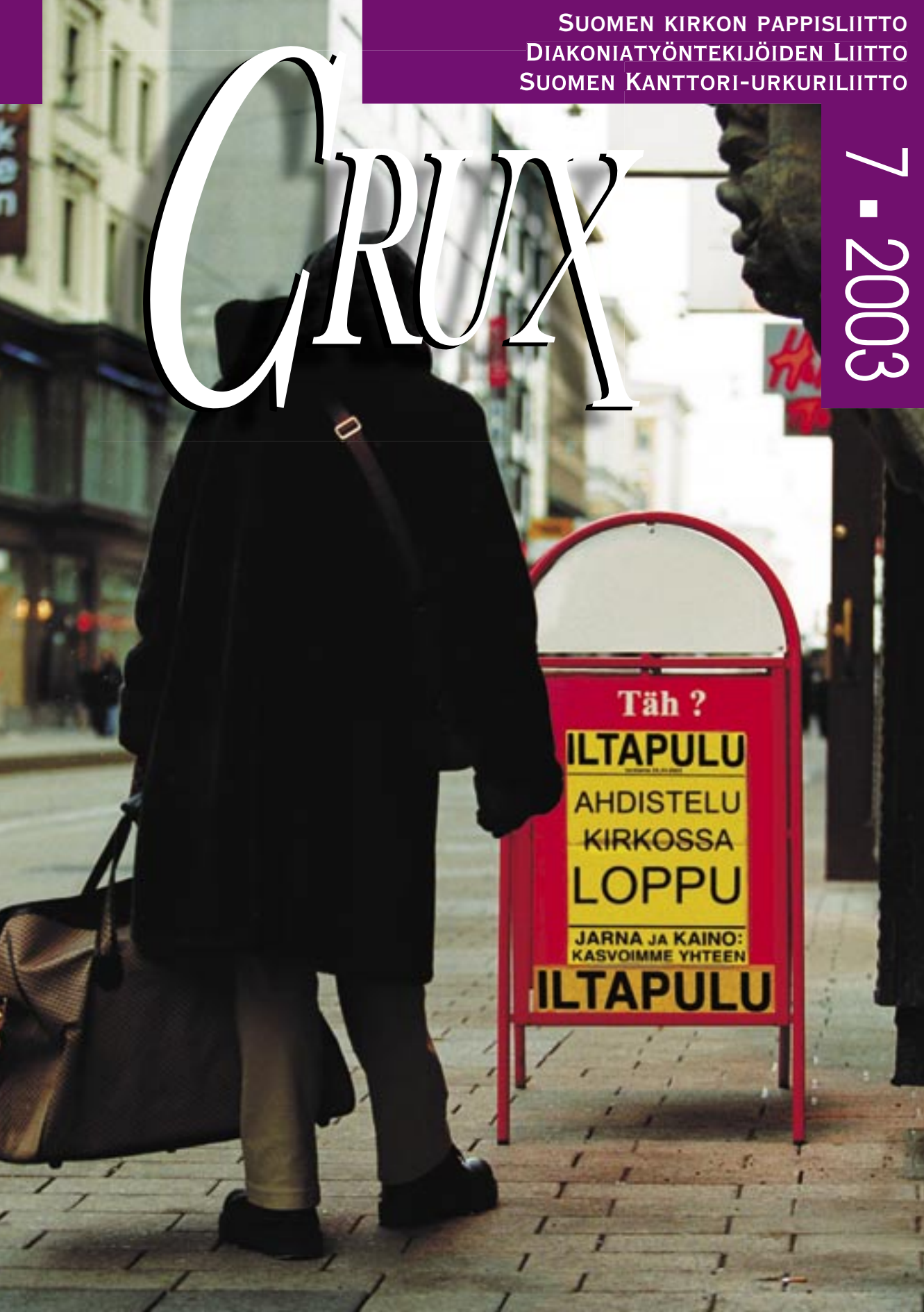


SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO
SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO

GRUX

7 • 2003



Täh ?

ILTAPULU

AHDISTELU

KIRKOSSA

LOPPU

JARNA JA KAINO:
KASVOIMME YHTEEN

ILTAPULU

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO
SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO

CRUX

7 • 2003

TOIMITUS

Päätoimittaja

Hannu Ronimus
(09) 150 2466
hannu.ronimus@pappisliitto.fi

Toimitussihteeri

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

Osoite

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

Kustantaja

Suomen Kirkko-Mediat Oy, Helsinki

Ulkoasu

Paula Huhtala

TOIMITUSKUNTA

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

OSOITTEENMUUTOKSET

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

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

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

ILMOITUSHINNAT

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

ISSN 0783-0122

PAINOPAIKKA

Auranen Oy, Forssa

Uudenlaiseen työkuultuuriin

Työelämä ja työyhteisöjen toiminta on syvästi inhimillistä. Monet lait ja sopimukset säätelevät työn tekemistä, työoloja ja työstä maksettavia etuuksia. Niiden lisäksi on hyviä tapoja, käyttäytymismormeja ja pelisääntöjä, jotka vaikuttavat työelämän ja –kulttuurin muotoutumiseen. Vaikka ihmiset olisivat kuinka viisaita ja fiksuja, kirjoitettua ja epävirallista sääntelyä aina tarvitaan. Toisaalta, vaikka pykälä olisi kuinka paljon ja vaikka ne olisivat kuinka hyviä, ihmiset niitä aina soveltavat ja inhimillisten vajavuuksien keskellä.

Seurakuntien työkuultuuri on viime vuosina ollut aikamoisen ryöpytyksen kohteena. Sanotaan, että seurakunnissa ihmiset eivät osaa tehdä yhteistyötä ja että huono työilmapiiiri on yksi rekrytoitumisen este. Tulisia hiiliä kootaan erityisesti johdon päälle. Yhteiskunnalliset laitkin päätyvät aina siihen, että esimiehillä on vastuu paitsi johtamisesta myös yhteistyön pelisäännöistä, työilmapiiiristä, työoloista ja kuormituksen ehkäisemisestä. Seurakunnissa on kyse hyvin vanhoista työyhteisöistä, joihin on muotoutunut oma hallinto- ja johtamiskulttuurinsa. Niillä on selvästi vaikeuksia sopeutua tilanteeseen, jossa monenlaiset kirkon ulkopuoliset säännökset ja viranomaiset tulevat kuvaan ainakin kriisitilanteissa.

Näyttää siltä, että ennen muuta ”alaiskulttuuri” on muuttumassa. Jos työntekijä, varsinkin uusi ja nuori, oli ennen vanhaan hiljainen sopeutuja ja nöyrä alamainen, ei taatusti ole enää. Nykypäivän koulutetut ja monella tapaa osaavat seurakuntiin tulijat tietävät myös oikeutensa ja osaavat edellyttää asianmukaisia työoloja ja työvälineitä. Tätä rataa kirkon henkilöstön ikärakenteesta johtuva uusiutuminen johtaa väistämättä myös työtapojen ja työkuultuurin muuttumiseen. Seurakunnilla on siis työyhteisöinä tilaisuus uudelleen arvioimiseen ja uuden oppimiseen.

Myönteinen merkki on myös se, että ongelmista ja asioista voidaan keskustella, jopa vapaaehtoisesti eikä vain pakon tai ulkoisten virikkeiden edessä. Nykyaikainen verkostoituminen ja laajan osallistumisen malli pätee tässäkin. Mukaan otetaan tai mukaan pääsevät kaikki ne, joita asia koskee tai joilla on jotain aiheeseen liittyvää osaamista ja sanottavaa.

Lainsäätäjän, työmarkkinakoneiston, johdon ja julkisuuden ohella mukana on myös henkilöstöjärjestöjen ammatillinen osaaminen.

Tässä lehdessä on aineistoa, joka toivottavasti virittää keskustelua kirkon työelämästä ja sen kiistämättömistä ongelmista. Kirjoituksista näkyy, että asioita on tähän mennessä pohdittu jo pitkään ja monella taholla. Paljon on myös toimintaa asioiden muuttamiseksi ja parantamiseksi. Vaikka kirkolla onkin aikaa, sitä ei ole syytä tuhlaa turhaan jahnaamiseen siellä, missä tiedetään sekä ongelma että sen ratkaisu.



Joulun seutu on seurakunnissa kiireistä ja usein myös henkisesti kuormittavaa aikaa. Jumalan lihaksi tuleminen on ihme, jota saamme hämmentellä vuodesta toiseen. Keskinäiset suhteemme niin työ- kuin yksityiselämässämme ovat kuitenkin meidän vastuullamme.

Rauhallista joulun aikaa.

Esko Jossas
Pappisliiton toiminnanjohtaja



Pelisäännöt selväksi

Kun aloitin nykyisessä työpaikassani, sain silloiselta esimieheltäni kirkkoherra Tapio Saranevalta hyvät työntekijän toimintaohjeet selityksineen. Ensimmäinen ohje oli "Pyri ottamaan jokainen kirkolle tulija vastaan niin kuin hän olisi paras ystäväsi". Tämän jälkeen monet ohjeet liittyivät työyhteisöön, esimieheen ja yhteistyöhön siinä seurakuntalaisia unohtamatta. Kaikessa työssä, missä kohdataan ihmisiä ja missä tehdään yhdessä työtä, tarvitaan selkeät toimintaohjeet.

Käytyäni väliesimiehenä kehityskeskustelut diakoniatiimiläisten kanssa viime syksynä, sain kuulla monilta työryhmän jäseniltä erilaisista päivitäin hiertävistä asioista, jotka häiritsevät työntekoa ja nakertavat työssä viihtymistä. Keskusteluissa puututtiin onneksi myös hyvistä asioista. Kokosin kaikki yhteiset asiat, sekä hyvät että huonot, ja tiimipalaverissa keskustelimme yhdessä tältä pohjalta. Useiden työntekijöiden häiritseviksi kokemien asioiden parantamiseksi päätimme laatia yhteiset pelisäännöt. Nyt olemme hioneet pelisääntöjä jo vuoden verran. Keskustelu ei alkuun edennyt vailla suuria tunteita. Joku koki itsensä syyllistetyksi. Meitä kuitenkin auttoi sen toteaminen, että jokaisella meistä on omat heikkoutemme ja vahvuutemme. Tunnemme toisemme ja tiedämme, miten jokaisella meistä

on oma kilvoittelun paikkansa.

Nyt pelisäännöt ovat kirjoitettuna huoneentauluksi. Huoneentaulussamme on 10 käskyä esim. "Vaali levollista ilmapiiriä. Käytä puhelinta tai mene käymään, älä huuda huoneesta toiseen". Jossain vaiheessa yritimme muuttaa käskymuotoja myönteisesti ilmaistuiksi lauseiksi tyyliin "Työryhmämme jäsen on ajoissa paikalla, jotta kokous voidaan aloittaa täsmällisesti", mutta keskustelun jälkeen päätettiin pitää voimassa napakat kehotukset esim. "Pidä itsestäsi huolta. Tämä koskee ruumiillista, henkistä, hengellistä ja sosiaalista hyvinvointiasi".

Listalle on siis nostettu niitä asioita, jotka päivittäisessä työssä toistuvina häiritsevät ja joista pieninä harmeina alkaa kasvaa isoja harmeja. Perheessä tai muussa ihmisyhteisössä elävät tuntevat saman ilmiön, miten pienistä leivänmuruista pöydällä tai partakarvoista lavuaarin reunalla saattaa tulla riidan laukaisija tilanteessa, jossa "kuppi on täynnä".

Olemme tiimissä sopineet hiljattain jopa käsimerkistä, jota on lupa käyttää, jos ei saa sanoin huomautettua pelisäännön rikkomisesta. Pelisääntöjen valmistuminen ei ole poistanut harmittavia asioita kertaheitolla. Nyt ollaan asioista kuitenkin avoimesti keskusteltu ja kaikki tietävät, mihin tulee pyrkiä. Ilksemme huomaamme joissakin asioissa edistystäkin eli olemme matkalla parempaan.

Vaikka esimiehen tehtävä on katsoa kokonaisuutta, nähdä pitemmälle, organisoida ja luoda pelisääntöjä, on yhdessä luodut säännöt paremmin sitouttavia kuin ylhäältä valmiina tulevat. Jos teillä ei ole vielä omia joukkuesääntöjä työyhteisössänne valmiina, tee aloite niiden työstämiseksi!

Leena Vanne

Diakoniatyöntekijöiden Liiton puheenjohtaja



Kesämökkivaraus 2004

Diakoniatyöntekijöiden Liiton kesämökki Maaningalla on jälleen ensi kesänä liiton jäsenten ja heidän läheistensä käytössä kesä - elokuun ajan.

Mökkivarauksia otetaan vastaan tammi - maaliskuun aikana liiton toimistossa puh. 09-1502 487 / Pirjo Heikkinen.

Aiempien kokemusten mukaan kesäkuun alussa ja elokuun loppupuolella on ollut paremmin tilaa. Niiden, joilla on mahdollisuus (esim. eläkeläiset), kannattaa varata näitä viikkoja. Heinäkuun viikoille on yleensä runsaasti kysyntää, joten kaikki halukkaat eivät silloin valitettavasti pääse lomalemaan mökille.

Etusija annetaan edelleen ensikertalaisille varausjärjestyksessä. Muut voivat jättää varaustoiveensa odottamaan ensikertalaisilta vapaiksi jääviä viikkoja, kannattaa ilmoittaa kaikki sopivat viikot. Ensimmäisistä mökkivarauksista otetaan kokonaisille viikoille, viikonlopuille vain jos mökki olisi muuten tyhjiään.

Kirjallinen varausvahvistus lähetetään lomaviikon saaneille huhtikuun puoliväliin mennessä.

Mahdollisia peruutuspaikkoja kannattaa tiedustella pitkintä kevyttä ja kesää.

Lisätietoja Maaningan Pihakytö-kesämökistä löytyy liiton kotisivuilta www.dtl.fi (Jäsenten omat sivut, Salaisten sivujen lopusta).



Hyviä töitä esiteltiin Studia 2003 messuilla

Kirkon rekrytointihanke etenee

Kirkon keväällä julkaiseman rekrytointioppaan innoittamana kirkollisia töitä esiteltiin lokakuussa järjestetyillä Studia –messuilla Helsingin Wanhassa Satamassa.

Tämä oli ensimmäinen kerta, kun kirkko oli mukana lukiolaisille suunnatussa Studia –tapahtumassa. Tavoitteena oli näyttäytyä varteenotettavana vaihtoehtona muiden työnantajien joukossa ja luoda kontakteja.

Studia –messut on lukiolaisten liiton järjestämä tapahtuma, joka kerää vuosittain tuhansia nuoria ympäri Suomea Helsingin Wanhassa Satamaan. Siellä he voivat kolmen päivän ajan tutustua erilaisiin työllistymisvaihtoehtoihin. Tänä vuonna messut järjestettiin 28. - 30.10.2003. Suurin osa messuasettajista on työnantajia, mutta myös ammattiyhdistykset, yliopistot, poliittiset nuorisjärjestöt ja erilaiset koulutusta tarjoavat tahot markkinoivat opiskelijoille tarjoamia mahdollisuuksia.

Myös Akavan kirkolliset ammattiliitot (AKI) olivat messuilla mukana. Liitot osallistuivat messujen toteutukseen ja suunnitteluun alusta alkaen. Käytännössä diakonian, kirkkomusiikin ja teologian opiskelijat päivystivät osastolla kertoen omasta opiskelustaan ja yleensä kirkollisista ammateista. Alasta kiinnostuneet lukiolaiset saivat messuosastolta mukaansa opiskelijoille suunnattua Crux-lehteä sekä erilaisia esitteitä. Monet osastolla käyneistä lukiolaisista kertoivat pohtivansa vielä ammatinvalintaa, ja he olivat tulleet messuille tutustuakseen mahdollisiin vaihtoehtoihin.

Kirkollisella osastolla työskennelleet eivät luoneet kontakteja ainoastaan ammatinvalintaa aprikoiviin nuoriin. He idän lisäksi opettajat, erityisesti oppilaanohjaajat, kyselivät ahkerasti kirkon tarjoamista vaihtoehdoista. Moni totesi keväällä ilmestyneen rekrytointioppaan antavan raikkaan ja monipuolisen kuvan kirkosta. Useihin kouluihin opas oli toimitettu jo keväällä postitse, ja opettajat kertoivat olevansa tietoisia kirkon rekrytointihankkeesta.

Kirkkohallitus oli Studia –messuhankkeen pääkoordinaattori. Kirkollisen alan osastoa oli AKI:n lisäksi toteuttamassa Seurakuntien Viran- ja Toimenhaltijain Liitto (SVTL).

Hanna Tervanotko

Hengellinen ulottuvuus diakoniatyössä



Diakoniaopiskelijoiden valtakunnallinen
neuvottelupäivä

Ma 26.1.2004 klo 9.30 - 15.00 ravintola Vaunu,
Ratamestarinkatu 11, Itä-Pasila, Helsinki

OHJELMA

9.30 Aamukahvi

10.00 Avaus

Diakoniatyöntekijöiden Liiton puheenjohtaja Leena Vanne

10.15 Sielunhoito osana diakoniatyötä

Professori Paavo Kettunen, Joensuun yliopisto

12.00 Lounastauko

(Kukin kustantaa lounaan itse, lounaan hinta 5,20 - 7,30)

13.00 Diakoniatyöntekijä ihmisen apuna

Vuoden diakoniatyöntekijä Aino Kulpakko, Pelkosenniemi

14.00 Hengellisyys arjen työssä – helppoa vai vaikeaa?

Diakoni Kari Martikainen, Lahti

15.00 Päivän päätös

Ilmoittautuminen 14.1.2004 mennessä pirjo.heikkinen@dtl.inet.fi
tai puh. 09-1502487.

Järjestäjinä Diakoniatyöntekijöiden Liitto sekä Kirkkohallituksen
diakonia- ja yhteiskuntatyö.

TERVETULOA!

AKAVA-JS tehostaa koulutettujen edunvalvontaa

Julkisalan koulutettuja palkansaajia edustava neuvottelujärjestö AKAVA-JS muuttaa sääntöjään ja ottaa käyttöön uuden nimen 1.1.2004 lukien. "Uudistukset tulevat tehostamaan julkisalan koulutettujen työntekijöiden edunvalvontaa. Yhtenä tärkeänä tavoitteena on varautua muualla työmarkkinakentässä käynnistyneeseen järjestölliseen kehitykseen", puheenjohtaja Erkki Kangasniemi kertoo.

Marraskuussa Helsingissä koolla ollut vuosikokous päätti uudesta nimestä, joka on Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry. Sääntöuudistuksessa mm. väljennettiin jäsenyyskriteerejä. Järjestön johtoon vuosiksi 2004 - 2005 valittiin OAJ:n puheenjohtaja Erkki Kangasniemi. Kangasniemi johti AKAVA-JS:ää sen perustamisesta lähtien vuodesta 1994.

JUKOn hallitukseen valittiin puheenjohtaja ja 10 jäsentä varajäsenineen. Suomen kirkon pappisliiton toiminnanjohtaja Esko Jossas on yksi varajäsenistä.

Kirkolliskokousvaali tulossa!

Papit valitsijayhdistyksiä perustamaan

Seuraava kirkolliskokouskausi on 2004 – 2007.

Maallikko- ja pappisedustajien valintaprosessi on jo käynnistynyt. Avainpäivämäärät ovat:

- 15.12.2003, johon mennessä ehdokaslistat on toimitettava tuomiokapituliin

- 9.2.2004, jolloin vaali käydään rovastikunnittain.

Pappisedustajien vaalissa ehdokaslistan voi perustaa kolme ao. hiippakunnassa äänioikeutettua pappia.

Ehdokkaita yhdellä listalla voi olla enintään kolme kertaa hiippakunnan pappisedustajien määrä. Pappisliitto toivoo jäseniltään aktiivisuutta sekä ehdokasasettelussa että varsinkin äänestämisessä.



Diakonia-
työntekijöiden
Liiton
toimisto
on suljettu
22. - 26.12.2003

Suomen
Kanttori-urkuriliiton
toimisto
on suljettu
22.12.2003 –
6.1.2004

Vuoden Pappi 2003 on Hämeenkosken kirkkoherra Matti Piispanen

Suomen kirkon pappisliiton hallitus on valinnut Vuoden Papiksi 2003 kirkkoherra Matti Piispanen Hämeenkoskelta.



Valinta julkistettiin Pappisliiton valtuuston varsinaisen syyskokouksen yhteydessä. Matti Piispanen on syntynyt 1952 ja vihitty papiksi 1978. Ennen tuloaan Hämeenkosken kirkkoherraksi hän on toiminut seurakuntapappina Nastolassa ja Imatralla sekä pappina ulkosuomalaisten keskuudessa Ruotsin Sigtunassa. Hämeenkosken kirkkoherraksi hänet valittiin 1992.

Hämeenkoski on pieni, alle 2000 hengen seurakunta Päijät-Hämeessä. Kirkkoherra on seurakunnan ainut pappi. Monien pienten seurakuntien tavoin Hämeenkoski kamppailee vähenevien henkilöstö- ja talousresurssien kanssa. Matti Piispanen on usean vuoden ajan ollut rakentamassa seurakuntien välistä yhteistyötä, jonka avulla perustoinnot turvattaisiin ja pienetkin yksiköt voisivat pysyä kehityksen mukana.

Piispanen on voimakkaasti vaikuttanut siihen, että seurakunnalla on yhteisiä työntekijöitä naapuriseurakuntien kanssa ja yhteistä toimintaa. Tämä koskee niin seurakunnan tukitoimintoja, kuten taloushallintoa, kirkkoherranviraston hoitoa, atk-toimintoja ja tiedotusta kuin varsinaistakin toimintaa: päiväkerhoja, diakoniatyötä, rippikoulun isoskoulutusta. Hän on mukana johtamassa projektia, jossa kirkkohallituksen tuella tutkitaan kaikkien 16 Lahden talousalueen seurakunnan yhteistyömahdollisuuksia.

Naapuriseurakuntien kanssa tehtävän yhteistyön rinnalla Piispanen on ollut kunnan ja seurakunnan yhteistyön rakentajana. Verkostoitumalla on luotu edellytyksiä niin paikkakunnan nuorisotyön vahvistamiseen kuin nuorisotyöttömyyden poistamiseen ja syrjäytymisen ehkäisyynkin.

Hämeenkoskella kaikki tuntevat kirkkoherransa. Matti Piispanen on parhaimmillaan sielunhoitotyössä ja kirkollisissa toimituksissa. Hän on suomalainen Isä Camillo, jonka kanssa voi vaihtaa kuulumisia, missä ikinä tavataankin.

Valitsemalla Matti Piispanen Vuoden Papiksi 2003, Pappisliitto haluaa nostaa esiin evankelis-luterilaisen kirkon pienet seurakunnat ja niiden kirk-



Esko Jämsä

Vuoden Pappi 2003 on kirkkoherra Matti Piispanen Hämeenkoskelta.

koherrat. Perusseurakuntatyötä ei voida turvata pienissä seurakunnissa ilman laaja-alaista, ennakko-luulotonta yhteistyötä tai seurakuntaliitoksia. Edessä olevan muutoksen johtamiseen tarvitaan päättäväisyyttä, malttia ja viisautta. Kuten Hämeenkoski ja sen kirkkoherran Matti Piispanen toiminta osoittavat käytettävissä on monia teitä.

Matti Piispanen on naimisissa ja hänellä on täysikäinen poika.

Sinä lapsi- ja /tai perhetyössä oleva teologi!

Tule mukaan lapsityön teologien neuvottelupäiville 29. - 30.1.2004 Seurakuntaopistolle Järvenpäähän.

Neuvottelupäivien aiheena ovat tunteet. Tutustumme myös uuteen Godly Play – Raamatun kerrontametodiin.

Ensimmäisen päivän iltana on Kirkon lapsityön teologit ry:n (KLT) vuosikokous, jonka jälkeen on kaikille avoin keskustelutilaisuus. Illan aikana pohditaan yhdessä lapsityön teologien asemaa ja identiteettiä sekä sitä, miten KLT voisi tukea lapsi- ja perhetyössä olevia teologeja heidän työssään.

