

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO
SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO

6 • 2003

GRUX

Diakoniatyöntekijät koolla Kuopiossa

- kooste diakoniatyöntekijöiden
neuvottelupäiviltä s. 31-41

TOIMITUS

Päätoimittaja

Hannu Ronimus
(09) 150 2466
hannu.ronimus@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

Ulkoasu

Paula Huhtala

TOIMITUSKUNTA

Hannu Ronimus, pastori (pj.)
Miika Heikinheimo, kappalainen
Sirpa Lampinen, kanttori
Heikki Mäntylä, kirkkoherra
Outi Niemi, diakoni
Matti Peiponen, pastori
Miia Seppänen, vs. kappalainen
Kirsi Valkeapää, diakonissa
Sakari Vilpponen, kanttori

OSOITTEENMUUTOKSET

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

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

Kanttori-urkuriliitto:
Hely Hietikko (09) 150 2446
hely.hietikko@
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

Auranen Oy, Forssa

Kutsumusta ja ammattillisuutta

Uuden oppiminen on mielenkiintoista ja virkistävää. Olen vastikään törmännyt uusiin, mielikuvitusta ruokkiviin käsitteisiin kuten "kiirekulttuurin touhu-loukku", "pakotettu altruismi", "hajautettu osaami-nen" ja "kutsumusuupumus". Näihin käsitteisiin tutustuin Kuo-piossa syyskuussa järjestetyillä diakoniaityöntekijöiden neuvotte-lupäivillä. Päivät kokosivat noin 700 diakoniaityöntekijää ja dia-koniaorientoitunutta teologia eri puolilta Suomea.

Tämä lehti sisältää pienen annoksen neuvottelupäivien "menusta". Olemme valinneet sellaisia kirjoituksia, joiden ajat-telemme kiinnostavan ja hyödyntävän kaikkien kolmen liiton jäseniä. Jyväskylän yliopiston dosentti Raija Julkunen käsitte-li päivillä ammatillisuutta henkilöstön pääomana. Hän totesi, että jälkiteollisessa työelämässä ammattien rajat ovat alkaneet hämärtyä. Ammasteille listatut ydinosaamisalueet ovat alkaneet muistuttaa hämmästyttävän paljon toisiaan.

Yhteiskuntatieteen maisteri, väitöskirjaansa viimeistelevä Ul-la-Maija Kauppinen-Perttula esitteli tutkimustansa lähes 100 vuotta sitten työskennelleistä diakonisoista ja heidän uupumi-sestaan. Hän nimeää lunastavan hoivan projektiksi sen paradok-sin, että "sisaret eivät saaneet olla mitään, mutta heidän oli tul-tava joksikin." Luentoa kuunnellessa ei voinut välttyä siltä aja-tukselta, että jossakin suhteessa olemme edelleen samassa tilan-teessa kuin 100 vuotta sitten.

Runsaasta kanavatyöskentelystä olemme valinneet luetta-vaksenne Vaasan diakoniajohtaja Sirpa Pitkäsen kirjoituksen kokemuksistaan työalajohtami-sesta. Hän valottaa sitä, millais-ta on johtaa omaa ammattikun-taa ja toimia kirkossa naisjohta-jana. Toisena kirjoituksena kana-vatyöskentelystä julkaisemme yh-teiskunnallisen työn diakoni Katri Valven esityksen Tampereella to-teutetusta työtä tutkivasta oppi-misprosessista.

Tämän lehden sivuilta löytyy myös vastaus siihen, kenet valit-tiin Vuoden diakoniaityöntekijäk-si. Hänen sanotaan edustavan pitkäaikaista sitoutumista kirkon työhön, vahvaa ammatillista asiantuntijuutta sekä rohkeaa yh-teiskunnallista osallistumista.

Antoisia lukuhetkiä!

Raija Pyykkö
Diakoniaityöntekijöiden Liiton järjestösihteeri





”Missä luuraa työnilo?”

Diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäivien käytäväkeskusteluissa sivuttiin useaan otteeseen työniloa. Virallisessa ohjelmassa painoutuivat mm. ammatillisuus, rooliodotukset, johtajuus, auttaminen ja sielunhoito. Se on ymmärrettävää, sillä kirkon työntekijöitä kohtaan on viime vuosina suunnattu paljon odotuksia. Monien kokemuksen mukaan kirkon töissä ollaan oltu kovilla, jopa niin kovilla, että työnilon sijasta on parempi puhua työssä jaksamisesta.

Työssä jaksaminen edellyttää työn mitoittamista voimavaroihin nähden oikein. Lisäksi työtä on hallittava niin, että se ei ohjaa tekijänsä elämää. Realistiset tavoitteet ja olennaiseen keskittyminen tukevat työssä jaksamista. Onnistumiset on syytä huomata ja jakaa niiden kokemus lähipiiriin kanssa.

Kun työ alkaa suhteettomasti väsyttää, elämästä katoaa ilo ja työntekijä alkaa nähdä kaikissa asioissa vain niiden huonoja puolia. Vähitellen hän kokee itsensä riittämättömäksi ja olemassaolonsa merkityksettömäksi. Hän alkaa aliarvioida tai mitätöidä omaa ammattitaitoaan ja tulee epävarmaksi tehtävissä, jotka aiemmin sujuivat ongelmitta. Lopulta työhön lähteminenkin on vastenmielistä. Edessä on työuupumus.

Työnilo on hyvä tunnusmerkki. Kun työtoverit nauravat yhdessä ja jakavat työnsä ilot, työyhteisön

asiat ovat todennäköisesti kohdallaan. Työniloa ei voi käskien pakottaa eikä se tule esiin millään koulutusohjelmilla tai konsulttien koukeroilla. Työnilo kasvaa tyytyväisyyden maaperässä.

Työiloon vaikuttavat sekä yksittäisten työntekijöiden ominaisuudet ja elämäntilanne että työyhteisön elämä. Toisinaan työntekijän oma elämä on niin rikki, että siitä ilon repiminen on lähes mahdotonta. Useimmiten kyse on kuitenkin elämänasenteesta: halutaanko nähdä vaikeissakin asioissa niiden valoisa puoli. Tai annetaanko oman elämän onnellisille asioille niiden ansaitsema huomio?

Monissa työyhteisöissä onnistumisten kertominen herättää vain kateuden ja siksi niistä mieluummin vaietaan. Joskus vaikuttaa siltä, että ainoa tunnettu ilon alalaji on vahingonilo. Yhteisöllisen työn ilon löytyminen on mahdotonta, jos vahvoja tunteita ovat kateus ja vahingonilo. Kun työssä ja työyhteisössä painottuu onnellisten asioiden näkeminen, eivät kateus ja vahingonilo saa hallitsevaa asemaa.

Kun työnilo kasvaa tyytyväisyydestä, elämän ja työn perusasiat ovat kunnossa. Työntekijät arvostavat itseään ja työtään. He tuntevat työnsä sisällön ja päämäärän. He ovat sopineet yhteiset säännöt ja työnjaon. Työyhteisössä annetaan rakentavaa palautetta ja käsitellään ilmenneet ongelmat nopeasti ja avoimesti. Kukin työntekijöistä tunnistaa omat vahvuutensa, heikkoutensa ja rajansa. Kaikki saavat vaikuttaa omaan työhönsä ja edistää omaa ammattitaitoaan. Terve itsekkyys estää tekemästä liian paljon töitä ja kannustaa monipuolisesti hoitamaan itseään.

Kirkon ydintehtävä koskettelee iloa. Meidän tuotteemme on evankeliumi eli ilosanoma Jumalan rakkaudesta. Jos ilosanoman vieminen aiheuttaa kateutta tai vahingoniloa, ollaan pahasti hukassa. Kun työssä uupuminen tai oman elämän rikkinäisyys nujertavat, tilanne ei ole yhtään parempi. Missä työnilo luuraa, on hyvä kysymys.

Juha Kauppinen
Pappisliiton puheenjohtaja

Kirkon alan työolobarometri tekeillä

Kirkkohallituksen ja Työturvallisuuskeskuksen toimeksiantosta Tilastokeskus tekee loppuvuoden aikana kirkon alan työolobarometrin. Tässä tutkimuksessa selvitetään kirkon henkilöstön käsityksiä työstä ja työolosuhteista. Työolobarometri tehdään nyt toista kertaa kirkon työntekijöille.

Tutkimukseen valitut henkilöt on poimittu satunnaisotannalla Kirkon sopimusvaltuuskunnan virka- ja työsuhdekisteristä. Otoksen koko on 550 henkilöä. Jotta tutkimus antaisi oikean kuvan kirkon alan työpaikkojen tämänhetkisestä tilasta ja tulevaisuuden näkymistä, on jokaisen tutkimukseen valitun osallistuminen haastatteluun erittäin tärkeä. Mukaan valittuja ei voida tutkimuksen kuluissa korvata muilla.

Tilastokeskus vastaa haastattelusta ja haastatteluaineiston analysoinnista. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa tutkimusaineistosta. **Haastattelut tehdään puhelimitse 10.11. - 28.11.2003 välisenä aikana.** Haastateltaviin otetaan yhteyttä hyvissä ajoin ensisijaisesti työpaikalle.

Raportti kirkon alan toisesta työolobarometrasta valmistuu talvella 2004.

**Naisteologi-
yhdistys
70 v.
18.3.2004**



Juhla Helsingin
tuomiokirkossa ja
kryptassa
klo 12 - 16.

www.nic.fi/~naisteol

Suomen kirkon pappisliitto r.y:n Apulaistoiminnanjohtajan

määräaikainen (1.1.2004 - 31.12.2006)
toimi julistetaan haettavaksi

Apulaistoiminnanjohtajan tulee olla luterilaisen kirkon pappi. Apulaistoiminnanjohtaja toimii Crux-lehden päätoimittajana, vastaa liiton muusta tiedotuksesta sekä alaosasto-, järjestö- ja opiskelijatoiminnasta. Toimenkuva ja työnjako sovitaan tarkemmin valituksi tulleen kanssa. Arvostamme kokemusta erilaisista papin töistä ja kykyä uudenaiseen ajatteluun.

Toimesta maksetaan E 19 palkkaluokan mukainen kokonaispalkka. Ennen toimen vastaanottamista valitun on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus.

Pappisliiton hallitukselle osoitettavat hakemukset tulee toimittaa liiton toimistoon (osoite: Rautatieläisenkatu 6, 00520 HELSINKI) 31.10.2003 mennessä.

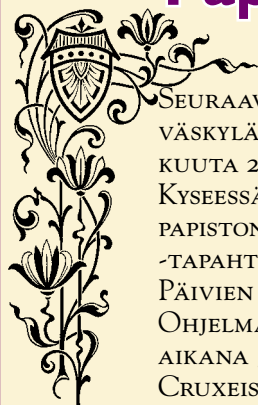
Hakemukseen tulee liittää tuomiokapitulin antama nimikirjanote (ei todistusjäljennöksiä) sekä vapaamuotoinen Curriculum vitae, joka voi sisältää myös hakijan näkemyksiä liiton toiminnasta ja sen kehittamisestä.

Tietoja apulaistoiminnanjohtajan toimesta antavat:

- liiton puheenjohtaja Juha Kauppinen, puh. 050-554 2427
tai juha.kauppinen@evl.fi

- projektisihteeri Kaisa-Liisa Pehkonen-Suoranta, puh. (09) 1502 455, 050-5975 231 tai kaisa.pehkonen-suoranta@pappisliitto.fi

Papiston päivät 2004 Papin matka



SEURAAVAT PAPISTON PÄIVÄT PIDETÄÄN JYVÄSKYLÄN PAVILJONGISSA 17. - 18. MARRASKUUTA 2004.

KYSEESSÄ ON VALTAKUNNALLISESTI SUURIN PAPISTON KOULUTUS- JA NEUVOTTELUPÄIVÄ -TAPAHTUMA.

PÄIVIEN AIHEENA ON PAPIN MATKA.

OHJELMA TARKENTUU KULUVAN VUODEN AIKANA JA SIITÄ TIEDOTETAAN SYYSKAUDEN CRUXEISSA. PÄIVILLE ILMOITTAUTUMINEN ALKAA KEVÄÄLLÄ 2004.

MERKITSE AJANKOHTA JO NYT
KALENTERIISI!

Luottamusmiesvaalit NYT!

Kirkon akavalaisten luottamusmiesvaalit tulee järjestää seurakunnissa 15. marraskuuta mennessä. AKAVA-JS:n ohjeet luottamusmiesvaalin järjestämiseksi lähetetään lokakuun loppupuolella jokaiseen seurakuntaan, jossa nykyisin toimii luottamusmies tai jossa on yhteensä vähintään 7 Pappisliiton, Diakoniatyöntekijöiden Liiton, Kanttori-urkuriliiton tai jonkin muun akavalaisen liiton jäsentä.

Kannattaa olla aktiivinen ehdokkaana tai äänestäjänä, sillä luottamusmiehellä on korvaamaton tehtävä työpaikan akavalaisten ja koko sopimusjärjestelmän tukijana!

Diakoniatyötä lähellä olevat yhteisöt julistavat Diakonia-idea 2004 innovaatiokilpailun

Kilpailun tarkoituksena on nostaa esiin uusia tai jo olemassa olevia diakoniahankkeita. Tavoitteena on myös lisätä ideoiden vaihtoa organisaatioiden välillä sekä välittää tietoa diakoniatyöstä alan ulkopuolisille tahoille. Samalla kerrotaan niistä yhteiskunnallisista ongelmista, joita diakoniatyössä kohdataan.

Diakonia-idea 2004 ei kilpaile minkään muun jaettavan palkinnon kanssa, vaan haluaa innostaa diakoniakenttää.

Kilpailun pääpalkinto on 4000 euroa. Palkintosumman voi käyttää esimerkiksi hankkeen jatkokehittelyyn tai kohderyhmän ja työntekijöiden koulutukseen ja virkistytymiseen. Kilpailun tulokset julkistetaan Porin diakoniapäivillä lokakuussa 2004. Tarkoitus on koota parhaista ideoista kirja, jossa on mukana myös lyhyitä esittelyjä Euroopassa ja kauempanakin toteutuneista hyvistä projekteista.

Jo käynnistetyin tai käynnistettävään hankkeen tai projektin voi ilmoittaa kilpailuun 15.5.2004 mennessä lomakkeella, jonka voi tilata alla olevasta osoitteesta.

Kilpailun järjestävät: Diakonia ry., Kirkkohallituksen diakonia ja yhteiskuntatyö KDY, Kirkkopalvelut, Diakonialaitosten Liitto, Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry sekä Kotimaa-konserni.

Kilpailu on saanut taloudellista tukea Vakuutusyhtiöiden Keskusliitolta. Diakonia-idea 2004:lle avataan kotisivut: www.diakonia-idea.fi.

Lisätietoja ja kilpailulomakkeita saa seuraavilta henkilöiltä:

-Lea Lappalainen, Diakonia ry, PL 185, 00161 Helsinki, puh. (09) 1802 379 tai lea.lappalainen@evl.fi

-Kimmo Saares, Kirkkopalvelut, PL 4, 00251 Helsinki, puh. (09) 4155 2095 tai kimmo.saares@kirkkopalvelut.fi

Ehdotukset lähetetään 15.5.2004 mennessä osoitteella: Lea Lappalainen, Diakonia ry, PL 185, 00161 Helsinki.

Yrittäjätaustan omaava pappi!

Asiantuntemustasi tarvitaan. Tule mukaan Kaski-Finland -projektin asiantuntijaverkostoon!

Tarkemmat tiedot: Liisa Lampela-Kivistö p. 09-612 66 216 tai 050-403 1987 tai e-mail: liisa.lampela@helsinki.fi.

Teologian ylioppilas! Kirkon päivä 11.11.2003 klo 10 - 20

Helsingin Tuomiokirkon kryptassa.

Teemana: Kelpaanko minä?

Järjestäjänä Kirkon teologikoulutustoimikunta.

Pappisliitto tarjoaa lounasruokailun

Diakonia- opiskelijoiden neuvottelu- päivä ma 26.1.2004 Helsingissä

Päivän ohjelma julkaistaan seuraavassa Cruxissa.

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

Sinustako nuori kirkolliskokousedustaja?

Kirkossamme järjestetään kirkolliskokousedustajien vaalit helmikuussa 2004. Ehdokasasettelu päättyy 15.12.2003.

Nuorten aikuisten vaikuttamisryhmä NAVI on aloittanut kampanjan, jonka tavoitteena on saada jokaisesta hiippakunnasta vähintään yksi alle 30-vuotias edustaja kirkolliskokoukseen. Tämä siitä syystä, että vaikka alle 30-vuotiaita seurakuntalaisia on Suomessa yli 40 prosenttia, kirkon korkeimmassa päättävässä elimessä heitä ei ole tällä hetkellä yhtään.

Olemme varmoja siitä, että niin nuorilta luottamushenkilöiltä kuin papeilta ja muiltakin löytyy halukkuutta osallistua kirkon päätöksentekoon ja tuoda omaa innostusta ja tietotaitoa kirkon käyttöön. Lisäksi on muistettava, että kirkkomme tarvitsee jatkossakin taitavia päätöksentekijöitä – heidän ”käytännön koulutuksensa” tulisi alkaa jo nyt!

Lokakuun puolessavälissä avataan NAVI:n uudet www-sivut (www.nuortenkeskus.fi/navi), jonne

tulee monipuolista tietoa muun muassa kirkolliskokouksesta itsestään, siihen liittyvistä vaaleista sekä ehdokasasettelusta. Sivuilta löytyy myös vinkkilista, joka antaa käytännön neuvoja ehdokkaaksi asettu-neelle nuorelle aikuiselle.

Mitä muuta NAVI tarjoaa?

- Ehdokkaille mahdollisuuden ”mainostaa” itseään ilmaiseksi NAVI:n sivuilla

- Äänestäjille mahdollisuuden tutustua oman hiippakuntansa ehdokkaisiin

Puhalletaan yhdessä uusia, nuorekkaita tuulia kirkkomme purjeisiin!

NAVI:n puolesta

kampanjapäällikkö Hanna-Leena Kevätsalo ja kampanjas sihteeri Juha Silander

Pappisliiton opintomatka syksyllä 2004

Opintomatka Kreikkaan syys-lokakuussa 2004.
Tarkempia tietoja tulevissa Cruxeissa.

Opintomatkojen tiedustelut ja ilmoittautumiset toimistos sihteeri Heli Meinolalle, puh. (09) 150 2653 tai sähköposti heli.meinola@pappisliitto.fi.

Ajankohtaista verkossa

Vieraile liittojen kotisivuilla

PAPPIS- LIITTO

www.pappisliitto.fi

Tutustu Pätkätyöseminarin materiaaliin.

Uusi jäsenetu papeille Sampo Pankista. Klikkaa kotisivuilla ”Sampo-linkkiä”!

DIAKONIA- TYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

www.dtl.fi

Aino Kulpakko Vuoden diakoniatyöntekijäksi

Palvelussuhdetietoutta kirkon töissä toimiville

KANTTORI-URKURI- LIITTO

www.kolumbus.fi/skul

Lokakuun hallitustiedote

Opiskelijatoiminnan syksy

Teologian uudet virtaukset Symposium 12. – 13.11.2003

Paikka: Yliopiston pieni juhlasali, Fabianinkatu 33, 4. krs, Helsinki

Keskiviikko 12.11.2003

09.00 Akatemiaprof. *Simo Knuuttila*: Symposiumin avaus

Puheenjohtaja: Akatemiaprof. *Simo Knuuttila*

09.15 Dos. *Risto Uro*: Miten tutkia Uuden testamentin sosiaalista maailmaa?

09.45 TT *Talvikki Mattila*: Eksegeettinen naistutkimus

10.15 Keskustelu

10.45 Tauko

11.00 TT *Petri Merenlahti*: Kirjallisuustiede ja raamatuntutkimus

11.30 Keskustelu

11.45 Tauko

Puheenjohtaja: Prof. *Markku Heikkilä*

13.30 KM, TM *Eevastiina Parikka*: Neurotieteet, kognitiotieteet ja uskonto

14.00 TM, FM *Pekka Lund*: Psykohistoria, esimerkkinä Kiinan lähetit

14.30 Keskustelu

15.00 Tauko

15.30 Prof. *Kirsi Tirri*: Spiritualiteetti uskontokasvatuksessa

16.00 Dos. *Elina Vuola*: Ruumiillisuuden teologia

16.30 Keskustelu ja ensimmäisen päivän päätös

Torstai 13.11.2003

Puheenjohtaja: TT *Taina Holopainen*

09.15 Emeritusprof. Heikki Kirjavainen: Postmoderni teologia

09.45 Dos. *Timo Koistinen*: 'Uskonnon paluu' nykyfilosofiassa

10.15 Keskustelu

10.45 Tauko

11.00 Dos. *Sammeli Juntunen*: Postliberalismi

11.30 Keskustelu

11.45 Tauko

Puheenjohtaja: Prof. *Risto Saarinen*

13.30 Prof. *Grant White*: Ortodoksisen teologian uudet suunnat

14.00 Prof. *Reijo E. Heinonen*: Uskontojen kohtaaminen

14.30 Keskustelu

15.00 Tauko

15.30 TM *Arto Kuorikoski*: Taide, teologia ja toiseus

16.00 Keskustelu ja symposiumin päätös

Symposium on maksuton ja avoin kaikille asiasta kiinnostuneilla. Samalla se on osa teologisen tiedekunnan antamaa täydennyskoulutusta.

Tervetuloa!

Järjestäjät: Suomalainen Teologinen Kirjallisuusseura, Käytännöllisen teologian laitos ja Systemaattisen teologian laitos

Ohjelma löytyy myös osoitteesta: <http://pro.tsv.fi/stksj>



Pelkosenniemen seurakunnan diakoniatyöntekijä Aino Kulpakko valittiin Vuoden diakoniatyöntekijäksi 2003. Valinta julkistettiin Kuopiossa diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäivillä.

Aino Kulpakko on Vuoden diakoniatyöntekijä 2003

Vuoden 2003 diakoniatyöntekijäksi on valittu Pelkosenniemen seurakunnan diakoniatyöntekijä Aino Kulpakko, 52.

Valinta julkistettiin diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäivillä Kuopiossa 9. syyskuuta.

”Tuntuu riemastuttavalta, kun saa tällaisen tunnustuksen omien joukolta”, Aino Kulpakko sanoi muutama tunti palkinnon luovuttamisen jälkeen Kuopiossa.

Kiitossanoissaan hän yhtyi Anna-Mari Kaskisen runoon: ”Ei Luoja meitä johdata, vain leppeästi aina. Kivut saamme kohdata ja riemut raivokkaina. Kun epätoivon päiviä, koemme elämässä, jää kä-

teen tämä ainoa, Jumala tässä.”

Onnittelijoita riitti joka askeleella Musiikkikeskuksessa, jonka iltajuhlissa tunnustus annettiin. Puoliso oli kotona vaimon tunnustuksesta kuultuaan tuuminut, että paljon sinä kyllä olet ollutkin menossa....

Parin viikon päästä onnittelijoihin olivat sähköitse, kirjein ja henkilökohtaisesti yhtyneet muun muassa Oulun piispa Samuel Salmi, Oulun diakonissalaitos, Pelson vankila, Kriminaalihuoltoyhdistys ja Lapin kansanedustajista kokoomuslainen Jari Wilen.

KYNTTILÄ AAMUPALALLA

Aino Kulpakko valmistui diakonissaksi Porin Diaconiaopistossa 1976. Alussa hän työskenteli mm. sairaanhoitajana ja vammaisdiakonian tehtävissä Porissa. Vapusta 1978 lähtien hän on toiminut lapinlaisen, 1200 asukkaan Pelkosenniemen seurakunnan diakoniatyöntekijänä.

Muuttotappioalueella työskentelevänä hänellä on ollut pitkäaikainen näköalapaikka. Hän on nähnyt läheltä yhteiskunnassa ja kirkossa tehtyjen ratkaisujen vaikutukset yksilöiden ja perheiden elämään. Kirkon usko ja oppi sekä diakonian keskeiset arvot ovat Aino Kulpakon työn perusta. Hän haluaa antaa ihmisille selviytymisuskoa sekä jakaa heidän epätoivoaan. Oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja kohtuullisuus ihmisten kesken ovat hänen työnsä kulmakiviä.

Aino Kulpakon kyky ja halu toimia ihmisten parhaaksi toteutuu myös erilaisissa kunnallisissa, kirkollisissa ja järjestöllisistä luottamustehtävissä. Hän toimii tällä hetkellä mm. kunnanvaltuuston puheenjohtajana, Itä-Lapin kuntayhtymän hallituksessa ja Diakoniatyöntekijöiden Liiton Lapin alaostaston puheenjohtajana.

Luonto, samoileminen, Lapin hiljaisuus ja myös retriitit ovat olleet moneen ehtivän diakoniatyöntekijän henkilökohtaisia voimanolaitteita.

”Hiljentymiseen ei lopulta tarvita paljon aineksia. Joskus riittää kynttilän sytyttäminen aamupalalle”, Aino Kulpakko sanoo.

ANTOISA TYÖ HAASTAA

Kun palkitulta juhlaillana kysyy uran haastavimmista tehtävistä, hän ottaa esiin pari asiaa. Ensimmäinen vie asiakastyöhön.

”Erityisen vaikea oli nuorempana, kun asiakkaan perheessä sattui joku tragedia. Silloin ei ollut työnhajausta eikä juuri ketään, kenen kanssa olisin asian jakanut. Välistä tuntui, että olisi helpompi tehdä työkseen jotain muuta, vaikka leipoa pullaa päivät pitkät.”

Toinen, jos mahdollista hankalampi, asia liittyy säätelemättömään markkinatalousjärjestelmään, jonka vaikutukset yltävät tunnetusti yli maan piirin.

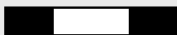
”Kansainvälinen kauppa on hyvä asia, mutta kun kaikki lasketaan markkina-arvon mukaan, siitä ei tahdo saada oikein otetta. Silloin kun sairastaminen ja vammaisuus, jopa syrjäseudulla asuminen nähdään ainoastaan ikävinä menoerinä, ollaan hakeilla. Jos kylä ei kannata, pitääkö se panna kiinni? Näin oli Norjassa käymässä, mutta sitten valtio tuli apuun.”

Pelkosenniemellä ei anneta periksi, mikäli se on Aino Kulpakosta kiinni. Uusimpina ilonaiheina hän kiittää vuosien varrella kasvanutta vapaaehtoisjoukkoaan. Talkoolaiset ovat parin vuoden ajan järjestäneet omatoimisesti esimerkiksi myyjäisiä.

KT ja Lea Lappalainen

Vuoden diakoniatyöntekijän valitsee Diakoniatyöntekijöiden Liiton hallitus. Liitto halusi tällä kertaa tekemällään valinnalla tehdä tunnetuksi diakonian perustyötä erityisesti juurevalla maaseudulla. Aino Kulpakko edustaa pitkäaikaista sitoutumista kirkon työhön, vahvaa ammatillista asiantuntijuutta sekä rohkeaa yhteiskunnallista osallistumista.

