

LOKAKUU 2017

KIRKON AKATEEMISET AKI R.Y.

CRUX

3

TEEMA
REFORMAATIO



KUVA: PENTTI MANSUKOSKI

HENKISYYS, MAALLISTUMINEN JA EVANKELIOINNIN REFORMAATIO?

- Miksi papin ja kanttorin välillä saattaa hiertää?
- Väkivalta ja epäasiallinen kohtelu ovat arkipäivää myös akilaisten työpaikoilla

VERKOSSA
AKIn ja perusliittojen vaalit



Nyt hehkuu kauneutta
myös lakastuva maa.
Puut ruskan kirkkautta
kantavat loistavaa.
Maa täyteydessänsä
tuo sadon ajallaan,
se antaa hedelmänsä
ja kutsuu korjaamaan.

Virsi 575: 3

KESÄN LOISTOA



MARJUKKA ANDERSSON
KANTTORI-URKURILIITON
PUHEENJOHTAJA
marjukka.andersson@evl.fi

Muutamia viikkoja sitten oli pyhän evankeliumitekstinä kertomus miehestä, joka oli muuttamassa pois maasta. Hän kutsui palvelijansa puheilleen ja uskoi suuren omaisuutensa heidän hoitoonsa, kullekin hänen kykynsä mukaan. Yhdelle hän antoi viisi, toiselle kolme ja kolmannelle yhden talentin hopeaa. Kun isäntä palasi matkaltaan, ryhtyi hän tilintekoon palvelijoidensa kanssa. Tunnemme tarinan

hämmentävän lopun, joka varmasti aiheuttaa monenlaisia mietteitä sekä kuulijassa että saarnaajassa. Kanttorin mieltä kertomus jäi mietityttämään.

Rahayksikkö, talentti, vie väistämättä ajatukset käsitteisiin lahjakkuus, kyky ja taito. Sanonta ”älä laita kynttilääsi vakan alle”, tunnetaan arkipäivän puheenpartena.

Lahjakkuus, kyky ja taito ovat ominaisuuksia, joita tarvitaan kirkon työssä. Seurakuntatyössä tarvitaan ihmisiä, jotka haluavat ”panna lamppunsa lampunjalkaan, josta sen valo loistaa kaikille huoneessa oleville.”

Joskus mietityttää kuinka paljon tiedämme omien työkavereidemme lahjakkuuksista, kyvyistä ja taidoista. On surullista, jollemme huomaa, tai vielä surullisempaa, jos emme välitä ympärillämme toimivien talenteista, vaan painamme työtä omalla baanallamme laput silmillä.

Kun palkkausjärjestelmäämme kauan sitten uusittiin, toivottiin, että jokaisen työ tulisi näkyväksi

työnkuvauksien ja keskustelujen kautta. Kun seurakuntiin lanseerattiin kehityskeskustelut, puhuttiin samasta asiasta. Tänäpäin puhutaan työajasta ja myös sen yhteydessä työn näkyväksi tekemisestä.

Kesäaikana seurakuntatyön talentit nousevat kauniisti esiin. Lähes paikkakunnalla kuin paikkakunnalla järjestetään kirkkoissa mielenkiintoisia musiikkisarjoja. Kanttoreiden talentit näkyvät ja kuuluvat. Kesäiset messut inspiroivat. Rippikoulunpidossa käytetään parasta luovuutta ja taitoa. Kesätyöntekijät jättävät omien, tuoreiden talenttinsa jäljet seurakuntiin. Kynttilöitä ei piilotella, vaan ne loistavat jopa kirkkaammin kuin talvisaikana monen muun tapahtumatarjonnan ollessa kesälaitumilla.

Kertomuksen mies jakoi omaisuutensa palvelijoille heidän kykynsä mukaan. Tilinteon tultua yhden talentin saanut palvelija menetti kaiken. Olisiko hän menettänyt kaiken, jos isäntä olisi paneutunut huolella arvioimaan hänen kykyjään ja osannut tukea hänen vahvimpia talenttejaan jo omaisuutta jaettaessa? Olisiko hän menettänyt kaiken, jos nuo kolme saman talon palvelijaa olisivatkin sopineet yhteistuumin, miten hoitaa heille uskotut talentit parhaimmalla tavalla? ✕

On surullista, jollemme huomaa tai välitä ympärillämme toimivien talenteista.

Toimintaympäristön muutos on mahdollisuus, kunhan otamme sen haasteet aidosti vastaan ja olemme valmiita tekemään asioita toisin.

Juha Rintamäki



44

TEEMA

HENKISYYS, MAALLISTUMINEN JA EVANKELIOINNIN REFORMAATIO?	26
ILMASTOVASTUUTA TOTUUDENJÄLKEISENÄ AIKANA	31
EKO-REFORMAATIO – ONKO SE SINUSTA TARPEEN VAI EI?	34
PAPIT, VAIKUTTAMISTOIMINTA JA KANSALAISTOTTELEMATTOMUUS	36
MARTTI LUTHER PARISKUNTIEN DYNAMIIKASTA	40
TOIMINTAKULTUURIN MUUTOS HELSINGIN SEURAKUNNISSA - kolme näkökulmaa	44

ARTIKKELI

MIKSI PAPIIN JA KANTTORIN VÄLILLÄ SAATTAA HIERTÄÄ?	52
Väitöstutkimus nostaa esiin kolme kohtaa	
SEURAKUNNAN JA PÄIVÄKOTIEN YHTEISTYÖN UUDET TUULET	58
Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma tuo monia muutoksia	
KIRKON MUSIIKKIJUHLAT KUVINA	60
KIINTYMYSSUHTEIDEN MERKITYS LAPSIVAIKUTUSTEN ARVIOINNISSA	62
PAPPISLIITTO TÄYTTÄÄ 100 VUOTTA TAKAKANSI	

KIRJOITUSSARJA

Ajankohtaista edunvalvonnassa 6

Virsikirjan lisäviikko 66

VAKIOT

Pääkirjoitus 3

Päätoimittajalta 10

Kuusanmäki 22

Puheenjohtajalta 24

Akipedia 25

Eläkeläisen mietteitä 43

Opiskelijavinkkelit 57

Työntekijän näkökulma 69

AJANKOHTAISTA

AKIn ja perusliittojen
valtuustojen vaalit 11

Suomen teologiliitto on
AKIn uusi jäsenliitto 16

Leena Pihlajamäki on Suomen
teologiliiton puheenjohtaja 17

Kirkon koulutuskeskuksen
alkavat koulutukset 2018 20

Kanttoripäivät 2018 21

Anna
palautetta
lehestä ja voita
**Pauligin
kahvikone!**



s.25

60



52



58



JULKAISIJA

Kirkon akateemiset AKI ry.
Rautatietäisenkatu 6, 00520 Helsinki

PÄÄTOIMITTAJA Merja Laaksamo
Puh. (09) 4270 1506
merja.laaksamo@akiliitot.fi

TOIMITUSSIHTEERI Heli Meinola
Puh. (09) 4270 1515,
heli.meinola@akiliitot.fi

TOIMITUSKUNTA

Merja Laaksamo, pastori (pj.)
Kaisa-Leena Hannikainen, kanttori
Paivi Helén, kappalainen
Kaisa Iso-Herttua, oppilaitospastori
Henri Järvinen, yliopistopappi
Sara Järvinen, teologian ylioppilas
Jani Lamberg, kappalainen
Anna Pulli, kanttori
Pekka Soranummi, kanttori

OSOITTEENMUUTOKSET

Tuija Kukkonen
Puh. (09) 4270 1503
tuija.kukkonen@akiliitot.fi

Heli Meinola
Puh. (09) 4270 1515
heli.meinola@akiliitot.fi

TOTEUTUS JA ULKOASU

Otavamedia OMA
Maistraatinportti 1, 00015 Otavamedia

ILMOITUSHINNAT

Koko	380 mm x 255 mm
2/1 s.	1 790,- euroa
1/1 s.	190 mm x 255 mm
	1 020,- euroa
1/2 s.	155 mm x 114 mm
	73 mm x 228 mm
	560,- euroa
1/4 s.	101 mm x 118 mm
	330,- euroa
1/8 s.	101 mm x 55 mm
	200,- euroa
takasivu	190 mm x 230 mm
	1 200,- euroa

ISSN 0783-0122

PAINOAIKKA

Forssaprint

VÄKIVALTA JA EPÄASIAALLINEN KOHTELU TYÖPAIKOILLA

Väkivalta ja epäasiallinen kohtelu ovat arkipäivää myös akilaisten työpaikoilla. Asiatonta käytöstä siedetään, kiusaamiseen ei puututa eikä oma koskemattomuuskaan ole aina turvattu. Syrjintä ja häirintä voivat johtaa myös terveydellisiin ongelmiin. Usein ongelmiin ei ole helppo puuttua eikä aina ole helppo tietää, mitä tulisi tehdä.

JUSSI JUNNI
AKIN TOIMINNANJOHTAJA

Puhelin soi. Keskustelu alkaa normaalina sielunhoitopuheluna. Vähitellen soittaja alkaa vihjailla seksuaalisesti ja pikku hiljaa työntekijälle selviää, että miespuolinen soittaja tyydyttää itseään langan toisessa päässä. Tällainen tapahtuma on tuttu erityisesti naisille, esimerkiksi Palvelevasta puhelimesta. Puhelimeen vastaavat miehet taas ihmettelevät, miksi luuri lyödään korvaan välittömästi vastaamisen jälkeen. AKIn tämänvuotisessa jäsenkyselyssä kysyttiin jäsenten kokemuksia väkivallasta tai uhkaavista tilanteista sekä epäasiallisesta kohtelusta tai kiusaamisesta työpaikoilla. Jäsenistä 89 % ei ollut kohdannut työssään asiakkaan tai seurakuntalaisen taholta väkivaltaa tai sen uhkaa viimeisen vuoden aikana. Toisaalta 7 % oli tuona aikana ollut joko väkivallan tai sen uhan kohteena kerran

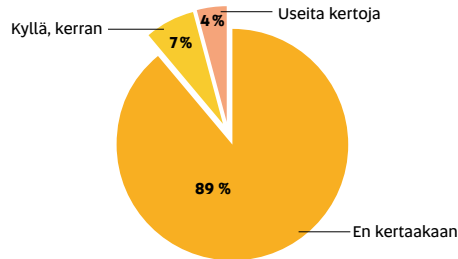
ja 4 % useita kertoja (Kuva 1). Häirintäkokemuksia akilaisilla on ollut enemmän. Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista esimiehen tai työtoverin taholta on kokenut yli neljännes: 10 % kerran ja 18 % useita kertoja (Kuva 2). Häirintäkokemukset ovat sukupuolituneita, sillä epäasiallista kohtelua useita kertoja viimeksi kuluneen vuoden aikana kokeneiden osuus oli miehillä 14 % ja naisilla peräti 22 %.

Akilaisten luvut ovat linjassa Kevan toteuttaman *Julkisen alan työhyvinvointi 2016* -tutkimuksen tulosten kanssa. Sen mukaan seurakuntatyötä tekevistä 13 % oli kokenut työssään kerran tai useammin väkivaltaa tai sen uhkaa edellisen 12 kuukauden aikana. Vastaavasti 25 % seurakuntatyötä tekevistä oli kokenut työssään kerran tai useammin epäasiallista kohtelua tai kiusaamista esimiehen tai työtoverin taholta samana ajanjaksona. Halinto- ja toimistotyössä sekä kiin-

teistö- ja kirkonpalvelutyössä väkivaltaa tai sen uhkaa oli kokenut harvempi, mutta häirintäkokemukset olivat yhtä yleisiä kuin seurakuntatyötä tekeillä. Kevan tutkimuksen mukaan kirkon luvut eivät olennaisesti poikkea kuntasektorin vastaavista luvuista.

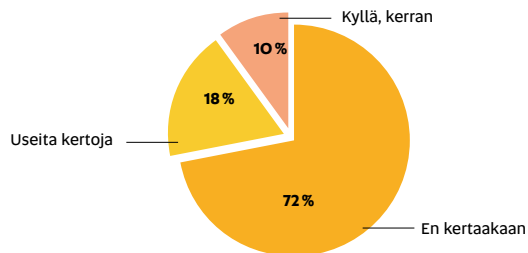
Jäsenkyselyssä akilaiset luonnehtivat seurakuntia väkivallan ja epäasiallisen kohtelun osalta tavanomaisiksi työpaikoiksi. Monet jäsenistä kirjoittivat, etteivät olleet kohdanneet väkivaltaa tai epäasiallista kohtelua. Näistä vastauksista huolimatta on syytä kiinnittää huomiota erityisesti koetun epäasiallisen kohtelun suureen määrään, sillä kokemuksia siitä kuitenkin oli yli neljänneksellä vastanneista. Jäsentemme mielestä epäasiallisen kohtelun suhteen tulisi työpaikoilla olla selkeä linja – asiallisuuden rajoja ei saisi missään nimessä ylittää. *Nollatoleranssi* oli sana, joka toistui useissa akilaisten vastauksissa.

Kuva 1
Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut työssäsi asiakkaan tai seurakuntalaisen taholta tullutta väkivaltaa ja/tai sen uhka?



Lähde: AKIn jäsenkysely 2017

Kuva 2
Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut esimiehen tai työtoverin taholta tullutta epäasiallista kohtelua tai kiusaamista?



Lähde: AKIn jäsenkysely 2017

Mitä epäasiallinen kohtelu ja häirintä ovat?

Käsitykset *epäasiallisesta kohtelusta* vaihtelevat yksilöittäin. Tavallista on, että häiritsijä tai kiusaaja ei ymmärrä, että hänen käyttöksensä on epäasiallista työtoveria kohtaan. Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi kiusaamisena, laiminlyönteinä, vähättelynä tai sivuuttamisena, eristämisenä, henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisena. Esimiehen taholta epäasiallinen kohtelu voi olla lisäksi uhkailua, työjohto-oikeuden ylitystä, nöyryyttävää kohtelua, sovittujen ehtojen yksipuolista muuttamista sekä syrjimistä tai suosimista.

Kaikki esimiehen toiminta, joka ei miellytä, ei ole epäasiallista. Epäasialliseksi toiminnaksi ei ole katsottava työnantajan normaaliin työjohto-oikeuteen kuuluvia toimia, työhön liittyvää päätöksentekoa, työyhteisön kysymysten tai ongelmien asiallista käsittelyä työyhteisön kesken, perusteltua kurinpitoa tai työntekijän ohjaamista työterveyshuollon piiriin.

Häirinnästä on kyse silloin, kun epäasiallisesta kohtelusta voi olla haittaa työntekijän terveydelle (työturvallisuuslaki 28 §). Yhdenvertaisuuslain 14 § mukaan *häirintää* on sellainen tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, joka perustuu henkilön ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kielen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentien-

laan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn ja jolla luodaan edellä mainitun synn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Erikseen on syytä mainita seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä (tasa-arvolaki 7 §). *Seksuaalisella häirinnällä* tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. *Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä* tarkoitetaan vastaavasti henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä,

joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Olennaista häirinnässä on, että sillä luodaan henkilöä uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Milloin kyse on syrjinnästä tai työsyrynnästä?

Rikoslaisa syrjintänä pidetään sitä, että joku ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla, kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai poistaa hänet sieltä taikka asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden,

sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella. Syrjintä voi tapahtua muun ohella virkatoiminnassa ja julkisessa tehtävässä, ja siitä voidaan tuomita sakkoon tai enintään kuuden kuukauden vankeuteen.

Tasa-arvolaissa syrjinnäksi katsotaan naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Syrjintää on tasa-arvolain 7 § mukaan myös eri asemaan asettaminen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella sekä eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Työelämässä tapahtuvaksi syrjinnäksi katsotaan tasa-arvolain 8 § mukaan ansioituneemman henkilön syrjäyttäminen sukupuolen perusteella työhön otettaessa tai koulutukseen valittaessa samoin kuin henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella työhön otettaessa, tehtävään tai koulutukseen valittaessa sekä palvelussuhteen jatkumisesta ja ehdoista päätettäessä. Tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää on myös työn johtaminen, työtehtävien jakaminen ja työolojen järjes-

täminen niin, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolensa, sukupuoli-identiteettinsä tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Tasa-arvolain mukaiseen syrjintään syyllistynyt voidaan tuomita maksamaan loukatulle hyvitystä. Tavanomaisesti hyvitystä tuomitaan 5 000–10 000 euroa.

Korkein oikeus on ratkaisussaan 2010:74 katsonut, että papin syrjiminen tämän sukupuolen perusteella jumalanpalveluksen toimittamisessa on rikoslain 9. luvun 11 §:ssä tarkoitettua syrjintää. Syylliseksi todettu yhdistyksen palveluksessa ollut pastori tuomittiin 20 päiväsakkoon. Tapauksessa 2001:9 KKO taas katsoi, että seurakunnalla ei ollut painavaa ja hyväksyt-

tävää syytä asettaa kappalaisen virkaa hakeneen naisen edelle miestä, joka oli työurallaan huomattavasti vähemmän ansioitunut. Tapauksessa 2011:56 Korkein hallinto-oikeus puolestaan katsoi, että tasa-arvolain mukaisten velvollisuuksien täyttämättä jättäminen, joka ilmeni kieltäytymisenä yhteistyöstä naispuolisen papin kanssa, oli peruste viranhaltijan irtisanomiselle. Tapauksessa 07830/14/2301 Helsingin hallinto-oikeus taas kumosi kirkkoherran välillisen vaalin sillä perusteella, että valituksi oli tullut vähemmän ansioitunut viranhakija. Tapauksessa oli kyse sekä ikäsyrjinnästä että syrjinnästä sukupuolen perusteella.

Korkein hallinto-oikeus katsoi ratkaisussaan 2008:8, että papilta, joka oli ilmoittanut, ettei työskentele naispappien kanssa, ilmeisesti puuttuivat kirkkoherran viran hoitamiseen tarvittavat edellytykset. KHO näin ollen vahvisti sen ratkaisun, jonka tuomiokapituli oli valinnut ja josta virkaa hakenut valitti. Ratkaisussaan 2009:95 KHO puolestaan katsoi, että naispuolisen papin kanssa työskentelemästä kieltäytyneelle kappalaiselle kurinpitorangeistukseksi määrättyä papipisvirasta pidättämistä kolmeksi kuukaudeksi ei ollut syytä muuttaa.

Työsyrjinnäksi katsotaan rikoslain 47. luvun 3 §:n mukaan työnantajan toiminta, jossa ilman painavaa ja hyväksyttävää syytä asetetaan työnhakija tai työntekijä epäedulliseen asemaan rodun, kansallisuuden, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminn-



**Epäasiallinen
kohtelu voi
ilmetä
esimerkiksi
kiusaamisena
tai vähättelynä.**

Kirjallisuutta

Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. Työturvallisuuskeskus 2015.

Kaija Kess – Minea Kähönen. Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Edita 2010.

nan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella. Rangaistus työsyrynnästä on sakko tai enintään kuusi kuukautta vankeutta.

Oulun käräjäoikeuden asiassa R 14/629 kanteen oli nostanut seurakunnan entinen lastenohjaaja. Työjärjestelyjä ja työstä maksettavia korvauksia ei ollut toteutettu yhdenvertaisesti; toisaalta todettiin, ettei työyhteisössä ilmenneisiin ongelmiin ollut puututtu riittävän järjestelmällisesti. Pitkään jatkuneena tilanteella oli ollut vaikutusta lastenohjaajan terveydentilaan. Kirkkoherra tuomittiin työturvallisuusrikoksesta, työsyrynnästä ja vammantuottamuksesta 30 päiväsakkoon ja lapsityönohjaaja 40 päiväsakkoon.

Mitä tehdä tullessa väärinkohdelluksi?

Epäasiallista kohtelua kohdattaessa on ensimmäisenä syytä keskustella toisen henkilön kanssa siitä, ymmärsikö hän mitä teki ja kertoa, että hänen toimintansa loukkaa. Anteeksipyyntö ja sopiminen ovat aina ensisijaisia vaihtoehtoja ennen muita toimenpiteitä.

Väkivaltatilanteissa tulee raportoida tilanteesta omalle esimiehelle.

helle. Sama tulee tehdä silloin, kun keskustelu häiritsevän työtoverin kanssa ei johda lopputulokseen. Mikäli häirintä on tullut esimiehen taholta, tulee keskustella asiasta esimiehen esimiehen kanssa. Samaan aikaan tulee ottaa yhteyttä myös omaan työsuojeluvaltuutettuun työpaikalla. Työsuojeluvaltuutetun velvollisuus on ottaa asia keskusteltavaksi työsuojelupäällikön kanssa.

Jos toimenpiteet työpaikalla eivät johda toimenpiteisiin, on syytä hakea apua työyhteisön ulkopuolelta. Työturvallisuus- ja häirintäasioissa tulee tehdä työsuojeluilmoitus. Ilmoitus tehdään oman alueen aluehallintovirastoon. AVIn tulee ottaa yhteyttä työpaikalle ja tutkia tapaus. Viime kädessä oikeutta haetaan työturvallisuus-, häirintä-

ja syrjintäasioissa tapauksesta riippuen joko käräjä- tai hallinto-oikeudesta. AKIn toimisto neuvoo jäseniään myös työsuojelun kysymyksissä ja avustaa oikeusturvan hakemisessa.

Kaikista uhkaavista tilanteista ja epäasiallisista kohtaamisista kannattaa pitää omaa kirjanpitoa, josta käy ilmi, missä ja milloin tilanne on ollut, mitä on tapahtunut ja keitä on ollut paikalla. Myös puhelut ja tilanteista poikivat jatkokäsittelytilanteet, esimerkiksi keskustelut esimiehen kanssa on syytä kirjata. Kaikki asiaan liittyvä materiaali, kuten tekstiviestit ja sähköpostit, on syytä liittää aineistoon. Aineisto on olennainen osa tapauksen selvittämistä työsuojeluviranomaisten kanssa ja viime kädessä oikeusprosessissa.

Näissäkin asioissa ennakointi on paras suojakeino. Työpaikalla tulisi olla pelisäännöt epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi sekä toimintaohjeet tilanteisiin, joissa epäasiallista kohtelua tai väkivallan uhkaa ilmenee. Näitä ohjeita tulee käsitellä henkilöstön kanssa säännöllisesti. Mikäli epäasiallista kohtelua ilmenee, siihen tarttuminen suoraan asianomaisen henkilön kanssa kannattaa tehdä mahdollisimman aikaisin. ✕

Väkivaltatilanteissa tulee raportoida tilanteesta omalle esimiehelle.

Aluehallintovirastojen työsuojelun valtakunnallinen puhelinneuvonta

0295 016 620

Neuvonta palvelee kansallisia mm. häirinnän, syrjinnän ja psykososiaalisen kuormituksen kysymyksissä.

Kirkon on alati uudistuttava



MERJA LAAKSAMO
PÄÄTOIMITTAJA

Reformaation merkkivuosi lähenee loppuaan, mutta kirkon ja seurakuntien elämässä reformaatio jatkuu. Uudistuminen on kirkon elinehto. Tässä lehdessä syvennymme joihinkin osa-alueisiin, joissa uudistusta, ajattelun muutosta tai uudenlaista kysymyksen asettelua tapahtuu. Osassa artikkeleista myös pohditaan, mitä Lutherin perinnöstä olisi opittavissa tänä päivänä.

Henri Järvinen kirjoittaa artikkelissaan uskonnollisuuden muuttumisesta ja hengellisyyden tai henkisyyden monimuotoistumisesta, mikä haastaa perinteisen kirkollisen

elämän. Maallistunut kirkkokansa tarvitsee evankelioinnin reformaatiota.

Tämän päivän suuria kysymyksiä ovat ilmastonmuutos ja kirkon ympäristövastuu. Ilkka Sipiläinen kerää yhteen niitä langanpäitä, jotka eri puolilta maailmaa punoutuvat yhteen ja muodostavat punaisen langan ilmastonmuutosta koskevista kysymyksistä ja toimenpiteistä. Mukaan mahtuu myös vastustavia säikeitä, jotka kieltävät koko ilmastonmuutoksen.

Ympäristökysymykset ovat myös ekoteologian kasvualusta. Panu Pihkala toteaa artikkelissaan, että tarvitaan reformaation kaltaista kokonaisvaltaista muutosta, jotta ihmiskunta löytäisi kestävänsä tavan elää maapallolla. Hän avaa käsitettä ”ekoreformaatio” monilla esimerkeillä eri puolilta maapalloa. Kaikki vaikuttaa kaikkeen, ympäristöasiat eivät ole oma saarekkeensa, vaan ne nivoutuvat moniin asioihin.

Pappisliitto antoi keväällä papin vaikuttamistoiminnasta kannanoton, jossa lausuttiin muun muassa eettisten ohjeiden pohjalta ajatuksia siitä, millä perusteilla pappi voi ottaa osaa yhteiskunnal-

liseen toimintaan ja voisiko hän osallistua esimerkiksi mielenosoitukseen. Pyysimme aiheesta Juha Meriläiseltä artikkelin, jossa hän pohtii teemaa historian ja luterilaisen kutsumusajattelun valossa.

Lutherilla oli sanottavansa lähes asiaan kuin asiaan ja hänen ajatuksiaan lainataan monissa yhteyksissä. Voidaanko Lutherin käsitteitä perheestä ja parisuhteesta soveltaa tähän päivään? Sini Mikkola kirjoittaa siitä, millä tavoin Luther sanoitti sukupuolten välisiä suhteita ja parien dynamiikkaa ja mihin hänen ajattelunsa näistä asioista perustui.

Tässä lehdessä tutustumme myös yhteen konkreettiseen reformiin: Helsingin seurakunnissa on runsas vuosi sitten laitettu liikkeelle laajamittainen uudistus, joka tunnetaan nimellä toimintakulttuurin muutos. Muutoksen peruslinjoista kirjoittavat yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja Juha Rintamäki, pääluottamusmies Raija Korhonen sekä kanttori Heikki Poutanen, kukin omasta näkökulmastaan.

Yksittäisistä artikkeleista voit lukea Melisa Stevanovicin tutkimuksesta, mikä papin ja kanttorin välillä saattaa hiertää. Tästä lehdestä löytyvät myös artikkelit kiintymyssuhteiden merkityksestä lapsivaikeutusten arvioinnissa sekä seurakunnan ja päiväkotien yhteistyön uusista tuulista.

Keväällä järjestettyjen kirkon musiikkijuhlien tunnelmiin palataan kuvakoosteen avulla. ✕

Reformaation merkkivuosi
lähenee loppuaan, mutta kirkon
ja seurakuntien elämässä
reformaatio jatkuu.



Sinustako vaikuttaja? VAALIT TULOSSA!

Tule päättämään pappien ja kanttorien edunvalvonnasta?

Ensi vuonna valitaan uudet valtuustot Suomen Kanttori-urkuriiliitolle, Suomen kirkon pappisliitolle ja Kirkon akateemiset AKille vuosiksi 2018–2021. Ehdokasasettelu ja vaali toimitetaan sähköisesti.

Kanttori-urkuriiliiton valtuustossa on jaossa 12 paikkaa ja Pappisliiton valtuustossa 28 paikkaa. Jäsenliittojen valtuustojen jäsenet muodostavat yhdessä AKIn valtuuston, yhteensä paikkoja on 40.

Äänestys tapahtuu niin, että Kanttori-urkuriiliiton jäsen äänestää oman liittonsa ja oman hiippakuntansa ehdokasta ja Pappisliiton jäsen omaansa. Äänestäminen alkaa 25.1.2018. Viimeinen äänestyspäivä on 15.2.

Nyt on aika asettaa ehdokkaita. Siksi toivomme aktiivisuutta perusliittojen jäseniltä. Ole mukana vaikuttamassa! Kenen sinä haluaisit istuvan valtuustossa hiippakunnastasi ja liitostasi?

- Lue seuraavilta sivuilta tarkemmat ohjeet ehdokkaiden asettamiseksi
- Kysy mukaan henkilöitä, joiden haluat asettuvan ehdolle (kannattaa asettaa useampi ehdokas samalle listalle, jotta valtuustoon saadaan

myös varajäseniä)

- Perusta valitsijayhdistys, siihen tarvitaan vähintään kolme henkilöä, jotka tukevat samoja ehdokkaita
- Täytä perustamisasiakirja internetissä liiton kotisivuilla www.akiliitot.fi
- Lähetä ehdokaslista ja perustamisasiakirja kotisivujen lomakkeella AKIn toimistoon viimeistään **30.10.2017 klo 12.**

Mikäli sinulla on kysymyksiä vaaleihin liittyen, soita AKIn toimistoon puh. (09) 4270 1513.

Tarkemmat ohjeet ehdokkaiden asettamiseksi löytyvät tämän lehden seuraavilta sivuilta ja liittojen kotisivuilta osoitteesta www.akiliitot.fi.

Det är valtider! VAR MED OCH PÅVERKA!

Vill du vara med och besluta om prästernas och kantorernas intressebevakning?

År 2018 väljs nya fullmäktige för Finlands Kantor-organistförbund, Finlands kyrkas prästförbund och Kyrkans akademiker AKI ry. för åren 2018–2021. Kandidatnomineringen och valet sker elektroniskt.

Kantor-organistförbundets fullmäktige består av 12 platser

och Prästförbundets av 28 platser. Förbundens fullmäktigeledamöter bildar tillsammans AKI fullmäktige (40 platser).

Medlemmarna i Kantor-organistförbundet röstar på det egna förbundets kandidater och Prästförbundets medlemmar röstar på motsvarande sätt på de egna kandidaterna.

Röstningen börjar 25.1.2018. Sista röstningsdag är 15.2.

Nu är det dags att ställa upp kandidater och vi hoppas på stor aktivitet bland förbundens medlemmar.

Var med och påverka! Vilka medlemmar vill du att skall representera ditt stift och ditt förbund i fullmäktige?

- Läs instruktionerna för uppställande av kandidater

- Fråga de personer som du vill att skall ställa upp (det lönar sig att ha flera kandidater på samma lista)

- Samla minst tre personer som stöder samma kandidater och grunda en valmansförening

- Fyll i valurkunden på nätet på förbundets hemsida www.akiliitot.fi

- Sänd kandidatlistan och valurkunden via nätet till AKIs kansli senast **den 30 oktober 2017 kl. 12.**

Har du frågor kan du ringa till AKIs kansli, tfn (09) 4270 1513.

Närmare direktiv för uppställande av kandidater finns på följande sidor. Direktiven finns också på förbundens hemsidor under adressen www.akiliitot.fi.

OHJEET EHDOKKAIDEN ASETTAMISEKSI

Kirkon akateemiset AKIn, Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton valtuuston jäsenten vaaliin 2018

YLEISTÄ

Kirkon akateemiset AKI r.y:n sääntöjen mukaan liiton ylintä päätösvaltaa käyttää valtuusto, jonka jäsenet valitaan joka neljäs vuosi. Valtuutetut valitaan helmikuussa 2018. Heidän tuleva toimikautensa on 2018–2021.

