapahtumaa sai taloudellista tukea, yhteensä 4 miljoonaa markkaa.
- Tuesta 60 % jaettiin yhtymän sisällä toteutettuihin hankkeisiin ja 40 % meni ulkopuolisille tahoille.
- Riemuvuoden lisäprosentti lähetysjärjestöille ja Kirkon Ulkomaanavulle merkitsi Helsingissä 4,26 miljoonaa markkaa (kokonaiskannatus 12,8 milj. mk v. 2000).
- Katekismuksen jakeluun ja ulkomainontaan sekä työntekijöiden Katekismus-koulutukseen käytettiin 1,4 miljoonaa markkaa.
- Hallinto- ja tiedotuskuluihin käytettiin 1,5 miljoonaa markkaa.

- Riemuvuosिताhtumat ja -hankkeet keräsivät 450 000 osallistujaa ja kävijää.
- Helsingin, Espoon ja Vantaan seurakuntalehtien toimitukset tekivät kolme yhteistä Riemuvuosi 2000 -lehteä, jotka menivät seurakuntien jäsenille kotiin. Yhden lehden painosmäärä oli 380 000 kappaletta.
- Seurakuntayhtymässä toimi 12-jäseninen riemuvuositoimikunta, joka arvio hankkeita ja esitti tukipäätökset yhteisen kirkkoneuvoston hyväksyttäväksi. Toimikuntaan kuuluivat edustajat myös Espoon ja Vantaan yhtymistä, ortodoksisesta ja katolisen kirkosta sekä Helsingin kulttuurikaupunkisäätiöstä.
- Riemuvuoden Avoimista ovista on tehty kaksi tutkimusta Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden lopputyönä. Niissä tarkastellaan kävijöiden ja päivystäjien kokemuksia Tuomiokirkossa.
- Alppilan kirkolla olleesta nuorille suunnatusta Vain yksi? -tapahtumasta on tehty lopputyö Taideteolliseen korkeakouluun.

Kirjoittaja toimi Riemuvuoden projektisihteerinä Helsingin seurakuntayhtymässä.

**Riemuvuoden tilinpäätös yhden
pienen seurakunnan näkökulmasta**

RIEMUVUOSI RIIPPUKANSIOSSA

Kun viime aikoina on keskusteltu sunnuntaikaupan vapauttamisesta, eivät rajattoman kaupan innokkaimmat puoltajat ole juurikaan panneet arvoa sille, että yhteinen päätös pidättäytyä sunnuntaikaupasta synnyttää asetelman, jota kukaan yksin ei saisi aikaan. Pyhäaamun hiljainen ja pölytön kesäkaupunki syntyy vain yhteisellä päätöksellä. Jouluaatonkin tunnelmaan tarvitaan melkein kaikki.

Kirkko teki yhteisen päätöksen riemuvuodesta ja pani tavoitteekseen luoda tällä yhteispäätöksellä jotakin sellaista tunnelmaa, jota normaalien vuodesta toiseen junnaavien vuosisuunnitelmien varassa ei voitaisi saavuttaa. Ei hullumpi ajatus Helsingistä.

Päätös lepopäivän yhteispyhittämisestä on vanha, eikä ajatus riemuvuodestakaan ole mikään IT-ajan innovaatio; kummatkin löytyvät Raamatun kirjojen kolmen kärjestä. Pyhäpäivän pyhittämisen ja riemuvuoden ero on kuitenkin siinä, että kun tähän päivään asti olemme onnistuneet säilyttämään jotakin pyhäpäivän pyhyydestä, riemuvuosi oli aikojen saatossa päässyt unohtumaan yhdessä Baabelin tornin kanssa kesken jääneiden projektien sarjaan.

Kun idea riemuvuodesta ja sen kertaluonteisesta uusiokäytöstä lanseerattiin seurakuntiin, markkinointia rasitti katkennut perinne ja se, että sitä jo alusta alkaen uhkasi vaara tulla rinnastetuksi erilaisten projektipäällikköjen seurakuntaelämää suurempiin yhden asian liikkeisiin. Tänä päivänä jos hyvä ajatus joutuu samaan marginaaliin projektien kanssa, ei se ennusta hyvää. Projektien markkinoilua ei riitä, että idea on hyvä, pitää myöskin olla sekä sen aika että aikaa sille. Idea riemuvuodesta oli hyvä ja vaikea ajoitustakaan on haukkua. Ongelmaksi jää se, mihin seurakunnan ulkopuolelta seurakuntaa lähestyvä markkinointihenkilö ei voi vaikuttaa: seurakunnan tilanne. Siihen kun ei lyhyellä aikavälillä aina vaikuteta sisäkauttakaan.

Mittatappiota elämässä syntyy aina. Pyhäpäivä tai juhla-aika jää aina joltakulta viettämättä. Jouluna tiedotusvälineet poimivat saaliikseen poliisit, palomiehet, sairaanhoitajat ja lääkärit... Mutta toisaalta jos väliinputoajia on liikaa, ei enää jää jäljelle väliä mihin pudota. Arjen ja juhlan raja katoaa.



Ei ole enää yhteistä, elokuvaa suurempaa kokemusta.

Pitkin riemuvuotta luin tiedotusvälineitä »sillä silmällä». Iloitsin siitä, että Helsingistä lähtenyt viesti kirkon riemuvuodesta näytti menneen perille. Monilla seurakunnilla oli sittenkin ollut mahdollisuus panostaa riemuvuoteen, niin että osin syntikin ilmapiiri jostakin arkea suuremmasta. Erityisesti nostan hattua niille pienille seurakunnille, Uuraisten kaltaisille, jotka osoittivat, ettei riemuvuoden riemun määrä ole suoraan suhteessa seurakunnan urkujen äänikertojen määrään tai seurakuntien talousosastoilla maksuun pantujen esiintymispalkkioiden loppusummaan. Tietysti moni hoiti asiat tyylikkäästi — rahalla.

Minua kiinnostaa, mitä tapahtui julkisuudelta piilossa? Se, mistä ei kirjoitettu. Jos ei muuten, niin siksi, että haluaisin tietää, oliko meitä muita sellaisen työtilanteen raskauttamia, ettei juhlinta juuri tullut kyseeseen. Sitä vain piti vain jäädä poliisin, palomiehen ja sairaanhoitajan rooliin ja pysyä siinä sivulle vilkuilematta visusti koko vuosi. Välillä naamasta punotti.

Totta on, että minä seurakuntineni olin se riemuvuoden syntinen sunnuntaikauppias. Silti ei ollut tarkoitus saattaa muita kiusaukseen. Olenkin riemuvuoden päätössuoralla miettinyt sitä, että olisiko vuoden voinut hoitaa toisin: — Katekismusjalkelun kyllä, mutta ehkei muuta. Tukevasti oltiin tässä seurakunnassa koko vuosi puun ja kuoren välissä. Kun seurakunnassamme riemuvuodesta 2000 aikanaan hyväksyttiin alijäämäinen tilinpäätös, se lopullisesti rauhoittanee omantunnon, joka äityi ärhäkäksi, kun emme lämmenneet edes piispojen vetoomuksesta antaa vähän enemmän köyhille. Että ei siinäkään röyhkeydestä ollut kyse.

Tietyyssä mielessä riemuvuosi kuitenkin kohdallamme onnistui. Vaikka meillä kirkon riemuvuoden alkuperäinen idea kutistui miltei riippukansiksi työpöytäni laatikkoon, niin toisaalta se työ, jota hampaat irvessä ja tiukassa etukenossa — ilman suurempaa riemua — pitkin riemuvuotta teimme, alkaa nyt kantaa hedelmää. Riemuitsen siitä.

Kirjoittaja on Sauvo-Karunan kirkkoherra.



Laatuajattelu seurakuntatyössä

Pidin kevätlukukauden aikana yliopistolla luentosarjaa laatuajattelusta seurakuntatyössä. Tulevissa papeissa aihepiiri sai tosi lämpimän vastaanoton. En tohdi mitenkään käydä tässä kysymyksessä oppimestariksi. Jotain olemme kuitenkin omassa työyhteisössämme asian eri puolista koskettelleet. Samalla olemme nähneet kysymyksen tärkeyden. Siksi uskaltauduin keskeneräisiin näkemyksinkin laatuajattelusta jotakin opiskelijoille sanomaan. Samalla uhkarohkeudella teen sen tällä foorumilla toivoen voivani antaa muutamia virikkeitä toistenkin työyhteisöjen pohdinnan ja työskentelyn avuksi.

Laatuajattelu on lähtenyt liikkeelle kappaleta-varateollisuudesta. Siellä valmiit tuotteet lajiteltiin priimaksi, sekundaksi ja hylkykappaleiksi. Takuu antoi mahdollisuuden vaihtaa käytössäkkin rikkinäiseksi tai muuten pilalliseksi osoittautuneen uuteen ja ehompaan. Tavallaan tällainen laatuajattelun pohja on ollut helppo ja turvallinen. Seurakunnan toiminnassa hylkytuotetta ei juurikaan voi korvata uudella. Rumia jälkiä ehkä saattaa siivota. Esimerkiksi kaste on kuitenkin kaste riippumatta siitä, miten kehnosti se tuli hoidettua. Tämän työme kertakaikkisen luonteen oivaltaminen antaa ainakin itselleni pontta laatuajattelun käyttämiseen.

Palveluissa laatu sidotaan usein asiakkaan tarpeiden ja odotusten täyttymiseen. Tyytyväinen asiakas on saanut laadukasta palvelua. Palvelun laa-

tuvaatimuksistakin kirkko voi ottaa opiksi, mutta palveluammattien kriteerejä voidaan siirtää kirkkoon lähes yhtä huonosti kuin kappaleta-varateollisuudenkin. Kirkon parasta työtä kun ei mitenkään voi määritellä asiakkaiden tarpeista ja odotuksista käsin. Ihmisten odotusten rinnalle tulevat niin kirkon Herran odotukset kuin kirkon laki ja järjestyskin. Onneksi usein nämä kolme voidaan sovittaa kitkattomasti yhteen. Eri näkökulmat tulee haluta ottaa huomioon.

Kirkossa laatuajatteluun kuuluu kyky olla rohkeasti hengellinen. Sen ääneen sanominen saattaa tuntua naivilta tai itsestään selvyydeltä. On kuitenkin ilmeistä, että liian moni kirkon työntekijä yrittää tehdä »itseään tykö» peittämällä työolemuksensa hengellisyyden. Näin karataan »avainosaimisen» alueelta, kuten asia maallisessa organisaatiossa ilmaistaisiin. On syytä lisäksi huomata, että kaikissa kirkon työn laatuajatteluun liittyneissä tutkimuksissa on seurakuntalaisten keskeisimpiin odotuksiin kuulunut hengellisyyden korostaminen.

Rohkean hengellisyyden ei tarvitse olla päälle käyvää. Se on Jumalan tahdon ja armon sanan esillä pitämistä. Sanoin ja teoin, ilmein ja pyrkimyksin. Päälle käymätön, luonteva hengellisyys ei ole helppo taitolaji. Sen saattaa toteuttaa hyvin monella eri tavalla. Omimman tavan etsiminen ja käyttöön paneminen lienee koko elämän kestävä oppimisprosessi.

Kokonaisesti läsnä oleminen on laatuajattelussa eräs keskeisimpiä tekijöitä. Kun pappi on ilmaissut sanoin tai elein olevansa kiireinen, hän on aina menettänyt mahdollisuutensa. Sama koskee välinpitämättömyyttä ja vähättelyä. Papille juuri ne ihmiset ovat maailman tärkeimmät, joiden kanssa hän kulloinkin on tekemisissä. Kokonaisesti läsnä oleminen on henkisesti rasittavaa ja vaatii hyvää vireyttä. Siksi laatuajatteluun pyrittäessä pitääkin kiinnittää enemmän huomiota sisältöön ja vaikutavuuteen kuin määriin.

Laadukas työ on aina kunnolla valmisteltua. Pappi, jolla on niin paljon tehtäviä, että hänelle ei jää aika valmistautumiseen, on pahasti hukassa. Syvästi kunnioittamani hengellinen opettaja neuvoi mieluummin tekemään yhden hyvän puheen viikossa kuin viisi huonoa. Hän viittasi Picassoon, jonka maailmankuuluista töistä valtaosa on »muunelmia». Oman spiritualiteetin hoitamisen tulisi olla luonteva osa papin työhön valmistautumista. Itsemme kautta me työtä teemme, siksi itseä on hoidettava.

Yksittäinen pappi tai muu kirkon työntekijä voi toki omassa toiminnassaan pyrkiä laadukkaaseen työhön. Tällainen yksittäinen pyrkiminen jää kuitenkin aina puolitehen. Tarvitaan koko työyhteisön tukea ja sitoutumista. Se merkitsee monia yhdessä sovittuja pelisääntöjä. Monia yhteisiä käytäntöjä. Laatuun kannattaa panostaa.

MITÄ HEIMOKIRKKOJEN KOLLEGOILLE KUULUU?

PAPPEINKOKOUKSEN ANTI

Suomalais-ugrialaisten heimojen kirkkollisella yhteistyöllä on vahvat perinteet. Yhteistyö on saanut syntynsä rauhan vuosikymmeninä ennen toista maailmansotaa. Se on kestänyt heimokirkkojen ulkoisesti vaikeat vuosikymmenet sodan jälkeen.

Suomalais-ugrialaisten luterilaisten kirkkojen pap-pien kokous pidettiin Lapualla 5.–7.7.2000. Nyky-muodossaan kokoukset alkoivat 1980-luvulla suo-malais-unkarilaisina pappeinkokouksina, joihin ovat osallistuneet myös Transsilvanian unkarinkielisen luterilaisen kirkon edustajat. 1990-luvulta lähtien mukaan tulivat myös Viron ja Inkerin kirkkojen edustajat.

Lapualla oli yli 80 osanottajaa, joista Unkarista 25, Transsilvaniasta 5, Jugoslaviasta 1, Virosta 10 ja Inkerin kirkosta 5, heistä kaukaisimmat marin ja mordvan kielialueilta. Kunkin maan osanottajiin oli toivottu ja saatukin myös teologian opiskelija. Niin ikään naisten suhteellinen osuus oli edellisistä kerroista lievästi noussut.

Kokouksen teema oli »rajalla» ja esitelmissä pohdittiin luterilaisen teologin identiteettiä. Koko-uksen teologisesta annista kysyn: »Miksi tämäkin kansainvälinen konferenssi latistettiin sillä, että uusi tieteellisesti kestävä teologia syrjäytettiin? Miksi teologinenkin vastuu jaettiin tasaerin eri maiden välille?»

Kokouksen parhaaksi anniksi muodostui eri mai-den toteuttamat jumalanpalvelukset ja kirkkotilai-suudet sekä kurinalaisesti toteutetut maaraportit, joista sai tietoa eri kirkkojen tilanteesta.

MITÄ UNKARIIN KUULUU?

Nyky-Unkarin väkiluku on noin 10 miljoonaa. Heistä katolisia on noin 6,3 miljoonaa, kalvinisteja noin 2,3 miljoonaa ja evankelisia (unkarilaiset ei-vät puhu luterilaisista) alle 0,4 miljoonaa. Hiippa-kuntajako muutettiin 1.7.2000 siten, että Györistä tuli uuden kolmannen hiippakunnan keskuspaikka.

Osa seurakunnista on kahden papin seurakuntia, joissa jäsenmäärä ylittää parikin tuhatta. Osalla papeista, etenkin maaseudulla, on hoidossaan useita seurakuntia (filialeja). Joidenkin kylien ja pien-ten kaupunkien seurakuntalaisten määrää on vain parikymmentä henkeä. Unkarin kirkon pappisti-lanne ei ole vailla ongelmia. Unkarin Luterilaisessa

Yliopistossa on kyllä riittävästi opiskelijoita, mutta seurakuntien tarjoamat työpaikat eivät houkuttele. Perussyynä on keho palkkaus. Varsinkin maaseu-dulla papin toimeentulo on surkea, sillä seurakun-nalta saatu rahapalkka on todella pieni. Niinpä luontoisetuna saatu pappila muodostaa suuren osan papin palkkaa. Moni pappi on myös täysin sidoksis-sa »turpeeseen», sillä mm. vuosilomajärjestelyt saat-tavat ontua resurssien puutteessa.

Kirkolla on oma palkka- ja eläkerahastonsa, mutta sen pääomat ovat riittämättömät. Pappispu-lan ja pienten eläkkeiden johdosta voi Unkarissa vielä tavata yli 70-vuotiaitakin pappeja täydessä työssään.

Unkarin evankelinen kirkko pyrkii avoimuu-teen ja vuorovaikutukseen sekä katolisen että refor-moidun kirkon kanssa. Se on myös pystynyt säilyt-tämään jäsenkuntansa perinteisten työmuotojensa parissa. Kirkon jäsenistä 90 prosenttia elää seka-avioliitossa muiden kirkkokuntien jäsenten kanssa. Evankelisen kirkon ylläpitämät koulut ja vanhain-kodit ottavat oppilaita ja asukkaita myös toisista kirkkokunnista. Maassa on vanha tapa, että juuta-laiset lapset käyvät evankelisissa kouluissa siellä, missä heillä ei ole omia kouluja.

MITÄ VIROON KUULUU?

Alkuun on todettava, että enemmän kuin Suomes-sa ja Unkarissa, Viron papeilta kuluu aikaa ja tarmoa ajallisten murehtimiseen. Tätä tuskaa ei vähennä se, että kirkon seurakuntahallinnossa joh-tokunnan puheenjohtajana toimii maallikko (ku-ten Unkarissakin) ja pappi on viran puolesta yksi jäsenistä. Aikaisemmin, mummojen aikaan, asiat sujuivat, mutta nyttemmin on jokunen voimakas-tahtoinen maallikko pyrkinyt luomaan omaa karri-ääriä ja se, mitä ja miten lehdet kirjoittavat, vaikut-taa seurakunnan tekemisiin. Papin sitoutuminen seurakunnan taloudelliseen tilaan voi jäädä löyhäk-si, kuten koko kansan, joka kylläkin viettää joulua, mutta ei taloudellisesti ylläpidä kirkkoaan. Joka tapauksessa kirkon ja seurakuntien talous eivät ole päässeet osallisiksi maan yleisestä taloudellisesta edistyksestä.

Vuonna 1998 Viron kirkon maksavien jäsenten määrä laski alemmaksi kuin kertaakaan neuvostoai-kana. Ohi on siis 1990-luvun alun kukoistuskausi, jolloin maksavien jäsenten kokonaismäärä oli pitkäl-



Viron pappien konverenssi (synodi) on kokoontunut vuosittain 1989 lähtien. Se antaa papiston lausunnot ja valitsee omat edustajansa kirkolliskokoukseen. Ohjelmassa on lisäksi ajankohtaisia teologisia ja kirkollisia esitelmiä ja keskusteluja. Kokoukset valmistelee viisijäseninen johtokunta. Kuvassa johtokunnan puheenjohtaja, lääninrovasti Avo Kiir ja sihteeri, pastori Marko Tiitus neuvonpidossa asessori Tiit Salumäen kanssa.

le yli 70 000 henkeä; nyt lukumäärä jäi n. 50 000 henkeen. Virossa jäsenmäärällä tarkoitetaan maksavia aikuisia. Vain seitsemässä seurakunnassa oli yli tuhat jäsentä ja yli 300 jäsenen seurakuntia oli 49 eli noin kolmannes kaikkiaan 170 seurakunnasta.

Seurakunnan jäsen maksaa kirkkomaksua 1 %:n tuloistaan omantuntonsa mukaan. Seurakunnalla voi olla mm. vuokratuloja. Lisäksi rovastikunta ja kirkon keskuskassan yhteydessä toimiva palkkarahasto tukevat seurakuntia. Tähän taloudelliseen perusrakenteeseen ystävyysseurakuntien tuki on tarpeen.

Pappi saa seurakunnalta asunnon ja rahapalkan. Viime mainitun suuruus riippuu suuresti seurakunnan koosta. Palkkajärjestelmän osana Virossa rehoittaa toimituspalkkiojärjestelmä (honorarid). Seurakunnan jäsenille toimitukset ovat teoriassa ilmaisia. Kirkon ulkopuolelle jättäytyneet toivovat erityisesti kirkollista hautausta. Hintahaitari on suuri ja järjestelmän epäkohdat ilmeiset. Niinpä hautaustoimistossa saattaa törmätä jonkun papin ilmoitukseen, että hän on halukas toimitusmies. Tarkoituksena on kalastaa vainajat myös toisten seurakuntien alueilta? Tai seurakunnan pappi ilmoittaa tiedotuslehdessä toimitustensa (hyvin halvat) hinnat. Toimituspalkkioiden varjopuolena on myös kiusaus jättää ne verotuksen ulkopuolelle harmaaseen talouteen.

Viron pappiskoulutuksessa on tapahtunut muutama vuosi sitten merkittävä muutos: myös Tallinnan uskontotieteellinen instituutti, joka on kirkon ylläpitämä, edellyttää, että osa kursseista suoritetaan Tarton yliopistossa. Tämä on varmasti omiaan nostamaan pappien koulutustasoa. Viron papistossa on tapahtunut nuorentuminen ja lievähkö naisistuminen. Pappeja on kaikkiaan, eläkeläiset mukaan lukien, noin 200. Heistä lähes puolet on alle 40-vuotiaita ja 1970-luvulla syntyneitä on noin 30.

MITEN ETEENPÄIN?

Yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat ystäväkansoihin ja -kirkkoihin. Toisaalta 50-vuotisen ateistisen kylvötyön satoa niitetään vielä kauan. Toisaal-

ta taas uskapitalismin luoma uusi arvomaailma, kulttuurin moniarvoisuus, teknologinen kehitys ja taloudellinen jatkuva epävarmuus lähentävät heimokirkkoja ja Suomen kirkkoa pohtimaan samoja kysymyksiä. Ennen muuta yksilöllisyyden korostus yhteisyyden kustannuksella — enää ei tiedetä, mitä naapuri ajattelee tai miten hän toimii — on tulevaisuuden haaste kirkkoille.

Uskonveljemme ja -sisaremmen sekä heidän paimenensa ovat 90 %:sesti köyhiä. Edelleen tarvitaan konkreettista vieraanvaraisuutta. Kysymys ei ole mistään uhrauksista suomalaisesta näkökulmasta.

Seurakunnan kolmivuotissuunnitelmaan sisällytetty yhteisesti sovittu konkreettinen ohjelma rahavarauksineen on hyvä tavoite, mutta aina voi tarjota esimerkiksi lomaviikkojen järjestämistä. Ystävyysseurakuntien neuvottelupäivillä päädyttiin suosittelemaan yhden vuotuisen kolehdin keräämistä Viron kirkon palkka- ja eläkerahastoon. Valtion yleiseläkkeen lisäksi pappi saa kirkolta kuukaudessa eläkettä yhden krunun palveluvuotta kohden! Taidollisen ystävän kunnian saakoon Tuusulan rovastikunta, joka yhteisvastuullisesti kerää 50 penniä/jäsen ystävyystoimintaan.

Monien mielestä heimokirkkojen yhteydenpidossa ollaan jonkinlaisessa käännekohdassa niin ystävyysseurakuntatoiminnassa kuin pappienkin keskinäisessä kanssakäymisessä.

Itse näen, että ystävyys yli rajojen antaa perspektiiviä papin työhön. Keskeinen papin työn ongelma, ainakin nuoremman papiston keskuudessa näyttää olevan: papin työtä ei arvosteta, seurakuntalaiset ja esimiehetkin esittävät yhä uusia vaatimuksia kun taas papit haluavat keskittyä perinteiseen papin työhön.

Ystävyystoiminta on omimmillaan konkreettista ja pitkäjänteistä osallistumista ystävän elämään, toinen toisensa kunnioittamista ja ystävyysvastuutaottamista. Lisäksi on otollista rukoilla tunteidensa ihmisten kanssa ja puolesta.

Kirjoittaja on Pappisliiton projektipäällikkö



Kuvia diakoniatyöstä ja diakonian julkisuuskuva

Koulutuspäiviemme aiheena oli diakonian julkisuuskuva. Seurakuntayhtymämme diakoniatyöntekijät olivat tulleet koolle kahdeksi päiväksi ulkopuolisen, tutun kouluttajan Ilpo Vuorisen kanssa. Etukäteen ei ollut oikein käsitystä, mitä päiviin sisältyy ja miten paljon se palvelee arkista työtä.

Työskentelyn alkaessa meidät kaikki laitettiin kävelämään keskilattialle. Olimme suurissa sukujuhlissa, jossa kunkin tehtävänä oli pysähtyä yhden, 'ennestään tuntemattoman pikkuserkun' kohdalla, joka ei tunne minua eikä työtäni ja joka kysyy: »Mitä sinä teet työksesi?» Tila täyttyi nopeasti paljosta puheesta. Minäkin selitin mahdollisimman perusteellisesti, mitä on diakoniatyö, kunnes kouluttaja katkaisi harjoituksen ja seurasi roolinvaihto parin kanssa.

Kaksi päivää myöhemmin koulutuksen viimeinen harjoitus yllättäen oli sama, mistä olimme aloittaneet. Oma vastaukseni insinööri-pikkuserkulle olikin ihan erilainen kuin työskentelyn alkaessa. Mitä siis oli tapahtunut siinä välissä? — Olimme tehneet paljon töitä hyvän kouluttajan ohjauksella ja pyrkineet oppimaan sitä, miten isoa asiaa voi esitellä keskittyen tärkeimpään tai poimia asioiden paljoudesta vain jotain, mikä sillä hetkellä tuntuu kertomisen arvoiselta. Olimme miettineet, mikä on diakoniatyössä keskeistä, luovuttamatonta. Mitä haluan kertoa työstäni, jos aikaa tai painokirjaimia on vain vähän käytettävissä. Mitä vastaan ihmiselle, joka kysyy ehkä tavan vuoksi. Miten saada hänet kiinnostumaan ja kysymään lisää. Jokainen tiimi oli joutunut määrittelemään myös toiminta-ajatuksensa. Meillä oli kokemus siitä, miten vaikeata hyvän iskulauseen tekeminen on.

Alaosastojen neuvottelupäivässä osallistujat oli kutsuttu koolle teemalla diakonian julkisuuskuva. Tämän aiheen pariin työtä ohjasi jälleen kouluttaja Ilpo Vuorinen. Saimme nähdä todella mielenkiintoisen katsauksen ja kuvia diakonian historiasta menneiltä vuosikymmeniltä.

1960-luvulla työnsä aloittaneet diakoniatyöntekijät pyydettiin esiin. Joukossa ei tainnut olla yhtään diakoniaa, koska heidän työstään emme valitettavasti saaneet kuulla. Ryhmäläiset saivat kertoa tehtävistään työtä aloittaessaan, sitten 1970-luvulla jne. Kuulimme, miten kotisairaanhoido oli diakonissojen työn sisältönä 1960-luvulla. Uuden kansanterveyslain myötä vuonna 1972 sairaanhoido poistui diakonissojen vastuulta ja työ muuttui oleellisesti. Alettiin tehdä kotikäyntejä henkistä ja hengellistä tukea kaipaavien luo, pitää leirejä, retkiä, perustettiin erityisryhmiä. 1980-luvulla puhuttiin lähimmäispalvelusta ja koulutettiin lähimmäisiä. Lisäksi retkeiltiin entistä enemmän ulkomaita myöten. Tuli lisää ryhmiä, perhetyötä, päihdetyötä ja entistä enemmän sielunhoitoa. 1990-luvulla hengellinen työ jossain määrin joutui väistymään. Tilalle tuli talousselvittely, velkaneuvonta ja maksusitoumusten täyttämisen. Kantaessamme ruokakasseja ihmettelimme, että tähänkö meidät on koulutettu. Oli suuria paineita mielenterveystyöhön ja työttömien toimintaan. Työikäiset tulivat tilastoikäjakauman suurimmaksi asiakasryhmäksi ohittaen vanhukset. Moni kirkosta vieraantunut sai seurakunnasta kasvat diakoniatyön kautta. Kriisityö, henkinen huolto ja debriefing oli uutta. Yhteistyö lisääntyi merkittävästi muitten auttavien tahojen kanssa.

Mitä tulevaisuuden näkyjä alaostaston päivässä nähtiin? Ensimmäisenä mainittiin vanhustyön painottuminen tulevaisuudessa. Tämä toteutunee jo pelkästään vanhusten suhteellisen osuuden voimakkaan kasvun myötä. Tähän, samoin kuin mielenterveystyöhön ja muuhun avosairaanhoidoon, liittyy myös omaishoitajien tukeminen. Mielenterveysongelmaiset pysyvät varmasti merkittävänä asiakasryhmänä, paluuta entisiin laitospaikkamääriin ei varmaan ole. Toivottavasti kunnilla tulee olemaan nykyistä enemmän avopalveluja, joita moni tarvitseva jää nyt ilman. Yksilöllinen, tarpeenmukainen työskentely, esimerkiksi nuorille rahan käytön opettaminen, saattaa olla enenevässä määrin tulevaakin työtämme. Suuri tärkeä tehtävä on olla yhteiskunnallisen äänitorvena heikoimpien puolesta.

Näissä koulutuspäivissä olemme todenneet, että julkisuuskuvamme on paljolti tällä hetkellä ruokapankkien ja diakoniaruokailujen värittämä. Kuva on hyvin yksipuolinen. Olisikin syytä laajentaa työmme kuvaa julkisuuskuvaan. Alaostastojen neuvottelupäivässä mukana olleet diakoniatyöntekijät tuonevat terveiset ja ideat erilaisista median mahdollisuuksista, joista kuulimme uusiakin ideoita. Sitten ei muuta kuin rohkeasti käyttämään kaikki tarjoutuvat tilanteet julkisuuskuvamme monipuolistamiseen. Aina ei tarvitse odottaa yhteydenottoja meihin päin, vaan voimme itse olla aktiivisia ja tarjota ajatuksiimme tai valmiiksi kirjoittamiimme artikkeleita toimittajille. Vantaalla on valittu joku diakoniatyöntekijä kantamaan ihan erityisesti vastuuta tiedotuksesta. Tämä on hyvä idea, mutta tällaista ihmistä ei saa jättää tehtävänsä kanssa yksin, vaan tiedotus ja diakonian julkisuuskuvaan vaikuttaminen kuuluu jokaisen diakoniatyöntekijän vastuulle.

*Tomi Alitalo
työskentelee
haudankaivajana
Helsingin pitäjän
hautausmaalla
Vantaalla.*



kuva Hans von Schantz

KARI KOPPERI

Kokonaiskirkollinen haaste: vastuu tulevista seurakuntien työntekijöistä

Säilyykö kirkko kansan ja kansalaisten kirkkona ja kykeneekö se vastaamaan ajankohtaisiin haasteisiin? Keskeinen teki- jä tähän olennaiseen kirkon tulevaisuuden kysymykseen on työntekijät. Onko kirkos- sa kymmenen vuoden kuluttua kirkon virkaan motivoituneita, teologisesti, sosi- aalisesti ja yhteiskunnallisesti ammattitai- toisia työntekijöitä?

TÄLLÄ HETKELLÄ työntekijätilanne ei ole ongelma etenkin Helsingin hiippakunnassa. Kymmenen

vuoden kuluttua tilanne on aivan toinen, sillä silloin suuret ikäluokat ovat siirtyneet tai ovat parhaillaan siirtymässä eläkkeelle. Siinä vaiheessa on myöhäistä ryhtyä etsimään uusia ammattitaitoi- sia työntekijöitä. Valmistautuminen on aloitettava viimeistään nyt.

Hyvän työntekijätilanteen varmistamiseksi on otettava huomioon ainakin seuraavia tekijöitä. En- siksikin kirkko joutuu entistä enemmän kilpaile- maan työntekijöistään yhteiskunnan ja yksityisten työnantajien kanssa. Toiseksi kirkon virkaan opiske- levien joukko on entistä heterogeenisempi ja aina- kin joidenkin tutkimusten mukaan heidän kirkolli-



nen identiteettinsä on heikentynyt. Tänään ei enää samalla tavalla tunneta ja tiedetä, mitä on olla kirkon virassa kuin ennen. Kolmanneksi ammatillisen koulutuksen luonne on muuttunut. Nykyään korostetaan elinikäistä oppimista ja työssä oppimista. Opiskelun ja työelämän suhde toisiinsa onkin huomattavasti lähentynyt eikä koulutuksen maailmassa puhuta enää koulutusta vastaavasta työstä, vaan työtä vastaavasta koulutuksesta. Tämä koskee sekä ammatillista peruskoulutusta että täydennyskoulutusta.

Kuvaamani tekijät vaikuttavat sekä koulutusta järjestäviin oppilaitoksiin ja järjestöihin että myös kirkon toimintaan. Enää ei voi ajatella, että koulutavat organisaatiot huolehtivat koulutuksesta ja kirkko palkkaa valmiita ammatilaisia. Tulevaisuudessa tarvitaan entistä enemmän kouluttajien ja työelämän yhteistyötä sekä yhteistä vastuuta ammatintaitoisten työntekijöiden saamisesta.

Nyt on huolehdittava ammatillisen koulutuksen korkeasta laadusta ja innostavuudesta kirkon työhön. Myös kirkossa työn on oltava kilpailukykyistä, palkitsevaa ja motivoivaa. Me emme voi ajatella lyhytnäköisesti vain paikallisen työyhteisömme etua, vaan meidän on kiinnitettävä huomiota kokonaisuuteen. Miten vaikutamme koko kirkon hyväksi pitkällä tähtäimellä? Vastuu on kaikilla toimijoilla: kouluttavilla oppilaitoksilla, kirkkohallituksella, hiippakunnilla ja seurakunnilla.

OPISKELIJAN TUKEMINEN

Työntekijöihin panostaminen alkaa opiskelijoiden tukemisesta. Kirkossa on huolehdittava teologian opiskelijoista, mutta myös nuorisotyön ohjaajista, diakoniatyöntekijöistä, lastenohjaajista, kirkkomuusikoista jne. Tietääkseni juuri kukaan ei ole kiinnittänyt huomiota tulevien kirkon taloudenhoidon, hallinnon ja kiinteistöjen hoidon ammattilaisten koulutukseen ja valmiuksiin toimia kirkon tehtävissä. Voisi kuitenkin olla mielekästä, että tähänkin ryhmään kiinnitettäisiin huomiota jo opiskeluvaiheessa.

Kirkollisessa koulutuksessa on konkreettisia haasteita, jotka odottavat vastaamista. Erityisesti teologian opiskelijat ovat nostaneet esille kysymyksen opiskelijoiden hengellisestä ohjauksesta. Monet kokevat tarvitsevänsä hengellistä isää, äitiä tai jotain muuta tukihenkilöä, jonka kanssa voi käydä lävitse hengelliseen elämään, opiskeluun ja kotipaikkakunnalta irtaantumiseen liittyviä kysymyksiä.

Erilaisia tukijärjestelmiä on jo olemassa. Kotiseurakunnan tuttuja työntekijöiden, opiskeluajan asuinseurakunnan työntekijöiden, opiskelijajärjestöjen ja seurakuntien korkeakoulupappien välittäjä tuki ei kuitenkaan näytä riittävän. Opiskelijat kaipaavat organisoitua tukea. Porvoon hiippakunnassa on kehitelty teologian opiskelijoiden kummi-järjestelmää ja saatu siitä myönteisiä kokemuksia. Ajatus on hyvä, mutta nykyisillä resursseilla ei ole mitään mahdollisuuksia luoda vastaavaa järjestel-

mää esimerkiksi Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan opiskelijoiden tarpeisiin. Tukea tarvitsivat myös muut kirkon virkaan opiskelevat.

OPISKELU JA TYÖELÄMÄ

Toinen konkreettinen haaste on ns. työssä oppiminen. Se on muuttanut opiskelun, oppilaitosten ja työelämän suhdetta toisiinsa ja näkyy harjoittelukäytäntöjen muutoksena sekä uudenlaisina yhteistyöprojekteina ja hankkeina. Kouluttavat oppilaitokset tarvitsevat entistä enemmän työelämän asiantuntijoita kouluttajiksi, opinnäytetöiden ja harjoittelujen ohjaajiksi sekä projektien yhteistyökumppaneiksi. Tähän haasteeseen ei kirkossa ole vastattu riittävän vahvasti.

Kirkon virkaan opiskelevalle ensiarvoisen tärkeitä ovat seurakuntaharjoittelut. Ne ovat merkittävin väline seurakuntatyöhön innostamiseksi. Olen usein kuullut seuraavan kommentin: »ennen harjoittelua en uskonut, että kirkon virka olisi minua varten, mutta nyt minusta tuntuu, että voisin mennä kirkkoon töihin». Harjoittelua ei voi hoitaa liian hyvin. Tarvitaan hyviä harjoittelupaikkoja sekä motivoituneita ja sitoutuneita ohjaajia, jotka tukevat opiskelijaa hänen opinnoissaan ja perehtymisessään kirkon työhön. Tämä ei ole vain teologian opiskelijoiden murhe, vaikka uskon, että teologien harjoittelussa on eniten kehittämistä.