Tilaisuuteen ovat tervetulleita myös ne, jotka eivät ole KLT:n jäseniä. Sinun kokemuksesi ja ajatuksesi ovat tärkeitä; tule mukaan jakamaan niitä toisten, samaa työtä tekevien kanssa.

Ilmoittautuminen s-posti: kurssit@srk-opisto.fi tai puh. 09-271 9627 10.1. mennessä.

Lisätietoja voit kysellä KLT:n hallituksen sihteeriltä Nina Tapiolta puh. 09-8306594 / 040-571 4811, s-posti: nina.tapio@evl.fi.



Mietitkö matkaa Århusin kirkkomusiikki- symposiumiin?

Pohjoismainen kirkkomusiikkisymposium järjestetään 16. - 19.9.2004 Tanskassa Århusin kaupungissa.

Suomen Kanttori-urkuriliitto selvittää parhailaan jäsenistöönsä varten edullista ja sujuvaa matkustustapaa symposiumiin.

ILMOITA LIITON TOIMISTOON TIISTAIHIN 16.12.2003 MENNESSÄ sähköpostitse tai kirjeitse, yhteystiedot lehden taka-aukeamalla, JOS HALUAT LIITON HOITAVAN MATKAJÄRJESTELIJÄ PUOLESTASI.

Jos ryhmälennusten edellyttämä määrä kiinnostuneita löytyy, liitto pyytää matkatoimistoilta tarjouksen ryhmämatkasta Helsinki - Århus - Helsinki. Tarvittaessa voidaan järjestää menomatka sekä torstaina että perjantaina. Paluu olisi sunnuntaina päätösmessun jälkeen. Liitto tekee yhteisen matkavarauksen ja laskuttaa matkan kustannukset osallistujilta.

Lisätietoa symposiumista saat internetistä osoitteesta www.nks2004.dk.



Naisteologiyhdistyksen 70-vuotisjuhla

18.3.2004

Helsingin tuomiokirkko ja krypta

Juhlan ohjelma:

klo 10-11.30 tervehdysten vastaanotto, krypta

klo 12 viikkomessu tuomiokirkossa, saarna piispa Eero Huovinen, lounas ja kakkukahvit kryptassa

klo 14 päiväjuhla kryptassa, juhlapuhe TT Kyllikki Tiensuu, TT Pirkko Lehtiön kirjoittaman Naisteologihistoriakirjan julkistaminen, näytelmä, päätössiunaus piispa Erik Vikström

klo 16 yhdistyksen vuosikokous

klo 19 iltajuhla, ravintola Aurinko, illalliskortit 40 euroa

Ilmoittautumiset 29.2. mennessä.
Tiedustelut: puheenjohtaja Leena Salmensaari, leena.salmensaari@espoonseurakunnat.fi tai puh. 040- 513 0837.

Uusmaalaiset kanttorit vailla alaostoa - toivottavasti ei kauan



Suomen Kanttori-urkuriliitolla on kaksikymmentä alueellista alaostoa. Näistä yksi, Uudenmaan kanttori-urkuriyhdistys, on kuitenkin pari vuotta sitten päättänyt lopettaa toimintansa aktiivisten osallistujien puuttuessa. Liiton hallitus pitää tilannetta uusmaalaisen kanttoreiden kannalta erittäin huonona ja pohtii keinoja, joilla turvattaisiin heidän mahdollisuutensa halutessaan osallistua alaostotoimintaan.

Liitto kutsui lokakuun lopussa muutamia uusmaalaisia kanttoreita sekä lähialueiden alaostojen kanttoreita aivoriiveen, jossa etsittiin erilaisia malleja alaostotoiminnassa ammottavan aukon paikkaamiseksi. Tilaisuuteen osallistui liiton puheenjohtajan ja toiminnanjohtajan lisäksi Heikki Poutanen Helsingistä, Marja-Liisa Talja Espoosta, Mika Sagulin Vantaalta ja Satu Ranta-Savontie Nurmijärveltä.

Keskustelussa todettiin, että Uudenmaan suurten seurakuntayhtymien kanttoreilla on niin paljon yhteistoimintaa ja kokouksia oman yhtymän sisällä, että alaostotoiminnalle ei tahdo löytyä aikaa. Myös Uudenmaan alueen maantieteelliset etäisyy-

det - Hangosta Loviisaan - ovat pitkiä, eivätkä kulkuyhteydetkään välttämättä ole sujuvat.

Alaostotoiminta tarjoaisi uusmaalaisille kanttoreille paremmat mahdollisuudet paikallistason ammatilliseen ja taloudelliseen edunvalvontaan, kun kontakti liittoon olisi virallisella pohjalla ja yhteydet molempiin suuntiin olisivat säännölliset. Monilla alaostoiilla on myös merkittävää musiikillista yhteistyötä ja virkistystoimintaa. Alaostotoimintaa säätelevät säännöt eivät edellytä kohtuuttoman suurta byrokratiaa, eikä jäsenmaksun kerääminen ole välttämätöntä.

Kokouksen keskustelun pohjalta hahmottui suunnitelma alaostotoiminnan herättämiseksi Uudellamaalla. Uuttamaata lähellä olevia alaostoja pyydetään toivottamaan uusmaalaiset kanttorit tervetulleiksi tutustumaan alaostojen kevytkokouksiin tammikuussa. Liitto informoi Uudenmaan alueen seurakuntien kanttoreita kokousten ajankohdasta ja pitopaikasta kirjeitse lähiaikoina. Syksyllä 2004 liitto järjestää Uudenmaan kanttori-urkuriyhdistys ry:n uudelleenperustamiskokouksen Helsingissä.

Erityiskoulutettujen työttömyyskassa tiedottaa Uutta tekniikkaa

Kassa ottaa vuoden 2003 lopulla käyttöön Domasoftin elektronisen arkistointi- ja asianhallintajärjestelmän. Kaikki kassaan saapuvat päivärahahakemukset liitteineen skannataan kassan sisäiseen verkkoon, jonka jälkeen asiat käsitellään näytönpääätteeltä. Uusi tekniikka tarkoittaa siirtymistä asiakirjojen sähköiseen käsittelyyn. Muutoksen myötä kassan puhelinpalveluaika laajenee maanantaista torstaihin klo 9 - 15 väliselle ajalle.

Vuoden 2004 alusta kassa ottaa etuuskäsittelyssä käyttöön SysOpen Oy:n Tytti-maksatusjärjestelmän aikaisemman Sampo Pankin järjestelmän sijaan. Päätökset ja kirjeet lähtevät kassasta Postin e-kirjeinä. Tytti ja Domasoft toimivat saumattomasti yhteen, joten järjestelmämuutos tulee tehostamaan hakemusten käsittelyä. Vuodenvaihteen muutostyöt voivat aiheuttaa töiden kasautumista ja käsittelyn tilapäistä hidastumista.

Tytti-maksatusjärjestelmään liitetään Elisan palvelunumero, josta päivärahan hakija saa tiedon etuuden viimeisimmästä maksupäivästä.

Tytti-järjestelmään tullaan jatkossa liittämään Web-Tytti, jossa kassan jäsenet voivat netin välityksellä käydä katsomassa päivärahapäätöksiä ja maksuilmoituksia koskevia tietojaan. Web-Tytissä

voi myös täyttää, allekirjoittaa ja lähettää työttömyyspäiväraahakemuksen sähköisesti.

UUSI PUHELINNUMERO JA PUHELINPALVELUAJAT VUONNA 2004

Kassan puhelinnumerot vaihtuvat 2.1.2004. Uusi palvelunumero on (09) 7206 4343. Faksinumero on entinen (09) 272 1212. Kassan uudet puhelinpalveluajat ovat maanantaista torstaihin klo 9 - 15. Muutostöiden johdosta puhelinpalvelua ei ole ajalla 29.12.2003 - 5.1.2004.

Kassan yhteystiedot 1.1.2004 lukien:

Erityiskoulutettujen työttömyyskassa
Asemamiehenkatu 2, 00520 Helsinki

puh. (09) 7206 4343
maanantaista torstaihin klo 9 - 15
faksi (09) 272 1212
s-posti: erityiskoulutettujen.tk@erko.fi
kotisivut: www.erko.fi.

Pappisliiton valtuusto koolla Helsingissä 22. - 23.10.2003

HALLITUKSEN JÄSENET VUOSIKSI 2004 – 2005

Hallituksen jäseniksi valittiin erovuoroisten tilalle:

Turun arkkihiippakunta:

Taatila, Matti (uudelleen)

Tampereen hiippakunta: Östring, Lasse

Mikkelin hiippakunta: Silvonen, Leena

Kuopion hiippakunta: Häkkinen, Kati

Helsingin hiippakunta: Hiilamo, Kirsi

Espoon hiippakunta: Huttunen, Jukka (läsnäolo- ja puheoikeus)

Vuosi 2003 - 2004 valitut hallituksen jäsenet ovat:

Borgå stift: Forsén, Stefan

Oulun hiippakunta: Salminen, Matti

Lapuan hiippakunta: Wuolio, Seppo

PAPPISLIITON TULOS- JA TOIMINTA- SUUNNITELMA VUODELLE 2004

Kokous hyväksyi liiton tavoitteet, toiminnan painopisteet ja päälinjat vuodelle 2004. Suunnitelma

julkaistaan kokonaisuudessaan kotisivuilla.

JÄSENMAKSUT

Vuoden 2004 jäsenmaksuiksi vahvistettiin:

- aktiivi-, maisteri- ja kandidaattijäsenet 1,0 % varsinaisesta palkasta
- ulkomailla työskentelevät 70 €/v tai 5,8 €/kk
- työelämän ulkopuolella olevat 70 €/v tai 5,8 €/kk
- kaksoisjäsenet 45 €/v
- eläkeläisjäsenet 40 €/v
- opiskelijat 0 €

VUODEN 2004 MATKA-APURAHA 300 €

Apurahaa voivat anomuksesta saada liiton varsinaiset jäsenet (myös kaksoisjäsenet) liiton järjestämille ulkomaan opintomatkoille (myös opiskelijat) tai muille ulkomaille suuntautuvilla opintomatkoille. Edellytyksenä on, että edellisestä apurahasta on kulunut **kuusi** täyttä kalenterivuotta (Vuosi 2004: 1997).

Muutoksia LabOran ja Capellan edustuksessa

CredoNet Oy suomensi ja lanseerasi 1990-luvun lopulla Suomen markkinoille norjalaisen Duplo Data AS:n LabOra-ohjelmistoperheen. Ohjelmat ovat saaneet alusta alkaen suomalaisessa asiakaskunnassa hyvän vastaanoton ja esimerkiksi LabOra -juma-lanpalvelusohjelma on tällä Suomessa käytössä jo yli puolella seurakunnista.

Tänä keväänä CredoNet päätti keskittää liiketoimintansa puhtaasti internet-palveluiden tuottamiseen. Osana tätä keskittämisprosessia se etsi atk-ohjelmilleen ”hyvää kotia” ja niin siirtyivät LabOra-tuoteperheen ja Capellan Suomen oikeudet sekä liiketoiminta keväällä pietarsaarelaiselle Mronelle.

LABORA

Ensi töikseen Mrone kartoitti ohjelman käyttäjätyytyväisyyden ja se näyttikin olevan hyvä. Erityisesti esimerkiksi keskisuuria ja suuria seurakuntia miellytti LabOran monipuolisuus ja verkko-ominaisuudet.

Hintaan ja koulutukseen esitettiin toivomuksia ja niihin Mrone on aluksi panostanutkin. Mrone sai neuvoteltua hintaan yli 30 %:n alennuksen. Koulutustilaisuuksia on nyt kesän ja syksyn mittaan pidetty kymmenkunta eri puolella Suomea. Lisäksi LabOran itseopiskelua helpottamaan on vielä syksyn aikana tulossa uutuutena SmartStart -paketti.

CAPELLA

Capella on yksi maailman suosituimmista nuotin-nusohjelmista. Helppokäyttöisyyden lisäksi, se on ainoa suomenkielinen ja siksi sitä käyttääkin niin harrastelijat ja ammattimuusikot.

Capella Scanilla voit lukea valmiit nuotit ja nuottikirjat suoraan nuotinnusohjelmaan käsiteltäväksi. Sekin on kokoaan suomenkielinen. Capellan hintoihin tehtiin syksyllä reilu, yli 45 %:n leikkaus.

Capellasta on parhailtaan työn alla 5.-versio. Myös se tullaan suomentamaan.

Yhteystiedot:

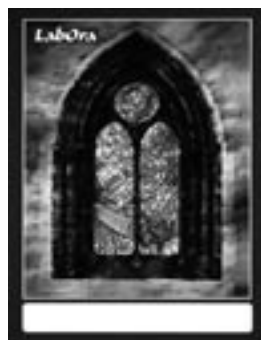
Mrone

Ahlströminkatu 20 A,
68600 Pietarsaari

puh. 06-723 1300, fax.
06-723 1299

sähköposti:

info@mrone.fi, kotisivu:
www.mrone.fi



Diakoniatyöntekijöiden Liiton hallituksen suositus diakonialeirien ja -retkien henkilöstöstä



Leirit ja retket ovat osa diakoniatyötä. Tällaista toimintaa järjestettäessä on kiinnitettävä erityistä huomiota toiminnan turvallisuuteen ja vastuukysymyksiin. Työntekijöiden ja leiriläisten lukumäärien suunnitteleminen on osa retken tai leirin suunnittelua. Leiriolosuhteiden tulee olla sellaiset, että niissä voidaan pitää turvallinen leiri.

Työturvallisuuslaki (28.8.2002/738) velvoittaa jokaista työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työstä. Myös työntekijä on velvollinen huolehtimaan käytettävissään olevin keinoin omasta ja muiden turvallisuudesta. Laki kiinnittää myös huomiota työn kuormittavuuteen, yksin työskentelyyn sekä väkivallan uhkaan. Työturvallisuuslakia tulee noudattaa myös leiri- ja retkityössä.

HENKILÖKUNTA

Diakoniatyöntekijöiden Liitto suosittelee, että diakonialeireillä ja -retkillä tulee aina olla ympärivuorokautisesti diakoniatyöntekijän lisäksi vähintään yksi palvelussuhteessa oleva työntekijä ja riittävä määrä vapaaehtoisia työntekijöitä. Lisäksi leirillä tarvitaan asianmukainen keittiö- ja kiinteistöhenkilöstö. Leirin / retken työntekijöiden lukumäärän tulee olla suhteessa leiriläisten kuntoon ja terveydentilaan sekä leiriolosuhteisiin. Ympärivuorokautisesti tulee olla paikalla ainakin:

- Alle 25 osallistujaa 2 palvelussuhteessa olevaa työntekijää
- 25-35 osallistujaa 3 palvelussuhteessa olevaa työntekijää
- 36-45 osallistujaa 3-4 palvelussuhteessa olevaa työntekijää

Työntekijöiden lisäksi tarvitaan riittävä määrä palkkiotoimisia avustajia ja / tai vapaaehtoisia. Yhteistyöleireillä (esim. kuntien tai järjestöjen kanssa) on huomioitava, että ympärivuorokautinen henkilöstömäärä ei alita edellä mainittuja suosituksia. Mikäli leirillä on sairaanhoitoa tarvitsevia leiriläisiä, hoidon tulee olla leiriolosuhteissa saman tasoista kuin kotiooloissa. Leirivastaavan on syytä harkita, voidaanko huonokuntoiselle tai sairaalle leiriläiselle taata riittävän turvalliset olosuhteet. (kts. Kirkkohallituksen yleiskirje 14/2001.)

Leiristä / retkestä vastaaville työntekijöille tulee varmistaa riittävä, keskeytyksetön yöuni. Tarvittaessa tulee käyttää erillistä yövalvojaa.

VASTUUT

Ohjaajat ovat vastuussa osanottajien turvallisuudesta. Ohjaajalle, jonka seurakunta on määrännyt ohjelma- ja turvallisuusvastuuseen, kuuluu kokonaisvastuu leirin / retken turvallisuudesta. Vastuuta ei voida siirtää toiselle henkilölle.

Ennen leiriä / retkeä on hyvä tarkistaa, että seurakunnan leiri- ja retkivakuutus on kunnossa ja voimassa sekä arvioitava, onko vakuutus riittävän kattava. Erityisesti on syytä tarkistaa, että retki- ja leirivakuutus koskee muitakin kuin vain oman seurakunnan jäseniä. Turvallisuusnäkökulmat on hyvä selvittää leirin / retken alussa tai osallistujille lähetettävässä kirjeessä. Yhteistyöleirejä suunniteltaessa vastuukysymyksistä on sovittava etukäteen. Erityisesti on syytä sopia siitä, kenen vastuulla leiriläisten turvallisuus.

Suomen Kirkkomuusikoiden Kamarikuoro

Kirkkolaulajat

ottaa uusia laulajia kaikkiin ääniin.

Tulevia projekteja:

- Virsiäänitys YLE:lle
- Beethoven: Missa Solemnis (joht. Heikki Seppänen)
- Janacek ja Copland -konsertti (joht. Harri Kerko)

Tiedustelut sekä ilmoittautumiset koelauluun:

Kaisa Suutela-Kuisma, puh. 044 7745 291 tai kaisa.suutela@muovikuisma.fi
Sanna Mansikkaniemi, puh. 040 5153 254 taimansikka@pp.surffi.net



Kuopion tuomiokirkko kokoaa kanttorit yhteen helmikuussa.

Kanttoripäivät 2004 Kuopiossa:

Ilmoittautuneita jo lähes kolmesataa, vielä ehdit mukaan!

Kanttoreiden valtakunnalliset neuvottelupäivät pidetään Kuopiossa 4. - 6.2. 2004. Päivien ohjelma muodostuu yhteisistä jumalanpalveluksista, keskusteluista, työpajatyöskentelyistä, konserteista sekä kollegojen tapaamisesta.

Ohjelmaa valmisteltaessa on pyritty vastaamaan ajankohtaisiin haasteisiin mutta myös keskittymään perusasioihin.

Kanttoripäivien järjestäjinä ovat Kirkon jumalanpalveluselämän ja musiikkitoiminnan yksikkö (KJM) yhdessä Kirkon koulutuskeskuksen, Sibelius-Akatemian Kuopion osaston, Kuopion hiippakunnan, Kuopion seurakuntayhtymän, Suomen Kanttori-urkuriiliiton ja Suomen Kirkkomusiikkiliiton kanssa. Valmistelutyöryhmän jäsenet ovat Sepo Kirkinen (puheenjohtaja), Lasse Erkkilä, Hannu Niemelä, Leila Savolainen, Elina Laakso, Erkki Tuppurainen, Ranja Purma (30.11.2003 saakka) sekä Ulla Tuovinen (sihteeri).

Kaikille kanttoreille on lähetetty kutsu. Ilmoittautuneita on jo lähes kolmesataa, mutta Kanttoripäiville voi edelleen ilmoittautua. Ilmoittautumislomakkeen saa myös internetistä osoitteesta

www.evl.fi/kkh/to/kjmk/ilm_kanttp_04.rtf. Lomake lähetetään osoitteeseen Kirkkohallitus/KJM, PL185, 00610 Helsinki tai sähköpostin liitetiedostona helena.juhola@evl.fi



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

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

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

"Tavataan, lauletaan, opitaan!"

Virkarakenneuudistuksen selvittely siirtyi kirkkohallitukseen

Kirkolliskokous otti syysistunnossaan kantaa kirkon virkarakenteen uudistamiseen, jota on suunniteltu jo kolmisenkymmentä vuotta. Kirkolliskokouksen päätöksen mukaan kirkkohallitus saa tehtäväkseen selvittää, miten diakonian, nuorisotyönohjaajan ja kanttorin virkoja voidaan uudistaa niin, että

- virkoihin kutsutaan ja vihitään ja vihityillä on oikeus käyttää hyväksytyjä viran tunnuksia
- vihkimyksen perusteena on virkojen nykyinen identiteetti kirkon kokonaismission toteuttajina ja virkojen tehtävät säilyvät pääosin nykyisellään
- viranhaltijoiden mahdollisuudet vaikuttaa päätöksentekoon ja hallinnolliset oikeudet lisäantavat

sekä selvittää, millaisia muutoksia kirkkolakiin ja kirkkojärjestykseen uudistus edellyttää, ja tehdä tarvittavat esitykset kirkolliskokoukselle.

PIISPAN, PAPIN JA DIAKONAATIN VIRKA?

Runsas vuosi sitten julkaistu komiteamietintö ”Palvelijoiksi vihityt” esitti, että luodaan uudenlainen kirkon virka, jonka osia ovat piispan, papin ja diakonaatin virka. Diakonaatin viran komitea muodosti lehtorin, diakonian, nuorisotyön ja kanttorin viroista, joihin esitettiin vihkimystä ja sitä kautta oikeuksia kirkolliseen päätöksentekoon.

Mietintöä käsitellyt perustevaliokunta päätyi kuitenkin tekemään kirkolliskokoukselle esityksen, jonka mukaan uudistettaviksi tulisivat vain diakonian ja nuorisotyön virat ja uudistukset olisivat merkittävästi komitean esittämää pienempiä.

Kirkolliskokouksen yleiskeskustelussa käytetyissä puheenvuoroissa pidettiin lähes poikkeuksetta perustevaliokunnan esitystä uudistuksen vesittämisenä ja hämmästeltiin kanttorin viran jättämistä uudistuksen ulkopuolelle. Puheenvuoroissa ihmeteltiin myös sitä, että kirkko ei vielääkään kykene ratkaisemaan hengellistä työtä tekevien virkaryhmien asemaa suhteessa kirkon hengelliseen virkaan.

Kirkolliskokousedustaja, kanttori Veli Ainali teki keskustelun jälkeen ponsiesityksen kanttorin viran lisäämisestä uudistettavien virkojen joukkoon. Ponsi voitti äänestyksessä ensin piispa Vikströmin tekemän ponnin, jonka mukaan uudistuksen olisi pitänyt olla vielä perustevaliokunnan esitystäkin lievempi. Tämän jälkeen edustaja Ainalin ponsi voitti myös perustevaliokunnan esityksen.

Suomen Kanttori-urkuriiliiton mielestä kirkolliskokouksen päätös antaa kanttoreille hyvät mahdol-

lisuudet vaikuttaa kirkon virkarakenteen uudistamiseen ja turvaa kanttorin viran säilymisen hengellisen työn viiteryhmissä. Päätöksen voidaan nähdä tukevan Suomen Kanttori-urkuriiliiton ja Suomen kirkon pappisliiton yhteisessä komiteamietintöä koskeneessa lausunnossa esittämää kantaa, että virkojen tehtäväkuvat ovat nykyisellään toimivat.

Liiton viimekeväisen jäsenkyselyn mukaan kanttorikunnan suurimpia huolenaiheita oli kirkkomusiikin tason aleneminen, jos työtehtävät muuttuisivat ”papilliseen” suuntaan. Liittojen lausunnossa todettiin myös, että kirkolliseen päätöksentekoon osallistuminen pitäisi tehdä mahdolliseksi kaikille hengellisen työn tekijöille. Tämäkin on nyt kirkolliskokouksen päätöksellä tunnustettu.

AMMATTIJÄRJESTÖJEN ASiantuntemusta KANNATTAA HYÖDYNTÄÄ

Diakoniatyöntekijöiden Liitto on pettynyt siihen, että asiaan ei vielääkään saada ratkaisua. Omassa lausunnossaan liitto toi esille, että diakoniatyöntekijät haluavat olla osa kirkon hengellistä virkaa. Liiton mielestä hengelliseen virkaan vihityille kuuluu mm. osallistuminen kirkolliseen päätöksentekoon.

Uudistuksen käytännön toteuttaminen ja sen edellyttämä selvitystyö on nyt kirkkohallituksen tehtävänä. Liitot edellyttävät, että kirkkohallitus työssään hyödyntää uudistuksen piiriin kuuluvien ammattijärjestöjen asiantuntemusta.

Sekä kanttorit että diakoniatyöntekijät näkevät tärkeäksi, että heidän virkojensa vahva asema ja ammatillinen erityisosaaminen säilyvät. Virkanimikkeitä ei ole syytä muuttaa; kanttori-sana on vakiintunut ilmentämään kirkkomusiikin erityisosaamista. Uudistuksen virkateologisten perustelujen laatimisessa tulisi hyödyntää ”Palvelijoiksi vihityt” mietinnön huolellisesti pohdittuja ja loogisesti perusteltuja näkökohtia.