Vaaleista on säännökset perusliittojen säännöissä ja AKIn sääntöjen 7–9 §:ssä sekä tarkemmat määräykset valtuuston vahvistamassa vaalijärjestyksessä. Nämä ohjeet on laadittu mainittujen sääntökohtien ja valtuuston vuonna 2017 hyväksymän vaalijärjestyksen pohjalta.

AKIn vaalijärjestyksen mukaan AKIn perusliittojen Suomen Kanttori-urkuriliiton (SKUL) ja Suomen kirkon pappisliiton (SKPL) vaalit on yhdistetty AKIn vaaleihin. Kaikki kolme vaalia järjestetään samalla kertaa, ja Kanttori-urkuriliiton ja Pappisliiton valtuuston jäseniksi valitut tulevat samalla valituiksi AKIn valtuustoon. Valtuustopaikat jakaantuvat AKIn sääntöjen ja perusliittojen 1.1.2017

jäsenmäärien perusteella siten, että Kanttori-urkuriliiton jäsenillä on 12 paikkaa ja Pappisliiton jäsenillä 28 paikkaa.

AKIn ja sen perusliittojen vaalijärjestykset ovat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta samansisältöiset, jotta vaalien hallinnointi on mahdollisimman tehokasta. Eroavaisuudet ovat seuraavat:

2 § SKUL:ssa ei ole maisteri-, kandidaatti- ja kaksoisjäseniä, kuten SKPL:ssä. Maisteri-, kandidaatti- ja kaksoisjäsenet eivät ole vaalikelpoisia.

11 § SKUL:n jäseniä ei hallinnollisesti kirkossa ole asetettu tiettyyn hiippakuntaan. Alueellisen tasapuolisuuden vuoksi myös SKUL:ssa on kuitenkin haluttu kiintöidä valtuustopaikat hiippakunnittain. SKUL:n vaalijärjestyksessä on määrätty, että jäsenen katsotaan kuuluvan siihen hiippakuntaan, jonka alueella hän työskentelee. Rajatapausten kohdalla ratkaisun tekee SKUL:n vaalilauta-

kunta.

15 § Varajäsenten valinta tapahtuu ensisijaisesti ehdokaslistoittain ja toissijaisesti hiippakunnittain vertauslukujen suhteessa. Jos hiippakunnasta loppuvat ehdokkaat, varajäsen voidaan SKUL:n jäsenten osalta valita toisesta hiippakunnasta vertauslukujen suhteessa.

VAALILAUTAKUNTA

Hallitus asetti 8.12.2016 vaalilautakunnan, joka on muodostettu perusliittojen vaalilautakuntien jäsenistä. Sen jäseninä ovat kanttori Heikki Ali-Löytty, kanttori Markku Hekkala, pastori Merja Laaksamo, pastori Stina Lindgård, kanttori An-nukka Ruusula, sekä pastori Ossi Tervonen. Lautakunnan puheenjohtajana toimii Heikki Ali-Löytty, varapuheenjohtajana Stina Lindgård ja sihteerinä toiminnanjohtaja Jussi Junni.

Vaalilautakunnan tehtävänä on vaalin valmistelu ja tuloksen toteaminen.

VALTUUSTOPAIKAT

Hiippakuntien valtuustopaikkojen lukumäärät ovat:

**SUOMEN
KANTTORI-URKURILIITTO
(yhteensä 12 paikkaa):**

Hiippakunta	Jäsen- määrä	Valtuusto- paikat
Turku	130	2
Tampere	145	2
Oulu	137	2
Mikkeli	93	1
Borgå	94	1
Kuopio	90	1
Lapua	101	1
Helsinki	109	1
Espoo	82	1

**SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
(yhteensä 28 paikkaa):**

Hiippakunta	Jäsen- määrä	Valtuusto- paikat
Turku	384	3
Tampere	460	4
Oulu	318	3
Mikkeli	320	3
Borgå	189	1
Kuopio	321	3
Lapua	318	3
Helsinki	571	5
Espoo	316	3

EHDOKKAAT

1. Ehdokkaan on oltava Suomessa asuva AKIn perusliiton varsinainen jäsen, joka ei ole eläkkeellä ja joka on hyväksytty varsinaiseksi jäseneksi ennen 30.6.2017.
2. Ehdokkaan on kuuluttava samaan hiippakuntaan ja perusliittoon kuin valitsijayhdistyksen allekirjoittajat.
3. Ehdokkaan on annettava suostumuksensa ehdokkaaksi asettamiselle. Suostumuksen osoituksena on asiamiehen vakuutus. Ehdokas saa suostua vain yhden ehdokaslistan ehdokkaaksi.
4. Ehdokkaiden nimet julkaistaan Cruxissa 4/2017 yhdessä allekirjoittajien nimien kanssa.

**VALITSIJAYHDISTYKSEN
ALLEKIRJOITTAJAT**

1. Valitsijayhdistyksen perustajina (allekirjoittajina) tulee olla vähintään kolme perusliittonsa varsinaista jäsentä: allekirjoittajien enimmäismäärää ei ole rajoitettu.
2. Allekirjoittajien on kuuluttava samaan hiippakuntaan ja perusliittoon kuin asetetut ehdokkaat.
3. Jäsen saa allekirjoittaa vain yhden perustamisasiakirjan; mikäli hän allekirjoittaa useampia, hänen nimensä poistetaan kaikista perus-

tamisasiakirjoista.

4. Valitsijayhdistyksen asiamiehenä on perustamisasiakirjan ensimmäinen allekirjoittaja, joka ei voi olla ehdokkaana.
5. Allekirjoittajien nimet julkaistaan Cruxissa 4/2017 yhdessä ehdokkaiden nimien kanssa.

EHDOKASLISTAN TUNNUS

Ehdokaslistaan saadaan merkitä sellainen lyhyt tunnus, joka viittaa esimerkiksi johonkin AKIn perusliiton alaostastoon tai valitsijayhdistyksen tavoitteisiin. Tunnuksen hyväksymisestä päättää vaalilautakunta.

MÄÄRÄAIKA JA OIKAISUAIKA

Valitsijayhdistyksen perustamisasiakirjan tulee olla vaalilautakunnalla viimeistään **31.10.2017** klo 12. Se toimitetaan sähköisesti. Sähköinen lomake löytyy kotisivuilta osoitteesta <https://www.akiliitot.fi/716-valitsijayhdistyksen-perustamisasiakirja-ehdokaslistoineen>. Vaalilautakunta tarkastaa perustamisasiakirjan ja varaa valitsijayhdistyksen asiamiehelle 1.–11.11.2017 välisen ajan oikaista ja täydentää perustamisasiakirja.

**EHDOKKAIDEN NIMIEN
JULKAISEMINEN**

Vaalilautakunta laatii ehdokaslistojen yhdistelmän ja julkaisee ehdokkaiden ja valitsijayhdistysten allekirjoittajien nimet Cruxissa 4/2017.

**HIIPPAKUNNITTAIN TOIMITETTAVA
VÄLITÖN, SALAINEN JA SUHTEELLI-
NEN VAALI**

Jokaisella AKIn perusliiton varsinaisella jäsenellä, maisteri- ja kandidaattijäsenellä – myös eläkeläisellä ja ns. kaksoisjäsenellä – on vaalissa yksi ääni. Hän voi äänestää vain omaan hiippakuntaansa ja perusliittoonsa kuuluvaa ehdokasta. Vaali on ns. suhteellinen listavaali, jota varten on mahdollisuus etukäteen perustaa valitsijayhdistys ja asettaa omat ehdokkaat. Vaalin tulos määräytyy siten, että eniten ääniä saanut ehdokaslistaan kuuluva ehdokas saa vertausluvukseen ehdokaslistan koko äänimäärän. Toiseksi eniten ääniä saanut saa vertausluvukseen puolet ehdokaslistan äänimäärästä, kolmanneksi eniten ääniä saanut kolmanneksen jne.

Vaali on välitön ja salainen. Vaaliin voi osallistua sähköisesti. Äänestämisestä annetaan erilliset ohjeet hyvissä ajoin ennen vaalia. ✕

DIREKTIV FÖR UPPSTÄLLANDE AV KANDIDATER

till val av fullmäktige för Kyrkans akademiker AKI, Finlands Kantor-organistförbund och Finlands kyrkas prästförbund 2018

ALLMÄNT

Enligt stadgarna för Kyrkans akademiker AKI är fullmäktige förbundets högsta beslutande organ. Fullmäktigeledamöterna väljs vart fjärde år. Fullmäktige för AKI väljs i februari 2018. Mandatperioden omfattar åren 2018 - 2021.

Valen regleras av bestämmelserna i stadgarna för medlemsförbunden och för AKI (§ 7 - 9) samt av bestämmelserna i den av fullmäktige fastställda valordningen. Dessa direktiv har uppgjorts på grundval av nämnda punkter i stadgarna och i den av fullmäktige år 2017 godkända valordningen.

I enlighet med valordningen för AKI skall valen inom medlemsförbunden, dvs. Finlands Kantor-organistförbund och Finlands kyrkas prästförbund, kombineras med valet inom AKI. De tre valen ordnas alltså samtidigt. De som blir invalda i fullmäktige för Kantor-organistförbundet respektive Prästförbundet bildar tillsammans fullmäktige för AKI. Enligt AKIs stadgar och medlemsantalet 1.1.2017 fördelas fullmäktigeplatserna så, att Kantor-organistförbundet får 12 platser och Finlands kyrkas prästförbund 28 platser.

För att kunna organisera valen på ett effektivt sätt är valordningarna för AKI och dess medlemsförbund likadana till innehållet. Några skillnader finns dock. De är följande:

2 § Inom Kantor-organistförbundet finns inga magister-, kandidat- eller dubbelmedlemmar som inom Prästförbundet. Magister-, kandidat- och dubbelmedlemmar är inte valbara.

11 § Förvaltningsmässigt lyder Kantor-organistförbundets medlemmar inte under något visst stift inom kyrkan. För att få en regional spridning har man inom förbundet ändå velat fördela fullmäktigeplatserna stiftsvis. I valordningen för förbundet stadgas att en medlem anses höra till det stift i vars församling han/hon arbetar. Oklara fall avgörs av förbundets valnämnd.

15 § Inom Kantor-organistförbundet väljs suppleanterna huvudsakligt utgående från kandidatlistorna och sedan stiftsvis på basen av jämförelsetalen. Finns det inte tillräckligt många kandidater inom ett stift, kan en suppleant på basen av jämförelsetalen väljas från ett annat stift.

VALNÄMNDEN

AKIs styrelse tillsatte en valnämnd 8.12.2016. Medlemmar i valnämnden

är kantor Heikki Ali-Löytty, kantor Markku Hekkala, pastor Merja Laaksamo, pastor Stina Lindgård, kantor Annukka Ruusula och pastor Ossi Tervonen. Som ordförande fungerar Heikki Ali-Löytty, som vice ordförande Stina Lindgård och som sekreterare verksamhetsledare Jussi Junni.

Valnämndens uppgift är att förbereda valet och att fastställa valresultatet.

KANDIDATERNA

1. Kandidaten bör vara en i Finland bosatt egentlig medlem av medlemsförbundet som inte är pensionerad. Han/hon bör ha antagits som ordinarie medlem före 30.6.2017.
2. Kandidaten bör tillhöra samma stift och samma medlemsförbund som de som grundat valmansföreningen.
3. Kandidaten bör ge sitt samtycke till att bli uppställd som kandidat. Om budets försäkran fungerar som bevis för att kandidaten gett sitt samtycke. Kandidaten får inte låta sig uppställas på mer än en kandidatlista.
4. Namnen på kandidaterna publiceras i Crux 4/2017 tillsammans med namnen på dem som grundat valmansföreningar.

FULLMÄKTIGEPLATSER

Antalet fullmäktigeplatser för stiftena är följande:

**FINLANDS KANTOR-ORGANISTFÖRBUND
(sammanlagt 12 platser)**

Stift	Medlems- antal	Fullmäkti- geplatser
Åbo	130	2
Tammerfors	145	2
Uleåborg	137	2
St. Michel	93	1
Borgå	94	1
Kuopio	90	1
Lappo	101	1
Helsingfors	109	1
Esbo	82	1

**FINLANDS KYRKAS PRÄSTFÖRBUND
(sammanlagt 28 platser)**

Stift	Medlems- antal	Fullmäkti- geplatser
Åbo	384	3
Tammerfors	460	4
Uleåborg	318	3
St. Michel	320	3
Borgå	189	1
Kuopio	321	3
Lappo	318	3
Helsingfors	571	5
Esbo	316	3

**VALMANSFÖRENINGENS
UNDERTECKNARE**

1. För att grunda en valmansförening behövs det minst tre undertecknare som är egentliga medlemmar av ett medlemsförbund. Maximiantalet undertecknare har inte begränsats.
2. Undertecknarna bör höra till samma stift och samma medlemsförbund som de uppställda kandidaterna på listan.
3. En medlem får underteckna stiftelseurkunden för endast en valmansförening. Ifall han/hon undertecknar flera urkunder, avlägsnas hans/hennes namn från samtliga.
4. Den som står som första undertecknare för en valmansförening fungerar som ombud för valmansföreningen.
5. Namnen på dem som grundat valmansföreningar publiceras i Crux 4/2017 tillsammans med namnen på de uppställda kandidaterna.

DEVIS PÅ KANDIDATLISTAN

På kandidatlistan kan en kort devis införas. Devisen kan t.ex. syfta på någon underavdelning inom

medlemsförbundet eller gälla målsättningen för valmansföreningen. Valnämnden beslutar om godkännande av devisen.

FATALIETID OCH RÄTTELSETID

Urkunden för en valmansförening bör sändas till valnämnden senast **31.10.2017 kl. 12**. Den sänds elektroniskt. Den elektroniska blanketten finns på AKIs hemsida på adressen <https://www.akiliitot.fi/716-valitsijayhdistyksen-perustamisasiakirja-ehdokaslistoiheen>.

Valnämnden granskar urkunden för valmansföreningen. Ifall rättelser eller kompletteringar behöver göras i den, bereds ombudet för valmansföreningen tillfälle att göra dessa under tiden 1.–11.11.2017.

**PUBLICERANDE AV
KANDIDATERNAS NAMN**

Valnämnden sammanställer kandidatlistorna och publicerar namnen på kandidaterna och dem som grundat valmansföreningar på hemsidan och i Crux 4/2017.

**DIREKTA, HEMLIGA OCH PROPOR-
TIONELLA VAL SOM ÄGER RUM
STIFTSVIS**

Varje egentlig medlem, magistermedlem och kandidatmedlem har rätt att rösta i valet. Även pensionärer och dubbelmedlemmar (sådana som är egentlig medlem i ett annat Akavaförbund) har rösträtt. Man röstar på endast en kandidat. Kandidaten skall höra till samma stift och samma medlemsförbund som man själv.

Valet är ett s.k. proportionellt val med listor, där man i förväg grundar valmansföreningar som ställer upp kandidater. Den kandidat som fått mest röster inom en kandidatlista får som sitt jämförelsetal kandidatlistans hela röstetal. Den som har fått näst mest röster får som jämförelsetal hälften av kandidatlistans hela röstetal, den som fått tredje mest röster får som jämförelsetal en tredjedel av kandidatlistans hela röstetal osv.

Valet är direkt och hemligt. Röstningen sker i första hand elektroniskt. Närmare direktiv om röstningsförfarandet ges i god tid före valet. ✕

SUOMEN TEOLOGILIITTO – STL PERUSTETTIIN KESÄKUUN ALUSSA



KUVA: MERJA LAAKSAMO



AKI SAI KOLMANNEN jäsenliittonsa, kun Suomen teologiliitto r.y. perustettiin 2.6.2017. STL on suunnattu erityisesti niille teologeille, jotka toimivat muualla kuin kirkollisissa tai koulutustehtävissä. Tarve teologiliitolle on jo pitkään ollut olemassa, sillä teologeja on yhä enenevässä määrin töissä julkishallinnossa, järjestöissä ja yrityksissä. Teologiliiton hallituksen puheenjohtajaksi valittiin **Leena Pihlajamäki** (kuvassa kolmas oik.). Hallituksen jäseniksi valittiin vas. **Kristina Kurtén** (opiskelijajäsen), **Tero Alstola**, **Sara Järvinen**, **Saara Nykänen**, **Matias Koponen** ja **Mikko Myllys**.

”Työmarkkinoilla on tarve teologiselle osaamiselle, joka on monipuolista ja laaja-alaista. Teologien vahvuus työmarkkinoilla

on syvälinen ihmistuntemus sekä monipuolinen ja -tieteellinen lähestymistapa asioihin. Myöskään uskonnon rooli yhteiskunnassamme ei ole kadonnut mihinkään, päinvastoin sen tuntemisen ja vaikuttavuuden tiedostamisen tärkeys on kasvanut. Haluamme kiinnittää teologien edustavuuteen huomiota myös ammattiliittotasolla ja tuoda teologien laaja-alaisen osaamisen yhteiskunnalliseen keskusteluun mukaan”, luonnehtii puheenjohtaja Leena Pihlajamäki.

Uusi ammattiliitto palvelee yhä kasvavaa teologijoukkoa ja pyrkii vaikuttamaan yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla teologien aseman puolesta.

Lue lisää kotisivuilta
www.akiliitot.fi

Suomen teologiliiton puheenjohtaja Leena Pihlajamäki: TEOLOGIE TYÖMARKKINATILANTEESSA ON PALJON PARANNETTAVAA

Suomen teologiliitto ry. kokoaa yhteen porukan, jolla ei aiemmin ole ollut ammattiyhdistyspuolella omaa edunvalvojaa ja samanlaisessa tilanteessa olevien yhteisöä, kertoo Leena Pihlajamäki.

Kerro lyhyesti urapolustasi.

Miten olet päätenyt siihen missä olet nyt?

On aika monen sattuman summa, että olen päätenyt sille urapolulle, jolla olen nyt. Merkittävää oli opiskeluaikainen päätös lähteä mukaan opiskelijapolitiikkaan, mikä johti muun muassa Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan hallituksen puheenjohtajaksi ja Suomen ylioppilaskuntien liiton varapuheenjohtajaksi.

Tehtyäni opiskelijajärjestöissä täysipäiväistä edunvalvontaa useamman vuoden pohdin juuri, mikä olisi seuraava askel, kun yrittäjä ja media vaikuttaja **Harri Saukkomaa** keksi lounaan päätteeksi pyytää minut konsultiksi viestintätoimistoonsa Tekiriin. En ollut koskaan ajatellut, että haluaisin tehdä viestintää, mutta yhtäkkiä huomasinkin, että strateginen viestintä ja ylimmän johdon konsultointi viestinnän kriisitilanteissa on paitsi äärettömän kiinnostavaa, myös ajattelua, jota olen yllättävän paljon päässyt aiemmissa hommissa harjoittelemaan. Viiden viestintäkonsulttivuoden jälkeen oli aika uudelle. Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssin viestinnästä ja vaikuttamisesta vastaavana johtajana pääsen yhdistämään kaksi intohimoani, viestinnän ja vaikuttamisen, ja sain seitsemän hengen tiimin luotsattavakseni.

Miten teologin koulutus näkyy työssäsi?

Koen, että minulle teologian opinnoilla on ollut kaksi hyvin keskeistä antia: ensinnäkin yleissivistyksen syventäminen, ja toisena ihmisen ja ihmisyyden tutkiminen. Sekä strategisessa viestinnässä että vaikuttamisessa olennaista on ihmisten käyttäytymisen ennakointi, sen löytäminen, mikä heihin vaikuttaa ja miten heihin vedotaan. Teologian opinnot ja pääaineeni sosiaalietiikka ovat antaneet tähän pohdintaan hyvän pohjan.

Mitä (uutta) Suomen teologiliitto (STL) tuo/tarjoaa teologeille?

STL kokoaa yhteen porukan, jolla ei aiemmin ole ollut ammattiyhdistyspuolella "henkistä kotia" eli omaa edunvalvojaa ja samanlaisessa tilanteessa olevien yhteisöä. STL:n toiminta keskittyy vahvistamaan yhteiskunnallisiin tehtäviin ja yrity maailmaan suuntautuneiden teologien valmiuksia työmarkkinoilla, parantamaan työntekijien tietoisuutta siitä, mitä näillä teologeilla on annettavanaan sekä tarjoamaan tälle porukalle mahdollisuuden verkostoitua keskenään.

Miten näet teologian aseman työmarkkinoilla?

Teologien työmarkkinatilanteessa on paljon parannettavaa, sillä monelle yhteiskunnallisesti tai bisnekseen suuntautuneelle teologille



LEENA PIHLAJAMÄKI
SUOMEN TEOLOGIALIITON
PUHEENJOHTAJA
KUVA: SAARA MÄNTYKOSKI

opintotausta on enemmänkin rasite kuin vahvuus. Tätä tilannetta STL pyrkii parantamaan.

Toiveesi STL:n ensimmäiselle vuodelle?

Toiveenani on tehdä Suomen teologiliittoa tunnetuksi, tarjota jäsenillemme hyödyllisiä ja kiinnostavia tapahtumia ja verkostoitumismahdollisuuksia sekä tietenkin saada jäsenmäärämme hyvään kasvuun! Meidän täytyy pystyä näyttämään arvomme ja perustelemaan olemassaolomme – mutta siihen meillä on myös erinomaiset valmiudet, ja tälle liitolle on tilausta.

TYÖ TEKIJÄÄNSÄ KIITTÄÄ

KARI KOPPERI, JOHTAJA, KIRKON
KOULUTUSKESKUS
EEVA SALO-KOPPERI,
KOULUTUSSUUNNITTELIJA, KIRKON
KOULUTUSKESKUS

Hyvä loma suo seurakunnan työn-tekijöille aikaa ladata akkujaan. Loma antaa mahdollisuuden levätä, virkistyä ja löytää uusia voimavaroja. Sen jälkeen on valmis uusiin työtehtäviin ja mielenkiintoisiin näkymiin, joita työ tuo tullessaan.

Työtä tutkittaessa on havaittu kolme työmotivaatiota edistävää perustarvetta, joita ovat omaehtoisuus eli mahdollisuus suunnitella ja kehittää työtään, työssä koettu osaaminen sekä yhteisön jäsenyys. Kun nämä tarpeet – autonomia, kyvykkyys ja suhteessaolo – toteutuvat, työntekijät ovat motivoituneita ja voivat hyvin.

Myös seurakuntatyötä voi suunnitella ja kehittää voimavarakeskeisesti. Silloin tutkitaan olosuhteita ja prosesseja, jotka edesauttavat ihmisten, ryhmien ja yhteisöjen kuokistusta sekä pyritään kehittämään niitä ohjauksen, johtamisen ja koulutuksen avulla. Voimavarakeskeisessä lähestymistavassa kiinnitetään huomiota työn vaativuustekijöiden ja resurssien tasapainoon sekä osaamisen kehittymiseen. Ollaan kiinnostuneita siitä, mikä työssä kannattelee, mikä tekee siitä mielekkään, mikä auttaa selviytymään ja tuottaa työn iloa.

Jos työntekijällä on runsaasti erilaisia työssä tarvittavia resursseja kuten taitoja, selviytymiskykyä sekä

myönteinen käsitys omasta arvostaan, merkityksestään ja kyvykkyydestään, hän on vähemmän altis stressille. Hyvä ammatillinen itsetunto vaikuttaa positiivisesti myös työssä suoriutumiseen ja työnimuumen ja siten myös työkykyyn. Työtyytyväisyys tuottaa hyvää oloa ja heijastuu myös ihmissuhteisiin ja terveyteen. Käy kuin sananlaskussa ”Työ tekijäänsä kiittää”.

Koulutuksesta välineitä tulevaisuuden työhön

Tällä hetkellä seurakunnissa eletään niukkenevien taloudellisten voimavarojen aikaa, jolloin henkilöstön vähentäminen on välttämätöntä. Tämä haastaa seurakuntatyönantajia kehittämään työtä, vahvistamaan henkilöstön osaamista sekä huolehtimaan työn edellyttämistä

resursseista. Näitä voidaan kehittää esimerkiksi henkilöstön koulutuksella. Seurakunta voi tilata tarvitsemaansa koulutusta oppilaitoksilta ja järjestöiltä tai hyödyntää kirkon ainutlaatuista henkilöstökoulutusjärjestelmää. Koulutuksen hankinnassa kannattaa hyödyntää sekä hiippakuntien että Kirkon koulutuskeskuksen osaamista.

Kirkon omaa henkilöstökoulutusta kehitetään pitkäjänteisesti. Koulutusta suunnitellaan pitkälle tulevaisuuteen ja sitä varten on Kirkon koulutuskeskuksessa työstetty perusteellisesti kirkon työn tulevaisuuden osaamistarpeita. Selvitysten perusteella tulevaisuuden olennaisimmat osaamistarpeet liittyvät substanssiosaamiseen, vuorovaiikutustaitoihin, kontekstin lukutaitoon sekä toiminnan uudelleenarviointiin.

Kirkon työn ammattilaisten tulee tulevaisuudessa olla oman alansa substanssiosaajia. Tällä hetkellä näyttää siltä, että osaamisen vahvistamista tarvitaan erityisesti asioissa, jotka liittyvät uskon sisältöön, spiritualiteettiin ja jumalanpalvelukseen, sielunhoitoon, uskontojen tuntemiseen ja uskontodialogiin sekä johtamiseen. Viimeksi mainitulla alueella on vahvistettava henkilöstövoimavarojen hallintaa ja kehittämistä sekä hallinto- ja sopimusoosaamista.

Tulevaisuudessa tarvittava vuorovaikutusosaaminen liittyy erityisesti uskon sisällön ilmaisemiseen erilaisissa konteksteissa ja eri tavoin ajattelevien välillä, sielunhoidolli-

Työtä tutkittaessa on havaittu kolme työmotivaatiota edistävää perustarvetta, joita ovat omaehtoisuus, työssä koettu osaaminen sekä yhteisön jäsenyys.



KUVA: ALLAN PYYKKÖ

seen vuorovaikutukseen, dialogiseen työotteeseen yksilöiden, perheiden, ryhmien ja yhteisöjen kohtaamisissa, prosessin kannatteluun ja ohjaamiseen sekä seurakuntalaisten ja yhteisöjen kanssa tehtävän toiminnan vahvistamiseen. Perinteisten kohtaamisen paikkojen ohella vuorovaikutustaitoja tarvitaan myös sosiaalisessa mediassa ja muissa uusissa toimintaympäristöissä.

Seurakuntatyössä tarvitaan lisäksi vahvaa kontekstin lukutaitoa ja toiminnan uudelleen arvioimista. Tämä tarkoittaa muutosherkkyyttä, innovointia ja kokeilua, monimutkaisten asioiden työstämistä ja reflektointia, yhteisöjen ja organisaatioiden välisen (ml. kunnat, laitokset) yhteistoiminnan tunnistamista ja mahdollistamista sekä uusien voimavarojen hyödyntämistä.

Kirkon henkilöstökoulutus pyrkii vastaamaan havaittuihin osaamistarpeisiin ja antaa osallistujille välineitä tulevaisuuden työhön. Ajankohtaista kirkon koulutustoiminnan kehittämisessä on ollut kirkon omien erityiskoulutusten kehittämisen osaamisen, toiminnan ja työn kehittämisen näkökulmista. Tämä koskettaa vähintään 20 opintopisteen laajuisia johtamiskoulutuksia sekä eri alojen erityiskoulutuksia (diakonia, jumalanpalvelus, kansainvälinen työ, kasvatusta, musiikki, raamattuteologia, sielunhoito). Erityiskoulutuksissa olennainen osa opiskelua on työpaikalla tapahtuva työn kehittäminen ja siihen liittyvä kehittämistehtävä tai -hanke. Tavoitteena on, että opiskelijan osaaminen syvenee erityisosaamiseksi ja hän osaa kehittää työtään muuttuvassa

toimintaympäristössä.

Erityiskoulutuksissa edellytetään pääsääntöisesti vähintään 5 vuoden seurakunta- tai muun vastaavan alan työkokemusta. Vahva työkokemus antaa riittävän kokemuspohjan kehittämistehtäviin, osaamisen syventämiseen ja laaja-alaistamiseen sekä erityisosaamisen muodostumiseen. Erityiskoulutukset ovat moniammatillisia, ellei ole erityistä syytä poiketa tästä periaatteesta. Koulutuksista osa (esimerkiksi työnhajakoulutus) on yhtäjaksoisia koulutusprosesseja, mutta viime vuosien aikana monista aiemmin pitkistä koulutusprosesseista on tehty moduulirakenteisia, jolloin kokonaisuus muodostuu 5 opintopisteen moduuleista, jotka opiskelija kokaa laajasta koulutustarjonnasta tarpeidensa mukaan. ✕

KIRKON KOULUTUSKESKUS: ALKAVAT KOULUTUKSET 2018

PASTORAALIKOULUTUS 2018

PT 3 Sana ja elämä I (6 op) 29.-31.1. ja 22.-24.8.

PT 3 Sana ja elämä II (6 op) 5.-7.2. ja 3.-5.10.

PT 3 Sana ja elämä III (6 op)

12.-14.2. ja 8.-10.10.

PT 5 Spiritualiteetti ja jumalanpalvelus-elämä I (4 op) 12.-16.2.

PT 5 Spiritualiteetti ja jumalanpalvelus-elämä II (4 op) 19.-23.3.

PT 5 Spiritualiteetti ja jumalanpalvelus-elämä III (4 op) 10.-14.9.

PT 6 Diakonia, missio ja globaali vastuu I (5 op) 22.-23.1. ja 16.-18.4.

PT 6 Diakonia, missio ja globaali vastuu II (5 op) 14.-15.5. ja 29.-31.10.

PT 6 Diakonia, missio ja globaali vastuu III (5 op) 20.-21.8. ja 5.-7.11.

PT 7 Viestintä ja vuorovaikutus I (3 op) 19.-21.2.

PT 7 Viestintä ja vuorovaikutus II (3 op) 20.-22.8.

PT 7 Viestintä ja vuorovaikutus III (3 op) 3.-5.12.

PT 8 Sielunhoidon pastoraali I (4 op) 22.-26.1.

PT 8 Sielunhoidon pastoraali II (4 op) 23.-27.4.

PT 8 Sielunhoidon pastoraali III (4 op) 24.-28.9.

PT 9 Kristillinen kasvatus I (4 op) 19.-23.3.

PT 9 Kristillinen kasvatus II (4 op) 3.-7.9.

PT 9 Kristillinen kasvatus III (4 op) 22.-26.10.

PASTORAALIN ETÄVAIHTOEHDOT

PT 3 Sana ja elämä (6 op)

PT 5 Spiritualiteetti ja jumalanpalvelus-elämä (4 op)

PT 6 Diakonia, missio ja globaali vastuu (5 op)

PT 8 Sielunhoito (4 op)

PT 9 Kristillinen kasvatus (4 op)

JUMALANPALVELUSELÄMÄN

JA RAAMATTUTEOLOGIAN KOULUTUS

Kirkolliset toimitukset (10 op)

5.-8., 16.-18.5. ja 3.-5.10.

