

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO
SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO

GRUX

6 • 2004

Uusi työpaikka mielessä?

Työnhaku teemana
sivuilla 28-43



Päätoimittaja

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

Toimitussihteeri

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

Osoite

Akavatalo
Rautatieäisenkatu 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

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

OSOITTEENMUUTOKSET

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

Diakoniaityöntekijöiden Liitto:

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

Kanttori-urkuriliitto:

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

ILMOITUSHINNAT

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

ISSN 0783-0122

PAINOPAIKKA

Uusimaa Oy, Porvoo

Työhaussa

Rekrytointiin eli hakumenettelyihin kiinnitetään yhä enemmän huomiota seurakunnissa ja muissa työpaikoissa. Työnantajat tiedostavat, että tähän asiaan kannattaa satsata. Se antaa hyvän maineen työnantajana. Ja hyvä niin. Edelleenkin, vaikka suunta on oikea, ammattiliitot saavat aika ajoin vastata kysymyksiin, jotka liittyvät työnhakuun tai työnsaantiin. Jäsenet kysyvät hakumenettelystä; mitä kannattaa ottaa huomioon hakieksaan työtä, mitä haastattelutilanteessa saa kysyä, minkälaisia testit yleensä ovat jne. Jäsenet kysyvät, miten heidän pitäisi menetellä kun seurakunta on valinnut jonkun toisen ja jäsenen mielestä tässä on menetelty väärin. Onko tasa-arvolakia tai yhdenvertaisuuslakia noudatettu? Miten valitetaan päätöksestä? Ja saako apua liitoista (tietenkin saa!)? Jos hakee määraaikaiseksi, mitä oikeuksia jäsenellä on siinä tilanteessa? Kysymyksiä on monenlaisia.

Lainsäädäntö muuttuu ja uudet lait säättävät valintaprosessin kulun.

Lehden toimituskunta päätti valita tämän lehden pääteemaksi "Työnhaku" juuri sen vuoksi, että näitä kysymyksiä pohditaan jäsenten keskuudessa.

Tässä lehdessä tuomme esille eri näkökulmia työnhakuun liittyvistä kuvioista. Oulussa seurakuntayhtymä on kehittänyt henkilöstöohjelman, jonka mukaan rekrytointi on nostettu yhdeksi painopistealueeksi. Järvenpään kirkkoherra antaa käytännön vinkkejä viran haettavaksi laittamisessa. Uudet muutoksenhakusäännökset kirkkolaissa tulivat voimaan tämän vuoden alusta. Ja esimerkiksi työministeriön kotisivuilta löytyy hyviä käytännön vinkkejä työtä hakiessa.

Työn merkeissä.



Stina Lindgård
päätoimittaja



Ammattijärjestö jäsentensä edunvalvojana

Suomessa kirjatyöntekijöitä pidetään ensimmäisinä järjestäytyneinä työntekijöinä. He perustivat Suomen Kirjaltajaliiton vuonna 1894. Akavan kirkollisista ammattijärjestöistä ensimmäisenä on perustettu Suomen Kanttoriturkiliitto 1907 ja sen jälkeen Suomen Kirkon Pappisliitto 1918.

Diakonian kentällä ammatillisen järjestäytymisen varhaisia ituja kehittyi Oulussa, kun sisaret vuonna 1914 perustivat vanhuudenturvakseen Oulun Diakonissakodin sisarrahaston. Sisarrahaston myötä diakonissakoti alkoi järjestää kesäkursseja, joissa jatkokouluttautumisen ohella käsiteltiin mm. diakonissojen työolosuhteita ja palkkausta. Vielä 1940-luvulla diakoniatyöntekijöiden palkoista ei ollut laissa säädetty, vaan kirkkohallitus antoi seurakunnille palkkasuosituksen. Suositukset eivät kuitenkaan olleet sitovia, joten palkat vaihtelivat suuresti eri seurakunnissa. Sisarkotijärjestelmän purkaminen 1950-luvun lopussa vaikutti ratkaisevasti siihen, että diakonissat sisällytettiin kirkon palkkaus- ja eläkelakiin. Diakonissat perustivat Suomen Kirkon Sisarliiton 1958 ja diakonit Suomen Diakonien Liiton 1960. Määrätietoinen edunvalvontatyö alkoi palkkauksen ja puutteellisten työolojen parantamiseksi.

Jäsenen edunvalvonta on ammattijärjestöjen toiminnan keskeisintä työtä. Tähän sisältyy palkkaukseen ja palvelussuhteen ehtoihin liittyvä edunvalvonta sekä lisäksi monipuolinen ammatillisten kysymysten edistäminen. Ammatillisessa edunvalvonnassa seurataan koulutusta, kaikkia ajankohtaisia työhön liittyviä asioita ja yritetään ennustaa tulevia, työhön vaikuttavia tekijöitä.

Ammattijärjestöön kuulumisen on paljon muutakin kuin varautumista mahdollisiin pahoihin päiviin, kuten työttömyyteen. Palkkojen korotukset

koskevat kaikkia – ammattiliittojen ansiosta. Suomessa työnantajapuoli tunnusti ammattiyhdistysliikkeen alkuvuodesta 1940. Tällöin syntyi nykyinen kolmikantayhteistyö, jossa työntekijät, työnantajat ja valtio sopivat asioista yhdessä neuvotellen. Ammattiyhdistystoiminta on kehittynyt meillä sotien jälkeen nopeasti ja suomalainen malli on kansainvälisestikin ajatellen ainutlaatuinen. Verrattuna muihin maihin Suomessa työntekijöiden ammatillinen järjestäytymisaste on korkea.

Kaikkien on syytä tietää, että kaikissa asioissa, myös kiistatapauksissa, ammattijärjestö palvelee vain jäseniään. Jäsenen puolesta voi kirkon virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittanut järjestö, meillä siis JUKO, edetä jopa työtuomioistuimeen. Erimielisyyksissä on syytä keskustella kuitenkin aina ensin esimiehen kanssa, edetä sitten luottamusmiehen puheille, ja jos tämä ei johda sopuun, voidaan liitto pyytää jäsenen tueksi. Luottamusmiehiä koulutetaan hoitamaan erityisesti palkkaneuvotteluita ja muita luottamusmiehen toimialaan kuuluvia tehtäviä.

Mitä hyötyä liittoon kuulumisesta on, jos ongelmia työpaikalla ei ole? Usein yksittäinen jäsen ei edes huomaa, että ammattijärjestöt ja niiden keskusjärjestöt vaikuttavat työlainsäädäntöön, työsuojelulainsäädäntöön, työterveyshuoltoon, eläkeuudistuksiin ja sosiaalisiin etuihin. Näin ollen jäsenmaksua ei maksa turhaan, vaikka sen vaikutuksia ei helposti huomaakaan. Esimerkkinä tuoreimmista sopimuksista voidaan mainita henkinen työsuojelu, josta säädettiin työturvallisuuslaissa vuonna 2003. Laki kieltää muun muassa työpaikkakiusaamisen, ja se on syntynyt työmarkkinajärjestöjen yhteisestä vaatimuksesta. Viime vuonna sovittiin myös ammattiliittojen työn tuloksena määräaikaisten työsuhteiden rajoittamisesta. Vanhemmista ammattiliittojen ajamista asioista mainittakoon esimerkiksi neljän viikon vuosiloma vuodelta 1971, lomaltapaluu- raha 1972, seitsemän kuukauden äitiysloma 1974, talviloma 1977, sairaus- ja äitiyspäivärahaudistus 1981, ansiosidonnainen työttömyysturva 1984, nais- ja matalapalkkaratkaisut 1989 - 2003, vuorotteluvapaa 1996, työterveyshuoltolain uudistus 2000 ja isäkuukausi 2001.

Ammattiliitto tarjoaa jäsenilleen myös monia etuja, kuten ryhmävakuutuksia ja alennuksia. Liiton järjestämät koulutus- ja neuvottelupäivät ja muut tilaisuudet vahvistavat ammatillista identiteettiä. Opintomatkat ovat monelle mieluisia. Katetta jäsenmaksulle jokainen saa myös jäsenlehdessä, joka pyrkii kertomaan ajankohtaisista asioista ja tarjoaa jäsenille keskustelufoorumia. Osallistu Sinäkin ja kirjoita lehteen!

Leena Vanne

Diakoniatyöntekijöiden Liiton puheenjohtaja

Lähde: Akava-uutiset 1/2004

Valoa kaupungin varjoissa

Diakoniatyöntekijöiden päivät
12. - 13.9.2005
Helsinki, Finlandia-talo

Päiville kutsutaan diakoniatyöntekijöitä ja diakoniasta vastaavia teologeja.

Kustannukset:

osallistumismaksu 160 €
(sis. ohjelma, kahvit molempina päivinä ja buffetillallinen),
lounaspaketti 50 € (sis. kaksi buffetlounasta),
hotelli 100 - 140 €/1 hh, 120 - 170 €/ 2hh.
Alan opiskelijoiden osallistumismaksu 50 € (sis. kahvit molempina päivinä ja buffetillallinen).

Järjestäjinä toimivat Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsingin hiippakunnan tuomiokapituli, Helsingin ev.lut. seurakuntayhtymä, Kirkkohallituksen diakonia ja yhteiskuntatyö sekä Suomen Diakonialaitosten Liitto.

Tervetuloa!

Diakonia ja valta - Diakonian tutkimuksen päivä

29.10.2004 klo 10.15 – 15.30

Helsingin yliopiston päärakennus, sali 5
Fabianinkatu 33, 3. krs.

Esitelmät:

Ilkka Huhta: Diakonia kirkon aseman pönkittäjänä?
Anna Metteri: Mikä on oikein ja mikä väärin? Ammatillisen vallan käyttö kohtuuttomien tilanteiden valossa
Jukka-Pekka Fabrin: Valta diakoniatyön arjessa

Iltapäivän työryhmät:

- * Vallankäyttö diakoniassa
- * Kirkon kilven kiillottajat
- * Diakoniatyö pakon edessä
- * Muut ajankohtaiset tutkimusteemat

Tervetuloa!

Järjestäjänä Diakonian tutkimuksen seura (DTS)

Tervetuloa Papiston päiville 17. - 18.11.2004 Jyväskylä Paviljonkiin

Vielä ehdit ilmoittautua papiston suurimpaan valtakunnalliseen koulutus- ja neuvottelupäivätapahtumaan. Ilmoittautumismaksu on 1.10. jälkeen 120 euroa, opiskelijajäsenhinta on 30 euroa.

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

Lue enemmän ohjelmasta ja ilmoittautumisesta aiemmista Cruxeista (3 – 4/04 ja 5/04) sekä kotisivuilta osoitteesta www.papisiitto.fi.

HUOM! Päiville ilmoittautuneille on lähetetty vahvistuskirje. Mikäli et ole sellaista saanut, ota yhteyttä Minna Sipilä, Jyväskylä Congresses, sähköposti congress.assistant@jyvaskylyaan.com tai faksi 014-339 8159.



PAPIN MATKA
Papiston päivät 17.-18.11.2004
Jyväskylä Paviljonki



Virsi siltana koulujen ja seurakuntien yhteistyölle

Peruskoulujen kolmansien luokkien oppilaille suunnattu virsituntemusta ja virsilaulua edistävä VirsiVisa käynnistyy parhaillaan. Edellinen valtakunnallinen virsivisa toi uuden, merkittävän ulottuvuuden lähes sadan koulun ja paikallisseurakunnan väliseen yhteistyöhön. VirsiVisan tarkoituksena on virittää koko yhteiskunnan kiinnostus virsiä ja virsien laulamista kohtaan. Lasten suusta on kuultu, että he itse haluavat laulaa virsiä, mikäli saavat siihen mahdollisuuden.

Koululaitoksella on aina ollut erityisen merkittävä tehtävä virsikasvatuksessa. Taitavien kasvatustajien otteessa lapset ovat saaneet kosketuksen suomalaiseen kristilliseen kulttuuriperintöön, jossa virsi on ollut keskeisessä asemassa. Peruskoulun uuden opetussuunnitelman perusteet antavat tähän luontevan mahdollisuuden sekä musiikin- että uskonnonopetuksen puitteissa.

Moniarvoisen yhteiskuntamme tärkeä kysymys on, miten koulujen virsikasvatusta tuetaan. Seurakunnilla on tässä ainutlaatuinen tehtävä. VirsiVisa luo siltaa seurakuntien ja koulujen väliseen yhteis-

työhön. Yhteistyökumppanuuteen kutsutaan erityisesti seurakuntien kanttorit ja muut koulutyöstä vastaavat työntekijät seurakunnissa sekä luokanopettajat, musiikin- ja uskonnonopettajat peruskoulussa.

Seurakuntia on informoitu VirsiVisasta ja pyydetty ottamaan yhteyttä kouluihin. Mikäli seurakunnasta ei oteta yhteyttä kouluihin, koulut voivat olla aktiivisia seurakuntaan päin.

Opetushallitus ja kirkkohallitus tukevat VirsiVisa -hanketta.

Tiedustelut ja ilmoittautuminen VirsiVisaan 26.11.2004 mennessä:

Musiikkisihteeri Kaija Eerola
Seurakuntien Lapsityön Keskus
Särkiniementie 7 A, 00210 Helsinki
puh. (09) 6877 4512, 0400 470 375,
faksi (09) 6877 4545
sähköposti: kaija.eerola@lastenkeskus.fi
www.evl-slk.fi

He saavat levätä

Kirkon tiedotuskeskuksen tiedotuspäällikkö
Mikko Oinonen s. 19.7.1965, k. 29.8.2004.

Kankaanpään seurakunnan eläkkeellä ollut
kirkkoherra, rovasti **Tauno Perttula** s. 17.1.1914,
k. 6.9.2004.

Ruotsalaisen diakoniajärjestön Stora Sköndahlin
johtaja **Bror Nyback** s. 7.11.1951, k. 11.9.2004.

Kutsu Suomen Kanttori-urkuriliiton ylimääräiseen liittokokoukseen



Suomen Kanttori-urkuriliiton hallitus kutsuu liiton jäsenet Jyväskylässä pidettävään ylimääräiseen liittokokoukseen, jos edelleen käynnissä olevissa SKUL:n ja Pappisliiton AKI-neuvotteluissa päästään yksimielisyyteen. Ylimääräisessä liittokokouksessa päätetään Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton yhteisjärjestön Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI ry:n yhteisen toimiston ja hallinnon käynnistämisestä varsinaisen liittokokouksen kesäkuussa 2004 hyväksymien suuntaviivojen pohjalta.

Liittokokoukseen tulee ilmoittautua liiton toimistoon **perjantaihin 29.10. mennessä**. **Osallistujien yhteydenotto liiton toimistoon on välttämätön**, koska ylimääräinen liittokokous peruuntuu, jos AKI-neuvottelut tämän lehden painattamisen jälkeen kariutuvat. Kaikille ilmoittautuneille lähetetään kokousmateriaali etukäteen.

Kokouspaikkana on Jyväskylä Paviljonki, osoite Messukatu 10, 40100 Jyväskylä. Valtakirjojen tarkastus on kahta tuntia ennen kokousta eli kello 13. Ylimääräinen liittokokous alkaa klo 15.

LÄSNÄOLO- JA ÄÄNIOIKEUS

Kaikki liiton jäsenet - myös opiskelijat - ovat tervetulleita liittokokoukseen. Kullakin varsinaisella jäsenellä on kokouksessa yksi ääni. Kokouksesta poisjäävä voi valtakirjalla valtuuttaa toisen varsinaisen jäsenen (ei kuitenkaan hallituksen jäsentä) käyttämään äänivaltaansa. Yksittäinen jäsen voi valtakirjalla edustaa enintään 30 muuta varsinaista jäsentä.

Suomen Kanttori-urkuriliitto ry:n hallitus

Valtakirjamalli



Valtakirja Suomen Kanttori-urkuriliiton ylimääräiseen liittokokoukseen

Valtuutan (nimi) _____

tai hänen varamiehensä (nimi) _____

edustamaan itseäni Suomen Kanttori-urkuriliitto - Finlands Kantor-organistförbund ry:n ylimääräisessä liittokokouksessa Jyväskylässä 18.11.2004.

Päiväys _____

Allekirjoitus _____

Nimen selvennys _____

Vuoden 2006 kanttoripäivien valmistelut alkaneet

Viime helmikuussa Kuopion Kanttoripäivien päätöksiä kanttorikunta toivotettiin tervetulleeksi seuraaville Kanttoripäiville Seinäjoelle vuonna 2006. Tulevien kanttoripäivien suunnittelutyöryhmä on nyt nimetty, ja se on pitänyt ensimmäisen kokouksensa. Kanttoripäivien ajankohdaksi vahvistettiin 7. - 9. helmikuuta (tiistaista torstaihin), eli jo perinteeksi muodostunut kynttilänpäivän tienoo.

Ensimmäisessä kokouksessaan Seinäjoella suunnittelutyöryhmä kävi läpi Kuopion päivien palautteen, joka oli enimmäkseen erittäin myönteistä. Yhdessä todettiin, että kaksien onnistuneiden Kanttoripäivien jälkeen ”kolmas kerta toden sanoo”. Lähdekohdaksi otettiin uudistuminen kohtuullisessa määrin sekä rakenteen että sisällön osalta. Päivien ohjelmaksi hahmoteltiin tasapainoista kokonaisuutta, jossa pureudutaan niin käytännön työhön kuin tulevaisuuden visioihin. Korkeatasoisesta kirkkomusiikista nauttiminen tulee tietenkin taas olemaan olennainen osa kanttoreiden valtakunnallista kokoontumista. Virren ja jumalanpalveluksen asemaa halutaan tukea hyödyntäen Kanttoripäivien paikallista näkyvyyttä.

Seinäjoen seurakunnan tilat osoittautuivat erittäin monipuolisiksi, riittäviksi ja keskitetyksi sijaitseviksi. Pieni huolen aihe on se, että Lakeuden Ris-

ti -kirkon urut odottavat parhaillaan isoa remonttia. Seurakunta saa toivottavasti korjaustyöt valmiiksi ennen Kanttoripäiviä, jottei urkukonsertteja ja -seminaareja jouduttaisi siirtämään muualle.

Päävastuussa Kanttoripäivien järjestämisestä on Kirkon jumalanpalveluselämän ja musiikkitoiminnan yksikkö (KJM), jonka musiikkisihteeri Ulla Tuovinen toimii suunnittelutyöryhmän koollekutsujana ja sihteerinä. Työryhmän puheenjohtajaksi valittiin Lapuan hiippakunnan edustaja, hiippakuntakanttori Jukka Hassinen.

Muut jäsenet työryhmässä ovat kanttorit Maria Väinölä ja Johanna Ojala Seinäjoen seurakunnasta, johtaja Kai Vahtola KJM:stä, kouluttaja Lasse Erkkilä Kirkon koulutuskeskuksesta, toiminnanjohtaja Annamari Jokinen Suomen Kanttori-urkuriilitosta, toiminnanjohtaja Markku Kilpiö Suomen Kirkkomusiikkiliitosta sekä kanttori Aija-Leena Ranta Teologit ja kirkkomuusikot ry:stä.

Ensimmäiseen kokoukseen osallistui myös Seinäjoen seurakunnan kirkkoherra Tapio Luoma, joka toivotti kanttorit lämpimästi tervetulleeksi Seinäjoen seurakunnan vieraaksi. Myös Ilmajoen rovastikunnan muut seurakunnat ovat päättäneet olla mukana Seinäjoen kanttoripäivien järjestämisessä.

Opintomatkat 2005

ASSISIIN, ITALIAAN: 11. - 18.4.2005

Teemat: Pyhiinvaeltaminen ja roomalais-katolinen kirkko

Ohjelma: Aloitamme matkamme olemalla Roomassa pari päivää ja tutustumalla roomalais-katoliseen kirkkoon. Sen jälkeen siirrymme Assisiin, missä asumme loppuajan. Ollessamme Assisissa vaellamme, tutustumme luostariin, perehdymme Franciskukseen ja hänen ajatusmaailmaansa.

Matkanjohtajat: Hannele Repo ja Stina Lindgård

Hinta: n. 1.000 euroa

SAKSAAN: 12. - 19.9.2005

Teema: Lutherin jalanjäljillä

Matkanjohtajat: Juhani Forsberg ja Esko Jossas

Hinta: n. 1.000 euroa

PIETARIIN, VENÄJÄLLE: 18. - 21.8.2005

Teema: Taide ja uskonto

Matkanjohtajat: Aune Jääskinen ja Stina Lindgård

Matkojen tarkemmat tiedot tulevissa Crux-lehdissä. Ilmoittautumisettoimistosihteeri Heli Meinolalle sähköpostitse osoitteella heli.meinola@pappisliitto.fi tai puhelimitse numeroon (09) 1502 653.

Kirkko Suomessa 850 vuotta

Vuonna 2005 juhlistaan Suomen kristillisissä kirkkoissa ekumeenisesti teemaa **Kirkko Suomessa 850 vuotta**. Juhlavuoden tavoitteena on nostaa esiin kristinuskon ja kristillisten kirkkojen vaikutusta suomalaiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin. Tärkeää on pohtia sitä, mitä kristinuskolla on tänään annettavana ja mitä kirkon jäsenyys merkitsee nyky-aikana. Erityisenä kohderyhmänä ovat kouluikäiset nuoret, joille halutaan kertoa, missä ovat suomalaisen yhteiskunnan juuret.

Järjestäytyneen kristillisen ja kirkollisen toiminnan alkuna voidaan Suomessa pitää vuotta 1155, jolloin Ruotsin kuningas Eerik tuli piispa Henrikin kanssa Suomeen ensimmäiselle ristiretkelle. Kristinuskosta sinänsä on löydetty vanhempiakin merkkejä. Suomen evankelis-luterilainen kirkko ja valtiovalta viettivät kristinuskon Suomeen tulon 800-vuotis-juhlaa vuonna 1955.

Kirkon huomassa ovat alkaneet mm. opetus ja kasvatus, terveydenhoito, sosiaalitoimi ja oikeuslaitos. Tehtävät ovat siirtyneet vähitellen yhteiskunnalle, mutta yhteiskunnallisen järjestyksen ja vastuunkannon juuret ovat kirkon työssä.

Juhlavuoden vietto alkaa loppiaisena ja päättyy ensimmäisenä adventtina 2005. Juhlavuoteen liittyy valtakunnallisia tapahtumia, mutta sen painopiste asettuu paikallistasolle seurakuntiin ja kuntiin.

Kirkon jumalanpalveluselämän ja musiikkitoiminnan yksikkö (KJM) tuottaa virikemateriaalia juhluvuden aloitus- ja päätösjumalanpalveluksiin. Virikemateriaali sisältää mm. saarnanjuuria, ruko-

uksia ja musiikkimateriaalia. Näiden valmistelussa on pyritty kiinnittämään huomiota niiden moni-ilmeisyyteen niin, että ne voisivat olla käytössä erityyppisissä jumalanpalveluksissa, mutta myös seurakunnan viikkotoiminnassa. Loppiaisen materiaalia ilmestyy lokakuun alussa.