Toimitusten kaavat – ikkuna rikkaaseen mahdollisuuksien maailmaan

Mikkelissä vietettiin valtakunnallisia jumalanpalveluselämän neuvottelupäiviä äskettäin teemalla ”kaavojen taakse”. Päiville oli kutsuttu kirkonpalveluskuntaa, pappeja ja kanttoreita. Päivistä mieleen jäänyt vaikutelma on antoisa, rentouttava ja erilainen mihin on totuttu.

Kirkon työntekijät ovat yleensä olleet tyytyväisiä saadessaan ahertaa tiiviisti vain seminaariasian parissa jossain seurakunnan kokoustiloissa. Mikkelissä haluttiin tarjota parasta ja erilaista. Kaunis konsertti- ja kongressitalo Mikael, valoisa ja upea tuomio-kirkko sekä mukava seurakuntakeskus loivat miellyttävät puitteet yhdessäololle. Tärkein uusi elementti oli mielestäni mikkeliläisten idea syventyä katselemaan kaavojen taakse koko sillä kirkon työntekijäporukalla, jonka yhteinen työpanos vaikuttaa toimituksen onnistumiseen.

Jumalanpalvelusuudistuksen myötä ajatuksemme yhteisestä jumalanpalveluksesta on muuttunut (toivottavasti!). Kaikki palvelusta valmistavat henkilöt perustavat tehtävänsä päivän teksteihin ja kirkkovuoden ajankohtaan; suntio tuntee kynttilöiden määrän ja pukee alttarille oikeat liturgiset tekstiilit, kanttori suunnittelee musiikin juuri sen sunnuntain tekstejä ajatellen, pappi saarnaa päivän aiheen mukaan, seurakuntaalaiset ovat syventyneet lukukappaleiden sisältöön tai päivän aiheeseen.... Uudistuksessa korostetaan yhteyttä ja seurakuntaalaisten entistä parempaa huomioonottamista niin jumalan-

palveluksen suunnittelussa kuin sen toteuttamisessakin. Uudistus korostaa myös jumalanpalveluksen toimittajien – myös mukana olevien seurakuntaalaisten – entistä tiiviimmän yhteisen suunnittelun tärkeyttä. Sama koskee luonnollisesti myös kirkollisia toimituksia.

Kirkolliset toimitukset kokoavat Suomen kansan vielä tänään runsaslukuisena kastemaljan, konfirmoitavien ehtoollispöydän, vihkialttarin tai vainajan arkun äärelle. Kipeänä kysymyksenä kaikkien Mikkelin päivillä keskusteltujen ja kuultujen, niin hauskosten kuin vakavienkin, asioiden jälkeen jäi mieltäni kaihertamaan: miten voisimme sitoa sen kansan, joka vaeltaa toimituksiin, myös muuhun jumalanpalveluselämäämme? Yksi vastaus voisi olla jatkuva, sinnikäs kutsu messuun niin kastevieraille, häävieraille kuin hautajaisvieraillekin ja pyrkimys valmistaa tuoreesti yhä uudelleen yhteinen Jumalan kansan juhla.

Uudet jumalanpalvelusten kaavat ovat olleet käytössämme ainakin viimeiset kolme vuotta ja niihin perustuvat uudet toimitusten kaavat ovat siksi jo tutun oloisia. Uudet kaavat osataan varmaankin jo sujuvasti, mutta onko vielä pystytty menemään niiden taakse?

Ajattelen kaavaa ikkunana, josta avautuu eteeni rikas ja uteliaisuutta herättävä maisema. Maisema, joka houkuttelee uskaltamaan, jaksamaan ja ehtimään lähteä tutkimusmatkalle!

marjukka.andersson@kolumbus.fi

Palvelussuhteen päättäminen irtisanoutumalla tai sopimuksella

Työntekijän tai viranhaltijan (jäljempänä työntekijän) irtisanoutuessa työpaikastaan ilman pätevää syytä ja joutuessa työttömäksi työvoimatoimikunta asettaa hänelle 90 päivän korvauksettoman määräajan eli karenssin työsuhteen päättymisestä lukien. Työntekijällä voi olla omasta mielestään eroamiselle perusteltu syy, joka ei kuitenkaan jälkikäteen vakuuta työvoimaviranomaisia. Miten toimia niin, että karenssilta välttyy?

Monissa tapauksissa henkilö on irtisanoutunut työpaikastaan fyysisten tai henkisten työolosuhteiden tai työpaikan sisäisten erimielisyyksien johdosta ilman minkäänlaista korvausta työsuhteen ennenaikaisesta päättämisestä. Eräissä tapauksissa henkilö on päässyt työnantajan kanssa sopimukseen työsuhteen päättämisestä ja saanut hyväkseen vahingonkorvauksen sekä mahdollisesti työsopimuksella soveltua aikaa pidemmän irtisanomisajan. Töiden tai tuotannon uudelleenjärjestelyjen yhteydessä työnantaja on voinut aktiivisesti tarjota sopimuksen tekemistä irtisanomisilmoituksen sijaan.

Työvoimatoimikunta on useimmiten tulkinut asian niin, että aloite työsuhteen päättämisestä on tullut työntekijältä ja hän on eronnut ilman pätevää syytä työstään. Toimikunta on asettanut tämän vuoksi työnhakijalle 90 päivän korvauksettoman määräajan eli karenssin. Työvoimatoimikunnan sitovan lausunnon perusteella kassa ei voi maksaa hakijalle päivärahaa, vaikka hakemuspapereiden rivien välistä voi lukea, että jäsen on irtisanoutunut työnantajasta tai työskentelyolosuhteista johtuvista syistä.

IRTISANOUTUMINEN PÄTEVÄSTÄ SYYSTÄ

Työttömyysturvalain mukaan henkilöllä on pätevää syy erota työstään menettämättä oikeuttaan päivärahaan muun muassa, jos hänellä olisi työsuhteen

lain tarkoittama työsuhteen purkuperuste tai työtä ei voida hänen työkykynsä perusteella pitää hänelle sopivana. Henkilöllä voi olla myös muu pätevää syy (esim. perhe muuttaa aviopuolison työn vuoksi toiselle paikkakunnalle työssäkäyntialueen ulkopuolelle). Oikeuskäytännössä päteviä syitä eivät ole olleet lastenhoitovaikeudet, kulkuvaikeudet, työajan pituus tms. hankaluudet.

IRTISANOUTUMINEN UUPUMISEN, KIUSAAMISEN TAI TURHAUTUMISEN JOHDOSTA

Usein henkilö irtisanoutuu pitkällisen harkinnan jälkeen, mutta kuitenkin impulsiivisesti, seurauksista välittämättä. Pitkäaikaisen epäasiallisen kohtelun johdosta henkilö on ehkä sairastunut psyykkisesti ja toisinaan myös fyysisesti eikä jaksa pitää oikeuksistaan kiinni.

Uuden työturvallisuuslain (voimaan 1.1.2003) mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta sekä fyysisestä ja henkisestä terveydestä työssä. Säännöksiä on mm. työn kuormittavuudesta ja häirinnästä.

Työn kuormittavuudessa on kyse henkilön terveyttä vaarantavasta fyysisestä tai psyykkisestä kuormituksesta, joka voi olla luonteeltaan yli- tai alikuormitusta. Työnantajalla on velvollisuus käyttää omissa keinoin ryhtyä toimenpiteisiin kuormitustekijöiden välttämiseksi ja vähentämiseksi.

Työpaikalla esiintyvä työntekijään kohdistuva ja hänen terveyttään haittaava tai vaarantava häirintä voi olla uhkailua, pelottelua, pilkkaamista, vihailua, vähättelyä, sukupuolista ahdistelua tai syrjintää työnjaossa. Häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun voivat sytyttyä yksi tai useampi työkaveri, esimies tai joskus myös asiakas. Kaikissa tapauksissa työnantajan on ryhdyttävä käytettävissään oleviin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi. Työnantajan olisi myös pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja noudatettava johdonmukaisia ratkaisuja suhteessa työntekijöihin.

Työnantajan toimimisvelvoite syntyy, kun se-



Työttömyysturvalain mukaan henkilöllä on pätevä syy erota työstään menettämättä oikeuttaan päivärahaan, muun muassa jos hänellä olisi työsuojuslain tarkoittama työsuhteen purkuperuste tai työtä ei voida hänen työkykynsä perusteella pitää hänelle sopivana.

saa tiedon asiasta. Työturvallisuudesta huolehtiminen on työnantajan ja työntekijän yhteispeliä, jossa myös työntekijän tulee toimia. Epäasiallisen kohtelun sietämisen sijaan tulee kehottaa ao. henkilöä lopettamaan epäasiallinen käyttäytymisensä. Ellei asia ratkea, kohtelusta on kerrottava esimiehelle ja tarvittaessa työterveyshuoltoon, joka voi avustaa ongelman ratkaisemisessa. Mikäli epäasiallinen kohtelu tulee esimiehen taholta, on otettava yhteyttä esimiehen esimieheen.

Suullisista palavereista tulisi mahdollisuuksien mukaan laatia muistioita. Tapahtumien kulku kannattaa muutenkin dokumentoida vastaisen varalle. Ellei mitään ala tapahtua, asia on saatettava työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen ja oman ammattiliiton tietoon. Asiasta voi tehdä ilmoituksen työsuojelupiiriin työsuojelutarkastajalle.

Suullisen vaiheen jälkeen on tarvittaessa lähestyttävä työnantajaa kirjallisesti. Asiakirjasta on

otettava kopio itselle vastaisen varalle. Ammattiliiton asiamiehiltä/lakimiehiltä saa apua tarvittaessa. Mikäli asia kärjistyy niin pitkälle, että työsuhde päätetään ennenaikaisesti, on asiassa pyrittävä kirjalliseen sopimukseen.

IRTISANOUTUMINEN TYÖNANTAJAN TALOUDELLISTEN VAIKEUKSIEN JOHDOSTA

Pääsääntö on, että henkilön ei kannata itse irtisanoutua tyhjän päälle, kun työpaikalla on töiden uudelleenorganisointi- tai irtisanomiskierros meneillään, olipa henkinen ilmapiiri kuinka vaikea tahansa. Työnantaja voi irtisanomisilmoituksen sijaan pyrkiä sopimukseen, jossa irtisanomisperustetta ei ole mainittu tai sellaiseksi kirjataan työntekijän oma pyyntö. Työntekijän irtisanoutuminen saattaa johtaa 90 päivän karenssin lisäksi työttömyysetuuden määrän vähenemiseen.

TYÖNTEKIJÄN IRTISANOUTUMISEN JA HUONON SOPIMUKSEN TALOUDELLISET VAIKUTUKSET

Henkilön erotessa työstään ilman pätevää syytä työvoimatoimikunta määrää hänelle 90 päivän karenssin työsuhteen päättymisestä lukien. (Mikäli työ olisi kestänyt enintään viisi päivää, karenssi on 30 päivää.) Karenssi asetetaan myös, jos henkilö on tehnyt työnantajan kanssa työsuhteen päättämistä sopimuksen, jossa todetaan, että työsuhde päättyy omasta pyynnöstä tai yhteisestä sopimuksesta.

Karenssilta voi välttyä, jos työvoimatoimikunnalle voi sopimuksen lisäksi toimittaa kirjallisia dokumentteja, joissa henkilö toisaalta voi osoittaa käyneensä työterveyshuollossa tai lääkärissä työskentelyolosuhteista johtuvista syistä ja toisaalta kiinnittäneensä työnantajan huomiota epäkohtiin. Karenssin ajalta ei saa ansiopäivärahaa eikä sen ajalta kerry eläkkeeseen oikeuttavaa palkkaa tai etuutta.

Kun irtisanomisperuste muuten olisi työnantajasta johtuva (tuotannollinen tai taloudellinen) ja työntekijä itse irtisanoutuu, menettää hän oikeutensa ansiopäivärahan korotettuun ansio-osaan. Korotetun ansio-osan saamiseen vaaditaan 20 vuoden työssäolohistoria ja viiden vuoden kassajäsenyys. Korotetun ansio-osan vaikutus ansiopäivärahan määrään on keskimääräisen akavalaisen palkansaajan palkalla (3 130 euroa) mitattuna yli 12 euroa (brutto) päivässä. Korotettua ansio-osaa maksetaan enintään 150 päivältä.

Tämän lisäksi henkilö mahdollisesti saa hyväkseen lyhyemmän irtisanomisajan ja siis vähemmän irtisanomisajan palkkaa kuin hän työnantajalähtöisessä irtisanomisessa saisi. Myös työsuhteen kesto ja työssäolohistoria lyhenevät. ➔

Työnantajalta saatu taloudellinen etuus, joka perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteen päättymiseen liittyvään sopimukseen, estää työttömyysetuuden myöntämisen ajalta, jolle taloudellinen etuus jaksotetaan työsuhteen päättymisestä lukien henkilön viimeisimmästä työsuhteesta saaman palkan perusteella. Taloudellisen etuuden jaksottaminen siis siirtää päivärahan maksun aloittamista.

Jos sopimuksessa on mainittu, että vahingonkorvausta on maksettu työsuhteen perusteettoman päättämisen johdosta, korvausta ei jaksoteta, mikäli sopimustaustasta käy ilmi, että korvauksen maksamiseen on perusteltu syy. Sopimuksen tulee siis olla riittävän yksilöity, jotta siitä käy ilmi mitä ja miksi on sovittu ylimääräisestä korvauksesta.

MINKÄLAINEN ON HYVÄ SOPIMUS?

Hyvä sopimus laaditaan kirjallisesti ja sen laatimiseksi on mukana ammattiliiton asiamies/lakimies.

Sopimuksessa on mainittu irtisanomisen todellisen peruste, irtisanomisaika, työntekovelvollisuus, työsuhteen päättymispäivä, yksilöity selvitys vielä pidettävistä vuosilomista, maksettavista palkoista, lomakorvauksista ja lomarahoista sekä mahdollisen vahingonkorvauksen peruste ja määrä. (Toi-ki on selvää, että työnantaja ei ole halukas kirjamaan sopimuksen perustetta, jos se on työnantajalle epäedullinen.)

Sopimukseen tulee myös kirjata, että sen voi esittää viranomaisille, mikäli se muutoin laadittaisiin luottamuksellisenä.

ETUUDEN HAKEMINEN TYÖTTÖMYYSKASSASTA

Jäsenen on ensinnäkin ilmoitauduttava kokoaikaisen työn hakijaksi työvoimatoimistoon. Työvoimatoimistolle on esitettävä kaikki työsuhteen päättämiseen johtaneet seikat ja dokumentit. Kun työsuhte ei ole päättynyt tavanomaisesti, asian käsittely voi kestää työvoimatoimikunnassa.

Päivärahahakemus on työvoimaviranomaisten käsittelyn viivästyttämisestä huolimatta tehtävä kas-salle kolmen kuukauden kuluessa siitä ajankohdas-ta lukien, josta päivärahaa halutaan maksettavaksi. Hakemukseen on liitettävä sopimus vahingonkorvauksesta tai ellei sopimusta ole, muu vastaava selvitys. Selvityksen puuttuessa kassa jaksottaa taloudellisen etuuden työttömyysturvalain säännösten mukaisesti.

Lait ks. www.finlex.fi:

työsopimuslaki (55/2001)
työttömyysturvalaki (1290/2002)
työturvallisuuslaki (738/2002)

Hyödyllisiä linkkejä:

Työttömyysturva: www.tyj.fi
Työsuojelupiirit: www.doshnet.fi/hallinto
Häirintä ja kiusaaminen: www.tasa-arvo.fi,
www.ttl.fi/aihesivut ja www.kiusattujentuki.fi

Kirjoittaja toimii Erityiskoulutettujen työttömyyskas-san lakimiehenä.

He saavat levätä



Pappisliiton kunniajäsen
Kirkon perheasiain sihteer
teologian tohtori h.c.
Matti Joensuu
s. 4.5.1915, k. 17.10.2003.



Rohkeutta paikallisiin palkankorotuksiin

Pappisliitolle on muiden ammattiliittojen tavoin valittu luottamusmiehet, jotka pian alkavat toimintansa. Luottamusmies on paikallisella tasolla merkittävä vaikuttaja ja työntekijöiden edustaja. Maallisemmassa työ kulttuurissa luottamusmiehillä on tosi tärkeä rooli työelämän ja työsuhte-etu-ten kehittämässä. Kirkosakin on syytä kulkea tietoisesti tähän suuntaan.

Pääluottamusmiesten aseman vahvistamiseksi ammattiliitot halusivat ja saivat viime sopimuski-eroksella heille palkkion. Se on yksi askel luottamusmiesten aseman vahvistamiseen. Omalla toiminnallaan luottamusmiehet kuitenkin lopulta asemansa ansaitsevat. Iloitsen kuullessani, miten näin jo useilla paikkakunnilla on käynytkin. Ammattiliitot pyrkivät yhteistuumin antamaan entistä parempia työvälineitä luottamusmiehillä heidän työssään.

Eräs keskeinen työkalu on kirkon yleisen virkaja työehtosopimuksen liite 10. Liitteen sisältämä sopimus antaa siinä mainituille seurakunnille ja seurakuntayhtymille oikeuden sopia paikallisesti palkantarkistuksista. Oikeus ei ole tietenkään rajaton. Osapuolilla on kuitenkin mahdollisuuksia palkantarkistuksiin paljon enemmän kuin niitä käytetään.

Paikallisten palkantarkistusten periaatteena on ns. isännän valta. Siten talousasioista vastuullinen toimielin, yleensä kirkkoneuvosto tai yhteinen kirkkoneuvosto, tekee päätökset palkka-asiamiehen esittelyn pohjalta. Paikallisista palkantarkistuksista ei siis tehdä sopimuksia sanan tiukimmassa työ-

markkinakielen mielessä. Hyvään hallintotapaan ja työ kulttuuriin kuitenkin kuuluu, että palkantarkistusten yhteydessä kuullaan eri osapuolia ja käydään neuvotteluja.

Sellaisissa seurakunnissa, joissa liite 10:n mukaisesti on totuttu toimimaan, aloiteoikeus palkan tarkistamisesta on annettu sekä kaikille esimiehille että ammattiyhdistysten luottamusmiehillä. Aloiteoikeutta on paras käyttää silloin, kun palkantarkistuksista on normaalin vuoden kiertoon sovittu tietyt aikarajat. Jotta oikeudenmukaisuus toimisi, on hyvä käsitellä esityksiä mahdollisimman laajana kokonaisuutena. Jos tapana on tuoda yksittäisiä esityksiä, kokonaisuuden hahmottaminen vaikkapa vain vuoden ajanjaksolle on kovin hankalaa.

Esitysten tekemiseen tarvitaan sekä rohkeutta että viisautta. Paikallinen palkankorotus merkitsee lähes aina sitä, että saman ammattikunnan edustajat tulevat saamaan erilaisen palkan. Juuri näin on tarkoituskin. Aikaisemmin paikallinen palkankorotus annettiin vain työntekijälle, jonka työtehtävät pysyvästi ja olennaisesti muuttuivat vaativimmiksi. Jonkin aikaa on lisäksi ollut mahdollista antaa paikallisesti palkankorotus työntekijälle hänen työstään ja osaamisestaan tehdyn arvion perusteella. Toisin sanoen hyvin tehdystä työstä palkitaan. Arvion voi tehdä sekä esimies että luottamusmies.

Kun paikallinen palkankorotus perustuu arvioon, arviointiperiaatteet on hyvä määritellä etukäteen. Mielestäni on työyhteisön kannalta lisäksi erinomaisen tärkeää, että palkankorotuksen saannin perusteet kerrotaan avoimesti. Tiedän monia työyhteisöjä, joissa näin toimien on voitu yhdessä iloita korotuksen saaneen työtoverin kanssa.

On työyhteisöjä, joissa ei rohjeta lähteä lainkaan paikallisiin palkankorotuksiin. Pelkona on "epätasa-arvon" aiheuttama eripura. Tällaisissa yhteisöissä olisi hyvä pysähtyä miettimään, mihin on jääty. Kun kenenkään palkkaa ei koroteta, omakin pysyy varmasti entisellään. Jos joku työtoveri saisi palkankorotuksen, omanikin olisi lähempänä!

Paikallisissa palkankorotuksissakin yhteistyö on voimaa. Mitä paremmat, avoimemmat ja rehellisemmät välit ovat palkka-asiamiehen, esimiesten ja luottamusmiesten kesken, sen parempaan lopputulokseen päästään. Jo luottamusmiesjärjestelmän mukaan akavalaiset luottamusmiehet toimivat yhdessä. Yhteistyötä SVTL:n ja Kirkon alan unionin luottamusmiesten kanssa kannattaa rakentaa ja vaalia.

Jälkikirjoitus: Kirkolliskokouksen vaalit ovat helmi-kuun 9. päivänä. Papiston uskottavuus edellyttää äänestysaktiivisuutta.

juha.kauppinen@evl.fi

Kirkon diakonia- ja yhteiskuntatyön yhteinen linjaus 2010

Kirkkomme on nyt ensimmäistä kertaa saanut kokonaiskirkon tasolla hyväksytyn diakonia- ja yhteiskuntatyön strategian, kun asiakirja "Vastuun ja osallisuuden yhteisö - Diakonia- ja yhteiskuntatyön linja" hyväksyttiin kirkkohallituksen täysistunnossa 16.9.2003.

Tätä strategiatyöskentelyä oli pohjustettu 90-luvulla, jolloin ilmestyi KDYK:n asettaman työryhmän laatima kirjanen "Osallisuuden ja jakamisen yhteisö - suuntaviivoja diakonia- ja yhteiskuntatyön kehittämiseen". Sen lähtökohtana oli Kirkon diakoniatyön keskuksen ja Kirkon yhteiskunnallisen työn keskuksen yhteen liittämisen synnyttämä tarve löytää yhteinen perustelu ja yhteiset tavoitteet diakoniatyölle ja yhteiskunnalliselle työlle. Siinä työskentelyä ei kuitenkaan kehitetty yhteisesti hyväksytyn strategian tasolle, vaan työryhmän tulos julkaistiin virikkeeksi diakonia- ja yhteiskuntatyön suunnittelulle.

Heti on syytä kuitenkin todeta niin kuin nyt julkaistun asiakirjan esipuheessa on tehtykin, että tämäkään asiakirja ei ole sanan ankarassa mielessä strategia, koska sellainen tehdään yleensä operatiiviselle yksikölle ja edellyttää johdon ja työntekijöiden tiivistä sitoutumista strategian noudattamiseen. Siksi tavoitteeksi asetettiin ainoastaan toimintaa ja tavoitteita ohjaava yhteinen linjaus, johon erilaiset diakonia- ja yhteiskuntatyön yksiköt voivat liittyä tehdessään omia strategioitaan.

Linjauksessa on kuitenkin useimmat oleelliset strategian elementit: lähtökohtien ja perustehtävän määrittely, ympäristöanalyysi, yhteiset arvot, visio, yleiset tavoitteet ja yksityiskohtaisemmat kehittämistavoitteet. Siitä puuttuu kuitenkin strategialle tyypillinen resurssianalyysi sekä yksityiskohtainen vastuuttaminen, koska linjauksen täytyy soveltaa monenlaisten yksikköjen toimintaan.

Linjaus on laadittu vuorovaikutteisesti erilaisten diakoniaa ja yhteiskuntatyötä toteuttavien tahojen kanssa ja hyväksytty kirkon yhteistä toimintaa ohjaavassa päättävässä elimessä, mutta varsinaiset strategiat on tehtävä seurakunnissa, järjestöissä ja

laitoksissa. Tätä linjauksen laatinut työryhmä onkin korostanut esipuheessaan. Se pitää tärkeänä, että kirkon kaikilla tasoilla toimivat yksiköt tekevät omat, johtoa ja työntekijöitä velvoittavat strategiat, joissa otetaan huomioon juuri se toimintaympäristö, jossa asianomainen yksikkö toimii.