Harjoitteluaan suorittava opiskelija ei aina tuo välitöntä lisäarvoa seurakuntaan, mutta pitkällä tähtäimellä onnistuneet harjoittelut takaavat, että tulevaisuudessa on innostuneita ja osaavia työntekijöitä. Työyhteisölle harjoittelija tuo ulkopuolisen näkökulman ja opiskelija esittää usein hyviä kysymyksiä. Harjoittelija tekee myös konkreettista työtä



kuva Hans von Schantz

Jani Siven johtaa Auditekuoron harjoituksia Vantaalla.



Jarmo Jussila

ÄITIKIRKKO EI VANHAT LEILIT
JA UODET LEIDIT.

seurakunnan hyväksi.

Harjoittelujen kehittämiseksi on yhteistyössä kouluttavien oppilaitosten kanssa kiinnitettävä huomiota harjoittelujaksojen sisällölliseen suunnitteluun, laadukkaisiin harjoittelupaikkoihin, ohjaajien koulutukseen ja motivointiin, ohjaajien työn korvaamiseen sekä ratkaistava palkkiokysymykset oikeudenmukaisesti. Tähän tarvitaan yhteistyötä ja todennäköisesti myös jonkin verran taloudellisia resursseja.

Nykyinen koulutusjärjestelmä ei enää tue lukausien ulkopuolella toteutettavaa pakollista kesäharjoittelua. Kesäharjoittelua ei kuitenkaan pidä unohtaa. Seurakuntien kannattaa edelleen palkata itselleen kesätyöntekijöitä kirkon virkaan opiskelevista. He eivät ole vielä täydellisiä ammattilaisia, mutta todennäköisesti erittäin motivoituneita ja innostuneita kirkon tulevia työntekijöitä. Opiskelijalle kesätyö antaa erittäin hyödyllisen kokemuksen seurakunnasta työyhteisönä.

KIRKON VIRKAAN VALMENTAVA KOULUTUS

Neljäs tulevien työntekijöiden kriittinen vaihe on kirkon virkaan valmentavan ordinaatiokoulutuksen järjestäminen. Papiston ordinaatiokoulutuksesta huolehtivat piispat yhdessä tuomiokapitulin työntekijöiden kanssa, tosin hiippakuntien erot ovat suuria. Muiden työntekijöiden valmentaminen kirkon virkaan on kuitenkin satunnaista.

Helsingin hiippakunnassa on tuomiokapitulin ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteistyönä kehitelty noin viikon mittainen ordinaatiokoulutus diakonian virkaan vihittäville. Vanhassa koulutusjärjestelmässä diakonian virkaan vihittävien valmentava koulutus sisältyi opintoihin tai sen toteutuksesta tutkinon suorittamisen jälkeen huolehti oppilaitoksen taustayhteisö (diakonissalaitos). Diakonian virkaan pätevyyden antamaan ammattikorkeakoulututkintoon ei enää sisälly vastaavaa kokonaisuutta ja usein virkaan vihkiminenkin toteutuu vasta kuukausia tut-

kinnon suorittamisen jälkeen. Opiskelijapalautteen perusteella vihkimykseen valmentava ordinaatiokoulutus on erittäin tarpeellista, mutta kustannusten jakaminen on vielä avoin kysymys.

Myös muut kirkon virkaan opiskelevat, erityisesti nuorisotyöntekijät ja kanttorit, tarvitsevat kirkon virkaan valmentavaa koulutusta. Kysymys on lähinnä siitä, kuka vastaa koulutuksen järjestämisestä ja millä resursseilla. Luontevin vaihtoehto on, että kirkon työhön valmentavasta koulutuksesta vastaavat tuomiokapitulit yhdessä kouluttavien oppilaitosten kanssa, mutta taloudelliset ja työvoimaresurssit täytyy vielä löytää.

TYÖURAN ALKU

Kirkon työssä aloittavan ensimmäinen työpaikka on tärkeä hänen ammatti-identiteettinsä kehitykselle ja työmotivaatiolle. On siis huolehdittava sekä ensimmäisten työpaikkojen löytymisestä, alkuvaiheen perehdyttämisestä työtehtäviin että myös työn mielekkyydestä ja palkitsevuudesta.

Tällä hetkellä merkittäviä esteitä kirkon työntekijöiden ammatti-identiteetin kehitykselle ovat lyhyet ja osa-aikaiset työsuhteet. On vaikea kehittyä kirkon työntekijänä, jos joutuu jatkuvasti muhkehtimaan tulevasta työpaikastaan joko kirkon tai yhteiskunnan tehtävissä. Keväisin monissa seurakunnissa etsitään pappeja huolehtimaan lomakauden kirkollisista toimituksista ja seurakunnan leiritoiminnasta. Joissakin tapauksissa tämä voi olla kaikkien kannalta hyvä ratkaisu. On kuitenkin arveluttavaa jos seurakunnan toiminta suunnitellaan sen ajatuksen varaan, että hiippakunnista löytyy »kesäpappeja», jotka voidaan syksyllä jättää oman onnensa nojaan.

Työuraansa aloittavaan työntekijään suhtaudutaan seurakunnissa vaihtelevasti. Jollekin nimetään perehdyttäjä, joka kulkee lähietäisyydellä työtään aloittelevan kanssa. Ideaalitapauksessa perehdyttäjä tapaa uuden työntekijän säännöllisesti kalenteriin sovittuina aikoina. Toisaalta on työyhteisöjä, joissa aloittelija koulutetaan yhteiseen ruotuun alusta alkaen. Virkaiässä nuorinta simputetaan surutta. Esimerkiksi uuden ja innokkaan papin tehtäväksi annetaan kaikki mahdollinen ja vähän ylikin. Vastaavat kokemukset koskettanevat myös muita työntekijäryhmiä.

Pappien tilanteeseen on tulossa muutos, sillä uuden pastoraalitutkinon myötä perehdyttäminen tulee pakolliseksi. Ohjeita laaditaan parhaillaan ja uskon niiden tukevan kirkon kaikkien työntekijöiden perehdyttämistä, sillä ohjeet soveltunevat myös muille työntekijöille.

AMMATTIT Aidon Kehittäminen JA KOULUTUSSUUNNITTELU

Työntekijöiden ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen voidaan vaikuttaa myös toimivalla ja



Rekrytoinnista apua kirkon henkilövalintoihin

Olen toiminut aikoinani kirkossa yhdeksän vuotta pappina. Tällä hetkellä työskentelen Suomen suurimmassa rekrytointiin ja henkilövalintoihin keskittyvässä yrityksessä liike-elämän ja julkisen sektorin parissa. Käsittelen seuraavassa rekrytointiin liittyviä kysymyksiä yleensä, niihin liittyviä käytäntöjä liike-elämässä ja julkisella sektorilla sekä lopuksi arvioita kirkon rekrytointitilanteesta.

HISTORIAA

TYÖNTEKIJÖIDEN TESTAAMINEN alkoi toisen maailmansodan aikana englantilaisten hävittäjälentäjien parissa. Heitä testattiin pyrittäessä valikoimaan lentäjiä, joilla oli suurempi mahdollisuus onnistua tehtävässään ja tuoda arvokas lentokone ehjänä takaisin lennolta. Psykologiset testit saivat tärkeän roolin rekrytoinnissa 1950-luvulta alkaen. Testejä kehiteltiin aluksi hoidon arviointia varten. Monet edelleenkin käytössä olevat menetelmät pohjautuvat näihin 1950- ja 1960-luvulla kehitettyihin testeihin. Psykologisen testaamisen päämääränä on arvioida ihmisen psyykkistä rakennetta. Testaaminen on meillä Suomessa yleistymässä. Huolestuttavan sokeasti uskotaan testaamisen hyödyllisyyteen ja testaajien ammattitaitoon. Harvoin tulee mietti-neeksi, että minkäänlaista kontrollia testaamisessa ei oikeastaan ole olemassa. Toimintaa voi harjoittaa lähes kuka tahansa. Lisäksi aina ei ymmärretä eroa psykologisen testauksen ja laaja-alaisen soveltuvuuden arvioimisen välillä valintaprosesseissa.

1960-luvulta alkaen pelkän testaamisen rinnalle on syntynyt selkeämmin työelämän tarpeisiin suunnattuja arviointimenetelmiä. Tällaisessa toimintamallissa ei vain testata, vaan arvioidaan työnhaun yhteydessä hakijan todellista soveltuvuutta. Tällöin puhutaan toimintaympäristöön, toimialaan ja olemassa olevaan organisaatioon liittyvästä soveltuvuudesta. Osalla arviointia harjoittavista yrityksistä on itselläänkin ammatillista toimialaosaamista. Testimenetelmien käyttö muodostaa tällaisessa toimint-

ajankohtaisella täydennyskoulutuksella. Koulutus on usein mielletty yksittäisen työntekijän individualistiseksi projektiksi. Parhain ja nopein kerjääjä sekä innokkain itsensä kehittäjä pääsee koulutukseen. Näin ei tarvitse välttämättä olla. Luonnollisesti työntekijän henkilökohtaiset intressit ja motivaatio vaikuttavat olennaisesti koulutukseen ja sen onnistumiseen, mutta koulutus voi olla myös väline koko työyhteisön kehittämiseen.

Tarvitaan pitkäjännitteistä koko työyhteisön koulutussuunnittelua. Toimivassa koulutussuunnittelussa kysytään: »mitä tietoja ja taitoja me tarvitsemme työhömmme, miten kykenemme kehittämään omaa osaamistamme ja miten me osaamme vastata tuleviin, ympäröivästä yhteiskunnasta nouseviin haasteisiin». On myös vaikutettava kouluttaviin organisaatioihin niin, että ne osaavat järjestää relevanttia ja ajankohtaista koulutusta.

TYÖN HAASTAVUUS JA TYÖYHTEISÖJEN HYVINVOINTI

Viime vaiheessa haaste tulevista työntekijöistä kohdistuu paikallisiin työyhteisöihin. Kysymys on yksinkertaisesti siitä, että kiinnostaako ja motivoiko kirkon työ myös tulevaisuudessa. Motivaatioon vaikuttaa keskeisesti työn sisältö. Tehdäänkö kirkossa oikeata kristillisestä uskosta nousevaa työtä, joka vastaa arjen ja elämän todellisiin haasteisiin? Onko kirkon työ haastavaa, mielekästä ja palkitsevaa? Tarjoaako se mahdollisuuksia lahjojeni ja kykyjeni käyttöön sekä itseni kehittämiseen?

Käsitykseni mukaan haasteista ei ole pulaa, mutta usein ongelmana ovat rajalliset voimavarat. Kirkon työn kehittämisessä tulisikin miettiä, tehdäänkö työtä riittävillä resursseilla. Onko työntekijöitä tarpeeksi? Tehdäänkö seurakunnissa ja muissa kirkon tehtävissä oikeita asioita vai pitäisikö painopisteitä muuttaa ja luopua joistakin vanhoista työta-voista ja työmuodoista? Vaikka kirkon työ on pohjimmiltaan kutsumustyötä, ei ole syytä vähätellä myöskään urakehityksen ja kohtuullisen palkkauksen merkitystä.

Työn sisällön ohella olennaista on myös kuva seurakunnasta työyhteisönä. Mikäli seurakuntatyöyhteisöjä pidetään pahoinvoivina, se ei juuri houkuttele uusia työntekijöitä. On siis tärkeää pitää huolta seurakuntien työyhteisöistä, niiden sisäisistä vuorovaikutussuhteista ja yhteisten tavoitteiden sekä päämäärien suunnittelusta.

Uskon, että avoin, ammattitaitoinen, kristilliseen uskoon ja lähimmäisenrakkauteen perustuva työyhteisö, joka kehittää toimintaansa ympäröivän todellisuuden haasteita vastaavaksi, on paras houkutin kirkon tuleville työntekijöille.

Kirjoittaja on Helsingin hiippakunnan pääsihteeri.



kuva Jani Laukkanen

nassa vain pienen osan kokonaisuudesta. Laaja-alaiseen arviointiin liittyy luontevasti myös laajempi organisaation kehittämistoiminta. Valittujen henkilöiden ja heidän esimiestensä kanssa käydään vuosien mittaan seuranta- ja kehityskeskusteluita.

Toiminnan taustalla on tiedostettu vaikeus työntekijöiden arvioimisessa. Ilman asianmukaista koulutusta ja ammatillista tietotaitoa päädytään helposti huonoihin lopputuloksiin. Toiminnan laajuus, monipuolisuus ja ammatillinen pätevyys määrittelevät myös satsattavien resurssien määrän. Liike-elämässä on ollut jo pitkään selvää, että yksittäisen työntekijän työpanoksella on ratkaiseva vaikutus yrityksen menestymiseen. Siksi arvioimiseen satsataan paljon.

TOIMINTA LIIKE-ELÄMÄSSÄ JA JULKISELLA SEKTORILLA

Liike-elämän parissa työntekijöiden arviointi on arkipäivää. Täytettävistä työpaikoista useimmissa käytetään joko omaa rekrytointiosastoa tai ulkoa ostettua palvelua. Onnistuneeseen lopputulokseen tarvitaan paljon työtä ja ammattitaitoa rekrytointin eri osa-alueilla. Siihen sisältyy myös monenlaisia työpanosta (sihteeripalveluita, tiedusteluihin vastaamista, useamman haastattelijan työpanosta, mediaosaamista, toimialatuntemusta, jne.). Laadukkaasti hoidetun rekrytointin kustannukset saattavat nousta korkeiksi, mutta usein vain silloin voidaan varmistua onnistuneesta valinnasta hakijan ja yrityksen kannalta. Eurooppalaisessa käytännössä eräänlaisena kulukeskiarvona henkilön rekrytoin-

nissa on kahden — neljän bruttokuukausipalkan suuruinen kustannuserä haettavaa työntekijää kohden. Kustannuksen päälle tulevat vielä ilmoituskulut. Toisaalta pitkällä aikavälillä kustannukset eivät ole kokonaisuuteen suhteutettuna merkittäviä. Huonosti tehdyn valinnan seurauksena syntyy lisäkuluja ja monenlaisia hankaluuksia. Virkasuhteisissa hakuprosesseissa epäonnistuneen rekrytointin lopputuloksena voi olla vuosikymmenien mittainen epäonnistunut työsuhde.

Julkisella sektorilla ihmisten psykologista arviointia on harjoitettu laajalti jo pitkän aikaa. Varsinaista laaja-alaista arviointia ei kuitenkaan ole paljon tehty. Valtion hallinnossa on kuitenkin 1990-luvulta alkaen alettu liike-elämää lähellä olevilla toimialoilla hyödyntää laaja-alaisempia palveluita. Kuntasektorilla on myös nähtävissä orastavaa saman suuntaista toimintaa.

KIRKON TOIMINTAMALLIT

Kirkon piirissä laaja-alainen soveltuvuuden arviointi on ollut vähäistä. Vain harvoissa rekrytoinneissa on käytetty ammattitaitoista soveltuvuuden arviointia ja siihen sisältyvää työanalyysiä, perehtymistä toimintaympäristöön ja laadittu organisaation kehitysmalleja. Halpoja yksittäisiä psykologisia testejä käytetään joihinkin tehtäviin liittyen. Kirkon piirissä ei ole ollut tapana budjetoida rekrytointiin ja organisaation kehittämiseen vaadittavia varoja.

Tilanteeseen vaikuttavat historialliset seikat. Etenkin ns. »hengellisten viranhaltijoiden» valin-

nassa ajatellaan helposti muunlaisten seikkojen korostuvan valintaprosessissa. Seurakuntatasolla elää edelleen uskomus hengellisen johdatuksen määräävästä roolista ja luottamusmiesten riittävästä ammattitaidosta rekrytoinnissa. Tällaisia ajatuksia esittäessä ei kuitenkaan huomioida, että toimintaa ohjaava lainsäädäntö ja omaksutut menetelmät ovat inhimillistä perua. Lisäksi Suomen kirkkolaissa valintaan liittyvä lainsäädäntö pohjautuu muualla julkisella sektorilla käytössä olleisiin menettelytapoihin.

Kysymys on myös jostakin muusta. Omien kokemusten mukaan kirkossa suhtautuminen henkilöstön valintaan on ollut usein passiivista. Valintaprosessit, menettelytavat ja valintaan vaikuttavat tekijät ovat sattumanvaraisia. Myös voimassa olevat säännökset rajaavat oleellisesti toimintamahdollisuuksia. Arviointiperusteet, soveltuvuuden merkitys valinnassa ja työyhteisön tarpeisiin liittyvät kysymykset voisivat olla myös kirkossa keskeisessä asemassa valintaan vaikuttavina seikkoina. Kirkko voisi myös olla edelläkävijä henkilöstön kehittämisessä, siihen oleellisesti liittyen huolellisesti tehdyissä rekrytoinneissa ja lopulta näiden kautta viihtyisän ja motivoivan työilmapiirin luomisessa. Näillä toimenpiteillä voitaisiin vaikuttaa kirkon työnantajamielikuvaan laadullisesti ja auttaa kilpailussa henkilöresursseista. Mielestäni suuri osa kirkon työyhteisöjen ongelmista juontaa juurensa epäonnistuneista henkilövalinnoista.

LOPUKSI

Toimin päivittäin erilaisissa yritysten rekrytointiin ja organisaation kehittämiseen liittyvien tehtävien parissa. En halua väittää, että liike-elämän parissa tilanne olisi periaatteessa kirkkoon verrattuna parempi. Mutta silti on huomattava, että menestyksissä yrityksissä on selkeästi nähtävissä yhteys henkilöstön hyvinvoinnin, onnistuneiden rekrytointien ja tuloksen tekemisen välillä. Motivoitunut ja työssään viihtyvä joukko tekee enemmän ja parempaa jälkeä, kuin kielteisesti tehtäviinsä asennoituva yhteisö.

Olen ollut havaitsevinani kirkon piirissä orastavaa suuntausta edellä mainittua toimintamallia kohtaan. Kehitys vaatii avointa keskustelua, voimassa olevien menettelytapojen uudelleen arviointia, varmasti myös lainsäädännön muuttamista ja tietenkin myös suurempaa rahallista satsaamista. Uskon, että myös tulevinä vuosina edessä oleva vaikeus löytää työntekijöitä helpottuisi, jos rekrytointiin satsattaisiin enemmän voimavaroja. Samalla on myös välttämätöntä pohtia kirkon johtamiskulttuuria ja työntekijöiden viihtyvyyteen ja palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä. Muutoin hyvät ja potentiaaliset kirkon työntekijät rekrytoidaan muualle.

Kirjoittaja on yrityskonsultti ja pastori.

HARRI FAGERHOLM

Tavoitteena hyvinvoivien ihmisten työyhteisö

Oulun ev.-lut. seurakuntayhtymän henkilöstöohjelman visio: »Seurakuntayhtymä on rohkea ja haasteisiin vastaava työyhteisö, jossa tarjotaan hyvät työvälineet ihmisten kohtaamiseen, ongelmatilanteiden ratkaisuun, perustehtävien menestyksekkääseen ja tehokkaaseen hoitamiseen sekä yhteisöllisyyteen. Tavoitteena on hyvinvoivien ihmisten työyhteisö. Yhtymässä vallitsee sellainen työilmapiiri, joka kannustaa henkilöstöä hyviin suoriutuksiin, antaa kaikille mahdollisuuden kehittyä työssään ja tukee asetettujen tavoitteiden saavuttamista.»

MIKSI JA MITÄ?

SEURAKUNTAYHTYMÄN yhteisen kirkkovaltuuston hyväksymän ponnien perusteella yhteinen kirkkoneuvosto asetti keväällä 2000 henkilöstöpoliittisen työryhmän laatimaan Oulun yhtymälle henkilöstöohjelman. Ryhmään nimettiin kaksi luottamushenkilöä, AKAVA-JS:n pääluottamusmies ja SVTL:n Oulun seudun alueyhdistyksen puheenjohtaja. Yhtymän hallintoa edusti hallintopäällikkö. Ensi töikseen työryhmä palkkasi itselleen päätoimisen sihteerin. Hänen työpanoksensa — yhdessä luottamushenkilöiden erinomaisen asiantuntemuksen kanssa — mahdollisti tehokkaan, määrätietoisen ja nopean työskentelyn. Tammikuussa 2001 Oulun seurakuntien yhteinen kirkkovaltuusto hyväksyi yhtymälle uuden henkilöstöohjelman, josta seuraavassa lyhyt esittely.

Kaiken liikkeellepannut, valtuuston hyväksymä ponsi lähti havainnosta, että Oulussa, kuten niin monessa muussakin paikassa, seurakuntien elämä ja työolot ovat kangistuneet 1990-luvun alun laman tuntoihin. Yritetään tehdä välttämättömin mahdollisimman vähällä työvoimalla ja pienin toimitakuluihin. Seurauksena on sitten ollut se, että kaik-



kein parastakin sanomaa on vaikeaa viedä eteenpäin kun työntekijäjoukko on uupunutta ja tyytymätöntä vallitseviin olosuhteisiin. Koska taloudelliset edellytykset tarjoavat mahdollisuuksia parempaan, oli aika selvittää, mitä se sitten olisi. Työryhmän sihteerin suorittaman kattavan haastattelututkimuksen perusteella käytettävissä oli selkeä kuva nykytilanteesta ja niistä tarpeista ja ongelmista, joihin halutaan parannusta. Tuloksena on kaksiosainen henkilöstöohjelma, jonka ensimmäinen osa muodostuu kahdeksasta pääluvusta siten, että aina ensin on nykytilanteen analyysi ja siitä sitten johdetaan kehittämiseen tarvittavat johtopäätökset työstä ja työyhteisöistä. Ohjelman toisen osan muodostaa toimintapaletti, johon on koottu esimiesten tarvitsemia työmenetelmiä ja -välineitä.

Henkilöstöohjelman kahdeksan päälukua ovat: Organisaatio, Visio, Henkilöstö ja osaaminen, Johtaminen, Osallistuminen ja sisäinen viestintä, Palkitseminen, Työkyky ja Seuranta.

ORGANISAATIO

Lähtötilanteeksi todettiin seurakuntayhtymän organisaation olevan jäykkä, monimutkainen ja hierarkkinen. Se ei tue tarpeeksi seurakuntien ja toimintayksiköiden välistä yhteistyötä. Ongelmia aiheuttaa myös väliportaan esimiesten puuttuminen ja henkilöstön toimenkuvien epäselvyys.

Päämääräksi asetettiin osaava ja toiminnan tarpeita vastaavaksi mitoitettu ja koulutettu henkilöstö.

VISIO

Yhtymässä ei ollut aikaisemmin olemassa varsinaista henkilöstöpolitiikan visiota. Haastatteluissa tämä todentui siten, että työyhteisöissä koettiin sitoutu-

misen määrän vaihtelevan merkittävästi ja sama ongelma on myös vastuunjaon tasapuolisuudessa ja selkeydessä. Parannusta työntekijät kaipaavat erityisesti vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi suunnittelussa ja päätöksenteossa, työkyvyn ja osaamisen ylläpidossa, palkkauksen kehittämisessä ja vastuun antamisessa.

Toimintapalettiin tarjoamia ensisijaisia välineitä ovat kehityskeskustelut ja kyselytutkimukset, joiden yhtenevä seuranta tarjoaa päättäjille tarvittavaa tietoa työhönsä. Tällöin kyselytutkimuksiin perustuvat kehittämissuunnitelmat saavat todellista merkitystä ja niidenkin toteutumisen seuraaminen mahdollistuu aikaisempaa paremmin.

HENKILÖSTÖ JA OSAAMINEN

Lama toi seurakuntiin varsin yleisesti pyrkimyksen käyttää mahdollisimman runsaasti määräaikaista työsuhteita myös viranhoidossa. Vaikka tällä saavutetaan jonkin verran hyötyä työvoiman joustavassa käytössä, haitat ovat selvästi suurempia. Työn sisällön, jatkuvuuden ja sitoutumisen kannalta määräaikaisuus on heikko ratkaisu myös seurakuntalaisten kannalta. Siksi Oulun yhtymässä tavoitteena on kehittää henkilöstöhallintoa siten, että mahdollistetaan joustavat siirrot, kuunnellen tietysti aina niin työntekijää kuin työyhteisöäkin. Tällöin myös seurakunnat työnantajina voivat sitoutua jatkuviin virkasuhteisiin.

Toimintapaletti tarjoaa henkilöstön osalta välineitä tarkoituksenmukaiseen rekrytointiin ja osaamisen kartoittamiseen. Erityisesti pyrimme parantamaan seurakunnissa yleisemminkin varsin puutteellisesti hoidettua uusien työntekijöiden perehdyttämistä siten, että käytettävissä on jokaiselle uudelle tulokkaalle räätälöity perehdyttämisprosessi. Tässä toiminnassa on aina mukana kokeneempi työtove-

ri, joka ottaa vastuun toiminnasta yhdessä esimiehen kanssa.

Työntekijöiden hakeutumista koulutukseen kannustetaan. Koulutus suunnittelun perustana ovat kehityskeskusteluissa löydetty tavoitteet, jotka palvelevat omaa osaamista ja yhteisön tavoitteita. Erityisesti lisätään aluksi koulutusta yhdessä tekemiseen ja tiimityöskentelyyn. Jokaisesta työntekijästä laaditaan myös osaamiskansio tukemaan koulutus- ja kehitystarpeiden määrittelyä ja urasuunnittelua.

JOHTAMINEN

Seurakuntien kaltaisissa työyhteisöissä johtamiseen liittyvät vaikeudet helposti korostuvat. Ongelman muodostaa varsin puutteellinen johtamiskoulutus ja käytettyjen menetelmien ja työtapojen sattumanvaraisuus. Esimiesten lisäksi johtamiseen vaikuttavat tietenkin myös johdettavat. Työntekijöiden saama peruskoulutus korostaa erittäin vahvasti yksilöllisyyttä ja oman alansa asiantuntijuutta, mikä tekee johtamisen hyvin vaikeaksi. Seurauksena voi olla tilanne, missä monet tekevät työtään oman näkemyksensä mukaisesti sitoutumatta yhteisiin tavoitteisiin.

Toimintapalettimme välineitä taas kerran ovat kehityskeskustelu, mutta myös esimiehille tarjoutuva palaute eli ns. johtamisen 360 asteen palaute. Tällöin esimies saa palautteen ylempiensä, kollegojensa ja alaistensa tekemistä arvioista ja voi verrata sitä kuvaan, joka hänellä itsellään on omasta toiminnastaan. Tässä työssä käytetään toteuttajana ulkopuolista asiantuntijaa. Ydinajatuksena on, että esimies itse on vastuussa ja kontrolloi palauteprosessia.

Tiimityöskentelyn mahdollistaminen ja kehityskeskustelujen mahdollisuuksien turvaaminen edellyttää esimiesten työtaakan keventämistä jonkinlaisen väliportaan johtajiston muodostamisella.

OSALLISTUMINEN JA SISÄINEN VIESTINTÄ

Sitoutuminen yhdessä tekemiseen ja yhteisiin tavoitteisiin edellyttää, että saa riittävästi tietoa ja voi myös vaikuttaa tehtäviin suunnitelmiin ja päätöksiin. Kokouskäytännöissä ja suunnittelussa on syytä ottaa käyttöön kaaviot, joihin kirjataan sovitut asiat. Näin mahdollistetaan päätösten toteuttamisen seuranta.

Sisäisessä viestinnässä korostuu johtajien rooli ja työpaikkakokousten kehittäminen viestinnän kanavana. Sähköisen viestinnän ja sisäisen tietover-

kon käyttöä kehitetään siten, että otetaan käyttöön sen tarjoamat mahdollisuudet täysimääräisesti. Työntekijöille tarjotaan tarvittaessa koulutusta ja huolehditaan siitä, että käytettävissä ovat tarvittavat laitteet ja verkot.

PALKITSEMINEN

Henkilöstöohjelmassamme on vahvistettu hyvä, kaunis ja oikea lause: »Palkkauksessa käytetään sopimusten sallimaa koko liikkumavaraa ja pidetään palkkaus kilpailukykyisenä, koska se helpottaa rekrytointia». Palkkauksen kehitys ja sen vertailu muihin suuriin yhtiöihin liitetään osaksi henkilöstötilinpäätöstä.

Näin toteutuessaan henkilöstöohjelmamme voisi mahdollistaa edes jossain määrin sen 1990-luvulla toteutuneen palkkojen jälkeensä jääneisyyden tunnistamisen ja korjaamisen, mikä on tapahtunut julkisella sektorilla yleensä ja kirkossa erityisesti. Huoli uusien, osaavien työntekijöiden haluttomuudesta hakeutua seurakuntatyöhön on jo arkista todellisuutta Oulunkin kaltaisessa, muuten monessa mielessä varsin suotuisasti kehittyvässä kaupungissa. Palkka on kuitenkin aina hyvin merkittävä tekijä niin uravalinnassa, sitoutumisessa kuin jaksamisessakin.

Yhtä tärkeänä osana on kehitettävä työssä viihtymistä, työturvallisuutta ja työkykyä edistäviä asioita. Työnantajan velvollisuus on pitää huolta siitä, että asetettuihin tavoitteisiin ja annettuihin tehtäviin löytyy myös tarvittavat resurssit.

SEURANTA

Parhainkin visio voi olla vain joukko kauniita lauseita, jos toteutukseen ei riitä voimavaroja, taitoa tai osaamista. Siksi tämän kaltainen henkilöstöohjelma asettaa esimiehet ja henkilöstöhallinnon varsin keskeiseen ja ratkaisevaan asemaan. Ohjelman kehittämisessä ja välineiden hiomisessa on syytä käyttää asiantuntevaa apua, jotta hyvä tahto ja jalot aikomukset eivät raukeaisi muutenkin ylirasitettujen esimiesten resurssien puutteeseen.

Edellä esitellyt tavoitteet tarjoavat myös luottamusmiehille hyvän perustan omien tehtäviensä ja yhteisten tavoitteiden entistä parempaan toteutukseen.

*Kirjoittaja on Oulun
Tuuran seurakunnan kappalainen.*



»Alkuvuosi on ollut sellainen sadan metrin pyrähdys ja kohta on maraton edessä.»

JANNE SAARINEN

Piispa Samuel Salmi: »Pohjoisessa kannattaa uskoa, toivoa ja rakastaa»

SUOMEN ALUEELLISESTI SUURIMMAN hiippakunnan, Oulun, piispan tunteet ovat iloisia hänen uudesta työstään. »Tänään olen haastatellut finalistit uudeksi piispansihteeriksi. En haluaisi kommentoida asiaa ennen kuin tuomiokapituli kutsuu hänet virkaansa. Prosessi etenee.» Samuel Salmi vaikutti erittäin tyytyväiseltä käymiinsä keskusteluihin.

»Alkuvuosi on ollut sellainen sadan metrin pyrähdys ja kohta on maraton edessä. Odotan sitä maratonin alkamista, kun lähdetään katsomaan, mitä seurakuntiin todella kuuluu. Työ on jo tosin tuonut esiin ne peruskysymykset, joihin piispan toivotaan ottavan kantaa. Kevään aikana on runsaasti virkaanasettamisia. Sehän on tavallaan sellainen minipiispantarkastus. Tapaa seurakunnan luottamushenkilöitä, työntekijöitä ja seurakuntalaisia. Voidaan yhdessä keskustella päivänpolttavista asioista.»

Salmen mukaan perusrytmin piispan työvuoteen luo kahdesti kokoontuva piispainkokous ja yksi

epävirallisempi piispojen tapaaminen, »hiihtoleiri». Lisäksi on kaksi kirkolliskokousta ja oman tuomiokapitulin säännölliset istunnot.

PALUU KOTIHIIPPAKUNTAAN

»Kai se on tämä pohjoinen mentaliteetti, että käy muualla, kuin oppia saamassa. Lähinnä tunnen nöyryyttä katsoessani eväskorini tuomisia. Olin kuitenkin Etelä-Suomessa yli kolmetoista vuotta. Niistä kaksitoista aktiivisesti tuomiokapitulin työskentelyssä mukana. Minulle on tullut tutuksi asessorin tehtävät ja hiippakunnan pääsihteerin työ. Olen saanut tehdä tutustumiskäynnin asioihin, joita joka tapauksessa tulen tarvitsemaan tällä pohjoisessa.»

HENKILÖSTÖPOLITIIKAN KULMAKIVET

»Se, mitä haluan painottaa, on henkilökunnan jaksaminen. Työtä on voitava tehdä iloiten hyvistä



rakenteista käsin. Viran on oltava ihmisen näköinen ja ihmisen mittainen, vaikka kutsumuksesta onkin kyse. Me emme saa ajatella, että kirkon työntekijät venyvät erilailla kuin muut. Se on menneisyyteen kuuluvaa ajattelua. Jaksaminen ja ihmisen mittainen työ ovat ne kulmakivet, joilla rakennetaan kirkolle hyvä tulevaisuus.»

Tällaista henkilöstöpolitiikkaa pitää Salmen mielestä tukea myös rakenteellisin muutoksilla. Virkakanteen tulee nousta tarpeesta. Tämän pitää olla selkeästi esillä, kun seurakunnat rakentavat virkajärjestelyjään. Esimerkkinä hän mainitsee maahanmuuttajatyön, joka vaatii aivan erilaisia panostuksia kuin »tavallisten» suomalaisten keskuudessa tehtävä työ. Pelkkään väestömäärään suhteutettu henkilöstöpolitiikka ei tällaisia resurssitarpeita ota huomioon. Salmen mukaan virkaprofiiliin tulee joustaa seurakunnan erityistarpeiden mukaan.

»Vaikka kirkko onkin julkisoikeudellinen yhteisö, niin tahdonsuuntana voin tämän sanoa. Meillä tulee olla mahdollisuus liikkuvuuteen virkajärjestelyissä. Kun huomaamme, että joku asia kaipaapaneutumista tai erityisosaamista, pitää paikalle mennä nopeasti, ikään kuin palokuntana. Eikä odottaa vuosia, että joku asia saadaan budjettiin ja virka hakuun.»

KILPAILUKYKYINEN TYÖNANTAJA

Vaikka Oulun hiippakunnassa työntekijöiden ikärakenne on yllättävän tasapainoinen, ei Salmen mukaan kuitenkaan voi tuudittautua siihen, että tilanne olisi pysyvä. »Meidän tulee hyvällä henkilöstöpolitiikalla tehdä kirkosta paikka, joka tuntuu nuorista työntekijöistä kiinnostavalta — enenevässä määrin. Kirkon palkkapolitiikka on jäänyt jälkeen. Varsinkin kun otamme huomioon työn vaativuuden ja raskauden. Kyse on usein toisten ihmisten henkisestä hyvinvoinnista huolehtimisesta ja ajoittain myös aineellisesta.»

Palkkauksen lisäksi piispa kehittäisi kirkkoa työyhteisönä, jossa jokainen voi olla oma itsensä sallivassa ja vapaassa ilmapiirissä. Sopusointu omien ja yhteisön tarpeitten välillä on löydettävissä, kun yhteisistä tavoitteista sovitaan. »Voimme luoda kuvan, että kirkko on houkutteleva paikka tulla työhön. Aika paljon on sellaista asennetta, että kirkossa on enemmän ongelmia kuin muissa työyhteisöissä. Luulen, että se on syntynyt poikkeustapausten uutisoinnista. Se on vääristänyt kuva. Useat tutkimustulokset viittaavat siihen, että työntekijät ovat tyytyväisiä kirkon palveluksessa.»

PYYKKI PESTÄÄN KOTONA

»Minusta on aitoa nöyryyttä myöntää, että jokainen työyhteisö altistuu ongelmille, jopa hyvin pienet seurakunnat. Ei ole yhteisöä, jossa ongelmia ei synny. Se on utopiaa. Keskinäisessä kunnioituksessa ja

luottamuksessa vaikeat asiat voidaan kuitenkin nostaa pöydälle ja niistä päästään keskustelemaan. Pienet palot voidaan sammuttaa paikan päällä.»

Piispa muistuttaa, että joskus tilanteet ovat omin avuin ylipääsemättömiä. Silloin viestin tulee lähteä sinne, missä voidaan auttaa. »Esimerkiksi tuomiokapitulien toiminnalliset osastot organisoivat työyhteisökonsultin apua. Kokemukseni on, että nykyisin seurakunnissa työnohjaus ja kehittämistyö mielletään vahvasti myönteiseksi. Ne ovat satsausta seurakunnan tulevaisuuteen.» Työyhteisön kehittämistä Salmi pitää laajana asiana. Kehittämistä on yhden päivän virkistystoiminnasta aina vuosia kestäviin projekteihin.

ELÄMÄNMAKUISET LUTERILAISET...