Juhlavuoden päätösjumalanpalveluksen virikemateriaali pyritään saamaan seurakuntiin elokuun alkupuolella.

Jumalanpalvelusmateriaalin lisäksi KJM tuottaa aineistoa koulujumalanpalveluksiin sekä ”musiikkimatkaan” Vanhasta uuteen. Se on musiikillinen matka virsien ja kuorolaulujen mukana Suomen kirkon historiasta tähän päivään. Tämä materiaali ilmestyy myöhemmin syksyllä.

Virikemateriaali on tarkoitettu evankelis-luterilaisen kirkon toimintaan, mutta sitä voidaan käyttää ekumeenisesti. Se lähetetään kaikille evankelis-luterilaisille seurakunnille, Suomen ekumeenisen neuvoston jäsen- ja tarkkailijakirkkoille sekä helluntaiherätyksen seurakunnille.

Kirjoittaja on KJM:n musiikkisihteeri.

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



Pohjoismainen Kirkkomusiikki- symposium 2004 – jälleen jäävuoren huippuhuippu!

Syyskuun puolivälissä kansoitti liki tuhatpäinen, tavalla tai toisella kirkkomusiikin tai jumalanpalveluselämän kanssa tekemisissä oleva joukko Århusin tunnelmallisen kaupungin.

Tällä kertaa oli Pohjoismaista Tanskan vuoro toimia isäntämaana joka neljäs vuosi järjestettävälle juhla. Suomesta oli matkaan lähtenyt yli yhdeksänkymmentä kanttoria, joukossa myös iloksemme muutama pastori. Suomen edustajakuorona toimi Tapiolan Kamarikuoro Hannu Norjasen johdolla. Heidän upea esityksensä Jaakko Mäntyjärven teoksesta Salvat meni jokaisen kuulijan sydämeen - emme saaneet kuulla vain taidokasta kuorolaulua vaan kokea jotain hyvin syvää ja koskettavaa täpötäydessä Vor Frue -kirkossa. Mm. jumalanpalveluselämää sekä kuoro- ja urkomusiikkiohjelmistoja käsitteleviä seminaareja oli runsaasti tarjolla. Suomalaiset kollegamme hoitivat oman osuutensa seminaareista hienosti.

Miksi ammattiliitto on järjestämässä moista kulttuuritapahtumaa? Kanttori-urkuriliitto on siinä mielessä mielenkiintoinen ammattijärjestö, että sen toimintaan kuuluu ay-asioiden lisäksi myös kirkkomu-

siikin edistäminen. Pohjoismainen Kirkkomusiikkisymposium – yhdessä muiden Pohjoismaiden kanssa - ja Valtakunnallinen kirkkomusiikkijuhla – yhdessä Kirkkomusiikkiliiton kanssa (seuraavan kerran Kuopiossa 2006), ovat liiton suurimmat musiikilliset satsaukset. Näiden lisäksi Kanttori-urkuriliitto on mukana mm. Kirkkomusiikkiliiton nuottijulkaisutoiminnassa sekä Kirkkomusiikki-lehdessä.

Pohjoismaisesta Kirkkomusiikkisymposiumista vastaa Nordiska Rådet, joka koostuu kaikkien jäsenmaiden valitsemista ammattiliittojen edustajista. Edustajisto kokoontuu Pohjoismaisen neuvoston kokouksien yhteydessä puolentoista vuoden välein ammattijärjestöasioiden merkeissä.

Kirkkomusiikkisymposiumyhteistyöhön liittyy kiinteästi ”näkymätön jäävuoren osa”, jonka avulla Kanttori-urkuriliitto pääsee säännöllisesti päivittämään tietonsa ajankohtaisimmista ammattijärjestöasioista eri Pohjoismaissa. Pohdiskelun alla ja yhteisten ideoiden ja kokemusten jakamisen kohteena ovat viime aikoina olleet erityisesti rekrytointikysymykset. Huoli tulevaisuuden kirkkomusikoista on suuri myös naapurimaissamme. Palkkausta koskevat asiat ovat luonnollisesti aina päivityslistalla ja kun meillä valmisteltiin virkarakennekysymystä, seurattiin sen kehitystä silmä kovanäkö ja korva tarkkana naapurimaissamme, joilta saimme myös ideoita ja raportointia siitä, missä siellä menttiin tai mennään tällä hetkellä. Kirkkomusiikon työaika keskustelutaa joka kokousta, samoin koulutukseen liittyvät asiat. Koska saman ammattiryhmän sisällä on näinkin pienellä alueella suuria eroja, on tärkeää kuulla miten naapurissa toimitaan ja peilata kuultua omaan systeemiin.

Pohjoismainen yhteistyö ei tunnu olevan vahvasti muodissa juuri nyt. Meillä on kuitenkin mielestäni paljon annettavaa ja saatavaa toinen toisiltamme sekä ammatillisissa että kulttuurissa koskevista asioista.

Seuraava Nordiska Rådetin kokous pidetään ensi kesäkuussa. Siinä käydään perustava lähetekeskustelu koskien neljän vuoden päästä Norjassa järjestettävää Symposiumia. Tervetuloa haastelemaan uusia kirkkomusiikin ja jumalanpalveluselämän pohjoisia tuulia jäävuoren huipulle Stavangeriin syksyllä 2008!

marjukka.andersson@kolumbus.fi

Käytännöllinen teologia – teoriaa vai käytäntöä?

Symposium 9.–10.11.2004

Paikka: Arppeanum, Snellmaninkatu 3, Helsinki

Tiistai 9.11.2004

Keskiviikko 14.11.2004

- 9.00 Symposiumin avaus
Jumalanpalveluselämä ja liturgiikka
9.15 Dos. *Markus Hiekkänen*: Liturginen käytäntö keskiajan kirkkotilassa eilen ja tänään
9.45 Prof. *Heikki Kotila*: Liturgian uudistamisesta liturgiseen teologiaan
10.15 Keskustelu
10.30 Tauko
10.45 TL *Jari Jolkkonen*: Ehtoolliskäytäntö ja sen teologia
11.15 Keskustelu
11.30 Tauko
Diakoniatutkimus
12.45 VTT *Heikki Hiilamo*: Diakonian yhteiskuntasuhteet
13.15 Dos. *Yngvill Martola*: Diakoniatutkimus ja -koulutus
13.45 Keskustelu
14.00 Tauko
14.30 TT *Anne Birgitta Yeung*: Muuttuvat sosiaaliset suhteet ja vapaaehtoistoiminta
15.00 Keskustelu
15.15 Tauko
Pastoraaliteologia ja -psykologia
15.30 TL *Matti-Pekka Virtaniemi*: Eksistenttialistiset kysymykset vakavasti sairastuneen ihmisen kriisissä
16.00 Prof. *Paavo Kettunen*: Häpeä, syyllisyys ja spirituaaliteetti
16.30 Keskustelu
16.45 Tauko
17.00 Prof. *Petri Piironen*: Ortodoksinen käytännöllinen teologia kirkon ja tiedeyhteisön välimaastossa
17.30 Keskustelu ja ensimmäisen päivän päätös

Keskiviikko 10.11.2004

Päivän teema: Kirkko-oikeus ja uskontokasvatus

- 9.15 Dos. *Hannu Juntunen*: Oikeusteologian perusteet
9.45 Dos. *Pekka Leino*: Suomalaisen ja ruotsalaisen kirkkolakijärjestelmän yhtäläisyydet ja erot
10.15 Keskustelu
10.30 Tauko
10.45 Prof. *Juha Seppo*: Koulun uskontokasvatus uskonnonvapauslain näkökulmasta
11.15 FM, PTh *Risto Aikonen*: Koulun ortodoksisen uskontokasvatuksen perusteet
11.45 Keskustelu
12.00 Tauko

13.15 TM *Elina Hella*: Luterilaisuuden ymmärtäminen koulun uskonnonopetuksen haasteena
13.45 Dos. *Kati Niemelä*: Rippikoulu – kirkon uskontokasvatuksen mahdollisuus
14.15 Keskustelu
14.30 Tauko
15.00 TT *Lassi Pruuki*: Pedagoginen ajattelu soveltavissa opinnoissa
15.30 Keskustelu ja symposiumin päätös

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

Tervetuloa!

Järjestäjät: Suomalainen Teologinen Kirjallisuusseura ja Käytännöllisen teologian laitos



Kansainvälisyyttä ja ystävyysrakentamista yli kielirajojen

Hiljainen puheensorina täyttää eteisaulan entisessä luostarissa Tanskassa. Tarkka kuuntelija voi erottaa useampia kieliä. Valtaosa keskusteluista käydään saksan kielellä ja ehkä seuraavaksi eniten voi erottaa tanskankielistä keskustelua. Pieni, mutta aktiivinen keskustelu käydään myös suomen kielellä. Olemme Loegumklosterissa Tanskassa 4. syyskuuta ja on ensimmäisen yhteisen kokoontumisen aika. Olemme vielä vieraita toinen toisillemme ja haemme yhteistä kieltä ja tuntumaa toinen toisiimme. Olemme pappeja 15 eri Euroopan maasta ja tutustumassa toistemme kirkkojen ja papiston tilanteeseen.

Euroopan pappisliittojen konferenssi (KEP) järjestää kolmen vuoden välein yhteisen kokouksen Euroopan protestanttisten kirkkojen papistolle. Kokouksen osanottajat tulevat järjestöön kuuluvista eri maiden pappisliitoista. Vuoden 2004 kokous, joka oli KEP:n järjestämä kahdeksas kokoontuminen, pidettiin Loegumklosterissa Tanskassa 4. - 8.9.2004. Kokouspaikkana oli Tanskan kirkon koulutuskeskus viehättävässä luostarimiljöössä. Myös sää suosi kokoukseen osallistujia. Aurinko paistoi ja lämpötila oli parhaimmillaan n. 30 astetta lämmintä - yllättävän lämmin syysää vesisateisen kesän jälkeen.

Minulla oli ilo matkustaa tähän konferenssiin yhdessä toiminnanjohtajamme Esko Jossaksen kanssa. Eskolle tämä kokous oli ties kuinka mones, mutta itse ensikertalaisena sain ihmetellä ja ihastella. Melko pian totuin kielten sekamelskaan ja rohkenin aloittaa kansainvälisten kontaktien luomisen protestanttisten kirkkojen sisarten ja veljien kanssa. Kokouksen n. 53 osanottajasta meitä naisia oli 10, joten

enemmistö kontakteista muodostui veljien kanssa. Yhteisinä kokouskielinä meillä olivat saksa, englanti ja osittain tanska. Tanska on kieli, jota on helpompi ymmärtää kirjoitettuna kuin kuultuna, mutta aktiivisen kuuntelun, yritysten ja erehdyksen kautta voi muutaman sanan ja lauseenkin ymmärtää. Kielitaito harjaantui siis konferenssin aikana ja lopulta omat ajatukseni kulkivat useimmiten englanniksi ja välillä saksaksi.

Mitä kokous sitten antoi Savosta saapuneelle kirkkomme pappisliiton edustajalle? Kokousohjelma muodostui päivittäisestä hartauselämästä ja yhteisistä istunnoista. Mekin Suomen edustajat painimme kortemme kekoon toimittamalla ansiokkaasti maanantaiaamun rukoushetken. Esko kertoi myös maamme papiston tilanteesta hyvällä saksan kielellä. Molemmat osallistuimme aktiivisesti vapaamuotoiseen seurusteluun sisarten ja veljien kesken. Ehkä yksi antoisimmista hetkistä oli, kun kukin osallistujamaa kertoi oman kirkkonsa ja papistonsa tilanteesta. Itä-Euroopan kirkot tarvitsevat edelleen länsimaisten sisarkirkkojensa tukea ja meidän länsimaisten kirkkojen haasteena on aktiivisten kirkkosakävijöiden vähyys. Aktiivisten seurakuntalaisten joukko on vähäinen. Meillä Suomessa papisto on naisistumassa (35 % papeista on naisia ja teologisen tiedekunnan aloittavista yli puolet) ja tulevaisuudessa meitä odottaa pappispula. Muiden kirkkojen tilanteesta mainittakoon esimerkkinä Tanskan papiston työttömyys, Itä-Euroopan kirkkojen vähemmistöasema, kirkkojen tekemä sosiaalityö (lastentarhat, vanhainkodit), Englannin kirkon papeilla ei ole ammatiliittoa jne.

Kokouksessa sai tietoa eri maiden tilanteista ja sai myös tutustua toisten kirkkojen pappeihin ja heidän tapaansa työskennellä seurakuntansa parissa. Paljon meillä oli yhteistä, mutta myös erilaisuutta löytyi. Vain Suomessa papiston velvollisuus ei ole asua pappiloissa, vaan voimme rakentaa kotimme haluamaamme paikkaan. Meidän vapaa-aikajärjestelymme ovat myös erilaiset verrattuna sisarkirkkojen tilanteisiin. Keskustelujen jälkeen arvostan yhä enemmän kahta vapaapäivää viikossa perheen ja harrastusten parissa sekä vapaata viikonloppua keran kuussa perheen ja itseni iloksi.

Keskinäistä yhteyttä saimme elää todeksi yhteisessä ehtoollispöydässä. Yhteisellä aterialla saimme kuulla sanat: sinun puolestasi annettu ja vuodatettu. Koitti lähtöpäivä ja puheensorina kokousväen kesken oli äänekäs. Yhteys oli syntynyt ja oli haikeiden jäähyväisten aika. Sähköpostiaikakausi voi taata yhteyden jatkumisen tästä eteenpäinkin uusien ystävien kesken.

Pappisliiton varapuheenjohtaja.

ANNA-MARI TUOVINEN

Pohjois-Pohjanmaan Kanttori-urkuriyhdistys

Pohjois-Pohjanmaan Kanttori-urkuriyhdistys toimii nimensä mukaisesti Pohjois-Pohjanmaalla. Yhdistyksen toimialue on maantieteellisesti laaja ja se ulottuu Pyhännältä Kuivaniemelle ja Hailuodosta Kuusamoon. Toiminnassa ovat mukana kanttorit neljästä rovastikunnasta (tuomiorovastikunta, Ii, Raahe ja Liminka), joihin kuuluu 32 seurakuntaa.

Pohjois-Pohjanmaan Kanttori-urkuriyhdistys täyttää tänä syksynä 54 vuotta. Toiminta oli yhdistyksen perustamisen alkuaikoina vilkasta, mutta hiljeni muutamaksi vuodeksi 1970 – 1980 - lukujen vaihteessa. 1980-luvun alussa toiminta aktivoitui jälleen, kun yhdistyksen johtokunnan puheenjohtajaksi ja kanttorikuoron johtajaksi tuli Oulun tuomiokirkkoseurakunnan kanttori Pekka Mäntymaa.

Alaosaston jäsenet järjestivät viikon opintomatkan silloisen DDR:n alueelle toukokuun lopulla vuonna 1986. Tällä matkalla kanttorit tutustuvat mm. Bachin, Händelin ja Lutherin historiaan liittyviin paikkakuntiin. Opintomatalla oli mukana mm. Soile Isokoski, joka on nykyisin maailmalla tunnetuimpia naislaulajiamme. Keväällä 1998 yhdistyksen jäsenet tekivät opintomatkan Tukholmaan, jossa tutustuttiin mm. Ruotsin kirkon käsikirjaan, Tukholman kirkkoihin ja niiden urkuihin.

Yhdistyksen keskeisintä toimintaa ovat kaksi kertaa vuodessa pidettävät kokous- ja opintopäivät. Pohjois-Pohjanmaalla on paljon pieniä seurakuntia, joissa on vain yksi kanttori. Yksin työskenteleville viranhaltijoille kokous- ja opintopäivät ovat tärkeitä myös siksi, että silloin saa tavata kollegoja. Kokouksiin saapuu yleensä noin 30 jäsentä 50 varsinaisesta jäsenestä. Yhdistykseen kuuluu myös kymmenkunta eläkeläisjäsentä.

Kokous- ja opintopäivän pidämme vuorollaan kussakin yhdistyksen alueen seurakunnassa. Yhdistyksen 54 toimintavuoden aikana on ehditty vierailla kaikissa seurakunnissa ja joissakin useammin. Tämän vuoden syyskokouksen pidimme Haukiputaalla Isoniemen leirikeskuksessa, jossa järjestäjöinä olivat paikkakunnan kanttorit Hannu Nie-

melä ja vs. kanttori Hanna Korri. Syyskokouksessa valitsimme yhdistyksellemme uuden puheenjohtajan. Ensi vuoden alussa puheenjohtajan tehtävät ottaa vastaan Ylikiiimingin kanttori Leo Rahko.

Opintopäivän yhteydessä on usein alustus tai luento jostakin kanttorin työhön läheisesti liittyvästä aiheesta. Tänä syksynä vierailevana asiantuntijana oli LL, foniatriaan erikoistuva lääkäri Sanna Häkli, jonka alustuksen aiheena olivat äänihäiriöt ja niiden ennaltaehkäisy. Opintopäivän päätteeksi pidämme yleensä sävelhartauden kirkossa tai seurakuntatalolla. Tilaisuudessa laulamme harjoitteliamme sekakuoro- ja mieskuorolauluja. Näiden lisäksi on yksinlauluja, urkusooloja ja iltahartaus. Joskus sävelhartauksissa on mukana myös kirkkomusiikin opiskelijoita Oulun konservatoriosta ja ammatikorkeakoulusta.

Pohjois-Pohjanmaan Kanttorikuoro julkaisi ensimmäisen äänitteensä keväällä 2003. Ei mikään niin voi virvoittaa -äänite sisältää sekakuoro-, mieskuoro- ja urkusovituksia virsistä. Kuoronjohtajana oli Oulun tuomiokirkkoseurakunnan kanttori Raimo Paaso. Urkukoraalit soitti Oulun tuomiokirkkoseurakunnan urkuri Maija Tynkkynen. Äänitettä on saatavana Pohjois-Pohjanmaan kanttoreilta ja Oulussa Musiikki-Kullakselta ja Bibliasta.

Ensi syksynä aiomme tehdä opintomatkan Pietariin. Matkaryöryhmän valmistelemassa suunnitellun mukaan tutustumme mm. Inkerin kirkon Kelton koulutuskeskukseen ja Pietarin konservatorioon. Toivomme, että matka toteutuu, ja saamme siitä uutta intoa työhömmme sekä yhdistyksessä että seurakunnissa.

Kirjoittaja on Pohjois-Pohjanmaan Kanttori- yhdistyksen sihteeri ja Utajärven seurakunnan kanttori.

LIITTOJEN UUDET JÄSENET

Pappisliitto

Varsinaiset jäsenet

Antikainen, Timo, Kajaanin ev.lut srk
Lehto, Tuula, Ylöjärven srk
Naatus, Stiven, Hattulan srk
Palm, Marika, Helsingin srky/Pitäjänmäki
Rantanen, Niko, Pyhäjoen srk
Saastamoinen, Riina, Lopen srk
Snellman, Minna, Salo-Uskelan srk
Suorsa, Liisa, Oulun srky
Tyni, Tero, Saarijärven srk
Yletyinen, Kaisa, Vantaan srky/Tikkurila

Maisterijäsenet

Aitlahti, Kaisa, Nuorten Keskus
Hyypiä, Jouko, eläkkeellä
Koivisto, Satu, Helsinki
Laitinen, Aappo, Helsingin yliopisto
Närhi, Paula, kirkkohallitus
Peltoketo, Arja, Ilmajoen srk
Törnroos, Tuula, Karismakoti

Opiskelijajäsenet

Bjurbäck, Sofie, Åbo Akademi
Ekfors, Terese, Åbo Akademi
Gammelín, Lotta, Helsingin yliopisto
Gustafsson, Ewert, Åbo Akademi
Gustafsson, Sara, Åbo Akademi
Harmokivi, Pia, Helsingin yliopisto
Holopainen, Ville, Helsingin yliopisto
Huusko, Iina, Helsingin yliopisto
Jalava, Minnamari, Helsingin yliopisto
Kajander, Heidi, Helsingin yliopisto
Kankare, Juho, Åbo Akademi
Karasti, Miina, Helsingin yliopisto
Koistinen, Seija, Joensuun yliopisto
Komulainen, Sanna, Joensuun yliopisto
Kupari, Hanna-Leena, Helsingin yliopisto
Kuri, Tanja, Joensuun yliopisto
Kurki-Suonio, Timo, Helsingin yliopisto
Lahtinen, Sami, Helsingin yliopisto
Lindberg, Annukka, Helsingin yliopisto
Marjanen, Heikki, Helsingin yliopisto
Mäkelä, Maarit, Helsingin yliopisto
Nygård, Guennadi, Åbo Akademi
Orsila, Anna-Maija, Helsingin yliopisto
Pietilä, Sinikka, Åbo Akademi
Pääkkönen, Suvi-Maija, Helsingin yliopisto
Sankamo, Saara, Helsingin yliopisto
Turunen, Janne, Joensuun yliopisto
Valtonen, Inka-Riina, Joensuun yliopisto

Diakoniatyöntekijöiden Liitto

Varsinaiset jäsenet

Antikainen, Heidi, Yläneen srk
Auvinen, Hilkka, Asikkalan srk
Dahlberg, Carita, Mariehamn förs.
Hautala, Eija, kaksoisjäsen
Järviluoma, Terttu, Nivalan srk
Kanerva, Kirsi, Raivaajatalosäätiö
Korhonen, Anna, Helsingin srky/Malmi
Kytölä, Hanna, Suonenjoen srk
Lahdenmaa, Marketta, Kullaan srk
Nikander, Martina, Pargas sv. förs.
Nordman, Kristina, Elimäen srk
Nurmi, Tiina, Lappeenrannan srky/Lauritsala
Ohtonen, Ulla, kaksoisjäsen
Pasanen, Outi, Imatran srk
Pasanen, Tiina, Helsingin srky/Vartiokylä
Pekurinen, Heidi-Maria, Lappeenrannan srky/Lappee
Pohjalainen, Paula, Pälkäneen srk
Savonen, Anssi, Jyväskylän kaup.srk
Seppälä, Jonna, Pohjan suom. srk

Opiskelijajäsenet

Ahola, Heli, DIAK/Järvenpää
Heikkinen, Vaula, DIAK/Helsinki
Kopperi, Leena, DIAK/Helsinki
Korhonen, Leena, DIAK/Järvenpää
Kvick, Merja, DIAK/Pori
Lappi, Eija, DIAK/Järvenpää
Nurmi, Sini, DIAK/Järvenpää
Pihkala, Liisa, DIAK/Järvenpää
Pilvistö-Viljanen, Marita, DIAK/Pieksämäki
Ruokola, Eveliina, DIAK/Järvenpää
Saarela, Pia, DIAK/Järvenpää
Saarinen, Tiina, DIAK/Helsinki

Kanttori-urkuriliitto

Varsinaiset jäsenet

Hinssa, Heikki, Hyvinkään srk
Jäntti, Riikka, Vantaan srky
Kataja-Viitanen, Hanna, Kurun srk
Kujansuu, Tomi, Pietarsaaren seudun srky
Mäkeläinen, Vesa, Vantaan srky
Nurmenniemi, Ilpo, Kärsämäen srk
Salminen, Sakari, Ruoveden srk
Voutilainen, Ari, Kangaslammin srk

Opiskelijajäsenet

Haapamäki, Riikka, Oulun konservatorio
Linna, Anna, SibA Helsinki
Pitkälä, Laura, Oulun konservatorio
Streng, Kristoffer, Oulun konservatorio
Tamminen, Julia, SibA Helsinki
Tapionmäki, Anne, Oulun konservatorio

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



Jäsentietojen muutosilmoitus Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenille!

