

SOOLOILIJA SAA PAIKAN
CRUX

3 | KESÄ-ELOKU 2008

Akavan kirkolliset ammattiliitot & Diakoniatyöntekijöiden Liitto

Tehdään yhdessä

- Työelämätaidot ■ Työnohjaus ■ Seurakunta työyhteisönä
- Kutsumustyössä

LOPPU TYÖPAIKKAKIUSAMISELLE

JUKKA HUTTUNEN

PAPPISLIITON PUHEENJOHTAJA
jukka.huttunen@espoonseurakunnat.fi

KIRKON TYÖALABAROMETRI tuotti jälleen paljon hyvää aineistoa kirkon työolojen kehittämistoimintaan. Monien hyvien asioiden joukossa kiinnittää eräs asia kiusallista huomiota. Se on kirkossa koetun kiusaamisen tai epäasiallisen kohtelun suuri määrä.

Jos peräti 23 prosenttia vastanneista sanoi kohdanneensa/kokeneensa kiusaamista nyt tai aiemmin nykyisessä työpaikassaan, ei mikään työyhteisö voi ottaa asiaa rauhallisesti. Siis melkein joka neljäs työntekijä! Mutta kumman vähän asia herätti barometrin julkaisemisen yhteydessä huomiota.

HAVAHDUIN ASIAAN tutustuttuani oman työnantajani toteuttamaan hyvinvointitutkimukseen. Siinä tulokset olivat samansuuntaiset. Tuossa tutkimuksessa huolestutti lisäksi se, että lähes puolet vastanneista ei ollut kuullut puhuttavan työyhteisössään kiusaamiseen ja epäasiallisen kohteluun liittyvistä asioista. Ilmiötä ei siis tunnisteta.

Asia on vakava kahdella tavalla: Luonnollisesti ja tietenkin vakavinta on se, että joku joutuu kiusatuksi. Mutta lähes yhtä vakavaa tänään on se, että kirkon työyhteisöt saavat turhaan huonoa mainetta, monet hyvät asiat jäävät tuon kielteisen varjoon.

Koska ongelma on vakava, tulee toimia tehostaa yhdenkin kiusaamistapauksen ilmetessä. Mitä siis tulisi tehdä? Ongelma koskee koko työyhteisöä. Kyse ei siis ole vain esimiesten toimista, vaan kaikkien työyhteisön jäsenten tulee tarkastella omaa toimintaansa. On kuitenkin painokkaasti todettava, että esimiehillä on lopultaikin vastuu sellaisten rakenteiden luomisesta ja ylläpitämisestä, jotka estävät kiusaamista. Esimiehillä on vastuu myös jokaisen yksittäisen kiusaamistapauksen käsittelyssä. Ei siis vain hurskaita toiveita, vaan konkreettisia toi-

mia.

Jotta löysät puheet kiusaamisesta voidaan välttää, tulee työpaikoilla selkeästi määritellä ja yhdessä lausua julki, mitä kiusaamisella tarkoitetaan. Työyhteisöni hyväksytyssä ohjeessa hyvän kohtelun edistämisestä on sanottu seuraavasti: "... kiusaamista on järjestelmällinen ja jatkuva henkilöön itseensä tai tämän työhön kohdistuva 1) alistava, arvosteleva, väheksyvä tai muu vastaava suhtautuminen, 2) perättömien tai liioittelevien väitteiden esittäminen tai 3) tietoinen sosiaalinen eristäminen ja huomaamatta jättäminen." Siis ei mitä tahansa kiusoittelua, vaan järjestelmällistä ja jatkuvaa epäasiallista toimintaa. Asian vakavuus ei salli sitä, että kaikki työpaikalla epämiellyttäviä tunteita herättäviä nimitetään kiusaamiseksi.



TOINEN puhumisella paraneva asia on, säännöllinen asian tarkastelu työyhteisöissä. Ennen muuta asiasta pitää puhua kehityskeskusteluissa, mutta myös muissa yhteyksissä. Silmät ja korvat on pidettävä auki, tunnelmia on tarkkailtava. Tehtävä kuuluu koko työyhteisölle, mutta järjestelmällinen toiminta ja rakenteista huolehtiminen työnantajalle ja esimiehille. Keskusteleminen ja avoimuus ovat ylipäättään ennaltaehkäiseviä lääkkeitä. Osoittaahan tutkimus, että työpaikoilla, joilla on puutetta avoimuudesta ja keskustelusta, muutkin kielteiset ilmiöt ovat tuttuja.

Onhan siis työpaikkasi ohjeistus kiusaamista ja epäasiallista toimintaa vastaan kunnossa ja käytössä, käsitelläänhän asioita järjestelmällisesti? Asioihin kannattaa tarttua tiukasti. Jokainen on oikeutettu ja velvollinenkin nostamaan kysymyksiä esille. Työpaikkakiusaamista ei saa sietää. ■



CRUX

3 | KESÄ-ELOKUU 2008

Tehdään yhdessä

Jaana Venkula pohtii työyhteisökysymyksiä, Hilikka Olkinuora käsittelee seurakuntaa työyhteisönä, Kari Lintuvuori ja Carl-Gustav Henricson kertovat työnohjauksesta ja Outo Lintu paki-noi sooloilusta..... **16 - 29**

KIRKKO KAIKILLE

Ohjelman päämääränä on seurakunta, joka huomio tasa-vertaisesti kaikkien jäsentensä tarpeet. Tuula Paasivirta käsittelee artikkelissaan, miten vammaisten ihmisten osallistumista jumalanpalveluselämään voidaan helpottaa.... **39**

EPÄTÄYDELLISYYDEN EVANKELIUMI

Vuoden Kanttori Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen pohtii kirjoituksessaan mm. messun valmistamisen ihmet-tä ja erinomaisen kanttorin aineksia..... **35**

Ilmoittaudu Papiston päiville
www.pappisliitto.fi

KORPPIS KAIVELEE TUNTOJA

Millainen on Korppis-sarja-kuvan luoja Marjatta Leinonen?..... **48**

KUMMITUKI KOLUMBIASSA

Helsinkiläiset Nissiset kävi-vät tapaamassa kolumbia-laista kummityttöään... **50**

KUTSUMUSTYÖSSÄ?

Riemua ja surua kirkon töissä..... **46**

OPISKELIJAVINKKELI

Kutsumus ilman Kaanaan-kieltä..... **38**

TYÖNTEKIJÄN NÄKÖ-KULMASTA

Lähiesimiehenä seurakun-nassa..... **42**

TEKSTIN ÄÄRESSÄ.. 52

KUVAT: MERJA LAAKSAMO, JYRKI KOMULAINEN/KUVAKOTIMAA, PIRKKA PALOVIITA/KUVAKOTIMAA

Työtä ja elämää

MERJA LAAKSAMO PÄÄTOIMITTAJA

SEURAKUNTA EI näytä työpaikkana poikkeavan paljonkaan muista työpaikoista. Työnteko on samalla tavalla raadollista kuin maallisemminkin työpaikoilla, jollei vieläkin raadollisempaa. Siltä osin seurakunta on työpaikkana erilainen, että työelämän lomaan on soviteltava oma henkilökohtainen elämänsä, kun työaika ei ole.

Normaalit työelämän lainalaisuudet toimivat myös seurakunnassa. Hyvä tiedonkulku, napakka johtaminen ja työtoverin arvostaminen kantavat hyvää hedelmää. Ristiriitojen ratkaisematta jättäminen nakertaa työpaikan ilmapiiriä ja kasvattaa epäluottamusta työntekijöiden välille.



LAURI SARKIMAA/KUVAKOTIMAA

CRUXIN työelämänumerossa pohditaan seurakuntaa työpaikkana, työpaikan ilmapiiriä ja työtoveruutta. Seurakunnissa on toisinaan muotoutunut oma työkulttuurinsa, joka välttämättä ei tulisi kuuloonkaan jossakin toisessa työympäristössä. Lähes jokaisella työntekijällä on oma erityinen työnäkönsä ja kutsumus sen toteuttamiseen. Esimies- ja alaisuudet eivät aina ole selvillä tai niihin ei haluta suostua.

Seurakuntarakenteen muuttuessa moninaisemmaksi työn organisointi ja johtaminen tulevat entistä tärkeämmiksi. Seurakunnan työntekijän on osattava olla niin esimies kuin alainen, sen mukaan kuin työtehtävä ja asema edellyttävät. Jos johtajuus on vaativaa, niin tämän lehden jutuista ilmenee, että alaisena toimiminen vasta vaatii taitoa ja osaamista.

Työelämätaidot ovat tänä päivänä suosittu opintojakso yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja erilaisten täydennyskoulutusyksiköiden opetuksessa.

Seurakunnissakin on työyhteisön tueksi tarjolla apukeinoja, jotka auttavat työntekijää hahmottamaan tehtäviään ja löytämään paikkansa työyhteisössä. Näitä ovat muun muassa työnohjaus ja mentorointi. Juuri ennen lehden ilmestymistä julkaistiin tutkimus työnohjauksen vaikuttavuudesta. Tutkimuksen tuoreisiin tuloksiin on mahdollisuus tutustua tässä numerossa.

Seuraava Crux ilmestyy syyskuun puolivälin jälkeen. Hyvää ja virkistävää kesää Cruxin lukijoille!



TOIMITUS

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

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

KUSTANTAJA

Kotimaa-Yhtiöt Oy

TOIMITUSKUNTA

Marita Hakala, seurakuntapastori
Juho Kopperiainen, kirkkoherra
Merja Laaksamo, pastori (pj.)
Markku Orsila, seurakuntapastori
Juha Petterson, seurakuntapastori
Hanna Remes, kanttori
Susanna Valtonen, diakoni
Taina Viljanen, diakonissa
Sakari Vilpponen, kanttori

CRUX

JULKAISIJAT

**Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI
Diakoniatyöntekijöiden Liitto**

Akavatalo, Rautatilaistenkatu 6, 00520 Helsinki

OSOITTEENMUUTOKSET

Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI r.y.

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

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

Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry

Marja Kaikkonen
Puh. (09) 150 2487
marja.kaikkonen@dtl.fi

ILMOITUSHINNAT

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

ISSN 0783-0122

PAINOPAIKKA

Uusimaa Oy, Porvoo

KANNEN KUVITUS

Rik Poppius

KANTTORIEN KOULUTUS MONIPUOLISTUU MUTTA VIRKA TASAPÄISTYY?

MIKAEL HELENELUND

SUOMEN KANTTORI-URKURILIITON PUHEEN-
JOHTAJA

mikael.helenelund@evl.fi

PIISPAINKOKOUS ON taas uudistamassa kanttorin kelpoisuusehtoja ja koulutusta (ks. Crux 2/2008). Kanttorin virkaan johtavia koulutusväyliä lisäämällä halutaan edistää opiskelijarekrytointia ja monipuolistaa kanttorien musiikillista osaamista. Uusilla, musiikkikasvatusta painottavilla tutkintovaihtoehtoilla pyritään vahvistaman kanttorien valmiuksia toimia lasten ja nuorten musiikin sekä ”aikamme kristillisen musiikin” parissa.

Uudistuksen myötä kanttorin virkaan pätevöityvien tutkintojen lukumäärä ja sisällöllinen kirjo kasvaisivat. Kelpoisuusvaatimuksissa säilyisi kolmiportaisuus, mutta virkanimikkeistä ja kirkkojärjestyksestä porrastus poistuisi. Nykyiset eritasoiset virat muuttuisivat kaikki yksinkertaisesti kanttorin viroiksi. Seurakunnat saisivat virkaa perustettaessa ja täytettäessä itse päättää, mikä koulutustaso kanttorin virkaan edellytettäisiin.

Uudistusta valmistellut työryhmä perustelee porrastuksen poistamista virkanimikkeistä ja kirkkojärjestyksestä ennen kaikkea sillä, että eri virkatyyppien keskeiset tehtävät ovat koulutustasoista riippumatta samat ja että viran kolmiportainen rakenne ei tue kanttorien tehtävien ja vastuun jakoa niissä seurakunnissa, joissa on useampi kanttori. Työryhmä katsoo, että seurakunnilla ilman virkaporrastusta ”olisi joustavampi mahdollisuus painottaa joitakin tehtäväalueita ja luoda erilaisia tehtäväprofileja”.

Mutta onko virkaporrastus todella virkojen profiloinnin esteenä? Eikö pikemmin ole vaarana, että kolmiportaisen viran korvaaminen yhdellä ainoalla viralla aikaansaa virkojen samanlaistumista, ehkä vieläpä minimivaatimusten suuntaan? Monipuolisuuden ohella kirkko tarvitsee jatkossakin musiikin korkeinta osaamista. Parhaiten seurakunta voi painottaa tiettyä musiikkityön aluetta edellyttämällä viranhaltijalta kyseisen erikoistumisan ylintä tutkintoa.

NÄKEMYS, että eri virkatyyppien tehtävät ovat lähtö-

kohtaisesti samat, lienee myötävaikuttanut siihen, että joissakin seurakunnissa on epäonnistuttu ylimpien kanttorinvirkojen vaativuusryhmiin sijoitteluissa. Ellei seurakunnissa onnistuta laatimaan eri tason kanttorinviroille sellaisia johtosääntöjä ja tehtäväkuvauksia, että niissä tulee huomioiduksi koulutuksen antama lisäarvo, on mahdollista ja jopa todennäköistä, että kirkosta vähitellen häviävät ne syvällistä erikoistumista edellyttävät ylimmät kanttorinvirat, joiden varassa suomalaisen kirkkomusiikkiperinteen vaaliminen ja kehittäminen pitkälti on ollut ja edelleen on. Jos näin käy, kanttorit menettävät tärkeimmän urakehitysmahdollisuutensa.



TYÖRYHMÄ on oikeassa siinä, että nykyiset virkanimikkeet ovat kankeita ja entiset eriarvoistavia. Ruotsissa ja Norjassa kaksiportaisuus on toteutettu nimikkeillä organist ja kantor. Ruotsissa edellinen on ylempi virka, Norjassa jälkimmäinen. Meilläkin olisi mahdollista välttää eriarvoistavia nimikkeitä ja ottaa käyttöön esimerkiksi nimikkeet johtava kanttori (entinen A), kanttori (entinen B) ja seurakuntakanttori (entinen C, vrt. seurakuntapastori). Näillä nimikkeillä toteutuisi työryhmän tarkoittama ylemmän korkeakoulututkinnon ensisijaisuus, sillä nykyisen KJ 6:9 mukaan jokaisessa seurakunnassa tulee olla kanttorin virka. Seurakuntakoon kasvessa rakennemuutosten myötä tavoite on kohtuullinen. Näin kirkkojärjestys asettaisi rajat seurakuntaneuvoston vallalle päättää kanttorinvirkojensa koulutustasovaatimuksista.

Joka tapauksessa on jatkossakin varmistettava se, etteivät seurakunnat palkkakustannuksissa säästääkseen perusta vain vähimmäisosaamista edellyttäviä kanttorin virkoja. Kirkkojärjestyksessä ja tuomiokapituleissa pitäisi säilyttää jonkinlainen ohjaus kanttorinvirkojen perustamiseen.

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



Diakonian tutkimuksen päivä 2008 "Diakonian naiset ja miehet"

pe 7.11.2008 klo 9.15–15.30
Helsingin yliopisto, päärakennus

Asiantuntijapuheenvuoroina:

Tutkija, FT Tuomas Martikainen:
"Maahanmuuttajanaiset:

Sukupuolittunut muuttoliike, kotoutuminen ja uskonto"

Diakonissa Marja-Liisa Liimatta:
"Ammattimaleksijan aamuvuoro - naisten ja miesten kokemuksia Perlos-projektista"

Hiippakuntasihtööri, TT, dosentti Marjo-Riitta Antikainen: "Sukupuoli diakonian historiassa"

Päivän aikana julkistetaan myös Siivellin-opinnäytetyöpalkinto.

Alustukset ovat tervetulleita iltapäivällä järjestettäviin työryhmiin. Lähetä alustuksesi aihe ja tiivistelmä 10.10.2008 mennessä osoitteeseen elina.juntunen@helsinki.fi.

Päivään ei ole osallistumismaksua eikä ennakkoilmoittautumista.

Lisätietoja www.dts.fi

Diakoniatyöntekijöiden Liiton juhlakirja julkaistaan elokuussa

Rakkauden virassa - diakonian ammattilaisten viisi vuosikymmentä -kirja julkaistaan elokuun lopussa.

Lähes kymmenestä kiinnostavasta artikkelista koostuvaa kirjaa voi tilata liiton toimistosta marja.kaikkonen@dtl.fi tai (09) 150 2487.

Hinta jäsenille 25 euroa ja muille 32 euroa + postituskulut.

PÄTEVYYSMERKIT JA DIAKONIARIIPUS NYT LIITOSTA

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITON toimistosta on voinut ostaa diakonissan pätevyysmerkin ja diakoniariipuksen vuoden alkupuolelta lähtien.

Virkaan vihityn diakonissan pätevyysmerkin immateriaaliset oikeudet ja myynti siirtyivät Suomen Diakonialaitosten Liitolta Diakoniatyöntekijöiden Liitolle alkuvuodesta. Merkin on suunnitellut taiteilija, diakonissa Anita Sarlin 1960-luvun puolivälissä edelleen käytössä olevaan diakonissan mustaan juhlapukuun, jonka valmisteluprosessiin liittokin on osallistunut.

Alkuvuodesta liitolle siirtyivät myös diakoniariipuksen immateriaaliset oikeudet ja myynti riipuksen suunnittelijoilta. Reilut kymmenen vuotta sitten Porvoon ruotsalaisen seurakunnan diakonissat Inga-Britt Ekholm ja Kirsti Poutiainen sekä Porvoon suomalaisen seurakunnan diakonissa Maria Jylhä (ent. Westerholm) suunnittelivat diakonian virkaan vihityille diakoniariipuksen. Hopeaseppä Seppo Jukarainen on tehnyt riipuksia jo noin neljäsataa.

Virkaan vihityn diakonin pätevyysmerkin immateriaaliset oikeudet ja myynti siirtyivät jo 1990-luvun alussa Diakoniatyöntekijöiden Liitolle, kun ne omistanut Suomen Diakonien Liitto lakkautti toimintansa. Tämä oli silloin yksi osa diakoniatyöntekijöiden järjestökentän cheytymistä Diakoniatyöntekijöiden Liitoksi.

Diakonin merkki oli käytössä ensimmäisessä diakonivihkimyksessä

Diakonissan pätevyysmerkki, hinta 25 euroa + postituskulut.



Diakonin pätevyysmerkki, hinta 27 euroa + postituskulut.



Diakoniariipus, hinta 63 euroa + postituskulut.



Järvenpäässä vuonna 1955. Merkin suunnittelijan nimi ei valitettavasti ole yleisesti tiedossa. Hän lienee ollut pappi tai papin lapsi!

Julistamme Cruxin lukijoille kilpailun vastauksen löytämiseksi tähän kiinnostavaan kysymykseen. Muis-tamme pienellä lahjalla ensimmäistä todistettavasti oikean suunnittelijan nimen liiton toimistoon ilmoittanutta henkilöä.

Mahdollisuutta ostaa molempia pätevyysmerkkejä ja diakoniariipusta liiton toimistosta on syytä pitää palvelun yksinkertaistumisena ja parantumisena. Tilaukset: marja.kaikkonen@dtl.fi. Lisätietoja: www.dtl.fi.



Teologian professori Lauri Haikolan jalanjäljissä kuljetaan syyskuussa Sievissä. Seminaaripäivä päättyi iltaseuroihin Sievin kirkossa.

LAURI HAIKOLAN JALANJÄLJILLÄ SIEVISSÄ

SEMINAARIPÄIVÄ arvostetun teologian professorin kotipitäjässä 20.9.2008 alkaen kahvilla klo 11 (Jussintie, koulukeskus, Sievi).

Varsinaisessa seminaarissa (klo 12 - noin 14.30, Vääräjokisali) puheenvuoron käyttäjinä *Jaakko Elenius, Heikki Kirjavainen, Tuomo Mannerman, Antti Vasari, Arvi Tuomi, Hannu Sikkilä*.

Keskustelua.

Ruokailun jälkeen (klo 16 alkaen)

kiertoajelu Haikolan kotimaisemissa ja tutustumista Sievin nykypäivään. Iltaseurat Sievin kirkossa klo 19.

Paikallisina järjestäjinä Ylivieskan kansalaisopisto, Sievin kunta ja Sievin seurakunta.

Tiedustelut: Anne Ruuttula-Vasari p. 0400 488 709 (matkustus, majoitus ym. käytännölliset asiat) tai Arvi Tuomi p. 050 594 4881 (seminaarin sisältö).

Kanttori-urkuriliiton, Pappisliiton ja Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsen

Huolehdithan, että ammattiliiton jäsenmaksu on peritty palkastasi

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

Työnantajan vaihtuessa, pyydä uusi valtakirja liitostasi, täytä se ja anna työnantajan kappale työpaikkasi pal-

kanlaskijalle. Muistathan myös lähettää liiton kappaleen valtakirjasta omaan liittoosi.

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

PAPPISLIITTO

Pappisliiton opintomatkat 2009

Armenia: 20. - 27.4.2009

Tutustumme Armenian Apostoliseen kirkkoon. Kristinusko julistettiin valtionuskonnoksi Armeniassa jo vuonna 301.

Opintomatkan teemoja ovat mm. armenialainen identiteetti, ”marttyyrikirkkokansa”, Armenian kansanmurhan muistopäivä, Armenian kirkon uudet koettelemukset ja haasteet sekä armenialainen kulttuuri.

Matkanjohtajat: apulaistoiminnanjohtaja Merja Laaksamo sekä yliopiston lehtori, TL Pekka Metso.

Hinta: n. 1.300 euroa.

Ilmoittautumiset heli.meinola@akiliitot.fi tai (09) 1502 653.

Alaosastot Papiston päivillä

Alaosastot voivat perinteen mukaisesti varata oman pöydän tapaamista varten Messukeskuksessa Papiston päivien lounaalla ti 14.10. klo 12.30. Varaukset os. toimisto@akiliitot.fi.

Cruxista vuoden 2008 laatulehti

Crux valittiin Kotimaa-yhtiöt Oy:n laatuseminaarissa vuoden 2008 laatulehdeksi. Valinta tehdään vuosittain Kotimaa-yhtiöiden kustantamista lehdistä, joita on 27 seurakuntalehteä ja 12 kirkollisten järjestöjen ja kirkon keskusten lehteä.

Tänä vuonna Laatulehden valitsi kirkkoherra Hilka Olkinuora. Valinnan kriteereitä oli useita, lehtiä verrattiin mm. kirkon strategian esille ottamiin teemoihin. Muita kriteereitä olivat mm. juttujen uutuus, läheisyys, merkitys ja tuoreus. Arvioitiin myös lehden käytettävyyttä.

KANTTORI-URKURILIITTO

Kanttorien neuvottelu-
kokoukset kesällä 2008

Muutoksia kanttorien pätevyysvaatimuksiin ja koulutuksiin

Lohtajan seurakuntakodilla tiistaina
29.7. klo 9.30

Lahden Ristinkirkossa torstaina
21.8. klo 13.30

Suomen Kanttori-urkuriliiton perinteiset jäsenistön neuvottelukokoukset järjestetään jälleen kesällä sekä Lohtajan kirkkomusiikkijuhlien yhteydessä että Lahden kansainvälisellä urkuviikolla.

Kokousten aiheena ovat ns. kanttorityöryhmän ehdottamat muutokset kanttorien pätevyysvaatimuksiin ja sitä kautta koulutuksiin.

Kokoukset aloitetaan liiton tarjoamilla kahveilla. Alustusten jälkeen käydään yleiskeskustelua.

Kokouksiin ovat tervetulleita kaikki Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenet, myös opiskelija- ja eläkeläisjäsenet!

HUOM! Tästä vuodesta alkaen Lahden urkuviikko järjestetään totuttua myöhemmin eli 18. - 24. elokuuta.

DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

Diakonia on taistelulaji



Diakoniaityöntekijöiden päivät Espoossa 21. - 22.9.2009.

Tarkempi ohjelma ja ilmoittautumisen alkuvuodesta 2009.

TEHTÄVÄKOHTAISEN PALKKAN ASETTAMINEN

AKI

REKRYTOINTILANTEISIIN liittyvien kyselyjen takia Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI r.y. on jäsenilleen neuvonut:

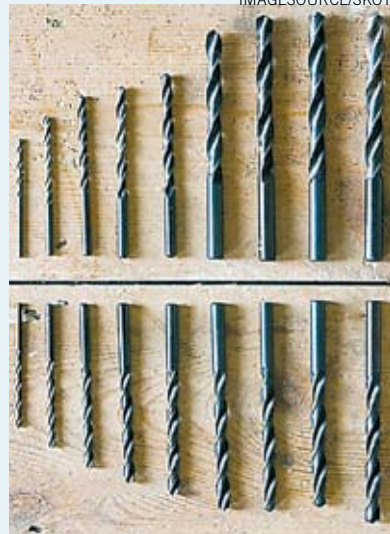
1.10.2007 käyttöön otettu palkkausjärjestelmä rakentuu työn vaativuuden pohjalte. Esimerkiksi seurakuntapastorin tehtävän vaativuutta selvitetessä on yleensä päädytty vaativuusryhmään 601. Tämä on sopimuksen mukaista ja myös valtakunnallinen linja tyypillisissä seurakuntapastorin tehtävissä.