»Kirkko 2000 -mietinnössä on visioitu, että meillä olisi työntekijöitä, joilla olisi vahva luterilainen identiteetti ja spiritualiteetti. Kannatan tätä. Sen lisäksi tarvitsemme työntekijöitä, jotka eivät ole väärällä tavalla valmiita. Tällä tarkoitan sitä, että meillä ei ole valmiita vastauksia kaikkiin elämän kysymyksiin. Me tarvitsemme aidosti elämän keskellä olevia luterilaisia, joilla on vahva hengellinen sitoutuminen. Tarvitsemme työntekijöitä, jotka haluavat kasvaa ja kehittyä hengellisissä asioissa.»

Kirkolla on tehtävä suomalaisessa yhteiskunnassa. Ihmiset etsivät työntekijöiltä elämän makuisia vastauksia. Hiippakunnan paimenen mielestä se ei tarkoita väärää hyväksyntää, vaan elämän ymmärtämistä. Kykyä nähdä kaikki ihmiset Jumalan luomina, joilla on omat tärkeät kysymyksensä. »Heidän rinnallaan saa olla ja tuoda siihen vakaumuksensa. Kun tiedämme mihin me kuulumme, mitä uskomme ja toivomme, silloin me voimme rakastaa niitä, joiden keskellä me olemme. Voimme mennä iloisin ja vapain mielin heidän joukkoonsa. Olemme myös uskottavia tämän yhteiskunnan keskellä, kun emme peittele vakaumustamme ja olemme täysillä ihmisten mukana kirkon työntekijöinä siellä, missä meitä tarvitaan.»

...JA HENGELLISET MATKAKUMPPANIT

»Neljännesvuosisata sitten esimerkiksi teologisen tiedekunnan opiskelijoista suurimmalla osalla oli herätysliiketausta. He tunsivat kirkollisen elämän ja olivat siinä mukana. Spiritualiteetti hoitui itsestään. Nyt valmistuvilla ei välttämättä ole mainittavaa seurakunnallista taustaa tai aktiivista seurakuntayhteyttä.»

Piispa Salmi huomauttaa, että tilannetta ei kannata päivitellä. »Nuoria työntekijöitä pitää tukea hengellisessä kasvussa. He haluavat sitoutua Kristuksen kirkon työhön. Me tarvitsemme heille hengellisiä työnohjaajia.» Tällainen toiminta on lähellä piispan sydäntä ja asia on jo vireillä Oulun hiippakunnassa. Turun hiippakunnassa pilottiryh-

mä pappeja ja heidän hengellisiä matkakumppaneitaan on jo toiminnassa.

»Ihanne olisi, että jokaisella työntekijällä olisi oma hengellinen matkakumppani, jonka kanssa voisi purkaa hengellisiä kysymyksiä: omaa itseään suhteessa uskonkysymyksiin. Se on ihanne. Sinne on pitkä matka, mutta kukaan ei kiellä meitä unelmoimasta.»

TERVETULOA ETELÄISET

»Haluan antaa viestinä pohjoisesta, että täällä on todella antoisa työmaa. Pohjoisen ihmisissä on vielä hyvin aitoa hengellistä kokemusmaailmaa aivan pinnassa: kysymyksiä ja odotuksia. Silta hengellisiin asioihin rakentuu täällä nopeammin kuin etelässä, jossa sekularisaatio on ehkä pidemmällä. Olemme eläneet kulttuurin yleisen linjan mukaan, maallistuneet ja yksityistyneet, mutta hengellisyys on kulkenut mukana.»

»Herätysliikkeissä meillä on täällä sama kirjo kuin muualla Suomessa. Meillä on tietysti vahva lestadiolaisuus, monine haaroineen, niin Lapissa kuin Oulun läänissä. Pohjanmaalla on taas herännäisyyttä ja myös evankelisuus ulottuu liikkeenä tänne asti. Viides herätysliike, varmaan kaikkein muotoineen, on myös edustettuna. Korkeakirkollisuutta pohjoisen ihminen taitaa vähän vierastaa, mutta täällä on opittu elämään erilaisuuden kanssa. Tämä ei ole pelkkiä sanoja, vaan aito kokemus. Täällä saa olla itsensä näköinen myös hengellisissä kysymyksissä. On helppoa hengittää.»

Salmi pitää Oulua nykyisin kaikissa virkakysymyksissä samanlaisena hiippakuntana muiden hiippakuntien kanssa. »Omiemme lisäksi tänne on aina toivotettu tervetulleeksi etelästä hyviä ihmisiä. Ja olemme onnistuneet saamaan heitä tänne aika hyvin.» Viimeisen lauseen kohdalla piispan kasvoille leviää hiljalleen tyytyväinen hymy.

KOLIKON KAKSI PUOLTA

»Jos Pohjois-Suomen, tai muun harvaan asutun Suomen, annetaan tyhjentyä, me menetämme paljon identiteetistämme suomalaisina. Kirkkohallitus tukee taloudellisesti harvaanasuttuja seurakuntia niin, että ne pystyvät hoitamaan tehtävänsä ilman supistuksia. Tämä tehtävä on todella haasteellinen lähivuosina. Toivon, että paikallisseurakunta voi olla viestinä, että täällä kannattaa elää: uskoa, toivoa ja rakastaa, ja tehdä vielä työnsäkin.»

»Ratkaisuthan ovat usein paikallisia: miten löytää se oman alueen vahvuus, erityisosaaminen, jolla selvitä tulevaisuudessa. Mutta sen etsimiseen tarvitaan yhteiskunnan ja kirkon tukea, jopa aineellista sijoittamista. Kukaan ei halua olla yhteiskunnan

**»Tarvitsemme
työntekijöitä,
jotka eivät ole
väärällä tavalla
valmiita. Tar-
vitsemme
työntekijöitä,
jotka haluavat
kasvaa ja kehit-
tyä hengellisis-
sä asioissa.»**

uhri ja menettää paljon siitä, mitä muut saavat muuttaessaan kasvukeskuksiin. On paljon halua jäädä tänne ja toimia pohjoisesta käsin. Toisaalla, vaikkapa täällä Oulussa, on tyrmistytävän nopeaa kehitystä. Täällä on teknologian ja biotieteitten osaamista. Oulu on maailman johtava matkapuhelinten kehityskeskus, jonka taloudellinen hyvinvointi ulottuu jo naapurikuntiin. Mutta kun menee näiden naapurien kehän ulkopuolelle, niin siellä todellisuutta onkin jo autoituvat kylät.»

Piispan mielestä kaupunkeihin muuttavat kantavat usein mukanaan traumaa. He ovat jättäneet taakseen kylmenevät talot ja ystäväpiirin. Pal-

jon siitä, mikä kannattaa ihmisen identiteettiä. Jos työnsaanti osoittautuu hetkelliseksi, syntyy tilanne, että paljon on menetetty, mutta mitään ei ole saatu tilalle. Nämä henkisen ja aineellisen hädän keskellä olevat kasvukeskusten ihmiset ovat kirkolle suuri haaste.

»Tuloerojen kasvu on surullista jakoa kahteen. Tämä jako aiheuttaa jo vakavia häiriöitä yhteiskunnan kehitykseen, yhteiskuntarauhaan. Köyhyys on meillä jo kansallinen häpeä. Arvoston syvästi ihmistä, joka taistelee selviytyäkseen köyhyydessä, mutta tähänkö meillä Suomessa on tosiaan tultu. Ihmisiä nöyryytetään leipäjonoihin asti vuodesta toiseen.»

»Nyt, kun on jo nähtävissä, mihin tämä syrjäseutujen autioitumiskehitys johtaa toisessa päässä, eli taloudellisen ja henkisen tuen tarpeen kasvuun kaupungeissa, herää kysymys: miksi ei tuettu jo ennen muuttoa kaupunkiin? Kuvittelen, että tässä on alue, jota valtiovalta ei ole miettinyt loppuun asti. Kysymys ei ole välttämättä samoista ihmisistä, mutta samasta yhteiskunnallisesta ongelmasta.»

VASTUU YHTEISKUNNASTA

Salmi huomauttaa yrityksillä olevan omat yhteiskunnalliset haasteensa ja vastuunsa. Hän ei koe olevansa asiantuntija, mutta yritysten erilaisuuden tähden pitää puhua ainakin niiden kolmesta eri kehitysvaiheesta. Aloittelevan yrityksen on raivattava tilansa ja turvattava lähtökohtansa. Kilpailu on kovaa. Asemansa vakiinnuttaneet yritykset taas työllistävät ja luovat sitä kautta hyvinvointia tähän yhteiskuntaan.

»Sitten meillä on kansainvälistä kokoa olevat yritykset, jotka luovat vahvaa tulosta. Niissä on vahva yhteiskuntaeettinen ajattelu jatkuvasti esillä. Niihin on syntynyt tarve epäkohtien, syrjäytymisen tai puutteen, poistamiseksi. Tämä on näkynyt muun muassa taloudellisenä tukenä diakonisille hankkeil-

le. Yrityksissä on selkeästi tajuttu, että tuloksen syntyyn vaikuttaa työntekijöiden lisäksi myös yhteiskunta. Kirkko on mukana rakentamassa sitä arvopohjaa, jonka varassa maamme yhteiskuntarauha lepää ja jossa työtä ja rehellisyyttä arvostetaan.»

»Kirkolla on myös jatkuva vuorovaikutus median kanssa. Kehitys on ollut viime aikoina myönteistä. Kirkko on saanut usein esiin profeettallisia äänenpajia. Hengellisissä kysymyksissä vähemmän, mutta kyllä nekin ovat olleet esillä. Kirkon tehtävä onkin pitää yllä sellaiset suhteet niin yrityksiin kuin mediaan, että kokisimme olevamme samassa rintamassa rakentamassa tätä yhteiskuntaa.»

ARKTISTA EKUMENIAA

»Suren sitä, että elämme ekumeniassa eräänlaista tasanteen aikaa. Kirkon oppi, dogma, on siirtynyt taka-alalle Kirkkojen maailmanneuvoston keskusteluissa. Viime vuosikymmenelle tultaessa oli saatu aikaan niin merkittäviä tuloksia, että nyt hengittämme hetken sisään päin. Kastetta, ehtoollista ja kirkon virkaa käsittelevän BEM-dokumentin käsittelyssä ja Faith And Order -liikkeessä ylipäättään, on tultu pitkälle. Vaatii uutta asennetta jatkaa tästä eteenpäin.»

Ekumeenisista keskusteluista Suomessa piispa Salmi kertoo, että perinteisen ja baptistisen kastekäsitteksen omaavien kirkkojen välillä on menossa oppi-keskustelujen sarja. Mitään läpimurtoa hänen mukaansa ei ole näkyvissä, mutta vilpittön tahto nähdä keskustelijat saman Jumalan lapsina on olemassa.

»Ortodoksisen kirkon kanssa tämä Oulun arktinen ekumenia jatkuu eli 'Lumessa palaa'. Uskomme täällä pohjoisessa kristittyjen yhteyteen. Meillä ei ole lupaa ajatella toisin, koska se on Kristuksen, Vapahtajamme rukous: 'Että he olisivat yhtä'.»

»Tunnustan matkan yhteiseen ehtoolliseen olevan pitkä. Mutta kristittyinä voimme syödä yhteisen aterian toistemme kanssa ollessamme tällä matkalla. Meidän tehtävämme ei ole tiedustella aikoja tai sanoa enempää kuin mihin Pyhä Henki meidät johtaa. Meidät on kutsuttu tekemään työtä yhdessä.»

Kysyessäni, millaisen hiippakunnan Samuel Salmi haluaa jättää noin viidentoista vuoden päästä seuraajalleen, saan aluksi vastaani pitkän hiljaisuuden. »Se on niin pitkä aika, että monia asioita voi tapahtua. Rukoilen kuitenkin, että Jumala antaisi vuosia ja siunaisi tätä yhteistä työtä seurakuntien ja tuomiokapitulin työntekijöiden kanssa. Uskon, että kasvun antaa Herra, siksi haluan olla nöyrä visioisani. Toivomukseni on, että tämä hiippakunta voisi olla vahvasti omaleimainen. Että taju Jumalan läsnäolosta säilyisi osana ihmisiä, heidän elämänsä, täällä pohjoisessa.»

Kirjoittaja toimii kehityskonsulttina oululaisessa PHK Oy:ssä.

SEPPO SATTILAINEN

Seurakunta — tutkimuksen ja henkilöstöpolitiikan unohdettu alue?

Kun 1990-luvun alussa aloin miettiä tutkimustyöni aiheita, havaitsin, että seurakuntatoiminnan eri osasia oli kyllä tutkittu ahkerastikin, mutta seurakunnan toimintaa ei ollut tutkittu kokonaisuutena.

Huomio oli aika yllättävä: seurakunta on sentään kirkon tehtävää varsin itsenäisesti toteuttava perusyksikkö. Näin sen rooli hengellisessä työssä on ratkaiseva. Olisi luullut tällaisen kohteen kiinnostavan jo toiminnan kehittämisen kannalta.

KIRKON PERUSSOLUA ei siis vielä 1990-luvulla ollut tutkittu juuri lainkaan itsenäisenä toimijana, vaikka silloin useissa seurakunnissa pyrittiin Kirkko 2000 -mietintöjen mukaiseen uuteen, paikalliseen yhteisöllisyyteen. Määrällistä ja vertailevaa tutkimusta kyllä oli, mutta sen perusteella ei vielä voitu sanoa, miten asiat todellisuudessa toimivat. Tarvittiin siis elävä ja todellinen esimerkki perustason toiminnasta. Tutkimuskohteeksi valitsin työskentelypaikkani Rauman, joka on yksi Suomen suurimmista seurakunnista. Hengellisen työn tekijöiden näkökulma tarjosi selkoa meneillään olleesta suuresta 1990-luvun muutoksesta, aluetyön uudistusprosessin kulusta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

KUTSUMUS TYÖYHTEISÖN ARVONA

Kaikissa työyhteisöissä on omat arvonsa, joiden pohjalle toiminta rakentuu. Raumalla työ perustui vahvasti kutsumukseen, mikä nyt ei ole mikään yllätys kirkon piirissä. Tätä on kuitenkin syytä tarkastella enemmän, sillä siitä ilmeni piirteitä, joita ei ole aikaisemmin juurikaan pohdittu ja tutkittu. Vaikka huomioidut ovat Raumalta, väitteeni on, että ne pätevät suurelta osin myös muualla. Seurava ei ole kuitenkaan pelkkää väitöskirjan referaattia, vaan siinä on myös tutkimuksen ohessa esille tulleita huomioita, mielipiteitä ja materiaalia.



kuva Hans von Schantz

Pastori Auno Mäkisen (vas.) työhön kuului vieraila miesten gourmet-kerhossa.

Kutsumuksesta työtään tekevät kokevat työnsä mielekkääksi nimenomaan työn sisällön vuoksi. Työntekijöille on tärkeää, että työ on antoisaa, haastavaa ja mielenkiintoista. Seurakunnan työntekijät ovatkin arvostaneet enemmän työn sisältötehtäviä ja vähemmän hyvää palkkaa kuin esimerkiksi teollisuustyöntekijät. Kirkon töihin ei hakeuduta, jos etsii uralla etenemisen mahdollisuuksia, helppoa työtä, hyvää palkkaa tai runsaasti vapaa-aikaa. Vaikka seurakunnan työntekijät eivät mielläkään kirkkoa hyvien etujen antajaksi, kutsumus ja työn sisältö auttavat heitä nielemään huonot edut. Voimakas henkilökohtainen näky työn tavoitteista ja sisällöstä voittaa maallisen mammonan houkutukset.

Edellisestä johtuen kutsumustyöntekijät ovat yleensä hyvin itsenäisiä työssään. Heillä on selvä näky tehtävästään ja he valjastavat taitonsa ja voimansa tuon vision toteuttamiseen. He ovat yleensä ahkeria ja itsenäisiä, koska he kokevat olevansa vastuussa vielä korkeammalle taholle kuin johtoportaaseen. Jopa vapaa-aikaa käytetään työhön korvauksetta. Kutsumus tekee siis kirkon työntekijästä ihannetyöntekijän: hän tekee itsenäisesti aina vapaa-aikaa myöten paljon töitä keskivertoa huomnomalla palkalla.

Seurakuntatyössä on siis elementtejä, joita pidetään arvokkaina ja tavoiteltavina muissakin työy-

teisöissä. Lisäksi ne on saatu aikaan alhaisin taloudellisin kustannuksin. Ja mikä on erittäin merkittävää — hyvät edut ovat hyviä sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta katsottuna. Edellä oleva kuvaus herättää kuitenkin monenlaisia kysymyksiä.

KUTSUMUKSEN VARJOPUOLIA

Harvemmin on puhuttu kutsumuksen haitoista. Nii-täkin kuitenkin on. Kutsumustyöläinen tekee työtään henkilökohtaisen vision innoittamana. Tämän vuoksi hän on sangen usein myös itsepäinen. Kärjistettynä se merkitsee, että joskus johtoporrassaa puhua vaikka enkelin kielillä uusien toimintatapojen, strategioiden ja päämäärien puolesta. Mutta jos ne eivät miellytä työntekijää, hän painaa kuin vanha ruuna tuttua sarkaa eteenpäin sivuileen vilkuilematta ja omaa näkyään seuraten.

Kirkossa on voinut perinteisesti toteuttaa ja seurata hyvinkin itsenäisesti omaa kutsumusta. Jos johdon uudet suunnitelmat eivät sovi henkilökohtaiseen näkyyn, ne voidaan jättää sivuun, koska kutsumus on saatu ylempää. Seurakuntien hallintotasoilla onkin perinteisesti ollut vaikeuksia ymmärtää, miksi strategiapapereiden tavoitteet jäivät usein toteutumatta.

MISSÄ OVAT KIRKON JOHTAMISEN UUDET KEINOT?

Seurakuntien strategioiden toteutuminen vaatisi toisenlaisia johtamisotetta, mitä niiden hallintotasolla tällä hetkellä on. Seurakuntien johtamisen kehittäminen, ja sitä myötä myös henkilöstöpolitiikan kehittäminen on jäänyt lapsen kenkiin, koska työntekijöitä ei ole tarvinnut motivoida voimakkaan kutsumuksen vuoksi. Voidaan aiheellisesti kysyä, puuttuvatko seurakunnan johtamisesta kutsumuksen vuoksi ne modernin johtamisen porkkanat, joita on jo pitkään ollut käytössä teollisuudessa ja yritysmaailmassa.

Kun katsoo kokonaistilannetta, voidaan helposti huomata, ettei seurakunta tarjoa paremmasta tai toisenlaisesta työnteosta aineellisia tai muita etuja kuten teollisuudessa ja yritysmaailmassa. Kirkon on ollut vaikea haastaa ja muuttaa työntekijöiden perinteistä toimintatapaa, koska sillä ei ole ollut käytössä henkilöstön työmotivaatioon vaikuttavia ulkoisia ja sisäisiä keinoja, ja koska kirkon johtamiskoulutuksessakaan ei ole vielä johtamisen sisältöky-symyksiä sen kummemmin ehditty pohtia.

Kentältä nouseva kokemus on, että hyvän työnteon kehittämisen esteenä on ollut haluttomuus puhua myös rahasta, mikä muussa maailmassa on aivan normaalia. Työnantajan on turha toivoa huomattavaa lisätehoa työhön, jos se haluaa korjata siitä kaiken hyödyn yksin. Niinpä tulos on, että jos markan maksaa, niin markalla saa.

Voitaneen sanoa, että kirkon lähitulevaisuuden haasteena on ratkaista, miten sulauttaa seurakuntatyöhön modernit motivaation kohottamisen keinot ja samalla säilyttää perinteinen, lähinnä kutsumukseen liittyvä motivaation panos.

MISSÄ ON KIRKON HENKILÖSTÖPOLITIikka?

Henkilöstöhallinnon ja työmotivaation ulkoisen kehittämisen alueella maalliset työyhteisöt ovat hoitaneet leiviskänsä huomattavasti hengellisiä työyhteisöjä paremmin. Kun yrityksillä olisi opittavaa seurakunnilta kutsumuksen kaltaisen työmotivaation synnyttämisessä ja ylläpitämisessä, niin seurakuntien olisi puolestaan otettava oppia yritysten tavasta hoitaa johtamistaan ja henkilöstöasioitaan.

Kirkossa ollaan virittelemässä uutta johtamiskoulutusta. Kovin vähän on vaan kuulunut aina-kaan kentälle saakka selvityksiä siitä, mihin suuntaan sitä aiotaan viedä. Johtamisessahan on monta eri tyyliä, tapaa ja suuntaa, joista mikään ei puhtaaksiviljeltynä sovi kirkon kentälle. Kirkon organisaatio ja siihen liittyvä johtaminen on jo nyt iloinen sekamietelisooppa, joten eri tyyleistä ja koulukunnista ei tälläkään hetkellä ole pulaa. Kyse onkin suunnasta ja sisällöstä, mikä johtamiselle halutaan antaa.

Johtamiskysymykseen liittyy aina olennaisesti

henkilöstöpolitiikka. Kirkossa asia voidaan tiivistää kysymykseen: Mikä henkilöstöpolitiikka? Tilannetta kuvaa se, että suurissakaan seurakunnissa ei välttämättä ole tehty henkilöstöpoliittisia linjauksia, ja henkilöstötilinpäätöksiäkin ollaan vasta aivan viime vuosina ruvettu kehittelemään.

Seurakuntien menoista leijonanosa kuluu palkkoihin. Jo pelkästään tämän vuoksi kirkkoa luulisi kiinnostavan se, miten palkattu henkilökunta työskentelee, ja miten se saataisiin motivoiduksi tekemään oikeita asioita entistä paremmin.

SUMMA SUMMARUM

Kirkolle on satumainen onni, että sen työntekijöiden motivaatio perustuu kutsumukseen, joka on työmotivaatioista kestäväntä ja voimakkainta. Kirkko on ollut kuitenkin tuhlajapoika siinä, että se on luottanut työntekijöidensä kutsumukseen niin, että se ei ole kehittänyt johtamistaan ja henkilöstöpolitiikkaansa kuin vasta viime vuosina. Nyt sen kehittämistä ei kuitenkaan voi välttää, sillä ilmassa on merkkejä siitä, että kirkon ammatteihin valmistuvat eivät enää ole niin kiinnostuneita tulemaan seurakuntatyöhön kuin ennen. Kirkko voi hävitä tulevan taistelun uusista työntekijöistä, jos se ei tee mitään.

Nyt on kirkon etsikko aika, mikäli se haluaa turvata laadukkaan seurakuntatyön myös tulevaisuudessa. Kirkon on kyettävä ratkaisemaan varsin vaikea yleinenkin ongelma: hyvän imagon rakentaminen, motivoiva henkilöstöhallinto, johtaminen ja kutsumus olisi kyettävä lomittamaan toisiinsa. Jos kirkko onnistuu tässä, silloin sillä on paljon opetettavaa muille. Aika näyttää...

Kirjoittaja on Rauman seurakunnan toiminnasta väitellyt kappalainen.



*Päiväkerhonohjaaja
työssään.*

Mikä meitä riivaa?

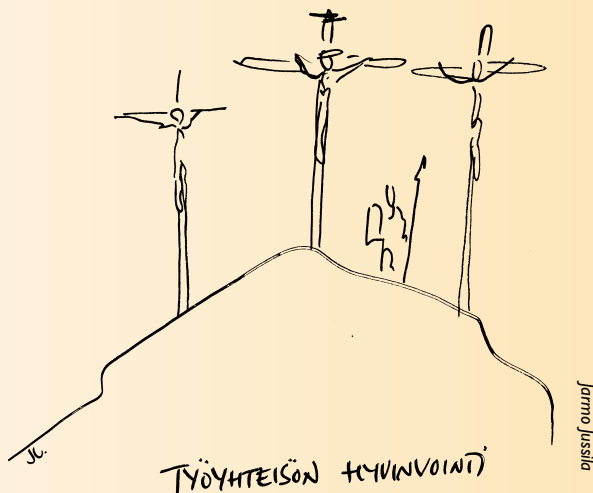
Henkinen väkivalta seurakunnissa on moni-ilmeistä

»**HENKINEN VÄKIVALTA** on yleisempää seurakunnissa kuin muissa työpaikoissa», sanoo tutkija Per Lindblad tutkimustyönsä perusteella. Vaikka kyselytutkimuksen tulokset ovat korutonta kertomaa seurakunnista työyhteisöinä, Lindblad tähdentää, ettei se ole kuitenkaan koko totuus seurakunnista. »Tärkeintä on tunnistaa ilmiö ja tunnustaa sen olemassaolo.»

Per Lindblad on tutkinut seurakuntapappien sekä diakonia- ja toimistotyöntekijöiden hyvinvointia ja heidän työyhteisössään kokemaa henkistä väkivaltaa. Satunnaisotantana 300 työntekijälle lähetettyyn kyselyyn hän sai parisataa vastausta. Tutkimustuloksia hän vertasi osin koko väestöä koskeviin Tilastokeskuksen aineistoihin, osin muihin pohjoismaisiin ja suomalaisiin tutkimuksiin työelämän hyvinvoinnin tilasta.

»Henkinen väkivalta on toistuvaa, säännöllistä ja pitkään jatkuvaa kiusaamista, sortamista ja epäoikeudenmukaista kohtelua», hän määrittelee. »Hengellistä väkivaltaa ei oikeastaan tunneta», Lindblad sanoo ja antaa ymmärtää, että mikään määritelmä ei tee oikeutta sille elämän todellisuudelle, joka henkisen väkivallan alle kätkeytyy.

Lindbladin saamien tulosten mukaan suurimassa osassa seurakuntien työyhteisöistä esiintyi



kateutta, kuppikuntaisuutta, eriarvoisuutta ja avointa erimielisyyttä. Työpaikoilla pantattiin tietoja ja ongelmia salattiin.

Työntekijät tunsivat niin ikään olevansa eristettyinä työyhteisössään, ihmissuhteet tuntuivat pinnallisilta. Johto vaikutti passiiviselta ja työstä saatua palautetta ei juuri ollut, saati että esimies olisi kannustanut tai rohkaissut työssä kehittymiseen. »Kahdella kolmasosalla seurakunnista oli suosikkijärjestelmä, jonka mukaan johto suosii tiettyjä työntekijöitä», Lindblad selvittää.

PUHUMATTOMUUDESTA SEKSUAALISEEN HÄIRINTÄÄN

Seurakunnissa ilmenneitä henkisen väkivallan muotoja olivat työntekijöiden persoonallisten ominaisuuksien vähättely, henkinen eristäminen työyhteisöstä, työtehtävien muuttaminen vastoin tahtoa, uskontoon vetoaminen, mustamaalaus, seksuaalinen ahdistelu ja häirintä sekä fyysinen väkivalta. Yleisimmin toistuvia ilmiöitä olivat työyhteisöstä eristäminen puhumattomuudella ja mielipiteiden huomiotta jättämisellä, selän takana juoruilu ja mustamaalaus.

»Tyypillinen kokemus henkistä väkivaltaa kokeneelle on avuttomuus, uhrina olo. Väitteet ovat niin epämääräisiä, ettei niitä voi perustella tai niihin tarttua.» Per Lindblad ei halua piirtää henkisen väkivallantekijän prototyyppeä jo siitä yksinkertai-



sesta syystä, että sellaista ei ole. »Ei ole olemassa yleistä ihmisprofiliä uhrista tai syyllisestä. Kuka tahansa voi tuntea olevansa uhri, kiusattu tai kuka tahansa voi joutua syylliseksi näissä asioissa», hän yllättää.

Diakoniaopiskelijoiden neuvottelupäivässä esitelmöinyt Lindblad ei ole tutkimustyönsä johdosta kadottanut uskoa toiseen todellisuuteen, että on olemassa toimivia seurakuntia, joissa työntekijät voivat hyvin. Käytännöllisen teologian laitoksen tutkijan »kammio» vaihtuu kevään kuluessa Sulkan kirkkoherran työhuoneeseen. Lindbladin työn alla oleva väitöskirja saa luvan valmistua seurakuntatyön ohessa.

»Jokainen seurakunta on oma yksikkönsä. Asiat eivät ole yleistettävissä», hän muistuttaa.

KIUSAAJIA USEIN ENEMMÄN KUIN YKSI

Työskentely seurakunnassa saattaa syvimmiltään olla kutsumustyötä ja antaa toteutuessaan tekijälleen mahdollisuuden toteuttaa uskonnollisen vaakaumuksensa mukaista elämäntehtävää hyvin motivoitusti ja syvää työtyytyväisyyttä tuntien. Samasta syystä työyhteisö voi muodostua loputtomaksi painajaiseksi aatemaailmojen törmätessä toistensa todellisuuteen. »Kaksi kolmesta kiusatusta ilmoitti kiusaajakseen työtoverin ja yksi kolmannes esimiehen», Lindblad raportoi.

Kiusaajien joukossa oli myös seurakuntalaisia, seurakunnan johtoa, luottamushenkilöitä ja alaisia. Tutkituista 65 % ilmoitti kiusaajakseen useamman kuin yhden henkilön.

Diakoniatyöntekijät erottuivat muista työntekijöistä joutumalla useammin uskonnolliseen vakaukseen ja kutsumukseen liittyvien henkisen väkivallan muotojen kohteeksi. Lisäksi heihin kohdistui enemmän seksuaalista ahdistelua.

Pappien kokema henkinen väkivalta liittyi usein työtehtävien lisäämiseen ja henkisen tuen epäämiseen, kun taas toimistotyöntekijät kokivat olevansa uhkailun ja huutamisen kohteina.

Diakoniatyöntekijän kiusana oli useammin asiakas kun taas pappeja ja toimistotyöntekijöitä kiusasivat työtovereiden lisäksi esimiehet.

ONGELMAN JUURET RAKENTEISSA JA TOIMINTAVOISSA

»Lähtökohta ja peruseriaate seurakunnassa on, että johtajaa kunnioitetaan, samoin myös työntekijää», Per Lindblad alleviivaa. Kun kuitenkin parisataa seurakunnan työntekijää raportoi tutkijalle kokemastaan henkisestä väkivallasta, jossa kunnioitus on paikoin täysin kadoksissa, joutuu kysymään, mikä ilmiön mahdollistaa seurakunnissa. »Toden-



kuva Seppo Laakso

»Mitä avonaisempi ja vapaampi puhumisen ilmapiiri on, sitä vähemmän kiusaamista ilmenee», Per Lindblad sanoo.

näköisesti on kyse rakenteissa, näkymättömissä olevista asioista», Lindblad arvioi.

Kysymys on myös johtajan ja alaisten tavasta toimia. Henkinen väkivalta näyttää olevan selvästi sidoksissa työyhteisön kommunikointiin ja työntekijöiden vuorovaikutustaitoihin. »Mitä avonaisempi ja vapaampi puhumisen ilmapiiri oli, sitä vähemmän kiusaamista ilmeni», tutkija selvittää.

Mikä sitten avuksi? Mitä kenties jo vuosia kestäneelle kiusaamisen kierteelle voidaan tehdä?

Per Lindblad tietää yhden varteenotettavan ratkaisun. »Ainoa varma keino on lähteminen. Että jompikumpi osapuoli jättää työyhteisön. Tietysti prosessia voi lieventää ja elämästä tehdä siedettävän. Puhuminen auttaa, työnohjaus samoin ja esimiehen velvollisuus on aina puuttua asiaan. Ääritapauksessa voi ottaa yhteyttä työsuojelupiiriin», Lindblad listaa.

Täysin lohduttomaan loppuarviointiin tutkijakaan ei silti halua jäädä. »Toivon, että ihmiset tahtoeensa pystyvät lopettamaan kärsimyksen. Valmiudet ongelmien käsittelyyn seurakunnissa ovat hyvät.»

Kirjoittaja on Nurmijärven seurakunnan johtava diakoniatyöntekijä.

Työntekijäkokous henkilöstöhallinnon välineenä

VIIME AIKONA on useissa yhteyksissä puhuttu ja kirjoitettu siitä, että kirkon työntekijät voivat huonosti. Useimmiten synnä on nähty kirkon työyhteisöjen kehittämätön ja vanhakantainen työyhteisökulttuuri ja kadoksissa oleva johtajuus.

Suomen ev.lut. kirkossa kirkkoherrat valitaan yhä seurakuntavaalilla, jossa useimmiten valituksi tulee pienen aktiiviseurakuntalaisten joukon hyvin tuntema pappi, joka lisäksi on mukava ihminen ja/tai hyvä saarnamies. Hyvältä seurakuntapapilta voivat kuitenkin tyystin puuttua ne ominaisuudet, joita kirkolliseen työhön eri tavoin koulutettujen asiantuntijayhteisö johtajaltaan edellyttää.

Kirkon työyhteisöistä on tehty tutkimuksia ja julkaistu jopa väitöskirjoja. Kirkko on myös järjestänyt omassa koulutuskeskuksessaan johtamiskoulutusta ja kouluttanut lähes kolmen vuosikymmenen ajan työnhajajia sekä yli kymmenen vuoden ajan myös työyhteisökonsultteja. Tämän vuoden alusta on hiippakunnissa käynnistynyt johtamiskoulutus, johon valitaan vain psykologiset testit selvittäneet. Tämä koulutus vaaditaan tulevaisuudessa kaikilta kirkon johtamistehtäviin, myös kirkkoherran tehtäviin, hakeutuvilta.

Paljon on tehty ja vielä paljon enemmän on tekemättä. Seurakunnan työntekijöitten yhteiset työkokoukset, joita monissa seurakunnissa pidetään viikoittain tai vähintäänkin kaksi kertaa kuukaudessa, ovat ruohonjuuritasoin johtamisen tärkeimpiä välineitä. Kirkkoherra toimii niissä itseohjautettuna puheenjohtajana. Olisipa mielenkiintoista, jos joku taho kiinnostuisi tutkimaan, millaisia ovat seurakunnan työntekijöitten työkokoukset, mitä asioita niissä käsitellään — ja millä tavoin. Kolmekymmentä vuotta työnhajasta tehneenä ja papin työhön muusta työelämästä tulleen koen, että työntekijäkokousten kehittämisessä on vielä paljon tehtävää.

HYVÄN JA TOIMIVAN TYÖNTEKIJÄKOKOUKSEN TUNTOMERKKEJÄ

Työntekijäkokous on työntekijöille merkittävä säännöllisesti toistuva mahdollisuus olla yhdessä yhteisen työn ja siihen liittyvien kysymysten äärellä. Parhaimmillaan työntekijäkokous voi olla innostava, virkistävä ja voimia antava; siksi sen tulisi aina olla hyvin ja huolella valmisteltu. Valmisteluun voisi kirkkoherran ohella asiasta ja tilanteesta riippuen osallistua myös muita työntekijöitä ja, kä-

siteltävien asioiden niin edellyttäessä, myös luottamushenkilöitä. Työkokouksen asialistan ollessa työntekijöiden käytettävissä hyvissä ajoin ennen kokousta, on kaikilla työntekijöillä mahdollisuus miettiä kokouksen asioita oman työalueensa kannalta. Tarpeen olisi myös kehittää sellainen käytäntö, jolla työntekijät suuressakin seurakunnassa voivat tuoda etukäteen esiin niitä asioita, joita he toivovat yhteisissä työntekijäkokouksissa käsiteltävän. Kokouksesta laadittu kirjallinen muistio varmistaa sen, että avoimiksi tai kesken jääneisiin asioihin palataan jatkossa. Keskenäiset asiat ja vain paperille jääneet päätökset ovat rasittavia ja turhauttavia.

Puheenjohtajan eli kirkkoherran tehtävänä on pitää huolta työntekijäkokouksen ajankäytöstä, asiassa pysymisestä ja myös siitä, että syntyy kaikkia sitovia yhteisiä päätöksiä. Työyhteisön johtajan tehtävänä on ylläpitää prosessia, jossa edetään yhdessä tehtyjen päätösten suunnassa. Mikäli hän siitä lipeää ja menee selityksillään toisten, esimerkiksi luottamushenkilöitten selän taakse, on hän jo luovuttanut johtajuuden toisten käsiin.

PERUSTEHTÄVÄ JA SEURAKUNTATYÖN SUURET YHTEISET LINJAT

Yhteiset työkokoukset ovat erinomainen mahdollisuus jatkuvaan keskusteluun oman seurakunnan työn suurista yhteisistä linjoista ja kehittämistavoitteista yhteistyössä seurakunnan hallintoelinten ja luottamushenkilöitten kanssa. Hyvin toimivassa työntekijäkokouksessa uskalletaan myös arvioida tehtyä työtä kriittisesti ja annetaan rakentavassa hengessä palautetta toinen toisilleen, niin negatiivista kuin positiivistakin. Mikään ei kuitenkaan ole työntekijälle niin kannustavaa ja voimia antavaa kuin oman esimiehen hänen työtään kohtaan osoittama aito kiinnostus ja edes joskus suullisesti yhteisessä kokouksessa annettu aito tunnustus ja kiitos.