#tehdään yhdessä #messu (5 op)

7.-9.5. ja 28.-30.11.

Syvennämälle messuun (10 op) 13.-16.11.

Saarnakoulutus (10 op) 13.-16.11.

Raamattu ja identiteetti (5 op)

30.5.-1.6. ja 10.-12.12.

KIRKKOMUSIIKIN KOULUTUS

Elävä psalmilaulu - työvälineitä psalmien käyttöön seurakunnassa (5 op)

12.-14.3. ja 10.-11.9.

Musiikki rippikoulussa (5 op) 3.-6.4.

Kanttori - seurakunnan muusikko (4 op) 24.-26.9.

KASVATUKSEN KOULUTUS

Kasvatuksen menetelmät kirkon työssä (5 op) 23.-24.1. ja 2.-4.5.

Dialogisuus kirkon työssä (5 op) 1.-2.2. ja 7.-9.5.

Teologia kirkon kasvatuksessa (5 op) 19.-21.9. ja 22.-23.11.

Ulkopuolisuuden ehkäisy – nuoret ja lapset (5 op) 10.-12.10. ja 13.-14.12.

JOHTAMISKOULUTUS

Kirjo II B Strateginen johtaminen (10 op) 13.8.-15.8. ja 3.-5.12.

Kirjo II C/D Johtaminen ja esimiestyö seurakunnassa 1. ryhmä (20 op) 12.-14.9. ja 10.-12.12.

Kirjo II C/D Johtaminen ja esimiestyö seurakunnassa 2. ryhmä (20 op) 31.10.-2.11.

Kirjo II Y Johtaminen ja hallinto seurakunnassa (20 op) 7.-9.3., 16.-18.5., 10.-12.10. ja 12.-14.12

Kirjo III Johtamisen erityiskoulutus (30 op) 3.-5.9. ja 7.-9.11.

Ylempi pastoraali: Kirkko ja eriarvoistuva suomalainen yhteiskunta (5 op) 14.-16.3. ja 8.-10.10.

TYÖNOHJAAJA-, KONSULTTI- SEKÄ MUU OHJAUSKOULUTUS

Kirkon organisaatiokonsultoinnin erityiskoulutus 2018 (aik. kirkon konsulttivalmennus) (45 op)

24.-26.1., 11.-13.4., 26.-28.9. ja 19.-21.11.

Vapaaehtoistyön johtaminen (5 op) 9.-10.4. ja 1.-2.10.

Kirkon työnohjaajakoulutus (60 op) 5.-7.9. ja 28.-30.11.

Harjoittelunohjaajien koulutus papeille ja kanttoreille (1 op) 1.-2.11.

SELUNHOIDON KOULUTUS

Eväitä sielunhoitajalle (5 op)

11.-13.4. ja 21.-23.11.

Lisätietoja Kirkon henkilöstökoulutuskalenterista osoitteessa sakasti.evl.fi/koulutus



Opintomatka Roomaan 21. – 28.5.2018

Pappisliitto järjestää 100-vuotisjuhlamatkan Roomaan toukokuussa 2018. Opintomatkan teema on spiritualiteetti ja varhaiskristillisuus. Tutustumme Roomassa laajasti erilaisiin kristillisiin paikkoihin ja toimijoihin. Rooman kohteiden lisäksi teemme päiväretken Subiacoön ensimmäisen benediktiiniläisluostarin syntymäpaikkaan ja Casamariin, joka puolestaan edustaa sisterssiläistä sääntökuntaa.

Matkalle voivat osallistua Pappisliiton jäsenet puolisoineen. Jos paikkoja riittää, myös AKIn muiden perusliittojen jäsenet voivat osallistua. Matkan hinta on noin 1 400 euroa. Matkalle on mahdollista saada Pappisliiton apuraha.

Matkanjohtajina toimivat teologian tohtori **Joona Salminen** ja AKIn toiminnanjohtaja **Jussi Junni**.

Ilmoittaudu matkalle sähköisesti AKIn kotisivuilla www.akiliitot.fi tai heli.meinola@akiliitot.fi, O9 4270 1515.

Lisätietoja Jussi Junni puh. O9 4270 1507 tai jussi.junni@akiliitot.fi.



Kenestä Vuoden kanttori 2018?

SUOMEN KANTTORI-URKURILIITON HALLITUS valitsee Vuoden kanttori-palkinnon saajan. Alaosastot voivat lähettää perustellut ehdotuksensa Vuoden kanttoriksi liiton hallitukselle osoitettuna **30.11.2017** mennessä liiton toimistoon tuula.

anttonen@akiliitot.fi tai Suomen Kanttori-urkuri-liitto Rautatieäisenkatu 6, 00520 Helsinki.

Vuoden kanttori julkistetaan Espoossa Kanttoripäivillä 7.2.2018.



KANTTORI - Tule mestarikurssille!

KUORONJOHDON MESTARIKURSSI I

4. – 6.2.2018, TAMK

Johannes Brahms: Ein deutsches Requiem, kamariversio kuorolle ja pianolle nelikätisesti, Tampere Cappella.

KUORONJOHDON MESTARIKURSSI II

23. – 25.3.2018, TAMK

Carl Orff: Carmina Burana, kamariversio pianoille, lyömäsoittimille ja kuorolle, Tampere Cappella ja Kamarikuoro Näsi.

Lisätietoa ja ilmoittautuminen

Markus Yli-Jokipii, kuoronjohtajan lehtori, p. 050 311 9589
Katri Viitanen, suunnittelija, p. 050 321 5148

etunimi.sukunimi@tamk.fi | tamk.fi/taydennyskoulutus

Ilmoittaudu Kanttoripäiville

Valtakunnalliset kaksikieliset kanttorien neuvottelupäivät pidetään **6. – 8.2.2018** Espoossa. Ilmoittautuminen päiville on meneillään. Kanttoripäivien 2018 tapahtumat keskittyvät Tapiolan alueelle. Keskeisinä tapahtumapaikkoina toimivat Tapiolan kirkko ympäristöineen sekä Dipoli Otaniemen kampusalueella. Päivien tunnuslauseena on Anna sen soida! – Låt den klinga! Päivien aikana syvennytään mm. kirkon ja sen musiikin olemukseen, yhteisön rakentumiseen ja kanttorin rooliin yhteisön rakentajana. Päivien pääpuhujina ovat piispa **Tapio Luoma**

sekä Aalto-yliopiston professori, filosofi **Esa Saarinen**. Ohjelmaan sisältyy työpajoja, keskustelutilaisuuksia, hiippakunnalliset tapaamiset, konsertteja ja hartaushetkiä sekä yhteinen ohjelmallinen illanvietto. Kanttoripäivien Alkupalakonsertti, joka juhlistaa 111-vuotiasta Suomen Kanttori-urkuriiliittoa, pidetään Tapiolan kirkossa ti 6.2.2018 klo 12.00. Esiintyjänä on Suomen Kanttorikuoro. Kanttoripäivät ovat ensimmäistä kertaa kaksikieliset. Järjestelyistä vastaavat Kirkkohallituksen lisäksi Espoon ja Porvoon hiippakunnat, Suomen Kanttori-urkuriiliitto sekä

Espoon seurakuntayhtymä. Kanttoripäivien hinta 15.11. mennessä ilmoittautuville on 165 euroa, 16.11.2017 – 23.1.2018 ilmoittautuville 185 euroa. Ilmoittautuminen päättyy 23.1.2018. Päiville ilmoittautuaan Kirkkohallituksen verkkosivujen ilmoittautumislomakkeen kautta. Liiton jäsenet ovat saaneet tietoa kanttoripäivistä myös liiton sähköisen uutiskirjeen kautta.



Anna sen soida! Låt den klinga!
Kanttoripäivät Espoossa - Kantorsdagar i Esbo 6.-8.2.2018

KUUSANMÄKI



SUOMI 100 – REFORMAATIO 500: AJANKUVIA DIAKONIASTA

Diakonian tutkimuksen päivä järjestetään 10.11.2017 klo 9-16, Diakonia-ammattikorkeakoululla, Kyläsaarenuja 2, Helsinki.

Aamupäivän luennoissa tarkastellaan ajankuvia köyhyydestä ja polarisaatiosta **Maria Ohisalo**, muuttoliikkeestä **Ulla Siirto**, **Hanna Niemi** ja **Marja Katisko** sekä suomalaisesta luterilaisuudesta diakonian näkökulmasta **Veli-Matti Salminen**.

Iltapäivällä järjestetään neljä rinnakkaista työryhmää aiheista köyhyys, muuttoliike, luterilaisuus 500 vuotta diakoniassa sekä muut ajassa elävät ilmiöt, joita diakonian alueella tutkitaan tai pitäisi tutkia. Tule esittelemään meneillään olevaa tai jo valmistunutta tutki-

mustasi tai kehittämishankettasi! Ota yhteyttä Titi Gävert (titi.gavert@evl.fi p. 050 3264789) tai Ulla Siirto (ulla.siirto@diak.fi p. 040 3505101).

Diakonian tutkimuksen päivässä jaetaan Sivellin-palkinto ansioituneelle opinnäytetyön tekijälle. Lähetä ehdotuksesi palkinnonsaajasta: Tiina Ikonen (tiina.h.ikonen@helsinki.fi) tai Päivi Thitz (paivi.thitz@diak.fi).

Diakonian tutkimuksen päivä on maksuton eikä edellytä etukäteisilmoittautumista. Lounas ja kahvit omakustanteiset.

Diakonian tutkimuksen seuran jäsenyys on Pappisliiton jäsenet. Seuran jäsenenä saat painetun Diakonian tutkimus -aikakauskirjan kaksi kertaa vuodessa kotiisi toimi-



tettuna. Ilmoita AKIn toimistoon, jos haluat olla Diakonian tutkimuksen seuran jäsen.

Lisätietoja www.dts.fi.



Nuorisotyön työalavastaavien työkokous

Työkokouksen tavoitteena on antaa tila ja verkosto seurakunnallisen nuorisotyön johtamiselle ja kehittämiselle muuttuvassa toimintaympäristössämme.

Keskitymme sisältöjohtamisen tukemiseen ja vertaistuen vahvistamiseen.

Kutsumme kokoukseen kaikkia, jotka ovat joko esimiestehtävissä tai työalavastuussa seurakuntien nuorisotyössä.

6.-7.11.2017
Tuusula

Järjestäjät: KNT, DIAK, Nuori kirkko ja SLS
Osallistumismaksu (alustava): Ruokailut sis. etkot 90 e ja työkokouksen osallistuminen 41 e. Ei kurssimaksua.
Ilmoittautuminen: 10.10.2017 mennessä sähköpostilla knt@knt.fi
Lisätietoja: arja.fusa@knt.fi 044 595 8562 – jukka.jylha@nuorikirkko.fi 0400 508 241
jouko.porkka@diak.fi 040 568 7077

Paikka: Majatalo Onnela, Rantatie 34, 04310 Tuusula
Aikataulu: 6.11. klo 18.00 Etkot
7.11. klo 9.00 - 15.00 Työkokous Onnelassa
Työlistalla johtavien nuorisotyönohjaajien ajankohtaisia asioita



Tarvitaan pappi



EIJA NIVALA
AKIN JA PAPPISLIITON
PUHEENJOHTAJA
eija.nivala@devl.fi

Olen lukenut työhakemuksia. Neljäkymmentä henkilöä ympäri maata on kiinnostunut seurakuntapastorin viransijaisuudesta seurakunnassa, joka on kaukana teologisista tiedekunnista tai suurista kaupungeista. Suurin osa heistä on teologian maistereita. Jo ilmoitusta laadittaessa tiesin, että kiinnostuneita tulisi olemaan runsaasti. Silti tällä hetkellä valmistuvien teologien todellisuus näyttäytyy minulle tämän rek-

rytoinnin myötä entistä selvemmin. Varsinkin ensimmäinen papin virka on kiven alla.

Hakemuksista välittyy vahva kutsumus ja halu palvella nimenomaan kirkon virassa. Pappisvihkimystä kohti on kuljettu erilaisia polkuja. Joukossa on päämäärätietoisia nuoria, jotka ovat ehtineet kartuttaa kokemustaan ja taitojaan ikäänsä nähden monipuolisesti. Toisaalta monella alan vaihtajalla on sellaista osaamista ja elämäkokemusta, jolle on käyttöä myös papin työssä.

Huomaan miettiväni, miten tässä hyvällä tavalla itsevarmojen ja kutsumustietoisten joukossa olisi pärjännyt se teologian kandidaatti, joka neljännesvuosisata sitten haki pappisvihkimystä. Lamavuosien niukkuutta elettiin silloinkin, mutta ainakin pohjoisista hiippakunnista saattoi saada vokaation sen suuremmin kilpailematta. Toisaalta moni tuolloin valmistuneistakin on kulkenut pätkästä toiseen aina näihin vuosiin saakka.

Vaikka tuomiokapituli pyytää seurakunnalta vain lausuntoa hakijoista, tunnen kirkkoherran vallan ja vastuun painon, kun valmiste-

len esitystäni haastatteluun kutsuttavista. Yritän pitää kirkkaana mielessä, mihin tehtävään ja millaiseen yhteisöön olemme pappia etsimässä. Samalla tunnistan, että myös hakijoilla on tarpeensa. He tarvitsevat työtä ja haluavat pappiksi. Siksi he ovat opiskelleet ja siihen tähänneet. Moni on hake-massa jo ties monettako virkaa ja sijaisuutta eikä ehkä vielääkään tule kutsutuksi. Voin aistia pettymyksen: Eikö kirkko tarvitsekaan pappia? Sanoiko joku, että hyvät tyypit saa aina töitä?

Samaan aikaan luen, että teologisiin tiedekuntiin haki ja hyväksyttiin selvästi entistä vähemmän opiskelijoita. Hakijamäärät ovat olleet jo usean vuoden ajan laskussa, mutta nyt oli nähtävissä myös tason laskua. Työllisyystilanteen heikkeneminen on kuultu ja siksikin ha-keudutaan muualle. Tämä ei ole vain hyvä uutinen. Kirkko on menettämässä parhaat tulevaisuuden tekijät, jos teologian opiskelu ei heitä kiinnosta. Mutta näin käy myös, jos emme kykene tarjoamaan työtä heille, jotka ovat jo edenneet teologian maistereiksi ja papeiksi asti. Papin virkojen vähentämisen kautta säästämme itsemme helposti hengiltä.

Seurakuntiin on vielä tarjolla motivoituneita, osaavia, Kristuksen kirkkoa rakastavia teologeja ja pappeja. He tarvitsevat kutsun, tehtävän ja meidän tukemme. ✕

Varsinkin ensimmäinen papin virka on kiven alla.

AKIPEDIA

VOIKO TYÖNANTAJA KIELTÄÄ MINULTA OPINTOVAPAAN?

Suunnittelen opintovapaalle jäämistä, mutta arvelen esimieheni suhtautuvan ajatukseen kielteisesti. Voiko työnantaja kieltää minulta opintovapaan tai siirtää sitä?

OPINTOVAPAASTA SÄÄDETÄÄN OPINTOVAPAALAISIA. Opintovapaa-oikeudella on tarkoitus parantaa työelämässä toimivien koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia. Työntekijällä, jonka päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt vähintään vuoden, on oikeus saada opintovapaata saman työnantajan palveluksessa viiden vuoden aikana yhteensä enintään kaksi vuotta. Opintovapaata voidaan myöntää opiskeluun julkisen valvonnan alaisessa koulutuksessa.

Opintovapaa on siis työntekijän oikeus, mutta joskus sen myöntäminen työntekijän toivomalla tavalla saattaa olla työnantajalle vaikeaa. Tästä syystä työnantajalla onkin oikeus siirtää opintovapaan alkamisajankohtaa enintään kuudella kuukaudella, tai enintään seuraavaan vastaavan koulutustilaisuuden alkuun saakka, jos on kysymys harvemmin kuin puolen vuoden välein toistuvasta koulutuksesta. Työnantaja saa kuitenkin siirtää opintovapaata ainoastaan, mikäli sen myöntäminen hakemuksessa tarkoitettuna aikana aiheuttaisi työnantajan toiminnalle tuntuvaa haittaa. Opintovapaata koskevia oikeudenkäyntejä on vähän, mutta niistä saadut ratkaisut ovat muodostuneet keskeisiksi tutuvan haitan käsitettä määrittettäessä.

Selvää on, että erikoiskoulutetun henkilön useamman kuukauden poissaolo aiheuttaa työnantajalle vaivaa, kun hänen on tehtävä korvaavia järjestelyjä. Oikeuttaakseen vapaan siirtoon, aiheutuvan haitan tulee olla tuntuvaa ja sen tulee olla tuntuva nimenomaan työnantajan toiminnalle kokonaisuudessaan. Työnantajan yksikölle, osalle tai työmuodolle aiheutuva tuntuvakaan haitta ei oikeuta siirtoon, jollei haitta olisi tuntuva myös esimerkiksi seurakunnan toiminnalle kokonaisuudessaan. Työnantajalla on myös aktiivinen velvollisuus pyrkiä mahdollistamaan opintovapaa mm sijaisten hankinnalla ja perehdyttämisellä. Työntekijän kannattaa ilmoittaa opintovapaasta mahdollisimman ajoissa antaakseen työnantajalle mahdollisuuden tehdä vapaan edellyttämiä järjestelyitä.

Joskus työntekijä, jonka opintovapaa on siirretty, on päätyntyt irtisanoutumaan. Jälkikäteen on osoittautunut, että työnantajan toiminta on järjestelyiden kautta jatkunut normaalisti tästä huolimatta. Työnantajia on tällaisissa tapauksissa tuomittu sakkorangaistukseen opintovapaasäännösten rikkomisesta, koska oikeutta opintovapaan siirtoon ei alun perinkään ollut. Vuodelta 2012 löytyy myös korkeimman oikeuden ennakkotapaus, jossa työnantaja velvoitettiin korvaamaan työntekijälle vahinko, joka aiheutui, kun työntekijä menetti irtisanoutumisen seurauksena oikeutensa aikuiskoulutustukeen.

Anna palautetta lehestä ja voita Pauligin Cupsolo ByMe -kapselilaite

Samalla voit antaa aihe-
ehdotuksia ja vaikuttaa lehden
sisältöön. Vastaa heti lyhyeen
kyselyyn osoitteessa
www.lukijakysely.fi/crux.

Osallistumiseen tarvitset
Tilisanomien oman vahvistus-
koodin O248.

**Ja sitten
vain
onnea
arvontaan!**



Lukijakyselyyn voi vastata kahden viikon sisällä lehden ilmestymisestä. Kyselyyn voivat osallistua kaikki Otavamedia OMA Oy:n tuottamien lehtien lukijat. Voit osallistua kyselyyn jokaisen ilmestyvän numeron yhteydessä, mutta vain yhdellä vastauksella lehden numeroa kohden. Kysely ja arvonta koskevat lehtiä, jotka ilmestyvät kevätkaudella 2017. Palkinnon arvontaan osallistuvat kaikki vastanneet. Palkinto arvotaan 2.6.2017. Voittajalle ilmoitetaan sähköpostitse tai kirjeitse.



Arvottava palkinto on
Pauligin Capsolo ByMe
-kapselilaite sekä siihen
sopivia kaakao- ja kahvi-
juomakapseleita.



HENKISYYS, maallistuminen ja evankelioinnin reformaatio?

HENRI JÄRVINEN

OPPILAITOSPASTORI, HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ

Vielä parikymmentä vuotta sitten avoimesti hengellisyyteen suhtautuvat ihmiset kuuluivat marginaaliin. Jooga tai meditaatio oli lähinnä outojen harrastus ja kaukana kirkollisesta arjesta. Lähes poikkeuksetta suomalaiset olivat kirkon tai jonkun uskonnollisen yhteisön jäseninä. Evankelis-luterilaisen kirkon julkinen asema oli vankka ja maine oli hyvä, koululaitos tuki uskonnollista kasvatusta, tasavallan presidentti nimitti piispat, kaupat olivat kiinni pyhät ja äidit opettivat iltarukoukset. Mutta kaikki tämä on mennyt.

2000-luvulla meditointi, henkiset harjoitteet, uskomukset ja muut, ennen esoteerisiksi luokitellut elämäntavat, ovat tulleet osaksi tavallisten ihmisten hyvinvointikulttuuria ja uutta henkisyyden ilmapiiiriä. Toinen viime vuosikymmeninä länsimaaisia yhteiskuntia leimannut tekijä on maallistuminen eli sekularisaatio. Sekularisaatio on näyttäytynyt uskontojen yhteiskunnallisen aseman muutoksena ja vähenemisenä monella tasolla. Uskonnon merkitys on vähenty-

nyt yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja ideologioihin nähden. Seurauksena tästä ovat lisääntyvät ristiriidat uskontojen ja yhteiskunnan maallisen arvomaailman välillä. Vähitellen uskonnot ovat joutuneet omaksuma ympäröivän kulttuurin arvoja ja näköaloja, jotka puolestaan johtavat uskonnollisen merkittävyyden vähenemiseen. Yksilötasolla tämä muutos on lopulta vaikuttanut uskonnollisen itseymmärryksen ja käytännön vähenemiseen yksilön elämässä.

Vaikka länsimaaisessa kulttuurissa ja yhteiskunnassa uskontojen rooli

onkin vähentynyt, niin silti uskonnollisuuden, uskontojen ja hengellisyyden kysymykset ovat edelleen ajankohtaisia. Myöskään yhteiskunnan maallistuminen ei ole aina merkinnyt negatiivisia vaikutuksia, vaan paljon on tapahtunut myös hyvään suuntaan. Kysymys on pikemminkin ollut uskonnollisuuden privatisoitumisesta, yhtenäiskulttuurien murtumisesta ja kulttuuris-uskonnollisesta pluralismista kuin pelkästä maallistumisesta. Itse asiassa uudenlainen uskonnollisuus vahvistuu ja vanhat uskonnolliset traditiot näyttävät pitävän pintansa sekä löytävän yhteyttä postmodernin yhteiskunnan kanssa. Elämme kiinnostavia aikoja.

Kirkko ja henkisyys

Aiemmin kirkollinen suhtautuminen monimuotoistuvaan yhteiskuntaan oli varsin kielteinen. Kirkon työntekijöiden yleinen mantra oli puhua halventavasti uskonnollisesta shoppailusta eli sellaisesta hengellisyydestä, jossa yksilö valitsee asioita itselleen vapaasti sieltä täältä. Kielteinen suhtautuminen on hiljalleen muuttumassa, kun käytännön elämässä suurin osa suomalaisista rakentaa uskonnollisen identiteettinsä huomattavasti monimuotoisemmin. Tutkimusten mukaan moni kokee itsensä henkiseksi tai hengelliseksi, mutta yhä harvemmin haluaa sitoutua kirkollisesti.

Nykyaikainen hengellisyys tai henkisyys on varsin monimuotoinen ilmiö. Yksi ulottuvuus henkisyydestä näkyy kirkon kyselytutkimuksissakin: usko Jumalaan säilyy korkeana, mutta liikkuu pois perin-

Nykyään voisikin puhua jatkuvasti elävästä ja muotoutuvasta uskonnol- lisuudesta.

teisestä kristinuskosta. Hyvin monet niistä jotka uskovat kuoleman jälkeiseen elämään, ovat avoimia myös uudestisyntymisen, karman ja erilaisten henkivoimien olemassaoloon. Ja toisinpäin monille henkistyville kristillisetkin opit ovat tärkeitä. Tämä ei kerro siitä, että ihmiset olisivat hylänneet kristinuskon, vaan omaavat entistä avoimemman tavan ymmärtää uskonnollisuus ja usko.

Nykyään voisikin puhua transformatiivisesta, eli jatkuvasti elävästä ja muotoutuvasta uskonnollisuudesta. Se sisältää yksilön elämäntavan, jossa halutaan lisätä tietoisuutta (mindfulness), transsennessistä (toiseuteen, Jumalaan ym.) ja tukea osallisuuden tunnetta. Eli avainsanat ovat yksilö, tietoisuus, toiseus ja osallisuus. Hengellisellä tiedostamisella on merkitystä yksilölle, kunhan se täyttää päivittäisen elämän, auttaa valintojen tekemisessä, vahvistaa toiseuden arvostusta sekä osallisuutta toisiin ihmisiin ja maailmaan. Hengellisyys ja henkisyys ovat paljon monimuotoisempaa, kokemuksellisempaa, yksilöllisempää ja kokonaisvaltaisempaa kuin aikaisemmin.

Evangelioinnin ja lähetystehtävän reformaatio

Olemme menossa kohti sellaista yhteiskuntaa, jossa ihmiset puhuvat Jumalasta ihan eri tavalla kuin ennen. Tämä haastaa merkittävästi perinteisen kirkollisen elämän. Emme voi enää luottaa siihen, että ihmiset tietäisivät perusasioita tai että osaisimme puhua samaa



”kieltä” heidän kanssaan. Käytännön haasteena kirkon toiminnalle tämä tarkoittaa uudelleenasettoimista koko kristillisen kasvatuksen ja evankelioinnin peruskysymyksiin. Tämä tarkoittaa luopumista yhteinäiskulttuurissa syntyneestä ajattelusta, jonka mukaan ihminen ”elää seurakunnan yhteydessä”, joka postmodernissa kulttuurissa on varsin naiivi, koska siihen ei kuulu elämänpäiirin rajaaminen vain tiettyihin yhteyksiin. Ehkä samoin pitäisi hylätä ajatus siitä, että on olemassa kaikille sopiva ”onesize fits all” kirkko ja sen sijaan miettiä tarkemmin, kuinka suunnitella asioita erilaisten ihmisten elämäntilanteisiin sopivaksi.

Kirkon julistuksen ongelma on, että teologisella kielellä sanoitettu inhimillinen kokemus usein poikkeaa siitä, miten ihmiset oikeasti kokevat asiat. Eli me esitämme kristilliset selitykset vastauksena kysymyksiin, joita ihmiset eivät kysy. Teologian toinen vaara on ajatella uskonelämä prosessina saattaa ihmiset tuntemaan sellaista, jota me luulemme, että heidän tulisi tuntea. Näin korostuu reflektiivisyyden ja dialogisuuden tarve eli tulevaisuudessa ei riitä, että me vain kysymme ihmisten ajatuksia, vaan meidän tulisi kuunnella ensisijaisesti heidän kysymyksiään.

Toinen keskeinen haaste on kirkon suhde kokemuksellisuuteen. Monet suhtautuvat kriittisesti nykyajan kokemuksellisuutta korostavaan kulttuuriin sen elämys-tehtailun, yksilökeskeisyyden ja lyhytjännitteisyyden takia. Vaikka

Ihmisten elämän-todellisuus on muuttumassa kovaa vauhtia kristilliselle traditiolle ja kielelle tuntemattomaksi.



kritiikki onkin oikeutettua, kritiikoita olisi hyvä muistuttaa, että se jo nyt on ja vaikuttaa ihmisten elämään kirkossa ja sen ulkopuolella. Jos nykyaikainen henkisyys kaipaa kokemuksellisuutta, niin pitäisikö kirkkotilojen välittää paremmin pyhän tuntua, seurakuntayhteyden tarjota yhteisöllisyyden kokemuksia ja laadukas kohtaaminen olla sellaista, jonka molemmat kokevat laadukkaaksi?

Kun ihmiset eivät enää näe yhteyttä oman elämänsä ja kirkon välillä, kirkon merkitys elämälle on lähes olematon. Korjausliike tilanteeseen vaatii monien tutkijoiden mukaan perustavanlaatuisia reformaatiota kirkkojen suhtautumisessa evankeliointiin ja perustehtävään. Kun aikaisemmin evankeliointi on tarkoittanut ihmisten saamista kirkon jäseniksi tai karismaattisissa piireissä elämänmuutosta, ”uskontulemistä”, nykyaikana kääntymys tulisi nähdä prosessina, jossa kristinusko tarjoaa mahdollisuuden elämän suunnan muuttamiselle kohti Kristusta. Käytännössä tämä ajattelu tarkoittaa, että ei ole mitään valmiita toiminnallista mallia vaan järjestys vaihtelee ihmisen ja hänen taustansa mukaan; mitä Jumala tekee ihmisen elämässä ja mistä hän on tulossa, mihin menossa.

Esimerkiksi Raamattu ei tarjoa yhtään sellaista selkeää sovituksen sanaa, joista voisi muodostaa yleispätevän nykyajan doktriinin. Sen sijaan Raamattu kertoo vain totuuden Kristuksen kuolemasta ja ylösnousemuksesta, joka ratkaisee ihmisyyden ongelmat: se pelastaa,

sovittaa, voittaa synnin vallan, kukistaa pahan, pelastaa kuolemalta, antaa meille mahdollisuuden syntyä uudelleen ja nämä nousevat Jumalan rakkaudesta Jeesuksessa Kristuksessa. Se, miten tuon totuuden elää todeksi, ei löydy Raamatun lehdistä. Siinä totuudessa on samalla kaikki tarvittava elämänmakuiselle uskonelämälle.

Kolmas tärkeä teema liittyy yhteisöllisyyteen, osallisuuteen ja tapaan nähdä kommuunion luonne uudella tavalla. Perinteisesti Suomessa kirkko on ollut suomalaisten kirkko. Kuitenkin Jeesuksen lähetyssäksessä mainittu *ethnos* ja muutenkin koko varhaiskirkon lähetys-historia kielii siitä, että kristillisen kommuunion tulee ylittää inhimilliset esteet ja rajat. Samalla yhteiskulttuurin murros Suomessa haastaa meidät ajattelemaan yhteyden kristittyjen välillä rakentuvan joidenkin muiden kuin yksinomaan yhteiskunnallisten rakenteiden varaan. Kirkko on kommuunio eli yhteys-yhteisö. Ihmiset täytyy osallistaa, tarjota kokemuksellisuutta ja mielekkyyttä, joka kohtaa heidän oman elämänsä kysymysten kanssa. Työntekijä toimii omasta ammatitaidostaan ja tehtävästään käsin, mutta ihmisiä ei tulisi ainoastaan kutsua kirkkoon, vaan ihmisiä tulisi kutsua olemaan kirkko.