Se saavat levätä



Kirkon Ulkomaanavun johtaja **Tapio Saraneva** s. 24.3.1943, k. 18.8.2003.

Sotkamon seurakunnan kirkkoherra **Jorma Säily** s. 7.2.1950, k. 28.8.2003.

Hattulan seurakunnan eläkkeellä ollut kirkkoherra, rovasti **Matti Puntila** s. 24.2.1923, k. 30.7.2003.

LIITTOJEN UUDET JÄSENET

Pappisliitto

Varsinaiset jäsenet:

Koskela, Kirsti, Savonlinna-Säämingin srk
Kolehmainen, Annina, Seinäjoen srk
Kujala, Tapani, Joutsan srk
Mäki-Patola, Olavi, Kouvolan srk
Nokelainen, Mika, Porin srk
Pohjanraito, Petra, Kotkan srky/Kymin srk
Sihvola, Riitta-Leena, Mäntsälän srk
Sulander, Mikko, Hämeenlinna-Vanajan srk
Virtanen, Tapio, Urjalan srk
Vouti, Johanna, Jyväskylän kaupunkisrk
Vuori, Olli-Matti, Rauman srk

Maisterijäsenet:

Jussi-Pekka, Mari, Espoo
Kiviluoto, Sanna, Paimion srk
Vuorela, Saanna, Tampere

Opiskelijajäsenet:

Alander, Satu, Helsingin yliopisto
Anttinen, Jyrki, Joensuun yliopisto
Bäck, Mia, Åbo Akademi
Engström, Vesa, Helsingin yliopisto
Haavisto, Jussi, Helsingin yliopisto
Hirvelä, Maarit, Helsingin yliopisto
Hirvonen, Kaisu, Joensuun yliopisto
Husso, Sanna, Helsingin yliopisto
Hämäläinen, Kati, Joensuun yliopisto
Hänninen, Pasi, Helsingin yliopisto
Högnabba, Jessica, Åbo Akademi
Jantunen, Tiina, Helsingin yliopisto
Kokko, Marjo, Helsingin yliopisto
Koskinen, Päivikki, Helsingin yliopisto
Kuusitunturi, Janne, Helsingin yliopisto
Lahtinen, Antti, Helsingin yliopisto
Lappi, Kati, Joensuun yliopisto
Latva-Nikkola, Jani, Helsingin yliopisto
Lehmusoksa, Niina, Joensuun yliopisto
Lehtimäki, Suvi, Helsingin yliopisto
Liimatainen, Mari, Helsingin yliopisto
Maalismaa, Juha, Helsingin yliopisto
Nieminen, Minja, Helsingin yliopisto
Nironen, Antti, Helsingin yliopisto
Nurmi, Elina, Helsingin yliopisto
Pääkkö, Heli, Helsingin yliopisto
Ristolainen, Piialiina, Helsingin yliopisto
Salonen, Emriikka, Helsingin yliopisto
Salonen, Jarno, Helsingin yliopisto
Savolainen, Jenni, Helsingin yliopisto
Sirén, Seija, Helsingin yliopisto
Södö, Johanna, Åbo Akademi
Tikkanen, Ville, Helsingin yliopisto
Timonen, Sanna, Joensuun yliopisto
Tohni, Eija, Helsingin yliopisto

Tornberg, Tomi, Åbo Akademi
Turunen, Mika, Joensuun yliopisto
Uusi-Rauva, Sami, Helsingin yliopisto
Vaittinen, Hanna, Helsingin yliopisto
Villikka, Marika, Helsingin yliopisto
Wikström, Markus, Helsingin yliopisto

Diakoniatyöntekijöiden Liitto

Varsinaiset jäsenet:

Alhoniemi, Hanna, Lemminkäinen srk
Ahola, Marjo, Hyvinkään Seudun Mielent.seura
Antila, Tuija, Vantaan srky/Korso
Asikainen, Leila, Juankosken srk
Enroos, Jukka-Pekka, Kotkan srky/Kymi
Hartala, Hanna-Kaisa, Helsingin srky/
Roihuvuori
Häkkinen, Tiina, DIAK/Pieksämäki
Hämäläinen, Karoliina, Helsingin srky
Ilkko Aino-Liisa, Hailuodon srk
Junell, Maarit, Tuusulan srk
Kivisaari, Tuulia, Oulun srky/Tuira
Kohonen, Tytti, Espoon srky
Martikainen, Kaisu, Paltamon srk
Matti, Tuija, Hyvinkään srk
Mäkinen, Arja, Ylistaron srk
Peltonen, Satu-Merita, Pomarkku
Ruohomäki, Raija, Lohjan srk
Tiilikainen, Pirjo, Parikkalan srk

Opiskelijajäsenet:

Alakiuttu, Krista, DIAK/Oulu
Bariskin, Elisabeth, DIAK/Helsinki
Heikkinen, Marjo, DIAK/Oulu
Joensuu, Merja, DIAK/Oulu
Kortelahti, Heidi, DIAK/Oulu
Laiti, Tarja, DIAK/Lahti
Lomma, Seija, DIAK/Oulu
Luoto, Siru, DIAK/Järvenpää
Martinmäki, Jaana, DIAK/Lahti
Mäkelä, Nanna, DIAK/Oulu
Nevalainen, Pia, DIAK/Helsinki
Niiranen, Tanja, DIAK/Oulu
Rainio, Suvituuli, DIAK/Lahti
Schroderus, Anne, DIAK/Oulu
Seppänen, Mirjam, DIAK/Helsinki
Sipola, Tuula, DIAK/Oulu
Töyräs-Lindroos, Tuija, DIAK/Lahti
Vattula, Sari, DIAK/Oulu
Vessari, Tellervo, DIAK/Oulu

Kanttori-urkuriliitto

Varsinaiset jäsenet:

Välimäki, Anna, Kemiö srk
Sagulin, Mika, Vantaan srky



Johtosääntö kahle vai apu?

Silloin tällöin joudumme liitossa selvittämään kanttorin työmäärään tai työtehtäviin liittyviä ongelmia. Turhan usein joudumme toteamaan, että x:n seurakunnan kanttorin viralle ei ole olemassa ajankohtaista johtosääntöä, johon tukeutua ongelmatilanteessa.

MISTÄ LÖYTYISI APU JOHTOSÄÄNNÖN LAATIMISEEN?

Kirkkojärjestys määrittelee kanttorin viran seuraavasti KJ 6 luku 39§: *Kanttorin tehtävänä on johtaa seurakunnan musiikkitoimintaa. Hän vastaa musiikista seurakunnan jumalanpalveluksissa sekä muissa kirkollisissa toimituksissa ja seurakunnan tilaisuuksissa, opettaa rippikoulussa, hoitaa muutenkin musiikkikasvatustyötä ja edistää musiikin käyttöä seurakunnan eri toiminnoissa. Kanttori vastaa myös soittimien hoidosta ja huollosta. Kanttorin tehtävistä määrätään tarkemmin kirkkoneuvoston tai seurakunta-neuvoston hyväksymässä johtosäännössä.*

Varsinainen kanttorin viran malliohjesääntö on olemassa piispainkokouksen hyväksymänä vuodelta 1982. Se luotiin saumassa, jolloin kanttorin virka porrastettiin kolmeen tasoon: Ylintä, keskimmäistä tai alinta tutkintoa edellyttävä kanttorin virka, kansankielellä A-, B- ja C-kanttori.

VANHA JA UUSI KOHTAAVAT JOHTOSÄÄNNÖISSÄ

Olemme jälleen uudessa saumassa, joka edellyttää uusien malliohjesääntöjen luomista. Kanttorin virkaan pätevöittävät tutkinnot muutettiin elokuussa 2003: laajaa yliopistotutkintoa, ylempää korkeakoulututkintoa tai muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävä kanttorin virka. On selvää, että "vanhat tutkinnot" rinnastetaan uusiin pätevyysvaatimuksiin. Vanhan johtosäännön sovellutukset voi myös tehdä omaa toimenkuvaansa miettiessä ja johto-

sääntöä valmistellessa.

Uusia malliohjesääntöjä on odotettu kauan. Onhan hyvä silloin tällöin tarkastella sen sisältöä tätä päivää vastaavaksi. Yhtenä ongelmana on ollut epätietoisuus kirkon viran tulevaisuudesta ja kanttorin asemasta siinä. Epätietoisuus vaikeuttaa jossain määrin edelleen mallisäännön luomista.

MIKSI JOHTOSÄÄNTÖ?

Koska olet viimeksi pysähtynyt miettimään omaa toimenkuvaasi; mitä teet kanttorina, miksi teet sitä mitä teet? Oletko perinyt työtehtäviä, joiden kanssa et tunnu olevan sinut automaattisesti edeltäjältäsi? Onko kaikki tekemäsi ajankohtaista ja toimivaa vai pitäisikö jotain työkentässä päivittää? Onko toimenkuvasi yllättävän laiha vai rönsyilevän laaja, josta tuskin selviät kuukaudesta toiseen?

Johtosääntö laaditaan parhaimmillaan työntekijän työnäky ja erityislahjakkuudet huomioon ottaen yhdessä esimiehen kanssa keskustellen. Pohjana on hyvä olla kanttorin oma ehdotus, jota voidaan pohtia ja toivottavasti hyväksi todeta.

Johtosäännön laatiminen käynnistää hyvän oman työn arviointiprosessin ja avaa avoimen keskustelun mahdollisuuden esimiehen kanssa omasta työstä. Johtosäännön avulla voidaan rajoittaa liian pursuilevaa työnkuvaa ja tehdä se inhimilliseksi, kannustavaksi ja mielekkääksi. Koska johtosääntöluonnos esitetään myös kirkko- tai seurakuntaneuvostolle hyväksyttäväksi, saavat myös luottamushenkilöt tietää, mitä kanttori tekee – asia, joka ei tunnu olevan ollenkaan itsestään selvä. Jos seurakunnassa joudutaan riitatilanteeseen kanttorin työtehtävistä, voidaan hyvin laadittuun johtosääntöön tukeutua ja kenties saada ristiriidat ratkaistuksi.

WARNING!

Kirkkojärjestys ja kanttorin viran olemassa oleva malliohjesääntö saattavat ensi lukemalta saada aikaan paniikkireaktion: Pitäisikö minun todella kasvattaa kaikkia vauvasta vaariin, olla joka tilaisuudessa mukana, opettaa, musisoida, seurata kentän tapahtumia ja ennen kaikkea vielä jaksaa kehittää instrumentaalisia tai johtaja- tai laulutaitojani kaiken sadan tehtävän ohella? Millä ajalla? Millä resursseilla? **En jaksaa!!! En pysty!!!**

Ei-kanttorin työkenttä ja siihen liittyvät mahdollisuudet ovat niin runsaat tänä päivänä, ettei kukaan voi kiltisti toteuttaa kaikkea, eikä siihen ole tarvetta. Mikäli seurakunnassa halutaan toimia laajalla ja monipuolisella kirkkomusiikkiprofiililla, on ratkaisu useamman, suunnitelmallisesti profiloidun kanttorin viran perustaminen. Papiston puolella tämä on jo kauan aikaa sitten keksitty ja hyväksi havaittu.

marjukka.andersson@kolumbus.fi

Kanttorikoulutus jatkuvassa muutoksessa?

Kanttorit kokoontuivat Lohtajan kirkkomusiikkijuhlilla 23.7.2003



Suomen Kanttori-urkuriliitto järjesti jälleen Lohtajan kirkkomusiikkijuhlien yhteeseen jäsenistönsä neuvottelukokouksen. Kokouksen aiheeksi oli tänä vuonna valittu kanttoreiden koulutus ja erityisesti sen viimeisimmät muutokset. Asiantuntijaksi oli kutsuttu piispainkokouksen sihteeri Kalervo Salo.

Liiton neuvottelukokous on osa Lohtajan kirkkomusiikkijuhlien kanttoripäivää, jonka muut järjestäjät ovat Kirkon koulutuskeskus ja Kirkon jumalanpalveluselämän ja musiikkitoiminnan yksikkö. Kanttoripäivään osallistui parisenkymmentä kanttoria eri puolilta maata.

Kanttoreiden koulutus on kokenut paljon muutoksia viimeisimpien vuosikymmenten aikana; kanttorikoulutusta ja kanttorin viran pätevyysvaatimuksia on uudistettu huomattavasti taajempaan tahtiin kuin esimerkiksi pappien tai diakoniatyön-

tekijöiden. Viimeisimmät muutokset ovat herättäneet kanttoreiden keskuudessa paljon kysymyksiä, ja siksi liiton neuvottelukokouksen otsikkona olikin ”Kanttorikoulutus - jatkuvassa muutoksessa?”.

Kanttoreiden koulutus alkoi ammattikorkeakoulutasoisena pari vuotta sitten, ja tähän asti on ollut epävarmuutta koulutuksen antaman pätevyyden tasosta. Ammattikorkeakoulut ovat toivoneet, että niiden antama koulutus antaisi pätevyyden ns. keskimmäisen asteen virkaan, eli vastaisi Sibelius-Akatemian maisterin tutkintoa. 1.8.2003 voimaan tulevien uusien kanttorin viran pätevyysvaatimusten mukaan kuitenkin ammattikorkeakoulututkinto antaa pätevyyden ns. alimman asteen kanttorin virkaan.

Kirkossa koulutuspoliittinen valta on delegoitu piispainkokoukselle, joka mm. säättää kanttorin viran pätevyysvaatimuksista. Piispainkokouksen sihteeri Kalervo Salo selosti esitelmässään kokousvälelle kanttorikoulutuksen historiaa sekä uusien kanttorikoulutusta koskevien säädösten taustaa.

KALERVO SALO

Kanttorikoulutuksen taso kohoaa, opiskelijamäärät alenevat

KANTTORIKOULUTUS VIIME VUOSIKYMMENINÄ

Kanttorien koulutusta on viime vuosikymmeninä uudistettu usein. Kirkkomusiikoiden koulutus keskitettiin Sibelius-Akatemiaan 1951 ja Kuopion musiikkiopistossa se alkoi 1960. Kanttoripulan torjumiseksi kehitettiin 1960-luvulla sivutoimisen kanttori-urkurin tutkinto. Sivutoimisen kanttorin koulutuksen, virka-aseman ja palkkauksen epämääräisyys aiheuttivat jatkuvia ongelmia.

Sibelius-Akatemia muuttui 1.8.1980 alkaen yksityisestä oppilaitoksesta valtion korkeakouluksi. Näiden muutosten yhteydessä piispainkokous määräsi 1. keskimmäisen asteen viran edellytykseksi Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjel-

massa suoritettun kirkkomusiikin kandidaatin tutkinnon, 2. ylimmän asteen kanttorin viran edellytyksiksi Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelmassa suoritettun kirkkomusiikin kandidaatin tutkinnon lisäksi syventävät opinnot ja niihin liittyvät aineopinnot urkujensoitossa, laulussa tai kuoronjohdossa sekä 3. alimman asteen kanttorin viran edellytykseksi konservatoriossa suoritettun alimman asteen kanttorin tutkinnon.

Suurin osa kanttorin viroista oli tarkoitus perustaa keskimmäistä tutkintoa edellyttäväksi. Sibelius-Akatemiassa suoritettu keskimmäisen asteen tutkinto vastasi lähinnä vanhaa kanttori-urkurin tutkintoa, mutta oli sitä olennaisesti laajempi ja vaativampi. Oulun konservatoriossa suoritettu kirkkomusiikin tutkinto hyväksyttiin alinta kanttorin



Kanttorien koulutusta on uudistettu viime vuosikymmeni-nä. Koulutusta tarjoaa useampi oppilaitos.

tutkintoa edellyttävään virkaan kelpoitavaksi 1980. Myöhemmin vastaavan tutkinnon saattoi suorittaa suomeksi Tampereen ja Turun konservatorioissa ja ruotsiksi Pietarsaaren konservatoriossa.

Joidenkin mielestä alimman asteen viran koulutus ja palkkaus olivat viran syntyessä liian vaatimattomia. Kirkossa onkin ollut useita (lähinnä pieniä) seurakuntia, joissa kirkkomusikon tehtävistä on jouduttu selviämään tilapäisjärjestelyin ilman pätevää ja vakinaista kanttoria. Ratkaisua on etsitty mm. kunnan ja seurakunnan tai kahden seurakunnan yhteisen musikon viran perustamisesta. Järjestelmä on käytännössä hankala toteuttaa eikä se juuri ole voinut poistaa ongelmia.

TUTKINNOT MUUTTUNEET VUOSIEN AIKANA

Sibelius-Akatemiassa suoritettut kanttorin tutkinnot ovat oppisisältöjensä puolesta muuttuneet useaan kertaan vuoden 1980 jälkeen. Piispainkokous joutui tästä syystä uusimaan usein päätöksinsä kanttorin virkaan vaadittavista tutkinnoista (1985, 1989, 1994, 1996 ja 2003) sekä tekemään näiden lisäksi päätöksinsä joitain täsmennyksiä.

Sibelius-Akatemian perustutkinto muuttui 1.8.1995 kaksiportaiseksi. Alempi tutkinto sai nimekseen musiikin kandidaatin tutkinto ja entinen

kandidaatin tutkinto muuttui musiikin maisterin tutkinnoksi. Piispainkokouksen helmikuussa 1998 tekemän päätöksen mukaan myös Sibelius-Akatemiassa suoritettu musiikin kandidaatin tutkinto (120 opintoviikkoa) antoi pätevyy-

den alinta kanttorin virkaa edellyttäviin tutkintoihin, mutta tämä mahdollisuus poistuu vuoden 2003 päätöksen seurauksena siirtymäkauden jälkeen.

2000-LUVUN KEHITYS

Kanttorikoulutuksen alkaminen ammattikorkeakouluissa, sen määrittely 180 ov:n tasolle (sama kuin MuM) sekä Sibelius-Akatemian koulutussuunnitelmien kehittyminen aikaansaivat tarpeen pohtia perusteellisesti kanttorin koulutusta, virkaa ja tehtäviä seurakunnissa. Piispainkokouksissa käytyä keskustelua pohjustivat kaksi mietintöä: *kanttorin koulutus ja virka* (Suomen ev.-lut. kirkon keskuhallinto sarja B 1995:3) sekä *kanttorin virkaan kelpoistavat tutkinnot* (Suomen ev.-lut. kirkon keskuhallinto sarja B 2001:2).

Piispainkokouksen päätös pohjautui erityisesti viimeksi mainitun työryhmän (kanttorityöryhmä) työhön. Päätöstä valmisteltaessa kuultiin useita eri tahoja, kuten Kirkkohallituksen henkilöstöosastoa, ammattikorkeakouluja ja kanttorikoulustuistomikuntaa.

Merkittävin rakenteellinen ongelma koski ➔

alinta tutkintoa edellyttävän kanttorinviran kelpoisuutta, jonka saattoi piispainkokouksen silloisten määräysten mukaan saavuttaa 1) näyttötutkintona suoritettavalla kirkkomusiikon toisen asteen ammatillisella perustutkinnolla, 2) konservatoriossa suoritettavalla toisen asteen tutkinnolla, 3) ammatikorkeakoulututkinnolla (180 ov:a) ja 4) Sibelius-Akatemian musiikin kandidaatin tutkinnolla (120 ov:a). Kunkin tutkinnon osalta oli määritelty erikseen kelpoisuusehdot.

C-KANTTORIN VIRAN SÄILYMINEN

Kanttorityöryhmän mielestä pienet seurakunnat haluavat C-kanttorinviran säilyttämistä lähinnä taloudellisista syistä. Tämä toive on ristiriidassa ammattikunnan odotusten kanssa. Jotkut heistä haluaisivat laajentaa opintojaan. Tämän puolestaan tulisi näkyä viroissa ja palkkauksessa.

Alin tutkinto suoritettuna toisen asteen ammatillisen tutkinnon tai näyttötutkinnon avulla ei enää vastaa kirkkomusiikille asetettavia kohonneita vaatimuksia. Mahdollisten palkkaongelmien varalta tulee edelleen olla mahdollista perustaa kanttorinvirka osa-aikaisena tai yhteisenä toisen seurakunnan tai paikallisen kunnan kanssa, joskaan nämä ratkaisut eivät välttämättä ole ongelmattomia.

Ratkaisu, jossa kouluasteinen tutkinto ja laaja ammatikorkeakoulututkinto antavat saman kelpoisuuden, ei ole tyydyttävä. Kouluasteen koulutukseen perustuvasta kanttorinvirasta tulisi luopua riittävän pitkän siirtymävaiheen kuluessa. Ammatikorkeakoulututkintoa ei kanttorityöryhmän mielestä voida rinnastaa yliopiston maisterintutkintoon. Määriteltäessä ammatikorkeakoulututkinnon ja yliopistotutkinnon tuottamia kelpoisuuksia kirkkomusiikin alalla kriteeriksi ei voida asettaa laskennallisia opintoviikkomääriä.

Kanttorityöryhmä ehdottaa, että jatkossa voisi olla kolme kanttorinvirkaan kelpoistavaa tutkintoa: 1) ammatikorkeakoulututkinto, 2) maisterin tutkinto ja 3) laaja yliopistotutkinto. Nykyinen alin kanttorin tutkinto jäisi ammatilliseksi perustutkinoksi, joka ei antaisi kelpoisuutta vakinaiseen kanttorinvirkaan.

LISÄÄ SUUNNITELMALLISUUTTA

Kirkkohallituksen henkilöstöosasto katsoi, että kanttorityöryhmän selvitys osoittaa tarvetta kehittää jatkossa koulutusta koskevan päätöksenteon suunnitelmallisuutta. Työryhmä oli, mietintöön

tarkempia perusteluja kirjaamatta, pitänyt ammatikorkeakoulututkintoa seurakuntatyön näkökulmasta maisterin tutkintoa huonompana. Yliopistossa suoritettu maisterin tutkinto saattaisi esittää vään ja solistiseen toimintaan tähtäävänä soveltua ilman lisäkoulutustakin ylintä tutkintoa edellyttäviin tehtäviin. Kanttorin kelpoisuusehtoja olisi tarpeen pohtia myös rekrytoinnin kannalta.

Henkilöstöosaston mielestä koulutusvaatimusten ja tehtävästä maksettavan palkan välillä ei ole niin suoraa yhteyttä kuin kanttorityöryhmä antaa ymmärtää. Palkkauksen taso määräytyy mm. hoitettavien työtehtävien laadun, laaja-alaisuuden ja vastuullisuuden sekä tehtävissä edellytettävän koulutuksen ja ammattitaidon yhteisvaikutuksen perusteella. Merkittävä osa kanttoreista työskentelee seurakunnissa, joissa paikallinen työnantaja voi palkkahinnoittelussa olevan hinnoitteluryhmän sisällä määrätä viranhaltijan palkkaluokan, johon voi vaikuttaa mm. asianomaisen viranhaltijan henkilököhtäinen osaaminen tai työsuorituksen taso.

Kanttorityöryhmän ehdottama muutos merkitsisi kelpoisuusehtojen nousua, jonka oletetaan heijastuvan palkkatasoon. Tämän seurauksena kokoai-
kaisten kanttorinvirkojen ylläpitäminen seurakunnan varoin tulisi monin paikoin vaikeutumaan. Tästä syystä tulisi olla nykyistä väljempi mahdollisuus perustaa osa-aikainen kanttorinvirka. Olisi tarpeen väljentää nykyistä KJ 6:40 § 3 momenttia niin, että tuomiokapituli voisi kaikissa tilanteissa oikeuttaa seurakunnan poikkeamaan kelpoisuusvaatimuksista, milloin vakinaista kelpoisuusehdot täyttävää viranhaltijaa ei ole saatavissa. Tällaisessa tapauksessa viran tehtäviä hoitava henkilö ei olisi vakinaisessa virassa.

AMMATTIKORKEAKOULUT TYYYTÄMÄTTÖMIÄ

Ammattikorkeakoulut totesivat lausunnossaan, että piispainkokouksen asettamassa kanttorityöryhmässä ei ollut ammatikorkeakoulujen edustajaa. Työryhmä oli ilman tarkempia perusteluja katsonut, että ammatikorkeakoulututkinto soveltuu maisterin tutkintoa huonommin kanttorinvirkaan. Opinnot ovat yhtä laajat, mutta musiikin maisterin tutkintoon verrattuna AMK-tutkinto sisältää enemmän käytännön valmiuksia ja seurakuntatyötä painottavia opintojaksoja.

Kolmiportainen malli on AMK-tutkinnon kannalta epäoikeudenmukainen. Kaksiportainen malli, jossa MuM-tutkinto ja AMK-tutkinto pätevöittävät samalle tasolle, olisi parempi. Erityisenä epä-

kohtana pidetään pitkää siirtymäaikaa, jonka ku-
luessa toisen asteen kolmivuotinen koulutus antaisi
saman virkakelpoisuuden kuin ammattikorkeakou-
lututkinto.

KANTTORIKOULUTUSTOIMIKUNTA VERTAILU

Kanttorikoulutustoimikunta vertaili AMK- ja MuM-tutkintojen opintomääriä. Vertailussa todetiin, että opintojen sisällöissä on eroja. Lausunnon mukaan *“vertailtaessa tutkintoja on huomattava, että opintoviikot toimivat vertailukelpoisina mittareina vain oppilaitoksen opetussuunnitelman sisäisessä vertailussa.”*

Lausuntoon liittyvässä kannanotossa Sibelius-Akatemian edustajat totesivat, että “kirkkomusiikkialan ammattikorkeakoulututkinto on Sibelius-Akatemian sisäisen tutkintosäännön mukaan osastoneuvoston päätöksellä mahdollista lukea opiskelijalle hyväksi musiikin kandidaatin tutkintoa vastaavina opintoina. Opetussuunnitelmien perusteella näyttää siltä, että kirkkomusiikkialalla näin voisi myös tapahtua.”

MAISTERIKOULUTUSTA ARVIOITU TUTKIMUKSESSA

Piispainkokouksen valmistusvaliokunta totesi, että korkeakoulujen arviointineuvosto on tuottanut maisterikoulutusta arvioivan tutkimuksen (Monta tietä maisteriksi. Yliopistojen maisteriohjelmien arviointi. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 3:2002), jossa otetaan huomioon pyrkimys keskenään vertailtavien eurooppalaisten tutkintojen luomisesta (ns. Bologna prosessi).

Piispainkokouksen oman kelpoisuusvaatimuksia koskevan päätöksen kannalta raportti tarjosi ainakin seuraavia mielenkiintoisia lähtökohtia:

1) AMK-tutkinto rinnastetaan korkeintaan kandidaatin tutkintoon, 2) millään alalla ei AMK-tutkintoa (ei edes jatkotutkintoa) rinnasteta maisterin tutkintoon, 3) yliopiston kandidaatin tutkinto pyritään saattamaan ammattikelpoisuuden antavaksi tutkinnoksi sekä 4) millään alalla (nykyisiä piispainkokouksen määräyksiä lukuun ottamatta) AMK-tutkintoa ei rinnasteta toisen asteen tutkintoon.