Työryhmä on siis pyrkinyt linjaukseen, joka voi olla koko kirkon diakonia- ja yhteiskuntatyön kehittämisen perustana toiminnan eri tasoilla. Se painottuu kirkon ja seurakuntien diakoniaan ja yhteiskuntatyöhön, mutta siinä pyritään ottamaan huomioon myös diakonialaitosten ja järjestöjen toiminta.

LÄHTÖKOHDAT JA YMPÄRISTÖANALYYSI

Työryhmä käytti paljon aikaa diakonia- ja yhteiskuntatyön itseymmärryksen ja nykytilanteen sekä toiminnan kipupisteiden kartoitukseen ja toimintaympäristön muutosten analyysiin. Tämän vuoksi strategiaan liittyy laaja lähtökohtaluku, jonka tarkoituksena on antaa diakonia- ja yhteiskuntatyössä mukana oleville orientaatio siihen maisemaan, johon strategia sijoittuu. Diakoniaan ja yhteiskuntatyöhön tutustuville on kätevää saada samasta julkaisusta lyhyt johdatus näiden työmuotojen juuriin ja tietopaketti työn käytännön toteutumisesta tämän hetken suomalaisessa todellisuudessa.

Ympäristöanalyysi kartoittaa keskeisimmät käynnissä olevat tai odotettavissa olevat muutokset toimialan kannalta. Se voi kuitenkin antaa vain yleisiä raameja ja virikkeitä sille ympäristöanalyysille, joka on tehtävä yksikkökohtaista strategiaa laadittaessa. Toimintaympäristön muutoksista nousevien haasteitten, uhkien ja mahdollisuuksien kartoitus on kaiken kaikkiaan keskeinen asia strategiaprosessissa ja se on tehtävä omaa toimintaympäristöä tutkimalla. Tähän on syytä varata riittävästi aikaa.

Eräs hedelmällinen tapa lähestyä kysymystä ovat tähänastisen työn kipupisteet eli ne vaikeudet ja ongelmat, joihin on käytännön työssä yhä

uudestaan törmätty. Niitä analysoitaessa löytyvät usein ne kysymykset, joihin strategian kehittämistavoitteissa on annettava vastaus.

PERUSTEHTÄVÄ JA ARVOT

Diakoniaa ja yhteiskuntatyötäkin on kirkkomme piirissä toteutettu jo kauan. Ollisiksi luullut, että sen perustehtävä on selvä ja yksiselitteinen. Senkin kimpussa työryhmämme joutui kuitenkin painiskelemaan pitkään.

Määrittely, joka on kirkkojärjestyksessä: ”Seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta”, oli meistä liian kapea diakoniankin määrittelyksi, puhumattakaan yhteiskunnallisesta työstä, joka on tässä strategiassa liitetty kiinteästi diakoniaan.

Lopulta päädyimme seuraavaan määrittelyyn: ”Diakonia- ja yhteiskuntatyössä kirkko toteuttaa perustehtävänsä edistämällä kristilliseen uskoon perustuvaa oikeudenmukaisuutta, osallisuutta ja lähimmäisrakkautta yksilöiden elämässä, yhteiskunnassa ja koko maailmassa”. Tämän alle kirjattiin sitten neljä perustehtävää, joista yksi on mainittu kirkkojärjestyksen määrittely.

Varsinkin yritysstrategioissa painotetaan niiden arvojen määrittelyä, jotka ohjaavat yrityksen toimintaa. ”Mitkä ovat teidän arvonne?” Siihen tulisi yrityksen jokaisen työntekijän osata vastata vaikka unissaan. Diakonian ja yhteiskuntatyön – siis kirkon – arvojen valinta on hankalaa, koska siinä pyritään toteuttamaan niin monia hyviä arvoja ja kun arvoja ilmaistaan käsitteillä, jotka ovat päällekkäisiä ja monimerkityksisiä. Päädyimme kuitenkin viiteen arvoon: välittäminen, ihmisarvo, yhteisvastuu, sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja luomakunnan kunnioittaminen.

VISIO JA TAVOITTEET

Visiolla ilmaistaan tavoitetilaa ja se pyritään usein määrittelemään nasevalla lyhyellä ilmaisulla. Eräänlaiseksi visioksi oli 90-luvun työskentelyssä noussut ”osallisuuden ja jakamisen yhteisö”.

Strategiatyöskentelyn kuluessa valmistui myös kirkkohallituksen yleisempi strategia, jonka visio ilmaistiin käsitteellä ”länäolon kirkko”. Totesimme, että sen tulkinnassa monet näkökulmat sopivat hyvin kuvaamaan myös diakonia- ja yhteiskunta-

Diakonian ja yhteiskuntatyön yleisiksi tavoitteiksi kirjattiin:

- 1. Lähimmäisvastuun ja yhteiskuntavastuun syventäminen;**
- 2. Diakoniaseurakunnan rakentaminen,**
- 3. Osallisuuden vahvistaminen,**
- 4. Turvaverkkojen rakentaminen**
- 5. Kestävän kehityksen tukeminen.**

työn visiota. DY-visio ei kuitenkaan tyydy vain länäolon kirkkoon vaan pyrkii asettamaan tavoitteeksi sekä kirkon että yhteiskunnan muuttamisen toisenlaiseksi. Halusimme siihen nimenomaisesti mukaan vastuun ulottuvuuden. Siten visio sai muodon ”Vastuun ja osallisuuden yhteisö”.

Yleiset tavoitteet oli jo 90-luvulla kirjassa ”Osallisuuden

ja jakamisen yhteisö” esitetty niin hyvin, ettemme nähneet aiheelliseksi niiden oleellista muuttamista. Pientä viilausta vain tehtiin selityskappaleisiin. Näin ollen diakonian ja yhteiskuntatyön yleisiksi tavoitteiksi kirjattiin 1. Lähimmäisvastuun ja yhteiskuntavastuun syventäminen; 2. Diakoniaseurakunnan rakentaminen, 3. Osallisuuden vahvistaminen, 4. Turvaverkkojen rakentaminen ja 5. Kestävän kehityksen tukeminen.

Kehittämistavoitteissa konkretisoidaan yleistavoitteita ja pyritään vastaamaan niihin haasteisiin ja kipupisteisiin, joita ympäristöanalyysissa oli todettu. Niitä on yhteensä kymmenen, mutta jokaisen alle on kirjattu lukuisia keinoja, joilla tavoitetta toteutetaan toiminnan eri tasoilla. Niitä ei ole tarkoitettu luetteloksi, jota jokaisen toimijan tulisi toteuttaa, vaan esimerkeiksi, joista eri toimijat voivat valita itselleen soveltuvia ja mielekkäitä toimintatapoja.

Kun strategia on painettu, se lähetetään jokaiseen seurakuntaan tiedoksi. Se löytyy myös netistä osoitteesta: www.evl.fi/kkh/to/kdy/. Toivomme, että erityisesti diakonian ja yhteiskuntatyön toimijat tutustuvat siihen ja hyödyntävät sitä oman toimintansa suunnittelussa.

*Juhani Veikkola
Diakonia- ja yhteiskuntatyön pääsihteeri*

Dementoituva osallistujana hartaushetkessä

Hartaushetket ovat merkittävä osa kirkon sielunhoitotyötä sairaaloissa ja laitoksissa, joissa tulevaisuudessa väestön ikääntymisen myötä on yhä enemmän dementoituvia ihmisiä. Hartaushetken pitäminen dementoituvilla voi olla seurakunnan työntekijälle hämmästyttävä tilanne. Dementoituminen vaikuttaa muistiin, käyttäytymiseen, minäkuvaan ja vuorovaikutustaitoihin. Vaikka kognitiiviset kyvyt ovatkin alentuneet, dementoituvien kyky kokea hengellisiä ja uskonnollisia elämyksiä säilyy vaikea-asteisessäkin dementian vaiheessa.

Artikkeli perustuu Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön, jossa selvitin, minkälainen yhteys hartaushetkellä oli dementoituvien käyttäytymiseen ja mielialoihin ja kuinka heidän iltaansa sujui hartaushetken jälkeen.

Selvitin myös, mikä hartaushetken merkitys dementoituville oli dementiaikodin hoitajien mielestä. Suoritin tutkimuksen dementiaikodissa havainnoimalla hartauksissa sekä tekemällä dementiaikodin hoitajille lomakekyselyn, jossa he kirjasiivat hartaushetken osallistuneiden asukkaiden käyttäytymistä, toimintaa ja mielialoja hartauden jälkeisenä iltana.

Hartaushetket pidettiin ajanjaksolla lokakuu 2002 – helmikuu 2003. Seurakunnan pastorit pitivät hartaushetket. Myös kanttori oli mukana hartauksissa yhtä kertaa lukuun ottamatta.

Hartaushetket koostuivat virsistä, puheesta ja rukouksista ja ne kestivät noin puoli tuntia. Niissä veisattiin kolmesta viiteen virttä. Hartaushetkissä käsiteltiin kirkkovuoden mukaista aihetta. Yksi hartauksista oli muistohartaus. Sisällöissä korostettiin Jumalan rakkautta, lähimmäisenrakkautta, lohtua kärsimyksissä, iankaikkista elämää ja turvallisuutta.

Hartauksiin osallistui viidestä kahteentoista keskivaikeasti tai vaikeasti dementoitunutta asukasta. Hartaushetket pidettiin erillisessä tilassa, jonne osallistujat saapuivat hoitajien saattamana. Mukana oli aina vähintään kaksi dementiaikodin hoitajaa. Hoitajat kertoivat tuovansa hartauteen ne asukkaat, joiden tiesivät nauttivan hartaushetkestä ja joille uskonnon tiedettiin olevan merkityksellinen asia. Hoitajien mukaan suurin osa hartauteen osallistujista lähti sinne mielellään.

HARTAUSTILANTEEN KOKEMINEN TURVALLISENA TÄRKEÄÄ OSALLISTUMISELLE

Dementoituvat osallistuivat hartaushetkiin yksilöllisten kykyjensä ja voimavarojensa mukaan laulamalla virsiä, rukoilemalla, hiljentymällä ja kuuntelemalla, esineiden kautta osallistumalla ja vuorovaikutuksessa. Lähes kaikki osallistujat lauloivat tuttuja virsiä ja muistivat niiden sanoja sekä osallistuivat rukouksiin. Esineiden kautta osallistumista oli esimerkiksi se, kun osallistujat tutkivat hartaudenpitäjien jakamia esitteitä tai postikortteja ja koskettelivat papin kierrättämää syksyistä koivunokkaa.

Hartaudessa oli sekä sanallista että sanaton vuorovaikutusta. Papin puhetta kommentoitiin, kysymyksiin vastattiin ja vierustoverilta tai hoitajalta kyseltiin epäselviä asioita. Sanatonta kommunikointia oli esimerkiksi hymyileminen, katsekontaktin ottaminen ja papin puheeseen nyökkääminen. Hartaushetkissä myös käteltiin, halattiin ja kosketettiin.

Hartaustilanteet olivat hyvin rauhallisia ottamien huomioon osallistujien dementoitumisen asteen. Hoitajien mukaan sellaisetkin asukkaat, jotka eivät yleensä malta istua osastolla rauhassa, saattoivat istua hartaushetken ajan rauhallisina. Hartaudessa koettiin nauttimista, rauhoittumista ja liikuttumista.

Hartauden aikana joillakin osallistujilla oli kuitenkin havaittavissa myös epävarmuutta, jopa ahdistusta tai hätäntymistä. Nämä ilmenivät kyselemisenä, hätäntyneinä ilmeinä ja katseina sekä kahdessa hartaushetkessä osallistujan lähtemisenä takaisin osastolle jo ennen hartauden alkua. Erityisesti hartauden erilaiset siirtymävaiheet, kuten tilaisuuteen saapuminen, virsien etsiminen ja hartaudesta pois lähteminen näyttivät aiheuttavan epävarmuutta. Myös keskittymisvaikeutta ja levottomuutta tuli esille erityisesti pitempien puheosuuksien ja joidenkin virsien aikana.

Epävarmuus ja levottomuus näyttivät johtuvan pääasiassa dementoivasta sairaudesta ja fyysisistä tekijöistä sekä erityisesti ympäristöstä, jonka dementoituva koki levottomuutta herättäväksi. Dementoituvien osallistumiselle erittäin tärkeää oli hartaustilanteen kokeminen turvallisena ja hyväksyttävänä. Jäljittelyn ja aikaisempien kokemusten mieleenpa-



Dementoituvat osallistuvat laitoksissa hartaushetkiin yksilöllisten kykyjensä ja voimavarojensa mukaan. He voivat laulaa virsiä, rukoilla, hiljentyä ja kuunnella. He voivat osallistua myös esineiden kautta ja vuorovaikutuksessa.

lautumisen avulla dementoituvat näyttivät hallitsevan epävarmuutta tuottavia tilanteita. He jäljittelivät hoitajia ja harteudenpitäjää esimerkiksi seuraamalla virsien sanoja hoitajien tai vierustoverin huulilta.

Hartaushetken jälkeen tilaisuutta muisteltiin ja keuhuttiin. Hoitajia kiiteltiin, kun oli päästy hartautteen. Hartaushetki aktivoi osallistujia keskustelemaan ja kertomaan mielipiteitään.

Erään hartauden jälkeen osastolla syntyi keskustelua naispappeudesta. Spontaanilla laulamista oli havaittavissa enemmän kuin niinä iltoina, kun hartautta ei ollut. Hoitajat toivat vastauksissaan esille myös joidenkin asukkaiden mielialan paranemista: asukas, joka oli ollut ahdistunut ja tyytymättömän monta päivää, palasi hartaushetkestä tyytyväisenä. Osallistujien rauhallisuus jatkui yleensä illan ajan ja säteili joskus koko osastolle ilmentyen tavalista rauhallisempana iltana.

Osalla osallistujista ei havaittu mitään poikkeavaa niihin iltoihin verrattuna, kun hartautta ei ollut. Joukossa oli myös niitä, joilla oli illan aikana levottomuutta, huolestuneisuutta ja ahdistusta. Esimerkiksi eräs osallistuja oli huolissaan siitä, tietävätkö omaiset hänen olinpaikkaansa.

Eräs toinen osallistuja vaikutti ahdistuneelta jo itse hartaushetkessä, ja hänen levottomuutensa jatkui illan aikana.

HARTAUSHETKI TUO MUISTOJA JA MIELEKKYYTTÄ ELÄMÄÄN

Hoitajien näkemyksen mukaan tärkein hartaushetken merkitystä dementoituvalle määrittelevä tekijä on yksilön uskonnollinen elämäntapa. Jos kirkko ja uskonto olivat dementoituvalle tärkeitä asioita aikaisemmin elämän varrella, hoitajat arvelivat hartauden tuovan hänelle positiivisia kokemuksia. Jos taas tiedettiin tai arveltiin, että asukas ei ollut uskonnollinen, hartaushetkellä ei ajateltu olevan hänelle uskonnollista merkitystä.

Hartaushetki tuo hoitajien mukaan osallistujille muistoja tuttuja elementtejä kuten virsien ja raamatunkohtien kautta. Muistot tuovat monelle turvallisuudentunnetta ja mielenrauhaa, mutta voivat aiheuttaa myös synnintuntoa ja ahdistusta. Hartaushetkessä heräävät muistot mahdollistavat eletyn elämän läpikäymistä, kuoleman ja kaduttavien asioiden käsittelyä sekä elämän tarkoituksen kyselemistä. ➔

Hoitajat toivat esille vahvasti myös hartauden muut kuin uskonnolliseen sisältöön liittyvät merkitykset. Vaikka hartaushetkellä ei olisikaan uskonnollista merkitystä osallistujalle, se voi olla virkistävää ja elämään vaihtelua tuova tuokio dementoituvan usein yksitoikkaisen arjen keskellä. Erityisesti virsien laulaminen nähtiin itseilmaisun mahdollistajana. Mielekäs toiminta ja yhdessäolo voivat lisätä dementoituvan kokemusta elämänsä mielekkyydestä.

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA KÄYTÄNNÖN EHDOTUKSIA

Toivottavaa olisi, että dementia kodin hartauksia pitäisi sama, tuttu pappi. Silloin hän oppisi tuntemaan osallistujat hyvin. Tärkeää olisi myös, että hartaudenpitäjä olisi tietoinen dementoituvien ihmisten erityisongelmista ja osaisi muokata sanomansa dementoituville sopivaksi kuitenkin heidän aikuisuuttaan unohtamatta. Hartauden sisällön tulisi olla dementoituvan turvallisuudentunnetta tukeva.

Ajan antaminen kaikkiin toimintoihin, kuten virsien etsimiseen, sekä selkeiden ja lyhyiden lauseiden käyttäminen puheessa helpottavat dementoituvan osallistumista. Yhteistyötä hartaudenpitäjän ja hoitohenkilökunnan välillä voisi lisätä ja hoitajien dementiaa koskevaa asiantuntemusta käyttäen hyväksi hartaushetkien suunnittelussa. Myös seurakuntien työntekijät kaipaisivat varmasti lisäkoulutusta dementoituvien kohtaamisessa, vaikka tässä tutkimuksessa hartauksia pitäneet papit osasivatkin huomioida dementoituvien erityistarpeet hyvin.

Musiikin ja muiden taidemuotojen, luonnon, esineiden ja symbolien sekä moniaistillisten elementtien käyttö herättää parhaiten muistoja. Alttari, risti ja kynttilät kertovat dementoituvalla sanoja selvemmin, mistä on kysymys. Erityisesti tuttuihin virsiin tulisi panostaa hartaushetkissä, koska niiden merkitys dementoituville näyttää olevan niin suuri. Vanhojen virsi- ja raamatunkäännösten käyttäminen dementoituvien hartaushetkissä olisi suotavaa, koska niiden tekstit ovat heillä paremmin muistissa.

Hartaushetkiä voisi järjestää myös omalla, tutulla osastolla pienellä osallistujajoukolla. Tällöin olisi

mahdollista järjestää useammalle dementoituvalla seuraksi turvallinen ihminen ja sellaistenkin asukkaiden osallistuminen voisi mahdollistua, jotka kokevat vieraan ympäristön liian ahdistavana. Tällöin voitaisiin kokeilla, toisiko hartaushetken monia rauhoittava vaikutus hyvää oloa myös käytösoireista kärsiville asiakkaille.

Pienessä ryhmässä on mahdollista saada aikaan vuorovaikutuksellisempi, vähemmän kognitiivisiin kykyihin perustuva hartaustilanne. Hengellisten kysymysten pohtiminen ja dementoituvien varhaisen, lapsuudessa syntyneiden tunnekokemusten tavoittaminen mahdollistuisivat paremmin ja hartaushetken sielunhoidolliset aspektit pääsisivät paremmin esille. Pienemmässä ryhmässä hartaudenpitäjän olisi mahdollista huomioida jokainen osallistuja yksilönä ja suunnitella hartaus enemmän osallistujien elämäntilannetta koskevaksi ja jokaisen yksilöllisiä voimavaroja tukevaksi. Myös tällöin on tärkeää, että dementoituva kokee tilanteen turvalliseksi eikä tunne, että häneltä vaaditaan liikaa.

Hoitajien merkittävä rooli hartaushetkissä korostui. Turvallinen, tuttu ihminen, joka auttaa ja rauhoittelee tarvittaessa, on tärkeä dementoituvalla tilanteessa, jossa ympäristö ja ihmiset ovat vieraita. Myös hartauden jälkeen on tärkeää, että dementoituvaa ei jätetä yksin, vaan että hänellä olisi mahdollisuus keskustella hartauden herättämistä tunteuksista hoitajan kanssa.

Hartaushetki voi tuottaa hyvää oloa ja tukea dementoituvan jäljellä olevia voimavaroja silloin, kun uskonto on aikaisemmassa elämässä ollut dementoituvalla turvallisuutta ja hyvää oloa tuottava asia ja kun hartaushetken ilmapiiri koetaan riittävän turvalliseksi ja hyväksyttäväksi.

Ideaalitapauksessa hartaushetki antaa dementoituvalla mahdollisuuden palata tilaan, jossa hän voi tuntea itsensä arvokkaaksi ja pystyväksi ihmiseksi. Hartauden sanoma voi antaa hänelle kokemuksen siitä, että hän on Jumalan lapsi ja hyväksytty ja rakastettu seurakunnan jäsen. Tärkeää on dementoituvan tässä ja nyt kokema hyvä olo ja turvallisuudentunne, joka voi kantaa eteenpäin ja tuoda kokemuksen elämän mielekkyydestä.

Kirjoittaja on diakonissa, sairaanhoitaja AMK.

Cruxin internetversio on osoitteessa

www.pappisliitto.fi

Informaatiosta kommunikaatioon

Kun tunnettu KMN:n viestintäjohtaja John Bluck julkaisi viestintään liittyvän pamflettinsa Christian Communication Reconsidered, hän aloitti kirjansa toteamalla, että ”kirjan kirjoittaminen kristillisestä viestinnästä on alusta lähtien siemättömän haastava yritys.

Aiheen käsittely sopisi paremmin mystikoille ja muusikoille, jotka hoitaisivat sen enemmän tekemällä kuin määrittelemällä.”

On helppo yhtyä John Bluckin ajatuksen.

Viestinnässä, kommunikaatiossa on kysymys varsin pitkälle mysteeristä, jonka salaisuus paljastuu käytännön kohtaamisessa ja elävässä elämässä, eikä välttämättä tutkijakammiassa. Ei ole vaikea myöskään yhtyä tunnetun kasvatusfilosofi John Deweyn ajatuksen, kun hän totesi jo vuonna 1939 ilmestyneessä kirjassaan Experience and Nature, että ”kaikista maailman asioista kommunikaatio on ihmeellisin”.

Kun tarkastelee kirkkojen viestinnän pitkää historiallista kehitystä, on helppo vakuuttua sekä aiheen ihmeellisyydestä että hämmäntävyydestä. Näyttää itse asiassa siltä, että alusta lähtien erilaiset murrosvaihteet ovat leimanneet sekä viestinnän teoreettista pohdiskelua että käytännön viestintätöitä.

KIRKON VIESTINTÄ – MURROKSIA ALUSTA ALKAEN

Ensimmäinen suuri murros koettiin jo kirkon ensimmäisinä vuosisatoina, jolloin keskeiseksi kysymykseksi nousi puhutun ja kirjoitetun sanan välinen suhde. Meille, jotka luterilaisina olemme totuneet korostamaan juuri kirjoitetun sanan merkitystä, onkin hyvä huomata, että kirjoitetun sanan asema ei suinkaan ollut kirkossa alusta lähtien itsensä selvä. Ensimmäisiä kristillisiä vuosisatoja hallitsi antiikin perinnöstä nouseva ajattelu, jossa vain elävän puheen katsottiin voivan aidolla tavalla vä-

littää evankeliumin viestiä. Siirtyminen ”kirjoittamisen teknologiaan” merkitsikin suurta periaatteellista murrosta, kun viestintä irrottautui aikaisemmasta paikka- ja aikasidonnaisuudesta.

Vastaavanlainen murros liittyi uskonpuhdistuksen aikaan ja kirjapainotaidon käyttöön ottoon. Silloinkaan kyseessä ei ollut vain pelkkä tekninen innovaatio, vaan syvälle käyvä kulttuurimurros. Luther itse kutsui kirjapainotaitoa ”Jumalan äärimmäiseksi armon osoitukseksi” ja ”viimeiseksi lepatavaksi liekiksi ennen maailmanloppua”.

Ennen kaikkea painotaito vaikutti käsityksiin julkisuudesta ja yksityisen ihmisen oikeudesta tietoon. Jokaiselle yksilöllä oli mahdollisuus ”päästä saman tekstin lukijoiksi” ja sitä kautta osallisiksi teksteihin varastoidusta tiedosta, josta muodostui pian tärkeä sekä kulttuurinen että kaupallinen pääoma. Aivan syystä Marshall McLuhan kutsuikin kirjapainotaitoa ”individualismin teknologiseksi” ja tällä teknologialla tuli olemaan ratkaisevan tärkeä merkitys koko luterilaisen identiteettimme kehitykselle.