Hellenistikristityt, tulkaa apuun! Yhtenäiskulttuurin murtumisen seurauksena tapahtuva kristillisen uskon hiipuminen kertoo kirkon otteen herpaantumisen arkipäivän muuttuviin verkostoihin, joissa ihmisiä jo nyt kasvatetaan vauhdilla



Raamattu kertoo vain totuuden Kristuksen kuolemasta ja ylösnousemuksesta, joka ratkaisee ihmisyyden ongelmat. Se, miten tuon totuuden elää todeksi, ei löydy Raamatun lehdistä.

ei-kristityiksi. Ihmisten elämäntodellisuus on muuttumassa kovaa vauhtia kristilliselle traditiolle ja kielelle tuntemattomaksi. Olisiko sitten ratkaisu uudenlaisessa evankelioinnissa ja transformatiivisessa kristillisyydessä? Apuna sen tavoitteiden hahmottamiseen voisi toimia nykyajan Y-sukupolvelle yleinen ns. iloisen mielen narraatio, jossa ”maailmankuvassa keskeistä on tulla onnelliseksi ja maailma on lähtökohtaisesti hyvä paikka, jossa ystävät ja perhe auttavat selviämään vaikeuksista”. Miten onnistuisi kirkon hyvän sanoman tuominen nykyajan yhteisöjen keskelle valmiina auttamaan ihmisiä heidän elämänskysymystensä kanssa? Ehkä kirkossa olisi viimein aika tehdä kaikkien strategioiden, kuvausten ja vuosikertomusten sijaan hengellisen löytämisen brosyry?

Nykypäivän tilanne on taval- laan paluuta aikaan, jossa kristi-

tyt olivat vain yksi uskonnollinen ryhmä hellenistisessä kreikkalais-roomalaisessa maailmassa ja valtakulttuuri oli lähtökohtaisesti ei-kristillinen. Tämä lähestymistapa on tietyllä tavalla paluuta alkupe- räisen hellenistisessä ajassa eläneen kristillisyyden pariin. Siinä loppu- tulos ei ole yhden kulttuurin kirkko vaan edustettuina ovat eri kulttuu- rit ja alakulttuurit, joiden kaikkien sisällä asuu kristillinen perusajatus Kristuksesta ja hyvästä elämästä. Ehkä meidänkin pitäisi varhaiskir- kon tavoin etsiä ja pyytää apuun tä- män ajan hellenistit kirkossamme, ne jotka ovat kotonaan kirkossa ja verkostoissa sekä maailmassa sen ulkopuolella. ✕

Kirjoittaja toimii yliopistopappina Tai- deyliopistossa Helsingissä sekä hengelli- sen ohjauksen ja uuden spiritualiteetin asiantuntijana Helsingin seurakuntayh- tymässä.

ILMASTOVASTUUTA totuuden jälkeisenä aikana

On vaikea hahmottaa, mitä ilmastomuutoksen suhteen on tapahtumassa. Parin vuoden takainen Pariisissa pidetty YK:n ilmastokokous oli menestys, mutta sen konkreettinen vaikutus jäi avoimeksi. Sen jälkeen Yhdysvaltain uusi presidentti Donald Trump on ollut irrottamassa maataan sopimuksesta. Venäjän Putin on kuulostanut samanmieliseltä. Kiina on aktivoitunut kantamaan suurempaa vastuuta. Ympäri maailman monet yritykset rakentavat tulevaisuuttaan sen varaan, että fossiilinen energia muuttuu vanhanaikaiseksi, on riskibisnestä ja korvautuu kehittyneemmällä energiamuodoilla.

ILKKA SIPILÄINEN, ROVASTI, HELSINKI

Ilmastopakolaisten määrä on kasvussa. Jo nyt pakolaisten saapumiseen Eurooppaan vaikuttavat ilmasto-olosuhteet, mm. Syyrian kuivuus. Tänäpäin syntyvät lapset ovat vuonna 2050 kolmekymppisiä, monet heistä pienten lasten vanhempia. Tuolloin arvellaan ilmastopakolaisia olevan 50–100 miljoonaa ihmistä. Korkeampiakin lukuja esitetään. Etelä-Euroopan hurjat helteet nähdään sen kuvana mitä tuleman pitää.

Kirkot ovat sitoutuneet vahvasti. Luterilaisen maailmanliiton yksi reformaation merkkivuoden kolmesta teemasta on Luomakunta ei ole kaupan (Creation – not for Sale). Kaksi muuta ovat ihminen ja pelastus eivät ole kaupan. Paavi Franciscuksen kiertokirje Laudato si! keskittyi vahvasti ilmastomuutoksen, luomakunnan ja elämän arvon teemoihin. Itse olen mukana Kirkkojen

maailmanneuvoston ilmastomuutosryhmässä, jossa on jäseniä mm. Tuvalusta, Fidziltä, Tansaniasta, Uruguaysta, Euroopasta sekä Amerikan mantereilta. Kirkkojen korostuksena kaikuu sekä elämän arvo, talouden tehtävä palvelijana eikä herrana ja oikeudenmukaisuuden korostus. Ilmastomuutoksen uhrin ovat meidän veljiämme ja siskojamme. Koko luomakunta on Jumalan.

Miten osa kristityistä voi kiistää ilmastomuutoksen?

Aivan kaikki kristityt eivät jaa huolta luomakunnasta ja ilmastomuutoksen etenemisestä. Sellaisia ovat mm. monet Yhdysvaltojen oikeistolaiskristityistä. Olen ihmetellyt sitä, miten he voivat kiistää nykyi-kaisen ilmastotieteen käytännössä yksimielisen johtopäätöksen ilmastomuutoksen vaarallisesta etenemisestä. Ovatko he sokeita vai epärehellisiä?

Sain asiaan ymmärrystä luonnontieteilijöiden ja teologien yhteisestä keskustelukerhosta. Puhumme ilmastomuutoksesta ja sen kieltäjistä. Merkittävä osa yhdysvaltalaisista herätyskristityistä kieltää ilmastomuutoksen ainakin kolmesta syystä.

Ensinnäkin se on vastoin heidän näkemystään Jumalan kaikkivaltaisuudesta ja ihmisen asemasta. Miten muka ihminen kykenisi vaikuttamaan niin vahvasti Jumalan luomistyöhön? Miksi Jumala sallisi ihmisen muuttaa ilmastoa vaarallisesti ja peruuttamattomasti puuttumatta asiaan?

Toinen on heidän jakamansa tiedekäsitys. Jos asia epäilyttää jo uskonnollisista syistä, miksi luottaa tieteeseen, jonka tuloksissa on kuitenkin vielä promillen epävarmuus.

Kolmas on tietenkin raha. Kun asia on uskon kannalta epäilyttävä

ja myös tieteen, miksi haaskata siihen rahaa. Hiiliteollisuus työllistää, samoin öljy.

Erilainen tapa ajatella selittää näiden oikeistolaisten fundamentalistikristittyjen ilmastonmuutoksen kieltäviä ajatuksia. Ehkä sen ymmärtäminen avaa mahdollisuuden dialogiin?

Kokonaan toinen asia on, että monet ekonomistit pitävät halvimpana vaihtoehtona merkittäviä ja pitkäjänteisiä toimia ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Yksi heistä on brittiläinen Sir Nicholas Stern. Hän sanoi jo kymmenen vuotta sitten, että jos mitään ei tehdä, ilmastonmuutos syö ennen pitkää 5–20 prosenttia ihmiskunnan bruttokansantuotteesta.

Oma kirkkomme

Koko Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yhteisen strategian nimi on Kohtaamisen kirkko – Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020. Siinä luomakunnasta välittämiseen rohkaiseminen on yksi kolmesta kirkon keskeisestä tehtävästä: ”Kirkko kutsumu ihmisiä Jumalan yhteyteen sekä rohkaisee välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta.”

Huoli ympäristön tilasta ja ilmastonmuutoksesta on kuulunut kirkon johdon kannanotoissa. Arkkipiispa **Kari Mäkinen** avasi kirkolliskokouksen syysistunnon marraskuussa 2013 vahvalla teologisella puheenvuorollaan ”Toivo suljetussa huoneessa – kirkko ja ilmastonmuutos”. Lähes kaikki piispat poseerasivat muutama vuosi sitten Greenpeacen kampanjajääkarhun kanssa muistuttaen pohjoisen ilmaston hauraudesta. Karhun puvun sisällä oli muuten entinen Hesarin teatteriarvostelijä **Kirsikka Moring**.

Ympäristövastuu on siis olennainen osa kirkon työtä. Se konkretisoituu myös seurakuntien elämässä. Kirkolla on oma seurakuntia varten räätälöity ympäristöjärjestelmänsä, Kirkon ympäristödiplomi. Se auttaa laittamaan yhtymien ja seurakuntien ympäristövastuun säälliseen kuntoon, solmimaan yhteistyösuhteita paikkakunnan muihin toimijoihin ja työskentelemään yhdessä työntekijöiden sekä seurakuntalaisten kanssa yhteiseksi hyväksi. Järjestelmästä ollaan parhaillaan laatimassa neljättä, uudistettua laitosta. Se tulee voimaan ilmeisimmin vuoden 2019 alussa.

Kirkon ympäristödiplomin ovat hankkineet jo käytännössä kaikki suurimmat seurakuntayhtymät ja moni pienempi seurakunta. Sellaisia ovat esimerkiksi Helsinki, Vantaa, Turun ja Kaarinan yhtymä, Lahti, Tampere, Seinäjoki, Jyväskylä, Joensuu, Oulu ja Rovaniemi. Mutta myös vaikkapa Siikainen, Luoto, Kalajoki ja Muhos. Diplomi on voimassa viitisen vuotta, jonka jälkeen se uusitaan. Sen seurakunnat ovatkin tehneet ihailtavalla tavalla.

Kirkkohallituksen virasto Helsingissä uusi juuri diplominsa toiselle kaudelle. Muutto uusiin, tehokkaampiin ja pienempiin tiloihin on säästänyt valtavasti rahaa ja kustannuksia. Talossa on siirrytty myös ledivalaisimiin ja nykyaikaistettu ilmanvaihtoa. Käyttömenoissa saatiin säästöä noin 400 000 euroa vuodessa. Uudet toimet säästivät vielä sähkössä noin 20 prosenttia.

Virasto päätti vähentää lento- ja mailejaan kymmeneksellä ja ryhtyä kompensoimaan vielä syntyviä maileja Suomen lähetysseuran (SLS) rahaston kautta. SLS:llä on läheiset suhteet Tansaniaan, johon

istutetaan puita. Puut tulevat alueille, joissa ne eivät haittaa elinkeinoja, niillä on mahdollisuus menestyä ja niistä myös huolehditaan. Tiiviit yhteydet mahdollistavat korkealaatuisen ja vaikuttavan puiden istuttamisen. Tapasin Turun kirkkopäivillä Tansanian johtavan luterilaisen piispan **Frederick Shoon**. Häntä kutsutaan myös Puupiispaksi. Piispa kertoi, että jokaisen rippikoululaisten tehtävänä on jokaisen istuttaa kymmenen puuta ja sitoutua pitämään niistä huolta aina kahden vuoden ajan.

Kirkon eläkerahaston sijoitukset

Kirkon työntekijöiden eläkkeistä huolehtii Kirkon eläkerahasto. Sen sijoitusten arvo on tällä hetkellä 1,4 miljardia euroa. Kirkon eläkerahaston tavoitteena on vähentää sijoitus-toimintansa hiilijalanjälkeä. Eläkerahasto allekirjoitti marraskuussa 2015 sijoittajien Montreal Carbon Pledge -ilmastoaloitteen. Osallistumalla aloitteeseen eläkerahasto sitoutuu raportoimaan sijoitustensa hiilijalanjäljestä vuosittain.

Eläkerahaston tärkeimmät työkalut hiilijalanjäljen pienentämisessä ja vastuullisuudessa ovat ESG-analyysi (ympäristö, yhteiskuntavastuu ja hyvä hallinto) ja vaikuttamistoiminta, joita voidaan käyttää kaikissa omaisuuslajeissa. Myös vihreät sijoitukset ovat keskeisessä asemassa, koska ne ovat välttämättömiä uusien vähähiilisten ratkaisujen kehittämiseksi ja muodostavat ns. positiivisen hiilikädenjäljen.

Hiilijalanjäljen laskennan avulla eläkerahasto saa ajantasaisen kuvan sijoitustensa ilmatoriskeista. Poissulkevat kriteerit fossiilisten polttoaineiden sijoituksista vähentävät eläkerahaston hiiliriskiä suo-

riissa osakesijoituksissa ja toimivat keskustelun pohjana varainhoitajien kanssa.

Vaikuttaminen on keskeinen työkalu vastuulliselle sijoittajalle. Ilmastomuutosteeman osalta kirkon eläkerahasto voi vaikuttaa niin viranomaisiin, yrityksiin kuin laajempaan sijoitusyhteisöön. Viranomaisvaikuttamisen tavoitteena on vähentää epävarmuutta alan sääntelyn kehityksestä ja suunnasta.

Kirkko on vastuullisena sijoittajana edelläkävijä, mutta paljon on vielä tehtävä. Ihmiset odottavat kirkon kaltaiselta toimijalta korkeaa vastuullisuutta.

Kirkon ja seurakuntien ympäristötyö on huomattu

Kirkon ympäristötyön tuntevat ainakin muut ympäristötoimijat varsin hyvin. Sitä kuvasti Suomen luonnonsuojeluliiton elokuussa 2015 kirkon ympäristötyölle antama ympäristöpalkinto. Se myönnettiin ”uutta luovasta ympäristötyöstä ja vastavoimana toimimisesta aikamme materialismille”. Saman vuoden lopulla kirkko ja sen ilmastomuutoksen hillintään kannustavia elämäntavan muutoksia promoava Ekopaasto-kampanja olivat ehdokkaina Pohjoismaisen ympäristöpalkinnon saajaksi.

Kirkko on edustettuna valtioneuvoston asettamassa Suomen kestävä kehityksen komiteassa, ja sain olla Suomen valtuuskunnan jäsenenä YK:n Pariisin ilmastokokouksessa 2015.

Messu ja luomakunta

Edellä kerroin siitä kuinka luomakunta on yksi kolmesta kirkon keskeisestä huolenpidon kohteesta. Ja kirjoitin myös yhtymien sekä seura-



Lähes kaikki piispat poseerasivat muutama vuosi sitten Greenpeacen kampanjajääkarhun kanssa muistuttaen pohjoisen ilmaston hauraudesta.

kuntien käytännön työstä. Kirkko ja sen seurakunnat ovat myös merkittävä ympäristökasvattaja. Rippikouluissa sekä puhutaan luomakunnasta ja sen arvosta että usein myös ollaan luonnon keskellä. Varhaiskasvatuksessa ympäristö on keskeisessä asemassa.

Pyhässä messussa on luomakunta vahvasti mukana. Siinä Jumala on läsnä paitsi sanassaan myös maan annissa: leivässä ja viinissä. Ne ovat luonnon kasvattamia rypäleitä ja jyviä, jotka ihminen on työnsä kautta jalostanut viiniksi ja leiväksi.

Jumala antaa kaikki hyvät lahjansa luomansa kautta. Vesi on tehnyt pyhässä kasteessa meistä seurakunnan jäseniä. Viini ja leipä ovat Kristuksen ruumis, joka on läsnä messussa.

Ehtoollisliturgiassa sanotaan

vaikkapa näin: ”Pyhä Isä. Koko luomakunta ylistää sinua, kaiken elämän antajaa. Sinä et hylännyt luotujasi synnin ja kuoleman valtaan, vaan lähetit ainoan Poikasi ihmiseksi, pelastamaan meidät.” Tai toisessa vaihtoehdossa näin: ”Me ylistämme sinua, Jumala, pyhyiden lähde. Sinun armosi on loputon ja valtakuntasi ikuinen. Sinä olet antanut elämän koko luomakunnalle. Taivas ja maa on täynnä kirkkauttasi.”

Kristillisellä uskolla on arvokasta annettavaa ympäristön puolesta tehtävään työhön. Motiivina ei ole vain pelko ja huoli, vaan kiihtoisuus, kunnioitus ja rakkaus. ✕

Kirjoittaja toimii yhteiskunnan ja kestävä kehityksen johtavana asiantuntijana Kirkkohallituksessa. Hänet valittiin vuoden papiksi vuonna 2011.

EKO-REFORMAATIO

– Onko se Sinusta tarpeen vai ei?

Mitä ajattelet, kun näet sanan, joka alkaa ”eko-”?

Yksi ekoreformaation haasteista on koko sana. Sisällöltään asia on sellainen, että sitä on yhä vaikeampi ohittaa.

PANU PIHKALA

PASTORI JA TUTKIJATOHTORI, HELSINKI

Viime vuosina Suomesakin on aina silloin tällöin väitetty, että kirkkojen ei pitäisi panostaa liikaa ympäristöasioihin. On viitattu siihen, kuinka Afrikassa kasvavat seurakunnat eivät keskity ”monikulttuurisuuteen ja ympäristökysymyksiin”. Joskus tällaisella kielenkäytöllä luodaan kertomusta siitä, kuinka teollisuusmaiden kristillisyyden olisi liian maallistunutta. Kirkot puuhastelisivat liikaa vähemmistöjen oikeuksien ja vaikkapa ympäristöasioiden parissa. Jonkinlainen kovempi hengellinen ydin unohtuisi ja tämän vuoksi jäsenmäärät olisivat laskussa.

Keskustelu maallisen ja hengellisen suhteesta on vanha. Yhä tänäänkin on olennaista korostaa, että kristinuskolla on kaksi kohtalonkysymystä. Ensiksi, kristinuskon on välttämätöntä pitää kiinni hengellisestä sydäimestään. Toiseksi, kristinuskon on kyettävä keskustelemaan

kunkin ajan eettisten kysymysten tiimoilta ja etsimään rakkauden toteutumismuotoja.

Olen samaa mieltä siitä, että saarinoissa ei tule käsitellä liikaa ”kompostointia”, kuten eräs kirkollinen vaikuttaja totesi. Samalla on olennaista ymmärtää, että viittaukset ympäristöasioihin sisältyvät siihen kristinuskon laajaan alaan, jossa koko maailma on Jumalan maailma. Jos kristityt vaikenevat asioista, jotka ovat lukuisille ihmisille tärkeitä ja lopulta myös elinehto, silloin tullaan edistäneeksi sellaista kristinuskoa, joka pakenee tästä maailmasta. Itse asiassa monet Afrikan seurakunnista ovat erittäin kiinnostuneita esimerkiksi ilmastonmuutoksesta, sillä sen vaikutukset tuhoavat jo nyt heidän elinolosuhteitaan.

Ei kannata syyttää itsessään ympäristöteologiaa tai vähemmistöjen puolustamista siitä, että kristinuskon on murroksessa. On aivan mahdollista harjoittaa sekä näitä asioita

että syvää hengellisyyttä. Jos jompikumpi puuttuu, sitä tilannetta on oikeus kritisoida.

Reformoikaamme itsemme

Idea on yksinkertainen mutta sen toteuttaminen vaikeaa: tarvitaan reformaation kaltaista kokonaisvaltaista muutosta, jotta ihmiskunta löytäisi kestävä tavan elää maapallolla. Kestävyys tarkoittaa tässä väistämättä sekä ihmisiin että ekosysteemeihin liittyvien vaurioiden ehkäisyä. Tällä hetkellä tilanne on se, että niin sanottua ylikulutuspäivää vietetään esimerkiksi Suomessa jo loppukesästä: siihen mennessä on kulutettu ne luonnonvarat, joiden pitäisi riittää koko vuodelle. Tutkijat ovat harvinaisen yksimielisiä siitä, että ilmastonmuutoksen seuraukset pahenevat koko ajan, ellei suuntaa käännetä.

Ekoreformaatio-kampanjassa kaikista aktiivisimpia ovat olleet pohjoisamerikkalaiset luterilaiset,

mutta monet muutkin ovat mukana. Sivustolta www.lutheransrestoration.org löytyy monenlaista materiaalia. Tuore kirja *Eco-Reformation: Grace and Hope for a Planet in Peril* (Wipf and Stock, 2016) sisältää rikkaan kokoelman artikkeleita, jotka soveltavat luterilaista perinnettä nykyajan kysymyksiin.

Moni yllättyisi, jos avaisi kyseisen kirjan: nimittäin sellaiset henkilöt, jotka vielä kärsivät siitä ennakkoluulosta, että ”ekoteologiassa” on kyse jonkinlaisesta väkimmäisestä yrityksestä keräillä kristinuskosta sopivat palaset ympäristösaarnaamiseen. Kirjassa on paljon syvällistä teologista työskentelyä esimerkiksi raamatuntulkinnan ja luterilaisen opin tiimoilta. Nostan muutaman teeman esiin.

Ympäristöasiat ja muut asiat liittyvät yhteen

Yksi kirjan kiinnostavimmista artikkeleista kertoi ruandalaisten luterilaisten puunistutus-toiminnasta. **Victor Thasias** kuvaa, kuinka tässä toiminnassa samaan aikaan rakennetaan sovintoa ihmisryhmien välille ja lievennetään ympäristöongelmia. Yksi toiminnan pioneereista on luterilainen **John Rutsindintwarane**, joka on istuttanut yli 40 000 puuta ja rakentanut monin tavoin paikallisia yhteisöjä. Thasias tiivistää:

”For Rutsindintwarane, there can be no Lutheranism in Rwanda without eco-reformation: no faith without environmental responsibility, substantive democracy, and sustainable development”. (s. 231)

Eri puolilla maailmaa luterilaiset elävät monimutkaisten tilanteiden keskellä, joissa on punnittava uskon soveltamista ristiriitaisiin aiheisiin. Esimerkiksi Pohjois-Amerikassa tätä tapahtuu öljy- ja maakaasu-

kentillä, Suomessa vaikkapa Talvi-vaaran kaivosalueella. Niin sanotut ympäristöasiat nivoutuvat moniin muihin asioihin.

Teesejä, teesejä!

Australialainen luterilainen teologi **Norman C. Habel** on työskennellyt pitkään ympäristökysymysten ja samalla sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymysten parissa. Akaatemisten teosten lisäksi hän on pannostanut käytännön kirkollisten materiaalien luomiseen, joita löytyy esimerkiksi yllä mainitulta sivustolta ja osoitteesta www.seasonofcreation.com. Ekoreformaatio-kampanjaan Habel on kirjoittanut virsien sanoja ja luonut yllä mainitun kirjaan ”95 Eko-teesiä”.

Sanassa ”eko-teesi” kiteytyy viestinnällinen ja psykologinen ongelma: osa ihmisistä ohittaa suoraan kaikki sanat, jotka alkavat ekotuliitteellä. Mutta maailman tila on sellainen, että esitän pyynnön: Olettehan kärsivällisiä? Asiasisältö on niin merkittävä.

Habelin teesit eivät ole mitään nopeasti heitettyjä kierrätysohjeita vaan syvemmän muutosohjelman merimerkkien ankkurointi. Hän käsittelee reformaation teologisia teemoja, ekologista tilannetta, raamatuntulkintaa, hartauselämää ja kirkkojen muuta käytännön toimintaa. Habel soveltaa esimerkiksi ristin teologiaa:

”88. In response to the compassion of the Creator revealed in *deus crucifixus*, the church needs to respond with empathy for the suffering domains of nature.”

Lopuksi: Mitä tulevaisuus tuo?

Samalla kun teollisuusmaiden talous yskii, käy ympäristötoiminta usein haastavaksi. Muut huolenai-



Kirjassa *Eco-Reformation: Grace and Hope for a Planet in Peril* on paljon syvällistä teologista työskentelyä esimerkiksi raamatuntulkinnan ja luterilaisen opin tiimoilta.

heet vievät niin paljon aikaa. Luterilaisillakin on kiusaus keskittyä kirkon talouden ja hallinnon uudelleenjärjestämiseen sellaisella tavalla, joka ehkäisee ulospäin suuntautuvaa toimintaa. Esimerkiksi pastorit ja kanttorit joutuvat usein hoitamaan enemmän töitä, kun talous ei mahdollista uusien viranhaltijoiden palkkaamista eläkkeelle jääneiden tilalle.

Tämän kaiken keskellä olisi kuitenkin olennaisen tärkeää, että monin tavoin jo nyt kirkon elämässä läsnä oleva positiivinen ympäristö- ulottuvuus vahvistuisi. Sitä ei pidä käyttää vain välineenä, mutta se on myös relevanssin merkki nykyihmisille. Väki etsii sellaista uskomusjärjestelmää, jonka ala kattaa kaiken ja joka pystyy tarjoamaan tukea perimmäisten kysymysten käsittelylle myös ympäristötuhojen aikakautena. Sellaiseen kristinuskoon ekoreformaation materiaalit antavat virikkeitä. ✕

PAPIT, VAIKUTTAMISTOIMINTA JA KANSALAISTOTTELEMATTOMUUS

LUTERILAINEN

kutsumusoppi historian käännteissä

Luterilaisen esivaltaopetuksen ja tunnustuskunnan syntyvaiheiden välillä on jännite, jota niin luterilaiset kirkot kuin niiden papisto ja jäsenet ovat eri aikoina joutuneet tahoillaan ratkomaan. Luterilaisten velvollisuus on kunnioittaa ja totella esivaltaa, mutta vain silloin, kun esivalta noudattaa evankeliumia ja Jumalalta saamaansa kutsumusta. Mistä tiedämme, milloin esivallan toimintaa on tuettava ja milloin kritisoitava?

JUHA MERILÄINEN, DOSENTTI, VANTAA

Usein toistettu iskulause ”papit pois politiikasta” tavataan yhdistää Tampereen piispa Eelis Guliniin, joka käytti sitä vuonna 1950 julkaisemansa paimenkirjeen ydinajatuksena. Työväenpiispaksi itsensä mieltäneelle Gulinille kyse oli ennen muuta puoluepolitiikan välttämisestä. Kirkko ei Gulinin mukaan saisi profiloitua liiaksi mihinkään poliittiseen liikkeeseen, kuten oli tapahtunut sisällissodassa sekä 1920- ja 1930-lukujen oikeistoradikalismien pyörteissä.

Toisaalta Gulin oli itse huono noudattamaan iskulausettaan. Hän otti vuosikymmenten varrella ahkerasti kantaa esimerkiksi työväen ja kirkon suhteisiin, yleislakkoihin ja Neuvostoliiton kanssa solmittuun

YYA-sopimukseen ja oli siten aktiivinen, jos kohta kollegoidensa mielestä naiivi poliittinen toimija.

Gulinin sanojen ja tekojen välistä näennäistä ristiriitaa selittää osaltaan se, että Gulin koki pappien tehtäväksi pikemminkin poliitikkojen tukemisen ja ohjaamisen kuin politiikkaan osallistumisen. Tämä oli Gulinin mukaan luterilainen linja: ”Pappeina meidän on koetettava saada nämä (poliitikot) ottamaan kutsumuksensa Jumalan kädestä ja täyttämään se hänen tahtonsa mukaisesti. Tässä on pappeina kansalaisoikeutemme. Tällöin olemme oikeita luterilaisia.”

Luterilainen pappi ja luterilainen esivalta

Ajatus poliitikkojen tehtävästä jumalallisena kutsumuksena ulottuu

luterilaisuuden syntyvaiheeseen, viiden vuosisadan taakse. Vaikka reformaatio oli pohjimmiltaan uskonnollinen murros, se kosketti monin tavoin kirkon ja yhteiskunnan suhteita. *Augsburgin tunnustuksen* mukaan esivalta oli saanut tehtävänsä Jumalalta. Kristityllä oli lupa toimia yhteiskunnallisissa viroissa ja velvollisuus kunnioittaa esivaltaa. Itse asiassa maalliset velvollisuudet – oli kyse sitten työstä tai perheestä – olivat jumalallisina kutsumustehtävinä yhtä pyhiä ja arvokkaita kuin kirkon työntekijöiden hengellinen työ.

Vaikka Luther pyrki kutsumusopillaan vähentämään maallisen ja hengellisen säädyn vastakkainasettelua, hän käytännössä antoi maalliselle esivallalle väylän kasvattaa valtaansa. Saksan evankelisilla alueilla maalliset ruhtinaat ottivat itselleen



aiemmin katolisille piispoille kuuluneen hengellisen auktoriteettiaseman, minkä voi havaita jo tarkastelemalla Augsburgin tunnustuksen allekirjoittajia.

Ruotsissa mentiin huomattavasti pidemmälle: reformaatio ei lähtenyt kansasta eikä papistosta, vaan kyse oli kuninkaan käskyllä toteutusta ruhtinasreformaatiosta. Kustaa Vaasaa eivät kiinnostaneet teologiset kysymykset, sillä hän halusi vain riistää kirkon maallisen vallan ja viedä sen omaisuuden sekä tulot.

Lutherin esivalta-ajatteluun liittyy toinenkin kiinnostava jännite. Vaikka Luther korosti toistuvasti esivaltauskollisuutta, hän oli – kenties tahtomattaankin – oman toimintansa kautta yksi myöhäiskeskiajalla heränneen individualismin ja kansalaistottelemattomuuden edel-

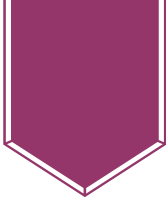
”

**Kuka
määrittää
esivallan
toimien
oikeudelli-
suuden ja
”raamatulli-
suuden”**

läkävijöistä. Luther uhmasi kirkon auktoriteettia sekä mursi aikansa tabuja rikkomalla selibaattilupauksensa ja perustamalla perheen nunnan kanssa. Lisäksi hän tarjosi kansalle ennen näkemättömän mahdollisuuden uskonnolliseen itsenäisyyteen kääntämällä Raamatun kansankielelle ja korostamalla ihmisen henkilökohtaista suhdetta Jumalaan.

Lutherille kyse ei ollut individualismista saati kansalaistottelemattomuudesta vaan Raamatun arvovalan korostamisesta. Näin tehdessään hän kuitenkin nosti henkilökohtaisen raamatuntulkinnan auktoriteettien yläpuolelle ja sälytti yksittäiselle kristitylle valtavan vastuun.

Augsburgin tunnustuksen 16. artikla painottaa, että kristityn tulee olla uskollinen esivallalle, *mutta vain*



silloin, kun se toimii oikein: "Kristittyjen tulee välttämättä totella esivaltaansa ja sen lakeja, mikäli ne eivät käske tekemään syntiä. Sillä siinä tapauksessa heidän tulee totella enemmän Jumalaa kuin ihmistä." (Apt. 5)

Luterilainen esivaltaoppi antoi siis paradoksaalisesti samaan aikaan sekä velvollisuuden esivaltauskolli-suudelle että oikeutuksen kansalais-tottelemattomuudelle. Näiden kahden vaihtoehdon välillä ainoana mittapuuna oli evankeliumi. Yksittäisen papin, tai kenen tahansa kristityn, tehtäväksi jäi arvioida, milloin esivalta poikkesi evankeliumista ja toimi siten kutsumustaan vastaan.

Yhdellä jalalla maailmassa ja yhdellä taivaassa

Pohjoisen Euroopan protestanttisuus on ollut vahvasti kytköksissä valtiovaltaan aina Augsburgin uskonrauhassa vuonna 1555 hyväksytystä "kenen maa, sen uskonto"-periaatteesta saakka. Periaatteen mukaisesti kunkin alueen hallitsija sai päättää, noudatettiinko hänen alueellaan katolista vai evankelista (eli luterilaista) uskoa. Vaikka reformoitu kristillisuus jäi rauhan-sopimuksen ulkopuolelle, sille vaikiintuivat omat kannatusalueet Euroopassa ja myöhemmin Yhdysvalloissa.