☐ Osoitteen/nimenmuutos

☐ Jäsenlajin muutos

☐ Eroilmoitus

☐ Tarvitsen valtakirjan (Työnantaja vaihtunut)

☐ Jään eläkkeelle, säilytän jäsenyyteni (eläkeläiselle maksuton)

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

Muutos voimassa alkaen ____/____20____

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

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





Islannin karun kauniit maisemat kiinnostivat Pohjoismaiden diakoniakokouksen osanottajia. Suomesta mukana olivat Barbro Aho, Carita Dahlberg, Riitta Helosvuori, Heikki Hiilamo, Martina Nikander, Johannes Niska-Virta, Sirpa Pitkänen, Raija Pyykkö, Tua Sandell, Leena Vanne ja Kari Vappula.

TUA SANDELL

Pohjoismaiset diakoniatyöntekijät tapasivat toisensa

Pohjoismainen diakoniakokous järjestettiin tällä kertaa Islannissa 19. - 22.8.2004. Kokoukseen osallistui 63 osanottajaa Suomesta, Ruotsista, Norjasta, Tanskasta ja Islannista. Suomesta matkaan lähti 13 osallistujaa.

ENSIMMÄISEN ILLAN TUNNELMIA

Kokous järjestettiin Skalholtissa, joka on Islannin kirkon leirikeskus. Saavuimme kokouspaikkaan pitkän matkapäivän jälkeen illalla mukamme kolmen tunnin aikaero. Skalholt sijaitsee

keskellä "ei mitään" eikä lähistöllä ole muita taloja. Myöhään illalla näimme auringon laskevan kaukana tasangolla, vuorten välissä. Parin askeleen päässä ihmisjoukosta luonnon hiljaisuus valtasi osallistujan. Jumala on läsnä samalla tavalla kuin hiljaisuuden retriitissä.

Pohjoismainen diakoniakokous ei kuitenkaan ollut mikään hiljaisuuden retriitti, ja syötyämme kauan odotetun päivällisen oli aika esittäytyä. Osallistujien esittäytymiseen meni aikaa, ja siinä vaiheessa, kun oli minun vuoroni olin niin väsynyt, että tuskin tiesin omaa nimeäni. Tanskalaisten esittelystä en väsyneenä ymmärtänyt mitään, niin puurolta puhe kuulosti. Seuraa-



vana aamuna ”skandinaavin kieli” sujui jo paljon paremmin, ja huomasi, kuinka paljon mukavia osanottajia tässä kokouksessa oli!

PIONEERITYÖTÄ ISLANNISSA

Kokouksen merkitys oli ilmeisesti suurin Islannin diakoniatyöntekijöille. Ensimmäiset Islannissa koulutuksen saaneet diakoniatyöntekijät valmistuivat vuonna 1995. Tänä päivänä maassa on 25 virkaan vihittyä diakoniatyöntekijää. Diakonian virkoja on joissakin seurakunnissa, mutta diakoniatyöntekijät toimivat myös sairaaloissa sairaalasielunhoitajina. Jollakin osallistujista oli diakonian virka lastenhuollossa. Diakoniatyöntekijät työllistyvät Islannissa siis eri tavoin kuin Suomessa.

DIAKONIAN VIHKimyKSESSÄ KIRJAVIA KÄYTÄNTÖJÄ

Islannissa diakonian vihkimyksen saa vasta siinä vaiheessa, kun on saanut diakonian viran. Valtion kirkko - siis hiippakunta - ottaa tämän jälkeen vastuun vihittyjen hengellisestä ja ammatillisesta kehitymisestä. Ruotsissa ja Norjassa on samantapainen vihkimiskäytäntö. Vihkimyksen saa vasta siinä vaiheessa, kun on saanut kutsun seurakunnan diakonian virkaan. Sen jälkeen hiippakunta ottaa vastuun omista vihityistään.

Tanskassa tilanne on toisenlainen. Siellä diakonissalaitosten asema on vahva, ja laitos on vihkivä instanssi. Laitos ottaa vastuun vihittyjen hengellisestä ja ammatillisesta kehitymisestä. Jos diakoni asuu lähellä omaa laitostaan, hän käy mielellään laitoksen kirkossa joka sunnuntai. Mikäli hän asuu kauempana, hän käy pari kertaa vuodessa. Tanskassa diakonia ei ole kirkon virka, ja on harvinaista, että diakoni saa viran seurakunnasta. Useimmilla on ”tavallinen” työpaikka,

jossa he saavat käyttää hyväksi myös diakonian ammatillisuuttaan. Seurakuntadiakonilla saattaa olla vaikea valinta sunnuntaisin: käydäkö kirkossa omassa seurakunnassa vaiko omassa diakonialaitoksessa?

Suomessa diakonian vihkimyksen saa kun on suorittanut tarvittavat kurssit. Jos suomalainen diakonian virkaan vihitty ei mene seurakuntatyöhön, kuka silloin ottaa vastuun hänen hengellisestä ja ammatillisesta kehitymisestään?

DIAKONIAA JA YHTEISKUNTAVASTUUTA

Suomen kirkon diakoniassa alettiin 1990-luvun alusta kiinnittää yhteiskuntavastuuseen entistä enemmän huomioita. Muissa pohjoismaissa nämä kaksi eivät ainakaan virallisessa kielenkäytössä kuulu yhteen samalla tavalla. Muissa pohjoismaissa diakoniatyöntekijät eivät myöskään samassa määrin jaa taloudellista tukea asiakkaille. Kuvittele, millaista olisi olla diakoniatyössä jos taloudellinen avustaminen olisi jonkun muun käsissä! Hyvin erilaista, eikö niin? Toisaalta diakoniatyötä on Suomessa arvostettu aivan eri tavalla kuin muissa Pohjoismaissa. Meitä kuunnellaan yhteiskunnassa. Meidän ei tarvitse taistella asemastamme. Mikä on sitten se asia, jonka edestä haluamme taistella? Meillä on hyvä asema, mutta millä sisällöllä haluamme täyttää hyvää asemaamme?

Seuraava pohjoismainen diakoniatyökokous pidetään elokuussa 2006 mahdollisesti Suomessa. Tervetuloa mukaan! Kokouksen teemana tulee olemaan ”Näkyville tuominen”. Siihen asti saamme miettiä, mitä me haluamme tuoda näkyville: diakoniatyötä, hätää vai Kristusta?

Kirjoittaja on Espoon ruotsalaisen seurakunnan diakonissa.

Ajankohtaista verkossa

Vieraile liittojen kotisivuilla

PAPPISLIITTO

www.pappisliitto.fi

Kysely aiheesta Miten hyvin kotisivut palvelevat Sinua?

DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

www.dtl.fi

Uusi alaosastojen viestintämalli suljetuilla sivuilla.



Pohjoismaisen Kirkkomusiikkisymposiumin juhla jumalanpalveluksen päätösmusiikkina Århusin tuomiokirkossa oli norjalaisen Henning Sommerron Alleluia. Tilausteoksen kantaesittäjänä oli kuorojoukko, johon kuului myös Tapiolan Kamarikuoro.

SAKARI VILPPONEN

Pohjoismainen kirkkomusiikkisymposium Århusissa

Pohjoismaiset kirkkomuusikkojen ammattiliitot olivat jälleen koonneet voimansa, ja järjestäneet mittavan kirkkomusiikin katselmuksen. Joka neljäs vuosi järjestettävän kirkkomusiikkisymposiumin isäntänä toimi 16.–19.9.2004 Tanska ja Århusin kaupunki. Osallistujia oli kaiken kaikkiaan tuhatkunta, ja suomalaisia kirkkomuusikoitakin lähes sata.

Århusin Pohjoismainen kirkkomusiikkisymposium avasi näköaloja aikamme kirkkomusiikkiin ja selvensi kuvaa eri maiden toimintatyyleistä. Suomen kannalta vertailu on mairitteleva: omat osuudet hoidettiin laadukkaasti ja niin kuin oli sovittu.

Ruotsi ja Tanska osoittivat jälleen olevansa huippukuorojen maita, taidokkaita kuoroja on useita ja kuorot yltyvät yhä uusiin soinnillisiin ulottuvuuksiin. Toisaalta symposium osoitti, että huippukuoroja löytyy jokaisesta Pohjoismaasta: Tapiolan Kamarikuoron esitykset huokuivat sellaista musi-





Oli mukava tavata tuttuja Pohjoismaista, iloitsi laulajapastori Kati Häkkinen Kuopiosta. Århusin seminaari uusista jumalanpalvelusmuodoista toi esille sen, että perinteinen muoto on tärkeä, mutta sille joukolle, jota se ei puhuttele, on hyvä olla vaihtoehtojumalanpalveluksia. Seminaarissa kävi ilmi, että Ruotsissa eletään suunnilleen samanlaisessa tilanteessa kuin meillä. Seminaarissa oli pohjoismaista papistoa varsin runsaasti.

killista tulkintataittoa, josta kuoromusiikin ystävä saa harvoin nauttia.

Retket ja seminaarit valaisivat eri näkökulmilta kirkkomusiikin nykytilannetta, ja saivat kiitosta kaikilta tahoilta. Suomalaisetkin olivat tyytyväisiä seminaarien antiin, vaikka puheosuuksista erityisesti tanskan- ja norjankieliset tuottivat kieliongelmia. Erityisesti symposiumin jumalanpalvelusseminaarissa osallistujina oli runsaasti myös pohjoismaista papistoa.

Suomen Kanttori-urkuriliiton ja suomalaisen kirkkomusiikin edustajina symposiumissa olivat Hannu Norjasen johtaman Tapiolan Kamarikuoron lisäksi Åsa Westerlund (kuoroseminaari), Minna Wesslund ja Hanna Lundsten (lapsikuoroseminaari), Sixten Enlund ja Dag-Ulrik Almquist (ur-



Kuoronjohtaja Åsa Westerlund on taiteellisena johtajana suomenruotsalaisessa kirkkolaululiitossa (Finlands svenska kyrkosångsförbund). Hänen mielestään pohjoismaisten nykysäveltäjien tarjoamat näköalat Stabat Mater –tekstiin olivat soinnillisesti tuoreita ja kiehtovia. Pitkälle viety moniäänisyys oli myös haaste kuorolaisille. ”Arne Mellnäsin Quis es homo, qui non fleret oli huippuelämys”.



Jokaisella Pohjoismaalla oli ns. oma konsertti, jossa esiteltiin kyseisen maan uutta kirkkomusiikkia. Suomalaisen valinta oli ennakkoluuloton: Tapiolan Kamarikuoro esitti Jaakko Mäntyjärven koraalidraaman Salvat. Draama rakentuu paljolti Isonvihan ja hirvittävän ruton ympärille, johon suhtaudutaan ristiriitaisesti. Hengellisen tulkinnan äärilaitaa edustaa pappi (kuvassa näyttelijä Michel Budsco). Draamassa lauletaan paljon vuoden 1701 virsikirjan virsiä. Suomen teosvalinta onnistui: monen mielestä Salvat oli vaikuttavin elämys Århusissa.

kuseminaari).

Suomenruotsalaisen kirkkolaululiiton (Finlands svenska kyrkosångsförbund) taiteellisen johtajan Åsa Westerlundin mielestä pohjoismaisessa symposiumissa voi saada sellaisia impulsseja työhönsä, joita ei löydy kotona etsimällä. ”Täällä on katto korkealla ja seinät leveällä, jos ajatellaan, miltä kuoromusiikki kuulostaa tänä päivänä.”

KORAALIDRAAMA SALVAT SYMPOSIUMIN HELMIÄ

Jokaisella Pohjoismaalla oli ns. oma konsertti, jossa esiteltiin kyseisen maan uutta kirkkomusiikkia. Suomen Kanttori-urkuriliiton valinta oli ennakkoluuloton: Tapiolan Kamarikuoro esitti Jaakko Mäntyjärven koraalidraaman Salvat. Koraalidraamassa lauletaan runsaasti vuoden 1701 virsikirjan virsiä. Draamallinen tematiikka rakentuu paljolti Isonvihan ja hirvittävän ruton ympärille, johon suhtaudutaan hyvinkin vastakkaisin kannoin. Hengellis-

tä äärilaitaa edustaa pappi ja maallista Ruotsin valtion virkamies. Kiivaita puheosuuksia kuullaan useaan otteeseen kuorolaulun lomassa.

Suomen teosvalinta onnistui: monet sanovat, että Salvat oli vaikuttavin elämys Århusissa.

Kirjoittaja on Joensuun Pielisensuun seurakunnan kanttori.



Rytmiset virret olivat aiheena seminaarissa, jonka alustajana oli sokea urkuri/jazzpianisti Willy Eggnose. Eggnose toimii urkurina ja kuoronjohtajana Skjernin seurakunnassa. Muiden Pohjoismaiden edustajilla oli valmistettu puheenvuoro seminaarissa. Jaana Partanen Tampereelta hoiti osuutensa tyylikkäästi soittonäytteiden kera.

JAANA PARTANEN

Kirkkoon vai kuppilaan?

Lähes sata suomalaista kanttoria matkusti syyskuun puolessa välissä Århusiin Tanskaan Pohjoismaiseen Kirkkomusiikkisymposiumiin. Upean musiikin ja polttavien puheenaiheiden lisäksi saimme tutustua maahan, jossa voileipä on pääateria ja vaimo kone (lausutaan u:lla). Oman lisänsä antoi kieli, jota puhuttiin koko ajan, mutta jota ei juurikaan ymmärretty.

Ensimmäisen matkapäivän puheenaiheeksi kohoivat matkustustavat. Matkareitit olivat monenlaisia ja niiden varrelle mahtui myöhästymisiä ja kadonneita matkatavaroita. Iloisia yllätyksiä tuli perillä myös hotellihuoneista. Niiden koko ei kaikilla yltänyt kuin hädän tuskin Ruotsin laivan tasolle. Järjestäjä oli kuitenkin pitänyt huolta siitä, ettei hotellissa tarvinnut juurikaan viettää aikaansa, sillä aika-tila oli erittäin tiivis aamusta pitkälle yöhön.

Ilmoittautuminen oli kaupungin keskustassa Rådhusetissa. Vieressä sijaitsevat Rådhuset, jossa myös yritettiin ilmoittautua. Sinne menneet saivat ruot-

sinkielisen kyselyn jälkeen vahtimestarilta saatun pormestarin virkahuoneeseen ja kättelyn kaupungin johdolta. Ennen maljojen kohotusta he kuitenkin ymmärsivät olevansa väärässä paikassa. Suomalaisia sinne toki odotettiin, mutta opettajia ystävyyskaupungeista ja tuntia myöhemmin.

Ilmoittautumisen yhteydessä oli nuottinäyttely, jossa useat pohjoismaiset nuottikaupat myivät tuttuja ja vähemmän tunnettuja kuoro- ja urkunuotteja. Paikka oli kirkkomusiikon paratiisi, jossa sai kulumaan tuntikaupalla aikaa ja runsaasti seurakunnan musiikkibudjettia. Lopullinen totuus ostoksista punnittiin lentokentällä paluumatkan alkaessa.

RETKELLÄ

Ennen varsinaista aloitusta oli mahdollisuus osallistua päivän mittaiselle retkelle joko urku- tai kuoroteemalla. Kuoromatkalaisten ohjelmaan oli merkitty pieni pysähdys puolessa välissä. Ilmeni, että Tanska on sen verran eteläinen maa, että siellä tauko tarkoittaa tupakkataukoa, ei kahvitaukoa. Bussi nimittäin pysähtyi rekkojen väliin keskelle ei mitään, ja siellä pidettiin savukkeen mittainen tauko. Ei vessaa, ei kahvia.

Kuoromatkan ensimmäinen kohde oli Esbjergin

konservatorion urkusali ja urkukonsertti. Meille jo paettiin esitettävien kappaleiden rekisteröinnit, joista moni urkuri olisi ollut haltioissaan. Konservatorion rehtori kertoi ystävällisesti puhuvansa hitaasti, jotta ymmärrämme varmasti toisiamme. Jotain vikaa siinä kuitenkin oli, sillä se jäikin ainoaksi lauseeksi, jonka ymmärsin. Me suomenkieliset emme myöskään osanneet nauraa oikeissa kohdissa puhetta.

Urut olivat joka tapauksessa upeat. Fasadin yläreunassa oli hieno tähti, joka pyöri ja helisi käskystä. Sellainen pelastaisi monet perhemessut, kun levottomina pyörivät lapset saisivat jotain ihasteltavaa vaikkapa saarnan keskellä.

Kahvitauon jälkeen saimme vihdoin kuulla kuorolaulua. Konservatorion tyttökuoro lauloi meidän lapsikuorojen johtajat kateellisiksi ja sen päälle oli vielä tarjolla hieno poikakuorokonsertti. Siinä vaiheessa emme vielä tienneet, että se oli vain alkusoittoa seuraavien kolmen päivän huikealle tarjonnalle.

VAIKEITA VALINTOJA

Symposiumin avauskonsertti oli juuri sitä, mitä muusikko kyseiseltä tilaisuudelta odottaakin; paljon hyvää musiikkia ja vähän lyhyitä puheita. Konsertista alkoi armoston juokseminen seminaarista konserttiin ja konsertista seminaariin. Välillä täytyi tehdä vaikeita valintoja: Syökö vai enkö, menkö kirkkoon vai kuppilaan. Vanhat konkarit olivat varautuneet symposiumiin Saarioisten pizzoilla. Sillä tekniikalla ehti kaikkeen eikä tarvinnut kärsiä verensokerin laskun tuomasta huimauksesta.

Puheenaiheet tuntuivat olevan hyvin samat eri puolilla pohjolaa. Mistä saadaan uusia kanttoreita? Miten saadaan ihmiset käymään jumalanpalveluksissa? Sopiiko rytminen musiikki jumalanpalvelukseen ja miten sitä tulisi esittää? Keskustelua käytiin

välillä erittäin vilkkaasti, vaikka suomenkielisenä tunsikin olevansa vähän heikommassa asemassa. Muut käyttivät äidinkieltään, me emme.

Kielikysymys nousi monessa paikassa ratkaisevaksi. Oli äärettömän turhauttavaa istua seminaarissa, jonka aihe kiinnosti, mutta josta ei ymmärtänyt mitään. Näissä tilaisuuksissa parhaaksi ystäväksi osoittautui ruotsalainen tai suomenruotsalainen, joka tulkki puheet selvälle ruotsin kielelle, silloin kun hän itse ymmärsi puhutun. Jos joku olisi sanonut minulle ylioppilaskirjoitusten alla, että riikinruotsi on tosi selvää ja helppoa ymmärtää, niin olisin vain nauranut. Århusin kokemusten jälkeen tuskin enää häkellyn Tukholman metroasemalla.

Päätösjumalanpalveluksen jälkeen yleisin kuulemani lause oli: täällä ei ole vielä kuultu jumalanpalvelusuudistuksesta. Kerrankin saatoin samaistaa itseni tavalliseen kadun tallaajaan, joka vuosien jälkeen eksyy messuun. Mikään ei tuntunut tutulta ja kaikki meni oman muistini mukaan ”väärinpäin”. Saarnasta en ymmärtänyt mitään, mutta musiikki oli upeaa. Tiedoksi vielä teille kaikille, jotka pohditte ehtoollisen liian pitkää kestoa esimerkiksi konfirmaatioissa. Yli 900 vieraan kanssa toimitaan seuraavasti: neljä jakajaa, ei jatkuvan pöydän käytäntöä. Kesto n. 60 minuuttia.

Symposium näytti taas kerran, mitä kirkkomusiikki voi olla parhaimmillaan. Työmotivaatio kasvoi huomasti, sillä syntyi halu saada samanlaista aikaiseksi kotikonnuilla. Eniten toivoisi, että matkaterveiset voisi välittää kuullun ja fiilisten kautta. Sen miltä tuntuu, kun yli 900 laulajaa veisaa virttä tuomiokirkossa tai kun urkumusiikin kauneus saa kyynelä silmiin. Tai sen kun Tapiolan kamarikuoro esittää veret seisauttavan väkevän Salvat –teoksen, jota moni kehui symposiumin kohokohdaksi.

Kirjoittaja on Tampereen Aitolahden seurakunnan kanttori.



MIKAEL HELENELUND

Tanskan kirkon uusi virsikirja

Århusin Pohjoismaisen kirkkomusiikki-symposiumin yhteydessä järjestettiin lukuisia seminaareja. Yhden seminaarin aiheena oli uusi tanskalainen virsikirja, joka otettiin käyttöön helluntaipäivänä 2003. Edellisen virsikirjan ilmestymisestä oli tällöin kulunut 50 vuotta.

Kun virsikirjauudistus käynnistettiin Tanskassa, oli Norjassa, Ruotsissa ja Suomessa jo saatu uudet virsikirjat 1980-luvun puolivälissä ja Islannissakin valmistettiin uutta virsikirjaa, joka ilmestyi vuonna 1997. Seuraava esitys perustuu pääosin urkujensoiton professori Bine Bryndorfin seminaariesitelmään.

Tanskan kirkkoministeriön asettama työryhmä julkaisi vuonna 1994 uusia virsiä sisältävän virsikirjaliitteen, jonka noin puolet maan seurakunnista otti käyttöön. Kokeilukäytön jälkeen aineistosta annettiin runsaasti palautetta, jota vuonna 1993 perustettu virsikirjakomitea pystyi hyödyntämään työssään. Virsikirjakomitean toimeksiannossa sanottiin mm., että

”... on pyrittävä palauttamaan vanhat virret mahdollisimman alkuperäiseen muotoon, kuitenkin huomioiden niiden soveltuvuus jumalanpalveluskäyttöön.”

”... komitean tulee ehdottaa virsille sävelmät sekä harkita sitä, pitäisikö julkaista melodiovirsikirjakin.”

”... on pyrittävä palauttamaan vanhat sävelmät mahdollisimman alkuperäiseen muotoon huomioiden niiden soveltuvuus nykyajan jumalanpalvelukseen.”