Nämä kauan sitten historiassa tapahtuneet suuret viestinnän murrokset eivät ole jääneet ainoiksi. Kun tutkii kirkkojen viestintäajattelun kehittymistä viimeisten vuosikymmenten aikana, on helppo havaita, että murrosvaiheet ovat jatkuneet näihin päiviin saakka.

MEDIAOPTIMISMISTA MEDIAKRIITTISYYTEEN JA -HÄMMENNYKSEEN

Toisen maailmansodan jälkeen vallitsi - kylmän sodan ajoista huolimatta - yleinen kehitysoptimismi ja siihen liittynyt vahva usko teknologian mahdollisuuksiin. Nämä asenteet heijastuivat myös kirkkojen ajatteluun ja synnyttivät voimakkaita kehitysteorioita. Vuonna 1966 Genevessä kokoontunut suuri ekumeeninen Kirkko ja yhteiskunta -konferenssi saattoi jopa todeta, ”etemme näe mitään syytä olettaa, etteikö ihmisen tietokyky periaatteessa riittäisi luonnon ilmiöiden rajattomaan käsittämiseen”. Ei ihme, että myös viestinnässä arvostettiin tehokasta ja oman aikansa korkeateknologiaan tukeutuvaa joukkoviestintää. Kirkoilta odotettiin voimakasta läsnäoloa media-ammattilaisten maailmassa, koska juuri audiovisuaalisen kulttuurin katsottiin voivan välittää ”evankeliumin paljon ➔

väkevämmin kuin institutionaalisen kirkon”, kuten Uppsalan yleiskokous 1968 totesi.

Kun tullaan 1970-luvulle tämä teknologinen optimismi murtuu lähes täydellisesti. Kirkkojen edustajat valtasi ajatus, että ”tieteen ja tekniikan käytön ja kehittämisen voitokas kausi on loppumassa”. Siksi myös viestinnässään kirkkojen tulikin keskittyä raskaan ja kalliin joukkoviestinnän sijasta ruohonjuuritason vaihtoehtoihin medioihin. Modernin joukkoviestinnän katsottiin edustavan suorastaan ”uudenlaista siirtomaavallan aikaa”, kuten KMN:n Vancouverin yleiskokouksessa 1983 todettiin ja siksi asenteet olivat hyvin varauksellisia. Modernien medioiden katsottiin kyllä voivan ”toimia hyvin saippuan, mutta ei evankeliumin myymisessä”, kuten viestintäjohtaja John Bluck provokatiivisesti totesi 80-luvun alussa.

Nämä kriittiset ja varaukselliset media-asenteet heijastuivat myös 90-luvulle. Samalla ekumeeniset järjestöt lopettivat lähes kokonaan aikaisempien vuosien vakavan viestinnäntutkimuksen ja asian- tuntijakousten järjestämisen. Tämä kehitys oli valitettavaa, kun juuri samaan aikaan luotiin teknistä perustaa modernin informaatioyhteiskunnan synnylle.

Voidaankin sanoa, että kirkot olivat 90-luvulle tultaessa heikosti valmistautuneita tähän suureen kulttuurimurrokseen ja yleistä viestintäilmapiiriä voi luonnehtia lähinnä skeptisen hämmentyneeksi tai ”rakentavaksi teknoepäilyksi”. Samalla kirkkojen piirissä kasvava huoli maailman jakaantumisesta yhä voimakkaammin informaattiorikkaisiin ja informaatioköyhiin. Viestintäteoreettisessa ajattelussa korostuu yhä enemmän näkemys kommunikaatiosta koko yhteisöä koossa pitävänä voimana. ”Viestintä on kuin sementti, jota ilman rakennuksen tiiliseinä romahtaa”, kuten kristillisen viestinnän maailmankonferenssi totesi.

Kirkkojen viestintäajattelussa on siis vuosikymmenten ja vuosisatojen aikana tapahtunut ratkaisevia murrosvaiheita. Kysymys ei ole vain uusien viestimien käyttöönotosta tai teologisista näkemyseroista. Yhtä lailla kyse on koko viestintätapahtumaan liittyvästä ymmärtämisen vaikeudesta ja todella siitä, että kysymyksessä on ”maailman ihmeellisin asia”.

VIESTINTÄ ON SANOMIEN SIIRTOA JA YHTEISYYDEN LUOMISTA

Tunnettu yhdysvaltalainen viestinnäntutkija James Carey on kirjassaan *Communication as a Culture* on yrittänyt ymmärtää viestinnän s alaisuutta tarkastelemalla viestintätapahtumaa lähinnä kahdesta eri näkökulmasta käsin. Careyn mukaan on kysymys ensinnäkin yksinkertaisesta sanomien ja informaation siirtämisestä. Siis tiedonvälityksestä ja siitä työstä, jota moni meistä tekee tiedotuksen ammattilaisena. Samalla kuitenkin viestinnässä on aina ky-

symys myös ”yhteyden luomisesta, symbolisesta prosessista, jolla todellisuutta tuotetaan, pidetään yllä, korjataan ja siirretään.” Siis enemmän kuin vain informaation siirrosta, pikemminkin merkitysten siirtämisestä ja yhteyden luomisesta. Tämän yhteisyyshmallin arkkityyppinä Carey pitää jumalanpalvelusta, jossa yhteisiä merkityksiä jaetaan juuri yhteisten symbolien ja kokemuksen kautta.

Tärkeää on myös havaita, että Carey ei pidä näitä viestinnän siirto- ja yhteisyyshmallia toistensa vastakohtina, vaan toisiaan täydentävinä. Viestintä on siten hänen mukaansa yhtä lailla ”informaatiota, kuin konfirmaatiota”, vahvistamista.

Puhuttaessa kirkon viestinnästä ja erityisesti kirkosta yhteisöviestinnän näkökulmasta voi olla, että tietyt vaikeutemme saada aiheesta otetta johtuvat juuri tästä Careyn hahmottelemasta kaksinaisuudesta.

Tiedon ja informaation välittäminen on välttämätöntä, mutta samalla ymmärrämme, että kysymys on paljosta muustakin. Merkitykset syntyvät ja yhteyttä luodaan kirkossa hyvin monimutkaisen prosessin myötä. Kirkon kommunikatiivinen todellisuus eli siis yhteisöviestinnällinen kokonaisuus muodostuu hyvin monista eri tekijöistä ja osin myös salatuista tekijöistä. Juuri luterilaiselle kirkolle tämä viestinnän jännitteisen olemuksen korostaminen on ollut tyypillistä.

LUTERILAISSUUS ON AINA EDUSTANUT PARADOKSISTA JA JÄNNITTEISTÄ VIESTINTÄAJATTELUA

Mitä tämä paradoksisuuden periaate käytännössä merkitse, on tietysti monitahoinen kysymys. Otan kuitenkin yhden esimerkin, jossa siitä käsitykseni mukaan on ainakin osittain kysymys.

Muutama vuosi sitten Helsingin piispa Eero Huovinen piti toimittajille esitelmän, jonka aiheena oli ”Mysteeri ja julkisuus”. Tuolloin hänen pääviestinsä oli, että julkisuus ei ole kirkon viestinnässä viimeinen sana. ”Kristillisen uskon tulee julkisen luonteen ohellakin pysyä mysteerinä, joka on salattu ”järkeviltä”, ”viisailta” ja ”oppineilta”, piispa lausui.

Eli siis uskossa on kyse myös asioista, jotka tulee kätkeä ja julkisuus ei ole kaikkea hallitseva. Samaan aikaan kuitenkin kirjoittaja itse on kuitenkin käytännön toimissaan pyrkinyt noudattamaan johdonmukaista avoimen tiedottamisen ja läpinäkyvyyden periaatetta. Julkisuus ja mysteeri ovat siis jatkuvasti keskenään jännitteisessä vuorovaikutuksessa.

Tämän jännitteisyyden voi ajatella heijastavan luterilaisen uskon ydintä, johon on sisäänrakennettu suuri paradoksi ja ristiriitaisuus. Jumala paljastaa itsensä maailmassa vastakohdassaan, jopa inhimillisen heikkouden ja jopa suoranaisten hulluuden kautta. Nämä paradoksiset piirteet ovat saaneet eräät luterilaiset viestinnän vaikuttajat hahmottamaan hyvin jännitteisiä malleja, joissa keskeinen element-

ti on ihmiseksi tulleen Jumalan mysteeri. Siksi myös viestinnässä on uskaltauduttava haavoittuvuuteen ja riskinottoon.

On mielenkiintoista, että muutama vuosi sitten ilmestynyt kommunikaatio-käsitteen aatehistoriaa käsittelevän teoksen *Speaking into the Air* kirjoittaja John Durham Peters edustaa hyvin luterilaista viestintäajattelua. Hänen mukaansa viestintään on aina sisään rakennettuna epäonnistumisen syvä mahdollisuus ja siksi meidän on luovuttava liian idealistisista ja maailmoja syleilevistä ajattelumalleista.

Durhamille arkityyppisenä kuvauksena viestinnästä on Jeesuksen Kylväjä-vertaus. Ideana on, että meidän on uskallettava heittää informaation jyvät maailmaan eikä liian neuroottisesti takertua odottamaan palautetta tai edes toimivaa vuorovaikutusta. Durham selvittää ehkä hieman yllättäviä ajatuksiaan kommunikaatio-käsitteen tulkinnalla.

Taustalla olevan latinan communis-adjektiivin kantasana on "munus", joka voi tarkoittaa myös lahjaa. Antaessamme lahjan, emme anna sitä vastalahjan emmekä edes kiitoksen toivossa. Samoin on kommunikaation kanssa, jonka tulisi Durhamin mukaan olla samanlaista itsestään pois antamista, disseminaatiota, "poiskylvämistä".

AMMATTITAITO ON ETIIKKAA

Viestinnän paradoksisen ajattelun lisäksi luterilaiselle uskollemme on historiallisesti ollut tyyppillistä korostaa erilaisiin töihin liittyvän kutsumuksen ja samalla ammattitaidon merkitystä.

Ammattilaisuuden arvostaminen ei ole vain jokin toisarvoinen lisäke luterilaisessa perinteessä, vaan sillä on vahva moraaliteologinen ja sosiaali-eettinen merkitys. Juuri virkojen ja maallisten kutsumusten kautta Jumala toteuttaa tahtoaan maan päällä. Luterilaisen perinteen mukaista ei ole siis ihannoida luostariin vetäytymistä, vaan pikemminkin aktiivista osallistumista aktiiviseen työn tekemiseen. Taustalla on näkemys kaikille ihmisille yhteisestä moraalilaisesta, joka tiivistetysti on ilmaistu kultaisessa säännössä tai rakkauden kaksoiskäskyssä.

Reformaattori itse saattaa kuvata tätä kutsumusajattelua hyvin vahvasti ja kauniisti. Vuorisaarnan selityksessään hän kuvaa, kuinka jokaisen on aamulla työpaikalleen mennessä katsottava omia työvälineitään, "olkoot ne sitten parsineula, mittanauha tai oluen panemiseen tarkoitettu tynnyri". Jokaisen näistä työvälineistä on ikään kuin kaiverrettu kysymys, jonka ne tekevät joka aamu käyttäjälleen: Miten sinä aiot minua tänä päivänä käyttää lähimmäisesi hyväksi?

Jos Luther olisi kirjoittanut tekstinsä tänä päivänä, hän olisi ehkä käyttänyt eri työvälineiden



Credo Imagebank/Timo Merensila

"Kirkon kommunikatiivinen todellisuus eli siis yhteisöviestinnällinen kokonaisilme muodostuu hyvin monista eri tekijöistä ja osin myös salatuista tekijöistä. Juuri luterilaiselle kirkolle tämä viestinnän jännitteisen olemuksen korostaminen on ollut tyyppillistä," kirjoittaa Raine Haikarainen.

nimiä. Ehkä olisimme voineet lukea, kuinka joka aamu työpaikallamme mennessämme tietokoneen näppäimistö, pöydällä oleva kännykkä, kamera tai nauhuri kysyvät meiltä nuo samat kysymykset: millä tavoin sinä aiot käyttää minua tänä päivänä lähimmäisesi parhaaksi?

Osa luterilaista sosiaalietiikkaa on valtiovallan ja julkisten virkojen merkityksen korostaminen. Ne kumpikin edustavat sitä "Jumalan vierasta työtä", jolla hän käyttää tahtoaan maailmassa. Tällöin asenne viestinnän parlamentaariseen kontrolliin on muodostunut myönteiseksi.

Tilanne on täysin toinen esimerkiksi Yhdysvalloissa, jossa kaikenlainen valtion puuttuminen sanan- ja viestinnän vapauteen on nähty periaatteessa kielteisenä. Meillä ihanteena on ollut BBC-tyyppinen, parlamentaarisesti kontrolloitu, tasokas media. Sääntelyn alueella kuitenkin tekninen kehitys on merkinnyt aivan uutta tilannetta. Tulevai- ➔

suudessa on yhä mahdollisempiä kontrolloida datavirtaa. Siksi on entistä tärkeämpää vedota viestijöiden omaan ammatilliseen etiikkaan ja itsesääntelyyn.

LUTERILAIUUUS ON SUHTAUTUNUT MYÖNTEISESTI VIESTINTÄTEKNOLOGIAN KEHITYKSEEN

Yksi kirkkojen viestintähistoriasta selkeästi esiin nouseva piirre on luterilaisten kirkkojen keskimääräistä myönteisempi suhtautuminen modernin viestintäteknologian käyttöönottoon ja hyödyntämiseen. Tähän vaikuttaa sekä äsken mainittu maallisten ammattien – myös insinöörieteisiin – liittyvän kutsumusajattelun arvostaminen.

Kaikki nämä kysymykset ovat tällä hetkellä yhä tärkeämpiä. Oma kirkkomme on lähtenyt varsin voimakkaasti mukaan verkostoyhteiskunnan rakentamiseen. Kirkko-verkko on maailmanlaajuisestikin tarkasteltuna erittäin kehittynyt järjestelmä ja työn alla oleva kirkon yhteinen kansalaisportaali tulee epäilemättä vaikuttamaan kirkon rooliin yleisessä kansalaiskeskustelussa ja viestinnässä. Samaan aikaan kuitenkin moderni teknologia sekä yhdistää että jakaa maailmaa tällä hetkellä äärimmäisen voimakkaasti.

Tilastojen mukaan tällä hetkellä noin seitsemällä prosentilla maailman väestöstä olisi teoriassa mahdollisuus päästä hyödyntämään verkkopalveluja. Yhteyksien nopeasta lisääntymisestä ja käyttäjien absoluuttisesta kasvusta huolimatta prosentuaalinen käyttäjämäärä kasvaa kuitenkin suhteellisen hitaasti. Ns. digitaalinen kuilu (*digital divide*) on kiistaton tosiasia ja näyttää siltä, että tuo kuilu informaatorikkaiden ja -köyhien välillä on jatkuvasti kasvussa.

Modernin tietoyhteiskunnan merkittävä teoreetikko *Manuel Castells* on analysoinut tätä kehitystä ja yksi hänen näkemyksistään on havainto, että tämä kuilu ei suinkaan kulje vain kehitysmaiden ja kehittyneiden maiden välillä. Digitaalinen kuilu tuntuu kasvavan myös maiden sisällä ja eri ryhmien välillä. Vaikka kirkon uusi viestintästrategia korostaa voimakkaasti verkkoviestinnän merkitystä, yhä useammat henkilöt eivät eri syistä kykene käyttämään moderneja verkkopalveluja. Samanaikaisesti kuitenkin yhteiskunta siirtää voimakkaasti palveluitaan verkkoon. Tulevaisuudessa tarvitsemekin kirkossa kenties ”verkkodiakoniaa” tai ”digitaalista diakoniaa” näiden tiedon valtaväyliltä pudentien auttamiseen.

TEKNOLOGISESSA KULTTUURISSA KOROSTUU ELÄVÄ KOHTAAMINEN

Digitaaliset ympäristöt herättävät myös muita kysymyksiä. Alma Median tutkimus- ja kehitysyksikössä työskentelevä ja myös kirkon viestintätyössä tun-

nettu *Sami Jalonen* esitteli ajatuksiaan tulevaisuuden seurakunnallisesta viestinnästä (*Sana-lehti* syyskuu 2003). Hänen perusajatuksena on, että jumalanpalveluselämää tulisi rohkeasti siirtää verkkoon. ”Kirkon täytyisi luopua jäykästä kirkkorakennuskeskeisestä ajattelusta ja –toiminnasta” ja jumalanpalveluselämä tulisi rohkeasti siirtää verkkoon. Jalosen mukaan kirkkojärjestystä tulisikin muuttaa niin, että seurakuntalaisten olisi mahdollista viettää ehtoolista myös kotona tietokoneidensa äärellä.

Nämä ajatukset nostavat esiin James Careyn teorialat viestinnästä juuri yhteisyyden rakentajana ja yläpitäjänä. Voiko virtuaalinen todellisuus rakentaa meille sellaisen näyttämön, jossa autenttinen uskonnollinen kokemus – tai tarkemmin sanottuna – kristillisen jumalanpalveluksen sisin olemus olisi tavoitettavissa? Kysymys on sekä periaatteellisesti että käytännöllisesti mielenkiintoinen.

Virtuaalisia ympäristöjä ja mm. keinoälyä MIT:ssä tutkineen saksalais-amerikkalaisen teol. tri Anne Foerstin mukaan nykyisen verkosto- ja virtuaalikulttuurin suurimmat ratkaisemattomat kysymykset liittyvätkin juuri ruumiillisuuteen ja laajemminkin ihmisen ruumiin ja koneen rajapinnoille.

Nykyinen tieteellis-teknologinen kehitys onkin nostonut uudella tavalla esille ruumiin merkityksen ihmisen identiteettiä rakentavana tekijänä. Samalla kysymys ruumiillisuudesta on muodostunut myös tärkeäksi teologiseksi kysymykseksi. Moderni verkostokulttuuri ja sen synteettiset mielikuvitusmaailmat tulevat kirkossakin korostamaan ihmisen persoonallista identiteettiä juuri ruumiillisena olentona entistä enemmän. Ei ihme, että samaan aikaan verkostoyhteiskunnan synnyn kanssa kaupunkien katukuvaa on alkanut hallita yhä enemmän katukahvilat, terassit ja tapaamispaikat. Mitä enemmän ympärillämme on koneita ja teknisiä järjestelmiä, sitä enemmän ihmiset kaipaavat elävässä elämässä tapahtuvaa kohtaamista.

Anna Foerstin näkemyksiin on helppo yhtyä. Vaikka kirkon viestinnässä modernin verkostoviestinnän merkitys tulee epäilemättä kasvamaan, yhä tärkeämmäksi muodostuu juuri fyysinen läsnäolo. Tähän läsnäoloon eivät liity vain elävät ihmiset omilla ruumissaan. Siihen kuuluvat myös ne fyysiset tilat, joissa kirkko näkyvällä tavalla toteutuu ja on läsnä. Ei ole sattuma, että korkeateknologisen kulttuurin keskellä elävässä kirkossamme onkin viime aikoina herännyt lisääntyvä mielenkiinto juuri sakraalitiloihin ja niiden merkityksen yksilön autenttisen uskonnollisen kokemuksen rakentajana.

Kirjoittaja on Helsingin hiippakunnan kasvatusasiain sihteeri.

Kirkon viestintäpäivillä Jyväskylässä 19.9.2003 pidetty esitelmä.



Credo Imagebank/Hannu Haukkala

Joukkohalauksessa on voimaa. Rippikoululeirillä nuoret ovat tiiviisti yhdessä toistensa ja leirin vetäjien kanssa. Leireillä voi esiintyä hyväksyttävää, moitittavaa ja tuomittavaa seksuaalista käyttäytymistä. Huom! Kuvassa olevat nuoret eivät liity artikkelin teemaan millään tavalla.

SAMI MAHKONEN

Seksuaalinen häirintä rippikoululeirillä

Rippikoululeireillä voi esiintyä hyväksyttävää ja moitittavaa sekä tuomittavaa seksuaalista käyttäytymistä, niin fyysistä kuin psyykkistä. Tutkimukseen perustuvaa tietoa asiasta ei ole saatavilla. Osa-puilleen kuitenkin tiedetään, millaisia seksuaaliteetin loukkauksia on esiintynyt. Tavallisimmin ne ovat liittyneet krimina-

lisoituihin seksuaalisiin tekoihin. Voimassa olevassa laissa ne määritellään seuraavasti: ”Seksuaalisilla teoilla tarkoitetaan sellaista tekoa, jolla tavoitellaan seksuaalista kiihotusta tai tyydytystä ja joka tekijä ja kohteena oleva henkilö sekä teko-olosuhteet huomioon ottaen on seksuaalisesti olennainen.”



Tämä lainkohta on tulkinnallisesti perin epäselvä. Se kuitenkin eroaa selvästi toisentyypisistä kriminalisoinnista eli siitä, jossa sääntely kohdistuu sukupuoliyhteyteen. Täten laki tekee eron aina sen mukaan, onko kysymys törkeämmästä vai lievemmästä integriteetin loukkaamisesta. Sukupuoliyhteys alaikäisen kanssa on olennaisesti ankarammin normitettu kuin seksuaalinen teko.

Seuraavassa huomio kohdistuu vain jälkimmäiseen. Näin kahdestakin eri syystä. Ensinnäkin voidaan lähteä siitä, että lievempiä seksuaaliteetin loukkauksia (seksuaalinen teko) esiintyy usein ja törkeämpiä (kirkon viranhaltijain ja rippikoululaisen välinen sukupuoliyhteys) ani harvoin tai ei koskaan.

Toiseksi on niin, että jälkimmäisten osalta ei muodostu pienempiäkään ongelmia. Jos sukupuoliyhteys olisi tapahtunut tosiasia, sille ei löydy minikäänlaisia lieventäviä perusteita. Tekijä tulee ehdottomasti tuomita vankeusrangaistukseen. Edes teoriassa ei tarvitse miettiä hyväksyttävyyden, moitittavuuden ja tuomittavuuden välisiä eroja. Ehdoton vapausrangaistus on ainoa vaihtoehto. Ainoat pulmat liittyvät uhritunneelle tuomittavien vahingon korvausten suuruuteen, siis siviilioikeudellisiin seuraamuksiin rikosoikeudellisten sijaan.

SEKSUAALISET TEOT

Perusasetelma on toinen silloin, kun joudutaan arvioimaan laissa kriminalisoidujen seksuaalisten tekojen suhdetta rippikouluireillä tapahtuneeseen. Esimerkiksi kelpaavat tilanteet, joissa kysymys on vaikkapa selkä- ja niskahieronnasta sekä erilaisista yhteisleikeistä. Niitä voidaan lähtökohtaisesti pitää joko hyväksyttävänä, moitittavana tai tuomittavana käyttäytymisenä.

Sama koskee verbaalista tai non-kognitiivista käyttäytymistä eli tilanteita, jossa fyysisen kosketuksen sijaan kysymys on sanoista tai muunlaisista viesteistä. Myös niiden osalta rajankäyntiongelmia hyväksyttävyyden, moitittavuuden ja tuomittavuuden välillä ovat suuria. Miten esimerkiksi juridisoida tilannetta, jossa pappi tai isonen toteaa rippikoululaisen olevan ”viejättävä” tai ”puoleensa vetävä”? Tässä yhteydessä kysymys on vain retoriseksi tarkoitettu.

Kuten suora lainaus seksuaalisen teon lakisäänteisestä määritelmästä osoittaa, tunnusmerkistö on laaja ja näin monin muodoin vaikeasti hallittavissa oleva. Ongelmat monimutkaistuvat entisestään, mikäli lakimääritelmää verrataan yksittäiseen tilanteeseen, kuten hierontaan tai rippikoulusta tutuihin ”Bingo”-seuraleikkeihin. Jos ne videoitaisiin, on jokseenkin mahdotonta mennä sanomaan, että kysymyksessä on tai ei ole hyväksyttävä, moitittava tai tuomittava seksuaalinen teko. Syykin on yksinkertainen: videot tai valokuvat eivät välttämättä kerro yhtään mitään tekijän motiiveista sen enempää kuin rippikoululaisen emootioista.