Palkan määrittelemine ei kuitenkaan pääty tähän. Tulee erikseen määritellä järjestelmän mukainen peruspalkka, joka asettuu vaativuusryhmän 601 vähimmäispalkan ja vaativuusryhmän 602 vähimmäispalkan välille. Tällä hetkellä liikkumavara on 2275 - 2688 euron välillä.

Vanhassa järjestelmässä seurakuntapastorin peruspalkka määräytyi useimmiten palkkaluokan H 35 mukaan, jolloin peruspalkka (ilman kokemustlisä) oli noin 2400 euron tasolla.

Uuden järjestelmän tarkoitus ei ole ollut alentaa kenenkään lähtöpalkkaa; päinvastoin uusi joustavampi ja

IMAGESOURCE/SKOY



vapaammin asetettava palkkaus on tarkoitettu helpottamaan rekrytointia ja työvoiman liikkuvuutta. Palkkauksen tasoa voi alentaa vain siinä tapauksessa, että tehtävän vaativuutta on samalla alennettu, esimerkiksi joitakin tehtäviä ja vastuita vähentämällä. Tällaista vaativuuden alentamista ei yleensä ole tehty.

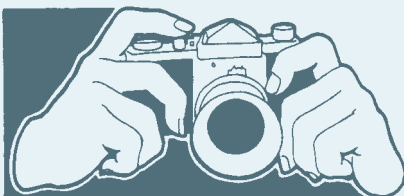
Sama periaate koskee luonnollisesti muitakin tehtäviä.

ESKO JOSSAS
AKIn toiminnanjohtaja

Kuvia alaostastotoiminnasta

AKIn alaostastotyöryhmä valmistelee kotisivuille tietopakettia alaostastotoiminnasta. Kokonaisuutta elävöittämään tarvitaan kuvia alaostastojen kokoontumisista.

Jos sinulla on kuvia, toivomme niitä osoitteeseen toimisto@akiliitot.fi.



Onko Jumalalla huumorintajua?

OLETKO KOSKAAN havainnut, että Jumalalla olisi Sinun tai tuttaviesi suhteen ollut huumorintajua? Minä olen sen kokenut ja samoin eräät tuttavani. Nyt haluaisin koota kokemuksia eri puolilta maata mahdollisimman paljon.

Jos siis Sinulla on tähän elämänalueeseen liittyvä kokemus, lähetä siitä minulle kuvaus mahdollisimman pian. Mieluimmin toivon sen tulevan sähköpostina tai tavallisena postina. Ja lähetä se samalla luvaten, että jos näistä aiheista pystyisin toimittamaan jopa kirjan, tekstisi olisi siinä vapaasti käytettävissä. Mielelläni käyttäisin samaani aineistoa käsitellessäni ihan avoimesti niin henkilöiden kuin paikkakuntienkin nimiä. Valitettavasti en voi luvata kenellekään tästä palvelusta edes kulkorvauksia palkkioista puhumattaan.

Seuraavassa on kaksi esimerkkiä aineistosta, jota haluan nyt kerätä.

JALASJÄRVEN seurakunnan kappalainen, pastori Raija Lehtinen ei pidä tapanaan ostoksilla käydessään kirjoittaa ostoslistaa. Tässä taannoin hän oli jo neljä - viisi kertaa unohtanut ostaa pakastepusseja paikallisesta K-kaupasta. Kun hän taas kerran oli ne unohtanut, oli hän huokaissut: – Voi hyvä Jumala, taas minä ne pussit unohdin. Auta nyt ensi kerralla minua muistamaan nekin.

Kun Raija sitten meni seuraavan kerran tuttuun kauppaansa ja veti ostoskärkyjen seasta itselleen yhden apuvälineen, hän teki yllättävän havainnon: kärkyyn pohjalla oli yksi pakastepussi!

– Silloin minä katsoin ylös ja sanoin ”Kiitos!” Raija kertoi.

OLIN viime vuonna Ilmajoen rovastikunnan järjestämässä seurakuntien luottamushenkilöiden koulutuksessa. Sitä veti TT Juha Kauppinen Tampereelta. Hän oli toiminut mm. Messukylän seurakunnan kirkkoherrana ja

sitä ennen tehnyt mittavan työrupeaman lähetystyön piirissä.

Juha Kauppinen kertoi hauskan tamperelaisen jutun, kun meillä oli esillä erityisesti kirkkovaltuuston rooli seurakunnassa. Hän alkoi hymyillen kertoa tamperelaisten havainnoista, että ns. puolijumalattomat ihmiset ovat usein paljon tehokkaampia valtuuston jäseniä kuin superhartaat kirkonpalvelijat.

Ja hän kertoi: – Niinpä meillä on ollut aina tapana rukoilla kirkollisvaalien alla, että saisimme taas muutaman tällaisen puolijumalattoman luottamushenkilön. Ja niin huumorintajuinen Jumalamme on aina ollut, että olemme saaneet myös tällaisia ihmisiä valtuustoihimme.

MARTTI PELTOMÄKI

Jokikuja 3 as 3

61600 Jalasjärvi

mpki@netikka.fi

p. (06) 4561 563 tai 050 3654 765

SATTUMUKSIA

TUNTURIPAPPINA ollessani käväisin eräällä latuasemalla ensimmäistä kertaa. Perille päästyäni eteeni osui mies, joka huusi ja kiroi. Tosin huomasin, että läheisellä järvellä ajettiin moottorikelkalla tuhatta ja sataa. Ensin pelästyin, että minuako hän tarkoitti. Välikohtauksen jälkeen join lämpimät kaarnikkamehut ja hiihto jatkui.

Viikkoni loppuessa totesin eräälle toimittajalle, että hyvin on viikko mennyt, paitsi yhdessä paikassa olin saada sydärin. Toimittaja arvasi heti tilanteen ja sanoi: ”Hurjapäistä poikaansa se varmaan haukkui, edellisvuotena samainen kaveri ajoi taksin kylkeen ja loukkaantui.” Nyt ymmärsin tilan-

teen ja varmaan itsekin olisin huutanut.

Vasta paria vuotta myöhemmin samainen kaveri haki rippikoulumerkintää ja oli siinä edessäni rauhallisen tuntuinen kaveri. Jos ralliin aikoo, niin hyvin nuoresta se on aloitettava isän huudoista huolimatta.

RISTO AHTI

Kirkkoherra, Ypäjä

MUUTIMME 1960-luvun lopulla Porvooseen ensimmäiseen papinpaikkaani toimiakseni vt. kappalaisena. Ensimmäisenä iltana päätimme vaimoni kanssa käydä pienellä kävelyllä asunnon läheisessä puistossa torin vie-

ressä. Puistossa meitä lähestyi siistissä asussa oleva mies ja kysyi: ”Tiedätkö, mistä voisi ostaa pullon?” Hämmennyksestä toivuttuani vastasin, että valitettavasti en vielä tiedä, koska olen juuri muuttanut ja tullut papiksi tänne Porvooseen. Mies katsahti meitä ja sanoi: ”No jopas sattuiikin, jopas sattuiikin” ja jatkoi matkaansa.

ARTO LAITINEN

Kauniainen

Sattumuksia voi lähettää sähköpostilla os. merja.laaksamo@akiliitot.fi. Julkaistuista sattumuksista ei makseta palkkiota.

Matkavakuutus jäsenetuna

Maksatko vuosittain jollekin vakuutusyhtiölle matkavakuutuksen? Jos maksat, sinulla on kaksinkertainen matkavakuutus. Muutama vuosi sitten uutena jäsenetuna tuli voimaan liittojen jäsenmaksuun sisältyvä vapaa-ajan ryhmämatkavakuutus. Matkavakuutusta ei siis tarvitse erikseen maksaa.

Jäsenyyteen kuuluu vakuutusyhtiö AIG Europan vapaa-ajan ryhmämatkavakuutus, jonka piiriin kuuluvat kaikki AKIn ja DTL:n 18–70-vuotiaat työelämässä olevat, eläkeläiset sekä opiskelijajäsenet. Vakuutettujen jäsenen mukana matkustava samassa taloudessa asuva puoliso sekä alle 19-vuotiaat lapset ovat myös vakuutettuina. Kaikkien edellä mainittujen tulee asua vakituksella Suomessa ja kuulua Suomen sosiaaliturvan piiriin (voimassa oleva Kela-kortti).

Vakuutus on voimassa alle 3 kuukauden mittaisilla ulkomaanmatkoilla sekä kotimaassa linnuntietä yli 50 kilometrin etäisyydelle työpaikasta,

koulusta, kodista tai kesämökistä suuntautuvilla vapaa-ajan matkoilla.

Vakuutuksen enimmäismäärät ja omavastuut selviävät alla olevasta taulukosta.

AIG:n asiakaspalvelunumero Suomessa on 020 303456, ulkomailla tulee ottaa vakavissa tapauksissa yhteyttä AIG Assistance palveluun + 420 222 111 178. Nämä numerot löytyvät jäsenkortin kääntöpuolelta. Vakavissa tapauksissa toimenpiteistä on ensin sovittava AIGin kanssa, jotta on oikeutettu korvaukseen (sairaalahoito, kuljetus Suomeen tms.).

Lievemmissä tapauksissa hoidetaan kulut itse, täytetään vahinkoilmoituskaavake ja peritään korvaus jälkikäteen. Vahinkoilmoituskaavakkeen voit tulostaa liittojen kotisivuilta mukaan matkalle. AKIn jäsenet löytävät kaavakkeen osoitteesta www.akiliitot.fi -> klikkaa jommankumman perusliiton sivuille -> klikkaa kohdasta Jäsenedut/vakuutuspalvelut ja DTL:n jäsenet osoitteesta www.dtl.fi -> Jäsenet sivut.

Matkavakuutus on siis jäsenmaksuun sisältyvä, eli se on jokaisella jäse-

nellä automaattisesti voimassa. Sekaannusta aiheuttaa varsinkin Pappisliiton puolella Pohjolan matkavakuutuslaskussa edelleen oleva viittaus sopimukseen Pappisliiton kanssa. Pappisliiton jäsenet saavat edelleen Pohjolan vakuutuksista alennusta, mutta matkavakuutuksen voi päällekkäisenä lopettaa, ellei halua maksaa erikseen suuremmasta vakuutusturvasta.

Mitä vakuutus korvaa?

Ryhmämatkavakuutus on yleisluontoinen matkavakuutus, joka korvaa yleisimpiä matkalla tapahtuvia haaveita. Normaalit matkasairaudet tai matkalaukun joutuminen omille teilleen hoituvat vakuutuksen kautta. Seuraavassa on listattu pitkistä sopimusehtojen listasta joitakin asioita, joita vakuutus korvaa ja joitakin, joita se yllättäen ei korvaa. Kaikissa matkavakuutuksissa on pienellä painettu osio, joka monesti jää lukematta ja saattaa sisältää yllättäviä asioita.

Rajoituksia

- Vakuutus ei korvaa kilpaurheilussa tai sen harjoittelussa tulleita vammoja.

Vakuutuksen korvauslajit	Ehtokohta	Vakuutusmäärä (€)	Omavastuu
Matkatapaturman aiheuttama kuolema (aikuinen)	6	5.000	-
Matkatapaturman aiheuttama kuolema (lapsi)	6	2.000	-
Matkatapaturman aiheuttama täysi pysyvä haitta	7	10.000	-
Matkatapaturman aiheuttama osittainen pysyvä haitta	7	10.000	Hlk 4.
Matkasairauden ja -tapaturman aiheuttamat hoitokulut	8	30.000	-
AIG Assist palvelut:	9.4	sisältyy	-
Lääketieteellinen evakuointi	9.4.1	20.000	-
Vainajan kotiinkuljetus	9.4.1	10.000	-
Oikeudellinen apu	10.1	10.000	-
Matkan peruuntuminen / perhe	11	550	-
Matkan keskeytyminen / perhe	12	550	-
Vastuuvahinko – henkilölle aiheutettu	13	50.000	-
Vastuuvahinko – omaisuudelle aiheutettu	13	50.000	-
Matkatavaravahinko / perhe	14	500	50

Myös niin sanotut extreme-lajit ovat korvauksen ulkopuolella, esimerkiksi benji-hyppy, purjelento tai kuumailmapallolento sekä kamppailu- ja voimailulajit, laitesukellus, vuorikiipeily tms.

- Hoitokulukorvausta ei makseta, jos hoitokulut johtuvat raskaudentilasta tai synnytyksestä.

- Matkatapaturmana ei korvata hyönteisen tai punkin pureman tai piston aiheuttamaa tartuntatautiä tai sairautta seurauksineen.

- Matkatapaturman aiheuttaman hammasvamman tai äkillisesti alkaneen hammassäryn hoitokuluista korvataan enintään 84 euroa.

Vastuuvahinkokorvaus

- Vakuutuksesta korvataan toiselle

matkalla aiheutettu henkilö- ja esinevahinko, ei kuitenkaan moottoriajoneuvon käyttämisessä aiheutunutta eikä esimerkiksi itsellä lainassa ollutta tavaraa. Vakuutuksesta korvataan myös alle 12-vuotiaan lapsen tahallisesti aiheuttama vahinko.

Matkatavarakorvaus

- Vakuutuksesta korvataan matkalle mukaan otettuja ja matkalla hankittuja tavanomaisia matkatavaroita ja asiakirjoja.

- Korvattavia asiakirjoja ovat passi, henkilöllisyystodistus, ajokortti ja ajoneuvon rekisteriote sekä maksu- ja automaattikortti. Näiden asiakirjojen osalta korvauksena suoritetaan korttien uusimiskustannukset.

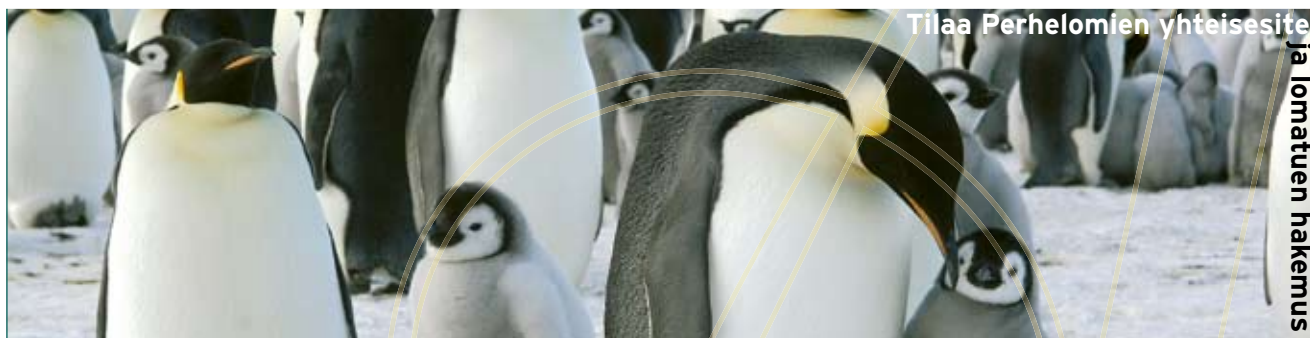
- Matkatavaroina ei korvata mm. kä-

teistä rahaa tai matkalippuja, soittimia, cd-soittimia ja radioita, matkapuhelimia, silmä- tai piilolaseja, hammasproteeseja, atk-laitteita, valokuvia, eläimiä, elintarvikkeita ja kasveja.

- Matkatavaravakuutus ei korvaa, jos matkustaja itse kadottaa tai unohtaa matkatavaransa jonnekin.

- Matkatavaroiden varkaus korvataan, kun rikosilmoitus on tehty 24 tunnin kuluessa. Jollei se ole mahdollista, varkaudesta on ilmoitettava 24 tunnin kuluessa matkanjärjestäjälle.

Vakuutuksen tarkemmat ehdot ovat kotisivuilla www.akiliitot.fi ja www.dtl.fi.



Tilaa Perhelomien yhteisesite

ja lomatuken hakemus

www.a-lomat.fi

Perheen kanssa lomalle



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

■ Syksy I viikot 36-41, haku viimeistään 11.8.2008 mennessä.

■ Syksy II viikot 42-52, haku viimeistään 15.9.2008 mennessä.

Valittavana ovat

■ Perinteiset perhelomat: lomatuksi on 170 euroa/aikuinen, lapset 6-16-vuotta 85 euroa, alle 6-vuotiaat maksutta.

■ Nuoret perheet -lomat: omavastuu 100 euroa/aikuinen, lapset 6-16-vuotiaat 80 euroa, alle 6-vuotiaat maksutta.

■ Koululaisperheiden ryhmäperhelomat: omavastuu 120 euroa/aikuinen, lapset 6-16-vuotta 90 euroa, alle 6-vuotiaat maksutta.



A-lomat ry | Ratamestarinkatu 11 00520 Helsinki | puh. 020 111 2770 (arkisin 9-12) faksi (09) 145 706 | info@a-lomat.fi

Kutsu

TERVETULOA PAPISTON PÄIVILLE 14. - 15.10.2008

PÄIVIEN yhteydessä juhlitaan myös Pappisliiton 90-vuotista taivalta. Päivien avajaismessu on Temppeliaukion kirkossa, muilta osin päivien pitopaikkana on Helsingin Messukeskus.

TEEMANA on Pappina ajassa. Päivien aikana tarkastelemme pappeuden muuttumista vuosikymmenien aikana sekä sitä, missä mennään tänä aikana henkisesti, hengellisesti ja teologisesti. Katsomme myös tulevaisuuteen, millainen on huomisen pappi. Tutustu alla olevaan ohjelmaan ja tule mukaan valtakunnallisesti suurimpaan papistolle suunnattuun koulutus- ja neuvottelutapahtumaan. Paikalle saapuu myös näytteilleasettaji.

AJANTASAISTA tietoa Papiston päivistä voit lukea kotisivuilta www.pappisliitto.fi.



PAPPINA AJASSA

MA TI KE TO PE LA SU PAPISTON PÄIVÄT 14.-15.10.2008

Papiston päivien työryhmä

OHJELMA

TIISTAI 14.10.
PANTAPÄIVÄ

- 9.00 - ILMOITTAUTUMINEN
Helsingin Messukeskus, Messuaukio 1, Kongressisiipi
Voit ilmoittautua myös juhlamessun jälkeen.
- 9.30 – 10.00 YHTEISKULJETUS sen ennakoon varanneille Messukeskuksesta Temppeliaukion kirkolle.
- 10.00 MEDITATIIVISTA MUSIIKKIA
Temppeliaukion kirkko, Lutherinkatu 3
Mahdollisuus hiljentymiseen.
- Matkatavarasäilytys järjestetty.
- 10.30 PAPPISLIITON 90-VUOTISJUHLAMESSU
Temppeliaukion kirkko, Lutherinkatu 3
Saarnaa piispa Eero Huovinen, liturgeina Hans Tuominen ja Stina Lindgård, urkurina Tapio Tiitu, kuoronjohtajina Hanna Remes ja Jan Hellberg.
- Messun jälkeen yhteiskuljetus Messukeskukseen ennakoon paikkansa varanneille.
- Ilmoittautuminen jatkuu.
- 12.30 LOUNAS JA KOLLEGOIDEN KOHTAAMISTA
Helsingin Messukeskus, Talvipuutarha (sisäänkäynti Kongressisiiven ovesta)
Alaosastotapaamisia.
- 14.00 PAPIT AJOISSA
Helsingin Messukeskus, Kongressisiipi, sali 101

Päivien avajaisissa julkistetaan Vuoden pappi 2008 sekä jaetaan liiton stipendit.
Pappisliitto 90 vuotta, Esko Jossas.
Mukana Lauluyhtye AiA ja Viis papeista –houseband.

- 15.15 KAHVI
Helsingin Messukeskus, Kongressisiipi
- 16.30 – JUURET MENNEESSÄ
18.00 *Helsingin Messukeskus, Kongressisiipi, sali 101*
Juha Kauppinen jututtaa menneiden vuosien vaikuttajia, liiton toiminnanjohtajia ja puheenjohtajia, mukana mm. Osmo Setälä ja Tapani Vuorela.
Esko M. Laine pohtii papiston yhteiskunnallisen aseman muuttumista itsenäisessä Suomessa.
Pohdintaan osallistuvat piispat Voitto Huotari ja Gustav Björkstrand.
Viis Papeista -houseband.
- 20.00 PAPPISLIITTO 90 VUOTTA – JUBILEUM
Helsingin Messukeskus, Talvipuutarha (sisäänkäynti Kongressisiiven puolelta)
Juhlaillallinen ja seurustelua pöydissä.
Juhlapuhe arkkipiispa Jukka Paarma.
Sattumuksia vuosien varrelta.
Musiikkivieraina Nina Tapio ja Janne Engblom Band.
- 22.00 – JUHLAT JATKUVAT
02.00 *Messukeskuksen Talvipuutarha*
Janne Engblom Band.

KESKIVIikko 15.10.

- 9.15 AAMURUKOUS
Helsingin Messukeskus, Kongressisiipi, sali 101
Mukana Viis papeista -houseband.
- 9.30 – KIINNI AJASSA
11.00 *Helsingin Messukeskus, Kongressisiipi, sali 101*
Jouni Lehtikaisen johdolla tutkitaan ajan ilmiöitä.
Petri Merenlahti johdattaa kuulijansa ihmisennäköisen Jumalan äärelle.
Pohdintaan Jumalasta ajassamme osallistuu piispa Kari Mäkinen.
Viis papeista -houseband.
- 11.00 LOUNAS
Helsingin Messukeskus, Talvipuutarha
- 13.00 KATSE TULEVASSA
Helsingin Messukeskus, Kongressisiipi, sali 101
Milla Mäkitalon vieraat pohtivat, millainen on kirkon ja pappeuden tulevaisuus.
Ilkka Halava raottaa tulevaisuuden verhoa tutkimuksen näkökulmasta.
Keskusteluun tulevaisuudesta osallistuvat piispat Mikko Heikka ja Samuel Salmi.
Kuva huomisen papista improvisaation keinoin.
Viis papeista -houseband.
- Lauluyhtye AiA saattelee kotimatalle.
Loppusiunaus arkkipiispa Jukka Paarma.
- 15.00 LÄHTÖKAHVIT
Helsingin Messukeskus, Kongressisiipi



PAPPINA AJASSA

MA TI KE TO PE LA SU PAPISTON PÄIVÄT 14.-15.10.2008

ILMOITTAUTUMINEN

Papiston päiville 2008 ja Pappisliiton 90-vuotisjuhliin jatkuu 30.9. asti. Jos ilmoittautuit 15.9. mennessä, osallistumismaksu on edullisempi kuin sen jälkeen. Ilmoittautuminen tapahtuu kätevimmin täyttämällä ilmoittautumislomake kotisivuillamme osoitteessa www.pappisliitto.fi. Voit myös käyttää oheista ilmoittautumislomaketta.

Jos käytät Cruxissa olevaa lomaketta, kirjoita vastauskuoreen seuraava osoite (vastaanottaja maksaa tällöin postimaksun):

Suomen kirkon pappisliitto r.y.

Tunnus 5005712

Info: Matka

00003 Vastauslähetyt

Voit myös faksata lomakkeen numeroon 020 748 1829.

Osallistumismaksu on ennen 15.9. 200 €, ja sen jälkeen 220 €. Työelämän ulkopuolella olevilta ja eläkeläisiltä 90 €. Opiskelijajäseniltä 25 €. Hinta sisältää sekä ohjelmatarjonnan että ruokailut

Messukeskuksessa. Ilmoittautumislomakkeessa on lista hotelleista, joiden kanssa Pappisliitto on tehnyt sopimuksen päivien majoituksesta. Voit varata majoituksen samalla kun ilmoittautuit päiville. Vahvistus ja lasku osallistumisesta sekä majoituksesta lähetetään ilmoittautumisen jälkeen suoraan kotiin.

Papiston päivien ohjelmasisältöä koskeviin kysymyksiin vastaa päivien pääsihteeri, apulaistoiminnanjohtaja Merja Laaksamo, puh. (09) 1502 466, 050 542 3664, merja.laaksamo@akiliitot.fi.

Ilmoittautumiseen, rekisteröintiin ja majoitukseen liittyviin kysymyksiin vastaa kongressipäällikkö Pirjo-Leena Pitkänen, Congreszon Oy, sposti: papistonpaivat2008@akiliitot.fi, puh. 020 748 1823.

Huom! Mikäli työnantaja haluaa yhteislaskun, jolloin laskutuslisä 9 € peritään vain kerran, tulee osallistujista antaa nimilista laskua varten Congreszonille sähköpostilla tai faksilla.