Kirkon ja valtion tiivis kytkös takasi vuosisatojen ajan Euroopan

protestanttisille kirkkoille laajan yhteiskunnallisen näkyvyyden ja toimintamahdollisuudet. Samalla tiivis suhde, yhdessä esivaltauskolli-suuden periaatteen kanssa, kavensi kirkkojen itsenäisyyttä.

1700- ja 1800-luvuilla kehittynyt kansallisuusaate, nationalismi, kytkeytyi myös monissa maissa uskontoon. Yhdysvalloissa on puhuttu kansalaisuskonnosta (engl. *civil religion*), jossa kansakunnan olemassaolo perustellaan jumalallisella tahdolla ja sen keskeiset symbolit saavat kansan tulkinnoissa uskonnollisia piirteitä. Kansalaisuskonto ei kuitenkaan rajoitu pelkästään Yhdysvaltoihin, sillä esimerkiksi suomalainen nationalismi sai Tope-liuksen, Runebergin ja muiden fenomaanien toimesta selkeitä kansalaisuskonnon piirteitä.

Uskonollisväritteinen nationalismi on monessa maassa osoittautunut esivallan kannalta hedelmälliseksi, sillä kirkot ovat kriisiaikoina antaneet – joskus varauksettoman – tukensa vallanpitäjien hankkeille. Ajoittain tällä on voinut olla myönteinen merkitys kansakunnan selviytymiselle ja menestykselle. Toisaalta näin tehdessään kirkot ovat vaarantaneet integriteettinsä ja tehneet pahimmillaan itsestään valanpitäjien käsikassaroita.

Lutherin aikakauden Saksassa kaikki ihmiset, harvalukuisia juutalaisia lukuun ottamatta, olivat

kristittyjä. Näin ollen reformaattorit saattoivat lähteä siitä, että kaikki esivalta oli kristillistä esivaltaa, jolle oli annettava tukensa. Tämä lähtökohta ei kuitenkaan ollut itses-tään selvää enää 1800- ja 1900-lukujen kansallisvaltioissa. Kristityt joutuivat kohtaamaan nationalis-mista kummunneitten sotien kauhuja ja pohtimaan suhdettaan esivaltaan, joka vaikutti kristinuskon vastaiselta.

Monet toisen maailmansodan ajan merkittävimmistä protestanttisista teologeista, kuten sveitsiläinen **Karl Barth**, saksalainen **Dietrich Bonhoeffer** ja yhdysvaltalainen **Reinhold Niebuhr** vaativat kristittyjä kantamaan yhteiskunnallista vastuuta ja tarvittaessa nousemaan maallista esivaltaa vastaan. Evankeliumista oli tullut fasismin ja uuspa-kanuuden keskellä vastakulttuuria.

Barthin mukaan jokainen kristitty, joka ei aktiivisesti vastustanut Hitleriä, nukkui sekä Raamattunsa että sanomalehtensä päällä. Bonhoeffer puolestaan kertoi pelkäävänsä sellaisia kristittyjä, jotka "seisoivat yhdellä jalalla maailmassa, sillä he seisoivat myös vain yhdellä jalalla taivaassa".

Esivallan kunnioittamiseen ja tukemiseen vihkiytyneet protestantit olivat heränneet esivaltauskolli-suuden synnyttämään painajaiseen. Monet kristityt Saksassa nousivat taistelemaan vaaleilla valittua, eli

siten laillista, mutta jumalatonta hallintoa vastaan.

Uutena kristillisen kansalais-tottelemattomuuden vaiheena voidaan pitää Latinalaisen Amerikan ja Etelä-Afrikan vapautuksen teologioita sekä Yhdysvaltain mustien kansalaisoikeusliikettä. Yhteiskunnallista epäoikeudenmukaisuutta vastaan kamppailleet **Martin Luther Kingin** ja **Desmond Tutun** kaltaiset papit yhdistivät kristillisen vaakaumuksensa **Mahatma Gandhilta** opittuihin väkivallattoman vastarinnan metodeihin.

Esivalta, jonka olisi pitänyt toteuttaa pyhää kutsumustaan, olikin syypää kansalaistensa alistamiseen, väkivaltaan ja rakenteelliseen syntiin, jolloin monet papit kokivat velvollisuudekseen toimia. Martin Luther Kingin kerrotaan todenneen, että ”helvetin kuumien paikka on varattu niille, jotka pysyivät neutraaleina suurten moraalistien konfliktien aikana”.

Yhteenveto: Älä tee, kuten minä teen, vaan tee, kuten minä sanon. Vaikka 1900-lukua voidaan jossain mielessä pitää kirkkojen yhteiskunnallisen heräämisen vuosisatana, myös suhteessa esivaltaan, luterilaiset kirkot eivät ole olleet siinä varsinaisesti eturintamassa. Näin siitä huolimatta, että luterilainen esivaltaoppi olisi antanut sille perusteet.

Piispa **Jari Jolkkonen** on vuo-

den 2016 synodaalikirjassa, *Armon horisontit*, todennut, että ”luterilaisia on aivan oikeutetusti kritisoitu siitä, että he ovat useissa tilanteissa tehneet itsestään vallanpitäjien sylikoiran ja sopeutuneet maallisten hallitsijoiden vaatimuksiin”.

Maallisen esivallan tehtävien kunnioittaminen on luterilaisen kutsumusopin ydintä. Esivaltauskollisuuden ei kuitenkaan pitäisi kahlita kirkkoa silloin, jos esivalta toimii vastoin evankeliumia ja omaa kutsumustaan. Bonhoefferia mukaillen kristittyjen on seistävä molemmilla jaloilla maailmassa voidakseen

tehdä niin myös taivaassa. Näin on myös silloin, jos vakaa asento ja suora selkä näyttävät esivallan näkökulmasta uhmakkailta.

Jäljelle jää kysymys, kuka määrittää esivallan toimien oikeellisuuden ja ”raamatullisuuden”. Pohjimmiltaan kyse on evankeliumin tulkintaa koskevasta vallasta. Lutherin aikana tämä valta kuului kirkolliskokoukselle ja paaville, mitä Luther voimakkaasti vastusti. Hän näytti uskovan, että evankeliumi olisi itsessään ainoa tarvittava auktoriteetti, mutta käytännössä hän nosti yksilön raamatuntulkinnan virallisten uskonnollisten auktoriteettien yläpuolelle. Paradoksaalista kyllä, Lutherista itsestään tuli uskonnollinen auktoriteetti siinä missä aikansa piispat, paavit ja kirkolliskokouksetkin. Sikäli häntä leimasi – hivenen karrikoiden – sama ristiriita kuin piispa Gulinia: älä tee, kuten minä teen, vaan tee, kuten minä sanon.

Suhdettaan esivaltaan pohtivat luterilaiset joutuvat ratkaisemaan, seuratako Lutherin esivaltauskollisuuteen kehottavia sanoja vai hänen kansalaistottelemattomuutta huokuvaa esimerkkiään. Lisäksi on mietittävä, luottaako esivallan oikeellisuutta arvioitaessa omaan raamatuntulkintaan vai uskonnollisiin auktoriteetteihin. Kummallakin ratkaisulla voi olla sekä rakentavat että rikkovat seuraukset. ✕



Uskonnollis- väritteinen nationalismi on monessa maassa osoittautunut esivallan kannalta hedelmälliseksi

KIROTTU SIUNAUS?

Martti Luther pariskuntien dynamiikasta

Martti Lutherilla oli painavaa sanottavaa monesta asiasta, eivätkä parisuhteet muodostaneet poikkeusta tähän sääntöön. Reformaattorin arvio oikeanlaisesta mieheydestä, naiseudesta ja suhteessa olemisen tavasta liittyi useimmiten hänen näkemykseensä ihanneihmisyydestä; siitä, millä tavoin ihminen eli Jumalalle mieluisinta elämää. Mitä tällainen ihanteellisuus sitten oli? Vaikka Lutherin ajattelusta on helppoa löytää joitakin perusperiaatteita, vastaus riippuu myös hyvin pitkälti tilanteesta.

SINI MIKKOLA

TM, TOHTORIKOULUTETTAVA, VANTAA

Aasin tapaus. ”Totisesti, – aasi riehaantuu rehun ylisyyttämisestä; se tarkoittaa, että vaimosi on tullut ylimieliseksi ystävällisyytesi ja tottelevaisuutesi vuoksi.” **Martti Luther** tokaisi tällä tavoin kirjeessään työtoverilleen **Stephan Rothille** huhtikuussa 1528. Stephanin vaimo Ursula oli molempien miesten huolenaihe: tämä kun ei itsepäisenä naisihmisenä suostunut muuttamaan miehensä uuden työn perässä Wittenbergistä Zwickauun.

Lutherin tapa verrata vaimoa aasiin ei ole mieltäylentävää luettavaa. Sitä eivät ole myöskään kohdat, joissa hän vertaa vaimojen valitusta koirien räksytykseen tai puhuu näistä esimerkiksi kylkiluina tai kohtuina. Toisaalta myöskään miehet eivät säästyneet hänen terävältä

kieleltään: epäsovivasti käyttäytyvä aviomies saattoi Lutherin mukaan olla naismainen, lurjus tai vaikkapa kastroinnin tarpeessa oleva sika. Reformaattorin reipas kielenkäyttö lieinee hyvin tunnettu tosiasia – joskaan hänen sanailuissaan ei itse asiassa ollut mitään poikkeuksellista ajan muihin kirjoittajiin verrattuna. Stephan Roth, kuten osa muistakin Lutherin ideaalin alittavista aviomiehistä, sai yksiselitteisen kehotuksen: ”ole mies!”

Luominen, lankeemus ja hierarkia Mitä Lutherille sitten merkitsi se, että joku oli mies – tai nainen? Millä tavoin hän sanoi sukupuolten välisiä suhteita ja parien dynamiikkaa? Lähtökohta Lutherille kuten monille hänen kanssaan samalla tavoin ajatteleville oli Raamatun paratiisi-

kertomus. Vanhan testamentin tekstiä seuraten sekä Luther että hänen kollegansa totesivat, että naiset ja miehet oli tarkoitettu tulemaan yhteen ja lisääntymään. Tämän vuoksi avioliitto kuului myös esimerkiksi suurimmalle osalle selibaattilupauksen tehneistä. Luther oli karkas huomauttamaan, että ihmisen seksuaalisuus (jota terminä ei ollut vielä olemassa) oli voima, jota ei luostareissa siveyslupauksilla hallittu: ”– samalla tavoin kuin Jumala ei käske ketään olemaan mies tai nainen, vaan luo niin, että hänen on oltava jompikumpi, hän ei myöskään käske heitä lisääntymään, vaan luo siten, että heidän täytyy lisääntyä. Ja missä sitä yritetään estää, siellä se toteutuu omaa latuaan – –, koska on kyseessä luonto eikä harkinta.” Lutherin mukaan maallikoita ja



hengellisen kutsumuksen omaavia koskivat samanlaiset ihmisenä olemisen lainalaisuudet. Avioelämän puolestapuhujat olivat käyttäneet samankaltaisia perusteluja jo ennen 1500-lukua, mutta uutta Lutherin ja kumppaneiden toiminnassa oli painottava avioelämän merkitystä aivan uudella laajuudella ja intensiteetillä.

Perheiden dynamiikka, kuten ajan muutkin sosiaaliset suhteet, rakentuivat hierarkioiden varaan. Huoneenherra eli perheen isä oli arvoasteikossa ylimpänä, ja perheen emäntä hänen alapuolellaan. Emäntä puolestaan käytti valtaa esimerkiksi lasten ja palvelijoiden yli. Naisen luominen miehen kylkiluusta selitti lähtökohtaisesti sukupuolten välistä valtasuhdetta 1500-luvun teologeille ja heidän edeltäjilleen. Naista ei ollut luotu

miehen päästä, koska hänen ei pitänyt hallita tätä, eikä toisaalta miehen jaloista; niinpä häntä ei saanut kohdella kuin jalkarättiä. Miehen kylkiluuna, hallinnan alla pysyessään, nainen oli arvostettava olento. Mies oli kuin Kristus, nainen kuin kirkko; mies oli kuin aurinko, nainen kuin kuu. Lutherille ihanteellinen pariskunta olivat Abraham ja Saara: "Vaimot ovat alamaisia miehilleen kuten Herralle, juuri samalla tavoin kuin Saara oli tottelevainen Abrahamille ja kutsui häntä herrakseen." Miehen tuli kuitenkin käyttäytyä hallitsevassa asemassaan vastuullisesti: etuoikeutettuun asemaan kuuluivat myös raskaat velvollisuudet.

Avioliitto ja perhe-elämä näytettyivät Lutherille kuten hänen aikalaisilleenkin Jumalan tarkoitta-

mana elämänmuotona, kaikista pyhimpänä säätyinä, jonka vaikeudet olivat seurausta lankeemuksesta. Vaikeudet olivat paradoksaalisesti merkinä siitä, että ihminen eli Jumalalle mieluisasti. Kuten Luther totesi: "— jos joku löytää jostakin avioliiton, jossa vaimolla ei ole epäonnea lasten kantamisessa ja jossa aviomies ei ole katkera, kaikki ei ole oikein." Tällaiset pohdinnat nousivat luonnollisesti osittain avioparien ja perheiden todellisista hankaluuksista, joita Luther pyrki selittämään korostaen samalla kuitenkin avioelämän arvoa.

Tutkimuksessa on useimmiten tehty ero niin kutsutun "nuoren" ja "varttuneen" Lutherin ajattelun välillä osoittamalla, että hänen ajattelunsa kehittyi ja muuttui vuosien varrella monissa kysymyk-

sissä. Tämä on varsin inhimillistä – useimpien ihmisten ajattelu ei pysy staattisena läpi elämän. Eroja toki löytyy: esimerkiksi vaimon kurittaminen väkivalloin oli Lutherin suosittelemaa vielä vuonna 1519, kun kymmentä vuotta myöhemmin hän tuomitsi tällaisen käytöksen jyrkästi. 1520-luvun alussa hän totesi naisten olevan jo luomisen perusteella miesten alapuolella, kun taas 1530-luvun loppupuolella hän näyttää kannattaneen sukupuolten samanarvoisuutta luomisen mukaan, joskaan ei langenneessa maailmassa. Toisissa asioissa Lutherin ajattelu ei muuttunut kovinkaan merkittävästi. Esimerkiksi edellä kuvaamani sukupuolten hierarkia eli hänen ajattelussaan vahvasti läpi hänen elämänsä.

Joustavuutta läheisyysperiaatteella

Kaiken edellä sanotun valossa on kiinnostavaa, että Lutherin oma vaimo **Katharina von Bora** ei solahtanut reformaattorin edellyttämään aviovaimon rooliin läheskään kaikilta osin. Häntä on pidetty modernissa tutkimuksessa jopa reformaatioajan naisten keulakuvana alleviivaamalla hänen tarmokkuutensa ja itsetietoisuutensa. Von Boran kerrotaan tokaiseen pariskunnan häiden tienoilla kesäkuussa 1525, että ”Minun on koulutettava tohtoria hieman eri tavalla sadakseni hänet tekemään mitä minä tahdon.” Huolimatta siitä, onko kyseisen lausahdus autenttisesti naisen suusta vai ei, se kuvaa hänen luon-

nettaan mainiosti. Luther itse huomautti vaimolleen muutamaa vuotta myöhemmin: ”Sinä taivuttele minut mihin tahansa haluat, hallintavalta on sinulla.” En usko, että von Bora olisi itse suostunut muuhun kuin aktiivisen ja näkyvän vaimon osaan. Hänen monin tavoin hallitseva asemansa palveli kuitenkin myös Lutherin omaa etua: kun vaimo huolehti kaikesta muusta, Luther pystyi keskittymään opettamiseen, kirjoittamiseen ja matkustamiseen.

Oma vaimo ei ollut kuitenkaan ainoa, jonka tapauksessa Luther poikkesi yleisistä normeistaan. Esimerkiksi julkisesti aktiivisten maallikkoreformaattorien, strassburgilaisen **Katharina Schütz Zellin** ja baijerilaisen **Argula von Grumbachin** tapauksessa hän ei suinkaan käskenyt näitä vaikenemaan ja peruuttamaan takaisin taka-alalle vaan suhtautui myönteisesti näi-

den toimintaan. Heikko ja pateettinen ystävä, **Philipp Melancthon** ei myöskään saanut ohjetta olla mies, vaan hänen heikkoutensa muuntui Lutherin kielenkäytössä ihannemieheydeksi. Näiden esimerkkitapausten valossa näyttäisi siltä, että Lutherin ajattelussa käytäntö oli jossakin määrin toinen asia kuin teoria. Asiassa on kuitenkin mutta: paitsi Rothin pariskunta, johon viittasin kirjoitukseni alussa, myös monet muut parit saivat Lutherilta tiukkaa neuvontaa sukupuolihierarkioiden ihanteen suuntaan. Käsitykseni mukaan kyseessä on useimmiten niin sanottu läheisyysperiaate. Mitä läheisempi tai muutoin Lutherille hyödyllisempi henkilö oli kyseessä, sitä enemmän hän oli valmis joustamaan perusperiaatteistaan.

Näin reformaation 500-vuotismerkkivuonna voikin sitten kysyä, mitä annettavaa Lutherilla ja hänen muotoiluillaan sukupuolten suhteista tai perhe-elämästä ylipäättään on meille, tämän ajan ihmisille. Monilta osin hänen näkemyksensä ovat oman aikansa tuotoksia ja nykyajan näkökulmasta auttamatta vanhentuneita. Itse sisältöjä tärkeämpää voisikin olla tapa, jolla Luther reagoi: siis tilannekohtainen arvio siitä, kannattiko periaatteista pitää kiinni vai joustaa niissä, jopa muotoilla uudenlaisia ideoita. Näin ajatellen voisi tulkita Lutherin perinnössä olevan aineksia myös dynaamisten tulkintojen tekemiseen, ei ainoastaan jäykkään pitäytymiseen vanhoissa näkemyksissä. ✕

”

Mitä annettavaa
Lutherin
muotoilulla
sukupuolten
suhteista on
tämän päivän
ihmisille?

Temppelipelimannin ajattelemattomia ajatuksia



HARRI KAITURI

Usein kysytään, miten aika kuluu eläkkeellä? Usein vastaan, että hyvin kuluu. Juoksen yötvessassa ja päivät etsin tavaroitani. Tämä olisi hyvä vitsi, jos se olisi konaan vitsi.

Nyt viiden ja puolen vuoden jälkeen olen päässyt irti viran identiteetistä, ja on mukava katsella asioita viran ulkopuolisena, mutta seurakunnan jäsenenä. Hiukan havaintoja. Toimintaympäristö on muuttunut varsin paljon viimeisten parin vuosikymmenen aikana, ja vauhti tuntuu vain kiihtyvän. En

ole aivan varma, onko muutosta seurakunnissa ja kirkossa täysin sisäistetty, tai ainakaan aidosti pohdittu, miten siihen pitäisi reagoida, tai että olisi sen jälkeen reagoitu.

Muuten, kävin "lomalla" Turussa ompeluttamassa kättä Mehiläisessä. Jo parin tunnin päästä minulta kysyttiin sähköisesti, olinko tyytyväinen palveluun, lääkäriin ja sairaanhoitajaan. Asioin äskettäin lähivakuutusyhtiössä. Sama juttu, olitko tyytyväinen virkailijan toimintaan? Suosittelisinko yhtiötä toisillekin? Kävin myös "naapurille" juomaa alkosta. Sain painaa nappia ja antaa palautetta palvelusta. Olen ollut kolme kertaa eripuolella Suomea sukulaisena/laulajana toimituksessa (kaksi hautausta ja vihkiminen). Kollegojeni toiminta ei ollut kovin asiakaslähtöistä. Enkä tarkoita soiton laatua... Koin itseni lähinnä häiriköksi pienine toiveineni, vaikka ne oli sovittu puhelimitse etukäteen, eikä sovittu harjoitusaikakaan toteutunut.

Tätä kirjoittaessani minulle soitti juuri leskeksi jäänyt tuttavani. Hän koki asioinnin virastossa kovin jäy-

käksi hautaustoimistoon verrattuna. Olisko hyvä antaa mahdollisuus palautteen antamiseen seurakuntalaisille esim. toimitusten ja virastossa asioimisen tai puhelun jälkeen, tai Messun? Olitko tyytyväinen pappiin, kantoriin, suntioon? Nykytekniikalla se olisi helpompaa toteuttaa kuin Kipa :).

Olen kohtuullisen paljon mukana kunnallisissa ja maakunnallisissa hallinnossa, jossa haasteet ovat suuria, ja päätettäviä, vaikeita, asioita on paljon. Organisaatioita ja toimintatapoja on jouduttu paljon muuttamaan. Jälkeenpäin ajatellen, aika pienistä asioista sitä töissä tuli stressattua ja kiusattua itseään, ja muita. Olkaa te muut viisaampia.

Sitten muita eläkeharrasteita. Leikin terapialelullani, traktorilla. Olen suht paljon perhepäivä- ja yöhoitajana kolmelle (4, 8, 12 v.) lapsenlapselle (mukavaa). Lämmitän uuneja, etteivät kantapäätsä paleltuisi. Liikun autolla ja mopolla. Vähän lauleskelenkin - oli hieno kokemus laulaa Händeliä Kirkon musiikkijuhliilla, KIITOS, kollegat!

Eläkeaika on ollut upeaa. En kuitenkaan kehoita kiirehtimään tänne. Kun se aika koittaa, elämää ei enää ole kovin runsaasti jäljellä, eikä siitä tule uutta rippikouluikää. Siteeraan vielä Suomen puolivirallista filosofia, Matti Nykästä: "Elämä on ihmisen parasta aikaa." Niin on eläkkeelläkin.

Työn ja elämisen iloa kaikille! ✕

Kirjoittaja on Polvijärven seurakunnassa 41 vuoden elämäntyön tehnyt ja vanhuuseläkkeelle jäänyt kanttori.

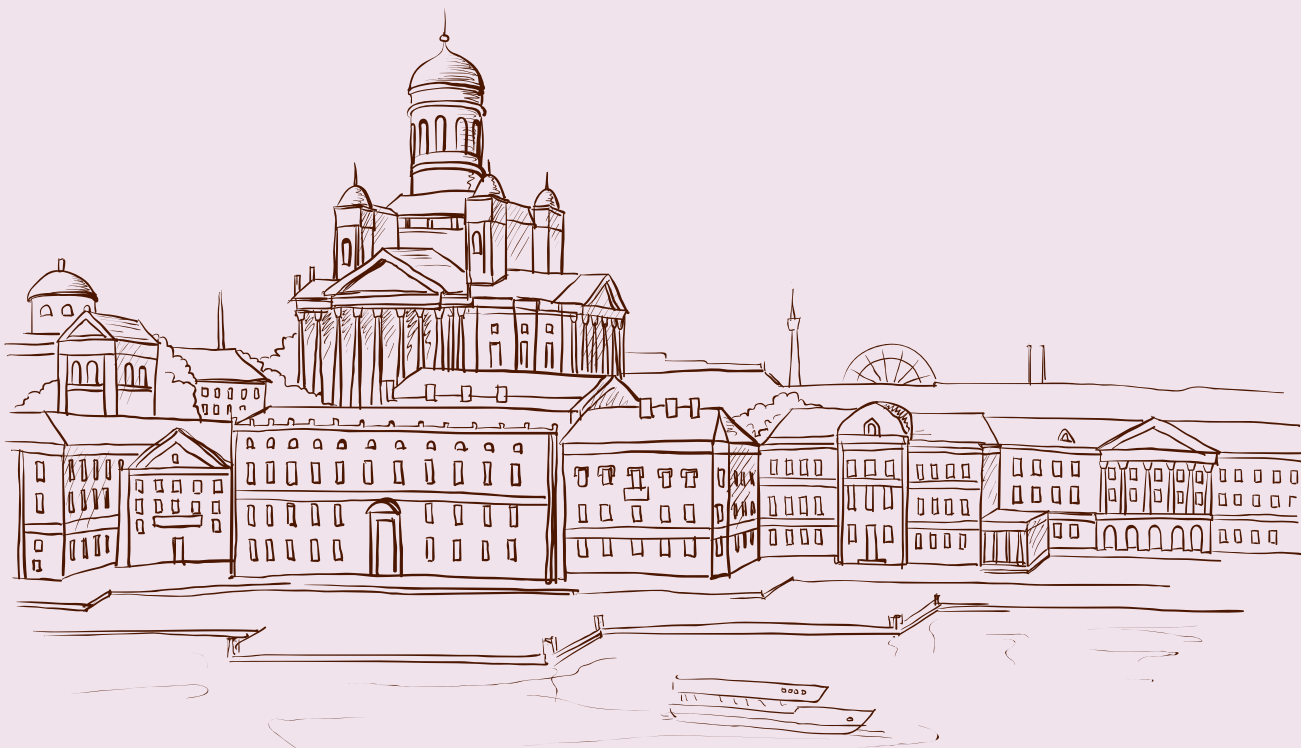
Olisko hyvä antaa mahdollisuus
palautteen antamiseen
seurakuntalaisille esim.
toimitusten tai virastossa
asioimisen jälkeen?

**TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOS
HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄSSÄ**

MUUTOKSEN monet kasvot

Reformaation merkkivuosi alkaa olla päätöksessään, mutta reformi eli uudistuminen jatkuu kirkossa ja seurakunnissa.

Helsingin seurakunnissa on runsas vuosi sitten laitettu liikkeelle laajamittainen uudistus, joka tunnetaan nimellä toimintakulttuurin muutos. Muutoksen peruslinjoista kirjoittaa seuraavassa kolmen artikkelin kokonaisuudessa yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja, kirkkoherra Juha Rintamäki. Henkilöstön näkökulmasta muutosprosessia tarkastelevat pääluottamusmies, yhteiskunnallisen työn pastori Raija Korhonen sekä kanttori Heikki Poutanen.



MUUTOS ON MAHDOLLISUUS

JUHA RINTAMÄKI KIRKKOHERRA, LAUTTASAAREN SEURAKUNTA

Suomalaisen yhteiskunnan muutokset haastavat seurakuntia. Seurakuntalaisten tarpeet ja odotukset ovat erilaisia kuin aikaisemmin, uskonnollinen identiteetti muuttuu, kirkon asema on muuttunut, samaan aikaan Suomi monikulttuuristuu eikä esimerkiksi säännöllinen kokoava toiminta enää niin innosta.

Toimintaympäristön muutos on mahdollisuus, kunhan otamme sen haasteet aidosti vastaan ja olemme valmiita tekemään asioita toisin. Helsingin seurakunnissa liikkeelle lähdettiin tilanteen realistisesta analysoinnista ja tavoitteeksi asetettiin toiminnan uudistaminen vastaamaan paremmin nykyajan haasteisiin.

Talusraamien tiukkeneminen käynnisti prosessin. Tavoitteeksi asetettiin vähentää henkilöstöä 200 henkilöttyövuotta kolmen vuoden

aikana. Lisäksi sovittiin, että pyritään pitämään kirkkokiinteistöt, mutta löytämään -15 % toimitilaisäästöt vähentämällä muita toimitiloja. Näin kirkon jäljelle jäävistä toimitiloista tehdään entistä monitoimisempia. Huomiota kiinnitetään myös kirkon pihojen entistä parempaan käyttöön.

Toimintakulttuurin muutoksessa ei haluttu vain reagoida supistuviin taloudellisiin resursseihin. Tahdomme löytää seurakuntien toimintakulttuuria muuttavaa uutta ajattelua ja tapaa toimia.

Helsingin seurakunnissa ja seurakuntayhtymässä on tehty hyvää perustyötä. Toimintakulttuurin muutoksessa on tarkoitus tehdä tietyt asiat entistä paremmin, entistä enemmän yhdessä ja myös luopua toimimattomasta. Halutaan myös kertoa rohkeammin uskon ja tekemisen perusteista.

Helsingin seurakuntien toimintakulttuurin muutoksen tavoitteena on palata takaisin juurille, alku-seurakunnalliseen toimintatapaan. Seurakunnan toimintaa ei niinkään järjestetä vain toiminnan kohteena oleville seurakuntalaisille, vaan seurakuntalaiset ovat aktiivisia toimijoita ja heille luodaan toimintamahdollisuudet. Näin seurakuntalaisten rooli vahvistuu.

Diakonia nostetaan vahvemmin seurakunnallisen työn keskiöön. Näin Kirkko Helsingissä on tulevaisuudessa yhä enemmän ihmisten apuna ja tukena etenkin siellä, missä muut eivät ole. Auttamisessa emme rakenna muureja vaan puremme niitä.

Toimintakulttuurin muutoksella ohjataan Helsingin seurakunnat ja seurakuntayhtymä kohti seuraavia sisältötavoitteita: 1. Toimintaa ohjaa helsinkiläisen tarve. 2. Etsitään

hädänalaisimmat. Mennään sinne, mihin muut eivät mene. 3. Tehdään tilaa seurakuntalaisten omalle toiminnalle. 4. Vahvistetaan työntekijöiden roolia uutta toimintakulttuuria vastaavaksi. 5. Tehdään enemmän yhdessä. 6. Vähenevät toimitilat tehokkaampaan käyttöön. 7. Reagoidaan rohkeasti ja ripeästi.

Muutos lähtee ihmisistä

Helsingin seurakunnissa toimintakulttuurin muutosta on tehty nyt vuoden päivät. Sitä edelsi huolellinen valmistelu, jonka aikana valmisteltiin yhteisen kirkkovaltuuston päätettäväksi 108 erilaista toimintakulttuurin muutosta.

Uudistamisen innossa unohdettiin varmasti todeta, miten hyvä perustyö kantaa. Tarkoitus ei ollut väheksyä tehtyä, mutta sitä ei osattu korostaa tarpeeksi.

Toimintakulttuurin muutos lähtee ihmisistä. Heidän ajattelunsa ja toimintatapansa muutoksesta. Siksi teimme pienen taskuun mahtuvan toimintakulttuurin muutoksen ohjeen jokaiselle. Ohjeessa tuodaan esille mitä asioita on syytä kysyä, kun suunnitellaan tai aloitetaan uutta toimintaa.

Ihmiset ovat Jumalan luomina erilaisia, eikä heidän tarvitse suhtautua muutokseen samalla tavalla eikä varsinkaan edetä samassa tahdissa. Muutoksen edistämisessä on eri vaiheita ja ne pitää hyväksyä. Muutosta tehdessä tulee myös kriittikkä ei se aina ole pelkästään muutosvastarintaa. Palaute on kuul-

tava ja oltava myös johdossa valmiita tekemään korjausliikkeitä.