Työtä arvioitaessa on uskallettava myös kysyä, onko kaikki toiminta seurakunnan perustehtävän kannalta oleellista ja tärkeää. Paljon on varmasti seurakunnissa sellaista toimintaa, jota tehdään kun sitä on aina tehty. Työntekijöille nämä peruskuviot ovat tuttuudessaan helpoimpia työtehtäviä. Jotta voitaisiin vastata yhä kasvaviin uusiin haasteisiin, on jatkuva perustehtävän tutkiminen ja työtehtävien priorisointi työntekijäkokouksissa välttämätöntä. Niukkojen työntekijäresurssien takia uusi on

useinkin mahdollista vasta sitten, kun jostakin vanhasta voidaan luopua.

TYÖN JAKAMINEN JA LAADULLISET KRITEERIT

Vaikea asia kirkon töissä on tehtävien delegointi ja niiden oikeudenmukainen jakaminen. Moni kirkkoherra saattaa pelätä menettävänsä arvovaltaansa, mikäli hän delegoi tehtäviä, esimerkiksi työntekijäkokouksen valmisteluun liittyviä asioita, toisille työntekijöille, joiden joukossa kuitenkin voi olla jopa näiden tehtävien asiantuntijoita.

Yhä edelleen on valitettavasti myös seurakuntia, joiden työntekijäkokouksissa töitä ns. huutokaupataan. Yhteistä aikaa kuluu siihen, että työntekijät kirjoittavat kirkkoherran sanelusta muistiin nimiä, osoitteita ja puhelinnumeroita. Ongelmana on tällöin usein myös se, että työtehtävät jakaantuvat epätasaisesti työntekijöiden kesken. Miten voitaisiin kehittää sellaisia käytäntöjä, joissa avoimesti voidaan tarkastella työtehtävien jakaantumista ja jakaa niitä niin, että kukin voisi käyttää omia vahvuuksiaan seurakuntalaisten parhaaksi?

Työyhteisön yhteinen tehtävä on myös ja nimenomaan huolehtia siitä, ettei kukaan työntekijöistä uuvu liian suuren työtaakan alle. Tärkeätä on myös sellainen työtehtävien yhteinen tarkastelu, missä määritellään se, mitkä ovat meidän seurakunnassamme ne erilaisten työtehtävien laadulliset vaatimukset, joita kaikkien on noudatettava ja jotka takaavat kaikille seurakuntalaisille riittävän hyvän ja ammattitaitoisen palvelun. Tällaisessa työtehtävien yhteisessä ja avoimessa tarkastelussa on jokaisella koko ajan mahdollisuus myös oppia jotain toinen toiseltaan. Jokaisella meistä kun on jatkuvasti opittavaa ja kehitettävää omassa työssämme.

Monet niistä asioista, joita tässä kirjoituksessa olen nostanut esiin hyvin toimivan työntekijäkokouksen tuntomerkkeinä, liittyvät kokoustekniikan ja tiimityöskentelyn hyvään taitamiseen. Toivottavasti kirkon johtamiskoulutuksessa kiinnitetään huomiota myös tällaisiin perusasioihin.

Se, kenestä sitten lopulta tulee se todellinen johtaja, joka ottaa johtajuuden sekä siihen kuuluvan vastuun ja yksinäisyyden kannettavakseen, on asia jota tuskin ratkaistaan testein tai edes koulutuksella. Siihen tarvitaan omaa tahtomista kasvaa johtajaksi, hyvää itsetuntemusta, persoonallista lujuutta sekä kiinnostusta omaa ja myös muiden työntekijöiden työtä kohtaan. Hyvä johtaja ei tarvitse alaisiaan eikä luottamushenkilöitä itsensä jatkeeksi.

Sellaisia johtajia Suomen seurakunnissa jatkossa tarvitaan. Heistä riippuu paljolti seurakuntien työntekijöiden työkokousten kehittyminen toimiviksi avoimen ja hyvän henkilöstöhallinnon välineiksi.

Kirjoittaja on Keski-Porin kappalainen, työnhajaaja.

KAISA AITLAHTI JA ANNI
GUSTAFSSON

Kirkon virka kiikarissa?

Valmistumishetkellä opiskelija pohtii eteensä avautuvaa elämää. Mihin työllistytystä ja miten? Kuka minua kutsuu? Teologin tiedekunta on päättänyt panostaa opiskelijoidensa työllistymiseen ja palkanut kaksi osa-aikaista rekrytointiprojektisihteeriä antamaan opiskelijoille valmiuksia työelämäään siirtymisessä. Mutta miten on kirkon laita?

TYÖLLISTYMSIERAILUT HIIPPAKUNTIIN

Vuoden 2000 aikana teimme hiippakuntiin vierailuja työllisyysasioiden merkeissä. Vierailujen tarkoituksena oli kartoittaa hiippakuntien työllisyyslannetta ja pappisuraa tavoittelevien teologien työllistymistä. Vierailuja tuki Kirkon teologikoulutus-toimikunta. Keskusteluissa notaarien, pääsihteerien ja piispojen kanssa käsiteltiin mm. hiippakuntien yleispiirteitä, pappisvirkaan hakeutumista, ordinaatiokoulutusta ja muita ordinaatiota edeltäviä käytännön asioita.

Vielä opiskelujen loppuvaiheessa hiippakuntiin työllistymisen käytännöt ovat opiskelijalle vieraita. Työhaun menettelytavat vaihtelevat hiippakunnittain eikä niistä ole ollut koottua tietoa saatavilla. Siksi työllistymisvierailuista kirjoitettiin raportit jaettaviksi opiskelijoille ja niiden pohjalta järjestettiin tiedotustilaisuuksia eli hiippakuntainfoja, joissa opiskelijat saivat kysyä itselleen epäselvistä asioista. Tämän kevään aikana raportit kootaan yhteen työllistymisoppaaksi.

TYÖNHAUN PROSESSI

Halutessaan työllistyä kirkon virkaan teologian opiskelijan on otettava yhteyttä sen hiippakunnan tuomiokapituliin, jonka alueelta hän toivoo saavansa vokaation. Ensimmäinen kontaktihenkilö tuomiokapitulissa on hiippakunnittain vaihtelevasti joko piispa, piispan sihteeri, notaari, pääsihteeri tai esimerkiksi Lapualla hiippakuntapastori. Vihkimystä hakevan on toimitettava tuomiokapituliin vapaa- muotoinen hakemus, virkatodistus, lääkärintodistus ja todistus teologisesta tutkinnosta sekä joihinkin

Messu
Myrmyäen
kirkossa.



kuva Joni Laukkonen

hiippakuntiin myös ansioluettelo, työtodistukset ja todistus teologiharjoittelun suorittamisesta. Joissain hiippakunnissa tuomiokapituli huolehtii vihkimystä hakevan sijoittamisesta sopivaan seurakuntaan, kun taas toisissa käytännön vastuu vokaation saamisesta on hakijalla itsellään. Jokainen vihkimystä pyytävä tapaa hiippakuntansa piispan vähintään kerran ennen ordinaatiokoulutusta. Viime kädessä piispa ja tuomiokapituli päättävät hakijan soveltuvuudesta kirkon työhön ja ordinaatiosta pappisvirkaan.

Vuosittaisten pappisvihkimysten määrä ja ajan kohdat vaihtelevat hiippakunnittain. Ennen vihkimystä järjestetään ordinaatiokoulutus, jonka pituus ja sisältö myöskin vaihtelevat. Joissakin hiippakunnissa ordinaatiokoulutukseen sisältyy retiriitti. Koulutuksen aikana suoritetaan useimmiten suurin osa tuomiokapitulin määräämistä näytteistä, joita ovat saarna-, opetus- ja raamatunselitysnäyte. Ordinaatiokoulutus päättyy ordinaatiopubliikkiin. Joissain hiippakunnissa painotetaan publiikin luonnetta tutkintona, jolloin publiikki on kyselymuotoinen.

Edellä mainittuja työnhakuun liittyviä käytäntöjä opiskelija usein aprikoi. Työllistymisvierailujen anti oli tässä mielessä merkittävä.

OPISKELIJA JA KIRKKO

Työllistymisvierailujen aikana otettiin esille myös kirkkoa tulevaisuudessa uhkaava pappispula. Hiippakunnissa on periaatteessa ymmärretty, kuinka tärkeää on huolehtia teologiharjoittelijoiden ja kesäteologien työn mielekkyydestä ja siitä, että työstä jää opiskelijalle positiivinen kuva. Harjoittelijat ja kesätyöntekijät ovat kirkolle arvokkaita potentiaalisena tulevaisuuden työvoimana. Valitettavasti tätä ei aina muisteta pitää mielessä eikä tuntuviin käy-

tännön toimiin ole ryhdytty. Harjoittelupaikkoja ja koulutettuja harjoittelunohjaajia on liian vähän, kausiluonteisen työntekijän työtehtävät muodostuvat usein yksipuolisiksi eikä hän saa riittävän laajaa ja todenmukaista kuvaa seurakunnan toiminnasta. Teologian opiskelijoissa on paljon potentiaalia, joka ei pääse esille pelkässä rippikoulutyössä. Huonot harjoittelukokemukset saattavat muuttaa opiskelijan suunnitelmia tulevaisuuden suhteen ja tehdä papin urasta vähemmän houkuttelevan vaihtoehdon. Kirkon sympatia opiskelijoita koskevia ongelmia kohtaan on tärkeää, mutta sanoista on päästävä myös tekoihin.

Mitä kirkko voi tässä tilanteessa tehdä? Kirkon virkaan opiskelevan teologin tutkintoon kuuluu pakollinen seurakuntaharjoittelu. Kirkon tulevaisuuden työvoiman takaamiseksi on panostettava harjoittelupaikkojen ja harjoittelun ohjaajien määrään ja laatuun. Harjoittelupaikkoja tarvitaan nykyistä huomattavasti enemmän, jotta kaikki halukkaat pääsisivät harjoitteluun ja sitä kautta voisivat edetä opinnoissaan suunnitelmien mukaisesti. Varsinkin pienten paikkakuntien kannattaisi käyttää hyväkseen teologiharjoittelun suoma mahdollisuus sekä kesäteologin palkkaaminen yhteyden luomiseksi teologian opiskelijoihin. Jo nyt maalaisseurakuntiin on vaikea löytää sopivia ja motivoituneita työntekijöitä. Kiinnostus maalaisseurakunnissa tehtävään työhön voi herätä silloin, kun sitä pääsee kokeilemaan käytännössä.

Hiippakuntien yhteydenpito teologian opiskelijoihin on kovin vähäistä. Ainoastaan Lapuan ja Porvoon hiippakunnat ovat säännöllisesti yhteydessä teologisiin tiedekuntiin järjestämällä keskustelutilaisuuksia ja mahdollisuuksia opiskelijoiden ja työnantajan kohtaamiselle. Porvoon hiippakunta on esimerkiksi aloittanut ruotsinkielisten kirkon vir-

Työhön perehdyttäminen opintojen aikana

kaan opiskelevien mentoroinnin eli kummitoiminnan. Opiskelija voi saada työssä olevan papin tai lehtorin mentorikseen, joka tutustuttaa hänet papin työhön ja tukee kirkon virkaan suuntautumisessa.

Opiskelijat kaipaavat pintaa syvempää keskustelua papin identiteetin muodostumisesta, kutsumuksesta ja kirkon virkaan sitoutumisesta. Kirkon on jo korkea aika ilmaista selkeästi tarvitsevansa opiskelijoita tulevaisuudessa. Jokaisessa hiippakunnassa on istuttava miettimään sitä, miten opiskelijoihin pidetään yhteyttä ja miten heitä lähestytään. Opiskelijat on kohdattava siellä missä he ovat. On hyvä, että piispa käy vastaamassa opiskelijoiden kysymyksiin kerran neljässä vuodessa, mutta mitä muuta annettavaa hiippakunnilla voisi olla teologian ylioppilaille? Kirkon kädenojennusta tarvitaan kipeästi. Tämä kiteytyy erään opiskelijan sanoihin: »Minulle on tärkeää, että kirkko tekee jonkinlaisen eleen sanoakseen teologien olevan tervetulleita pyrkimään kirkon virkoihin. Tämä tarkoittaa enemmänkin sitä, että joku tulee lyhyesti sanomaan 'tervetuloa'. Toivon pappisuralle pyrkimisen muodostuvan jonkinlaiseksi molemminpuoliseksi sitoutumiseksi kirkon ja opiskelijan välillä. Kirkko sitoutuu olemaan myönteisesti kiinnostunut ja kannustamaan pappisuralle ryhtymistä, minä sitoudun päteväytymään tehtävään kykyjeni mukaan.»

TEOLOGISEN TIEDEKUNNAN TYÖLLISTYMISPALVELUT AUTTAA!

Teologisen tiedekunnan rekrytointiprojektisihteerinä olemme mukana luomassa kontakteja kirkon ja opiskelijoiden välillä. Järjestämme monenlaisia teematilaisuuksia, jotka keskittyvät tietyn aihepiirin ympärille. Esimerkkinä tästä on Teologit terapeutteina -tilaisuus, jossa käsiteltiin sairaalasielunhoitajan, perheneuvojan sekä vankilapastorin työtä. Annamme opiskelijoille myös neuvontaa kirkon virkaan päteväytymisessä ja hiippakuntiin hakeutumisessa sekä tiedotamme avoimista työpaikoista.

Toivomme hiippakuntien yhteydenottoja ja olemme resurssiemme mukaan käytettävissä kirkon lähestyessä opiskelijoita. Meille voi ilmoittaa avoimista viroista ja määräaikaisista työsuhteista ja me tiedotamme niistä eteenpäin opiskelijoille. Otamme myös vastaan ideoita opiskelijatapahtumien aiheista ja työpaikoista, joihin opiskelijat voisivat tulla tutustumaan.

Opiskelija tarvitsee kirkkoa ja kirkko tarvitsee opiskelijoita. Ota rohkeasti yhteyttä, olet sitten työnantaja tai opiskelija!

*Kirjoittajat ovat teologisen tiedekunnan
rekrytointiprojektisihteereitä.*

Yhteystiedot: Helsingin yliopisto
Teologinen tiedekunta/rekrytointiprojektisihteerit
PL 33 (Aleksanterinkatu 7), 00014 Helsingin yliopisto
Puh: (09) 191 23951, Sähköposti: teol-rekrytointi@helsinki.fi

Yliopisto kasvattaa erinomaisia teologian maistereita ja työnantajan tehtävänä on kouluttaa maistereista hyviä työntekijöitä. Yliopiston antamaa opetusta on perusteetta arvosteltu ja unohdettu työnantajan velvollisuus työntekijöiden kouluttamisesta. Näin on ollut myös kirkon piirissä ennen viime vuosien koulutuksellisen kokonaisuuden uudistamista. Mentorointi ja harjoittelunohjaus ovat tärkeä osa kirkon omaa koulutuskaarta.

MIKÄ MENTOROINTI?

Mentorointi saattaa monelle olla uusi käsite, vaikka kautta aikojen maailmassa on esiintynyt mentorointia: niin käsityöläisten kuin taiteilijoiden tai tiedemiesten omaksumat tiedot ja taidot ovat siirtyneet aina mestarilta oppipojalle. Kyseessä on ollut siis perinteen ja osaamisen välittäminen seuraaville sukupolville. Mentorina voi kuvata termeillä opettaja, mestari, kummi tai ystävä. Sillä tarkoitetaan vanhempaa henkilöä, joka omaa suuremman kokemuksen ja pidemmän virkaiän maailmassa, johon aktori (mentoritava, ohjattava) on siirtymässä. Mentorointia on hyödynnetty nuorten työntekijöiden työuran hallinnan edistämisessä ja tukemisessa sekä urakehityksen nopeuttamisessa. Mentorointi aloitetaan yleensä joko loppuvaiheessa olevalle opiskelijalle tai sitten jo työskentelyn aloittaneelle työntekijälle. Mentori on toisesta työyhteisöstä kuin missä työntekijä työskentelee. Samaan työyhteisöön kuulumattoman kanssa on helpompi keskustella esimerkiksi juuri työyhteisöön liittyvistä kysymyksistä kuin naapurihuoneen kollegan.

OPISKELIJAN MENTOROINTI

Viime aikoina on toistuvasti opiskelijoiden keskuudessa ilmaistu toiveita mentoroinnin aloittamisesta opiskelijoiden keskuudessa. Opiskelijoille voitaisiin

Erityisen
työntekijä
Maria Lau
sen (ylh.)
Vantaan
seuraku
kuulu
Saapas-to



kuva Hans von Schantz

räätelöidä oma mentorointiohjelma, joka on paitsi tiedollisten taitojen opettamista ja oppimista, myös arvojen, normien ja asenteiden omaksumista. Jos ajattelemme mentorin kummiksi, voimme paremmin soveltaa mentoroinnin vielä opiskelevien teologien tarpeisiin. Teologin ja papin tehtävät ovat aivan oma maailmansa, joka kiehtoo mutta samalla pelottaa. Teologi-identiteetin muodostuminen tai sen etsintä alkaa jo varhaisessa opintojen vaiheessa, siksi mentoroinnille on jo opintojen alkuvaiheessaakin tarvetta. Opiskelijan kummi voisi tarjota esimerkin ja samaistumiskohteen, toimia moraalisen tuen antajana sekä antaa myös käytännön neuvoja.

Porvoon hiippakunnassa on ollut käytössä viimeiset kolme vuotta mentorointijärjestelmä opiskelijoita varten. Halukkailla Åbo Akademin opiskelijoilla on mahdollisuus saada työssä oleva pappi tai lehtori mentoriksi. Järjestelmän tavoitteena on tu-

tustuttaa opiskelijaa papin työhön ja tukea opiskelijaa kirkon työhön suuntautumisessa. Kyseessä on siis tavallaan pappisidentiteetin rakentamisen tukeminen jo opintojen aikana. Opiskelija ja mentori, joka ei ole opiskelijan omasta seurakunnasta, sopivat keskenään yhteistyötavoistaan (tapaamiset, puhelinkeskustelut, sähköpostit, ym.). Mentorointi kestää vuoden, jonka jälkeen keskustellaan mentoroinnin jatkamisesta. Työllistymisen näkökulmasta mentorointi on sekä työntekijän että työnantajan kannalta ihanteellinen. Mentoroinnin kautta opiskelijalle voi tarjoutua harjoittelupaikka tai kesäteologin tehtäviä. Myös seurakunnan rekrytointiprosessi helpottuu; mentoroinnin kautta voi tarjoutua jopa vakituinen työpaikka osittain jo tutuksi tullessa seurakunnassa.

Koska mentori voi tarjota aktorilleen samaistumiskohteen, on huomattava mentoroinnin mah-

dollisuus tukea naispuolisia teologian opiskelijoita suuntautumisessa kirkon virkaan. Itse tiedän monia naispuolisia opiskelijakollegoita, joille arkuus lähtee papin työhön on arkipäivää. Naiset joutuvat miehiä useammin pohtimaan työhön liittyviä ongelmia opiskeluaikanaan: miten sovittaa perhe-elämä ja työ yhteen tai miten suhtautua vanhakantaiseen virkakäsitykseen. Suhtautuminen niihin, jotka eivät hyväksy naista pappina, tai jopa 'naispappeuden ongelma ekumeenisissa yhteyksissä' -kysymyksenasettelut, saattavat naiset miehiä useammin punnitsemaan omaa suhdettaan papinvirkaan. Tällaiset kysymykset ja ajatukset vaativat asiantuntevan kuulin. Kaikkiin kysymyksiin ei varmasti edes ole vastauksia, mutta tärkeintä lienee se, että on joku joka kuuntelee.

SEURAKUNTAHARJOITTELU

Työharjoittelu seurakunnassa on osa kirkollisen koulutuksen kokonaisuutta. Harjoittelu on tutustumista seurakuntatyöhön tekemällä itse työtä. Perusteellinen työhön ohjaus, luottaen kuitenkin siihen, että opiskelijalla on oma järki ja harkintakyky myös itsenäiseen työskentelyyn, antaa opiskelijalle konkreettisia valmiuksia työelämään. Työharjoittelun tavoitteena on saada kosketus seurakuntatyön käytäntöön, vahvistaa kirkollista identiteettiä ja tukea suuntautumista kirkon työhön. Tavoitteet ovat suuret kuukauden aikana suoritettavalle jaksolle; tuskin siinä paljoa voidaan antaa rakennusaineita papisidentiteetin rakentamiseen, hyvä jos edes vähän. Useat opiskelijat työskentelevätkin kesänsä seurakuntien kesäteologeina ja rakentavat näin omaa identiteettiään koko opiskelun ajan.

Seurakuntaharjoittelun merkitystä ei kuitenkaan pidä vähätellä. Huonot kokemukset seurakuntatyöstä leimaavat koko kirkon työnantajaksi, joka ei kanna vastuutaan työntekijöistään. Uskottavuus hyvänä työnantajana on helposti menetetty, mikäli nuorta harjoittelijaa tai kesätyöntekijää tai hänen panostaan työhön ei arvosteta. Opiskelijan näkökulmasta tieto hyvästä työhön perehdyttämisestä opintojen päätyttyä on yhtä keskeistä kuin jo opintojen aikana saatu ohjaus. Opiskelijat osaavat vaatia nykyään työhön perehdyttämistä ja siihen heillä on täysi oikeus. Se, miten perehdyttämiseen suhtaudutaan, osoittaa myös, kuinka paljon työtä ja työntekijää arvostetaan. Helppo ja yksinkertainen työ ei vaadi pitkäkestoista opastusta, työ on nopeasti omaksuttavissa. Papin työ on tuskin kenenkään mielestä tämänkaltaisen. Siksi kirkon työnantajana olisi hyvä muistaa työnantajan velvollisuus kouluttaa vastavalmistuneesta hyvä työntekijä, eikä pyrkiä sysäämään koko vastuuta yliopistolle. Vaik-



ka yliopistossa toistuvasti huomioidaan työelämän muutosvaatimukset ja pyritään luomaan opiskelijoille yhä enemmän käytännön työelämävalmiuksia, on kuitenkin muistettava että se ei ole yliopiston tärkein tai suinkaan ainoa tehtävä.

KOULUTUSKAARI REKRYTOINTIPROSESSINA

Pastoraalikoulutuksen tavoitteiksi on lueteltu papiston identiteetin ja spiritualiteetin tukeminen, papin ammattitaidon kehittäminen seurakuntatyössä ja pyrkimys kehittää valmiuksia toimia kirkossa ja yhteiskunnassa. Näitä kaikkia tavoitteita tukee ja perustelee jo opiskeluaikainen työhön perehdyttäminen: opiskelijoiden mentorointi sekä seurakuntaharjoittelun ja kesäteologin ohjaus. Kirkon tulee pyrkiä nostamaan profiiliaan opiskelijoiden keskuudessa. Akateemisen vapauden kunnioittaminen ei ole este aktiivisemmalle roolille tulevan työntekijäkunnan keskuudessa. Kirkon myönteinen suhtautuminen opiskelijoihin näkyy suoraan opiskelijoiden oman itsensä ja papin viran arvostamisessa. Mikäli opiskelija kokee, ettei häntä kirkon taholta arvosteta tai huomioida, ei hän voi myöskään olla kyseenalaistamatta omaa merkitystään kirkon tulevana työntekijänä. Opiskelijoiden huomioiminen on työntekijöiden rekrytointia.

Mentorointi on siis kirkon mahdollisuus uhkaavan työvoimapulan edessä, suurten ikäluokkien siirtymässä ansaitulle eläkkeelle. Mikä on kirkon vastaus tähän nykyhetken ja tulevaisuuden haasteeseen?

Kirjoittaja on teologian opiskelija, joka toimii kuluvana vuonna Teologian Ylioppilaiden Tiedekuntayhdistyksen puheenjohtajana.

POST SCRIPTUM

Käsi sydämellä: Kuinka monen seurakunnan viime sunnuntain messussa rukoiltiin kirkon virkaan opiskelevien puolesta?

Tiivistelmä AKAVAn kirkollisten ammattijärjestöjen asettaman, pätkätyötä käsittelevän työryhmän mietinnöstä

MISTÄ PÄTKÄTYÖPROBLEMATIIKASSA ON KYSE?

Pätkätyöt voidaan ymmärtää monella eri tavalla. Yleisimmin niillä tarkoitetaan tilannetta, jossa viranhaltija/työntekijä ei työllisty pysyvään työsuhteeseen, vaan yhä uudestaan määräaikaisiin työ- ja virkasuhteisiin. Lisäksi työsuhteiden väliin saattaa jäädä eripituisia työttömyysjaksoja. Työnantajat ovat myös tietoisesti suosineet määräaikaisia työsuhteita, koska niiden kautta syntyy ainakin tilapäisiä säästöjä ja koska määräaikaisesta viranhaltijasta/työntekijästä pääsee eroon taloudellisen tilanteen mahdollisesti vaikeutuessa.

Tällaisen tyypillisen pätkätyötilanteen lisäksi kirkon piirissä ovat voimakkaasti lisääntyneet osaaikaisien ja vuorotteluvapaan käyttäminen. Pysyvässä virkasuhteessa oleville tällaiset mahdollisuudet ovat tuoneet toivotun tilaisuuden irrottautumiseen ja virkistymiseen. Samalla on vuorottelu- ja osa-aikasijaisten, joita myös voidaan pitää pätkätyön tekijöinä, määrä lisääntynyt huomattavasti.

AKAVA on jäsentensä osalta selvittänyt määräaikaisten työsuhteiden yleistymistä ja niiden vaikutusta työntekijän asemaan (Määräaikaiset palvelussuhteet akavalaisilla työmarkkinoilla, AKAVA 2000). Samoin keskusjärjestön tutkimuksessa on pohdittu pätkätyötilanteiden vaikutusta työyhteisön toimintaan. Viime kädessä AKAVAn tavoitteena on estää määräaikaisten työsuhteiden perusteeton käyttäminen. Se valmistelee materiaalia akavalaiseen koulutukseen ja järjestötoimintaan.

Työryhmä toteaa, että vaikka varsinaista tutkimusta pätkätyötilanteiden määrästä ei ole tässä yhteydessä mahdollista tehdä, erilaiset pätkätyötilanteet ovat koko ajan lisääntymässä myös kirkon piirissä. (AKAVAn tutkimuksessa seurakuntasektorin runsaat pätkätyöt jossain määrin korostuivat). Synnä tähän näyttää olevan ennen muuta pitkän tähtäyksen epävarmuus seurakuntien taloudellisessa tilanteessa.

Siksi kirkossa joudutaan lähivuosina vakavasti pohtimaan pätkätyötilanteiden vaikutusta viranhaltijoiden elämään ja työtilanteeseen. Kysymys on toisaalta edunvalvonnallinen, mutta toisaalta koskee syvästi pätkätyötä tekevän ammatti-identiteettiä ja sen kehittymistä. Myös työssä kasvaminen ja koulutukseen pääseminen saattavat vaikeutua pätkätyön takia. Kysymys heijastuu oleellisesti myös työyhteisöjen toimivuuteen ja työn järjestämiseen ja johtami-

seen. Työnantajan kannalta on kyse myös palvelussuhteen lajista: otetaanko henkilö työsuhteeseen vain määräaikaiseen virkasuhteeseen. Sopiajapuolet ovat olleet yksimielisiä siitä, että hengellistä työtä pitäisi tehdä etupäässä virkasuhteen puitteissa (Kirvestes 140 §:n soveltamisohje).

Työryhmä on voinut todeta, että vaikka pätkätyötilanteiden määrä on 1990-luvulla oleellisesti lisääntynyt, toisaalta pätkätyötilanteiden merkitystä tai ajankohtaisuutta ei ole syytä liioitella. Kautta aikojen ovat esimerkiksi valmistuneet teologit ensin sijoittuneet lyhytaikaisiin sijaisuuksiin ja joutuneet uransa alkuvaiheessa vaihtamaan virkaa ja seurakuntaa hyvinkin usein. Samoin äitiyslomat ja hoitovapaat ovat aina tuoneet paljon sijaistyövoimaa etenkin naisvaltaisille aloille. Pätkätyö-problematiikka koskettaa eri tavoin eri ammattiryhmiä. Viime vuosina lyhytaikaiset työsuhteet ovat olleet hyvinkin yleisiä pappien ja diakoniatyöntekijöiden kohdalla. Sen sijaan kanttoreita kysymys ei ole koskettanut ollenkaan samassa määrin, vaan kirkkomuusikoiden työllisyystilanne on kaiken kaikkiaan pysynyt hyvänä.

Työryhmä on halunnut selvittää pätkätyön vaikutusta sekä pätkätyötilanteiden että hänen työnantajansa kannalta. Työnantaja ymmärretään tässä paikallisseurakunnaksi.

PÄTKÄTYÖN VAIKUTUKSET TYÖNTEKIJÄN KANNALTA

Työntekijän kannalta pätkätyötilanteiden myönteinen merkitys on ollut alkutyöttömyysongelman olennainen helpottuminen.

Pätkätyötilanteiden kannalta pätkätyön kielteiset vaikutukset voidaan jakaa edunvalvonnallisiin materiaaliin sekä identiteettiin ja työhön vaikuttaviin kysymyksiin.

Materiaalisten etujen kannalta erot pätkätyötä tekevän ja ns. normaalia työtä tekevän välillä ovat seuraavat:

- vuosilomaoikeuden kertyminen
- vuosilomien sijoittuminen
- onko pätkätyötilanteen työ- vai virkasuhteessa
- jatkuuko hänen palvelussuhteensa toistaiseksi vai määräajan
- sairausloman pituus
- työsuhteen riippuvuus työllistämisen ja muista yhteiskunnan tuista
- joissakin seurakunnissa työterveyshuolto alkaa vasta määräajan jälkeen

- työsuhteiden ketjuttaminen ei ole aina toiminut niin, että »pysyvä» pätikätyöläinen rinnastetaan vakinaiseen työntekijään
- pappien kohdalla pastoraalitutkinnon suorittaminen viivästyy, kun vaadittu kahden vuoden työssäoloaika kertyy hitaammin
- koulutukseen pääseminen ei ole aina mahdollista

Työryhmä on laatinut suosituksen niistä toimenpiteistä, joiden avulla pätikätyöläisen etuja voitaisiin parantaa.

Työryhmän käsityksen mukaan pätikätyöläisen työn sisältöön ja ammatti-identiteetin kehittymiseen liittyvät ainakin seuraavat kysymykset, ongelmat ja tilanteet:

- pysyvä pätikätyö »pitää nöyränä», kun vaihtoehtona on työttömyys
- on rankkaa aloittaa aina uusi työ; ajaa itsensä sisään uusiin työtehtäviin ja sopeutua uuteen työyhteisöön
- on koko ajan etsittävä uutta työpaikkaa ja markkinoitava itseään, mikä voi heikentää mahdollisuuksia viran hoitamisessa
- täytyy varoa »hankalan maineeseen» joutumista eli vallitsevien käytäntöjen muuttamiseen ei riitä uskallusta
- ei voi itse kehittää työtään ja työtapojaan, kun jatkuvasti hoitaa jonkun toisen »omaa tonttia» sijaisena
- oman ammatti-identiteetin rakentuminen hidastuu
- on jatkuvasti osoitettava oma pätevyytensä, jotta työtä saa jatkaa ja pääsee uuteen pätikään joskus tulevaisuudessa
- sitoutuminen seurakuntaan ja kirkkoon voi heikentyä
- pätikätyössä ei voi rakentaa pitkäaikaista suhdetta siihen yhteisöön, jossa toimii eli ei voi olla tietyn alueen oma pappi/diakoniatyöntekijä/kanttori
- ei voi panna liikkeelle sellaisia työ- tai työyhteisöprosesseja, jotka olisivat välttämättömiä
- kehittämisinto ja -motivaatio laskee
- sisältykö pätikätyöhön sukupuoleen ja/tai muuhun liittyvää syrjintää?

Tiivistetysti ongelma voidaan yksilön kannalta nähdä seuraavasti:

- epävarmuus, joka heijastuu perhetilanteeseen, asumiseen, asuinpaikkakuntaan ja talouteen
- palkkaukseen voi tulla jälkeensä jääneisyyttä; ns. kuoppakorotuksia ei yleensä tule pätikätyötä tekeville
- urakehitys hidastuu
- koulutukseen on vaikea/mahdoton päästä työnantajan tukemana
- työterveyshuolto saattaa jäädä vajaaksi
- työntekijän sitoutuminen voi olla heikompa
- ammatti-identiteetin rakentuminen kirkon työntekijänä häiriintyy tai hidastuu

PÄTKÄTYÖN VAIKUTUKSET TYÖYHTEISÖN JA TYÖN JOHTAMISEN KANNALTA

Etenkin suurissa kaupungeissa on jo useita seurakuntia, jotka ovat myös työyhteisöinä saaneet sopeutua useisiin pätikätyötä tekeviin hengellisen työn viranhaltijoihin sekä jatkuvaan tulijoiden ja menijöiden virtaan. Tämä ei voi olla heijastumatta myöskään työyhteisön selkeyteen ja toimivuuteen sekä johtamiskysymyksiin. Työryhmän käsityksen mukaan tässä katsannossa tulevat esille seuraavat asiat:

- työyhteisö syyllistää, kun pätikätyöläinen saa paremman työpaikan ja lähtee pois kesken suunnitellun kauden
- työnjohto antaa pätikätyöläiselle helposti ne työt, joita vakinaiset karttavat
- työyhteisö saattaa vääristyä, jos se käsittää pelastaneensa pätikätyöläisen työttömyyden ahdingosta
- pätikätyöläisen tilanne on vieläkin vaikeampi sairaassa työyhteisössä
- pätikätyöläisen perehdytys on usein huonoa
- pätikätyöläinen joutuu herättämään seurakuntalaisissa turhaa toivoa
- pätikätyöläisen panosta työyhteisössä helposti vähätellään

Kokemuksia pätikätyöstä on runsaasti mm. pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymistä. Pätikätyötä tekevät kaikki akavalaiset ammattiryhmät. Toisaalta pätikätyöläisissä on puolituksen ja vuorotteluvapaan sijaisia, toisaalta muiden virkavapauksien sijaisia. Kokemusten karttuessa näyttää yhä enemmän siltä, että työnantajan asenne pätikätyöiden käyttökelpoisuuteen seurakuntatyön kannalta on tullut kielteisemmäksi.

Pätikätyöiden hyvinä puolina on tullut esille seuraavaa:

- vakinaisten työntekijöiden jatko-opiskelumahdollisuudet parantuivat
- pätikätyöntekijät toivat vaihtelua ja virkistystä työyhteisöön
- vakinaisten jaksamisedellytykset paranivat
- pätikätyöläisistä sai reservin, josta voi rekrytoida uutta työvoimaa

Kielteisiäkin puolia tilanteesta on aiheutunut:

- puolittaja vieraantuu seurakunnan normaalisti työkuviosta ja aikatauluista
- seurakuntatyön kokonaisvaltainen luonne kärsii
- työyhteisön ihmissuhteissa tapahtuu katkoksia
- monet käytännön järjestelyt ovat tulleet hankalammiksi
- pätikätyöntekijä suree lähtöään ja valmistautuu siihen
- seurakuntalaiset eivät pidä jatkuvasta vaihtumisesta; muutenkin ongelmana on se, että työn jatkuvuus kärsii
- henkilöstöhallinnointi lisääntyy

PÄIVI RÄINÄ

Diakonissan työ oppilaitoksessa

Oulun Diakonissalaitoksella Diakoniaopiston tiloissa on toiminut syksystä 1994 palveluysikkö, jota kutsutaan Diastopiksi. Diastoppi on osa Diakonian kehittämistä ja palveluysikköä. Muutamassa vuodessa sen toiminta on vakiinnuttanut paikkansa sekä toisen asteen että ammattikorkeakoulun ohjatun harjoittelun toteutuspaikkana. Diastopin työ on diakoniatyötä, jonka toimintaa ohjaavat diakoniatyön periaatteet, asiakaslähtöinen palvelutoiminta sekä Oulun Diakonissalaitoksen toimintafilosofia. Työ perustuu verkostoyhteistyöhön sekä moniammatillisuuteen.

D iastopin yhteistyökumppaneita ovat muun muassa Oulun ev.lut. seurakunnat, Oulun valtiollinen turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskus, Oulun vankila, Oulun kaupungin kotipalvelu ja seurakunnat Vienen-Karjalassa. Diastopin asiakkaina ovat ne ihmiset, joiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseen tarvitaan monialaista yhteistyöverkkoa. Toiminta pyrkii tukemaan asiakkaan elämän eheyttä, hyväoloisuutta ja mielekkyyttä.

DIASTOPPI ON YHTEISTYÖTÄ

Olen työskennellyt Diastopin diakonissana sen perustamisesta lähtien. Työtäni on asiakastyö, opiskelijoiden harjoittelujen ohjaaminen sekä Diastopin toiminnan jatkuva suunnittelu, koordinointi ja arviointi. Läheisin työtoverini on terveydenhuollon lehtori. Työyhteisöni on Oulun Diakoniaopiston, Oulun seudun ammattikorkeakoulun Diakonian yksikön ja Diakonia-ammattikorkeakoulun Oulun yksikön henkilökuntaa. Samassa oppilaitoksessa toimii kolme eri yksikköä sekä Diakonian kehittämis- ja palveluysikkö. Se antaa opiskelijoille tilaisuuden harjoitella opiskeluaikana moniammatillista yhteistyötä. Kaikissa työmuodoissa on mukana opiskelijoita, jotka opiskelevat palvelutoimintaa opetussuunnitelmiansa mukaisesti. Kaksi ensimmäistä vuotta työstä meni uuden toimintamallin rakentei-

den luomiseen. Olemme alusta lähtien tehneet työtä erilaisten ryhmien kanssa.