Kirkkomusiikin tason kohottaminen sekä kanttorinvirkoihin keloistavien tutkintojen selkeyttäminen voitiin nähdä sekä kirkon että koko ammattikunnan oman edun mukaisena. Voimassa ollut jaottelu tutkinnon ja viran tasonimikkeiden mukaan on koettu epämiellyttäväksi.

Valmistusvaliokunnan mielestä ei liene syytä laskea suurten seurakuntien kanttoreiden pätevyysvaatimuksia. Muutoksen tarve kohdistui alimman asteen kanttorien eritasoiisiin tutkintoihin. Näiden viranhaltijoiden koulutukseen pohjautuvat

mahdollisuudet tarjota seurakunnille asiantuntevaa kirkkomuusikin palvelua muodostuvat kovin erilaisiksi. Toisen asteen koulutus ei anna riittäviä valmiuksia selviytyä seurakuntakanttorin tehtävistä. Siksi tästä vaihtoehdosta tulisi luopua.

Täsmällistä tietoa AMK-tutkinnon ja MuM-tutkinnon suorittaneiden kyvyistä selviytyä seurakuntakanttorin tehtävistä ei ollut saatavissa. Tässä vaiheessa voitiin katsoa Sibelius-Akatemian vaatimustason ylittävän ammattikorkeakoulun opintojen vaikeusasteen. Silti AMK-tutkinnon opintovaatimusten voitiin arvioida ylittävän vanhan kanttori-urkurin tutkinnon, joka yhä edelleen antaa pätevyyden keskimmäistä tutkintoa edellyttävään kanttorinvirkaan. Tältä osin kolmiportainen malli ei olisi oikeudenmukainen.

Silti valmistusvaliokunta katsoi, että kolmiportainen järjestelmä toimii parhaiten. Tästä syystä kirkossamme tulisi olla mahdollista jatkossa perustaa: 1) laajaa yliopistotutkintoa edellyttäviä kanttorinvirkoja (laaja yliopistotutkinto, musiikin lisensiaatin tutkinto tai musiikin tohtorin tutkinto), 2) musiikin maisterin tutkintoa edellyttäviä kanttorinvirkoja (Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelmassa suoritettu MuM-tutkinto) sekä 3) AMK-tutkintoa edellyttäviä kanttorinvirkoja.

Pienten seurakuntien kohdalla joustavuuden lisääminen lienee ainoa mahdollisuus saada joku hoitamaan kanttorin tehtäviä. Tulevaisuudessa on etsittävä erilaisia yhteistyömuotoja (esim. kahdella seurakunnalla yhteinen kanttori), jotta voidaan taata pienten seurakuntien kirkkomusiikin hoito. Tällaiset ratkaisut vaativat joustavuutta sekä tuomiokapitulilta että paikallisseurakunnilta ja työntekijältä (esim. jumalanpalvelusten alkamisajankohdat).

Piispainkokouksen esityksestä kirkolliskokous muutti KJ 6:40 §:n, jolloin kolmiportainen malli säilyi, mutta vanhahtavista nimityksistä luovuttiin. Samalla päätös piti sisällään mahdollisuuden aiempaa käytäntöä joustavammin hoitaa kanttorin virkaa tilapäisjärjestelyin. Piispainkokous päätti kelpoisuusvaatimuksista valmistusvaliokunnan ehdotuksen mukaisesti (KS 89).

KANTTORIEN KOULUTUKSEEN LIITTYVÄÄ POHDINTAA: NYKYISYYS JA TULEVAISUUS

Kansankirkko koostuu jäsenistään ja niiden joukossa on erilaisia musiikillisia mieltymyksiä. Monet katsovat kirkkomusiikin edellyttävän klassiseen musiikkiin pohjautuvaa hengellistä musiikkia. Toiset ajattelevat, että kanttorikoulutuksen tulisi antaa tiedollisia, taidollisia ja asenteellisia valmiuksia myös gospelmusiikin soittamiseen, jotta mahdollisimman monet voisivat samaistua kirkon sanomaan. Musiikkimakua on monenlaisia. Pitäisikö siis tavallisessa seurakunnassakin olla tarjolla usean eri tyylin kirkkomusiikkia Bachista rämisvään rokkiin? Musiikin tehtävä on palvelua kir-



kon sanomaa, joka välittyy eri ihmisille erilaisten viestien kautta.

Kanttorien osalta kirkko on delegoinut koulutustason määrittämisen vallan piispainkokoukselle, joka voi joustavasti uusia määräyksiään vastaamaan ajan haasteita.

Opintovaatimusten tason jatkuva nousu osoittaa, että kirkko arvostaa koulutusta. Kirkossamme on poikkeuksellisen eriytynyt ja ammattitaitoinen henkilökunta. Vastaavaa ei ole missään toisessa kirkkokunnassa. Kirkkomme vahvuus on juuri tässä osaavassa, ammattitaitoisessa ja motivoituneessa henkilökunnassa. Tähän liittyy toisaalta myös oma vaaransa. Näin pitkälle menevä eriytyminen voi haitata yhteistyötä. Seurakuntien työ koostuu sektoreista, joita eri ihmiset hoitavat.

Kukin työntekijä tarkastelee kirkkoa ainoastaan oman työalansa näkökulmasta pohtimatta, miten se liittyy osaksi suurempaa kokonaisuutta. Kanttorin näkökulmasta voisi kysyä, miten kirkkomusiikki palvelee esimerkiksi parhaiten seurakunnan lähetys-, diakonia- tai nuorisotyötä. Diakonian viran uudistamisen yhtenä keskeisenä lähtökohtana onkin löytää kirkolle yhteistä näkyä, ydintä, jota kaikki seurakunnan toiminnot palvelevat.

Kanttorikoulutuksen uudistamisessa piispainkokous on koko ajan seurannut yhteiskunnan järjestämissä koulutuksessa tapahtuneita muutoksia. Toisaalta asia tuskin voisi ollakaan toisin. Koulutuksen maksaja määrittelee reunaehdot (esim. koulutuksen pituus ja sille annettavat resurssit). Kirkolle jää oppisisältöjen keskeisten painotusten määrittelijän rooli. Kirkon omien tarpeiden tähden esimerkiksi ammattikorkeakoulututkintoa ei olisi koskaan luotu. Silti yhteiskunta on nähnyt hyväksi tällaista koulutusta tarjota ja kirkko ilomielin ottaa vastaan aiempaa paremmin koulutettuja ja päteviä työntekijöitä.

1.8.2003 voimaan tullut uudistus vastaa useisiin haasteisiin. Toisaalta tarkoituksena on koulutuksen avulla lisätä niiden kanttorien valmiuksia, jotka tähän saakka ovat saaneet vähiten koulutusta. Tavoitteena on palvella erityisesti pieniä seurakuntia.

Tähän sisältyy samalla oma risksinä: koulutustason kasvaminen heijastunee palkkakustannuksiin. Pienten seurakuntien elinkelpoisuus on jo nyt monin paikoin kirkkohallituksen avustusten varassa. Näitä tukia on tarkoitus lähivuosina selkeästi leikata. Täten vastaisuudessa pienten seurakuntien mahdollisuudet palkata kokoaikaista kanttoria heikkenevät. Mahdollisesti jatkossa pienen seurakunnan kanttorin työ ei houkuttele päteviä työntekijöitä, jolloin työ joudutaan hoitamaan tilapäisjärjestelyin tai sitä ei pahimmassa tapauksessa voida hoitaa ollenkaan. On paradoksaalista, että koulutustason nousu saattaa johtaa työntekijöiden ammattitaidon laskuun.

PÄTEVYYSVAATIMUKSIIN EI ODOTETTAVISSA KASVUA

Kanttorien pätevyysvaatimuksiin ei ole odotettavissa kasvua. Diakonian viran uudistamisesta keskusteltaessa on pohdittu mahdollisuutta järjestää pappien ordinaatiokoulutuksen tyyppistä valmentautumista myös kanttoreille. Tähän on jatkossa hyvä panostaa. Kirkon hengellinen työ vaatii paljon. Kanttorille hyvä kirkkomusiikin ammattilaisuus on välttämätöntä. Tämän lisäksi tarvitaan muitakin valmiuksia, kuten kirkon työn kokonaisuuden hahmotamista, yhteistyötaitoja, oman spiritualiteetin vahvistamista, työnäyn pohdintaa, hengellisen työn erityislaatuisuuden käsittelemistä, työn ja vapaa-ajan järjestämisen kysymyksiä, esimiehen ja alaisen suhteen hoitamista jne.

Orientaatiokoulutus tulisi aloittaa mahdollisimman varhain jo opintojen yhteydessä. Seurakuntaharjoittelu voisi olla yksi sen keskeisistä osista. Kirkon virkaan valmistautumisen tulisi huipentua juuri ennen virkaan astumista liittyvään koulutukseen. Tähän yhteyteen olisi myös hyvä suunnitella jo virassa olevien kanttoreiden jatkokoulutuspolku, joka vastaisi pappien pastoraalitutkintoa. Sen suorittamisen tulisi näkyä myös palkkauksessa.

Ehkä suurin huolen aihe ei lähitulevaisuudessa ole koulutus tai sen laatu, vaan se, että kirkkomusiikkia ei enää pidetä houkuttelevana uravaihtoehtona. Piispainkokoukselle toimitetussa Ammatillisen koulutuksen seurantaraportissa (vuosi 2002) todetaan, että kirkkolisille koulutusaloille hakeutui yleisesti ottaen runsaasti opiskelijoita. Kanttorien kohdalla alalle hakeutuminen on vähentynyt merkittävästi. Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelmassa täytettiin keväällä 2002 30 aloituspaikasta vain 28. Lähivuosina, kun poikkeuksellisen paljon kirkon työntekijöitä jää eläkkeelle, rekrytointikysymys tulee entistä tärkeämmäksi.

Kanttorit voivat itse tehdä paljon, jotta kirkko tulevaisuudessa saisi työhön motivoituneita ja hyvän ammattitaidon omaavia kirkkomuusikkoja. Tässä tarvitaan tietoista kannustusta ja rekrytointia, potentiaalisten nuorten ohjaamista kirkkomusiikin opintojen pariin. Jokaisella kanttorilla voi olla oma merkittävä panoksensa sen varmistamisessa, että kirkko jatkossakin saa työhönsä kirkkomusiikin ammattilaisia.

Kirjoittaja on dosentti, piispainkokouksen sihteeri.

Kanttorin viran pätevyysvaatimukset muuttuivat 1.8.2003 - kolmiportaisuus säilyi



Elokuun alusta voimaan tullut piispainkokouksen päätös määrittelee kanttorin viran pätevyysvaatimukset uudella tavalla. Kanttorin virkoja on edelleen kolmentasoisia, mutta ns. A-virkoihin ja C-virkoihin vaaditaan entistä korkeampaa koulutusta. Piispainkokouksen päätöksen taustalla on 1.8.2003 muuttanut Kirkkojärjestyksen 6 luvun 40 pykälä, jossa annetaan määräyksiä kanttorin viran perustamisesta ja hoitamisesta. Entisten määräysten mukaisen kelpoisuuden jo saavuttaneet ovat kuitenkin edelleen kelpoisia vastaaviin virkoihin. Koulutuksessa oleville on määritelty siirtymäajat.

Uusien säädösten mukaan kanttorin virka voidaan perustaa piispainkokouksen määrittelemää laajaa yliopistotutkintoa, ylempää korkeakoulututkintoa tai muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttäväksi viraksi. Tuomiokirkkoseurakunnassa tulee olla laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä kanttorin virka.

Laajan yliopistotutkinnon tulee sisältää Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelman evankelis-luterilaisessa suuntautumisvaihtoehdossa suoritettu musiikin maisterin tutkinto, johon kuuluvat urkujensoiton, laulun tai kuoronjohdon syventävät opinnot, sekä sen lisäksi toinen musiikin maisterin tutkinto kirkkomusiikin harjoittamiseen suoraan liittyvässä tai sitä tukevassa koulutusohjelmassa. Toisena vaihtoehtona on kirkkomusiikin maisterin tutkinto sekä sen lisäksi suoritettu, kirkkomusiikin harjoit-

tamiseen suoraan liittyvä tai sitä tukeva lisensiaatin tai tohtorin tutkinto. Pätevyyden voi saavuttaa myös aikaisempien määräysten mukaan 31.7.2005 saakka.

Ylempi korkeakoulututkinto on Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelman evankelis-luterilaisessa suuntautumisvaihtoehdossa suoritettu musiikin maisterin tutkinto.

Muu piispainkokouksen hyväksymä tutkinto on ammattikorkeakoulussa musiikin koulutusohjelman kirkkomusiikon suuntautumisvaihtoehdon mukaisesti suoritettu muusikon (AMK) tutkinto. Konservatoriosta 31.7.2007 mennessä valmistuvat saavat vielä saman kelpoisuuden.

Muutoksia tuli myös osa-aikaisten virkojen perustamiseen sekä kelpoisuusvaatimuksista poikkeamiseen. Uusien säädösten mukaan kanttorinvirka voidaan painavasta syystä perustaa osa-aikaisena. Tuomiokapituli voi kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston pyynnöstä määräajaksi antaa luvan täyttää työaikaa edellyttävän kanttorinviran hoitamiseen osa-aikaisena tai sivutoimisena. Tuomiokapituli voi kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston pyynnöstä määräajaksi antaa luvan virkaa täytettäessä poiketa viran kelpoisuusvaatimuksista. Viranhaltijan ottaminen hoitamaan tällaista virkaa sekä hänen oikeudellinen asemansa määräytyvät virkasäännön mukaan.

Kanttoripäivät 2004 Kuopiossa:

Ilmoittaudu lokakuun loppuun mennessä!



Nyt toista kertaa järjestettävät kanttoreiden valtakunnalliset neuvottelupäivät pidetään Kuopiossa 4. - 6.2.2004. Päivien ohjelma muodostuu yhteisistä jumalanpalveluksista, keskusteluista, työpajatyöskentelystä, konserteista sekä kollegojen tapaamisesta. Ohjelmaa valmisteltaessa on pyritty vastaamaan ajankohtaisiin haasteisiin mutta myös keskittymään perusasioihin.

Kanttoripäivien järjestäjinä ovat Kirkon jumalanpalveluselämän ja musiikkitoiminnan yksikkö (KJM) yhdessä Kirkon koulutuskeskuksen, Sibelius-Akatemian Kuopion osaston, Kuopion hiippakunnan, Kuopion seurakuntayhtymän, Suomen Kanttori-urkuriiliiton ja Suomen Kirkkomusiikkiliiton kanssa. Valmistelutyöryhmän jäsenet ovat Seppo Kirkinen (puheenjohtaja), Lasse Erkkilä, Hannu Niemelä, Leila Savolainen, Elina Laakso, Erkki Tuppurainen, Ranja Purma sekä Ulla Tuovinen (sihteeri).

Kaikille kanttoreille on lähetetty kutsu. Neuvottelupäiville ilmoittaudutaan kutsukirjeen liitteenä olleella lomakkeella 31.10.2003 mennessä. Ilmoittautumislomakkeen saa myös internetistä osoitteesta www.evl.fi/kkh/to/kjmk/ilm_

[kanttp_04.rtf](#). Lomake lähetetään osoitteeseen Kirkkohallitus/KJM, PL 185, 00610 Helsinki tai sähköpostin liitetiedostona helena.juhola@evl.fi

Osallistumismaksu on 75 euroa (31.10. jälkeen ilmoittautuneille 100 euroa), lisäksi voi ostaa 15 euron hintaisen illalliskortin. Osallistumismaksu sisältää ohjelman, ohjelmaan liittyvät kahvit ja kuljetuksen sekä konserttilipun. Kirkkohallitus laskuttaa maksut neuvottelupäivien jälkeen. Matkoista, majoituksesta ja ruokailuista osallistujat huolehtivat itse.

Kirkkomusiikin opiskelijoiden osallistumismaksu on vain 20 euroa. Opiskelijat saavat tietoa päivistä oppilaitoksensa ilmoitustaululta sekä yhdysopiskelijoilta (Oulu: Hanna-Maria Keränen, Kuopio: Minna Nappari, Helsinki: Olli Pyylampi, Tampere: Anna Kosola).

Lisätietoja kanttoripäivistä antavat toimistosihhteeri Helena Juhola, puh. (09) 1802 340 ja musiikkisihhteeri Ulla Tuovinen, puh. (09) 1802 262, ulla.tuovinen@evl.fi

"Tavataan, lauletaan, opitaan!"



Suomen kanttorikunnan aktivistit kokoontuivat vuotuisen neuvottelukokoukseensa Lahden urkuviikoilla.

SAKARI VILPPONEN JA ANNAMARI JOKINEN

Kanttorikoulutus herätti jälleen keskustelun

KANNATTAAKO KOULUTUS?

Suomen kanttorikunnan aktivistit kokoontuivat jälleen vuotuisen neuvottelukokoukseensa Lahden urkuviikolla. Nyt etsittiin vastausta kysymykseen "Kannattaako koulutus?" Alustajina paneelissa oli kirkon ja valtion koulutusasiantuntijoita: rehtori Pekka Vapaavuori, Sibelius-Akatemia (puheenjohtaja), opetusneuvos Turja Pesonen, Opetusministeriö, johtaja Simo Peura, Kirkon koulutuskeskus, Sibelius-Akatemian Kuopion osaston johtaja Elina Laakso ja lehtori Markku Liukkonen, Oulun seudun ammattikorkeakoulu.

Kanttoreita oli paikalla seitsemisenkymmentä, ja paneelin jälkeen virisi vilkas yleiskeskustelu.

SKUL:n puheenjohtaja Marjukka Andersson loi aluksi katsauksen viran näkymiin ja nosti jälleen

esille virkarakennekomitean mietinnön keskeisen problematiikan. Kirkon hengellisen viran ja maallikkoviran olennainen ero on vihkimys. Kun diakonaattiin kuuluville taattaisiin hengelliseen virkaan kuuluvia hallinnollisia oikeuksia, jäisivät maallikkoviran haltijat ilman näitä oikeuksia.

Kirkon hengellisen viran haltijat ovat olennainen osa kirkkoa myös tulevaisuudessa. Kirkko ei hylkää vihittyä. Tällä hetkellä emme tiedä, miten kirkko suhtautuu tulevaisuudessa maallikkovirkoihin. Siirretäänkö tehtäviä yhä enemmän maallikoille ja epäpäteville, kuten jo nyt nähdään kanttorien kohdalla? Pienten seurakuntien toimintamäärärahoja säästetään jo nyt käyttämällä toimintuspalkkioisia muusikoita.

Puheenjohtaja Andersson kaipasi keskustelua virkarakennekomitean kannanotoista. Kanttori-

kunta on ollut kuitenkin varsin ”hiljainen”, ja julkisuuteen on tullut yllättävän vähän kannanottoja. Ehkä tämä on tulkittava myönteisyyden merkiksi.

Päämääränä on, että kanttorin virka kuuluisi tulevaisuudessakin kirkon merkittäviin virkoihin.

KANTTOREITA YLIOPISTOSTA JA AMMATTIKORKEAKOULUSTA

Paneelin osanottajat olivat odotetusti hyvin yksimielisiä koulutuksen kannattavuudesta. Rehtori **Pekka Vapaavuori** muistutti mieliin, että kirkkomusiikoiden koulutus lukkari-urkurikouluissa oli Suomen suuriruhtinaskunnassa edelläkävijänä ammattiin tähtäävässä musiikkikoulutuksessa.

Niiden aikojen jälkeen on lukkarin viran vaatimuksissa ollut monenlaisia kiemuroita. Yleisesti ottaen koulutustaso on nousemistaan noussut. Uusin kuvio sisältyy elokuun alussa voimaan tulleen kirkkojärjestykseen, jossa ei enää jaeta virkoja ylimpään, keskimmaiseen ja alimpaan kategoriaan. Uuden sanamuodon mukaan jokainen seurakunta voi perustaa laajaa yliopistotutkintoa (eli ”tuplakoulutusta”) vaativan viran, ylempää korkeakoulututkintoa tai muuta piispaainkokouksen hyväksymään tutkintoa vaativan viran. Tuomiokirkkoseurakunnissa pitää kuitenkin olla laajaa yliopistotutkintoa vaativa virka.

MISTÄ HAKIJAT KOULUTUKSEEN?

Nyt ollaan tilanteessa, jossa koulutustasoa ei ole enää mielekästä nostaa: seurakuntiin valmistuu loistavia muusikoita.

Onko kaikki sitten hyvin?

Yllättäen uudeksi huolenaiheeksi on noussut kiinnostuksen hiipuminen kirkkomusiikkikoulutusta kohtaan. Hakijamäärät ovat pudonneet 1990-luvulla. Hakijamäärien ero käy vielä selvemmäksi verrattaessa niitä Sibeliuksen Akatemian muihin osastoihin. Kohta joudutaan miettimään, tarvitaanko kirkkomusiikkikoulutukseen aloituspaikkoja nykyinen määrä.

Palkkavertailukaan ei houkuttele pitkään koulutukseen: KIRPAS osoitti, että kirkon palkkataso vaativimpien tehtävien osalta on selvästi alempi kuin muiden työnantajasektoreiden palkkataso. Moni kirkkomusiikon ammattiin soveltuva on näköjään tullut siihen tulokseen, ettei pitkä kanttorikoulutus kuitenkaan kannata. Lähivuosina onkin odotettavissa kanttoripula suurten ikäluokkien siirtäessä eläkkeelle.

Kirkko on reagoinut tilanteeseen julkaistessaan rekrytointioppaan ”Hyviä töitä maan ja taivaan välillä”.

Yleiskeskustelussa löytyi uusi ratkaisuehdotus: rekrytointiongelmasta ratkeaa, kun jokainen kanttori saa ainakin kolme nuorta innostumaan kirkkomusiikkikoulutuksesta.

YLIOPISTO- JA AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN ERO

Yliopistoissa painotus on tutkimuksessa ja taiteellisessa toiminnassa. Tutkimuksella ja toiminnalla tulee kuitenkin olla yhteys yhteiskuntaan: norsunluutorniin ei saa jäädä. Yliopistollisen koulutuksen päämääränä on itsenäinen ja luova toiminta, opetussisällön tulee olla tutkimuksellinen ja käytännöllinen; taiteellisuudellakin pitää olla yhteys käytännön työhön.

Ammattikorkeakoulussa tähdätään yksiselitteisemmin käytännön taitojen hankkimiseen. Onkin mahdollista, että tulevaisuudessa seurakuntaneuvostot näkevät ammattikorkeakoulukoulutuksen antavan paremmat valmiudet käytännön kanttorintyöhön kuin yliopisto. - Tästä voi tulla haaste yliopiston tarjoamalle koulutukselle.

MILLAISIA KANTTOREITA TARVITAAN?

Pienten seurakuntien kirkkomusiikin tulevaisuus on suuri huolen aihe, totesi Kuopion osaston johtaja **Elina Laakso**. Kuntien ja seurakuntien musiikkivirkojen yhdistäminen avaa kuitenkin mielenkiintoisia mahdollisuuksia. Pienet kunnat tarvitsevat multiosaajia, jotka toimivat seurakunnassa, koulussa, kansalaisopistossa jne. Monipuolisuus on suuri koulutuksellinen haaste. Yhdistelmävirkaa on kehitetty muutamissa kunnissa vaihtelevalla menestyksellä. Rohkaiseviakin kokemuksia on. Kuntien yhdistämisen vaikutuksista ei kukaan tiedä.

Elina Laakson mukaan koulutus on eniten elämänlaatua kohottava asia sekä globaalisti että henkilökohtaisesti. Koulutuksen eurooppalainen yhdistäminen on jo tätä päivää myös kirkkomusiikin opilaitoksissa, sillä ns. Bolognan sopimuksessa pyritään saamaan kaikki eurooppalaiset tutkinnot vertailukelpoisiksi.

Markku Liukkonen selvitti Oulun ja Pirkanmaan ammattikorkeakoulun kirkkomusiikkikoulutusta.

Koulutus alkoi pari vuotta sitten, ja tähän asti on ollut epävarmuutta koulutuksen antaman pätevyyden tasosta. Ammattikorkeakoulut ovat toivoneet, että niiden antama koulutus antaisi pätevyyden ns. keskimmäisen asteen virkaan, eli vastaisi Sibelius-Akatemian maisterin tutkintoa. 1.8.2003 voimaan tulneiden uusien kanttorin viran pätevyysvaatimusten mukaan kuitenkin ammattikorkeakoulututkinto antaa pätevyyden ns. alimman asteen kanttorin virkaan. Tutkintoja vertaillaan edelleen muiden tutkintojen kanssa ja voidaan olettaa, että tutkinnot ja virat asettuvat kohdalleen vuoteen 2010 mennessä.

Ammattikorkeakoulutuksessa korostuu aktiivinen kontakti työnantajaan: mm. seurakuntaharjoittelulla on koulutuksessa erittäin merkittävä rooli.

Liukoksen mielestä keväällä voimaan tullut





Panelistit Elina Laakso ja Markku Liukkonen.

C-kanttorien palkankorotus sisältää myönteisen viestin koulutuksen kannattavuudesta. Sitä vastoin erilaiset pikakoulutukset, kuten Oulussa alkava Noste-koulutus, viestittävät nuorille, että pitkä ammattikorkeakoulutus ei kannata.

(Noste-koulutuksella pätevoidetään pitkään kirkkomuusikon tehtäviä hoitanut henkilö. Se tapahtuu täydennyskoulutuksen ja näyttötutkintojen avulla.)

Kanttorien on syytä huomata, että diakonia- ja nuorisonohjaajakoulutus on jo noussut ammattikorkeakoulutasolle.

TOIMINTAYMPÄRISTÖT MUUTTUVAT – KOULUTUS KANNATTEELE

Kirkon koulutuskeskus vastaa täydennyskoulutuksesta. Johtaja Simo Peura kertoi vastavalmistuneiden tarvitsevan tukea. Kanttorien kohdalla täydennyskoulutuksen määrä nousee merkittävästi, kun heille annetaan peruskoulutuksen jälkeen ns. Kanttori I –koulutus. Se ei ole aivan niin laaja kuin teologien pastoraalikoulutus, mutta sisältää mm. budjetin laadintaa ja palvelusuhdeasioita.

Kirkon uudistusprosessit ja toimintaympäristön muutos synnyttävät koulutustarpeita. Uudistaminen pitäisikin lopettaa kymmeneksi vuodeksi ja keskittyä olemassa olevien uudistusten läpivientiin!

Uudistustilanteet merkitsevät aina kriisiä ammatti-identiteetille ja se voi heijastua myös rekrytointiin.

Kanttorikoulutustyöryhmän tulisi pohtia enemmän peruskoulutuksen sisältöä eli miettiä, minkälaista koulutusta kentällä tarvitaan. Kanttorin viran hengellinen luonne on olennainen kysymys.

Pienissä seurakunnissa moniammatillisen osaamisen tarve kasvaa, ja suurissa seurakunnissa voidaan erikoistua.