Toimintatapaa suurempi toimintakulttuurin muutos ei etene kuin juna. Sekin on hyväksyttävä ja yllättävistäkin käänteistä on hyvä oppia. Kun halutaan tehdä uutta, on oltava valmis priorisoimaan ja jättää jotain entistä tekemättä. Helsingin seurakunnissa on käyty paljonkin keskustelua siitä, mitä emme enää jatkossa tee. On myönnettävä, että linjan vetäminen on haastavaa.

Vauhdittaaksemme muutosta nimimme erityiset muutosta edistävät toimijat. Heitä alettiin kutsua reformaattoreiksi. Kirkkoherrat ja yhteisten työmuotojen päälliköt kutsuivat tuekseen seurakuntiin ja

yksiköihin reformaattoreita, jotka olivat valmiita edistämään toimintakulttuurin muutosta. Heille järjestettiin koulutusta, ja he ovat olleet eturintamassa viemässä linjauksia kokeiltaviksi.

Muutosta ei työnnetä narulla

Kirkossa ollaan tasa-arvoisia ja halutaan usein, että asiat etenevät samaan tahtiin. Mutta miksi toimintakulttuurin muutosta ei voitaisi toteuttaa eritahtisesti?

Seurakuntien rakenne, historia ja tapa toimia on erilainen. Seurakuntien toimintaympäristökin on myös Helsingin kokokoisessa kaupungissa erilainen eri puolilla kaupunkia. Helsingin seurakuntien toimintakulttuurin edistämisessä eri asioista innostuneet saivat lähteä kehityksen kärjeksi. Halukkaat tulivat mukaan ja kokeilun kautta tehtiin uutta toimintakulttuuria.

Hyvien ideoiden ja avausten toteuttaminen motivoi ja innostaa. Siksi on tärkeää jakaa hyviä kokemuksia ja onnistumisia. Liian vähän me kirkossa jaamme hyviä käytäntöjä. Sitä pitäisi tehdä paljon enemmän. Ei ole minulta pois, jos naapuriseurakunnassa onnistutaan samassa asiassa.

Muutokseen ei voida myöskään pakottaa eikä pakolla synny kestävää muutosta.

Tärkeää on tehdä yhdessä. Pitää luottamushenkilöt seurakuntaneuvostoissa ja kirkkovaltuustossa mukana tekijöinä eikä ainoastaan suurten linjausten päättäjinä. Samalla

”

Toimintakulttuurin muutos lähtee ihmisistä. Heidän ajattelunsa ja toimintatapansa muutoksesta.

tavalla työntekijöitä pitää osallistaa valmistelun eri vaiheissa, ettei muutos tule annettuna ylhäältä hallinnollisena päätöksenä.

Johdon pitää sitoutua muutoksen toteuttamiseen. Tarvitaan selkeä yhteinen tahtotila ja suunnitelma tavoitteiden edistämiseksi.

Myönteisyyden kautta toimimisesta seuraa hyvää. Päätimme nostaa rohkeita työntekijöitä ja seurakuntalaisia esille tekemisistään. Hyvästä työstä palkitsemista ja kiittämistä tehdään liian vähän. Me päätimme uudistaa koko seurakuntayhtymän palkitsemisen ja kannustaa näin entistä parempaan työhön.

Yhteinen tekeminen

Luther plus -tapahtuma lanseerattiin Helsingin seurakuntien toimintakulttuurin muutoksen kehittämiseen ja tunnetuksi tekemiseen. Kirkkohistorian ensimmäisessä Luther plussassa innostuttiin muutoksesta, verkostoiduttiin, haettiin yhteistä näkyä ja yhdessä tekemisen mahdollisuuksia. 400 seurakunnallisen ja kirkollisen toimijan lisäksi paikalla oli 100 kirkosta kiinnostunutta. He olivat helsinkiläisiä yrittäjiä, kaupungin edustajia sekä kansalaisjärjestöjen osajia.

Yhdessä tekeminen muiden toimijoiden kanssa on uutta toimintakulttuuria. Suunnittelemmeko ja teemmeko yhdessä niiden kanssa, joita asia koskettaa? Etsitäänkö toteuttajiksi sopivimmat kumppanit vai tyydytäänkö tuttuun ja turvalliseen?

Tarvelähtöisyys

Yhä selkeämmin olemme huomanneet, että seurakunnallista toimintaa tehdään liian usein työntekijälähtöisesti. Menemmekö sinne, missä tarve on suurin? Selvitämmekö aidosti mitä ihmiset tarvitsevat? Asetammeko selkeitä tavoitteita ja seuraammeko, miten tavoitteet toteutuvat?

Opettelemme tarvelähtöiseen toimintakulttuuriin. Tätä edistääksemme aloitimme palvelumuotoiluvaikeudet, joista kuului paljon hyvää naapurista Vantaalta. Yhä useammin meidän on syytä kysyä ihmisiltä, mitä he tarvitsevat sen sijaan, että suunnittelemme työntekijäkokouksissa eri ihmisille mielestämme hyvää toimintaa.

Tämä on työläämpää, mutta paljolti parempaa. Lisäksi on mietittävä millaisen kohderyhmän haluamme seurakunnasta tavoittaa ja miten juuri heidät parhaiten tavoitetaan.

Kokeilun kautta

Kirkossa valmistellaan asioita huolella, koska pelätään virheitä. Keskämmekö, kun jotain menee pieleen? Erehdymmekö liian usein odottamaan yksimielisyyttä ennen kuin toimimme?

Liian huolella valmistelun haitta on se, että tarve voi mennä ohi ennen kuin olemme toimintavalmiita. Sekä tukea tarvitsevat, että auttamaan valmiit ihmiset haluavat meidän reagoivan nopeammin. Helsingin seurakunnat avasivat mm. viime syksynä kirkon ovet kodittomille ja

paperittomille kaduilla talviyötään viettäville. Saimme mukaan yli 500 helsinkiläistä auttamaan majoitusjärjestelyissä ja iltapalan valmistamisessa.

Mikäli emme olisi rohkeasti heittäytyneet mukaan vähillä suunnitelmilla ja valmisteluilla, olisimme varmasti vasta nyt valmiina toteuttamaan kirkkojen yömajoitusta.

Nopealla reagoinnilla ja kokeilun kulttuurilla tehdään toki paljon virheitä. Virheet ja niiden tunnistaminen ohjaavat kuitenkin oikeaan suuntaan. Yömajoitustarjestyissäkin vauhti oli niin kova, että monesti omat työntekijätkin lukivat asiasta lehdestä. Lennosta piti sopia yövalvomisen pelisäännöt tai millä kriteereillä yömajoitusta järjestetään. Lopputulos oli kuitenkin se, että tarvitsijoita tuli kirkkoille heti ensimmäisestä yöstä lähtien ja saimme tehtyä heidän asiastaan ja tilannettaan parantavista ratkaisuista koko kaupungin asian.

Toimintakulttuurin muutoksen toteutuminen arvioidaan lopulta siinä, onnistummeko läsnäolossa heidän elämässään, jotka tarvitsevat apua. Tuommeko toivoa ja armoa arkisen elämän keskelle rohkeasti omaan missioomme uskoen? ✕

Kirjoittaja on Helsingin yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja.

TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOS - PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN NÄKÖKULMASTA

RAIJA KORHONEN

YHTEISKUNNALLISEN TYÖN PASTORI JA YHTEISKUNTA JA KULTTUURI -TIIMIN TIIMIESIMIES

Toimintakulttuurin muutos on Helsingin seurakuntayhtymässä vuosina 2016-2018 toteutettava massiivinen kehittämishanke, jonka tavoitteena on muuttaa toimintakulttuuria, vakauttaa taloutta ja tukea uusia innovaatioita.

Lähtökohtana hankkeelle on seurakuntien jäsenmäärän lasku ja halu varautua tulevaan. Tutkimuksen mukaan Helsingissä seurakuntalaiset ovat erityisen tyytyväisiä kirkollisiin toimituksiin, mutta silti jäsenyys ei monia enää kannan. ”On voitettava ihmisten luottamus takaisin!”

Tällä hetkellä seurakuntayhtymän talous on varsin vakaa. Tilin päätökset ovat olleet positiivisia, sijoitusvarallisuus vastaa melkein kahden vuoden käyttömenoja ja kiinteistöomaisuus on mittava. Tavoitteena on luopua vajaakäytöllä olevista tiloista ja leirikeskuksista, ja sitä kautta saada kiinteitä menoja alemmaksi. 21 paikallisseurakunnassa on monessa jäsentä koskevassa asiassa erilaiset käytännöt ja virastoilla eri aukioloajat. Toimintatapojen yhdenmukaistamiselle on nähty perusteita.

Säästöohjelma ja miten siihen päästään

Hankkeeseen liittyy mittava säästöohjelma, jossa säästötavoite on kolmen vuoden ajalla yhteensä 15 prosenttia. Monilla seurakunnilla on ollut entuudestaan säästöjä tai testamenttivaroja tai ne ovat osanneet säätiöittää varojaan jo aiemmin seurakunnan toiminnan tukemiseen. Joillakin seurakunnilla on tuloja, kuten Töölön seurakunnalla, jolla se kattaa turistityön kulut. Seurakunnat ovat siis keskenään erilaisessa asemassa säästötavoitteista selviytymisessä. Henkilöstön vähentäminen on myös tavoitteena ja paikoin se on ainoa keino päästä säästötavoitteisiin, mutta irtisanomisia on sitouduttu välttämään vuoden 2018 loppuun saakka. Avoimeksi jääneitä virkoja on lopetettu.

Tavoitteena oli päästä yhden työnantajan malliin, jolloin henkilöstön siirreltävyys seurakunnasta toiseen tarpeen mukaan olisi ollut mahdollista. Kokeneen hallintomiehen, kirkkoherra **Pertti Simolan** vetämä selvitystyöryhmä päätyi tehokkaan työskentelyn jälkeen siihen, että tämä ei ole mahdollista. Seurakunnat ovat itsenäisiä, vaikka yhteistaloudessa ollaankin. Virkoja ei voi täyttää pöydän alta sisäisinä

siirtoina, vaan ne on kirkkolain mukaisesti pantava avoimeen hakuun. Hakuprosessissa toki voidaan antaa erityistä painoa paikallistuntemukselle. Se jäi ainoaksi keinoksi yhden työnantajan mallista.

Tässä työryhmässä luottamushenkilöjäsenet nostivat avoimesti esille sen, että seurakuntarakennemuutos tulisi saada alulle mahdollisimman pian. Jos seurakuntia ei yhdistetä, säästöt kohdistuvat liian vain henkilöstöön. Vaikka luottamushenkilöiden keskuudessa asiaan olisikin halukkuutta, liian moni taho on sitoutunut siihen, että seurakuntarakennemuutuksesta ei tehdä aloitetta. Perusteeksi sanotaan, että jos rakenteita ryhdyttäisiin nyt muuttamaan, toimintakulttuurin muuttaminen keskittyisi vain rakenteisiin. Perustellusti voi kysyä, voiko toimintakulttuuri muuttua ilman seurakuntarakenteen muuttamista?

Säästöjä jouduttaakseen yhteinen kirkkoneuvosto päätti rekrytointikiellosta koskien yhteisiä yksikköjä ja suositteli samaa seurakunnille.

Muutoksen monta sektoria

Monissa organisaatiodynamiikan teorioissa todetaan, että organisaation kulttuuri on osin piilossa ja että

sen muuttaminen on todella haasteellinen tehtävä. Nykyisen toiminnan sanotaan olevan liian työnteijäkeskeistä, liian jähmeää ja liian suunnitelmallista. Halutaan nopeaa toimintaa ja muuttaa asennetta jäsenlähtöiseksi ja ”kanssa tekemiseksi”. Halutaan diakonista, tarvelähtöistä ja ihmistä kohtavaa toimintatapaa. Seurakunta halutaan ihmisille merkitykselliseksi. Myös seurakuntien tiloja halutaan antaa seurakuntalaisten käyttöön ja mahdollistaa seurakuntalaisten yhteisöllistä toimintaa kirkon tiloissa. Pääkaupunkiseudun seurakuntien välistä yhteistyötä halutaan tiivistää. Viestinnän osalta tämä yhteistyö jo konkretisoituikin, kun pääkaupunkiseudun viestintä yhdistettiin noin 35-henkiseksi yksiköksi.

Ongelmalliseksi muutostavoitteissa on koettu se, että osa seurakuntien toiminnoista on niin professionaalista ja ammattieettisin ja kirkon ohjein säädeltyä, ettei sitä voi noin vain muuttaa tai se jo toteuttaa edellytetyn muutoksen tavoitteita. On tärkeää, että perheneuvontaan voi mennä anonyyminä ja saada huippuosaajien apua. Toimintakeskusteluissa mennään usein hyvin henkilökohtaiselle tasolle ja kohdataan jäseniä, jotka eivät muutoin kirkkoon hakeudu. Toimitusten jälkeisissä perhejuhlissa kohdataan niin kirkosta eronneita kuin kirkkoon kuuluvia ja käydään merkittäviä keskusteluja, jos vain papin työkalenteriin jätetään aikaa niihin osallistua. Seurakuntien avoimet perhekerhot vastaavat jo nyt hoitovapailla olevien vanhempien tarpeisiin. Seurakuntien yhteiskunnallista työtä ei voi tehdä ilman, että verkostoidutaan ja osallistutaan ver-

kostojen ja yhteisöjen toimintaan. Sulkaa monessa näistä toiminnoista ei voi laittaa omaan hattuun. Yhteistyö rakentuu aina luottamukselle, ei toisten käyttämiselle oman paikan vahvistamiseen.

Mutta on meillä paljon muutettavaakin. Henkilöstöllä on halua muutoksiin ja kykyä tarttua paikallisiin haasteisiin, jos vain olisi resursseja. Nyt näitä uusia innovaatioita tuetaan hankerahoituksella, joita kutsutaan Luther-potiksi ja Luther-sponsiksi. Sponsi on alle 10 000 euron toimintarahaa ja potti yli tuon summan. Haasteena on se, että vain toimintamenoja rahoitetaan, ei henkilöstömenoja.

Tähän rahoitusmahdollisuu-teen käytetään 1,5 miljoonaa euroa. Nämä Luther-rahast otetaan yhtymän ja yhteisten yksikköjen toiminnasta säästämällä, mikä ei ole ongelmaton ratkaisu ja heikentää yhteistä, koko kaupungin alueella tehtävää työtä.

Komiteatyöskentelyä ja kompurointia

Toimintakulttuurin muutoksen tavoitteisiin liittyy paljon kannatettavaa, mutta käytännössä sen toteutus on kompuroinut. Vaikka

haluttiin irti komiteatyöskentelyistä, joita ei minun kolmen vuosikymmenen työuran aikana ole nimeksikään ollut, hanke on tuottanut lukuisia ”komiteoita” ja työryhmiä.

Keväällä 2015 muodostettiin kahdeksan työryhmää tuottamaan esityksiä siitä, mitä on muutettava ja toimenpide-ehdotuksia niihin. Henkilöstön edustajia ei työryhmiin päässyt kuin yksi per työryhmä. Niinpä hautausmaatyöntekijä tai siivoustyönjohtaja joutui edustamaan myös pappien ja kanttorien näkökulmaa.

Kaikkien työryhmien työn piti tapahtua rivakasti. Kokouksia oli tiuhaan. Pääluottamusmiehelle tämä realisoitui vaateena kommentoida 60-sivuisia ja laajempiakin luonnosesityksiä muutamassa päivässä olipa oma työohjelma kuinka hektinen tahansa. Tosin kommentoimaan en päässyt kuin sen työryhmän esityksiä, jossa itse olin jäsenenä.

Jotkut paikallisseurakuntien työntekijät kertoivat olevansa kirkkoheransa ja neuvostonsa takana ”turvassa”, mutta heitä loukkasi tulkinta siitä, että he tekisivät työtä jotenkin väärin. Koska kentälle ei välittynyt tarkkaa kuvaa muutoshankkeen päättäjistä, siellä kysyttiin, miten yh-

”

Voiko toimintakulttuuri muuttua ilman seurakuntarakenteen muuttamista?

tymässä voidaan tietää, miten me työtämme täällä teemme ja miten paljon meillä jo on töitä.

Yhteisten työmuotojen henkilöstölle hanke realisoitui alkumetreilään painostavalla tavalla. Jos koko yksikkö saa kesken vuosilomaansa yhden muutostyöryhmän luottamushenkilöpuheenjohtajalta sähköpostin, jossa kehoitetaan vastaamaan parin viikon sisällä noin kymmeneen työtään, sen kontakteja ja arkea koskevaan kysymykseen, kylvetään pelon siemen. Strateginen johtaminen ja operationaalinen johtaminen sekoittuivat. Henkilöstössä syntyi pelkoa, että nopeasti tehtyjen vastausten pohjalta tehdään saneerauslistoja.

Näiden kahdeksan työryhmän ehdotukset lähetettiin keskustelukierrokselle ja niistä kertyi sivumäärin kommentteja. Niistä on vielä joidenkin vaiheiden jälkeen siivilöitynyt 108 toimenpidettä, joita juuri nyt edistetään. Osa toimenpiteistä on töitä, joita jo nyt tehdään eri työaloilla, osa töitä, joihin ei ole saatu resursseja, osaa viedään eteenpäin yhteistyön innolla. Myös isoja muutoksia valmistellaan kuten palvelukeskusta, josta jäsen saisi yhdeltä luukulta tarvitsemansa palvelun. Diakoniassa on valmisteilla isompi uudistus. Molempien eteneminen on haasteellista seurakuntien itsemääräämisoikeuden takia.

Toimintakulttuurin muutos on toki jo tuonut muutoksia toimintatapoihin. Hyviä muutoksia oli se riipeys, millä turvapaikanhakijoiden massiiviseen tuloon Helsingissä tartuttiin. Johto näytti esimerkkiä ja seurakunnat avasivat oviaan turvapaikanhakijoille. Vapaaehtoisille

syntyi tilaa toimia. Varsin pian kirkkoherrat päättivät, että kirkot ovat auki yöpyjiä varten talven kovimpien pakkasten aikana. Kaupunki saatiin mukaan maksajaksi. Kirkkoja oli yritetty saada auki aiemminkin asunnottomien tarpeisiin, mutta aika ei ollut kypsä paria seurakuntaa lukuunottamatta. Vaikka muutoshankkeen periaatteena oli, että toiminta suunnitellaan yhdessä asiansaisten kanssa, henkilöstö koki, että sen käytännön näkökulmat hygieniasta ja tartuntatautivaaroista eivät päässeet mukaan tähän asiaan päätöksenteon vaiheessa. Loppujen lopuksi yömajoituksia käyttivät lähinnä kotimaiset asunnottomat.

Pääluottamusmiehen silmin

Katselen tätä muutosprosessia pääluottamusmiehen roolista. Hanke on tuonut valtavasti työtä, seurattavaa ja kommentoitavaa pääluottamusmiehille. Silti koen, että luottamusmiesten asema on muuttunut. Ennen meidät otettiin mukaan suunnittelemaan esityksiä ja meidän asiantuntemustamme ja kenttäkokemustamme arvostettiin ja käytettiin. Yhteisistä sopimuksista ja linjauksista pidettiin kiinni. Toimintakulttuurin muutoshankkeen kanssa näin ei ole aina ollut. Sitä olen seurannut usein katsomosta. Luottamusmiehet ja asiantuntijat on korvattu luottamushenkilöillä ja ”hyvillä typeillä” tai johto on valinnut, kuka luottamushenkilöistä on sopiva edustamaan henkilöstöä. Olen pohtinut, johtuuko asia monien kokeneiden johtajien eläköitymisestä lähes samoihin aikoihin vai siitä, että uudet ovat tuoneet mukanaan uutta kulttuuria? Autoritaa-

risuus on joka tapauksessa lisääntynyt ja muutosta viedään paljolti ylhäältä alas.

Hämentävää on se, että aiemmasta poiketen nyt päätöksiä tehdään hyvin pienissä piireissä, joiden jäsenistä ei ole tietoa. Yhteisen kirkkoneuvoston ja johtoryhmän rinnalle on tullut johtajuutta ottavia tahoja. Uutta on sekin, että tänään päätetty voi jo ylihuomenna olla toisin.

Syksyllä 2016 henkilöstölle tehdystä työhyvinvointikyselyssä tulikin ilmi, että työilmapiiri ja työhyvinvointi oli huonontunut. Kyselyn mukaan muutosjohtamista kohtaan tunnetaan epäluottamusta, omaan työhön ollaan motivoituneita ja lähiesiemiestyöhön pääosin tyytyväisiä.

Seurakuntien ja yhtymän suhdetta on yritetty lähentää johtamista koskevilla muutoksilla. Luottamushenkilöt ja kirkkoherrat ovat nyt aiempaa enemmän yhtymän johtoryhmissä. Ensi kertaa henkilöstön edustajalle avautui mahdollisuus olla läsnäolo- ja puheoikeudella mukana johtoryhmässä. Tämä on merkittävä mahdollisuus päästä mukaan keskusteluihin jo siinä vaiheessa kun kantoja vasta valmistellaan. Järjestöjen kokous valitsi minut täksi vuodeksi edustamaan henkilöstöä johtoryhmässä.

Toimintakulttuurin muutoshanke on vielä kesken ja se sisältää paljon muutakin. Haluan vielä korostaa, että muu yhteistoiminnallisuus toimii talossa hyvin. ✕

Kirkoittaja on Jukon pääluottamusmies Helsingin seurakuntayhtymässä, 430:n akavalaisen edustaja.

TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOS - HENKILÖSTÖN NÄKÖKULMASTA

HEIKKI POUTANEN

FT, KANTTORI, MALMIN SEURAKUNTA

Helsingin seurakuntayhtymän yhteinen kirkkoneuvosto kietytti 1.4.2016 toimintakulttuurin muutostarpeen nousevan kahdesta asiasta: toimintaympäristön muutoksesta ja supistuvista resursseista. Toimintakulttuurin muutosta oli pohdittu sitä ennen jo lukemattomissa työntekijöiden ja seurakuntaneuvosten palaverissa.

Näyttää siltä, että painopiste oli juuri supistuvissa resursseissa. Viitattiin vuoden 2015 tilastoihin ja kirkosta eroamisiin ja huonoihin talousnäkyymiin. Arveltiin, että bruttokansantuote vähenee ja työttömyys kasvaa vuoden 2017 loppuun tultaessa. Arvioitiin, että seurakuntayhtymän tuotot vähenevät 15 milj. euroa. Tämä antoi negatiivisen pohjan työskentelylle. Ei ymmärretty sitä, että suhdanteet vaihtelevat. Laskukautta seuraa nousukausi. Näin on nyt tapahtunut.

Seurakunnissa säästötarpeet aiheuttivat myös ylilyöntejä. Mm. Oulunkylässä pohdittiin kirkosta luopumista, jotta saadaan säästöjä. Onneksi moisesta säästökohteesta on pitäydytty toistaiseksi. Toki talous pitää ottaa seurakuntien toiminnassa huomioon. Hyvinä aikoina on rakennettu runsaasti toimitiloja, kirkkoja ja kerhohuoneita. On lisätty henkilöstöä runsaasti, kun rahaa on ollut. Talous pakottaa luopumaan joistakin kiinteistöistä ja henkilöstöstä pitkällä aikavälillä. Muutos pitää kuitenkin olla hallittua. Luonnollisen poistuman kautta henkilöstön määrää voidaan vähentää, ja niin on ta-

pahtunutkin. Kun tiloista luovutaan, pitää ottaa huomioon, että jokainen kaupunginosa tarvitsee kokoontumistilansa, jolla on myös identiteettiä vahvistava merkityksensä. Kirkon jäsenet kokevat saavansa vastinetta veroilleen omassa kaupunginosassaan.

Yhteinen kirkkovaltuusto hyväksyi 7.6.2016 Toimintakulttuurin muutos -asiakirjan. Kun pahimmista rönsyistä luovuttiin, loppuasikirja on tyydyttävä. Periaatteisiin on helppo yhtyä: 1. toimintaa ohjaa helsinkiläisen tarve, 2. etsitään hädänalaisimmat, mennään sinne, mihin muut eivät mene, 3. ollaan enemmän yhdessä, 4. reagoidaan rohkeasti ja ripeästi, 5. varustetaan työntekijät uuteen toimintakulttuuriin, 6. käytetään tiloja monipuolisesti.

Epäkohtia

Kanttorina kiinnitän huomiota pariin epäkohtaan: Asiakirjassa ehdotetaan yhteisen palvelukeskuksen perustamista. Sieltä varataan kasteet, vihkimiset, hautaukset, konsertit ja tilat. Konserttien osalta kuulostaa oudolta. Sitä varten meillä on kirkkomuusikot, jotka neuvottelevat kirkkoon sopivista ohjelmistoista, harjoittelutarpeesta, urkujen käytöstä ja instrumenttien virittämistä. Hehän vastaavat kirkkolain mukaan seurakunnan tilaisuuksien musiikista. Toki voidaan ottaa käyttöön yhteinen puhelinnumero, josta neuvotaan eteenpäin. Konserttien osalta neuvotaan soittamaan kyseisen kirkon kanttorille.

Toinen epäkohta on viestintä. Kirkko ja kaupunki ilmestyy nyt kah-

den viikon välein ja siitä on poistettu Musiikkia kirkossa -palsta. Tilalle on tullut seitsemän musiikkivinkkiä. Aikaisemmin palstalla julkaistiin n. 30 kirkkokonserttia viikossa. Muutosta perusteltiin uusilla viestintävälineillä: netillä ja sosiaalisella medially. Ei tajuuttu sitä, että esim. eläkeläisistä 30 % ei käytä tietokonetta, ja he jäävät netistä paitsi. Nykyisin Helsingin Sanomat ja Hufvudstadsbladet hoitavat päivittäin paremmin kirkkokonserttien tiedottamisen, kuin seurakuntien oma lehti.

Toimintakulttuuriin muutoksen nimissä on seurakunnissa tehty myös outoja ratkaisuja, jotka eivät perustu 7.6.2017 hyväksyttyyn asiakirjaan. Viranhaltijoiden pysyviä tehtäviä on muutettu ja ollaan muuttamassa määräaikaikaisiksi, mikä on nykyisen kirkkolain valossa ristiriitaista. (KL 6:37)

Kaiken kaikkiaan on hyvä, että on ajan kanssa pohdittu, missä mennään, mikä on seurakuntien tilanne ja mitä pitäisi tehdä. On esitetty keinoja, miten voidaan palvella entistä paremmin seurakuntalaisia. Asiakirjassa kehoitetaan pitämään yhteyttä järjestelmällisesti kaikkiin jäseniin ja muihin toimijoihin. Toisaalta ei esitetä keinoja, joilla saadaan mukaan uusia ihmisiä. Yksi mahdollisuus olisi ns. Andreas-toiminta, josta on hyviä kokemuksia Yhdysvalloista. Seurakuntalaisille annetaan tehtäväksi kutsua ystäviänsä mukaan messuun ja toimintaan. Toisin sanoen etsitään rakentavia vaihtoehtoja, optimismia pessimismin sijaan. ✕

MIKSI PAPIN JA KANTTORIN VÄLILLÄ SAATTAA HIERTÄÄ? **KOLME ONGELMAKOHTAA**

Pappi ja kanttori ovat kirkon työyhteisöissä toistensa tärkeimmät työtoverit. Seurakunnan tilaisuuksissa toimiessaan työparin työnjako on selvä: kanttori musisoi ja pappi puhuu. Seurakunnan tilaisuudet ovat kuitenkin vain julkinen näyttämö, jossa papin ja kanttorin yhteistyön hedelmiä esitellään. Kulissien takana yhteistyön todellisuus onkin osin erilaista kuin näyttämöllä.

MELISA STEVANOVIC, VTT, MUM, YLIOPISTOTUTKIJ, HELSINGIN YLIOPISTO

Vuorovaikutusta ja valtasuhteita käsittelevää väitöstutkimustani (Stevanovic 2013) varten nauhoitin pappien ja kanttoreiden työpalavereja kahdeksassa seurakunnassa kolmen hiippakunnan alueella. Videoaineistoja tarkastellessani kiinnitin huomiota kolmeen ongelmaan, jotka toistuivat aineistossani siinä määrin säännönmukaisesti, että niiden voi päätellä olevan jollakin tavalla seurausta kirkon työyhteisöjen rakenteista. Siksi näiden ongelmien ymmärtäminen olisi nähdäkseni tärkeää kirkon työyhteisöjen

ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta.

Millaisista asioista kuuluu päättää yhdessä – ja millaisista ei?

Mahdollisuus osallistua täysivaltaisesti työyhteisön toimintaan on oleellinen osa työhyvinvointia. Yhteinen päätöksenteko on tästä syystä tärkeä arvo. Samalla kuitenkin työ yleensä edellyttää myös sitä, että joitakin työtä koskevia päätöksiä tehdään myös itsenäisesti. Niinpä työpaikan yhteisessä päätöksenteossa on varsinaisen päätöksenteon ohella aina kysymys myös





sen määrittämisestä, mitkä asiat kuuluvat yhteisen päätöksenteon alueelle ja mitkä eivät.

Papin ja kanttorin työpalaveissa vallitsee yleensä julkilausumaton yhteisymmärrys siitä, että musiikkia koskevat yksityiskohdat kuuluvat kanttorin itsenäisen päätösvallan reviirille. Paradoksaalisella tavalla tämä yhteisymmärrys tulee aineistossani näkyväksi erityisesti niissä poikkeustilanteissa, joissa pappi eksyy kanttorin reviirille. Pappi suhtautuu toimintaansa jonkinlaisena normien rikkomisena, kun taas kanttori yleensä vain sujuvasti ohittaa papin ideat. Kirkkoherrojen ja kanttoreiden väliseen esimies-alaisuuteeseen ei tutkimukseni perusteella tosin voi ottaa kantaa.

Papin ja kanttorin asiantuntijuuden ja päätösvallan reviirien rajat muodostuvat ongelmaksi laajempien toimintakokonaisuuksien suunnittelutyön kohdalla. Papin lisäksi myös kanttorit näyttävät mieltävän itsensä hengellisesti asiantunteviksi ihmisiksi ja erityisesti ”hyvien kokonaisuuksien” suunnittelun asiantuntijoiksi. Papit kuitenkin näyttävät pitävän näitä alueita ensisijaisesti ominaan, mikä näkyy heidän monissa hienovaraisissa tavoissaan sulkea kanttorit näitä kysymyksiä koskevien päätöksentekoprosessien ulkopuolelle. Samalla kun papit siis kunnioittavat kanttoreita muusikkoina, he mieltävät näiden asiantuntijuuden alueen suhteellisen kapeaksi.

Keneltä kaivataan kiitosta ja arvostusta omalle työlle?

