

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO
SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO

CRUX

5 • 2004



Päätoimittaja

Stina Lindgård
(09) 150 2466
stina.lindgard@pappisliitto.fi

Toimitussihteeri

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

Osoite

Akavatalo
Rautatieläisenkatu 6,
00520 Helsinki,
(09) 150 2453
Faksi (09) 148 5875
Sähköposti:
tuula.anttonen@pappisliitto.fi

Kustantaja

Suomen Kirkko-Mediat Oy, Helsinki

TOIMITUSKUNTA

Stina Lindgård, pastori (pj.)
Miika Heikkinen, kappalainen
Outi Niemi, diakoni
Jaana Partanen, kanttori
Esa-Matti Peura, hiippakuntasiihteeri
Ulla Savonen, kappalainen
Miia Seppänen, vs. kappalainen
Kirsi Valkeapää, diakonissa
Sakari Vilpponen, kanttori

OSOITTEENMUUTOKSET

Pappisliitto: Heli Meinola
(09) 150 2653
heli.meinola@pappisliitto.fi

Diakoniatyöntekijöiden Liitto:

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

Kanttori-urkuriliitto:

Tuija Kukkonen
(09) 150 2446
tuija.kukkonen@suomenkanttori-urkuriliitto.fi

ILMOITUSHINNAT

Sivu	2/1	1 670 €
	1/1	930 €
	1/2	490 €
	1/4	270 €
	1/8	150 €
Neliväriä		170 €

ISSN 0783-0122

PAINOPAIKKA

Uusimaa Oy, Porvoo

Hei, opiskelija

Miten Sinulla menee? Oletko juuri aloittanut opiskelusi ja kaikki on vielä vähän uutta? Vai oletko jo vanha konkari ja palannut kesätöiden jälkeen taas opiskelukaupunkiin? Toivottavasti Sinulla oli hyviä kokemuksia kesäseurakunnassasi.

Tässä lehdessä haluamme kertoa Sinulle eri asioista, jotka liittyvät opiskeluun ja toivottavasti tulevaan ammattiisi kirkossa. Toisaalta infopakettissa on myös ihan hyödyllistä tietoa Sinulle, joka jo olet seurakuntatyössä. Vaikka numeromme onkin tällä kertaa opiskelijapainotteinen, tiedän, että Sinullekin, joka olet seurakunnan työntekijä, löytyy mielenkiintoista luettavaa.

Siukosen Antin artikkeli kertoo kirkon virkaan opiskelevien spiritualiteettia käsittelevästä aloitteesta, joka jätettiin kirkolliskokoukselle toukokuussa. Opiskelukaupunkiin muuton yhteydessä kotiseurakunta jää, eikä uudelta paikkakunnalta ehkä heti, tai ei ollenkaan, löydy uutta seurakuntaa, jonka toiminnassa olisi mukana. Miten opiskelija hoitaa omaa spiritualiteettiaan, ja miten kirkko ja ammattiliitot voivat olla avuksi siinä tilanteessa.

Jokaisella liitolla on oma opiskelijatoimikuntansa, joka ottaa mielellään vastaan uusia ideoita. Ota yhteyttä! Hyödynnä myös niitä tilaisuuksia, joita jo järjestetään; opiskelijayhdistyksien toiminta, hiippakuntien järjestämät tapahtumat, ammattiliittojen tapahtumat opiskelijoille, hyödynnä mentorijärjestelmää jne.

Lehden artikkeleissa kerrotaan mm. perehdyttämisestä, tuutoroinnista ja pastoraalikoulutuksen uudistuksesta, johon nykyään myös kuuluu opiskeluaikana tapahtuvia asioita.

Siunausta opiskeluun ja työnteekoon!

Stina Lindgård
päätoimittaja





Asiakaspalvelun ja sisältölähtöisyyden tuskallinen tasapainoilu

Suomen suvi on jälleen eletty ja sen mukanaan tuomat sadat ihanat kesähäät koettu. Vihkiparien ja häävieraiden odotukset ovat olleet jälleen huipussaan ja työntekijät monesti lujilla. Uudet asenteet kirkollisia toimituksia kohtaan sekä kirkkomme sisällä että seurakuntalaisten parissa ovat tuntuneet konkreettisesti. Vihkiparit ovat aikaisempaa selvästi kiinnostuneempina ja tietoisempina halunneet vaikuttaa hääjuhlaansa sisältöön. Musiikkia on kuunneltu äänitteiltä ja netistä. On käyty kiitettävästi häämusiikkikonserteissa ja valittu omat suosikkikappaleet. On saatettu käydä kuuntelemassa seurakunnan pappeja esimerkiksi viikkomessuissa, jotta pastorin valinta olisi helpompaa ja löydetäisi se "just meille sopiva pappi".

Odotukset, jopa vaatimukset toimituksia kohtaan ovat selvästi kasvaneet, jopa niin suuriksi, että niiden toteuttaminen ei välttämättä onnistu etenkin kesäaikana, jolloin ympäri Suomen maata palvelee seurakunnan "kanttorina" monenlaisia ja momentasoisia kesäsijaisia. Kiitos heille, jotka palvelevat, mutta hääparien musiikkitoiveet saattavat mennä yli virkaa hoitaneen taitokynnyksen ja aiheuttaa monenlaista hämmennystä.

Kanttorikunta on monipuolisin musiikillisin taidoin varustettu virkakunta. Joku on parhaimmil-

laan nuorten kanssa, jonkun vahvuusalue on laulu, jonkun kuoronjohto jne. Kanttorin eri asteisissa viroissa toimiville ei voida asettaa sellaisia yhtäläisiä konserttiurkurin taitovaatimuksia, joita monet suuret urkuteokset edellyttävät. Kirkkojen urut, koko ja akustiikka vaikuttavat ratkaisevasti siihen minkälaisesta musiikista siellä voi soittaa, että se kuulostaisi hyvältä. Jo tuo kuuluisa Widorin vitonen, eli viidennen urkusinfonian Toccata-osa on kappale, joka kuulostaa ikiomalla CD-soittimella kuunneltuna, maailmankuulun konserttiurkurin vaikkapa Westminster Abbeyssä soittamana aivan mahtavalta, mutta vielä se pieneen puukirkkoon, jossa yrität pusertaa katedraaliakustiikan tehoa pikku positiivilla. Elämyksen sijasta pettymys on taattu. Tuo mainittu kappale vaatii myös melkoisia urkujensoiton taitoja.

On hienoa ja ensiarvoisen tärkeää, että ihmiset välittävät elämän taitekohtien juhlien sisällöstä ja paneutuvat niihin huolella. Entistä useammin kuitenkin törmää siihen, että kirkon työntekijänä joutuu pohtimaan kuinka paljon asiakaslähtöinen voi omaa osuuttaan valmistaessaan kohtuudella olla.

Vastuu toimitusten musiikista kuuluu kanttorille ja se on otettu kanttorikunnassa ilolla vastaan - kanttori on seurakunnassa kirkkomusiikin asiantuntija ja sen lisäksi hän tuntee omat resurssinsa parhaiten. Ilo muuttuu kuitenkin tuskaksi, jos hääparin toiveet ovat kaikkea muuta syleileviä ja huomioon ottavia kuin kirkkomme jumalanpalveluselämää, tai jos toiveiden toteuttamisen vaikeusaste on kohtuuton ja erityisesti jos hääpari ei halua tinkiä pätkääkään esittämistään "toiveista" keskustelunkaan jälkeen. Kanttori on pulassa. Uhat "eroan kirkosta, jos..." eivät ole vieraita, paikallislehdissä on helppo syyttää muheva kirjoittelu kanttorin kalkkisuudesta...

Kukaan ei halua pilata kenenkään elämän suurta juhlaa. Uudet haasteet sitä paitsi pitävät työntekijän vireänä – mikäli eivät ole kohtuuttoman vaikeita tai hankalasti toteutettavia.

Rajankäynti omien periaatteiden ja häätöiveiden välillä tulee todennäköisesti tuottamaan yhä enemmän tuskaa tulevaisuudessa. Kirjoitukseni ei ole vielä (!) hätähuuto, mutta ongelmakenttä on häätötoimitusta suorittavilla yhteinen ja mahdollisesti laajeneva.

Kuulin äskettäin eräästä vihkiparista, joka oli jo luonnostellut hääpuheen lähes valmiiksi pastorin pidettäväksi.

Seurakuntiemme diakoniatyöntekijät eivät joudu työssään pohtimaan suoraan esitetyn kaltaisia asioita, mutta käsitykseni on, että myös heidän työssään joudutaan tasapainoilemaan asiakas- / sisältölähtöisyyden kanssa erinäisissä tilanteissa. Olisi muuten mukava lukea aiheesta joku kannanotto!

Marjukka Andersson
Kanttori-urkuriiton puheenjohtaja
marjukka.andersson@kolumbus.fi

**Kansainvälisen
diakonian
erityiskurssi
seurakuntien
työntekijöille
sekä
KUA:n
yhteyshenkilöille
Oulun ja Lapuan
hiippakunnissa**

Kurssi sisältää neljä lähijaksoa ajalla 1/2005 – 3/2006 sekä etätehtäviä, omaan työhön liittyvän kehittämishankkeen ja kehittämishankkeeseen liittyviä alueellisia tapaamisia.

Koulutuksen tavoitteena on vahvistaa kansainvälisen diakonian ja kansainvälisyyskasvatuksen asemaa seurakuntien toiminnassa sekä antaa osallistujalle valmiuksia toimia kansainvälisen vastuun edistäjänä omalla alueellaan.

Järjestäjät

Kirkon Ulkomaanapu,
Oulun hiippakunnan
tuomiokapituli,
Lapuan hiippakunnan
tuomiokapituli,
Raudaskylän kristillinen
opisto, Keski-Pohjanmaan
ammattikorkeakoulu

*Ilmoittautumisohjeet kirkon
koulutuskalenterissa.*



**Diakoniatyöntekijöiden Liitto
hylkäsi suunnitelman kirkon
akavalaisten liittojen organisoitumisesta**

Diakoniatyöntekijöiden Liiton valtuuskunta päätti kokouksessaan 24.5. hallituksen esityksen mukaisesti yksimielisesti hylätä suunnitelman kirkon akavalaisten liittojen organisoitumisesta. Edellisen kerran vastaavanlainen hanke kariutui kymmenen vuotta sitten Pappisliiton valtuuston päätöksellä.

Diakoniatyöntekijöiden Liiton, Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton puheenjohtajista ja toiminnanjohtajista koostuneessa epävirallisessa työryhmässä on selvitetty Akavan kirkolliset ammattiliitot ry:n (AKI) kehittämismahdollisuuksia nykyisen yhteistyön pohjalta sekä AKI:n mahdollista organisoitumista.

Diakoniatyöntekijöiden Liiton mielestä suunnitelma organisoitumisesta ja sen myötä liittojen hallintojen, talouden ja toimistojen yhdistäminen ei ole tässä vaiheessa sen jäsenten etujen mukaista. Liitolla on pitkäaikainen ja myönteinen kokemus yhteistyöstä erityisesti akavalaisten kirkon järjestöjen kanssa, jota se haluaa edelleen jatkaa ja kehittää.

**Haluatko tietää mitä piispat odottavat
sinulta tulevana pappina?**

TM Maria Saarinen on haastatellut kaikkia piispoja ja kysynyt mitä he odottavat tulevilta papeilta.

Piispojen odotukset olivat keskenään samansuuntaisia. Kolme pääteemaa: matkaopas, tavallinen ihminen ja ammattinsa osaava.

Löydät Marian tutkimuksen kirkon kotisivun kautta (www.evl.fi).

Maria Saarinen, Piispojen pappiskandidaatteihin kohdistamat odotukset. Kirkon tutkimuskeskuksen www.julkaisuja.3.tampere 2004.



**Pappisliitto hakee osa-aikaista
opiskelijasihteeriä**

Haemme Sinua, joka olet jo opiskellut jonkun aikaa teologiaa ja tunnet liiton opiskelijatyötä. Toimenkuvaan kuuluu:

- * opiskelijatoimikunnan sihteerinä toimiminen,
- * yhteydenpito teologian opiskelijoihin (mikä tarkoittaa jonkin verran matkustamista),
- * yhteydenpito kirkkoon ja hiippakuntiin, ja
- * yhteydenpito muiden akavalaisten liittojen opiskelijatyöntekijöihin.

Toimi (70 %) on määräaikainen (1.10.2004 - 31.12.2005). Työn aloittamisajankohdasta voidaan neuvotella.

Vapaamuotoiset hakemukset tulee toimittaa liiton toimistoon osoitteella: Rautatieäisenkatu 6, 00520 Helsinki, 20.9.2004 mennessä.

Lisätietoja toimesta antaa apulaistoiminnanjohtaja Stina Lindgård, 09-1502 466 tai 050-5423 664, stina.lindgard@pappisliitto.fi.

Uudet suositussopimukset seurakuntien käsiteltävinä:

Yhteisillä ohjeilla edistetään hyvää kohtelua työpaikoilla

Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa asetettu työryhmä on uudistanut ns. suositussopimukset. Työpaikkaruokailua, sairaanhoitoa, suojavaatetusta, päihdeasioiden käsittelyä sekä hyvän kohtelun edistämistä koskevat suositussopimukset on lähetetty seurakuntiin.

Varsinaiset suositussopimukset tulevat voimaan kirkkovaltuuston päätöksellä ja sopimuksiin liittyvät muut suositukset kirkkoneuvoston päätöksellä. Ennen päätöksentekoa suositussopimukset tulee yhteistoimintasopimuksen mukaan käsitellä seurakunnan työympäristötoimikunnassa. Sopimusten sisältöä voidaan muokata seurakunnan tarpeisiin sopivaksi. Kun sopimukset ja suositukset on hyväksytty, kaikkien seurakunnassa työskentelevien pitää noudattaa niitä.

Aivan uusi suositus on hyvän kohtelun edistämistä työpaikalla koskeva ohjeistus. Ohjeistus käsittää yhteiset pelisäännöt ja käytännön menettelytavat hyvän kohtelun edistämiseksi ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseksi. Näitä asioita voidaan käsitellä koko henkilöstön kanssa työpaikkakokouksissa. Samalla tavoin suositellaan menetteltävän päihdehaittojen ehkäisemisessä ja hoitamisessa. Päävastuu näissä tapauksissa on esimiehellä.

Työpaikkaruokailua ja suojavaatetusta koskevat pykälät muuttuivat vain hieman, niitä lähinnä modernisoitiin. Aikaisemmin työterveyshuoltoa koskenut suositussopimus muutettiin koskemaan sairaanhoidon järjestämistä työpaikalla, sillä työterveyshuollosta säädetään nykyisin lailla.

Suosituksopimusten uudistamistyöryhmässä olivat edustettuina kaikki sopijaosapuolet. Kirkon sopimusvaltuuskunta toimi työnantajan edustajana, ja työntekijöiden puolesta työryhmään osallistuivat Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO (ent. AKAVA-JS), Seurakuntien Viran- ja toimenhaltijain Liitto ja Kirkon alan unioni.

Suosituksopimukset ovat nähtävissä internetissä Kirkkohallituksen sivuilla: <http://www.evl.fi/kkh/heo/sopimukset/sopimu5.html>.

Vuonna 1974 teologian opinnot Helsingissä aloittanut!

**30-VUOTIS -
KURSSIKOKOUS**
23. – 24.9.2004 Helsingissä

Olethan muistanut ilmoittautua!

Ellet, kysy jälki-
ilmoittautumisesta
timo.lankinen@kirkkopalvelut.fi
tai
jukka.huttunen@espoonseura-kunnat.fi



Kunto- ja virkistysloma varttuneille

Akava-järjestöjen Lomayhdistys A-lomat tarjoaa yhdessä Perhelomien kanssa akavalaisille ikäihmisille rentouttavan kunto- ja virkistysloman.

Loma antaa tietoa ja käytännön vinkkejä terveydestä, ruokailutottumuksista ja painonhallinnasta. Ohjelmaan kuuluu monipuolista liikuntaa paikallista kulttuuritarjontaa unohtamatta.

Ikäihmisten kunto- ja virkistyslomia järjestetään Polvijärvellä, Lomakeskus Huhmarissa 15. – 20.11.2004. Hakuaika päättyy 4.10.2004. Osallistuja maksaa lomastaan matkakustannusten lisäksi 92,50 euron omavastuuosuuden.

Ota yhteyttä ja kysy lisää:
A-lomat ry, Ratamestarinkatu 11,
00520 Helsinki
Puh. 020 1112 770 klo 9 - 12
Faksi (09) 145 706
Sähköposti: toimisto@a-lomat.fi
Kotisivu: www.a-lomat.fi



Kuntoremontti – aikaa itselle

a-lomat.

A-lomien Kuntoremontti-lomat syksyllä 2004 ovat nyt haettavina. Tarjolla on myös monia teemakuntoremontteja.

Viiden vuorokauden Kuntoremontin lomatuettu hinta on 82–180 euroa.

Lisää tietoa lomista ja hakuohjeet www.a-lomat.fi



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



Liittokokous aloitettiin keväisissä tunnelmissa laulamalla virsi 567 ja psalmi 68. Kanttorikunnan ikä- ja sukupuolirakenteen muutos näkyi eturivissä: vasemmalta Jaana Partanen, Helena Heimola ja Mari Lehtinen.

Suomen Kanttori-urkuriliiton liittokokous Tampereella 31.5. - 1.6.2004:

Taloudellinen edunvalvonta tehostuu tiivistämällä AKI-yhteistyötä

Suomen Kanttori-urkuriliiton vuoden 2004 liittokokous pidettiin Tampereella Aitolahden uudessa kirkossa tiistaina 1.6. Paikallisista järjestelyistä vastasi Pirkanmaan Kanttori-urkuriyhdistys. Liittokokous valitsi puheenjohtajakseen Asikkalan kanttorin Paavo Haapiaisen. Vuoden

2005 liittokokous päätettiin pitää Kuhmossa 6. - 7.6.2005.

Kerran vuodessa kokoontuva liittokokous on liiton ylin päättävä elin, ja se on avoin kaikille liiton jäsenille. Liittokokousta edelsi maanantaina valmisteleva kokous, jonka jälkeen ohjelmassa oli tutustumista toimintaan ja musiikkiin Tampereen kirkossa. Aleksanterin kirkossa urkumusiikkia esitti *Lüsa*

Luukkala, Finlaysonin kirkossa lauloi nuori *Miitta-*tyttö *Jaana Partasen* säestyksellä ja Tuomiokirkossa kuultiin urkutaiteilija *Matti Hannulaa*. Illan päätteeksi ihailtiin maisemia ja saunottiin Ilkon leirikeskuksesta Kangasalla.

Liittokokouksen alkuhartauden toimitti Tampeleen seurakuntayhtymän yhteisen seurakuntatyön johtaja *Timo Takala*.

LIITTOKOKOUS HYVÄKSYI AKI-SUUNNITELMAN

Suomen Kanttori-urkuriliiton liittokokous hyväksyi vilkkaan keskustelun jälkeen yksimielisesti Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI ry:n organisoitumista koskevan suunnitelman. Suunnitelman tarkoituksena on perustaa AKIn jäsenjärjestöille yhteinen hallinto ja toimisto. Suomen Kanttori-urkuriliiton liittokokous antoi hallitukselle valtuudet neuvotella organisoitumisesta kahdensivuisesti Suomen kirkon pappisliiton kanssa, sillä Diakoniatyöntekijöiden Liitto hylkäsi kolmen liiton puheenjohtajien ja toiminnanjohtajien laatiman AKI-suunnitelman.

Suomen Kanttori-urkuriliitossa AKIn organisoitumisen nähdään merkittävästi tehostavan liittojen taloudellista ja palvelussuhteeseen liittyvää edunvalvontaa, kun liittojen resurssit yhteisessä järjestössä tulisivat paremmin hyödynnettyä. AKI-suunnitelmassa otetaan huomioon myös akavalainen ammattikuntakohtaisen järjestäytymisen perinne, sillä kanttorit kuuluisivat edelleen Suomen Kanttori-urkuriliittoon, jolle jäisi kirkkomuusikoiden ammatillista edunvalvontaa koskeva päätösvalta. Organisoitumisen yksityiskohdista ja aikataulusta päätetään jatkoneuvottelujen jälkeen.

MARJUKKA ANDERSSON JATKAA PUHEENJOHTAJANA

Liiton ja hallituksen puheenjohtajaksi vuodeksi 2005 valittiin 176 äänellä nykyinen puheenjohtaja, Lauttasaaren kanttori *Marjukka Andersson*, vastaehdokkaana olleen Turun tuomiokirkon kanttorin *Jukka Pietilän* saadessa 19 ääntä.

Hallituksen varsinaisina jäseninä vuonna 2005 jatkavat *Hannu Niemelä*, *Jukka Kuninkaanniemi* ja *Jaana Partanen* ja uudeksi varsinaiseksi jäseneksi erovuorossa olleen *Sirkka Rouhaisen* tilalle valittiin vuosiksi 2005 - 2008 *Mari Lehtinen*.

Hallituksen varajäsenenä ruotsinkielisen alaosaston edustajana jatkaa *Mikael Helenelund*.

Varajäseniksi valittiin edelleen *Tiina Korhonen*, Vuoden kanttori 2002, sekä *Anna-Mari Heikkilä-Mähönen*.

VÄESTÖKATOALUEIDEN KANTTOREIDEN JA KIRKKOMUSIIKIN ASEMA TURVATTAVA

Liittokokous hyväksyi toimintasuunnitelman ja talousarvion vuodelle 2005. Neuvottelutoiminnassa painopiste on alkuvuodesta 2005 voimaan tulevan uuden sopimuksen soveltamisen valvomisessa. Kanttorin virkojen määrää ja asemaa seurataan erityisesti ns. väestökatoalueilla, ja pyritään vaikuttamaan siihen, että kirkkomusiikin taso ja kanttorin palkkauksellinen asema näilläkin alueilla pystytään turvaamaan.

Varsinaisen esityslistan ulkopuolella kokousväki keskusteli ja vetosi hiippakuntakantoreiden tilanteen parantamisen puolesta. Hiippakuntakanttorit ovat yhtä lukuun ottamatta osa-aikaisia, vaikka työkenttä on laaja ja kehittämiskohteita olisi useita, kuten kanttoreiden työnohjaus.

Pappisliiton opintomatkat 2005

ASSISIIN, ITALIAAN: 11. - 18.4.2005

Teemat: Pyhiinvaeltaminen ja roomalaiskatolinen kirkko
Matkanjohtajat: asiantuntijaopas ja *Stina Lindgård*

SAKSAAN: 12. - 19.9.2005

Teema: Lutherin jalanjäljillä
Matkanjohtajat: *Juhani Forsberg* ja *Esko Jossas*

PIETARIIN, VENÄJÄLLE: 18. - 21.8.2005

Teema: Taide ja uskonto
Matkanjohtajat: *Aune Jääskinen* ja *Stina Lindgård*

Matkojen tarkemmat tiedot tulevissa *Crux*-lehdissä. Matkoille voi jo ilmoittautua toimistosihteerin *Heli Meinolalle* sähköpostitse osoitteella *heli.meinola@pappisliitto.fi* tai puhelimitse numeroon (09) 1502 653.

*Erkki Rajamäki
ja Villa Kokko-
sen luonnos*



Erkki Rajamäki on Vuoden kanttori 2004

Suomen Kanttori-urkuriiliiton hallitus on nimennyt Vuoden kanttoriksi 2004 Järvenpään seurakunnan kanttorin, laulunopettaja, diplomilaulaja Erkki Rajamäen.

Valinnan perusteena oli erityisesti se, että Erkki Rajamäki on työssään erinomaisella tavalla yhdistänyt laaja-alaisen kanttorin toimenkuvan sekä korkeataimisen esiintyvän taiteilijan uran. Hän on ansiokkaasti toiminut myös laulunopettajana sekä kuoronjohtajana. Hän myös toimii seurakunnassaan johtavana kanttorina.

Erkki Rajamäki on opiskellut Sibelius-Akatemiassa ja suorittanut kanttori-urkurin ja yksinlaulunopettajan tutkinnot sekä lauludiplomin Matti Lehtisen johdolla. Menestyksekkään ensikonsertin Erkki Rajamäki piti Helsingissä vuonna 1985 ja jatkoi tämän jälkeen lauluopintoja Saksassa opettajanaan professori Rudolf Bautz.

Erkki Rajamäki on kotimaan lisäksi konserttoinut useissa Euroopan maissa ja Yhdysvalloissa. Hän

on laulanut vierailevana bassosolistina mm. Suomen Kansallisoopperassa.

Erkki Rajamäki toimii Järvenpään seurakunnan johtavana kanttorina. Kanttorin viran ohella hän toimii myös Sibelius-Akatemian laulunopettajana. Rajamäeltä on ilmestynyt kolme levyä, joista kaksi sisältää suomalaisten säveltäjien yksinlauluja ja kolmas musiikkia suruun ja kaipaukseen.

Kolmen erilaisen muusikonroolin yhdessä yhtymäkohdassa on Canzonetta Nova, jonka Rajamäki perusti 1984 ja jota hän johtaa edelleen. Kuoro tunnetaan oratoriokuorona, johon kuuluu yli 60 laulajaa.

Vuoden kanttori 2004 -palkinnon saaja julkistettiin Suomen Kanttori-urkuriiliiton liittokokouksessa Tampereella 1.6.2004. Erkki Rajamäelle luovutettiin tunnustuksena ansioistaan Urkurakentamo **Veikko Virtanen Oy:n** valmistama Principal-urkupilli seinälaattaan kiinnitettynä sekä **Nordea Pan-kin** lahjoittama 600 euron suuruinen rahapalkinto.

Arjen juhlaa

Tapana oli laulaa virsi harjoitusten alkuun, tänään se oli virsi 600, Hyvyyden voiman ihmeelliseen suojaan.

On lokakuun alku 1996. Akateemikko Joonas Kokkonen on kuollut pari päivää aiemmin. Joonaksen vanhempi veli, opettaja ja Järvenpään seurakunnan ensimmäinen kanttori Ilmari Kokkonen saapuu seurakuntamme eläkeläiskuoron Harmonian harjoituksiin. Olin tietoisesti tällännyt itseni ovelle Ilmaria vastaan, koska halusin kahden kesken vaihtaa muutaman sanan ja lausua osanottoni suruun. Vuosia aiemmin, matkalla Viimeisten kiusauksien kenraaliharjoitukseen Kansallisoopperaan, olin pyytänyt häntä kertomaan joitakin yksityiskohdista oopperan synnystä. Arvelin kuulevani jotain selailaista, mitä yleisesti ei tunnettu, mutta Ilmari totesi pyyntöihini lakonisesti: ”En minä kehuskele pikkoveljen töillä”.

Tänään 4.10.1996 vanhempi veli lausua: ”Nyt voisin kertoa Joonaksesta ja lapsuudestamme.” Kuulemme elämästä lisäalassa, muutosta Järvenpäähän, kolmivuotiaan Joonaksen soitosta harmonilla ja nuoren pojan matkasta musiikin maailmaan. Jutustelu jatkuu sinfonioiden parissa. Sitten pysähdytään toviksi puhumaan oopperasta, joka oli noussut suuren yleisön suosioon. Ilmari jatkaa kertomustaan toteamalla, että Joonas oli kaikella tavoin aktiivinen kulttuurielämän vaikuttaja, jolla oli uskomaton määrä mm. luottamustehtäviä. Veljen lämminhenkinen jutustelu jatkui. En voi millään muistaa yksityiskohdista, mutta kaikille välittyi leppoisa ja lämmin veljesrakkaus.

Ilmari menee paikalleen bassoriviin. Hänen vieruskaverinsa Erkki Nikkanen nousee ja pyytää lupaa kertoa miten Villa Kokkonen sai alkunsa.