PAPPINA AJASSA
1991-2008 100 VUOTTA PAPPISLIITTO PAPISTON PÄIVÄT 14.-15.10.2008

PAPISTON PÄIVÄT 2008

Helsingin Messukeskus
 14.-15.10.2008

ILMOITTAUTUMISLOMAKE

Elektroninen ilmoittautuminen:
www.pappisliitto.fi

OSALLISTUJAN TIEDOT (vain 1 osallistuja/lomake)

Sukunimi	
Etunimi	
Virka-asema	
Seurakunta, yhtymä, järjestö	
Kotiosoite	
Postinumero ja -toimipaikka	
Puh.	Faksi
Sähköposti	
Työpaikka tai kotipaikka (merkitään rintakorttiin)	

TIEDOT OSALLISTUMISESTA JA KULJETUKSISTA

Iltaohjelma ti 14.10.2008 (ennakkoilmoittautumista edellytetään)	
Pappisliiton 90-vuotisjuhla klo 20.00, Helsingin Messukeskus	☐
Kuljetus ti 14.10.2008 Temppliaukion kirkkoon ja takaisin (ennakkoilmoittautumista edellytetään)	
Varaan paikan kuljetukseen Messukeskus - Temppliaukion kirkko	☐
Varaan paikan kuljetukseen Temppliaukion kirkko - Messukeskus	☐

HUOMAUTUKSIA (erityisruokavalio, myöhäinen saapuminen)

Ilmoittautuminen joko tällä lomakkeella **30.9.2008 mennessä** postitse osoitteella:
 Suomen kirkon pappisliitto ry
 Tunnus 5005712
 Info: Matka
 00003 Vastauslähetyt
 (vastaanottaja maksaa postimaksun),
 lähetyt faksilla 020 748 1829 tai internet-sivun kautta www.pappisliitto.fi.

Peruutusehdot:

Ilmoittautuminen on sitova. Peruutus ennen 16.9.2008 kuluitta. Sen jälkeen tehdyistä kirjallisista peruutuksista palautus on 50 % osallistumismaksusta. Majoitus tulee peruuttaa 10 vrk ennen saapumista. Laskutetun majoituksen peruutuskulu on 20 euroa. Sairastumistapauksissa pyydetään lähettämään lääkärintodistus. Peruuttamatta jätettyä osallistumista tai majoitusta ei hyvitetä.

OSALLISTUMIS- JA MAJOITUSTIEDOT

Osallistumiskategoria (valitse oikea)			
Työelämäjäsenen, maksu 15.9. mennessä sis. ALV 22 %	200	€	☐
Työelämäjäsenen, maksu 16.9. alkaen sis. ALV 22 %	220	€	☐
Työelämän ulkopuolella oleva, maksu sis. ALV 22 %	90	€	☐
Eläkeläinen, maksu sis. ALV 22 %	90	€	☐
Opiskelija, maksu sis. ALV 22 % (Huom! Opiskelijailmoittautumiset tiedekuntajärjestölle.)	25	€	☐
Majoitusvaihtoehto (valitse myös varavaihtoehto). Hinnat/hlö			
Holiday Inn Helsinki Messukeskus	☐	1hh	145 euroa/vrk
Messuaukio 1	☐	2hh	87,50 euroa/hlö/vrk
Holiday Inn Helsinki City Centre	☐	1hh	165 euroa/vrk
Elielinaukio 5	☐	2hh	95 euroa/hlö/vrk
Cumulus Kaisaniemi	☐	1hh	143 euroa/vrk
Kaisaniemenkatu 7	☐	2hh	84 euroa/vrk
Hotel Glo (huom! parivuode)	☐	1hh	155 euroa/vrk
Kluuvikatu 4	☐	2hh	77,50 euroa/hlö/vrk
Hotelli Arthur	☐	1hh	88 euroa/vrk
Vuorikatu 19	☐	2hh	54 euroa/hlö/vrk
Saapumispäivä:	Lähtöpäivä:		
Huonetoveri:			
Congresson - hoitaa majoitusvaraukset ja lähettää vahvistuksen ja laskun tehdystä varauksesta ennen tapahtumaa. Majoitusvaraus on sitova. Mahdolliset peruutukset tai saapumispäivämuitokset tulee tehdä viimeistään 10 päivää ennen varauksen alkamista. Mikäli peruutusta ei tehdä, maksuja ei hyvitetä. Hintoihin sis. aamupala ja alv.			

LASKUTETTAVAT MAKSUT

Osallistuminen ja majoitus yhteensä

Huom! Lasku osallistumisesta ja majoituksesta lähetetään jokaiselle osallistujalle vahvistuksen mukana rekisteröinnissä ilmoitettuun kotiosoitteeseen. Laskutuslisä 9 euroa.

Päiväys:

Allekirjoitus

A photograph of an elderly woman with short, light brown hair and blue eyes. She is wearing a thick, white, textured knit turtleneck sweater. She is smiling slightly and looking towards the camera. Her right hand is raised, touching a grey curtain. The background is a warm, out-of-focus interior space with a framed picture on the wall.

**Tehdään
yhdessä!**

TUULIKKI HOLOPAINEN

ULLA SAVONEN

KAPPALAINEN, ESPOON TUOMIO-KIRKKOSEURAKUNTA

Hyvässä työyhteisössä tehdään työtä yhdessä, innostuneesti. Jokaista sen jäsentä kuunnellaan. Ujoimpiakin.

Työntekijöillä on oikeus ja velvollisuus ilmaista itseään työpaikalla. Kaikilla ei ole samanlaisia tiedollisia ja taidollisia valmiuksia, mutta jokaista tarvitaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Jokainen osaa jotakin. Näin kuvaa sosiaalipsykologi Jaana Venkula hyvää työyhteisöä.

Venkula on perehtynyt työelämän kysymyksiin vapaana tutkijana ja konsulttina ja kirjoittanut aiheesta useita kirjoja. Hän on saanut työstään sekä valtion tiedonjulkistamispalkinnon että Helsingin Yliopiston tiedotuspalkinnon tieteen popularisoinnista.

Voiko tämän tehdä toisin?

Työyhteisöä kehitetään kuuntelemalla työntekijöiden kysymyksiä, väittää Jaana Venkula tuoreimmassa kirjassaan ”Kysymisen taito”.

– Voiko tämän tehdä toisin -kysymys on sekä työyhteisön kehittämisen että sen ongelmien ratkaisun lähtökohta. Kysyminen tuo esiin uutta tietoa työyhteisöä hiertävistä ongelmista. Niiden ratkaisemiseksi on kysyttävä lisää. Ratkaisua ei saa tuoda heti. Sellaista ongelmaa ei olekaan, johon on vain yksi ratkaisu. Niitä on aina vähintään kaksi, toteaa Jaana Venkula.

Työpaikoilla tarvitaan hänen mukaansa rohkeita kysyjä, jotka tuovat esille mielipiteensä ja tunteensa. Tällöin muutkin rohkaistuvat ilmaistamaan itseään vaikka sanomalla ”minusta tämä tuntuu väärältä”. Ihminen ei ole tietokoneen jatke vaan ilmaisee itseään yliarvostetun tietämisen ja oikeassa olemisen lisäksi tunteillaan, ko-

kemuksillaan ja tekemällä.

Jaana Venkulan mukaan sellaiset trendikkäät, liike-elämästä tutut termit kuin visio, strategia, haasteet tai ongelma-keskeinen ratkaisumalli pitää heittää roskakoriin työyhteisöä kehitettäessä. Kehitys ei lähde kehittämis-teorioista vaan alhaalta päin, työntekijöistä ja heidän kysymyksistään. Jos huipulla tiedetään, miten työyhteisöä pitää kehittää, mutta alhaalla ei, ei tahdu mitään.

Tukahdetut kysymykset

Seurakunnissa on paljon vaiettuja asioita, tukahdutettuja kysymyksiä. Niistä pelätään puhua, koska ajatellaan, että loukataan toista tai tuotetaan pahaa mieltä. Kysymyksiä ei kuitenkaan saa tukahduttaa, vaikka ne synnyttäisivät työyhteisössä ahdistusta ja konflikteja. Ahdistus on aina oire jostakin ja tuo esiin pinnan alla olevaa tietoa, joka on välttämätöntä ongelman ratkaisemiseksi, sanoo Jaana Venkula.

Asioiden personifoinnista on päästävä eroon. On unohdettava freudilaiset opit, joiden mukaan minkä tahansa asian voi palauttaa puhujan mielen-tilaan. Tällä tavalla asioista tehdään niiden esittäjän ongelma ja häntä aletaan hoitaa. Todellinen ongelma jää ratkaisematta. Ongelmat eivät työpaikalla ratkea sillä, että niiden esittäjä syyllistetään tai yritetään poistaa työyhteisöstä.

– Turhan höllypölyn puhumisen sijaan on työyhteisössä päästävä tekemään työtä yhteisen päämäärän hyväksi, sanoo Jaana Venkula ponnekkaisesti. – On lähde tekemään yhdessä hyviä tekoja. Jokainen hyvä teko edistää hyvää työyhteisössä. Tällainen hyvä teko työpaikalla on esimerkiksi juoruilun lopettaminen. Toisen työntekijän kunnioittaminen ja keskinäisen luottamus ovat hyvän työyhteisön peruspilareita.

Seurakuntia ei voi Jaana Venkulan mukaan kehittää samojen perinteiden

mukaisesti kuin talouselämää siten, että lisätään kontrollia ja seuranta, laaditaan uusia sääntöjä ja määräyksiä. Seurakunnissa tehdään luovaa työtä. Säännöstely ja mittaamisen lisääminen tilastoilla ja raporteilla laskevat työmotivaatiota. Ei ole yhtä, oikeaa tapaa tehdä hengellistä työtä. Kirkon työstä vain pieni osa on sellaista, minkä voi tilastoida. – Miten esimerkiksi sielunhoitotyötä mitataan tilastoimalla? hän kysyy.

Eettisesti arvokasta työtä

– Kirkko on se peruskallio, jolle ihminen voi turvallisesti rakentaa eettisesti oikeansuuntaisen elämän. Kirkon tehtävä on tarjota ihmisille eettisten ratkaisujen suuntaviivoja epävarmassa ympäristössä. Kirkon työntekijöiden on koko ajan harjaannutettava eettisesti oikeanlaisia tekoja, jotta he selviävät jatkuvasti muuttuvissa tilanteissa.

– Kirkon työ on taistelemista hyvän edistämisen puolesta maailmassa. Se on upeaa työtä, toteaa Jaana Venkula. Hän on itsekkin aikaisemmin toiminut aktiivisesti omassa seurakunnassaan ja sen luottamuselimissä sekä ollut kirkolliskokousedustajana ortodoksisissa kirkossa.

– Kaikkia työntekijöitä tarvitaan työssä kirkon eettisesti arvokkaan päämäärän hyväksi. Hyvässä työyhteisössä jokainen tulee kuulluksi omine tietoineen, taitoineen, osaamisineen ja kokemuksineen. Ja keskeneräisyyksi-neen. Kun työyhteisössä mieltä kaiher-tavia vähäpätöisempiäkään kysymyksiä ei tukahduteta, vaan tuodaan rohkeasti esille, päästään niiden aiheuttamasta ahdistuksesta luomisen iloon, vakuuttaa tutkija Jaana Venkula. ■



JUKKA OLKKONEN/KUVAKOTIMAA

Arbetshandledningen – en resurs i församlingen?

CARL-GUSTAV HENRICSON
PROST, TL, HELSINGFORS

Det är frivilligt att jobba med andra människor. Om man väljer att göra det, finns det en hel del som inte längre är frivilligt om en hög arbetsetik skall upprätthållas genom åren. En direkt fara att börja missbruka arbetsrelaterade mänskokontakter för egna dolda behov kan i viss mån reduceras om följande fyra regler beaktas:

1. Fortbilda dig. Detta kan omfatta teoretisk skolning, det innebär regelbundet läsande av dagstidningar och reklamblad, surfande på nätet, överhuvudtaget att hänga med i den värld som är församlingsbornas vardag.
2. Deltag i rådplägingar. Detta kan omfatta fackliga träffar, kollegapalaver, ställen där man får uppleva att man inte är ensam med sina frågeställningar.
3. Sök egen vård åtminstone någon gång under livets gång. Upplev vad det innebär att söka hjälp i själavård, terapi.
4. Sök dig i handledning. Låt ett par

år först gå för att få arbetslivserfarenhet, tillräcklig erfarenhet av svårigheter och misslyckanden för att motivationen skall hålla i handledningsarbetet. Använd konsultationer, sök dig på nytt i handledning vid arbetsbyte eller åtminstone en gång vart tionde år.

För mig har det varit en intressant utmaning att blicka tillbaka på det empiriska material jag samlat på mig under mina år som kyrklig arbetshandledare, men också från mina egna erfarenheter av arbetshandledning och konsultation under olika repriser av en arbetslivsinsats som omfattar fyra decennier.

Arbetshandledningen och församlingslivet

Min tes är: arbetshandledningen har betydelse i den mån den kan berika församlingslivet. Jag särskiljer i min erfarenhet åtminstone fem typer av arbetshandledning inom församlingen: enskild, enskilda i grupp, en undergrupp i ett arbetslag, hela arbetslaget, konsultation

Den enskilda arbetshandledningen är vanligen enkel att arrangera och försvarar alltför sin plats. Den sätter ett visst tryck på dynamiken på arbetsplatsen, på den handledda och eventuellt på chefen, eventuellt kan frågor om auktoritet dyka upp.

Enskild handledning i grupp kan vara kraftekonomisk både vad beträffar handledare och handledda. Man lär också av andras fallberättelser, inte bara av egna och de egna rapporternas antal kan inte bli lika många. Fortfarande förblir var och en ensam sedan i sin basarbetsgemenskap.

En undergrupp i ett arbetslag, som deltar i arbetshandledning, kan försvåra arbetet i arbetslaget om undergruppen utnyttjar sin sammansvetsning i handledningsprocessen mindre konstruktivt. Undergrupper tenderar vid problem att dra det längre strået jämfört med officiella strukturer.

Utveckling av hela arbetslaget är en process som har mycket att ge, men inte kan ske alltför ofta. Arbetslaget behöver hjälpas att mogna till beslut om engagemang, val av konsulter, ledningen inklusive de förtroendevalda behöver fatta beslut om resursanvändning varvid frågan om arbetstid är den allra dyrbaraste, även om konsulternas arvoden också kräver extraordinära summor. I beslutsprocessen kan man inte kräva att alla skall aktivt driva projektet, men alla måste gå med "om de andra gör det".

Min erfarenhet är att en större arbetsgemenskap drar nytta av att systematiskt utveckla arbetslaget med hjälp av konsulter då en stor del av medar-

betarna bytt, i synnerhet då chefen bytt eller i varje fall åtminstone en gång på 10 - 15 år.

Vid arbetshandledning överlag och utveckling av arbetslag i synnerhet hålls focus på arbetet, på målskrivning, kommunikations- och konfliktlösning- och ledarskapsmodeller.

Eventuellt kommer kollegahandledning in i bilden då tillräckligt många handledare inte finns tillgängliga. Eventuellt ersätter mentorskapet handledningen i framtiden, vem vet?

Utvecklingssamtalet som ett medel

En nykomling i personalvården är utvecklingssamtalet. Under ett decennium har jag som kyrkoherde fört utvecklingssamtal med de mellanstegschefer som har åtminstone tre medarbetare att ansvara för samt med de övriga medarbetarna.

Mellanstegscheferna för sedan med sina anställda motsvarande samtal två gånger i året. Dessa samtal påminner såtillvida om arbetshandledning att de gör relationen till arbetet mera medveten. De går utöver handledningen såtillvida att till deras väsen hör också åtminstone antydning till ömsesidiga beslut med konsekvenser för den kommande arbetsperioden. De är mera arbetslednings- än dynamiskt inriktade.

Idag betraktas arbetshandledningen som en del av personalvården. Bl.a. Borgå stifts hemsida dyker upp i sökmaskinen på datorn på sökordet "arbetshandledning". Detsamma tycks gälla Svenska kyrkans arbetshandledning och även Strängnäs stifts uppläggning skyntade förbi då jag surfade.

Jag minns en period i stiftets ledningsgrupp för arbetshandledning då en nyckelperson till den grad saknade insikt i och förtroende för arbetshandledningen som en kyrklig arbetsmetod, att sammanträden blev oerhört frustrerande då två tredjedelar av tiden fick användas gång på gång till att

övertyga denna person att arbetshandledningen var rumsren i församlingssammanhang.

Jag är fullt medveten om att metoden utvecklats inom specialgebiten, framför allt sjukhussjälavården och familjerådgivningen, men den äger en vidare tillämpning. Min egen specialutbildning är sjukhussjälavårdarens.

Av mina egna arbetshandledare genom åren var sex sjukhussjälavårdare, två heltidsarbetshandledare och endast en heltidsförsamlingspräst. De flesta hade ändå i något skede arbetat i en församling. Under två av de sex längre sammanhängande perioder då jag blev handledd arbetade jag själv i församling.

Två längre handledningsperioder om 40 gånger sökte jag mig frivilligt till i samband med byte av jobb, de övriga var inbakade i olika utbildningsprogram som obligatoriska delar. Under åren som kyrkoherde utnyttjade jag regelbundet möjligheten till konsultation med den heltidsanställda handledaren för de sex esboförsamlingarna.

Mina första lärospån som handledare gjorde jag tillsammans med en amerikansk konsult – i Östafrika för 37 år sedan. Med hans hjälp startade jag ett själavårds-utbildningsprogram (CPE) som jag sedan ledde under tre år. Det var det första fortlöpande programmet i Afrika. De som deltog i det var nästan utan undantag församlingspräster och diakoner. Programmet började år 1972 och fortsätter ännu i denna dag – nu under tanzaniskt ledarskap ända sedan år 1975.

Under mina år vid Kilimanjaro-sjukhuset kom jag att handleda ca 40 personer, de flesta lutheraner, men även romerskkatoliker, anglikaner, baptister, pingstvännar och metodister. Många av dem hade varit aktiva i andra yrken innan de blev präster. Med fanns lärare, evangelister, sjukvårdare, någon polis. Preliminärt har jag blivit inbjuden till programmets 40 års jubili-

leum år 2011. Nytt där är en utbildning av arbetshandledare.

Det kan tyckas att jag gjort en dygd av nöden då jag konstaterar att de handledningsmetoder jag vuxit in i rätt långt är användbara oberoende av att handledaren och den handledde har olika arbetslivserfarenhet och -situation.

Både i den krosskulturella (crosscultural) kontext jag arbetat i och den multiprofessionella arbetssituation jag gjort handledning i fanns åtminstone en klar fördel: som handledare tvingades jag att sätta mig in i den handleddes situation genom att fråga tills jag förstod. Genvägar var inte tillgängliga trots att frestelsen att "förstå" utan att den handledde artikulerade klart kunde lura bakom hörnet.

För klarhetens skull vill jag betona, att jag från början lärt mig att skilja på arbetsrelation och handledarskap liksom alternativt möjligheter till själavård. När jag som förman lyssnat till en trängd medarbetare, har jag frimom-

digt konstaterat att själavård eller arbetshanledning med någon helt annan person vore att rekommendera. Själva har jag inte kunnat välja bort förmanskapet. Att sedan en pionjärsituation inte alltid kan följa alla regler är en annan sak. Men då väljer man mellan ingen hjälp eller en begränsad hjälp.

Tidsmässigt sammanfaller denna period jag blickar tillbaka på med den tid då man började tala om arbetshandledning inte bara i Finland utan också i Norden och i Europa. Inom den kliniska själavårdsrörelsen i USA var man flere årtionden före vad beträffade "clinical supervision".

Efter åren i Tanzania studerade jag ett år "basic CPE" i Park Ridge, Chicago. "Advanced level" blev det aldrig tal om, för att nu inte tala om arbetshandledning "supervisory CPE".

När jag efter hemkomsten till Finland blev tillfrågad om jag ville ingå i ett ledarteam för den första utbildningsgruppen inom Borgå stift i handledning var det naturligt för mig att i

stället söka som deltagare till kursen. På det sättet gav jag mig själv en möjlighet att komma in i ett system den "vanliga" vägen. Det beslutet har jag aldrig ångrat.

Med församlingsrådet – min ledningsgrupp – gjorde jag upp ett skriftligt kontrakt att jag som kyrkoherde kunde samtidigt sköta högst två arbetshandledningsprocesser som tjänsteuppgift. Utan desto mera marknadsföring kom jag sedan att under kyrkoherdeåren ha 1 - 2 personer i arbetshandledning. Några var anställda i en församling, endel var "udda" eller "höjdare" inom kyrkan, några var missionärer på hemlandskommendering. Någon sjukhussjälavårdare rymdes med i raden.

I Chicago anvisades jag alltid arbetshandledare för ett kvart år i gången ("one quarter") och fick på så vis under ett år utsättas för olika arbetshandledarstilar. Detta inverkade på mig så, att jag tvingades att mera se på mitt eget sätt att arbeta, framom att börja se



GÖRAN LINDBERG/KUVAKOTIMAA

upp till handledaren som en guru, vars åsikter kunde tillmätas överstor betydelse. Mig veterligen är det i Finland rätt ovanligt att man byter handledare under de stipulerade fyrtio gångerna, som ursprungligen var 4 x ett kvart år. Överhuvudtaget kan man med skäl fråga sig om ett intensivare system med sessioner en gång i veckan och byte av handledare vore något att i framtiden överväga också hos oss.

Arbetshandledningen som en arbetsuppgift

Jag har levat i den lyckliga situationen att arbetshandledningen har accepterats som en arbetsuppgift både för handledaren och för den handledde. En enda gång minns jag att en som sökte handledning hos mig fick back då han inte ville tala med sin förman om att använda arbetstid utan föreslog att komma på sin egen lediga tid.

Vilka av de församlingsanställda är mest benägna att ty sig till arbetshandledning i Finland? Under de gångna åren har diakoniarbetarna flitigast sökt sig till handledning. Orsakerna kan vara många. Åtminstone två vill jag här lyfta fram.

Bland de församlingsanställda idag torde diakoniarbetarna var de som från sin grundutbildning är mest förtrogna med arbetshandledningen.

De har också från grundutbildningen den största erfarenheten av själavård. Och de står i en närkontakt i arbetet med det mänskliga livet i all dess avkläddhet på ett helt annat sätt än t. ex. prästerna. Och de har lärt sig att ty sig till hjälp för att orka.

Sammanlagt finns det många präster som har erfarenhet av arbetshandledning, men då är det också fråga om sådan handledning som hör till fortbildning inom specialuppdrag eller till utbildning som ger särskild kompetens för t.ex. själavård på sjukhus, i fångelser eller bland familjer.

Ibland hämtar den handledde till handledare för gemensam genomgång

rafflande eller svåra fallbeskrivningar. Då blir det närmast fråga om konsultation.

Under någon period kan det bli viktigt att också ta sig en medveten och systematisk titt på den "grå vardagen". Att jämföra förhållningsätt till klienter, till arbetskamrater, förmän och reflektera över dessa.

Att se på tidsanvändning kan vara en infallsvinkel i arbetshandledningen. Förr eller senare blir den vanligen aktualiserad. Konsten att älska sig själv för att kunna älska andra kan ha så krassa namn som att dra gränser mellan arbete och fritid.

Många församlingsarbetare är skickliga i att använda tal. För att undvika ofrukt samma allmänna diskussioner, kan det vara fruktbart att hålla sig rätt så mekaniskt till rapporteringen vare sig den då är skriftlig eller teknisk (ljudband, videoband, direkt handledning). Dokumentation blir då ett sätt för den återspeglning som kan skapa insikt hos den handledde.

Extremt kunde man säga att det som presenteras för handledaren inte behöver ha skett – sättet på vilket den handledde med- eller omedvetet väljer att rapportera kan bli föremål för gemensam genomgång och en källa till ny insikt.

Även vid utvärderingen av arbetet i handledningen har jag använt ett formulär, som jag rent mekaniskt följt. Dels har jag fokuserat på insikt om starka och svaga sidor hos den handledde, dels också rakt på sak frågor efter någon andlig insikt. Ett krav på omnipotence, duktighet eller rentav allsmäktighet kan bli en utmärkt piske till självutplåning och utbrändhet – kanske rentav förklädd till förment nästankärlek.

Arbetshandledningen som en resurs

Grundfrågan om arbetshandledningen som en resurs i församlingsarbetet sammanhänger med frågan om arbets-

sätt. Måste jag kunna och orka själv, ensam i alla sammanhang, eller kan jag ty mig till stöd? Kan jag bekänna mig också till min svaghet och få hjälp av min omgivning och den vägen också av Gud?

För att sammanfatta: Arbetshandledningen kan ha ett väsentligt bidrag till kyrkans huvudscen, församlingsarbetet. En större medvetenhet om gåvor och svagheter ger en ökad trygghet men också en ny frihet då man arbetar i närkontakt med andra människor. Ett något överraskande resultat av denna min reflektion över tre decennier av arbetshandledningserfarenhet både som handledd, handledare och förman är att det finns en lång bit ännu att färdas.

Då jag för ett halvt sekel sedan lärde mig sjömärkena markerade man hindren: öster om en ostprick fanns grundet. Idag märker man ut farleden. Väster om samma prick kan man tryggt färdas. Jag inser fördelen med det nya sättet att endast utmärka den trygga farleden.

Navigare necesse est för ett bestämt ändamål: inte för att det är roligt eller häftigt eller passar ens livssituation. Utveckla arbetet, glädjen, resultatet i församlingen!

Mig har berättats att den romerske amiralen yttrade sina klassiska ord i ett helt annat sammanhang än de vanligen citeras för. Seglingssäsongen var redan slut, höststormarna kunde börja när som helst. En undsättning av romare i Egypten blev nödvändig, då fällde han orden: att segla är nödvändigt.

Arbetshandledning kan vara trendigt, kan vara en verksamhetsform som endel särskilt gärna ger sig hän åt. Behoven i församlingarna, människors frälsning, är vårt yttersta mål. Att hjälpa våra kolleger i denna uppgift. ■

Sammanställningen bygger på en diskussionsinledning vid Nordisk konferens för arbetshandledning på Lemböte 2004.