”... valittaessa sävelmiä meidän ajaltamme on laadun ja jumalanpalvelussoveltuvuuden lisäksi painotettava monipuolisuutta.”

”... komitean tulee mikäli mahdollista saada työnsä valmiiksi vuonna 1997.”

Komitea ei pysynyt aikataulussaan. Vasta helmikuussa 2000 ilmestyi ”Ehdotus uudeksi virsikirjaksi”. Siitä annettiin noin 1700 palautetta, jonka pe-

rusteella ehdotukseen tehtiin muutoksia. Virsikirjaan palautettiin joukko poistettaviksi ehdotettuja virsiä, luovuttiin eräistä alkuperäisempään kielimuotoon tähtäävistä kielellisistä muutoksista sekä luovuttiin ehdotuksessa olleista psalmeista ja uustamentillisista canticum-lauluista. Näistä oli tullut kovin ristiriitaista palautetta. Psalmeja vastaan esitettiin mm. että ”... tällainen osio ei sovi tanskalaiseen perinteiseen kuvaan siitä, mikä jumalanpalveluksen seurakuntavirsi on”. Ei haluttu, ”että virsikirja sisältää jumalanpalveluksen laulumuotoja, jotka rajoittavat seurakuntaveisuun Raamatun tekstien toisintamiseen”. Tekstien tällaista esittämismuotoa pidettiin vieraana elementtinä Tanskan kirkon jumalanpalveluksessa.

UUDESSA VIRSIKIRJASSA 791 VIRTÄ

Tanskan uudessa virsikirjassa on yhteensä 791 virttä, joista valtaosa oli jo vanhassa virsikirjassa. N.F.S. Grundtvig on edelleen tanskalaisen virsikirjan ylivoimaisesti tärkein nimi. Hänen käsialaansa on peräti 163 virttä. Myös piispat Kingo ja Brorson ovat hyvin edustettuina, Kingo 82 ja Brorson 56 virrellä. Virsikirjan uusista virsiteksteistä 107 on viime vuosisadalta ja 20 on vanhempia, joukossa on mm. kaksi H. C. Andersenin virttä. Ulkomaista alkuperää olevia tekstejä on melko vähän. Eniten on otettu uusia virsiä Norjasta – Svein Ellingsenin virsiä on 11 – mutta myös ruotsalaisia on jonkin verran, suomalaisia sen sijaan ei lainkaan.

Uuden ja vanhan virsikirjan sävelmiä verrattaessa voi todeta, että 1900-luvulla syntyneiden tanskalalaisten säveltäjien sävelmien määrä on kasvanut kolmesta 68:aan. Lisäksi löytyy 16 uutta norjalaista sävelmää, viisi ruotsalaista, yksi suomalainen (Nina Broms-Löfman), kaksi Taizé-laulua ja yksi spiritu-aali. Tyyliältään uudet sävelmät ovat kirjavia. Perinteisten ja lievästi modernien sävelmien rinnalla on niin atonaalisia kuin myös rytmimusiikkia edustavia sävelmiä. Vanhoista sävelmistä eräitä on muutettu rytmisesti siten, että niihin on palautettu vanha vaihtelevampi rytmi, mutta myös myöhempi tasaisempi rytmi on edelleen otettu mukaan.

Vuoden 1783 jälkeen Tanskassa ei ole ollut melodiovirsikirjaa, ja moni toivoi, että sellainen nyt jäl-



Tapiolan Kamarikuoro lauloi juhlamessussa Århusin tuomiokirkossa ehtoollisen aikana alttarin takana, josta laulu kantautui koko kirkkosaliin täydellisesti. Kuoroa johti Hannu Norjanen.

leen saataisiin. Vuoden 2000 virsikirjaehdotuksessa asiasta kirjoitetaan näin: "Virsikirjakomitean työskentelyn lähtökohtana on ollut, että virsikirja hyväksytään samalla tavoin kuin edellinen virsikirja, eli niin, että virallinen hyväksyminen koskee vain tekstejä. Kysymys melodiavirsikirjasta on ollut komiteassa esillä monta kertaa. Tämän johdosta komitea ehdottaa, että virsikirja julkaistaan kahtena versiona, sekä pelkällä tekstillä, että myös sävelmällä varustettuna. Melodiavirsikirjassa sävelmät painetaan sen tekstin kohdalla, joka on antanut sävelmälle nimen."

MELODIAVIRSIKIRJASTA MONTA ERI MIELIPIDETTÄ

Melodiavirsikirjasta on Tanskassa ollut kauan monta eri mielipidettä. Pääargumentti melodiavirsikirjaa vastaan on koko ajan ollut "vapaa melodiavalinta". Jos sävelmät painetaan virsikirjaan, ihmiset kokevat, että heidän on pakko käyttää niitä. Moneen virteeseen on käytössä kaksi sävelmää eikä kaikille katsota olevan virsikirjassa tilaa. Siksi helluntaina 2003 käyttöön otetussa virsikirjassa ei ole sävelmiä. Mutta nyt, puolitoista vuotta myöhemmin, kustantamo Vajsenhuset julkaisee komitean ehdotaman melodiavirsikirjan. Sävelmät julkaistaan al-

kuperäisen tekstin kohdalla, siis vain kerran. "Lainasävelmiä" ei paineta. Nähtäväksi jää, hankitaanko kirjaa seurakuntiin, nyt kun useimmissa kirkoissa on investoitu tekstivirsikirjoihin.

Uusi virsikirja otettiin käyttöön helluntaina 2003 mutta koraalikirja ilmestyi vasta marraskuussa. Erinäisistä syistä monessa seurakunnassa halutaan edelleen käyttää vanhaa koraalikirjaa vuodelta 1954. Siksi jopa kaksi kustantamoa on julkaissut vanhaan koraalikirjaan liitteen, joka sisältää uuden virsikirjan uudet sävelmät.

Seminaariin osallistuneet kirkkomuusikot keskustelivat vilkkaasti uudesta koraalikirjasta, jonka ratkaisut monessa asiassa poikkeavat vanhasta koraalikirjasta. Vapaan melodiavalinnan perinnettä puolustettiin keskustelussa mm. sillä, että tanskalaiset ovat anarkisteja, jotka eivät hyväksy viranomaisten puuttumista tällaiseen asiaan. Samalla keskustelussa kävi ilmi, että virsien – ja sävelmien – valinta usein aiheuttaa kitkaa pappien ja kirkkomuusikoiden välillä. Kaiken kaikkiaan tanskalaiset olivat kuitenkin erittäin tyytyväisiä uuteen virsikirjaansa.

Kirjoittaja on Porvoon ruotsalaisen tuomiokirkkoseurakunnan kanttori.



*Kirkko ja musiikki ovat tulleet monelle nuorelle tutuksi nuorisokuorossa. Jos näiden norjalaisten kuorolais-
ten joukosta joku valmistuu tulevaisuudessa kanttoriksi, hänet todennäköisesti vihitään virkaan.*

SAKARI VILPPONEN

Århusin kirkkomusiikkisymposium

Mitä mieltii kirkkomusiikkiopintoja harkitseva muusikko?

Århusin Pohjoismaisessa kirkkomusiikkisymposiumissa käsiteltiin yhdessä seminaarissa Pohjolan kirkkojen rekrytointiongelmia, joka ei koske yksin kirkkomusiikkia. Norjalais-tanskalainen Ivar Maeland piti seminaarissa alustuksen, jonka herättämien ajatusten pohjalta seuraava artikkeli on syntynyt.

Pohjoismainen kirkkomusiikkous on käynyt läpi pitkän tien. Vaikka erot voi helposti havaita eri Pohjoismaissa, yhteinen perusta löytyy. Merkittävintä on ehkä se, että kirkkomusiikon virka käsitetään päätoimiseksi. Tämä, pohjoismaalaisesta itsestään selvältä tuntuva seikka, on useimmiten aivan toisella mallilla muissa (luterilaisissakin) maissa.

Monissa Pohjoismaissa, ei tosin joka seurakunnassa, kirkkomusiikoilla on myös suuri vastuu kirkon musiikista sekä seurakunnassa että kirkon orga-



Astuuko joku näistä laulajista muutaman vuoden kuluttua kirkon portaita työpaikkaansa? Norjalainen nuorisokuoro marssii Jyväskylän kaupunginkirkkoon konsertoimaan kesällä 2004.

nisaatiossa. Näin on ollut jo kymmeniä vuosia.

Kirkkomusiikin tyylilinja vaihtelee kuitenkin joissain Pohjoismaissa tavalla, joka voi yllättää organisaatioskollisen suomalaisen. Pohjolasta löytyy seurakuntia, jotka ovat valinneet selvästi valtavirrasta poikkeavan tyylin omalle kirkkomusiikilleen.

KUNNIOITETTAVA TRADITIO VAI KANSAN MAKU?

Thomas Laub julkaisi Tanskassa v. 1920 kirjan 'Musiikki ja kirkko', josta tuli pitkäksi aikaa merkittävin kannanotto koko Pohjolaa ajatellen. Laubin mielestä kirkko ja sen musiikki lepäävät ikiaikaisella perustalla. Muotivirtaukset ja suuren yleisön maku eivät saa vaikuttaa kirkolliseen musiikkityyliin, jonka terveet juuret ulottuvat menneille vuosisadoille. Demokratia ja taide eivät käy yksiin.

Tyylimurros, joka koettiin kirkkomusiikissa 20 - 40 vuotta sitten ei kuitenkaan johtunut kansan maun huononemisesta, vaan kirkon asioiden uudelleen järjestelyistä. Laajempi demokratia, uudet vi-

rat, panostus lasten ja nuorison ohjaamiseen tulivat kirkkoon ja sen mukana uusi musiikkityyli kuin hyökyaalto. Tyylimurros merkitsi monelle kirkkomusiikolle raskaita aikoja.

Jälkikäteen arvioiden tyylimurros merkitsi kuitenkin kirkkomusiikille uutta kukoistusaikaa. Kirkkomusiikki monipuolistui tavalla, jota kukaan ei osannut odottaa. Traditiokaan ei hukkunut uuden alle vaan säilyi elinvoimaisena keskittyttyään ydinosaamiseen.

KIRKKOMUSIIKKI PÄÄ- TAI SIVUTYÖNÄ

Muutaman vuosikymmenen aikana kaikissa Pohjoismaissa kirkkomusiikkojen virat on järjestetty uuteen malliin. Suomessa tuli käyttöön Saksasta tuotu kolmiportainen malli: A-, B- ja C -kanttorit. Palkkaus porrastettiin virkatyyppien mukaan. Ulkonaisesti kaiken piti olla hyvin, mutta saatiinkin yllättäen havaita, ettei kirkkomusiikkikoulutukseen hakeuduttu entiseen malliin. Tällä het-



kellä Ruotsissa ja Suomessa etenkin pienet koulutuskysiköt katsovat huolestuneina tulevaisuuteen: mistä opiskelijoita?

Vaikka päätoiminen kirkkomuusikon virka ja siihen johtava koulutus on helpommin seurattavissa, suurin rekrytointiongelmia liittyy sivutoimivirkoihin, joita esimerkiksi Tanskassa on toista tuhatta.

Sivutoimivirkojen historia kertoo kirkon ja koulun vahvasta yhteydestä. Lukkarinkoulu on siten tuttu kaikissa Pohjoismaissa, ja ns. koulukanttori-järjestelmä on ollut vallalla esimerkiksi Ruotsissa eri muodossa jo vuosisatoja. Kun kirkon ja koulun yhteys alkoi 50 vuotta sitten rakoilla, heijastui se heti sivutoimisiin kirkkomuusikon virkoihin.

KIRKKOMUSIIKIN OPINNOT – SUURI PROJEKTI MUUTTUVASSA YHTEISKUNNASSA

Kun päätoimisiin kanttorinvirkoihin alettiin vaatia yhä laajempia opintoja, opiskeluaika piteni merkittävästi. Tämä arvelutti monia, kynnys opiskeluun alkoi nousta.

Samaan aikaan yhteiskunnassa alkoivat puhalttaa uudet tuulet. Kirkon asema kulttuurielämän keskuksessa heikkeni ja klassisen musiikin arvostus koki koko yhteiskunnassa kriisin toisensa perään. Toisaalta kirkonkin musiikkiin tunkeutunut moniarvoisuus ei voinut olla hämmentämättä monia alalle aikovia. Musiikin laatuvaatimukset nousivat: mediassa ja äänitteillä oli tarjolla täydellisiä esityksiä kaikenlaisen musiikin alueilta. Sen seurauksena pienissäkin seurakunnissa osattiin vaatia musiikilta laatua - riippumatta palkan suuruudesta.

Myös kirkon sisällä saattoi kirkkomuusikko joutua musiikkityöliien kohdalla ristiriitaisten vaatimusten kierteseen, mikä ei tietenkään ollut kovin houkutteleva tulevaisuudenkuva.

KETÄÄN EI VOI PAKOTTAA

Nykyisessä tilanteessa on pakko hyväksyä tosiasiat: seurakuntalaisia ei voida pakottaa kirkkomusiikissa estetiikkaan, joka on sille vieras eikä kirkkomusiikialalle aikovia voida pakottaa opintoihin, jotka eivät inspiroi tai laatutasoon, joka ei houkuttele.

Ratkaisu tässä pattitilanteessa on – Martti Ahtisaaren sanoin - keskustelu, jossa kummallakin puolella ollaan valmiita kompromisseihin.

SAARNA JA MUSIIKKI

Vaikka saarnat ja kirkon perinteinen musiikki eivät ole kokeneet laadullista heikkenemistä – päinvastoin – niiden vetovoima on heikentynyt ratkaisevasti. Kirkkokaan ei voi mitään sille, että kuva on tänä päivänä horjuttanut vakavasti sanaa ja viihde-

musiikin äkkimakeus traditionaalisen musiikin valta-asemaa. Ihmisillä näyttää olevan kiire myös henkisen elämän alueella: kuvat kertovat tuhansia sanoja yhdessä hetkessä ja seireenimusiikki vie mielihyvään muutamassa sekunnissa.

Nykyajan musiikin valintamyyästä ihminen voi valita itselleen sopivan musiikillisen habituksen, johon voi liittyä paljon sellaista, mitä ei ennen käsitetty lainkaan kuuluvan musiikin alueelle, pukeutuminen, meikkaaminen jne.

Musiikki on tullut uudella tavalla modernille ihmiselle tärkeämmäksi kuin koskaan ennen. Tässä uudessa tilanteessa kirkkomuusikko voi kokea joko pelottavana uhkana tai houkuttelevana haasteena sen, että musiikin kuuntelija/harrastaja haluaa rakentaa kirkkomuusikon tarjoamalla musiikilla omaa identiteettiään.

Tanska voi olla ylpeä kirkkomusiikkitraditiotaan ja kirkon laadukkaasta työntekijäkunnasta sekä hyvästä tilanteesta materiaalipuolella. Kirkkomusiikki on uudistunut viime vuosikymmeninä. Moderni sävelkieli on lyönyt itsensä läpi helpommin omaksuttavan käyttömusiikin rinnalla.

DIPLOMI - KIITOS EI!

Tanskassa on suurin pula tällä hetkellä diplomitutkintoon tähtäävistä opiskelijoista. Alempan tutkintoon tähtääviä sen sijaan riittää. Diplomiopinnot eivät houkuttele, sillä alemmallakin tutkinnolla pääsee kohtalaisille palkoille ja hyvien soittimien ääreen.

Tanskan maaseudun vähäväkisten seurakuntien rekrytointiongelmia voidaan nähdä kirkon organisaatioon liittyvinä ongelmina: miksi kirkon ylin hallinto hyväksyy niin pienet yksiköt?

Tanskan kirkkomusiikkikoulut antavat klassisella pohjalla hyvinkin erilaista koulutusta. Siltä kannalta ei voida puhua kovin keskitetystä järjestelmästä. Järjestelmään kuuluu kuitenkin yhteinen kontrollisysteemi.

MISTÄ TRENDIKKYYTÄ KIRKKOMUSIIKKIIN?

Rekrytointiongelmia on lopultakin nostettu esiin, mutta aktiiviset toimenpiteet antavat vielä odottaa itseään. Ei oikeastaan tiedetä, kenellä asian hoitaminen kuuluu: kirkon ylimmälle hallinnolle vai työntekijöille? Koordinoitua toimintaa joka tapauksessa tarvitaan. Ei voida myöskään tuudittautua ajatukseen, että rekrytointi on ”toisten” homma ja sillä alku ja loppu. Kyseessä on kaikkia koskeva ikuisuusprojekti.

Rekrytointistrategia on laadittava niin, että se tehoaa niin pienissä kuin suurissakin seurakunnissa. Kirkkomusiikin trendikkyys on löydettävä tavalla tai toisella. Jos jossain on onnistuttu, tästä voi ol-

la oppia muillekin. Tiedotuksessa on siten varattava rekrytoinnille uusia kanavia sekä lähettäjän että vastaanottajan puolella.

KUTSUMUS VAI MUUSIKKOUS HOUKUTTIMENA?

Jos kirkosta saadaan houkutteleva työpaikka, rekrytointi helpottuu. Hyvät työolosuhteet ja ymmärtäväiset työtoverit tasoittavat siten omalta osaltaan tietä kirkon töihin. Perinteisesti kutsumusta kirkon työhön on pidetty tärkeänä. Muusikoiden kohdalla tilanne on monimutkaisempi. Käytännössä muusikkous on välttämättömyys, kutsumuksessa voidaan joustaa - varmaan monen mielestä valitettavasti.

Kyselyt opiskelijoiden keskuudessa osoittavat kuitenkin, että muusikkous on monta kertaa vahvempi motiivi kirkkomuusikon uralle kuin kutsu-

mus kirkon töihin. Tältä pohjalta voidaan jo oletustella, että ensimmäiset vuodet seurakunnan virassa ovat ratkaisevia nuoren kirkkomuusikon tulevaisuuden kannalta. Monen vuoden musiikkiopinnot kun ovat saattaneet mennä kokonaan muissa kuin seurakunnan ympyröissä.

Tästä kaikesta voi vetää ainakin sen johtopäätöksen, että seurakunta ja sen työntekijät ovat avainasemassa, kun uusia opiskelijoita rekrytoidaan ja uusille viranhaltijoille luodaan haastava ja viihtyisä työympäristö.

Kirjoittaja on Joensuun Pielisensuun seurakunnan kanttori.

Nordisk Kirkemusik Symposium
Århus 16.-19. september 2004

Nordisk Kirkemusik Symposium
Århus 16.-19. september 2004

Nordisk Kirkemusik Symposium
Århus 16.-19. september 2004



SEPPO PITKÄÄHO

Hakumenettely eli rekrytointi

Oulussa on käytössä yhteisen kirkkovaltuuston hyväksymä henkilöstöohjelma, jonka mukana rekrytointi nostettiin yhdeksi painopistealueeksi. Tämän vuoden keväällä kaikki seurakuntien ja palveluyksiköiden johtavat viranhaltijat ja tiimivastaavat saivat aiheeseen liittyvän kaksipäiväisen koulutuksen. Lisäksi seurakuntayhtymässä tehtiin rekrytointiopas apukeinoksi hakumenettelyn yhdenmukaiseen hoitoon.

Rekrytoinnin painoarvoa on nostanut se yleinen tieto, että seurakuntien työntekijöiden keski-ikä nousee ja eläkkeelle siirtyy yhä enemmän väkeä vuosikymmenen kallistuessa loppua kohden. Uuden työntekijän rekrytointi on lisäksi merkittävä investointi ja siksi se on tehtävä huolella. Yhtä tärkeää kuin oikean ja sopivan henkilön valinta on se, että valittu henkilö tietää, mihin työtehtävään hän on tulossa ja mitä häneltä odotetaan ja että hän viihtyy työyhteisössään.

Rekrytointiprosessin kuvaus koskee seurakuntien tai seurakuntayhtymän luottamuselinten suoritettavia valintoja. Niissä valinnoissa, jotka tapahtuvat alisteisina tuomiokapitulille (kappalaiset ja kanttorit), käytetään soveltuvien osin samoja menettelytapoja.

Kokonaisuudessaan rekrytointiprosessiin kuuluu seitsemän vaihetta; rekrytointitarpeen määrittely, tavoitteiden ja kriteerien määrittely, ilmoituksen laatiminen ja hakukanavien valinta, hakemusten arviointi ja valinnat haastatteluun, haastattelut ja valinta sekä perehdyttäminen.

Rekrytoinnin perusteet määrittelee Oulussa budjettivastaava esimies yhdessä tiimin / työyhteisön kanssa. Lähtökohtana on seurakuntayhtymälle vahvistettu strategia ja kolmivuotinen toimintasuunnitelma sekä näihin pohjaava palveluyksikön oma strategia. Tiimivastaava perustelee tarpeen lähtien tiimin osaamiskartoituksesta ja toimintasuunnitelmasta. Esimies ja tiimivastaava laativat yhdessä alustavan toimenkuvan ja tehtävän profiloinnin.

HAETAANKO TYÖNTEKIJÄÄ VIRKA- VAI TYÖSOPIMUSSUHTEeseen?

Rekrytointiprosessia aloitettaessa on päätettävä, haetaanko työntekijää virka- vai työsopimussuhteeseen. Virka- ja työsopimussuhteet voivat olla joko toistaisia tai määräaikaista. Virkasuhteen osalta palvelusuhteen kestoä koskevia säännöksiä on kirkkolaissa (1054/1993) ja virkasäännössä. Virka on aina ennen täyttämistä julistettava haettavaksi, jollei sitä kirkkolain tai sen nojalla annettun säädöksen nojalla saada täyttää haettavaksi julistamatta (KJ 6:1). Lisäksi virkasäännön 5. §:ssä säädetään tarkemmin viran hakemisesta tai hakematta julistamisesta.

Rekrytointitilanteessa työsopimuksen osalta keskeiset asiat määritellään työsopimuslain 1. ja 2. luvussa. Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta, samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Määräaikaisuuden syynä kaikkien osalta voi ol-

la: tehtävän luonne (esim. määräaikaisten projekti), sijaisuus, avoinna olevan viran tai tehtävän hoitaminen, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava seikka. Määräaikaisuuden perusteen tulee aina näkyä virkamääräyksessä tai työsopimuksessa yksilöitynä ja selkeänä. Pääsääntöisesti määräaikaisten työsuhteiden päättyminen ilman eri toimenpiteitä määräajan päättyessä.