SÄVELTÄJÄN ASKELEET

Diplomi-insinööri Nikkanen oli toiminut vuosina 1956 - 1971 Järvenpään kaupungin geodeettina ja saanut pyynnön silloiselta kaupunginjohtajalta Einar Pyyköltä etsiä hyvä tontti professori Kokkoselle. Tontti oli löytynyt ja Kokkoset, arkkitehti Alvar Aalto rouvansa Elisan kanssa sekä Erkki Nikkanen istuivat maastokatselmuksen jälkeen paikallisessa ravintolassa päivällisellä. Ruokaa odoteltaessa Aalto oli kysynyt Kokkoselta, miten tämä säveltää ja mitä hän fyysisesti tekee säveltäessään. Kokkonen oli kertonut kirjoittavansa flyygelin ääressä ja kävelevänsä siinä ympäristössä ja tarvittaessa hakevansa lähdetietoja kirjallisuudesta.

Alvar Aalto oli siirtänyt seurueen lautaset ja lasit pois pöydältä ja piirtänyt tussilla päällimmäiseen

pöytäliinaan flyygelin ja askelten kuvia. ”Tähänkö tapaan?” Vastaus oli ollut myönteinen. Akateemikko Aalto totesi: ”Tämä onkin hyvä lähtökohta suunnittelulle. Teemme sinulle flyygelin muotoisen työhuoneen. Tähän yhdistetään sitten muut asumiseen tarvittavat tilat.”

Keskustelun jälkeen Erkki Nikkanen oli pyytänyt, että molemmat herrat signeeraisivat luonnoksen. Näin myös tapahtui. Ruokailun alkaessa Nikkanen oli pyytänyt saada lunastaa professori Aallon ”sotkeman” pöytäliinan ja saikin sen pois lähtiessään ravintolan henkilökunnalta. Aika kului ja Villa Kokkoseksi nimetty talo valmistui. Tupaantuliaislahjaksi Kokkoset saivat Nikkasilta em. pöytäliinasta valmistettuja ruokaservettejä, joihin oli tekstiiliteljeessä painettu kuva Aallon luonnoksesta.

Erkki menee paikalleen bassoriviin. Seuraa pitkä hiljaisuus. Ei tunnu sopivalta aloittaa normaalia harjoitusta. Tilanteen pelastaa kolmas basso. Nikkasen vieruskaveri toiselta puolelta, teologian tohtori Risto Pyysalo pyytää saada lupaa kertoa alkuvirren sanoitajasta Dietrich Bonhoefferista.

Hän kertoo nuoresta lahjakkaasta teologista, jolla on edessään lupaava yliopistoura. Toinen maailmansota vain muuttaa sen käsikirjoitusta. Natsi-Saksa yrittää valjastaa myös kirkon omiin tarkoituksiinsa, syntyy ns. tunnustuskirkko, joka taistelee natsien pyrkimyksiä vastaan. Bonhoeffer on aktiivisesti mukana tässä liikkeessä ja salaliittolaisena Hitlerin epäonnistuneessa murhayrityksessä. Bonhoefferin vankeilaikana syntyy merkittäviä tekstejä. Samana aikana syntyy myös virren 600 teksti. Bonhoeffer teloitetaan vain pari kolme viikkoa ennen sodan loppua. Jälkipolvet miettivät, mitä kaikkea tämä lahjakas mies olisi kirjoittanut ja saanut aikaan. Pyysalon kertomus jatkui mukaansa tempaavana.

Harjoituksemme oli ollut todella poikkeava. Olimme kuulleet kolme erilaista kertomusta, jotka kaikki veivät meidät pois arjen todellisuudesta. Uskon, että moni meistä koki ajan pysähtyneen hetkeksi, tunnelmaksi, jota äärimmäisen harvoin kokee.

Olen usein palannut tuohon hetkeen ja sen kokemukseen. Voin todeta, että se on ollut kohdallani kuoroharjoitusten mieleenpainuvinta kertaa, vaikkakaan emme harjoitelleet lainkaan, lauloimme vain virren alkuun ja loppuun.

Eläkeläiskuoron laulamana Paavon virren sanat ”Sun voimaas’ tahdon julistaa ja kiittää armoasi, niin että lastenlapset saa myös nähdä kunniasi”, soivat voimakkaina mielessäni.

Kiitos Joonas, Ilmari, Erkki, Alvar, Risto ja Dietrich.

Hyvässä hengessä – nuorten pappien päivät 27. - 28.1.2005

Hengähdä hetkeksi ja tule nuorten pappien päiville Helsingin kristilliseen opistoon! Luvassa on mm. oman työidentiteetin tarkastelua, papin oikeuksien pohdimista, yhteistä jakamista sekä teemoihin sopiva raamattutyöskentely.

Kurssimaksu 60 euroa sisältää ruokailut. Kurssi järjestetään yhteistyössä Helsingin hiippakunnan tuomiokapitulin ja Pappisliiton kanssa.

Lisätiedot ja ilmoittautumiset: kisimari.pohjanheimo@hkro.fi tai (09) 6219 0044.

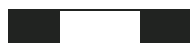
AKI –organisoituminen jatkuu

AKIn (Akavan kirkolliset ammattijärjestöt) kehittäminen on tullut uuteen vaiheeseen. Kolmen jäsenliiton (DTL, SKUL, SKPL) viime keväänä yhdessä laatima kehittämissuunnitelma on käsitelty kunkin liiton hallinnossa. Pappisliiton valtuusto ja SKUL:n liittokokous hyväksyivät suunnitelman. Sen sijaan DTL:n valtuuskunta asettui kielteiselle kannalle.

Tehdessään myönteiset päätökset Pappisliiton ja Kanttori-urkuriliiton päättäjät ilmaisivat valmiutensa myös kahdenvälisiin organisoitumisneuvotteluihin, vaikka kaikkien kolmen liiton mukaantuloa pidettiin parhaana vaihtoehtona.

Tämän mukaisesti pappien ja kanttorien liittojohdot ovat aloittaneet kahdenkeskiset neuvottelunsa. Tavoitteena on kahdenvälisesti toteuttaa se, mikä oli keväisenkin suunnitelman ajatuksena eli yhteinen toimisto ja johto, hallinto ja talous sekä kaikki se toiminta, mikä on perusteltua ja mielekästä hoitaa yhdessä tai mikä jo nytkin on yhteistä (edunvalvonta, luottamusmiestoiminta, Crux, aluetoiminta, kirkollinen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen jne.).

Jäsenet säilyttäisivät uudessa tilanteessa oman liittonsa jäsenyyden. Pappisliitto ja Kanttori-urkuriliitto hoitavat jatkossakin itsenäisesti omien jäsentensä ammatilliset ja koulutusasiat. Samoin kumpikin liitto säilyttää omaisuutensa ja päättää omilta jäseniltään perittävistä jäsenmaksusta.



Se saavat levätä



Käpylän seurakunnan kappalainen, rovasti **Tuula Valmari** s. 16.2.1944, k. 14.4.2004.

Helsingin Diakonissalaitoksen eläkkeellä ollut sairaalasielunhoitaja, rovasti **Mikko Kivekäs** s. 18.11.1911, k. 8.4.2004.

Piikkiön seurakunnan eläkkeellä ollut kirkkoherra, rovasti **Niilo Moisio** s. 28.3.1909, k. 25.6.2004.

Tapiolan seurakunnan seurakuntapastori **Anna-Marita Saunanoja** s. 2.5.1950, k. 8.7.2004.

Lapin jääkäripataljoonan eläkkeellä ollut sotilaspastori, rovasti **Ilpo Sirkka** s. 26.11.1914, k. 8.8.2004.

Kutsu

Papiston päiville 17. - 18.11.2004

Päivät ovat suurin valtakunnallinen papiston koulutus- ja neuvottelupäivätapahtuma. Päivien aikana viihdymme enimmäkseen Jyväskylä Paviljongissa ja jos olemme muualla, siitä mainitaan erikseen ohjelmassa.

Teemana on Papin matka, käsittelemme sekä sisäistä että ulkoista matkaa. Pysähdymme yhteisille asemille ja pysäkeille miettimään, mitä tämä tarkoittaa minun elämässäni, ja mitä se tarkoittaa meidän pappien yhteisessä ammatillisessa elämässä. Päivien ajaksi Paviljonkiin on pystytetty kappeli, lisäksi asematorille on saapunut näytteilleasettajia, joiden materiaali tukee eri tavalla meitä matkalla olevia.

Lue enemmän Papiston päivistä kotisivuilta, www.pappisliitto.fi. Sinne kerätään enemmän aiheistoa päivistä ajan myötä.

Tervetuloa!



PAPIN MATKA

Papiston päivät 17.–18.11.2004
Jyväskylä Paviljonki

Papiston päivien työryhmä

OHJELMA

PAPIN MATKA

KESKIVIikko 17.11.

9.00 Ilmoittautuminen

Jyväskylä Paviljonki, pääsisäänkäynti

10.30 Taizé-lauluja

Jyväskylän Kaupunginkirkossa

11.00 Viikkomessu

Saarna: Esko Jossas

Liturgi: Maritta Tynkkynen

12.00 Lounas ja kollegoiden kohtaamista

(mahdollisia alaostotapaamisia)

13.30 Tiet yhtyvät

Päivien avaus, Juha Kauppinen

Matkaan johdattavat Kai Sadinmaa ja Teatteri Jaana

Pappeja kyydissä Eivor Pitkänen ja Pekka Uronen

15.00 Kahvitauko



15.30 Pysäkkejä matkalla

1. Papit – kutsumus – ammattitaito

Kutsumus tänään – mitä se on? Millaista ammattitaitoa pappi tarvitsee?

Tarkastelemme yhdessä Mari Jussi-Pekan ja Heikki Salomaan kanssa millainen kuva meillä on itsestämme. Pysäkestä vastaa Stefan Forsén.

2. Hengellinen matkakumppanuus

Hengellinen matkakumppanuus on rinnalla kulkemista, jossa toinen auttaa toista tunnistamaan Jumalan puhuttelun elämässään, vastaamaan tähän puhutteluun ja syventymään Jumala-suhteessaan. Tarvitsemme matkallemme toisen näkökulmaa. Pysähdymme yhdessä Seppo Häyrysen ja Jussi Holopaisen kanssa. Pysäkestä vastaa Maritta Tynkkynen.

3. Kun masennus pysäyttää

Kokemus osoittaa, että varsin monen papin elämän matkalle osuu vaihe, jossa kohdataan masennusta, uupumusta tai hengellistä erämaata. Näissä tilanteissa ei tahdo nähdä ympärilleen eikä eteenpäin.

Timo Veijola avaa näkökulmaa esitelmällään Masennuksen maantiede. Pysäkin työskentelyä ohjaa Paavo Haapakoski.

17.30 Tauko (majoittuminen hotelleihin)

19.00 Pöytäpuheita ja matkakertomuksia

Ohjelmassa mm. Vuoden papin ja liiton apurahojen saajien julkistaminen, Kai Sadinmaan esitys, buffé-tarjoilua ja Sakari Ainalin viihdeorkesteri.

21.00 Matkallaolijan iltarukous

Musiikkihartaus Jyväskylän Kaupunginkirkossa
Anne Federley ja kuoro

21.00 Yölinjalla

Ravintola Fever, Kauppakatu 30

Mika Nuorva & Usvaliitto soittaa taustamusiikkia. Ravintola on varattu Papiston päivien osallistujien yhteiseksi illanistumispaidaksi. Vapaa pääsy.

TORSTAI 18.II.

9.00 Aamurukous

Simo Peura

9.15 Kansankirkon tulevaisuus – mihin kirkko on menossa?

Mihin kansankirkko on matkalla? Jäsenmäärän tasaista laskua vauhdittavat eroamispiikit. Ote työikäisistä ja nuorista aikuisista kirpoaa. Kirkon jäsenyyden menettäminen merkitystä ja sitä on entistä vaikeampi perustella suomalaiselle. Ja kuitenkin kirkkoa ja sen toimintaa on uudistettu reippaasti.

Kari Kopperin johdolla kirkon suuntaa pohtivat Heikki Hiilamo, Risto Junttila, Sari Kuvaja ja Jukka Paarma.

10.45 Käytäväpuheita kahvin kera



11.15 Pysäkkejä matkalla

1. Jääkö muu elämä matkan varrelle?

Hei nuori pappi, mitä sinulle kuuluu? Miltä pappeus on maistunut? Kun suuret ikäluokat jäävät lähivuosina eläkkeelle ja työpaikkoja avautuu yhä enemmän nuorille, on tullut aika vaikuttaa virkaiältään nuorten pappien asemaan. Miettiä, miten tulevaisuuden työntekijät haluavat toteuttaa matkaansa. Millä ehdoilla ja tavoilla työtä tehdään jatkossa niin, että matkaan mahtuisi myös vapaa-aikaa. Tervetuloa laatimaan Reijo Liimataisen ja Terhi Paanasen kanssa päivillä julkaistavat pappien teesit!

2. Pysähtyminen sallittu? Työajattoman työn ilo ja kirous

Pysäkillä kysytään, kuka asettaa rajat työajattomalle työlle. Onko se työntekijä, seurakuntalaisten odotukset vai peräti työyhteisö? Pohdintaa työajan rajoista ja työssä jaksamisesta vauhdittavat Marketta Rantama ja Risto Kormilainen. Pysäkin vartijana Merja Laaksamo.

3. Hengellinen matkakumppanuus

Hengellinen matkakumppanuus on rinnalla kulkemista, jossa toinen auttaa toista tunnistamaan Jumalan puhuttelun elämässään, vastaamaan tähän puhutteluun ja syventymään Jumala-suhteessaan. Tarvitsemme matkallemme toisen näkökulmaa. Pysähdymme yhdessä Seppo Häyrysen ja Jussi Holopaisen kanssa. Pysäkestä vastaa Maritta Tynkkynen.

12.30 Lounas

14.00 Lähtekää rauhassa!

Matkaan rohkaisevat mm. Aino Suhola, Tulus-kuoro ja Jukka Paarma.

15.00 Lähtökahvit

ILMOITTAUTUMINEN

Papiston päville 2004 alkaa ja jatkuu 1.11. asti. Jos ilmoittaudut 1.10. mennessä, osallistumismaksu on edullisempi kuin sen jälkeen. Ilmoittautuminen tapahtuu kätevimmin täyttämällä ilmoittautumislomake kotisivuillamme osoitteessa www.pappisliitto.fi. Voit myös käyttää oheista ilmoittautumislomaketta.

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

Suomen kirkon pappisliitto ry.

Tunnus 5005712

Info: Matka

40003 Vastauslähetys

Voit myös faksata lomakkeen numeroon (014) 339 8159.

Osallistumismaksu on ennen 1.10. 110 €, ja sen jälkeen 120 €. Opiskelijajäseniltä 30 €. Hinta sisältää sekä ohjelmatarjonnan, että ruokailut Paviljon-

gissa. Ilmoittautumislomakkeessa on lista hotelleista, joiden kanssa Pappisliitto on tehnyt sopimuksen päivien majoituksesta. Nyt voit varata majoituksen samalla kun ilmoittaudut päville. Lasku osallistumisesta ja majoituksesta lähetetään ilmoittautumisen jälkeen suoraan kotiin vahvistuksen ja materiaalipaketin kanssa.

Papiston päivien ohjelmasisältöä koskeviin kysymyksiin vastaa päivien pääsihteeri, apulaistoinninjohtaja Stina Lindgård, puh. 09-150 2466, 050-542 3664, stina.lindgard@pappisliitto.fi. Ilmoittautumiseen ja majoitukseen liittyviin kysymyksiin vastaa Pirjo-Leena Pitkänen, Jyväskylä Congresses, posti: pirjo-leena.pitkanen@jyvaskyla.com, faksi 014-339 8159.



PAPIN MATKA

Papiston päivät 17.-18.11.2004

Jyväskylä Paviljonki

ILMOITTAUTUMISLOMAKE

PAPISTON PÄIVÄT 2004

17.-18. marraskuuta

Osallistujan tiedot (vain 1 osallistuja/lomake)

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

Tiedot ohjelmaan osallistumisesta

Pysäkit ke 17.11. (rinnakkaisia, valitse vain yksi pysäkki)

1. Papit – kutsumus – ammattitaito ☐ 2. Hengellinen matkakumppanuus ☐
3. Kun masennus pysäyttää ☐

Pysäkit to 18.11. (rinnakkaisia, valitse vain yksi pysäkki)

1. Jääkö muu elämä matkan varrelle? ☐ 2. Pysähtyminen sallittu ☐
3. Hengellinen matkakumppanuus ☐

Iltaohjelma ke 17.11. (ennakkoilmoittautumista edellytetään)

- Pöytäpuheita ja matkakertomuksia klo 19 Jyväskylä Paviljonki ☐
Yölinjalla klo 21 Ravintola Fever, Kauppatatu 30 ☐

Huomautuksia (erikoisruokavaliot, myöhästyminen, saapuminen jne.)

Peruutusehdot: Ilmoittautuminen on sitova. Peruutus ennen 1.10.2004 kuluitta. Sen jälkeen tehdyistä kirjallisista peruutuksista palautus on 50 % osallistumismaksusta. Majoitus tulee peruuttaa 10 vrk ennen saapumista. Laskutetun majoituksen peruutuskulu on 15 euroa. Sairastumistapauksissa pyydetään lähettämään lääkarintodistus. Peruuttamatta jätettyä osallistumista tai majoitusta ei hyvitetä.

Papin matka

Jyväskylä Paviljongissa

Elektroninen ilmoittautuminen:
www.pappisliitto.fi

Majoitusvaihtoehto (valitse myös
varavaihtoehto). Hinnat/hlö

Hotelli Cumulus

- ☐ 1 hh 96 euroa/vrk
☐ 2 hh 59 euroa/hlö/vrk

Sokos Hotelli Jyväshovi, standard

- ☐ 1 hh 106 euroa/vrk
☐ 2 hh 64 euroa/hlö/vrk

Sokos Hotelli Jyväshovi, economy

- ☐ 1 hh 94 euroa/vrk
☐ 2 hh 57 euroa/hlö/vrk

Sokos Hotelli Alexandra, standard

- ☐ 1 hh 106 euroa/vrk
☐ 2 hh 64 euroa/hlö/vrk

Sokos Hotelli Alexandra, economy

- ☐ 1 hh 94 euroa/vrk
☐ 2 hh 57 euroa/hlö/vrk

Hotelli Scandic Jyväskylä

- ☐ 1 hh 107 euroa/vrk
☐ 2 hh 66,50 euroa/hlö/vrk

Finlandia Hotelli Alba

- ☐ 1 hh 74-81 euroa/vrk
☐ 2 hh 51 euroa/hlö/vrk

Retkeilymaja Laajari

- ☐ 1 hh 36 euroa/vrk
☐ 2 hh 29 euroa/hlö/vrk
☐ 4 hh 28 euroa/hlö/vrk

Saapumispäivä:

Lähtöpäivä:

Huonetoveri:

Jyväskylä Congresses hoitaa majoitusvaraukset ja lähettää vahvistuksen ja laskun tehdystä varauksesta ennen tapahtumaa.

Majoitusvaraus on sitova. Mahdolliset peruutukset tai saapumispäivämuutokset tulee tehdä kongressiyksikölle viimeistään 10 päivää ennen varauksen alkamista. Mikäli peruutusta ei tehdä, maksuja ei hyvitetä.

Hintoihin sisältyy aamupala ja alv.



PAPIN MATKA

Papiston päivät 17.-18.11.2004
Jyväskylä Paviljongi

Osallistumiskategoria (valitse oikea)

Osallistumismaksu 30.9. mennessä
sis. alv 22 % 110 euroa ☐

Osallistumismaksu 1.10. alkaen
sis. alv 22 % 120 euroa ☐

Liiton opiskelijajäsen
sis. alv 22 % 30 euroa ☐

Opiskelija, ei jäsen
sis. alv 22 % 110 euroa ☐

Jyväskylä Congresses

Ilmoittautuminen www.pappisliitto.fi
tai tällä lomakkeella **1.11. mennessä**
osoitteella

Suomen kirkon pappisliitto
Tunnus 5005712

Info: matka
40003 Vastauslähetyt
Vastaanottaja maksaa postimaksun.
Faksi (014) 339 8159.

Laskutettavat maksut

Osallistuminen ja majoitus yhteensä
_____ euroa

Huom. Lasku osallistumisesta ja majoituksesta lähetetään jokaiselle osallistujalle vahvistuksen mukana rekisteröinnissä ilmoitettuun kotiosoitteeseen. Laskutuslisä on 7 euroa.

Päiväys:

Allekirjoitus:

LIITTOJEN UUDET JÄSENET

Pappisliitto

Varsinaiset jäsenet

Airikka Heli, Porin srky/Porin Teljän srk
Alanen, Otto, Turun ja Kaarinan srky/Henrik
Antila, Henna-Riikka, Piikkiön srk
Fabrin, Vesa, Tampereen srky
Henttinen, Jouko, Espoon srky/Leppävaara
Hyssy, Marja, Kangasalan srk
Juntunen, Ulla, Helsingin srky
Kahenvirta, Tuomo, Vantaan srky/Hakunila
Kairavuo, Jani, Maskun srk
Kallio, Erika, Espoon srky/Tapiola
Kempas, Inka, Ilomatsin srk
Klemi, Piia, Karkkilan srk
Kuusniemi, Arja, Nokian srk
Laakso, Virpi, Vuosaaren lukio
Leppäniemi, Jussi, Joroisten srk
Mäkivalli, Tuija, Ylöjärven srk
Mäntylä, Laura, Joroisten srk
Ojala, Robert, Kronoby kyrkl. samf/Kronoby
Pakarinen, Jukka, Helsingin srky/Kannelmäki
Plit, Keijo, Vampulan srk
Pöllänen, Kaarlo, Kupion srky/Kallavesi
Saastamoinen, Juhani, Ähtärin srk
Sarento, Markku, Teuvan srk
Sorjonen, Anu, Järvenpään srk
Tenhunen, Anna-Kaisa, Vantaan srky/Hakunila
Wilman, Tuija, Pohjan srky/Pohjan suom.srk
Väätäinen, Osmo, Jyväskylän kaupunkiskrk

Maisterijäsenet:

Auvinen, Pekka, Lappeenranta
Haapiainen, Johanna, Helsinki
Hyvärinen, Virpi, Oulun srky
Immeli, Jukka, Vihreä Keidas
Iso-Herttua, Olli, Lohja
Laine, Antti, Helsingin yliopisto
Nevalainen, Sari, kaksoisjäsen
Nuotio-Niemi, Päivi, Turku
Schmidt, Asta, Pargas kyrkl. samf/Pargas sv. förs
Silvast, Tuomo, Ev.lut. seurakuntapalvelu
Törnroos, Tuula, Karisma Koti r.y.

Opiskelijajäsenet:

Aarinen, Mira, Helsingin yliopisto
Anttila, Sampo, Helsingin yliopisto
Asikanius, Mariella, Helsingin yliopisto
Björndahl, Malena, Åbo Akademi
Bredenberg, Maria, Helsingin yliopisto
Erkkilä, Anne, Helsingin yliopisto
Ikkala, Jussi, Helsingin yliopisto
Jalava, Minnamari, Helsingin yliopisto
Joki, Aleksanteri, Helsingin yliopisto
Joki, Jarkko, Helsingin yliopisto
Jurva, Saara-Maria, Helsingin yliopisto
Kejonen, Eetu, Åbo Akademi
Kekkonen, Aki, Helsingin yliopisto

Kesti, Henri, Åbo Akademi
Kilpeläinen, Niina, Helsingin yliopisto
Launio, Eveliina, Helsingin yliopisto
Lehti, Eliisa, Åbo Akademi
Lehtola, Elise, Helsingin yliopisto
Lillrank, Johanna, Åbo Akademi
Lindström, Hanna, Åbo Akademi
Mäkinen, Sointu, Helsingin yliopisto
Palmunen, Saara, Helsingin yliopisto
Räihä, Maija, Helsingin yliopisto
Saastamoinen, Riina, Lopen srk
Salmela, Hannu, Helsingin yliopisto
Salminen, Saija, Helsingin yliopisto
Toivio, Heta, Helsingin yliopisto

Diakoniatyöntekijöiden Liitto

Varsinaiset jäsenet

Haavisto, Kaarina, Helsingin srky/Vuosaari
Haho, Erja, Kiiminki
Huovila, Jaana, Ruotsinpyhtään srk
Kurunlahti, Heini, Kempeleen srk
Moilanen, Päivi, Oulun srky/Tuira
Mustonen, Ritva, Suomussalmen srk
Piiroinen, Kirsi, kaksoisjäsen
Pitkänen, Kaisa, Helsingin srky/Malmi
Riskä, Gunlög, Kylväjä ry
Ruohtula, Minna, kaksoisjäsen
Suomi, Pirjo, Ruskon srk
Tammela, Hanne, Suomen Merimieskirkko
Tarri, Henriikka, kaksoisjäsen

Opiskelijajäsenet:

Aalto, Ismo, DIAK/Helsinki
Haukkaluoma, Tuija, DIAK/Pori
Immonen, Kati, DIAK/Järvenpää
Koskinen, Anneli, DIAK/Pori
Kurkela-Toola, Päivi, DIAK/Pori
Lehtinen, Merja, DIAK/Pori
Patana, Sini, DIAK/Kauniainen
Vuori, Michelle, DIAK/Helsinki
Wikman, Miia, DIAK/Pori

Kanttori-urkuriliitto

Varsinaiset jäsenet

Hurtig, Taina, Alatornion srk
Koivisto, Riitta
Laitinen, Päivi, Pieksämäen maasrk
Leinonen, Arja, Rantsilan srk
Soranta, Juha, Oulun srky
Säily, Helena, Hankasalmen srk

Opiskelijajäsenet

Tyni, Aki Oulun konservatorio
Untamala, Leena Turun konservatorio



Ystävyyys kantaa

Ystävyys on vähitellen katoava luonnonvara. Ainakin sellainen kokemus tuntuu olevan monilla tuntemillani ikääntyvillä miehillä. Nuoruuden ja varhaisen aikuisuuden vuosina oli monia kavereita. Toiset heistä olivat läheisempiä ja toiset vähän etäämmällä, mutta kaikkia saattoi kutsua ystäviksi. Vuosien kuluessa työtehtävät, paikkakunnan vaihdokset, perhe, elämäntavat ja monet muut seikat karsivat kuitenkin ystävien joukkoa. Mitä enemmän ikää on tullut, sen vaikeammaksi on tullut uusien ystävyysuhteiden solminen.

Muutamista ystäivistä onkin pidettävä mahdollisuuksien mukaan kiinni. Omassa elämänpäivässä kesä antaa siihen tavallista paremmat puitteet. Kesään kuuluu usein useita ystävien tapaamisia, ilman kiirettä ja työn paineita. Joillakin tapaamisilla on jo pitkä traditio. Toiset ovat hyvinkin spontaaneja.

Heinäkuuksena viikonloppuna eräs ystävästäni vietti syntymäpäiviään. Puolen kymmentä ystäväperhettä oli kokoontunut juhlimaan; iloitsemaan, laulamaan, kisailemaan, syömään ja juomaan hyvin. Siinä viikonloppun aikana käytiin ystävyyden sisältöä läpi tavalla, jonka mielellään haluaa jakaa muillekin.

Meitä oli ringissä monta miestä, joita yhdisti paineiden alla oleminen työelämässä. Kaikilla on joko toteutettavia, joiden hoitamisessa on pitänyt jäädä yksin. Työn iloja ja suruja on vaikea laveasti jakaa, koska niihin sisältyy asioita, jotka henkilökohtaisesti koskettavat jotakuta toista. Eikä keskeneräisistä asioista tai monista vaihtoehdoistakaan johtajan ole aina helppo puhua. Tulee ymmärretyksi väärin. No-

peasti puheet kävelevät, usein matkalla muuttuneina, vastaan, vaikkei niitä ollut sellaisiksi tarkoitettu.

Illan hämärtyessä huomaamme kaikki vuoron perään, eri sanoja käyttäen, kiittävämmä päivän sankaria samasta ystävyyden piirteestä. Hänelle on voinut kertoa vaikeimmistakin asioista tietäen, että luottamus pitää. Vaikka kuuntelijalla onkin laaja-alainen asiantuntemus, hän ei kokemuksemme mukaan ole ensimmäisenä tarjoamassa ratkaisumalleja. Hän jaksaa kuunnella, nyökkäillä, esittää kysymyksiä. Pyydettyä tuki antaa oman harkitun neuvonsakin. Yhdenkään kokemuksen mukaan luottamukselliset puheet eivät ole vuotaneet. Semmoista ystävyyttä koen tarvitsevani.