Sooloilija saa paikan

Johtaja: Merkillisiä työnhakijoita sitä on nykyään liikkeellä! Tuli jo kolmas tällainen outo lintu haastatteluun.

Sihteeri: Minkälainen?

Johtaja: Päällisin puolin mies näytti ihan normaalilta. Sitten hän sanoi, että hän ei tee sitä, sitä ja sitä työtehtävää. Hänellä on kuulemma ihan selkeä työnäky, ja hän noudattaa sitä. Se mikä ei sovi näyn raameihin, jää jollekin toiselle tehtäväksi. Jos se taas sopii sen toisen raameihin.

Sihteeri: Miten tuo kuulostaa niin oudon tutulta?

Johtaja: Työajasta hänellä oli myös kummallinen ajatus. Sellainen, että hänellä ei ole työaika. Hän tulee kuulemma tulemaan ja menemään miten parhaaksi näkee. Tekee itse asiassa suurimman osan työstä kotona, missä on työrauha. Välillä hän voi työpäivän puitteissa käydä elokuvissa tai golfaamassa ja jatkaa sitten taas töitä. Hän on tottunut tähän systeemiin. Lupasi käydä välillä työpisteessäkin, mutta ei

ilmoitella siitä etukäteen.

Sihteeri: Ihän kuin olisin tavannut hänet jossakin...

Johtaja: Sitten puhuttiin johtaja-alaissuhteesta. Sanoin, että minä olen väliportaan johtaja ja ylemmällä tasolla on toimitusjohtaja Big Head. Hän sanoi, ettei tunnusta väliportaan johtajia ja että hänen varsinainen esimiehensä on Big Headia suurempi Herra, jolle hän raportoi suoraan. Hän ei tunne muita esimiehiä.

Sihteeri: Mitähän tuo tarkoitti, Kekkonenhan on pois pelistä ja Supo... Mitä sinä teit?

Johtaja: Ajoin ulos! Eihän edes Kansallisoopperassa ole enää tuollaisia sooliloilijoita!

Sihteeri: Nyt minä muistan. Haetuta se mies heti takaisin. Muistin juuri yhden kesätyöpaikan ajoilta, että nämä tyypit on loistotyöläisiä.

Johtaja: Ihanko totta?

Sihteeri: Ihän totta! Nämä on niitä kutsumustietoisia tyyppejä, olet ehkä

kuullut. Nyt niitä alkaa varmaan näkyä pian meilläkin, älä vaan aja niitä pois. Niillä ei tosiaan ole työaika, ja niinpä ne tekee töitä 24 tuntia vuorokaudessa. Niille voi ihan hyvin soittaa ilta-aikaankin työasioissa. Ne raataa kuin hullut sen Näkynsä eteen ja saa kyllä siinä lomassa aikaan paljon muutakin.

Johtaja: Ei voi olla totta, nykyaikana.

Sihteeri: Totta joka sana. Ja paras on tässä. Ne ei paljon rahasta välitä. Ne ei tunne ylityökorvauksia eikä laske prosentteja. Ne voi heittää kahdeksi viikoksi metsäleirille ilman mitään ylityökorvauksia. Ja usko tai älä, ne ei ikinä lakkoille.

Johtaja: Onko tuo mahdollistakaan? Minä kaivan sen puhelinnumeron mappi Ö:stä. Mistä tuollaisia tyyppejä tulee?

Sihteeri: Kirkon töistä.

OUTO LINTU

Työnohjaus – mitä ja miksi?

ALEKSI LINTUVUORI

KARI LINTUVUORI

TM, ORGANISAATIOKONSULTTI FINOD, ESPOON SEURAKUNTAYHTYMÄN PÄÄTOIMINEN TYÖNOHJAAJA

Työnohjausta esiteltäessä on heti alkuun todettava käytäntöjen ja teorioiden runsaus. Oma viitekehykseni työnohjaajana nousee kirkon työnohjauksen traditiosta sekä ns. tavistockilaisesta kokemukselliseen oppimiseen nojaavasta psykodynaamisesta ajattelusta.

Miellän työnohjauksen ensisijaisesti ohjattavan oman työn tutkimisen, arvioinnin ja kehittämisen prosessiksi, jossa keskeisenä menetelmänä on ohjattavan ja ohjaajan välinen luottamuksellinen dialogi.

Ohjattava tuo ohjaustilanteeseen kokemuksen omasta työstään, tapahtuman tai ilmiön, jonka äärelle hän haluaa hetkeksi pysähtyä. Hän tutkii ja arvioi yhdessä ohjaajan kanssa, mitä ko. tilanteessa oikein tapahtui, miten hän itse siinä toimi, mihin pyrki, mitä sanoi, mitä teki, mitä koki ja miten arvioi onnistuneensa.

Yksilötyönohjaus

Työnohjaus on prosessi, jolla on sovitusti alkunsa, kestonsa ja päätöksensä. Kirkollisessa viitekehyksessä täysimittaisella yksilötyönohjauksella tarkoitetaan 40 ohjauskerran (45 - 60 minuuttia/kerta) jaksoa, jossa ohjauskertojen väli on yleensä kaksi viikkoa, ja koko jakson kesto lomat huomioiden on noin kaksi vuotta.



"Työnohjauksessa ohjattava voi turvallisesti avata ja tutkia oman työnsä tilanteita ja niistä nousevia kokemuksia, ajatuksia ja tunteita", sanoo Kari Lintuvuori.

Suosittelavaa on, että ohjattava mietti jo etukäteen ennen ohjauskertaa käsiteltävän aiheen ja laatii siitä vapaa-muotoisen kirjallisen koosteen – niin sanotun työnohjausraportin – jonka toimittaa ohjaajalle. Itse ohjaustapaamisessa raportti täydentyy ja laajenee ohjattavan suullisella kertomuksella.

Joissakin tapauksissa ohjattavan työn luonne tai työote ei suosi kirjallisten raporttien käytäntöä. Sen ei toki tarvitse muodostua työnohjauksen kynnukseksi, työskentely voi toteutua myös pelkästään suullisten tilannekuvauksen pohjalta. Oleellista on luottamuksellisen vuoropuhelun syntyminen, missä ohjattava voi turvallisesti avata ja tutkia oman työnsä tilanteita ja niistä nousevia kokemuksia, ajatuksia ja tunteita. Johtopäätöksinä voi olla joko vahvistuminen jatkamaan samalla tavalla tai idea kokeilla jotain uutta toimintamallia tai sitten tietoinen halu muuttaa toimintatapaansa.

Ryhmätyönohjaus

Yksilötyönohjauksen vaihtoehtona on ryhmätyönohjaus. Siinä työnohjausistunnon kesto on yleensä puolestatoista kahteen tuntia, ohjauskertojen väli on kolme viikkoa ja kokonaismäärä 30

”Ryhmätyönohjauksen etuna yksilöohjaukseen verrattuna on mahdollisuus oppia paitsi omista myös kollegojen kokemuksista ja oivalluksista.”

kertaa.

Ryhmä voi koostumukseltaan olla joko moniammatillinen sekaryhmä tai saman ammattialan, esimerkiksi diakoniatyöntekijöistä koostuva ryhmä. Jos ryhmän jäsenet ovat kaikki samasta työyksiköstä, puhutaan usein työryhmän tai tiimin työnohjauksesta. Tällöin tullaan menetelmien ja sisältökysymysten puolesta hyvin lähelle työyhteisön kehittämistoimintaa, joka edellyttää ohjaajalta työyhteisödynamiikan erityisosaamista.

Niin yksilö- kuin ryhmätyönoh-

jauksissa ohjauskertojen määrää ja prosessin kestoa voidaan tuki räätälöidä ohjattavien työtilanteen ja tarpeiden mukaan. Ryhmätyönohjauksen etuna yksilöohjaukseen verrattuna on mahdollisuus oppia paitsi omista myös kollegojen kokemuksista ja oivalluksista.

Täysimittainen yksilö- tai ryhmätyönohjaus kuuluu osana myös joihinkin kirkon pitkiin koulutusohjelmiin, kuten esimerkiksi sairaalasielunhoidon, perheneuvonnan tai oppilaitostyön erikoistumiskoulutuksiin.

Mihin työnohjauksella pyritään?

Suomen työnohjaajat ry on kiteyttänyt työnohjauksen yleistavoitteita seuraavasti: Auttaa ohjattavaa onnistumaan ja jaksamaan työssään. Auttaa tunnistamaan työhön liittyviä kuormittavia tekijöitä ja käsittelemään niitä. Kehittää ohjattavan kykyä käsitellä ristiriitoja ja pulmia sekä taitoa kuunnella toista ihmistä. Avata työhön liittyviin asioihin uusia näkökulmia. Auttaa soveltamaan toimivalla tavalla yhteen oma ammattiosaaminen, työn vaatimukset ja käytettävissä oleva aika.

Toimivassa työnohjauksessa mahdollistuu myös ohjattavan mielenensisäinen dialogi ”oman minän” ja ”työminän”, oman persoonan ja työn rooliodotusten välillä. Tavoitteena on vapautua olemaan itsensä mittainen ja oloinen oman työnsä osaja, joka sallii ja hyväksyy samat oikeudet myös työtovereilleen.

Jokaisessa alkavassa työnohjauskeskustelussa ohjattava tai ryhmä asettaa itselleen myös omat persoonalliset tavoitteet, joihin ohjaustyöskentelyssä pyritään. Mahdollisesti määritellään myös aihealueet ja teemat, joita ohjauksessa halutaan käsitellä ja kehittää. Ne kirjataan muistiin ja niihin palataan vähintäänkin työnohjausprosessin puoliväli- ja loppuarvioinneissa. Työnohjaus on pitkäjänteistä ja tavoitteellista työskentelyä, jossa saatava hyöty on suoraan suhteessa nähtyyn vaivaan. ■

Työnohjauksen eettisiä periaatteita

- Työnohjaaja on lojaali ohjattavalle, ohjattavan esimiehelle, työnantajalle ja organisaation perustehtävälle.
- Työnohjaaja ei ota itselleen ohjattavan työyhteisön johtajuutta.
- Työnohjaaja työskentelee luottamuksen ja avoimuuden rakentamiseksi ja ylläpitämiseksi.
- Työnohjauksen lähtökohtana ja työskentelyn perustana on sopimus ja sen noudattaminen.
- Sopimus sisältää realistiset tavoitteet ja niistä johdetun aikataulun, työskentelytavan ja kustannukset.
- Työnohjaaja kunnioittaa myös kaikkea muuta organisaatiossa tapahtuvaa kehittämistyötä ja sitä tekeviä ihmisiä.

(Lähde: Suomen työnohjaajat ry:n laatimat Työnohjauksen eettiset periaatteet)

Lisätietoja: http://www.espoonseurakunnat.fi/fi/seurakuntatyö_työnohjaus

Toimiiko työnohjaus?

KARI LINTUVUORI

TM, ORGANISAATIOKONSULTTI
FINOD, ESPOON SEURAKUN-
TAYHTYMÄN PÄÄTOIMINEN
TYÖNOHJAAJA

**Kirkon työntekijöillä on koke-
musta työnohjauksesta jo lähes
puolen vuosisadan ajalta. Toi-
minta lähti liikkeelle perhe-
neuvonnan ja sairaalasielun-
hoidon toimialoilta laajeten vä-
hitellen lähinnä diakonian ja
pastoraalisen seurakuntatyön
piiriin.**

Sittemmin mahdollisuus työnohjaus-
seen on yleistynyt koskemaan käytän-
nöllisesti katsoen kaikkia kirkon toi-
mialoja. Miten tätä mahdollisuutta
käytetään, riippuu kunkin seurakun-
nan ja työyksikön halusta ja valmiu-
desta panostaa henkilöstön koulutuk-
seen, työhyvinvointiin ja työn laa-
tuun.

Tällä hetkellä koulutuksen saaneita
kirkon auktorisoimia työnohjaajia on
Kirkon Koulutuskeskuksen luettelos-
sa 458. Heistä 362 on antanut nimensä

tuomiokapitulien ohjaajalistoilte eli
ovat käytettävissä potentiaalisina työn-
ohjaajina. Näistä 184 on ilmoittanut
toimintatilastoihin antaneensa työnoh-
jausta vuonna 2007.

Työnohjausta käytetään laajasti,
mutta käsitykset sen sisällöstä, tarkoi-
tusperistä ja vaikutuksista ovat varsin
kirjavia. Kokemuksellista tietoa on
paljon, mutta se on hajallaan eivätkä
sen äänet tule helpolla kuulluiksi.

Tätä hiljaista tietoa ja kokemuksia
työnohjauksen vaikutuksista halusin
lähteä kuulostelemaan päätoimisten
työnohjaajakollegojeni Veikko Rau-
haniemen ja Heikki Palmun kanssa.
Laadimme kyselykaavakkeen, jonka
lähetimme pitkän yksilötyönohjaus-
sen (40 kertaa, prosessin kesto noin
kaksi vuotta) läpikäyneille ohjattavil-
lemme noin kuusi - kahdeksan kuu-
kautta ohjauksen päättymisestä. Tä-
hän yhteenvedon on käytettävissäni
25 vastauskaavaketta, joiden vastaajat
ovat Helsingin, Espoon ja Turun ark-
kihiippakunnan alueilta.

Itsearviointia

Kyselykaavakkeessa ohjattavia pyy-
dettiin arvioimaan työnohjauksen vai-

kutuksia itseensä, omaan ajatteluunsa
ja toimintaansa. Kysymyksiä oli yh-
teensä kahdeksan, joista neljä ensim-
mäistä sisälsivät sekä numeroarvioin-
nin että sanallisen perustelun.

Numeroarvioinnissa pyydettiin va-
litsemaan sopivin vaihtoehto asteikol-
ta 1 - 5 (1 = ei lainkaan, 2 = hyvin vä-
hän, 3 = jonkin verran, 4 = paljon, 5 =
erittäin paljon). Valitun numerovaih-
toehdon lisäksi pyydettiin sanallinen
perustelu tai esimerkki siitä, miten ar-
vioitu vaikutus käytännössä ilmenee.

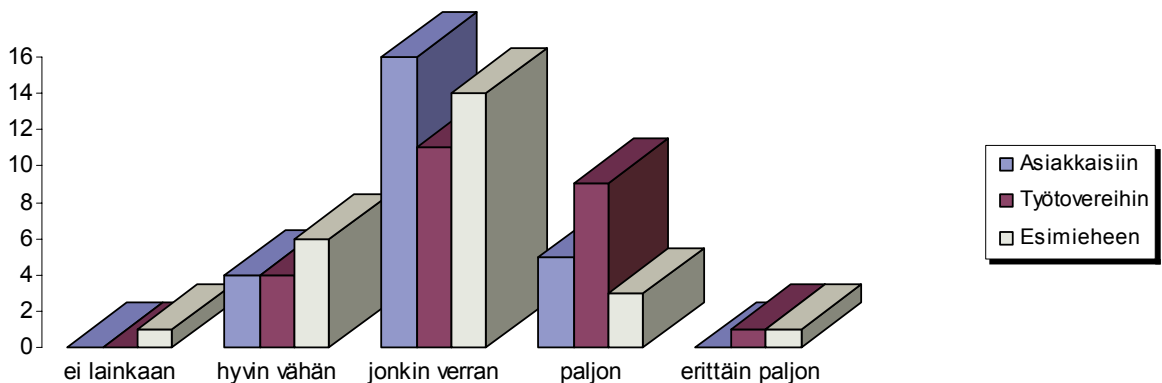
Numeraalista ja sanallista arviointia
kysyttiin seuraavasti: ”Työnohjaus on
vaikuttanut omaan suhtautumiseeni
A) asiakkaisiini, B) työtovereihini, C)
esimieheeni, D) alaisiini (jos on).”

Numeraaliset vastaukset kohtiin A -
C jakautuivat kaavion 1 esittämällä ta-
valla.

Sanallisissa vastauksissa *työnohjaus-
sen vaikutuksia suhtautumisessa asiak-
kasiin* kuvailtiin oman roolin kirkon
työntekijänä selkiintyneen sekä am-
matillisen työotteen vahvistuneen, mi-
kä ilmeni mm. rajojen (asiakassuhteet/
oma elämä) selkeämpänä hahmottu-
misena. Orientaatiossa asiakastilantei-
siin kerrottiin rentouden ja rohkeuden

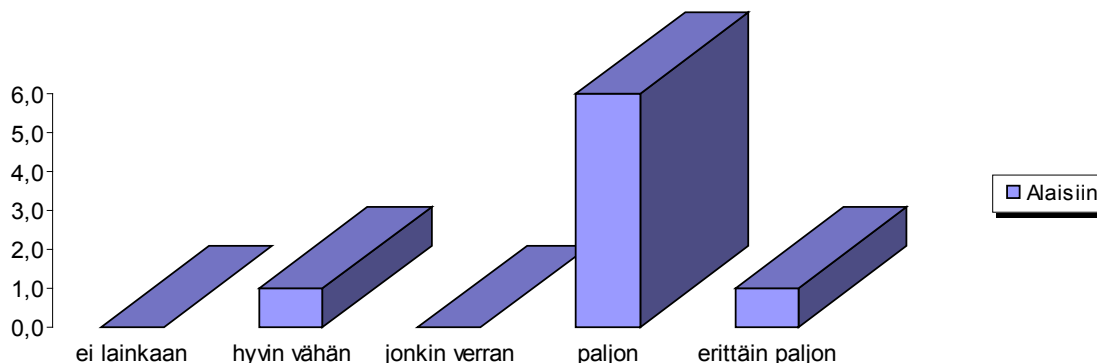
Kaavio 1

Työnohjaus on vaikuttanut omaan suhtautumiseeni



Kaavio 2

Työnohjaus on vaikuttanut omaan suhtautumiseeni



lisääntyneen. Keskustelut ohjaajan kanssa toivat uusia näkökulmia ja lisäsivät ymmärtämystä asiakkaiden tarpeita ja odotuksia kohtaan.

Suhtautumisessa työtovereihin koettiin saadun laajempaa ymmärrystä sekä toisaalta syvempää vastuullisuutta omasta toiminnasta työyhteisön vuorovaikutustilanteissa koskien myös risiiriitoja ja konflikteja. Ammatillisuuteen ja työkeskeisyyteen pyrkivän työotteen arvioitiin syventyneen ja kehittyneen, oli opittu hyväksymään ja sietämään erilaisuutta, olemaan rohkeammin oma itsensä ja ilmaisemaan rehellisemmin ja avoimemmin omia ajatuksia työyhteisössä. Oman ammatti-identiteetin koettiin vahvistuneen, mikä puolestaan helpotti myös toisten työn ja osaamisen kunnioittamista.

Suhteen esimieheen koettiin avartuneen sen myötä, että oli jouduttu aktiivisesti pohtimaan omaa "alaisena" oloa. Kuvitteellinen asettuminen esimiehen rooliin työtilanteiden jälkiarvioinnissa oli kasvattanut ymmärrystä esimiehen toimintaa kohtaan sekä toisaalta lisännyt rohkeutta olla oma itsensä omissa tehtävissään, roolissaan ja asemassaan.

Suhtautuminen alaisiin

Esimiestehtävissä olleet ohjattavat (kahdeksan vastaajaa) arvioivat työnohjauksen vaikutusta suhtautumises-

saan alaisiinsa. (Kaavio 2)

Omaa roolia esimiehenä on työnohjauksissa peilattu varsin paljon ja siitä arvioidaan olleen myös merkittävää konkreettista hyötyä. Henkilöstöhallintotaitojen on koettu vahvistuneen niitä käsitelleiden työtilanteiden analyysisessä jälkipuinnissa. *"Ymmärrän roolini johtajana ja pystyn hyväksymään sen eri puolet paremmin kuin ennen, näin ainakin alaisilta saamani palautteen perusteella"*, kuvailee eräs vastaajista. Kiireettömiin työntekijöiden kohtaamisiin kerrotaan pyrittävän entistä aktiivisemmin, samalla kuuntelemisen taitojen ja empatian arvioidaan lisääntyneen.

Oma perustehtävä ja sen liittyminen työyhteisön perustehtävään

Kysymysten 2. "Työnohjaus on auttanut minua hahmottamaan ja selkiinnyttämään omaa perustehtävääni" ja 3. "Työnohjaus on auttanut minua hahmottamaan omat työtehtäväni osaksi laajempaa kokonaisuutta työyhteisössä ja sen perustehtävässä" numeraaliset vastaukset. (Kaavio 3)

Omaa perustehtävää sekä sen liittymistä ja jäsentymistä työyhteisön perustehtävään on pitkissä yksilöohjauksissa pohdittu huomiota herättävän runsaasti. Näillä pohdinnoilla ajatellaan olleen myös konkreettisia vaikut-

uksia: *"keskityn enemmän varsinaiseen työhöni"*, *"kalenteri pysyy järjestyksessä ja osaan rajata työtäni paremmin"*, *"osaan arvottaa ja priorisoida luottaen omaan harkintaani ja arviointikykyyni"*.

Työtehtävien ryhmittäminen eri kategorioihin on auttanut karsimaan "turhaa säälää" pois, keskittymään oleelliseen sekä lisäämään suunnitelmallisuutta omassa toiminnassa. Myös näissä pohdinnoissa koetaan oman ammatti-identiteetin entisestään vahvistuneen.

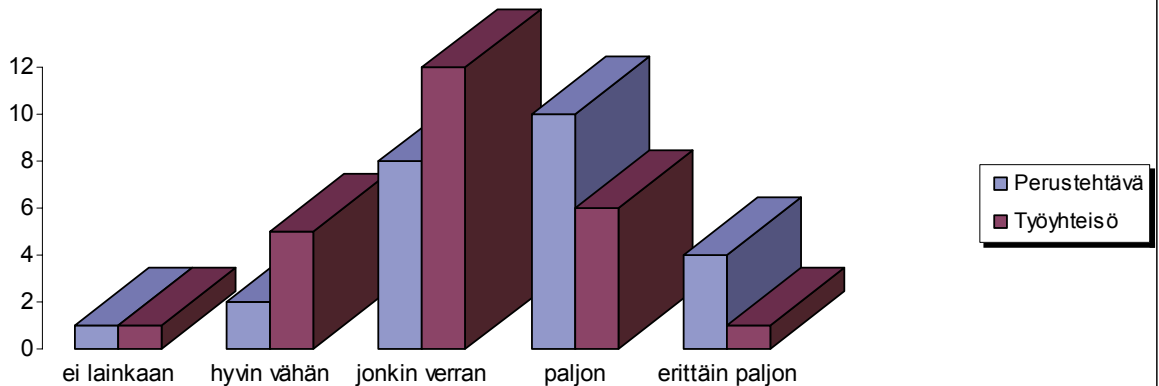
Oivallus – avain parempaan

Kysymys 4. Työtilanteiden jälkiarviointi työnohjauksessa on auttanut minua A) ymmärtämään paremmin omaa toimintaani ja siihen vaikuttavia tekijöitä, B) oppimaan omista kokemuksistani, C) suunnittelemaan ja kehittämään työtäni, D) muuttamaan tapani tehdä työtä? (Kaavio 4)

Oman toiminnan arvioiva pohtiminen on odotetusti lisännyt itseymmärrystä, vahvistanut käsitystä siitä, millainen työntekijä itse on. Vaikeiden ja yllättävien työtilanteiden prosessointi jälkikäteen on lisännyt kykyä analysoida oman toiminnan vaikuttimia, ajatuksia ja tunteita, minkä kuvataan tuoneen "sekä nöyryyttä että vahvuutta". Työnohjauksessa tiedostetut asiat mahdollistivat virheistä oppimista ja

Kaavio 3

Työnohjaus on auttanut minua hahmottamaan



onnistumisissa vahvistumista. Omista kokemuksista oppimisella nähtiin olleen myös kauaskantoista merkitystä; oman "sisäisen työnohjaajan" todettiin vahvistuneen ja viisastuneen.

Matka oivalluksesta toiminnan muutokseen on monasti työläs ja pitkä. Kuitenkin usein jo oivalluksessa, asiantilan tiedostamisessa voi olla avain parempaan jaksamiseen ja motivaatioon työssä: "... oleellista on se, että tiedostan asian ja edes yritän jotain. Muuten olisin jo varmaan uuvahuttanut nykyisen hommani alle." Ammatillisen itseymmärryksen kasvun arvioidaan tuoneen toisaalta levollisuutta, rentoutta työotteeseen, toisaalta lisänneen

järjestelmällisyyttä ja rohkeutta työn suunnittelussa ja toteutuksessa. Myös stressinsietokyvyn päätellään vahvistuneen.