Seuraavat tiedot on oltava virkojen kaikissa haakuilmoituksissa:

- Kuka julistaa viran auki
- Mikä virka on kyseessä (viran virallinen nimi)
- Ilmoituksiin on kelpoisuusehdot merkittävä sanataarkasti. Muut osaamiseen tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät ilmoitetaan lisätöivomuksina (valintakriteerit)
- Virasta maksettava palkka (palkan hinnoitteluryhmä ja vaihteluväli euroina)
- Tarvittaessa ilmoitukseen lisätään maininta rikosaustan selvittämisestä
- Ennen viran vastaanottamista on esitettävä todistus terveydentilasta seurakunnan osoittamalta lääkäriltä (virkasääntö § 8)
- Lisätietojen antajat ja heidän puhelinnumerosensa
- Mitä liitteitä hakemukseen vaaditaan (ansioluettelo / CV)
- Koeaika (virkasuhteen kohdalla koeajan käyttö on ilmoitettava haakuilmoituksessa, työsopimussuhteissa koeajasta sovitaan työsopimuksella).
- Hakuaikaa on aina vähintään 14 kalenteripäivää siitä, kun ilmoitus on julkaistu
- Mihin mennessä hakemukset tulee toimittaa. Hakuaika päättyy virka-ajan päättymiseen viimeisenä mahdollisena päivänä
- Ilmoitus, jos hakemuksia todistusjäljennöksiin ei palauteta

NIMIKE KERTOO TYÖN SISÄLLÖSTÄ JA VAIKUTTA PALKKAUSTASOON

Nimike antaa kuvan työtehtävien sisällöstä ja työntekijän asemasta sekä luo mielikuvan organisaatiosta. Nimikettä määritettäessä tai muutettaessa tulee pitää KirVESTES:n liitteissä määriteltyihin nimikkeisiin. Nimike vaikuttaa palkkaustasoon, jos se on määritelty kirkonalan sopimuksen palkkahinnoittelussa.

Kelpoisuusehdot tulee tarkistaa ja saattaa ajan tasalle säännöllisesti. Kelpoisuus on syytä määritellä yleisellä tasolla silloin, kun työn vaatimukset voivat ajan myötä muuttua. Kelpoisuusehdoissa määritellään koulutustaso ja tehtävän edellyttämä kokemus, perehtyneisyys tai tuntemus. Kirkkojärjestyksessä tai KirVESTES:ssä säädettyä kelpoisuuteen liittyvää minimitasoa ei saa alittaa.

Tehtäväkohtainen palkkaus perustuu virka- ja työehtosopimuksissa sovittuihin hinnoitteluihin



sekä tehtävän vaativuuteen. Jos tehtävä on hinnoittelematon, voidaan määrittää palkkapoliittisten periaatteiden mukainen palkkahaarukka, josta palkka määritetään valintapäätöksen yhteydessä. Näin voidaan hakijan kokemus ja osaaminen ottaa huomioon. Oulussa esimerkiksi hakuilmoitukseen asetetaan näkyviin hinnoitteluryhmä, jonka pohjalta valintapäätöksen yhteydessä yhtymänjohtaja tekee päätöksen palkkaluokasta.

Lisäksi hakuilmoituksessa on mainittava todistus terveydentilasta ja osassa viroista todistus rikostaustan selvittämisestä, jotka on ehdottomasti esitettävä ennen viran vastaanottamista ja ovat luotamuksellisia.

TYÖNTEKIJÄN VALINTA

Rekrytointiprosessin huippuhetki on tietenkin uuden työntekijän valinta, vaikka on muistettava, että itse prosessi päättyy vasta perehdyttämiseen.

Uuden työntekijän valinnan voidaan katsoa alkavan sillä, että virkojen ja toimien hakemukset toimitetaan suoraan asianomaiselle valinnan suorittavalle viranomaiselle. Hakemuksen liitteenä vaaditaan ansioluettelo tai ote nimikirjasta. Opiskelu- tai työtodistusjäljennökset pyydetään tarvittaessa. Hakemukset kirjataan ja niihin merkitään saapumispäivä, jonka perusteella tarkistetaan määräajassa saapuneet hakemukset. Telekopioina tai sähköisessä muodossa toimitettu hakemus otetaan huomioon, mutta suullinen hakuilmoitus ei riitä. Hakuajan jälkeen hakija voi täydentää hakemustaan asetussa määräajassa.

Hakemukset liitteineen ovat julkisia jo silloin, kun ovat saapuneet osoitetulle viranomaiselle. Liitteenä olevat mm. opiskelu- ja työtodistukset sekä ansioluettelot ovat julkisia. Hakija itse ei voi määrätä asiakirjoja salassa pidettäväksi eikä kieltää nimensä antamista julkisuuteen.

Seurakuntapapiston ja kanttorien virkojen osalta menetellään kirkkojärjestyksessä säädettyllä tavalla.

Riittävä määrä suhteessa hakijoiden määrään valitaan haastatteluun. Haastateltavat valitaan henkilöistä, joiden hakemukset ovat saapuneet määräajassa ja jotka täyttävät muodollisen kelpoisuuden ja ovat muiden kriteerien perusteella ansioituneita. Perusteet, joiden mukaan asianomainen on valittu haastatteluun, on valitsijan/haastattelijoiden syytä kirjata haastattelumuistiinpanoihin mahdollisen oikeasuvaatimuksen varalta.

Oulussa viran tai toimen auki julistava viranomainen asettaa viran/toimen täyttöä valmistelevan työryhmän, johon kuuluvat työyhteisön esimies, tiimivastaava, valitsevan viranomaisen nimittämä(t) edustaja(t) sekä tarvittaessa hallintopäällikkö. Työryhmä asettaa kriteerit, jotka viran tai toimen näkökulmasta ovat tärkeitä. On huomioitava kriteerien konkreettisuus, kriteerien laatu se-

kä kriteerien määrä (alle 10 kriteeriä). Lain kanalta hyväksyttävät valintakriteerit on määriteltävä ennen haastatteluun valitsemista.

Haastattelurunko laaditaan jokaista rekrytointia varten juuri kyseiseen tehtävään sopivaksi ja haastattelun arviointilomake täytetään jokaisesta haastateltavasta. Haastattelumuistio liitetään asiakirjoihin.

Haastattelussa, kuten valintaprosessissa kaikkineen, on kiinnitettävä erityistä huomiota yhdenvertaisuuslain noudattamiseen (21/2004).

Muu keskeinen lainsäädäntö, joka vaikuttaa henkilöarviointityöhön on;

- laki yksityisyyden suojasta (YksL 477/2001)

- henkilötietolaki (HetiL 523/1999)

- laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (JulkL 621/2004)

- rikoslaki (302/2004)

Haastattelussa selvitetään hakijan valmiudet suoriutua tehtävästä ja arvioidaan hänen sopivuutensa työyhteisöön ja organisaatioon sekä vakuuttavuutensa.

Haastattelussa luodaan mielikuvaa myös omasta organisaatiosta, sen toiminnasta, tavoitteista, työn tuloksista ja työtehtävistä.

Haastattelussa saa kysyä vain rekrytoinnin kanalta olennaisia asioita ja on muistettava, että haastattelut ovat luotamuksellisia.

Jos suoritetaan joissakin viroissa pakollinen psykologinen testaus, se on vain yksi osa hakuprosessia, eikä välttämättä sen keskeisin osa. Testistä saatava raportti on luotamuksellinen ja se tulee päätöksenteon jälkeen luotettavalla tavalla hävittää.

Haastattelun, testauksen ja varsinaisen päätöksenteon tulee olla ajallisesti lähellä toisiaan.

OBJEktiivisuutta, RYHMÄN KANTA JA PERUSTELUT

Päätöksentekoaikojen käsitellessä valintaa mukana on oltava myös hakijaluettelo, jonka käsittelyssä on noudatettava henkilötietolain (523/1999) säännöksiä. Esittelytekstissä tai haastattelumuistiossa tulee selkeästi ilmetä haastatteluryhmän kanta, perustelut ja käytetyt kriteerit. Perustelujen tulee olla objektiivisia ja perustua valitun henkilön koulutukseen, kokemukseen, asetettuihin kriteereihin ja haastatteluissa / testeissä saatuun soveltuvuusarviointiin. Valitun ansioita ei tule verrata perusteluihin muihin hakijoihin.

Jos esittelijä poikkeaa päätösesityksessään haastatteluryhmän kannasta, tulee asia selkeästi perustella. Se, onko syytä valita kieltäytymisen varalle toinen hakija, tulee ratkaista päätöksenteossa kulloisenkin arvion mukaan.

Oulussa hallintoelin valitsee pääsääntöisesti puolen vuoden koeajalle virkasuhteeseen ja neljän kuukauden koeaikaa käytetään työsuhteeseen valitun osalta.

Valitulle ilmoitetaan lainvoimaisuuden toteutumisesta kirjeellä, jonka mukaan liitetään viran/toimen vastaanottolomake. Valitun on ilmoitettava tehtävän vastaanottamisesta asetetun määräajan kuluessa ja hänen tulee palauttaa ilmoituksen mukana saapunut viran / tehtävän vastaanottolomake, johon työnantaja merkitsee päiväyksen, jolloin on nähnyt todistuksen terveydentilasta ja mahdollisesti rikosrekisteriotteen. Valinnan jälkeen on muistettava, että laki velvoittaa työnantajan vaatimaan selvityksen lasten kanssa työskentelevien rikostaustasta niiltä osin, kuin kysymys on seksuaalirikoksista, törkeistä väkivaltarikoksista ja huumausainerikoksista. Velvollisuus rikostaustan selvittämiseen ei ole ammattinimikekohtainen, vaan

ratkaisevaa on työtehtävän luonne. Lakia sovelletaan työ- tai virkasuhteessa tehtävään työhön, johon olennaisesti kuuluu ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisten kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisten kanssa(504/2002).

Kaikille hakijoille on lähetettävä valinnasta tieto samanaikaisesti ja mahdollisimman pian valinnan jälkeen. Tällöin on mukaan liitettävä pöytäkirjaote, oikaisuvaatimusohjeet ja valitusosoitus.

Kirjoittaja on Oulun seurakuntayhtymän hallintojohtaja.

JAAKKO HARJUVAARA

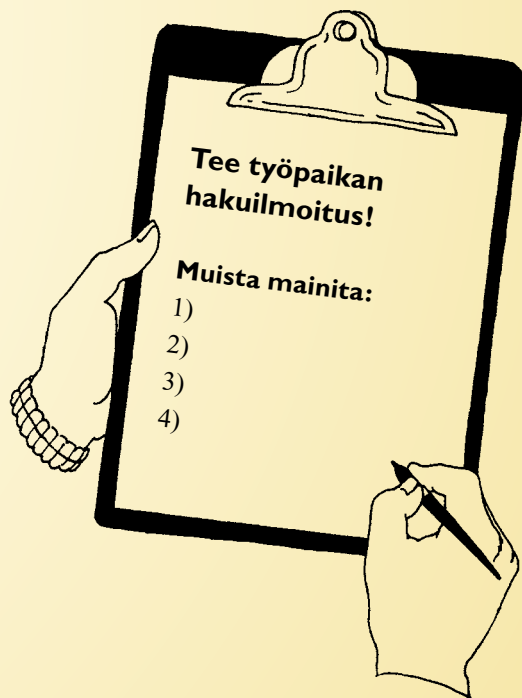
Viran haettavaksi laittaminen

Seurakunnan viran tullessa avoimeksi pitää harkita mahdollisesti tarvittavat **uudelleen järjestelyt** esimerkiksi viran tehtävien suhteen. Virkaa ei voi pitää täyttämättömänä. Se pitää **julistaa haettavaksi** tai jos se jätetään määräämättömäksi ajaksi täyttämättä, niin se pitäisi silloin **lakkauttaa**.

Virkasääntö mahdollistaa tietyissä tapauksissa viran täyttämisen **ilman hakumenettelyä**, jos sijainen on hoitanut virkaa jo pidemmän aikaa, tai työsuhte muutetaan viraksi ja työsuhteen työntekijä siirretään tähän virkaan. Myös ”muu erityisen painava syy” voi olla perusteena.

Avoimet virat pitää ilmoittaa aina **työvoimatoimistoon**. Haettavaksi voidaan julistaa jopa vain työpaikan **ilmoitustaululla** olevalla ilmoituksella ja kahden viikon hakuajalla. Tällaista hakuaikaa ja ilmoitustapaa käytetään yleensä silloin, kun virkaan on olemassa jo esimerkiksi talon sisällä hakija, joka halutaan valita ja näin **vältetään ’turhat’ hakemiset**, sillä virkaa ei pidä ilmoittaa julkisesti lehdessä tms. haettavaksi, jos ei ole tarkoitus valita viranhaltijaa kaikkien hakijoiden joukosta.

Turhalla auki julistamisella teetetään tarpeeton työtä monien hakijoiden kohdalla, kun he laativat ja postittavat hakemuksiaan, kopioivat työtodistuksia ym. Samalla hakijoissa herätetään toivo viran saamisesta. Viran hakeminen merkitsee hakijalle aina monenlaista työtä ja myös henkistä prosessia.



Hakuilmoituksessa tulee näkyä seuraavat asiat: mikä virka on haettavana, onko virka jatkuva, määräaikainen tai sijaisuus, mitkä ovat viran täytövaatimukset, tutkinto / tutkinnot, mahdolliset



muut tiedot (työala tai työtehtävät, työtiimi, jossa viranhaltija tulee toimimaan, erityisosaaminen, joita edellytetään viranhaltijalta, seurakunnan koko ym.), palkkaus, hakuajan pituus (14 vrk - 30 vrk), kenelle ja mihin hakemukset lähetetään, mikä tahto täyttää viran, kuka vastaa tiedusteluihin viran täytöstä. Jos ei ole mainintaa virkaan liittyvistä työaloista tai soveltuvuuksista, niin hakijoita voi tulla enemmän. Toisaalta, jos on selvästi määrätyn työalan tai -tehtävän virka kyseessä, niin ilmoituksella saadaan paremmin kyseisiin tehtäviin soveltuvia hakijoita.

Jos viran hakijoita etsitään koko maasta, niin Kotimaan -lehti on luetuin kirkon virkojen hakuilmoitusten lehti. Internet on nykyisin yhä enemmän myös käytössä myös virkojen haettavaksi julistamisessa. Seurakunnan omalla **nettisivustolla** on hyvä olla yksi valikko, ”avoimet työpaikat”. Lisäksi yleensä tuomiokapitulien kotisivuilla on nähtävillä siinä hiippakunnassa avoinna olevat virat.

Poikkeuksen tekevät papin virkojen haettavaksi julistaminen. Ilmoituksen teksti kannattaa neuvotella yhdessä kapitulin kanssa, jotta se tulee oikein. Erityisesti seurakuntapastorien viroista ilmoitettaessa on huomattava, ettei seurakuntapastorin virka ole koskaan haettavana, sillä kiinnostuneiden hakijoiden on mahdollista vain **ilmoittautua seurakuntapastorin virkaan**. Kapituli antaa virkamääräyksen, mutta sen ei tarvitse antaa sitä virkaan ilmoittautuneille, vaan voi antaa sen muullekin papille. Koska kapituli tarvitsee kirkko- tai seurakuntaneuvoston lausunnon virkamääräystä varten, niin usein seurakuntapastorin viran hakuilmoituksessa sanotaan, että kiinnostuneet voivat ilmoittautua jo suoraan seurakuntaan vapaamuotoisella hakemuksella. Silloin seurakunta voi nopeammin tutustua virkaan ilmoittautuneisiin lausunnon antamista varten. Ilmoituksen määräpäivällä ei ole myöskään samaa merkitystä kuin varsinaisessa hakuilmoituksessa.

Palkkauksen ilmoittamisessa valitsija on sidottu siihen, mitä ilmoituksessa on sanottu. Palkka voidaan ilmoittaa euromääräisesti tai maininnalla palkkaryhmästä tai palkkahaitari eli ala- ja yläraja.

Tasa-arvolain säädösten mukaan ilmoituksessa ei voi olla mainintaa naisen tai miehen virasta.

VALINTAPROSESSI

Kun hakemus saapuu seurakuntaan, niin siihen pitää merkitä **saapumisaika**, jotta voidaan myöhemmin todeta hakemuksen saapuneen ajoissa. Hakemusasiakirjojen käsittelyssä tulee muistaa, että vaikka hakemus on julkinen, niin osa liitteistä / tiedoista saattaa olla **salassa pidettäviä**, esimerkiksi lääkärintodistukset yms. Jos niitä postitetaan päätöksen tekoa varten hallintoelimen jäsenille, niin kokouksessa on hyvä koota lopuksi nämä asiapaperit pois ja tarpeettomat kappaleet tuhotaan.

Palkkoja avoinna

Etsimme Ruokolahden seurakuntaan SEURAKUNTAPASTORIN ÄITIYSLOMAN SIAISTA

ajalle 4.11.2004-16.9.2005

Ruokolahti on eteläkarjalainen maalaisseurakunta parhaimmillaan. Jäseniä on alle 6000. Pappeja on kolme. Imatra on kivenheiton päässä. Hyvä tilaisuus myös valmistuvalla maisterille. Vapaamuotoiset ilmoittautumiset virkoihin 22.10.2004 mennessä kirkkoneuvostolle, Rasilantie 2, 56100 Ruokolahti. Virkamääräyksestä päättää Mikkelin hiippakunnan tuomiokapituli. Tied. Khra Timo Paukkala p. (05) 688 1123, 044 788 1123. Kotisivu: www.seurakunta.org/ruokolahti.

Tule työhön Jyväskylän kaupunkiseurakuntaan. Meillä on haettavana

SEURAKUNTAPASTORIN VIRKA

Viran palkkaus on H35 (2211-2631€)

Seurakuntamme on jaettu toiminnallisesti neljään alueeseen. Haettava seurakuntapastorin virka on sijoitettu 15 000 asukkaan Kuokkalan alueelle. Työntekijöitä on 17 ja heidän esimiehenä toimii aluekappalainen. Seurakuntapastori osallistuu henkään toimii aluekappalainen. Seurakuntapastori osallistuu toimituksiin, alueen jumalanpalveluselämään sekä rippikouluihin. Viran erityisvastuualueena ovat nuoret aikuiset ja opiskelijat sekä osallistuminen koko seurakunnan opiskelijatyöhön.

Viran hoitaminen edellyttää kiinnostusta peruseurakuntatyöhön sekä hyviä yhteistyötaitoja. Arvostamme hakijan kykyä analysoida laaja-alaisesti ajan ja yhteiskunnan muutoksia vaatiota olla kirkon perustehävästä käsi erilaisten ihmisten kanssa.

Virkaan valittavan on esitettävä hyväksytty sekä rikosrekisterilain 6 § 2 momentissa riote ennen viran vastaanottamista.

Lisätietoja tehtävästä antavat aluekappala p. 050-521 5415 ja kirkkoherra Jukka Ke p. 050-521 5415 ja kirkkoherra Jukka Ke p. 050-521 5415

Hakemukset on toimitettava 22.10.2004 Lapuan hiippakunnan tuomiokapitulille, I

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

Virkoja avoinna

www.kotimaa.fi/tyo

Kirkolliset työpaikkailmoitukset

Yleensä hakijoista kannattaa valinnan helpottamiseksi laatia yhdistelmä, jossa on papereiden pohjalta lyhyt, mutta kattava yhdistelmä. Siinä tulee ilmetä opinnot, aikaisemmat työpaikat ja virkavuodet, erityisosaamiset ja mahdolliset muut valintaan vaikuttavat seikat. Sen pohjalta on hyvä myös valita haastateltavat. **Henkilökohtainen haastattelu** on aina välttämätön. Kun se suunnitellaan huolellisesti, niin siinä saadaan ratkaisevan tärkeää tietoa viran täyttämistä varten. On huomattava, että haastattelun hoitaminen antaa myös kuvan uudesta työnantajasta haastateltavalle. Usein esimerkiksi koko neuvosto haastattelutilanteessa läsnä olevana nopeuttaa valinnan myöhempiä hallinnollista täyttöprosessia.

Haastattelujen lisäksi on mahdollista kysyä **lausuntoa** esimerkiksi hakijan aikaisemmista työpaikoista. Jos hakija on hakemuksessaan ilmoittanut suosittelevien/lausunnon antajien yhteystiedot, niin lausuntoa voi kysyä tällä perusteella.

joja avoinna

joja avoinna

on haettava

N VIRKA

joilla on haasteellinen ja
in vastualueena ovat
allinnon asiantuntijatehtävät
uvoston sihteerinä työsken-
aidot ovat tarpeen. Seura-
mus seurakuntasekterillä
nassa on runsaat 60 työnteki-
nen seurakuntasihteri.

ena on soveltuva opisto-
into sekä hyvät ATK-taidot.
ulla on neljän kuukauden
vastaanottamista toimittaa

Enon seurakunnassa on uudelleen haettava

DIAKONIAN VIRKA

seurakunta sijaitsee Pohjois-Karjalan kauniissa vaaramai-
ssa, vesistöjen ympäröimänä tarjoten runsaat harrastus-
ollisuudet. Maakunnan keskuksen Joensuuhun on n. 35
Seurakunnan väkiluku on n. 6000, diakonian viranhaltijalta
Seurakunnan väkiluku on n. 6000, diakonian viranhaltijalta
aksi. Reippaassa ja iloisessa työyhteisössämme työskente-

2 henkeä.
onin tehtäväalueeseen kuuluu normaalin diakonian virka-
ävien lisäksi rippikoulutunteja ja perhetuot. Tehtäväalueita
A06 ja palkkaluokkaa H 28. Virkaan valittavan on esitettävä
6-4 a §:n mukainen rikosrekisteriote.
kemukset virkaan 29.10.2004 klo 16.00 mennessä Enon seur-
unnan kirkkoherranvirastoon, Yläpappilantie 1, 81200 ENO,
reen merkintä 'Diakonian virka'.

kaa koskevin tiedusteluihin vastaa kirkkoherra Armi
utavuori, p. 013-762 038, 0400-160 535 ja diakonissa Päivi
o-Anttila, p. 0400-490 412.

on seurakunta

471 5800

paika

yt myös ne

Parkan seurakunnan

TALOUSPÄÄLLIKÖN VIRKA

autumassa 1.7.2005. Virka täytetään siten, että virkaan
va henkilö toimii viransijaisena 17.1.05–30.6.05 välisen

Virkaan valittavalla tulee olla opistotasoinen merkonomitutkinto
tai ammattikorkeakoulussa suoritettu tradenomitutkinto (ta-
loudeellisten ja kirjanpidollisten asioiden tuntemus. Hakijalle
olla ev.lut. Kirkon jäsen. Viran palkkaus KirVESTES hinnoittelu-
ryhmä B 01 mukainen.

Virkaan valitun on ennen viran vastaanottamista esitettävä
hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan.

Tiedusteluihin vastaavat khra Erkki Hirvi p. (03) 441 2028 (viras-
o) tai 044-741 2028, kirkkoneuvoston varapj. Erkki Kallio
0400-260 281

uston pj. Eeva-Liisa Laholuoma
päällikkö Raii Suoniemi
448 3683 (kot).