Tässä ystäväjoukossa on tapana rakentaa ikebanaa. Se on asetelma, johon kukin läsnäolijoista tuo oman osansa samalla kertoen, miksi hän valitsi juuri näin. Päätimme rakentaa ystäväämme kuvaavan ikebanan, johon tuotaisiin vain eläviä oksia.

Itse hain tien pientareelta kaksi vadelman vartta. Toinen oli täynnä marjan raakileita, toinen täysin tyhjä. Oksia asetellessa filosofoin iän ja sadon kantamisen monimutkaisesta suhteesta. Vasta toisena vuonna vadelma saattaa tehdä hedelmää. Ensin pitää röyhistellä lehdillä. Eikä kai kukaan tiedä, miten vanhasta juurakosta niitä marjoja kasvaa. Kuntahan varret uusiutuvat. Satoa kantaakseen vadelmakin tarvitsee valoa, ravinteita ja vettä sekä toisia vadelman varsia ympärilleen.

Ystävyyden ikebanaan liitettiin ohdakekin kaikki ne piikkeineen ja kauniin punaisine kukkineen. Päivänsankarin vaimo toi tukea tarvitsevan, hennon, moneen suuntaan rönsyilevän harsokukan. Vastaus siihen, kumpi heidän avioliitossaan oli ollut enemmän toisen tuen tarpeessa, jäi lopulta iloisen naurun taakse.

Ystävyys ei ole ammatillisuutta, mutta ystävät tekevät kirkollisenkin ammatin harjoittamisen helpommaksi ja inhimillisemmäksi.



Miten käy seurakunnan työntekijöiden uskon ja kirkkoon sitoutumisen ympäröivän maailman muuttuessa? Kati Niemelän tutkimus kertoo, että valtaosa seurakunnan hengellisen työn työntekijöistä on vakaasti sitoutunut uskontunnuksesta nouseviin perususkonkäsitteisiin.

KATI NIEMELÄ

Seurakunnan työntekijä uskon ja elämän ristipaineessa

Aikaa, jossa elämme, luonnehtii perinteisten arvojen kyseenalaistaminen, moniarvoisuus, sallivuus ja selkeiden suuntien puuttuminen. Totuus ei ole yksiselitteistä eikä ”ulkoa annettua”. Olennaista sen sijaan on yksilöllisyyden korostuminen. Tämä näkyy myös uskomusjärjestelmien tasolla. Uskonnollisuus ja moderni pelastuksen etsintä on siirtynyt yhä enemmän yksityiselle elämäntasolle, ja elämäntarkoituksen etsintä nähdään yksilön omassa asiassa. Kokonaisuudessaan ihmisen elämäntietä ja sii-

hen liittyvät uskonnolliset valinnat tapahtuvat yhä enemmän uskonnollisten auktoriteettien vaikutuspiirin ulkopuolella.

Tällainen elämäntietä asettaa uskon monella tapaa paineen alle. Kristitylle ja erityisesti seurakunnan työntekijälle aikamme yleinen asenneilmasto merkitsee jatkuvaa ristipainetta kirkon ”totuuden” ja ympäröivän maailman moniarvoisuuden ja totuuden suhteellisuuden kanssa. Myös kirkon sisällä ajatusten monimuotoisuus ja näkemysten kirjo on suuri. Usein ei ole löydettävissä yksiselitteistä vas-

Ajattelutapa	Yleisasenne	Olennaista	Tyypillinen auktoriteetin lähde	Opillisen sitoutumisen tyyppi
Uskon varassa	Uskon varaan jättäytyvä	Uskon varaan jättäytyminen, Jumalan kaikkivaltiuuden korostaminen, ei-opillisuus	Raamattu	Erittäin sitoutuneet
Kokemusten kannattelemana	Uskon varaan jättäytyvä	Kokemukset vakuuttavat, uskon varaan jättäytyminen	Kokemus	Erittäin sitoutuneet
Kirkkoon kiinni kasvaneena	Uskon varaan jättäytyvä	Kirkkoon ja uskoon kiinni kasvaminen lapsesta lähtien, uskon varaan jättäytyminen, luottamus	Raamattu, traditio, kirkko-instituutio	Erittäin sitoutuneet
Kirkolle kuuliaisena	Sitoutuva	Keskeistä sitoutumisen kirkkoon, epäilyksiä ei korosteta, vaan sitoutumista	Kirkko instituutiona	Lähinnä erittäin sitoutuneet, muutkin mahdollisia
Oikeaan oppiin	Ajatteleva ja kriittinen	Vahva opillisuus, pyrkimys oikeaan oppiin ja totuuteen	Raamattu, kirkon oppi ja traditio	Lähinnä erittäin sitoutuneet
Usko elämän palveluksessa	Ajatteleva ja kriittinen	Tämänpuoleisuus, ei-opillisuus, ydin-kohtiin keskittyminen	Järki (kirkko-instituutio)	Keskeisiin kohtiin sitoutuneet ja heikosti sitoutuneet

Taulukko 1. Seurakunnan työntekijöiden uskonnollisen ajattelun tyytit ja niitä luonnehtivat piirteet.

tausta siihen, mikä on "kirkon totuus" tietyssä kysymyksessä.

Työntekijä elää niin ikään seurakuntalaisten ja usein myös työyhteisönsä ristiriitaisten rooliodotusten keskellä. Vaikka seurakunnan työntekijään kohdistuvat rooliodotukset ovat yhteiskunnan moniarvoistumisen myötä vähentyneet, seurakunnan työntekijä ja hänen toimintansa on monella tapaa suurennuslasin alla. Työntekijältä odotetaan usein esimerkillistä käytöstä ja pitäytymistä perinteisessä uskossa. Samalla työntekijä saattaa kuitenkin kokea, ettei hänen omalle spiritualiteetilleen anneta riittävää tukea kirkon taholta.

Miten käy työntekijöiden uskon ja kirkkoon sitoutumisen ympäröivän maailman muuttuessa? Olen tutkimuksessani *Uskonko niin kuin opetan? Seurakuntatyöntekijä uskon ja elämän ristipaineissa* seurakunnan hengellisen työn tekijöiden uskonnollisuutta eri näkökulmista.

Tutkimus perustuu seurakuntien hengellistä työtä tekeville työntekijöille suunnattuun kyselyyn ja haastatteluihin. Kyselyyn vastasi kaikkiaan noin 800 työntekijää ja vastausprosentti oli 74, mitä voidaan tämän tyyppisissä tutkimuksissa pitää erittäin hyvänä. Tutkimusta varten haastateltiin 21 työntekijää, jotka olivat pappeja, diakoniatyöntekijöi-

tä tai nuorisotyönohjaajia. Aineistojen analyysissä on käytetty sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä.

KUUSI LÄHESTYMISTAPAA USKOON

Tutkimuksen valossa kirkon työntekijöiden usko näyttäytyy elävänä, värikkäänä ja inhimillisenä. Usko ei ole paikalleen jämähtänyttä, vaan se näkyy kirjavasti eri työntekijöiden elämässä. Tutkimuksessa työntekijät luokiteltiin kuuteen erilaista uskonnollista ajattelutapaa ilmentävään tyyppiin (ks. taulukko 1.). Usko oli ensi sijassa joko *jättäytyvää*, *sitoutuva* tai *kriittistä ja ajattelevaa*.

Kuusi erilaista uskonnollista ajattelutapaa havainnollistavat selkeästi sitä, että kirkon työntekijöillä ja sitä kautta kirkossa ja sen päätöksenteossa tukeudutaan käytännössä moniin auktoriteettilähteisiin. Auktoriteettien kirjo on usein lopulta se tekijä, jonka vuoksi yhteisen mielipiteen muodostaminen opillisessa päätöksenteossa on vaikeaa. Auktoriteetteina käytetään tämän tutkimuksen perusteella ainakin Raamattua, kirkon oppia ja traditiota, kirkkoa instituutiona, uskonnollista kokemusta sekä omaa järkeä (ks. taulukko 1).



JÄTTÄYTYVÄ USKO

Ensimmäiset kolme tyyppiä – *uskon varassa, kokemusten kannattelemana ja kirkkoon kiinni kasvaneena* – ilmentävät uskon kokonaistulkintaa, jota luonnehtii useimmiten kokonaisvaltainen jättäytyminen uskon varaan. Tällöin uskolle on ominaista järjeistämisen ja kirkon opin problematisoinnin välttäminen. Koska Jumala on kaikkivaltias ja pystyy mihin vain, uskon älyllistäminen on turhaa. Nämä työntekijät tyyppillisesti uskovat vakaasti ”niin kuin kirkko opettaa” ja opillisesti he ovat erittäin sitoutuneita.

Ensimmäinen tyyppi on nimetty *uskon varassa*. Tästä näkökulmasta käsin uskoa hahmottavia luonnehtii jättäytyminen uskon varaan ja älyllisen pohdinnan ja kirkon uskon problematisoinnin välttäminen. Usko antaa elämälle jotain sellaista, mitä minkään muun elämänalueen ei koeta voivan antaa. Jumalan kaikkivaltiota korostetaan. Jumala pystyy mihin vain, siksi järjeistämisen on turhaa.

Kokemusten kannattelemalla työntekijöille on ollut elämässään vahvasti uskon vaikuttaneita kokemuksia. Vaikka näistä kokemuksista olisi jo kulunut paljonkin aikaa, ne määrittävät yksilön uskontulkintaa ja antavat sille kehyksen, josta käsin asioita tarkastellaan. He eivät näe tärkeäksi problematisoida opillisia kysymyksiä, koska mahdollisista opillisista ongelmista riippumatta nämä kokemukset ovat vakuuttaneet, että usko on todellista ja vaikuttaa.

Kirkkoon kiinni kasvaneena -tyypille on niin ikään ominaista uskon varaan jättäytyminen. Usko ei ole älyllisesti painottunutta, vaan huomio on siinä, että usko on lapsuudesta lähtien tarjonnut vakaan turvapaikan, jota ilman eläminen tuntuu mahdottomalta. Usko ei ole koskaan myöskään varsinaisesti joutunut kyseenalaistetuksi, vaan uskoa luonnehtii luottamus ja turvautuminen uskon kestävyteen. Avainsana on luottamus.

SITOUTUVA USKO

Osa työntekijöistä hahmottaa uskoa ennen kaikkea kirkkoon sitoutumisen kautta. Uskossa olennaisinta on kuuliaisuus kirkolle. Heillä saattaa olla epäilyksiä kirkon uskoon liittyen, mutta he eivät halua korostaa niitä, vaan tähdentävät epäilyksistään huolimatta sitoutumistaan ja kuuliaisuuttaan kirkolle. Tyypille annettiin nimeksi *kirkolle kuuliaisena*. Kirkon työntekijöinä he ovat vahvasti sitoutuneita kirkkoon ja ristiriitakysymyksissä nojautuvat siihen mitä pitävät kirkon uskona, eivätkä problematisoi kysymyksiä. Avainsana ajattelutavalle on sitoutuminen.

KRIITTINEN JA AJATTELEVA USKO

Kahdelle viimeiselle ajattelutavalle – *oikeaan oppiin*

ja *usko elämän palveluksessa* -tyypeille – on ominaista, että usko on ”kriittisesti ajateltu kokonaisuus”. Oma pohdinta on tärkeää.

Tyypit kuitenkin eroavat olennaisella tavalla toisistaan siinä, missä huomio pohdinnassa on. *Oikeaan oppiin* -näkökulmasta uskoa hahmottaville työntekijöille on ominaista, että kirkon oppi ja Raamattu nähdään tärkeinä uskonauktoiteettina, joista totuus löytyy. Tällainen opillinen lähestyminen uskoon on tutkimuksen perusteella työntekijöiden keskuudessa suhteellisen harvinaista ja yleisempää miehillä kuin naisilla.

Toisin kuin opillisesti asennoituvilla, *usko elämän palveluksessa* -ajatellutavasta käsin uskoa hahmottavilla ei ole olemassa mitään ulkoista auktoiteettia, joka jollain tavoin rajoittaisi tai suuntaisi pohdintaa. Huomio on älyllisessä mielekkyydessä ja oma järki on tärkeä auktoiteetti. Uskon on kestävä järjen tarkastelu. Sellaiset uskonkäsitykset, joita ei nähdä mielekkäinä eikä uskottavina voidaan hylätä. Tämä ei kuitenkaan synnytä ristiriitoja, vaan pikemminkin johtaa tasapainoon.

Kirkon oppi nähdään ”tehtynä”, ja sellaisena, että sitä tulee soveltaa yhä uudelleen kuhunkin aikaan, tähän elämään. Näin uskoon asennoituvat ovat tutkimuksen perusteella tyyppillisesti pappeja. Koska uskon on oltava ”järjellistä”, usko ja julistus painottuu usein tämänpuoleiseen, erityisesti helvettiin ja tuomioon liittyvät uskonkäsitykset ja niistä puhuminen koetaan vieraaksi. Myös Raamatun kertomia ihmeitä ja neitseestäsyntymistä ollaan taipuvaisia epäilemään – eiväthän ne ole järjellä ymmärrettäviä. Epäileminen koetaan kuitenkin luontevana osana uskoa.

Olennaista on keskittyminen ydinkysymyksiin: Jumalan armoon ja anteeksiantamukseen. Opi nähdään toisarvoisina eikä pelastuksen nähdä olevan riippuvainen uskon ”oikeaoppisuudesta”.

ENEMMISTÖ VAKAASTI SITOUTUNEITA

Tilastollisen käsittelyn perusteella valtaosa seurakunnan hengellisen työn työntekijöistä on vakaasti sitoutunut uskontunnustuksesta nouseviin perususkonkäsityksiin. Tutkimuksen perusteella joka kymmenes työntekijä näyttäytyy kirkon uskonkäsityksiin heikosti sitoutuneena. Heillä on selkeitä epäilyksiä moniin uskontunnuksesta nouseviin perususkonkäsityksiin liittyen. Kuitenkin täysin sitoutumattomia on vain hyvin pieni joukko työntekijöistä (1 %). Heikosti sitoutuneiden työntekijöiden osuus on suurin pääkaupunkiseudulla.

Heikosti kirkon uskonkäsityksiin sitoutuneiden työntekijöiden keskuudessa työtyytyväisyys on heikoin. He hoitavat tyyppillisesti uskoa suhteellisen passiivisesti eikä uskolla ole heille yhtä suurta merkitystä kuin uskoon sitoutuneille.

He ovat asennemaalimaltaan muita työntekijöi-

mustavalkoisuus	→	harmaus/kirjavuus
ehdoton	→	hyväksyvä
käsitteellisyys	→	yksinkertaisuus
varmuus	→	epävarmuus
vahvuus	→	heikkous
valmiit vastaukset	→	ei vastauksia
yksioikoinen	→	moniulotteinen
julkinen	→	yksityinen
evankelioiva	→	hiljainen
muodonmukainen	→	persoonallinen

Taulukko 2. Seurakunnan työntekijän uskon muuttuminen iän myötä.

tä vähemmän yhteisöllisiä ja sen sijaan muutos- ja nautintohakuisempia. Heidän uskonkäsityksensä ovat siksi myös alttiimpia ympäröivän yhteiskunnan muutoksille. Evankelis-luterilaisen kirkon herätysliikkeillä ei ole tyypillisesti ollut vaikutusta heidän elämässään.

Kysytyistä uskonkäsityksistä helvetin olemassaolo ja Raamatussa kerrottujen ihmeiden todenperäisyys herättävät työntekijöiden keskuudessa eniten epäilyksiä – asioita, joihin media kovin mielellään takertuu kokonaisuutta hahmottamatta. Noin kaksi kolmesta työntekijästä ilmoitti uskovansa niihin vakaasti. Neitseestä syntymiseen uskoo vakaasti kolme työntekijää neljästä, papeista 67 %. Kysytyistä uskonkäsityksistä viimeiseen tuomioon ja helvettiin, neitseestä syntymiseen, enkeleihin ja ihmeisiin liittyvät uskomukset näyttäytyvät selvästi osalle työntekijöistä vähemmän keskeisinä. Kuitenkin niissäkin kysymyksissä vain 1–2 % työntekijöistä ilmoitti selkeästi, ettei usko niihin ollenkaan.

Kirkon uskon kanssa koettuna ristiriitoja ei tutkimuksen perusteella kuitenkaan haluta korostaa. Työntekijät eivät halua korostaa ongelmakysymyksiä, vaan mahdollista ristiriidoistakin huolimatta ovat taipuvaisia korostamaan sitoutumistaan kirkolle ja panevat painon niille kristinuskon keskeisiksi kokemilleen uskonkysymyksille, joiden suhteen eivät koe ristiriitoja.

USKO MUUTTUU IÄN MYÖTÄ

Eri ikäisten työntekijöiden uskonnollisuus on luonteeltaan erilaista ja usko muuttuu iän ja elämäntekemusten myötä (ks. taulukko 2). Nuorille työntekijöille on ominaista vakaa – ja usein myös kyseenalaistamaton – sitoutuminen uskoon. Myöhemmässä elämänvaiheessa nuoruuden uskoa kuvaillaan tyypillisesti mustavalkoisena, lakihenkisenä, opillisesti painottuneena ja ankarana. Vanhemmille työntekijöille on ominaista uskon ydinkysymyksiin keskittyminen ja armahtavan Jumalan korostuminen.

Tutkimuksen perusteella muodostuu kuva iän myötä yksinkertaistuvasta ja olennaisiin kysymyk-

siin keskittyvästä uskosta, johon myös epäilykset nivELYTYVÄT. Vanhemmiten opit nähdään usein suhteellisina ja yhä vähemmän keskeisinä. Tämä opillisuuden heikentyminen ei kuitenkaan tarkoita uskon merkityksen heikentymistä. Pikemminkin uskon tärkeys kasvaa.

Iän myötä tapahtuva epäilemisen nivELYTYMINEN uskoon osoittaa selkeästi sen, ettei epäily tule pitää uskon vihollisena eikä sen vastakohtana. Sen sijaan uskon vastakohta on välinpitämättömyys ja kyynisyys, jossa uskoon liittyvät asiat eivät kosketa millään tavoin. Iän myötä työntekijä saattaa kuitenkin kokea myös uskonsa kyynistyvän. Jumala saatetaan kokea etääntyvänä ja uskonasiat sellaisina, jotka eivät kosketa kuten ennen eikä uskonnäky, joka aikoinaan oli suunnannut kirkolliselle alalle, enää tunnu kantavan.

HERÄTYSLIIKKEET SITOVAT MYÖS KIRKKOON

Kokonaisuudessaan tutkimus osoittaa selkeästi myös kirkon työntekijän tarvitsevan tukea omalle uskolleen.

Vaikka jotkut työntekijät kokevat nuoruudessa koettujen vahvojen uskonnollisten kokemusten ruokkivan ja antavan merkitystä työlle vielä vuosienkin jälkeen, tavallisesti näin ei ole.

Parhaiten uskonsa ovat tutkimuksen mukaan kyenneet ”säilyttämään” ne työntekijät, joilla on yhteyksiä herätysliikkeisiin ja jotka omalla ajallaan hoitavat uskoaan aktiivisesti.

Herätysliikkeisiin – mihin tahansa liikkeeseen – sitoutuminen on tutkimuksen perusteella yhteydessä myös myönteiseen sitoutumiseen kirkon työhön ja haluun tehdä työtä kirkossa.

Kirjoittaja on Kirkon tutkimuskeskuksen tutkija ja Helsingin yliopiston uskonnonpedagogiikan dosentti.

Lisää aiheesta: Kati Niemelä: Uskonko niin kuin opetan? Seurakuntatyöntekijä uskon ja elämän ristipaineissa. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 85. Tampere. 2004.

Unkarilaisen suudelman palo

Endre Ady lupaa runossaan, että unkarilaisen edellä "liekehtii puoliksi suudellun suudelman palo". Tästä palosta ja sukukansojen yhteydenkaipuusta ammensimme isolla astialla suomalais-ugrilaisessa pappeinkokouksessa Romanian Kolozsvárissa kesäkuussa.

Matka Kolozsváriin kesti 80 vuotta, 1924 päätettiin stipendivaihdosta. 1937 kokoonnuttiin Budapestiin ensimmäiseen pappeinkokoukseen. Toinen maailmansota järkytti ja mykisti Euroopan. Unkarin "vaikeat vuodet 1948 - 1956" katkaisivat ja muuttivat suhteet. 1956 alkaneista valmisteluista Martti Simojoki ja Zoltán Káldy käynnistivät vuorovaikutuksen uudelleen 1965 tehdyllä kirkkojen välisellä yhteistyösopimuksella. Mikko Juvan Unkarin vierailusta 1980 syntyi virallinen ystävyyssopimus.

Vuonna 1981 Iisalmissa pidetystä pappeinkokouksesta puhkesi ystävyysseurakuntaliike ja siitä virisi suomalais-ugrilaisen yhteyden uusi into. Ystävyysseurakunnat laajensivat ja syvensivät ystävyyden pohjaa. Myös pappeinkokouksia ryhdyttiin pitämään säännöllisesti vuoronperään Suomessa, Unkarissa ja Virossa, nyt ensimmäisen kerran Romanian puolella Transsylvaniassa.

INKERIN KIRKON TYÖ LAAJENTUNUT

Inkerin kirkon papit Aleksei Aljoskin ja Arvo Soitu kertoivat miten heidän kirkkonsa työ on laajentunut Pietarin ympäristöstä ja Karjalasta Volgan, Komin, Udmurdian, Mordvan, Marin, Uralin ja Siperian eri alueille. Siihen suuntaan näyttää sukukansojen painopiste nyt asettuvan. Milloin saamme kokouksutun Inkeriin?

Transsylvaniassa sekoittuvat ortodoksiset, kalvinistiset ja unitaristiset intohimot omastaan kiinni pitävään luterilaisuuteen. Rationalistinen unitaarikirkko tuo tasa-arvon hurmaannuttamaan aikaamme ripauksen autoritaarista rationaalisuutta, mikä on jättänyt jälkensä myös alueen poliittiseen ilmaisiin. Transsylvania on sekä kirkollisesti että yhteiskunnallisesti hyvin omaleimainen alue. Kolozsvár täytti kokouspaikkavaatimukset pyyteettömäs-

ti mutta kauniisti. Kokous käytiin unkariksi ja suomeksi. Saarnasin ystäväni Árpád Mózesen ja Béla Kissin kotikirkossa Kolozsvárissa ja samalla sain mahdollisuuden tutustua unitaareihin ja katolisiin sekä paikallisiin pappiskandidaatteihin.

Kokous punnitsi tradition merkitystä sekä pienellä että suurella T:llä. Traditio kantaa, mutta se voi myös hidastaa kehitystä. Kokouksessa nautimme kuitenkin eniten tradition yhdistävästä voimasta ja luterilaisesta ominaislaadusta. Emme vähätelleet luterilaisuuteen kuuluvaa omintakeisen luovuuden ja uudistumisen ajatustakaan.

MAALLISTUMISTA TORJUMAAN

Nopeasti etenevä sekularisaatio on haaste sukukansojen luterilaisille käydä päättäväisemmin torjumaan maallistumista. Ei ole aihetta eikä tarvetta jäädä kinastelemaan keskenämme vaan voimat on suunnattava ulospäin. Miten voisimme luoda selkeää traditiota ja toimintatapaa mikä antaisi vahvemman todistuksen maailmalle? Tätä kysimme. Tässäkö kokouksemme syvin anti?

Esko M. Laineen ansiokkaiden analyysien lisäksi kuulumme joukon alustuksia ja eri kirkkojen katsauksia. Kokouksen parasta antia oli kuitenkin vilkas keskustelu ja tutustuminen toisiimme. Keskustelu ja kokoukset jatkuvat. Iisalmen kokous 1981 avasi uuden oven kekseliäälle yhteydenpidolle. Nyt kehitys Inkerin kirkossa näyttää sytyttävän uutta kipinää siihen suuntaan. Siirtyykö myös vetovastuu yhä enemmän Inkerin suuntaan?

Endre Adyn lupaamaa poltetta ainakin on.

Kirjoittaja on Loviisan suomalaisen seurakunnan kirkkoherra.

Ollut mukana suomalais-ugrilaisissa pappeinkokouksissa Iisalmen kokouksesta 1981 lähtien.

Pappi lähellä ihmistä

Papit ja teologian ylioppilaat saattavat usein olla huolissaan pappisvalassa esiintyvistä elämän esikuvallisuuden vaatimuksesta, pohtiessaan oman persoonansa soveltuvuutta pappisvirkaan.

Tutkimukseni ”Pappi lähellä ihmistä. Suomalaisen pappeihin kohdistamat odotukset ja niissä viimeisen vuosikymmenen aikana tapahtuneet muutokset” tulosten perusteella esimerkillisyyden vaatimus ei kuitenkaan nouse esiin selkeänä koko Suomen kansan esittämänä vaatimuksena. Sen sijaan koko kansan odotuksia kuvaava viesti papeille olisi enemmänkin: ”Olette tavallisia ihmisiä ja tulkaa sellaisina meitä lähelle!”

Tutkimuksessa on selvitetty sitä, millainen papin suomalaisten mielestä tulisi olla. Tutkimuksessa kartoitettiin vastaajien mielipidettä papin työn eri osa-alueiden tärkeydestä, papille haitallisista ja tarpeellisista persoonallisuuden piirteistä ja siitä, mitä pappi vastaajien mielestä saa tehdä ja mitä taas ei. Tutkimuksen tulokset perustuvat marras - joulukuussa 2003 tuhannelle satunnaisesti valitulle suomalaiselle lähetetyllä kyselylomakkeella kerättyyn aineistoon. Kyselyyn vastasi hyväksyttävästi 397 henkilöä, eli vastausprosentti oli 39,7. Kyselyyn vastanneet edustivat koko Suomen kansaa sekä demografisten muuttujien että kirkkoon kuulumisen ja uskonnollisen aktiivisuuden osalta varsin kattavasti. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimivat rooliteoriat ja Giddensin modernisaatioteoria.

Tutkimustulosten perusteella suomalaisten varsin myönteistä pappiskuvaa voisi kuvata seuraavalla virkkeellä: Pappi on itsensä likoon laittava ja persoonallinen ihminen, joka miellyttävästi käyttäytyen tulee toista ihmistä lähelle ja on armahtava tätä kohtaan.

Kyselyyn vastanneet kokivat papin työn tärkeimmäksi osa-alueeksi kirkollisten toimitusten suorittamisen ja jumalanpalvelusten toimittamisen. Papille tarpeellisiksi ja haitallisiksi koettuja persoonallisuuden piirteitä tarkasteltaessa todettiin, että yhdeksän kymmenestä vastaajasta kokee luotettavan ja vilpittömän persoonallisuuden papille vähintään jokseenkin tarpeelliseksi. Nämä persoonallisuuden piirteet olivat pääasiassa sellaisia, joita ei voida määritellä feminiinisiksi tai maskuliinisiksi. Toisaalta myös feminiinisiksi määritellyistä persoonallisuuden piirteistä koostuvan persoonallisuuden lempeyden ja hellyyden, koki kolme neljäsosaa vastaajista papille tarpeellisiksi persoonal-

lisuuden piirteiksi. Näiden voi ajatella olevan läsnäolon piirteitä.

Pappiin kohdistuvia rooliodotuksia kartoitettaessa papin ihmisläheisyyttä ja inhimillisyyttä kuvaava kokonaisuus sai korkeimman kannatuksen. Kaksi viidesosaa vastaajista myös soisi papille oikeuden hauskapitoon ja tavalliseen elämään. Näissäkin pappiin kohdistuvissa rooliodotuksissa korostuu sama läheisyyden ja inhimillisyyden kaipuu, joka nousi esiin papille tarpeellisia persoonallisuuden piirteitä kartoitettaessa.