RYHMÄTOIMINNASTA YKSILÖKESKEISYYTEEN

Viime vuosien aikana toiminta on muuttunut yhä enemmän yksilötyön suuntaan. Uusimmissa suunnitelmissa olemme jakaneet työmme tukihenkilötoimintaan ja tukiryhmätoimintaan. Tukihenkilötoimintaa on omaishoitajien tukitoiminta, kaksos- ja kolmoslasten perheiden tukitoiminta sekä vanhusten luona tapahtuvat kotikäynnit. Saamme jatkuvasti yhteistyöpyyntöjä myös erilaisissa elämäntilanteissa kamppailevien nuorten tukihenkilötoiminnan järjestämiseksi. Ryhmät vankilassa, turvapaikanhakijoiden ryhmä, aikuisten kehitysvammaisten keskusteluryhmä sekä kansainvälisten adoptioperheiden ryhmä ovat osa tukiryhmätoimintaa.

Omaishoitajien tukitoiminnassa omaishoitajilla on mahdollisuus saada opiskelijoita perheeseen avuksi perjantai-aamupäivisin. Opiskelijoiden tehtävänä on hoidettavasta huolehtiminen. Omaishoitaja vapautuu muutamaksi tunniksi viikossa raskaasta hoitovastuustaan. Useimmat omaishoitajat eivät lähde kotoa, vaikka opiskelijoita on perheessä, vaan tekevät asioita yhdessä opiskelijoiden kanssa. Opiskelijamme kokevat tärkeimmäksi tehtäväkseen toimia kuuntelijan ja tukijan roolissa ollessaan perheessä. Omaishoitajat kertovat opiskelijoille elämästään ja huolistaan sekä miettivät usein yhdessä opiskelijoiden kanssa eri vaihtoehtoja tilanteeseensa. Osa omaishoitajista käy opiskelijoiden kotona ollessa asioilla. Diastopissa on omaishoitajille myös vastaanotto, jonka yhteydessä he voivat puhua asioistaan, tavata muita omaishoitajia tai vain hengittää hetken.

Turvapaikanhakijoiden ryhmä kokoontuu joka toinen viikko. Ryhmän tavoitteena on auttaa ja tukea turvapaikanhakijoita turvapaikkaprosessin eri vaiheissa, tarjota Suomi-tietoutta sekä ajankulua ja virkistystä. Ryhmien toiminta vaihtelee yhteisen kielitaidon ja turvapaikanhakijoiden voimavarojen mukaan. Toiminta on tekemistä yhdessä, esimerkiksi keilaamista, uimahallissa käymistä, tutustumista eri kohteisiin, kirpputorilla käymistä, leipomista ja keskustelua. Turvapaikanhakijaperheiden tueksi olemme järjestäneet kummioppilaita ja päiväleirejä.



Kirjoittaja Jyskyjärvellä Vienen-Karjalassa.

Oulun vankilassa toimii ihmis-
suhderyhmiä, jotka kokoontuvat joka toinen
viikko. Tällä hetkellä ryhmät on suunnattu nuorille
vangeille, pitkäaikaivangeille ja vapautumassa ole-
ville vangeille. Ryhmissä käsitellään ihmissuhteis-
iin liittyviä asioita esimerkiksi parisuhteeseen, van-
hemmuuteen, ystävyyteen tai tulevaisuuteen liitty-
viä kysymyksiä. Vuodesta 1997 olemme järjestäneet
yhteistyössä vankilan pastorin kanssa kaksi leiriä
vuodessa vangeille ja heidän omaisilleen.

Diastopin kansainvälistä toimintaa on leiritoi-
minta Vienen-Karjalassa, jossa yhteistyökumppa-
nimme on Kalevalan seurakunta. Jyskyjärven kyläs-
sä pidämme lastenleirejä. Tämän kesäkuun leiri on
järjestyksessään viides. Lapset ja nuoret leireillä
ovat iältään viidestä neljääntoista vuoteen. Leiriläi-
siä on noin 170/leiri. Leiriohjelma koostuu raamat-
tuopetuksesta, eettisestä kasvatuksesta, urheilutun-
neista, askartelusta ja laulamisesta. Tärkeä osa leiriä
ovat aina olleet iltanuotiot. Elokuussa ohjelmaam-
me kuuluu vanhusten virkistyspäivät Kalevalan ky-
lässä. Päivien tavoitteena on hengellinen virkisty-
minen ja omaehtoiseen terveydenhoitoon kannus-
taminen. Ohjelma koostuu raamattutunneista, lau-
lamisesta, erilaisista hoidoista, esimerkiksi kasvo- ja
jalkahoidoista, sekä yhdessä olemisesta.

OPISKELU AVAA UUSIA NÄKÖKULMIA TYÖHÖN

Olen viihtynyt työssäni Oulun Diakonissalaitokses-
sa hyvin. Liekö syy viihtymiseen myös se, että olen



paljasjalkainen diakonissalaitoslai-
nen. Olen syntynyt Diakonissalaitoksen synny-
tysosastolla, valmistunut ammattiin Diakoniaopis-
tosta ja työskennellyt täällä nyt kuusi ja puoli
vuotta. Työni on tuntunut kaiken aikaa haastavalta
ja motivoivalta, jopa niin haastavalta, että kahden
vuoden jälkeen työ alkoi tuntua vaikealta. Tunsin,
ettei minulla nuorena työntekijänä ollut juuri an-
nettavaa vaikeissa ja raskaissa elämäntilanteissa elä-
ville ihmisille. Kaipasin apua nimenomaan asiakas-
työhön. Pääsin tuolloin hiippakunnan sielunhoi-
dolliseen erityiskoulutukseen. Pitkä koulutus antoi
eväitä asiakkaiden kohtaamiseen sekä omaan kas-
vuun. Työhön tuli kahden kiireisen vuoden jälkeen
uudenlainen ote. Koulutus antoi rauhallisuutta vuo-
rovaikutustilanteisiin. Tekeminen muuttui asiak-
kaiden rinnalla olemiseksi ja tukemiseksi. Se antoi
motivaation jatkuvaan itsensä kouluttamiseen. Koko
toiminnan ajan työomme on painottunut niin, että
tarvitsemme diakoniatyön osaamisen lisäksi tietoa
sosiaalityöstä. Huume-, päihde-, mielenterveys- ja
kriisityön erikoistumisopintojen jälkeen aloitin
opinnot Lapin yliopistossa sosiaalityön laitoksella.
Minulle opiskelu on ollut työssä jaksamisen edelly-
tys ja henkireikä. Saan siitä valmiuksia työhön,
joka koko ajan muuttuu ja uudistuu.

Kirjoittaja toimii diakonissana Oulussa.

OIVA HUJANEN

Itä-Karjala — lähempänä Aasia kuin Eurooppaa

Ennen Venäjälle muuttoa en tiennyt, että maailmassa on niin paljon väkivaltaa, toisaalta paljon sydämellisyyttä ja ryppyisiä mummoja. Venäjä ei vielä ole vapaa maa demokratiasta puhumattakaan. Miten pienet ja heiveröiset seurakunnat selviytyvät tässä taistelussa? Venäjän vuoteni ovat olleet täynnä jännitystä.

KANSAN KIELI ON AVAIN

Inkerin kirkon Petroskoin luterilainen seurakunta kutsui minut palvelukseensa loppuvuodesta 1992. Sen ohella toimin Kontupohjan seurakunnan vastaavana pappina 1993–1994 ja 1995 alkaen Kontupohjan vakinaisena kirkkoherrana. Neuvostoliitto oli hajonnut ja uuden naapurimaamme hengellinen nälkä ajoi ensinnä inkerinsuomalaisia seurakuntiinsa. Muutin Itä-Karjalaan ummikkona, mutta asia korjaantui vuosien varrella työn ohessa. Vain 1–2 % väestöstä ymmärtää suomea. Yhteiskunta oli on-

nistunut tuhoamaan suomen kielen ja kulttuurin niin hyvin, että työtätekevä sukupolvi ja lapset eivät enää puhu vanhempiensa ja isovanhempiensa kieltä. Erityisiä jouluruokia ei laiteta, eivätkä joulunviettotavatkaan ole säilyneet kuin hyvin harvoissa perheissä. Kouluissa nykyisin taas opiskellaan suomea, englantia ja saksaa, mutta kotikielenä suomi väistyneenä Venäjältä noin 15 vuoden kuluessa. Monet isoäidit »uskoivat suomeksi», eli hengellinen sanasto oli olemassa vain suomen kielellä. Koska nuori polvi puhuu vain venäjää, usko ei ole välittynyt nuorisolle. Siitä pitivät myös kouluopetus ja nuorisoliittoliike huolen. Seurakuntayhteys toteutuu lähinnä sydäntä olevalla kielellä parhaiten. Siksi Inkerin kirkon käytännössä venäjän kieli tulee vahvistumaan entisestään.

KANSAN ITSETUHO

Voisi ajatella, että toisinajattelijoiden ja muuten viattomien murhaaminen olisi päättynyt Neuvostoliiton hajoamiseen, mutta niin ei käynyt. Yhteis-



Kontupohjan ja Pitkärannan seurakunnan yhteinen nuortenleiri. Vasemmalla ylärivissä Karjalan lääninrovasti Reino Letonsaari

kunta on imenyt sisäänsä väkivallan mallin. Oikeudenmukaisuuden toteutumista yhteiskunnassa tai talouselämässä puolustavia raivataan edelleen monin paikoin pois tieltä. Pietarissa tehtiin viime vuonna yli 200 palkkamurhaa. Useita valtiollisen duuman jäseniä on ammuttu Moskovassa viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Tämä ja Stalinin massamurhat ovat jättäneet jäljet nykyiseen kansaan. Ihmistä ei vielääkään nähdä arvokkaana Jumalan luomana olentona, vaan naturalistisen realistisesti eläimenä. Myös lähimäisen omaisuuden alhainen kunnioitus johtunee näistä samoista syistä. Toisen ihmisen oikeudet otetaan helposti omiin käsiin. Jos jollakin on valtaa toiseen, sitä myös käytetään. Elämää ja ihmisarvoa tuhoavien käytäntöjen poistamiseksi tulisi nähdä vaivaa. Tässä on kristillisten kirkkojen rannaton haaste Venäjällä tulevana vuosikymmeninä.

Moskovaalaisten sosiologisten tutkimusten mukaan miehistä 49 % ja naisista 23 % on »ottanut juopumisen tavakseen». Kansan itsetuhon kierre jatkuu toistaiseksi. Tutkijat ovat laskeneet, että 40–50 vuoden kuluttua Venäjän 150 miljoonasta on jäljellä 120 miljoonaa asukasta. Luonnonvalinta tekee tehtävänsä alkoholin, huumeitten ja tautien kautta. Koko kansan terapia on pahasti kesken.

USKONTO SHAMANISMIA JA ATEISMIA

Venäjän ortodoksikirkko ja Inkerin luterilainen kirkko ovat olleet ystäviä koko olemassaolonsa ajan. Välit ovat olleet mutkattomat vuosisatoja, luterilais- ja ortodoksilapset leikkivät yhdessä Pietarin maaseudulla jo 70–200 vuotta sitten. Petroskoin ja koko Karjalan piispa Manuil toivoo, että luterilaiset seurakunnat kasvavat, sillä myös ortodokseille on hyvä, että on ainakin yksi protestanttinen kirkkokunta, joka on heidän ystävänsä. Teemme työtä rinnakkain, samaan suuntaan. Myös patriarkka Aleksei II antoi tunnustuksen luterilaisten seurakuntien työlle Karjalassa viime kesäkuussa Aleksanteri Nevskin katedraalin käyttöönotto-seremonioiden yhteydessä.

Kun valtionuskonto oli neuvostovuosina ateismi, ortodoksikirkko oli painettu lahkoon asemaan. Se tosin toimitti jumalanpalvelusliturgioita kirkkoslaavin kielellä, mutta kansankielisiä opetuspuheita pidettiin harvoin. Siksi vanhat pakanuuden ajalta peräisin olevat uskomukset ja pelot edelleen vaivaavat kansaa. Tämä näkyy erityisesti hautaamistavoissa. Alle 10 % kansasta osallistuu edes harvakseltaan ortodoksikirkon toimintaan nykyisin. Yli puolet kansasta on ateisteja tai uskonnotto-mia.

Sormituntumalta noin neljäsosa kansasta on lapsuudessa käytetty kirottavana kylänoidan (snaharka) luona. Vieläkin, jos lapsi sairastaa esimerkiksi koliikkivaivoja, apua saatetaan etsiä näiltä loitsuja



Olga-vanhus sai ehtoollisen elämänsä toisen kerran vuonna 1998. Edellisen kerran hän nautti ehtoollisen omassa konfirmaatiossaan Inkerinmaalla 60 vuotta sitten. Isä meidän -rukous, uskontunnustus, katekismuksen osia ja senaikaista hengellisiä lauluja on säilynyt ulkomuistissa.

lukevilta mummoilta. Luokseni on tullut näiden vuosien aikana useita ihmisiä, jotka ovat pyytäneet minua lukemaan parannusloitsuja. Jotkut ovat itse tunnustaneet mananneensa ihmisiä loitsuin erilaisista syistä. Luonnollisesti myös »manattuja» tai (pahalla silmällä) »katsottuja» on tullut pyytämään esirukousta vapautuakseen loitsujen tai magian vaikutuksesta.

Kristillisiin toimituksiinkin liittyy maagista uskoa. Eräs henkiparantaja lähetti potilaansa kirkkoomme kastettavaksi, että olisi sitten voinut parantaa hänet omilla neuvoillaan.

Psykykisesti on haavoittavaa, että julkisesti piti esittää ateistiuskovaa, kun taas oman sydämen totuus suurimmalla osalla kansasta oli toinen. Järjestelmä velvoitti kansaa kirkkaalla otsalla päästämään suustaan puolilotuuksia tai valheita rangaistuksen uhalla. Lapset saivat mallinsa vanhemmiltaan. Miten kristilliset seurakunnat versovat tästä rehellisyyteen? Keskustelut kahden kesken ja rakkaudellinen Raamatun opettaminen seurakunnan jumalanpalveluksissa ja tilaisuuksissa tuottakoot tulosta. Rippi on varsin tervehdyttävä seurakunnallinen käytäntö. Vapaaksi julistettu omatunto tietää ketä rakastaa. Siunattu saattaa siunata edelleen.

ILON AIHEET

Seurakunnan hengellinen nälkä on käsin kosketeltavaa. Kristillinen opetus imetään huulilta, mikä on erilaista verrattuna suomalaiseen kuulijakuntaan. Hengellinen hyvinvointi hyvinvointiyhteiskunnassa saattaa johtaa vaikeasti parantuvaan kriittisyystautiin tai »totuuden harhaiseen omistamiseen», kuten sielunhoidon kurssilla opiskeluaikana termi kuului. Itä-Karjalan seurakuntiin ihmiset tulevat kärsimyksen ja kouriintuntuvan jumalattomuuden ajamina, paineiden keskeltä. Hyvän sanoman kuuleva kansa on kiitollista.

Hautajaisissa esillä pidetty evankeliumi ja informaatio seuraavasta kaste- tai rippikouluryhmästä saavat usein aikaan sen, että joku omaisista muistaa olevansa kastamatta tai konfirmoimatta. Seurakunta on ollut kasvussa. Inkerin kirkko versoo luonnollisimmillaan haudan partaalta. Puolisoina ja ystävinä kutsumina tulee opetuksen ja seurakunnan jäseneksi mitä moninaisimpia kansallisuuksia. Kontupohjan seurakuntalaisissa on verta ainakin 11 eri kansallisuudesta.

Kahden kuukauden välein olemme ilmoittaneet jumalanpalveluksissa uuden kasteopetusryhmän alkamisajan. Poikkeuksetta 5–10 hengen ryhmä on tullut koolle. Kaikkina vuosina uudet ihmiset, jotka tahtovat tietää kristillisen uskon sisällön ja omaksuman sen, ovat olleet se joukko, joka on saanut minut pysymään Itä-Karjalassa. Jokaisessa ryhmässä on aina ollut niitä, jotka eivät ole koskaan pitäneet kädesään Raamattua tai rukoilleet. Useimpiin ryhmiin on tullut myös niitä, jotka eivät tienneet, milloin Jeesus Kristus eli. Suurta onnea olen kokenut, kun kaste- ja rippikoulutunneilla ryhmä on ymmärtänyt jotakin olennaista, tai kun kahdenkeskisissä keskusteluissa ystävä on vapautunut taikauskaisista peloistaan.

Aktiiviseurakuntalaisten ja kansallisten työtovereiden sydämellisyys ja spontaanisuus on hellyttä-

vää. Minusta on pidetty hyvää huolta aina hillopurkkeja ja lääkeyrttejä myöten. Luoteis-Venäjällä asuvien suomalaisten ja venäläisten vieraanvaraisuus on omaa luokkaansa. Muutenkin ihmisten välittömyys kuuluu kansanluonteeseen. Puhe-etäisyys on noin 30 cm, kun Suomessa se lienee 50 cm. Tätäkään kokemusta en antaisi pois. Suomalainen halaa, mutta venäläinen pussaa.

»MYLLYN LÄPI»

Kahdeksan vuotta Inkerin kirkon palveluksessa ovat muuttaneet työntekijää. Mieleni täyttää syvä kiitollisuus siitä, mitä olen saanut näinä vuosina nähdä ja tuntea. Vuosien varrella kaikenlaiset tunteet ovat käyneet pinnassa. Lähetystyöntekijä uuteen kulttuuriin tullessaan joutuu arvioimaan uudelleen oman suhteensa Jumalaan, lähimmäiseen, seksuaalisuuteen ja kuolemaan.

Toivon, että nämä vuodet olisivat tehneet minusta inhimillisemmän. Elämän mielettömyyden näkemisen jälkeen tekee entistä vähemmän mieli osallistua kirkko- tai valtapoliittisiin intrigeihin. Sen sijaan kristinuskon perussanomien tarjolla pitäminen on tullut rakkaammaksi. Jos ihmisinä selviäisimme tehtävistämme niin, että emme estäisi Jumalan kukkien puhkeamista toinen toisessamme, silloin kärsimyksen näkeminen ja omankin kivun kokeminen ovat tuottaneet kypsää hedelmää.

Jos olet kiinnostunut eläkkeelle siirryttyäsi tai vuorotteluvapaalla palvelemaan Kontupohjan seurakuntaa Inkerin kirkon omien tarpeitten ja teologian pohjalta, ota yhteys allekirjoittaneeseen puh. 0500-397341 tai sähköpostilla oivahu@hotmail.com. Tehtävä edellyttää sopeutuvaisuutta, terveyttä ja halua opiskella venäjää.

Kirjoittaja toimii Inkerin kirkon pappina (hän on virkavapaalla 18.4.2001–30.4.2002).

He saavat levätä

Helsingin seurakuntayhtymän eläkkeellä ollut yhteiskunnallisen työn johtaja **Pentti Aarnio** s. 26.4.1915, k. 24.1.2001.

New Yorkin suomalaisen luterilaisen seurakunnan eläkkeellä ollut pastori **Arvi Saarisuu** s. 24.4.1905, k. 30.1.2001.

Suomen Raittiusjärjestöjen Liiton eläkkeellä ollut pääsihteeri, sosiaalineuvos **Martti Voipio** s. 19.2.1916, k. 7.2.2001.

Vihannin seurakunnan eläkkeellä ollut kirkkoherra, rovasti **Samuel Strömmer** s. 1.7.1914, k. 9.1.2001.

Turun Kaarinan seurakunnan eläkkeellä ollut kirkkoherra, rovasti **Miika Tarna** s. 2.1.1907, k. 20.2.2001.

Etelä-Kymenlaakson perheasiain neuvottelukeskukseen johtaja **Veikko Sahla** s. 3.2.1941, k. 4.3.2001.



Riikka Turunen
teologian opiskelija

Seurakuntien vastuu tulevista teologeista

Viime syksynä toimiessani TYT:ssä heräsimme kauhistuttavaan todellisuuteen. Oli aika jakaa vuoden 2001 harjoittelupaikat, hakijoita oli useampi sata, paikkoja sata. Moni jo pitkällekin opiskeluissa edennyt rankattiin pois jo alkukarsinnoissa. Itse olin onnellinen — minuun otettiin yhteyttä, kun oli viisi harjoitteluseurakuntaa jäljellä. Sain etuoikeuden valita neljästä seurakunnasta, jotka eivät maksaneet palkkaa ja yhdestä seurakunnasta, jossa työpanoksestani luvattiin maksaa. Minulla on harjoitteluseurakunta tälle vuodelle ja saan rahaakin siitä — ja taisin olla viimeinen onnellinen.

Ongelma on Helsingin teologianopiskelijoiden keskuudessa todellinen. Harjoitteluseurakuntia kokonaisuudessaan on huomattavasti vähemmän kuin harjoitteluun halukkaita opiskelijoita. Opiskelijat ovat halukkaita lähtemään pieniin seurakuntiin kauaskin Helsingistä, eivät ainoastaan suurissa kaupunkiseurakunnissa olevat harjoittelupaikat ole kysyttyjä. Mutta kummankaanlaisia ei ole tarpeeksi.

Harjoittelu olisi alustavan opintosuunnitelman mukaan tarkoitus tehdä kolmantena vuonna. Tämä on kuitenkin tällä hetkellä täysi utopia. Kolmatta vuotta opiskelevalla on harvoin lähes sataa opintoviikkoa, jotka nykyisin harjoitteluun pääsemiseksi vaaditaan. Tilanne pahenee huomattavasti uudistettujen opintojen myötä. Käytännöllisen teologian laitos yhdistää tulevaisuudessa teoreettiset opinnot ja käytännön. Konkreettisesti tämä tarkoittaa sitä, että harjoittelu tulisi suorittaa jo toisen opintovuoden keväällä heti jumalanpalveluselä-

män, sielunhoidon ja uskontokasvatuksen teoria-luentojen jälkeen. Tähän ei kuitenkaan tällä hetkellä ole mitään mahdollisuuksia. Seurakuntien määrän pysyessä samana tilanne lähes räjähtää — sataa seurakuntaa kohti olisi noin kolme — neljäsataa opiskelijaa.

Monimutkaisemmaksi opiskelijan kannalta kaiken tekee seurakuntaharjoittelun ja soveltavien opintojen kokonaisuus. Koska osan soveltavista opinnoista voi tehdä vasta harjoittelun suoritettuaan, ei harjoittelua voi jättää viime hetkeen ennen valmistumista. Harjoittelun jälkeen menee ainakin puoli vuotta, ennen kuin soveltavat opinnot saa lopullisesti tehtyä. Itse en myöskään koe houkuttelevaksi raataa yhtä aikaa gradun ja paljon aikaa vievien soveltavien opintojen parissa. Myös teologi- ja pappisidentiteetin kannalta olisi parempi, jos harjoittelukokemukset saisivat hautua ja kasvaa muutaman vuoden ajan ennen valmistumista. Tämä on oivaa aikaa sekä henkilökohtaiselle pohdiskelulle että mentoroinnille.

Ongelma opiskelijalle ovat myös seurakunnat, jotka eivät maksa palkkaa harjoitteluajalta. Helsingin seurakuntayhtymän seurakunnat ovat valitettavasti ottaneet tämä linjan vuosia sitten. Helsingissä perusteluina ovat mahdollisuus asua kotona ja suorittaa muita opintoja ohessa. Nytemmin tästä käytännöstä onneksi myös poiketaan. Piispainkokouksen mukaan harjoittelu on nimenomaan päätoiminen, joten ei voida olettaa, että sen ohella suoritetaan muita opintoja. Pienten maalaisseurakuntien suhteen tilanne on ymmärrettävästi toinen, mutta niidenkin suhteen pätee opiskelijan näkökulmasta se, että jos jo junalippu maksaa parisataa ja päälle tulee kahden asunnon vuokra, ei opintotuella pitkälle pötkitä.

Palkkaukseen liittyy myös kysymys kirkon tulevasta työntekijöistä. Jokainen seurakunta, jossa teologian ylioppilas on opiskeluaikanaan töissä, edustaa tulevaisuuden potentiaalista työnantajaa. Jos kuva on se, ettei työpanoksesta haluta maksaa käypää korvausta, sen tuntee rungossaan koko kirkkolaiva. Toisaalta harjoittelu on seurakunnille erinomainen tilaisuus rekrytoida tulevia työntekijöitä. Kuukauden töistä saa hakijan taidoista varmasti paremman kuvan kuin parin tunnin haastattelussa. Myös vastavalmistuneen on mukava tulla tuttuun työympäristöön tutun kapitulin kaitsettavaksi. Tämän näen erityisesti niiden hiippakuntien etuna joihin ei muuten ole liikaa jonoja.

Summa summarum — teologit tarvitsevat harjoittelupaikkoja. Toivon myös, että seurakunnat tarvitsisivat teologian opiskelijoita. Jos ei erityisesti juuri nyt, niin ainakin mahdollisuutena kasvattaa sekä omalle hiippakunnalle että koko Suomen kirkolle uusia teologeja. Juuri meitä te nimittäin tarvitsette tulevaisuudessa!



Rippikoulu, kirkon kruununkalleus, kaipaa nuorten elämänskysymysten tarkastelua rukouksen hengessä.

REIJO LIIMATAINEN

ELÄMÄ — USKO — RUKOUS

Uusi rippikoulusuunnitelma haastaa teologiseen pohdintaan ja resurssien uudelleen arvioimiseen

Uusi rippikoulusuunnitelma hyväksytään piispainkokouksessa syksyllä. Uusi Katekismus ja kristinoppi saavat näin ensimmäisen käytännön soveluksen. Rippikoulu — kirkon kruununkalleus — pidetään elinvoimaisena uudella vuosituhanalla

OPETTAESSA RUKOILLAAN

Teologisena haasteena on löytää luterilaisen spiritualiteetin ydin. Sormusen piiloreformoidusta Kristinopista otetaan reilu askel Lutherin suuntaan. Elämä — usko — rukous -triangeli soi kirkasta säveltä. Nuoren ja koko yhteiskunnan elämänskysymyksiä tarkastellaan uskontulkinnan ja rukouksen

hengessä. Kymmenen käskyä, uskontunnustus ja Isä meidän -rukous eivät ole erikseen opetettavien opituntien aiheita, vaan kello, joka käy yhä uudestaan ympäri.

Uusi suunnitelma ei enää pura opetettavia tunti-aiheita yksityiskohtaisiin oppituntitavoitteisiin, vaan ohjaajien on tiiminä seulottava aiheet ja tavat, joilla yleistavoitteisiin päästään. Tämä on suuri teologinen haaste jokaiselle rippikoulun ohjaajalle. Oleellista ei ole opettaa rukouksesta, vaan oppia rukoilemaan yhdessä nuorten kanssa. Perinteinen pietistinen paraneesi ei siis kohdistu ensisijaisesti rippikoululaisiin, vaan ohjaajiin.

USKO JA ELÄMÄ YHTEISÖSSÄ

Nykyinen vuonna 1980 vahvistettu rippikoulusuunnitelma oli äärimmäisen yksilökeskeinen. Siinä au-

**»Joillekin seurakun-
nille rippikoulu-uu-
distus merkitsee
resurssien uudel-
leen arvioimista.
Ohjaajien määrät
ovat minimejä, jois-
ta ei voi tinkiä!«**

tettiin nuorta uskomaan kolmiyh-
teiseen Jumalaan. Tämä oma usko
piti sitten saada elämään nuoren
omassa elämässä — ihme ettei
ihan omassa maailmassa!

Uuden suunnitelma yleistavoi-
te on muotoiltu yhteisöllisemmin:

*Rippikoulun yleistavoitteena on,
että nuori vahvistuu siinä uskossa
kolmiyhteiseen Jumalaan, johon hän
on pyhässä kasteessa otettu, kas-
vaa rakkaudessa lähimmäiseen ja elää
rukouksessa ja seurakuntayhteydes-
sä.*

Seurakuntayhteys on siis se ympäristö, jossa nuori
vahvistuu, kasvaa ja elää. Suunnitelma ottaa käyt-
töön termin »kirkon konfirmoiva toiminta«. Termi
on otettu käyttöön niissä luterilaisissa ja anglikaa-
nisissa kirkkoissa, joissa ehtoollisen admissio on irro-
tettu konfirmaatioaktista.

Yhtä aikaa rippikoulusuunnitelman kanssa piis-
painkokous saa pöydälleen myös lasten ehtoollista
pohtineen työryhmän mietinnön, jossa teologisin
perustein ehdotetaan ehtoollispöydän avaamista kai-
kille Jumalan perheväen kastetuille jäsenille. Näin
ehtoollisen viettäminen olisi mahdollista — ja toi-
vottavaa — rippikoulun aikana eikä vasta konfir-
maatiossa.

OPPIJAT OVAT ERILAISIA

Uusi suunnitelma jatkaa RKS 1980 linjalla eteen-
päin korostaessaan, että painopiste on siinä, mitä
nuori oppii eikä siinä, mitä opettaja opettaa.

Nykyisin tiedämme tarkemmin, miten ihminen
oppii. Pyörää ei siis jokaisen tarvitse erikseen kek-
siä. Oppijat ovat erilaisia ja tätä kirjoa uusi sunni-
telma tuo esiin. Tiedollinen aines ei »mene perile»,
jos rippikoulun ilmapiiri, nuoren oma turvalli-
suuden tarve ja asenneilmasto ei sitä tue.

Ohjaajan on käytävä ensin itse läpi omat oppi-
mistapansa, jotta hän voisi nähdä itsensä oppimi-
sen ohjaajana.

VALTAVA KOULUTUSHAASTE

Näiden asioiden omaksuminen
vaatii jokaisen rippikoulun ohjaa-
jan kouluttamista. Edessä on siis
vähintään yhtä iso haaste, kuin
uuden messun sisäänajamisessa!
Hiippakunnat velvoitetaan tarjoa-
maan kaikille opettajille koulutus-
mahdollisuus kolmen-neljän vuo-
den sisällä.

LISÄÄ RAHAA RIPPIKOULUUN

Rippikouluryhmän enimmäiskooksi määritellään 25
nuorta. Ohjaajia on oltava yksi jokaista alkavaa
kymmentä rippikoululaista kohden. Mikäli ympä-
ristö tai nuoret asettavat erityisiä haasteita ohjaajia
on oltava suhteessa enemmän.

Joillekin seurakunnille tämä merkitsee resurssi-
en uudelleen arvioimista. Nämä ovat minimejä,
joista ei voi tinkiä! Kirkkoherrojen on nyt syytä jo
kevällä laskea, millaisia vaatimuksia rippikoulut
asettavat ensi vuonna. Pappisliiton ja Nuorisotyön-
tekijöiden liiton asettama työryhmä valmistelee ke-
vällä raportin rippikoulun työturvallisuus- ja työ-
suojelukysymyksistä. Vastuu rippikoulun turvalli-
suudesta voidaan sälyttää työntekijöiden harteille
vain silloin, kun seurakunta — siis kirkkoherra ja
neuvosto — on osoittanut kullekin ryhmälle riittä-
vät resurssit.

Kirkkojärjestys osoittaa selkeän seurakunnan toi-
mintojen prioriteetin: jumalanpalvelusten ja toimi-
tusten lisäksi seurakunnan on huolehdittava rippi-
koulujen pitämisestä.

Rippikoulu on yhteisöllinen asia myös seurakun-
nalle. Rippikoulu ei ole työmuoto, vaan seurakun-
nan yhteinen tehtävä.

*Kirjoittaja on Hakunilan seurakunnan vs.
kirkkoherra ja yksi Helsingin hiippakunnan
rippikoulukonsulteista.*

Rippikoulutyön kehittäminen

Pappisliitto ja SVTL ovat lähestyneet seurakuntia allaolevalla kirjelmällä, jonka toivotaan tulevan huomioiduksi jo tulevaa kesää ajatellen.

Allekirjoittaneet ammattijärjestöt haluavat kiinnittää seurakuntien huomiota rippikoululeirien työvoima- ja työturvallisuuskysymyksiin. Tämä kirje on lähetetty kaikille seurakunnille, hiippakuntien rippikoulukonsulteille, kristillisille järjestöille sekä tiedoksi piispoille.

KYSE ON TURVALLISUUDESTA

Rippikoululeirien jatkuva suosio osoittaa, että seurakuntien siihen suuntaama panostus on oikea ja tuottaa tulosta. Pappien ja nuorisotyönohjaajien työstä leiririppikoulut muodostavat huomattavan osan. Näistä syistä ei ole yhdentekevää, millaisin resurssein leirejä pidetään ja miten työntekijöiden työolot on järjestetty leirin aikana.

Järjestöjen edustaman asiantuntemuksen ja kokemuksen pohjalta voi sanoa, että leiriläisten kannalta on kyse siitä, että seurakunta antaisi hyvän palvelun eräässä hyvin keskeisessä elämänvaiheessa, josta saadut kokemukset heijastuvat myöhempiin seurakunnallisiin ja kirkollisiin näkemyksiin ja asenteisiin. Vain määrältään riittävä ja asianmukaisiin lepotaukoihin oikeutettu henkilöstö kykenee takaamaan sisällöltään laadukkaan leirin.

Toisaalta on kyse leiriä vetävän henkilöstön työturvallisuudesta, josta huolehtiminen kuuluu seurakunnan päättäjien ja esimiesten vastuulle. Säädösten mukainen työturvallisuustaso edellyttää huomion kiinnittämistä työvoiman määrälliseen mitoittamiseen ja sellaiseen työnjakoon leirin aikana, että riittävä vuorokautinen lepoaika toteutuu. Eriaiset suositukset ja hallinnolliset ohjeet samoin kuin sopimusmääräykset liittyvät esillä olevaan aihepiiriin, mutta järjestöjen mielestä asiassa on paljon kehittämisen varaa. Työvoiman mitoittaminen ja työjärjestelyistä huolehtiminen kuuluu kirkossamme ehdottomasti paikallisen toimivallan piiriin. Joissakin tapauksissa työsuojeluviranomaiset ovat joutuneet puuttumaan seurakuntien puutteellisiin leirijärjestelyihin.

OIKEIN MITOITETTU HENKILÖSTÖ

Säännösten ja suositusten mukaan yhteen ryhmään kuuluu korkeintaan 25 rippikoululaista. Järjestöjen näkemyksen mukaan tällainen ryhmä vaatii leiriooloissa seuraavaa henkilöstömäärää:

- pappi ja nuorisotyönohjaaja leirin johto-, opetus ja organisointityötä varten
- ryhmänjohtajat ym. palkkiotoimiset nuoret
- asianmukainen keittiö- ja kiinteistöhenkilöstö
- riittävä määrä henkilöstöä yövalvontaan ja järjestyksenpitoon paikallisten olojen mukaan

Järjestöt kiinnittävät huomiota siihen, että leirillä tulee olla tarpeeksi virkasuhteessa olevaa henkilöstöä, mitä vapaaehtoisten joukko eivätkä kesätyöntekijät milloinkaan voi korvata. Vastuu leiristä lankeaa kuitenkin aina paikalla olleelle henkilöstölle sekä seurakunnan johtaville viranhaltijoille.

RIITTÄVÄ LEPOAIKA LEIRIN AIKANA

Laadukkaan palvelun takaaminen ja työntekijöiden työturvallisuudesta ja työsuojelusta huolehtiminen edellyttää, että etenkin vakinaiselle virkasuhteiselle henkilöstölle taataan riittävä lepoaika leirin aikana.

Sopimuksin on turvattu vapaapäivien siirto ja leirin jälkeinen palautuminen. Mutta itse leirin aikana lepoajan järjestäminen on hoidettava paikallisin työjärjestelyin. Järjestöt ovat pohtineet asiaa keskuudessaan ja tulleet siihen tulokseen, että leiristä vastaavien vakituisten viranhaltijoiden tulee järjestää siten, että

- riittävä (n. kahdeksan tuntia), keskeytyksetön yöuni taataan jokaista leirivuorokautta kohti

Tämä edellyttää riittävää määrää henkilöstöä sekä keskustelua siitä, mihin tarkoitukseen ja millaista henkilöstöä leireille palkataan ja mikä on heidän keskinäinen työnjakonsa leirin kuluessa.

SEURANTA JA JULKISUUS

Järjestöt pitävät leirien työvoima- ja työturvallisuuskysymyksiä niin tärkeinä, että ne tulevat kesän aikana seuraamaan, miten niitä on seurakunnissa hoidettu. Loppukevään aikana on tarkoitus myös käynnistää julkisuuteen suunnattu kampanja leirien turvallisuus- ja työsuojelukysymyksistä.