Itse pidän kuitenkin juuri motiiveja ja emootioita silmällä. Teen niiden välille selvän eron: motiivit ovat tunnekokemuksia olennaisesti vähämerkityksisempiä. Jos pieni liioittelu sallitaan, se on tämä: motiivit ovat merkityksettömiä, kun taas emootiot ovat mitä keskeisempiä. Tarkoitin tällä seuraavaa.

Mikäli esimerkiksi miespappi hieroo rippikoulutytön hartioita, papin tarkoitusperät voivat olla täysin puhtaita. Hänen näkökulmastaan katsottuna kysymys ei ole välttämättä laisinkaan seksuaalisesta latauksesta. Sen sijaan tyttö saattaa tuntea asian täysin toisin. Vaikka hän suostuisi hierontaan tai seuraleikkeihin taikka joihinkin muihin toimintoihin, hän silti voi kokea tilanteen perin epämiellyttäväksi, jopa seksuaaliseksi häirinnäksi.

Minusta tilannetta onkin aiheellista arvioida emootioiden näkökulmasta sen sijaan, että lähdetäisiin täsmentämään papin tai isosen subjektiivisia tarkoitusperiä. Motiivien esiin seuloaminen on juridisestikin hankalaa, koska näyttövaikeudet ovat suuria.

Vaikka sattuisi olemaan jopa niin, että pappi tai isonen olisi tavoitellut seksuaalista kiihotusta tai tietynlaista tyydytystä, todisteellista näyttöä siitä ei hevin saada. Sana vastaan sana –tilanteessa kohteeksi joutuneelle on niin sanottu todistamistaakka: syylliseksi epäiltyä pidetään rikosoikeudellisesti syyttömänä niin kauan kuin asiasta saadaan varmat ja vastaansanomattomat todisteet. Tuskin niitä edes saadaan.

Näillä luonnehdinnoilla haluan kääntää perusasetelman toiseksi kuin mitä se tavallisimmin on. En lähtisi miettimään tekijän tarkoitusperiä ja hakemaan niille rikosoikeudellista sekä rikosprosessuaalista painoarvoa. Sen sijaan kääntyisin suoraan rippikoululaisen puoleen ja kysyisin häneltä, miten hän omakohtaisesti tilannetta arvioi. Mitään riskiä tämäntyyppiseen käännettyyn orientaatioon ei liity, sillä tunteet ovat toisia. Jos toistaiseksi vielä seksuaalista identiteettiään hakeva rippikoululainen katsoo joutuneensa seksuaalisen häirinnän kohteeksi, silloin tilanne on todella näin.

OIKEUSPROSESSI

Me juristit olemme taipuvaisia uskomaan siihen, että ihmiset eivät ole läheskään aina vilpittömiä. Poissuljettu ei ole täten periaatteessa edes se vaihtoehto, että rippikoululainen suorastaan valehtelisi sen suhteen, mitä hän on kokenut. Silloinkaan ei ole riskiä siitä, että seksuaaliseen tekoon syytön tulisi muutta mutkitta tuomituksi. Asiassa on ensiksi suoritettava poliisitutkinta, tehtävä haastehakemus, vietävä juttu syyteharkintaan ja lopulta oikeuskäsittelyyn, jossa puolestaan noudatetaan käännettyä todistustaakkaa. Matka tuulesta temmatuista jutuista syyttömän tuomitsemiseen on pitkä, ei-

kä se edes tule kysymykseen. Suoranainen valehtelu ei realisoitu, ja tämä vaihtoehto on käytännössä poissuljettu.

Jos ja kun viestejä moitittavista ja tuomittavista seksuaalisista teoista tulee, niihin on syytä asennoitua kaikella vakavuudella. Yksi realistinen mahdollisuus olisi kirkon piirissä miettiä, minkälaiset toiminnot rippikoululeireillä asetetaan yleisesti ottaen

pannaan. Hallinnollisin määräyksen asioista voitaisiin tiedottaa vastaisuuden varalla niille, jotka käytännössä vastaavat tästä arvokkaasta työstä nuoromme hyväksi. Näin moni turha häiriötekijä poistuisi taivaan tuuliin.

Kirjoittaja on oikeustieteen tohtori, jonka erityisalana on lastensuojelu.

ARTO KÖYKKÄ

Jospa taas vain kättelisimme

Julkisuudessa on hätkähdytävästi uutisoitu tapauksia, jotka liittyvät uskonnollisiin liikkeisiin ja lasten seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Luterilaista kirkkoa nämä skandaalit ovat oikeastaan vain kolhaisseet. Pahimmat ongelmat ovat olleet Yhdysvaltain katolisessa kirkossa, ja Suomessa erityishuomion kohteeksi ovat joutuneet adventistit ja helluntailaiset.

Kaikesta huolimatta näiden tapahtumien varjo lankeaa myös luterilaisen kirkkomme ylle. Ihmiset lukevat lehtensä nopeasti, eikä kaikille ole selvää, että käsite "seurakunnan vanhin" on hyvin epäluterilainen sana eikä kyseessä voi sen tähden olla meidän kirkkomme luottamusihminen.

Toisaalta myös jotkut kirkkomme työntekijät ovat saaneet kyselemään, mitä meillä tapahtuu. Syyskuinen Helsingin Sanomien juttu puhui kuudesta 10 - 15 viime vuoden aikana tehdystä kanTELUSTA. Uutisen mukaan ongelmia olisi ollut lähes jokaisessa hiippakunnassa. Kun samaan aikaan on voinut lukea lehdistä, että joku kirkkoherra on jäänyt toistamiseen kiinni rattijuoppoudesta, sanomalehden lukija on voinut parahtaa, mikä ihme papeihinkin on mennyt.

Kirjoittelun keskellä asiantuntijat ovat toppu-telleet. Tampereen yliopiston historian professori Riijo Markkola kyseli, miksi ongelmia etsitään



vain kirkosta. Sosiaalietikan professori Jaana Hallamaa on puolestaan sanonut, että vuosittain järjestetään tuhansia rippikouluja, ja olisi aivan tavatonta, jos mistään ongelmia ei olisi.

Kaikesta huolimatta asioista on puhuttava jo senkin takia, että kansa puhuu. Kirkolla ei ole valtaa siihen, mitkä ovat yleisiä keskustelunaiheita ja mistä taas vaietaan.

PORNOGRAFIAA JA PURITANISMIA

Hieman yllättäen alastomuudesta, seksuaalisuudesta ja ihmisen koskettamisesta on tullut yhteiskunnallinen

ongelma. Aikamme on yhtä aikaa sekä pornografinen että puritaaninen.

On helppo uskoa, että vanhoina hyvinä aikoina esimerkiksi sauna oli sellainen paikka, jossa alastomuus oli luonnollista ja viatonta. Siellä ollessaan ihmiset ajattelivat muuta kuin seksuaaliaktia. - Näin meille on ainakin kerrottu.

Kuusikymmenluvulla tapakulttuuri muuttui, vaikka välttämättä ei vielä saunassa. Kädestä tervehtimistä alettiin pitää muodollisena käytöksenä, joka ei sopinut uuteen, rentoon ilmapiiriin. Samalla hiipui se ainoa suomalainen käytöstapa, joka sallii koskettaa toista ihmistä reilusti ilman taka-ajatuksia ja tunkeilua.



Yhtä aikaa kosketusta myös kaivattiin. Valitettiin sitä, kuinka varautuneita suomalaiset olivat ja kuinka jäykkää oli tämä pohjoisen kansan arkiten meno. Lentokentällä vieraan vallan päämiehien kanssa poskisuudelmia vaihdellut presidentti herätti eleillään kansan syvien rivien hiljaista hämmästelyä, eikä siitä tullut suomalaista tapaa. Sen sijaan moni innostui halailemaan puolituttuja normaalin kätelemisen sijasta. Erilaisissa terapioissa etsittiin akupunktiopisteitä. Lopulta kansakunnan yleismoraali alkoi suosia erotiikaksi kutsuttua pornografiaa. Alettiin keskustella myös prostituutiosta laillistamisesta.

Sitten kehitys kääntyi kummalliseen suuntaan. Valtavirran keskelle syntyi vastakkainen uoma, uudenlainen puritanismi. Sen mukana ihan tavallista elämää alettiin katsella oudossa valossa. Vielä 1980-luvulla kukaan ei ihmetellyt, jos perheenisä valokuvasi ilman housuja esiintynyttä pienokaistaan, sillä mihin ihmeeseen lapsi olisi housuja tarvinnut kun ei ollut mitään peiteltävääkään, mutta 2000-luvulla vastuuntuntoinen isä ei enää esittele tällaisia kuvia ainakaan perhepiiriin ulkopuolella. Sossun tädit ehkä hakevat lapsen pois.

Kehitys on poukkoilevaa, epäloogista ja ristiriitaista. Luulemme elävämme seksuaalisen vapauden aikakautta, mutta samalla olemme sekaisin merkitysten ja piilomerkitysten kanssa.

RIPPIKOULUN LEIKIT ONGELMALLISTA VÄLIMAASTOA

Ei ole niin vain sanottavissa, miten kirkossa tulisi nyt toimia. Vielä muutama vuosi sitten suosittiin koskettamista ja muistutettiin siitä, että viestintä on muutakin kuin sanoja. Yhtäkkiä kosketuksesta on tullut melkein tabu, ja onpa tämä kehitys viisasta tai tyhmää, se on vain otettava huomioon ja sen kanssa on suostuttava elämään.

Huomio kiinnittyy ennen muuta rippikouluihin, koska siellä ollaan tekemisissä nuorten heräävän seksuaalisuuden kanssa. Mahdollisia ongelmakohtia ovat niin sanotut kokemukselliset opetusmenetelmät, luova toiminta ja iltaohjelmat.

Varsinainen pedofilia on niin yksiselitteisesti torjuttava asia, ettei siitä oikeastaan ole mitään sanottavaa. Fonttikokoa voisi tietysti näiden sanojen kohdalla suurentaa, mutta muuten asia on yksinkertainen ja selvä.

Ongelmallinen on sen sijaan tuo utuinen ja monitulkintainen välimaasto, jossa toiseen ihmiseen syntyy fyysinen kontakti, mutta vain asiayhteys ja ihmisten persoonat ratkaisevat, miten tämä kontakti tulee tulkituksi.

Jokainen rippikoulutyöntekijä joutuu ratkomaan esimerkiksi sitä kysymystä, millaiset leikit on rippikoulussa ylipäänsä kiellettävä ja mitkä leikit ovat sellaisia, että nuoret voivat harrastaa niitä keskenään, vaikka työntekijöiden osallistuminen niihin

on arveluttavaa. Onhan selvää, että nuorten on opittava myös toisen sukupuolen läheisyyttä. Sopivien leikkien ja pelien avulla rippikoulu voi myönteisellä ja terveellä tavalla auttaa oppimaan näitä lähestymistaitoja; ainakin rippikoulu on parempi paikka tällaiseen opetteluun kuin humalaisen sumuinen vaatehuone kotibileiden keskellä.

Rippikoulussa oleviin aikuisiin täytyy kuitenkin soveltaa erilaisia käytössääntöjä kuin nuoriin itseensä. Se, mikä sopii kahdelle 15-vuotiaalle, ei välttämättä sovi 15-vuotiaalle ja 30-vuotiaalle. Tietysti ihminen on kohdusta hautaan seksuaalisen olento, unelmien ja kaipauksen ikuinen kohde, mutta siitä huolimatta oma viisautensa saattoi olla siinä keskiajan lopulle saakka eläneessä perinteessä, että kummin ja kummilapsen välille syntyvä hengellinen sukulaisuus esti heidän välisen avioliiton.

Erityisesti on otettava huomioon, että rippikouluikäiset ovat satunnaisista tai kertaluonteisista kokemuksistaan huolimatta seksuaalielämän suhteen aloittelijoita. Seksuaalisesti kokeneimmatkaan eivät ole vielä tämän alueen asiantuntijoita. Niinpä pienet, viattomatkin viestit tulkitaan helposti väärin. Rippikoulutyön olkapäälle laskeutuva turvallinen käsi voi olla ensimmäinen aikuisen miehen käsi, jolla tyttöä kosketetaan. Sen vuoksi on mahdotonta sanoa, millaisia mielikuvia siihen kosketukseen liittyy, vaikka kosketus olisi aikuisen näkökulmasta vain kannustusta ja lohdutusta ja vaikka aikuinen ei liittäisi siihen taka-ajatusten taka-ajatuksisakaan seksuaalista viestiä.

Emme voi myöskään hallita ihmisen muistia. Kummalliset yksityiskohdat voivat jäädä mieleen, ja ollaan huonolla tiellä, jos väärin tulkittu kosketus on se päällimmäinen mielikuva, jonka rippi-isä tai -äiti jättää itsestään vuosikymmenten ajaksi.

Kaikkiaan fyysisessä koskettamisessa liikutaan äärimmäisen herkällä alueella, jossa on vaikea sanoa missä kulkee sallitun ja kielletyn raja. Selvää on, että varovaisuudesta on vain vähän haittaa tai ei ollenkaan. Ehkä ainakin aikuisten ja rippilasten välisissä suhteissa pitäisi palata vanhaan suomalaiseen perinteeseen ja ajatella, että kätelemineen on oikean kokoinen annos fyysistä kontaktia. Poskisuudelmät sopii jättää ranskalaisille ja venäläisille.

Kirjoittaja on Pirkkalan seurakunnan kappalainen.

aiheuttavan terveysongelmia sekä taloudellisia menetyksiä. Häirintä voi toimia myös vallankäytön välineenä. Sukupuolinen häirintä on paitsi henkilökohtainen, myös koko työyhteisön ongelma.

Sukupuolinen häirintä on ei-toivottua ja yksipuolista. Häirinnän tuntemerkit se täyttää erityisesti silloin, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut on ilmaissut, ettei pidä siitä. Häiritsijä voi olla mies tai nainen - työtoveri, esimies, alainen tai asiakas. Häirinnän kokemus voi syntyä mm. seuraavilla tavoilla: sukupuolisesti tunkeilevat eleet tai ilmeet, härskit puheet ja vitsit, vartaloa tai yksityiselämää koskevat asiattomat kommentit, seksuaalisesti värittyneet viestit, ei-toivottu fyysinen koskettelu, sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset. Vakavimmissa tapauksissa kyse voi olla rikoksesta.

Työnantajalla ja esimiehillä on ensisijainen velvollisuus huolehtia työyhteisön toiminnan tuloksesisuudesta sekä henkilöstön hyvinvoinnista. Tämä vastuu perustuu mm. tasa-arvolakiin ja työturvallisuuslakiin. Myös työtoverit voivat osoittaa teoillaan, etteivät hyväksy häirintää. Oppaassa todetaan sukupuolisen häirinnän huonontavan työilmapiiriä ja

Huonon kohtelun käsittely ja ehkäisy työssä

KÄYTTÄYTYMINEN JA SUHTEET TYÖSSÄ

Työ on sovittu tehtävän tekemistä ja käyttäytymisen työssä on tehtävän tavoitteita palvelevia tekoja, oman huomion, ajattelun ja puheen suuntaamista tehtävään. Missä tahansa työssä on tekijän kannalta kolme keskeistä kysymystä: Mitä minun on tässä työssä tehtävä? Millainen minun on tässä työssä oltava? Mitä minä siitä saan? Ihmisten väliset suhteet työssä ovat ensisijassa yhteisiin aikaansaannoksiin tähtääviä yhteistyösuhteita. Olennainen kysymys kuuluu: miten saamme tämän aikaan?

Ihmissuhteet ovat ihmisten välisiä hyöty- ja tun-
 nusuhteita, jolloin olennainen kysymys kuuluu: mi-
 tä minä tarvitsen ja miten sen saan? Ihmissuhteiden
 tulee työssä olla toissijaisia ja yhteistyösuhteille alis-
 teisia. Kaikkien kanssa tulee suostua yhteistyöhön.
 Toisesta ei tarvitse erityisesti pitää voidakseen ➔

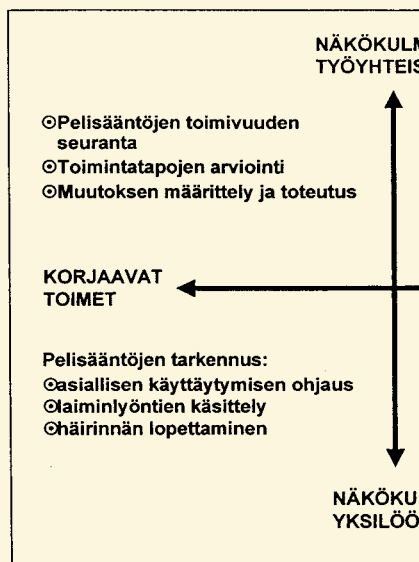
luoda toimivan yhteistyösuhteen häneen. Jokainen voi valita omaa käyttäytymistään ja muuttaa omia tekojaan. Kenenkään ei esimerkiksi ole pakko sortaa muita, kukaan ei joudu kiusaamaan ketään, se on aina oma valinta.

HUOMIO TEKOIHIN JA TYÖOLOIHIN, EI PERSOONAAN

Käyttäytymisen ja vuorovaikutuksen häiriöt tulee kuvata tekona, laiminlyöntinä tai käyttäytymisenä ajassa ja paikassa. Mitä tapahtui, missä, milloin, keiden välillä ja miten? Keitä muita oli mukana? Tilanteen tosiseikkoja verrataan laissa säädettyihin ja sovittuihin toimintavelvol-

lisuuksiin. Jos teko tai käyttäytyminen on vakava velvollisuuksien rikkomus, siihen puututaan suoraan ja ripeästi. Jos on tarpeen, täsmennetään esimerkiksi vastuuta ja valtuuksia.

Kenenkään persoonaan, luonteenpiirteisiin, ominaisuuksiin, ulkomuotoon, yksityiselämään ei saa puuttua, eikä vuorovaikutushäiriöitä saa määritellä näiden kautta. Olennaista on, osaako henkilö työnsä, tekeekö hän sitä vai jotain muuta sekä millaista tukea ja apua hän tehtävässään saa. Jos vastuuton toiminta esimerkiksi psykologisoidaan ("narsistinen persoonallisuus", "huono henkilökemia"), seuraa itse määritelmästä, että häiriötä on vaikea käsitellä ja ratkais-



Käyttäytyminen työyhteisössä

Laatikkaa häirinnän käsittelyn pelisäännöt

- ☐ Valmistele ohjeet aidossa yhteistyössä henkilöstön kanssa niin, että henkilöstön "ääni" näkyy valmistelussa. Tuolloin ohjeisiin sitoudutaan paremmin.
- ☐ Ohjeiden tulee olla oman työyhteisösi näköiset, ei jäljennöksiä muilta.
- ☐ Huolehdi, että ennen vahvistamista ohjeita käsitellään esimiesten johdolla kaikissa yksiköissä, otetaan vastaan henkilöstön palaute ja tehdään tarpeelliset muutokset.

Sisällyttää ohjeisiin

- ☐ epäasiallisen käyttäytymisen määrittely
- ☐ epäasiallista kohtelua koskevan ja toisaalta henkilöstön edustajan menettelytavat
- ☐ ripeä käsittely ensin asianosaisten kesken, tarvittaessa henkilöstön edustajan tuella
- ☐ häiriötilanteiden tosiseikkojen dokumentointivelvollisuus
- ☐ häiriön saattaminen linjaorganisaatioon esimieskäsittelyyn, jos sitä ei saada loppumaan asianosaisten kesken
- ☐ esimiesten menettelyt ja mahdolliset kurinpitoseuraamukset.

JÄRJESTÄKÄÄ PELISÄÄNTÖJEN TOIMIVUUDEN SEURANTA

- ☐ Selvitä, miten yhteistyö sujuu ja miten yhteiset pelisäännöt toimivat; millaisissa tilanteissa pelisäännöt eivät toimi tai niitä ei noudateta.
- ☐ Kuuntele ihmisten omakohtaisia kokemuksia työn häiriötilanteista, esimerkiksi kuulluksi tulemisen, tuen tai luottamuksen puutteesta, informaatiokuormasta, kiireestä, väsymyksestä jne.
- ☐ Dokumentoi seurannassa ilmi tulleet pulmat arvioidaksesi, mitä tulee muuttaa, korjata tai parantaa.

Arvioikaa pelisääntöjen toimivuutta ja tehkää tarvittavat muutokset

- ☐ Järjestä vuosittain toiminnan arviointipalaveri.
- ☐ Suunnittele palaveri niin, että toimintaa arvioidaan eri näkökulmilla.
- ☐ Ota avuksi kiireettömyys, keskustelu, yhteinen pohdinta.
- ☐ Arvioikaa ensin, missä asioissa yhteisö on mennyt eteenpäin.
- ☐ Arvioikaa, missä asioissa on parannettavaa tai kehitettävää. Käyttäkää tässä tarvittaessa ulkopuolista asiantuntija-apua.

PEREHDYTTÄKÄÄ

- ☐ Huolehdi, että esimiehet ovat tietoisia ja tasapuolista.
- ☐ Opeta esimiehet ohjeita työyhteisössä tapahtuvasta palautteesta.
- ☐ Perehdytä esimiehet ohjeisiin, selvittämään pimaan työhön liittyvistä ongelmista.
- ☐ Opeta esimiehet arvioimaan hyvin tehdystä työstä nauttimaan, tukemaan toimintaa.
- ☐ Ohjaa esimiehiä tunnistamaan yksilöllisiä eroja ja menettelytapoja, jotka kuttaisivat eri henkilöitä.
- ☐ Auta esimiehiä toimimaan, riipeästi ja jämäkästi laiminlyöntien lopettamisessa.
- ☐ Harjoita esimiehiä arvioimaan toimintatapojensa vaikutusta toimintaan tarvittaessa.

- ⊗ Psykososiaalisten riskien arviointi
- ⊗ Häirinnän käsittelyohjeet
- ⊗ Ristiriitojen ja loukkausten käsittelytavat

ENNAKOIVAT TOIMET

- Perehdyttäminen:**
- ⊗ Vastuu ja valtuudet
 - ⊗ Työn tekninen hallinta
 - ⊗ Ihmistilanteiden hallinta, yhteistyö
 - ⊗ Palaute, tuki, apu
 - ⊗ Työnjohdon koulutus

ta työhön kuuluvien velvollisuuksien suunnassa. Tilanne voi johtaa umpikujaan, pahentua ja synnyttää viholisuuksia.

Käytösrikkomuksia ja laiminlyöntejä tulee tarkastella erityisesti psykososiaalisen työympäristön tekijöiden näkökulmasta. Näihin kuuluvat mm. johtaminen, yhteistyö, vuorovaikutustavat, töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt ja toiminnan arviointi. Useissa tapauksissa kahden ihmisen välinen epäasiallinen kohtelu on joko suoraan aiheutunut työolojen epäkohdista, tai tunnistamatta ja korjaamatta jääneet työolojen epäkohdat ylläpitävät ja pahentavat häiriötä.

KOKEMUKSET JA TOSIASIAT

Voimme kokea missä hyvänsä olosuhteissa lähes mitä hyvänsä. Jos koemme jonkin ilmiön tai asian kielteisenä ovat myös sen seuraamukset meille kielteiset. Jos henkilö esimerkiksi kokee, että työtoveri tai esimies kiusaa häntä, kokemuksen seuraus on kärsimys. Tämä ei kuitenkaan todista, että hän välttämättä olisi ymmärtänyt oikein sen tilanteen tosiasiat, jossa kokemus tapahtui.

Kaikista työsuojelupiirille tulevista kiusaamisilmoituksista neljäsosa on väärinkäsityksiä. Henkilö on kokemuksessaan vilpitön, mutta hän on ymmärtänyt tilanteen tosiasiat virheellisesti. Esimerkiksi esimiehen asiallinen ja ➔

sä: työnantajan toimenpiteet

Ä TYÖNJOHTO

esten toiminta on asi-

stamaan selvää, mitä
r, arvioimaan tietoja ja

kuuntelemaan ja ky-
, ehdottamaan ja so-
ien pulmien ratkaise-

ntamaan tunnustusta
, innostamaan, kan-
sekä myös vastuullis-

nistamaan työntekijöi-
iettiessään, miten vai-
den toimintaan.

imaan määrätietoisesti
rikkomusten ja lai-
seksi.

arvioimaan omien toi-
uksia ja muuttamaan

OPETTAKAA ASIALLINEN KÄYTTÄYTYMINEN

□ Asiallinen käyttäytyminen on oman huomion, ajattelun ja puheen suuntaamista tehtävään.