Reilu vuosikymmen sitten toteutetun vastaavan tyyppisen tutkimuksen mukaan papin odotettiin olevan ihmisläheinen ja puolueeton sekä jossain määrin hengellisesti ja moraalisesti nuhteeton ja jumalallinen. Tämän tutkimuksen vastaajat odottavat papin olevan ihmisläheinen mutta sen lisäksi tavallinen (ei-nuhteeton ja ei-jumalallinen) ihminen, joka on uskova ja ottaa kantaa asioihin (joskus myös puolueettomuuden kustannuksella). Tutkimukseni perusteella voidaan siis todeta, että suomalaiset odottavat papilta ennen kaikkea ihmisläheisyyttä ja inhimillisyyttä. Pappi ja teologian ylioppilas: Ole siis ihminen ja tule sellaisena toista ihmistä lähelle.

Kirjoitus perustuu pro gradu –tutkielmaan. Kirjoittaja on Tikkurilan seurakunnan seurakuntapastori.

Kokemuksia palveluista

Suomen Mielenterveysseuran Valtakunnallisen kriisipuhelimen Palveluissa pettynyt – raportin (3/2004) 370 palvelukokemusta ovat syntyneet terveys- ja sosiaalialan piirissä.

OMAISET MUISTELEVAT KAUAN PAPIN PUHEITA JA KÄYTÖSTÄ HAUTAJAISISSA

Eräs auttajataho ovat seurakunnat ja papit, ja raportti käsittelee myös näistä saatuja kokemuksia ja ihmisten toivomuksia.

- Läheisten kuoltua seurakunnalla on monesti tärkeä osuus surevan hoidossa, raportti toteaa.
- Useat kokevat hyväksi, että pappi kävisi tervehtimässä heti tapahtuneen jälkeen.
- Hautajaiset ovat tärkeä rituaali ja osa surutyötä. Ihminen ahnehtii lohdutuksen sanoja. Surevan kohtaamiseen kykenevä pappi tekee korvaamaton auttamistyötä.
- Omaiset muistelevat kauan papin puheita ja käytöstä hautajaisissa. Jos kohtaaminen on huonosti hoidettu, luottamus seurakuntaan kärsii, ja ihminen kokee jäävänsä yksin.

Raportissa kerrotaan tapahtumista, joissa seurakunnan jäsen on jäänyt yksin. Vastaavasti on epäilemättä paljon tapahtumia, joissa pappi on kyennyt aidolla tavalla lohduttamaan. Mutta koska raportti haluaa haastaa palvelualan ammattilaisia paremman palveluun, se keskittyy tapauksiin, joissa asiakas on pettynyt.

”Meillä ei ole ollut sellaista palvelukulttuuria, jossa hyvä palvelu olisi kunnia-asia. Aidon ja asiakasta kunnioittavan palvelun lähtökohdat eivät ole vielä juurtuneet Suomeen: palvelullaan, mutta palvelullaan tietyin ehdoin”, toteaa Suomen Mielenterveysseuran puheenjohtaja **Pirkko Lahti** yleisesti suomalaisesta kyvystä kohdata toinen ihminen palvelutilanteessa.

MAHDOLLISTAVATKO TYÖOLOSUHTEET IHMISEN AIDON KOHTAAMISEN?

Hälyttävän usein tuli esille, että vaikeudet hoidon tai tuen saatavuudessa, epäasiallinen kohtelu tai auttajaosapuolien yhteistyön puute johtivat lopulta masennukseen sekä jopa työkyvyttömyyteen ja pitkään psykiatriseen hoitoon, toimittajat korostavat kierrettä, mihin asiakas voi joutua.

Raportin laatijat uskovat ammattilaisen oman päätöksen voimaan.

- Resurssipula voi olla todellista, mutta erittäin usein piittaamattoman kohtelun syy on toisaalla.
- Paljon uutta laadukkuutta palveluihin olisi saavutettavissa suhteellisen yksinkertaisesti: kohtaamalla ihminen kokonaisvaltaisesti ja kunnioittavasti.
- Kohtele apua tarvitsevaa kuten toivoisit itseäsi kohdeltavan hädän hetkellä, kirja antaa kultaisen säännön.
- Oletthan ihmiselle läsnä? Kuuntelethan häntä? Et-hän katsele muualle välinpitämättömänä?
- Älä mitätöi kipeää elämänvaihetta jakelemalla patenttiratkaisuja, huoneentaulu sanoo.

Ammattilaisen olisi siis kyettävä herkkyyteen, avoimuuteen ja turvallisuuden luomiseen, vaikka häntä ympäröi kiire. Eri ammattiryhmien sisällä olisi varmaankin syytä keskustella rehellisesti omista työolosuhteista: mahdollistavatko ne ihmisen todellisen kohtaamisen? Myös auttaja on ihminen, jolla on rajallinen jaksamisen kyky.

Suomen Mielenterveysseura toimittaa kampanjamateriaalin laajalle yhteistyöverkolle ja pyrkii aikaansaamaan keskustelua eri yhteistyökumppaneiden kanssa.

Kirjoittaja on vapaatoimittaja.

**Cruxin internetversio on osoitteessa
www.pappisliitto.fi**

60-vuotiaan perheneuvonnan asema kirkossa

**Kirkon perheneuvonnassa vietetään juh-
lavuotta: työalan käynnistymisestä on
tullut kuluneeksi kuusikymmentä vuotta.
Tänä aikana työala on monessa mielessä
laajentunut, vahvistunut ja saanut aiem-
paa vakiintuneemman aseman.**

Uusia perheasiain neuvottelukeskuksia on tullut jat-
kuvasti lisää: viime vuoden lopulla keskuksia oli yh-
teensä 41, perheneuvoja 146 ja vastaanottosihtee-
reitä 35. Myös asiakaskäyntien määrä on ollut jat-
kuvassa nousussa: vuonna 2003 käyntejä oli lähes
93.000.

PERUSTEHTÄVÄ: TUEN JA AVUN TARVE

Perheneuvonnan erityisluonne tulee hyvin esil-
le paikallisten neuvottelukeskusten perustehtävän
määrittelyssä. Keskusten tehtävänä on ”kristillisel-
lä pohjalla toimien, keskusteluavun ja terapian me-
netelmiä käyttäen auttaa ja tukea aikuisväestöön
kuuluvia henkilöitä perheen ja parisuhteen ongel-
missa sekä elämän kriisitilanteissa”. Perheneuvon-
nan asiakastyöllä on ollut alusta alkaen vahvat kos-
ketuskohdat juuri niihin ongelmiin, joita ihmiset
ovat elämän arjessa joutuneet kohtaamaan.

Kirkon piirissä on usein pohdittu sitä, kuinka ju-
listus, opetus sekä eri toimintamuodot tavoittaisivat
oman aikamme ihmiset ja heidän elämäntilantei-
siinsa liittyvät kysymyksenasettelut. Perheneuvon-
nan osalta tätä pohdiskelua ei olla juurikaan tarvitu-
tu. Asiakkaiden tarpeiden ja perheneuvonnan tar-
joamien palvelujen välinen vastaavuus on ollut hy-
vin ilmeinen ja selvä.

TYÖALAN ASEMA JA ARVOSTUS

Perheneuvonnan erityispiirteisiin on kuulunut yh-
teistyö kuntien kanssa sekä työn moniammatilli-
nen luonne. Valtaosassa keskuksista alueen kunnat
ovat osallistuneet taloudellisesti neuvottelukeskus-

ten toiminnan tukemiseen. Perheneuvonnan asia-
kastyössä toimivista työntekijöistä osa on peruskou-
lutukseltaan teologeja, osa psykologeja ja osalla on
jokin muu soveltuva koulutus. Hyvin huomattava
osa työntekijöistä on lisäksi osallistunut pitkiin te-
rapiakoulutuksiin. Asiakastyössä joudutaan kohta-
amaan monella tavalla raskaita ja vaikeita elämän-
tilanteita. Tällöin on etua siitä, että työryhmistä
löytyy mahdollisimman monipuolista ammatillista
osaamista.

Työalan erityispiirteistä johtuen kirkon kentässä
on aika ajoin kysely jopa sitäkin, kuuluisiko perhe-
neuvonnassa tehtävä asiakastyö kokonaan kuntien
vastuulle. Merkittävä vastaus tähän kyselyyn saa-
tiin vuonna 2002 perheneuvonnan kelpoisuusehtoja
käsiteltäessä. Asiaan liittyvässä valmistelussa kirk-
kohallitus totesi, että ”on perusteltua tulkita kirkon
perheneuvontatyö kirkon sielunhoidolliseen ja dia-
koniseen perinteeseen vahvasti perustuvana”.

TULEVAISUUDEN STRATEGIA

Vuoteen 2010 ulottuvassa tulevaisuuden strategias-
saan kirkko on asettanut perheiden hyvän elämän
edellytysten tukemisen yhdeksi keskeiseksi paino-
pistekseen. Tähän strategiaan liittyen kirkon per-
heasiain toimikunta on lähettänyt kaikkiin seura-
kuntiin työalalla laajassa valmistelussa olleen muis-
tion ”Laatu ja määrä perheasiain neuvottelukeskus-
ten työssä”.

Muistion saatesanoissa toimikunta toteaa, et-
tä perheneuvonta kykenee tulevaisuudessa vastaa-
maan siihen kohdistuviin haasteisiin vain sillä edel-
lytyksellä, että kirkossa ja seurakunnissa pidetään
kiinni sekä perheneuvonnan palvelujen riittäväs-
tä saatavuudesta kuin myös annettavien palvelujen
korkeasta laadusta.

*Kirjoittaja on Joensuun seurakunnan perheasiain neu-
vottelukeskuksen johtaja.*



MATTI VÄISÄNEN

Maailman kuuluisin kirje

Paavalin kirje roomalaisille on maailman kuuluisin kirje.

Rakkauteni tähän maailman kuuluisimpaan kirjeeseen on peräisin jo opiskeluajoiltani. Vuonna 1962 kuuntelin USA:ssa professori Richard Jungkuntzin Roomalaiskirjeen luennot. Tuolloin Roomalaiskirjeen sanoma valloitti minut. Siitä lähtien Roomalaiskirje on ollut tutkisteluni kohteena.

Roomalaiskirje on vaikuttanut kristinuskon historian käännekohdissa enemmän kuin yksikään muu kirja Raamatusta tai sen ulkopuolelta. Se on ehtymätön teologian ja hengellisen elämän lähde. Kirjeen teemajakeista (1:16 – 17) Luther löysi uskonvanhurskauden. Löytö merkitsi uskonpuhdistuksen alkamista. Samalla Jumala täytti Martti Lutherin sellaisella Hengen voimalla, että koko Eurooppa vapisi.

Martti Luther sanoo, että vaikka koko Raamattu poltettaisiin, mutta meille jätettäisiin Johanneksen evankeliumi ja Roomalaiskirje, ei mitään olennaista olisi menetetty, sillä niihin sisältyy tärkein tieto, mitä ihmisille on Jeesuksesta ja pelastuksesta annettu. Niissä meillä olisi riittävästi sekä tätä aikaa että tulevaa varten. Olen Lutherin kanssa samaa mieltä, vaikka lisäksiinkin mielelläni luetteloon kolmanneksi Genesisen, sillä se tekisi Johanneksen evankeliumin ja Roomalaiskirjeen tutkimisen kaksin verroin jännittävämmäksi. – On merkittävää, että tänä vuonna on ilmestynyt suomeksi ensimmäinen osa kuutena osana ilmestyvästä professori Heikki Koskennimen kääntämästä Lutherin Genesisen kommentaarista. Lutherhan selitti elämänsä viimeisen kymmenen vuoden aikana Genesisistä.

Paavali oli syvästi oppinut mies. Hän osasi ilmeisesti VT:n suurelta osalta ulkoa. Roomalaiskirje on

Evankeliumi Paavalin mukaan. Se on täynnä elämää. On suorastaan käsittämätöntä, miten paljon Paavali on saanut mahtumaan asiaa yhteen kirjeeseen. Melkein jokaista sen sanaa voi selittää. Samalla se on kristikunnan ensimmäinen dogmatiikka. Johdonmukaisuudessaan kirje on rautaisen logiikan mestariäyte. Sen systemaattisen puolen kattavuus tulee näkyviin kirjeen jäsentelyssä. Roomalaiskirje on sisällöltään niin rikas ja suurenmoinen, että haluaisin ilmentää sen sisältöä myös musiikin avulla. Jos olisin säveltäjä, tekisin siitä sinfonian.

Uskonoppinsa ja sisällöllisen kattavuutensa tähden Roomalaiskirje on aina ajankohtainen. Esimerkiksi luvut 9 – 11 ovat tänään ajankohtaisemmat kuin ehkä koskaan aikaisemmin, sillä ne sisältävät Raamatun perusteellisimman jakson Israelin ja ympäristökansojen välisistä suhteista, niiden syistä ja seurauksista.

Muita suuria ja ajankohtaisia teemoja Roomalaiskirjeessä ja sen äärellä ovat mm. seuraavat asiat: Loiko Jumala ihmisen vai ihminen Jumalan? Syntiinlankeemus – ihmiskunnan suurin onnettomuus. Ilman lakia ei ole syntiä – voiko se olla totta? Ihmisen ydinkysymys – miten syntinen voisi pelastua? Vain pyhät pyhitetään – miten ihmeessä? Samalla kertaa vanhurskas ja syntinen – sen Paavali todistaa. Esi-valta – auttaja vai alistaja? Raamatun eettiset ohjeet – koskevatko ne enää meitä? Predestinaatio – kuoliko Kristus kaikkien puolesta? Asiat – joista saakin olla eri mieltä. Roomalaiskirjeen merkitys Lutherille – entä meille?

Kirjoittaja on Suomen Evankelisluterilaisen Kansanlähetyksen eläkkeellä oleva pääsihteeri.

Roomalaiskirjeen kommentaari, 2-os. Uusi Tie. 2004.



"Jumalan
kämmentä ei
pelkää lintunen,
Jumalan käm-
mentä ei pel-
kää ihminen..."

ANTTI SIUKONEN

Kirkon virkaan opiskelevien spiritualiteetti tuuliajolla?

Kirkon virkaan opiskelevat prässäävät itseään papeiksi, kanttoreiksi, diakoneiksi ja kirkon nuorisotyönohjaajiksi - mutta millä eväillä? Mitä tehdä, kun spiritualiteetti on kadoksissa eikä kirkon virka enää kiinnostakaan opiskelijaa? Tämän kysymyksen tuore kirkolliskokous sai purtavakseen kauden ensimmäisessä kokouksessa.

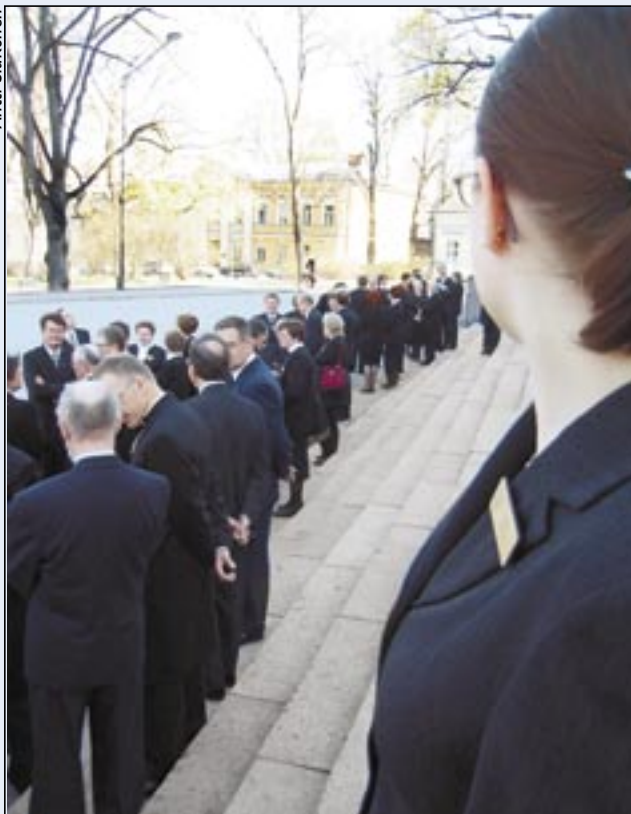
Monilla on muutto edessä, kun opiskelu kohti kir-

kon virkaa alkaa. Koti, lihapata ja ystävät jäävät satojen kilometrien taakse ja tilalle astuvat soluasuminen, nuudelit sekä pari sataa muuta yhtä aikaa opintonsa aloittavaa. Syksy hujauttaa vauhdilla, opinnot ovat mielenkiintoisia ja uusia kavereita alkaa vähitellen löytyä. Kun ensimmäinen vuosi on lopuillaan, teologifukseilta alkavat kreikan koukerotkin jo taivuttua. Jäikö jotain kuitenkin puuttumaan?

TUHLAAJAPOJAN ISÄ

Monilla opiskelemaan lähtevillä yhteys omaan kotiseurakuntaan katkeaa ja uusi paikallisseu-





*Kirkon virkaan
opiskelevilla on pula
spiritualitetin tuesta.
Kuvassa kirkollisko-
kousedustaja, teol.yo.
Riikka Myllys.*

rakunta jää muun toiminnan ja tiedon omaksumisen peittoon. Ei aina ole myöskään itsestään selvää, että yhteyttä on edes ollut. Opiskelija kuitenkin odottaa, että kirkko on ottamassa syleillen vastaan tulevaa työntekijäänsä kuin tuhlaajapojan isä lastaan. Pettymys on väistämätön, kun halausta ei olekaan tarjolla.

Toukokuussa kautensa aloittaneelle kirkolliskoukselle jätetyssä aloitteessa kannetaan huolta kirkon virkaan opiskelevien hengellisen tuen puutteesta. Sen tavoitteiksi listataan opiskelijoiden seurakuntayhteyden vahvistaminen, henkilökohtaisen tuen saaminen erilaisissa kriiseissä sekä seurakuntien työympäristöjen kehittäminen jo opiskeluvaiheessa eri alojen opiskelijoiden yhteistyön kautta. Tavoitteiden toteuttamiseksi on esitetty uusia virkoja perustettavaksi tuomiokapitulien ja oppilaitosten yhteyteen.

Aloitteen laatija, tutkija, pastori Pauliina Kainulainen keräsi esityksen taakse jo jättövaiheessa 13 allekirjoittajaa. Mukana on edustajia niin yliopiston henkilökunnasta, opiskelijoista, papeista kuin maallikoistakin. Kannustavia puheenvuoroja osakseen saanut aloite lähetettiin yleisvaliokunnan puhtavaksi, josta se palaa täysistunnon käsittelyyn ensi marraskuun istuntoon.

OTTAAKO KIRKKO KOPIN?

Eräs syy hengelliselle sylittömyydelle on vastuun hajoaminen. Paikallisseurakunnat kirkkomme perusyksikköinä huolehtivat opiskelijan sanan ja sakramenttien tarpeesta, kirkon teologikoulutustoimi-

kunta suunnittelee teologian opiskelijoiden kanssa erilaisia teemailtoja, hiippakunta seurakuntaharjoittelujen palauteseminaareista ja kristilliset opiskelijajärjestöt haalivat osan hoteisiinsa.

Opiskelijoiden joukko on kuitenkin varsin heterogeeninen ja heidän kosketuksensa kirkkoon vuosi vuodelta ohuempi. Neljän viikon seurakuntaharjoittelu on monelle ensimmäinen ja ainut kunnollinen kosketus kirkkoon ennen työelämää. Näin ollen ei ole ihme, että iso osa putoaa kirkon sylin ohi toisille työnantajille.

Ensisijainen vastuu oman spiritualiteettinsa hoitamisesta on tietysti opiskelijalla itsellään, mutta tukea tarvitaan kirkon taholta etenkin opintojen alkuvaiheeseen. Oppilaitospaheilla on kädet täynnä töitä tuhansien muiden opiskelijoiden kanssa ja olisi epäreilua, jos kirkon virkoihin opiskelevat omisivat kaikille opiskelijoille tarkoitetun papin kokonaan itselleen.

Monet hiippakunnat tarjoavat seurakuntaharjoittelun suorittaneille teologian opiskelijoille mentorointia, jossa opiskelija saa ”kummikseen” jo työelämässä olevan papin. Mentoroinnin tulokset ovat lupaavia, mutta kriittinen opintojen alkuvaihe jää katveeseen, jolloin negatiivinen mielikuva kirkosta työnantajana ehtii jo syntyä.

Eläkepyörän pyörähdettyä tulee olemaan haasteellista löytää kirkon virkoihin sitoutuneita työntekijöitä. Tilanne on jo pitkään tiedostettu esimerkiksi opiskelijapiireissä sekä kirkon teologikoulutustoitumikunnassa. Kirkolliskokousaloitteen tarkoitus onkin poikia konkreettisia toimia asian eteen ja etsiä keskitettyä ratkaisua opiskelijoiden spiritualiteetti-

painin tueksi.

Aloitteen etenemistä ja kirkolliskokouksen toimia voit käydä katselemassa ruohonjuuritasolta osoitteessa <http://koti.mbnet.fi/siukonen>.

Kirjoittaja on kirkolliskokousedustaja, yksi aloitteen allekirjoittajista sekä Pappisliiton opiskelijatoimikunnan jäsen.

KATI RÄSÄNEN

Teologian opiskelijoiden retriitti

Maaliskuussa Tampereen hiippakunnan hiippakuntasihtööri Jussi Holopainen, Keski-Lahden seurakuntapastori Miika Härmäläinen ja minä olimme 16 teologian opiskelijan kanssa kolmen päivän ajan Hollolan Parinpellossa. Yhdessä mietimme kutsumusta ja kirkon virkaa: vetääkö se puoleensa vai työntääkö se luotaan.

Yksi tavoitteistamme oli tarjota ”peiliä”, josta voi tarkastella sitä, kokeeko papin työn omakseen. ”Kirkon päivässä 2001 opiskelijat vetosivat voimakkaasti siihen, että kirkon olisi oltava aktiivisemmin läsnä opiskelijoiden elämässä. Tuo vetoamus puhutteli ja jäin pohtimaan, mitä me hiippakuntana voimme tehdä”, muistelee pastoraalitoimen hiippakuntasihtööri Jussi Holopainen retriitti-idean syntymistä.

KENELLE?

Retriitti oli tarkoitettu teologian opiskelijoille, jotka pohtivat omaa suhdettaan kirkon virkaan, onko se kenties itseä varten, mikä papin työssä pelottaa ja ahdistaa, mikä puolestaan kiehtoo. 16:sta retriittiin päässeestä vain yksi oli mies. Johtuuko tämä naisvaltaisuus siitä, että miehet ovat varmoja kutsukumuksestaan ja pohdinnalle ei ole tarvetta – vai jostain muusta?

TYÖSKENTELEYTAPA

Työskentelymme koostui pääasiassa meditatiivisista harjoituksista, bibliodraamasta, keskusteluista, vertaisryhmistä ja hartauksista. Halusimme antaa tilaa kysymyksille, hiljaisuudelle ja toiminnalle. Etu- ja jälkikästehtävien suorittamisella retriitistä sai yhden opintoviikon Helsingin yliopiston KTY241 Teologi, professio ja identiteetti -opintojaksoon.

ODOTUKSET JA KYSYMYKSET

”Onko minusta papiksi? Kelpaanko tällaisena? Mitä papin työ todella on?” kyseli etukäteen lähes jokainen retriittiin osallistunut. Opiskelijat olivat tulleet retriittiin melko samanlaisin odotuksin. Oli tarvetta pohtia oma kutsumusta kirkon virkaan sekä omassa rauhassa että yhdessä toisten opiskelijoiden ja nuorten pappien kanssa ja samalla löytää välineitä itseä askarruttavien kysymysten pohtimiseen ja työstämiseen.

Edellä esitettyjen kysymysten lisäksi mietitytti myös: onko minusta naisena papiksi, pitääkö minun pappina jotenkin muuttua eli pakottautua sellaiseen rooliin, mikä ei ole minulle ominainen ja mitä kirkko minulta pappina odottaa. Tämän lisäksi pohdittiin työssä jaksamista, miten voisi estää väsymisen ja miten voisi olla Jumalan väline. Opiskelijoille oli tärkeää se, että pappi saa säilyttää myös oman elämän: on löydettävä aikaa omaan elämään, jotta jaksaa.

Joillakin opiskelijoilla ei ollut hengellistä tai seurakuntanuoritaustaa. Tämä herättää tietynlaista epävarmuutta, kun miettii, miten minusta voi olla papiksi, kun omasta elämästä ei löydy sitä tarttumapintaa, johon voisi tilannetta peilata. ”Halusin saada kuvaa papin työstä käytännössä sekä välineitä omien ajatusten käsittelemiseen. Kirkko ja seurakunta ovat minulle vieraita, voinko silti tällaisena palvelaa niitä vai onko minulle jokin toinen tie?” kyseli yksi osallistujista.

MIKÄ OLII ANTI?

”Retriitti auttoi ymmärtämään, etten ole näiden kysymysten kanssa yksin. Kysymykset ovat ehkä itse kullakin erilaisia, mutta epävarmuus on yhteinen. Se, miten yhteisöllisyys ja rukous kantavat, oli ehkä keskeisin oivallus ja merkitys itselleni”, sanoi eräs retriittiläinen. Keräämämme palautteen perusteella retriitti oli erittäin tarpeellinen ja onnistunut. Useampi opiskelija sanoi, retriitin nostaneen pin-



taan paljon uusia asioita itsestä, Jumalasta ja lähimistä. Moni koki tärkeäksi sen, että asioita sai pohtia yhdessä. Opiskelijat arvostivat myös sitä, ettei papin työstä yritettykään antaa liian ihanaa ja auvoista kuvaa, vaan vaikeistakin asioista puhuttiin suoraan ja avoimesti. Eräs opiskelija tiivistää: ”Ryhmäkeskustelu pappeudesta innosti hurjasti pyrkimään eteenpäin ”uralla”, odottamaan uteliaana papintyön kommenteja. Monet kielteiset asiat mm. työajaton työ ja rooliodotukset muuttuivat voimavaroiksi tai saivat uuden katselunäkökulman.” Opiskelijat kokivat tärkeäksi, ettei asioista vain puhuttu, vaan hengellinen ulottuvuus oli koko ajan läsnä. Jotkut jopa olisivat kaivanneet vielä enemmän hiljaisuutta.

KIRKKO VÄLITTÄÄ

Retriitistä opiskelijat saivat myös sen kuvan, että kirkko välittää ja pitää jo nyt huolta tulevista työntekijöistään. Koettiin positiivisena, että kirkko haluaa olla avuksi myös kutsumuksen kuulostelussa. Palautteissa arvostettiin muun muassa sitä, ettei retriitistä (ainakaan tällä kertaa) peritty maksua. Osanottajat maksoivat itse matkansa, Tampereen tuomiokapituli loput. Tämä oli antanut joillekin opiskelijoille sen tunteen, että he ovat jo opiskelijoina tärkeitä kirkolle, heistä halutaan pitää huolta.

OMA PAPPISKUVA

Miettiessämme omia pappiskuvia itsessämme ja ympäristössämme syntyi yksi retriitimme helmistä, nimittäin Holopaisen Jussin lausahdus ”jokaisessa meissä asuu pieni pappi – toisissa 100-kiloinen rovas-

ti”. Monilla meillä naisilla ainoat papin mallit nuoruudesta ja kotiseurakunnistamme ovat olleet niitä vanhoja isokokoisia miehiä, jolloin mielikuvamme papista ovat – ehkä tiedostamattamme – myös olleet tällaisia tai ainakin muokkautuneet tältä pohjalta. Ei ihme, jos siihen mielikuvaan 100-kiloisesta vanhasta rovastista, on nuorena ja reilusti alle satakiloisena naisena vaikea mahtua.