Uupuminen vaanii myös kanttoreita. Tästä syystä yhteiset tapaamiset ja kaikenlainen tukeminen ovat entistä tärkeämpiä tulevaisuudessa, jotta työ-

sä jaksettaisiin.

Tulevaisuuden uhkana Peura näki myös sen, että seurakunnissa raha toimii konsulttina, ja houkutus perustaa alimman asteen virkoja kasvaa.

SUOMESSA KOULUTETETAAN KORKEALLE – ENGLANNISSA RIITTÄÄ VÄHEMPIKIN

Opetusneuvos **Turja Pesonen** selosti kokousväelle ns. Bolognan sopimusta, joka edellyttää eurooppalaisten tutkintojen vertailua ja muokkaamista yhteensopiviksi. Hän kehotti suhtautumaan rauhallisesti eurooppalaisiin tutkintovertailuihin ja uudistuksiin.

Kanttorikoulutuksessa tämä merkitsee Sibelius-Akatemian musiikin maisterin tutkinnon muuttamista kaksiosaiseksi, viiden vuoden opintoja edellyttäväksi tutkinnoksi.

Toisin sanoen, jos alempi tutkinto vaatii kolme vuotta, ylempään maisterintutkintoon tarvitaan kaksi vuotta lisää ja neljän vuoden kuluttua tästä voi kädessä olla tohtorinpaperit. Yleisesti ottaen tutkinnoissa on kuitenkin karsimisen varaa.

Vertailussa muihin maihin voidaan todeta, että Englannissa työelämässä riittää usein alin tutkintotaso, Suomessa Saksassa ja Pohjoismaissa pyritään yleensä maisterintutkintoon.

Yleiskeskustelussa kanttorit esittivät ideoita kanttorikoulutuksen ja kanttorin ammatin houkuttelevuuden lisäämiseksi. Tärkeintä on palkkojen ja työolojen parantaminen, mutta myös kanttorin hyvän esimerkin voimaan uskottiin.

Myös rakenteellis-alueellinen epätasaisuus huomattiin; kanttorin viroista 40 prosenttia sijaitsee kasvukeskuksissa, mutta väestöstä keskuksissa asuu 70 prosenttia.

Sakari Vilpponen on Pielisensuun seurakunnan kanttori

Annamari Jokinen on SKUL:n toiminnanjohtaja



Täydennys- koulutus kuuluu kaikille

Aina silloin tällöin eteen tulee diakonia-työntekijä, joka ei kertomansa mukaan ole vuosiin päässyt työpaikastaan mihinkään koulutukseen tai neuvottelupäiville. Yleensä pääsemisen suurimmaksi esteeksi on mainittu taloudelliset syyt, talousarviossa ei ole koulutusrahaa. Joskus työntekijä kertoo, että esimies ei tue kouluttautumista. Olisiko perimmäinen syy silloinkin seurakunnan tiukka taloustilanne? Liittomme eettisissä ohjeissa sanotaan ”diakoniatyöntekijä kehittää jatkuvasti ammattitaitoaan”. Ilman täydennyskoulutusta se ei liene mahdollista.

Henkilöstökoulutuksesta ja siihen liittyvistä taloudellisista etuuksista on sovittu kirkon pääsopijaosapuolten kesken Kirkon henkilöstökoulutus-sopimuksessa (12/97). Se luokittelee koulutuksen perehdyttämisen-, täydennys- ja uudelleenkoulutukseksi. Täydennyskoulutus on toimintaa, jolla pyritään virka- ja työtehtävien edellyttämien tietojen ja taitojen säilyttämiseen, ajan tasalla pitämiseen ja kehittämiseen. Koulutuksella seurakunta kehittää toimintaansa ja parantaa henkilöstön toimintavalmiuksia ja työtyytyväisyyttä. Kirkon henkilöstökoulutus suunnitelmassa lähdetään siitä, että seurakunta määrittelee henkilöstökoulutuksensa tavoitteet useammaksi vuodeksi laadittavassa koulutus-suunnitelmassa.

Diakoniatyöntekijöillä on tunnetusti korkea koulutusmotivaatio ja hyvä osallistumisaktiivisuus kou-

lutuksiin. Suuri motivaatio nousee mielestäni työn vaatimuksista. Diakoniatyön luonteeseen kuuluu työn kehittyminen jatkuvasti, mikä lisää koulutus-tarvetta. Osa diakoniatyön asiakkaista on nykyään hyvin moniongelmaisia, tämä puolestaan on lisännyt merkittävästi myös työnohjauksen tarvetta. Kirkossa on paljon puhuttu heikosta johtajuudesta ja työyhteisöjen toimimattomuudesta. Näihin tarpeisiin kokonaiset työyhteisöt ovat läheneet hakemaan tukea koulutuksesta, samoin kuin tiimityön kehittämiseen. Jonkun yksittäisen työntekijän toivelistan kärjessä saattaa olla tarve päästä sielunhoidon koulutukseen tai osallistuminen hiljaisuuden retiriittiin oman hengellisen elämän hoitamiseksi, mutta esimiehen päätöksellä etusijalle nouseekin ATK-koulutus, koska näissäkin asioissa on pysyttävä ajan tasalla. Tarpeet ovat hyvin moninaiset.

Siellä, missä talous ei aseta esteitä lisäkoulutuksille, tulee vastaan järkevä ajankäyttö: montako työpäivää vuodessa on kohtuullista käyttää koulutukseen.

Kirkkohallituksen vuonna 2001 työntekijöille tekemän kyselyn mukaan koulutuspäiviä on ollut keskimäärin 12 viimeisen 3 vuoden aikana (4 pv/vuosi). Kyselyn mukaan koulutusmenot olivat vuonna 2000 keskimäärin 1,26 % palkkakustannuksista (0,1 - 3,4 %). Työntekijää kohden koulutukseen käytettiin tuolloin rahaa keskimäärin 1735 mk (200 - 4000 mk).

Kirkon pääsopijaosapuolten mukaan henkilöstökoulutukseen varattava määräraha on riittävä, jos se on talousarviossa 0,5 - 1,3 % koko henkilöstön palkkamenojen yhteismäärästä. Olemme eri puolilla Suomea ja eri kokoisissa seurakunnissa hyvin epätasa-arvoisessa asemassa näissä asioissa. Vähiten mahdollisuuksia on pienimmissä seurakunnissa. Väliinputoajia isossakin seurakunnassa voivat olla pätkätyötä tekevät, sijaiset tai määräaikaistetut työntekijät, joilla ei ole mahdollisuuksia päästä koulutuksiin. Myös eri ammattikunnille koulutustarjontaa on vaihtelevasti. Em. selvityksen mukaan ylivoimaisesti eniten tarjontaa oli kasvatuksen alueella, ennen kaikkea lapsi- ja perhetyössä toimiville.

Kun koulutusasioita mietitään ja pitempiaikaista suunnitelmaa tehdään, kannattaa työpaikalla selvittää, minkälaista osaamista sekä perustehtävä että asetetut painopistealueet vaativat, millaista osaamista työntekijöillä jo valmiiksi on ja mihin tarvitaan lisää koulutusta. Jos seurakunnassa rahaa ei todellakaan ole riittävästi koulutuksiin ja neuvottelupäiviin, liiton varsinaiset jäsenet voivat anoa tähän taroitukseen liitolta taloudellista tukea. Kysy tarvittaessa lisää liiton toimistosta!

Lue aiheesta lisää www.kirkko.evl.fi/koulutus/srk/

Huom! Uusi sähköpostiosoitteeni on leena.vanne@tapiolanseurakunta.fi



Pohjoismaiset naispapat kokoontuivat elokuussa Ruotsissa. Kokoukseen oli kutsuttu pappeja myös Virosta, Saksasta ja Latviasta. Kokouksessa oli seitsemän suomalaista naispappia.

PIRJO TIIRA

Naiset ja kirkon profeetallinen ääni

Pohjoismaisten naisteologien 12. kokous

Pohjoismaiden naispapat kokoontuivat elokuussa Tukholman lähellä, hiippakunnan kurssikeskuksessa Graningessa. Kokouksen aihe oli ”Mirjam, Maria, Birgitta ja me - naiset ja kirkon profeetallinen ääni.” Kokoukseen oli kutsuttu pappeja myös Virosta, Saksasta ja Latviasta. Suomalaisia oli mukana seitsemän.

Vahvin profeetallinen ääni kuului Latviasta. Siellä vihittiin ensimmäinen naispappi virkaan jo vuonna 1975 ja toistaiseksi viimeiset vuonna 1991. Sitten arkkipiispaksi tullut Janis Vanags kieltäytyi vihkimästä naisia papeiksi. Nykyään on Latviassa enää neljä pappisnaista. Kuitenkin maa kärsii pappispuutuksesta. Osa naisista on hakeutunut töihin ulkomaille, osa muihin tehtäviin.

Kuulijoiden yhteinen huoli lausuttiin ääneen:

”Mitä me voimme tehdä?” Latvialaiset vastasivat kohteliaasti, että heille riittävät tämän kokouksen kaltaiset hengähdystauot. Halusimme kuitenkin tehdä enemmän. Lähetimme Ruotsin piispoille kirjeen, jossa pyysimme heitä tekemään voitavansa Latvian naisten tukemiseksi. Me muiden maiden naispapat lupasimme viedä asiaa eteenpäin omissa kirkkoissamme.

SEITSEMÄN TODISTAJAA

Ennen kuin näin pitkälle päästiin, meidät oli vietty uskomme lähteille. Tukholman piispa Caroline Krook esitteli Uudesta Testamentista seitsemän tunnustajaa, jotka tunnustivat Jeesuksen Jumalan Pojaksi. Selkeimmin uskonsa ilmaisi Martta, joka käytti lähes samoja sanoja kuin Pietari. Muut ovat Elisabet - Johanneksen äiti, Maria - Jeesuksen äiti, naisprofeetta Hanna, nainen Syykarin kaivolla,

nainen, joka kasteli kyynelillään Jeesuksen jalat ja Magdalan Maria. Nämä naiset ovat jääneet miesten varjoon. Muistamme vanhan Simeonin mutta emme Hannaa. Osan UT:n naisista tunnemme vain puolittain. Muistamme taloustöissä ahertaneen Martan, mutta emme Jeesuksen autuaaksi julistamaa Marttaa.

Pyhän Birgitan juhlavuosi oli esillä myös nais-teologien seminaarin teemoissa. Tohtori **Nina Svensson** kertoi meille, kuinka mies ja vaimo esiintyivät Pyhän Birgitan näyissä. Pyhimys korosti kylä kuuliaisuutta miehelle muttei sokeasti. Vaimon tehtävä on johtaa miestä hyvään. Miehen valta ei saa olla mielivaltaa, vaan hänen tulee olla lempeä. Hengellisellä tasolla miehen ja naisen sielut ovat samanarvoiset.

Birgitta käyttää ainutlaatuisella tavalla vertauskuvia naisen elämästä. ”Rakastava Jumala on kuin imettävä äiti.” Hän myös uhrautuu lapsensa tähden alistumalla keisarinleikkaukseen, vaikka se tuoloin merkitsi lähes varmaa kuolemaa. Näin kuvattiin Kristuksen uhria puolestamme.

ALTARI ARKIELÄMÄN KESKELLE

Priscilla Singh Luterilaisesta Maailmanliitosta py-säytti kokousväen muistamaan, etteivät kaikki naiset koe itseään edes Jumalan kuviksi. Heille on kyllä opetettu yhteiskunnallista tasa-arvoa, mutta ei tasa-arvoa Jumalan edessä. Kirkon pitää myöntää sorta-

neensa naisia. Raamatustakin on etsitty vain nais-ta alistavat kohdat. Singh rohkaisi meitä vaikutta-maan kirkon rakenteisiin, liturgioihin ja teologiaan. Altari olisi tuotava arkielämän keskelle. Päämäärä ei ole kuitenkaan luoda naisten hallitsemaa kirkkoa eikä yhteiskuntaa, vaan pyrkiä tasapainoon.

Tohtori **Kajsa Ahlstrand** avasi mielenkiintoisen näkökulman profeetalliseen ääneen. Hänestä ilmaisu kuulostaa luotaantyöntävältä. Sehän vaatii saada olla ainoa oikea ääni, eikä suostu keskustelemaan. Ehkäpä profeetta voi joskus seistä myös karsivien rinnalla. Heidän osansa liikuttaa häntä. Profeetta julistaa, että Jumala tuntee täydellisesti karsivien tuskan. Meillä on oikeus puhua uskostamme, mutta nöyrästi. Esimerkiksi eräs buddhalainen munkki luki Uuden Testamentin ja vaikuttui Jeesuksesta. Hän ei vaihtanut uskontoa, mutta hän oli oppinut jotain tärkeää. Jumala välittää kaikista ihmisistä: ei vain kristityistä. Saammekin levittää armon ja anteeksiantamuksen sanomaa.

Kokouksen päätöspäivänä palattiin alkuun, kun teksti ”Jumala loi ihmisen omaksi kuvakseen, Jumalan kuvaksi Hän hänet loi, mieheksi ja naiseksi Hän loi heidät” luettiin jokaisen osanottajamaan kielellä. Pohjoismaiset naisteologit ovat koolla seuraavan kerran Virossa vuonna 2005.

Kirjoittaja on Suomen Kirkon Naisteologit ry:n hallituksen jäsen.

Jäsentietojen muutosilmoitus Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenille!

☐ Osoitteen/nimenmuutos ☐ Jäsenlajin muutos ☐ Eroilmoitus

☐ Tarvitsen valtakirjan (Työnantaja vaihtunut)

Henkilötunnus _____

Sukunimi _____ Ent. nimi _____

Etunimet _____

Lähiosoite _____

Postinro _____

Postitoimipaikka _____

Puhelin/koti _____ Puhelin/työ _____ Muu puhelin _____

Työnantaja _____

☐ Varsinainen jäsen

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

☐ Muu jäsen ☐ Työtön ☐ Opiskelijajäsen

☐ Jään eläkkeelle, säilytän jäsenyyteni (eläkeläiselle maksuton)

Muutos voimassa alkaen ____/____20____

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

Suomen Kanttori-urkuriliitto r.y.
Vastauslähetyt/sopimus 00520-666
00003 HELSINKI

Kirkon ohjaajakoulutus kehittyä

Kirkon ohjaajakoulutuksen kehittämisen tarve on syntynyt sekä koulutuksessa että työelämässä tapahtuneiden ja tapahtuvien muutosten seurauksena.

Nykyään ns. kirkollisiin ammatteihin annetaan koulutus yksinomaan valtion ylläpitämissä koulutavissa laitoksissa. Niinpä yleiset koulutusmaailmassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös kirkon kenttään. Teorian ja käytännön yhdistämistä oppimisprosessissa painotetaan entistä enemmän myös korkeakouluasteen opinnoissa, siksi koulutuksen ja työelämän yhteyttä on haluttu tiivistää.

Koulutusnäkemysten muutoksen ovat vaikuttaneet myös oppilaitosten harjoittelukäytäntöihin. Harjoittelun sijasta toimitaan enemmän työssäoppimisen tavoitteiden mukaan. Siinä käytännön jakson aikana opiskellaan myös tietty osuus teoriaa. Näin teorian ja käytännön soveltaminen onnistuu heti opetusjakson aikana, eikä vasta harjoittelussa. Tämän tyyppinen opiskelu asettaa työelämässä tapahtuvalle ohjaukselle aiempaa enemmän haasteita.

Koulutusjärjestelmän muutoksen lisäksi myös henkilöstön nopea vaihtuvuus ja tulevien vuosien ennakoitu kiihtyvä eläköityminen asettavat kirkon ja seurakunnat uudenlaisen ja laajenevan haasteen eteen. Opiskelevat, vastavalmistuneet, uudet ja työpaikkaa vaihtavat työntekijät tarvitsevat entistä enemmän tukea.

KOULUTUS TYÖNTEKIJÖIDEN TUEKSI

Kirkon ohjaajakoulutuksen kehittämisellä kirkko pyrkii omalta osaltaan tukemaan työntekijöitä ja työyhteisöjä uudessa tilanteessa. Koulutuksessa keskitytään ohjaamisen kehittämiseen nimenomaan työelämässä tapahtuvan oppimisen näkökulmasta ohaisen kaavion mukaan.

Kaaviosta voidaan todeta, että ohjaamista työelämässä tapahtuu monella eri osa-alueella. Ohjaajakoulutuksen ideana on antaa työntekijälle ohjaamisessa tarvittavat perusvalmiudet, joita hän voi siten hyödyntää eri ohjaamistilanteissa. Ohjaajakoulutuksen käynyt voi toimia harjoittelun tai työssäoppimisen ohjaajana, työhön perehdyttäjänä ja mentorina, aina tilanteesta riippuen. Ohjaajakoulutus antaa valmiuksia työnohjaajakoulutukseen,

mutta työnohjauksen syvällisemmän prosessin takia ei korvaa työnohjausta, eikä ohjaajakoulutusta tule ymmärtää työnohjaajakoulutuksen korvaavana koulutuksena.

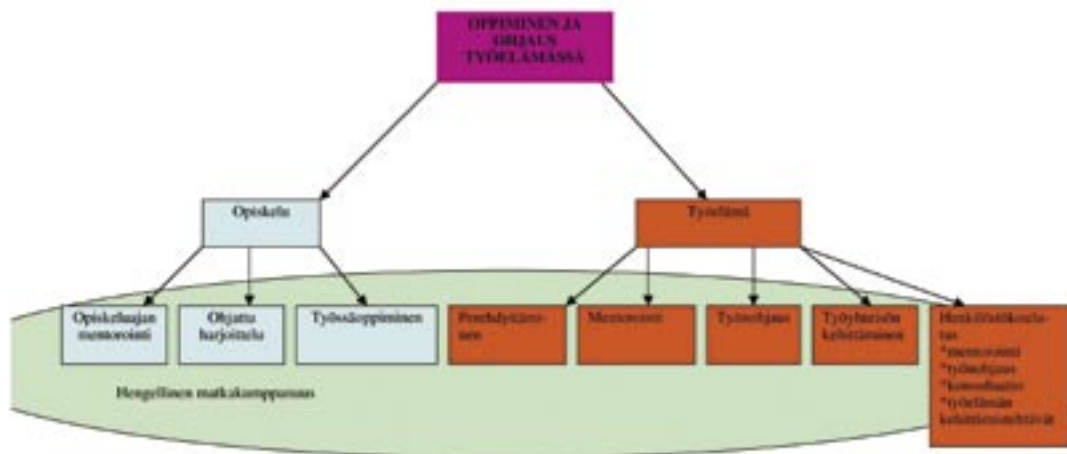
LAAJEMPI PROSESSIKOULUTUS

Kirkon ohjaajakoulutus on vuoden mittainen, kuuden opintoviikon laajuinen koulutus, jonka käytyään työntekijällä on paremmat valmiudet ohjaajana toimimiseen. Oppilaitosten ym. tarjoamat lyhyet ohjaajakoulutukset täydentävät laajaa koulutusta siten, niissä kerrotaan tarkemmin oppilaitoksen tavoitteista työssäoppimisen tai harjoittelun suhteen sekä mihin ohjaajan taitoja juuri tässä tehtävässä tarvitaan. Parin päivän mittaiset koulutukset ovat siten täydentämässä laajaa ohjaajakoulutusta, eivät korvaamassa sitä, koska ohjaamisen taitojen kehittyminen vaatii pidemmän prosessiluontoisen koulutuksen.

Prosessikoulutuksessa ymmärretään koulutukseen liittyvää oman itsen ymmärtämistä ja oppimisen oivallusta tapahtuvan lähijaksojen ja välitehtävien lisäksi myös normaalissa työympäristössä. Näin oppiminen on vuoden kestävä prosessi. Lähijaksoilla annetaan eväitä ”arjessa” tapahtuvaan reflektointiin. Reflektointi on oleellinen osa prosessia, koska juuri sitä kautta tapahtuu asioiden pohtimista, omien kokemusten ymmärtämistä ja niiden saamisen oppimisen pääomaksi. Prosessikoulutuksen lisäksi kirkon ohjaajakoulutukselle on tyypillistä eklektisyys. Tämä tarkoittaa, että koulutuksen teoriapohja ei rakennu vain yhden teorian varaan, vaan koulutusta rakennettaessa käytetään hyväksi useampaa teorianmuodostusta, joita yhdistellään tähän taroitukseen soveltuvaksi kokonaisuuksiksi.

KOULUTUSTA VUOROVAIKUTUKSEEN JA OPPIMISEEN

Ohjaajakoulutus on tarkoitettu työelämässä tapahtuvan oppimisen tukemiseksi. Ohjaaminen on hyvin pitkälle ohjaajan ja ohjattavan välinen vuorovaikutustapahtuma, jossa on tärkeää ymmärtää myös ohjaamisen ympäristöä, eli ryhmän ja työelämän ilmiöitä. Tämän lisäksi ohjaamisessa pyritään oppimistapahtumaan, jossa ohjattava sisäistää kokemaansa ja saa sitä omaksi pääomakseen myös



hempää työelämässä tapahtuvaa työskentelyä var-
ten. Ohjaajakoulutuksen teoriapohja jakaantuu sit-
ten toisaalta vuorovaikutuksen ja toisaalta oppimi-
sen näkökulmiin.

Vuorovaikutus

Vuorovaikutuksessa työskenneltäessä ohjaajan oma
persoona on tärkeä työväline. Vuorovaikutussuh-
teessa on aina kaksi ihmistä, jolloin on hyvä ol-
la tietoinen myös psyykeen toimimisesta yleensä.
Seurakunta työyhteisönä rakentuu paljolti ihmis-
suhdetoiminnalle, jolloin tulee olla tietoinen myös
ryhmäilmiöistä sekä työyhteisön ”pelisäännöistä”.
Näistä näkökulmista käsin ohjaamisessa on tär-
keää että:

- a) ohjaaja on tietoinen oman itsensä rakentumises-
ta psyko-fyysisenä kokonaisuutena sekä omasta it-
sestä suhteessa toisiin ihmisiin
- b) ohjaajalla on tietoa yleensä psyykeen kehitty-
misestä ja toiminnasta
- c) ohjaaja tiedostaa ryhmän kehitysvaiheet ja toi-
minnan piirteet sekä niiden vaikutukset ohjaustoi-
minnalle
- d) ohjaaja kykenee ymmärtämään toisen ilmaise-
mat ajatukset sekä ilmaisemaan omansa

Kirkon ohjaajakoulutus pyrkii antamaan val-
miuksia vuorovaikutukseen lähtemällä liikkeel-
le systeemistä kokonaisajattelusta ja käyttämäl-
lä hyväksi Freudin ajatteluun pohjautuvaa psyko-
dynaamista ihmiskäsitystä sekä morenolaista roo-
liteoriaa. Koulutuksessa huomioidaan myös psyko-
dynaamisen teorian kehittyä ja viimeaikaisimmat
teorianmuodostukset.

Oppiminen

Koska ohjaajakoulutuksessa pyritään sisäistämään
oppimistahtumaksi kokemuksia, joita työelämäs-
sä tulee, muodostaa Kolbin kokemuksellisen op-
pimisen kehä ja sen sovellutukset keskeisen oppi-
misteoreettisen viitekehyksen. Tätä on täydennet-
ty kognitiivisella ja konstruktivisella oppimiskäsi-
tyksellä.

KOULUTUS MONIAMMATILLISTA

Kirkon ohjaajakoulutus on moniammatillista kou-
lutusta, jossa eri ammattiryhmät saavat yhdessä sa-
man koulutuksen. Ohjaamisen taidot ja vaatimuk-
set ovat yhtäläiset ammattikunnasta riippumatta ja
tulevaisuudessa näitä taitoja tarvitaan eri aloilla
yhä enemmän. Pastoraalikoulutuksen kokonaisu-
distuksen myötä on perehdyttäminen tullut papis-
tolle pakolliseksi.

Toivottavaa on, että seurakunnat lisäävät pe-
rehdyttämistä myös muiden työalojen työntekijöille
sekä rakentavat omia seurakunnan tilanteeseen so-
vellettuja perehdyttämisohjelmia. Mentorointi on
kasvava ohjausmuoto yhä useammalla työalalla ja
harjoittelijoita/työssäoppijoita on jokaisella koulu-
tusalalla.

PILOTTIHANKKEET

Tällä hetkellä ohjaajakoulutusta toteutetaan kah-
dessa eri hankkeessa, joiden suunnittelussa on teh-
ty yhteistyötä. Kirkon koulutuskeskus kouluttaa ta-
louspäälliköitä mentorivalmennuksen nimellä kul-
kevassa koulutuksessa. Tämä koulutus on suunnat-
tu vain seurakuntien talouspäälliköille ja sillä on
tarkoitus luoda hiippakunnallista kapasiteettia ta-
loudellishallinnollisen henkilöstön ohjaajiksi/
mentoreiksi. Pilottikurssi on toteutettu vuoden
2002 - 2003 aikana ja päättyy marraskuussa 2003.
Toinen vastaava koulutus on tarkoitus toteuttaa
vuoden 2004 aikana.

Sisällöllisesti talouspäälliköiden mentorival-
mennus on yhtenevä toisen pilottihankkeen kans-
sa, josta käytetään nimeä hiippakunnallinen oh-
jaajakoulutus. Ohjaajakoulutusta toteutetaan pilot-
tihankkeina Tampereen ja Lapuan hiippakunnissa
ja siinä mentorointi on ikään kuin ikkuna, jonka
kautta ohjaamisen kokonaisuutta lähestytään. Ni-
mityksessä on kuitenkin haluttu säilyttää laajempi
näkökulma, koska ohjaamista tapahtuu useammalla
eri osa-alueella kuin vain mentoroinnissa. Täs-

sä koulutuksessa on mukana kanttoreita, diakonian viranhaltioita, nuorisotyönohjaajia ja pappeja. Koulutus on aloitettu syksyllä 2003 ja toteutuu kokonaisuudessaan vuoden 2004 aikana.

OPAS SEURAKUNNILLE

Syksyn 2003 aikana ilmestyy seurakunnille tarkoitettu Kirkon koulutuskeskuksen laatima opas ”Opiminen ja ohjaus työelämässä”. Oppaassa selvitetään harjoitteluun/työssäoppimiseen liittyviä käytäntöjä eri koulutusasteilla sekä muita asiaa liittyviä seikkoja seurakunnan näkökulmasta. Opasta voi halutessaan tilata Kirkkohallituksen julkaisupalveluista.

TULEVAISUUS

Ohjaajakoulutusta pyritään kehittämään siten että hiippakunnat voisivat huolehtia seurakuntien työntekijöiden ohjaajakoulutuksesta jo vuoden 2005 aikana. Jotta tavoitteeseen päästään, toteuttaa Kirkon koulutuskeskus hiippakunnallisten ohjaajien koulutuksen vuoden 2004 aikana. Tästä koulutuksesta on tarkempia tietoja Kirkon Henkilöstökoulutusoppaassa. Tarvittaessa toinen ohjaajien koulutus järjestetään vuonna 2005.