□ Määrittele pulma, kysymys, toivomus, ehdotus tms. aina tekemisen pulmana tai ehdotuksena. Kuvaa se konkreettisesti, suoraan ja omalta kannalta. Kohdista huomio ja puhe vain tekoihin ja toimintatapoihin.

□ Älä arvostele kielteisesti toisten persoonaa, luonteenpiirteitä, ulkomuotoa tai yksityiselämää äläkä määrittele työn pulmia niiden kautta.

□ Älä juoruile! Se aiheuttaa huonoa ilma-
piiriä, etkä muuta sillä asioita. Puhu suoraan hänelle. Jos haluat vaikuttaa ryhmän toimintaan työssä, puhu siitä silloin, kun ryhmä on koolla.

□ Älä vie esimiehille työtovereitten laiminlyöntejä, ellet ole ensin yrittänyt selvittää asiaa heidän kanssaan. Ilmoita heille etukäteen, jos aiot viedä asian esimieskäsittelyyn.

□ Älä ohita lähiesimiestä hänen vastuualueelleen kuuluvassa asiassa.

□ Kuuntele muita, älä puhu toisen puheen päälle! Keskity kuulemaan ja kysy suoraan, jos et ole varma hänen tarkoituksestaan. Näin vältät ristiriitoja aiheuttavia virhetulintoja.

- Älä liittoudu äläkä suostu viholliseksi.
- Ajattele ensin mitä puhut, ennen kuin puhut mitään.

PUUTTUKAA VASTUUTTOMAAN KÄYTTÄYTYMISEEN SUORAAN, RIPEÄSTI JA TEHOKKAASTI

□ Puutu vakaviin käytösrikkomuksiin ja laiminlyönteihin heti, kun saat niistä tiedon.

□ Käytä käskyvaltaasi, kiellä vastuuttoman toiminnan jatkaminen.

□ Älä saarnaa, moralisoi, nalkuta, uhkaile tai väheksy.

□ Toimi niin, että toinen joutuu pohtimaan, miten muuttaa omaa käyttäytymistään.

□ Huolehdi, että hän myös ilmaisee, mihin on valmis sitoutumaan.

□ Jos henkilön vastuu tai valtuudet ovat epäselvät, tarkenna niitä.

□ Toimi nopeasti, ehkäise ongelmakierteen syntyminen.

laillinen käskyvallan käyttö voi tuntua työntekijästä siinä määrin ahdistavalta, että hän kokee sen kiusaamisena.

Kenenkään kokemusta ei tule kiistää, mutta toimenpiteitä ei tule johtaa vain kokemuksista. On osattava erottaa esimerkiksi toistuva ja jatkuva toista alistava toiminta eli kiusaaminen tavanomaisista, satunnaisista erimielisyyksistä, loukkauksista tai esimiehen käskyvallan käytöstä. Tämä vaatii työsuojelulainsäädännön tuntemusta. Huonon kohtelun ehkäisemiseen tarvitaan yhteisiä ja selkeitä menettelyohjeita - häirinnän käsittelyn pelisääntöjä.

MIKSI TE HUUDATTE HERRA, HERRA...

Turhautuneena opetuslasten kyselyihin Jeesus oli kivahtanut heille: "Miksi te huudatte Herra, Herra,

ettekä tee niin kuin minä teille sanon? Usko ilman tekoja on kuollut!" Tämän päivän työelämään soveltaen: eivät puheet auta vaan teot. Monilla työpaikoilla pidetään riittävästi palavereja, puhutaan ja tehdään kauniita suunnitelmia, mutta johtavatko ne kyvykkäämpiin tekoihin? Teot ratkaisevat.

Oheisesta nelikentästä selviää, millaisilla yhteisöön ja yksilöihin kohdistuvilla toimenpiteillä käyttäytyminen saadaan asialliseksi sekä vuorovaikutuksen ja yhteistyön häiriöt työyhteisön omaan hallintaan. Osa toimenpiteistä on ehkäiseviä, osa korjaavia, jotkut kohdistuvat koko yhteisöön, jotkut yksilöihin.

Kirjoittaja on Uudenmaan työsuojelupiirin piiritarkastaja.

JUHA MUILU

Kaikki kolme sukupuolta

Kolme sukupuolta ovat mies, nainen ja seurakunnan työntekijä. Nuo iltapäivälehtien lööpit häkellyttävät yhä uudelleen. Ettäkö seurakunnassa jotakin seksuaalista? Suututtaa! Miten noista nyt näin julkisesti kirjoitetaan! Menee maine.

Vaikeneminen on kultaa, sanotaan. Monet ovatkin tämän sortin rikkautta ututterasti keränneet ympärilleen. Varsinkin seksuaalisuuden avoin puhuminen seurakuntien työyhteisöissä ja työhön liittyvissä tilanteissa on vaiheessa, joka ei ole oikeasti vielä alkanut. Vai oletko joskus ollut omaa seksuaalisuutta koskevassa asiallisessa keskustelussa työyhteisösi kanssa? Tiedän jossakin työyhteisössä näin olleen. On järjestetty parin päivän seminaari, jossa on pelkästään lähestytty kysymystä mitä on olla työyhteisössä miehenä ja naisena.

Työni kirkon virassa on vienyt minut myös pöytiin, joissa olen kuullut muiden ammattilaisten ajatuksia miehenä ja naisena elämisestä työssä ja työyhteisöissä. Olen usein ihailut selkeyttä, jolla seksuaalisuuteen liittyvistä asioista puhutaan joillakin työpaikoilla. Lähentelyllä, seksuaalisella ahdistelulla, kaikenlaisella kiusaamisella on rajat. Asioidla on oikeat nimet. Kun rajojen yli kuljetaan asiat pyritään käsittelemään, ei vaieta. Työpaikan tai työhön liittyvien ihmissuhteiden problematiikassa ei ole vaitiolovelvollisuutta. Ei kirkonkaan töissä. Vaitiolovelvollisuus on selvä ja koskee kirkkolain

selkeästi määrittelemiä tilanteita. Vaitiolovelvollisuus ei oikeuta vaikenemaan vääryydestä.

Kun sukupuolena on olla se kolmas, seurakunnan työntekijä, ovat miestä ja naista koskevat asiat ymmärrettävän vaikeita puhuttaviksi. Tuskaa ei vähennä tietoisuus kirkon roolista etiikan edeskäypänä. Korkean etiikan haarniskan suojaan on mukava vetäytyä, sieltä voi sopivasti sanoa muille mikä on väärin kristillisen etiikan ja Raamatun mukaan. Vaara vain saattaa olla, että lähellä oleva sumenee niin, että on helpompi tarttua muiden mokiin. Kun sitten nuo onnettomat iltapäivälehdet toteuttavat tärkeää moraaliveikkeen rooliaan myös kirkon kohdalla suututtaa. Lööppejä lukiessa tuntuu epäoikeudenmukaiselta. Eihän tässä näin pitänyt käydä.

Pitkäaikaisena kirkon työntekijänä ja työnhajaajana käsitykseni on, että kirkossa yleisesti ottaen etiikka on kunnossa myös käytännön elämän kohtaamisissa. Seksuaalisen häirinnän rajojen ylittäminen koskee vain satunnaisia henkilöitä. Kirkon työyhteisöjen suurin pulma on siinä, että työskentellessä ei ole totuttu käsittelemään ja ratkomaan muitakaan vaikeita asioita. Ongelmat vain ovat ja pysyvät.

Jokainen seksuaalisten rajojen ylitys on liikaa. Olipa sitten kysymys työtoverista tai seurakuntalaisesta rikotaan tällä alueella rajoja, jotka särkevät miehenä ja naisena olemisen ydintä. Leikki-mielinen rippikoulunopettaja voi hetken ajattele-mattomuudella tarvella kasvavan nuoren sielun-maiseman. Esimies tai työtoveri puolivillaisilla vitseilläään ja sopimattomilla kosketeluillaan voi ro-

mahduttaa työtoverinsa. Kun asioista ei puhuta aidosti ja oikein ei myöskään nähdä oletetun huumorin tuhoavauksia. Hyvälle miehelle ja naiselle koskevalle huumorille on sijaa vain sielä, missä asioista voidaan keskustella myös vakavasti.

TYÖYHTEISÖT KESKUSTELEMAAN MITÄ MIEHENÄ JA NAISENA TOIMIMISESTA TYÖYHTEISÖSSÄ

Palaute, jonka olen kuullut niistä harvoista seurakuntien työyhteisöistä, joiden tiedän käsitelleen yhdessä seksuaalisuuden kysymyksiä, on rohkaiseva. Rajat puhumiselle ja käyttäytymiselle työyhteisössä voidaan yhdessä määritellä. Ei ole pahitteeksi muistaa, että huonon maun ei tarvitse jyrätä työyhteisössäkään.

Erityisen tärkeää on pelisääntöjen sopiminen siellä missä tehdään työtä lasten, nuorten tai sielunhoidon saralla. Kanttori, joka oikoo soitto-oppiin ryhtiä taitamattomalla kosketelulla, nuorisotyöntekijä, joka leirillä hiljaisuuden jälkeen menee vastakaista sukupuolta olevien huoneisiin, pappi, joka sallii hämärän rajamailloissa liikkuvat iltaohjelmaleikit tai diakonissa, joka on innostunut kahdenkeskeisistä rukoushetkistä, joissa halailaan ja kosketellaan, liikkuu aina alueella, joka ei kuulu työhön.

Rajat hämärtyvät, kun niistä ei puhuta ja niitä ei yhteisesti työyhteisössä määritellä. Itsestään selvydetkin on puhuttava yhdessä yhä uudestaan ja uudestaan. Erityinen uhka on nuorisotyössä, jossa äänessä olevat nuoret sanovat, ettei ehdotetussa leikissä nyt mitään erityistä seksuaalista ole. Työntekijän on oltava näissä tilanteissa tiukasti aikuisen roolissa. Hänen on suostuttava ”vanhalta haisevan” leiman alle. Rajojen laittaminen ja niistä kiinnipitäminen on ammatillisuutta.

Tässä seksuaalisuuden kyllästävässä ajassa on tärkeää auttaa ihmisiä löytämään rajoja omalle minälleen. Homma vain ei toimi panssarin suojusta sormeja heristämällä, moralisoimalla. Se toinen vaihtoehto, vaikeneminen, hiljainen hyväksyntä on kaikkein tuhoisinta. Vaikeneminen ei ole kulta. Työyhteisössä, jossa keskustellaan miehenä ja naisena olemisen kysymyksistä asiallisesti ja aidosti, kyetään laittamaan myös rajat, joihin kaikki sitoutuvat. Näitä rajoja ei aseteta esimiehen tai piispojen



"Kolme sukupuolta ovat mies, nainen ja seurakunnan työntekijä", kirjoittaa Juha Muilu. Hänen mukaansa seksuaalisuudesta avoimesti puhuminen on seurakunnissa vaikeaa.

ohjeistuksella vaan yhdessä keskustellen ja sopien.

Mies- naiskeskusteluun liittyy myös toisenlainen ulottuvuus, joka voi parhaimmillaan liittää keskusteluun myös hauskoja ja työelämää helpottavia elementtejä. Tarkoitetaan keskustelua miehen ja naisen erilaisuudesta. Havaintojeni mukaan tämä aihe alkaa olla vapaa vuosikymmenien pannasta. Sitä voi jo ehdottaa tulematta ammutuksi sovinistina. Koikeile!

Kirjoittaja on perheasiain neuvottelukeskukseen johtaja Jyväskylän kaupunkiseurakunnassa.

Miten palkkaa ylös paikallisesti?

Kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkaussasiat hoidetaan pääasiassa valtakunnallisesti. Tärkeintä on se, mitä muutoksia saadaan neuvottelupöydässä Kirkon virka- ja työehtosopimukseen. Toinen osa palkantarkistusohjelmaa on kuitenkin yksittäisten työntekijöiden palkantarkistukset. Tässä artikkelissa käydään läpi yksittäisten seurakuntien / seurakuntayhtymien mahdollisuuksia vaihtaa työntekijöidensä palkkaukseen.

VIRKAA PERUSTETTAESSA (KIRVESTES 2003 - 2004, 31 §)

Viran palkkaus määräytyy palkkahinnoitteluun sisältyvän hinnoitteluryhmän mukaan edellyttäen, että viran / työntekijän nimike, tehtävät ja pätevyysvaatimus vastaavat hinnoitteluryhmässä sanottua. Käytössä on siis hinnoitteluryhmän koko asteikko! Esimerkiksi kappalaisen osalta se merkitsee palkkaluokkia H 35 – H 40, ylimmän asteen kanttorin osalta H 33 – H 37 ja diakonian viranhaltijan osalta H 27 – H 32.

VIRKAA TÄYTETTÄESSÄ (KIRVESTES 2003 - 2004, 33 - 34 §)

Viran täyttävä viranomainen määrää viranhaltijan palkkaluokan hinnoitteluryhmän rajoissa. Palkkaluokkaa määrittäessä tulee ottaa huomioon viranhaltijan työtehtävien laatu, laaja-alaisuus ja vastuullisuus sekä tehtävissä edellytettävä koulutus ja ammattitaito. Paikkakunnan erityiset olosuhteet voidaan myös ottaa huomioon palkkaluokkaa määrittäessä. Palkkaluokka on viranhaltijakohtainen, eikä seurakunta ole uuden viranhaltijan palkkaluokkaa määrittäessä sidottu viran aikaisemman haltijan palkkaluokkaan. Palkkaluokkaa, joka on ilmoitettu viran haettavaksi julistettaessa, voi-

daan muuttaa siinä vaiheessa, kun virka täytetään. Palkkaluokkaa voidaan myös tarkistaa vuoden kuluessa virkasuhteen alkamisesta.

Seurakuntapastorin kohdalla palkkaluokasta päättää kirkkoneuvosto / seurakuntaneuvosto huolimatta siitä, että tuomiokapituli antaa seurakuntapastorille määräyksen virkaan. Jos tuomiokapituli sisällyttää virkamääräykseen merkinnän noudattavasta palkkaluokasta, se pyytää ennen virkamääräyksen antamista seurakuntaa ilmoittamaan palkkaluokan.

Kirkkoherran viran palkkaluokka määräytyy E-palkkataulukon mukaan siten, kuin siitä on virkaa perustettaessa päätetty. Työsopimussuhteiselle työntekijälle maksetaan R-palkkaluokan mukaista palkkaa ja se sovitaan häntä palkattaessa.

ASTUULISÄ (KIRVESTES 2003 - 2004, 50 §)

Vastuulisää voidaan maksaa viranhaltijalle / kuukausipalkkaiselle työntekijälle (ei kuitenkaan kirkkoherralle), joka on määrätty tilapäisesti vastaamaan tavanomaisten virkatehtävien lisäksi tehtävistä, joiden myötä viran tehtäväalue on laajempi ja työn vaatavuus suurempi kuin normaalisti. Tehtävien tulee kestää vähintään kuukauden ajan. Vastuulisää voidaan maksaa esimerkiksi määräaikaista vaihtuvasta esimies- tai työalavastuusta, uusien toimintamenetelmien kokeilusta tai harjoittelijan ohjauksesta. Lisän suuruus on enintään seitsemän prosenttia varsinaisesta palkasta ja sen maksamisesta päättää seurakunnan "toimivaltainen viranomainen".

HARKINNANVARAINEN PALKKALUOKAN TARKISTUS (KIRVESTES 2003 - 2004, LIITE 10)

Joillekin seurakunnille ja seurakuntayhtymille on annettu mahdollisuus tarkistaa harkinnanvaraisesti viranhaltijoidensa / työntekijöidensä palkkausta. Palkantarkistus on mahdollista sillä perusteella, että a) työntekijän työn sisällössä ja tehtävien vaativuus-

nessa on tapahtunut oleellinen ja pysyvä muutos tai b) muun erityisen painavan syyn vuoksi. Tällainen syy voi olla esimerkiksi esimiehen suorittama työntekijän henkilökohtaista osaamista tai työsuoritusta koskeva arvio (mm. omatoimisuus, kyky ja halu kehittyä, työtuloksen laatu tai määrä...).

Liite 10 piirissä olevissa työnantajajäsenistöissä on erilaisia malleja edetä tässä kysymyksessä. Luontevaa on lähteä liikkeelle luottamusmiehestä, koska kaikissa näissä yksiköissä on valittu luottamusmies / luottamusmiehiä. Työnantajan "tulee neuvotella" asiasta luottamusmiehen kanssa ennen harkinnanvaraisen palkkaluokan tarkistamista.

Palkkaa voidaan tarkistaa palkkaluokan asteikon rajoissa. Vain poikkeuksellisesti tarkistus voi olla enemmän kuin yhden palkkaluokan suuruinen. Myös puolen palkkaluokan suuruinen markkamääräinen tarkistus on mahdollista.

Liite 10 ei koske kirkkoherroja eikä hinnoittelun ulkopuolisia viranhaltijoita / työntekijöitä.

PIENTEN SEURAKUNTIEN "KUOPPAKOROTUKSET"

Niiden seurakuntien osalta, jotka ovat edellä mainitun liitteen ulkopuolella, on mahdollista tarkistaa yksittäisten työntekijöiden palkkausta vanhan käytännön mukaan tekemällä esitys suoraan Kirkon Sopimusvaltuuskuntaan. Kyseessä on yksittäinen palkantarkistus eli "kuoppakorotus". Prosessia ei ole säädelty, mutta esityksen tekijänä voi toimia a) työnantaja eli seurakunta, b) yksittäinen työntekijä, c) oma liitto tai d) Kirkon Sopimusvaltuuskunta. Luontevinta on, että seurakunnassa työnantaja tekee esityksen, mikä

edellyttää seurakunnassa hallinnollista päätöstä asiasta. Seurakunta lähettää esityksensä Kirkon Sopimusvaltuuskuntaan. Jotta työntekijän oma liitto voi olla omalla tahollaan tukemassa näitä esityksiä, on liiton hyvä saada tiedoksi seurakunnan tekemä esitys.

Mikäli työnantaja suhtautuu "nihkeästi" yksittäisiin palkantarkistuksiin, on yksittäisen työntekijän mahdollista tehdä aloite. Tällöin esitys lähetetään omaan liittoon. Palkantarkistusesityksissä on luonnollisesti oltava perustelut kyseisen työntekijän palkantarkistamiseksi. Perusteluina voi käyttää esimerkiksi liitteen 10 perusteluja (kts. KirVESTES 2003 - 2004, liite 10).

Ehdotetuista palkantarkistusesityksistä neuvotellaan Kirkon Sopimusvaltuuskunnan ja liittojen toimesta osapuolten päätösten ja sovittujen aikataulujen mukaisesti.

PAIKALLISESTI VAI VALTAKUNNALLISESTI?

Kirkossa on perinteisesti palkoista sovittu valtakunnallisesti. Viime vuosina paikallisen neuvottelun mahdollisuuksia on kuitenkin laajennettu, tällä hetkellä 2/3 kirkon henkilöstöstä on liitteen 10 piirissä. Tutkimusten mukaan paikallisen sopimisen parasta maaperää on luottamuksellinen ilmapiiri työpaikalla. Mahdollisuus paikalliseen neuvotteluun on seurakunnille merkittävä henkilöstöpoliittinen väline, jolla voidaan kannustaa ja motivoida työntekijöitä sekä rekrytoida uusia työntekijöitä.

Raija Pyykkö

Diakoniatyöntekijöiden Liiton järjestösihteeri

Ajankohtaista verkossa

Vieraile liittojen kotisivuilla

PAPPIS- LIITTO

www.pappisliitto.fi

*Liiton toimintasuunnitelma
v. 2004*

Vuoden pappi 2003

DIAKONIATYÖN- TEKIJÖIDEN LIITTO

www.dtl.fi

Mitä jäi Kuopiosta käteen -keskustelua käydään juttumurkkausessa

Työturvallisuusmateriaalia "Diakoniatyöntekijä"-osiossa

KANTTORI- URKURILIITTO

www.kolumbus.fi/skul

Opiskelijavaluokunnan jäsenet vuosiksi 2004 - 2005 on valittu

Katso myös muut mahdolliset päivitykset; liiton kotisivua päivitetään Cruxin ilmestymisen kanssa samassa tahdissa sekä tarvittaessa muulloinkin.

Pappisliitto

Varsinaiset jäsenet:

Cox, James, Helsingin Nuorten
Miesten Kristillinen yhdistys
Haulos, Risto, Haukiputaan srk
Kanckos, Johan, Korsholms kyrkli-
ga samf./Korsholms sv. förs
Karjalainen, Satu, Kuopion srky/
Tuomiokirkko
Kemppi, Eija, Kansan Raamattu-
seuran Säätiö
Kyllönen, Perttu, Oulun srky/Tuira
Laajasalo, Teemu, Helsingin srky/
Tuomiokirkko
Peräaho, Jussi, Alajärven srk
Pesonen, Jorma, Turun ja Kaari-
nan srky/Kaarinan srk
Suutari, Timo, Posion srk
Talola, Maria, Hyvinkään srk
Veijalainen, Anna-Maija, Helsingin srky
Väisänen, Juha, Hollolan srk

Masterijäsenet:

Lehtinen, Sanna, Helsingin yli-
opisto
Vouti, Johanna, Jyväskylän kau-
punkisrk

Opiskelijajäsenet:

Flöjt, Anna, Joensuun yliopisto
Frosti, Piia, Joensuun yliopisto
Haaman, Anna, Helsingin yliopis-
to
Happonen, Antti, Joensuun yli-
opisto
Hasanen, Juha, Joensuun yliopisto
Hänninen, Mirjami, Joensuun yli-
opisto
Järnvall, Esa, Helsingin yliopisto
Karppi, Anu, Helsingin yliopisto
Kauppalä, Merja, Helsingin yli-
opisto
Korhonen, Minna, Helsingin yli-
opisto
Korhonen, Suvi, Helsingin yli-
opisto
Kotilainen, Kukka Maria, Helsingin
yliopisto
Kuusniemi, Johanna, Helsingin
yliopisto
Laakso, Virpi, Helsingin yliopisto
Lahtinen, Anna, Joensuun yliopis-
to
Lakaniemi, Markus, Helsingin yli-
opisto
Lapinoja, Päivi, kaksoisjäsen
Lassila, Mirja, Riihimäen srk
Lehmus, Anne, Joensuun yliopisto

Metsola, Aki, Helsingin yliopisto
Mikkonen, Leena, Joensuun yli-
opisto
Niinivaara, Maria, Joensuun yli-
opisto
Ollila, Riina, Helsingin yliopisto
Palo, Lauri, Helsingin yliopisto
Parkkinen, Heta, Helsingin yli-
opisto
Portin, Fredrik, Åbo Akademi
Puolanne, Auli, Kaksoisjäsen
Ruotanan, Anna-Maari, Helsingin
yliopisto
Tirkkonen, Elina, Joensuun yli-
opisto
Viitasaari, Terho, Joensuun yli-
opisto
Wegge, Anne, Helsingin yliopisto
Yli-Pietilä, Milla, Joensuun yli-
opisto
Ylönen, Helena, Helsingin yli-
opisto

Diakoniatyöntekijöiden Liitto

Varsinaiset jäsenet:

Bragge, Minna-Maija, Helsingin
srky/Pitäjänmäki,
Byde, Hanna, Naisten suojakoti ry
Djupsjöbacka, Tanja-Thérèse,
Mariehamns församling
Hirvonen, Jari, kaksoisjäsen
Iivonen, Reija, Lahden srky/
Palvelukeskus
Lainesalo, Ann-Mari, Imatran srk
Leinonen, Mervi, kaksoisjäsen
Nieminen, Riikka, Kotkan srky/
Kotka
Savolainen, Heidi, kaksoisjäsen
Tyrmi, Pirjo, Rautjärven srk
Valaranta, Tuuli, Helsingin srky/
Herttoniemi
Vilen, Sinikka, kaksoisjäsen

Opiskelijajäsenet:

Ahola, Helena, DIAK/Oulu
Ahonen, Salla, DIAK/Järvenpää
Alaspää, Matleena, DIAK/
Järvenpää
Haponen, Pirkko, DIAK/
Järvenpää
Harmoinen, Anne-Birgitta,
DIAK/Oulu
Heiskanen, Petja, DIAK/
Järvenpää
Hiironniemi, Raili, DIAK/
Järvenpää
Hurme, Kaisa, DIAK/Oulu
Huuskonen, Eeva, DIAK/Helsinki
Järvenpää, Sisko, DIAK/

Järvenpää

Kalliolevo, Riikka, DIAK/Pori
Ketola, Maria, DIAK/Järvenpää
Korkeamäki, Annika, DIAK/Pori
Kujanpää, Kaija-Leena, DIAK/
Pori
Lukka, Heli, DIAK/Pori
Mäkilä, Sari, DIAK/Pori
Niinistö, Inka, DIAK/Järvenpää
Ryhänen, Anneli, DIAK/Helsinki
Seppänen, Silja, DIAK/Järvenpää
Takala, Toomas, DIAK/Järvenpää
Uotila, Meri, DIAK/Helsinki
Valkonen, Tiina, DIAK/
Kauniainen
Wallenius, Veera, DIAK/Helsinki
Voutilainen, Anniina, DIAK/
Helsinki

Kanttori-urkuriliitto

Varsinaiset jäsenet:

Kontunen, Katja, Espoon srky
Korhonen, Pietari, Tampereen srky
Koskinen, Hannele, Lahden srky
Kukko, Saara, Vantaan srky
Majaranta Kari, Riihimäen srk
Nummila, Anni, Somero ja So-
merniemi
Pietiläinen, Jouni, Raahen srk
Pitkänen, Anna-Kaisa, Kempe-
leen srk
Saari, Jouko, Lahden srky
Syrjäniemi, Martti, Tampereen sr-
ky
Wallin, Sari, Posion srk
Vuoristo, Elina, Kiuruveden srk

Opiskelijajäsenet:

Hallantie, Marjatta, Turun kons.
Huovinen, Johanna, PirAMK
Hytönen, Johanna, PirAMK
Ilonen, Tiina, Turun kons.
Knuutila, Hanna, SibA, Kuopio
Laakso, Anne, SibA, Kuopio
Lehtonen, Ari, SibA, Helsinki
Lillsjö, Henrica, Turun kons.
Mölsä, Harri, Ylihärmän srk
Pussinen, Toni, SibA Helsinki
Pyykönen, Stina, SibA; Kuopio
Sivula, Jonna-Mari, Turun kons.
Soranta, Juha, SibA, Kuopio
Syrjälä, Salla, Turun kons.
Toikka, Hilikka, Turun kons.
Toodu, Tiia, SibA, Helsinki
Vaara, Markus, Oulun seudun amk
Vilkko, Antti, PirAMK
Vuola, Eeva, Turun kons.
Ylinen, Sanna, PirAMK

Järjestäytyminen kuorotoiminnassa

Kun seurakunnan kuoro ryhtyy valmistelemaan rekisteröitymistä, siihen on yleensä vahvat perustelut. Kuoro ei - niin kuin joskus kuulee väitettävän - pyri eroon seurakunnasta, vaan organisoimaan ja järjeistämään toimintaansa. Samalla yhteys seurakuntaan pikeminkin vahvistuu, kun yhdistyksen tarkoitus, ”kehittää ja ylläpitää evankelis-luterilaisen seurakunnan jumalanpalvelukseen ja muuhun toimintaan soveltuvaa hengellistä musiikkia ja edistää paikkakunnan kirkkomusiikkitoimintaa” (Suomen Kirkkomusiikkiliiton jäsenyhdistyksen mallisäännöt), virallistetaan.