”TÄLLAINEN RETRIITTI PITÄISI OLLA PAKOLLINEN”

Useampi sanoi retriitin lopussa, että tällaisen kursin pitäisi olla pakollinen jokaiselle teologian opiskelijalle, myös heille, jotka ovat varmoja kutsumuksesta. Me vetäjätkin olimme kokemaamme tyytyväisiä. Miika Hämäläinen kommentoi: ”Merkittävää oli, kuinka retriitistä syntyi avoin ja samalla kuitenkin tarpeeksi suuntaa antava. Tärkeää oli kuulla kysymykset ja olla peilinä siitä, mitä pappeus omassa elämässä on.” Holopaisen Jussi totesikin: ”Paljon on tekeillä ja paljon on vielä tehtävissä. Tämä hengellisen ohjauksen pilottiretriitti osoitti sen, että tämänkaltaiseen on tarvetta – siis myös jatkoa.”

SEURAAVA KERTA

Tampereen tuomiokapituli järjestää seuraavan retriitin teologian opiskelijoille 16. - 18.3.2005 Parinpellosa. Tarkempi ohjelma löytyy: www.tampereenhiippakunta.fi (koulutuskalenteri).

Kirjoittaja on Tampereen Messukylän seurakunnan seurakuntapastori.

Retriitin pohdintaa:

Mitkä asiat vetävät kirkon töihin:

työ on tuttua
ihmissuhteita laajalta skaalalta
monipuoliset työtehtävät
työllä on merkitys
itselle tärkein asia mukana työssä
luovuus
kirkon monipuoliset resurssit (henkilöstö, asema yhteiskunnassa, tilat jne.)
armo
erilaisuus
työyhteisön laaja-alaisuus
kutsumus
mielekkyyt
monipuolisuus
ei tylsää
merkitys
voi jakaa uskon ulottuvuuksia
ihmisten kokonaisvaltainen kohtaaminen

Mitkä asiat työntää pois kirkon työstä:

kielteinen suhtautuminen naispappeuteen
perhe – virka eli mm. perheen ja työn yhteensovittamisen ongelma
suvaitsemattomuus
oikea suhtautuminen esim. haudatessa. Rooli?
työyhteisön mahdolliset ristiriidat
oma jaksaminen
liiallinen työmäärä
julkisuus
aina juhlahpyhät töissä
papin rooliodotukset
voiko valita suuntautumisen oman motivaation mukaan?
kelpaanko muille – ja itselleni?
ilta- ja viikonlopputyöt
työajaton työ
”julkikkisena” oleminen
käytännön ongelmat, esim. osaako laulaa?
työyhteisön sisäiset jännitteet
syynäys

Työelämätuutorointia opiskelijoille

Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin yksikössä käynnistyneellä työelämätuutoroinnilla pyritään parantamaan ja syventämään opiskelijoiden mahdollisuuksia tutustua seurakunnassa tehtävään työhön ja seurakuntaan työyhteisönä.

Spiritualiteetin vahvistaminen, jumalanpalveluselämän tutuksi tuleminen ja sielunhoitoon liittyvät tiedot ja taidot ovat esimerkkejä asioista, joihin työelämätuutoroinnilla haetaan vahvistusta.

Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin yksikössä käynnistyi keväällä 2003 opiskelijaohjauksen suunnattu hanke, joka sai nimekseen *työelämätuutorointi*.

Yhteisenä tavoitteena työelämän ja oppilaitoksen (DIAK) välillä on diakoniatyöntekijöiksi ja kirkon nuorisotyönohjaajiksi suuntautuvien opiskelijoiden kirkollisen ammatti-identiteetin kehittäminen ja vahvistaminen.

Nykymuotoisessa koulutuksessa Diakonia-ammattikorkeakoulusta valmistuvat opiskelijat saavat ammatillisen kaksoiskelpoisuuden, joka mahdollistaa työskentelemisen kirkossa tai kirkon ulkopuolella. Yhä useampi sosionomi-diakonin, sosionominuorisotyönohjaajan tai sairaanhoitaja-diakonissan kaksoiskelpoisuuden suorittanut valitsee työpaikansa jostakin muualta kuin kirkon piiristä. Tämä kehitys on sikäli huolestuttavaa, että se voi johtaa työntekijäpulaan kirkon sisällä.

Koulutus ei yksinään riitä, jotta kirkollisen työn ammatti-identiteetti saisi riittävästi kehittyä. Opiskelijoille suunnattu työelämätuutorointi pyrkii työelämässä toimivien diakoniatyöntekijöiden ja nuorisotyönohjaajien antaman tuen kautta vahvistamaan kirkollisen ammatti-identiteetin kehittymistä jo opiskelun aikana ja motivoimaan opiskelijoita hakeutumaan kirkkoon työhön.

MISTÄ TYÖELÄMÄTUUTOROINNISSA ON KYSE?

Työelämässä toimivan työntekijän ja opiskelijan

välisessä suhteessa on kyse vuorovaikutuksesta, joka mahdollistaa konkreettisella tasolla työelämän käytäntöihin perehtymisen sekä ihmisenä kasvamisen. Kokeneemman henkilön antaman ohjauksen ja tuen myötä mahdollistuu opiskelijan omien oivallusten syntyminen eli kyse on jostakin laajemmasta kuin pelkästä tiedon jakamisesta. Tärkeää on luottamuksen syntyminen ja kehittyminen ja joustavasti toimiminen. Oppilaitoksessa tapahtuvassa tuutoroinnissa keskitytään oppimisprosessiin kokonaisuutena, kun taas työelämän antamassa tuessa painopiste on niissä erityisissä kysymyksissä, joista opiskelija on nimenomaan kiinnostunut.

Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin yksikössä luodussa toimintamallissa työelämätuutorointia toteutetaan pääsääntöisesti pariohjauksessa. Yhteen ryhmään kuuluvia opiskelijoita on 6 - 10, joskin käytännön järjestelyjen tähden joku ryhmistä on muodostunut suunniteltua suuremmaksi. Työelämätuutorit aloittavat työskentelynsä opiskelijoiden kanssa toisella lukukaudella. Tavoitteena on, että kontakti opiskelijoiden ja työelämätuutoreiden välillä säilyisi opintojen loppuun saakka. Tapaamisia järjestetään keskimääräisesti kaksi kertaa lukukaudessa.

TYÖELÄMÄTUUTOROINTI KEHITTÄVÄN SIIRTOVAIKUTUKSEN NÄKÖKULMASTA

On mielenkiintoista tarkastella työelämätuutorointia oppimisen näkökulmasta. Kun työelämätuutorointimallia luotiin, siihen lähtivät mukaan eri toimijat sekä oppilaitoksesta että työelämästä. Myös opiskelijat olivat aktiivisella tavalla edustettuina. Työelämätuutoroinnissa asiantuntijuutta ja erilaisia näkemyksiä edustavat tahot ovat olleet synnyttämässä uutta toimintamallia, joka elää ja muuttuu kaiken aikaa olemassa olevan yhteistyön myötä.

Kehittävän siirtovaikutuksen idea on lähtöisin kulttuuri-historiallisesta toiminnan teoriasta. Oppiminen nähdään yhteisöllisenä tapahtumana, jossa eri yhteisöistä ja organisaatioista tulevat ihmiset synnyttävät tavatessaan uutta tietämystä ja luovat uusia toimintakäytäntöjä. Tällaisissa prosesseissa esimerkiksi oppilaitoksen ja työelämän edustajat antavat neuvotteluun oman panoksensa yhteisen kehittämishankkeen toteuttamiseksi. Oppiminen tapahtuu dialogissa, jossa eri osapuolet



käyvät keskenään moniäänistä keskustelua. Neuvotteluissa tietoa siirtyy toimintajärjestelmästä toiseen ja tämä luo mahdollisuuden toimia tiedon välittäjänä omassa yhteisössä. Tieto työelämän ja opilaitoksen yhdessä kehittämästä työelämätuutorinnista on välittynyt seurakuntiin mukaan läheneiden työntekijöiden kautta. Diakoniatyöntekijät ja nuorisonohjaajat ovat rekrytoineet mukaan omia kollegojaan.

KIRKOLLISEN AMMATTI-IDENTITEETIN VAHVISTAMINEN KESKEISENÄ TAVOITTEENA

Työelämätuutoroinnin suunnitteluun osallistuneet opiskelijat toivovat koulutuksen vahvistavan selkeämmin kirkollista identiteettiä. Kaksoiskelpoisuus ei kaikkien opiskelijoiden mielestä ole mahdollisuuksia antava etu, vaan se voidaan kokea haittavana oman ammatti-identiteetin muodostumisen kannalta.

Opiskelijat kaipaavat koulutuksensa aikana erityisesti hengellisten kysymysten esille ottamista ja niistä keskustelemista. Seurakunnasta tulevat työelämätuutorit korostavat yksimielisesti kirkon työn ainutlaatuisuutta. Kirkon työtä tehdään kristillisestä sanomasta käsin, mutta pitkään seurakunnassa työskennellytkin joutuu pohtimaan, millä tavalla työ eroaa ja miten sen pitäisi erota ei-kirkollisten tahojen tekemästä työstä.

Työelämätuutorointihanketta kehittävässä ryhmäkeskusteluissa kävi ilmi, että seurakunnista työelämätuutoreiksi lupautuneet hahmottavat ammatti-identiteetin rakentumisen sekä henkilökohtaiseksi että yhteisölliseksi prosessiksi.

Yhteisön tehtävä nähdään ammatti-identiteettiin kasvamisessa uudenlaisten, ulkoapäin tulleiden näkökulmien avaajana. Yhteisöllisesti ammatti-identiteettiin katsotaan vaikutettavan niin koulutuksen, työyhteisön kuin ammattikunnan kautta. Yhteisöllisellä tasolla on vuosien varrella tapahtunut paljon muutoksia, jotka koskevat sekä koulutusta että ammattikuntaa (esimerkkinä diakoniasan työnkuvan muutokset). *Henkilökohtaisella tasolla* koetaan, että ammatti-identiteettiprosessi vaatii käynnistykseen jonkinlaisen innoittajan. Tällaisen innoituksen lähteenä voi olla kokenut työntekijä niin työelämätuutori kuin harjoittelunohjaaja, opiskelutoveri tai opettaja.

Työelämätuutorointia kehittävien keskustelujen pohjalta tultiin siihen johtopäätökseen, että ammatti-identiteettiä ei voida nähdä pysyvänä olotilana, koska esimerkiksi ikä ja elämä muuttavat sitä. Ammatti-identiteetti voidaan kokea eri aikoina eri tavoilla. Kirkon virkaan hakeutuvista osa kokee ammatin valinnan kutsumuksena. Kutsumuksen käsite ei ole kuitenkaan yksiselitteinen. On mahdollista, että ihmisellä on erilaisia kutsumuksia elämänsä aikana. Ammattirooli voi vaihtua erilaisten kutsujen vaikutuksesta niin kuin myös luonnollisten

elämänkaareen kuuluvien muutoksien myötä. Vanha ammatti-identiteetti voi uuden ammatin hankkimisen myötä yhdistyä uudeksi ammatti-identiteetiksi tai ihmisellä voi olla useitakin ammatti-identiteettejä elämänsä aikana. Esimerkiksi DIAKin aikuisopiskelijoista osa on ammatin vaihtajia.

MITÄ TYÖELÄMÄNTUUTOROINNISSA PARHAIMMILLAAN TAPAHTUU?

Kun työelämätuutoroinnin käynnistymistä pohdittiin, työelämätuutoreilta toivottiin riittävän pitkää työkokemusta ja perehtyneisyyttä kirkossa tehtävään työhön. Opiskelijat ovat ennen kaikkea kiinnostuneita tietämään ja oppimaan, mitä työ on käytännössä. Seurakunnista välittyneen viestin pohjalta on syytä pohtia, miten hyvin niin sanottua *hiljaista tietoa* eli kokeneiden työntekijöiden kartuttamaa, usein piilossa olevaa osaamista hyödynnetään kirkon sisällä. Kun opiskelijoiden ja pitkään työelämässä olleiden työntekijöiden välinen vuorovaikutus lisääntyy, se mahdollistaa hiljaisen tiedon paremman siirtymisen ja hyödyntämisen.

Työelämätuutoroinnin onnistuminen edellyttää pitkäkestoisuutta ja sitoutumista. Sekä opiskelijat että työelämän edustajat ovat yhtä mieltä siitä, että oppimista helpottaa turvalliseksi ja tutuksi tullut työelämätuutori samoin kuin pitkäkestoisesti mukana olevat ryhmän jäsenet. Työelämätuutoroinnista voi olla merkittävää tukea harjoittelujaksolla. Harjoitteluun menemistä helpottaa sekä opiskelijan että harjoittelunohjaajan näkökulmasta jo ennakoon tutuksi tuleminen ja tiedon molemminpuolinen vaihtaminen.

TYÖELÄMÄNTUUTOROINNIN ANTI TYÖNTEKIJÄLLE

Työelämätuutoriksi lupautunut saa tiiviin oppilaitokseen pidetyn yhteyden kautta näköalapaikan nykymuotoisen koulutuksen seuraamiselle. Uusien haasteiden vastaanottaminen voi lisätä omaa työmotivaatiota ja tuoda tervetullutta vaihtelua työhön.

Seurakuntaan harjoittelujaksolle tulevat seurakunnan toiminnasta tietämättömät opiskelijat ovat puhututtaneet viime vuosina. Seurakunnista mukaan lupautuneet työelämätuutorit ovat tuoneet esille käsityksensä vuorovaikutuksessa tapahtuvasta ”peilinä olemisen”. Tämän käsityksen mukaan sekä työelämätuutori että opiskelija ovat toinen toisillensa peilejä, jolloin he voivat nähdä itsensä uudessa valossa toistensa kautta. Peiliefekti toteutuu parhaiten pidempiaikaisessa vuorovaikutuksessa kuten harjoittelussa. Peiliefektin syntyminen vaatii kuitenkin sitä, että opiskelijalla on pohjatiedot ja käsitys seurakunnasta harjoittelujaksolle mentäessä.

Työelämätuutorina toimiminen saattaa synnytt-

tää pitkään työelämässä mukana olevassa työntekijässä omiin työtapoihin liittyvää pohdintaa, koska työntekijä joutuu perustelemaan opiskelijalle toimintatapojaan. Tällainen oman työn reflektointi suo mahdollisuuksia työn kehittämiseksi.

TULEVAISUUDEN HAASTEET

Työelämätuutorointia on toteutettu käytännössä yksi vuosi DIAKin Helsingin yksikössä. Kokeemukset ovat eri ryhmillä vaihtelevia, pääsääntöisesti positiivisia. Suurimmat haasteet ovat liittyneet käytännön kysymyksiin, lähinnä aikataulujen rytmityksiin. Ryhmät toimivat itsenäisesti ja lähtökohtana niissä käsiteltäville asioille ovat opiskelijoiden kysymykset ja tarpeet. Merkittävää positiivista palautetta on tullut ryhmiltä, joiden tapaamisia on järjestetty oppilaitoksen ulkopuolella työntekijöiden työpaikoissa – seurakunnissa. Näissä tapaamisissa seurakunnissa tehtävä työ on ikään kuin konkretisoitunut fyysisen työtilan läsnäolon kautta.

Työelämätuutorointia on tarkoitus jatkaa ja kehittää tulevaisuudessakin. Käynnistynyt toiminta on herättänyt laajempaakin mielenkiintoa. Seurakunnista tuleva panos on äärimmäisen tärkeä jatkoon kannalta. Työelämätuutorointi voidaan nähdä eräänä merkittävänä keinona saada kirkkoon tulevaisuudessa motivoituneita ja asialle omistautuneita työntekijöitä.

On tärkeää, että hyvin käynnistynyt toiminta voisi kehittyä ja laajentua tulevaisuudessakin. Toimintaan tarvitaan ja kutsutaan lisää mukaan motivoituneita ja innokkaita diakoniatyöntekijöitä ja nuorisotyöntekijöitä.

Työelämätuutoroinnista voi tiedustella sähköpostitse osoitteesta maarit.heusala@diak.fi.

Maaritilla on listoja aiheeseen liittyvistä kirjoista joita hän on käyttänyt kirjoittaessaan artikkelia.

Kirjoittaja toimii DIAK Helsingin yksikössä lehtorina.

AKI-opiskelijaseminaari:

Opiskelijat tahtovat osallistua seurakuntaharjoittelun kehittämiseen!

Diakoniatyöntekijöiden Liiton, Kanttoriurkuriliiton ja Pappisliiton opiskelijaelinten vuosittainen yhteinen AKI-seminaari järjestettiin toukokuussa Hämeenlinnassa. Mukana oli edustus jokaiselta opiskelualalta ja jokaisesta toimistosta, yhteensä 14 henkilöä.

Teemoina olivat tällä kertaa seurakuntaharjoittelun kehittäminen sekä yhteisöllisyyden tukeminen eri ammattiryhmien kesken. Lisäksi tutustuttiin diakonian, teologian sekä kirkkomusiikin opintojen kulkuun ja opintovaatimuksiin.

Osallistujat keskustelivat mm. harjoittelun järjestelyistä, ohjaajien koulutuksesta sekä harjoittelusta opiskelijoille koituvista kustannuksista. Opiskelijoiden tuntuma harjoitteluun on hyvin konkreettinen, ja ideoita harjoittelujärjestelmän kehittämiseksi syntyi runsaasti. Yhdessä toivottiinkin, että opiskelijat otettaisiin mukaan harjoittelua käsitteleviin seminaareihin ja työryhmiin hiippakunnissa ja kirkon keskushallinnossa.

Erityisen tärkeäksi seminaarissa nähtiin entistä parempi panostaminen ohjaajien kouluttamiseen ja motivoimiseen. Ohjaajalle voitaisiin maksaa palkanlisää, esimerkiksi kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaista vastuulisää. Harjoittelun ajaksi olisi myös tarpeen vähentää ohjaajan normaaleja työtehtäviä. Myös opiskelijan toimeentulo harjoittelun ajalta tulisi turvata; harjoittelusta ei saisi aiheutua ylimääräisiä asumiseen, ruokailuun tai matkustamiseen liittyviä kustannuksia.

Vastuu harjoittelun järjestämisestä ja rahoituksesta kuuluu seminaarin osallistujien mielestä koko kirkolle. Nykyinen järjestelmä ei ole tasapuolinen: harjoittelua järjestävät seurakunnat kantavat yksin vastuun ja kustannukset, vaikka hyöty koituu kaikille seurakunnille. Harjoittelun järjestymisellä ja onnistumisella on suuri merkitys, kun opiskelija ratkaisee, haluaako hän tulla seurakuntatyöhön vai ei. Harjoittelu on avainasemassa kirkon rekrytoinnin kannalta.

Soveltuvuustutkimus antaa virikkeitä omaan kasvuun

Mikäli teologian opiskelija aikoo suunnata kirkkoon töihin, hänen tulee osallistua työpsykologiseen soveltuvuustutkimukseen. Näitä on tehty nyt parin vuoden ajan.

Opiskelijoiden keskuudessa asiaan suhtaudutaan ainakin jonkin verran hämmentyneenä. Kuinka oikeaa ja luotettavaa tietoa tutkimus antaa soveltuvuudestani kirkon töihin? Kuka saa nähtäväkseen raportin minusta? Kuinka tulkitseen saamani palautetta? Estääkö monta vuotta sitten tehty psykologinen testi minulta joskus tulevaisuudessa pappisvihkimyksen?

Työpsykologinen tutkimus ei tietenkään kerro koko kuvaa kohteestaan. Teologian opiskelijoille tehtävä testi kuvailee opiskelijan sen hetkisiä valmiuksia työelämän tarpeitten näkökulmasta. Karitoituksen kohteena on tutkittavan sosiaaliset taidot sekä työn hallintaan ja kehittämiseen liittyvät taidot. Lisäksi se tarjoaa ehdotuksia tutkittavan kehittämisalueista ja mahdollisuuksista.

Kirkon työn edellyttämiin sosiaalisiin valmiuksiin kuuluu mm. kyky vuorovaikutukseen, itsensä ilmaisemiseen sekä toisen asemaan eläytymiseen. Näiden kohteitten mittaamisen tavoitteena on antaa opiskelijalle peili, josta hän voi tarkastella itseään mahdollisena tulevana kirkon työntekijänä. Jos saan kuulla olevani vaikkapa kovin introvertti, saatat oivaltaa, että papin työ on ihmisten parissa toimimista. Kuinka voisin kehittää valmiuksiani kiinnostua muista? Tai päinvastoin, voimakkaasti ulospäin suuntautunut ihminen ei ole paras mahdollinen sielunhoitaja. Kuinka kehittäisin itsessäni viiptymisen, pysähtymisen, eläytymisen taitoja?

OHJAAVA SOVELTUVUUSTUTKIMUS

Teologian ylioppilaille tehtävä soveltuvuustutkimus on luonteeltaan ohjaava. Tavoitteena on ohjata opiskelijaa kehittämään ennen valmistumista ja ordinaatiota itseään työelämän tarpeiden suuntaan. Karsiva tutkimus sen sijaan ei ole. Sen perusteella ei yhdessäkään kapitulissa päätetä siitä, avautuvatko ovet vihkimykseen vai eivät.

Tutkimusraportin laajemman osuuden saa vain opiskelija itse. Kapituleitten tai piispojen tietoon näitä tutkittavan persoonallisuutta monipuolisem-

min esittäviä tuloksia ei luovuteta. Tämän itselleen tarkoitettun palautteen ohella tutkittava saa haltuunsa osallistumistodistuksen. Siinä tutkittavan valmius papin työn vaatimuksiin esitetään pelkistetyt graafisessa muodossa.

ENSI VUONNA MUUTOSTA TIEDOSSA

Ensi vuodesta alusta alkaen tämä osallistumistodistus on liitettävä mukaan niihin asiakirjoihin, joilla vihkimystä haetaan. Kapituleissa tämän todistuksen tehtävänä on tarjota lähtökohtia mahdolliseen vihkimykseen tähtääville keskusteluille.

Tutkimukseen osallistuneet saavat tietoonsa tutkimuskeskuksen työntekijän puhelinnumeron, josta voi kysellä apua raportin tulosten tulkinasta. Myös teologiharjoittelun palauteseminaarissa on mahdollisuus keskustella tuomiokapitulin henkilökunnan kanssa testin antamista herätteistä.

”Pidän näitä keskusteluja hyvin suotavana. Opiskelijan voi yksinään olla vaikea tulkita tutkimusraportin tietoja. Keskusteluissa tuloksia voi sanoittaa papin työssä tarvittavien ominaisuuksien näkökulmasta. Tärkeää on, että opiskelija saa seurakuntaharjoittelun ohella myös tutkimuksesta aineksia omaan ammatilliseen kasvuunsa”, sanoo hiippakuntadekaani Paavo Haapakoski Lapuan tuomiokapitulista.

Työpsykologinen soveltuvuustutkimus toteutetaan sinä vuonna, jolloin opiskelija osallistuu harjoitteluseurakuntansa hiippakunnan järjestämään palauteseminaariin. Tutkimuksen toteutuksen tekee kirkosta riippumaton tutkimuslaitos, Suomen psykologikeskus. Käytännön järjestelyistä vastaa Kirkon koulutuskeskus. Tutkimukset tehdään vuosittain Helsingissä, Turussa ja Joensuussa. Opiskelijan osuus kustannuksista on 15 %, rahassa tällä hetkellä noin 40 euroa. Loput maksaa kirkko.

Lisätietoja: Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan opinto-opas. Lisäksi Kirkon koulutuskeskuksen sivut (klikkaa Koulutus ja kehittäminen sekä Teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimus).

Kirjoittaja on hiippakuntasihteeri Mikkelin tuomiokapitulissa.

AKAVA myös opiskelijan asialla

Liittyessäsi omaan ammattijärjestöösi olet automaattisesti yksi 436 000:sta akavalaisesta.

AKAVA on korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö, jonka 32:n liiton jäseneksi liitytään suoritettun tutkinnon tai ammatin perusteella.

Akavalaisista joka viides on opiskelija. Eli opiskelijajäseniä on lähes 90 000.

AKAVAssa on sekä tiede- että ammatti- korkeakouluopiskelijoita ja opiskelijajäsenmäärän perusteella AKAVA on tällä hetkellä Suomen toiseksi suurin järjestö opiskelijakentällä.

Akavalaisen opiskelijatoiminnan tehtävänä on tuoda opiskelijoiden näkökulmia AKAVA -yhteisöön. AKAVAn hallituksen alaisena toimii opiskelijavaltuuskunta AOVA, joka koostuu jäsenjärjestöjen opiskelijaedustajista.

Akavalainen opiskelijatoiminta tukee jäsenjärjestöjen opiskelijatoimintaa valvoen ja kehittäen opiskelijoita koskettavia työelämään ja opinteluun liittyviä asioita.

MITÄ AJANKOHTAISTA OPISKELIJATOIMINNASSA

Kaikessa toiminnassa, erotuksena muihin opiskelijatoimijoihin, asioita tarkastellaan työmarkkinoiden näkökulmasta. Tämän vuoden teemana opiskelijatoiminnassa on "Opintojen aikainen työnteko ja vastavalmistuneiden työllistyminen".

Tämän teeman ympäriltä opiskelijat asettavat omia tavoitteita, kun syksyn tupo-neuvottelut alkavat. Esiin nousee mm. opiskelijoiden tulorajat, joi-
ta tulisi korottaa 20 %:lla sekä harjoitteluajan palkkauksen käsittely osana vapaata vuosituloa muusta työstä saatavan palkan tavoin. Valtion sekä kuntien virka- ja työehtosopimuksissa harjoitteluajan palkkaus tulisi mainita nykyistä selkeämmin.

Jotta jokainen korkeakouluopiskelija työllistyisi omaa opiskelualaansa vastaavaan työtehtävään, korkeakoulujen aloituspaikkamääriä tulisi tarkas-

tella työelämän tarpeiden pohjalta. Lisäksi huomiota tulisi kiinnittää nuorten määräaikaisiin työsuhteisiin ja palkkauskysymyksiin, sillä nuorilla tulee olla samat oikeudet kuin muillakin työntekijöillä.

Syksyn kunnallisvaalien teemaksi puolestaan nousevat asuminen ja terveydenhuolto. Kaikilla korkeakouluopiskelijoilla tulisi olla tasapuoliset mahdollisuudet opiskelijaterveydenhuoltoon ja kuntien tulisi osoittaa opiskelija-asuntotuotannolle riittävästi tontteja.

SYKSYN TULLEN

Syksyllä AKAVA ja sen jäsenjärjestöt lähtevät jälleen korkeakoulukierrokselle kiertämään Suomen suurimpia korkeakoulupaikkakuntia. Kierroksen teemana on järjestäytymisen merkitys ja tavoitteena on lisätä myönteistä suhtautumista akavalaiseen järjestäytymiseen.

Lisäksi tavoitteena on, että opiskelijat saavat riittävät tiedot työelämän toimintatavoista ja lainalaisuuksista.

Antoisaa syksyä opiskelujen parissa!

Kirjoittaja on AKAVAn opiskelijasihteeri.

Miltä tuntuisi aloittaa työpaikassa, jossa saisit avaimet käteesi jonka jälkeen sinun odotettaisiinkin ottavan asioista selvää suurimmaksi osaksi itse? Tai miltä tuntuisi saapua vanhaan työpaikkaasi vuosien äitiys- ja hoitovapaiden jälkeen niin että sinua odottaisivat pelkät työavaimet?

Tätä ”avaimet käteen ja menoksi” – mallia ei toivotavasti enää tapaa seurakunnissa, silti työntekijöitä saapuu pitkiltä sairauslomilta ja vuorotteluvapailta niin, ettei heille ole nimetty työtoveria, joka kertoisi heille, mitä muutoksia kuluneena aikana työpaikalla tai työtavoissa on tapahtunut. Joskus törmää joidenkin työntekijöiden kummasteluun, miksi vanha tuttu työntekijäkin pitäisi perehdyttää.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa uuden tai pitkään poissaolleen työntekijän vastaanottoa ja alkuohjausta. Perehdyttämisen keskeisin tavoite on saada perehtyjä tuntemaan, että hän on odotettu työyhteisön jäsen. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen on työväline, jonka avulla pyritään luomaan sellainen kokonaiskuva työstä, että sen varassa voi suoriutua työtehtävistä.