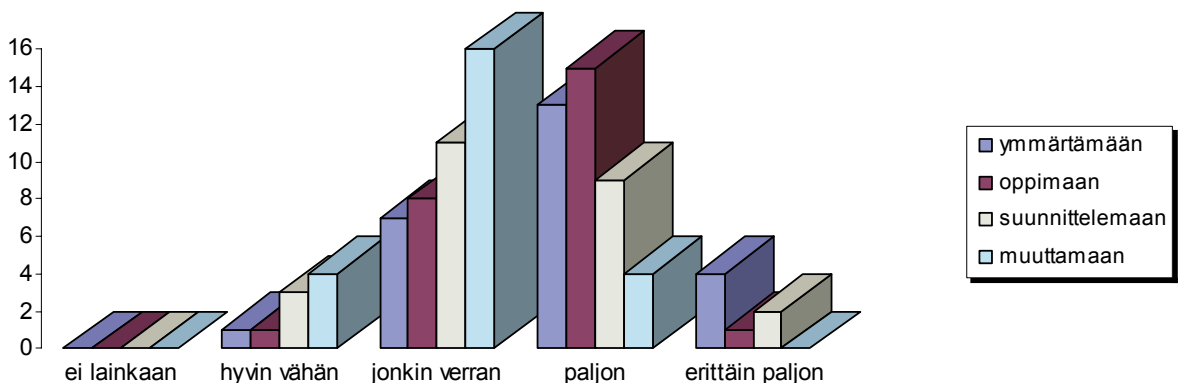
Kysymykset 5 - 8 olivat avoimia sanallisia itsearviointeja: Kysymys 5. Mistä esimiehesi/alaisesi/työtoverisi mahdollisesti huomaavat työnohjauksen vaikutukset sinussa? Kysymys 6. Mainitse kolme asiaa työnohjauksessa, jotka ovat hyödyttäneet sinua? Kysymys 7. Onko sinulla joitakin ideoita tai ehdotuksia työnohjauksen kehittämiseksi, jotta se vielä paremmin hyödyttäisi ohjattavaa? Kysymys 8. Muuta mahdollista sanottavaa jälkiarvioksi?

Tähän yhteenvetoon poimin ainoas-

taan joitakin vastaajien omia arviointoja tai muilta (työtoveri/alainen/esimies) kuultuja havaintoja työnohjauksen vaikutuksista vastaajaan. Näiden mukaan suunnitelmallisuus, rauhallisuus, määrätietoisuus ja itsevarmuus olisivat lisääntyneet. Suhtautumisen omaan ja toisten työhön arvioidaan tulleen laajakatseisemmaksi, kärsivällisyyden ja pitkäjänteisyyden lisääntyneen. Yhteistyökumppaneilta, esimieheltä ja työtovereilta saadusta positiivisesta palautteesta ainakin osan vastaajat arvioivat menevän työnohjauksen vaikutusten tiliiin, esimerkkinä mainitaan työtoverin kommentti: "Sinä olet puhjennut kukkaan."

Kaavio 4

Työtilanteiden jälkiarviointi työnohjauksessa on auttanut minua



Johtopäätelmiä

Kun arvioidaan kompleksista ilmiötä tai toimintaa, kuten työnohjaus, eivät arvioinnin tulokset ja johtopäätelmäkään välttämättä ole kovin yksiselitteisiä. Tarkasteltaessa kyselytutkimuksen vastauksia voidaan toki myös kriittisesti kysyä, miten toimivia yksinkertaistavat numeroarvioinnit ja niiden koosteet ovat kokemusperäiseen itsearviointiin perustuvien havaintojen tulkkeina. Saadessaan kuitenkin rinnalleen vastaajan sanallisen perustelun, kokemuksen kuvailun esimerkin avulla, alkavat vastaajan ajatukset jo selvemmin hahmotua.

Lähtökohtaisesti kyselyssä arvioidaan työnohjauksen vaikutusten eri ulottuvuuksia, mutta samalla vastaukset kertovat niistä aihepiireistä, jotka arvioitavissa työnohjauksissa olivat painottuneet. Esimerkiksi kysymyksen 1 vastauksista ilmenee (Kaavio 1), että suhdetta työtovereihin on käsitelty ohjauksissa huomattavan paljon ja sillä arvioidaan olleen myös merkittävää vaikutusta. On pohdittu omaa roolia ja paikkaa työyhteisössä, yhteistyötä ja omia vuorovaikutustaitoja. Näillä yksilöohjauksessa toteutuneilla pohdinnoilla ja vaikutuksilla voidaan olettaa olevan heijasteisia vaikutuksia myös ohjattavan työyhteisön dynamiikkaan.

Kysymysten 2 ja 3 (Kaavio 3) vastauksista ilmenee, että sekä omaa että työyhteisön perustehtävää on pohdittu runsaasti. Sanallisten selvennysten mukaan näissä pohdinnoissa sekä perustehtävä että paikka organisaation kokonaisuudessa ovat merkittävästi selkiintyneet. Kuriositeettina vastaus, jonka numeroarviointi molempiin kysymyksiin oli vaihtoehto "1" (= "ei lainkaan" vaikuttavuutta). Sanallisen

vastauksen mukaan perustehtävä ja paikka työyhteisössä olivat vastaajalle jo alkujaan selviä, joten niitä ei tarvinnut työnohjauksessa juurikaan käsitellä.

Kysymys 4 alakohtineen (Kaavio 4) on mielenkiintoinen, koska siinä luodataan varsin oleellisia ulottuvuuksia työnohjauksen vaikuttavuudessa. Kyseessä on oman toiminnan vaikuttimien ymmärtäminen, kokemuksista oppiminen, työn suunnitteleminen ja kehittäminen sekä tarpeen tullen toimintatapojen muuttaminen. Kun suu-



ri osa vastaajista arvioi työnohjauksen vaikuttaneen näillä alueilla "paljon", jopa "erittäin paljon", voidaan työnohjauksen merkittävyyttä pitää varsin huomattavana. Vaikuttavuuden painopiste näyttää olevan ymmärtämisen, oppimisen ja suunnitelmallisuuden alueilla – siis ajattelussa ja asenteissa. Oletettavaa toki olikin, että pitkä, usein yli kahden vuoden mittainen

työohjausprosessi mahdollistaa "palioiden asettumisen uuteen asentoon korvien välissä". Kun muutama vastaaja kuitenkin arvioi työnohjauksen vaikutuksen näillä alueilla "hyvin vähäiseksi", voidaan kysyä mistä kiikastaa, kun työnohjauksen mahdollisuuksia ei näissä tapauksissa ole kyetty paremmin hyödyntämään?

Viipyilevää viisautta

Työnohjauksessa perusmetodina on oman työn ja toiminnan kriittinen tutkiminen, arvioiminen ja "peilaaminen" työnohjaajan avulla. Itsearviointitaitojen kehittyessä ja syventyessä kasvaa helpolla ja usein huomaamatta myös itsekriittisyys. Toisaalta tiedämme, että pidemmän ajan kuluessa itsessä tapahtuvaa muutosta on vaikea havaita. Nämä seikat huomioiden voidaan olettaa, että työnohjauksella on muutosvaikutuksia, joita ohjattavat eivät aina täysimittaisesti itse havaitse. Esimerkkinä tästä ohjattava, joka oman arvionsa mukaa ei ole muuttanut työnohjauksessa, kertoo kollegansa sanoneen: *"Et sä ennen ole tuolla tavalla puhunut tai kysellyt, käytkö sä jossain työnohjauksessa, vai..."*

Pitkä työnohjaus mahdollistaa prosessin, joka ei pääty vielä työnohjauksen päättymiseen. Se jatkuu ajattelutapana suhteessa työhön, itsereflektiona, jota vastaajat ovat luonnehtineet "sisäisen työnohjaajan vahvistumiseksi" tai "viipyilevän viisauden oppimiseksi". Lopuksi vielä lyhyt mutta paljon puhuva itsearvio työnohjauksen vaikutuksista: *"Olen oppinut uudelleen pitämään työstäni."* ■

Lisätietoja: http://www.espoonseurakuntat.fi/fi/seurakuntatyo_tyonohjaus

Kirkon vai kunnon töissä?

HILKKA OLKINUORA

KIRKKOHERRA, TAMMERFORS
SVENSKA FÖRSAMLING

Merkkillinen kertomus maailman parhaasta työpaikasta.

Isoisoisäni, rovasti, heitti riimun hevosen niskaan, jätti auran pellolle ja kii-ruhti peseytymään ja vaihtamaan papin vaatteet, kun näki mummun parrustavan pappilaan. Ruustinna tarjosi sillä välin kahvit ja ensihoiti samalla sielun. Kastepuhe syntyi kastematkal-
la reessä, saarna lauantain mittaan rau-

hallisessa työhuoneessa. Pappi oli aina saatavilla, ruustinna niinikään. Pappus oli kutsumus ja elämäntapa, jonka tuomasta asemasta perhe maksoi mie-
lihyvin oman identiteettinsä hinnan.

Kirkko elää yhä isoisaisäni agraaria aikaa. Sen työntekijät eivät. He romahtavat tilaisuudesta toiseen korkeintaan toimituskeskustelun kautta ja pelkäävät kuollakseen, että seurakuntalaisten kellotetuista kohtaamisista – keskustelu kolme varttia, hautaus ja muistis tunti ja vartti – koituu jatkotilauksia, joihin heillä ei ole aikaa. He hoitavat siinä oheessa perheensä,

pyykkinsä, parisuhteensa ja päivityksensä. He kohtaavat moniongelmaisia, mielenvikaisia, murjottuja ihollaan, ilman edes kunnon koulutusta, ja pakenivat tunnistetusti kristittyjen turviin. Ovat niin pappia, kunnes eivät ole enää mitään.

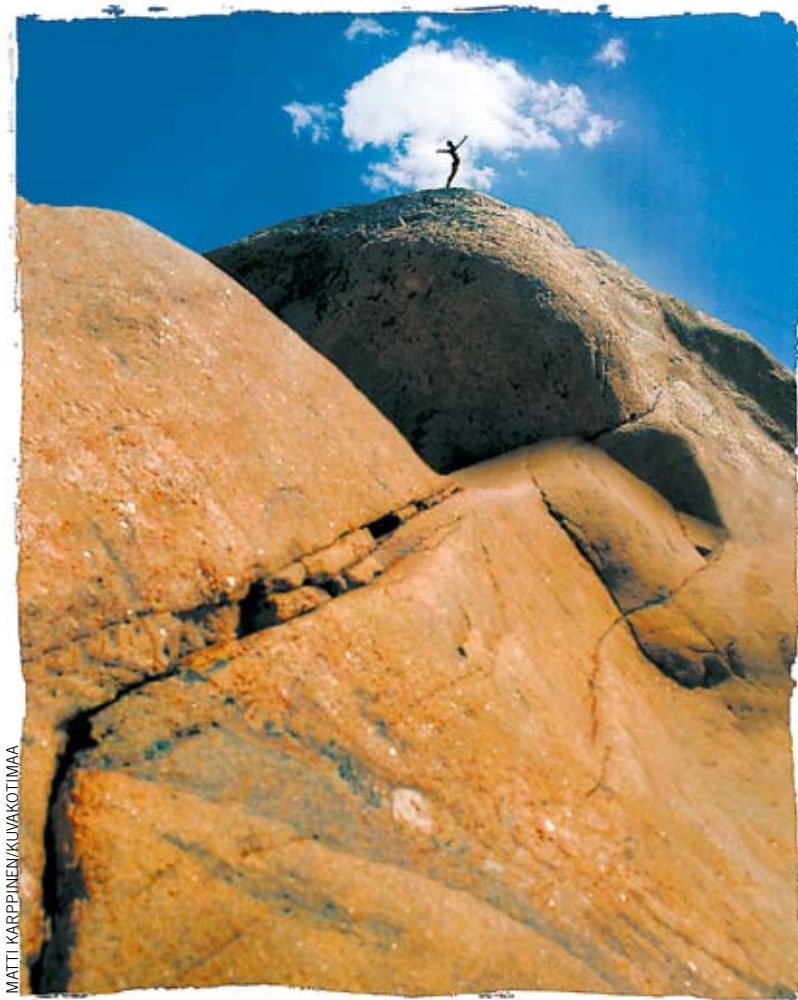
Jos joka toinen tai kolmas nuori kampaaja olisi ehtinyt uupumislomalle parin ensimmäisen työvuoden aikana, kampaamot olisi suljettu vaarallisina työpaikkoina. Kirkkoa ei. Se jatkaa toiveikkaiden ja perehtymättömi-
en loppuun polttelemistä. Monella pappistulokkaalla on onneksi toinen ammatti, ja normaaliin työelämään paluu onnistuu. Perälauta vuotaa, ja piispat raapivat ohjaamossa nuppiaan: Miksiköhän tiedekunnan pappislinja ei houkuttele? Miksi matka tökkii?

Mattojen alle mahtuu

Rajaton työaika ja rajattomat odotukset – omat ja muiden – on raja, johon pappi ensiksi törmää. Kun työn tekee hyvin, palkkana on – lisää työtä. Kun työn tekee vielä paremmin, palkkana on kollegoiden kateus. Kun työn tekee parhaiten, palkkana on turhautuminen: vähempikin olisi riittänyt. Kunhan olisin käsikirjasta lukenut.

Nuoret papit kertovat lukevansa Raamattua vähemmän kuin koskaan ennen, ja senkin instrumentaalisesti: maatalouspiirille kerrotaan, että sana jyvä esiintyy pyhässä kirjassa 152 kertaa ja täten maajussin työ on todettu Jumalan tahdon mukaiseksi.

Varsin nopeasti tulokas kompastuu myös mattoihin. Ne ovat kirkossa korkealla, niiden alle on lakaistu ja lakais-
taan yhä paljon. Kirkossa ei ole riitoja, vain ”jännitteitä”. Kirkossa ei ole johtamista, ei siis johtamisongelmaakaan. Vilkkaasti harjoitettu työnohjaus pal-
velee pahimmillaan huonoa johtamista kuin rinnakkaissuhde huonoa avio-



MATTI KARPINEN/KUVAKOTIMAA

liittoa: auttaa jaksamaan ja pelastaa itse ongelman ratkaisemiselta.

Työpaikkana kirkko toimii röyhkeästi toisin kuin opettaa. Pauhaamme pyhän pyhittämisen pyhyiden puolesta ja ideaparkkien sunnuntaisia shoppailuhelvettejä vastaan, mutta erotamme perheenjäsenet toisistaan sen keran, kun heillä olisi toisilleen aikaa.

Kirkon omassa eduskunnassa valta jaetaan kuten oikeassakin eduskunnassa, suhmuroimalla, mutta osataan se seurakuntatasollakin. Jako hengeliisiin ja hengettömiin työntekijöihin ylläpitää suoranaista pappisvihaa, joko naisiin ja miehiin on suomalaisessa työmaailmassa törkeydessään omaa luokkaansa. Homot vetävät kaappiin vaimonsakin, vaimonpieksäjät ja tahmatassut saavat jatkuvasti aikalisää.

Kestämättömiä rakenteita

Kun kirkko joutuu vastaamaan jähmeydestään ja hidaskäyttöisyydestään, se tempaisee suojakseen julkisoikeudellisuuden lannevaatteen. On pakko asettaa yksittäisen viranhaltijan oikeusturva yhteisön edun edelle. On pakko saada valittua. On pakko saada olla lapsellinen, uskokohan on regression valtakunta! Toisaalta kuitenkin kirkon hallintorakenteet ovat täynnä normaaleissa työelämässä kestävämpiä rakenteita.

Kirkkoherra ja talouspäällikkö kamppailevat kukon paikasta seurakunnan tunkiolla, kanttori ja pappi väittelevät viikimusiikista, kirkkoherra päättää omista asioistaan kirkkoneuvoston puheenjohtajana.

Jos joku kirkossa haluaisikin johtaa oikein ja hyvin, hän lypsähtää viimeistään yhtymässä. Siellä kirkkoherra on todellisuudessa esimies ehkä puolelle alaisistaan. Muut käyvät kehitys- ja palkkakeskustelunsa muodollisten, keskushallinnossa istuvien esimiesten kanssa, jotka eivät tiedä käytännön työoloista juuri mitään. Kirkkoherra kuitenkin vastaa kaikkien työstä – myös sen vihkkiparille vollottavan vah-

timestarin, jota keskitetty kiinteistöhallinto juuri riepotti. Toiminnan arviointi on lähinnä toiminnan selittelyä. Jos ylistetty diakoniamme on onnistunut niin hyvin, miksi Suomessa joka toinen päivä joku vanhus tappaa itsensä? Missä on ikäjohtaminen, missä neuvo vapaaehtoistyön johtamiseen, missä työyhteisön oma spiritualiteetti ja rukouselämä?

Kirkon keskushallinto tekee myös parhaansa saadakseen aikaan johtajapulaa. Hyvä hallinto on Herran lahja ihmiselle, kirkon järjetön tilastointi, luettelointi, työryhmäily ja eri työalojen pursottama teemastelu ei. Se on sitäpaitsi moninkertaistunut kymmenessä vuodessa.

Tavikset ovatkin jo pitkään vastanneet italialaisittain: Pannaan ruutuihin mitä sattuu. Tässä seurakunnassa laitetaan jokaiseen kotikasteeseen osallistumaan 15 henkeä, tuossa naapurissa 25. Näistä luvuista kirkko sitten ryp-pyotsaisesti laatii julistuksen, jonka mukaan kotikasteisiin osanotto on lisääntynyt, tai ei.

Hyvä huoneenhallinto on niin ikään Herran mieleen. Kirkossa siitä on valalla taivaan lintujen sovellutus. Kirjanpidon kaatoluokka ”yleinen seurakuntatyö” on kirkonmiesten erityisessä suojeluksessa, eikä touhukasta toimialapappia useinkaan vaivata kysymyksellä: Onkohan suunnitelmasi mukana budjetissa?

Todennäköisesti ei voi ollakaan, sillä kirkko toteuttaa niin varhaista toimintasuunnittelua, että on itse aina edellä tekemisiään, joten niihin ei kukaan koskaan ehdi mukaan.

Leirikeskukset on varattava jo tamikuussa, vaikka toiminnasta päätetään vasta toukokuussa. Vapaapäivistä on päätettävä niin ajoissa, ettei niitä koskaan saa pidetyiksi. Koulutussuunnitelmat tehdään kauan ennen kuin tietoa koulutuksesta on tullut. Tällä tahdilla on suorastaan mahdotonta tehdä muuta kuin ennenkin.

Usko voi hyvin, kirkko ei

Kyllä kirkko silti ponnistelee. Apua on jo vuosikymmenet haettu liikemaailmasta. Uusinkin strategia tuuppii meitä ”viiteen laadukkaaseen kohtaamiseen vuodessa” jokaisen seurakuntalaisen kanssa. Jälkimarkkinoinnista se ei armeliaasti sano mitään. Hyvää tarkoittavan ponnistelun onttous paljastuu kuitenkin jo lähtöviivalla: kuka on kirkon omistaja, ja millä hän osinko-ansa mittaa? Jumalako, joka haluaa pelastettuja sieluja? Vai seurakuntalainen, joka asiakasomistajana haluaa noita ”laadukkaita” palveluja, mutta asevelihintaan. Kunnallishallinnon kammutus, tilaaja-tuottajajärjestelmä on jo keskuudessamme: seurakuntalaiset tilaavat viikinkiaiheisiin vihkiäisiinsä parrakkaan papin, ja kirkko sel-laisen myös toimittaa.

Kun kirkon työntekijät oravanpyörästä kurkistaessaan havaitsivat, että heidän uhrinsa on ollut turha ja palkanmaksajien määrä vähenee yhä hurjemmin, on lähellä kiusaus soimata muita. Näin paljon tempauksia, jumiksia, leirikouluja! Tyhmä, kiittämätön maailma joka ei tule, kun me täältä kirkonmäeltä ja steriileistä seurakuntakodeistamme kutsumme! Hyvä me, mäntit ne! Maallikot alkavat tuntua välttämättömältä pahalta. Kuitenkin nämä ilkeät, kirkon lihaan piikki-nä tunkevat lait – parisuhdelaki! virkamieslaki! – on laatinut eduskunta, jossa kahdeksan kymmenestä on kas-tettu kirkon jäsen. Sama on suhde van-kiloissakin. Työntekijän on siis tasa-painoteltava niin teologisesti kuin käytännössä: Mikä kirkko on? Kuka se on? Kirkko ja usko ovat ensi kertaa maamme historiassa eronneet ihmisten mielissä toisistaan. Usko voi hyvin, kirkko ei. Miten minä tässä ja vastedes voin?

Silti ollaan kirkon töissä, sisäisen ja ulkoisen vokaation varassa, yleisen ja erityisen ilmoituksen palveluksessa. Tässä, kun en muuta voi.

En tahdo, enkä toivo. ■

R-AJATTOMUUTTA

KAISA RAUMA

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITON PUHEENJOHTAJA

kaisa.rauma@evl.fi

VIETIMME HUHTIKUISTA maanantaipäivää Diakoniatyöntekijöiden Liiton alaosastojen toimihenkilöiden kanssa. Toimihenkilöiden neuvottelupäivä on vuosittain järjestettävä kohtaamispaikka liittomme alaosastojen toimihenkilöille. Päivän aikana käytiin monta mielenkiintoista keskustelua ajan-kohtaisista aiheista. Voinet arvata, että puhuttiin palkkausuudistuksesta. Saimme ajankohtaista informaatiota JUKO:n neuvottelija Arja Vehmakselta ja keskustelimme palkkausuudistuksen etenemisestä seurakunnissa.

Mielenkiintoinen keskustelu käytiin työajasta ja siihen liittyen työsuojelusta ja johtamisesta. Laskeskelin siinä keskustelun lomassa, kuinka paljon ihmiset tekevät niinsanottua ylityötä, jos työpäivä on jatkuvasti yhdeksän tunnin mittainen, vaikka virallisesti työaika ei olekaan. ”Ylityötä” kertyy vuoden aikana lähes kaksi kuukautta, jos vertaa niihin, joiden työaika on 37,5 viikkotuntia. Ketä tämä aika hyödyttää, palveleeko se omaa jaksamista vai omaa kunniaa? Tietenkin työnantaja on lyhyellä aikavälillä tyytyväinen tällaiseen puurtajaan. Pitkällä aikavälillä voi olla, että työpanos on rajaton, hahmoton, eikä palvele enää ketään.

DIAKONIATYÖ ei tule valmiiksi yhden ihmisen tekemisellä, joten jossakin kohden voi luovuttaa. Diakoniatyössä täytämme kalenterimme pääsääntöisesti itse. Välikillä kuitenkin tuntuu siltä, kuin kalenterin välissä asuisi vieras lyijykynä, joka kirjoittelee sinne aina vaan uusia tehtäviä. Näin ei tarvitse olla. Työnantajan kanssa selkeästi sovittu työn sisältö ja hyvät pitkän ajan suunnitelmat luovat työlle raameja. Työhön käytettyyn aikaan voi asettaa rajoja pidemmissäkin jaksoissa, jollei se onnistu viikoittain.

Keskustelun aikana vilahti monia asioita mielessä. Esimerkiksi aika ennen kännyköitä, jolloin iltaisin tuli puheluita kotiin aivan solkenaan, koska päiväsaikaan olin tavoitettavissa vain muutaman tunnin viikossa. Sitä aikaa en totisesti kaipaakaan. Joku taas kertoi, miten heidän on

esimiehen määräyksestä pidettävä kännykkä auki vuorokaudet ympäriinsä, koska ei ole työaikaakaan. Jokainen ihminen tarvitsee lepoa. Jos yöaikaan vastaa puhelimeen, silloin lepoaika on päivällä. Monet esimiehet ovat hyväksyneet puhelimen sulkemisen yöksi, jotta jaksetaan päivällä olla töissä. Kriisipäivystys on eri asia. Siinä pitäisi olla riittävän kokoinen päivystysrinki, jotta sama ihminen ei päivystä jatkuvasti vuorokaudet ympäriinsä.

Tapamme hahmottaa työtä muovautuu vuosien myötä. Työaikaperusteisessa työssä työaika alkaa juosta siitä, kun saavut työpaikalle ja lakkaa juoksemasta, kun suljet työpaikan oven. Hengellisessä työssä moni ei ehkä tule ajatelleeksi esimerkiksi sitä, että työmatka on pääsääntöisesti ihmisen vapaa-aikaa. Monet läsnäolijoista olivat tehneet silloin tällöin tuntilaskelmaa työtunneista. Se tuntuu terveeltä tavalta hahmottaa omaa työtään. Ihmisen, diakoniatyöntekijänkin, jaksamiselle on tärkeitä säännöllinen lepo sekä työn ja vapaa-ajan vaihtelu. Työpäivään kannattaisi mahdollistaa myös palauttavia taukoja. Työajattomassa työssä piilee sekin vaara, että tullessaan työpaikalle urakoi tehtävät puuskuttaen valmiiksi tavoitteena päästä mahdollisimman pian vapaalle. Hyvät tauot, jolloin ajatukset ovat aivan muualla kuin työssä, antavat ihmeellisesti voimaa.

Pienessä ”katugallupissa” näytti löytyvän aika paljon kannatusta säännellylle työajalle. Työaika ei välttämättä tarkoita virastotyöaikaakaan kello 8 - 16 välillä, vaan jotakin muunlaista tuntiperusteista järjestelmää. Kirkon pääsopijaosapuolten työaikatyöryhmä työskentelee parhaillaan valmistellakseen kirkon alan työ- ja vapaa-aikamääräysten kehittämistä ja mahdollisia työaikakokeiluja. Työryhmän tulee huomioida myös muun yhteiskunnan työaikajärjestelyt ja niiden kehitys. Voi olla, että työaika ei loppujen lopuksi halutakaan rajata tuntiperusteisesti, vaan jatketaan entiseen malliin. Yhtäläillä on seikkoja jotka puhuvat selkeän työajan puolesta. ■



Jäsenlehti 30 vuotta sitten

Pappisliiton julkaisema Jäsenlehti täytti 30 vuotta vuonna 1978. Lehti ilmestyi tuolloin 12 kertaa vuodessa, tosin kyseisenä vuonna kaksoisnumeroita oli taloudellisista syistä kolme normaalin kahden sijasta. Vuodesta 1979 lähtien lehteä alettiin julkaista seitsemän numeroa vuodessa.