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO RY

*Esko Jossas
toiminnanjohtaja*

SEURAKUNTIEN VIRAN- JA TOIMENHALTIJAIN LIITTO SVTL RY

*Ritva Rasila
toiminnanjohtaja*

DEN SVENSKA PSALMBOKEN SUOMEKSI — MAAILMAN PARAS VIRSIKIRJA?

Joskus on ihan pakko kehuskella muiden aikaansaannoksia ja siinä siivellä vähän myös omia tekemisiään. Näin on kiusaus tehdä, kun Ruotsin kirkon 1986 käyttöön otettu virsikirja on suurella vaivalla ja kiirettömän aikataulun ahdistamatta kääntynyt Suomen kielelle. Ellen ihan väärin muista, olin mukana työryhmän perustamis- ja järjestäytymiskokouksessa Uppsalassa lokakuussa 1993; nyt eletään jo vuoden 2001 kevättä. Työryhmän ahkera ja muutenkin maanmainio sihteeri Tomi Valjus on aikaisemmassa artikkelissaan esitellyt Cruxin lukijoille ne ihmiset, jotka tätä työtä ovat tehneet sekä joitakin työtä ohjaavia luovuttamattomia periaatteita. Tämän kirjoittaja ei mainitusta syystä puutu näihin kysymyksiin, vaan kertoo kirjan ja käännöksen ominaisuuksista, käytöstä, sisällöstä ja luonteesta. Lisätietoa virsikirjaprojektista voi halutessaan mieluusti hankkia vaikkapa tämän kirjoittajalta sähköpostitse osoitteesta jarmo.kainulainen@siba.fi.

Ruotsin virsikirjalla on muutamia huomattavia hymnologisia erikoispiirteitä. Yksi niistä on sen ekumeeninen rakenne ja tunnistusten välinen avaruus. Konkreettisesti tämä näkyy vaikkapa siten, että kirjan alkuosa, numerot 1–325 rakentavat käyttömme virsikirjan yhteisen ekumeenisen osan. Käytännössä suunnilleen kaikki ruotsalaiset kristilliset yhdyskunnat ja herätysliikkeet voivat tätä alkuosaa »turvallisesti» käyttää. Loppuosa 326–700 on taas ymmärtääkseni enemmänkin luterilaisten seurakuntien aluetta, vaikka senkin voi kuvitella sisältävän paljon sellaista aineistoa, jota kuka tahansa voi käyttää. Loppuosassa on myös runsaan 50 numeron laajuinen osa erityyppisiä psalmilauluja, vastauslauluja, canticomeja ja vaikkapa Taizé-hymnejä. Ne sisällytettiin siis Ruotsin virsikirjaan jo 1986, Suomessa saatiin odottaa vastaavanlaista tarkoitusta palvelevaa, uutta virsikirjan liiteosaa aina vuoteen 2000 saakka. On myös pieni valikoima virsiä muilla pohjoismaisilla kielillä. Lisäämme suomennettuun painokseen myös vaihtoehtoisia sävelmiä Suomen virsikirjasta, vaikkapa Suomessa käytetyn sävelmän virteen »Ystävä sä lapsien», jota Ruotsissa lauletaan tyystin toisella, suomalaisille vieraalla sävelmällä. Kirjan alkulehdillä tai johdannossa ei myöskään ilmoiteta virsikirjan olevan suunnattu nimenomaan luterilaisille seurakunnille, kuten Suomessa on tehty, vaan julkaisu on vuoden 1986

kirkolliskokouksen hyväksymä ja Ruotsin kirkon seurakuntien käyttöön tarkoitama. Ekumeenisesta jaosta seuraa sellainenkin erikoispiirre, että samaan kirkkovuoden aikaan sopivia virsiä voi löytää kahdesta osastosta. Vaikkapa jouluvirsiä löytyy numeroilla 112–129 sekä 427–433. Sama ilmiö koskettaa melkein kaikkia muitakin aikoja tai aiheita.

Kirjan musiikillinen ja tekstillinen sisältö on myös huomattavasti laajempi kuin vaikkapa nykyisessä suomalaisessa virsikirjassa. Melodioiden musiikillinen tyyli kattaa suunnilleen kaiken länsimaisen musiikin. On makuasia, onko tällainen kirjavuus koettavissa rikkaudeksi vai joskus häiritseväksi sekavuudeksi. Mukana on Sven-Eric Bäckin dodekafoninen melodia, englantilaisia caroleita, perinteistä ruotsalaista kansanmusiikkia, aasialaisia musiikkityylejä, protestanttisia koraaleja, keskiaikaista hymnimusiikkia, vanhoja pohjoismaisia virsisävelmiä ja vaikkapa kevyitä, tunteisiin vetoavia »umpiruotsalaisia» laulelmiä, lainkaan unohtamatta laajaa tarjontaa juhlavia englantilaisia hymnejä ja rytmikkäitä amerikkalaisia herätyslauluja. Tuntuukin, ettei Ruotsissa ole kärsitty liiallista päänvaivaa erään ikuisuuskytymyksen äärellä: minkälaisia virsiä ja lauluja kirkossa sopii laulaa? Voisi ounastella, että Suomessa virsikirja on suunniteltu siten, että sen kaikkia lauluja voi laulaa vaikkapa messussa. Ruotsissa on enemmänkin ajateltu, että kaiken ei tarvitsekaan sopia nimenomaan messuun, vaan että laulavan kristityn elämässä on muunkinlaisia tilanteita muunlaisine musiikkeineen.

Tekstien osalta on erikoista, että valmistuva virsikirja on suurelta osin käännöksen käännös. Ainoastaan alkuaan ruotsiksi kirjoitetut virret on suomennettu alkutekstistä. Kaikki muut on suomennettu olemassa olevasta ruotsinkielisestä käännöksestä, jonka taakse alkukieliin ei ole sukellettu. Tällä käytännöllä on pyritty tarjoamaan Ruotsissa asuville suomenkielisille laulajille mahdollisimman läheisesti ruotsalaista kirjaa muistuttava omankielinen »kopio». Tätä linjaa on ollut usein vaikea noudattaa jo siitäkin syystä, että ruotsi ja suomi ovat tavattoman erilaisia kieliä. Koska virsikirjan musiikin on pitänyt säilyä muuttumattomana, on suomen kielen täytynyt taipua mitä mietityimpiin muodostelmiin. Ongelma on ollut, että suomesta puuttuu painottomilla sävelillä kätevät prepositiot: olisipa joskus käytössä ollut på, i, av, från tai till!

Pitkien, monitavuisten sanojen kesyttäminen musiikin luonnolliseen rytmiin on ollut melkoista leijonankesytystä. Luonnollinen laulettavuus on ollut mielessä päivin, öin. Työryhmän jäsenten itsekritiikki on koko ajan kasvanut ja vanhoja töitä on paljon korjailtu. Kun vuonna 2000 katsottiin miltei mitä tahansa 1994 tai 1995 käännettyä tekstiä, oli ihan pakko tehdä runsaasti korjauksia, jopa kokonaan uusia käännöksiä ainakin joistakin säkeistöistä. Hyväksytyt »direktiivit» tiukkenivat vuosi vuodelta ja saivat muotonsa vasta, kun kirja oli oikeastaan jo kertaalleen käännetty.

Ajattelenpa kuitenkin, että originaalin ja suomennoksen välillä on ainakin yksi muukin tärkeä ero kuin toinen toiselleen käsittämätön kieli. Suomeksi on tavoiteltu tuoreutta ja vältelty vanhahtavuutta. Kieli on toivottavasti luonnollista, korkeatasoista ja kritiikin kestävä. Alkuperäinen ruotsi taas on tyyllisesti yllättävän vaihtelevaa: siinä on monia ajallisia kerrostumia. Yhtäältä on lähes puhekielenomaista modernia ruotsia, toisaalta ihmeteltävän paljon myös vanhanaikaista ruotsia, jota kukaan ei ole puhunut tai kirjoittanut enää aikoihin. Kuuluisa esimerkki löytyy pääsiäisvirren 147 alusta: »Upp min tunga, att lovsjunga hjälten som

på korsets stam för oss blödde, led och dödde som ett skuldlöst offerlamm». Suomeksi ehdotamme: »Kiitä, kieli, käänny, mieli kärsimyksen sankariin. Karitsana puhtaimpana hänet ristiin naulittiin.»

Istunemme vielä kaksi pitkää rupeamaa käännöstyön parissa. Kesän kuukausina ehdotuksemme pääsee painoon ja saa kirjan muodon. Monistevuoret eivät naurata tai itketä enää. Lausuntokierros ja kirjan tekninen toimittaminen alkaa. Nuotinkirjoittaja on puurtanut jo vuosia ja kohta alkaa armoton korrehtuuriluku. Uskon, että jo ehdotuksena toimivasta kirjasta on runsaasti iloa ja oloa myös Ruotsin itäisessä naapurimaassa. Lopullinen kirja, jota tarjotaan Ruotsin kirkolliskokouksen hyväksyttäväksi syksyllä 2002, on sitten kritiikin kannustuksen ja ruoskinnan läpikäynyt kymmenen vuoden työ. Vaan joko se murhe ja haikeus meidät virsisepot murtaa? Onko elämää tämän mieluisan tehtävän loputtua? No mutta, mitäpä jos alettaisiin suomentaa jatko-osaa, Psalmer i 90-talet!

Kirjoittaja on Munkkiniemen seurakunnan kanttori ja on ollut virsikirjakäännöstyöryhmän jäsen työskentelyn alusta lähtien.

Jäsentietojen muutositilmoitus Pappisliiton jäsenille!

Nimi (tekstaten) _____

Henkilötunnus _____

ILMOITAN SEURAAVAT MUUTOSTIEDOT (Rasti ruutuun):

☐ Uusi osoitteeni on _____

lähiosoite

lähien

postinumero ja postitoimipaikka

☐ Virkani on vaihtunut. Uusi virkani on: _____

☐ Olen äitiyslomalla/
hoitovapaalla

Mistä lähtien? _____

Mihin asti? _____

☐ Olen virkavapaalla

Mistä lähtien? _____

Mihin asti? _____

☐ Siirryn eläkkeelle

Milloin? _____

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

Suomen kirkon pappisliitto r.y.
Vastauslähetyt/sopimus 00520/00139
Rautatieläisenkatu 6, 00520 HELSINKI

JUMALAN SELÄN TAKANA

Helsingin hiippakunnan papit oli kutsuttu maaliskuussa keskustelemaan Jumalasta. Rovastikuntani ryhmäkokouksessa havahduin siihen, että puhuimme ilmiselvästi Kirkkopäivien teemasta »Jumalan selän takana». Jumala on samanaikaisesti sekä salassa että itsensä ilmoittanut. Kirkkopäivien keskeinen raamatunkohta 2 Moos 33 kertoo Mooseksesta kalli-onkolossa ja siitä, että Mooses sai nähdä Jumalan vain selkäpuolelta.

Kirkkopäivien pitäminen etelän näkökulmasta sangen kaukaisessa Kuhmossa tekee tunnuslauseen erityisen moniulotteiseksi. Itsestäni tunnuslause tuntuu yhä paremmalta ja yhdeltä ulottuvuudeltaan jopa itseironiselta. Päivillä ei tietysti keskitytä pohittamaan Kuhmon sijaintia Suomen kartalla ja toteamaan Kuhmon ja sen kaltaisten paikkakuntien olevan jo Jumalankin hylkäämiä. Yritämme sitä vastoin löytää teitä yhteyteen kaupungin ja maaseudun välillä ja mahdollisuuksia ylläpitää elämän edellytyksiä sekä maaseudulla että kaupungeissa. Etsimme oikeudenmukaisuutta ja ymmärtämystä, syrjäytyneen tuomista osallisuuteen.

Kun Kuhmon Kirkkopäiviä pari vuotta sitten ryhdyttiin rakentamaan, kartoitimme ensin ajankohdaiset kainuulaiset kysymykset. Positiiviselle puolelle kirjautuivat erityisesti kulttuuria kannatteleva henkinen ja hengellinen perinne sekä kaunis ja puhdas luonto. Elämisen varjopuolille kirjoitettiin sanoja syrjäytymisestä, elinmahdollisuuksien kaventumisesta, työttömyydestä, itsemurhistakin. Näistä aiheista valitsimme teemoiksi luonnon, rajan, hengellisyys ja kulttuurin sekä syrjäytymisen kysymykset.

Kirkkopäivät ovat yleisilmeeltään Kuhmossa jälleen uudenlaiset. Tällä kertaa vietämme yhteisiä päiviä Seurakuntien Lapsityön Keskukseen ja Suomen Poikien ja Tyttöjen Keskukseen kanssa. Selvin merkki tästä on lauantaina 4.8. Lasten ja varhaisnuorten Kirkkopäivä. Yhteistoiminnalla toivomme saavamme Kuhmoon koolle perheitä sekä seurakunnista perheretkien puitteissa että ihan itsellisesti liikkuvia perheitä läheltä ja kaukaa.

TYÖNTEKIJÄLLE LEPOA JA VIRKISTYSTÄ

Omaista kokemuksesta tiedän monien seurakunnan työntekijöiden tulevan Kirkkopäiville virkistymään ja tapaamaan tuttuja. Päivien ajoittuminen elokuuhun voi olla hyvä juttu. Saattaa olla, että se on parempi hetki etsiä uusia ajatuksia ja virikkeitä omaan työhön loman jälkeen levänneenä. Ohjelmamme antaa aineksia omaan hengelliseen rakentumiseenkin. Esiintymässä ovat monet piispoistamme sekä monia muita mielenkiintoisia ihmisiä kir-



kon »sisäpiiristä» ja ulkokehältä.

Erilaiset keskustelut ja runsas raamattuohjelma antavat luonnollisesti evästä erityisesti **papeille**, mutta aihepiirit ovat sellaisia, että uskon diakoniatyöntekijöidenkin saavan niistä paljon irti. Raamattuohjelma on todel-

la runsas ja tarjoaa tuhtien raamatuntutuntien lisäksi meditatiivista raamatunkäyttöä sekä esim. kontekstuaalista raamatuntulkintaa ja bibliodraamaa. Uutta teologista ajattelua löytynee käsiteltäessä ekoteologiaa ja globalisaatiota ja toisaalta tutkittaessa kainuulaista hengellistä perintöä. Uskon, että monet keskustelutilanteet, joissa pohditaan luterilaisen ja ortodoksisen uskon kokemuksia ja näkemyksiä kiinnostavat erityisesti teologeja.

Kirkkopäivillä on jo perinteiseen tapaan ohjelmaa järjestämässä monet kirkon järjestöt ja keskuksat. Uutta on monipuolinen toimintatapojen ja projektien esittely, joista sekä papisto että diakoniatyöntekijät saavat käytännön toimintavinkkejä. **Diakoniatyöntekijöitä** ajatellen päivillä on esimerkiksi paluumuuttajatyön tapaaminen, puhetta muuttoliikkeestä ja maaseudun autioitumisesta, työttömien ohjelmaa, mielenterveyspaneelia ja lapsidiakoniaa — siis laidasta laitaan. En oikeastaan haluaisi nostaa näistä mitään yli muiden. Ohjelmakirjassa on muodosteltu erilaisia kokonaisuuksia, joista voit muodostaa oman polkusi Kirkkopäivillä. Ohjelmakirjan saat ilmoittautuessasi tai voit lukea sitä verkkosivuillamme.

Kantoreille on tarjolla paitsi monenlaista musiikkia, myös esim. Lohjan kanttorin Sirpa Lampin vinkkejä kuorojen laulajapulaan sekä diplomialausta Ava Nummisen »laulamattomien» laulamista. Sinfonia- ja urkukonsertteja sekä kamarimusiikkia on kaikkina päivinä, ideoita Raamatun ja musiikin yhdistämisestä sekä kokemus sunnuntain mestusta kamariorkesterin säestämänä.

Kaikille työntekijäryhmille voin suositella tilaisuutta »Armoa työelämään», jossa pohdiskellaan työelämässä jaksamista ryhmissä henkilökohtaisellakin tasolla. AKAVAn liittojen oma kutsutilaisuus lauantaina Kuhmon kirjastossa virkistää varmasti.

Poikkeuksellinen ilmapiiri luonnonläheisessä pikkukaupungissa tarjoaa mahdollisuuden lepoon ystävien seurassa, uusiin ihmisiin tutustumiseen, keskittymiseen. Jos ei jaksa puhua tai kuunnella, voi lähteä luontopolulle tai uimarannalle, katsomaan tukkilaiskisoja tai tervahautaa. Elokuaisessa Kuhmossa on kaikki.

*Tervetuloa Kuhmoon Kirkkopäiville
toivottaa Satu Norja, projektipäällikkö*

Koko ohjelma luettavissa
www.kirkkopalvelut.fi/kirkkopaiivat



SAKARI VILPPONEN

Musiikkielämyksiä stadionilla, katedraalissa ja uima-altaalla

Hengen tuulta Turun valtakunnallisilla kirkkomusiikkijuhlilla 15.–17.6.



Ilkka Kuusiston säveltämä ja Pia Perkiön sanoittama Valtakunnallisten kirkkomusiikkijuhlien tunnuslaulu »Kun Hengen tuuli puhaltaa» yhdistää juhlille saapuneen kuoroväen suurkuoroksi, jossa on kahdeksantuhatta laulajaa. Laulupaikkana on Paavo Nurmen stadion.

Valtakunnalliset kirkkomusiikkijuhlat ovat maamme kirkkomusiikin suurkatselmus. Sitä ne ovat olleet jo vuodesta 1927, jolloin Tampereelle »kehoitettiin hengellisen laulun ystäviä runsaslukuisasti saapumaan saamaan uutta intoa työhönsä». Nyt kokoonnutaan yhteen 17. kerran — kuten juhlien logon koukeroisesta alkukirjaimesta voi päätellä — ja paikkana on Turku, jossa perinteet ja nykyaika kohtaavat. (Klassisen musiikin ystäville tiedoksi, että Turun naapurissa, Naantalissa, vietetään samaan aikaan jokakesäisiä musiikkijuhlita 8.–20.6.)

Kirkkomusiikkijuhlille saapuu mitä erilaisimpia kuoroja Suomesta, Virossa ja muualta Pohjoismais-

ta. Juhlien järjestäjät ovat yllättyneet lapsikuorolaisten määrästä. Alun perin odotettiin noin 300 laulajaa, mutta ilmoittautuneita on nyt jo yli 600 lasta. Ilon pitäisi olla ylimmillään Lasten laulajaisissa, jossa juhlille saapuneet lapsikuorot esiintyvät yhdessä ja erikseen.

Kansallispukeusten laulajien kulkue ja suurkuoroesitykset kuuluvat luonnollisesti kirkkomusiikkijuhlien kuvaan. Suurkuoroa kuullaan säveljuhlassa ja juhlamessussa. Orkesterina on Turun kaupungin-orkesteri.

Juhlaohjelma kannattaa lukea tarkkaan, sillä tarjolla on monenlaisia elämyksiä.

PYHÄ JA PAHA MUSIIKISSA

Millaiset tuulet puhaltelevat aikamme kirkkomusiikissa? Ollaanko myötäisessä vai vastaisessa? Miten säveltäjät kokevat kirkkomusiikin ja muun musiin-

kin suhteen? Mitä voidaan ottaa käyttöön ajassa elävästä musiikista? Miten musiikista tuli pyhää tai pahaa? Säveltaiteen asiantuntijat alustavat keskustelua uuden vuosituhannen kirkkomusiikista säveltäjäseminaarissa.

POHJOISMAISTA KIRKKOMUSIIKKIA

Jo juhlien aloituspäivänä esitetään harvinainen teos, Egil Hovlandin säveltämä ja Tua Forsströmin sanoittama, Du såg mig. Tämä tilausteos kahdelle kuorolle, orkesterille, uruille ja solisteille esitettiin suomenruotsalaisin kuorovoimin Porvoon kirkkomusiikkijuhlilla keväällä 2000. Esitys televisioitiin.

Neljän pohjoismaisen musiikkikorkeakoulun opiskelijoiden kuoro suorittaa ensiesiintymisensä juhlilla. Kuoron johtajina ovat oppilaitosten kuoronjohton opettajat, kovatasoisia ammattilaisia.

Myös ruotsinsuomalaiset kuorot saapuvat juhlille runsaslukuisempina kuin koskaan aiemmin. Ilmoittautuneita kuoroja on yli kymmenen.

MUSIIKKIA PERINNEMAISEMISSA JA VEDEN ÄÄRELLÄ

Juhlien alkajaisillan voi myös käyttää vaellellen tapahtumasta toiseen. Kuorokatselmus konserttitalossa tarjoaa mahdollisuuden kuunnella esiintyjiä, joiden ikähaitari ulottuu kirjaimellisesti vauvasta vaariin. Aikaa on varattu viisi tuntia. Huippu-urkurien maratoniin kansallispyhäkössä, Tuomio-kirkossa, on puolestaan varattu kolme tuntia. Suomen suurimmat mekaaniset urut, katedraaliakustiikka ja mestariurkurit livenä on yhdistelmä, joka nostaa odotukset korkealle.

Seuraavana päivänä iloitaan Lasten laulajaisissa. Ilme on valmiina juhlaulkuetta varten, jonka jälkeen ollaankin jo säveljuhlassa Paavo Nurmen stadionilla, jossa musiikkiesitysten lomassa juhlitaan mm. 70-vuotiaasta Suomen Kirkkomusiikkiliittoa.

Lauantai-iltaan kuuluvat perinteisesti korkeatasoiset konsertit, joita on tällä kertaa peräti seitsemän. Suomen ja Viron kanttorikuorot, Sonus-käsi-kelloyhtye ja Couperinin Lamentosot ovat osa illan konserttitarjontaa. Illan kruunaa Händelin Messias, joka esitetään turkulaisvoimin Tuomiokirkossa.

Nuorempi väki voi viettää loppuillan uimastadionilla, jossa on Yö altaalla laulaen ja soittaen -gospeltapahtuma Jaakko Löytyn kera. Pääsy on vapaa — liekö vielä uintimahdollisuuskin...

MESSUN JA VIRREN JUHLAA PYHÄNÄ

Perinne on purjeena, kun Hengen tuuli vie juhla-kansaa Turun kirkkoihin pyhänä. Perinteisintä jumalanpalvelusta vietetään Maarian kirkossa, jossa käytetään vuoden 1701 virsikirjaa ja vanhaa jumalanpalvelusjärjestystä. Onhan vuoden 1701 virsikirjan juhluvuosi. Laulutyylilyksymyksiin on Maarian seurakunnassa paneuduttu erityisellä huolella tutkijoiden opastuksella, joten musiikillisia yllätyksiä on luvassa.

Juhlamessu Tampereen Pirkka-hallissa oli uutta kirkkomusiikkijuhlien historiassa kuusi vuotta sitten. Nyt juhlamessua vietetään ensimmäistä kertaa stadionilla, jossa tällä kertaa lauletaan Soli Deo Gloria.

Kannattaako jäädä kotiin?

Kirjoittaja on Pielisensuun seurakunnan kanttori.

Keskustelua papinpaitapäivästä

Kävipä meillä tässä päivänä muutamana palopäällikkö pappilassamme. Yllään hänellä oli viimeistä piirtoa myöten palolaitoksen virka-asu, eikä hänen olonsa vaikuttanut mitenkään tukalalle tai kiusaantuneelle. Kun käyn Uukuniemen SALEssa, huomaan henkilökunnan pukeutuneen punakeltaisiin SALEn asuihin. Kun joskus asioin pääkaupungissa havaitsen HKL:n bussikuskeilla, veturinkuljettajilla, konduktööreillä, poliiseilla, parkkipirkoilla ja ALEPAn myyjillä kullakin virkapukunsa, lajinsa mukaan. Vaan miten on meidän kirkkomme pappien laita? Erikseen pitää sopia päivä, jolloin pidetään edes virkapaitaa. Millään muulla virkakunnalla kuin luterilaisen kirkon papeilla ei tunnu olevan asennevaikeutta virka-asunsa käytössä. Halutaan olla tavallisia ihmisiä. Kysyn vaan, että eikö palopäällikkö, SALEn myyjä tai parkkipirkko ole tavallinen ihminen. Ovatko hekin jo pukeutumisensa puolesta »tavallisen kansan yläpuolelle norsunluutoriiniin asettuneita» yli-ihmisiä? Mikä ihme siinä on, että pappi ei voi näyttää papille edes paitansa avulla niin kuin ylivoimainen enemmistö maailman papeista tekee? Jos jostakusta tuntuu pantapaidan pitäminen ahdistavalta ja tukalalta, on syy todennäköisimmin vääränkokoisessa paidassa. Oikean kokoinen kaulus ei ahdistaa yhtään. Sitä paitsi mikä muu paita on yhtä kestävä käytössä kuin laatukankaasta tehty papinpaita ja saahan sen hankinnan verotuksessa vähennettyä. Siis ei muuta kuin pitämään papinpaitaa muulloinkin kuin kerran vuodessa erillisenä papinpaitapäivänä. Ei mikään muukaan ammattikunta tarvitse erikseen sovitettavaa päivää paitansa pitämiseen. Jos ei joku tätä usko, kysyköön vaikka HKL:n bussikuskilta tai parkkipirkolta.

*Juha Luukkonen
Uukuniemen kirkkoherra*

Kannanotto seurakuntaharjoittelusta

Teologian Ylioppilaiden Tiedekuntayhdistys haluaa tuoda julki huolensa soveltavien opintojen osana olevasta seurakuntaharjoittelusta.

Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan uudistuva tutkintorakenne aiheuttaa muutoksia seurakuntaharjoitteluun. Ensi syksynä teologian opintonsa aloittavat opiskelijat ohjataan suorittamaan keväällä 2003 seurakuntaharjoittelu. Näiden kahdensadan uuden opiskelijan lisäksi harjoitteluun

tulee hakeutumaan myös vanhempia opiskelijoita, jotka eivät ole sitä vielä suorittaneet. Tällöin harjoittelupaikkojen tarve tulee olemaan suuri. Vertailun vuoksi voimme ottaa syksyn 2000 tilanteen, jossa harjoitteluun hakeutui 91 opiskelijaa, kun harjoittelupaikkoja oli tarjolla vain 82. Lisäksi on huomioitava Joensuun yliopistossa alkava koulutus, joka tulee lisäämään reilulla 30 opiskelijalla harjoittelupaikkojen tarvetta. On siis ilmeisen selvää, että harjoittelupaikkoja tulisi olla nykyistä enemmän — varovaisestikin arvioiden ainakin puolet nykyisestään. Pahimmassa tapauksessa harjoitteluseurakuntien määrää ei ole kyetty lisäämään tämänhetkisestä tasosta mutta harjoitteluun hakeutuvia opiskelijoita on keväällä 2003 lähes kolminkertainen määrä nykyiseen verrattuna.

Seurakuntaharjoittelu on osa kirkon omaa kirkollisen koulutuksen kokonaisuutta. Harjoittelun tavoitteena on antaa opiskelijalle kokemuksia seurakunnan käytännön työstä, vahvistaa kirkollista identiteettiä ja tukea suuntautumista kirkon työhön. Harjoittelun kautta opiskelija saa kuvan kirkosta työnantajana ja työpaikkana. Mikäli opiskelija joutuu kokemaan, ettei häntä tai hänen työpanostaan arvosteta, hän kokee pettymyksen. Kirkko luo negatiivista mielikuvaa, mikäli se ei pysty tarjoamaan hakukaille opiskelijoille harjoittelupaikkaa tai ei osoita arvostavansa harjoittelijan työpanosta maksamalla siitä kohtuullista korvausta. Vaikka harjoittelun ohjaus saattaa vaatia hiukan henkilöresursseja, se ei kuitenkaan ole peruste olla maksamatta palkkaa harjoittelijalle. Opiskelijat pystyvät myös itsenäiseen työskentelyyn ja näin ollen voivat korvata menetetyt henkilöresursseja. Harjoittelusta saatava opinto- viikkomäärä (1 ov, syksystä 2001 lähtien 2 ov) ei oikeuta opintotukeen harjoittelukuukaudelta. Pelkällä opintorahalla (maks. 1.500 mk) ei olisi kuitenkaan edes mahdollista vuokrata harjoittelupaikkakunnalta toista asuntoa tai maksaa harjoittelusta aiheutuneita matkakuluja. Paitsi että palkan maksaminen harjoittelusta on osoitus työntekijän arvostamisesta, se on myös inhimillistä kohtelua.

Vetoamme kaikkiin osapuoliin, joilla on mahdollisuus vaikuttaa harjoittelun kehittämiseen. Toivomme, että seurakuntaharjoittelusta voidaan luoda mielekäs osa pastoraalikoulutuksen kokonaisuutta, joka antaa myös opiskelijalle myönteisen kuvan kirkosta työpaikkana ja työnantajana.

*Teologian Ylioppilaiden Tiedekuntayhdistyksen
puolesta*

*Mikael Vanttinen
puheenjohtaja*

*Ville Melanen
työllisyysministeri*

TEKSTIN ÄÄIRESSÄ

CRUX

27.5.

Pyhän Hengen odotus

6. sunn. pääsiäisestä

Jh 15: 26–16: 4

Virret:

Alkuvirsi 124

Kiitosvirsi 727

Päivän virsi 120

Uhrivirsi 446

Ehtoollisvirsi 451

Päätösvirsi 116: 1, 3

Todistajien voimanlähde

Helatorstain ja helluntain välinen aika on erikoinen jakso, odotuksen aika. Ollaan ikään kuin tyhjän päällä, sikäli kun eläydytään vahvasti kirkkovuoden vaiheeseen. Kristus on poissa, eikä Pyhä Henki ole vielä tullut. Näin on ainakin Luukkaan ja Apostolien tekosten mukaisessa kronologiassa. Opetuslapsia kehoitetaan odottamaan paikallaan, kunnes he saavat voiman korkeudesta (Lk 24: 49). Johanneksen evankeliumissa helluntai ja pääsiäinen yhtyvät. Sen mukaan Jeesus puhalsi Pyhän Hengen opetuslapsiinsa jo pääsiäisenä (Jh 20: 22). Kirkkovuoden kulku perustuu tässä kohdin kuitenkin synoptikkojen esitykseen.

Evankeliumiteksti on osa Jeesuksen jäähyväispuhetta. Hän ennakoi siinä kuolemansa ja ylösnousemuksensa jälkeistä aikaa. Nyt on aika valmistella opetuslapsia noihin päiviin. 15. luvun lopussa Jeesus

antaa synkän kuvan siitä, mitä tuleman pitää: nousujohteisen uran sijasta oppilailla on edessään vihaa ja vainoa. Ihmiset kokevat tulevana syyllisiksi apostolien opetuksen takia ja tämä epämuukava syyllisyys herättää heissä vihaa. Vihan ja vainon keskellä tarvitaan puolustajaa. Pyhä Henki auttaa Jeesuksen seuraajia juuri siinä, mikä on heille vaikeaa. Hän antaa turvaa ja vahvuutta syyttäjien edessä.

Pyhä Henki todistaa Jeesuksesta, mutta ei hän yksin. Myös opetuslapset ovat Jeesuksen todistajia. On siis kyse yhteisestä työstä. Maailmalle kerrotaan Jeesuksen sanoista ja teoista, ja tässä työssä Pyhä Henki on todistajien tukena. Todistus ei voi olla pelkkää puhumista. Uudesta elämänsenteestä on todistettava myös elämällä.

Jeesuksen mukaan tärkeä perusta opetuslasten todistukselle on se, että he ovat alusta asti olleet opettajansa kanssa. Heillä on muutaman vuoden yhteinen historia takanaan. He tietävät eniten, he ovat nähneet ja kuulleet enemmän kuin muut. Mutta takaako pitkä yhteinen matka todistamisen palavuuden? Miten mahtoi opetuslasten käydä, kun jäähyväispuheesta oli jokunen vuosikymmen aikaa? Onhan meissä seurakuntalaisissa ja työntekijöissäkkin paljon niitä, jotka »ovat olleet hänen kanssaan alusta asti». Innokkuuden sijasta uskon konkareista voi löytyä väsymistä, velttoutta, liekin hiipumista. Kokemus ei muutukaan voimakkaaksi viestiksi vaan kääntyy itsestäänselvyydeksi tai välinpitämättömyydeksi. Senpä takia on hyvä, että työ ei ole meidän varassamme vaan Pyhän Hengen.

Kristittyjen vainot ja koetukset ovat Johanneksella tiedossaan. Alunperin juutalaisuudessa kiinni ollut kristittyjen liike erkaantui pian omaksi ryhmäkseen. Jotkut varmaan erosivat, jotkut erotettiin. Erkaantumisen äärimmäinen muoto ovat kristittyjen vainot. Paavali on yksi Uuden testamentin esimerkki heistä, jotka kristittyjä surmatessaan ajattelivat toimittavansa pyhän palveluksen Jumalalle. Hän ei ensin pitänyt Jeesusta Jumalan Poikana vaan pilkkaajana, jonka seuraajia kunnon juutalaisen tulikin vainota.

Sunnuntain lukukappaleet tukeva evankeliumin ymmärtämistä. Jesajan teksti (44: 1–5) antaa elävän

kuvan Pyhän Hengen toiminnasta. Henki on kuin kuivassa maassa virtaava vesi. Janoinen saa siitä juoda. Kuva kertoo osuvasti Pyhän Hengen olemuksesta: Henki antaa juuri sitä, mikä ihmiseltä puuttuu. Hän puolustaa syytettyä, lohduttaa murheellista. Henki virvoittaa janoista suuta. Tällaisia kuvia on runsaasti helluntain virsissä. Odotamme vajavaisuuden ja puutteiden korjaajaa, kun käymme kohti helluntaita.

Roomalaiskirjeen kohta (8: 12–17) puolestaan kuvaa sitä, mitä Henki todistaa meille itsellemme. Henki ei toimi vain muita varten, todistaakseen maailmalle. Henki todistaa meille, että olemme Jumalan lapsia. Sellaisia läheisiä lapsia, jotka uskalta-
vat sanoa isälleen »isi». Tähän tarvitaan Jumalan Henkeä; jo tässä hänen työnsä näkyy.

Riitta Särkiö
Lahden Launeen seurakuntapastori

2.6.

Tule, Pyhä Henki

Helluntaiaatto

Jh 14: 8–17

Virret:

Alkuvirsi 118: 1–3

Kiitoslaulu 753

Päättövirsi 122

Yön yli juhlaan

Jeesus ei opettanut omaa oppiaan. Sanan selittäjä voi tietysti tekeytyä nokkelaksi ja uumoilla Jeesuksen aivan opittomaksi. Kuulostaisi varmaan aika oikealta sanoa, ettei hän opettanut ylipäänsä mitään oppia. Jeesus ei kuitenkaan ollut aivan niin itsenäinen ja yksilöllinen kuin terävimmät papit. Jeesus opetti lähettäjänsä oppia (Jh 7: 16). Muutenhan ei helatorstain ja helluntain akselilla mieltä olisikaan. Helluntaiaaton mahdollinen iltarukous (vesper) kut-suu juuri Jumalan kolminaisuuden mietiskelyyn. Tai oikeammin sen tarkoituksen tutkimiseen, että Jumala Kristuksessa ajaa samaa asiaa kuin Isä Luojana ja Pyhä Henki pyhittäjänä.

Jeesus ei tähdännyt vain siihen, että tulee itse nähdyksi. Hän tähtäsi siihen, että lähettäjä tulee nähdyksi (Jh 12: 45). Saarnaajan ongelma on aina samanlainen, periaatteellinen mahdottomuus. Miten havainnollistaa näkymätön Jumala? Tällainen puhe on tietenkin hämää. Jeesus on kuva jostain sellai-

sesta, joka ei ole näkyvää. Eli siis mitä? Hän on syntynyt Quiriniuksen ollessa Syyrian käskynhaltija-na (Lk 2: 2). Hän on syntynyt ennen koko luoma-kuntaa (Kol 1: 15).

Jeesuksen määrittelemisen tauti vaivaa uskovaa aina. Toisaalta ja toisaalta kristillisyyden pakollinen välttämättömyys. Toisaalta kaikki on aivan havain-nollista. Ihan niin kuin Jeesuksen syntymä, veron-kanto, pakolaisuus, Maria ja Joosef. Toisaalta kaikki on aivan runoa, tuonpuoleista, ajattelua, aavistelua aikojen alusta ja jostain sitä ennen(?).

Voi tietenkin asettaa hengellisen nöyryyden kysymyksen: mitä muuta tarvitset kuin tämän tavalli-sen Jeesuksen. Yhtä lailla voi osoittaa pysähtyneisyy-den aikaan ja tokaista: et kai sinäkin jo hyydy Jeesukseen.