4 klo 13.00 mennessä. Parkanon
o osoitetut hakemukset lähete-
misto, PL 30, 39701 Parkano.

uvosto

joja avoinna



KIRKKOSEURAKUNTA

...LSIGIN TUOMIOKIRKKOSEURAKUNNASSA
on haettava

TIEDOTUSSIHTERIN VIRKA

Viran sijoituspaikka on Tuomiokirkkoseurakunnan kirkkoherran-
virasto, joka viikkaan seurakunnan sydämenä ja asiakaspalvelun
keskuksena monipuolisine työntekijäineen on haasteellinen ja
mielenkiintoinen työpaikka. Lähimpinä työtovereina kirkkoherran-
virastossa työskentelevät hallintosihteri, taloussihteri, tilava-
raussihteri ja väestörekisterisihteri.

Viran tehtäviin kuuluu vastata kokonaisuutena seurakunnan ulkois-
esta ja sisäisestä tiedottamisesta sekä huolehtia käytännön tie-
dottamisesta niin paperilla kuin verkossaakin. Seurakunnalle tullaan
teerillä on keskeinen rooli. Lisäksi viranhaltija osallistuu muiden
kirkkoherranvirastoon liittyvien yhteisten tehtävien hoitamiseen
yhdessä viraston työntekijöiden kanssa.

Viran kelpoisuusehtona on soveltuva opistoasteen tutkinto tai
korkeakoulututkinto. Annostamme hakijan hyvää yhteistyökä-

lippuäänestystä, kuten taas tulee menetellä valtuus-
tossa, jos yksikin sitä vaatii.

Kirkkoneuvoston / kirkkovaltuuston peruste-
lut esitykselle ovat niitä, joihin mahdollinen va-
litus perustuu. Valmistelupäätöksistä ei voi valit-
taa. Kirkkoherran, kappalaisen ja kanttorin virkoi-
hin virkamääräyksen / **valtakirjan antaa aina tuo-
miokapituli**, vaikka kirkkovaltuusto (kappalainen,
kanttori) tai kirkon vaalikokous (kirkkoherra) on-
kin tehnyt valinnan. Viranhaltija astuu virkaan vas-
ta valtakirjan mainitsemasta päivämäärästä lähti-
en. Hän voi olla vs. viranhaltijana ennen valtakir-
jan vastaanottamista.

Arkistointiohje suosittaa, että kaikki **hakupape-
rit** arkistoitaisiin kahden vuoden ajaksi mahdolli-
sen tasa-arvokanteen varalta. Valitun hakijan kaik-
ki hakupaperit liitteineen arkistoidaan pysyvästi.
Muiden kohdalla voidaan liitteet tuhota em. mää-
rääjän jälkeen, niin säästetään arkistotilaa.

VALITUSPROSESSI

Valintapäätös on syytä **ilmoittaa** mahdollisimman
nopeasti, sillä valitusaikea alkaa päätöksen teosta
eikä tiedoksisaantipäivästä niin kuin muiden hal-
lintopäätösten yhteydessä. Ilmoitus on hyvä teh-
dä **pöytäkirjanotteella**, jossa on mukana myös va-
litusosoitus.

Seurakuntatasolla kirkkoherran viran **kansan-
vaalin** toimittaminen on monimutkainen, mutta
toisaalta selkein täyden kannalta, koska kansanvaa-
lista ei voida valittaa tasa-arvon tms. perustein, ai-
noastaan virheellisen vaalin toimittamisen vuoksi.
Kirkkovaltuuston kappalaisen valintapäätöksis-
tä on tehty tasa-arvovalituksia, joiden käsittely on
hyvin pitkäaikainen prosessi. Jos **tasa-arvolain** perus-
teella täyttö on tapahtunut virheellisesti, niin valin-
ta pysyy voimassa, mutta seurakunta joutuu maksa-
maan korvauksen valittajalle.

HUOLELLINEN VALMISTELU

Viran haun ja täyttämisen toimenpiteet kannattaa
miettiä ja hoitaa huolellisesti. Silloin vältetään mo-
net asiat, jotka saattavat olla valituksen aiheina ja
tuoda myöhemmin monta hankaluutta. Aikataulua
suunniteltaessa on hyvä ottaa huomioon mahdolli-
sen valitusajan vaikutus ja myös valitun viranhalti-
jan irtisanoutumisaika edellisestä virastaan. Viran
täyden yhteydessä kannattaa suunnitella myös ai-
kaa uuden viranhaltijan huolelliseen perehdytyk-
seen ja sopia valmiiksi kuka tai ketkä sen hoitavat.
Olemme seurakunnassamme kehittäneet 'perehdy-
tyskortin', johon on koottu ryhmitellen kaikki kes-
keiset asiat, jotka on hyvä käsitellä uuden viranhalti-
ijan kanssa.

Kirjoittaja on Järvenpään seurakunnan kirkkoherra.

Muutoin uusi "laki yksityisyyden suoja työelämäs-
sä, 13.8.2004" edellyttää aina hakijan suostumusta
lausunnon kysymiseen (luku 2). Sama laki säätelee
myös hakijoiden testaamista (luku 4). Työnantajan
pitää varmistaa, että testausmenetelmät ovat luot-
tettavia, niistä saatavat tiedot ovat virheettömiä ja
se koskee myös testausmenetelmää ja sen luonnet-
ta. Hakijalle on pyynnöstä annettava maksutta tes-
tauksessa saatu kirjallinen lausunto tai siitä saatu
suullinen lausunnon sisältö.

Jos kirkkoneuvosto **valmistelee** kirkkovaltuus-
tolle vaalin toimittamisen, niin varsinainen valin-
tapäätös tapahtuu vasta valtuustossa. Siksi neuvos-
tossa on erilainen äänestystapa valmisteluvaiheessa.
Jos neuvosto ei ole yksimielinen siitä, keitä se esi-
tää avoinna olevaan kappalaisen virkaan ja missä
järjestyksessä, niin neuvostossa äänestyskseen me-
nevät ne ehdotukset joita on kannatettu ja ääneste-
tään normaalin äänestysmenettelyn tapaan. Koska
neuvosto ei suorita vaalia, se ei voi tehdä suljettua

Lainsäädäntö rajoittaa seurakuntien päätösvaltaa:

Piispainkokouksen suositus kappalaisen - ja kanttorin - vaalimenettelystä

Piispainkokous antoi keväällä suosituksen kappalaisen vaalin hallintomenetelmästä. Suosituksen antamisen taustalla on se, että seurakuntien valintakäytännöt saattavat aiheuttaa ongelmia, jos joku hakijoista kokee kohdanneensa tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää.

Suositus ohjeistaa koko valintaprosessin viran tehtävien määrittelystä valtakirjan antamiseen, joten sen tarkoitus lienee myös yhtenäistää ja selkiyttää valintamenettelyjä eri seurakunnissa. Suosituksessa myös muistutetaan virantäyttöä ohjaavasta laajasta kirkon ja valtion normistosta. Kappalaisen vaalia koskevat kirkkojärjestyksen säädökset, 21 § ja 32a – c §, koskevat myös kanttoria. Piispainkokouksen sihteerin Kalervo Salon mukaan suositus on sovellettavissa myös kanttorin vaaliin.

VIRAN TEHTÄVÄT JA VALINTAKRITEERIT MIETITTÄVÄ ETUKÄTEEN

Ennen kuin seurakunta pyytää tuomiokapitulilta viran auki julistamista, sen suositellaan kirjaavan viran tehtävät viranhaltijoiden työnjaon ja seurakunnan tarpeiden pohjalta. Viran auki julistamisen jälkeen valintaperusteita ei suosituksen mukaan tule muuttaa tai lisätä. Viran palkkaluokka voidaan määrittää vielä valintapäätöstä tehtäessäkin. Palkkaluokan tulee määräytyä viran vaativuuden sekä myös virkaan valitun henkilökohtaisten kykyjen ja taitojen perusteella.

Tuomiokapituli julistaa viran auki ja julkaisee hakuilmoituksen valtakunnallisesti ilmestyvässä lehdessä. Seurakunta voi julkaista oman hakuilmoituksen. Jos siinä ilmoitetaan viran valintaperusteet, ne ovat tämän jälkeen seurakuntaa sitovat. Hakemukset toimitetaan tuomiokapituliin.

Hakemuksissa tarvittavista liitteistä määrätään kirkkojärjestyksessä. Kappalaisen viran hakijoilta

tai virkaan valituilta ei edellytetä lääkärintodistusta, kanttorin viran hakijoiden sen sijaan on liitettävä hakemukseensa lääkärintodistus. Piispainkokous on jo aikaisemmin suosittanut tuomiokapituleille, että vaadittavista lääkärintodistuksista ilmenee ainoastaan hakijan soveltuvuus, rajoitettu soveltuvuus tai soveltumattomuus ajateltuihin työtehtäviin.

MYÖS HENKILÖKOHTAINEN SOPIVUUS VAIKUTTAA

Tuomiokapituli tekee päätöksen hakijoiden kelpoisuudesta virkaan ja antaa heistä lausunnon seurakunnalle. Kelpoisuus jaetaan muodolliseen kelpoisuuteen ja sopivuuteen. Muodollisella kelpoisuudella tarkoitetaan viran pätevyysvaatimusten täyttämistä. Sopivuudella tarkoitetaan esimerkiksi pyrkijän kypsyneisyyttä, nuhteetonta käytöstä, riittävää kokemusta. Tuomiokapituli arvioi hakijoita perustulaisissa tarkoitettujen yleisten nimitysperusteiden eli hakijoiden osoittaman kyvyn ja taidon (lähinnä opinnot ja työkokemus) perusteella ottaen huomioon seurakunnan tarpeet. Kelpoisuuspäätöksestä on hakijoilla 30 päivän valitusoikeus, seurakunnalla valitusoikeutta ei ole.

Suosituksessa esitetään, että kirkko- tai seurakuntaneuvosto asettaisi hyvissä ajoin valintaryhmän, joka haastattelee hakijat ja vertailee heidän ansioitaan. Valintaryhmän jäsenenä tulisi olla sellaisia viranhaltijoita ja luottamushenkilöitä, joilla on ”tuntuma” täytettävän viran tehtäviin ja vaatimuksiin.

Haastattelujen tekemiseen suositus antaa yksityiskohtaisia käytännön ohjeita. Haastattelut tulisi tehdä jäsennellysti ja hakijoiden vastaukset kirjata, jotta hakijoiden arviointi ja priorisointi voidaan tehdä asianmukaisesti ja tasapuolisesti. Hakijoista hankittu aineisto lukuun ottamatta nimeä, koulutusta ja työkokemusta on yleensä lain mukaan salassa pidettävää. Haastatelluille hakijoille voidaan maksaa matkakorvausta.

TASA-ARVOLAKIA ON NOUDATETTAVA

Seurakuntien vahva itsehallinto on aikaisemmin mahdollistanut sen, että kelpoisuusehdot täyttävistä hakijoista on voitu valita kuka tahansa, ei välttämättä pätevintä. Muun muassa tasa-arvolaki, perustuslain perusoikeuspykälä sekä hallintolaki kuitenkin rajoittavat nykyisin seurakuntien autonomiaa valintamenettelyissä. Hallintolain mukaan viranomaisen - siis myös seurakunnan - on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti, ja sen ratkaisujen tulee olla johdonmukaisia.

Seurakunnan on noudatettava henkilövalinnoissaan tasa-arvolakia. Sen mukaan työnantajan menettely on syrjintää, jos sen työhön ottaessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö. Ansioituneemman hakijan syrjäyttämiseen voi kuitenkin olla laillinen ja hyväksyttävä syy, jonka painavuus ja perustelut seurakunnan tulee pystyä osoittamaan. Työnantaja voi painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän viran menestyksellistä hoitamista. Ominaisuuksien, joihin seurakunta valinnassaan vetoaa, tulee olla kirjattuna sekä valmisteluun että päätöstekstiin.

Valintapäätöksestä tulee ilmoittaa kaikille virkaa hakeneille. Valintapäätökseen voi hakea muutosta kirkkolain 24 pykälässä mainituista syistä, kuten lainvastaisuuden vuoksi. Jos vaalin on toimittanut kirkkoneuvosto, päätöksestä tehdään kirkollis-

valitus hallinto-oikeudelle. Jos taas päätöksen on tehnyt seurakuntaneuvosto, sille voi tehdä oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimuksen voi tehdä myös tarkoituksenmukaisuusperusteella.

Jos virkaa on hakenut vain yksi hakija, tuomiokapituli voi seurakunnan pyynnöstä julistaa sen uudelleen haettavaksi. Jos uudellakaan hakuajalla ei tule useampaa hakijaa, virka voidaan painavista syistä jättää täyttämättä enintään vuoden ajaksi. Jos hakijoita on vähintään kaksi, vaali on suoritettava.

Valintapäätöksen saatua lainvoiman, ts. valitusajan umpeuduttua, tuomiokapituli antaa valtakirjan virkaan valitulle.

Piispainkokouksen suositus kirkon internet-sivuilla:

<http://www.evl.fi/piispainkokous/vire.htm#2004:2:9>

Kirkkolainsäädäntö kirkon internet-sivuilla:

<http://213.250.93.194/asiakas/evl/kirkkolainsaadanto.nsf/kkolaki?openview&count=300>

Kirjoittaja on Kanttori-urkuriliiton toiminnanjohtaja.

Haluatko käytännön vinkkejä työnhakuun liittyvistä asioista?

Seuraavista osoitteista löydät työnhakuoppaita:

www.mol.fi/tho/

www.aarresaari.net/tyonhakuopas.htm

www.oikotie.fi

www.tokem.fi/urre/TIEDOSTOT/Tyoelamaan_apuaOpas2003.pdf

www.uta.fi/rekrytointi/tietopalvelu/tyonhaku.html

www.jobstep.net

Työhönotto ja työyhteisö



Uuden työntekijän rekrytointi on aina haastava ja monitahoinen tapahtumasarja. Työhönoton tarkoituksena on saada paras hakija avoinna olevaan tehtävään.

Seurakuntien työhönottajilla on monenlaisia houkutusia: eräs niistä on yritys hoitaa työyhteisön ongelmia uudella työntekijällä. Toisenlainen houkutus on kuvitella, että työhönotto on tietynlainen matemaattinen prosessi, jossa ulkoisella maailmalla ei ole merkitystä.

Uuden työntekijän rekrytointi on aina haastava ja monitahoinen tapahtumasarja. Se ei kosketa vain järjen tasoa, vaan monenlaiset tunteiden ulottuvuudet ovat siinä läsnä: niin rekrytointia suorittavan tunteet kuin myös sen yhteisön tunteet, johon uusi työntekijä palkataan.

Työhönoton tarkoituksena on saada hakijoista

paras avoinna olevaan tehtävään. Tämä yksinkertainen peruslähtökohta on hyvä pitää tiukasti mielessä silloinkin, kun pohdimme kysymystä, kuinka paljon valittavan soveltuvuudella työyhteisöön tulee antaa merkitystä valinnasta päätettäessä. Seuraavassa ehkä kaksi ääripäätä.

UUSI TYÖNTEKIJÄ EI RATKAISE YHTEISÖN ONGELMIA

Toisessa ääripäässä rekrytoinnin keskeiseksi päämääräksi aivan kuin salaa tulee löytää työntekijä, joka sopeutuu vain työyhteisöön. Kriteereiksi löydetään sinänsä kauniita perusteita, mutta todellisen tavoitteena on taata työyhteisön hyvinvointi tai sen olemassa oleva valtajärjestys tai... Uusi työntekijä

kijä ei saa häiritä vanhoja kuvioita!

Perustehtävä on pahasti kadoksissa; sekä yhteisön että rekrytoinnista vastaavan tavoitteet nousevat muualta kuin tehtävästä ja tavoitteista. On mielestäni erittäin vaarallista kuvitella, että uusi työntekijä voisi parantaa esimerkiksi työyhteisön tulehuneet ihmissuhteet. Rekrytoinnissa ei pidä edes sitä yrittää. Lähes yhtä vaarallista on antaa ainoastaan työyhteisön määritellä, kuka valitaan. Itse olen varsin pidättyväinen työyhteisön merkittävään rooliin valintatilanteen loppuvaiheessa. Sanonnassa ”sotamiesneuvostot eivät valitse” on aika suuri viisaus. Tarkoitus ei ole tyydyttää työyhteisön tarpeita ja toiveita, vaan toteuttaa annettua tehtävää.

Paras keino työyhteisön hoitamiseen on keskittyä perustehtävään. Toive uuden työntekijän parantavasta vaikutuksesta on jo usein merkki perustehtävän hämärtymisestä. Samaa hämäryyttä on havaittavissa, jos työyhteisö valitsee uudet jäsenensä. Silloin on mahdollista, että aivan muut perusteet kuin kyvykkyys ja sopivuus saavat ratkaisevan merkityksen. Samalla se useimmiten kertoo, että yhteisössä muutenkin tehtävätietoisuus ja terveet rakenteet ovat puutteellisia.

VOIDAANKO SOPEUTUMISTA TYÖYHTEISÖÖN MYÖNTEISESTI EDISTÄÄ?

Lantilla on aina kaksi puolta. Millä tavalla olemassa oleva työyhteisö voi osallistua rekrytointiin? On selvää, ettei uuden työntekijän ottaminen työyhteisöön ole mikään konemaisen tarkasti etenevä prosessi, jonka vaiheet ja lopputulokset voidaan rationaalisesti päätellä. Työyhteisö, johon uutta jäsentä valitaan, kantaa omaa historiaansa. Siihen kuuluvat niin yhteisön voimavarat kuin sen heikkoudetkin. Työyhteisö on aina osallinen uuden työtoverin palkkaamisesta.

Mielestäni työyhteisöllä tulee olla ainoastaan rajattu rooli uuden työtoverin rekrytoinnissa. Työyhteisön rooli on minullekin vaikea ja avoin kysymys. Joutuuhan valittu työskentelemään olemassa olevan työyhteisön kanssa. Omissa työhönottotilanteissa tässäkin suhteessa on törmäyksiä ja selviä virheitäkin tullut. Niistä oppineena ajattelen, että seuraavat yksinkertaiset toimet edesauttavat sekä valittavan että työyhteisön sopeutumista:

- rekrytointiperiaatteiden luominen ja niistä tiedottaminen työyhteisössä,
- keskustelu työyhteisössä hyvissä ajoin ennen rekrytointia siitä, millaisia taitoja työssä ja työyhteisössä tarvitaan,
- haastatteluteemojen pyytäminen myös työtovereilta (en pidä hyvänä, että työtoverit ovat itse haastattelemassa),
- jos prosessissa käytetään yhtä useampaa paikallista haastattelua, toisen haastattelun yhteyteen voi liittää haastateltavien vierailun siinä työryhmässä, joka tulee olemaan hänen lähityöyhteisönsä (tässä

vaiheessa mukana enää 1 – 3 hakijaa), sekä - hyvin suunniteltu perehdyttäminen, joka tarkoittaa aina myös työyhteisöön ja työyhteisön sopeutumista.

Rekrytointi ei ole koskaan kaavamaisista työtä, vaan jokainen tilanne on erilainen. Siksi olisikin hyvä, että jokainen esimies ja työyhteisö miettisi omaa toiminnan tapaansa.

TEHTÄVÄSUUNTAUTUNUT VALINTA EDESAUTTAA AINA SOPEUTUMISTA

Perustehtävän kirikkaana pitäminen on sekä rekrytointia suorittavalle, valittavalle ja koko työyhteisölle tärkein keino sopeutumiseen. Olen vakuuttunut siitä, että jos onnistuu valitsemaan tehtävän kanalta parhaan hakijoista, onnistuu myös hänen liittymisensä työyhteisöön. Työyhteisökin hakeutuu silloin kohti omaa perustehtäväänsä.

Työhön ottaminen perustuu aina inhimilliseen arvioon. Ei ole olemassa yleisiä, ehdottomia periaatteita, mittapuuta, jolla hakijat voidaan arvioida. Prosessiin kannattaa paneutua. Onnistuneita valintoja on kosolti, mutta epäonnistumisiinkin joutuu tottumaan. Jos olet ottanut tehtäväsi työhönotossa vakavasti, voit kaikissa tilanteissa katsoa rohkeasti peiliin. Jos toimit yhteisön perustehtävän toteuttamiseksi, edistät samalla jokaisen työntekijän sopeutumista ja hyvinvointia.

Kirjoittaja on Espoon seurakuntien yhteisen seurakuntatyön päällikkö.

Epäpätevät konsultit kuriin

Työelämän henkilöarviointeja tehdään Suomessa vuositasolla noin 30000, joten ei ole ihme, että myös kirkon työntekijät joutuvat tai pääsevät tällaiseen. Usein puhutaan siitä, että henkilöä testataan, mutta kunnollisesti tehty henkilöarviointi on paremminkin tutkimus. Kyse ei siis ole yhden testin tekemisestä vaan prosessista, jossa haastatellaan hakijaa, tehdään useita testejä, joiden pohjalta saatuja oletuksia sitten varmistetaan keskustelussa hakijan kanssa.

Henkilöarviointien avulla on tarkoitus auttaa sekä työntekijää että työnantajaa. Oikea ihminen oikealla paikalla tulee luonnollisesti edulliseksi ja myös työn laatu on hyvää. Toisaalta väärä valinta tuottaisi monenlaista tuhoa työmaalla. On tärkeää huomata, että väärä valinta olisi ikävä tilanne myös työntekijälle itselleen, sillä kukapa meistä haluaisi tehdä jotain sellaista mitä ei oikeasti osaa tai jaksakaan tehdä.

On tärkeää, että henkilöarviointeja tekevällä on käytössään monenlaisia testejä ja muita arviointimenetelmiä. Pora on kirvesmiehelle hyvä työkalu, mutta pelkällä poralla ei taloja rakenneta. Ammattitaitoinen konsultti selvittää ennen arviointia, millaisia asioita työnantaja työntekijöiltään edellyttää. Tämän tiedon pohjalta hän valitsee ne menetelmät, joita hän henkilöarvioinnissa käyttää. Eri töissä tarvitaan erilaisia asioita. Tarkkuutta ja päätelyä vaativissa tehtävissä voidaan mitata kyseisiä kognitiivisia taitoja, mutta vaativassa ihmissuhteutyössä (esimerkiksi seurakuntatyö usein) tärkeämpää on tietää onko hakijalla tällaiseen työhön sopiva persoonallisuus ja ihmissuhdetaidot.

Henkilöarviointeja ovat perinteisesti tehneet hyvin monella tavoin koulutetut ihmiset. Myös huuhaa-konsultteja liikkuu kentällä. Psykologiliiton arvion mukaan joka kymmenes konsultti on epäpätevä tehtäviinsä. Tällaisen henkilön tunnistaa esimerkiksi siitä, että hänellä on vain yksi testi, hän ei kykene kertomaan mihin teoriaan testi perustuu, tai hänellä ei ole testilleen tilastotietoja siitä, miten ihmiset yleensä käyttäytyvät. Epäpätevä konsultti

ei välttämättä edes haastattele asiakkaitaan, ja palautekin saattaa jäädä antamatta.