Jäsenlehteä alettiin lähettää juhluvuoden kunniaksi myös teologian ylioppilaille, jotka olivat ”käytännöllisten harjoitusten ja loppututkinnon välillä”. Lehden saivat sekä Helsingin yliopiston että Åbo Akademin opiskelijat. Samoin Jäsenlehteä lähetettiin noin 200 kappaletta kirkon lehtorien yhdistyksen jäsenille. Pappisliitto ja lehtori-

en yhdistys olivat tehneet pari vuotta aiemmin yhteistyösopimuksen. Noin 100 lehteä meni ulkomaille. Lehden levikki kasvoi 1 600:sta 2 400 kappaaleeseen.

Suuren osan lehden sivumäärästä vei Tekstin ääressä -palsta. Vuoden ensimmäisen numeron 48 sivusta kuusi sivua meni veroilmoituksen täyttöohjeisiin, mikä oli tärkeä osasto lehdessä aina 2000-luvulle asti.

Paria vuotta aikaisemmin myös kirkossa oli siirretty virkaehtosopimusaikaan. Entinen palkkauslaki oli historiaa ja uudet tuulet puhalsivat. Työmarkkina-asiat ja palkkataulukot alkoivat saada tilaa lehdessä (käytössä olivat V- ja B-taulukot). Joukossa olivat mm. virkaehtosopimus elvytysohjelman toteuttamisesta ja kokouspalkkiosopimuksen soveltamisohjeet.

Poimintoja juttuaiheista

- Pappisliitto täytti 60 vuotta. Liiton 60-vuotistaipaleen kunniaksi painettiin Martti Lutherin rukousopas. Juhla alkoi ehtoollisella Tempeliaukion kirkossa. Juhlavas-taanotto oli Akavatalossa, jonne tervehdyksensä toi yhteensä 34 lähetystöä. Ulkomaisia vieraita oli 11 henkilöä, samassa yhteydessä järjestettiin

myös pohjoismaisten pappisliittojen yhteinen kokous. Yleislakkovaroituksen vuoksi suurin osa ulkomaisista vierasta lähti kotimatalle jo ennen 60-vuotisjuhlaillallisia. Juhlaesitelmän piti yliopiston kansleri Mikko Juva aiheesta 60-luvun murros ja 70-luvun vastavaikutus.

- Lehdessä julkaistiin Tapio Lampin saarnatutkimuksessa esille tulleita tuloksia saarnanjuurien käyttämisestä ja käyttäjien yhteydestä eri herätysliikkeisiin. 62 prosenttia eräänä sunnuntaina vuonna 1974 saarnanneista oli käyttänyt apunaan saarnanjuuria. Herännäisyyteen lukeutuvista peräti 82 prosenttia ja evankelisuuteen kuuluvista 61 prosenttia oli käyttänyt lehden palstaa apunaan. Lestadiolaisuuteen kuuluvista 30 - 40 prosenttia oli käyttänyt saarnanjuuria.

- Laajassa jutussa kerrottiin Pappisliiton valtuuskunnan kokouksesta, joka pidettiin Porvoossa tuomiokapitulin salissa. Avajaistervehdyksen kokoukseen toi piispa John Vikström, joka kertoi hiippakunnan toiminnasta ja esitteli kokouspaikan, tuomiokapitulin keisarillisen tanssisalin historiaa. Kokouksessa linjattiin mm. liiton kantaa vapaa-aikakysymyksiin. Silloin ei vielä nähty viisipäiväistä työviikkoa mahdollisena sen enempää kuin tiettyyn tuntimäärään perustuvaa työaikaakaan.

- Uudeksi toimistonhoitajaksi tuli heinäkuun alusta 1978 HSO-sihtööri Tuula Anttonen. Pappisliiton puheenjohtajana toimi jo viidettä kauttaan rovasti Timo Kökkö. Liiton sihteerinä ja taloudenhoitajana toimi pastori Osmo Setälä. ■



Eero Saarinen:

TILANTEITA KATSOTTAVA KIRKON PERUSTEISTA KÄSIN

— Ammattijärjestönä toimiessaan on tärkeää, että Pappisliitto katsoo kaikkia tilanteita kirkosta itsestään, sen perusteista käsin, toteaa liiton kunniajäsen lääninrovasti Eero Saarinen.

Rovasti Eero Saarinen toimi Pappisliiton sihteerinä vuosina 64—71, hallituksen jäsenenä 71 ja hallituksen varapuheenjohtajana 72—76.

Rovasti Eero Saarinen, 51, odottaisi papistolta enemmän keskinäistä solidaarisuutta.

— Se harmittaa, että monet papit eivät kuulu Pappisliittoon vedoten hengellisiin ja muihin verukkeisiin, mutta yksikään heistä ei kieltäydy liiton hankkimista eduista, sanoo Saarinen ja lisää, että työmarkkinapolitiikka on nyt tullut kirkkoon jäädäkseen.

— Aika yksinkertaisesti on vie-

nyt siihen, että liiton toiminta koostuu nykyään ammattijärjestönä. Onneksi liitossa toimivat katsovat tilanteita kuitenkin toisin kuin juristit, kirkon perusteista käsin, kiittelee Saarinen.

Lääninrovasti Eero Saarinen toimii Helsingin Munkkivuoren seurakunnan kirkkoherrana. Ennen siirtymistään Munkkivuoreen Saarinen palveli mm. HNMY:n apulaissihteerinä v. 52—54, Johannek-



Papistolla tulisi olla enemmän keskinäistä s...



Monet jo tajuavat, että papit ovat ihmisiä...



Joiden kanssa voi keskustella.

sen seurakunnan ylim.ap. 54—56 ja Vuosaaren vt. kirkkoherrana v. 67. Kirjoitustyöt ovat kuuluneet tiiviisti Saarisen työtaipaleelle: v. 56—58 hän toimi Nuori Kirkko-lehden päätoimittajana, v. 63 Kirkko ja kaupunki-lehden vastaavana toimittajana, v. 64—69 Pappisliiton jäsenlehden toim.sihteerinä. Lisäksi hän on julkaissut lukuisia eri artikkeleita.

Arvosta virkaasi

6000-jäsenisen Munkkivuoren seurakunnan kirkkoherrana 11 vuotta toiminut Saarinen haluaa muistuttaa kollegoitaan siitä, että papin virkaa tulee pitää arvossa.

— Ne jotka sanovat, että kirkolla ei ole tulevaisuutta, eivät ymmärrä mistä puhuvat. Ei ole hurskastelua sanoa, että ihmiset elävät ja kuolevat mutta kirkko säilyy. Kristillisyyden valtaväylät kulkevat usein sellaisten ihmisten parissa, joita ulkopuolinen ei osaa kristillisyyteen mitenkään yhdistää, sanoo rovasti Saarinen.

Seurakunnassa yhteys seurakuntalaisiin on syntynyt paljolti kirkollisten toimitusten, kasteiden, häiden ja hautajaisten kautta. Samoin kirkkoherraa pyydetään usein esitelmöimään eri tilaisuuksiin. Yllättävästi uskaltautuvat seurakuntalaiset myös henkilökohtaiseen keskusteluun kirkon palvelijan kanssa. Piilokristillisyyden tiukkaa ovia raotellaan.

Mitä sanoisitte tämän päivän seurakuntapapille, rovasti Saari-

nen?
"Yrittäkää pysytellä ihmisiksi ihmisten parissa."

Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen on Vuoden Kanttori 2008

SUOMEN KANTTORI-URKURI-LIITON hallitus on nimennyt Vuoden Kanttoriksi 2008 Espoon Tapiolan seurakunnan kanttorin Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikaisen. Harjunmaa-Hannikainen palkittiin Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI r.y.:n valtuuston kokouksessa Vantaalla.

Valinnan ensisijaisena perusteluna on se, että Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen on hoitanut laajaa yliopistotutkintoa edellyttävää kanttorin virkaansa esimerkillisellä tavalla. Hän on kantanut vastuuta oman seurakuntansa musiikkitoiminnan lisäksi suomalaisesta kirkkomusiikista laajemminkin, sekä parhaita perinteitä vaalimalla että uusia tyylejä laadukkaasti toteuttamalla. Hän on myös osallistunut merkittävällä tavalla virkakuntansa osaamisen ja hyvinvoinnin edistämiseen.

Musiikin maisteri, kanttori Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen on syntynyt vuonna 1961 Huittisissa. Hän on valmistunut musiikin maisteriksi Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehdosta pääaineenaan urkujensoitto. Vuonna 1987 hän suoritti urkujensoiton A-tutkinnon erinomaisin arvosanoin.



TANELI LAASONEN

Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen on työskennellyt Tapiolan seurakunnassa Espoossa yli 20 vuotta edeten osa-aikaisesta opiskelijakanttorista korkeinta pätevyyttä edellyttävään, ns. A-kanttorin virkaan. Vuosina 2005 - 2007 hän toimi oman toimensa ohella myös Espoon hiippakuntakanttorina. Urkujen rinnalla hänen tärkein instrumenttinsa on ollut seurakunnan kamarikuoro. Hänelle on viime vuonna myönnetty director musices -arvoimi.

Musiikillisesti rikkaiden messujen lisäksi Kaisa-Leena Harjunmaa-Han-

nikainen on toteuttanut Tapiolan seurakunnassa laajaa konserttitoimintaa, jossa eri musiikkityylit ovat olleet kattavasti esillä. Hänen aloitteestaan Tapiolan seurakunta on tilannut useilta nykysäveltäjiltä sävellyksiä, joita hän on myös itse ollut kantaesittämässä ja radionauhoittamassa. Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen oli viime syksynä ensimmäistä kertaa järjestetyn Aikamme kirkkomusiikkia -festivaalin taiteellisen johtoryhmän jäsen.

Työnsä alkuvuosina Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen perusti Tapiolan seurakuntaan lapsikuoroja ja oli aloitteellinen musiikkileikkikoulutoiminnan käynnistämässä seurakunnassa jo 80-luvulla.

Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen on jatkuvasti kehittänyt itseään mm. kirkon koulutuskeskuksen opinto-ohjelmissa. Parhaillaan hän suorittaa kuoronjohdon jatko-opintoja Sibelius-Akatemiassa. Hän on myös itse toiminut kouluttajana kirkon koulutuskeskuksessa sekä Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa.

Tunnustuksena ansioistaan Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikaiselle luovutettiin Urkurakentamo Veikko Virtasen lahjoittama Principal-urkupilli seinälaattaan kiinnitettynä sekä liiton ja Nordea-pankin rahalahja. ■

Epätäydellisyysden evankeliumi

KAISA-LEENA HARJUNMAA-HANNIKAINEN

KANTTORI, TAPIOLAN SEURAKUNTA, VUODEN KANTTORI 2008

KUN JOKU valitaan Vuoden Kanttoriksi, voisi ajatella hänen olevan aika hyvä – siis tosi hyvä, myös omasta mielestään. Niin onkin – mutta se ei ole koko totuus. Saatua tietää valinnastani riisteili mielessäni pitkään omat puutteeni: mitä kaikkea en ole, mitä en osaa. Niitä listaamatta haluan pohtia tuntuksia. Sen myötä ehkä löytyisi riittävyyden armo, epätäydellisyysden evankeliumi jollekulle toiselle.

Paineet kanttoreita kohtaan tulevat yleensä aivan muualta kuin kollegoiden keskuudesta. Monipuolisuus on tämän päivän sana ennen kaikkea musiikista puhuttaessa, sitä meiltä odotetaan.

Moni tuntee varmaan jonkun jazz-, orkesteri-, barokki-, rock- ja viihde-muusikon, kuoronjohtajan, kapellimestarin, musiikinopettajan, muskariopettajan, sielunhoitajan, psykologin, intendentin, atk-asiantuntijan, sihteerin jne. He ovat kaikki spesialisteja omassa tehtävässään, eikä kukaan edellytä heiltä juurikaan muuta osaamista.

Meiltä kanttoreilta kuitenkin odotetaan tätä kaikkea, ja ihmetellään, jos sitä ei löydy. Kenenkään ei ole mahdollista hallita kaikkea. On äärimmäisen tärkeää tietää omat vahvuutensa, jotta saa selville myös omat rajansa. Silloin voi iloita omasta osaamisestaan, ja antaa muiden tehdä, mitä he osaavat. Jos ei koskaan saa kokea olevansa riittävän hyvä, ei jaksa tehdä työtä.

Itse koen, että yli kaksikymmenvuotisenkaan itsetuntokoulu erittäin vaativassa toimintaympäristössä ei aina vieläkään anna riittävästi eväitä välillä vaivaavaa riittämättömyyden tunnetta vastaan. Vasta viime vuosina olen rohkaistunut sanomaan itselleni, että kaikkien toiveisiin en voi vastata, mutta osaan paljon ja se riittää. On myös hienoa voida antaa tilaa kollegan osalliselle.

Pelkään, että viimeaikoina paljon esillä ollut vaatimus kirkkomusiikin monipuolisuudesta on vienyt monelta kanttorilta työniloa. Moni kokee, että oma työ ei vastaa odotuksiin tai että mikään ei riitä. Kanttorit ovat kautta aikojen toimineet tuhansien eri-ikäisten kuorolaisten ja muiden musiikkikasvattajina. Yhtäkkiä on jossain syntynyt vaatimus, ikään kuin uusi keksintö, että kanttoritkin voisivat tehdä musiikkikasvatusta. Mitä sillä tarkoitetaan?

Musiikilta halutaan usein asioita, joita ei edes itse osata määritellä. Monipuolisuudella ei suinkaan tarkoiteta kaikkien tyyllilajien ennakkoluuloton käyttöä, vaan se on peitenimi ns. kevyelle musiikille. Silläkin on mielestäni oma paikkansa, mutta vain yksi paikka muiden joukossa.

Jokaisessa seurakunnassa on niitä, jotka katsovat omistavansa oikean hengellisyyden. ”Jumala haluaa harmoniaa”, ”Jumalakin vastustaa tällaista musiikkia”, ”Kivasti soitit, olisipa vaan Pyhä Henkikin ollut mukana” – mainitakseni muutamia kommentteja vuosien varrelta. Vaikka tekisin mitä, se ei ole hyvää, koska en ole heille kelpo. Eikö meitä ole varoitettu Jumalan paikan ottamisesta?

Haluaisin rohkaista jokaista kollegaa taistelemaan näiden vaatimusten tukahduttavuutta vastaan. Jos et itse ole mielestäsi riittävän hyvä, et ole sitä muidenkaan silmissä. On äärettömän vapauttavaa olla aidosti myös kyselijä, oppilas. Minusta on välillä hauskaa jammailla vaikkapa bändin ”basistina” urkujen ääressä, kun olen ensin tehnyt selväksi, että olen tässä tyyllilajissa täydellinen amatööri. Kun ei esitä osavansa enempää kuin osaa, säästyy huomattavalta stressiltä!

Messun valmistamisen ihme

Messun valmistamisen suhteen en kuitenkaan peräänkuuluta epätäydellisyysden armoa tai välinpitämättömyyttä; sitä minun on vaikea sulattaa. Messu ei ole koskaan esitys tai suoritus, ja usein epäonnistumiset sen toimittamisessa saattavat tehdä siitä inhimillisen ja uudella tavalla puhuttelevan. Mutta ammatillisena lähtökohtana ei saa koskaan olla, ”mitä huonompaa, sen kokeettavampaa ja ihmisläheisempää”.

Ehkä vain meille muusikoille on itsestään selvää, että kaikkien taitojen oppiminen vaatii harjoittelua. Olemme lapsesta asti omissa kammioissamme harjoitelleet saavuttaaksemme taitomme. Viestin perillemeno ei kannata vaarantaa huonolla välineellä, olipa kysymys musiikista, puheesta, ilmaisutaiteesta ym. Ilmaisukeinojen oppiminen edellyttää ihan raakaa treenausta.

Sellaistakin sanotaan, että Pyhä Henki lakkaa toimimasta, jos liikaa harjoitellaan. Mielestäni asia on juuri päinvastoin. Luulisi olevan itsestään selvää, että suureen juhlaan ei mennä

valmistautumatta, vaan sen eteen nähdään vaivaa. Ammatillisena lähtökohdانا pitäisi olla, että Jumalalle ja ihmisille vain parasta – siis parasta, mihin me pystymme.

Messun toimittamisen ilman yhteistä suunnittelua tulisi olla yhtä mahdoton ajatus kuin papille on kirkollisen toimituksen suorittaminen ilman toimituskeskustelua. Messun valmistaminen ja toteuttaminen on itselleni aina ollut kaikkein säteilevin helmi tässä työssä. Soivan sanan mahdollisuudet ja rikkaudet ovat loputtomat! Miten hienoa on, kun yhteisessä messupalaverissa posket alkavat hehkua innosta ja löydetään jotain keskeistä! On tapahtunut vuorovaikutuksen ja jakamisen ihme; lopputulos on enemmän kuin osiensa summa.

Aika harvoin me messun ammattilaiset ymmärrämme ja ajattelemme messua kokonaisuutena, jossa on nousuja ja laskuja, jännitteitä ja purkauksia, vauhtia ja taukoja. Penkissä istuva seurakuntalainen harvoin osaa määrittellä, mistä johtuu, että tuntuu vaan niin tylsältä, kuolleelta.

Harvoin ymmärrämme, että muoto havaitaan ensimmäisenä, useimmiten tiedostamatta. Jos se ei toimi, mikään sen sisällä ei toimi. Se on kuin elokuva, jossa on hienoja kohtauksia, mutta ei kokonaisuutta. Usein kuulee esimerkiksi radiomessuihin ympättyinä hienoja sävellyksiä, joilla ei ole mitään tekemistä kokonaisuuden kanssa. Hyvin mietitty, pelkistetty, näennäisesti vaatimatonta toteutus on usein huomattavasti vaikuttavampi kuin maailmoja syleilevä runsaus, jossa yksityiskohdat eivät motivoidu kokonaisuudesta käsin.

Jos liturgi on sisäistänyt tehtävänsä, on tosissaan ja läsnä ja jos kanttori johtaa seurakunnan veisuuta niin, että laulu sykkii ja etenee, siinä on ns. imua, ja jos saarnaajakin vielä on miettinyt sanottavansa, eikä aliarvioi kuulijoitansa, on siinä kaikki elementit hyvälle messulle – mikäli myös koko-

naisuuden rytmitys on mietitty.

Pakko on myös innostaen todeta, että messun valmistaminen kannattaa. Se ei jää vain meidän suunnittelijoiden iloksi, vaan kantaa runsasta hedelmää. Joka pyhä kirkkomme täyttävä monisatapäinen seurakunta on siitä todiste ja valtava ilonaihe. Ja tiedän näin tapahtuvan kaikkialla siellä, missä messu otetaan vakavasti. Se antaa työlemme motivaatiota ja uskoa aikana, jolloin sanovat messun olevan kriisissä. Huolellinen suunnittelu ei yleensä ole helppoa, mutta siihen pitää hartaasti pyrkiä.

Moni kanttori pohtii, tulisiko kansalle antaa, mitä kansan oletetaan haluavan, vai jotain, mitä se ehkä ei edes osaa pyytää.

Oman kokemuksen mukaan tehdessäni sellaista, mihin itse uskon, se on uskottavaa myös muille. Mielestäni on merkityksellisempää vaikuttaa johonkin syvästi ja ehkä ärsyttääkin toisia, kuin musisoida kaikkien mielestä ”ihan kivasti”. Haluan uskoa, että ihminen tulee kirkkoon kohdatakseen Pyhän, joka merkitsee erilaista, erotettua. Siksi kirkon musiikinkin tulee olla jollain tavalla arkisesta erotettua.

Musiikin tehtävä ei pääsääntöisesti ole viihdyttää ja olla kaunista, vaan sen tulee tarvittaessa voida puhua rajumpaakin kieltä kuin mihin sanat ikinä pystyvät. Pyhän edessä ihminen joutuu usein peittämään kasvonsa. Mitä on se musiikki, joka vie meidät siihen?

Erinomaisen kanttorin ainekset

Usein kuulee väitettävän, että kanttorien koulutus on turhan vaativa ja korkeatasoinen.

Suureen merkitykseen nousee kuitenkin tulevaisuudessa kirkon väkimäärän huetessa esimerkiksi se, mikälaisella musiikillisella osaamisella seurakuntaa palvellaan elämän käännekohtissa kirkollisissa toimituksissa. Heikommankin papinosuuden voi jos-

kus pelastaa hyvällä musiikilla, mutta ei päinvastoin – valitettavasti.

Jotta musiikki on edellä kuvatuilla tavoilla vaikuttavaa, edellyttää se erittäin korkeata osaamista. Se taas edellyttää pitkiä opintoja, jotka eivät edes pääty valmistuttaessa. Tätä koulutuksemme korkeata tasoa ei aina muisteta. Tosiasiaan on, että esimerkiksi ns. A-kanttorinviran kelpoisuusvaatimukset ovat korkeammat kuin missään muussa seurakunnan virassa.

Jos pitkälle koulutettu kanttori joutuu työyhteisössään alistettuun ja ahtaaseen asemaan, seuraukset ovat haitallisia työntekijän, työyhteisön ja seurakunnan kannalta.

Tilastojen mukaan seurakuntien musiikkitalaisuuDET ja -ryhmät vetävät yhä enemmän kuuliJOITA. Tämä muistettakoon mietittäessä resurssien karsimista ja jäsenten sitouttamista kirkkoon. Kanttorin sisin on ennen kaikkea muusikon sydän. Jos hänen muusikkoutensa tukahdutetaan, ei hän jaksa pitkään motivoitua työstään.

Kauhulla olen ajatellut, mitä minusta olisi tullut sellaisessa työyhteisössä ja sellaisten esimiesten alaisuudessa, joista aivan liian usein saan kollegoilta kuulla. Vaviskaa sellaiset esimiehet!

Hyväksi muusikoksi kasvamiseen tarvitaan matkan varrella hyviä opettajia ”mestareita”. Erinomaiseksi kanttoriksi kasvamiseen tarvitaan lisäksi hyvä seurakunta ja ennen kaikkea hyvä esimies. Minulla on ollut kaikkia näitä elämäni varrella – ja on edelleen.

Kun tulin nuorena kanttorityttonä Tapiolan seurakuntaan, sain esimieheni suuren ihmisen ja teologin, nyt jo edesmenneen Tapio Saranevan. Hän näki minussa sellaista, mitä itse en nähnyt. Hänen totuudellinen tinkimättömyytensä taistelussa elämän ja Jumalan valtakunnan puolesta ulottui myös hänen musiikinteologiaansa.

”Älä soita mitään”, hän sanoi joskus tuskaillessani sopivan musiikin löytämisen vaikeutta. Mieluummin olla te-

kemättä mitään kuin tehdä sellaista, mihin ei itse usko. Hänen varaukseton luottamuksensa, innostuksensa ja kannustuksensa johti minut tielle, jossa teologia ja musiikki kulkevat rinnakkain toisiaan täydentäen, ja niiden syvin kohtaamispiste on yhteinen jumalanpalvelus.

Haluan kohottaa maljan sille ilolle ja rohkeudelle, jonka tätä tietä kulke-
malla voimme yhdessä löytää! ■

Suoden kanttorin postilla

Lämmin kiitos kaikille teille, jotka olette myötävaikuttaneet valintaani Suoden kanttoriksi 2008! Se on minulle suuri kunnia ja luottamuksen osoitus. Olen siitä nöyrä ja ylpeä.

Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen

Tilaa Kuntoremontin esite

ja lomatuon hakemus

www.a-lomat.fi

Kuntoremontti - aikaa itselle



Rentouttava ja aktiivinen Kuntoremontti on irtiotto arjesta. Kesällä 2008 on tarjolla laadukkaita lomia terveyskylpylöissä, kuntoutumiskeskuksissa tai urheiluopistoissa. Valittavana on myös teemakuntoremonttilomia.

- Lomalla testataan fyysinen kunto, kartoitetaan liikunta- ja ravintotottumukset sekä liikutaan yhdessä. Aikaa on myös lepoon ja hoitoihin.
- Kahden vuorokauden Terveystreffeillä tarkistetaan onnistuiko Kuntoremontti.
- Kuntoremontin lomatuki on 330 euroa ja Terveystreffien tuki on 130 euroa.



Kutsumus ilman kaanaankieltä

ANTTI PAJUNEN

TEOLOGIAN KANDIDAATTI, HELSINGIN YLIOPISTO

PAPPI, MINÄ? Omassa suvussani ei ole ollut pappia vuosikymmeniin. Perhetuttaviinkaan pappeja ei kuulu. Herätysliikkeet ovat minulle melko tuntemattomia. Mutta joulukirkossa olen käynyt, tavallisimmat virret oppinut ja iltarukouksen säännöllisesti lukenut. Perusluterilainen vire on kulkenut suvussamme, vaikka siitä ei ole ollut tapana pitää ääntä. Välillä se on jopa ollut huomaamattomissa. Mutta siellä se on siirtynyt hitaasti sukupolvelta toiselle.