Mihin hengellisesti tyydymme itse, me saarna-ajat? Millainen on se hengellinen harjoitus, jonka kehtaa kertoa toisillekin? Voiko kollegoiden kanssa puhua oikeastaan yhtään oman hengellisen elämän tilasta? Papit ovat kuitenkin jäsentyneet järjestöjen näkemysten mukaan ja varovaisia harjoittamaan minkäänlaista hengellistä vaihtoa.

Jos aatto on juhlista jaloin niin helluntaiaatto on aatoista varmaan huomaamattomin. Ehkä helluntai-aatto voisi olla kuitenkin vuoden tulokas. Vaikkei pitäisi kirkossa sanajumalanpalvelusta, viikkomessua tai rukoushetkeä voisi sellaisen pappi pitää itseks-
seen. Voisin siinä minäkin itsekseni ja itselleni ase-tella muutamia kysymyksiä.

Miten pysyä Jeesuksessa? Miten tarrautua Jeesuk-
seen? Miksi pitäisi ja ketä kiinnostaa? Mitä pyydäm-me Jeesuksen nimessä (Jh 16: 23–24)? Kansankirkon seurakunta antaa tämäntyyppiset kysymykset helpos-ti asian paremmin osaavien kirkollisten järjestöjen käsiin. Mutta tavallisen, mihinkään suuntaukseen kuuluvan papinkin on kyllä juuri näitä mietiskeltä-vä. Mitä asioita meille oikeastaan on? Mihin tahdom-me ihmisiä houkutella, suostutella, innostaa?

Meidän tulee uskoa Jeesukseen Kristukseen ja rakastaa toinen toistamme (1. Jh 3: 23). Huomaamatta monet kirkolliset perinteet siirtyvät maalli-
seen käyttöön. Tätä kirjoitettaessa uutisissa kerrot-tiin Ericsonin yhtiökokouksesta. Se pidettiin suures-sa Globen-hallissa Tukholmassa. Kommentoijia ih-metteli, miksi kärkekkääksi odotetusta kokouksesta tuli hyvin rauhallinen. Minä en ihmetellyt kun näin uutispätkän. Kokoushan hoidettiin kuin jumalanpal-velus! Pääjohtajan puhe kaikui suuressa tilassa aivan saarnaajan nuotilla. Tyttökuoro lauloi. Puheen lo-maan sujahteli selitystä, vetoomusta, pyyntöjä. Kel-po teknologinen messu sanajumalanpalveluksen kaavalla! Kun synnintunnustus (alamäkeen kääntynyt pörssikurssit ja työntekijöiden lomautukset) hoidet-tiin hyvin ei synninpäästöstäkään (osakkeenomista-jien uskollisuus) ollut epäselvyyttä.

Jumala kuulee meitä. »Ja kun tiedämme hänen kuulevan kaikki pyyntömme, tiedämme myös, että saamme sen mitä häneltä pyydämme.» (1. Jh 5: 14–15). Kysymys kuuluuikin helluntaiaattona jyrkästi: Voiko pikkuporvarilliseen elämänmenoon harjoit-

tautuva pappi seurakuntalaisineen pyytää sielunsa syvyyksistä Jumalan asioita?

Totuuden Henki? Todistaa Kristuksesta! (Jh 15: 26). Seurakunta on kadottanut olemuksensa, jollei se kurkota siihen Kristukseen, joka on ollut ennen aikojen alkua. Menetämme ominaislaatumme, jos tyydymme pikkusievään uskonnolliseen tunnelmaan.

»Ihminen ei luonnostaan ota vastaan Jumalan Hengen puhetta, sillä se on hänen mielestään hulluutta. Hän ei pysty tajuamaan sitä, koska sitä on tutkittava Hengen avulla.»(1 Kor 2: 14). Siis?

»Saitteko Pyhän Hengen kun tulitte uskoon?» Emme ole kuulleetkaan mistään Pyhästä Hengestä. (Apt 19: 2). Paavali Efesoksessa. Saarnaaja Suomessa. Ehkä liian kovia kulmia seurakunnalle. Mutta saarnaajan virassa olevalle välttämättömiä. Helluntai on kuitenkin yhden yön päässä. Yhtä varma kuin on hengellisen elämän yö, on myös helluntain aamu.

Matti Perälä

Kuusankosken kirkkoherra, lääninrovasti

3.6.

Pyhän Hengen vuodattaminen

Helluntai

10.6.

Salattu Jumala

Pyhän kolminaisuuden päivä

Jh 3: 1–15

Virret:

194: 1–3

laudamus tai 126

386

116: 1

228

344

Miten tämä kaikki on mahdollista?

Kirkkomme opin ydin sisältyy oppiin kolminaisuudesta. Uusi evankeliumikirja määrittää juhlapäivän sisältöä seuraavalla tavalla:

»Jumala on yksi, mutta hän on ilmoittanut meille itsensä Isänä, Poikana ja Pyhänä Henkenä. Hän vaikuttaa Luojana, Lunastajana ja Pyhittäjänä. Usko ei käsittele Jumalan olemusta tiedollisesti eritellen vaan ihmetellen, ylistäen ja hänen armotekojaan julistaen.»

IHMETELLEN

Kolminaisuuspäivän jumalanpalveluksen toimittajana joudun epävarmuuden ja suurten vaikeuksien eteen. Mitä mahdollisuuksia on puhua Jumalasta? Jumaluutta ei voi määritellä yleisesti hyväksytyllä tavalla. Eihän mitään varmaa voi sanoa sellaisesta, jota ei itse ole nähnyt? Mutta kuitenkin jotakin pitää voida sanoa, mutta mitä sanotaan ja miten?

Mitä pitää ajatella Jumalan teoista, joita voi nähdä kaikkialla? Mistä kaikki oleva on saanut alkunsa, jos ei Jumalasta? Mihin perustuu se sukupolvien yli ulottunut sanoma ihmiseksi tulleesta Jumalasta, joka tuo rauhan mukanaan? Miten selittyy kokemus Pyhän Hengen vaikutuksesta? Miten Jumalan valtakunnan yhteys ja osallisuus syntien anteeksisaamisen kokemisesta on mahdollista? Kun merkkejä ja todistuksia Jumalan työstä ja olemassaolosta on loputtoman paljon, alankin ehkä pitää kaikkea jumaluudesta alkunsa saanutta itsestäänselvyytenä. Usein mieleni täyttää ajatus, että kaikki oleva onkin olemassa

itsensä vuoksi ilman Luoja.

Päivän evankeliumista haluan nostaa esille Nikodemoksen Jeesukselle esittämän kysymyksen »Miten tämä kaikki on mahdollista?» Kysymys johtaa sekä uskon varmuuden havaitsemiseen, että myös epäilysten ja uskon salaisuusluonteeseen kokemiseen.

Kun juutalaisten neuvoston jäsen Nikodemos ihmetellen kyseli uudestisyntymistä ja Jumalan valtakuntaan pääsemistä, niin Jeesus vastasi hänelle arvoituksella: »Sinä kuulet tuulen huminan, mutta et tiedä, mistä se tulee ja minne se menee.» Onko tämänkaltaisen vastaus nykyisin riittävä? Jään pohdiskelemaan myös sitä näkökulmaa, joka avautuu päivän epistolasta, jossa Paavali kyselee: »Kuinka ääretön onkaan Jumalan rikkaus, kuinka syvä hänen viisautensa ja tietonsa! Kuka voi tuntea Herran ajatukset?»

YLISTÄEN

Vanhan testamentin Juhlapäivän lukukappale Jesajan kirjasta (6) antaa esikuvan jumaluuden ylistämiselle. Kun pyhä laskeutuu pahan valtaamaan ympäristöön, se vaikuttaa heräämiseltä. Enkelten ylistys »Pyhä, pyhä, pyhä on Herra Sebaot! Hänen kirkkautensa täyttää kaiken maan.» Synnytti tunnon, minulla on saat isot huulet. Sanctus -laulu avaa näkökulmia myös ehtoollisliturgian rukoukseen.

Pyhän kolminaisuuden päivän sisältö on mitä suurimmassa määrin salattua ja ihmeellistä. Jokaisessa jumalanpalveluksessa seurakunta ylistää trinitaarisen siunauksen, kolminaisuusvirren (laudamus) ja uskontunnustuksen sanoin kolmiyhteyksien salaisuutta. Ylistämisemme sisältönä on jumaluutta luominen, Jumalan Pojan ihmiseksi tuleminen, Kristuksen kärsiminen, kuolema ja ylösnouseminen, Pyhän Hengen saapuminen. Ylistämme sitä, että ihminen pelastuu synnistä ja pyhityksen kautta varjeltuu uskossa.

JULISTAEN

Uskon puhetta on vaikea julistaa. On myös vaikea luottaa, että usko voi tulla rikkoutunutta elämää rakentavaksi voimaksi. Ihmiselle se on mahdotonta, mutta ei kuitenkaan Jumalalle. Julistamme sitä, miten jumalallinen koskettaa inhimillistä. Jumalasta puhumisesta Luther kirjoittaa Ison katekismuksen ensimmäisen käskyn selityksessä:

»Jumala auttaa kaikessa hädässä ja kutsuu ihmistä pysymään luonaan. Tätä on selitettävä kouriintuntuvasti käyttämällä arkipäivän esimerkkejä.»

Istun Tuiran seurakunnan kirkkoherranviraston papin huoneessa. Vieraakseni tulet sinä, jolla on tapana haastaa pappeja keskustelemaan uskosta ja Jumalasta. Nytkin sinä tulet lialle ja tupakalle haisevana. Taidat olla tälläkin kertaa juovuksissa. Nyt en halua keskustella. Minun pitää keskittyä papin työhön. Haluan päästää sisälle omaiset, jotka odottavat hautajaisten sopimista oven takana. Miksi et anna

periksi ja lähde pois? Miksi juuri minulta vaadit perusteluja Jumalan olemassaolosta. Mitä voin sanoa, kun kivenkovaan väität, että Jumalaa ei ole olemassa. »Ei varmasti voi olla», sinä huudat minulle. Mitä minä pappina voin sinulle sanoa Jumalasta, hänestä, joka on sinutkin omaksi kuvakseen luonut? Voinko vastata sinulle niin kuin Jeesus vastasi Nikodemokselle: »Jos te ette usko, kun minä puhun teille tämän maailman asioita, kuinka voisitte uskoa, kun puhun taivaallisista!»

En ymmärrä mihin sinä näillä käynneilläsi oikeastaan pyrit. Et halua tunnustaa, että Jumala on olemassa, mutta kuitenkin tulet. Uudestaan ja uudestaan tulet pappien luo. Aina haluat puhua Jumalasta. Yrittämisestäsi huolimatta et ole onnistunut todistamaan itsellesi, että Jumalaa ei ole.

Taas olet tullut luokseni. Olet taannut lukea katekismusta, kun kysyt minulta, että miten voi sekä rakastaa että pelätä Jumalaa. Kiistät käskyjen selityksen kun yrität kertoa minulle kokemuksiasi. Olet ollut naimisissa. Vaimosi kanssa te rakastitte toisianne. Myöhemmin pelkäsitte toisianne kun ette enää rakastaneet. Nyt siis kysyt minulta, että miten siis kukaan voi yhtä aikaa pelätä ja rakastaa Jumalaa. Yrität perustella, että sitä, jota rakastat niin et sinä sitä pelkää.

Mitä minun pappina pitäisi sinulle tästä kertoa? Uskotko sinä sitäkään, jos sanon, että Jumalan kunioitus tai pelko vaivaa elämää syntien ja käskyjen rikkomisen tähden. Jumalan rakastaminen puolestaan syntyy siitä, kun saat kokea päässeesi hänen armonsä avulla niistä vaivoista, joita menneen elämän erehdykset mielessäsi synnyttävät.

*Juho Kopperoinen
Oulun Tuiran seurakunnan kappalainen*

PS. Voisiko kolmiyhteyttä kuvata kaksiulotteisen kolmion lisäksi myös kolmiulotteisella kolmiolla eli tetraetrilla. Tällöin neljänneksi kärjeksi tulisi ajatus, että Jumala on Yksi.

17.6.

Katoavat ja katoamattomat aarteet

2. sunn. helluntaista

Lk 16: 19–31

Virret:

Alkuvirsi 183: 1–3

Kolminaisuusvirsi 475: 4

Päivän virsi 302

Uhrivirsi 403

Ehtoollisvirsi 306

Päätösvirsi 521: 7

Olipa kerran rikas mies

Nadine Gordimerin novelli »Olipa kerran« sisältää sadun. Kirjailija aloittaa sadun tällä tavoin: »Asuipa kerran eräässä talossa suurkaupungin esikaupungissa mies ja nainen, jotka rakastivat toisiaan hyvin paljon ja elivät onnellisina elämäänsä loppuun saakka. Heillä oli pieni poika, ja he rakastivat häntä hyvin paljon.«(kirjassa Hyppy ja muita kertomuksia, WSOY 1992). Lukija arvaa, että novellin täytyy tuollaisen alun jälkeen olla sisällöltään ja sanomaltaan varsin kamala. Niin on. Hyvää tahtovat ihmiset rakentavat itselleen suojaisen kodin, joka tuhoaa heidän poikansa. Äärimmillen viety turvallisuus vie paitsi vapauden, myös hengen. Kirjailijan taitoihin kuuluu jättää kysymyksiä lukijalle. Jos satu alkaa noin onko pääpaino todellakin sanoissa »olipa kerran«.

Samaa voisi ajatella tämän kirjoituksen temasta. Omalle kohdalle voisi toivoa huokauksen toteutumista: Olisipa kerran minäkin rikas mies. Naapurin kohdalle voisi toivoa sekä tuloja että menoja: Jaa-a, olipa kerran rikas mies. Muttei ole enää.

Teknologisia vaatteita suunnitteleva nuori mies toisti radion haastattelussa monta kertaa oman miehisänontansa: Tämä asia on aivan markkavarma. Markkavarma voi olla suuntautuminen teknologisiin vaatteisiin, joiden kauluskäänneessä on mikrofoni ja kaiutin ja vedenpitävässä taskussa kännykkä, jota voi käsitellä laskettelurukkaset käsissä.

»Turhia sanoja puhuu tämä kansa, jolle päivä ei enää koita.«(Jes 8 :20). Turhia sanoja varten on rakennettu mittava tekninen verkosto. Kukapa ei olisi törmännyt juroksi sanotun kansan jäseniin, jotka puhuvat taukoamatta ja kuvailevat säätötilan tarkasti kaupungin toiselta laidalta soittavalle ystävälle.

»Mato, joka niitä kalvaa, ei kuole, liekki, joka niitä nuolee, ei sammuu.«(Jes 66: 24) Jesajan kirjan päätös on kauhistava varoitus koko ihmisuudelle. »Vapauta minut kädelläsi, Herra, pahojen ihmisten vallasta, noiden ihmisten, joille tämä elämä on kaikki.«(Ps. 17: 14).

»Hyvä osa« on se, jonka rikas mies sai elämänsä ajaksi. Hyvyys on kuitenkin monipuolinen asia. Raamatun mukaan Jumala on hyvä. Ihmisen ei pidä unohtaa mitä hyvää Herra on hänelle tehnyt. Alun alkaen Jumala teki kaiken hyväksi. Ja vihdoinkin köyhille ilmoitetaan hyvä sanoma. Jumalan hyvyys johtaa kääntymykseen. Jeesus on hyvä paimen. Ihminen ei tee sitä hyvää, mitä tahtoo. Hyvä on siis jotain aivan tämänpuoleista ja samalla jotain täysin tuonpuoleista, jumalallista, vain hänen suosiostaan tavoitettavaa.

Arveleeko kukaan enää kertomusta rikkaasta miehestä ja köyhästä Lasaruksesta todellista tilannetta oikein kuvailevaksi? Yritetäänkö elämä myös ns. kirkollisissa piireissä rakentaa tämän päivän suojamuurien sisään? Tehdäänkö rakkaudesta onnellisuutta, joka tuhoaa niin vapauden kuin hengenkin?

Job kysyy tämänkin hetken ihmisten kysymyksiä. Miksi jumalaton menestyy? He uskovat, että menestys on heidän omissa käsissään. Heidän ajatuksensa ovat kaukana Jumalasta. Mitä hyödyttäisi pyytää apua Kaikkivaltialta? Mikä Kaikkivaltias oikeastaan on? Jumalalle sanotaan mieluiten: »Pysy loitolla meistä!«(Job 21: 14–16).

Markkavarma ihminen tuskin kaipaa hankalia kysymyksiä ihmisen osasta. Paineita ja stressiä on muutoinkin yllin kyllin. Hyvä osa ei välttämättä edes tunnu hyvältä, koska ei ole aikaa tuntea. Realistinen on varmasti myös evankeliumissa piirretty elämyksellisen vaikuttavuuden raja. Jospa joku kuolleiden joukosta menisi varottamaan uppoutumasta tämän maailman houkutuksiin! Jos he eivät kuuntele Moosesta ja profeettoja eivät he usko vaikka joku kuolleiden joukosta menisi varoittamaan. Tätä vastuuta emme voi paeta. Jos eivät usko meitä eivät usko elämyksellisesti voimakkaampiakaan tehokkuuksia.

Kun mietiskelee puhumiaan puheita herää aika lailla suuria kysymyksiä. Olenko ollenkaan hoitanut tällä kohdin Mooseksen ja profeettojen virkaa? Onko tällainen varoittelu papin heiniä? Kyllä! Miksi Jeesus muutoin olisi kertomuksen seuraajilleen esittänyt.

Te rikkaat, te olette jo onnenne saaneet! (Lk 6: 24). Kateus on kalvava tauti eikä ollenkaan tuntematon pappien perheissä. Aloittava, velkaantunut pappi tuntee katkerasti taakan edustaa hyväosaisia ja kiituetella alle minimitulojen perheensä toimeentulon kysymyksiä. »Ja miksi, Isä, meillä on pienemmät viikkorahat kuin toisilla?« Vaikea sanoa lapsille, että siksi kun me olemme yhteiskunnan kermää, aatelisten perillisiä. Mutta kateus on turhaa. Turhauttavaa on sitten moni muu asia.

Hyödyllisintä on katsoa Jeesukseen. Rikkaan tuleminen köyhäksi on Jumalan suunnitelma. Ammatiliiton lehdessä kieltänyt vähän vaikea aihe, mut-

ta papille kuuluva kuitenkin. Hyvä osa ei inhimillisesti eikä jumalallisesti ole ollenkaan yksiselitteinen eikä ainakaan vain tämänpuoleinen suure.

Ihmiset katselevat meitä hyväosaisina papiston edustajina. Jotenkin tämä on itselleen selitettävä ilman ,että alkaa ruikuttaa, todistella tai vedota omassa asiassaan. Mutta uskottavuus ihmisten edessä edellyttää kyllä oman rikkauden ja köyhyyden, katoavan ja katoamattoman selvittelyä. Siinä ohessa kateuskin saa kyytiä! Kristus on rikas. Kristus on köyhä.

Matti Perälä
Kuusankosken kirkkoherra, lääninrovasti

23.6.

Johannes Kastajan päivä

Juhannuspäivä

Lk 1: 57–66

Virret:

Alkuvirsi 574: 1

Kiitosvirsi soitettuna

Vastausmusiikki soitettuna

Päivän virsi 219

Saarnavirsi soitettuna

Kolehtivirsi 572: 1–

Päätösvirsi 462

**Juhannuksen musiikkipalvelus
Luvian kirkossa**

Mykkä saa kuulla Jumalan äänen

Vaientamista pidetään usein rangaistuksena. Tärkeillä ihmisillä on oikeus puhua ja muiden puheoikeus määrätty aseman mukaan. Muutama vuosikymmen sitten erityisesti lasten puhumista yritettiin rajoittaa. Johannes Kastajan isä Sakarias kaiken arvoaltansa keskellä joutui hiljennetyksi epäilyään Jumalan mahdollisuuksia. Oliko kyseessä rangaistus?

Sakariaan mykkyudessa on rangaistuksen piirteitä, mutta paljon olennaisempana paljastuu hiljaisuuden siunaus. Onhan ihminen olemukseltaan yhden

asian olento. On vaikea hymyillä ja puhua samalla kertaa. Puhuva ei välttämättä ehdi ajatella ja sulatella. Hiljentyvä ja kuunteleva näkee kokonaan toisen maailman. Se maailma saattaa olla huomasti rikkaampi sävyiltään ja sisällöltään.

Mykkyuden osa Sakariaalle merkitsee väärän järjelyn loppua. Kun hän edustaa puhtaan järjen maailmaa, se sulkee hänen silmänsä Jumalan työn rikaudelta. Vaientaminen avaa hänen korvansa kuulemaan Jumalan puhetta. Hiljaisuus avaa hänen korvansa elämän herkkyydelle ja sävyille. Hiljaisuudessa kuiskauskin voi olla huutoa.

Sakarias saa »rangaistuksensa» aikana osakseen enemmän lahjoja kuin konsanaan oman puheensa paljouden keskellä. Hän kohtaa suuren Jumalan uudella tavalla. Hän näkee, ettei Jumala ole mykkä, vaan hän itse liian äänekäs. Hiljaisuus auttaa häntä löytämään levon ja rauhan hyvän Jumalan kädestä lahjoitettuna. Luultavasti Sakarias löytää itsensä uudella tavalla, kun turhia rönsyjä leikataan pois.

Syntyneen pojan nimikiistasta kumpuaa kuitenkin paras lahja. Johanneksen nimi viittaa Jumalan armollisuuteen. Siinä on Sakariaan kiitos Jumalalle saamastaan mykkyyydestä. Hänelle vaientaminen on ollut Jumalan armoa, joka purkautuu ylistyksenä, kun puhekyky palautuu. Se mikä näyttää rangaistukselta, osoittautuu siunaukseksi.

Kysymys nimestä tuo näkyviin ihmisen syvimmän kysymyksen: kuka minä olen? Jumalan kohtaminen väkeväällä tavalla kirkastaa Sakariaalle hänen paikkansa Jumalan maailmassa. Isä varmasti iloitsee siitä, että taitamattomuudestaan huolimatta Jumala ei hylkää häntä. Jumala tarvitsee koko Sakariasta järjeilevänä, puhuvana ja mykkänä. Kantapään kautta Jumala kouluttaa ja käyttää omiaan ajallisen elämän loppuun asti. Mutta kaiken pohjalla on tunto: Jumala on minut nimeltä kutsunut. Ei ole kyse yleisestä suhteesta Jumalaan, vaan koko persoonaan vaikuttavasta yksilöllisestä suhteesta.

Juhannuksen evankeliumi osoittaa Johannes Kastajan lapsuuden välityksellä kaikkea sitä, mikä edeltää uskoa Jeesukseen. Juhannus on yleisen ilmoituksen suuri juhlapäivä. Ilman näkyä suuresta Jumalasta on vaikea kuvitella uskoa Vapahtajaan. Vaikka nykyihminen haluaisi mennä joka paikkaan oikotietä ja saada kaiken heti itselleen, niin juhannus kuitenkin opettaa kulkemaan ensin kohti Jumalaa. Sitten tulee näkyviin Jumalan armollisuus. Armollisuuden kokemukseen liittyy oman ainutkertaisuuden ymmärtäminen. Niin kuin Johannes saa oman nimen, niin minullekin on annettu oma nimi Jumalan kasvoin edessä. Se eheyttää ihmistä.

Iskelmälaulaja vakuuttaa, etteivät sanat riitä kertomaan. Juhannuksena se on totta. Juhannuksena nähdään Jumalan kunnia luonnossa, kukissa ja linnuissa, meressä ja tuulessa. Vaikka juhannus on monille hälinäjuhla, niin uskon pohjalta se on hiljaisuudesta nousevien Jumalan lahjojen juhla. Juhannuksena on syytä antaa tilaa suuren Jumalan sanatomalle puheelle. Siihen on mahdollisuus vain silloin, kun itse vaikenemme.

Suurin lahjoista on kaste, jossa minut on kutsuttu Jumalan lapseksi. Lapsi on ollut kokonaan vastaanottava osapuoli, kun Jumala tarjoaa syvimmän vastauksen kysymykseen: kuka minä olen?

MUSIIKKIPALVELUKSEN TOTEUTUS

Juhannuksen palvelus toteutetaan sanajumalanpalveluksena, koska painopiste on yleisessä ilmoituksessa. Veisattavien virsien määrä minimoidaan muistan kohtalonyhteyttä vaiennettuun Sakariaaseen. Alkuvirteen tulee vain yksi säkeistö ja näin veisaajaa vaiennetaan. Kiitosvirsin voidaan ottaa vain soitettamalla. Tehdään tilaa hiljaisuudelle ja musiikille, jossa ei käytetä sanoja. Erilaisten soitinten käyttöä voi harkita. Myös rukouksiin tulee hiljaisuuden hetki. Olennaista on, että jumalanpalvelus päättyisi ylistävään ja Jumalan kunniaa korostavaan virteeseen, kun puheen lahja on annettu takaisin.

Palveluksen esteettinen koreografia toteutetaan niin, että koko ajan tasaisesti lisätään kirkossa olevien oksien ja kukkien määrää alttarin edessä ja käytävillä niin, että lopussa koko kirkko voisi olla täynnä luonnon kauneutta. Seurakuntalaiset voivat auttaa kirkon lisääntyvässä koristelussa. Mukana tuottuja kukkia ja oksia seurakuntalaiset voivat asettaa käytävän maljakoihin palveluksen kuluessa.

*Kirkkoherra Tapio Seppälä ja
seurakuntapastori Pauliina Järvinen*

24.6.

Kutsu Jumalan valtakuntaan

3. sunn. helluntaista

Lk 14: 16–24

Virret:

Alkuvirsi 151: 1–4

Kiitosvirsi 126

Päivän virsi 413

(Saarnavirsi 627: 7)

Uhrivirsi 408

Ehtoollisvirsi 452

Päätösvirsi 400: 5

Tulkaa, kaikki on jo valmiina

Luukas 14 kertoo suurista illallisista, paralleeli Matteus 22 kuninkaanpojan häistä. Synoptinen vertailu tarjoaa poikkeuksellisen kiinnostavia näköaloja, niin eri tavalla evankelistat ovat työstäneet samaa kertomusaihetta.

Matteuksen versiossa alun perin kutsutut eivät todellakaan ole kutsun arvoisia. He näyttävät pikemminkin olevan väkivaltaista ja välinpitämätöntä massaa, jonka kieltäytyminen on niin ilmeistä, että se voidaan kuitata lähes sivulauseella. (Rangaistus ja tuomiokin ovat sen mukaisia: Mt 22: 7–8. Matteuksen taustalla on pettymys juutalaisten kääntymättömyyteen ja Jerusalemin tuho v. 70.)

Luukkaan painopiste on toinen. Kutsun saaneet ovat yksilöitä. He eivät riehu, eivät räyhää, eivät tapa viestintuojia, eivät marssi mielenosoituksellisesti pois. Päinvastoin, he selittävät ystävällisesti, pahoitellen, juurta jaksain.

Kaikilla meillä on kokemusta selittelevästä torjumisesta. Näin paljot sanat viittaavat tekosyihin — varsinkin jos hyppäämme sen ajan maailmaan, jota kertomus kuvaa: Tapana oli esittää ensin virallinen kutsu (kenties kirjallisesti), sitten viime hetken muistutus (yleensä suullisesti). Niiden, joilla oli todellinen este, olisi oikeastaan pitänyt ilmoittaa se jo ensimmäisen kutsun saatuaan, eikä vasta nyt, viime hetkellä.

Nykylukijana tunnistan itsessäni samanlaisia motiivikonflikteja: toisaalta haluaisin kyllä, mutta toisaalta en nyt oikein jaksu/pysty/halua... Tiedänpö lopulta itseään, mitä todella haluan? Ja osaanko enää itseään erottaa teko- ja oikeita syitä? Tunnis-

tanko ylipäänsä, kenen kutsua kannattaa seurata?

Selitykset tuntuvat paranevan: ensin aineellinen omaisuus (uusi peltö), sitten elävä omaisuus (uudet härät), lopulta perhesyyt (uusi puoliso). Vastaavasti kieltäytymisen perustelujen painokkuus tuntuu kääntäen vähenevän: peltöä on »ihan pakko» mennä katsomaan, härkiä ei olisi ihan pakko kokeilla juuri nyt, mutta kai ymmärrät..., kunnes tuoreen sulhasen kohdalla lakoninen »en voi tulla» riittää, pahoittelevaa loppulausetta ei tarvita.

Luukkaan versio suuntaa painopisteen näihin yksilöihin. Heillä on omat syynsä — kenellä todelliset, kenellä keksityt, taivas tietää — mutta silti lukija kohtaa kysymyksen: ovatko nämä riittäviä syitä pitää sinut ja minut poissa suurelta illalliselta (eli länsimurteilla sanoen ehtoolliselta)?

Toisen kutsun sanamuoto on eri evankeliumeissa erilainen. Matteuksen kuningas käskee palvelijoi- taan: »Kutsukaa keitä ikinä löydättekin» (22: 9). Juhla on avoin, mutta jotenkin painopiste jää edelleen siihen, ketkä *eivät* tulleet: nyt »täyteväeksi» kelpaa kuka vain. Luukkaan isäntä puolestaan käskee palvelijaansa: »Menkää pian ja kutsukaa köyhät, raajarikot, sokeat, rammatt...» Painopiste kääntyy siihen, keitä on nyt kutsuttava. Kutsu ei ainoastaan ole avoin uusille tulokkaille, vaan vielä enemmän: etusijan saavat ne, jotka ovat kaikkea muuta kuin VIP-väkeä. Erityisesti heitä, syrjäytyneitä, on lähdet- tävä etsimään (vrt. seuraava luku 15!). Jumalan valtakunnassa arvojärjestys kääntyy pääläelleen.

Myös tilanne toisen kutsun jälkeen on erilainen. Matteus kertoo talon täyttyneen (22: 10). Luukas puolestaan antaa palvelijan sanoa, että vielä tämän- kin jälkeen on tilaa. Sopu antaa sijaa, paikkoja on yllin kyllin — aivan niin kuin siunattuja leipiä ruokkimisihmeessä (9: 10–17). Juhlahuoneistossa on seinät leveällä ja katto korkealla. Niinpä seuraa vielä kolmaskin kutsu, edellistä painokkaampi: »*Vaadi, pakota tulemaan sisälle...!*» (Jae, jolla on sivumen- nen sanoen ollut melko tuhoisakin vaikutushistoria miekkälähetyksen ja pakkokäännytyksen perustelu- na.)

Kolmessa kutsussa on nähty Luukkaalle tyypillis- tä pelastushistoriallista allegoriaa: ensimmäinen ku- vaa Jeesuksen aikaa (jolloin sanomantuoja ei oteta vastaan, j. 17–20), toinen ja kolmas kirkon aikaa, lähetystyötä Israelin («kaupunki» j. 21–22) ja paka- nakansojen («maaseutu» j. 23) keskuudessa.

Kolmannen kutsun jälkeistä tilannetta ei kerrota. Tarina loppuu, ikään kuin siirtyen reaaliaimaailmaan: kiertävätkö kutsujat yhä teillä ja aivotierillä, onko vieläkin tilaa, jatkuuko etsikko aika edelleen, onko illallispöytä avoin?

En voi väistää lukuisia vaikeita kysymyksiä, joi- den ääreen vertaus minut jättää: Kenen joukoissa seison? Halukkaasti sijoitan itseni aivotierien köyhi- en joukkoon, siihen risukasaan, johon päivä paistaa — mutta jos olen ihan rehellinen, tunnistananko itse- ni sittenkin enemmän niistä torjujista...? Miten minä pappina sukkuloin kutsunviejän ja kutsutun roolien välillä? Entä miten on oman kirkkomme seinien

leveyden ja katon korkeuden laita — onko tässä Jumalan huoneessa yhä edelleen tilaa? Miten välttää jatkuvasti uhkaava sisäpiiristyminen?

Huomaan usein päättäväni tekstipohdintani jon- kinlaisella viittauksella ehtoolliseen. Mutta minkäs teet, kun tässä tekstissä kaikuvat niin tutut kutsujan sanat: »Tulkaa, sillä kaikki on valmistettu!»

Mika Aspinen
Helsingin yliopiston raamatuntutkija,
Lausen, Sveitsi

1.7.

Kadonnut ja jälleen löytynyt

4. sunn. helluntaista

Lk 15:1–10

Virret:

Alkuvirsi 502

Kolminaisuusvirsi 115: 1–3, 8

Päivän virsi 312

Uhrivirsi 318

Ehtoollisvirsi 276

Päätösvirsi 309: 1, 5

Oletko parannuksen tarpeessa?

Jeesus otti majapaikakseen Sakkeuksen, syntisen mie- hen talon. Ihmiset paheksuivat majapaikan valintaa. (Lk 19: 7). Aiheesta on melko helppo pu- hua periaatteessa. On helppo sanoa, että Jeesus et- siytyi halveksittujen seuraan. On helppo ymmärtää, että syrjäytyneet ja syrjäytetyt löysivät Jeesuksessa jotain kiehtovaa, parantavaa ja lohduttavaa.

Ihmisten ahneuteenکو vetoaa Jeesuksen esimerk- kikertomus? Jos on sata lammasta ja yksi katoaa, sitä lähdetään hakemaan. Onhan se yksikin arvokas vaika suurpiirteisesti voisi ajatella että 99 antaa mel- kein saman määrän villoja ja lihaa kuin täydet sata- kin. Vai onko yhden etsiminen huolehtimista eksy- neistä? Kunniallisempaa on, jos tässä voidaan vedota hyvääntahtoisuuteen ja palveluallttiuteen. Varsinkin kun tietää, että esimerkin valossa tulee puhetta Ju- malastakin.

Tehomaatalouden ajattelutapa ei taida soveltua ainakaan asian perinnäisesti hurskaihin selityksiin. Sitä paitsi tehomaatalouteenkin liittyy myös virheellisiä mielikuvia. Voisiko sadan lampaan omistaja vielä muistaa elikoidensa nimet? Maaseudun pappi saa varmasti enemmän irti lammaskuvista kuin kaupunkilaistunut rengin poika

Yleistähän on kysellä ja vaatia päätösten numeroiden taustalta esiin ihmisiä. Kadonneillakin on kasvot. Merkkillinen on oikeastaan yhtäläisyysmerkki Jeesuksen kertomuksessa. Kadonneet ovat samaa kuin kääntyneet! Heidän löytymisestään iloitaan!

Molemmiin puolista hakuisuuttakin on havaittavissa. Kerrotaan paimenesta, jolla on silmää kadonneille. Kerrotaan samalla Jeesuksesta, jonka luo tungeksivat kadonneiksi luokitellut ihmiset.

Ovatko syrjäytyneet ja syrjäytetyt nykypäivän kadonneita? Tähän on helppo löytää yhteiskunnallista näkökulmaa. Puoli prosenttia budjetista käytetään kunnissa nuorisotyöhön. Kunnan päätöksenteossa nuorisotyöllä ei ole poliittista painoarvoa. Sillä on puheiden tasolla periaatteellinen arvo: Tärkeää työtähän se on. Mutta riippuvuussuhdetta äänien saamiseksi ja takaamiseksi ei ole. Valtion tukirahojakin jää vuosittain käyttämättä. Viimeksi kerrottiin, että tällaisia tukirahoja jäi anomatta ja käyttämättä 200 miljoonaa markkaa. Työttömyys ja syrjäytyminen ovat nuorten ongelmia. Tätä kirjoitettaessa kerrottiin, että Etelä-Karjalassa ja Kymenlaaksossa on 8000 toimeentulotukea saavaa alle 30-vuotiaiden taloutta. Mutta jossain mielessä kuitenkin työtä ja tulevaisuuden näkökulmaa vailla olevaa, kadonnutta, syrjään jäänyttä nuorta kotia.

Nykyäänhan syyllistäminen on kiellettyä. Syrjäytyneiden sijaan on puhuttava syrjäytetyistä. Järjestelmä ruokkii kohtalouksisuutta. Elämänmuotona järjestäytynyt apatia!

Ristillä riippuvista pahantekijöistä toinen tunnusti pahat tekonsa ja totesi, että saatu rangaistus on ansaittu. Hän sai Jeesukselta lupauksen olla paratiisissa. (Lk 23: 43). Eksyneisyytensä takia eksyneestä tulee kääntynyt helpomminkin kuin sellaisesta, joka koko ajan on ollut vailla pakkoa kääntyä minnekään.

»Minä etsin eksyneen ja tuon takaisin laumasta harhautuneen, minä sidon murtuneen jalan, minä hoivaan uupunutta, ja vahvat ja lihavat minä pidän kurissa.»(Hes 34: 16). Eksyneelle tulee helposti vammoja. Tällä kohdin on helppo katsella laidunta kauemmas ja hersytellä säälin tunteita. Mitä saarnata heille, jotka tänään, kesäisenä sunnuntaina, ovat kirkossa?

»Näin sanoo Herra Jumala: Minä etsin itse lampaan ja pidän niistä huolen.»(Hes 34: 11). Onhan tämä ennen muuta Jumalan armollisuuden sunnuntai. Kaikki syntiset eivät tee parannusta. Kaikki kadonneet eivät ole löytäneitä. Taivaassa enkelit osaavat ja tahtovat iloita yhdestäkin joka tekee parannuksen.