Epäpätevien konsulttien alalta karsimiseksi Suomen Psykologiliitto julkaisi *Hyvän henkilöarvioinnin käsikirjan* (toim. Honkanen - Nyman), jossa kuvataan onnistunut henkilöarviointiprosessi. Kun tämäkään ei poistanut kaikkia asiaankuulumattomia alalta, on Psykologiliitto syyskuusta 2003 alkaen myöntänyt Hyvän henkilöarvioinnin sertifikaatteja niin psykologeille kuin muillekin alan ammattihenkilöille. Tällöin noudatetaan ns. positiivisen erotelun taktiikkaa: Yhtään konsulttia ei leimata huonoksi, mutta liitto suosittelee sertifioitujen konsulttien käyttöä ja ottaa vastuun siitä, että he ovat ammattitaitoisia ja noudattavat työssään korkeaa ammattietiikkaa.

Tällaisia sertifioituja konsultteja on tällä hetkellä 85, suurin osa heistä koulutukseltaan psykologeja.

Sertifioitujen konsulttien nimet löytyvät Serfiointilautakunnan nettisivuilta www.henkioarviointi.net. Samoilta nettisivuilta löytyvät myös lautakunnan toimintaperiaatteet ja ne asiat, joita sertifioitavalta henkilöltä edellytetään.

Suomen Psykologiliitto on sertifioinnilla halunnut edistää hyvää henkilöarviointia Suomessa. On ollut todella mukavaa huomata, miten myönteisesti tiedotusvälineet ovat ottaneet asian vastaan. Lautakunnan nettisivuilla on myös käytetty paljon, ja eräät yritykset ovat jo ilmoittaneet, että he ottavat vastedes konsulttien tarjouskilpailuun mukaan vain sertifioituja henkilöitä.

Allekirjoittanut ottaa mielellään vastaan palautetta niin sertifioiduista kuin sertifioimattomistakin henkilöarvioijista.

Kirjoittaja on Suomen Psykologiliiton vastaava psykologi, ammatilliset asiat.

Yhdenvertaisuuslaki ja työnhaku

Kuva Kotimaa/Kirsti Viitasari



Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Ihmisten yhdenvertaisuutta koskeva perussäännös sisältyy perustuslakiin. Syrjinnän kiellosta säädetään myös esimerkiksi työ- ja palvelussuhdelainsäädännössä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta tasa-arvolaissa. Näitä täydentämään säädettiin helmikuun 2004 alusta voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki, jonka taustalla on kaksi syrjintädirektiiviä.

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun on kysymys muun muassa työhönnottoperusteista, työoloista tai työeh-

doista, työnantajan järjestämästä henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä. Työhönnotossa noudatettavista menettelytavoista on perinteisesti säädetty sekä työ sopimuslaissa että virkamiehiä koskevilla laeilla. Työhönnottopäätöksen tekeminen näissä laeissa säädettyillä syrjintäperusteilla on kiellettyä. Yhdenvertaisuuslain soveltamisala on kuitenkin laajempi, sillä säännöksen piiriin kuuluvat myös sellaiset työntekotilanteet, joissa työtä tehdään olematta työ- tai virkasuhteessa. Esimerkiksi harjoittelijan valintaa koskevia päätöksiä ei saa tehdä syrjivin perustein. Työhönnottoon liittyvien valintapäätösten ohella työhönnottoperusteilla tarkoitetaan myös valintakriteerien asettamista. Esimerkiksi työntekijälle asetettavat ammattitaitoa



ja koulutustasoa koskevat vaatimukset eivät saa olla syrjiviä.

VÄLITÖN JA VÄLILLINEN SYRJINTÄ KIELLETTY

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan sekä välitöntä että välillistä syrjintää. Syrjinnäksi katsotaan myös häirintä ja ohje tai käsky syrjiä.

Tietyissä tilanteissa erilaiseen asemaan asettamista ei pidetä syrjintänä. Ensinnäkin hyväksyttävä eri asemaan asettaminen voi perustua viranomaisen laatimassa yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettuun perusteeseen. Toiseksi henkilöiden eri asemaan asettaminen työelämässä on hyväksyttävää silloin, kun se perustuu työtehtävien asettamiin perusteluihin vaatimuksiin. Kolmanneksi säädetään tarkemmin ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta. Eri asemaan asettamisen perusteena voi olla myös positiivinen erityiskohtelu, jolla pyritään toteuttamaan tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Kaikissa näissä tapauksissa edellytetään, että eri asemaan asettamiselle on olemassa hyväksyttävä tarkoituspäätös ja että toimet ovat oikeasuhteisia tavoiteltuun tarkoitukseen nähden.

USKONNOLLINEN VAKAUMUS TYÖHÖN LIITTYVÄNÄ VAATIMUKSENA

Syrjintänä ei pidetä sellaista syrjintäperusteeseen liittyvää erilaista kohtelua, jonka perusteena on työtehtävien laatuun ja suoriin liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus. Sääntely vastaa työsuojelulain säännöstä, jonka mukaan työntekijöiden eri asemaan asettamisen tulee perustua hyväksyttävään syyhyn. Hyväksyttävää syytä arvioidaan työhön liittyvien ja työn tekijälleen asettamien todellisten vaatimusten perusteella. Työhön liittyviä vaatimuksia voidaan niin ikään arvioida työnantajan toiminnan luonnetta vasten. Eri asemaan asettamisen oikeutusta arvioidaan aina sen mukaan, onko käytetty peruste tarkoituspäätöksen perusoikeuksien toteutumisen kannalta hyväksyttävä.

Työsyrjintädirektiivin ja työsuojelulain syrjintäkieltoa koskevat säännökset eivät estä vaatimasta kirkon tai muun uskonnollisen yhdyskunnan työntekijältä tai viranhaltijalta tämän yhteisön edustamaa uskonnollista vakaumusta. Yhdenvertaisuuslaki ei estä edellyttämästä työntekijältä ja viranhaltijalta tiettyä uskonnollista vakaumusta niissä tapauksissa, joissa henkilö toimii opetuksellisessa tai uskonnon harjoittamiseen liittyvissä palvelutehtävissä tai joissa hän edustaa ulospäin yhteisönsä uskonnollista näkemystä. Arvioitaessa työtehtävi-

en laatuun liittyvää todellista ja ratkaisevaa vaatimusta on otettava huomioon perustuslaissa säädetty uskonnon ja vakaumuksen vapaus ja siitä johtuva kirkon erityisasema. Sen sijaan tietyn vakaumuksen vaatiminen sellaiseen toimeen pyrkivältä, joka ei työssään ole tekemisissä vaaditun uskonnollisen vakaumuksen kanssa eikä edusta työnantajansa ulospäin, ei ole työsuojelulain eikä yhdenvertaisuuslain säännös huomioon ottaen perusteltua.

ASIANMUKAISILLA JÄRJESTELYILLÄ EDELLYTYKSIÄ VAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTYMISELLE

Vammaisten henkilöiden työllistymisedellytyksistä on laissa erillinen säännöksensä. Säännös kattaa vammaisten henkilöiden työhön pääsyn, työtehtävien suorittamisen, työuralla etenemisen ja koulutuksen. Työnantajan ja muun työn teettäjän on tarvittaessa tehtävä työpaikalla asianmukaisia järjestelyjä vammaisen henkilön työllistymisen mahdollistamiseksi. Tiedoiltaan, taidoiltaan ja kokemukseltaan tehtävän asettamat vaatimukset täyttävää vammaista työnhakijaa ei siten saa syrjäyttää sillä perusteella, että hänen työhön valitsemisensa edellyttää työnantajalta toimia, joita voidaan kustannukset ja työnantajan asema huomioon ottaen pitää kohtuullisina. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että uutta työvoimaa palkkaavan työnantajan tulee tunnistaa työhön liittyvät esteet ja poistaa ne niiden vammaisten tieltä, jotka valituksi tullessaan kohtuullisin järjestelyin voisivat suoriutua työtehtävistään. Asianmukaiset järjestelyt voivat liittyä esimerkiksi työoloihin ja työn organisointiin, työmenetelmiin, apuvälineisiin sekä työtä koskevan opastuksen järjestämiseen.

HYVITYSTÄ SYRJITYLLE

Syrjintäkieltoa rikkonut työnantaja on velvollinen yhdenvertaisuuslain perustella maksamaan syrjitylle hyvitystä, jonka määrä on enintään 15.000 euroa. Määrä saadaan ylittää erityisistä syistä. Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain tai muun lain perusteella. Kanne syrjinnästä työhönottotilanteissa on nostettava tuomioistuimessa yhden vuoden kuluessa siitä, kun syrjätetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Muissa kuin työhönottotilanteissa kanne-aika on kaksi vuotta.

Yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta on jaettu työsuojeluviranomaisten ja vähemmistövaltuutettujen kesken. Työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

Kirjoittaja on AKAVAn lakimies.

Yleiskirje A 3/04 Yhdenvertaisuuslaki

Yleiskirje käsittelee yhdenvertaisuuslakia ja kirkkoa. Siellä sanotaan mm. ”Yhdenvertaisuuslain mukaan kirkko ei saa työnantajana palvelussuhteen ottaessaan eikä palvelussuhteen aikana syrjiä edellä mainituilla perusteilla (toim. huom. ikä, kiel, vakaumus, terveydentila, sukupuoli suuntautuminen). Syrjintäkielto kohdistuu kaikkiin kirkon viranhaltijoihin ja työntekijöihin”.

Yleiskirje A 7/04 Määräaikaisia palvelussuhteita koskeva ohjeistus

Nykyisen sopimuksen (2003 - 2004) puitteissa sovittiin, että laadittaisiin voimassa olevaan lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön perustuva ohjeistus määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden oikeudellisista perusteista.

Löydät yllämainitut yleiskirjeet Kirkon sopimusvaltuuskunnan kotisivuilta (www.evl.fi/keskushallinto/kirkon_sopimusvaltuuskunta).

JUSSI LILJA

Uudet muutoksenhakusäännökset kirkkolaissa

Muutoksenhakumenettely on uudistunut vuoden 2004 alusta useassa kohden. Muutoksenhakua koskeva kirkkolain 24. luku on uusittu lähes kokonaan. Lisäksi lainkäyttötehtävä on siirretty tuomiokapituliilta hallinto-oikeuksille.

Seurakunnissa neuvoston, viranhaltijan ja johtokunnan päätöksistä on muutoksenhaun ensimmäinen vaihe **oikaisuvaatimuksen** tekeminen kirkkoneuvostolle tai seurakuntaneuvostolle. Seurakuntayhtymän vastaavien päätösten kohdalla oikaisuvaatimus on tehtävä yhteiselle kirkkoneuvostolle.

Aika oikaisuvaatimuksen tekemiselle on **14 päivää** tiedoksisaamisesta. KL 25:11 §:n mukaan seurakunnan on **ilmoitettava viranhakijoille** päätöksistä **pöytäkirjanotteella**. Ote lähetetään tavallisessa kirjeessä, saantitodistusta ei tarvita. Kirjeen katsotaan saapuneen vastaanottajalle, ellei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Myös seurakunnan jäsen voi olla muutoksenhakijana (oikaisuvaatimus, kirkollisvalitus) viran täyttöpäätöksistä. Heille päätöksistä ilmoitetaan

ilmoitustaululla.

Oikaisuvaatimuksen sisällöstä ei ole mitään säännöksiä, se on **vapaamuotoinen**. Oikaisuvaatimuksen tekijä voi pyytää esittämillään perusteilla pyytää **neuvostoa muuttamaan** oikaisuvaatimuksen kohteena olevaa päätöstä. Jos neuvosto itse on tehnyt ko. päätöksen, niin sama neuvosto käsittelee myös oikaisuvaatimuksen. **Esteellisyyttä ei** tällaisessa tapauksessa synny.

Vasta oikaisuvaatimuksen käsittelyn jälkeen voi asiassa tehdä **kirkollisvalituksen** hallinto-oikeudelle. Jos neuvosto ei ole muuttanut päätöstä, niin vain oikaisuvaatimuksen tekijä voi tehdä asiassa kirkollisvalituksen. Jos neuvosto muuttaa oikaisuvaatimuksen kohteena olevaa päätöstä, niin päätös annetaan tiedoksi kaikille hakijoille, ja heillä on myös oikeus hakea päätökseen valittamalla muutosta.

Kirkollisvalitus on tehtävä **30 päivän** kuluessa päätöksen tiedoksisaamisesta hallinto-oikeudelle. Valitus on ns. laillisuusvalitus. Valittajan on esitettävä kaikki valitusperusteensa valituskirjelmässään. Jos niitä esitetään myöhemmin (vastaselityksessä), ne saattavat jäädä tutkimatta. Jos päätös on lainvastainen tai siinä on muotovirhe, niin hallinto-oikeus voi kumota päätöksen. Asia palautuu





Meniköhän kaikki ihan oikein? Pitäisikö tehdä oikaisuvaatimus vai kirkollisvalitus? Nyt kannattaa olla tarkkana, sillä muutoksenhakua koskeva kirkkolain 24. luku on uusittu lähes kokonaan.

tällöin seurakuntaan uuteen käsittelyyn. Hallinto-oikeus ei siis muuta päätöstä. Vaikka päätös muotovirheen nojalla tulisi kumotuksi, niin seurakunta voi valita virkaan saman hakijan uudelleen. Nyt oikeassa järjestyksessä.

Muutoksenhaun käsittelyssä hankitaan lausunnot päätöksen tehneeltä viranomaiselta ja muilta asianosaisilta ja tarvittava muu aineisto (todistelu) viran puolesta sekä koko aineiston johdosta lausunto (vastaselitys) valittajalta.

Yleisesti voi todeta, että valituksessa on suhteellisen vaikea näyttää toteen, että seurakunnan tai kunnan suorittama **nimitysharkinta** (so. valinta viran kelpoisuusehtojen täyttävien hakijoiden välillä) on tehty lainvastaisesti. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain soveltamistilanteessa virantäyttäjällä on näyttövelvollisuus siitä, että kiellettyä syrjintää ei ole tapahtunut. Vaikka sekä kunnissa että seurakunnissa on yleisenä käsityksenä, että virkaan voidaan valita kuka tahansa virkaan kelpoisista, niin perustuslain 125 §:n säännös nimitysperusteista (kyky, taito ja koeteltu kansalaiskunto) sitoo myös näitä viranomaisia.

Kappalaisen, kanttorin ja usein taloushallinnon johtavan viranhaltijan valitsee kirkkovaltuusto. Valtuuston päätöksestä tehdään valitus suoraan

hallinto-oikeuteen ilman oikaisumenettelyä. Myöskin neuvoston kurinpitopäätöksistä tehdään valitus suoraan hallinto-oikeudelle.

Hallinto-oikeuden oikeudenkäyntimaksu on 80 euroa, mutta virantäyttövalituksista maksua ei peritä. Jatkovalitusmahdollisuus hallinto-oikeudesta on korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Virantäytöstä ja muutoksenhakumenettelystä selostetaan laajasti **Kirkkolainsäädäntö 2004** -kirjassa (s. 234 -), joka on juuri ilmestynyt. Kirkkojärjestyksen 6 luvussa (s. 323 -) on virantäyttöä koskevia säännöksiä. Kirkkohallitus jakaa seurakuntiin syyskuussa kirjan **Seurakunnan hallintomenettely 2004**, jonka luvuissa 5., 7.10., 8.5., 9. ja 10. käsitellään virantäyttöä ja muutoksenhakua. Piispainkokouksen julkaisussa **Kappalaisen vaalin hallintomenettely** (Sarja B 2003:2) on yleisiä virkavaalien menettelyohjeita. **Kirkkoherran viran ehdollepanosta** on piispainkokouksen julkaisu (Sarja B 2003:4). Kolmea viimeksi mainittua julkaisua saa tilata kirkkohallituksen julkaisumyynnistä (09-1802 315).

Kirjoittaja on Lapuan hiippakunnan lakimiesasessori.

Palkansaajan työttömyysturva Erityiskoulutettujen työttömyyskassasta

Ansiopäivärahaan työttömyyskassasta on oikeus henkilöllä, joka

- on 17 – 64 –vuotias
- on ilmoittautunut kokoaikatyön hakijaksi työvoimatoimistoon
- on työtön ja työkykyinen
- on ollut kassan jäsen vähintään kymmenen kuukautta
- täyttää työssäoloehdon jäsenyyssaikana
- on maksanut jäsenmaksunsa ajallaan.

TYÖSSÄOLOEHTO

Ansiopäivärahan saajalta edellytetään työssäoloehdon täyttymistä jäsenyyssaikana. Työssäoloehto täyttyy kun henkilö on ollut tarkastelujakson (28 kk) aikana vähintään 43 kalenteriviikkoa työssä. Päivärahaa 1.1.1997 jälkeen saaneen palkansaajan työssäoloehto täyttyy, kun hän on tarkastelujakson (24 kk) aikana ollut 34 kalenteriviikkoa työssä. Työtä tulee tehdä vähintään 18 tuntia kalenteriviikossa (poikkeuksina mm. opetusala ja jaksotyö). Työstä maksetun palkan tulee olla työ- tai virkaehtosopimuksen mukainen tai kokoaikatyössä vähintään 926,40 euroa kuukaudessa (v. 2004).

Tarkastelujaksoa pidentää esimerkiksi alle kolmevuotiaan lapsen hoito kotona, sairaus, päätoiminen opiskelu tai muu näihin verrattava hyväksyttävä syy. Hyväksyttävä syy ei ole esimerkiksi ulkomailla oleskelu tai kodinhoito. Tarkastelujaksoa voidaan pidentää enintään seitsemän vuotta.

ILMOITTAUTUMINEN TYÖVOIMATOIMISTOON

Työttömyyden kohdatessa tulee ilmoittautua työ-

voimatoimistoon työttömäksi työnhakijaksi viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä. Työnhaku on uusittava työvoimaviranomaisten antamien ohjeiden mukaisesti. Työttömyyskassa voi maksaa päivärahaa ainoastaan ajalta, jona työnhaku on voimassa.

PÄIVÄRAHAN HAKEMINEN TYÖTTÖMYYSKASSASTA

Ensimmäisen päiväraha hakemuksen saa työvoimatoimistosta. Lomake on täytettävä huolellisesti ja sen oheen on liitettävä pyydetty selvitykset. Asianmukaisesti täytetty hakemus jouduttaa käsittelyä.

Päivärahaa on haettava työttömyyskassasta kirjallisesti jälkikäteen viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä, kuin sitä halutaan maksettavaksi. Tätä vanhempaa aikaa koskeva hakemus katsotaan vanhentuneeksi. Omavastuu-aikaa (7 työpäivää) koskeva hakemus ei vanhene. Vanheneminen lasketaan hakemuksen saapumispäivästä.

Jatkohakemukset voi tehdä kirjallisesti tai vaihtoehtoisesti myös sähköisesti Erityiskoulutettujen työttömyyskassan sähköisessä asiointissa (ks. www.erko.fi).

LISÄÄ TYÖTTÖMYYSTURVASTA

Työttömyyskassojen yhteisjärjestön kotisivuilla, www.tyj.fi, voi tutustua tarkemmin kassan maksaman päivärahan laskemis- ja maksamisperusteisiin, arvioida päivärahan suuruutta sekä perehtyä mm. ulkomaan työttömyysturvaan ja yrittäjyyteen liittyviin kysymyksiin.



Erityiskoulutettujen työttömyyskassa

Asemamiehenkatu 2, 8 krs. 00520 Helsinki
puh. (09) 7206 4343, faksi (09) 272 1212
ma - to 9 - 15
s-posti: erityiskoulutettujen.tk@erko.fi
www.erko.fi





Palkan- korotukset paikallisesti

Työyhteisöäni hämmästyttävät paikalliset palkankorotus uutiset. Aluelehdet ovat tehneet niistä uutisia nyt tiheään tahtiin. Kysymysten aiheet ovat olleet: Voimmeko me korottaa itse palkkoja? Millä perusteella naapuriseurakunnassa voi niin tehdä? Tekeekö se, että toisen seurakunnan alueella asuu enemmän väkeä kuin meillä, työemme vähemmän vastuulliseksi tai jotenkin helpommaksi? Onko tämä keino, jolla saadaan pienet seurakunnat lakkautumaan, kun sinne ei enää palkkauksellisista syistä ihmiset hae? Tätä kyselyä tekevät työtoverini siitäkkin huolimatta, että olemme ahkerasti informoineet uusista työehtosopimuksista ja palkkapäätöksistä sekä sopimustekstit ovat aina tarjolla viraston kirjahyllyssä. Pitkä perinne kirkkomme palkkauksikäytännöstä on iskostunut selkäyttimeen eikä uusi tapa ole helposti omaksuttavissa. Varmasti on myös niin, että syksyn tullen ovat käynnistyneet usean seurakunnan palkankorotusneuvottelut ja niistä kuullut viestit pelottavat.

Itselläni on kokemus jo muutaman vuoden takaa siitä, miten vaikea pienen seurakunnan on saada valtakunnan pääkeskuksessa ymmärtämystä palkankorotukselle. Meillä päätöksentekoon osallistuu luottamushenkilöiden kautta talouden ammattiosaajat. Tarkoitan tällä sitä, että yli puolella luottamushenkilöistä on oma yritys hoidettavanaan. Työni muuttui olennaisesti, kun rahan puutteen vuoksi jouduimme lakkauttamaan talouspäällikön viran ja solmimaan yhteistyösopimuksen naapurin kanssa. Minun vastuulleni jäi paikallisesti hoitaa luottamushenkilöiden kanssa mm. kiinteistöt ja hautausmaat ja jokainen tietää, että muikin taloudellinen paikallisvastuu jäi kontolleni. Tällä perusteella kirkkoneuvosto anoi

yhden palkkaluokan korotusta ja vastaus oli sopimusvaltuuskunnasta kielteinen. Luottamushenkilöt eivät käsittäneet tätä päätöstä.

Nyt alkaa tulla yhä suuremmat palkkaerot seurakuntien välille. Palkkojen vertaaminen ei ole enää mahdollista. Tähän asti palkkaluokittelu on perustunut virkatehtävään, koulutustasoon ja ammattinimikkeisiin: kirkkoherra, kappalainen, diakonissa, nuorisotyönohjaaja jne. Tämä vanha luokittelupohja on tulevaisuudessa voimassa enää pienillä seurakunnilla. Keskisuurissa ja suurissa seurakunnissa palkat muodostuvat yhä useammin koulutuslisistä, kursituslisistä, ahkeruuslisistä, kehittämislisistä jne. Tämän tähden olisi oikeudenmukaisempaa, että alettaisiin luoda uusia palkkausryhmiä: esimerkiksi erityisen aktiivien kirkkoherra E 19 - 20, ammatissaan kehittyvä kirkkoherra E 18, virkatehtävät hoitava kirkkoherra E 17, hivenen alisuoriutuva kirkkoherra E 13 - 16. Muitten palkkaluokitteluun en uskalla antaa ehdotuksiani, sillä en koe tuntevani niitä riittävän hyvin. Mielikuvitusta kyllä olisi ja se on lennellyt palkkanuottelu-uutisia lukiessani.