Ja nyt minusta taitaa tulla pappi. Ajatus on kypsynyt hitaasti opintojen aikana. Kesäteologina toimiminen ja keskustelut toisten kirkon virkaan opiskelevien teologien kanssa ovat varmasti vaikuttaneet prosessiin. Kokemukset kirkon työstä ovat olleet mukavia. Mutta tuskin kukaan pyytää vihkimystä vain siksi, että ajatus pappina toimimisesta tuntuu mukavalta. En minä varmaankaan valinnut, vaan minut valittiin.

Kasvuprosessi on vielä kesken ja monet kysymykset pyöriivät yhä päässä. Onko kutsumukseni aito? Pystynkö yhdistämään papin viran ja oman persoonani? Osaanko sanoa tarpeeksi Jumalasta pystyäkseen vastaamaan tämän päivän ihmisten kysymyksiin? Välillä voi iskeä myös epäily. Kuuleeko Jumala? Mistä kristinuskossa on pohjimmiltaan kyse? Varmasti jokainen tuleva pappi kipuilee näiden kysymysten kanssa. Mutta varmaankin vahvan seurakuntataustan omaava teologi pohtii näitä asioita eri tavalla kuin teologi, jolla tätä taustaa ei ole. Ainakin sen tiedän, että minulla on paljon opittavaa. Niin on varmasti monella muullakin.

TEOLOGIAN YLIOPPILAIDEN kristinuskon tietämyksen ja hengellisen elämän aktiivisuuden on havaittu vähentyneen viime vuosikymmeninä. Tämä voi muodostua kirkolle ongelmaksi. On vaikea jakaa ihmisille sellaista, jota ei tunne tarpeeksi tai johon oma suhde on etäinen. Kirkko ei erityisen paljon tue tulevien työntekijöidensä henkistä kasvua papin virkaan. Paljon jää opiskelijan oman aktiivisuuden varaan. Herätysliikkeet tarjoavat monenlaista nuorille aikuisille, mutta ne tavoittavat yleensä vain kyseisen liikkeen piirissä kasvaneet.

Helsingissä keväällä alkaneet Kirkon illat ovat esimerkki teologian ylioppilaiden omasta aktiivisuudesta tällä saralla: kerran kuussa järjestettäviin iltoihin on kutsuttu pappeja puhumaan teologisesta asiantuntemuksesta, hengellisen elämän ylläpidosta ja muusta papin jokapäiväiseen elämään liittyvästä.

Kirkon virkaan valmentavalla linjalla opiskelee nykyään taustaltaan ja elämäntilanteeltaan hyvin erilaisia ihmisiä. Osa on toiminut isosena joka kesä rippikoulun jälkeen ja tullut teologiseen tiedekuntaan suoraan lukiosta. Toiset ovat jo ehtineet perustaa perheen ja toimia muussa ammatissa vuosikymmeniä. Vuosikurssillani teologisessa tiedekunnassa on kattava valikoima niin sanottuja ammatinvaihtajia, jotka edustavat niin akateemisia kuin ammatillisia aloja. On yhä yleisempää tulla tiedekuntaan myöhemmällä iällä, jolloin oma rippikoulu ja seurakuntanuorena toimiminen ovat jo kaukaista menneisyyttä. Kirkko on voinut muuttua paljonkin sinä aikana, mutta kirkon sanoma on sama.

Teologian ylioppilaat, joiden siteet seurakuntaan ovat löyhemmät ja kokemus nykypäivän seurakuntatyöstä vähäinen, ovat haastavassa asemassa. Heidän on opiskeltava enemmän. Heillä on vähemmän valmiita malleja papin virkaan. Heidän on löydettävä oma tapansa toimia pappina, tietysti suhteessa kirkon tunnustukseen. Mutta heillä on myös etunsa. He voivat tuoda uutta näkökulmaa ja ideoita. Elämäkokemus on rikkautta, sillä pappina oleminen on myös ihmisyyden ymmärtämistä. Heistä voi tulla pappeja, jotka osaavat välittää kristinuskon sanomaa ilman turhaa kaanaankieltä.

Kysymys onkin, millä tavalla kirkko työyhteisönä ottaa heidät vastaan. Jäävätkö he helposti ulkopuolisiksi työyhteisössään ja torjutaanko heidän totutusta poikkeavat ideansa heti kättelyssä? Asetetaanko heidän kutsumuksensa aitous kyseenalaiseksi, jos se on herännyt vasta myöhemmällä iällä? Toivon, että näin ei ole. Sillä uskon, että minulla on kutsumus. ■



LIARI HUHTASALO

Vastaanottajasta toimijaksi

Kirkko kaikille

TUULA PAASIVIRTA
PASTORI, HELSINKI

Vuonna 2002 kokonaiskirkon tasolla hyväksyttiin ohjelma Kirkko kaikille. Tarkoituksena on madaltaa niin henkisiä kuin fyysisiä kynnyksiä, jotta vammaisen ihminen voi tulla näkyväksi, Jumalan kuvana paikansa ottavaksi ihmiseksi ja täysivaltaiseksi seurakunnan jäseneksi.

Näkövammaisen Martti Holopainen on toiminut pitkään yhden miehen ”toimikuntana” ja on esittänyt, että virret voitaisiin kuuluttaa messussa. Hän on kirjoittanut aiheesta mielipidekirjoituksia, ollut yhteydessä paikallisseurakuntiin ja kirkon johtohenkilöihin. Asia ei ole edennyt, vaikka rovasti Ari Suutarlan mukaan esimerkiksi arkkipiispa Jukka Paarma on hiljattain ottanut myönteisen kannan virsien kuuluttamiseen messussa.

Näkövammaiset ja messu

Viimeksi kuluneen vuoden aikana olen osallistunut Kirkon Jumalanpalveluselämä ja Musiikkitoimikunnan (KJM) järjestämälle Jumalanpalveluskasvatuskursseille. Kurssitehtäviin kuului yhtenä osana jokin käytännön työhön liittyvä kehityshanke. Oma kehityshankkeeni koski näkövammaisten osallisuutta kirkon jumalanpalveluselämään. Työni pohjautui edellä mainittuun Kirkko kaikille ohjelmaan <http://www.evl.fi/kkh/to/kdy/kirkko-kaiaillesivu.html>.

Tämän ohjelman lisäksi käytin työni aineistona omia kokemuksiani evan-



Pastori Tuula Paasivirta on selvittänyt näkövammaisten osallisuutta kirkon jumalanpalveluselämään.

BIRGITTA PIILOLA



SIRPA PÄIVINEN/KUVAKOTIMAA

Monet vammaisille tehtävät parannukset, parantavat muidenkin osallistumista yhteiseen messuun.

kelisluterilaisen kirkon ensimmäisenä näkövammaisena naispappina ja seurakuntapastorina. Näkövammaisille itselleen lähetin sähköpostikyselyn ja seurasin tiiviisti aiheen tiimoilta käytyä keskustelua. Mielenkiintoisia ehdotuksia tuli myös viideltä sokealta papilta.

Erittäin tärkeä osa työtäni oli KDY:n sähköpostituslistoilla olleille kirkon työntekijöille lähettämäni kyselyyn saamani vastaukset. Tavoitteena on myöhemmin julkaista KDY:n nettisivuilla ohjeet eri tavoin vammaisten huomioon ottamisesta oikealla tavalla kirkon jumalanpalveluselämässä. Tavoitteena on vammaisen henkilön muuttuminen objektista subjektiksi, osallisuus ja täysivaltaiseksi seurakuntalaiseksi tai kirkon työntekijäksi tuleminen.

Kirkon kuurojentyön täyttäessä tänä vuonna 100 vuotta, minua ilahduttaa, että melko laajasti kirkoistamme löytyy induktiosilmukka. Sen sijaan pistevirsikirjoja seurakunnista ei löy-

dy paljonkaan. Jos näitä kirjoja jossain onkin, niin aina ei tiedetä, missä ne ovat, kun niitä tarvittaisiin. Näkövammaisilla on suuri tarve saada käyttöönsä pistevirsikirjoja ja isotekstisiä nuotivirsikirjoja osallistuessaan messuun. He kaipaavat myös omia oppaita ja yleensä avustajia ohjaamaan heidät ehtoolliselle ja kirkkokahville.

Terveen henkilön tuntuu olevan vaikea ymmärtää, että vammaisen ihmisen tahtoo lukea itse virren sanat veisatessaan messussa. Pistekirjoitus- ja isotekstisillä virsikirjoilla tämä oma-toimisuus olisi helppo järjestää. Nykyään pidetään näkövammaisille pistenuottikursseja ja maassamme on lukuisia näkövammaisia muusikoita kanttoreina, kirkkokuoroissa, opettajina sekä muun musiikin parissa.

Vammaiset tahtovat mennä ehtoolliselle alttarille, eikä niin että ehtoollinen tuodaan heille penkkiin. Suuri osa näkövammaisista pääsee alttarille, kirkon kuoriosaan oppaan kanssa mainiosti, ja näin yhteinen kokemus eh-

toollisesta on todellisuutta näkövammaiselle seurakuntalaiselle. Altтарin sakramentista tulee meidän kaikkien olla osallisia.

Ehdotus virsien kuuluttamiseksi jumalanpalveluksissa

Seuraavassa esitän yhden tavan kuuluttaa virret seurakunnan messussa.

Alkuvirsi sanotaan ennen messun aloitusta. Mikäli messussa tai jumalanpalveluksessa on alkujuonto, voidaan jatkoksi luontevasti sanoa: aloitamme yhdessä virrellä X tai alkusoiton jälkeen jatkamme virrellä X.

Synnintunnustuksen numero sanotaan ääneen, jos se lausutaan yhdessä. Se ei välttämättä ole pistevirsikirjoissa. Se pitäisi saattaa muulla tavalla pisteille tai isotekstiseksi.

Koska emme halua rikkoa Herra armahda, Laudemuksen, Glorian ja kolminaisuusvirren muodostamaa kokonaisuutta, voidaan kolminaisuusvirsi sanoa aikaisemmin. Tällöin synninpäästön toimittava pappi voisi sanoa

heti synninpäästön ja siihen mahdollisesti liittyvän kiitosrukouksen jälkeen seuraavasti: ”Hetä kunnian jälkeen laulamme kolminaisuusvirren X.”

Päivän virsi: Uuden testamentin epistolatekstin lukija voi luontevasti sanoa tekstin luvun lopetettuaan: ”Seuraavaksi laulamme virrestä X.”

Kolehtivirsi voidaan kertoa luontevasti samalla, kun kerrotaan kolehtikohde. Yleensä tavataan sanoa: ”Seuraavan virren aikana kerätään kolehti...”, kun voisi sanoa: ”Seuraavaksi laulettavan virren X aikana keräämme kolehdin kohteeseen Y.”

Ehtoollisen aikana laulettavat virret kanttori voi hyvin luontevasti kuuluttaa, koska hän päättää virren ajoituksesta.

Ylistysvirsi tulee luontevasti sanottua, kun muutoinkin tavataan sanoa seurakuntalaisille: ”Nouskaamme ylistämään Jumalaa virren sanoin.” Miksi ei voisi sanoa yhtä hyvin: ”Nousemme ylistämään Jumalaa virren X sanoin.”

Loppuvirren kuuluttaminen saataisi käydä luontevasti kanttorilta, tai vaihtoehtoisesti liturgina toimiva pastori voi sen sanoa ääneen.

Muut vammaiset ja messu

Vaikka työni käsitteli pääasiassa näkövammaisia, tein kyselyn yhteydessä kysymyksiä muihin vammaisryhmiin liittyen, jotta tietoja voidaan käyttää myöhemmin laadittaessa mainitsemieni ohjeita KDY:n sivuille. Lyhyessä

lehtijutussa ei voi käydä kaikkia vammaisuusryhmiä läpi, mutta kerron, joitakin haja-ajatuksia. Äskettäin ohjeet voidaan muuttaa koskevan mitä muuta vammaisryhmää tahansa.

Eikä vähäinen näkökulma ole sekään, että monet vammaisille tehtävät parannukset parantavat muidenkin osallistumista yhteiseen messuun. Liikuntavammaiset kaipaavat lisää luisia niin kirkkorakennuksen ulkopuolelle kuin myös alttarille mentäessä. Kirkon ulkopuolella tulisi olla opaskyltit invataksia varten. Työntekijät kokivat ongelmaksi, etenkin pienemmillä paikkakunnilla invataksikaluston puuttumisen. Induktiosilmukoita on melko hyvin olemassa kirkon tiloissa. Niiden kunnosta tulee huolehtia. Viittovat tulkit tuovat sanoman kurojen kielelle. Ortodoksikirkossa järjestetään huhtikuun lopulla ensimmäinen kuvailutulkattu messu. Mitenhän se toimisi meidän kirkossamme?

Evangeliumi todeksi eläen

Vammaisten tasavertaisuus ja täysvaltaistuminen tuo Kristuksen evankeliumin kaikille ja luo uskottavuutta kirkon muuttumattomalle sanomalle. Tämän tulisi näkyä kirkon kaikilla tasoilla. Tähän on vielä matkaa, sillä luokiessani vammaisten omia vastauksia, kävi ilmi, että vammaisen joutuu edelleen kokemaan olevansa alistetussa asemassa muihin nähden. Näin ei saisi olla. Sillä mikäli näin on, evankeliumin sanomaa ei eletä todeksi ihmisten keskellä, täysvaltaistuminen ei ole päässyt tapahtumaan.

Kirkko kaikille teemasta on kirjoitettu myös Diakonia-lehti 2/2008:ssa. Lisätietoja aiheesta voi lukea www.tuulapaasivirta.fi ja <http://www.evl.fi/kkh/to/kdy/vammyto.html>. ■

Kirjoittaja on helsinkiläinen näkö- ja liikuntavammaisen pastori ja vapaa toimittaja.

Näin parannamme näkövammaisten osallisuutta jumalanpalveluselämään

HANKITAAN seurakuntiin lisää pistevirsiäkirjoja ja helpotetaan niiden löydettävyyttä kirkoissa.

SELVITETÄÄN, miten omassa seurakunnassa tai rovastikunnassa saisi pisteille ja isotekstisiksi virsien lisäksi messun käsiohjelmat ja muut materiaalit. Tarvittaessa yksittäisiä virsiä voidaan monistaa pisteille.

OPETELLAAN kuuluttamaan virret ääneen messun kuluessa.

PANEUDUTAAN siihen, miten kaikissa seurakunnissa voidaan muuttaa omia asenteita avoimemmaksi. Etsitään yhdessä, myös vammaisten itsensä kanssa mahdollisuutta tasavertaiseen osallisuuteen messussa.

PYRITÄÄN hankkimaan oppaita ja muita vapaaehtoisia näkövammaisten avuksi messuihin.

KIINNITETÄÄN enemmän huomioita siihen, että näkövammaiset pääsevät helpommin ehtoolliselle alttarin ääreen.

AVUSTETAAN kuljetusten järjestämisessä kotoa kirkolle ja päinvastoin.

OTETAAN näkövammaisen mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan yhteistä messua.

TYÖNTEKIJÄT lähetetään tarvittaessa koulutukseen. Samoin seurakuntalaisia voidaan kouluttaa kohtaamaan näkövammaisten erityiskysymyksiä ja näkövammaisia ihmisiä.

TARPEEN mukaan järjestetään näkövammaisille omia heille kohdennettuja messuja. Pääsääntönä on kuitenkin, että rakennetaan seurakunnan viikoittaisista messuista kaikille soveltuvia tilaisuuksia.

ILOITAAN yhteisestä messusta. Opitaan virheistä ja jatketaan yhdessä matkaa Jumalan osoittamaan suuntaan.

Lähiesimiehenä seurakunnassa

TERO KONTTINEN

DIAKONI, NURMIJÄRVEN SEURAKUNTA

KIRKOSSA KESKUSTELLAAN erikokoisten ryhmien paimentamisesta. Seurakuntien yhdistyessä ja yksiköiden kasvaessa on pohdittava, kuinka työalojen johtaminen järjestetään.

Työskentelen Nurmijärven seurakunnassa. Olemme valinneet mallin, jossa lähiesimiehet omaavat työalansa substanssiosaamista. Lisäksi heidät on velvoitettu hankkimaan työnantajan kustannuksella johtamisaamasta kirkon oman koulutusjärjestelmän tai JET-koulutuksen (Johtajuuden erikoisammattitutkinto) kautta. Lähiesimiesten esimies on kirkkoherra tai talousjohtaja. Kyse on siis yksiportaisesta mallista.

Lähiesimiehet omaavat vankkaa, alakohtaista ammatiosaamista ja sitä kehitetään jatkuvasti. Tähän liittyy uusien osaamistarpeiden tunnistaminen ja niihin reagointi. Mikäli seurakunta työyksikkönä tahtoo kehittyä, kunkin toimialan (osa-alueen) johtaminen, asiantuntemus, kehittäminen ja viestintä ovat ydinasioita. Mielestäni ollaan oikealla tiellä, kun malliin kytketään viisas rekrytointi, jossa tehtävän palkkaus sekä haku- ja valintamenettely ovat oikeudenmukaisia ja tavoitteena on etsiä sopivin ja pätevin henkilö pitkäjänteiseen työskentelyyn.

On toki olemassa muitakin malleja. Hämmennyneenä olen seurannut vaikkapa kiertävän johtajuuden mallia. Vuorovuosin vaihtuva viranhaltija toimii tiimivastaavana. Joka vuosi johtajuuden opettelu aloitetaan alusta. Rivityöntekijäksi siirtyvä tiimivastaava on juuri käynyt vaikkapa kehityskeskustelut viranhaltijoiden kanssa. Mitä tehdä hiljaisella tiedolla, jonka hän joutuu nollamaan?

Otan esimerkin. Mitä siitäkin tulisi, jos kahdeksan erikoislääkärin lääkäriasemalla uudenvuoden bileissä jaettaisiin tehtävät uudelleen? – Hoida sinä nuo korvapotiilat tänä vuonna, niin minä vastaan vaikka hammaspuolesta. Asiakaskortisto ja hammaskartasto löytyvät koneelta. Pihtiputaan Mummo ja sokea Reettakin ymmärtävät, että toiminnan kehittämisen ja pitkäjänteisen stra-

tegisen suunnittelun kannalta ratkaisu on kelvoton. Asiakkaasta puhumatta kaan.

Entä pappi työalan lähiesimiehenä? Kun suuri seurakunta on jaettu vaikkapa kirkkopiiireihin, kirkkopiiiristä vastaava pappi, piirivastaava, vastaa kirkkopiiirinsä jumalanpalveluselämästä ja suunnittelee alueensa seurakuntatyötä piirinsä työntekijöiden ja seurakuntalaisten kanssa. Suunnitelmia koordinoidaan yhteistyössä muiden työalojen lähiesimiesten kanssa.

Tässä mallissa piirivastaavat ovat alueensa pappien lähiesimiehiä. Piirivastaava johtaa alueen hengellistä toimintaa ja jumalanpalveluselämää. Hän käy vuosittain kehityskeskustelut ja laatii työ- ja lomavuorolistat. Kehittyvä pastoraali- ja muu johtajuuskoulutus vahvistavat pappien johtajuusosaamista.

PAPPI diakoniatyöntekijän esimiehenä? Pappi kanttorin esimiehenä? Diakoniatyöntekijä papin esimiehenä? Näissä vaihtoehdoissa substanssiosaamisen puute voi muodostua ongelmaksi pitkällä tähtäimellä.

Toki yksiköiden koot vaihtelevat. On eri asia toimia lähiesimiehenä seurakunnassa, jonka alueella asuu 40 000 ihmistä kuin kunnassa, jossa on 5 000 asukasta. Arvioitaessa lähiesimiehen tehtävän vaativuutta alueen koko, alaisten määrä, johdettavan työalan laajuus ja haastavuus, ratkaisu- ja päättäväisyyttä, vastuu sekä tehtävän kelpoisuus- ja vaativuus-kriteerit luovat pohjaa myös palkkauksen määrittämiseen. Esimerkiksi diakonian ja kasvatuksen lähiesimiehiä on sijoitettu vaativuusryhmiin 502, 503 ja 601.

Tehtävänimikkeiden ja sisältöjen yhdenmukaistaminen sekä selkeiden johtavien virkojen perustaminen vas-
tuineen ja toimenkuvineen luovat kirkon tulevaisuuden kannalta ensiarvoisen tärkeää pääomaa. Mitä se nyt oli-
kaan lauma ilman paimenta? ■



BIRGIT TOIVANEN

KOHTAAMISIA



RISTO HEIKKILÄ

Tähtitaivaan merkityksiä

Raamatusta ja tähtitieteestä

Taivaan merkkejä Raamatun valossa. Ensimmäinen suomenkielinen kattavasti astronomiaa Raamatun taustaa vasten tutkiva teos. Runsas piirroskuvitus täydentää tiivistä tietopakettia. Ovh. 28,90

EEVA EEROLA

Kättesi avaat meille

Viisaan opettajan ja lohduttajan lämminhenkinen hartauskirja sielun ravinnoksi ja silmän iloksi. Teksti myötäilevät Lutherin rukouksia, yhtä ajatusta kerrallaan. Kaunis luontokuvitus. Ovh. 14,20

PIRKKO LEHTIO

Seniorin rukouskirja

Teos pukee sanoiksi tunteita, jotka liittyvät seniori-ikänsä saavuttaneiden ihmisten elämänpiiriin. Vihdoin on mahdollisuus toteuttaa haaveita – ja aikaa hoitaa hengellistä elämää. Ovh. 23,90

LIISA SEPPÄNEN

Kelttiläisillä poluilla

Kohtaamisia pyhimysten kanssa

Viehättävän omakohtainen ja raikas kertomus matkasta Britanniaan ja Irlantiin kelttiläisten pyhimysten jalanjäljille. Ovh. 28,90

NIILO RAUHALA

Kirkkailla vesillä

Sanoja sydämeltäni

Rauhala yhdistää virsi- ja laululyriikkansa muistelevaan, pohtivaan tekstiin. Koskettava kuvitus heijastaa runoilijan ominta sielunmaisemaa: Lappia, pohjoisen lumoavaa luontoa. Ovh. 28,90

CHRISTER ÅBERG

Pyhä kissa ja muita kohtaamisia

Maalaispapin päiväkirjasta

Ihmisten keskellä arjessa ja pyhässä. Herkkä kanssakulkija pohtii työtään, jaksamistaan ja kirkon tehtävää. Elämä piirtyy samalla kertaa herkkänä ja rosoisena. Teoksesta henkii lämmin läsnäolo. Ovh. 28,90

KAIKKI TÄMÄ JA PALJON MUUTA:



kotimaakauppa.fi

Kirjakaupoista kautta maan sekä Kotimaa-yhtiöiden kaupasta: Hietalahdenranta 13, Helsinki (ma-pe klo 9-17)



KIRJAPAJA

Sisältää elämää.



KIRSTI KIRJAVAINEN

Laulut houkuttelevat ihmisiä tutustumaan pieneen seurakuntaan teetuvassa. Dhandi Ram Kumai toinen vasemmalta. Kitarassa työpa-
ri ja ystävä Raju Mallat.

Nepalipappi suojelee pienen seurakuntansa yhteisöllisyyttä

KIRSTI KIRJAVAINEN

DIAKONISSA, SUOMEN LÄHETYS-
SEURAN TYÖNTEKIJÄ NEPALISSA

**”Kun vuonna 2000 tulin kristi-
tyksi, halusin kertoa siitä heti
muille. Tarvitsin siihen opetus-
ta. Mutta lähimaillakaan ei ol-
lut seurakuntaa, saati pappisse-
minaaria”, kertoo nepalilainen
Dhandi Ram Kumai, 25.**

Dhandi Ram Kumai on kotoisin köy-
hästä ja syrjäisestä Mugun läänistä
Luoteis-Nepalissa. Koko läänissä ei ol-

lut kahdeksan vuotta sitten seurakun-
taa, oli vain pieni lähetyjärjestön raa-
mattupiiri.

Tiedonhaluinen nuori maanviljelijä
lähti kaupunkiin opiskelemaan raa-
mattukouluun. Viime vuonna hän val-
mistui ylioppilaaksi. Dhandi Ram Ku-
mailta puuttuu vielä lupa kastaa, vih-
kiä ja siunata hautaan, mutta hän toi-
mii uuden, pienen seurakunnan pap-
pina Mugussa.

Toimeen kuuluu kaksi jumalanpal-
velusta lauantaisin, rukous- ja raamat-
tupiiri tiistaisin sekä nuorten ja opis-
kelijoiden opettaminen. Kirkossa käy
runsas kymmenen henkeä viikoittain.

Poikkeuksia ovat joulu ja pääsiäinen,
jolloin väkeä voi olla pari sataa.

Köyhille parempi elämä

Nuorella papilla on näky kokonaisval-
taisesta auttamisesta. Yhdessä per-
heensä ja ystävänsä perheen kanssa
hän pyrkii parantamaan kyläläisten
asemaa. Sydämessä ovat erityisesti
köyhät sekä vammaiset lapset.

”Kristityn tulee tehdä työtä koko ih-
misen auttamiseksi. Haluamme auttaa
alakastiin kuuluvia ihmisiä tiedosta-
maan oikeutensa ja hankkimaan lap-
silleen koulutusta ja terveydenhuoltoa.



Nuori pappi haluaa olla uskollinen Jumalan kutsulle ja toimia synnyinseutunsa parhaaksi.