Työsuunnitelmista puhuminen ei läheskään aina tarkoita sitä, että niitä tarjottaisiin yhteisen päätöksenteon piiriin. Eräällä aineistoni

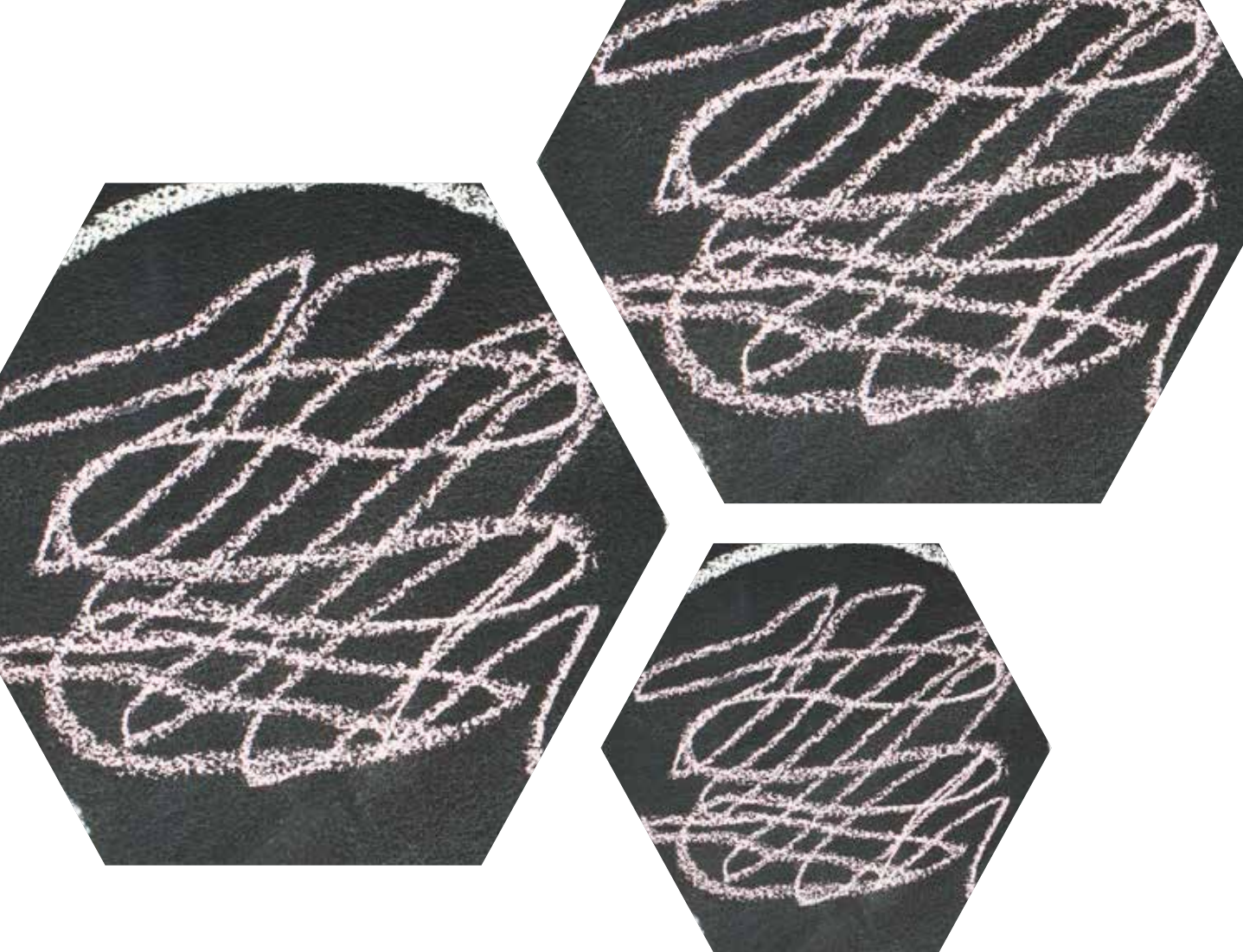
videolla kanttori esittelee papille tekemäänsä virsisovitusta siinä toivossa, että pappi kehuisi kanttorin työtä. Kuitenkin mikäli pappi ylistäisi kanttorin erinomaista ratkaisua muuttaa virren alku kahdeksan osanuotin mittaiseksi kohotahdiksi, pappi väijäämättä astuisi kanttorin asiantuntijuuden reviirille. Niinpä ylistämisen sijaan pappi toteaaakin, että asia on hänelle hepreaa eikä ratkaisu häntä varmaankaan häiritse, mikä taas vaikuttaa välinpitämättömyydeltä. Hakiessaan papilta tunnustusta yksinäiselle puurtamiselleen kanttori siis päätyy asettamaan työtoverinsa ylitsepääsemättömien dilemmojen eteen.

Arvostuksen hakemisella on vaikutusta myös osapuolten välisiin

valtasuhteisiin. Papin ja kanttorin kohdalla tilanne on nimittäin epäsymmetrinen: kanttorit näyttävät kaipaavan papin ihailua suuremmassa määrin kuin papit kanttorin. Kanttoreiden ammatillista itsetuntoa hivelee, kun papit ylistävät kanttorikunnan musiikillista taitavuutta, ja tällaista puhetta usein kuuleekin. Kuitenkin ajatus siitä, että papiston ammattilylpeys olisi vastaavalla tavalla kanttoreilta saatavan tunnustuksen varassa, tuntuu suorastaan absurdilta. Tällainen epäsymmetria rakentaa väijäämättä papin ylemmyyttä kanttoriin nähden; onhan ”ylistämällä alistaminen” yksi tärkeimmistä valtahierarkioiden ylläpitomekanismeista (ks. esim. Dardenne ym. 2007). Kohdistamalla

Ylistämällä alistaminen on yksi tärkeimmistä valtahierarkioiden ylläpitomekanismeista.





ylistyksensä kanttorikunnan kaikkein odotuksenmukaisimpaan käyttäytymiseen, musisointiin, papisto ylläpitää ymmärrystä kanttoreista työntekijöinä, joille muut seurakunnan asiat eivät edes kuulu. Paradoksaalista on, että kanttorit itse omalla toiminnallaan edistävät tällaista heihin kohdistuvaa piilovalkankäyttöä.

Kuka huolehtii yhteisen suunnittelutyön toteutumisesta?

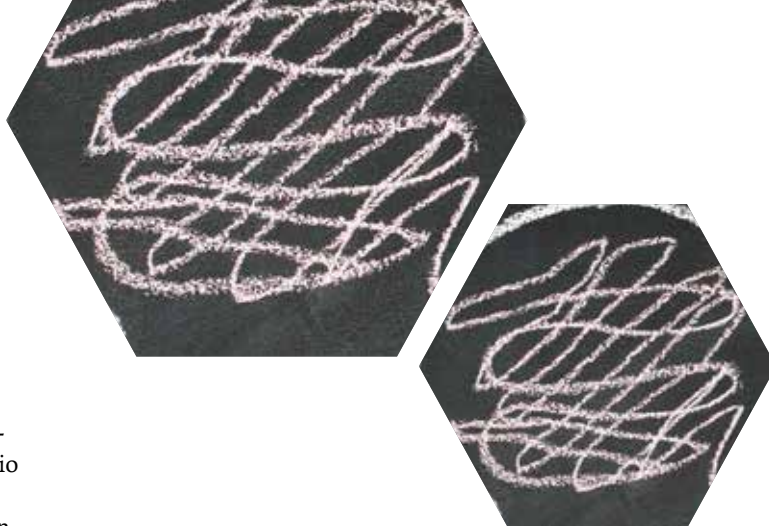
Kolmas pappien ja kanttoreiden suhdetta hiertävä kysymys on, kuka vastaa yhteisen suunnittelutyön toteutumisesta. Näennäisestä triviaalisuudestaan huolimatta asialla on pitkälle vuorovaikutuksen yksityiskohtiin asti ulottuvia seuraamuksia.

Jokainen vuorovaikutustilanne vaatii aina moraalisen oikeutuksensa eli jonkun synn, jonka nojalla tilannetta voi pitää tarkoituksenmukaisena. Samalla kun tämän oikeutuksen ylläpitäminen on periaatteessa vuorovaikutuksen osallistujien jatkuva tehtävä, kuitenkin käytännössä se, jonka aloitteesta vuorovaikutustilanne on saatu aikaan, joutuu yleensä altavastaajaksi, jos tilanne ei olekaan sen osallistujille mielekäs. Muut taas voivat toimia tilanteessa myös sen mielekkyyttä rapauttavasti.

Papin ja kanttorin työpalaverien oikeutus perustuu ajatukseen yhteistyön tarpeellisuudesta ja hedelmällisyydestä. Omalle aineistoleni, jossa papin ja kanttorin työpa-

laverit oli usein järjestetty kanttorin aloitteesta, oli tyypillistä, että nimenomaan kanttori pyrki tuomaan mahdollisimman monia asioita yhteisen päätöksenteon piiriin. Pappi taas saattoi todeta monet kanttorin esiin nostamat asiat sellaisiksi, joista hän oli jo päättänyt aiemmin tai tulisi päättämään myöhemmin. Myös päävastuu yhteistyön lopputulosten kiittelemisestä ja affektiivisesta hehuttamisesta saattoi langeta kanttorille, joka yhteistyön jatkumisen toivossa pyrki antamaan vuorovaikutustilanteesta papille mahdollisimman myönteisen kokemuksen.

Papin ja kanttorin altavastaajan roolit näyttävät kuitenkin muuttuvan päinvastaisiksi, jos työpalaverit järjestetään papin aloitteesta. Täl-



löin myös laajempien toimintakokonaisuuksien suunnittelu (ks. osio 1) näyttäisi sujuvan ristiriidattomammin. Tämä viittaa ylipäättään siihen, että monimutkaiseenkin valtdynamiikkaan voidaan vaikuttaa yksinkertaisin yhteistyön organisoimista koskevin ratkaisuin.

Johtopäätökset

Papin ja kanttorin vuorovaikutuksessa ilmenevät säännönmukaisuudet kertovat kirkon työyhteisöistä myös laajemmin. Edellä kuvaamani papin ja kanttorin suhteen ongelmakohdat viittaavat seuraaviin kehittämistarpeisiin kirkon työn organisoinnissa:

1. Pappien ja kanttorien välillä vallitseva julkilausumaton erimielisyys koskien papin ja kanttorin *yhteisen* päätösvallan aluetta turhauttaneen niin pappeja kuin kanttoreitakin. Ensimmäinen askel tilanteen korjaamiseksi olisi ottaa aihe avoimeen käsittelyyn ja pohtia, mistä tilanne on aiheutunut ja kuinka sen voisi korjata. Harhautettiinko kanttoreita joitakin vuosia sitten karille ajaneen diakonaattiuudistuksen yhteydessä omaksumaan laajempialainen kirkon työntekijän identiteetti kuin mille kirkossa koetaan olevan tarvetta? Pitäisikö kanttoreiden koulutusvaatimuksia karsia? Vai voisiko kanttoreiden laaja-alaista asiantuntemusta hyödyntää seurakuntatyön kokonaisuuksien suunnittelemisessa tietoisemmin, samalla kun määriteltäisiin selkeästi myös ne asiat, joista päättäminen kuuluu yksinomaan papille? Millaisia rakenteellisia tai henkisiä esteitä tämänsuuntaisen kehityksen tiellä saattaisi olla?

2. Kiitoksen ja arvostuksen antamisen ja saamisen osalta kirkon yhteisöissä näyttäisi vallitsevan jokseenkin epäterve tilanne. Kanttorit näyttävät jäävän työssään siinä määrin vaille tunnustusta, että sitä hakiessaan he ajautuvat työyhteisössään entistä heikompaan asemaan. Siksi olisi tärkeää kehittää työyhteisön tasolla ratkaisuja siihen, että niin kanttorit kuin kaikki muutkin työtovereidensa tunnustusta kaipaavat seurakunnan työntekijät voisivat saada tarpeensa paremmin tyydytetyiksi. Työyhteisön rutiineihin voitaisiin esimerkiksi sisällyttää tilanne, jossa työntekijät voisivat kertoa omista senhetkisistä tekemisistään työtovereilleen ja muut voisivat pohtia keinoja auttaa ja tukea työntekijää. Koska työntekijät olisivat tätä kautta paremmin kartalla toistensa töistä, heidän olisi helpompi tulevaisuudessa jakaa nii-

Arvostuksen hakemisella on vaikutusta myös osapuolten välisiin valtasuhteisiin.

hin liittyviä kokemuksia ilman, että niistä puhuminen vaikuttaisi ärsyttävältä pröystäilyltä. Kokemusten jakamisen edistäminen voisi auttaa pääsemään eroon epäsymmetrisiä valta-asetelmia tukevasta palautteen kerjäämisestä.

3. Papin ja kanttorin yhteistyötä tulisi kaikissa seurakunnissa tukea rakenteellisesti niin, että yhteisille työpalavereille olisi sovitut aikansa, paikkansa ja osallistujansa. Monissa seurakunnissa näin on jo tehty ja myös omassa aineistossani tämä näkyy osallistujien yhtäläisenä velvollisuutena toimia vuorovaikutustilanteissa yhteistyötä ja sen mielekkyyttä edistävällä tavalla. Samalla on hyvä kuitenkin lausua ääneen myös se, ettei kaikkea ole automaattisesti syytä tehdä yhdessä, ja keskustella avoimesti myös siitä, mitkä asiat halutaan pitää yhteistyön alueen ulkopuolella. ✕

Johdatuksessa



EVELIINA HILTUNEN
TEOLOGIAN KANDIDAATTI,
HELSINGIN YLIOPISTO

Vietin loppukeväästä kaksi kuukautta sairaalasielunhoidon harjoittelussa Porvoossa. Heti perään työskentelin toiset kaksi kuukautta kesäteologina Kuopiossa. Nämä neljä kuukautta olivat todella intensiivisiä ja opettavaisia. Mitä pääsin tekemään ja mitä opin? Miten kokemani kasvatti minua kohti pappeutta?

Sairaalaharjoittelussa keskeisin tehtäväni oli kohdata ihmisiä, joiden kanssa kävin sielunhoidollisia keskusteluja. Pidin sairaalahartauksia, vedin keskusteluryhmää, osallistuin kevätmessun toteuttamiseen

sekä osaston kahden yön kestoiseen kevätretkeen.

Käsitykseni siitä, että sielunhoidollisessa työssä olen omimillani ja osaamiseni vahvimmalla alueella, vahvistui. Nautin keskusteluauttamistyöstä, rakastan ihmisten tarinoita ja innostun niistä. Vaikka olin välillä väsynyt, ihmiset imaisivat mukaansa ja unohdin kaiken muun ympäriltä. Aika kului kuin siivillä.

Aloin kokea entistä merkittävämpänä sen, että kirkko on siellä, missä ihmiset ovat. Jeesus ei ole vain kirkkorakennuksen seinien sisällä. Hän on jokaisessa sairaalan huoneessa, kärsimyksen ja ilon keskellä. Hän on jo huoneessa, kun menen sinne, en tuo häntä sinne mukanani.

Totuin säännölliseen päivätööhön, vaikka olen aina ollut iltatyypinen ihminen. Harjaannuin myös käyttämään ruotsin kieltä, jonka osaamiseni oli ennen harjoittelua kovin vaatimaton. Opin ottamaan vapaa-ajallani rennosti, mikä edesauttoi harjoittelussa jaksamista ja siihen panostusta.

Kesätöissä osallistuin koulukirkkojen toteuttamiseen, kesäkahvilan ja lasten kesäkerhon pitämiseen, saarnasin ja olin liturgina jumalanpalveluksissa, vedin nuorten iltoja, toimin ohjaajana lastenleirillä ja rippileireillä ja kävin kotikäynneillä ikääntyneiden luona.

Opin, että joihinkin asioihin meinaan reagoida tunteella, kuten ikääntyneiden yksinäisyyteen. Perheenjäsenet eivät käy kylässä, vaikka asuvat samassa kaupungissa. Tämä tuntuu epärealistiselta. Samalla katson itseäni peiliin ja mietin, miten usein tapaan omia isovanhempiani.

Oivalsin, että jokaisella seurakunnan työntekijällä ja seurakuntalaisella on omat vahvuutensa. On paikallaan haastaa itseään oman vahvuusalueensa ulkopuolella ja toisinaan panostaa siihen, mikä on itselle luontevinta. Huomasin, että esimerkiksi saarnojen kirjoittamisessa minulle luontevaa on ihmisläheisyys, ymmärrettävyys ja yksinkertaisuus. Rippileireillä osaan lähestyä ujoja ja rauhallisia ihmisiä, mutta heittäytymisessä vauhdikkaisiin pallopeleihin en ole omimillani.

Harjoittelun ja kesätöiden arvokkaan työkokemuksen myötä ymmärsin, miten suurin osa papin työstä, varsinkin sairaalassa, on ruohonjuuritasolla toimimista. Siitä on juhlallisuus ja muodollisuus kaukana, ja hyvä niin. Ennen kaikkea opin, ettei minun tarvitse huolehtia siitä, mistä saan valmistuttuani papin töitä tai mihin polkuni vie. Elämäni on suuremmissa käsissä, Jumalan rakastavassa johdatuksessa. Siunattua syysä! ✕

Aloin kokea entistä
merkittävämpänä sen,
että kirkko on siellä, missä
ihmiset ovat.



SEURAKUNNAN JA PÄIVÄKOTIEN YHTEISTYÖN UUDET TUULET

Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirja (vasu) hyväksyttiin Opetushallituksessa syksyllä 2016. Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat astuivat voimaan 1.8.2017. Uusi vasu on ensimmäistä kertaa normiasiakirja ja velvoittavuudessaan verrattavissa perusopetuksen opetussuunnitelman perusteisiin. Vasu tuo mukanaan monenlaisia muutoksia. Seurakuntien tulee olla tietoisia erityisesti vasun vaikutuksesta seurakunnan ja kunnan varhaiskasvatuksen (päiväkodin) väliseen yhteistyöhön. Tässä yhteistyössä myös seurakunnan tulee toimia vasun periaatteiden mukaisesti.

HELJÄ PETÄJÄ JA RAIJA OJELL
VARHAISKASVATUKSEN ASiantuntijat, Kirkkohallitus

Entisen päivähoidon uskontokasvatuksen (uskonnollis-katsomuksellinen orientaatio) sijaan vasussa puhutaan katsomuskasvatuksesta. Se sisältää uskonnot, erilaiset katsomukset ja uskonnottomuuden.

Katsomuskasvatus on luonteeltaan yleissivistävää, eikä se sisällä uskonnon harjoittamista (virsi, rukous, uskontunnustus jne.). Vastuu katsomuskasvatuksesta on päiväkodin henkilöstöllä.

Yhteiskunnan varhaiskasvatus on

uskonnollisesti, katsomuksellisesti ja puoluepoliittisesti sitouttamaton. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikkia lapsiryhmässä läsnä olevia uskontoja ja katsomuksia tarkastellaan tasaveroisina arvottamatta niitä. Lasta ei saa sitouttaa mihinkään katso-

mukseen eikä häneen voi katsomuksellisesti vedota tai vaikuttaa. Vasun katsomuskasvatus on siis puhtaasti yhteiskunnallinen tehtävä, eivätkä eri uskontokunnat tai katsomukset voi määritellä tai rajoittaa varhaiskasvatuksen omien normien noudattamista.

Ei pyhäkoulua vaan katsomuskasvatuksen yhteistyötä

Katsomuskasvatus on herättänyt paljon kysymyksiä seurakunnan ja kunnan varhaiskasvatuksen väliseen yhteistyöhön liittyen. Perinteiset ”päiväkotipyhäkoulut” ja pikkukirkot eivät ole uuden Vasun mukaisia. Tämän monin paikoin hyvin toimineen yhteistyömuodon päätyminen saattaa herättää seurakunnassa surua ja haikeutta. Seurakunnan työntekijät sekä luottamushenkilöt voivat olla ymmällään siitä, mikä on seurakunnan rooli ja tehtävä uudessa tilanteessa. Katsomuskasvatukseen liittyvää yhteistyötä ei välttämättä nähdä seurakunnan perustehtävänä. Resurssien vähentyessä voi tulla kiusaus luopua hyvistä ja vakiintuneista yhteistyösuhteista kunnan varhaiskasvatuksen kanssa.

Tämä on kuitenkin lyhytnäköistä toimintaa. Seurakunnan oman kokoontuvan toiminnan tilastot ovat laskusuuntaisia. Suunta luultavasti jatkuu, sillä yhteiskunnassa on painetta saattaa yhä useampi lapsi kunnallisen varhaiskasvatuksen piiriin. Mikäli seurakunnissa ei olla tässä asiassa hereillä, kosketus varhaisimpiin ikäluokkiin voi tulevaisuudessa jäädä hyvin ohueksi tai jopa olemattomaksi.

Kirkon varhaiskasvatuksen vahvuutena on koko sen historian aikana ollut kyky reagoida yhteis-

kunnassa tapahtuviin muutoksiin ja vastata perheiden tarpeisiin. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 huomioi yhteiskunnan muutokset ja luo omalta osaltaan uusia mahdollisuuksia myös entistä monipuolisemmalle yhteistyölle. Tähän haasteeseen on totisesti syytä tarttua.

Osaaminen kaikkien lasten parhaaksi?

Seurakunta voi tarjota yhteistyötä oman osaamisalueensa puitteissa, mutta kasvatustehtävää seurakunnalla ei vasun katsomuskasvatuksessa ole. Yhteistyö voi näkyä esimerkiksi oppimisympäristön tarjoamisena (kirkot, hautausmaat ja muu kristillinen perinne). On tärkeää muistaa, että nämä tilanteet ovat päiväkodin toimintaa eivätkä ne sisällä uskonnonharjoitusta. Seurakunnalla ei ole kasvatustehtävää katsomuskasvatuksessa, eivätkä siihen liittyvät yhteistyötilanteet ole seurakunnan sanoman julistamisen paikkoja.

Kirkon työntekijöillä on paljon katsomuksiin, arvoihin ja etiikkaan liittyvää osaamista. Miksi emme antaisi osaamistamme myös päiväkodin henkilöstön käyttöön alueen lasten parhaaksi? Suomalainen yhteiskunta rakentuu pitkälti kristillisten arvojen ja ihmiskäsityksen varaan. Puhutaan yleisestä kulttuuriperinteestä, johon kaikkien Suomessa asuvien on hyvä tutustua selvittääkseen omasta arjestaan. Pakallinen seurakunta ja alueen kirkot sisältävät paljon yleissivistäviä elementtejä, jotka ovat avuksi yleiseen kulttuuriperinteeseen tutustuttaessa. Samalla myös seurakunta toimijana ja seurakunnan työntekijät tulevat lasten tietoisuuteen.

Yhteistyö katsomuskasvatuksessa voi tuoda hyvää myös seurakunnan

toimintaan. Hyväksymällä vasun mukaisesti kaikkien lasten oikeuden omaan uskontoon ja katsomukseen, puolustamme samalla luterilaisten lasten oikeutta omaan uskontoonsa. Monikulttuurisessa ja -uskontoisessa yhteiskunnassa on tärkeää, että lapset jo pienestä pitäen oppivat tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja kunnioittamaan toisten perinteitä ja katsomuksia. Tämä on myös edellytyksenä yhteiskuntarauhan säilymiselle.

Yhteistyöhön tarvitaan pelisääntöjä

Hyvä yhteistyö katsomuskasvatuksessa vahvistaa luottamuksellisia suhteita ja voi mahdollistaa myös monenlaisen muun yhteistyön. Tutujen työntekijöiden kanssa on luontevaa suunnitella myös yhteisiä tilaisuuksia ja tapahtumia (esim. joulukirkko, pääsiäisvaellus, kevät-kirkko jne.).

Vasun tuoma muutos on väistämätön ja totta elokuusta alkaen. Vaikka joistakin toimintatavoista joudutaan luopumaan, tuo vasu myös uusia mahdollisuuksia. Yhteinen keskustelu ja ideointi onkin entistä tärkeämpää seurakunnan ja kunnan välisessä yhteistyössä. Avoin ja ennakkoluuloton mieli sekä oman osaamisen arvostaminen auttavat yhteistyökäytäntöjen pohtimisessa ja uusien toimintatapojen käyttöönotossa.

Hyvän ja toimivan yhteistyön lähtökohtana ovat selkeät ja yhteisesti sovitut pelisäännöt. Opetushallituksen ja kirkkohallituksen yhteistyönä laadittu esite ”Seurakunta varhaiskasvatuksen, koulun ja oppilaitoksen kumppanina” antaa hyvät pelisäännöt yhteistyön rakentamiselle.

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content3B945A> ✕

SANA SOI STADISSA!

Kirkon musiikkijuhlilla Helsingissä 19. – 21.5.2017
vieraili noin 40 000 tilaisuuskävijää.

KUVAT: TIMO VIKMAN JA PENTTI MANSUKOSKI

Avajaistilaisuus
Senaatintorilla,
kuvassa Helsingin
kaupunginjohtaja
Jussi Pajunen,
Helsingin piispa
Irja Askola,
musiikkijuhlien
päätoimikunnan
siht. Hanna Remes
ja vara pj. Teija
Tuukkanen.



Senni Valtonen
kanteleineen juhlien
avajaistilaisuudessa.



Lauantaina ohjelmassa oli
Pop Up -esiintymisiä Kampin
kappelin edessä (kuva) sekä
Vanhankirkon portailla.



Sunnuntaina juhlamessu
levittäytyi Senaatintorille.



Kirkon musiikkijuhlille osallistui
yhteensä 4 000 kuoro- ja
musiikkiryhmäläistä eri puolilta
Suomea. Kuvassa Solina-kuoron
nuoria Seinäjoelta.



Samuli Korkalainen toimi liturgina
Lapsi Jumalan ajassa -messussa,
joka pidettiin Temppeliaukion
kirkossa.



Kanttori Seppo Murto johti 900
kuorolaisen yhdessä esittämän
Händelin Messias-oratorion
Senaatintorilla.

Kiintymyssuhteiden merkitys lapsivaikutusten arvioinnissa

Millä tavalla kirkossa voidaan tehdä päätöksiä, jotka edistävät lapsen ja vanhemman turvallisen kiintymyssuhteen syntymistä ja kehittymistä? Kuinka voidaan suunnitella ja toteuttaa asioita siten, että ne tukevat tätä ainutlaatuista suhdetta?

Lapsella on myötäsytynen tarve vuorovaikutukseen. Elämä alkaa rakentua suhteissa vauvaa hoitaviin ihmisiin ja kasvuympäristöön. Pienen lapsen avuttomuus tekee hänet haavoittuvaksi sille, miten häntä kohdellaan. Kun seurakunnassa tarkastellaan lapsen erityisiä tarpeita, tulee ottaa huomioon lapsen suhde hänelle lähimpiin ihmisiin ja perheenjäseniin. Usein tämä tarkoittaa lapsi-vanhempi-suhteen ja perhesysteemin huomioimista ja kunnioittamista. Lapsen etua arvioitaessa lasta tai nuorta ei voi erottaa ensisijaisista kiintymyssuhteista (vrt. Lapsen oikeuksien julistus periaate 6).

Seurakuntayhteisö on parhaimmillaan kuin perhe, jossa on turvallista ja läheistä. Siellä on mahdollista olla ja tulla nähdyksi sellaisena kuin on. Tullessaan

vastaanotetuksi ja hyväksytyksi ihminen voi myös saada korjavia kokemuksia kiintymyssuhteisiinsa, ja hänen uskonsa toisen ihmisen saatavilla oloon ja tukeen voi lujittua.

Lapsen perustarpeet ja kiintymyssuhteiden merkitys

Lapsen tulee voida luottaa siihen, että hänestä pidetään huolta. Lapsen psykologisia perustarpeita ovat yhteenkuuluvuus ja rakastetuksi tuleminen, arvostus ja oikeudenmukaisuus, hauskanpito sekä asianmukaiset rajat. Hyvien kokemusten kautta lapsen kokema sisäinen turvallisuus ja elämänhalu pääsevät kasvamaan vaikuttaen siihen, miten lapsi myöhemmin kokee itsensä ja kohtelee muita. Kiintymyssuhdeteoria (ks. esim. Bowlby 1988) tarjoaa suurennuslasin ja näkökulman, jonka kautta voidaan tarkastella, millainen toiminta on

lapsen etu. Nykyisten aikuisten varassa on se, millaisia kokemuksia nykyisille lapsille so. tuleville aikuisille kertyy.

Turvaa tai turvattomuutta rakennetaan käytännöllisten tapahtumien ketjussa. Kiinnostunut katse, lämmin äänensävy ja yhteinen liikkeen rytmi auttavat lasta kohti hyvää itsetuntoa. Rauhallisella mielellä toimiva hoitaja pystyy havainnoimaan myös stressaavia tilanteita ja rauhoittamaan ja auttamaan lasta.

Turvallinen kiintymyssuhde syntyy siitä, että lapsi oppii kokemustensa kautta luottamaan vanhempiensa hyvään ja jatkuvaan hoivaan. Kun vanhempi vastaa vauvan tarpeisiin riittävän nopeasti ja oikeilla toimenpiteillä, lapsi oppii ilmaisemaan sekä iloa että hätää. Silloin maailmasta tulee lapselle turvallinen paikka elää. Turvallinen kiintymyssuhde auttaa lasta näkemään itsensä



rakastamisen ja huolenpidon arvoisena, minkä seurauksena kyky luottaa muihin ihmisiin kasvaa. Turvattomista kokemuksista tulee helposti jatkumo aikuisuuteen asti, etenkin, jos hankalat kokemukset toistuvat tai yksittäiset kokemukset ylittävät sietokyvyn. Tällöin vaarana on, että kyky luottaa muihin ihmisiin jää heikoksi ja vaikeuttaa myös ihmissuhteiden solmimista myöhemässä elämässä.

Perheneuvonnan kentällä tehdään päivittäin työtä kiintymyssuhteiden seurausten kanssa. Siksi tuntuu erityisen tärkeältä, että toiminta ja päätökset kirkossa voisivat olla hyvää vuorovaikutusta lisääviä.

Seurakunnan tilat, talous ja toiminta lapsi-vanhempisuhteen huomioimisessa

Lapsivaikutusten arviointiin kiintymyssuhteiden huomioimi-

nen tuo oleellisen kriteerin. Kun rakennetaan ja remontoidaan seurakunnan tiloja, mietitään seurakunnan talous- ja toimintasuunnitelmaa tai kohdataan ihmisiä vuorovaikutustilanteissa, on huomioitava niiden vaikutus lapsen ja vanhemman suhteeseen. Kirkolla voi olla tärkeä merkitys eri ikävaiheissa sekä Sanoman, vuorovaikutuksen että kiintymyssuhteiden rakentumisen osalta.