Ohjaamisen kehittämiseen kuulu seurakunta-harjoittelun neuvottelupäivä, joka toteutetaan keväällä 2004. Neuvottelupäivään kootaan kaikkien kirkon alan ammatteihin valmistavien kouluttavien laitosten harjoittelusta/työssäoppimisesta vastaavat kouluttajat sekä seurakuntien edustajia. Tarkoituksena on pohtia harjoittelua/työssäoppimista ja sen toteuttamista seurakuntien näkökulmasta ja luoda mahdollisia yhteisiä pelisääntöjä harjoittelujen/työssäoppimisjaksojen toteuttamiselle.

Syksyllä 2004 järjestetään toinen neuvottelupäivä, joka on suunnattu seurakunnissa ohjaustehtävissä toimiville. Tämän päivän tarkoituksena on kerätä ja vaihtaa kokemuksia eri tehtävissä toimivilta ohjaajilta ja tätä kautta kehittää kirkossa toteutettavaa ohjaustoimintaa.

Ohjaaminen ei ole mikään uusi keksintö, vaan kisällejä ja mestareita on ollut ennenkin. Toivottavaa kuitenkin on, että ohjaajakoulutuksen kehittäminen voisi antaa valmiuksia kunnolliseen ohjaamisen toteuttamiseen yhä monitahoisemman työelämän ja koulutusjärjestelmien muutosten paineissa ja siten taata työnteon ja kirkollisen työelämän mielekkäys tulevaisuudessakin.

Kirjoittaja on Kirkon koulutuskeskuksen koulutus-suunnittelija.

KAISA RAUMA

Maailman luterilaiset kirkot koolla Kanadassa

Heinäkuun lopulla kokoontui noin 700 luterilaisten kirkkojen edustajaa LML:n yleiskokoukseen. Kokoukseen osallistui virallisten kokousedustajien lisäksi asian-tuntijoita, ekumeenisia tarkkailijoita, tiedottajia ja runsas joukko vapaaehtoisia kokousavustajia.

Kokouksen työskentely tapahtui pienissä kyläryhmissä ja istuntosalissa. Meille suomalaisille oli osoitettu paikat suuren istuntohallin perältä, siis pä tuntu kokoukseen välittyi tekniikan avulla. Tekniikka kyllä toimi enimmäkseen, välillä olisin kyläkin tarvinnut kiikaria avuksi. Oli kuitenkin oma mielenkiintoista olla aivan laidalla, ei kuitenkaan

ulkopuolella tapahtumapaikkaa. Takapenkissä ajattellaan useimmiten erilailla kuin etupenkissä.

Kokouksen ehdottomasti mieleenpainuvinkin asia oli se, että Kanada ei myöntänyt viisumia noin viidellekymmenelle Aasian ja Afrikan kokousedustajalle. Me hyväosaiset pohjoisen ihmisethän emme edes tarvinneet viisumia. Esimerkiksi intialaisten lähes täydellinen poissaolo kokouksesta ei voinut olla näkymättä.

Osoittaaksemme poissulkemisen kipeyden marssimme hiljaisena kulkueena kaupungin läpi täysin hiljaa viettämään rukoushetkeä puistoon. Tämä toiminta tuntui ainoalta turvalliselta ja ketään haavoittamattomalta tavalta toimia tilanteessa. LML:n pääsihteeri Ismael Nokon työskentely yhdessä Kanadan piispojen kanssa ei auttanut vakuuttamaan paikallisia viranomaisia. Sama kohtalo kos-



Suomalaisia Winnipegiä: Matti Repo, Pauliina Kainulainen, Risto Aho ja Seppo Rissanen.

kee varmasti monia muitakin tapahtumia urheilun, tieteen ym alalla. Maailman turvattomuus on suuri uhka kansainväliselle toiminnalle myöskin täällä Suomessa.

Kokouksen aikana nousi vahvasti esille myös monet poliittiset väkivaltaa ja sotaa synnyttävät tilanteet maailmalla. Kokouksessa oli monena aamuna raamattuhetken alussa eri mailla mahdollisuus esittää "itkuja/ huutoja". Esimerkiksi Liberian ei tarvinnut miettiä, mitä huudossaan tuo esille. Myöskin HIV/AIDS -kysymys tuli myöskin vahvasti esille nuorten kautta sekä kyläryhmässä, että suuressa salissa. Kirkoiltakin odotetaan edelleen paljon asian suhteen, vaikka maailmassa on jo monia tahoja jotka toimivat tilanteen korjaantumiseksi.

Monen asian kohdalla sai keskusteluissa tarkkaan yrittää kysellä, mitä joku ihminen tarkoittaa sanalla, jolla on minulle aivan eri sisältö. Kyläryhmässä huomasimme, että esimerkiksi sana leski on meille pohjoismaalaisille merkitykseltään aivan eri kuin eteläisen Afrikan ihmisille, joiden mielestä keskivertoleski on nuori lapsiperheen vanhempi. "Sinun itkusi on minun itkuni. Sinun ilosi on minun iloni." Näitä tunteja saivat jakaa kaikki 73:sta maasta tulleet sisaret ja veljet keskenään ja viedä näitä jaettavaksi kirkkoihinsa.

RAJAT VOIVAT OLLA HUOMAAMATTOMIA

Kyläryhmässäni mietimme, miten voisimme poistaa erilaisia rajoja, jotka eristävät ihmisiä yhteydestä. Meidän lintukodossammekin on monia rajoja, joihin olemme jo niin tottuneet, ettei huomaa rajaa olevankaan. Norjalaisen saamelaisen ystäväni kanssa puhuimme esimerkiksi kielestä erottavana rajana.

Keskustellessani huomasin, että onhan meillä kirkkokin ikään kuin jakaantunut suomenkieliseen ja ruotsinkieliseen kirkkoon. Siis olemme samaa kirkkoa, mutta yhteistyömme on kyllä suureksi osin kielimuurin takana. Ei meillä ole kovin yleisiä yhteiset tilaisuudet, joissa kielet vuorottelisivat. Monia muita asioitakin voisi pohtia miettien tilannetta oman toimintaympäristömme kautta. Maailman isot ongelmat eivät ole arkipäivää meillä, mutta meillä on arkipäivää esimerkiksi ihmisten yksinäisyys ja osattomuus. Meillä on jossain muureja tai kynnyksiä.

Kokouksessa keskusteltiin monessa yhteydessä myös homoseksuaalisuuskysymyksestä. Keskustelu oli varmaan ajankohtaista avata, mutta tuntui kyllä sille, että asiaan juututtiin liikaa. Kirkoilla ei ole kotonaankaan yhteistä kantaa asiaan, niin ei kai kanta synny pienen edustajajoukon toimesta maailmalla.

Etelän kirkkoille koko keskustelu oli kiusallista ja heillä oli päälimmäisenä mielessään lukuisia suurempia asioita suhteessa elämään ja kuolemaan. Oma kyläryhmänikin pyöritteli homoseksuaalisuusteemaa yhden istunnon verran eikä siitä sen suurempaa valaistusta tullut. Koko perhekäsityksen määrittelemisen tuntui olevan erittäin vaikeaa. Loppujen lopuksikaan perhettä ei voi mielestäni määritellä määritelmillä, perhe on elämää.

Mielessäni ajattelin, että jo vuosia sitten Turussa olleilla kirkon diakonia-, nuoriso- ja lapsityön neuvottelupäivillä saimme perheen määriteltyä jääkaapin perusteella. Perhe on yksikkö, joka syö yhteisestä jääkaapista. Meillä Suomessa on varmaankin tarvetta laajalle perhekeskustelulle, johon keskusteluun sisältyy myös keskustelu homoseksuaalisen identiteetin omaavien asemasta kirkossa.



Yhtenä tervehdyttävänä asiana tai arkirealismina havaitsin kokouksen aikana kaupungin katukuvassa näkyneen alkuperäisväestön. Reservaateista ei ole tullut onnelaa Manitoban intiaaneille, siksi heitä oli runsaasti kerjäämässä tai leireilemässä kaduilla, useimmiten vielä päihtyneenä. Joka kerta siirtyessäni kokoustiloista kadulle tämä näky toi kipeästi mieleeni sen, että tervehtymistä tarvitaan niin köyhässä etelässä kuin rikkaassa pohjoisessa.

Tuskaa, kipua ja rikkinaisyyttä on lähempänä kuin luulenkaan.

Elämä jatkuu maailman tervehtymisen puolesta. Tervehtyminen ei jatku ilman pieniä tekoja. Pieniä tekoja ei synny ilman ihmistä.

Kirjoittaja on Turun Kaarinan seurakunnan diakonia-työntekijä, Diakoniatyöntekijöiden Liiton varapuheenjohtaja.

MATTI PEIPONEN

Kansainvälisyyden glamouria ja kääntöpuolta

- päiväkirjan merkintöjä Euroopan kirkkojen konferenssin 12. yleiskokouksesta
25.6. – 2.7. 2003 Norjan Trondheimissa

Olin delegaattina Euroopan kirkkojen konferenssin eli EKK:n 12. yleiskokouksessa Norjassa viime kesänä. Kokosin päiväkirjamerkintöjä kokouksen tunnelmista ja päätöksistä sekä Trondheimin herättämistä ajatuksista.

AVAJAISPÄIVÄ

Trondheimin tuomiokirkko oli ääriään myöten täynnä avajaisjumalanpalveluksessa. Tilaisuus oli hyvin juhlava, sillä saapuihan paikalle itse Norjan kuningas Harald. Kokousväkeä oli saapunut Euroopan eri kolkista 800 henkeä, joiden joukossa piispoja, pappeja ja maallikkoja; miehiä, naisia ja nuoria; ortodokseja, anglikaaneja ja protestantteja.

Paikallisen hiippakunnan piispa ja Norjan kirkon johtava piispa Finn Wagle kertoi puheessaan, että olimme tulleet Trondheimiin Norjan suojeluspyhimyksen Pyhän Olavin jalanjäljissä. Piispan mukaan meitä oli odotettu jo yli tuhannen vuoden ajan tähän pohjoiseen paikkaan elävänä todistuksena siitä, miten evankeliumi vaikuttaa Euroopan kaikilla kulmilla. Samassa palveluksessa saarnasi Konstantinopolin patriarkka Bartolomeos, joka otti esille ekumeenisen liikkeen kuumimman kysymyksen, ehtoollisen. Hän peräänkuulutti ehtoollisasiassa ymmärtämystä puolin ja toisin. Hänen mielestään ei pidä yhtäältä väheksyä niitä, jotka jo nyt ovat valmiita yhteiseen ehtoollispyötyään. Toisaalta

hän korosti, ettei pidä syyttää rakkaudettomuudesta niitä, jotka eivät vielä ole valmiita siihen.

Jumalanpalveluksen jälkeen pohdimme suomalaisten kanssa, mikä merkitys patriarkan saarnalla ja hänen ehtoolliskannanotollaan oli. Joidenkin mielestä saarna oli hyvin merkityksellinen, toisten mielestä enimmäkseen korulauseilua. Kaikista merkittävää kuitenkin oli, että patriarkka oli avajaisissa paikalla ja saarnasi luterilaisessa kirkossa. Tämä oli signaali protestanteille siitä, että ortodoksit eivät ole jättämässä ekumeenista liikettä joistakin uhkailuistaan huolimatta. Toisaalta se oli viesti ortodoksien omille joukoille, että ekumeenisessa veneessä pitää olla mukana.

Huomasin, että vaatii syvällistä kirkkopoliittisten taustojen tuntemista ja laajempien kokonaisuuksien hahmottamista ennen kuin voi tehdä johtopäätöksiä virallisista ekumeenisista puheista!

Jumalanpalveluksesta siirryttiin kuuntelemaan avajaispuheita paikalliseen urheiluhalliin, joka toimi yleiskokouksen täysistuntosalina. Äänessä olivat Norjan pääministeri Kjell Magne Bondevik ja Sambian entinen presidentti Kenneth Kaunda. Presidentin puheesta mieleeni jäi, etteivät ainoastaan yksilöt tarvitse parannusta ja sovitusta vaan myös yhteisöt, kansat ja alueet. Tajusin, että meille pohjoismaisille luterilaisille on mennyt hyvin perille se, että kirkon tehtävänä on julistaa parannusta ja sovitusta yksilön sielun pelastumiseksi. Meillä olisi kuitenkin vielä paljon opittavaa horisontaalisesta aspektista: Kristuksen hengen mukaista parannusta



Suomalaiset delegaattit työssään.

ja sovitusta tarvitaan ihmisyyhteisössä jo tässä ajassa. Väistämättä ajatukset lentävät työpaikalle Espoon seurakuntien kansainvälisen vastuun arkipäivään: miten voisin omassa työssäni välittää Kristuksen parannusta ja sovitusta monikulttuuristuvassa ja moniarvoistuvassa Leppävaarassa, jossa tallustelen päivittäin sora- ja rakennustyömaiden keskellä? Näen kyllä tarpeen, mutta keinot ovat vielä haussa ja - valitettavan usein - hukassa.

KOLMAS KOKOUPÄIVÄ

Kokous on päässyt hyvään vauhtiin! Näinä päivinä olemme istuneet istuntosalissa aamusta iltaan ja käyneet läpi EKK:n viimeisen kuuden vuoden linjauksia, painopistealueita ja toimintaa. Tänään mietimme, mitä tämän 125 jäsenkirkon ja 40 ekumeenisen jäsenorganisaation yhteenliittymän tulisi tehdä seuraavana kuutena vuotena.

Keskusteluissa tuli esille teemoja, jotka liittyvät Euroopan unionin laajentumiseen, EU:n perustuslakiluonnokseen, siirtolaisuuteen, poliittisiin konflikteihin, ihmiskauppaan, vähemmistöjen tilanteeseen. Aiheet tuntuivat kovin poliittisilta ja yhteiskunnallisilta. Mitä sanottavaa minulla on näihin teologiaan ja pappiin? Tätä pohdin pitkän päivää, kun skarppasin ja yritin ymmärtää kunkin pu-

heenvuoron käyttäjän sanoman ytimen.

Huomasin, että ymmärtäminen on ajoittain vaikeaa: pelkkä kielen ymmärtäminen ei riitä, sillä pitää myös tuntea teologiset, kulttuuriset, historialliset ja kirkkopoliittiset taustat, jotta sanoma avautuisi. Ei mitenkään yllättävää, että koin tajuavani erittäin hyvin mitä pohjoismaalaiset kokousoverit sanoivat ja esittivät. Mutta jo brittien ajatuksenjuoksua oli ajoittain vaikea seurata, vaikka kielen ymmärtäisikin.

Tänään esillä oli Charta Oecumenica –prosessi eli ekumeeninen sopimus, jossa Euroopan suurimmat kirkot, katoliset mukaan lukien, ovat kirjanneet kirkkojen yhteisiä toimintaperiaatteita ja pelisääntöjä Euroopassa. Tarve tälle asiakirjalle syntyi Euroopan suurten poliittisten muutosten jälkeen.

Kirkot joutuivat ottamaan kantaa moniin haasteisiin, muun muassa vähemmistö- ja enemmistökirkkojen välisiin jännitteisiin, proselytismiin eli kastettujen kristittyjen käännättämiseen toisiin kirkkokuntiin, Euroopan yhdentymisen vaikutuksiin, nationalismiin nousuun ja voimistuvaan islamiin.

Vaikuttaa siltä, että Euroopan yhdentyminen patisti myös kirkkoja luomaan yhteisiä käytäntöjä ja pelisääntöjä. Kun Suomi valmistui EU-äänestykseen, integraatiota syytettiin pedon merkiksi ja ➔



Presidentti Kenneth Kaunda puhuu avajaisissa.

esiin työntyväksi antikristukseksi. Ehkäpä joidenkin piirien mielestä kirkkojen yhdentyminen onkin alkusoittoa lopun ajoille!

UJDES KOKOUSPÄIVÄ

Istuminen alkaa ottaa voimille. Joka päivä yritän pitää huolen siitä, että teen kokoustauolla noin puolen tunnen kävelyn viehättävän Nidelven-joen rannoilla. Pieni ulkoilu ja liikkuminen tekee terää, kun istuu paikallaan noin 12 tunnin päiviä.

Tänään keskusteltiin ahkerasti Euroopasta. Vällillä säälän norjalaisia kokousisäntiämme, joille nämä Euroopan unioniin liittyvät kysymykset eivät taida olla niitä päällimmäisiä huolia. Toisaalta huomaan, että norjalaiset ovat hyvin aktiivisia kansainvälisissä ja ekumeenisissa asioissa. Paikallinen piispa pyrkii kovasti pitämään esillä alkuperäiskansojen ja ympäristön tilan asiaa. Norjassa saamelaiskysymys puhuttaa kirkkoa paljon; oli pa yksi il-tahartauskin rakennettu saamelaisten hengellisestä perinteestä.

Tänään kävi ilmi, kuinka Euroopan unionin perustuslakiluonnoksessa näkyy EKK:n työn jälki. EKK:n Brysselin toimisto oli onnistunut lobbamaan Euroopan tulevaisuuskonventin jäseniä. Yhdessä katolilaisten verkostojen kanssa perustuslakiluonnokseen oli saatu artikla 51, jossa korostetaan kirkkojen ja valtioiden suhdetta kansallisenä asian sekä korostetaan kirkkojen ja unionin välistä sään-

nöllistä vuoropuhelua.

Pohjoismaisena luterilaisena minusta tämä tuntui suurelta saavutukselta ja riittävältä, mutta etenkin monien ortodoksisten kirkkojen edustajat pa-hoittelivat, että perustuslain esipuheessa ei mainita Jumalaa tai kristinuskoa vaan puhutaan yhteisistä arvoista sekä Euroopan kulttuurisesta, uskonnollisesta ja humanistisesta perinnöstä. Meillä Euroopassa on siis hyvin erilaisia tapoja nähdä kirkkojen ja valtioiden suhteet sekä uskonnon ja valtion välinen yhteys.

PÄÄTÖSPÄIVÄ

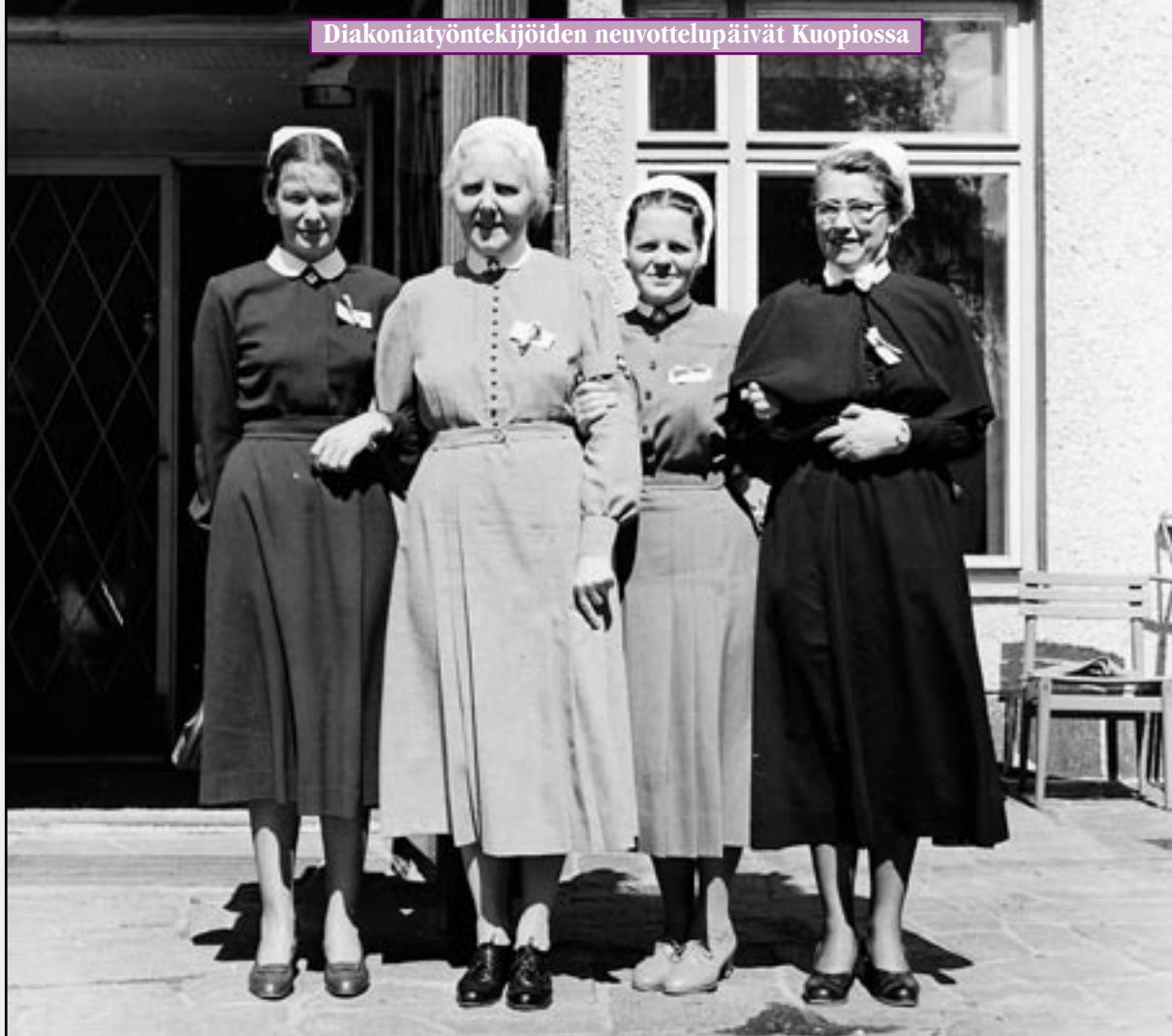
Kokous on viimeinkin pulkassaan! Viimeisestä edellisenä päivänä tehtiin vielä maratonit ja istuttiin kaikki tauotkin. Saatiin kuitenkin valittua EKK:lle uusi keskuskomitea, sovittua kokouksen päätösa-sia-kirjoista, käsiteltiin talousraportti ja päästiin yhteisymmärrykseen EKK:n tulevista linjauksista.

Linjausten ja suositusten lista on pitkä, lähes 50 eri asiaa: kirkkojen välisen yhteistyön edistämistä, Euroopan integraation tiivistä seurainta, siirtolais-ten ja maahanmuuttajien aseman esillä pitämistä, alkuperäiskansojen olosuhteiden parantamista, jär-jestön hallinnollista kehittämistä ja kampanjointia aselevo puolesta Ateenan vuoden 2004 olympia-laisten ajaksi. Työläitä, kalliita ja vaikeasti hahmo-tettavissa ja konkretisoitavissa olevia tavoitteita! Vakuutuin kuitenkin siitä, että kirkkojen on vält-tämätöntä pohtia näitä kysymyksiä yhdessä.

Trondheimin kokouksessa ei tapahtunut mitään mullistavaa, eikä se jääne ekumeenisen liikkeen historiaan minään merkittävänä virstanpylväänä, mutta olennaista oli että Euroopan kirkot tu-livat yhteen, puhuivat yhteisistä asioista, miettivät kirkkojen roolia ja sanomaa tämän päivän poltta-vien kysymysten äärellä. Kirkot myös rukoilivat yh-dessä, mikä ei sekään ole itsestään selvää hajaantu-neessa kristikunnassa.

Vasta valittuna EKK:n keskuskomitean jäsenenä minun tehtävänäni tulee olemaan 40 muun edusta-jan kanssa kaikkien näiden päätösten, suositusten ja hurskaiden toiveiden konkretisoiminen. Haasta-vaa, sillä joudun miettimään EKK:n kokonaisuutta ja etua samalla kun edustan oman kirkkoani. Teh-tävä ei varmaankaan tule olemaan helppo, mutta opettavainen... toivottavasti.

Kirjoittaja on Espoon seurakuntien kansainvälisen vastuun projektisihteeri ja EKK:n keskuskomitean uu-si jäsen.



"Diakonissa oli palvelija, mutta hän ei palvellut miestä, vanhempiaan tai emäntää. Kutsumustehtävä avasi naiselle yhden portin yksityisestä julkiseen maailmaan", kirjoittaa Ulla-Maija Kauppinen-Perttula.

ULLA-MAIJA KAUPPINEN-PERTTULA

Kutsumus ja uupumus

Uupumus koetteli Helsingin Diakonissalaitoksen koesisar Lydiaa 1910-luvulla. Lydia kyseenalaisti taistelun diakonissan arvosta. Hänestä ei tullut diakonissaa. Mistä historiallisten diakonissojen taistelussa oikein oli kyse? Minkälaisessa yhteiskunnallisessa kontekstissa nainen antautui diakonissaksi 100 vuotta sitten?

SISARKUTSUMUKSEN RAKENTUMINEN SUOMALAISSA YHTEISKUNNASSA

Diakonissan kutsumus oli erityiskutsumus (kutsumus lievittää kärsimystä) ja samalla sukua ajan naiskutsumukselle. Uskonnollista ideaalia naisten palvelustyöstä rakennettiin kirkon ja yhteiskunnan tarpeiden mukaisesti, ja myös naisemansipaation hengessä. Naisia vapautettiin siveelliseen työhön, joka oli uusi kristillinen naisihanne. Diakonissa oli palvelija, mutta hän ei palvellut miestä, vanhempiaan tai emäntää. Kutsumustehtävä avasi naiselle



yhden portin yksityisestä julkiseen maailmaan. Se toi naimattomalle naiselle kunniallisen paikan ilman mieselättäjää. Oikeutus kristittyjen naisten naisasialle tuli lähimmäisen rakkauden eli pyyteettömän palveluksen nimissä, ei strategisten emansipaatiovaatimusten kautta.

Naisnäkökulmasta diakonissan kutsumuksen perusristiriita oli siinä, että käsitys kutsumuksesta toisaalta antoi naisille voimaa rikkoa rajoja, toisaalta velvoitti tyytymään miehille alamaiseen asemaan. Diakonissan kutsumus alamaistettiin miesten rakentamaan diakoniaan ja sairaanhoitoon, jossa naimaton nainen otti vastaan äidillisen tehtävän palvelijana.

DIAKONISSAKUTSUMUKSEN RISTIVETO HELSINGIN DIAKONISSALAITOKSELLE

Sisaren rakkaustehtävä rakentui sekä ulkoisesti että sisäisesti ristivetoiseksi. Naisia velvoitettiin aktiiviseen toimintaan sairaiden ja köyhien auttajina, mutta perinteinen kristillinen naisihanne velvoitti vetäytymään ja olemaan hiljaa. Suomen ensimmäisen sisaren Amandan nopea loppuun kuluminen 1860-luvulla kertoo mielestäni siitä, että uudenlaista kristillistä naisihannetta oli lähes mahdoton toteuttaa. Miten saattoi yhtä aikaa touhuta moneen suuntaan ja olla hiljaa?

Kutsumuksen ytimessä oli velvoite tehdä Martan työt Marian mielellä. ”Tosi nainen” palveli Herraa uupumatta hoitamalla kärsiviä. Sisaren odotettiin siis yhdistävän kahtalaiset luonteet: Martan saavutava naiseus ja Marian hiljainen Jeesusta kuunteleva ruumis. Tällainen määritelmä toi antautumisen keskeiseen asemaan diakonissakutsumuksessa.