Tällainen palkkojen hinnoittelu on maallistumista parhaimmillaan. Arvot palkan muodostamiselle nousevat liiaksi rahan ja vallan maailmasta. Olen sitä mieltä, että laiskaa ei saada rahallakaan priistymään. Mutta jo nyt lyhyen kokemuksen perusteella näkyy se, että vahvat saavat jälleen enemmän. Esimiehet joutuvat yhä enemmän paneutumaan alaisensa työntekoon, jotta oikeudenmukaisuus voisi tahtua palkkausta määriteltäessä. Kolmenkymmenen vuoden työkokemus on saanut minut vakuuttuneeksi siitä, että jotkut työntekijöistä osaavat pitää itseään esillä enemmän kuin toiset ja että muutamat ovat paikalla juuri silloin kun se "kannattaa". Kristillisen ihanteen mukaan toimivalta edellytetään sitä, ettei vasen käsi tiedä mitä oikea tekee. Lähimmäisen rakkaus syyttää työhön työntekijääkin yhtä lailla kuin seurakuntalaista. Näillä arvoilla tehtyä työtä on vaikeaa mitata ja vastuuta on työläs punnita. Eikä tämä ole vain hurskastelua, vaan ihan "oikeasti" hengelliseen työhön kutsun saaneen ihmisen arvomaailmaa. Kirkossa tämän asian tulisi olla palkkaa määriteltäessä peruskallio.

Kirkon palkkauskongelma ei ratkea paikallisilla palkankorotuksilla. Peruskongelma jää hoitamatta. Kirkon palkat kauttaaltaan ovat liian alhaisella tasolla. Eikä tätä tosiseikkaa poisteta siten, että työntekijät paikallisesti laitetaan taistelemaan keskenään rahasta. Näin syntyy katkeruutta ja tämä käytäntö hävittää työmotivaatiota. Vastuullisempaa olisi kokonaiskirkon tasolla katsoa totuutta silmiin. Tiedämme kirkon käytössä olevan palkkapotin suuruuden ja siihen nähden työntekijämäärä on liian iso tuntuviin palkankorotuksiin.

Teologia, joka nousee omasta arvomaailmasta me käsin "työntekijä on palkkansa ansainnut", tulisi päästä ohjaamaan elämäämme. Jokaiselle ammattilaiselle kuuluisi arvomaailmamme mukaan maksaa palkka, jolla työntekijä tulee toimeen. Tällöin hän myös vapautuisi palvelutehtäväänsä seurakunnassa. On yhä uudestaan käytävä keskustelua siitä, mihin rahat riittävät. Muutaman vuoden kuluttua meillä on joka tapauksessa työvoimapula. Jos nyt tulevaisuuden strategiassa olisi tavoite nostaa palkat koulutuksen mukaiselle tasolle, se antaisi tervetulleeseen pirstusruiskeen perustyötä puurtavalle enemmistölle. Se valaisi uskoa, että kirkko pitää huolta työntekijöittensä tulevaisuudesta. Uskon, että näin saisim-

me pidettyä kirkon työssä ne henkilöt, jotka ovat siihen koulutetut ja jotka ovat työssään harjaantuneet. Se merkitsisi pienempää työntekijämäärää kokonaiskirkon tasolla. Mutta tämä pienempi joukko olisi varmasti työssään jatkossakin motivoitunut ja innokas. Luottamus työnantajaa kohtaa lisääntyisi ja turvallisuuden tunne kasvaisi tulevaisuutta ajatellessa. Olisi tärkeä jatkossakin saada tuntee yhteisössän siinä ylpetyttä, että nainen ja mies saavat samasta työstä saman palkan.

*Kirjoittaja on Hämeenkosken seurakunnan kirkkohera, Vuoden pappi 2003.
matti.piiispanen@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:

Mikä funktio ammattikorkeakouluopiskelulla?

Ammattikorkeakoulu-uudistuksen ympärillä on käyty poleemistakin keskustelua puolesta ja vastaan. Onko se mielekäs ratkaisu maassamme, tuleeko ammattikorkeakoulusta yliopistoilta jne. Otan joitain näkökulmia esille omasta kokemuksestani musiikkikoulutuksen ja erityisesti kirkkomusiikkikoulutuksen kannalta.

Jatkuva huoli kirkkomusiikkikoulutukseen hakevien opiskelijoiden määrän vähydestä ja muutaman vuoden sisällä uhkaava kanttoripula puhuu mielestäni sen puolesta, että kirkkomusiikin koulutukseen satsaaminen ja sen houkuttelevaksi tekeminen ovat välttämättömiä. Nimenomaan koulutuksen kerroksellisuus on avainasemassa. Nyt hiljalleen loppuvan konservatoriopohjaisen c-koulutuksen paikalla tulisi ehdottomasti säilyä jonkinlainen toisen asteen koulutusväylä niille, jotka eivät ole käyneet lukiota. Musiikkioppilaitoksessa suoritettu 120 opintoviikon laajuinen kokonaisuus ei anna ammatin pätevyttä, mutta hakukelpoisuuden musiikkikorkeakoulujen lisäksi kaikkiin korkeakouluihin.

Sibelius-Akatemia on edelleen maamme vaikutusvaltaisin ja arvostetuin musiikkioppilaitos. Kanttorin koulutuksen tason ja arvostuksen takia koulutuksen säilyminen Akatemian piirissä on ensiarvoisen tärkeä. Ammattikorkeakoulujen intresseissä ei missään olosuhteissa liene musiikkiyliopiston varpaille astuminen. Uuden asetuksen mukaisesti korkeakoulutuksesta huolehtivat kuitenkin maassamme ammattikorkeakoulu ja yliopistot yhdessä. Ammattikorkeakoulukoulutuksen tärkeä arvo on mahdollisuus koulutusväylään maakuntien kautta Sibelius-Akatemiaan.

Itse aloitin kirkkomusiikon opinnot vuosi sitten syksyllä jatkohaun jälkeen Oulun ammattikorkeakoulussa. Taustalla minulla on konservatoriopohjainen pianonsoitonopettajan jatkotutkinto ja työkokemusta musiikkioppilaitoksista opettajan ja säestäjän sijaisuuksista. Musiikkioppilaitospaikkoja on hyvin niukasti ja jopa pienillä paikkakunnilla on virkoihin ja sijaisuuksiin useita päteviä hakijoita. Halusin laajentaa ja monipuolistaa musiikillista osaamistani ja parantaa työnsaantimahdollisuuksia. Varsinaisesti mielessä ei aikaisemmin ole ollut kanttoripintoja, ja muutenkin kuulin sattumalta syksyn jatkohausta. Aloittaessani opintoja varsinaiset kirkkomusiikon valmiudet urkujensoiton ja laulun sekä liturgisen musiikin osalta olivat olemattomat. Mutta vuoden aikana koen saaneeni ammattikorkeakoulussa pätevää ja kannustavaa ohjausta, sekä mahdollisuuden kaikessa rauhassa, mutta päämäärätietoisesti nostaa valmiuksia eri osa-alueilla. Tavoitteenani on opiskella maisteritutkintoon saakka käytettävissä olevia reittejä pitkin. Opiskelu ammattikorkeakoulussa on ollut mielekästä, moni-

puolista ja haastavaa. Ammattikorkeakoulu tarjoaa kandidaatin tutkinnon lisäksi myös täydentäviä erikoistumisopintoja, joissa opiskelee mm. musiikin maisteritutkinnon suorittaneita opiskelijoita.

Vaikka ammattikorkeakoulututkinto on laajuudeltaan 180 opintoviikkoa se antaa vain ns. c-pätevyyden. Pääaineessa suoritetaan c-tutkinto ja kaikissa sivuaineissa vähintään d-tutkinto (sivu-instrumenteissa ja kuoronjohdossa). Lisäksi käytännön harjoituksia sisältyy opintosuunnitelmaan 20 opintoviikkoa ja lopputyön osuus on 10 opintoviikkoa. Opintosisällöllisesti amk-tutkinnon nostaminen b-tutkinnoksi edellyttäisi syventymiskohteen laajentamista esimerkiksi pääaineen b-tutkinnon kautta tai laajemmalla kirjallisella työllä, sekä sivuaineen c-tutkinnolla. Nykymittakaavassa ammattikorkeakoulun kandiditutkintoa tuskin voidaan laajentaa, mutta täydentävillä jatko-opinnoilla saadaan päteviä kirkkomusiikin maistereita.

Oulun ammattikorkeakoululla on oppilasvaihtosopimuksia eurooppalaisten musiikkikorkeakoulujen kanssa esimerkiksi Saksassa, Puolassa ja pohjoismaissa. Nämä mahdollisuudet luovat monipuolisuutta ja rikkautta perusopintoihin. Merkittävä ja kauaskantoinen mahdollisuus on kuitenkin maisterikoulutusohjelmalla yhteistyössä Piteän musiikkikorkeakoulun ja Luulajan yliopiston kanssa. Tällä hetkellä ohjelmassa opiskelee musiikkipedagogeja, mutta myöhemmin koulutus on tarkoitus laajentaa koskemaan myös kirkkomuusikoita. Koulutusohjelmassa on yksi urkapedagogi, joka on vasta aloittanut myös kirkkomusiikin opinnot. Tätä reittiä myöten Oulun kirkkomuusikoille avautuu mahdollisuus opiskella urkuja esimerkiksi Hans Ola Erikssonin ja Gary Verkan, sekä kuoronjohtoa mm. Erik Westbergin johdolla.

Kirkolla ja kirkkomusiikilla on vanhatestamentillisten esikuviansa kautta vuosituhtainen historia. Sen merkitys esimerkiksi länsimaisen musiikin kehitykselle on erittäin merkittävä. Kirkkomusiikin jatkuminen ja kehittäminen on kirkon ja maamme eri oppilaitosten yhteinen kysymys, johon tulisi tietoisesti etsiä rakentavaa ratkaisua. Sibelius-Akatemia ja ammattikorkeakoulu voisivat olla aidosti kiinnostuneita toistensa tekemisestä ja siitä kuinka koulutus palvelisi taiteellisten tavoitteiden kanssa nimenomaan kirkon tarpeita. Ammattikorkeakoulu ovat ainaakin valmiita kuuntelemaan herkillä korvalla kirkon odotuksia.

Markus Vaara
kirkkomusiikin opiskelija
Oulun ammattikorkeakoulu
Kanttori-urkuriiton opiskelijajaaoston jäsen



Kuka väistyy?

En kirjoita naispapeista enkä veljistä, joilla on yhteistyörajoite, kirjoitan kirkollisista toimituksista. Olen pääkaupunkiseudulla työssä ja kuvitellut olevani kansankirkkomme mukaisesti aika venyvä ja toiveita huomioiva työntekijä. Täällä asuu kuitenkin monia individualisteja ja rajojen rikkojia. Kirjastoista he lueskelevat etenkin häihin liittyvistä uusista mahdollisuuksista. Kun häitä aletaan suunnitella jo vuotta ennen hääpäivää, voi toteutus rikastua liiankin monipuoliseksi, jopa villiksi.

Olen vihkinyt parin aluevesirajalla Suomenlahden aalloilla. Kaksi ökyvenettä kiinnitettiin toisiinsa, kansiluukut auki että kuuluisi, ja sitten aloitettiin. Onneksi oli työntä ja kaikki sujui suunnitellusti. Olen vihkinyt parin kesämökillä, meren rannalla ja ikitammen juurella. Kesätuulella paikallisesta alakoulusta roudattu harmoni ei tosin kuulu lainkaan, vaikka kone on alle 10 metrin päässä. Juhannuskoivut kyllä havisevat kauliasti. Liturgia ja virrenveisuu ovat siis hakusassa.

Kummallisoin toimitus oli vihkiminen vastatervautsa kirkkoveneessä Lohjanjärven rannassa. Paikalle johdattelivat itämaiset jing jang -tunnukset. Häämuusiikkina oli kelttiläisiä, siis pakanallisia, perinneäänityksiä kovaäänisistä. Sen aikana morsian ja kaaso ratsastivat satuloiottomilla hevosilla rantaan. Hääasut heillä olivat kelttiläisiä, roomahenkisiä toogia, jalassa oli nyöräkengät. Sulhasella oli taas venäläishenkinen portsariasu 1700 - 1800 -luvulta. Toimituksessa pujotettiin peukalosormukset ja nykäistiin neppari auki punaisista nyöreistä, joilla nimettömään sormeen taatuidut vihkisormukset oli peitetty. Se on kuulemma yleinen tapa Kaukoidässä. Lauloin kaavan Psalmiksi Laulujen lauluista 8:6 - 7, jossa puhutaan ranteessa olevasta nauhasta. Toteutus meni siis siinä lähelle raamatunkin ajatuksia.

Kasteen kohdalla on perinteisempää ja kaavan mukaista toteutusta. Äskettäin jouduin kuitenkin pyytämään kirkkoherramme apuun. Äiti ilmoitti virastossa, että kummeina on kaksi kirkkoon kuuluvaa ja konfirmoitua sekä kaksi kirkosta eronnutta. Asiasta oli sovittu ja se oli ihan yleistä. Itse olin pappina vaan ihmeellisen jäykkä, kun en sitä hyväksynyt. Yksi kummeista nimitti itseään selkeästi pakanaksi. Äiti ilmoitti, että nykyisin ei juuri kukaan enää kuulu kirkkoon ja monet kummeista ovat siksi kirkosta eronneita. Hän tunsikin monia sellaisia. Sitä paitsi äiti ilmoitti, ettei ole kummiltaan koskaan saanut kristillistä kasvatusta, itse ei ole sitä omille kummilapsille antanut eikä ajattele, että hänen oma lapsensaakaan sitä kummeilta saisi. Asiat olivat siis kohdallani solmussa. Yritin väistää

taammas, koska meille ei tullut yhteistä näkemystä. Työkirjassa varattu kasteaikakin kirkkoon oli kirjattu äidin mukaan väärin. Vieraat tulisivat tuntia aiemmin. Hain esimiehen apuun.

Kirkkoherrakin ihmetteli äidin puhetta, mitä auktoritetin paikalle tuleminen ei juuri muuttanut. Esimies yritti kuitenkin sovittelua, koska keskustelussa alettiin uhkailla nimiäisten järjestämisellä. Seuraavana päivänä perhe kävi esimieheni kanssa sopimassa, että kirkosta eronneet pitävät toimituksessa lasta, mutta eivät saa kummitodistuksia. Edessä olijojen ryhmitys raamatullisella tuomiopäivän tavalla, "toiset oikealla, toiset vasemmalla puolella", olisi riittävä viesti mukana oleville. Toimitus siirrettiin aiemmaksi ja minä kastaisin lapsen. Isä oli ollut samoilla linjoilla kuin äitikin, yhtä tiukka kannoissaan. Kyse ei siis ollut tietämättömyydestä eikä oppimattomuudesta, sillä ainakin äidillä oli yliopistollinen loppututkimus lähes valmiina. Voiko kuitenkin puhua sivistymättömyydestä, ainakin kirkon ja pyhien arvojen suuntaan? Ainakin perheellä oli selvät omat näkemykset siitä, mikä kirkko ja sen antamat toimitukset ovat.

Kasteessa äiti, isä ja kaksi virallista kummiä purivat huulta ja välillä tirskahtelivat pokan pettäessä. Tunsin olevani todella pelle, jolla oli näköjään hauskaa sanottavaa. Vain toinen kirkosta eronneista kummeista löysi kirkon ja oli ajoissa paikalla. Kahville sitten pyydettiin ja istuin vieraitten joukossa hetken.

Isoäiti oli uskovaan ja tuli juttelemaan. Hän oli ilmeisesti se, jonka takia kaste oli järjestetty. Perheelle kun asialla ei ollut sisältöä eikä merkitystä. Itse en ole koskaan käynyt näin syvällä pappeuttani ihmettelemässä. Tiedän, että kaste oli lapsen etu ja hänen, ehkä myös isoäidin, uskon vuoksi perusteltavissa. Se, että äiti, isä ja viralliset kummit halusivat lausua äänneen tahtonsa kristilliseen kasvatukseen oli tosin minusta jo lähellä pilkkaamista.

Mitä kaikkea papin pitää sietää? Miten pitkälle pitää myydä oma vakuumuksensa ja alistua pelleilyn kohteeksi? Mietin, sanonko esimiehelleni, että tässä on minun adiafora-kynnykseni. Jos jonkun toisen omatunto tähän venyy, toimittakoon kasteen. Itse väistyn, koska haluan toimittaa vain pyhiä, kirkollisia toimituksia. Epäpyhät kansainvälisyttä ja kulttuureja yhdistävät versiot ja tällaiset kodin oman vakuumuksen ilmaisut annan mieluummin toisille.

Onko mahdollista, että kirkossamme on toimituksiin nähden joku sietoraja, jonka ylityksiin ei mennä? Tilaaankin tulisi siis joskus väistää. Nimiäiset ja siivilivihkimiset ovat vaihtoehtona näille jäsenillemmme. Niissä kun kuulemma on samat roolitkin, kummeja myöten, käytössä. Toivon, että joku ottaisi kantaa tähän rajaan, sillä meitä omantunnon arkoja on varmaan muitakin. Kanttoreille väännöt toimitusten musiikista ovat kai jo arkipäivää.

Jukka Knuutti
Espoo

Sanan aika

Heikki Kotila

LITURGIAN LÄHTEILLÄ

Johdatus jumalanpalveluksen historiaan ja teologiaan

Suomalaisen jumalanpalvelusteologian perusteos. Uudistettu laitos ottaa huomioon Jumalanpalvelusten kirjan viimeisimmät muutokset. Ovh. 45,90

Anna-Mari Kaskinen –

Miikka Ruokanen – Yrjö Sariola

SANAN AIKA

Kirkkovuosi 2004 – 2005

Uuteen kirkkovuoteen Sanan ajan seurassa.

Ovh. 4,95

Kaskinen – Ruokanen – Sariola

SANAN AIKA PLUS

Kirkkovuosi 2004 – 2005

Nyt Sanan aika myös taipuisalla

Sanan aika plus -kannella. Ovh. 4,95

Uusi Pyhiinvaeltaja -sarja

Ignatius de Loyola

PYHIINVAELTAJAN KERTOMUS

Ignatius Loyolan (1491–1556) elämäkerta on hengellinen klassikko. Teoksessa Ignatiuksen omien vaihteitten takaa kuultaa kristinuskon suuri kertomus. Ovh. 11,90

Augustinus

USKO, TOIVO, RAKKAUS

Erinomainen johdatus Augustinuksen (354–430) ajatteluun ja teologiaan. Lännen kirkon merkittävimmän teologin perintö jäntevässä ja johdonmukaisesti etenevässä muodossa. Ovh. 11,90

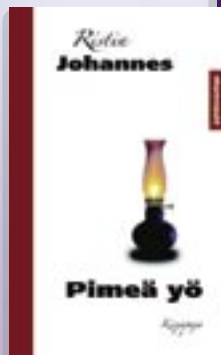
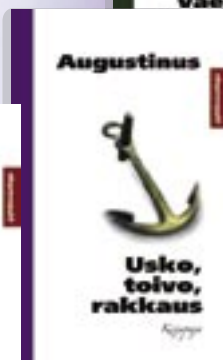
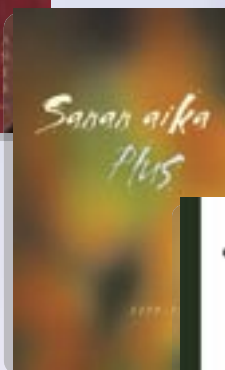
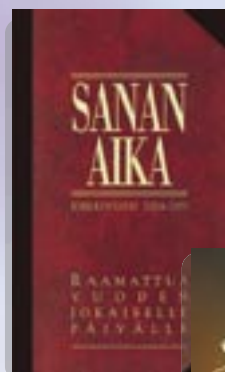
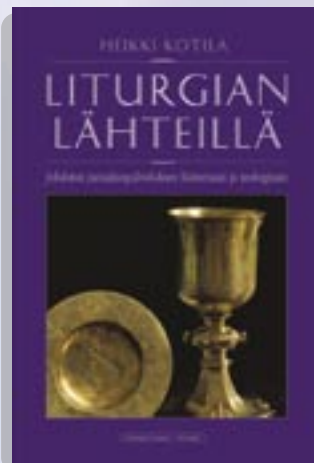
Ristin Johannes

PIMEÄ YÖ

Ristin Johannes (1542–1591) kuvaa monelle tuttua elämänvaihetta, jossa Jumala tuntuu kätkeytyvän pimeyteen, ja myös häntä etsivän ihmisen on kuljettava pimeässä. Ovh. 11,90

KIRJAPAJA^{oy}

www.kirjapaja.fi



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

TOIMINNANJOHTAJA



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

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

APULAISTOIMINNANJOHTAJA



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

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

JOHTAJIEN SIHTEERI



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

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

OPISKELIJASIHTEERI



Teol.yo Sanna Ylä-Jussila
(09) 1502 455
050 597 5231 (GSM)
s-posti: sanna.yla-jussila@pappisliitto.fi

Liiton opiskelijatyö, neuvonta opiskelijoiden harjoittelu-, mentorointi- ja työllistymiskysymyksissä.

TOIMISTOSIHTEERIT



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

Jäsenyysasiat, alaosastot, opintomatkat.



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

Kirjanpito ja maksuliikenne, luottamusmiesskurssit.

TOIMISTO

Akavatalo, Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki
Avoimna arkisin klo 9.00–15.00.

Puh. (09) 150 2453, faksi (09) 148 5875

kotisivu: www.pappisliitto.fi

s-posti: suomen.kirkon@pappisliitto.fi

ERITYISKOULUTETTUIJEN TYÖTTÖMYYSKASSA

Asemamiehenkatu 2, 8 krs.
00520 Helsinki

puh. (09) 7206 4343

ma - to 9 - 15

faksi (09) 272 1212

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





DIAKONIA- TYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

DIAKONIARBETARNAS
FÖRBUND

PERUSTETTU 15.6.1958

PUHEENJOHTAJA



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

TOIMINNANJOHTAJA



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

*Liiton yleinen johto, edunvalvonta- ja
neuvottelutoiminta, hallintoelinten
päästösten 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, alaostastotoi-
minta.*

TOIMISTOSIHTEERI



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

*Jäsenyysasiat, kirjanpito ja maksuli-
kenne, materiaalilaitukset, mökkiva-
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

*ELiiton yleinen johto, edunvalvonta, neu-
vottelut, palvelussuhdeneuvonta, tiedotus,
opiskelijatoiminta, hallintoelinten päätösten
valmistelu ja esittely.*

TOIMISTOSIHTEERI



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