Näinhän Jeesuskin toimi evankeliumien mukaan: rukoillen ja tehden työtä yksilön ja yhteisön parhaaksi. Pohdimme yhdessä, mitä Jeesus tekisi täällä nyt.”

Ystävänsä, evankelista Raju Mallan kanssa Dhandi Ram Kumai on perustanut alueelle lasten ja naisten kehitysyhdistyksen. Raju Mallan perhe vastaa koulun kuurojenluokan asuntolasta ja Dhandi Ram Kumain perhe teetuvasta, ruokalasta ja vuokramajasta.

Myös evankeliumin levittäminen kuuluu pienen seurakunnan missioon.

”Jouluna jaoimme 1200 lehtistä kouluihin, kauppoihin ja virastoihin. Kaksi nuorta jakoi 800 kirjasta mark-

kinoilla viime kesänä. Lisäksi lainaan kirjoja, musiikkia ja paria videota teetuvastamme.”

Ei rahaa vaan rukousta

”Papin työ on vaikeaa. Olen hyvin yksin. Kaikkeen uuteen suhtaudutaan varautuneesti ja hengellinen taistelu on voimakasta täällä Mugussa, jossa hinduismi ja animismi ovat vahvoja uskontoja”, nepalipappi toteaa.

Toisaalta usko on Nepalissa tärkeä osa elämää ja siitä on helppo puhua. Myös maan yhteiskunnallinen murros, uusi tasavalta ja uskonnonvapaus poistavat pelkoa ja ennakkoluuloja.

”Köyhät ihmiset odottavat seura-

kunnalta taloudellista apua. Moni tulee vain kerran kirkkoon, usein hyvin sairaana esirukousta pyytäen”, Dhandi Ram Kumai kertoo.

Hänen mielestään tärkeämpää kuin seurakunnan määrällinen kasvu on sen hengellinen kypsyminen Pyhän hengen työn kautta.

Ulkomailta tulevat avustukset eivät miehen mukaan aina ole seurakunnan parhaaksi.

”Kylän toinen seurakunta sai lahjaksi kirkkorakennuksen ja papin palkan. Nyt jotkut luulevat, että mekin makaamme dollarin päällä. Mutta minä haluan, että seurakuntamme koontuu vuokrahuoneessa, kunnes itse pystyy kustantamaan rakennuksen. Omistajuus on tärkeää, varsinkin näin alussa. Tiedämme itse, mitä pitää tehdä ja miten auttaa niin, että yksinkertaisuus ja yhteisöllisyys eivät häviä.”

”Älkää auttako meitä liikaa rahallisesti. Rukoilkaa vaikka liikaa! Emme halua olla ulkomaalainen kirkko, vaan nepalikirkko.” ■

Nepal

VÄESTÖ 27 miljoonaa.

HINDUJA noin 80, buddhalaisia 10, muslimeja 4 ja kristittyjä 2 - 3 prosenttia. Kristittyjä arviolta 800 000, määrä kasvussa. Ei rekisteröityneitä kirkkoja vaan itsenäisiä seurakuntia.

SUOMEN LÄHETYSSEURA tukee vähemmistöjä: naisten, lasten ja vammaisten koulutusta, mielenterveyspotilaiden hoitoa ja köyhien maaseudun asukkaiden terveyspalveluja sekä eläintenhoitoa.

Elämä – riemujen rikkaus ja surujen summa

KIRSI OKSANEN

KASVATUS JA OPPILAITOSTYÖN
TEOLOGI, LAHDEN SEURAKUN-
TAYHTYMÄ

**Työssä pappina saa olla läsnä monessa. Vanha, jo ehkä hie-
man kulunutkin sanonta työs-
tä, jossa jokainen päivä on eri-
lainen, todentuu mitä ilmei-
simmin juuri kirkon töissä.**

Meistä jokainen, teimmepä sitten työ-
tä mustassa tai vihreässä pantakaulus-
paidassa, urkujen ääressä tai ilman
minkäänlaista soitinta, on ihminen
juuri oikealla paikalla. Ihmisyyden, Kris-
tuksena lähimmäisillemme toimimi-
nen, on kirkon työn suola.

Viime joulukuussa sain olla mukana
ammattikorkeakouluopiskelijakun-
nan pikkujoulujuhlassa. Oli rias-
tuttavaa olla nuorten ihmisten kanssa,
keskellä niitä kaivattuja nuoria aikuisia,
joista kirkkomme on niin kovin
huolissaan. Kohtaan opiskelijapastori-
na joka päivä useita nuoria aikuisia
keskellä heille ominaista elämänvai-
hetta, opintoja ja elämää opintojen lo-
massa. Ei tarvita kovin suuria raha-
määriä, ei kummoisia kampanjoita, ei
tarvita muuta kuin ihmisyyttä. Ei tar-
vitse todellakaan mennä merta edem-
mäs kalaan, vaan riittää, kun on läsnä
ja käytettävissä. Riittää, kun on aidos-
ti kiinnostunut ja ohjaa askeleensa sin-
ne, missä nuoret aikuiset aikaansa viet-
tävät.

Tuona joulukuisena iltana askeleeni
johdattivat minut iloisen seuran kes-
kelle. Voin reilusti todeta, etten tunte-
nut läsnäolijoista ketään. Tutuiksi kui-



TIINA LEHTONEN

tenkin tultiin kolmen tunnin aikana ja
monta eriaisteista yhteistä projektia lai-
tettiin alulle oman työalani – nuoret
aikuiset tämän päivän maailmassa –
sektorilla. Että ei se nyt oikeasti ole
niin kovin vaikeaa, saada yhteistyötä
syntymään nuorten aikuisten ja äiti-
kirkon välille.

Hyvä, että tulit

Palailin samaisena iltana hymyilevän
takaisin työpaikalleni. En ollutkaan
tuona iltana ainoa, joka vielä aikoi töi-
tä pakertaa. Kohtasin illan hämärässä
yhden työtovereistani, jonka mielen-
tila oli omani vastakohta. Kohtasin työ-
toverini, joka oli kovasti allapäin ja
murheellinen. Hänen päivänsä oli ol-
lut yhtä pitkä kuin omani, mutta sillä
erotuksella, että vastoinikäymiset ja

ikävytykset olivat seuranneet toistaan.

”Kun yö on pimeimmillään, tulevat
enkelit niin kuin ensimmäisenä joulu-
na. / Kun pettymys synkentää mielen,
tulevat enkelit niin kuin pääsiäisaa-
muna kauan sitten. / Niin kuin silloin
Jumala lähetti enkelinsä itkevän maan
sydämeen ja täytti sen taivaan valolla,
niin enkelit tulevat yhä. / Ja yön jäl-
keen aamu.”

Olin kirjoittanut pieniin joululahja-
kirjoihin kyseisen Pia Perkiön runon
ja olin oppilaitoksissa pitämässäni jou-
luhartaushetkissä puhunut enkeleistä,
ja nyt kaikki se mitä olin sanonut, kä-
vi toteen. Minut lähetettiin taivaan
Isän enkelinä juuri sillä hetkellä työto-
verini luokse olemaan läsnä ja kuunte-
lemaan. Tulin hetkeen, joka oli mus-
taakin mustempi, pimeämpi kaikkein

pimeintä.

Tuon illan kohtaamisessamme oli läsnä meidän lisäksi myös jotain salattua, niin uskon. Kului hetki, kului toinen, paha mieli väistyi ensin vain vähän, lopulta työtoverini kasvot valaisi kaunis hymy. Ihmislapsenkasvoinen enkeli löysi oikeat sanat ja rohkaistui halaamaan. Taivaan enkeli siipaisi siivellään surun vaaleammaksi, murheen kevyemmäksi kantaa. Minulla itsellenikin oli sama tunne, jonka työtoverini puki sanoiksi: "Oli hyvä, että tulit!"

Kohtaamisten tiellä

Kirkon työssä ollaan tekemisissä momentasoisten kohtaamisten kanssa. Ei sillä ole merkitystä, onko vastassamme nuori, vanha, vapaaehtoistyössä mukana oleva, apua tarvitseva, lähin työtoveri tai kollega toisesta hiippakunnasta. Tärkeintä on se, että askeleemme johdattavat meidät toistemme luo, nostamme katseemme maasta ja kohtaamme kasvoista kasvoihin. Ei aina tarvita kosketusta, ei edes sanoja, kunhan vain pysähdymme ja jaamme hetken aikaamme.

Aika on kallista, monen työssä kiire on ihan todellista. Mutta aika, meidän aikamme, on annettu meille hyvän tekemiseen. Aika on annettu meille kohtaamisia varten. Kirjoittaahan Saarnaaja kirjassaan: "Kaikella on määrähetkensä, aikansa joka asialla taivaan alla." Ja nyt jos koskaan, on aika olla läsnä, olla ihmisten käytettävissä, olla siellä, minne meistä itse kukin on lähetetty Kristuksen työtä tekemään.

Olisi varsin outoa tehdä tätä työtä ilman jokapäiväisiä kohtaamisia. Eihän seurakuntia olisi olemassakaan ilman seurakuntalaisia. Jos meillä ei olisi seurakuntalaisia, ei meistäkään juuri kehtää tässä kirkon työssä tarvittaisi. Siispä, ajoittain on hyvä pysähtyä miettimään sitä, miksi me olemme olemassa. Miksi sinä ja minä tätä työtä teemme? Eikä kyse ole nyt siitä, miksi esimerkiksi minä teen juuri tällä hetkel-



SIRKKA RIIKKAL AKUKAKOTIMAA

lä töitä Lahdessa, vaan miksi minä ylipäätään teen töitä kirkossa, kirkon tehtävässä?

Uskon, että meidät, meistä jokainen, on tähän työhön kutsuttu. Uskon, että meidät on kutsuttu ja lähetetty ihmisten keskelle kuin apostolit ikään. Ilman leipää, laukkuja, sauvasta puhumattakaan, matkaamme elämässä, sen arjessa ja juhlassa. Mutta matkallam-

me on tarkoitus. Olemme kohtaamisten tiellä. Olemme etuoikeutettuja tehdessämme työtä Jumalan lähettämänä ihmisyyden parhaaksi. Olkaamme ylpeitä toinen toisistamme, iloitaamme työstämme juuri tässä omassa kirkossamme. Ja kantakaamme toinen toistemme kuormia, kun on sen aika.

Kohtaamisten aika on aina nyt. ■



Innostunut Korppis ja Nakertajan Naakka ovat Marjatta Leinosen luomat hahmot.

Korppis kaivelee tunteja

TUIRE RAUHALA

TIEDOTTAJA, KAJAANIN SEURAKUNTA

Korppis-sarjakuva on ilmestynyt Cruxissa vuoden päivät. Kajaanilainen pappi Marjatta Leinonen on nainen Korppiksen ja Nakertajan Naakan takana.

”Meidät papit nähdään liian usein vain roolihenkilöinä alban ja messukasukan sisällä. Harvemmat edes ajattelevat, että mekin olemme arkea pyörittäviä, väsyviäkin ihmisiä tunteineen,

iloinen ja murheinen. Korppis ”-pappi” saa puhua ja veistellä vapaasti tunnoistaan, vaikka huomaa, että joskus vähän sievistelen hänen kanssaan”, kuvailee Marjatta Leinonen, Kajaanin seurakunnan kappalainen, joka on pohtinut kirkon elämää piirtämällä Korppista ja tämä juttukaveria Nakertajan Naakkaa jo kymmenen vuotta Kajaanin seurakuntalehteen. Naakka on saanut nimensä kumppaniksi Nakertajan, koska Marjatta asuu kyseisessä kaupunginosassa.

Marjatta paljastaa, että Seurakuntalehdessä hän tietoisesti kuvaa asioita ja ilmiöitä positiivisuuden kautta, vaikka

monesti olisi puolta helpompaa heittää asiasta ilkeyksiä. Cruxissa Korppis saa olla pikkuisen suorapuheisempi, koska lukijakunta tajuaa sanoman taustalle kätkeytyt sisäpiirijutut.

Korppiksen synty

Korppis on kohta jo 30-vuotias, mutta miksi pastori syntyi linnuksi?

”Eivätkö korppikotka ja naakka ole peräti kirkollisia lintuja. Toinen kiertele torneja ja toinen elää kuolemassa”, Marjatta virnistää.

Korppiksella tosin on melko raadollinen syntytarina. Marjatta oli ylioppi-

laskesänään seurakuntatalon vahtimestarina ja vessaa siivotessaan löysi seinästä halkeaman, joka oli juuri korppikotkan selän kaaren muotoinen.

”Kotona piirtelin siitä linnun, josta en toki vielä silloin arvannut pappia tulevan! Opiskeluaikana Korppis alkoi elää teologiopiskelijan arkea ja lennähti muutaman kerran Kyyhkysenkin sivuille. Muistaakseni ensimmäisessä julkaistussa piirroksessa linnun kaulalla oli joku röyhelö. Kuvaa en ole löytänyt, mutta sen muistan, että Korppis ihmetteli Neitsytpolun kuppilassa, miten maito voi olla pastöroitua!”

Silmät ja korvat avoinna

Marjatta myöntää, että molemmat linnut paljastavat tunteja hänestä itselleen.

”Taitavat olla alter egojeni. Korppiksessa tulee esiin iloinen, innostunut ja kiltti puoleni, Naakka taas on se synkkä, ilkeä ja masentunut Marjatta.”

”Suurin osa ideoista putkahtaa kai kuitenkin, kun kävelee arjessa silmät ja korvat avoinna. Kuuntelee työkavereita tai ihmettelee maailman menoa seurakuntalaisten kanssa.”

”Seurakuntalehdessämme on aina joku teema, joka hieman sitoo lintujen jutustelua. Väliin saa tuijotella ruutua pitkäänkin, mutta yleensä jokin vinkki alkaa elää aika helposti.”

Muutama vuosi sitten Korppis ja Naakka siirtyivät tietokoneelinnuiksi. Marjatan yksi intohimo onkin opetella kaikkea uutta, mitä tietokone myös taiteilussa mahdollistaa. Hän ei ole niitä pappeja, jotka vierastivat viimeiseen asti näppäimistöä.

”Jotenkin minulla on aina ollut vieh-

tymys teknisiin vempaimiin ja halu päästä jyvälle niiden suomista hienouksista. Pad-kynä mahdollistaa helpon piirtämisen. Kynällä ja tussilla sai ehkä ”taiteellisempaa” jälkeä, mutta yksinkertaiset tietokonekuvat antavat mielestäni katsojalle paremman mahdollisuuden keskittyä piirroksen sanomaan.”

Naakan lisäksi Marjatta saa käyttää luovuuttaan ja teknistä osaamistaan Seurakuntalehden ”mainostoimittajana” eli taitossa ja ilmoitusten suunnittelijana.

”Se on mielenkiintoinen vastapaino papin työlle. Kenellekään ei ole pahitteeksi nähdä kättensä töitä, koska papintyössä ei päivän päätteeksi pääse laskemaan valmiita motti-metrejä tai ihastelemaan puhtaaksi puunattuja lattioita.”

Myönteinen palaute on tärkeää työssä jaksamisessa.

Lauloin messussa liturgiat ihan nuotin vierestä!

Älä huoli! Et sinä nuotin vierestä laulanut! Eihän se mennyt sinne päinkään!

KORPPIS

ML 08



KUVAT: MÄRTTI NISSINEN

Claudia (valk. pusero) ja Angélica (raitapusero) lapsijoukon keskellä Bucaramangan Girón esikaupungissa.

Kummituki avaa Angélicalle tien ulos köyhyydestä

”Teen kaikkeni, jottei tyttäreni tarvitse elää elämäänsä köyhyydessä.”

Kolumbialaisen yksinhuoltaja-äidin päämääränä on hankkia 14-vuotiaalle tyttärelleen koulutus, joka mahdollistaa tälle paremman elämän kuin äidillä. Äiti on pätkätyöläinen, välillä työtön.

SARI LEHTELÄ

TIEDOTTAJA, SUOMEN LÄHETYS-SEURA

Pienen perheen arki on niukkaa, mutta elämä voisi olla kurjempaakin – kuten miljoonilla vielä köyhemmillä ihmisillä slummeissa.

Toivo paremmasta elästä.

Äiti tietää, että koulutus on ainoa tie ulos alipalkattujen hanttitöiden ja

työttömyyden maailmasta.

Mielikuvista todellisuudeksi

Kolmekymppisen Claudia Mejian ja hänen tyttärensä Angélica Espitia Mejian tilanne vaikuttaa nyt hyvältä. Tytär pärjää hyvin koulussa, harrastaa monenlaista hyödyllistä ja hauskaa seurakunnassa ja on vastikään päässyt äitinsä kanssa asumaan tutun lääkärin

kotiin. Tyttö haaveilee lääkärin ammatista.

Ratkaiseva tuki Angélican polulla on ollut Kolumbian luterilaisen kirkon välittämä kummituki. Sen avulla äiti on maksanut koulumaksut ja hankkinut kirjat ja koulupuvut.

Harvinaislaatuiseksi Angélican kummissuhteen tekee se, että hän on tavannut suomalaiset kumminsä.

Helsinkiläiset Martti ja Leena Nissinen vierailivat vuodenvaihteessa Kolumbiassa ja viettivät neljä päivää kummityttönsä ja tämän läheisten seurassa.

Kuuden vuoden kirjesuhde syveni hetkessä eläväksi, tunteita koskettavaksi ystävyudeksi.

Köyhät herättävät kunnioitusta

Äidin ja tyttären määrätietoisuus teki vaikutuksen Nissisiin.

”Molemmilla oli valtavan iso motivaatio koulutukseen.”

Lasten kouluttaminen on hidas, mutta ainoa tie pois köyhyydestä. Nissisten mukaan iso osa Kolumbian köyhästä väestö on sisäistänyt ajatuksen. Siksi toivoo on.

”Usko muutokseen on köyhien voimavara”, Martti Nissinen toteaa.

Claudian ja Angélican ja muiden köyhien tarmokkuus ja pienen luterilaisen kirkon työ köyhien parissa herättivät suomalaisissa kunnioitusta.

”Kirkon diakoniatyössä etsitään koko ajan uusia tapoja tukea ihmisiä. Työ on suunnitelmallista ja myös ulkomailta tulevan tuen perillemeno seurataan tarkkaan. Luotamme kirkon työhön.”

Onnelliset kolumbialaiset

Kolumbiasta muualle maailmaan välittävät uutiset kertovat useimmiten väkivaltaisuuksista, rikollisuudesta, levottomuudesta ja muista köyhyyden ja epäoikeudenmukaisuuden tuomista ilmiöistä.



Nissiset kolmen sukupolven naisten ympäröimänä: tytär Angélica, isoäiti Esperanza ja äiti Claudia.

Nissiset näkivät, että maalla on toisenlaisetkin, lumoavat kasvot.

”Ihmisten iloisuus, vieraanvaraisuus ja toisista välittäminen on koskettavaa ja tarttuvaa. Koimme meihin kohdistuvan huomion toisinaan jopa hämentäväksi, niin ylenpalttista se oli.”

Nissiset allekirjoittavat väitteen, jonka mukaan Kolumbiassa elävät maailman onnellisimmat ihmiset.

He toivovat, että ihmiset eivät salsa-maassa muutu kehityksen myötä.

”Länsimaista materian perässä juoksemisen kulttuuria ei kannattaisi omaksua. Raha ja tavara eivät tee onnelliseksi, onni syntyy jostain muusta. Mekin huomasimme taas, että aika vähällä tulee toimeen”, pariskunta kokoa matkan synnyttämiä mietteitä.

Kummius ei vaadi paljon

Nissiset kannustavat suomalaisia ryhtymään kummeiksi kehitysmaan lap-

sille.

”Pienellä summalla saa välitetyksi konkreettista apua, niin että yhden ihmisen ja hänen lähiyhteisönsä elämä muuttuu paremmaksi. Kummius ei vaadi paljon, mutta lapselle on tärkeää tietää jotakin kummistaan. Yksikin kirje lapselle riittää.”

Nissiset ovat tehneet kummitukisopimuksen Suomen Lähetyseururan kautta. Lähetyseuralla on kummitoimintaa 13 maassa. Yleisin kummituki on 20 - 25 euroa kuussa. Nyt etsitään kummeja mm. Kolumbiaan, Venäjälle ja aids-orvoille Tansaniaan. ■

Lisätietoja: www.mission.fi/kummilapsitoiminta. Maarit Mäenpää (09) 1297 201 (Afrikka, Israel / Palestiinalaisalueet), Laura Koivulahti (09) 1297 202 (Aasia, Latinalainen Amerikka, Venäjä)



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



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



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

Puheenjohtaja, AKI
Mikael Helenelund



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



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

AKIN TOIMISTO

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

LAKIMIESPALVELUT AKIN JÄSENIILLE

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



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



Vesa Engström, Teol. yo
Puh. (09) 150 2455
GSM 050 597 5231
vesa.engstrom@akiliitot.fi
Pappisliiton opiskelijatyö, neuvonta
opiskelijoiden harjoittelu-, mentoroin-
ti- ja työllistymiskysymyksissä



Apulaistoiminnanjohtajat

Annamari Jokinen, VTM
Puh. (09) 150 2445
GSM 040 865 6630
annamari.jokinen@akiliitot.fi
AKIn neuvottelu- ja luottamusmies-
toiminta, AKIn alaostastointa,
Kanttori-urkuriiliiton hallinto, kanttori-
en ammatilliset asiat, palvelussuhde-
neuvonta



Johdon assistentti
Tuula Anttonen, HSO-sihteeri
Puh. (09) 150 2453
tuula.anttonen@akiliitot.fi
AKIn hallinnon ja johdon sihteeri,
Pappisliiton hallintoelint pöytäkir-
janpitäjä, matka- ja kokousjärjestelyt,
Internet-kotisivut



Merja Laaksamo, pastori, TM
Puh. (09) 150 2466
GSM 050 542 3664
merja.laaksamo@akiliitot.fi
Cruxin päätoimittaja, AKIn viestintä,
Pappisliiton hallinto, opintomatkat,
pappien ammatilliset asiat, palvelus-
suhdeneuvonta



Toimistosihteerit

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



Opiskelijasihteeri

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



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



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



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



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

LAKIMIESPALVELU DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITON JÄSENIILLE

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

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



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



Järjestösihteeri

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



Toimistosihteerit

Pirjo Heikkinen, yo-merkonomi
(vuorotteluvapaalla 2.9.2008
asti)
Vuorotteluvapaan sij.
Marja Kaikkonen
Puh. (09) 150 2487
marja.kaikkonen@dtl.fi
Jäsenyysasiat, kirjanpito, mak-
suliikenne, materiaalitilaukset,
mökkivaraukset

**ERITYISKOULUTETTUIJEN
TYÖTÖMYSSKASSA**

Asemamiehenkatu 2 C,
00520 Helsinki

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

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

Kotimaa-yhtiöiden kauppa

Kirjapajan ja Raamattutalon kirjat, äänitteet ja videot, Juhava-kynttilät, Yhteisvastuun ja Kirkon Ulkomaanavun tuotteet, kortit, lahjatavarat sekä kirkolliset tekstiilit ja tarvikkeet.



Raitiovaunu 6 tuo
suoraan oven eteen.



**Tervetuloa
tutustumaan!**

Kaikki, mitä tarvitset:



kotimaakauppa.fi

24h

Matkaehtooliskalusto



SACRUM



Kalustoon sisältyy tukeva kuljetuskotelo, jossa on kantohihna ja lukko, pullo viiniä varten, leipärasia ja -lautanen, valitsemasi määrä pikareita sekä halutessasi pullo öljyä varten. Voit valita kaluston materiaalin (hopea tai teräs), sekä pikarien lukumäärän.

hopea

- 1 pikari 490,-
- 1 pikari + öljypullo 541,-
- 2 pikaria 581,-
- 2 pikaria + öljypullo 632,-
- 4 pikaria 764,-
- 4 pikaria + öljypullo 819,-

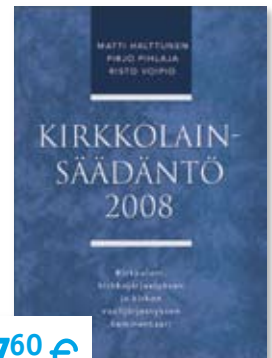
teräs

- 1 pikari 310,-
- 1 pikari + öljypullo 361,-
- 2 pikaria 352,-
- 2 pikaria + öljypullo 404,-
- 4 pikaria 440,-
- 4 pikaria + öljypullo 495,-

MATTI HALTTUNEN – PIIRJO PIHLAJA
– RISTO VOIPIO

Kirkkolainsäädäntö 2008

Kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen kommentaari. Kirja sisältää kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen ja niiden päivitykset sekä lakitekstin käytännöllistä analyysiä ja ongelma-kohtien ennakoitua pykälä pykälältä.



47⁶⁰ €



KIRJAPAJA





.MK80



Liittojen aukioloajat kesällä

AKIn toimisto on suljettuna
21. – 25.7. kesälomien vuoksi.
Lakimiehen puhelinpalvelua ei ole
ajalla 23.6. – 8.8.

Diakoniatyöntekijöiden Liiton toimisto
on suljettuna 7.7. - 25.7. kesälomien
vuoksi.

AKI ja Diakoniatyöntekijöiden Liitto
toivottavat jäsenilleen hyvää kesää
ja rentouttavaa lomaa.