Riskinä oli, että kuuliaisuuteen ja nöyryyteen kasvatettu sisar altistui lunastavalle hoivalle. Sisarissa odotettiin ruumiillistuvan uskoon altistavaa voimaa. Näyttää siltä, että toiset sisaret seurasivat Kristusta itsetuhoisesti. Heille palveluksen palkka nykynäkökulmasta katsottuna oli (kutsumusperäinen) kuolema. Kun sisaret yksinkertaisesti eivät olleet riittävän vahvoja kyetäkseen vastustamaan tартuntoja tai ylikuormitusta, selitettiin kutsumuksessa romahtaminen tarpeellisenä uhripalveluksena.

Paradoksaalisesti itse kutsumus kuitenkin rakentui voimattomuudelle. Jeesus lupasi kevyen ikeen.



Naisia velvoitettiin aktiiviseen toimintaan sairaiden ja köyhien auttajana, mutta perinteinen kristillinen ihanne velvoitti vetäytymään ja olemaan hiljaa.

Diakonissan kutsumukseen ei tultu omassa voimassa, ilman Kristusta ei ollut eikä voitu mitään. Voimattomuuspuhe oli vastavoimaa palvelun uskontunnustukselle ”Emme mitään ole, emmekä mitään voi.” Uupumiseen siis kuului spirituaalinen dimensionsa.

Diakonian tulokset riippuivat kuitenkin sisaren jaksamisesta. Diakonissalaitos organisaationa, kirkko ja valtio imi-

vät sisarista hoiva- ja pelastushyötyä. Vaikka kutsumuspuhe jätti tilaa sisarelle valittaa omaa voimattomuuttaan, voimattomuuspuheen rinnalla puhuivat samaan aikaan toiset -vaativat - äänet, jotka pyrkivät kieltämään sisarten todellista väsymistä.

Kiteytän sisarten ristivedot kolmenlaiseen paradoksiin:

1. Sisaret rikkoivat rajoja mutta heidän piti olla nöyriä palvelijoita.
2. Sisar ei saanut olla mitään, mutta hänen oli tultava joksikin (lunastavan hoivan projekti).
3. Sisar sai voimaa voimattomuudessa - mutta diakonissan heikkous oli hävettävää ja sairastaminen jopa katastrofi.

Miten sisaret käytännössä selvisivät diakonissan urallaan? Esityksessäni kysyn kahdelta sisarelta, Annalta ja Matildalta, miten he pitivät puoliaan hengen ja hoivan sanattomissa sopimuksissa. Matilda hyödynsi hoivaavaa valtaa, Anna sen sijaan altistui lunastavalle hoivalle.

Näkemykseni mukaan diakonissataistelu oli äärimmäisen väsyttävää Kristuksen seuraamista, jonka kautta kristitty (ns. vahva suomalainen nainen) oli astumassa yhteiskuntaan. Sisarten oli vaikea kyseenalaistaa kutsumuksensa alistavuutta, koska he syyttivät ensisijaisesti itseään, jos he eivät jaksaneet. Kutsumusväsymys oli kiusallinen asia. Jos oli kutsumus, ei voinut uupua. Jos uupui, ei rakastanut tarpeeksi. Perinteisesti diakoniaväki (naiset) on suljettu ulos omaa kutsumustaan koskevasta keskustelusta.

Kirjoittaja on YTM. Hän viimeistelee väitöskirjaa Tampereen yliopistolle aiheesta Kutsumus – palvelustyö – jaksaminen – sisaret Oriveden leprasairaalassa 1904 – 1953.

Lyhennelmä Diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäivillä pidetystä esitelmästä.

RAIJA JULKUNEN:

Ammatillisuus - henkilöstön pääoma

INHIMILLINEN, SOSIAALINEN JA KULTTUURINEN PÄÄOMA - KENEN HYVÄ?

Kun taloustiede huomasi, ettei se voi selittää taloudellista kasvua vain työpanoksella ja rahapääomalla, se keksi inhimillisen pääoman (human capital). Inhimillinen pääoma on yksilöiden hallussa olevaa tietoa, taitoa, osaamista, motivoitumista, sitoutumista jne. Mutta inhimillinenkään pääoma ei riitä selittämään talouskasvua ja taloudellista menestystä. Merkitystä on myös kulttuurisella pääomalla, esimerkiksi kulttuuristen erojen tajulla, ja viime aikoina paljon puhutulla sosiaalisella pääomalla, so. sosiaalisten instituutioiden laadulla, yhteiskunnan toimintavarmuudella, verkostoilla, sosiaalisella koheesiolla jne.

Taloustieteellisesti ajatellen inhimillinen, sosiaalinen ja kulttuurinen pääoma voivat olla eri tavoin hyviä, siis hyötyä tuottavia asioita. Ne voivat olla:

- yksilön hyvä, kun hän tavoittelee omaa hyötyään ja menestymistään työelämässä ja yhteiskunnassa

- "klubihyödykkeitä", jonkin rajoiltaan suljetun ryhmän hyviä (vrt. hyvä veli -verkostot)

- kollektiivisia, yhteisiä hyviä, jotka toimivat vaikkapa koko suomalaisen yhteiskunnan ja talouden hyväksi.

Samalla kun pääoma on taloustieteen käsite, sitä on alettu käyttää väljästi viittaamaan voimavaaraan, johonkin jota voi käyttää ja joka ei edes kuulu vaan kasvaa käytettäessä. Lea Pulkkinen esimerkiksi kutsuu hyvää lapsuutta pääomaksi, josta voi ammentaa elämän mittaan. Luulen, että ammatillisuus otsikossa on ajateltu samaan tapaan vahvuuden lähteenä niin yksilölle kuin tietyn organisaation henkilöstöllekin ja sitä kautta myös yhteisksi.

Mutta mitä ammatillisuus oikein on? Kysytään ensin, mikä on ammatti.

AMMATTI - TAITOJEN INSTITUTIONAALINEN PAKETTI

Ammattia on kutsuttu taitojen institutionaaliseksi paketiksi. Kun kuulemme sanan "sairaanhoidtaja" tai "opettaja", tiedämme suurin piirtein, mitä sellaiseen pakettiin kuuluu. Ammanteilla on järjestävää merkitystä. Niiden avulla organisoidaan työpaikkojen miehitystä. Ammatti toimii välittävänä tekijänä

yksilön ja työmarkkinoiden välissä, se antaa koordinaatit, joiden avulla yksilö voi etsiä paikkaansa.

Ammatilla on myös subjektiivista merkitystä. Ammatin perusteella aikuinen ihminen muodostaa keskeisen osan identiteetistään. Ja vaikka ammatit ovat instituutioita paketteja, ne antavat tilaa myös subjektiivisille tulkinnalle ja itseymmärrykselle. Ammatin antama tunne pätevyydestä ja osaamisesta voi levitä työn ulkopuolellekin oman elämän vahvuudeksi.

Modernisoitumisen myötä ammanteille alettiin ajatella hierarkia, joka samalla oli valta- ja sukupuolihierarkia.

1. Sen huipulla ovat olleet ns. professiot, joiden klassiset edustajat olivat 1800-luvun (ennen muuta anglosaksiset) gentlemanniprofessiot: upseeri, pappi, juristi, lääkäri. Alunperin ne olivat kaikki naisilta suljettuja.

2. Semiprofessiot, jotka olivat usein naisten ammatteja ja jotka ovat pyrkinet lähestymään professioita nostamalla koulutus- ja pätevyysvaatimuksia ja käymällä rajariitoja siitä, mikä millekin ammatille kuuluu.

3. Muut ammatit

Hierarkkiset asetelmat ovat toki haurastuneet ja liikkuneet, ja "gentlemanniprofessiotkin" ovat arkituneet jälkiteollisen yhteiskunnan asiantuntija-ammateiksi ja tiettyjen tekniikoiden haltijoiksi, joidenkin mielestä jopa proletarisoituneet asemaltaan. Silti klassiseen professio-ideologiaan on ehkä edelleenkin kiteytyvät vaikutusvaltaisain käsitys siitä, mitä ammatillisuus on.

PROFESSIO - AMMATILLISUUDEN ESIKUVA?

Pisimmälle ammatin ja ammatillisuuden (professionalismin?) ideologia on siis kehitetty anglosaksisessa professioiteoriassa. Se on edustanut jonkinlaisia ideaalityyppejä ja myös mittakeppiä, jonka avulla ammatillistumisen ja ammatillisuuden astetta on arvioitu. Lääkäri on ollut tutkijoiden rakastama perusesimerkki.

Professiolle on ominaista:

1. pitkä koulutus, systemaattinen teoreettinen tietoperusta, jolle ammatillinen käytäntö nojaa; ammatti on siis tieteellisen tiedon soveltamista käytäntöön

2. korkea ammattietiikka, altruismi, toiminta



asiakkaan ja/tai päämiehen hyväksi

3. työn autonomia, kollegiaalinen kontrolli

4. ammatilliset projektit, joiden avulla on saavutettu ammatti- ja tietomonopolit, määriteltä tutkimusnot, pätevyysmääräykset, lisenssit.

Professioiden edustama ja kiteyttämä näkemys ammatillisuudesta on synnyttänyt niin hyvää kuin pahaakin "verta", myötäileviä ja kriittisiä teorioita. Professiotutkija Esa Konttinen kysyi erään julkaisunsa nimessä, ovatko professorit "harmonian takuumiehiä vai etuoikeuksien monopolisteja?". Luultavasti kumpikin näkökulma kertoo osatotuuden professionalismista.

AMMATILLISUUS - HOIVAN VASTAKOHTAKO?

Toinen tapa lähestyä ammatillisuuden ideaalia on suhteuttaa se ei-ammattilliseen toimintaan. Useimpia asioita tehdään sekä ammatissa palkkatyönä että sen ulkopuolella. Niin myös toisia ihmisiä autetaan, hoidetaan ja hoivataan ja sosiaalista työtä tehdään, paitsi ammatissa myös omaisena, naapurina, maallikkona ja vapaaehtoisena. Tämän työn normatiivisena ominaislaatu on pidetty hoivaa.

Naistutkimus on käsittänyt hoivan/huolenpidon (caring, omsorg) pään, käden ja sydämen työnä. Paitsi avuttoman auttamista hoiva on myös erityinen toimintaperiaate, rationaliteetti tai välittämisen etiikka. Hoivan pohjana ei välttämättä ole teoreettista tietoa. Auttaja pyrkii samastumaan autettavan tilanteeseen ja näin päättämään oikeat toimintatavat. Hoivaajaksi opitaan moraalisesti ja emotionaalisesti velvoittavissa tilanteissa ja suhteissa.

Hoivan ideaalin ja ammattiauttamisen välillä on vanha jännite. Millä tavalla ammattiauttaminen poikkeaa hoivan ideaalista? Antaako ammatti vahvuutta auttamiseen vai tuhoaa se auttamisen ominaislaadun? Jos ammatikseen auttaminen on erilaista, niin onko kysymys (i) tietopohjasta ja osaamisesta? Vai onko kysymys (ii) tunteenomaisesta suhteesta auttajan ja autettavan välillä, mahdollisuudesta ottaa etäisyyttä. Vai onko kysymys (iii) eettisestä koodistossa.

Kirjassaan Kärlek på tjänstetid Svante Beckman vertasi (parikymmentä vuotta sitten) yksityiselämän hoivan ja professionalismin ideoja tai normatiivisia rakenteita. Beckman osoitti, miten ammatin normatiivinen rakenne on hoivan vastakohta. Ero paikantuu pikemmin suhteeseen kuin tietoon. Ammatillisuuden ideaalityyppiä luonnehtii epäpersoonallisuus, tunneneutraliteetti ja erikoistunut suhde. Myös byrokraattiset käytännöt suojelevat henkilökohtaiselta samastumiselta ja luovat ammatillista etäisyyttä.

Beckman huomauttaa jännitteistä, joita edellisenkaltaisen ammatti-ideaali synnyttää. Tunne-neutraliteetti tuntuu tuhoavan hoivaan liitetyn ihmisten välisen suhteen. Erikoistuminen tuntuu ole-

van ristiriidassa sen kokonaisvaltaisuuden kanssa mitä ihmisten kohtaaminen edellyttää. Ja monien tutkimusten mukaan auttamis- ja hoiva-ammateissa toimivat saavat työn sisällön juuri inhimillisestä vuorovaikutuksesta.

Ammatillisen etäisyyden jännitettä kuvaa seuraava sitaatti (HS:n NYT-liite 2003, no 36), jossa lääkäri selittää suhdettaan potilaisiin: "Potilaat jaksaa ottaa uusina ihmisinä ja yksilöinä vastaan, kun kuvittelee heidät sukulaisikseen. Silloin tekee kaikkensa eikä tarvitse pelätä että tulisi valituksia." Tässä persoonallinen suhde toimii herätyskellona ja muistuttajana hyvästä ammatillisesta suhteesta.

VÄLITTÄMISEN AMMATTIKUNNAT

Olen kysynyt aikaisemmin, mihin suomalaiset oikein luottavat luottaessaan hyvinvointivaltioon, kun he eivät kovin paljon luota talouselämään, hallitukseen, kansanedustajiin, EU:hun. Sen sijaan he ammattienarvostustutkimusten mukaan arvostavat tavattomasti hoidon ja hoivan ammatteja. Luottaisivatko he siis pikemmin lääkäriin ja sairaanhoitajaan kuin hallitukseen?

Voimme jatkaa ihmettelemistä. Jos luotamme sairaanhoitajaan, luotamme hänen ammattitaitoonsa ja osaamiseensa vai johonkin muuhunkin. "Pelkkä" osaaminen ei kai riitä synnyttämään luotamusta, vaan odotamme työntekijän välittävän. Tänä päivänä näkee aika usein yleisönosastokirjoituksia, joissa kiitetään siitä, miten hoitajat jaksavat välittää keskellä sairaanhoidon painetta ja resurssipulaa.

Hoidon ja auttamisen ammattikuntia voi pitää jonkinlaisina välittämisen ammattikuntina, jotka pitävät loitolla välinpitämättömyyden ja epäluottamuksen maailmaa. Itse asiassa vanha professionaalinen ideaali on yhdessä suhteessa ollut hyvin samanlainen kuin hoivan ideaali. Kumpaankin kuuluu vaativa eettinen koodi, ajatus altruismista (epäitsekkydestä), parhaansa tekemisestä asiakkaan hyväksi ja asiakkaan hyvän asettaminen oman edun edelle. Jos ammatit ovat tietojen instituutioita ja paketteja, professioiden etiikkaan kuuluu myös instituutio altruismi.

PAKOTETTU ALTRUISMI

Auttamis- ja hoitotyötä tehdään useimmiten kolmiossa, jonka kulmina ovat päämies (työnantaja), ammattilainen ja asiakas. Päämies "antaa" asiakkaat ja työolot. Nämä työolot ovat olleet voimakkaassa muutoksessa niin julkisissa, yksityisissä kuin kirkon organisaatioissa. Työn tehokkuusvaatimusten kasvun ohella suuntana on ollut managerialismi ja sen mukaiset kilpailuttamisen, tuloksen mittaamisen, budjettivastuun ja evaluoinnin tekniikat - epäluottamuksen tai ainakin läpinäkyvyyden tekniikat.

Pakotetun altruismin vaara on tullut entistä

ajankohtaisemmaksi olosuhteissa, missä ristiriita oman eettisen koodin ja olosuhteiden välillä kärjistyy. Monet työt ovat emotionaalisesti ahneita ja asiantuntija-ammateissa vastuuta on vaikea lopettaa, päättään ja sydäntään kääntää pois päältä kelon mukaan.

Olisiko niin, että ammatillisuuden yhdeksi keskeiseksi tehtäväksi nykyisissä auttamisammateissa on tullut rajanveto oman vastuun suhteen, sellainen tekniikka, joka auttaa pitämään työajan ja tunteet (välittämisen) kontrollissa? Hoitotieteessä keskustellaan kestävydestä, lujuudesta tai kovuudesta (hardiness), jolla tarkoitetaan kykyä sietää emotionaalista kuormitusta. Se ajatellaan yksilölliseksi ominaisuudeksi, jota kuitenkin voi opetella ja oppia. Lujimmat hoitajat laitetaan erityisen kuormittaviin paikkoihin.

KUNNIOITTAVA KOHTELU

Pettyneiden potilaiden, asiakkaiden ja köyhien kokemuksissa, välittääkö kukaan -kyselyn ohella korostuu epäkunnioittava kohtelu. Ainakin minusta tuntuu, että mitä professionalisoituneempi ammatti, sen enemmän siihen kohdistuu moitteita epäkunnioittavasta kohtelusta. Lääkäreihin enemmän kuin sairaanhoitajiin?

Kirjassaan *Respect in a world of inequality* (2003) Richard Sennett kysyy, miksi (amerikkalainen) sosiaalihuolto kohtelee asiakkaitaan niin epäkunnioittavasti ja miksi avun vastaanottaminen on niin nöyryyttävää. Tästä lähtökohdasta kirja kasvaa analyysiksi siitä, miksi tänään tuntuu olevan niin vähän kunnioitusta ja arvostusta ja miksi kunnioitusta, joka ei maksa mitään, tuntuu riittävän vain harvoille huipulla? Erinomaisuuden ja huippujen palkitseminen saa uusia muotoja, kykyjen ja potentiaalien kaivaminen esiin, testaus ja seulonta valuu yhä aikaisemmaksi elämänkaaressa ja tekee lapsuudestakin eriarvoisuuden näyttämön. Eriarvoisuus viettelee meitä ja eriarvoisuus on valjastettu kapitalismin dynamiikan palvelukseen.

Monet sosiaaliset suhteet ovat unequal, eriarvoisia tai ainakin epäsymmetrisiä. Sennett määrittelee ongelman ytimeksi sen, miten vahvat voivat osoittaa kunnioitusta niitä kohtaan, joiden kohtalona on pysyä heikkoina. Sennettin mielestä kunnioittava suhtautuminen on performoitava, on löydettävä oikeat sanat, eleet ja asennot. Arvostavan kohtelun esimerkkinä hän käyttää saksalaisen lied-laulajan Dietrich Fi-

scher-Dieskaun ja hänen säestäjäänsä epäsymmetristä mutta äärimmäisen kunnioittavaa suhdetta heidän esittäessään Schubertin liedejä.

Sennett ärsyttää kysymään, onko kaikki hyvin, jos eriarvoiset osaisivat kohdella toisiaan kuin englantilainen lordi ja tämän hovimestari, joka ehkä on kunnioituksen äärimmäinen performatiivi? Silti Sennett on kieltämättä oikeassa: erityisen vaikeaa kunnioitusta viestivien sanojen ja eleiden löytäminen on suhteissa, joissa auttaminen, riippuvuus ja tarvitsevuus on yksipuolista tai ainakin näyttävä yksipuoliselta.

JÄLKIAMMATILLINEN TYÖELÄMÄ?

Teesin jälkiammatillisesta (post-occupational) työelämästä löysin Catherine Caseyn kirjasta *Work, self and society after industrialism* (1995). Caseyn empiirisenä kohteena on amerikkalainen korkean teknologian suuryritys. Sen toimintatapaa kuvaa alituinen redesign. Tehtäväkuvia, nimikkeitä, organisaatiokaaviota ja raportointisuhteita vaihdetaan toivossa, että se luo uusia alkuja ja dynaamisuutta. Identiteettiä ei tarjoa ammatti vaan yritys (olen Nokialla) ja kulloinenkin projekti tai tiimi. Suhde tuotteeseen, tiimiin ja yhtiöön sivuuttaa samastumisen ammattiin. Kun ammatit ja niille ominainen yhteenkuuluvuus on murentunut, yrityksillä ja organisaatioilla on tyhjää tilaa yrittää valloittaa henkilöstön sielut omilla yrityskulttuureillaan ja arvoillaan.

Jälkiammatillisen työelämän käsite kokoo monia nykyisiä trendejä. Ammattien sijasta puhutaan tiedosta, informaatiosta, osaamisesta, osaajista, asiantuntijuudesta. Nämä eivät jäsenny enää ammateiksi ja spesialisteiksi, hierarkioksi ja ulos-sulkemisiksi vaan pikemmin verkostoiksi. Ammattilaisten odotetaan siirtyvän kapeasta eksperttisistä muiden eksperttien kanssa kommunikoivaan asiantuntijuuteen. Amatillisella tiedolla luodaan osaamisen runko, mutta mikään ammattiryhmä ei voi edellyttää, että sillä olisi monopoli johonkin tietoon vaikka jotkut tehtävämonopolit nimenomaan julkisella sektorilla säilyvät (opettajan monopoli opettajan ammattiin jne.)

YLIAMMATILLISET VAATIMUKSET

Tänään tuntuu tulleen aika epäselväksi, mitä eri ammattien sisältämät instituoidut taitojen paketit oikein ovat. Varsinkin koulutuksen suunnittelijat ja



Raija Julkunen

tutkijat kyselevät, mitä eri ammateissa pitäisi osata. Nykyinen työelämä "huutaa" osaajia ja osaamista, mutta muiden kuin korkean teknologian huippuammattilaisten osalta tämä osaaminen on hakusessa.

Olkoon esimerkkinä sosiaali- ja terveysalan osaamisvaatimuksia kartoittanut SoTeKeKo-projektin ennakointihanke (Metsämuuronen 2000). Asiantuntijat valitsivat Delfi-tekniikalla 231 osaamisväitteestä alalle olennaiset. Jäljelle jäi 181 kvalifikaatiota, jotka tiivistettiin kahteenkymmeneen kahteen, sellaisiin kuin ihmisen kohtaamisen osaaminen, yhteistyöosaaminen, kansainvälisyysosaaminen, muuttumisaosaaminen, teknologiaosaaminen, sosiaalinen osaaminen, tiedonhankintaosaaminen, oman persoonan käytön osaaminen, projektityöosaaminen, arvo-osaaminen ja eettinen osaaminen, yrittäjyysosaaminen, johtamisosaaminen, innovatiivisuusosaaminen jne.

Silmiinpistävää on, että osaamisvaatimuksia listatessa eri ammatit, sairaanhoitaja ja insinööri, alkavat näyttää samoilta ja vaativan samoja asioita. Voi kysyä, mistä tämä oikein kertoo? Vaaditut ominaisuudet ovat jonkinlaisia oikean tyyppin tai persoonallisuuden vaatimuksia, yleisiä tämän ajan työelämässä menestymiseen ja selviämiseen liittyviä ominaisuuksia. Onko tämän päivän ammatillisuus itsensä asentamista "oikeaksi tyyppiä", joka on valmis muuttumaan, valmis helppoon sosiaalisuuteen, valmis napsimaan ja yhdistelemään informaation palasia niitä alituisen syöttävästä verkosta?

REFLEKSIIVINEN AMMATILLISUUS

Sosiaalialan ammattikuntien edessä on ilkeitä ongelmia, joihin ei ole valmiita kirjasta katsottavia vastauksia. (Joku on kyllä sanonut, että lääkärienkin potilaista 85 prosenttia on sellaisia, joita ei löydy kirjoista.) Sosiaalialalla onkin innovaationätkä -tiukkojen taloudellisten raamien sisällä pitäisi osata toimia uusin tavoin.

Akateemisten ammattikuntien oma vastaus uusiin vaatimuksiin on ollut puhe refleksiivisistä ammatillisuudesta. Tällä on tarkoitettu itseään korjaavaa ja tarkkailevaa, kokemuksesta ja tunteista oppivaa ammatillisuutta. Oppiminen ei ole pelkästään uusien tietojen hankkimista, vaan entisten mentaalisten mallien arviointia ja uusien ajatusmuotojen omaksumista.

Kirsti Lonka (Tukholmassa toimiva suomalaisprofessori) sanoo, että todellinen oppiminen ravistelee tunteita, saattaa meidät älyllisesti uusille poluille. Ajattelumalliansa (tai päänsä) vaihtaminen ei ole kovin mukavaa; mieluummin ottaisimme vastaan sellaista, mikä vahvistaa aikaisempia uskomuksia. Oppimisen käynnistymiseksi Lonka kehottaa meitä etsimään itsellemme "kriittisen ystävän".

Oppiminen ja luovuus ovat toistensa sukulaisia, ja kumpikin käsitetään yhä enemmän yhteisölliseksi asiaksi. Edelleen Kirsti Lonkaa siteeraten: työelä-

mässä tarvitaan usein tietämystä, joka ylittää yhden ihmisen osaamisen. Älykäs toiminta pitää hajauttaa usean henkilön kesken, jotka katsovat samaa kohdetta eri näkökulmista ja pystyvät kommunikimaan keskenään. Erilaisuus ja moninaisuus käsitetään tänään luovan toiminnan ehdoksi. Täten työyhteisön oppimisessa yhä tärkeämpää on oppia siemämään erilaisia ajatuksia ja näkökulmia.

Siis: Tänään ei ole enää kovin selvää, mitä ammatti, ammattilaisuus, ammatillisuus ja ammattitaito ovat. Erityisen ongelmallista tämä saattaa olla "sosiaalisen osaaminen" yhteydessä. Silti väitän, että ammatti on edelleen se perusta, jolta oma asian-tuntemus ja oma polku työelämässä rakennetaan.

Jos muunnan klassisen professio-ideologian pääoman kielelle, niin ensinnäkin voi todeta, että ammatti on inhimillistä, sosiaalista ja kulttuurista pääomaa. Kyseisen ideologian mukaan ammatillisuus on myös pääomaa kaikissa kolmessa alussa esittämässäni merkityksessä: (a) yksilön pääomaa, jonka varaan hän voi rakentaa omaa työmarkkina-asemaansa ja elämäänsä, (b) ammattikunnan pääomaa niiden tavoitellessa ammattikunnan etua, sekä (c) kollektiivista pääomaa, joka hyödyttää asiakkaita ja päämiehiä ja sitä kautta koko yhteiskuntaa.

Henkilöstö on organisaation ja yrityksen pääomaa, ammattitaito henkilöstön pääomaa. Inhimillisestä, sosiaalisesta ja kulttuurisesta pääomasta on ajateltu, että ne eivät kulu vaan kasvavat käytettäessä. Henkilöstö sen sijaan kuluu, jos sitä ei vaalita ja jos se ei vaali itseään.

Olen käsitellyt em. edellä sivuttuja kysymyksiä perusteellisemmin esimerkiksi seuraavissa artikkeleissani:

Julkunen, Raija: Hoiva ja professionalismi. Sosiologia 1991, 2.

Julkunen, Raija: Hyvinvointivalttiollisten professioprojektien katkos. Tiede & Edistys 1994, 3.

Julkunen, Raija: Työelämänpolitiikka. Teoksessa Tommi Hoikkala & JP.Roos (toim.): 2000-luvun elämä. Gaudeamus, 2000.

Julkunen, Raija: Jälkiammatillinen työelämä. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 2001, 2.