Perehtyjälle muodostuu hiljalleen kuva koko työyhteisön ja oman tehtävän tavoitteista, näkemystä siitä, mitä pitäisi saada aikaan. Perehtyjä saa tietoa koko seurakuntatyöstä ja omasta tehtävästään osana kokonaisuutta, työmenetelmistä, materiaaleista, työvälineistä sekä työnjaosta, omasta asemasta ja yhteistyösuhteista.

Kaikki uudet ja myös uusiin tehtäviin siirtyvät työntekijät tulee perehdyttää tarkoituksenmukaisella tavalla. Samoin pitkällä sairauslomalla, virkavapaalla tai työlomalla olleet ja tehtävästä toiseen siirtyvät, sekä lyhytaikaiset kesä ja kausityöntekijät ja harjoittelijat tulee perehdyttää. Perehdyttämistarve arvioidaan yhdessä. Työuransa alkuvaiheessa oleville tulee tarjota tukea enemmän, koska heillä on vähemmän kokemusta työelämästä ja työtehtävistä.

Seurakunta huolehtii perehdyttämisen organisoinnista ja toteutumisesta. Vastuu tästä kuuluu lähimmälle esimiehelle tai hänen nimeämälleen henkilölle. Lisäksi esimerkiksi Helsingin seurakuntayhtymä järjestää uusille työntekijöille tulokaspäiviä. Vaikka kokonaisvastuu perehdyttämisestä kuuluu yhden henkilölle, tulisi kaikkien olla selvillä perehdyttämisen merkityksestä.

Koko työyhteisö kantaa vastuuta uuden työntekijän vastaanottamisesta ja käytännön perehdyttä-



Perehdyttämistä tarvitaan sekä ruumiillisissa että henkisissä töissä siirtyvät ja pitkään poissaolleet henkilöt tulee perehdyttää tehtäviinsä.

TUULA M

Perehdyt

— sujuvan työnteon edellytys ja

mistoimiin osallistuu usein monia ihmisiä. Perehdyttämistehtävä edellyttää aikaa tehtävän suorittamiseen, ammatinhallintaa, työympäristön tunte-
musta ja halua ohjata perehtyjää. Mikäli perehdyttäjä on muu kuin lähin esimies, on tärkeää varata perehtyjälle aikaa käydä asioita läpi myös lähimman esimiehensä kanssa.

Hauskin oma perehdytyskokemukseni oli seura-



...ä. Kaikki uudet ja uusiin tehtäviin
in.

MÄKINEN

...tämisen

...a työyhteisön tervetuloitotus

kunnasta, jossa minut vastaanottanut kirkkoherra ilmoitti varanneensa runsaasti aikaa perehdyttääkseen aloittelijaa. Tuleva lähityötoverinikin oli tosin ajatellut samaa ja hetkeksi syntyikin kiista siitä, kumpi saa perehdyttää tulokasta. Asiaa ei ollut huomattu sopia aiemmin, mutta allekirjoittanutta pelkästään ilahdutti innostunut vastaanotto.

Perehdyttäjä laatii uudelle työntekijälle pereh-

dytysuunnitelman, joka käydään läpi työntekijän kanssa yhdessä läpi ja muokataan tarpeen mukaan. Erilaisia malleja, perehdyttämisen tarkistuslistoja ja muuta perehdyttämiseen liittyvää materiaalia on löydettävissä mm. työpaikkojen omista tietokansioista, eri seurakuntatyön johtamista käsittelevistä kirjoista ja Työturvallisuuskeskukselta. Malleja kannattaa muokata omaan seurakuntaan ja työmuotoon sopiviksi.

Suunnitelmaan merkitään perehdyttämiskustelujen aikataulu ja kaikki perehtyjää opastavat henkilöt. Perehtyjälle pitää antaa aikaa omien kokemusien jäsentämiseksi. Kollegalta sainkin hyvän vinkin ihmettelypäiväkirjasta. Siihen tulokas voi matkan varrella kirjata näkemyksiään uudesta työpaikasta ja työtehtävistä. Huomioista keskustelu antaa myös perehdyttäjälle mahdollisuuden kuulla raikkaitakin näkökulmia työn tekemiseen ja työyhteisöön. Perehdyttämiseen varataan riittävästi aikaa ja se jaksotetaan sopivan kokoisiksi tuokioiksi. Kokonaisperehdytysaika voi vaihdella perehdytettävästä ja hänen aiemmasta kokemuksestaan riippuen parista kuukaudesta jopa vuoteen.

Perehdyttäminen jakaantuu yleensä viiteen vaiheeseen. Lapuan hiippakunnan perehdyttämisuunnitelman mallin mukaan vaiheet ovat seuraavat: vastaanottaminen, työympäristö, palvelussuhteen ehdot ja henkilöstöhallinto, hallinto-organisaatio ja työhön perehdyttäminen ja työnopastus. Vaiheista laajin ja aikaavievin on viimeinen, työhön perehdyttäminen ja työnopastus. Työnopastuksella tarkoitetaan sellaista järjestelmällistä toimintaa, joka tähtää työtehtävien omaksumiseen ja hallintaan. Se mahdollistaa työn sisällöllisen hallinnan ja itsenäisen työskentelyn ja tähtää ammatillisten tietojen ja taitojen omaksumiseen.

Hyvin suunniteltu ja hoidettu perehdyttäminen sekä auttaa työntekijää saavuttamaan tehtävään liittyvän ammattitaidon nopeasti että parantaa hänen työmotivaatiotaan ja työtyytyväisyyttään. Uusi työntekijä on uusi resurssi ja mahdollisuus sekä seurakuntatyölle että työyhteisölle. Hänet kannattaa ottaa hyvin vastaan. Paitsi, että toimiva perehdyttäminen antaa edellytyksiä sujuvan yhteistyön aloittamiseen, se on myös myönteinen tapa vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon, työssä jaksamiseen ja jatkamiseen.

Kirjoittaja on Kallion seurakunnan diakoni Helsingistä.

Perehdyttäminen on erittäin tärkeä asia, kun opiskelija tai uusi työntekijä tulee työyhteisöön lyhyeksi tai pidemmäksi aikaa. Vaikka perehdyttäminen voi tuntua turhalta kun kyseessä on kesätyöntekijä, työntekijä on kuitenkin uusi eikä tunne seurakuntaa ja sen työku- vioita.

Perehdyttämisen pitäisi sujua moitteettomasti kun ajatellaan uusia pappeja, perehdyttäminen kun nykyään kuuluu yhtenä osana pastoraalitutkintoon. Joissakin seurakunnissa ja usein yhtymissä on laadittu perehdyttämissuunnitelma, joka on samanlainen riippumatta siitä, minkä ammattiryhmän työntekijä on kyseessä. Toisaalta suunnitelmalla ei tee mitään, jos johtohenkilöt ja työntekijät eivät ota vastuuta perehdyttämisestä. Seuraavassa kolmen henkilön kokemuksia perehdyttämisestä.

Työhön perehdyttämistäkö?

Seurakuntien työntekijöiden työhön perehdyttämisessä on varsin suuriakin eroja. Josakin uudesta tulokkaasta huolehditaan jopa ylihuolehtimiseen asti, kun toisaalla tuntuu riittävän, että annetaan kirkon avaimet käteen ja mutistaan jotain seuraavan viikonlopun toimitusrumbasta.

Aloitin työt Raahan seurakunnan kanttorin virassa kesäkuussa 2002. Kanttorin tehtäviä olen tehnyt vuodesta 1987 useissa eri seurakunnissa. Aiemmat työsuhteet ovat olleet viikonloppuvapaiden tuurauksia opiskelujen rahoittamiseksi, myöhemmin kesälomien ja pidempien viransijaisuuksien hoitamista. Mutta tarvitseeko ”vanha konnakin” uuteen virkaan siirtyessään työhön perehdyttämistä? Mielestäni tarvitsee. Mutta kuka tai ketkä siitä vastaavat, ja millaista sen tulisi olla?

Lähtökohtaisesti seurakuntien työntekijöiden saama ammattikoulutus on erittäin laadukasta. Leikkilisesti todeten jopa niin laadukasta, että ainut ammattiryhmä, joka tarvitsee valmistumisen jälkeen vielä lisäkoulutusta, ovat teologit. Nimittäin papiston ordinaatiokoulutuksen tapaista tuomiokapitulien järjestämää prosessia ei muille ammattiryhmille ole juurikaan tarjolla.

CANTOR-KURSSEJA PITÄISI MARKKINOIDA KANTTOREILLE

Virkarakenneuudistuksen yhteydessä vastaavasta järjestelmästä puhuttiin, mutta asia lienee hautautunut eri toimikuntien Ö-mappeihin. Kirkon Koulutuskeskuksen tarjoamat, osittain ordinaatiokoulutusta vastaavat Cantor-kurssit ovat erittäin laadukkaita, mutta monikaan uusi työntekijä ei rohkene

niille lähteä heti työelämään siirryttyään. Kirkkoherrojen ja hiippakuntakanttoreiden tulisi markkinoida kanttoreille näitä kurseja entistä tehokkaammin.

Myös mentorointi voisi olla tulevaisuutta kanttoreiden työssä. Termi mentor on peräisin antiikin Kreikasta. Harharetkilleen lähtiessään Odysseus jätti poikansa Telamakhoksen ystävänsä Mentorin huostaan, tarkoituksella, että Mentor opastaisi pojan omaan, itsenäiseen elämään.

Mielestäni seurakuntiin soveltuvaa mentorointia edustaisivat parhaimmillaan avoimet keskustelut, joissa pohditaan, miten työnantajan ja työntekijän toiveet ja ajatukset työn kehittämisestä kohtaavat. Se ei siis ole entisten toimintatapojen siirtämistä sellaisenaan uudelle työntekijälle. Parhaimmillaan mentorointi on paikka koko työyhteisön henkisel- le kasvulle ja kehittymiselle. Kirkko voisi ottaa mallia yritysmaailmasta, ja kehittää seurakuntien työntekijöille sopivaa mentorin peruskoulutusta.

Ordinaatiokoulutuksen laajentaminen koske- maan useampia kirkon työntekijäryhmiä, sekä mentoroinnin käyttöönotto, ovat tarkoitettuja tietenkin ensisijaisesti vastavalmistuneille.

Kanttoreiden virkoihin ei kuitenkaan hakeudu pelkästään juuri opintonsa päättäneitä, vaan myös- kin ”uutta potkua” uralleen hakevia, seurakuntaa vaihtavia, pitkänkin kokemuksen omaavia rautaisia ammattilaisia. On selvää, että työhön perehdyt- tämisen on tällöin oltava erilaista. Organisaatioi- den eroavaisuudet, seurakuntien ominaispiirteet se- kä työyhteisön toimintakulttuuri ovat vain muuta- ma asia siitä kokonaisuudesta, joka kokenuttakin kanttoria saattaa hämmentää.

MIHIN KANNATTAA PEREHDYTTÄÄ JA MIHIN EI?

Työhön perehdyttämiseen ei missään tapauksessa saisi kuulua työyhteisön ongelmien, vuosikausia kestävien kaunojen, sekä ”puoluejakojen” siirtämistä uudelle työntekijälle. Jos työyhteisö ”elää” jatkuvasta valittamisesta ja tappelemisesta, uusi työntekijä kyllä havaitsee itsekin ensimmäisestä päivästä lähtien, mihin käärmepesään hän on saapunut.

Työhön perehdyttäminen on esimiehen, siis ainakin kirkkoherran, mutta osin myös talousjohtajan/henkilöstöjohtajan vastuulla. Kanttorin siirtyessä uuteen virkaan työhön perehdyttämisen hallit-

see parhaiten kenties joku jo siellä työskentelevistä kollegoista.

Yksikanttorisissa seurakunnissa perehtyminen on erilainen prosessi: yhteydet kouluihin, paikkakunnan muihin kuoroihin, musiikkioppilaitoksiin ja muihin sidosryhmiin voi joutua rakentamaan alusta. Toisen kollegan kokemukset, tiedot, ja ennen kaikkea tuki, olisivat arvokasta apua. Uusi kanttori on joka tapauksessa seurakunnalleen sekä haaste että mahdollisuus.

*Jouni Pietiläinen
Musiikin maisteri vm 2000
Raahan seurakunnan kanttori*

Perehdyttäminen pienessä seurakunnassa

Kirkon virkaan valmistuminen oli ristiriitaisten tunteiden aikaa. Joskin, ristiriitaiset tunteet ovat edelleenkin välillä valloillaan...

Valmistuessani sosionomi-diakoniksi joulukuussa 2003 olin innoissani ja onnellinen. Olin suorittanut opiskelusta, johon olin taloudellisten seikkojen vuoksi yhdistänyt melkein koko opintojen ajan työnteon aikaisemmassa ammatissani. Opiskelun ja työn yhdistäminen on rankkaa enkä suosittele sitä kellekään.

Onnea ja onnistumiseniloa tunsin, koska olin valmistunut ammattiin jonka koen ja tunnen omaksi alakseni ja jossa haluan työtäni tehdä. Tunsin myös epävarmuutta: tässäkö minä nyt olen valmiina ja pätevinä tähän työhön? Kelpaanko? Jak-sanko? Osaanko?

Valmistumistani sosionomiksi ja diakoniksi edelsi kirkon nuorisotyönohjaajan tutkinto. En kuitenkaan ole tehnyt työtä nuoriso-ohjaajana kuin yhden kesän. Sen sijaan olen kirkon työtä tehnyt aikuis-työssä, Suomen Merimieskirkossa laivakuraattorina. Aikuistyössä toimivat kaikki nuorisotyön menetelmät ja ”työvälineet”.

YSTÄVIEN JA KOLLEGOIDEN MIELIPITEET KANNUSTIVAT

Laivakuraattorityö innosti ja kannusti minua hakeutuman diakoni-sosionomi -koulutukseen. Kirkossa ja seurakunnissa työskentelevien ystävien ja kollegoiden mielipiteet kannustivat myös opiske-

luun ja hakeutumiseen kirkon virkaan. Olin kuulut useammaltakin taholta, että kirkossamme on tilaa ja tarvetta työntekijöille, joilla on elämäntoiminta ja kokemusta erilaisista työyhteisöistä ja eri ammateista.

Tulevia ja mahdollisia töitani ajatellen pohdin mitä mahdollisuuksia on edessä, kun saa tehdä töitä jo ammatissa toimineiden työntekijöiden kanssa. Se on työssä oppimista, parhaasta päästä. Tiimityötä jo aikaisemmassa ammatissani tehneenä koen sen hyvänä työmuotona ja tiedän siihen pystyväni.

Vähäisetkin kokemukseni seurakunnista auttoivat minua hahmottamaan kirkossamme vallitsevaa hierarkiaa. Tietysti sekin on aina seurakuntakohtainen asia kuinka vahvana se ilmenee. Siihenkin on hyvä valmistautua, että se jossakin kohtaa ja jollain tapaa tulee esiin.

Aloittaessani työni helmikuun puolessa välissä seurakunnassa oli työntekijöitä paikalla talouspäällikkö ja minä.

Uudessa työssäni ensimmäisellä viikolla perehdyin paikkakuntaan ja työni sisältöön talouspäällikön opastuksella. Kirkkoherra ja nuorisotyönohjaaja olivat nuorten kanssa hiihtolomaleirillä Pohjois-Suomessa. Kanttori oli virkavapaalla ja lastenohjaaja talvilomalla.

YKSI VIRKAVAPAALLA, TOINEN VAIHTOI TYÖPAIKKAA...

Ensimmäisten viikkojen aikana selvisi, että seurakunnassa ”tuulee” viroissa ja toimissa. Nuo-



risotyönohjaaja oli lähdössä pois, kanttori oli virkavapaalla ja diakoni oli lähtenyt toiseen työpaikkaan, jonka vuoksi minä olin sijaisena. Vt. nuorisotyönohjaaja aloitti samoihin aikoihin kuin minä sijaisuuteni ja kanttorin sijaisena toimi enemmän tai vähemmän vakituisesti sama henkilö tai sitten joku tilapäisapu. Uusia ihmisiä ainakin riittäisi ympärillä, eivätpä alkaisi naamat kyllästyttää.

Tässä seurakunnassa tehtävä diakoniatyö on vanhustyöpainotteista. Jokaisen 80 vuotta täyttävän luona käydään onnittelukäynnillä ja siitä lähtien sitten jokaisena syntymäpäivänä käydään viemässä seurakunnan tervehdys ja onnittelut. Niistä syntymäpäiväkäynneistä alkoi ensimmäinen työviikko.

Seurakuntatalolla kokoontuu joka toinen viikko iso vanhustenkerho, tässä kerhossa diakoni on myös läsnä. Hyvin nopeasti minulle selvisi, että diakoni pääsääntöisesti vastaa kerhon ohjelmasta. Tämä ei ollut sitä mitä olin diakoniatyöltä odottanut. Tiedostin ja tiedostan kyllä, että seurakunnan tukemissa ja ylläpitämissä toiminnoissa työntekijät käyvät ja ovat läsnä silloin tällöin. Näkemykseni ja kokemukseni mukaan tämän seurakunnan vartunut väki on niin pirteää ja toimintakykyistä, että he pystyvät kyllä tuollaisen kerhon toiminnassa pitämään.

Tukea ja perehdytystä työhöni työtovereilta oli mahdollon saada, koska tilanne seurakunnassa mm. työntekijöiden vaihtuvuus, oli juuri työtäni aloitassani edellä kertomani kaltainen. Esimiehen taholta perehdytys oli vähäistä: hän esitteli minut joillekin seurakunnan jäsenille ja luottamushenkilöille, sekä kunnassa että seurakunnassa.

NEUVOJA JA OHJEITA SAI, KUN ITSE KYSYI

Hän kyllä kannusti minua sijoittumisessani tähän seurakuntaan ja yhteisöön, mainitsemalla henkilöitä, joihin kannattaisi olla yhteydessä, mm. kunnan sosiaalitoimen virkailijat ja yksi seurakunnan diakoniatyön johtokunnan jäsenistä, joka toimii naapurikaupungissa diakonina. Tähän luottamushenkilöön otinkin yhteyttä ja kysyin sekä sain häneltä tarpeellisia ohjeita ja vinkkejä viranhoidon kannalta tarpeellisiin kysymyksiin. Muuten luottamushenkilöiden ja seurakuntalaisten perehdytys ja neuvot olivat olemattomia.

Tilannetta kuvaa hyvin eräs keskustelu, jonka kävin erään aikaisemmin diakoniatyön johtokuntaan kuuluneen henkilön kanssa. Hän tiedusteli minulta:

— Eivätkö diakoniatyön johtokunnan jäsenet auta sinua kerhon ohjelman kehittämisessä ja ideoinnissa? Kyllä me vaan silloisessa johtokunnassa ideoimme ohjelmaa ja kehitelimme toimintaa.

—??? Olipa mukavaa, että joku kertoo jotakin tuollaista jossakin vaiheessa. Koska en tuntenut

käytäntöjä eikä niistä minulle kerrottu, en osannut toimia johtokuntien ja luottamushenkilöiden kanssa. Kyselin vain itseltäni, pitääkö apua ja neuvoja olla aina itse pyytämässä?? Jos ja kun luottamushenkilöt tietävät, että uusi työntekijä aloittaa viranhaltijana, niin miksi ei apua tarjota? Varttuneen väen leiriä ideoinkin yhdessä diakoniatyön johtokunnan puheenjohtajan kanssa. Hän myös osallistui leirille vapaaehtoistyöntekijänä.

PALAUTETTA ANNETAAN HARVOIN

Palautteen antaminen on ollut vähäistä. Suoraa palautetta olisin arvostanut, sillä se olisi antanut mahdollisuuden kehittää omaa työtäni, ja se olisi herättänyt keskustelua yleisestikin tämän seurakunnan diakoniatyöstä.

Omaa selviytymistäni tässä työssä, tässä seurakunnassa on auttanut se, että en ole työntekijänä vasta-alkaja. Diakonia- ja sosiaalityössä olen uusi ja vasta aloittanut, mutta muuten olen tehnyt töitä aikaisemmissa ammateissani jo vuosia. Aikaisemmista kokemuksista ja kaikesta koulutuksesta, jota olen vuosien aikana hankkinut, on ollut suuri apu myös opettellessa tätä uutta ammattia ja työtä.

TYÖTÄ TEHDÄÄN PERSOONALLA JA TYÖ HENKILÖITYY

Olen oppinut sen, että tätä työtä tehdään persoonalla eikä sille voi mitään, että työ eräällä tavalla henkilöityy. Tiedän ja tiedostan myös sen, että minä olen koulutettu työntekijä, joka tekee tätä työtä palkattuna työntekijänä. Vierestäkatsojia ja kommenttien antajia kyllä riittää.

Koulutettu ja työhön palkattu työntekijä on se, joka pitää langat käsissään ja ohjaa toimintaa, hylitien epävirallisten organisaatioiden ja alakulttuurien syntymistä tai kehittymistä. Tämä työ on myös opettanut olemaan huomioimatta epäasiallista palautetta ja huomioimaan kun oikeanlaista palautetta saa.

Kehittämisehdotuksina näkisin tämänkaltaisia pienissä seurakunnissa, joissa on yksi työntekijä työalaa kohden, eri työalojen välisen tiimityön kehittämisen ja tiimityöhön kannustamisen. Työalat ja vastualueet pitää olla, mutta yhteistyöhön pitää kannustaa. Yhteistyön kannustimena voisi toimia myös se, että luottamushenkilöt ja eri työalojen johtokuntien jäsenet tekisivät enemmän yhteistyötä työntekijöiden kanssa.

Pirjo Suomi
vs. diakoni
Ruskon seurakunta

Hyvä perehdytys

Aloitin seurakuntapastorin työt touko-kuussa 2003. Useaan otteeseen olen muiden nuorten pappien kanssa keskustelllessani huomannut kehuvani omaa perehdytystäni. Mutta mikä teki siitä niin hyvän?

Ensimmäinen asia, jolla voin kuvata perehdytykseni onnistumista, on kokonaisvaltaisuus. Siihen osallistui koko seurakunnan työyhteisö. Kaikkiin kysymyksiini vastattiin, minua neuvottiin ja opastettiin. Neuvominen ei kuitenkaan koskaan käynyt liialliseksi. Minun kykyihini ja omiin ideoihini uskottiin. Seurakunnan työntekijät kertoivat myös itse avoimesti omasta tiestään seurakunnan työntekijäksi ja työssä kohtaamistaan kysymyksistä.

Suurimman työn perehdytyksessäni teki minulle nimetty perehdyttäjä. Perehdyttäjäni suhtautui perehdytykseen suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti. En varmaankaan olisi aloittelevana seurakunnan työntekijänä ymmärtänyt, kuinka nopeasti pastorin kalenteri täyttyy, ja kuinka välttämätöntä on varata kaikki asiat kalenteriin hyvissä ajoin. Ensimmäinen tapaamiseni perehdyttäjäni kanssa oli jo ennen pappisvihkimystä. Silloin sovimme kaikki tapaamiset, jolloin tutustuisimme asioihin, joita Helsingin hiippakunnan ordinaatiokoulutuksen perehdyttämissuunnitelmassa esitettiin käsiteltäviksi.

Perehdyttämiseni ohjautui näistä ”ylhäältä annetuista” ohjeista. Se varmistui sen, että tutustuin kaikkiin tärkeisiin asioihin. Toisaalta perehdyttäminen muodostui hyväksi kokonaisuudeksi, koska se ohjautui selkeästi myös työn ja oman seurakuntamme tarpeista käsin. Persoonallinen väri perehdyttämiseen tuli avoimista keskusteluista minun ja perehdyttäjäni välillä.

JUMALANPALVELUS- JA TOIMITUSASIAT LÄPI ENSIMMÄISENÄ

Ensimmäiseksi kävimme läpi jumalanpalveluksiin ja toimituksiin liittyvät asiat, koska ne olivat ensimmäiset työtehtäväni pappina. Kävimme läpi seurakuntamme messun ja kaikki toimitukset kohta kohdalta. Erityisen tärkeää näissä keskusteluissa oli mielestäni se, että perehdyttäjäni kuvaus auttoi minua hahmottamaan kuvan asioista, joita tulisin tehtävissäni kohtaamaan, ja jotka minun tulisi jo etukäteen ottaa huomioon. Papin työssä on monia käytännöllisiä yksityiskohtia. Esimerkiksi sujuvien ajoreittien opastaminen seurakuntamme toimipisteisiin ja lähiympäristön siunauskappeleihin sääs-

ti aloittelevan pastorin paljolta vaivalta.

Ensimmäisten toimitusten ja jumalanpalvelusten jälkeen perehdyttäjäni halusi kuulla kuulumiseni. Sain jakaa onnistumiset ja myös ne asiat, joiden kanssa jäin epävarmaksi. Yhdessä pohdimme, miten erilaisissa tilanteissa olisi hyvä toimia.

PUHUIMME USKOSTA JA ELÄMÄSTÄ

Kun olin saanut hyvän tuntuman papin työhön, puhuimme perehdyttäjäni kanssa myös itsestämme. Puhuimme uskosta ja elämästä. Puhuimme siitä, kuinka oman elämän kysymykset ja tilanteet koskettavat myös työssä. Toisaalta keksimme myös keinoja selvittää papin työssään kohtaamista käytännöllisistä haasteista; miten kieltäytyä kohteliaasti päivän viidennestä kermakakkupalasta.

Uskon, että olin vaativa perehtyjä. Olin täynnä intoa, kysymyksiä ja myös jännitystä. Toisaalta myös perehdyttäjäni oli motivoitunut omaan työhönsä. Vaikka keskustelimme niistä vaikeista asioista, joita pappi työssään kohtaa, jaoimme myös kokemuksemme siitä, miten hienoa on olla pappi. Perehdyttämistäni sävytti perehtyjän ja perehdyttäjäni kiitollisuus siitä, että saamme tehdä papin työtä.

Minulle hyvä perehdytys antoi varmuutta ja itseluottamusta työhön. Todennäköisesti monta virhettä jäi tekemättä sen ansiosta. Hyvä perehdytys vakuutti minut siitä, että työnantajani haluaa, että jaksan työssäni ja että teen työni hyvin.

*Hanne-Maaria Larikka
Kannelmäen seurakunnan seurakuntapastori*

Pastoraalikoulutus - koulutuspolku papeille

Pastoraalitutkinnon suorittaminen on ollut monelle papille välttämätön paha ennen vakinaisiin papinvirkoihin hakeutumista. Viime vuosikymmeninä siihen on sisältynyt tuomiokapitulissa suoritettava tenttejä, kursseja Kirkon koulutuskeskuksessa ja muutamia enemmän tai vähemmän onnistuneita näytteitä. Lopuksi on osallistuttu juhlaan publiikkiin tuomiokapitulissa ja näin ollut tie avoinna kappalaisen ja kirkkoherran virkoihin.

Näin on ollut, mutta ei ole enää. Pastoraalitutkinto on nykyään vain osa huomattavasti laajempaa pastoraalikoulutusta. Vuosien työskentelyn myötä on syntynyt useista osasista muodostuva pastoraalikoulutuksen kokonaisuus, jolla tarkoitetaan papeille suunniteltua lähes koko työuran kestäväää koulutuspolkua. Se alkaa teologian ylioppilaiden työpsykologisesta soveltuvuustutkimuksesta ja teologiharjoittelusta päättyen seurakuntatyön johtamisen tutkintoon ja ylempään pastoraalitutkintoon.

Kehittämistyön tavoitteena on pappien ammatillisen osaamisen vahvistaminen työuran eri vaiheissa. On siis pyritty luomaan koulutuspolku, jonka kuluessa teologian opiskelijasta kehittyy osaava kirkon työn ammattilainen. Koulutuspolku antaa tarvittaessa mahdollisuudet edetä myös kirkon vaativiin ja haastaviin teologisiin asiantuntija- tai johtamistehtäviin.