Vauvasta leikki-ikään

Vauva saapuu kirkon tilaan useimmin vanhemman kanssa vaunuilla tai turvaistuimessa kannettuna. Jo vauvaikäinen peilaa kokemuksiaan vanhempansa kautta. Jos tila ja työntekijät ovat vanhempi lapsi-parin kannalta toimivat ja miellyttävät, vanhemman olo ja keho rentoutuvat, jolloin vauva voi jakaa saman kokemuksen. On tärkeää, että vanhempi ja vauva

Kirkolla voi olla tärkeä merkitys eri ikävaiheissa sekä Sanoman, vuorovaikutuksen että kiintymyssuhteiden rakentumisen osalta.

pääsevät kokemaan olevansa tervetulleita, eivät taakka tai rasite. Jos vauva nukkuu läheystessään rakennusta, olisi hyvä, jos hän voisi jatkaa uniaan ja herätä omaan tahtiinsa. Tämän vuoksi esimerkiksi lasiseinä vaunujen ja perhekerhon välillä voisi olla toimiva. Niin ikään toivoisimme, että seurakunnassa olisi sopivat tilat imettämiselle ja vauvan hoidolle: esimerkiksi imettämiseen soveltuva tuoli ja WC-tiloissa mahdollisuus vanhemman sisaruksen mukanaoloon. Tila- ja toimintajärjestelyissä kannattaisi huomioida lapsen tarve päästä vanhempansa luo.

Pidämme tärkeänä yksilöllistä huomioimista ja hyvien asioiden näkyväksi tekemistä. Työntekijä voi esimerkiksi ihailla lapsen ja vanhemman vuorovaikutuksen hyviä hetkiä. Jos työntekijä luo luottamuksellisen suhteen vanhempaan, vanhempi saa myös mahdollisuuden jakaa huoliaan perheen ulkopuolisen aikuisen kanssa. Avoin keskustelu luotettavan aikuisen kanssa taas auttaa jaksamaan lapsiperhearkea.

Kouluikä ja nuoruus

Nuoruusiässä lapsen kiintymyssuhteet muovautuvat uudellaisiksi ja nuori liittyy ikätoveihinsa. Myös kouluikäisten tapaamisissa, rippikouluissa kuin nuortenilloissakin voitaisiin käsitellä ja tukea perheen ihmissuhteita. Sama mahdollisuus tarjoutuu toimituskeskusteluissa. Ihmissuhteista voisi tulla luonteva osa seurakunnan keskustelukulttuuria.

Murrosiässä nuori elää herkkää ikävaihetta suhteessa vanhempaisinsa. Turvallisessa

kiintymyssuhteessa hän voi pelkäämättä ilmaista kasvattajilleen ristiriitaisiakin tunteita tietäen, että ei tule niiden kanssa torjutuksi. Mikäli kotona ei ole turvallista kiintymyssuhdetta, seurakunnan työntekijästä voi tulla nuorelle tärkeä ihminen, jonka avulla nuori parhaimmillaan kykenee luomaan uudenlaisen suhteen omaan perheeseensä.

Työntekijän kunnioittava ja yksilöllisyyttä arvostava työote on nuorelle korvaamaton. Tämä ilmenee esimerkiksi siinä, että työntekijä tuntee nuoren nimeltä ja on kiinnostunut juuri hänen asioistaan. Työntekijän kautta nuori voi saada korjaavia kokemuksia läsnäolosta esimerkiksi, jos hän on menettänyt toisen vanhemmistaan avioeron, muiden vaikeuksien tai kuoleman kautta.

Nuoren turvallisuuden tunteen ja viihtyvyyden kannalta seurakunnan tilojen, sisustuksen ja kalusteiden olisi hyvä palvella mukavaa kotoista yhdessäoloa. Esimerkiksi liikuteltavat tilaratkaisut voivat tuoda mahdollisuuden sekä kahdenkeskisiin keskusteluihin että ryhmissä tapahtuvaan toimintaan. Nuorten mahdollisuutta osallistua nuorisotilojen suunnitteluun, ylläpitoon ja huoltoon kannattaisi pohtia. Myös siksi, että yhteisen tekemisen kautta tutustuminen tapahtuu luontevasti.

Pohdimme, miten seurakunnan rekrytoinnissa ja työnjaossa huomioitaisiin työntekijän motivaatio ja kyky työskennellä lasten/nuorten kanssa. Lapsen ja nuoren kehitys voi jopa vaarantua, jos työntekijäksi valitaan tai määrätään henkilö, joka ei sii-



hen halua tai pysty. Silloin nuoren kohdalla voi olla kysymys menetetystä mahdollisuudesta korjaavaan kokemukseen ja dialogiin. Tällöin myös nuoren sitoutuminen seurakuntaan ohenee.

Työntekijän oma valmius

Parhaimmillaan työntekijästä saattaa muodostua merkityksellinen ”perheenjäsen” seurakuntalaisen kokemuksissa. Toisen ihmisen kohtaaminen on vaativaa ja edellyttää työntekijältä kykyä asettua vuorovaiikutukseen. Tätä helpottaa, jos työntekijä on kyennyt tutkimaan omaa kasvuhistoriaansa ja luomaan siihen suhteen. Tuolloin työntekijän on mahdollista huomioida esimerkiksi omaa tapaansa tulla tilanteisiin, rakentaa luottamusta kohtaamisiin ja olla tunnetasolla saatavilla sopiva erillisyytensä säilyttäen. ✕

Kysymyksiä työntekijöille ja päättäjille

Miten seurakunnassa tehtävä päätös vaikuttaa vanhempien ja lasten keskinäisiin suhteisiin? Lisääkö se turvaa vai turvattomuutta?

Kun lapsi tai aikuinen tulee seurakunnan tilaan tai tapaa työntekijää muualla, näkeekö hän työntekijän silmien ilahtuvan? Millainen toiminta/suhtautuminen tukee nähdyn tuleamista ja myönteistä kohtaamista? Mitä silloin tapahtuu? Miten työntekijä ilmaisee olevansa lähestyttävä ja kiinnostunut kohtaamaan ihmisiä?

Millä tavoin työntekijän oman historian tutkiminen voi auttaa häntä kohtaamaan seurakuntalaisia?

Lisävihkon virret tutuiksi – mutta miten?

Yhden virsimääritelmän mukaisesti virrestä tulee virsi vasta, kun seurakunta on sen ottanut omakseen. Uusiin virsiin tutustuminen ja niiden omaksuminen vie luonnollisesti aikaa. Avainasemassa virsien opettelemisessa ja vastaanottamisessa ovat kirkon työntekijät. Kuinka 79 uudesta lisävihkovirrestä tulee seurakuntalaisten omia virsiä? Mikä reseptiksi lisävihkovirsien reseptioon?

Uudet virsiäänitteet ovat soineet viime kuukausina Yle Radio 1:n Hartaita säveliä -ohjelmissa ja hartauksissa tutustuttaen radionkuuntelijoita lisävihkoon. Myös radiojumalanpalveluksissa uudet virret ovat kiitetävästi löytäneet oman paikkansa vanhojen virsien rinnalla. Virsiin on mitä luontelevinta tutustua kuuntelemalla. Radion virsiäänitteet soivat kuitenkin vain satunnaisesti. Sen sijaan Pekka Nyman Ensemblen ja Gospel Covertajien julkaisemat tulokinnat ovat kaikkien saatavilla. Näiden kahden kaupallisen äänitteen ohella myös YouTubeen on ilmestynyt lisävihkovirsiä. Toivottavasti lähitulevaisuudessa saataisiin levykaupan hyllylle lisää erityyppisiä lisävihkovirsiäänitteitä.

Monenlaisia lähestymistapoja: sovituksista suuntanumeroihin. Syksyllä 2016 julkaistun Virsikirjan lisävihkon säestyskirjan myötä uusia virsiä on ollut mahdollista lähestyä perinteisten urkusatsien lisäksi piano-, obligato- ja bändisovituk-

JENNI URPONEN
VS. KANTTORI, LEMPÄÄLÄN
SEURAKUNTA

sin. Näin säestyskirjassa julkaistut valmiit soitinsovitukset ovat tasoitaneet huilistien, viulistien, lyömäsoittajien, basistien ja kitaristien tietä urkuparvelle. Sekä kuoroille että soitinyhtyeille tehtyjä erilaisia, eri vaikeusasteisia sovituksia kaivataan kuitenkin lisää. Varmasti monelle kokoonpanolle on jo yksi jos toinenkin kanttori väsäntynyt lisävihkovirsisovituksia. Niitä kannat-

taa rohkeasti tarjota Sulasoliin sekä Suomen Kirkkomusiikkiliittoon (SKML) Yhteiskustannuksen julkaisutavaksi. SKML:n julkaisuluettelosta kun löytyy tällä hetkellä vain kymmenkunta lisävihkovirsikuoro-sovitusta.

Lisävihkovirsistä saa entistä enemmän irti, kun tutustuu niiden taustoihin tarjolla olevan kirjallisen materiaalin välityksellä. Kotimaa-lehden Virren tekijä -juttusarja tutustutti vuoden ajan lehden lukijoita virsinumeroiden takaa löytyviin sanoittajiin ja säveltäjiin. Lisää luetavaa on tarjolla evl.fi-sivustolla, jonne on koottu lisävihkohankkeen dokumentteja ja monenlaisia www-linkkejä. Kirjapajan toukokuussa 2017 julkaisema Laulun matka virreksi -kirja toimii lisävihkovirsien ja -hankkeen matkaoppaana. Kirja sisältää virrentekijöiden ja lisävihkotyöhön osallistuneiden kertomuksia sekä ainutkertaista taustatietoa. Kirjapajan ja Hymnologian ja liturgiikan seuran yhteistyössä toteuttamaan kirjaprojektiin osallistui lähes kuusikymmentä talkoolaista.

Kuinka
79 uudesta lisä-
vihkovirrestä
tulee seurakun-
talaisten omia
virsiä?

• Virsikirjan lisäviikko •



Virsisivisa on jo useiden vuosien ajan tutustuttanut koululaisia virsiin toiminnallisilla menetelmillä. Virsisivisa-sivuston monipuoliset vinkit soveltuvat mainiosti lisäviikkovirsienkin opettelemiseen. Uusia hauskoja ideoita syntyy myös yllättäen. Esimerkiksi keväällä seurakuntamme eläkeikäisten päiväpiirissä laulajat ryhtyivät muistelemaan lisäviikkovirsienumeroiden innoittamina vanhoja 9-alkuisia suunta-numeroita. Siinä sitten etsimme yhdessä, mille virrelle on annettu Kuopion, Rovaniemen tai Turun suuntanumero. Puntaroimme myös, minne puhelu olisi 1990-luvulla kantautunut virren 951 myötä.

Uudet virret messun virsiksi ja musiikkitalaisuuksien keskiöön
Esisijaisesti lisäviikkovirret on tarkoitettu jumalanpalveluksissa laulettaviksi. Virsikirjan lisäviikon lopussa on kirkkovuoden mukainen aihehakemisto, jonka avulla löytyy vaihtoehtoja kirkkokäsikirjan ehdottamille virsisuosituksille. Ehkäpä seurakunnissa voitaisiin ottaa

tavaksi laulaa jokaisessa messussa ainakin yksi uusi virsi. Pidemmälle ajanjaksolle laadittu virsisuunnitelma mahdollistaa virsikirjan monipuolisen käyttämisen jumalanpalveluksissa ja tukee samalla uusien virsien omaksumista.

Näin reformaation merkkivuonna virsi-illat ja -kinkerit ovat koonneet seurakuntalaisia laulamaan sekä vanhoja että uusia virsiä. Lisäviikon mukanaan tuomat uudet näkökulmat tarjoavat monia teemoja virsi-iltojen ja konserttien aiheiksi tulevaisuudessakin. Lauluiltojen ja hartaushetkien suunnitteleminen sekä toteuttaminen tukevat myös Laulun matka virreksi -kirjan kertomukset ja raamattuviitteet. SKML:n virsimerkit pyrkivät osaltaan kannustamaan laulajia lisäviikkovirsienkin opettelemiseen.

Virsisivisa on jo useiden vuosien ajan tutustuttanut koululaisia virsiin toiminnallisilla menetelmillä. Virsisivisa-sivuston monipuoliset vinkit soveltuvat mainiosti lisäviikkovirsienkin opettelemiseen. Uusia hauskoja ideoita syntyy myös yllättäen. Esimerkiksi keväällä seurakuntamme eläkeikäisten päiväpiirissä laulajat ryhtyivät muistelemaan lisäviikkovirsienumeroiden innoittamina vanhoja 9-alkuisia suunta-numeroita. Siinä sitten etsimme yhdessä, mille virrelle on annettu Kuopion, Rovaniemen tai Turun suuntanumero. Puntaroimme myös, minne puhelu olisi 1990-luvulla kantautunut virren 951 myötä.

Tarjolla lukuisia näkökulmia
Virsisivisa on jo useiden vuosien ajan tutustuttanut koululaisia virsiin toiminnallisilla menetelmillä. Virsisivisa-sivuston monipuoliset vinkit soveltuvat mainiosti lisäviikkovirsienkin opettelemiseen. Uusia hauskoja ideoita syntyy myös yllättäen. Esimerkiksi keväällä seurakuntamme eläkeikäisten päiväpiirissä laulajat ryhtyivät muistelemaan lisäviikkovirsienumeroiden innoittamina vanhoja 9-alkuisia suunta-numeroita. Siinä sitten etsimme yhdessä, mille virrelle on annettu Kuopion, Rovaniemen tai Turun suuntanumero. Puntaroimme myös, minne puhelu olisi 1990-luvulla kantautunut virren 951 myötä.

Lisäviikko lavensi huomattavasti virsisävelmän käsitettä. ”Perinteisten” virsien ohessa lauluillalla voidaan tutustua ”uudempaan” kirkkomusiikkiin tai vaikkapa rytimimusiikkiin, laulelmiin ja kansojen musiikkiin. Samalla on erinomainen tilaisuus esitellä vir-



Ehkäpä seurakunnissa voitaisiin ottaa tavaksi laulaa jokaisessa messussa ainakin yksi uusi virsi.

rentekijöiden muutakin tuotantoa. Lisävihkoon tutustumista helpottaa, jos lähdetään liikkeelle en-tuudestaan tutuista ja sen jälkeen perehdytään upouusiin virsiin. Eri-laiset musiikilliset muodot ja toteu-tustavat suovat yhden kiintoisan musiikillisen lähtökohdan. Yhteis-musisoinnin välityksellä voidaan tukea myös seurakunnan yhteisöl-lisyyttä (ks. Hannikainen & Koi-vuranta, Crux 2/2017). Virsien ai-hepiirien mukainen teemoittelu mahdollistaa monipuolisten virsi-iltojen järjestämisen. Illan aiheena voi vaikkapa olla kiitollisuus ja ilo, kehollisuus, luomakunta (ks. talvi-virrestä: Marjanen, Crux 1/2017), kansainvälisyys, kirkkovuosi (ks. adventtivistä: Vatanen, Crux 4/2016) tai uudistuva jumalanpal-veluselämä...

Asennetta ja yhteistyötä

Jotta lisävihkovirsistä tulee vähitel-len koko seurakunnan yhteisiä vir-siä, tarvitaan uteliaista ja positiivista asennetta – ja uusien virsien esillä pitämistä eri käänteissä. Py-

sähtyminen lisävihkon äärelle suo meille seurakunnan työntekijöille keitaan tilasto- ja Kipa-uudistusten sekä lukuisten muiden arkisten kii-reiden keskellä. Työyhteisössä yh-dessä ideoiden löytyy lisävihkosta

monenlaista sopivaa aineistoa eri työmuotojen käyttöön. Kuunnel-len, laulaen, soittaen ja lukien – jo-kaiselle on varmasti olemassa jokin oma luonteva väylä uusien virsien pariin. ✕

Laulettavaksi ja soitettavaksi:

- Verkkovirsikirja: notes.evl.fi/Virskirja
- Virsikirjan lisävihkon ovat julkaisseet mm. Aurinko Kustanus, Kirjapaja ja Pipiliaseura.
- *Virsikirjan lisävihkon säestyskirja*. Toim. Teija Tuukkanen. Suomen ev.-lut. kirkko, Kirkkohallitus 2016.
- Yhteiskustannuksen julkaisemien lisävihkovirsisovituksien tiedot löytyvät Suomen Kirkkomusiikkiliiton uudistuneelta [www-sivustolta](http://www.sivustolta).

Kuunneltavaksi:

- *Gospel Covertajat*: Virsikirjan lisälehdillä Vol. 1. GC-Musiikki 2016.
- *Pekka Nyman Ensemble*: Kohotkoon ilohuuto. Lauluja virsikirjan lisävihkosta. Nuolilevyt 2016.
- *Enne Purovaaran Virsi päivässä* -projektin YouTube-äänitteet: www.facebook.com/virsipaivassa

Luettavaksi:

- *Sakastin (evl.fi) Virsikirjan lisävihkon valmistelutyö -sivustolla* tietoa lisävihkotyön vaiheista sekä linkkejä ja julkaisuja.
- *Kotimaa-lehden Virren tekijä -haastattelut* (04/2016–05/2017).
- *Virsikirjan lisävihko –artikkelit Cruxissa* 4/2016 -
- *Laulun matka virreksi*. Kertomuksia virsikirjan lisävihkosta. Toim. Samuli Koivuranta ja Jenni Urponen. Kirjapaja & Hymnologian ja liturgiikan seura 2017.

Muuta:

- Sakastin (evl.fi) Virsiaineistoa-sivustolla lukuisia virsilinkkejä ja -vinkkejä.
- Nuori kirkko ry:n Virsivisa-sivusto: virsivisa.fi
- Suomen Kirkkomusiikkiliiton lisävihkovirsimerkeistä (pron-sisen, hopeisen ja kullan värisen merkin lisäksi saatavilla tarramerkkejä) lisätietoa SKML:n www-sivulla.
- Kirkon koulutuskeskuksen, eri hiippakuntien ym. tahojen järjestämät lisävihkovirsikoulutukset.

Urkumatkamuistoja



MINNA RAASSINA
JOHTAVA KANTTORI,
SAVOLINNIIN SEURAKUNTA

Viimevuotinen Vuoden kanttori -titteli vei urkumatkalle. Pääsin soittamaan eri puolille Suomea kirkkojen kesäkonsertteihin. Koetin laatia ohjelman, joka olisi jollakin tavalla ajankohtainen ja koskettava, monipuolinenkin.

Nivoin kokonaisuuden yhden aiheen, kansainvälisen avun, kautta. Teokset, osin omia sovituksia, olivat peräisin eri puolilta maailmaa ja urkukonsertiksi epätyypillisistä maista, kuten Kiina, Etelä-Afrikka, Kroatia tai Syyria. Ohjelmalehtisen teksteissä esiteltiin eri järjestöjen avustustyötä ko. maissa.

Punkalaitumen puukirkossa on mainio barokkityylinen soitin ja hyvä akustiikka urkujensoiton tarpeisiin. Ennen konserttia yllättäneen ukkoskuuron ajaksi siirryin varmuuden vuoksi alas parvelta. Kuorin urkuharmoani tarjosi muuta ajateltavaa.

Iisalmen Kustaa Aadolfissa kaipasin ensin pitempiä sääriä,

sen verran korkea oli viehättävän Zachariassenin urkupenkki. Yhtä viehättävä oli kirkkokin värikkäine maalauksineen.

Samoin oli koristeellinen myös Pernajan kaunis keskiaikainen kivikirkko. Hans Heinrich -urut tuntuivat heti tutuilta.

Kauhajoen kirkosta löytyi katedraaliakustiikka ja sen mukainen oli upea soitinkin. Jälkeenpäin harmittaa se, etten äänittänyt konserttia. Opiskeluvuosina hankittu MiniDisc-soitin oli kyllä sielläkin mukana.

Kerimäellä ja Mikkelin tuomiokirkossa oli virkistävää jakaa ohjelma pää- ja kuoriuruille. Kerimäen kamariurkujen ääressä itäsavolaista Hausorgel-kulttuuria hehkuttaneelle sveitsiläiskuulijalle en hennonnut tehdä selväksi, että tällaiset soittimet olivat kulttuuriksi asti meillä liian harvinaisia. Toisin on hänen kotimaassaan.

Sykähdyttävää oli päästä esiintymään kotikirkkooni. Kiihtelysvaaralaiset olivat lähteneet joukolla kuulolle. Pitäjäseura tarjosi

lopuksi kahvit ja olipa siinä pulla-siivu kädessä mukavaa seurustella vanhojen tuttujen kanssa.

Yksi tekijä yhdisti kaikkia konsertteja; oma ikäluokkani ja nuoremmat loistivat lähes täydellisellä poissaolollaan. Varsinkaan näitä matkamuuistoja en piilota albumeihin – työpaikalle ne kuuluvat, käyttöön.

Ps. Kuluneen puoli vuotta olen kilvoitellut aktiivisuusrannekkeen kanssa. Työnantajani onnistui saamaan hankerahoituksen työntekijöiden kuntoilun tukemiseksi. Tuokset alkajaisiksi tehdystä kunto- ja kehonkoostumusmittauksesta olivat... motivoivia. Ranneke ei vain valitettavasti tunnusta niitä askeleita, jotka otetaan lastenrattaita työntäen tai kassia kantaen, käsi kun ei heilu. Tätä olen koettanut kompensoida soittamalla myös pianoa. Nimittäin ohjelmistoa, jossa rannekekäsi tekee mahdollisimman paljon painokkaita hyppyjä. ✕

**Kirjoittaja on
Vuoden kanttori 2016.**

Yksi tekijä yhdisti kaikkia konsertteja; oma ikäluokkani ja nuoremmat loistivat lähes täydellisellä poissaolollaan.



Eero Huovinen

Parhain päin

Voiko johonkin parempaan uskoa vai voiko sitä vain toivoa? Piispa Huovisen viisaat pohdinnat liikkuvat pienistä arkisista havainnoista laajempiin hengellisiin ympyröihin ja palaavat siihen mikä on lähellä. Hyvä löytyy pikemminkin muista ihmisistä kuin omasta minästä. Teksteistä ihmettelevä elämänsenne, nöyryys itseä suurempien asioiden edessä ja armon monimerkityksinen läsnäolo.

26,90 (36,00)

WSOY

26⁹⁰



Risto Saarinen

Oppi luottamuksesta

Ihminen toimii yhteiskunnassa ja läheissuheteissaan keskinäisen luottamuksen varassa. Luottamuksen rapautumista pidetään kasvavana ongelmana yhteiskunnassa. Mutta mitä luottamus pohjimmiltaan on? Ekumeniikan professori Risto Saarinen lähestyy kirjassaan kysymystä ihmistieteiden ja aatehistorian näkökulmasta.

27,90 (32,00)

GAUDEAMUS

27⁹⁰



Juha Pihkala

Uskon ja rakkauden tie

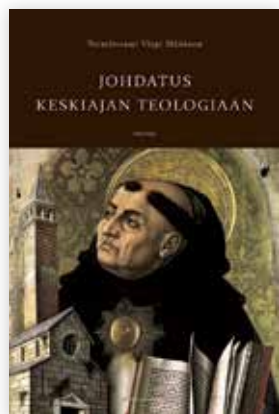
– Suomen evankelis-luterilaisen kirkon ja Venäjän ortodoksisen kirkon dialogien pohjalta hahmotettu yhteinen oppi

Teos keskittyy Suomen evankelis-luterilaisen kirkon ja Venäjän ortodoksisen kirkon vuosina 1970–2011 käymiin oppineuvotteluihin ja niiden tuloksiin. Samalla se luotaa keskusteluissa esiinnousseita teemoja mm. ympäristökysymykset ja rauha.

22,50 (27,00)

KIRJAPAJA

22⁵⁰



Virpi Mäkinen (toim.)

Johdatus keskiajan teologiaan

Suomalaisten asiantuntijoiden artikkelikokoelma kartoittaa 1100–1400-lukujen teologisesta ajattelusta. Teos valottaa, kuinka antiikin filosofiteologinen perintö muotoutui keskiajan teologien käsissä systemaattiseksi kokonaisuudeksi ja uusiksi ajattelumalleiksi, jotka loivat pohjan myös reformaation ajan muutoksille.

35,90 (43,90)

KIRJAPAJA

35⁹⁰



Peter Marshall

Reformaatio

Brittihinoritoitsija Peter Marshall on yksi maailman johtavia reformaation tuntijoita. Hänen analyysissään reformaatio aukeaa teologisten ja poliittisten liikkeiden moninaisuutena, jonka vaikutukset ulottuivat uskonnon ohella laajasti ympäröiviin yhteiskuntiin, politiikkaan ja kulttuuriin.

29,00

EUROOPPALAISEN
FILOSOFIAN SEURA

29⁰⁰



Pertti Jarla

Fingerporin ISO postilla

Täydennetty isopokkari-laitos aiemmin ilmestyneistä Fingerporin heräämisoppaasta ja Postillasta. Jumala, Jeesus, paavi, gurut, gootit ja apotit kuljeskelevat kaupungin kaduilla kuin tavallinen Mustanaamio ikään. Teos on lastattu kannesta kanteen runsaita selityksiä vaatineilla, henkistyneillä Fingerpori-sarjakuvilla.

11,70 (13,00)

ARKTINEN BANAANI

11⁷⁰



KIRKON AKATEEMISET –
KYRKANS AKADEMIKER AKI R.Y.
Perustettu 25.1.2001

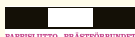
AKIn toimisto
Rautatieäisenkatu 6,
00520 Helsinki Avoinna arkisin klo 9–15. Puh. (09) 4270 1503,
toimisto@akiliitot.fi www.akiliitot.fi

**Edunvalvontaan ja työsuhteeseen liittyvät kysymykset
osoitteeseen edunvalvontaa@akiliitot.fi**

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
Finlands kyrkas prästförbund R.y.
www.pappisliitto.fi, pappisliitto@akiliitot.fi
Perustettu 14.1.1918



**Puheenjohtaja, AKI
Puheenjohtaja,
Pappisliitto**
Eija Nivala
Oulaisten seurakunnan
vs. kirkkoherra, TM
Puh. (08) 4309 602
GSM 044 579 4770
eija.nivala@evl.fi



SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO
Finlands Kantor-organistförbund r.y.
www.skul.fi, kanttori-urkuriliitto@akiliitot.fi
Perustettu 15.6.1907



**Varapuheenjohtaja, AKI
Puheenjohtaja,
Kanttori-urkuriliitto**
Marjukka Andersson
Lauttasaaren
seurakunnan
A-kanttori, MuM
Puh. 040 513 6235,
marjukka.andersson@
evl.fi



SUOMEN TEOLOGILIITTO
Finland teologförbund r.y.
www.suomenteologiitto
Perustettu 2.6.2017



**Puheenjohtaja
Teologiitto**
Leena Pihlajamäki
johtaja, vaikuttaminen
ja viestintä
Suomen Nuorisoyhteistyö
- Allianssi ry
Puh. 040 725 28 87
leena.pihlajamaki@alli.fi



TOIMINNANJOHTAJA



Jussi Junni
pastori, TM, PsK
Puh. (09) 4270 1507
GSM. 044 744 7041
jussi.junni@akiliitot.fi

Yleishallinto,
neuvottelutoiminta,
edunvalvonta,
palvelussuhdeneuvonta

ASIAANTUNTIJAT



Vesa Engström
TK
Puh. (09) 4270 1501
GSM 050 597 5231
vesa.engstrom@akiliitot.fi

AKIn opiskelijatyö,
neuvonta opiskelijoiden
harjoittelu-, mentorointi- ja
työllistymiskysymyksissä

JÄSENPAVELUSIHTTEERIT



Tuija Kukkonen
yo-merkonomi
Puh. (09) 4270 1503
tuija.kukkonen@
akiliitot.fi

Jäsenyysasiat,
alaosastot,
luottamusmieskurssit

APULAISTOIMINNANJOHTAJA



Merja Laaksamo
pastori, TM
Puh. (09) 4270 1506
GSM 050 542 3664
merja.laaksamo@
akiliitot.fi

Cruxin päätoimittaja,
AKIn viestintä,
Pappisliiton hallinto,
opintomatkat, pappien
ammattilliset asiat,
palvelussuhdeneuvonta



Annukka Ruusula
kanttori, MuM
Puh. (09) 4270 1505
GSM 044 744 7040
annukka.ruusula@akiliitot.fi
Toimivapaalla 18.5.2018 asti
AKIn alaostastotoiminta,
Kanttori-urkuriliitos
hallinto, kanttorien
ammattilliset asiat,
palvelussuhdeneuvonta

Toimivapaalla 18.5.2018 asti



Heli Meinola
Puh. (09) 4270 1515
heli.meinola@akiliitot.fi

Cruxin toimitussihteeri,
jäsenyysasiat,
opintomatkat

LAKIMIES



Maarit Laurikainen,
OTM, KTM
Puh. (09) 4270 1502
GSM 050 518 4038
maarit.laurikainen@
akiliitot.fi

Palvelussuhdeneuvonta,
luottamusmiestoiminnan
koordinointi, koulutus-
tehtävät



JOHDON ASSISTENTTI
Tuula Anttonen
HSO-sihteeri
Puh. (09) 4270 1513
tuula.anttonen@akiliitot.fi

AKI-hallinnon ja johdon
assistentti, Pappisliiton
hallintoelinten
pöytäkirjanpitäjä, matka-
ja kokousjärjestelyt,
Internet-kotisivut



PROJEKTISIHTTEERI
Laura Leipakka
TM
Puh. 09 4270 1517
GSM 044 784 7327
laura.leipakka@akiliitot.fi

Pappisliiton ja Kanttori-
urkuriliiton projektit

Erityiskoulutettujen työtoimiyksissä Erko
Asemamiehenkatu 2 C, 00520 Helsinki
Puh. (09) 7206 4343 ma ja to klo 12–15
Faksi (09) 272 1212
erityiskoulutettujen.tk@erko.fi
www.erko.fi

Puhelinpalvelu yksityiselämän oikeusasioissa:
Arkisin klo 10–16 Eversheds Asianajotoimisto Oy
Puh. 010 684 1300. Mainitse minkä liiton jäsen olet ja
jäsennumerosi.

Pappisliitto täyttää **100 VUOTTA** vuonna 2018

Papiston päivät ja 100-vuotisjuhlat Finlandia-talossa 3.–4.10.2018

Papiston päivien osallistumismaksut:

- Työelämäjäsenet 260 €
- Työelämän ulkopuolella olevat jäsenet, esim. työtön tai eläkeläinen 150 €
- Ei-jäsenet, kaikki 300 €

Hinta sisältää sekä ohjelmatarjonnan että ruokailut ja iltajuhlan. Majoitus varataan erikseen. Ilmoittautuminen alkaa keväällä 2018.

Päivillä julkistetaan liiton 100-vuotishistoriateos sekä uusi pappismatrikkeli.

Edellisiä teologimatrikkeleita on saatavilla seuraavasti:

- Suomen teologit 2010 -matrikkeli: 90 euroa
- Suomen teologit 1999 -matrikkeli: 20 euroa

Hinnat sisältävät postituskulut.

Tilaukset: toimisto@akiliitot.fi.



PAPPISLIITTO PRÄSTFÖRBUNDET