Julkunen, Raija & Niemi, Riikka: Mihin luotamme kun luotamme hyvinvointivaltioon. Teoksessa Petri Ruuskanen (toim.): Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. PS-kustannus, 2002.

Kirjoittaja on Jyväskylän yliopiston yhteiskuntaopoliittikan lehtori ja dosentti. Puheenvuoro Diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäivillä.



Joukko tamperelaisia diakoniatyöntekijöitä lähti miettimään, mistä tulemme, mihin olemme menossa ja mitä ympärillä tapahtuu. Heille projektista tuli matka, jonka loppupistettä he eivät voineet tietää.

KATRI VALVE

Haasteena ja mahdollisuutena tutkiva työote

Joukko tamperelaisia diakoniatyöntekijöitä lähti ”Yhteisötyön menetelmät ja kontekstuaalinen teologia” –koulutuksessa kysymään: mitä näen, kuulen, tunnen ja maistan ympäröivästä todellisuudesta, mitä ajattelen siitä.

Kokoonnuimme kerran kuukaudessa 10 - 15 diakoniatyöntekijän kanssa.

Onko ympäröivällä yhteisöllä, jossa me työskentelemme, olemassa viesti, jota meidän tulee tarkemmin kuunnella? Mitä tapahtuu kaduilla ja kujilla?

Mistä tulemme ja minne olemme menossa? Mitkä ovat sellaisia hiljaisia sydänääniä, joita meiltä jää kaiken kiireen keskellä kuulematta ja tunnistamatta? Onko mahdollista, että voimme irrottautua hetkeksi katsomaan tarkemmin ja ihmettelemään maailman menoa? Edellä kuvatun mietteiden kanssa lähdimme yhteiseen vuoden kestäväan prosessiin.

Kysymyksessä oli matka, jonka loppupisteestä emme voineet tietää. Se oli prosessi, jossa heittäydyimme muutoksen mahdollisuuteen ja oman työn tarkasteluun. Keskeistä oli oppia kysymään itseltään, kuka minä olen ja mitä työtä minä teen.

Koulutuksen tarkoituksena oli saada ihmiset tarkastelemaan tamperelaisten elämässä tapah-



tuneita ja tapahtuvia muutoksia sekä peilata niitä omaan ja yhteiseen kokemukseen ja muokata näin uutta näkemystä diakoniasta. Lisäksi analysoimme yhteistyön eettisten ohjeiden perusteella niitä arvoja, joiden kanssa ja kautta työskentelemme. Lisäksi pohdimme ymmärrystämme paikallisesta teologiasta (UK national Occupational Standards in Community Work).

Jokaisen työskentelyn aluksi vietimme aikaa kävelen ja havainnoiden valitsemiamme alueita, kysellen minne ihmiset ovat menossa, mistä tulossa, mitkä heidän elämässään on tärkeää, minkälaisista asioista he ovat kiinnostuneita, kuinka kaupunki fyysisenä tilana tukee tai estää arjen selviytymistä ja erityisesti mikä on seurakuntalaisten arki kadulta katsottuna.

Tarkasteltavat teemat nousivat ihmisten tekemistä havainnoista. Seurakuntien diakoniatyön kasvavat asiakasmäärät (esim. mielenterveysongelmat, ruokapankkityö, ylivelkaantuminen) saattavat meidät kysymään, mitä vaihtoehtoja on tehdä tätä työtä. Onko diakonian tapa tehdä hoidollinen vai yhteisökeskeinen? Mitkä ovat diakonian työkäytännöt, eettiset periaatteet ja teologia? Ketä kohtaan olemme solidaarisia? Kenen puolella maailma makaa, entä kirkko ja diakonia? Miten työntekijöinä jäsenämme seurakuntalaisten tarpeiden ja elämäntavan muutoksia?

Taloudellisten realiteettien ja ihmisten elämäntavan muutokset, erojen ja ristiriitaisuuksien todellisuus, ihmisten toiseuden ja marginaalin erilaiset ilmentymät asettivat meidät haasteiden eteen.

HAVAINNOT, KOKEMUS JA ARJEN TEOLOGIA

Työskentelyn aikana käytimme exposure-metodia, sosiaalista analyysiä (Henriot & Holland, 1996) ja arjen teologiaa (Latvus, 2002). Tapamme havainnoida oli laadullinen eikä tilastollinen. Emme läheneet tekemään tilastoja tai jäsennyksiä tai esimerkiksi laittamaan ihmisiä luvuiksi, vaan tutkimaan sitä kokemuksenttää, johon työssämme joudumme päivittäin asettumaan.

Kontekstuaalisen teologian prosessissa teologian tekeminen jäsentyy ihmisen elämän ja arjen keskeltä - kokemuksesta ja siitä tehtävästä analyysistä. Me emme opiskelleet teologiaa kirjoista, vaan siitä, mistä arjen uskonnollisuus ja uskonnolliset kokemukset rakentuvat. Minkälaisista kokemuksista ja todellisuudesta kumpuaa armon ja pyhän läsnäolo ja mitkä asiat ympäristössä ja rakenteissa kuluttavat ihmistä niin, että voimme puhua rakenteellisesta synnistä?

Emme katso yksittäisen ihmisen pahaa, vaan niitä olosuhteita ja rakenteita tapahtuvia muutoksia jotka tuottavat pahaa. Voiko diakoniatyössä hyväksyä ihmisen ehdoita niin, että se näkyy myös toimintana, työnsisältöinä ja niin että työn sisällöt

nousevat yhteisöissä elävien ihmisten tarpeista, eikä kirkon traditiosta käsin.

Sosiaalisen analyysin jäsenitys tarkoittaa muutamaa yksinkertaista kysymystä, joka johtaa meitä spiraalinomaisesti katsomaan laajempia kokonaisuuksia ja kysymään, mikä on diakonian tehtävä ja paikka. Kenen puolella meidän tehtävämme on seisoa? Sosiaalisessa analyysissä lähdemme kysymään: mitä näemme, kuulemme, haistamme, maistamme ja mitä ajattelemme ympäröivästä todellisuudesta.

Kokemustiedon ymmärtäminen, Exposure-metodiksi kutsuttu työtapo tarkoittaa kirjaimellisesti käännettynä valottamista ja kuvaksi kehittymistä. Valottamisen tarkoituksena on tarkastella koetun tilanteen ja biografian välistä suhdetta. Lisäksi siinä vedetään päätelmiä siitä, minkälaisen arvolähtökohtien kentästä tulemme, minne olemme menossa ja miten tämä yhtälö muokkaa työskentelytapojamme. Kysymys on hiljaisen tiedon tuottamisen tavasta, sekä työn jatkuvan arvioinnin oppimisesta. (Koivunen, 2000)

Kokemustiedon ymmärtäminen on yhteinen prosessi, jossa joudumme työntekijöinä katsomaan saman aikaisesti sisälle ja ulos. Meidän oli kysyttävä, mistä ammatillinen identiteettimme rakentuu, mikä on ollut se polku, jonka olemme käyneet ja minkälaisia vaikuttimia matkamme varrella on ollut. Ulos katsominen oli pysähtymistä kuulemaan, viettämään aikaa, näkemään, minkälaisia vaiennettuja ääniä ympäristömme kantaa.

TYÖSKENTELYPROSESSIN KESKEISET LÖYDÖT

Kollektiivinen prosessi nosti esiin kysymyksen; miten tehdä työtä niin, ettemme kirkkona ole palveluiden tuottamisorganisaatio, vaan käytämme voimavarojamme tukemaan yhteisöjen rakentumista. Yhteisöihin kuuluminen ja näin ollen diakonialle yhteisölähtöisten työtapojen miettiminen tulee merkittäväksi varsinkin niiden ihmisten kohdalla, jotka eivät pysty rakentamaan osallisuuttaan ja kansalaisuuden kokemusta kuluttamisen ja suorittamisen kautta.

Seurakunnalla on suuri mahdollisuus olla niissä prosesseissa mukana, jossa seurakuntalaiset etsivät omaa identiteettiään ja kuuluvuuden tunnettaan. Tarvitsevuuden kokemuksen on oltava vastavuoroista, jota *asiakkaistamisen* kulttuuri ei ole tukemassa. Seurakunta voi olla mahdollistamassa erilaisten yhteisösuhteiden rakentumista ja elämän sisältöön liittyviä kysymysten esittämistä, jos kynnys osallistumiselle ei ole liian korkea. Kokonaisuudessaan prosessi asetti meidät kysymään, kuinka diakoniatyön strategioissa pitäisi näkyä se, että diakoniatyö ei ole palveluiden tuottamista vaan yhteisöjen rakentumisen mahdollistamista.

Lähelle katsominen, kokemuksellinen tarkastelu ja kokemuksen jäsentäminen ei upottanut, vaan

auttoi ottamaan etäisyyttä. Työntekijät kokivat prosessin yhdistävänä, varsinkin kun diakoniatyön luonne on usein yksin puurtamista. Diakoniatyöntekijät kysyivätkin, miksi diakonia jää usein erilliseksi saarekkeeksi seurakuntatyössä ja jopa niin, että puhumme seurakuntalaisista ja diakoniatyön asiakkaista erikseen. Diakoniatyöntekijät arvioivatkin oppimaansa prosessina, jossa lähelle katsominen on tuottanut selkeämpää jäsennystä diakoniatyön tavoitteista ja toimintatavoista.

Diakoniatyöntekijät asettuivat itse määrittelemään työtään arkikokemuksen kautta, ja sen myötä myös kokemusta siitä, mitä tarkoittaisi asiakkaiden kohdalla omaa elämää itse määrittelevät prosessit.

Tutkiva työote on haaste ja mahdollisuus ja ennen muuta luova prosessi, jossa olemme diakoniatyön ydinten äärellä – haastamassa kirkkoa ja paikallisseurakuntia olemaan kohdassa, jossa emme ole enää siellä, mistä tulimme emmekä vielä siellä, minne olemme menossa. Kaikki tämä on ollut enemmän kysymyksiä kuin vastauksia. Koko tätä prosessia voisi kuvata ihmettelynä – seisakkeena tai saarekkeena, jossa luovumme diakonian ymmärtämisen kulttuurista asettumalla vastavuoroiseen dialogiin.

Kirjoittaja on Vantaan seurakuntayhtymän yhteiskunnallisen työn diakoni.

Jäsentietojen muutosilmoitus Pappisliiton jäsenille!

Nimi (tekstaten) _____

Henkilötunnus _____

ILMOITAN SEURAAVAT MUUTOSTIEDOT (Rasti ruutuun):

☐ Uusi osoitteeni on _____

lähiosoite

läh tien

postinumero ja postitoimipaikka

☐ Virkani on vaihtunut. Uusi virkani on: _____

☐ Olen äitiyslomalla/
hoitovapaalla

Mistä lähtien? _____

Mihin asti? _____

☐ Olen virkavapaalla

Mistä lähtien? _____

Mihin asti? _____

☐ Siirryn eläkkeelle

Milloin? _____

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

Suomen kirkon pappisliitto r.y.
Vastauslähetys/sopimus 00520-00139
00003 HELSINKI

SIRPA PITKÄNEN:

Haluan olla keskusteleva johtaja

Olen valmistunut diakonissaksi Oulun diakoniaopistosta keväällä 1982. Vaasan suomalaiseen seurakuntaan menin diakonin viransijaiseksi saman vuoden syksyllä. Silloisiin työtehtäviini kuuluivat mm. johtokunnan sihteerin tehtävät. Jouduin heti teke-misiin hallinnollisten asioiden kanssa.

Parin vuoden sijaisuuden jälkeen sain viran, jota olin hoitanut. Silloin diakoniatyöntekijöitä seurakunnassa oli seitsemän, joten postin ja laskujen käsittely, toimintakertomusten ja -suunnitelmi-en, ja talousarvion laadinnat keskittyivät entistä enemmän minulle.

Virkanimikkeeni vaihdettiin diakoniasihteeriksi, sittemmin johtavaksi diakoniaviranhaltijaksi ja pari vuotta sitten diakoniajohtajaksi. Nämä nimikevaihdokset ovat liittyneet kiinteästi organisaatio-muutokseen seurakunnassa.

Organisaatiomuutos seurakunnassamme tarkoitti käytännössä sitä, että työalojen johtoon valittiin alan ammattilainen. Diakoniatyö ja diakoniatyöntekijät saivat ns. paikan seurakunnan hallinnossa. Toimintaa suunnitteleva teologien kokous muuttui operatiiviseksi kokoukseksi, jossa on työalojen ja seurakunta-alueiden vastaavat työntekijät paikalla.

NUORI JA NAINEN

Virkojen johtosäännöillä delegoitiin valtaa ja tehtiin johtaminen luulliseksi. Tällainen valta-ase-man muutos on koetellut etenkin teologien joukkoa. Joiltakin teologeilta otettiin pois työnjohdollista valtaa. Tämä ei ole ollut helppoa, mutta silti muutos on onnistunut suhteellisen hyvin. Diakoniatiimiimme kuuluu tällä hetkellä kolme diakoniapappia, joilla on siinä tärkeä teologisen osaamisen ja asiantuntemuksen rooli. Yksi diakoniapapeista on minun työparini.

Kun virkanimikkeeni muutettiin johtavaksi diakoniaviranhaltijaksi, olin diakoniatiimiimme nuorin työntekijä ja vielä nainen. Diakoniapapit olivat olleet aina pappeja ja kappalaisia, eli vanhempia. Virkanimikemuutos ei käynyt helposti, siitä tehtiin muutama valitus. Myös omaan kokemukseeni pohjaten väitän, että suurin este johtavien diakoniaviranhaltijan virkojen perustamiselle ovat diakoniatyöntekijät itse. Ei tarvita kuin yksi, joka on uudistusta vastaan ja joka pystyy torpedoimaan koko hankkeen.



Sirpa Pitkänen puhui Diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäivillä johtamisesta diakoniatyössä.

Minuun kohdistui monenlaisia ennakkoluuloja: ryhdynkö pomottamaan, muutanko kaiken, rupeanko tarkastamaan, kuinka töitä tehdään ja miten paljon niitä tehdään?

Naisjohtajana ei kirkossa eikä seurakunnassa ole välttämättä vieläkaan helppo olla. Kymmenen vuotta sitten se oli vielä vaikeampaa. Olen törmännyt ajatteluun ”antaas tytön näyttää, mihin pystyy”. Olen myös tullut valituksi muutamiin työryhmiin ns. kiintiönaisena. Se lieene tasa-arvolain mukanaan tuoma etu.

Tehtäväni on vastata diakoniatyön toteutumisesta seurakunnassa. Diakoniatyön henkilöstöhalinto, työolosuhteet, työturvallisuus ja työssä viihtyminen ovat vastuullani.

TYÖALAJOHTAMISTA TARVITAAN

Parasta työssäni on työn haasteellisuus, vaihtelevuus ja kaiken kaikkiaan mielenkiintoinen työ. Suuri merkitys työssä viihtymisessä minulle on ollut työpaikan ilmapiirillä ja suhteilla työtovereihin.

Kirkon pitkät koulutukset ovat olleet tukemassa omaa kasvua johtajana. Olen saanut käydä diakoniatyöntekijöiden erityiskoulutuksen, työalajohtamisen kurssin ja keväällä valmistuin työnohjaajaksi.

Työotteeni on olla keskusteleva johtaja ja haluan olla tukemassa muita diakoniatyöntekijöitä heidän työssään. Koen olevani jonkinlainen valmentaja ja mahdollisuuksien antaja. Minulle on tärkeää, että pohdimme diakoniatiimissä yhdessä asioita ja teemme yhteisvastuullisesti päätöksiä silloin kun se vain on mahdollista.

Työalavastaavan asema johtajana on yksinäinen tehtävä. Enää en ole yksi joukosta. Vallan ja vastuun tuoma asema erottaa minut muista. Siksi on tärkeää, että minulla on ns. vertaisryhmä muiden työalajohtajien kanssa. Tärkeänä olen kokenut

myös muiden seurakuntien diakoniasta vastaavien säännölliset kokoukset.

Minulla on harvinainen tilanne Suomen Siionissa siinä, että ruotsalaisen seurakunnan kollegan ja minut erottaa vain työhuoneittemme välinen ovi. Voimme tarvittaessa briiffata ja konsultoida toisiamme kun siihen on tarvetta.

Toivon, että tulevaisuudessa työalajohtaminen nähtäisiin entistä tärkeämpänä kirkossa. Diakoniaan kohdistuvat haasteet tulevat lisääntymään. Diakoniatyötä, sen syvintä olemusta ja perusteita, kehittävät parhaiten ne, jotka ovat sitä konkreettisesti tekemässä eli diakoniatyöntekijät itse. Mielestäni on välttämätöntä, että me diakoniatyöntekijät itse arvostamme omaa ammattiamme, omaa osaamistamme ja koulutustamme. Suomen kirkon seurakunnissa tehdään taidokasta, hyvää, korkealaatuista diakoniatyötä. Toivon mukaan esim. taloudelliset uhkakuvat tai muut seikat eivät ole heikentämässä sitä työtä tai tehtävää, jota varten virkamme on olemassa.

Kirjoittaja on Vaasan suomalaisen seurakunnan diakonijohdaja.

Puheenvuoro Diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäivien teematorilla 9.9.2003. Torin aiheena oli johtajan paikka avoimna - johtaminen diakoniatyössä.

Jäsentietojen muutosilmoitus Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsenille!

☐ Osoitteen/nimenmuutos ☐ Jäsenlajin muutos ☐ Eroilmoitus

Henkilötunnus _____

Sukunimi _____ Ent. nimi _____

Etunimet _____

Lähiosoite _____

Postinro _____

Postitoimipaikka _____

Puhelin/koti _____ Puhelin/työ _____ Muu puhelin _____

Työnantaja _____

☐ Tarvitsen valtakirjan (Työnantaja vaihtunut)

☐ Varsinainen jäsen

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

☐ Muu jäsen ☐ Työtön ☐ Opiskelijajäsen ☐ Jään eläkkeelle

Muutos voimassa alkaen ____/____20____

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

RIITTA HIEDANPÄÄ

Palkan palapelistä

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES) mukaisesti viranhaltijan ja sijaisen varsinainen palkka maksetaan viranhaltijan ilmoittamalle pankkitilille seurakunnan asianomaisen viranomaisen määräämänä päivänä, viimeistään kuitenkin kalenterikuukauden 15. päivänä. Juhlapyhät voivat vaikuttaa maksupäivään. Maksetun palkan määrästä useammalla kirkon palkansaajalla on selkeä käsitys, mutta ei ehkä kaikista sen osasista.

Oheassa palkkausta selvittellen yleisellä tasolla Cruxia jäsenlehtenään lukevien hengellisen työn viranhaltijoiden näkökulmasta. Lähes kaikki kirjoitukseen kootut asiat sovitaan pääsopijaosapuolten toimesta keskitetysti. Seuraavassa Cruxissa keskitytään paikallisiin mahdollisuuksiin vaikuttaa palkkaukseen.

Kirkon virka- ja työehtosopimusjärjestelmä on ollut voimassa lähes kolme vuosikymmentä, vuodesta 1975. Ennen nykyistä järjestelmää papin, lehatorin, kanttorin, diakonin ja diakonissan palkkauksesta määrättiin kirkon palkkauslaissa ja -asetuksessa, joka kumottiin vuonna 1990. Vastaavasti seurakunnan muiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkoista ja palvelussuhteen ehdoista päätettiin kunkin seurakunnan hallintoelimissä. Palkkauslakia on sovellettu sen jälkeen vain niihin viranhaltijoihin, jotka lain kumoamisen jälkeen säilyttivät oikeutensa luontoisetupalkkaukseen. Nykyään luontoisetupalkkauksessa olevia henkilöitä on alle sata, joista suurin osa pappeja.

PALKKAUKSEEN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ

Virkasuhteisten ja kuukausipalkkaisten työsuhteisten palkkausjärjestelmä perustuu palkkataulukoihin ja -luokkiin. Näitä ovat H-, E-, ja R-palkkataulukot palkkaluokkineen (H 20-44, E 10-23 ja R 10-42). Viranhaltijan varsinainen palkka (alkupalkka, kokemuslisä, määrävuosislisä, muu säännöllisesti toistuvana vakioeränä maksettava lisäpalkka tai palkanlisä) ja kalleusluokitus ovat muita palkka-

ukseen liittyviä käsitteitä.

PALKKATAULUKOT

Viran palkkaus määräytyy pääsääntöisesti palkkahinnoitteluun sisältyvän hinnoitteluryhmän R- ja H-palkkatalukon asteikon perusteella. KirVESTE-Siin on muodostettu yleisimmistä tehtäväaloista hinnoitteluryhmiä kuten A 01 – A09, B 01 – B 04 ja C 01 - 05. Näissä keskeisiä määreitä ovat tehtävän nimike ja sisältö sekä tehtävässä edellytettävä pätevyys, eräissä tapauksissa myös seurakunnan koko. Esimerkiksi hinnoitteluryhmä A 6:een kuuluvat diakonian viranhaltija, diakonissa, diakoni, erityistyön diakonian viranhaltija, johtava diakonian viranhaltija, lapsityönohjaaja, lähetyssihteeri, nuorisotyönohjaaja, erityisnuorisotyön ohjaaja. Tehtäviksi määritellään mallijohtosäännön mukaiset tehtävät ja pätevyudeksi soveltuva opistoasteen tai korkeakoulututkinto. Palkkaukseksi määritellään H 27 – H 32.

H-palkkataulukko luotiin vuonna 1988. Sitä voidaan soveltaa vain virkasuhteisiin hengellisen työn tekijöihin, joilla tarkoitetaan lähinnä uskonnollisia toimituksia suorittavia viranhaltijoita sekä välittömästi julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä tekeviä. Sovellusalue voidaan määritellä myös niin, että se koskee hengellisen työn viranhaltijoita, joihin ei sovelleta työaikalakia (v. 1996), tai jotka ovat kirkon työaika-asetuksella (v.1998) rajattu työaikalain ulkopuolelle. Hengellistä työtä tekevät viranhaltijat ovat siten myös työaikorvausten ulkopuolella.

E-palkkataulukkoa on sovellettu kirkkoherroihin vuodesta 1985, jolloin se luotiin sijoittamalla kirkkoherranvirat ko. palkkataulukon mukaisiin palkkaluokkiin seurakunnittain. Sijoittelussa arvioitiin kunkin seurakunnan kirkkoherranviran tehtävien vaativuutta erikseen. Seurakunnan väkiluku oli eräiden muiden seikkojen lisäksi keskeinen tekijä. Uuden viranhaltijan palkkaus määräytyy viralliseksi aikoinaan vahvistetun tai myöhemmin pääsopi-

jajärjestöjen välisellä virkaehtosopimuksella tarkistettun palkkaluokan mukaisesti.

R-palkkataulukkoa sovelletaan hallinnon, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöhön sekä hautausmaatyön tehtäväaloilla, kun palkanmaksun muoto on kuukausipalkka. Taulukkoa käytetään myös työsuhteeseen palkattuun hengellisen työn tekijään. KirVESTESin mukaan sääntönä tulisi kuitenkin pitää sitä, että hengellisen työn tekijöitä otettaisiin vain virkasuhteeseen, poikkeuksena hengellisen työn kesätyöntekijät ja harjoittelijat.

VARSINAINEN PALKKA

Viranhaltijan varsinaisella palkalla tarkoitetaan palkkaluokan mukaista alkupalkkaa, kokemuslisää ja määrävuosisisää sekä säännöllisesti toistuvana vakioeränä kuukausittain maksettavaa muuta lisäpalkkaa tai palkanerää. Varsinaiseen palkkaan luetaan kuuluvaksi myös vastikkeetta annettava asunto- ja siihen liittyvä luontoisetu tai näiden sijasta annettava rahakorvaus.

Varsinaiseen palkkaan ei lueta palkkiota toiseen virkaan kuuluvien tehtävien hoitamisesta oman viran ohella, muusta erillisestä tehtävästä maksettavaa lisäpalkkiota, erityispalkkiota tai korvausta eikä kustannusten korvausta.

Alkupalkka on nimensä mukaisesti palkka ilman ainuttakaan kokemuslisää. Sitä maksetaan H- ja R-palkkataulukon palkkoissa.

Edellä mainitut H- ja R-palkkataulukot sisältävät kokemukseen perustuvan lisäjärjestelmän neljän, kuuden, kahdeksan, kymmenen ja kolmentoista vuoden palvelun perusteella. Kokemuslisään oikeuttavaan aikaan luetaan kaikki kirkon palvelusaika sekä vastaavalla ammattialalla muun työnantajan palveluksessa palveltu aika. Lisäksi työnantajan harkinnan mukaan voidaan kokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksyä osaksi tai kokonaan muun työnantajan palvelus, josta katsotaan olevan olennaista hyötyä nykyisen viran hoidossa. Molemmissa tapauksissa myös sivutoimisesta palvelussuhteesta kertyy kokemuslisää, siitä on kokemuslisään oikeuttavaa aikaa puolet.

Esimerkiksi teologin tai kirkkomuusikon aiempi toimiminen opettajana oikeuttaa kokemuslisään kirkossa. H-palkkataulukossa oleva voi lisäksi lukea hyväkseen kokemuslisää varten kaksi vuotta ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisesta ja yhden vuoden erikoissairaanhoitajatutkinnon suorittamisesta. Kokemuslisään oikeuttavalla ajalla on merkitystä myös määriteltäessä vuosiloman pituutta.

Kirkkoherroihin sovelletaan kokemuslisää vastaavaa määrävuosisisää. Lisään on oikeutettu seurakunnan vakinainen kirkkoherra, joka on vakina-

sena viranhaltijana päätoimisesti hoitanut kirkkoherran virkaa yhdessä tai useammassa seurakunnassa vähintään kahdeksan vuotta.

MUITA MAKSETTAVIA LISIÄ

Vastuulisä

Viranhaltijalle, ei kuitenkaan kirkkoherralle, voidaan maksaa asiassa toimivaltaisen viranomaisen harkinnan mukaan määräajan vastuulisää. Se on suuruudeltaan enintään seitsemän prosenttia viranhaltijan varsinaisesta palkasta. Vastuulisän maksamisen edellytyksenä on, että viranhaltija määrätään tilapäisesti vähintään kuukauden ajaksi vastaamaan tavanomaisten virkatehtäviensä lisäksi tehtävistä, joiden myötä viran tehtäväalue on laajempi ja vaativuus olennaisesti normaalia suurempi. Seuraavassa Cruxissa kirjoitetaan enemmän kokemuslisästä.

Saamenkielentaitolisä

Lisää maksetaan vain Enontekiön, Inarin ja Utsjoen seurakunnan palveluksessa olevalle papille, kanttorille, diakoniaviranhaltijalle ja nuorisotyön ohjaajalle henkilökohtaisena lisänä. Henkilöllä tulee lisäksi olla tarkoin määritelty todistus saamenkielen tyydyttävästä suullisesta taidosta. Saamenkielentaitolisän suuruus on tällä hetkellä 59,73 euro kuukaudessa.