»Te olitte eksyksissä niin kuin lampaat», mutta nyt te olette palanneet sielujenne paimenen ja kait-

sijan luo. (1. Piet. 2: 25). Varmaan on hyvä ottaa esille yksilöllinen näkökulma. Voisiko pohdiskellen ottaa hengellisen ohjauksen puheeksi, herätellä kysymyksen kenen kanssa voit vaikka vähemmänkin keskustella hengellisistä asioista? Tiedämmehän pulman, joka sopii juuri tähän aihepiiriin. On kohtuullisen helppo ihastella ja puhua lähetyspiirissä raamattutuntia pitäen hengellisestä elämästä. Mutta missä voin puhua siitä, miten todella tunnen olevani kateissa, ilman ensimmäistäkään kosketusta Jumalaan. Papilla tarvitsee olla oma papin paikkansa ja ohjauksensa. Seurakuntalainen tarvitsee omansa. Asiallista on myöntää, että pappi painii omassa sarjassaan. Ei siksi, että olisi parempiarvoinen. Painimme omassa sarjassa siksi, että meiltä kysellään sitten kerran myös lauman asioita. Vastuu on suuri ja musertava, ellei sitä voi jakaa.

Kadonneen ja löytäneen sunnuntai voi ohjata jollekin aloituspaikalle hengellisen tuen ja alkeellisen nöyryyden tavoittamiseksi. Papin omakohtainen kysymys on siinä sielunsa paimenen edessä oleminen. Ja ehkä sen selvittely, olisiko mitään mahdollisuutta kanssakäymiseen pappina niin, että voisi taakkojaan laskea ja naamion päästä alas. Niin että hengellisyys puristuisi esiin käytännöllisenä parannuksena. Parannus on sitä tarvitsevia varten. Seurakuntalainen etsii kirkossa tosissaan olemista hengellisen elämän kysymyksissä. Ei tosikkomaisuutta mutta oikeita kysymyksiä. Niitä, joissa katoaminenkaan ei ole outoa. Niitä, missä suunnistajat ovat niin hyviä, että ottavat eksymisen vakavasti.

Matti Perälä
Kuusankosken kirkkoherra, lääninrovasti

8.7.

Armahtakaa!

5. sunn. helluntaista

Lk 6: 36–42

Virret:

Alkuvirsi 445:1, 4–6

Kiitosvirsi 728

Päivän virsi 589

Uhrivirsi 442

Ehtoollisvirsi 222

Päättövirsi 436: 5

Mikä saa armahtamaan?

Luukkaan mukaisesta kenttäsaarnasta otettu evankeliumiteksti antaa kaksi mahdollista perustetta kristittyjen armahtavuudelle. Ensimmäinen on Jumalan antama esimerkki: Armahtakaa, niin kuin teidän Isännekin armahtaa. Tämä peruste esiintyy Uudessa testamentissa usein esimerkiksi Matteuksen vuori-saarnassa. Jumalan ja maan päällä eläneen Jeesuksen esimerkki velvoittaa ihmistä tavoittelemaan hyvää, jopa täydellisyyttä. Mutta Jumalan teot ovat myös kutsu hyviin tekoihin. Olemme saaneet kokea hänen rakkauttaan, saamme halun ja voimia palvella muita.

Toinen motiivi armollisuudelle on jotenkin raadollisempi: Älkää julistako ketään syylliseksi, niin ei teitäkään julisteta syylliseksi. Tämä vaikuttaa itsekäältä huonon kokemuksen tai rangaistuksen välttämiseltä. Varsinkin, kun tässä on kyse erityisesti lopullisesta kadotetuksi tuomitsemisesta. Teenkö hyvää ja uskonko Jumalaan vain välttääkseni kadotustuomion? Jätänkö pahan tekemättä vain siksi, että säästyisin itse pahalta? Ehkä tässäkin perusteessa on kuitenkin kyse oikeasta asiasta. Meiltä jää paljon syntiä tekemättä, jos pidättäydymme vääristä tuomioista ja toisten syyttämistä — oli suun sulkemisen motiivi sitten mikä tahansa.

Jakson ohjeet noudattavat kultaissa säännöissä ilmaistua vastavuoroisuuden periaatetta. Toimintaan ryhdyttäessä on mietittävä toiminnan vaikutuksia toisessa ihmisessä ja itsessä. Haluaisinko kokea samaa? Miltä tuomitseminen ja syyttäminen tuntuisivat omalla kohdalla? Antamisessa pätee sama vastavuoroisuus. Tuntuu hyvältä saada haluamaansa tavaraa kelpo kauppiaalta vähän yli määrämäärän. Tiiviiksi paineltuna, ravisteltuna ja kukkurallaan annostel-

tuna saamme enemmän kuin mittaan näyttäisi mahdolluvankaan. Kokemamme hyvyys voi olla maksimoitua, kun itse toimimme ensin oikein. Kitsas, petosta käyttävä mittaaja joutuu kokemaan muiden taholta samaa petkutusta. Näinhän usein käy. Puheen taustalla on tässä jaksossa koko ajan Jumala, joka armahtaa, ei tuomitse, vaan antaa ylenmäärin hyvää.

Jakeiden 6: 39–40 vertaukset jäävät kontekstissaan irrallisiksi. Matteuksen peralleelikohdasta ne puuttuvatkin. Matteus on liittänyt ne toisiin yhteyksiin: fariseuksiin (Mt 15: 14) ja tuleviin vainoihin (Mt 10: 24). Sokeus tosin voidaan yhdistää myös hirsisilmäiseen ihmiseen. Hänellä ei ole mitään edellytyksiä opettaa tai korjata toista, kun ei itsekään näe kunnolla. Jeesuksen opetuslasten tulisi pyrkiä pääsemään opettajansa vertaisiksi uskon sisäistämisessä, vasta sitten he voivat välittää muille Jeesuksen opetuksia.

Puhe roskasta ja hirrestä silmässä on Uuden testamentin mainioimpia vertauksia. Näköä haittaavien esteiden kokoero on huima ja kuva järjenvastainen. Kontekstivalinnallaan Luukas painottaa, että oppilaiden tulee ensin tutkia itseään ja omat silmänsä. Vasta sitten he voivat opettaa toisia. Matteus liittää vertauksen kiinteästi tuomitsemiskieltoon (Mt 7: 1–5). Tämä tuntuu luonnollisemmalta asiayhteydeltä, tässä merkityksessä ihmiset ovat luultavasti tottuneet vertausta ajattelemaan. Joka tapauksessa vertauksen ydin on siinä, että meidän on ensitöiksemme tarkattava itseämme. Emme voi sorkkia muiden vikoja, ainakaan elleimme ole sitä ennen korjanneet omiamme.

Moni kuulija sortuu »pikkupoliisina» tuomarin rooliin tavoitellen ikään kuin Jumalan tehtävää. Ihminen syyttelee muita peittääkseen omat syntinsä. Päivän epistola muistuttaa jokaista Jumalan asemaan astujaa siitä, että me kaikki joudumme kerran Jumalan tuomioistuimen eteen (Rm 14: 10). Ehkä pienten lasten tavoin luulemme, että kantelemalla ja naapurin vekaroiden kauheuksista melskaamalla säästymme itseemme kohdistuvalta arvioinnilta. Hiljaa oleva ja toisten tuomitsija ovat lopulta saman Jumalan edessä. Meidän asiamme ei ole antaa välituomioita.

Jeesus kieltää omiaan tuomitsemasta ja arvostelemasta toisten vikoja. Mutta on myös paljon oikeanlaista toisten ihmisten asioihin sekaantumista. Silloin on kyse rakkaudesta. Rakkaus vaatii aktiivista välittämistä, vääryyksiin ja kärsimyksiin puuttumista. Siinä toiminnassa asenne on aivan muu kuin hirsisilmäisellä roskan poistajalla. Rakkaus ei lähesty toista ylhäältäpäin. Siinä ei ensisijassa arvioida ihmisen suhdetta Jumalaan vaan vastataan hänen tarpeisiinsa muuta kyselemättä. Sitä juuri on laajasti ymmärrettynä armahtaminen, johon päivän otsikko kaikkia kutsuu.

Riitta Särkiö

Lahden Launeen seurakuntapastori

15.7.

Herran palveluksessa

Apostolien päivä

Lk 5: 1–11

Virret:

Alkuvirsi 168: 1–5

Kiitosvirsi 126

Päivän virsi 418

Uhrivirsi 420

Ehtoollisvirret 228, 232

Päätösvirsi 164: 4–5 tai 404: 3–4

Nöyrää rohkeutta etsimässä

KAIKKI MAAILMAN KALASTAJAT, VERKOSTOITUKAA!

Opetuslasten kutsuminen ja Pietarin kalansaalessa kuulumat yhteen. Luukas on yhdistänyt nämä kaksi vaikeaväköistä kokonaisuudeksi, jolle vetää vertoja vain saman teeman myöhempi sovellutus Johannes 21.

En voi sille mitään, että kuva ihmisten kalastajista hieman häiritsee. Mieleen tulee lipevä kaupparatsu, joka myy mitä tahansa kenelle tahansa mihin hintaan tahansa. Tai äänten kalastelija, joka lupaa vaikka kuun taivaalta.

Toisaalta kuva havainnollistaa kirkon olemukseen kuuluvaa lähetystehtävää. »Kirkkoverkko» koostuu kaloja niin kuin Jeesuksen ajan kalastajien valtava nuotta, jota vetämään tarvittiin useita veneitä (vrt. j. 7). (Tästä nousee heti ekumeeninen assosiaatio: useat veneet = useat kirkkokunnat, jotka on kutsuttu yhteistyöhön, ei kilpa- eikä ryöstökalastukseen toinen toistensa vesillä.)

Vertauskuvasta ei pidä pusertaa irti liikaa. Ehkä eniten minua häiritsee ajatus kaloista objekteina, seurakuntalaisista aktivoimisen kohteina, jotka pyydytetään täyttämään kirkon tiloja. Mutta niin pian kuin raja kalan ja kalastajan välillä muuttuu veteen piirretyksi viivaksi, symboli voi ehkä toimia. Enkö minä itse pappinakin ole samalla kertaa kala ja kalastaja? Ja sama pätee kai kaikkiin, jotka on kasteessa kutsuttu ja lähetetty (*apostello*) yleiseen papeuteen.

Verkko on ollut apostolien aikoina käypä vertauskuva: kaikille tuttu ja ilmaisuvoimainen. Ajatus »saalistamisesta» on ehkä tuntunut luontevammalta aikana, jolloin odotetaan pikaista Kristuksen paluuta ja tehtävänä on siksi saada kalastettua mahdollisimman nopeasti mahdollisimman monia ihmisiä, niin juutalaisia kuin kreikkalaisiakin.

Mikä voisi olla kalaverkko-kielikuvan moderni käännös, dynaaminen vastine? Voisiko kalan ja kalastajan sijasta puhua laivan miehistöstä ja matkustajista (onhan matkustajan osa veneessä sentään monin verroin parempi kuin kalan...)? Tai miltä ajatus näyttäisi, jos kalaverkon korvaisi mielessään tietoverkolla? Ympärihän internetkin minua verkon tavoin — mutta sentään paljon lempeämpi kuin tiheäsilmäinen pyyntiverkko vedessä. Internetissä olen verkon käyttäjä, siis subjekti, en kalastamisen objekti (tai näin ainakin uskottelen itselleni — niin kauan kuin en huomaa nettiaddiktion oireita...)

Keskiajan kirkonmenot (kaikessa kansasta vie raantuneisuudessaankin) olivat sen ajan multimedia, joka antoi kaikille aisteille tunnun taivaan esikartanoista tai ainakin jostakin toisesta ulottuvuudesta tavalliseen arkeen verrattuna. Kaikesta tästä nousee unelma: voisiko kirkko nykyäänkin olla tällainen verkko, joka levittäytyy kaikkeen maailmaan ja tarjoaa jotakin sellaista, mitä maailma ei voi antaa?

KAKSI ARMON PILKAHDUSTA

Jeesus tulee samaan veneeseen (j. 3). Siinä on evankeliumia. Ei tarvitse raskaan työn raatajan ensin vaihtaa pyhävaatteita ylleen, siistiä niin tukkaansa kuin kielenkäyttöäänkin, lähteä kirkkoon tai seurakuntailtaan... Jeesus astuu veneeseen, minun pienen veneeseen, ja ottaa sen omistajineen sellaisena kuin se on. Se kelpaa hänelle. Minä en lähde Jumalani luo, vaan Jumala tulee minun luokseni. Tässä on ensimmäinen armon pilkahdus.

Pietarilla ei mene hyvin: »Emme ole saaneet mitään.» Kalastaja on väsynyt. Työtä pitkin yötä — eikä tullut mitään. Ei näy verkossa vipinää, ei siimassa saalista, ei aavalla apajaa. Puhuuko tässä pettynyt ammattilainen, jolla työt luistavat huonosti? Vai symbolisemmin »ihminen omassa voimassaan», jonka illuusio ympäristönsä hallitsemisesta on murene-massa? Vai kenties väsynyt julistaja, Jumalan valtakunnan työntekijä, josta tuntuu, että siemenet putoavat tien oheen?

Pietaria painavat raskaat monen kilon varjot. Mutta samalla väikkyvät myös monen valon kirjat, toinen armon pilkahdus: Jospa sittenkin vielä keran... »Mutta lasken vielä verkot, kun sinä niin käsket.»

Tässä ei puhu sankari, ei loputtomiin jaksaja. Pietari huokaa, hän ihmettelee, miettii, jaksaisiko vielä. Hän toivoo, vaikkei olisi toivoa ollenkaan. »Kun sinä käsket.» Ei se ota jos ei annakaan. Hän tarkentuu Mestarin sanaan, vaikka se tuntuu päähkähullulta. Jokainen kalastaja tietää, että hiljaiset yön

tunnit ovat saalistuksen kannalta paljon otollisempia kuin keskipäivän helle ja hulina. Veneen omistajana hänen ei sitä paitsi tarvitsisi ottaa vastaan käskyjä keneltäkään.

Apostoliksi kutsuttava ei tässä säteile uhkarohkeutta eikä voitonvarmuutta. Pikemminkin mieleeni tulee muuan sanapari, joka on saatellut minua ja muita vihittäviä pappisvihkimysmessun rukouksessa: »Anna heille sinun omiesi nöyrä rohkeus». Juuri sitä Pietarista huokuu: nöyrää rohkeutta. Sanapari näyttää sisäiseltä vastakohtaisuudelta, vähän niin kuin 'lämmiin jäätelö', 'kulmikas ympyrä' tai 'kauhean kaunis'. Ja kuitenkin: nöyryys ilman rohkeutta on lammasmaisuutta, rohkeus ilman nöyryyttä on katteetonta pöyhkeilyä. Mutta voisivatkohan ne yhdessä muodostaa apostolin eväät?

Ihmeen toteuduttua Pietari heittäytyy maahan Jeesuksen edessä. Siinä tulee näkyviin rohkean miehen nöyryys ja nöyrän miehen rohkeus. Merikarhu ja laivanisäntä tunnustaa suurempansa. Näin apostoli jatkaa samaa »todistajien ketjua» kuin VT:n profeetat, joiden kutsumiseen liittyy usein joko visio tai luonnonihme (esim. Mooses: 2 Ms 3; Jesaja: Jes 6). Ihmisen reaktio Jumalan ilmestymiseen on pelko, sillä Jumalan näkemistä ei pieni ihminen kestä (vrt. 2 Ms 3: 6; 33: 18–23; Jes 6: 5).

Ihminen nöyryytetään, ennen kuin hänet lähetetään. Simon polvistuu ja tunnustaa syntinsä. Samalla kun Simonista tulee Pietari, Kallio (nimi Petrus mainitaan ensimmäisen kerran jakeessa 8), hän huomaa joutuneensa pienelle paikalle. Lähettäminen alkaa polviasennosta, liike alkaa paikallaanolosta. Tätä tekstiä liturgisesti soveltaen on siten luontevaa, että jokainen kirkon virkaan tai luottamustehtävään ryhtyvä saa aloittaa Pietarin tavoin polviltaan, tullessaan alttarin eteen siunattavaksi. Matalalta on parempi ponnistaa, ja lähettäessään tehtävään Mestari kannustaa samalla nöyrään rohkeuteen: »älä pelkää».

Ei jokaiselle lähetettävälle luvata ylenpalttisia kalansaaliita, ei suuria onnistumisia. Mutta Mestari on luvannut olla lähettiläänsä kanssa. Ihan yksin ei siis sentään tarvitse lähteä matkalle. Ja varsinkin saarnaajana on lohdullista nähdä, kuinka Apostolien päivän virsissä kaikuu seurakunnan esirukous kaikkien virkaan tai tehtävään lähetettyjen puolesta.

Mika Aspinen
Helsingin yliopiston raamatuntutkija,
Lausen, Sveitsi

Jäsentietojen muutosilmoitus Diakoniatyöntekijöiden liiton jäsenille!

☐ Osoitteen/nimenmuutos

☐ Jäsenlajin muutos

☐ Eroilmoitus

Henkilötunnus _____

Sukunimi _____ Ent. nimi _____

Etunimet _____

Lähiosoite _____

Postinro _____

Postitoimipaikka _____

Puhelin/koti _____ Puhelin/työ _____ Muu puhelin _____

Työnantaja _____

☐ Tarvitsen valtakirjan (Työnantaja vaihtunut)

☐ Varsinainen jäsen

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

☐ Muu jäsen ☐ Työtön ☐ Opiskelijajäsen ☐ Jään eläkkeelle

Muutos voimassa alkaen ____/____20____

Palauta liiton toimistoon osoitteella: **Rautatieläisenk. 6, 00520 Helsinki**
tai Fax (09) 877 7397,

Sana ja tieto

RAIMO TURUNEN (TOIM.) JOHTAMINEN SEURAKUNNASSA

Johtaminen seurakunnassa on tarkoitettu tueksi seurakunnan esimiestehtävissä toimiville, luottamushenkilöille ja kirkon työntekijöiden lisäkoulutukseen. Kirjassa tarkastellaan seurakuntaa työyhteisönä ja seurakunnan eri työalojen johtamista. Se käsittelee pastoraalista johtajuutta ja käytännön johtamista nopeiden muutosten, talouden, henkilöstöresurssien, yhteistyön, erilaisten toimintaympäristöjen, seurakuntaliitosten ja kriisitilanteiden kautta. Kirjoittajina on piispa, seurakuntien kirkkoherroja ja talousjohtajia sekä seurakunnallisissa erityistehtävissä toimivia kokeneita asiantuntijoita. Kirja on toteutettu yhteistyössä Kirkon koulutuskeskuksen kanssa.

250 sivua, hinta 320 mk

KARI KUULA PAAVALI - KRISTINUSKON ENSIMMÄINEN TEOLOGI

Paavali-kristinuskon ensimmäinen teologi on yleistajuinen, tieteelliseen tutkimukseen perustuva kirja varhaiskristillisyyden keskeisen henkilön ajattelusta ja elämästä. Se on tärkeä tietolähde ja käsikirja jokaiselle, joka haluaa perehtyä kristinuskon syntyyn ja sisältöön. Kirjan kirjoittaja TT Kari Kuula selvittää Paavalin ajattelun ja merkityksen kristilliselle teologialle. Kirja on tarkoitettu seurakunnan työntekijöille, luottamushenkilöille sekä Raamatusta, kristinuskon synnystä ja historiasta kiinnostuneille, ja se soveltuu myös yliopistojen oppikirjaksi.

440 sivua, hinta 235 mk

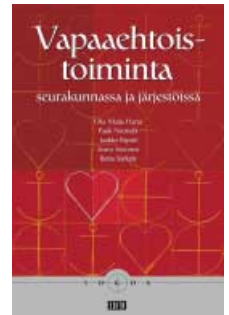
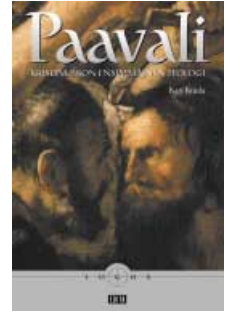
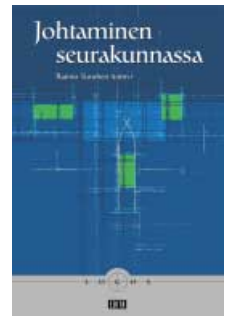
ULLA-MAIJA HARJU, PAULI NIEMELÄ, JAAKKO RIPATTI, TEUVO SIIVONEN, RIITTA SÄRKELÄ

VAPAAEHTOISTOIMINTA SEURAKUNNASSA JA JÄRJESTÖISSÄ

Kirjassa esitetään erilaisia näkemyksiä siitä, kuka on vastuussa ihmisten hyvinvoinnista. Siinä kuvataan, miten seurakunnat ja järjestöt toimivat tuen tuojina. Konkreettisten esimerkkien avulla esitetään toiminnan koko kirjo mahdollisimman monipuolisesti. Kirjassa tarkastellaan vapaaehtoisten kouluttamista ja annetaan ohjeita koulutuksen järjestämisestä vastuussa oleville henkilöille. Kirja on tarkoitettu vapaaehtoistyötä tekeville, toimintaa organisoiville, kouluttajille sekä oppikirjaksi diakonia-, sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksille. Tekijät ovat käytännön vapaaehtoistoimintaan ja sen johtamiseen, organisointiin ja auttamisajatteluun hyvin perehtyneitä asiantuntijoita.

170 sivua, hinta 175 mk

Editan uusi LOGOS-sarja on tarkoitettu seurakunnille ja kirkollista ja teologista tietoa tarvitseville.



Kiitos tilaan!

- kpl Johtaminen seurakunnassa
tuotenumero: 37-3378-5, 320 mk
- kpl Paavali - kristinuskon ensimmäinen teologi
tuotenumero: 37-3455-2, 235 mk
- kpl Vapaaehtoistyö seurakunnassa
tuotenumero: 37-3500-1, 175 mk

Puhelintilaukset: 0204 5005

Faksitilaukset: 020 450 2380

Sähköposti: asiakaspalvelu@edita.fi

Internet: www.edita.fi/netmarket

Toimitusmaksu postitse 39 mk.

Edita-kirjakauppa Helsingissä:

Annankatu 44

Puh: 020 450 2566

Avoimna arkisin klo 9.00–17.00

Nimi

Yritys/Yhteisö

Lähiosoite

Postinumero- ja postitoimipaikka

Puhelin

Päiväys ja tilaajan allekirjoitus

Oy Edita Ab
maksaa
postimaksun

Oy Edita Ab

Vastauslähetys

**Sopimus
00043-I-700**

00003 HELSINKI

Täydennyskurssilla

Jumalanpalvelus- kylpy

7.–9.8.2001 Lohjalla

vielä muutama vapaa paikka.
Kurssilla tutustutaan uuden jumalanpalveluksen toimittamiseen ja opetellaan messut. Äänenkäytön opetus on osa kurssia, kaikki saavat laulutunnit päivittäin.

Opettajina dos. Tapio Lampinen Hgin yliopistosta ja Lohjan Lau-lupäivien yksinlaulun opettajat.

Tiedustelut ja ilmoittautumiset:
Kanttori Sirpa Lampinen, puh. 019-383 830 tai 050-526 1900.

Kurssin hinta: 750 mk. Majoitus oman valinnan mukaan erikseen.

Papiston päivät 2002

Keskellä kylää?

Pappi palvelijana ja vaikuttajana

Finlandia-talo, Helsinki

15.–16.10.2002

Myydään arvokas kirjakokoelma

Noin sata nidettä vuosilta
1717–1907.

Suurin osa 1800-luvun teo-
logista kirjallisuutta sekä
lisäksi kirjoja elämän eri
alueilta.

Pohjahinta 8.000 mk.

Lisätietoja ja tarjoukset

FL Marja Myyryläinen

puh. 040-768 7248

marja.myyrylainen@pp.inet.fi



SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO

FINLANDS KYRKAS
PRÄSTFÖRBUND R.Y.

Perustettu 14.1.1918

PUHEENJOHTAJA

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

TOIMINNANJOHTAJA

Teol. tri Esko Jossas
(09) 150 2467 (työ)
050 511 6683 (GSM)
(019) 387 014 (koti)
s-posti: esko.jossas@pappisliitto.fi

APULAIS- TOIMINNANJOHTAJA

Pastori Hannu Ronimus
(09) 150 2466 (työ)
050 542 3664 (GSM)
(09) 855 2166 (koti)
s-posti: hannu.ronimus@pappisliitto.fi

PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ

Rovasti Osmo Setälä
(09) 1502 468 (työ)
050 546 2765 (GSM)
(09) 241 0015 (koti)

JOHTAJIEN SIHTEERI

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

TOIMISTOSIHTEERIT

Liiton talous
Anne Taanila
(09) 150 2657
s-posti: anne.taanila@pappisliitto.fi
Jäsenasiat
Heli Meinola
(09) 150 2653
s-posti: heli.meinola@pappisliitto.fi

TOIMISTO

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



DIAKONIA- TYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

DIAKONIARBETARNAS
FÖRBUND R.Y.

Perustettu 15.6.1958

PUHEENJOHTAJA

Diakonissa
Leena Vanne
Vanhan-Mankkaant. 14 E 13
02180 Espoo
(09) 8625 0431 (työ)
040 546 5193 (GSM)
(09) 502 3465 (koti)
s-posti: leena.vanne@evl.fi

TOIMINNANJOHTAJA

Diakonissa, terv. hoit.
Riitta Hiedanpää
(09) 150 2287 (työ)
040 516 5557 (GSM)
(09) 477 3853 (koti)
s-posti: riitta.hiedanpaa@dtl.inet.fi

JÄRJESTÖSIHTEERI

Diakonissa,
Ttm Raija Pyykkö
(09) 1502 286 (työ)
040 7650 477 (GSM)
09-588 1357 (koti)
s-posti:
raija.pyykkko@dtl.inet.fi

TOIMISTOSIHTEERI

Seija Ruotsalainen
(09) 150 2487 (työ)
s-posti: seija.ruotsalainen@dtl.inet.fi

TOIMISTO

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

PERUSALOJEN AKATEEMISTEN TYÖTTÖMYYSKASSA

PL 44 / Fabianinkatu 17 B,
00131 Helsinki
puh. (09) 625 634
ma–pe 9–11,
lisäksi ma, ke, to 13–15
käsittelijät:
Marita Arjamo, Tarja
Kontkanen, Minna Reina
Kassanjohtaja
Eero T. Anttila
fax (09) 622 5631
s-posti:
etunimi.sukunimi@patkassa.fi



SUOMEN KANTTORI- URKURILIITTO

FINLANDS KANTOR-
ORGANISTFÖRBUND R.Y.

Perustettu 15.6.1907

PUHEENJOHTAJA

Kanttori, DU
Marjukka Andersson
Myllykallionrinne 2 B 15,
00200 Helsinki
(09) 675 248 (työ)
040 513 6235 (GSM)
(09) 679 443 (koti)

TOIMINNANJOHTAJA

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

TOIMISTOSIHTEERI

merkonomi Hely Munck
(09) 1502 446 (työ)

TOIMISTO

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

ERITYISKOULUTETTUIJEN TYÖTTÖMYYSKASSA

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

Työntekijän näkökulmasta

GRUX Maarit Hytönen



Kenelle rippileirit kuuluvat?

»En ainakaan minä lähde minnekään rippileirille. Kyllä se on tässä seurakunnassa ennenkin niin ollut, että nuorisopappi on leirit hoitanut. Eikä sitä ole syytä muuttaa», sanoi rovasti keväällä ja sanansa myös piti. Ja niin nuorisopappi löysi taas itsensä jokakesäisestä ripariputkesta, jossa leirielämän katkaisivat vain konfirmaatiot ja leirivaapaat. Onneksi edes ne.

Mistä se kertoo, että rippileireille mielellään työyhteisössä laitetaan se kaikkein nuorin ja vastatullein, jonka on vaikea ellei mahdollon tuosta kunnista kiellettyä? Eikö rippikoulu olekaan kirkon kasvatustehtävän kivijalka, josta huolehtiminen on seurakunnan perustehtävä? Syystä tai toisesta muita työntekijäryhmiä kuin nuorisotyöläisiä on vaikea saada ripareista kiinnostumaan, vaikka ne olisivat ainutlaatuinen mahdollisuus tehdä työtään tunnetuksi seurakunnan nuorten jäsenten ja tulevien veronmaksajien keskuudessa. Miksi siis seurakunnan tulevaisuuden ja kasteopetuksen kannalta tärkeä työmuoto mielellään siirretään kesätyöntekijöiden ja nuorten työntekijöiden päinvaiaksi, joka ei juuri muuta työyhteisöä kosketa? Kärjistetyksi voidaan sanoa, ettei kukaan yleensä vapaaehtoisesti halua rippileirille, jos tietää, mihin joutuu. Nuoret ja vastavalmistuneet eivät valitettavasti aina tiedä. Vai lieneekö sittenkin heidän onnensa, etteivät tarkkaan tiedä, kun kuitenkin sinne päätyvät.

Sytä ripariangstiin on kaiketi useita. On henkilökohtaisia ja yhteisiä antipatioita. Pienin syy ei liene se, ettemme me pappissäädyn edustajat enää mitään teinejä olla, joten ei meitä myöskään aina ole helppo ymmärtää. Ellei ole omia teini-ikäisiä lapsia, välimatkakysyiseen ikäluokkaan saattaa kasvaa niin suureksi, että kanssakäyminen muuttuu pelon puolelle. Pelokas

puolestaan ei ole paras vaihtoehto johtajaksi. Silloin on ehkä parempi, että leireille menevät ne, jotka edes jollain tavalla luulevat hommasta selviytyvänsä.

Rippileirin johtaminen on rankkaa työtä, jos sen pyrkii tekemään kunnolla! Useimmiten siellä joutuu korottamaan ääntään, valvomaan öitään, torjumaan ilkiä, karkottamaan leirille luvatta tulevia ulkopuolisia, setvimään leiriläisten keskinäisiä kahnauksia, lohduttamaan sairaita ja järjestelemään heidän hoitoaan.

Mutta suurin syy leirikammoon eivät ehkä sittenkään ole rippikoululaiset. Merkittävämpi angstin aihe ovat olosuhteet. Jos jo etukäteen tiedät olevasi yksin vastuussa kaikesta rippikouluun liittyvästä ensimmäisestä seurakuntaan tutustumiskäynnistä konfirmaation ehtoollisavustajien värväämiseen, ei selväjärgistä varmasti innosta. Suuri arvoitus on, onko mukana riittävästi sellaista henkilökuntaa, joka kestää joukossa leirin alusta loppuun. Monet työtoverisi saattavat paljastua vain käväisijöiksi, jotka pitävät tuntinsa, jos muistavat, ja vastuu loppuu siihen, vaikka toisin sovittiin. Leirillä ei ole paljon iloa työtoverista, joka viihtyy enimmäkseen huoneessaan tai katselee mieluummin videoita kuin rippikoululaisiaan. Voi olla ihan hyvä tyyppi muuten, mutta jonkun on leirilläkin työt tehtävä.

Tähän asti kesäteologit ja -nuorisohjaajat ovat jo koulutuksen puolesta saaneet kokemusta leiriolosuhteista, mutta jatkossa tämäkään ei ole itsestään selvää, koska harjoittelut suoritetaan lukuvuoden aikana. Järjestelmän seurauksena oppilaitoksesta ei heru minäänlaista palautetta eikä arviointia kesätyöstä. Jos taas kesätyöntekijät ensimmäisinä riparikokemuksinaan tuntevat olevansa täysin valmistautumattomina yksin vastuussa leirirumbasta, he tuskin haluavat sinne enää toista kertaa. Ja kesätyöntekijät ovat usein tulevia työntekijöitä.

Seurauksena on pahimmassa tapauksessa noidankehä: rippileirit koetaan niin epämiellyttäväiksi työtehtäviksi, ettei niistä työyhteisössä mielellään avoimesti puhuta. On olemassa vaara, että jos otat riparin puheeksi, joudut sinne! Niinpä se nuorin työntekijä kohtaa jälleen samat ongelmat kuin edellisetkin sukupolvet. Samalla menettämme mahdollisuuden saada nuoret aidosti sitoutumaan kirkkoonsa, sillä jos he vielä joskus seurakunnassaan vierailevat, eivät he kesätyöntekijöiden lähdettyä tunne sieltä ketään; hehän ovat tutustuneet pääasiassa kesäolosuhteisiin ja kesäihmisiin.

On oikeastaan ihme, että rippileirien suosio on huima. Jos se olisi meistä kiinni, prosentit valahtaisivat alamaihin. Ja saattavat vielä valahtaaakin. Ellei nyt yhdessä terästäydytä.

Eivät asiat ehkä näin ohraisesti kaikissa seurakunnissa ole, mutta olipa niin tai näin, tämän tärkeän työmuodon hyvää hoitamista kannattaa miettiä ja oikeaa vastuunkantamista sydämessään tutkistella. Rippikoulu-uudistus tarjoaa tähän hyvän mahdollisuuden. Kirkkoherrat ja koko työyhteisö mukaan rippileireille, mutta ei samalla kertaa!

Kirjoittaja on Kotkan seurakuntapastori.

2

Hannu Ronimus: Yksilö ja tiimityö

3

Esko Jossas: Palkoista paikallisesti

4

Uutisia

6

»Lähemmäksi». Annamari Jokinen.

10

Salla Anttola: Riemuvuosi Helsingissä

Heikki Mäntylä: Riemuvuosi riippukansiossa

13

Juba Kauppinen: Laatuajattelu

14

Osmo Setälä: Heimokirkkojen kollegat

16

Leena Vanne: Diakonian julkisuuskuva

17

Henkilöstökysymykset kirkossa

17 *Kari Kopperi:* vastuu tulevista työntekijöistä

20 *Jussi Pokkinen:* Rekrytoinnista apua?

22 *Harri Fagerholm:* Tavoitteena hyvinvoivien ihmisten työyhteisö

25 *Janne Saarinen:* piispa Samuel Salmi

28 *Seppo Sattilainen:* Seurakuntatutkimus

31 *Seppo Laakso:* Mikä meitä riivaa?

33 *Raili Turtola:* Työntekijäkokous

34 *Kaisa Aitlabti ja Anni Gustafsson:*
Kirkon virka kiikarissa?

36 *Mikael Vänntinen:* Työhön perehdyttäminen

39 Mietintö päätkätyöstä

41

Päivi Räinen: Diakonissan työ oppilaitoksessa

43

Oiva Hujanen: Työtä Itä-Karjalassa

46

Opiskelijavinkeli *Riikka Turunen*

47

Reijo Liimatainen: Uusi rippikoulusuunnitelma

50

Jarmo Kainulainen: Den svenska psalmboken

55

Kommentti

56

Tekstin ääressä

71

Maarit Hytönen: Kenelle rippileirit kuuluvat?

Kanttori-urkuriliiton uusi toiminnanjohtaja



MIKÄ ON KANTTOREIDEN UUDEN EDUNVALVOJAN SUOSIKKIVIRSI? ENTÄ HÄNEN MOTTONSAN JÄSENKUNNAN PARHAAKSI? TUTUSTU TUOKIOKUVAAN ANNAMARI JOKISESTA.

SIVU 7

Riemuvuosi on päättynyt, mitä jäi käteen?

MILLAISIA AJATUKSIA JA KOKEMUKSIA KIRKON SUURHANKE HERÄTTI ISOSSA YHTYMÄSSÄ JA PIENESSÄ SEURAKUNNASSA. TÄSTÄ KERTOVAT PROJEKTISIHTTEERI SALLA ANTTOLA JA KIRKKOHERRA HEIKKI MÄNTYLÄ.

SIVUT 10–12



Vastuu tulevista seurakunnan työntekijöistä

KIRKOSSA TYÖN TULISI OLLA KILPAILUKYKYISTÄ, PALKITSEVAA JA MOTIVOIVAA. HAASTAVA TYÖ EDELLYTTÄÄ HYVÄÄ HENKILÖSTÖPOLITIikkaa. Löytyykö kirkossa tahtoa, kykyä ja voimavaroja työntekijöiden riittävään huomioimiseen.

PÄÄSIHTTEERI KARI KOPPERIN POHDINTOJA ASIASTA.

SIVUT 17–20

Pätkätöiden risut ja ruusut

MISTÄ PÄTKÄTÖISSÄ ON KYSYMYS? ONKO NIISTÄ HAITTAA VAI HYÖTYÄ? OVATKO PÄTKÄTYÖNTEKIJÄT JATKUVASTI VARPAILLAAN? PÄTKÄTYÖ-TYÖRYHMÄN MIETINNÖSSÄ ON HYÖDYLLISTÄ TIETOA SEURAKUNNAN HENKILÖSTÖSUUNNITTELUN TUEKSI.

SIVUT 39–40