KIRKON PASTORAALIKOULUTUKSEN KOKONAISUUS

Kehitystyön tärkeä virstanpylväs oli vuonna 1998 valmistunut piispainkokouksen vuonna 1996 asettaman piispa Olavi Rimpiläisen johtaman työryhmän mietintö ”Kirkon pastoraalikoulutuksen kokonaisuus” (Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto, sarja B 1998:4). Mietinnössä ehdotettiin laajaa linjaratkaisua pastoraalikoulutuksen kokonaisuudesta, johon kuuluvat:

- teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkinta
- työharjoittelu seurakunnassa
- ordinaatiokoulutus

- työhön perehdyttäminen pappisuran alussa
- pastoraalitutkinto
- seurakuntatyön johtamisen tutkinto
- ylempi pastoraalitutkinto
- koulutus työuran myöhemmissä vaiheissa

Mietinnössä hahmoteltiin pastoraalikoulutuksen sisällöt pääpiirteittäin. Siinä ei vielä päätetty eri osioiden yksityiskohtaisista sisällöistä, vaan jatkovalmistelu annettiin Kirkon koulutuskeskuksen tehtäväksi. Sen jälkeen KK on yhdessä hiipakuntien ja kouluttavien organisaatioiden kanssa työskennellyt aktiivisesti pastoraalikoulutuksen kehittämiseksi.

SOVELTUVUUSTUTKINTA, HARJOITTELU JA ORDINAATIOKOULUTUS

Helsingin yliopistossa opiskelevien teologien seurakuntaharjoittelua uudistettiin merkittävästi 1990-luvun puolivälissä. Tuolloin selkiytettiin harjoittelun tavoitteita, valittiin harjoitteluseurakunnat ja kehitettiin hiippakunnallisia palauteseminaareja. Järjestelmä on ollut monessa suhteessa toimiva, mutta sen ei ole koettu antavan riittävää tietoa opiskelijan soveltuvuudesta kirkon työhön. Opiskelijan näkökulmasta toiveena on ollut vahvempi kirkon ja sen työntekijöiden antama tuki matkalla pappisvirkaan. Harjoittelu on osittain saattanut vahvistaa virheellistä kuvaa papin työstä ”keikkatyönä”.

Harjoittelua kehitettäessä on pidetty tärkeinä kolmea näkökulmaa. Ensiksikin harjoittelu on erinomainen rekrytointitilaisuus. Toiseksi onnistuneella työssä oppimisen jaksolla vahvistetaan opiskelijan ammatillista osaamista. Kolmanneksi harjoittelun yhteydessä voidaan arvioida opiskelijan soveltuvuutta ja valmiuksia kirkon virkaan.

Soveltuvuustutkimuksesta on keskusteltu runsaasti. Monien vaiheiden jälkeen aloitettiin vuonna 2002 teologian opiskelijoiden työpsykologiset soveltuvuustutkimukset, joissa kartoitetaan opiskelijan sosiaalisia taitoja, työn hallintaan ja kehittämiseen liittyviä taitoja sekä yksilöllisiä kehittämisalueita ja mahdollisuuksia. Tavoitteena on antaa opiskelijalle mahdollisuus arvioida soveltuvuuttaan papin tai lehtorin työhön ja antaa hänelle myös välineitä itsensä kehittämiseen. Soveltuvuustutkimuksesta opiskelija saa kirjallisen palautteen sekä nuolella ilmaistun arvion työpsykologisesta soveltuvuu-



Pastoraalikoulutus on pappien koulutuspolku, jota pitkin edetään askelmalta toiselle.

destaan papin tai lehtorin työhön. Arvio liitetään pappisvihkimyksen hakuasiakirjoihin ja se muodostaa lähtökohdan keskusteluille ennen vihkimystä.

Soveltuvuustutkimuksen jälkeen järjestetään teologiharjoittelun hiippakunnalliset palauteseminaarit. Niissä opiskelijat, heidän harjoittelunohjaajansa ja tuomiokapitulin edustajat keskustelevat harjoittelukokemuksista, teologin työstä, kutsukumuksesta sekä erilaisista kirkon virkaan liittyvistä kysymyksistä. Seminaarien yhteydessä tuomiokapitulin edustajat yleensä haastattelevat opiskelijat ja tarjoavat mahdollisuuden keskusteluun henkilökohtaisista kysymyksistä sekä myös psykologisen soveltuvuustutkimuksen tuloksista.

Tärkeänä on pidetty myös sitä, että teologian opiskelija saa kokemuksen paikallisseurakunnasta ja seurakunnan arkityöstä. Tästä syystä harjoittelut on jo pitkään järjestetty muulloin kuin kesäaikana ja vuonna 2001 piispainkokous päätti, että kirkon virkaan kelpoistaviin opintoihin sisältyvän harjoit-

telun tulee olla päätoimista. Harjoittelija tulee näin saamaan kokemuksen seurakunnasta myös työyhteisönä. Viime vuosina on korostettu työssä oppimisen periaatetta, jossa teoreettiset opinnot ja käytännön työtehtävät niveltyvät kiinteästi toisiinsa. Toisin sanoen harjoittelu on opiskelua käytännön kentällä ja teoreettisissa opinnoissa reflektoidaan kentällä saatuja kokemuksia. Joensuun yliopiston teologisesa tiedekunnassa tämä on viety huomattavan pitkälle ja pääosa soveltavista opinnoista toteutetaan paikallisseurakunnissa ja yhteistyössä niiden työntekijöiden kanssa.

Teologian opiskelijan soveltuvuuden tutkinnan viimeinen vaihe on tuomiokapitulin järjestämä ordinaatiokoulutus. Sen tavoitteena on tukea papiksi vihittävää hänen valmistautuessaan kirkon virkaan. Hiippakunnalliset erot ovat merkittäviä, mutta yleensä ordinaatiokoulutuksen aikana keskustellaan papinvirasta ja ordinaation edellytyksistä, perehdytään kirkollisiin toimituksiin ja juma-



lanpalveluksen toimittamiseen sekä tutustutaan kirkon hallintoon ja erilaisiin säädöksiin. Ordinaation edellä vihittävä antaa myös opetus- ja saarnanäytteet. Joissakin hiippakunnissa ordinaatiokoulutukseen sisältyy myös hiljaisuuden retriitti.

PEREHDYTTÄMINEN JA PASTORAALITUTKINTO

Pappisvihkimyksen jälkeen pappi on virkauransa alussa. On väärin kuvitella, että tässä vaiheessa oltaisiin valmiita ammatillaisia. Onkin todettu, että akateeminen loppututkinto opettaa ammatissa vaaditun kielen ja mahdollistaa prosessin, jonka kuluksa aloittelijasta kehittyä alansa ammatillainen.

Perehdyttämistä tarvitaan aina siirryttäessä uusiin työtehtäviin, mutta vihkimyksen jälkeen perehdyttämistarve on ilmeisen suuri. Sitä on pidetty niin merkittävänä, että pastoraalitutkinnon uudistamisen yhteydessä päätettiin, että tutkinnon suorittamista aloitettaessa laadittavaan henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan (HOPS) on liitettävä todistus perehdyttämisestä.

Työhön perehdyttämistä varten Kirkon koulutuskeskuksen asettama työryhmä laati vuonna 2001 yleisohjeet hiippakunnille. Työhön perehdyttämistä on kehitelty erityisesti Lapuan hiippakunnassa, mutta ohjeiden myötä asiaan on paneuduttu entistä vahvemmin myös muissa hiippakunnissa. Keskeisenä tavoitteena on ollut uuden työntekijän pappisidentiteetin vahvistaminen ja edellytysten luominen papin virassa tarvittavan ammattitaidon jatkuvalle kehittämiselle.

[Käytännössä työhön perehdyttäminen toteutuu niin, että esimies nimeää työyhteisöstä kokeneen työntekijän uuden työntekijän perehdyttäjäksi. Tämän kanssa laaditaan kirjallinen ja konkreettinen perehdyttämissuunnitelma. Siihen sisällytetään mm. tutustuminen työympäristöön, henkilöstöasioihin, työtehtäviin, hallintoon, toimintaan ja taloussuunnitteluun sekä seurakuntatyön eri sektoreihin ja yhteistyökumppaneihin. Erittäin olennaista on myös kysymykset teologian ammattitaidon kehittämisestä ja pappisidentiteetistä. Perehdyttämiseen sisältyy myös itsenäistä työskentelyä ja erilaisiin oppaisiin tutustumista, osallistumista seurakunnan/seurakuntayhtymän ja hiippakunnan järjestämään perehdyttämiskoulutukseen sekä keskusteluja työtoverien kanssa. Tärkeintä on kuitenkin perehtyjän ja perehdyttäjän säännölliset ja suunnitellut keskustelut, joissa saadaan tietoa, annetaan palautetta sekä pohditaan papin työhön liittyviä kysymyksiä. Perehdyttämisen on arvioitu kestävän puolesta vuodesta vuoteen. Prosessin lopuksi käydään palautekeskustelu sekä allekirjoitetaan todistus perehdyttämisestä.]

Piispainkokous hyväksyi 13.9.2000 uuden pastoraalitutkinnon. Uudistamistyön keskeisenä periaatteena on ollut pastoraalikoulutuksen kokonaisu-

teen sisältyvä näkökulma ammatillisesta kasvusta ja kehittymisestä kirkon työn ammatillaiseksi. Uudistettujen opintokokonaisuuksien tavoitteena voidaankin pitää yhtäältä papin työn perustietojen lisäämistä, käytännön ammatillisen osaamisen vahvistamista sekä rohkaisemista teologiseen ajatteluun ja teologian soveltamiseen. Ensi vilkaisulla uudistunut pastoraalitutkinto ei näytä poikkeavan aikaisemmasta kovinkaan paljon. Yksi opintokokonaisuus (seurakunta työyhteisönä) on tullut lisää ja raja tuomiokapitulin ja Kirkon koulutuskeskuksen vastuulla olevien opintokokonaisuuksien välillä on tullut selkeäksi.

Olenainen muutos on pedagoginen. Sisältöä ja toteutustapoja on kehitetty nykyaikaisten oppimisenäkemyksen mukaisiksi. Erityisesti tuomiokapitulin vastuulla olevien opintokokonaisuuksien toteutuksessa on siirrytty tenteistä lähi- ja etätyöskentelystä koostuviin hiippakunnallisiin kursseihin.

Uusista hiippakunnallisista kursseista saatujen kokemusten perusteella lähijaksoon painottuvat suoritustavat ovat suositeltavia. Samoin on suositeltavaa, että tutkinnon suorittaminen aloitettai-

SEURAKUNTATYÖN JOHTAMISEN TUTKINTO

Kirkolliskokouksen päätettyä, että seurakunnan kirkkoherran virkaan valittavalta edellytetään seurakuntatyön johtamisen tutkinto, antoi piispainkokous vuonna 1999 säädöksen kyseisestä tutkinnosta (säädöstä on tarkennettu useaan kertaan, viimeksi keväällä 2004). Ensimmäiset kurssit käynnistyivät keväällä 2000 ja tutkinnon suorittamista alettiin edellyttää kirkkoherran viran hakijoilta vuoden 2002 alusta.

Johtamistutkinto on suhteellisen suppea, nykyisten säädösten mukaan vain 2 ov. (tulevaisuudessa todennäköisesti 3 ov.), mutta tutkintoon johdattavasta koulutuksesta on saatu sängen myönteisiä kokemuksia. Tutkintoon sisältyy psykologinen soveltuvuustutkinta sekä kaksi kahden päivän mittaista lähijaksoa etukäteistehtävineen. Tutkinnon tavoitteena on opetussuunnitelman mukaan ”tukea opiskelijaa kirkkoherran tehtäviin kuuluvien tietojen, taitojen ja asenteiden opiskelussa. Tutkinnon suorituksen aikana opiskelija perehtyy keskeisiin johtajuuden ja työyhteisön kysymyksiin. Soveltuvuustutkinnon tehtävänä on selvittää tutkinnonsuorittajan edellytyksiä toimia seurakunnallisen työyhteisön johtajana sekä saattaa hänet pohtimaan johtajuuden edellyttämiä välttämättömiä henkilökoh-
taisia ominaisuuksiaan.”

Johtamistutkinnosta annetaan arvosana seitsenportaisella asteikolla (hylätty, 1, 1+, 2-, 2, 2+, 3-, 3;

aikaisemmin 1, 2, 3). Arvosanoista numero yksi (ja 1+) kertoo asianomaisen selvästi keskimääräistä heikommista edellytyksistä selviytyä kirkkoherran tehtävästä eikä hänelle voi suositella kirkkoherran viran hakemista. Numero yksi on myös signaali siitä, että kirkkoherran viran ehdollepanossa tuomiokapitulin saattaa olla aiheellista pohtia asianomaisen kelpoisuutta kirkkoherran virkaan. Tästä asiasta ei juuri ole kokemuksia, mutta arvelen, että tulevaisuudessa siitä tullaan käymään runsaasti keskustelua.

Seurakuntatyön johtamisen tutkinnon lisäksi johtamiskoulutusta on pohdittu laajemminkin. Helmikuussa 2004 piispainkokous hyväksyi Kirkon johtamiskoulutusohjelma 2005:n (KIRJO 2005). Siinä luodaan puitteet sekä kirkkoherrojen johtamiskoulutukselle että myös muulle eri työalojen, työntekijäryhmien tai alueiden tarvitsemalle johtamis- ja esimieskoulutukselle. Tällä hetkellä Kirkon koulutuskeskus ja hiippakunnat toteuttavat uuden johtamiskoulutuksen pilottihankkeita ja laativat konkreettisia opetus suunnitelmia.

YLEMPI PASTORAALITUTKINTO JA MUU KOULUTUS

Piispainkokouksen muutti vuonna 1991 entisen ns. laudatur-pastoraalin eli korkeimmalla kiitoksella hyväksytyn pastoraalitutkinnon ylemmäksi pastoraalitutkinnoksi. Pian tämän jälkeen aloitettiin KK:n ja hiippakuntien yhteistyönä uuden tutkinnon edellyttämä koulutus. Tutkinnon tavoitteet ovat laajat:

- lisätä ja syventää teologisia tietoja ja niiden käyttöä seurakuntatyössä.
- tulkita omaa työtä tai työalaa teologisesti ja oppia suunnittelemaan työtä teologisessa viitekehyksessä
- perehtyä kirkon hallintoon ja kehittyä johtamistaidossa
- syventyä joihinkin käytännöllisen teologian aiheisiin kirjallisuuden avulla
- oppia hyödyntämään teologisesti käytännön tuomaa kokemusta.

Tavoitteena on siis ollut kouluttaa teologisesti oppineita, kirkon kenttää laaja-alaisesti tuntevia, hallintoa osaavia ja johtamistehtäviin kykeneviä pappeja kirkon tärkeisiin asiantuntijatehtäviin. Ylempi pastoraalitutkinto on edellytetty tuomiorovastilta, tuomiokapitulin pappisasessoreilta sekä nykyään myös hiippakuntadekaanilta.

Periaatteessa ylempään pastoraalitutkinnon edellyttämää koulutusta on toteutettu suhteellisen samanlaisesti eri hiippakunnissa, mutta resursseista, paikallisista olosuhteista ja opiskelijamääristä johtuen erot ovat voineet olla yllättävän suuria. Suurimmaksi ongelmaksi on muodostunut tutkintoon sisältyvät tutkielmat. Niiden ohjaamiseen ei ole voimavaroja ja vaativan (periaatteessa lisensiaatin tutkimuksen tasoisien) tutkielman tekeminen seura-

kuntatyön ohessa ilman asiantuntevaa ohjausta on osoittautunut hyvin vaikeaksi. Tutkinnosta ei ole tullut seurakuntapapille sopiva kirkollisen erikoiskouluttautumisen väylä, vaan valtaosa ylempään pastoraalitutkinnon suorittajista suorittaakin ensin akateemisen teologian lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon ennen ylempää pastoraalitutkintoa.

Ylempään pastoraalitutkinnon uudistamista voidaan pitää pastoraalikoulutuksen merkittävimpanä kehittämishaasteena. Uudistamisessa jouduttaneen pohtimaan esimerkiksi ylempään pastoraalitutkinnon liittämistä kirkon pitkien erikoistumiskoulutusten yhteyteen ja tällöin tutkielma saattaisi olla korvattavissa laajalla raportilla jostakin kirkolle merkittävästä kehittämishankkeesta. Samalla joudutaan ottamaan kantaa myös akateemisen teologisen jatkotutkinnon ja kirkon oman ylempään pastoraalitutkinnon väliseen suhteeseen.

Ylempään pastoraalikoulutuksen ja KIRJO 2005 mukaisen johtamiskoulutuksen ohella pastoraalikoulutuksen ”yläpäähän” sisältyy myös eri alojen pitkiä erikoistumiskoulutuksia (sielunhoito, työn ohjaus, työyhteisökonsultointi, kirkko- ja yhteiskuntaseminaarit jne.). Niistä vastaavat pääosin Kirkon koulutuskeskus yhdessä kirkkohallituksen toiminnallisen osaston yksiköiden ja hiippakuntien kanssa. Koulutuksiin otetaan yleensä pappien ohella muiden kirkon työntekijäryhmien jäseniä.

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA HAASTEITA

Edellä esitetty antaa laajuudestaan huolimatta vain suppean kokonaiskuvan pastoraalikoulutuksesta. Monia osa-alueita tarvitsee epäilemättä kehittää edelleen, mutta pääosin koulutuspolku on valmiina. Koulutus on nyt suunnattu papiston ammatillisen kasvuprosessin tueksi. Halutessaan papit voivat työnsä ohessa kulkea pastoraalikoulutuksen polkua ja pätevoitää kirkon eri tehtäviin. Pelkkä koulutus ja tutkinnot eivät tee autuaiksi, mutta hyvään työkokemukseen liitettyä koulutus tuottaa erilaisia ja erinomaisia kirkon tarvitsemia ammatillaisia.

Pastoraalikoulutuksen kokonaisuuden äärellä nousee väistämättä esille kysymys kirkon muista työntekijäryhmistä. Tarvitsisivatko myös hekin vastaavanlaista koulutuspolkua? Mielestäni kyllä. Suurin tarve on ehdottomasti mahdolliseen diakonaattiin liittyvillä työntekijäryhmillä. Pitäisinkin tarpeellisenä, että pikaisesti käynnistettäisiin kirkon ja kouluttavien oppilaitosten keskustelu tarvittavista koulutuspoluista, niiden tavoitteista, toteuttajista ja toteutustavoista.

Kirjoittaja toimii hiippakuntadekaanina Helsingissä.

Lisätietoja piispainkokouksen, Kirkon koulutuskeskuksen ja hiippakuntien kotisivuilla.

Pastoraalikurssit – hyödyllisiä vai välttämättömiä?

Yhteenvetoa pastoraalikurssikulujen korvauskyselystä

Kirkon koulutuskeskus ja Suomen kirkon pappisliitto toteuttivat toukokuussa 2004 kyselyn, jossa kartoitettiin pastoraalikurssien suorittamisesta aiheutuvien kustannusten korvauskäytänteitä eri seurakunnissa.

Moni on jo aiemmin kiinnittänyt huomiota siihen, että pastoraalikursseista koituvat kulut korvataan hyvin epätasaisesti. Kysely lähetettiin tänä vuonna Kirkon Koulutuskeskuksen kursseille osallistuville, joista valtaosa on virkaiältään nuoria pappeja. Palaute oli moninaista ja heijasteli vallitsevien käytänteiden kirjavuutta.

Pappisliitossa toimiva Nuorten pappien tukityöryhmä on tutustunut kyselyn tuloksiin ja pannut merkille useita yksityiskohtia, joissa olisi parantamisen varaa. Työryhmä kiinnittää huomiota siihen, että vaihtelevat käytänteet lisäävät työntekijöiden eriarvoisuutta.

On työyhteisöjä, jotka arvostavat korkealle työntekijöittensä koulutuksen ja haluavat panostaa niihin. Työntekijöille, tässä tapauksessa papeille, korvataan kaikki pastoraalikoulutuksesta aiheutuneet kulut. Pääsääntöisesti koulutukseen suhtaudutaan myönteisesti ja pastoraalitutkinnon suorittaminen mielletään ammattitaidon kannalta välttämättömäksi.

Samaan aikaan toinen pappi joutuu maksamaan kouluttautumisen kokonaan omasta kukkarostaan ja joutuu vielä taiteilemaan ajan kurssin suorittamiselle. Erityisesti koulutusrahoista tinkiminen näyttää kohdistuvan määräraikaisiin työntekijöihin, jotka kuitenkin saattavat tehdä pitkiäkin sijaisuuksia samassa seurakunnassa.

Toisaalta papit ovat eriarvoisessa asemassa työpaikkansa sijainninkin suhteen. Pohjoisesta etelään matkaavan pastoraalikurssilaisen matkalle tulee huomattavasti enemmän hintaa kuin Uuden-

maan alueella asuvalle papille.

Toisaalta kun Kirkon koulutuskeskuksen kursseille hyväksytään kurssilaisia hiippakunnittain, on henkilöstöltään pienempien hiippakuntien papeilla paremmat mahdollisuudet suorittaa koko tutkinto nopeammin. Jos vuodessa mahtuu ainoastaan yhdelle kurssille, voi koko pastoraalitutkinnon suorittamiseen kulua hyvinkin kuusi vuotta. Erityisen kiusalliseksi asian tekee se, ettei yhtenäisiä käytäntöjä ole, vaan jopa saman seurakuntayhtymän sisällä on joskus vallalla erilaisia käytänteitä. Se herättää helposti närää.

KOKONAISKIRKON ETU

On merkittävää, että papit näyttävät osoittavan toisilleen solidaarisuutta kulujen suhteen. Moni pappi, jolla on hyvät kouluttautumisresurssit, toi vastauksissaan esille huolensa pienten seurakuntien sekä pätkätyöläisten puolesta. Useat korostivat myös kokonaiskirkon etua, mikä olisi se, että koulutettua henkilöstöä löytyisi jatkossakin mitä erilaisiin tehtäviin.

Kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja virkoja avautuu yhä enemmän hakuun, olisi toivottavaa, että mahdollisimman moni pappi olisi suorittanut pastoraalitutkinnon. Muuten vaarana voi olla, ettei kappalaisen tai kirkkoherran paikkoihin ole riittävästi päteviä hakijoita.

Pastoraalitutkinnon suorittamisesta ei näin ollen tulisi tehdä pullonkaulaa, joka estää jouhevan urakehityksen ja vakinaisiin virkoihin siirtymisen. Mikäli näin on, tulisi järjestelmää kehittää joustavammaksi.

”Tasapuolisuuden vuoksi olisi oikein, etteivät paikallisseurakunnat joutuisi huolehtimaan pastoraalikurssien laskuista. Seurakunnat ovat eri asemassa taloudellisesti, ja yhtä aikaa on kyse kokonaiskirkon hyödyistä.”

”Pastoraalikurssit palvelevat työntekijän kehittymis-

tä työssään, ja näin niistä ei tulisi koitua kohtuutonta taloudellista taakkaa työntekijälle.”

Kurssikulujen kattamiseen liittyy myös runsaasti puhdasta epätietoisuutta. Kysymyksiä herätti pastoraalikurssien asema kirkollisella jatkokoulutuskentällä. Asema näyttäisi vaihtelevan melko lailla, sillä joissain seurakunnissa pastoraalikurssit luokitellaan ”hyödyllisiksi”, kun taas toisissa kyse on ”välttämättömästä” koulutuksesta. Jälkimmäisessä tapauksessa seurakunnat yleensä korvaavat kurseista aiheutuvia kuluja avokätisemmin.

Monia muitakin kysymyksiä oli vielä jäänyt epäselväksi: Voiko päivärahoja edes anoa? Kuuluuko Kirkon koulutuskokouksessa suoritetuista kurseista maksaa täyttä päivärahaa vai puolitettua? Voiko kulut laittaa verovähennyksiin?

”Kaikki on hyvin silloin kun kaikki maksetaan. Seurakunnan häpeä, jos pappi joutuu omalla kustannuksellaan hoitamaan kurssit.”

”Seurakuntamme korvaa yhden kurssin vuodessa. Kaikki muut tulee kustantaa itse ja omalla ajalla. Tosin käytäntö vaihtelee ”pärstäkertoimen” mukaan.”

Moni piti kurssien korvaamisen vähimmäisvaatimuksena sitä, että pastoraalikursseille saattoi osallistua työajalla, vaikka tosiasiaa monien kohdalla vapaapäivät sekä ylityövapaat kuluvat kurseilla. Joskus pelkän kurssilla oloajan varaaminen voi tuntua riittämättömältä. Jos kurssi alkaa tentillä tai vaatii etukäteistehtäviä, voisiko myös niitä varten varata aikaa esimerkiksi kaksi päivää?

Papit pitävät reiluna tapana korvata työajan lisäksi kurssimaksu, täysihoito ja matkakustannukset.

Eniten keskustelua tuntuivat herättävän päivärahat. *”Tuntuu reilulta, että seurakunta maksaa päivärahaa, kun on työmatkalla, ja kurssin antia voi suoraan hyödyntää omassa työssä.”* Enemmistö vastanesta ei saanut kurseilta päivärahoja.

Perinteisesti kirkollisen alan jatkokouluttautuminen on ollut edullista ja korkeatasoista. Tätä järjestelmää ei tulisi romuttaa sen vuoksi, ettei uuden patkäsukupolven kurseja haluta korvata. Jonkun seurakunnan pätkäpappi voi hyvinkin olla toisen tuleva kappalainen. Niinpä papiston urakehitystä kannattaa tukea kokonaiskirkollisesti.

RATKAISUMALLEJA?

Tuomiokapitulin viesteillä voi olla jonkin verran vaikutusta siihen, miten yksittäiset seurakunnat suhtautuvat pastoraalikurssien suorittamiseen. Eräs pappi mainitsi omassa hiippakunnassaan hengen muuttuneen myönteisemmäksi, kun sekä piispa että hiippakuntadekaani olivat kehottaneet ja suositelleet seurakuntia tukemaan pappien koulutusta. Tällaista ilmiötä kaivataan selvästi muuallakin.

Toivottiin, että pastoraalikulujen korvaamiseen löytyisi vähitellen yhteiset linjat, joita sitouduttaisiin noudattamaan yhdessä. Se lisäisi työntekijöi-

den tasa-arvoa, eikä pakottaisi seurakuntia kilpailemaan keskenään ”parhaasta tarjonnasta”. Aikana, jolloin uumoillaan tulevaa työvoimapulaa, pitäisi työntekijöitä voida houkutella muuallekin kuin varakkaisiin seurakuntiin.

On hyvä muistaa, että useissa paikoissa koulutuksiin osallistuminen korvataan asianmukaisella tavalla. Erityisen mieluista luettavaa olivat ne paperit, joista kävi ilmi, että seurakunta oli panostanut uuteen työntekijään hänen vielä ollessa määräaikainen, ja oli tukenut häntä kouluttautumisessa. Työpaikkaan, jossa henkilöstön koulutusta tuetaan, on varmasti luontevampaa jäädä, kuin sellaiseen, jossa kouluttautumisesta syyllistetään ja sitä pidetään itsekkäänä.

Miten työyhteisösi voisi tukea sinun kouluttautumistasi?

Lisää asiasta: Kirkon sopimusvaltuuskunnan yleiskirje A7/2002.

Kirjoittaja on World Student Christian Federationin Euroopan aluesihteerin. Hän toimi Pappisliiton projektisihteerinä 1.3.2003 – 31.7.2004.

**Kun suuret
ikäluokat jäävät
eläkkeelle ja
virkoja avautuu yhä
enemmän hakuun,
olisi toivottavaa, että
mahdollisimman moni
pappi olisi suorittanut
pastoraalitutkinnon.**

Opiskelijan työttömyysturvasta

Työssäolo opintojen aikana on varsin yleistä myös kirkon alan opiskelijoilla. Opintojen keskeytyessä tai välittömästi valmistumisen jälkeen työllistyminen ei ehkä ole selviö, joten ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan saamisen edellytysten hankinta on syytä aloittaa hyvissä ajoin: kerrytä työssäoloehto ja varmista työttömyyskassan jäsenyys jo opiskeluaikana.