Viittomakielentaitolisä

Viranhaltijalle, jonka virkatehtävät edellyttävät viittomakielen taitoa ja joka on suorittanut sopimuksessa määritellyn K-tason tentin, maksetaan henkilökohtaisena lisänä kuukaudessa 30,74 suuruinen viittomakielentaitolisä.

KALLEUSLUOKITUS

R- ja H-palkkaluokat on määritelty sekä I että II kalleusluokassa. Kalleusluokka ja siihen perustuva palkkataulukko määräytyvät pääsääntöisesti viranhaltijan säännönmukaisen työskentelypaikan sijaintikunnan kalleusluokan mukaan.

Kirjoitus perustuu voimassa olevan kirkon virkaja työehtosopimuksen määräyksiin. Tulevaisuudessa myös kirkossa palkkaus sisältää nykyistä enemmän viranhaltijoita kannustavia elementtejä, mikäli tähän liittyvä valmistelu- sopimustoiminta etenee suunnitellulla tavalla. Se merkitsee muun muassa sitä, että samalla nimikkeellä saman työnantajan palveluksessa olevilla voi olla selkeästi eri palkka.

Kirjoittaja on Diakoniatyöntekijöiden Liiton toiminnanjohtaja.

Kotimaa vs. ulkomaa

”Meidän täytyy olla maailman onnekkain urkuluokka”, totesi skotlantilainen kollegani istuessamme St. Laurens –kirkon kahvilanurkkauksessa eräänä viime kevään päivänä. Täytyy myöntää, että ajankohta oli varsin ideaali tuolle onnea tulvillaan olevalle lausahukselle. Istuimme nimittäin odottamassa ryhmätuntimme alkua tuossa hollantilaisen Alkmaarin kaupungin suurimmassa kirkossa, joka on eräs urkureiden unelmapaikoista maailmassa. Keskustelumme aikana joku opiskelukavereistamme harjoitteli kirkon toisessa päässä upeilla, nykyiseen muotoonsa vuonna 1725 rakennetuilla suurilla Van Hagerbeer/Schnitger-uruilla. Lähempänä istumapaikkaamme taas komeilivat äskettäin restauroidut Hollannin vanhimmat soittokuntoiset urut vuodelta 1511, rakentajanaan Van Covelens. Puitteet urkujensoiton oppimiselle olivat muutenkin mahtavat: joka viikko saimme ensiluokkaista opetusta toinen toisistaan hienompien historiallisten urkujen äärellä. Vanhin opetuksessa käytetty soitin oli tuo lähes viisisataavuotias vanhus, ja uusinkin oli rakennettu jo 1900-luvun alussa. Kyllä meidän kelpasi soittaa Sweelinckin musiikkia Sweelinckin aikaisilla uruilla, Bachia Bachin kanssa jo yhtä aikaa eläneellä soittimella ja niin Regerille kuin Widorillekin löytyi omanmaalaisensa aikalaissoittimet.

Kaverini lausahdus sai minut kuitenkin miettelääksi. Noita upeita urkuja soittaessa ja kuunnellessa unohtui helposti asioiden toinen puoli. Eivät vanhojen urkujen penkillä istuessa muistuneet mieleen esimerkiksi oppilaitoksen sangen ontuva organisaatio, harjoitusurkujen surkea kunto tai vaikkapa viileähköt yöt omassa sängyssä alle +15-asteen lämpötilassa. Myös varpaiden ja sormien jäätyminen urkutunnilla täysin lämmittämättömässä kirkossa unohtui helposti vanhojen pillien suloäänten soidessa.

Usein sain tosin kuulla, miten minun ei pitäisi valittaa kylmästä, olenhan kotoisin kaukaa pohjoisesta. Kukaan ei tuntunut ymmärtävän vakuuttelujani siitä, että on aivan eri asia jäättyä ulkona kuin olla eräänlaisessa syväjäädssä 24h/vrk, sisätilojen ollessa lämpötiloiltaan huomattavasti suomalaista standardia alempana. Pikkuseikkoja kaikki, ajattelee ehkä lukija tässä kohdassa. Mutta eivät ne ehkä sittenkään olleet niin pieniä. Luulen nimittäin, että tämän tyypisistä asioista puhuimme vuoden aikana opiskelukavereiden kanssa vähintään yhtä usein kuin esimerkiksi opetuksen laadusta ja siihen käytettävissä olevista soittimista.

Palattuani Suomeen minulta on usein kysytty, kummassa paikassa sitten on parempi ja mukavampi opiskella, Suomessa vaiko Hollannissa. Kysymykseen on ollut vaikeaa, ellei jopa mahdotonta vastata. Opetus on molemmissa paikoissa erittäin hyvää, ja toisaalta käytännön ongelmia lienee joka taholla riittämiin. Missäpä niitä ei olisi. Mutta onko täsmällinen vastaus edes tarpeen? Olen jo ajat sitten lopettanut vertailun, sillä olen täysin varma ettei sellaista opiskelupaikkaa olekaan, missä ei olisi yhtä lailla sekä hyviä että huonoja puolia. Minusta tärkeintä on sittenkin se, että tunnen oppineeni monia asioita monilta eri elämäntilanteilta tuon lukuvuoden aikana. Olen monta kokemusta rikkaampi. Toiset kokemukset vain ovat hyviä, toiset hieman huonompia, mutta kaikki kuitenkin yhtä tärkeitä. Juuri niiden perusteella voin varauksetta suositella kaikille opintoja jossain Suomen rajojen ulkopuolella sijaitsevassa paikassa. Jos siellä ei muuta opi, niin ainakin huomaamaan monta kotimaan hyvää puolta. Mutta en todellakaan usko, että kenenkään kokemukset jäisivät niin suppeiksi.

Ja mitä jäin viime vuodesta erityisesti kaipaamaan? Ylimpänä mielessäni pyörivät opiskelukaverit, asemapaikkani Amsterdamin ainutlaatuinen tunnelma, ikivanhat rakennukset, ja: ne urut, ne urut, ne sekaisin sai mun pään...

Pahoittelemme
edellisen
numeron
opiskelijavinkkelin
kirjoitusvirheitä,
jotka
aiheutuivat
teknisistä
syistä.



Olli Pyylampi

Kirkkomusiikin opiskelija Sibelius-Akatemiassa Helsingissä,
opiskelemassa urkujensoittoa lv. 2002 - 2003 Amsterdamin konservatoriossa.

Uuden papin ajatuksia osa I

13 vuotta koulussa (yläaste ja lukio) opettajana toimineena minulla on kompetenssia kritisoida sitä puolta maailmaa suuntaan jos toiseen. Jätän sen kuitenkin siihen toiseen kertaan... Vajaa vuosi pappisvihkimyksestä ja pari kuukautta pappisvirassa toimineena lieene melko rohkeaa kommentoida työnkuvaa kovin laajasti. Aion sen kuitenkin tehdä...

Crux 5/2003 inspiroi minua suuresti tämän tekstin syntymiseen. Mielestäni Crux on muutenkin kuin kyseisen numeron kohdalla osoittanut paikansa ammattilehtenä niin asiansa kuin myös esteettisyyden puolesta - OPETTAJA-lehti jää selkeästi jälkeen.

Varsinainen asiani kuitenkin koskee lehden artikkelia "Pulaa papeista", kohta C. Voidaanko kirkollisen uran houkuttelevuutta lisätä teologian opiskelijoiden keskuudessa? Haluan vastata kaikkiin järjestyksessä esitettyihin väittämiin eli "korjausluetteloon". Artikkelin kirjoittajakin pitää tätä kohtaa kulmakysymyksenä tulevan pappispulan kannalta. Niin myös minä!

1. Kilpailukykyinen palkka ja yleensä palvelussuhteen ehdot ennen kaikkea muuhun julkissektoriin nähden.

Papin palkka on täysin vertailukelpoinen esimerkiksi opettajiin verrattuna. Vaikka palkka ei ole suuri, tulee sillä toimeen. Pitää muistaa, että tämä työ enemmänkin kutsumustyö kuin palkkatyö. Tietysti iltalisä ja pyhäkorvaus eivät olisi kohtuuton vaatimus.

2. Pappien yhteiskunnallisen arvostuksen lisääminen/säilyttäminen: tässä mielessä kirkon jokaisella julkisuuteen antamalla lausunnolla on merkitystä.

Pappeja arvostetaan tässä maassa suuresti. En tiedä mitään muuta ammattikuntaa, johon suhtaudutaan niin kunnioittavasta ja korrektisti. Arvostus lähtee itsestä ja monesti se on ansaittava, mutta pappia arvostetaan jo statuksen perusteella. Kirkon ja pappien on otettava yhä enemmän ja rohkeammin kantaa yleisiin asioihin ja ongelmista pitää kyetä puhua avoimesti.

3. Seurakuntatyön ja opiskelun "lähentäminen" toisiinsa ilman, että koulutuksen akateemisuudesta ja tieteellisyydestä tingitään.

Siinä on kaksi kirosanaa peruspapin työtä ajatellen - akateemisuus ja tieteellisyys. Nämä ovat ai-

ka kaukana sielunhoito-, nuoriso- tai diakoniatyössä. Enemmän käytännön opetusta tiedekuntaan ja pois "turhat" kielet sun muut tilpehöörit. Ne lukekoot, jotka haluavat tutkijoiksi. Työtä oppii vain tekemällä.

4. Kirkon tiiviimpi yhteydenpito opiskelijoihin.

Suosittelen lämpimästi. Jo nyt tiedekunnassa on lisätty toimintaa lähinnä hiippakuntatasolla, mutta toivoisin enemmän aktiivisuutta seurakuntien taholta: vierailukäyntejä, retkiä ja muuta kivaa.

5. Uusien pappien parempi perehdyttäminen työuran alussa, mikä on ennen muuta paikallisen toiminnan vastuulla.

Tämä on erittäin tärkeää, mutta ollaan jo pitkällä, koska pappi on saatu jo töihin. Omalla kohdallani perehdyttäminen on toiminut sekä vihkimyksen jälkeen että työssäni tällä hetkellä: Tuusulan ja Pitäjänmäen seurakuntaan ruusuja ja kauris kiitos.

6. Harjoittelun ohjaajien merkitys.

Tämä lieene teologian ylioppilaan kannalta tärkeämpää kuin edellinen. Tähän pitää panostaa ja kovasti. Harjoittelijan pitää saada mahdollisimman monipuolinen ja realistinen kuva papin työstä. Jos harjoittelu kestää kuukauden ja sinä aikana pitää saada tehtyä kaikki opinto-oppaan vaatimat tehtävät, ei homma ole reilassa. Itse suoritin harjoittelun kolmessa kuukaudessa Leppävaarassa ja nauttin suuresti.

7. Työyhteisöryhmien parempi hoitaminen.

Työnohjausta enemmän ja, hyvänen aika, keskustelkaa ihmiset, keskustelkaa! Työyhteisö paranee paremmilla kirkkoherroilla, joten suuntaisin koulutuksen siihen suuntaan. Kirkkoherralla on kaikki avaimet toimia siihen parempaan suuntaan. Sellainen seurakunta millainen kirkkoherra, vai oliko se päinvastoin...

8. Johtamisen selkeyttäminen ja parantaminen (johtamiskoulutus).

Liittyä oleellisesti edelliseen. Täytyy muistaa myös, että papin ei aina tarvitse olla se tiimiveturi.

9. Papin työnkuvan lähentäminen teologin tehtävään.

Papin on mielestäni oltava lähellä seurakuntalaisia, ja myös siihen kuulumattomia, joten pappi olkoon ns. jokapaikanhöylä. Me ollaan jo liikaakin niin teologia, niin teologia...

10. Kirkon imagon kirkastaminen ylioppilaiden keskuudessa.

Tässä on työsarkaa ja myös mahdollisuus. En usko, että kovin moni teoly inhoaa kirkkoa, mutta kritisoi kovastikin. Monet sanovat, että kun piispatkaan eivät ota kantaa mihinkään. No, sitten kun joku piispa sanoo jyrkästi niin sekin on väärin. Missä se malka onkaan?

11. Työn ja perhe-elämän mielekkäämpi yhteensovittaminen.

Tätä kohtaa olen kuullut puhuttavan ehkä eniten koko opettaja- ja opiskelu-uran aikana. ”Papeilla on niin paljon töitä ettei perhettä ehdi nähdä”, ”pappi uupuu työmäärän alle” jne. Olen aivan päinvastaista mieltä. Vaimoni on opettaja ja hänen pitää lähteä töihin määrättyinä aikoina. Minä saan valita, nousenko hänen kanssaan aamukahville (kuten

usein teen) vai jatkanko unia. Lapsetkin heräävät omalla ajallaan, jolloin voimme rauhassa tehdä aamutoimet ja vien heidät päiväkotiin - sitten lähdän töihin. Voin myös pitää lapset kotona, jolloin teenkin kotona kirjalliset työni. On vapaus valita. Monesti minulla on iltatöitä, mutta silloin olen enemmän lasteni kanssa päivällä. Vapaani käytän aina perheeni parissa tai sitten teemme vaimoni kanssa lapsille ”oharit” – onneksi isovanhemmat asuvat lähellä. Koskaan oman työurani aikana (noin 25 vuotta) ei ole ollut näin helppoa ja mielekästä sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää. Tämä on ihana työ – suosittelen kaikille. Kiitos Jumala!

Haka Kekäläinen

Pitäjänmäen srk

haka.kekalainen@evl.fi

Diakonian asiantuntijarekisteri



Rekisteriin kirjataan jokainen, joka itse toimittaa tiedot täytettynä ja allekirjoitettuna liiton toimistoon osoitteeseen: Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki.

Nimi: _____

Osoite: _____

Puhelin: _____ Sähköposti: _____

Työpaikka: _____

Erityisosaaminen: _____

Perus- ja jatkokoulutus erityisosaamisen alueelta: _____

Työkokemus erityisosaamisen alueelta: _____



Kirkkovuoden rytmissä

Hiljaisuuden viljely ja retiriittien suosio kasvaa vakaasti. Diakoniatyöntekijät valitsivat neuvottelupäiviensä teemaksi spiritualiteetin pohdiskelun. Rippikoulun opetussuunnitelmassa elämä, usko ja rukous kulkevat tasaisesti sisäkkäin ja rinnakkain. Mikä näitä kolmea kirkon eri elämänaloilta nostettua esimerkkiä yhdistää? Kertoisivatko ne siitä, että haluamme kirkossa keskittyä ytimeen ja ammentaa siitä sekä sisältöä että voimaa työhömmme.

Siihen kirkkovuosi on upea, aikojen saatossa hioutunut työväline. Kuin timantti se heijastaa Jumalan pelastushistorian keskeiset tapahtumat katseltavaksi, mietiskeltäväksi ja julistettavaksi. Uuden evankeliumikirjan valmistelijat ovat tehneet hyvää työtä laatiessaan kaikille kirkkovuoden pyhäpäiville kuvaukset. Niistä ja Raamatun lukukappaleista työntekijät saavat monia polunpäitä sekä pyhättä arkitöihinsä.

Kirkkovuosi on kehittynyt vuosisatojen kuluessa pääsiäisen ympärille. Jokaista suurta juhlaa edeltää valmistautumisjakso ja seuraa juhlan jälkivieto. Kirkon käytännön elämässä on viime vuosina - ehkä markkinavoimienkin puristuksessa - tullut valitseväksi ja valitettavaksi tavaksi viettää suuria juhlia ennakkoon.

Räikeimmillään ristiriita on joulun alla. Vaikka sunnuntain messussa pitäydymme adventtipaaston sanomassa, seurakunnan muu elämä koostuu joskus jopa marraskuun lopusta lähtien joulutortuista, jouluaskarteluista, joulupuurosta ja joulu-evankeliumistakin. Näin kulutamme juhlan varsinaisen annin ennakkoon eikä paukkuja riitä ainakaan juhlan jälkiviettoon, joka jatkuu vielä loppiaisaikana.

Myös kirkkovuoden viikkorytmi on muuttunut käytännössä. Kun kunkin pyhän vieton tulisi alkaa lauantai-illasta ja pyhän sanomaa tulisi selittää

sunnuntaista alkavalla viikolla, monet ottavat tulevan pyhän teeman käyttöön jo edeltävällä viikolla. Kristillisten lehtien tekstin äärellä -palstojen perustelut ovat ymmärrettäviä: ne ovat ns. sunnuntailukemistoa. Sitä vastoin seurakunnan elämässä ja radion hartaushjelmissä olisi luonteavaa ja selkeää pysyä entisessä käytännössä.

Yllätyinkin, kun Kirkon tiedotuskeskuksen laati-
missa radion hartauspuhujien uusissa ohjeissa ei ollut enää suosituksia siitä, mitä edellisen sunnuntain teksteistä suositellaan käytettäväksi missäkin hartaudessa. Kun ennen toimittiin näin, pyhän rikas aineisto oli esillä monipuolisesti. Nyt olen muutama kerran huomannut, että samasta tekstistä saatetaan puhua useampaan kertaan ja jopa edellisellä viikolla. Vaikka näkökulma puhujan myötä vaihtuukin, saman sanan selitys voi tuntua säännöllisesti hartaushjelmiä kuuntelevasta puuduttavalta. Ehkä kannattaisi harkita ohjeiden tarkentamista näiltä osin ja muistuttaa samalla kirkkovuoden viikkorytmistä.

Kirkkovuosi elävöittää ja syventää seurakunnan jumalanpalveluselämää ei vain sunnuntaina vaan myös viikon varrella eri kokoontumisissa. Evankeliumikirja teksteineen ja rukouksineen on avuksi työntekijälle, joka vastaa hartauksista kerhoissa, kouluissa, ryhmissä ja vierailuilla. Kun seuraamme kirkkovuotta, emme sorru aina puhumaan lempiaiheistamme ja laulattamaan omaa tai kuulijoiden lempivirttä. Tosin taitava puhuja saa ututetuksi lempiajatuksensa teemaan kuin teemaan. Taitavuudesta voi silloin olla toistakin mieltä.

Joskus kuulee kritiikkiä siitä, että kirkkovuosi kahlitsee, koska sen ulkopuolelle jää paljon Raamatun aineistoa ja selitystä kaipaavia hengellisiä teemoja. Mikään ei estä nostamasta kirkon opetuksessa ja julistuksessa esille myös muita aiheita. Niin on aina tehty. Kirkkovuotta ei tule ymmärtää lakina vaan evankeliumina. Se tarjoaa mahdollisuuden tarkastella Jumalan pelastavia tekoja niistä vuosisatojen aikana kirkon perinteessä tärkeiksi koetuista näkökulmista, jotka sisältyvät sen eri jaksoihin.

*Kirjoittaja on Puijon kirkkoherra ja
Vuoden pappi 2002.
jaana.marjanen@evl.fi*

Sanan aika

Uolevi Itkonen ja
Jussi Talasniemi
(toim.)

LAURI HAIKOLA JA HÄNEN SAUNASEURANSA

Kirja on elävä katsaus
karismaattisen etiikan
ja uskonnonfilosofian
professorin ja hänen
tunnetuista kirkollisista
vaikuttajista koostuvan
saunaseuransa värik-
käisiin vaiheisiin.

Ovh. 27,90



Martti Nissinen
ja Liisa Tuovinen
(toim.)

SYNTI VAI SIUNAUS Homoseksuaalit, kirkko ja yhteiskunta

Laaja tietopaketti sisältää
lainsäädännön, psyko-
logian, teologian ja
yksilön näkökulmat
ajankohtaiseen aihee-
seen. Ovh. 24,60

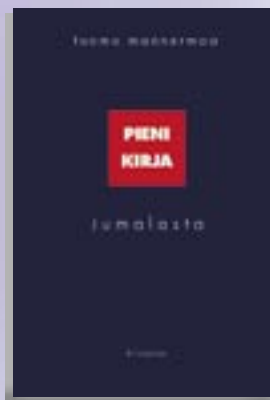


Anna-Mari
Kaskinen,
Miikka Ruokanen
ja Yrjö Sariola

SANAN AIKA Kirkkovuosi 2003 - 2004

Suosituksen hartauskirjan
ja raamatunlukuoppaan
11. vuosikerta.

Ovh. 4,95



Rakastettu klassikkosarja nyt pokkariversiona

Tuomo
Mannermaa
**PIENI KIRJA
JUMALASTA**

”Jumala alkaa tulla
todelliseksi vasta
ymmärtäessämme,
mitä rakkaus on, ja
rakkaus alkaa tulla
ymmärretyksi vasta,
kun ymmärrämme,
mitä Jumala on.”

Ovh. 11,90



Martti Lindqvist
**PIENI KIRJA
IHMISESTÄ**

”Minä kirjoitan
elämälläni omaa
tarinaani. Jokaisella
tarinalla on hahmo.
Olen täällä näyttäy-
tykseni ainutlaatuisena,
omannäköisenä
ihmisenä.” Ovh. 11,90



Martti Lindqvist
**PIENI KIRJA
RAKKAUDESTA**

”Rakkaudessa ei ole
olemassa arvoasteik-
koa. Rakkaus ei tunne
käsitteitä vähemmän
ja enemmän.”
Ovh. 11,90

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

PROJEKTISIHTTEERIT



Pastori Kaisa-Liisa Pehkonen-Suoranta
(09) 150 2455 (työ)
050 597 5231 (GSM)
s-posti: kaisa.pehkonen-suoranta@pappisliitto.fi

Liiton opiskelijatyö, toiminta nuorten pappien tukemisessa, osavastuu koulutuskysymyksissä, palvelussuhdeneuvonta.

TOIMINNANJOHTAJA



TT Esko Jossas
(vuorotteluvapaalla 1.4.-31.10.)
(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.



TM Hanna Tervanotko (1.3.-31.10.)
(09) 150 2467 (työ)
040 560 8352 (GSM)
s-posti: hanna.tervanotko@pappisliitto.fi

Projektit, liiton opiskelijatyö, neuvonta opiskelijoiden harjoittelu-, mentorointi- ja työllistymiskysymyksissä, toiminta nuorten pappien tukemisessa.

APULAISTOIMINNANJOHTAJA



Pastori Hannu Ronimus
(vs. toiminnanjohtajana 1.4.-31.10.)
(09) 150 2466 (työ)
050 542 3664 (GSM)
s-posti: hannu.ronimus@pappisliitto.fi

Alaosasto- ja koulustuotoiminta, Cruxin päätoimittaja, liiton tiedotustoiminta, opintomatkat, Papiston päivät, hallintoelinten päätösten valmistelu ja esittely, palvelussuhdeneuvonta.

TOIMISTOSIHTTEERIT



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

Jäsenyysasiat, aloasastot, opintomatkat.



Anne Taanila
(09) 150 2657
s-posti: anne.taanila@pappisliitto.fi

Kirjanpito ja maksuliikenne, luottamusmiesskurssit.

JOHTAJIEN SIHTTEERI



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

Esittelijöiden sihteeri, hallintoelinten pöytäkirjanpitäjä, Cruxin toimitussihteeri, matka- ja kokousjärjestelyt, Internet-kotisivut.

TOIMISTO

Akavatalo, Rautatieäisenkatu 6, 00520 Helsinki
Avoinna 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) 150 21
ma, ti, to 9–11
ke 9–11 ja 13–15
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-Mankaant. 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 (työ)
s-posti: pirjo.heikkinen@dtl.inet.fi

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

TOIMISTO

Akavatalo
Rautatieläisenkatu 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



Hely Hietikko
(09) 1502 446 (työ)
s-posti: helyhietikko@
suomenkanttori-urkuriliitto.fi

Jäsenyysasiat, maksuliikenne, kirjanpito.

TOIMISTO

Akavatalo
Rautatieläisenkatu 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

- 2 *Raija Pyykkö:* Kutsumusta ja ammatillisuutta
- 3 *Juha Kauppinen:* "Missä luuraa työnilo"?
- 4 Uutisia
- 6 Sinustako nuori kirkolliskokous-edustaja?
- 8 Aino Kulpakko on Vuoden diakoniatyöntekijä 2003
- 11 *Marjukka Andersson:* Johtosääntö kahle vai apu?
- 12 *Kalervo Salo:* Kanttorikoulutuksen taso kohoaa, opiskelijamäärät alenevat
- 18 *Vilpponen ja Jokinen:* Kanttorikoulutus herätti jälleen keskustelun
- 21 *Leena Vanne:* Täydennyskoulutus kuuluu kaikille
- 22 *Pirjo Tiira:* Naiset ja kirkon profeettallinen ääni
- 24 *Hannu Pöntinen:* Kirkon ohjaajakoulutus kehittyy
- 26 *Kaisa Rauma:* Maailman luterilaiset kirkot koolla Kanadassa
- 28 *Matti Peiponen:* Kansainvälisyyden glamouria ja kääntöpuolta
- 31 *Ulla-Maija Kauppinen-Perttula:* Kutsumus ja uupumus
- 33 *Raija Julkunen:* Ammatillisuus – henkilöstön pääoma
- 37 *Katri Valve:* Haasteena ja mahdollisuutena tutkiva työote
- 40 *Sirpa Pitkänen:* Haluan olla keskusteleva johtaja
- 42 *Riitta Hiedanpää:* Edunvalvonnan ABC –palkan palapelistä
- 44 *Olli Pyylampi:* Opiskelijavinkeli – kotimaa vs. ulkomaa
- 47 *Jaana Marjanen:* Kirkko-vuoden rytmissä
- 48 Tekstin ääressä

Poimintoja Diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäiviltä

Kuopiossa 8. – 10.9. pohdittiin ammatillisuutta ja kutsumusta. S. 31 – 41.

Esittelyssä Vuoden diakoniatyöntekijä 2003

Vuoden diakoniatyöntekijäksi on valittu Aino Kulpakko Pelkosenniemen seurakunnasta. Valinnan perusteista ja Kulpakon ajatuksista s. 8 – 9.

Kanttorikoulutus muutoksessa

SKUL:n jäsenet ovat kesällä pohtineet neuvottelukokouksissaan Lohtajalla ja Lahdessa Kanttorikoulutuksen uusia tuulia. Kalervo Salo kertoo koulutuksen historiasta ja 2000-luvun kehityksestä s. 12 – 16. Lahdessa pohdittiin Kannattako koulutus?, s. 18 – 20.

Oppiminen ja ohjaus työelämässä

Syksyllä ilmestyy aiheesta Kirkon koulutuskeskuksen laatima opas seurakunnille. Hannu Pöntinen kertoo kirkon ohjaajakoulutuksen kehittämisestä s. 24 – 26.

Kansainvälisyyden glamouria ja kääntöpuolta

Heinä-elokuussa pidettiin kansainvälisiä kokouksia. Matti Peiponen osallistui Euroopan kirkkojen konferenssin 12. yleiskokoukseen Norjassa, s. 28 – 30, ja Kaisa Rauma LML:n yleiskokoukseen s. 26 – 28. Pirjo Tiira kertoo pohjoismaisen Naisteologikonferenssin kuulumisia s. 22 – 23.

Seuraava Crux 7/2003 ilmestyy viikolla 49. Aiheina mm. hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
DIAKONIA TYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO
SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO

GRUX

6 ■ 2002