Ammattijärjestön ja työttömyyskassan jäsenyyteen liittyvissä asioissa Sinun kannattaa ensin olla yhteydessä oman alasi liiton toimistoon, koska järjestöjen käytännöissä on luonnollisia eroavaisuuksia.

OIKEUS ANSIOPÄIVÄRAHAAN TYÖTTÖMYYSKASSASTA

Ansiopäivärahaa voidaan maksaa henkilölle, joka

- on ilmoittautunut työvoimatoimistoon kokoaikaisen työn hakijaksi
- on ollut kassan jäsenenä vähintään 10 kuukautta (jäsenyysaika)
- on ollut jäsenyysaikana työssä vähintään 18 tuntia (opetusala 8 tuntia) viikossa 43 viikon ajan työttömyyttä edeltävän 28 kuukauden tarkastelujakson

aikana (työssäoloehto); Työstä maksetun palkan tulee olla työ- tai virkaehtosopimuksen mukainen tai kokoaikatyössä vähintään 926,40 euroa kuukaudessa (v. 2004).

Akavalainen kirkon alan opiskelija Erityiskoulutettujen työttömyyskassan Erkon jäseneksi

- Opiskelija voi liittyä kassan yksilöjäseneksi ollessaan työssä opintojen aikana. (Tarkista asia ensin omasta järjestöstä.) Huom! Työn ei tarvitse olla oman alan työtä.
- Tarkemmat hakuohjeet saa kassasta, katso tämän lehden viimeinen aukeama.
- Valmistuttuaan tai keskeytettyään opintonsa vähintään vuodeksi on oikeus ansiopäivärahaan, mikäli täyttää jäsenyys- ja työssäoloehdon.
- Päätoiminen opiskelu pidentää työssäoloehdon tarkastelujaksoa enintään 7 vuotta.
- Työssäoloehdon voi siis kerätä yli 9 vuoden kassajäsenyyden aikana.
- Jäsenen on ilmoitettava olosuhteiden muutos kassaan ja liittoon, kun hän valmistuu.

Vara ei venettä kaada!

Liity opiskelijajäseneksi!

Lisää tietoa ja liittymislomakkeen saat omasta liitostasi



**Diakoniatyöntekijöiden
Liitto**

toimistosihtööri
Pirjo Heikkinen
(09) 1502 487,
pirjo.heikkinen@dtl.inet.fi
www.dtl.fi



**Suomen
Kanttori-urkuriliitto**

toimistosihtööri
Tuija Kukkonen
(09) 1502 446,
tuija.kukkonen@suomenkanttori-urkuriliitto.fi
www.kolumbus.fi/skul/



**Suomen kirkon
pappisliitto**

toimistosihtööri
Heli Meinola
(09) 1502 653,
heli.meinola@pappisliitto.fi
www.pappisliitto.fi



Työ- tarvikkeet

Kesän aikana, kun siivoilin sateella kotinurkkiani, ihmettelin, kuinka paljon kotonani on tavaraa, jota säilytän lähinnä työssä olevia tarpeita varten. Tällaista tavaraa-
han löytyy useimpien seurakuntatyötä tekevien hyllyistä, kaapeista ja varastoista. Siivoillessani ajattelin systemaattisesti tavaroiden tarvetta ja ennen kaikkea sitä, kenen tarpeesta tavara edelleen säilyy varastoissamme. Edelleen, siivouksen jälkeenkin, jatkan elämäni omalta osaltani seurakunnan tavaravaraston hoitajana. Siis tavarat ovat omiani, mutta käyttäjä pääsääntöisesti työalani.

Aika usein olen ottanut töihin tavaroita kotoani puhtaasti laiskuuttani. Seurakuntayhtymässä on varmaankin olemassa puukko, ompelukone, matkalaukku, kirjoja, silitysrauta, tietokoneohjelmia ja tietokoneitakin. Oma laiskuuttani otan kotoa, tai siksi, että työnantajallani ei ole tarvikkeita tai ne ovat jokainen erikseen haettavissa eri paikoista. Kenenkään tarpeesta omistan autonikin, töissä varmaankin pärjäisi ilmeikkään kunhan hellittäisi tahtia ja lopettaisi tavarankuljetuksen.

Tavarakasani äärellä tulon miettineeksi, kuinka paljon työnantajamme säästää riihikuivaa rahaa kun me hankimme työvaatteemme aivan omilla rahoillamme, tuomme tavaroitamme auliisti lainaan töihin ilman minkäänlaista korvausta. Työssä rikkoontuneita vaatteita tai tavaroita ei yleensä korvata. Käytän omaa omaisuuttani työssäni, sekä helpottaakseni omaa työtäni, että monipuolistaakseni toimintaa. Seurakuntatyö yksipuolistuisi, jos kukaan ei panisi omia tarvikkeitaan likoon yhtei-

seksi hyväksi. Kustannukset nousisivat välittömästi kun kristittyjen omaisuus olisikin kunkin henkilökohtaista omaisuutta. Verottajan kanssa voi yrittää päästä yksimielisyyteen esimerkiksi siitä, minkälaisen osuuden he ovat valmiita huomioimaan vähennyksinä tarvikkeista, joita käytän itse, mutta samoin käyttää työnantajani. Tähän mennessä vähennyksiä ei ole merkittävästi herunut.

Harvoin toistuvassa toiminnassa tuntuu kyllä aika järjettömältä hankkia erityisvarusteita. Katselin kuitenkin omia retkeilyvarusteitani, joita vintilläni sattumalta on runsaasti, lähes koko arsenaali oli mukana seurakunnan vaellusperheleirillä. Matkan kustannusarvio olisi noussut huimasti, jos työnantajani olisi hankkinut johtajille työvälineet; rinkan, kengät, sadeasun, trangiit, puukot, kirveen, kompassin jne. "Luottamusmiestöimistoni" majoittuu makuuhuoneeni nurkassa, koska työhuoneeni on yhteiskäyttöhuone ja muuta järkevää tilaa ei ole toistaiseksi löytynyt papereiden säilyttämiseen.

Jää nähtäväksi, kuinka nopeasti seurakunnissa sovelletaan uutta suojavaatesopimusta ja hankitaan tuiki tarpeellisia suojavaatteita diakoniatyöntekijöille. Tällaisena sadekesänä olisi sadetakkia ollut tarpeeseen päivittäin. Leirillä palellessa unelmoin jälleen siitä Gore-Tex -takista, jollaisia olen nähnyt ruotsalaisten kollegojen käyttävän. Vaikka virkapuku ei olekaan suojavaate, olisi erittäin perusteltua, että työnantaja maksaisi ja pitäisi kunnossa asun, mikäli edellyttää sellaisen käyttöä. Fiksuina ihmisinä pukeudumme tilaisuuden edellyttämällä tavalla, vaikka voisimme kulkea vapaasti kuin villi-ihmiset. En voi ymmärtää kuinka työnantajamme hankkii toisille saman työnantajan palveluksessa oleville kaikki työvälineet ja työvaatteet ja toisille vain osan tarpeellisista välineistä. Hengellisessä työssäkin tarvitaan joissakin tehtävissä suojavaatteita ja sosiaalityötilaa, jossa vaihtaa näitä vaatteita. Olen ainakin itse tyytynyt vallitseviin olosuhteisiin, mutissut, mutta en vielä rähihsyt.

Diakoniatyöntekijöiden Liiton varapuheenjohtaja.



Lahden seudun papistopiirin johtokuntaa. Vasemmalta: Arja Eola, Tapani Tukiainen, Markku Tynkkynen, Raimo Rantala ja Riitta Särkiö.

RIITTA SÄRKIÖ

Yhteyden rakentamista Lahden seudulla - ja ylikin

Paksut arkistomapit osoittavat, että Hollolan rovastikunnan papit ovat jo pitkään kokoontuneet veljespiiriinsä. Tässä kirjoituksessa ei kuitenkaan pureuduta niinkään papiston piirin historiaan vaan sen nykypäivään ja viime vuosina hyväksi havaittuun vuosiohjelmaan.

TEHDÄÄN SITÄ, MIKÄ TOIMII

Toimintasuunnitelma kaipasi viitisen vuotta sitten hiukan uutta suuntaa, sillä esitelmätyyppiin tilaisuuksiin tuntui olevan vaikea saada pappeja kokoon. Syitä nihkeyteen lieenee ollut monia: koulutustarpeen tyydyttyminen muuta kautta, työkiireet, halu pitää kiinni omasta vapaa-ajasta, ehkä myös kollegiaalisuuden puute. Niinpä Lahden seudun papiston piirin johtokunta päätti painottaa jatkossa pappien keskinäisen yhteyden rakentamista. Pyrimme etsimään sellaisia toimintatapoja, jotka vastaisivat pappien toiveita ja tarpeita.

Kollegiaalisuuden vahvistaminen edellyttää yhdessäoloa ja mukavia yhteisiä kokemuksia. Ennen esimerkiksi aika lailla kuivana pakkopullana pidetty vuosikokous on alkanut vetää, kun sen yhteydessä on syöty hyvä ateria. Illan sponsoreina on ollut erilaisia pappien yhteistyökumppaneita.

Papiston piiri on järjestänyt niin ikään teatteriretkiä, joille on kutsuttu myös puolisoita. Mukana on ollut bussillinen väkeä. Elokuussa on kesäkokous, jossa piispa on mukana. Kesäkokous on ollut avoin myös puolisoille. Seuraava kesäkokous järjestetään Orimattilassa, joka tuli osaksi Hollolan rovastikuntaa vuoden 2004 alussa. Kotiseuroja on pidetty kerran vuodessa. Niissä on toteutunut veljien ja sisarten keskinäinen hartauden harjoitus ja hengellinen tuki. On ollut hyvä tavata kollegoja muutenkin kuin työympyröissä.

Papiston piirin aloitteesta on kaksi kertaa järjestetty yli yön kestävä Hollolan rovastikunnan pappien neuvottelupäivät. Päivät on pidetty syksyllä vuorovuosin valtakunnallisten Papiston päivien kanssa. Lääninrovasti on ollut tämän tapahtuman kokoonkutsuja, ja neuvottelupäiville osallistuminen on näin

ollen ollut virkatehtävä. Ensimmäisen kerran syksyllä 2001 käsittelimme saarnaa. Toisilla neuvottelupäivillä aiheena oli kirkollisten toimitusten sisältö: millaisen haasteen postmoderni aika asettaa toimituksille ja papeille. Olemme halunneet käyttää hyväksi rovastikunnan omien pappien monipuolista osaamista. Siksi alustuksen pitäjät, panelistit, hartauden pitäjät ja iltaohjelman muusikot on etsitty omasta joukosta. Kummallakin kerralla on tosin kuultu myös yhtä vierailevaa asiantuntijaa, viimeksi hiippakuntamme piispaa Juha Pihkalaa. Papeilta kerätty palaute on osoittanut neuvottelupäivien tärkeyden. Kiitos tuli mahdollisuudesta paneutua rauhassa teologisiin aiheisiin. Osallistujat iloitsivat myös kollegojen välisistä keskusteluista ja uusiin työtovereihin tutustumisesta.

APUA VIROLAISELLE PAPPISVELJELLE

Ensimmäisiltä neuvottelupäiviltämme sai alkunsa myös papiston piirin kummipappitoiminta. Päivillä oli nimittäin mukana Hämeenkosken seurakunnan virolainen kummipappi, jota hämeenkoskelainen tukirengas avustaa kuukausittain. Pappien kesken heräsi kysymys: voisimmeko mekin etsiä vastaa-

van kummipapin, onhan monilla virolaisilla maalaisseurakunnilla vaikeuksia maksaa pappinsa palkkaa. Ongelmatapauksissa pappien on ollut pakko muuttaa kaupunkiin tai etsiä täysin muuta työtä. Asiaa ryhdyttiin selvittämään ja lopulta löytyivät sekä auttajat että avun tarvitsija. Noin kaksikymmentä pappia sitoutui tukemaan Urvasten seurakunnan pappia Yllar Salumetsiä. Lisäksi parikymmentä pappia on maksanut jäsenmaksun yhteydessä tukea kummipapille.

Kummipappitoiminnassa on parhaillaan menossa jo toinen kaksivuotiskausi. Asiasta on solmittu virallinen sopimus Viron kirkon kanssa. Maksamme 160 euroa kuussa seurakunnalle papin palkkausta varten. Pappisliitto on korvannut maksamiseen liittyvät pankkimaksut, joten avustuseurot ovat menneet varsinaiseen kohteeseensa. Viime vuonna muutamat papiston piirin jäsenet kävivät Urvastessa tapaamassa Yllaria, joka on vastaavasti ollut kirjeitse yhteydessä meihin. Olemme kokeneet, että kummipappitoiminnassa toteutuu hyvällä tavalla pappien keskinäinen solidaarisuus ja diakoninen vastuu yli lähirajojen.

Kirjoittaja on Lahden seudun papiston piirin johtokunnan jäsen ja Launeen seurakuntapastori.

Hengen uudistus kirkossamme ry järjestää syksyn aikana seuraavat tilaisuudet yhteistyötahojensa kanssa:

Kirkon virkaan opiskelevien viikonloppu

8.-10.10.2004 Halikossa
otsikolla "Sitoutumisen siunaus ja kipu".
Turun piispa Ilkka Kantola vierailee.
Yhteistyössä Halikon seurakunnan ja
Kristillisen opintokeskuksen kanssa.

Seminaari seurakuntien ja kristillisten järjestöjen työntekijöille

9.-11.11.2004 Päiväkummussa Längelmäellä
otsikolla "Uudistuva seurakunta - kutsu
matkakumppanuuteen". Yhteistyössä
Tampereen hiippakunnan kanssa.

Tarkemmat tiedot, ohjelmat ja
ilmoittautumisohjeet molempiin löydät
www.hengenuudistus.fi/tapahtumakalenteri.

Tervetuloa mukaan!

www.hengenuudistus.fi



Työn tekijä vai työntekijä?

Eletään aikaa, jolloin monella meistä on takanaan hyvin ansaittu kesäloma. Paluu arkeen ja sorvin ääreen on tapahtunut. Nopeasti ja lähes huomaamatta työ imaisee meidät mukaansa, syksyn rutiinit kuljettavat meitä.

Lomalukemisiini osui tänä kesänä aivan sattumalta työterveyslääkäri Juhani Seppäsen kirja *Hullu työtä tekee*. Kirja yllätti minut. Luterilaisen työmoraaalin omaavana työntekijänä kirjaa ei ollut aina helppo lukea. Kirja haastaa lukijansa pohtimaan työtä ja siihen liittyviä asioita.

Työelämässä suurimmassa vaarassa ovat parhaat, ahkerimmat ja tunnollisimmat työntekijät. Riski kasvaa huomattavasti, jos he vielä pitävät työstään ja ovat siinä taitavia. Hyvin suoritettun työn suhteen pätee vanha sananlasku ”nälkä kasvaa syödessä”. Vaatimukset lisääntyvät. Lisää ovat vaatimassa esimies, seurakuntalaiset tai pahimmassa tapauksessa työntekijä itse.

Moni sanoo olevansa työnarkomaani. Toistakymmentä vuotta päihdetyötä tehneenä olen vähitellen oivaltanut, kuinka kuvaava ja totuudenmukainen sana työnarkomaani on. Työnarkomaani tekee liikaa töitä ja tunnustaa sen myös itse. Hän kärsii tilanteesta vaikka on hakeutunut siihen omasta vapaasta tahdostaan. Hänellä on tunne siitä, että mitään ei ole enää tehtävissä ja hän ei ole omien valintojensa herra. Huumeiden käyttäjästäkin tulee narkomaani sillä hetkellä, kun hänen tarpeitaan ohjaa vieroitusoireiden aiheuttama tuska eikä suinkaan

huumeiden aiheuttama hyvän olon tunne.

Lomilta töihin palattuamme kuulemme usein puhuttavan syksyn kiireisestä ajasta tai siitä miten kiire on jälleen päässyt yllättämään. Mitä tämä kiire on? Onko kiire näennäisen kohtelias ja hyväksytty selitys – kiireestä on helppo syyttää muita. Käytämme kiirettä vallan symbolina – kiireisen ihmisen täytyy olla tärkeä. Seppäsen sanoo kirjassaan aika suoraviivaisesti ja osuvasti, että ”kiireen syy on kyvyttömyys organisoida omaa aikaansa ja ylimitoitettu usko omaan ripeyteen minkä tahansa tehtävän suorittamiseen”.

Seppäsen kävi kirjan loppupuolella mielenkiintoista pohdintaa ahkeruudesta ja laiskuudesta. Ahkeruutta pidetään meillä yleisesti suurena arvona, mutta onko kaikki siihen liittyvä hyvää ja tavoittelemisen arvoista. Kohonnut verenpaine, migreeni, jännitysniska tai uupumus ovat esimerkkejä sairauksista, jotka ovat usein ahkerien vitsauksena. Paradoksaalisesti voitaisiin ajatella, että laiskuus on työkykyä ylläpitävää toimintaa. Ahkerat ihmiset ovat tunnetusti tuotteliaita ja saavat paljon aikaan ja useimmiten se on jotain hyvää. Laiskat ihmiset saavat aikaan vähemmän hyvää kuin ahkerat ihmiset, mutta kaiken logiikan mukaan myös vähemmän pahaa. Tämän pohjalta on hyvä kysyä, ”kumpi on yleisen hyvinvoinnin kannalta keskeisempää, tekemättä jäänyt paha vai sellainen tekemättä jäänyt hyvä, jota ei ole osattu kaivatakaan”.

Jos töiltäsi ja kiireiltäsi ehdit, voisit hetken miettiä työtä ja sitä mitä se sinulle merkitsee. Joskus radikaalit, oivaltavat ja itsestäänselvyyksiä rikottavat ajatukset antavat uutta pohdittavaa. Suositteleen avoimia, elämyksellisiä ja ajatuksia herättäviä lukuhetkiä.

*Kirjoittaja on Salo-Uskelan seurakunnan huumetyön projektin diakoniatyöntekijä.
kirsi.m.rantala@evl.fi*

Sommarteologen och mammon

De flesta teologiestuderanden som jag känner jobbar inte som sommar-teolog för pengarnas skull. Detta betyder naturligtvis inte att pengar inte skulle vara viktiga. Vi är studeranden och de allra flesta av oss behöver de inkomster vi får under sommaren för att vi skall klara oss under det följande läsåret. Jag personligen har aldrig haft några större problem med min lön under de senaste fem åren i de församlingar jag har jobbat, tills nu.

När det var dags att skriva arbetskontrakt hos en av de församlingar där jag skulle jobba i sommar blev jag minst sagt upprörd. För det första hade jag blivit satt väldigt lågt ner på löneskalan. Sommar-teologernas lön går efter en skala där man beaktar hur långt i studierna man kommit, avlagd praktik och eventuella andra erfarenheter. När man ser på hur långt jag kommit i mina studier och all tidigare erfarenhet borde jag ha varit högre upp på skalan. Efter att ha argumenterat detta en bra stund med en ekonom som skötte min anställning i församlingen sa hon bara att ingen sagt hur långt jag kommit i mina studier. Konstigt, tänkte jag, eftersom jag några månader tidigare hade lämnat mitt telefonnummer till henne. Hon kunde bara ha ringt upp mig och frågat. Tur att jag kom till detta möte förberedd och jag visade henne officiella papper på mina studieprestationer. Hon blev nu tvungen att ändra arbetskontraktet så att jag kom högre upp på skalan.

Den andra saken som upprörde mig var vart min arbetsplats hade blivit satt. För att kunna få lägerdagtraktamente måste man ha en annan plats än lägergården som sin arbetsplats. Jag skulle jobba på två olika lägergårdar och vad hade de satt som min arbetsplats? Jo, jag fick två arbetsplatser. En vid vardera lägergården. Detta gjorde att jag inte kunde få lägerdagtraktamente. Jag påpekade åt henne att detta är snudd på luredrejeri. Hur kan jag ha två arbetsplatser? Bör jag inte endast ha en? Nej, förklarade hon, det går faktiskt att göra på detta sätt. Orsaken till detta var naturligtvis den att de inte ville betala ut lägerdagtraktamente åt mig.

När man som teologiestuderande söker arbete under sommaren i en församling borde församlingarna jobba hårt för att ge studeranden en positiv bild av kyrkan som arbetsgivare. Där har lönefrågorna en väldigt stor betydelse. Församlingarna

får inte ge det intrycket att kyrkan är ett byråkratiskt maskineri som gör sitt yttersta för att betala så lite lön som möjligt åt sina anställda. Denna bild fick jag av den församling som jag jobbade i. Det kändes som om de försökte lura mig på så mycket pengar som möjligt i förhoppningen att jag inte skulle märka det, utan istället bara godtroget skriva under arbetskontraktet.

Jag har för länge sen gjort mitt val att bli präst när jag är färdig med mina studier. Därför kommer denna lilla isolerade lönekonflikt inte att påverka mitt val av framtida yrke. Men tänk om jag ännu inte gjort mitt val. Skulle inte en incident som denna leda till att jag får en negativ bild av kyrkan som arbetsgivare? Skulle min bild av kyrkan bli att den endast försöker lura arbetstagarna på pengar? Skulle det påverka mig så att jag inte skulle vilja bli präst?! Den bild församlingarna som arbetsgivare ger åt teologerna redan under studietiden, påverkar deras val av arbetsplats i framtiden. Därför bör församlingarna göra sitt yttersta så att sommar-teologerna och alla andra av kyrkans sommararbetare får en positiv bild av kyrkan som arbetsgivare. Detta leder förhoppningsvis till att vi också i framtiden får fler som vill jobba som t.ex. präster, ungdomsarbetsledare, diakoner, kantorer, kanslisters, ekonomer, trädgårdsmästare och kyrkvaktmästare.

Men, när jag tänker på det, borde jag kanske inte kritisera den där församlingen så hårt som jag här har gjort. Jag fick i alla fall äta på lägergårdarna helt gratis. Nej, vänta lite. Maten blev jag ju också tvungen att betala för!

*Fredrik Portin
Teologiestuderande,
Åbo*



Usko ja uskonto

Juha Pihkala – Esko Valtaoja
NURKKAAN AJETTU JUMALA

- keskustelukirjeitä uskosta ja tiedosta

Kahden terävän ajattelijan ja kirjoittajan keskustelukirjeitä uskon ja tiedon välisestä ristiriidasta. Kirja on eri maailmoja edustavien kirjoittajien dialogia parhaimmillaan.

Ovh. 28,50

Terho Pursiainen
JUMALA

Terho Pursiainen paaluttaa Jumala-uskon rajat ja edellytykset raikkaalla ja uusia näköaloja aukovalla tavalla. Ovh. 25,50

Torsti Lehtinen
SAATANAN

Torsti Lehtinen jäljittää pahuuden juuria suvereenin kulttuuriskribentin ottein. Teos on sekä laaja tiedollinen katsaus että kaunokirjallinen lukuelämys. Ovh. 25,50

Alister McGrath
ATEISMIN LYHYT HISTORIA

McGrathin syvälinen aatehistorian analyysi haastaa sekä ateisteina itseään pitävät että uskovat. Se kyseenalaistaa myös monia oletuksia uskonnosta ja uskosta. Ovh. 29,50

John Vikström
VAPAAUS JA VAKAUMUS

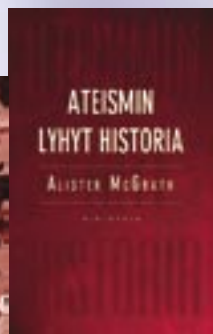
Uusi valikoima emeritusarkkipiispan puheita, esitelmiä ja alustuksia. Vikström on jatkuvasti suomalaisen yhteiskunnan ja kirkon tärkeimpiä suunnannäyttäjiä. Ovh. 28,90

Owe Wikström
PYHÄN SALAISUUS
Kätketty todellisuus ja nykyaika

Kirja etsii vastauksia siihen, minkä vuoksi pyhän todellisuus ei suostu katoamaan yhteiskunnasta. Teos heijastelee ihmisten etsintää niin kirkkojen sisä- kuin ulkopuolellakin. Ovh. 27,90

Wilfrid Stinissen
SYVEMMÄLLE RUKOUKSEEN

Stinissen etsii teologista perustaa rukoukselle, käytäntöä unohtamatta. Hän vie lukijansa maastoon, jossa valetaan Jumalan kanssa ja samalla kohti Häntä. Ovh. 24,50



SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO

FINLANDS KYRKAS PRÄSTFÖRBUND

PERUSTETTU 14.1.1918

PUHEENJOHTAJA



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

JOHTAJIEN SIHTEERI



HSO-siht. Tuula Anttonen
(09) 150 2453
s-posti: tuula.anttonen@pappisliitto.fi
Esittelijöiden sihteeri, hallintoelinten pöytäkirjanpitäjä, Cruxin toimitussihteeri, matka- ja kokousjärjestelyt, Internet-kotisivut.

TOIMINNANJOHTAJA



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

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

TOIMISTOSIHTTEERIT



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

APULAISTOIMINNANJOHTAJA



Pastori Stina Lindgård
(09) 150 2466 (työ)
050 542 3664 (GSM)
s-posti: stina.lindgard@pappisliitto.fi

Alaosasto- ja koulutustoiminta, Cruxin päätoimittaja, liiton tiedotustoiminta, opintomatkat, Papiston päivät, hallintoelinten päätösten valmistelu ja esittely, opiskelijatyö, toiminta nuorten pappien tukemisessa, palvelussuhdeneuvonta.



Anne Taanila
(09) 150 2657
s-posti: anne.taanila@pappisliitto.fi
Kirjanpito ja maksuliikenne, luottamusmiesskursit.

TOIMISTO

Akavatalo, Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki
Avoimna arkisin klo 9.00–15.00.
Puh. (09) 150 2453, **faksi** (09) 148 5875
kotisivu: www.pappisliitto.fi
s-posti: suomen.kirkon@pappisliitto.fi

ERITYISKOULUTETTUIJEN TYÖTTÖMYYSKASSA

Asemamiehenkatu 2, 8 krs.
00520 Helsinki

puh. (09) 7206 4343

ma - to 9 - 15

faksi (09) 272 1212

s-posti: erityiskoulutettujen.tk@erko.fi
www.erko.fi





DIAKONIA- TYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

DIAKONIARBETARNAS
FÖRBUND

PERUSTETTU 15.6.1958

PUHEENJOHTAJA



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

TOIMINNANJOHTAJA



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

*Liiton yleinen johto, edunvalvonta- ja
neuvottelutoiminta, hallintoelinten
päätösten valmistelu, esittely ja täytän-
töönpano, palvelussuhdeneuvonta.*

JÄRJESTÖSIHTEERI



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

*Ammatilliset kysymykset, tiedot-
taminen, opiskelijatyö, alaosastotoi-
minta.*

TOIMISTOSIHTEERI



Yo-merkonomi
Pirjo Heikkinen
(09) 150 2487
s-posti: pirjo.heikkinen@dtl.inet.fi

*Jäsenyysasiat, kirjanpito ja maksuli-
kenne, materiaalitilaukset, mökkäva-
raukset.*

TOIMISTO

Akavatalo
Rautatieäisenkatu 6
00520 Helsinki
Avoinna arkisin klo 9.00–15.00
faksi (09) 877 7397
kotisivu: www.dtl.fi
s-posti: diakoniatyontek.liitto@dtl.inet.fi



SUOMEN KANTTORI- URKURILIITTO

FINLANDS KANTOR-ORGANIST-
FÖRBUND

PERUSTETTU 15.6.1907

PUHEENJOHTAJA



Marjukka Andersson
Lauttasaaren kanttori, DU
Myllykallionrinne 2 B 15, 00200 Helsinki
040 513 6235 (GSM)
s-posti: marjukka.andersson@kolumbus.fi

TOIMINNANJOHTAJA



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

*Edunvalvonta, palvelussuhdeneuvonta,
tiedotus, opiskelijatoiminta, kv-asiat.*

TOIMISTOSIHTEERI



Yo-merkonomi
Tuija Kukkonen
(09) 1502 446
s-posti: tuija.kukkonen@
suomenkanttori-urkuriliitto.fi

Jäsenyysasiat, maksuliikenne, kirjanpito.

TOIMISTO

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