Yhdistyslaki asettaa yhdistyksen (kuoron) säännöille vaatimuksia, joilla pyritään turvaamaan sekä demokraattinen päätöksenteko että toiminnan lailisuus; mm. yhdistyksen tarkoitus ja toimintamuodot, yhdistyksen kokousten koolle kutsumisen aika ja tapa sekä yhdistyksen hallituksen toimikausi ja valinnan ajankohta ovat tällaisia säännöissä mainittavia asioita. Kun kuoro rekisteröityy, sen säännöt tarkistetaan ja hyväksytään Yhdistysrekisterissä ja kuorosta tulee oikeuskelpoinen.

REKISTERÖITYMINEN TUO TOIMINTAAN JÄMÄKKYYTTÄ JA JÄRJESTELMÄLLISYYTTÄ

Käytännön kuorotoimintaan an rekisteröityminen tuo jämäkkyyttä ja järjestelmällisyyttä. Kuorolaiset valitsevat keskuudestaan johtokunnan (hallituksen), jonka jäsenet valtuutetaan hoitamaan tiettyjä asioita; taiteellinen johtaja huolehtii esim. ohjelmistovalinnoista ja harjoittamisesta, puheenjohtaja kokouksista, sihteeri jäsenrekisterin ylläpidosta, merkkipäivien muistamisesta, tiedotuksesta, rahastonhoitaja tileistä jne. Toimenkuvat voivat toki olla myös toisenlaiset; tärkeintä on se, että asiat hoituvat yhdessä sovitulla tavalla.

Kuorotoimintaan saadaan pitkäjänteisyyttä, kun toimintasuunnitelma harjoitusaikatauluineen ja ohjelmistoineen vahvistetaan yhdistyksen kokouksessa jo edellisen toimintakauden aikana. Kuorolaistenkin on helpompaa sitoutua ajoissa sovittuihin kuorotilanteisiin. Taiteellinen johtaja (useimmiten kanttori) voi keskittyä oleelliseen eli musiikkiin, kun kuorolaiset huolehtivat muista eteen tulevista asioista. Välttämätöntä rekisteröityminen on sellaisille kuoroille jotka esim. levyttävät ja konsertoivat,

koska sopimusten ja sitoumusten tekeminen edellyttää kuorolta oikeuskelpoisuutta.

Kuoron ja kanttorin näkökulmasta rekisteröityminen on siis toimintaa ja työnjakoa helpottava toimenpide, mutta se tuo kiistatonta etua myös seurakunnalle.

JOHTOKUNTA HELPOTTAA KANTTORIN TYÖTÄ

Kun kanttorilla on apunaan johtokunta, hänen työpanoksensa ohjautuu tehokkaammin varsinaiseen musiikkityöhön. Seurakunnan hallinto kevenee, kun yksi toiminto huolehtii itsestään ja hoitaa itse laskunsa ja kirjanpitonsa. Myös seurakunnan taloudellinen panos saattaa keventyä, kun kuorolla on rekisteröitymisen myötä mahdollisuus osallistua kuluja kattamiseen omaehtoisen varainhankinnan - vaikkapa myyjäisten, matineoiden tai konserttien ohjelmamyyntin kautta.

Seurakuntalaisia hyödyttää erityisesti sääntöjen kuorolle antama - ja joitakuista oudoksuttava - mahdollisuus valita taiteelliseksi johtajakseen myös joku muu kuin kanttori. Tämä on kuitenkin tärkeä mahdollisuus silloin, kun seurakunnassa ei ole vakituista kanttoria tai viranhaltijalla ei osa-aikaisuutensa vuoksi ole resursseja kuorotyöhön. Kuoro voi olla edelleen erottamaton osa seurakunnan elämää ja osa jumalanpalvelukseen kokoontunutta seurakuntaa, vaikka sillä olisikin musiikillisena johtajanaan joku muu kuin kanttori.

Suomen Kirkkomusiikkiliitto on seurakunnallisten rekisteröityneiden musiikkiryhmien järjestö, jonka tarkoitus on edistää seurakuntien monipuolista musiikkielämää. Liiton tavoitteet ovat täysin yhtenevät kirkon tavoitteiden kanssa ja kirkko myös tukee liiton toimintaa merkittävällä tavalla. Kirkkomusiikkiliitto tarjoaa seurakuntien kuoroille ja musiikkiryhmille monia välttämättömiä palveluja, joten pelkästään liiton jäsenyys on riittävä peruste rekisteröintiin ryhtymiselle.

Viime vuonna liiton koulutustapahtumiin osallistui yli 4000 kuorolaista ja kanttoria, mikä todistaa toiminnan tarpeellisuudesta. Liitto pyrkii koulutustoiminnassaan tilkitsemään muun koulutustarjonnan aukkoja ja siksi valtaosa kursseista kohdistetaan kuorolaisille, lapsi- ja nuorisokuorotyötä painottaen.



Kanttoreiden työtä pyritään usein helpottamaan välillisesti; mm. kuorojen varajohtajakoulutus on tuonut monelle kanttorille suuren avun, kun kuoron kurssille lähettämä laulaja on kurssin käytyään voinut toimia varajohtajana esim. kanttorin sairastuttua. Koulutuksen lisäksi liitto tarjoaa jäsenilleen yhdessä SKUL:n kanssa kustannettuja nuotteja, kuorotarvikkeita, ansiomerkkejä yms. kuorotoimintaan keskeisesti liittyviä hyödykkeitä. Tutkimustyötä jäsenistön parissa tehdään, jotta kuorojen tarpeet ja muuttuvat olosuhteet kyettäisiin jatkossakin palveluita tarjottaessa huomioimaan.

Kun nykyään seurakuntien toiminnassa korostetaan seurakuntalaisten vastuunkantoa, voidaan sanoa, että yhdistysmuotoisessa kuorotoiminnas-

sa tästä on jo vankkaa kokemusta. Kuoro on järjestäytynyt yhdistykseksi, jotta sen jäsenet voisivat paremmin vaikuttaa siihen työhön, jota he seurakunnan rakennukseksi tekevät. Järjestäytyminen antaa edellytyksiä, joita ei muuten olisi. Toisaalta, se ei vie mitään seurakunnalta tai seurakunnasta. Kuoro toimii seurakunnassa, laulaa seurakunnan lauluja; antaa koko palvelutyönsä seurakunnan rakennukseksi. Kirkkokuorotoiminta -järjestäytynyttä tai ei - on seurakunnan vapaaehtoistoimintaa parhaimmillaan.

Kirjoittaja toimi Suomen Kirkkomusiikkiliiton toiminnanjohtajana 1.1.1999-30.11.2003.

JAANA MEKLIN

Työpaikkojen huumetesteille, kameravalvonnalle ja sähköposteille tulossa säännökset

Työntekijöiden ja työnantajien on yhdessä löydettävä työpaikkakohtaiset keinot, joilla työntekijän yksityisyyttä suojataan mahdollisimman hyvin, kun valmisteilla olevaa lakia työelämän tietosuojasta ryhdytään toteuttamaan.

AKAVA antoi syyskuun alussa lausunnon työministeriölle Tietosuoja ja työntekijän valvonta – työryhmän muistiosta. Työryhmä esittää, että yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki uudistetaan. Työryhmän esitys oli yksimielinen, joskin monien kompromissien tulos. Lakiin lisätään huumetestausta, kameravalvontaa ja työntekijän sähköisen viestin suojaa koskevat säännökset. AKAVA piti työryhmän ehdotusta kokonaisuutena katsotuna hyvänä ja esitti siihen lähinnä perustelutasoisia täsmennyksiä.

LAIN TOTEUTUMISTA SEURATTAVA TARKKAAN

Huumetestejä ja kameravalvontaa toteutetaan jo nyt työpaikoilla, vaikkei tarkempia säännöksiä asi-

asta olekaan. Tästä syystä uudet säännökset tulevat tarpeeseen. Työnhakijoiden ja työntekijöiden huumausainetestaukset, kameravalvonta työpaikoilla sekä työntekijöiden sähköpostien suoja liittyvät kaikki kiinteästi työntekijöiden perusoikeuksiin. Ne vaikuttavat myös työpaikan ilmapiiriin sekä työnantajan ja työntekijöiden väliseen luottamukseen. Siitä syystä AKAVA pitää tärkeänä, että uusien säännösten myötä työpaikoille saadaan pikaisesti yhteisesti sovitut pelisäännöt siitä, miten työntekijöiden valvonta käytännössä kullakin yksittäisellä työpaikalla hoidetaan. Siinä tarvitaan aitoa yhteistoimintaa työnantajan ja työntekijöiden välille.

Lain toteutumista tulee myös seurata aktiivisesti heti alkuvaiheesta lähtien, jotta vääriä käytäntöjä ei synny ja nykyisistä huonoista käytännöistä päästään eroon. Erityisesti pitää kiinnittää huomiota ehdotuksen mukaisen yhteistoimintamenettelyn toteutumisen valvontaan. Tämä taas vaatii riittäviä resursseja työsuojelupiireille ja tietosuojavaltuutetun toimistoon.

VAIN VALITTU HAKIJA VOIDAAN TESTATA

Työryhmän ehdotuksen mukaan vain tehtävään

valitulta työnhakijalta voidaan edellyttää huume-testiä. Käytännössä valinta voidaan siis tehdä ehdollisena siihen saakka kun työnhakija on esittänyt huume testiä koskevan todistuksen. Kaikkien hakijoiden testaaminen ei olisi sallittua. Työnhakija toimittaa itse testitodistuksen työnantajalle, mutta työnantaja vastaa todistuksen toimittamiseen liittyvistä kuluista. Työnantajan on etukäteen informoitava työnhakijaa, että häneltä voidaan edellyttää testitodistusta, mikäli tehtävään valinta kohdistuu häneen.

Testaamisen edellytykset on jaoteltu kahteen eri ryhmään. Ensimmäinen määrittelee työtehtävään valitulle työtehtävän johdosta asetettavia vaatimuksia ja toinen niitä vaikutuksia, joita todennäköisesti syntyisi tehtävän hoitamisesta huumeen vaikutuksen alaisena tai huumeesta riippuvaisena.

Työnantaja voi pyytää huume testiä koskevan todistuksen, jos työntekijän on tarkoitus toimia sellaisissa tehtävissä, jotka edellyttävät tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Lisäksi vaaditaan, että työtehtävien hoitaminen huumeiden vaikutuksena alaisena tai huumeista riippuvaisena vaarantaisi tiettyjä intressejä. Näitä intressejä olisivat henki, terveys, työ-, liikenne-, tieto- ja valtion turvallisuus, ympäristö sekä liike- ja ammattisalaisuudet sekä työnantajan omaisuus.

TYÖSUHTEEN AIKANA TIUKEMMAT EDELLYTYKSET HUUMETESTAUKSELLE

Mikäli työnantajalla on perusteltua aiheutta epäillä työntekijän olevan huumausaineiden vaikutuksen alainen työpaikalla, voidaan työntekijä velvoittaa testiin. Lisäksi työntekijä voidaan velvoittaa testiin, mikäli työnantajalla on perusteltua aiheutta epäillä työntekijällä olevan huumeriippuvuus ja hänen työtehtäviin liittyvät laissa säädetyt edellytykset täyttyvät. Satunnaiset seulontatestit eivät ole sallittuja. Säännöksellä suojellaan samoja intressejä kuin työhönottotilanteissakin, mutta kriteerit olisivat selvästi ankarampia.

Työryhmä esittää myös työterveyshuoltolain muuttamista siten, että huume testejä työnhakijoilta tai työntekijöiltä edellyttävän työnantajan velvollisuus olisi laatia yhdessä henkilöstön kanssa huumeiden vastainen ohjelma. Työtehtävät, joissa huume testejä edellytetään, olisi käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

EI KAMERAVALVONTAA TYÖHUONEISSA JA HENKILÖSTÖTILOISSA

Kameravalvonta ei olisi sallittua käymälässä, pukautumistiloissa tai muissa henkilöstötiloissa ja henkilökohtaiseen käyttöön osoitetussa työhuoneessa. Valvonta ei saisi kohdistua tietyn työntekijän tarkailuun työpaikalla. Ehdotuksen mukaan työpistee-

seen saadaan kuitenkin kohdentaa valvontaa fyysisen turvallisuuden suojelemiseksi tai omaisuuteen kohdistuvien rikosten estämiseksi. Ennen kamera valvonnan käyttöönottoa tulee selvittää vähemmän yksityisyyttä loukkaavat keinot kuten asianmukainen kulunohjaus työpaikalla sekä ulkopuolisen sisäänpääsyn valvonta.

Ehdotukseen sisältyy säännökset myös kameravalvonnan avoimuudesta sekä säännökset siitä, mihin tarkoitukseen valvonnan tuloksena saatua tallennetta saa käyttää. Kameravalvonnan käyttöönotto tulee käsitellä ennakolta yhteistoimintamenettelyssä.

TYÖNANTAJA EI SAA AVATA TYÖNTEKIJÄN YKSITYISIÄ SÄHKÖPOSTEJA

Ehdotuksen tavoitteena on säilyttää työntekijän yksityisten sähköpostien luottamuksellisuus, mutta turvata työnantajan toiminnan kannalta välttämättömien ja työnantajalle selvästi kuuluvien viestien saaminen työnantajan käyttöön tietyissä erityistilanteissa kuten esimerkiksi työntekijän äkillisissä sairaustapauksissa. Ensisijaisesti työnantajan tulisi yhdessä työntekijöiden kanssa pyrkiä löytämään keinot, joiden avulla työnantajalle mahdollisesti loman aikana tulevien ja välittömästi ennen lomalle lähtöä lähetettyjen ja kiireellisiin työtehtäviin liittyvien postien saaminen työnantajan käyttöön turvataan. Yksi tapa hoitaa asia olisi automaattivastaus-toiminto, joka ilmoittaa viestin lähettäjälle työntekijän poissaolosta ja siitä kuka hoitaa hänen tehtäviään poissaolon aikana.

Vain niissä tilanteissa, joissa suostumukseen perustuvat menettelyt eivät eri syistä olisi käytettävissä ja joissa tiedonsaanti on välttämätöntä, ehdotettu sääntely antaisi työnantajalle mahdollisuuden saada selville työnantajan toimintaan liittyvät viestit. Laki määrittelee edellytykset, joiden toteuttua työnantaja voisi käyttää oikeuttaan työviestien hakemiseen ja avaamiseen. Tämä voisi tapahtua vain tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla. Työviestien hakemisesta tai avaamisesta on laadittava selvitys ja toimenpiteistä on informoitava työntekijää. Myös sähköpostien osalta työnantajalla on velvoite yhteistoimintamenettelyyn.

Työryhmän muistio löytyy netistä osoitteesta www.mol.fi.

Kirjoittaja on AKAVAn lakimies.

Pätkätyöläisten terveiset päättäjille

Hyvä kirkkoherra, pääsihteeri tai johtaja, eli Sinä joka vaikutat päätöksiin virkavapaista, sijaisuuksista ja määräaikaisista viroista: Terveisiä pätkätyöseminaarista!

Muutammat pätkätyöläiset purkivat ahdistustaan pienimuotoisesti Pappisliiton seminaarissa, ja tässä tulevat terveiset niille, joilla on mahdollisuus vähentää pät-kätöitä kirkossa.

Pätkätyöt ovat ongelma. Tässä kirjoituksessa tarkastelen ongelmaa vailla vakituista virkaa olevan työntekijän kannalta. Muutkin näkevät, mitä seurauksia työntekijöiden tiheätahtisella vaihtumisella on työlle ja työyhteisölle. Seuraukset ovat pitkälti kielteisiä. Myönteisenä seurauksena voidaan nähdä, että vakinaisten viranhaltijoiden virkavaapaat mahdollistuvat, kun on olemassa lyhyisiin virkasuhteisiin tulijoita.

Kirkon pät-kätöissä on eri-ikäisiä miehiä ja naisia. Ongelma on suurin Helsingin hiippakunnassa. Tyypillisin pätkätyöläinen on siinä iässä oleva nainen, jolla on pieniä lapsia tai joka haluaisi saada niitä. Akavan lakimiehen mukaan alle 30-vuotiaista naisista 50 % ja miehistä 20 % on pät-kätöissä. Määräaikaisuus on yleisintä julkisella sektorilla, erityisesti valtiolla.

OLETKO AJATELLUT?

Kun tehdään päätöksiä vakinaisten viranhaltijoiden virkavapaista, päätetään samalla jonkin pätkätyöläisen lähitulevaisuudesta. Ketjun päässä on pätkätyöläinen.

Virkavapaan saajalle tarvitaan sijainen, hänelle sijainen ja niin edelleen kunnes tullaan siihen työntekijään, jolle ei tarvita sijaista. Pätkätyöläinen vain ilmoittaa työnsaannista työvoimatoimistoon tai irtisanoutuu ruokakaupan kassalta. Onko hän lainkaan niiden ajatuksissa, jotka myöntävät kolmen kuukauden virkavapaita? Virkavapaata myönnetään usein "varmuuden vuoksi" lyhyinä pät-käinä, vaikka sen jatkuminen pidempään olisi ilmeistä.

Seminaarin osallistujien päällimmäiset murheet olivat epävarmuudessa eläminen ja väsyminen. Tulevaisuuden epävarmuus vaikuttaa laajalti: onko varaa ottaa ja antaa pankki lainaa, missä asutaan puolen vuoden kuluttua, uskaltaako toivoakaan lapsia, millä ensi kuussa maksetaan laskut?

Määräaikainen työ on turhauttavaa, koska se on yksipuolisesti rutiinien hoitamista. Suunnitelmallisuus, pitkäjänteisyys ja vastuullisuus puuttuvat. Väsymiseen johtaa toistuva uuteen totuttelu, jatkuva pätevyytensä näyttäminen, lomien jääminen lyhyiksi, ehkä muutot tai perheen luo matkustaminen vapaapäivinä. Tiedän useita pappeja, joiden koti ja mies ovat olleet Helsingissä mutta työ muualla, jopa Pohjois-Suomessa. Töiden määräaikaisuus ja epävarmuus on raskas stressitekijä perheessä.

Määräaikaisilta työntekijöiltä puuttuu erilaisia etuja, joita vakituisilla on. Epäoikeudenmukaisena pätkätyöläinen kokee esimerkiksi rajoitukset työterveyshuollossa ja jatkokoulutuksessa. Pappi saattaa joutua käymään esimerkiksi pastoraalikursseja omalla ajallaan ja kustannuksellaan.

Seurakuntien asunnosta saattaa joutua pois työn päättyessä. Papin perheelle olisi ehkä olemassa sopiva vuokra-asunto. Siihen ei kuitenkaan kannata muuttaa, koska on epävarmaa, löytyykö samasta yhtymästä työtä välittömästi nykyisen työjakson jälkeen. Yhtälö on mahdoton esimerkiksi raskauden sattuessa: perheellä on isomman asunnon tarve, mutta virkamääräys päättyy äitiysloman aikana, jolloin ei voi saada uutta työpätkää menemättä töihin vauvan ollessa aivan pieni. Lisäksi vuokrat ovat kuulemma korkeammat äitiysloman ja hoitovapaan eli merkittävästi pienempien tulojen aikana!

Harmittavia ovat pikkuaasiatkin, kuten periaatte, että seurakunta tilaa Kotimaan vain vähintään vuodeksi palkatuille, vakinaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille.

ONGELMAN SYITÄ JA RATKAISUJA

Lyhyitä virkamääräyksiä seurakuntiin jaetaan mm. kesäisin. Seminaarissa kysyttiin onko seurakunnissa riittävästi pappeja nyt, kun työviikko on viisipäiväinen. Monissa seurakunnissa ei kesästä selvitä vakinaisten pappien voimin.

Työpaikan jatkuvaan vaihtumiseen saattavat toisaalta vaikuttaa myös papin omat ominaisuudet. Se-

minaarissa tällaisista ominaisuuksista mainittiin ni-
meltä se, ettei kestä jatkuvaa kritiikin kohteena ole-
mista.

Pätkätyöt kuuluvat joillakin aivan toisilla aloilla
asiaan, mutta ne eivät sovi kirkon hengelliseen työ-
hön. Pätkätöillä kirkossa on silti työntekijänkin nä-
kökulmasta yksi hyvä puoli: se, että saa työskennellä
erilaisissa työyhteisöissä ja kokeilla eri työaloja. Pätkä-
työläiselle 30 vuoden työskentely samassa seura-
kunnassa on kummajainen. On melko mahdotonta
kuvitella, millaista niin paikallaanpysyvä elämä on.
Tämän hetken kolmikymmppisten joukossa on paljon
meitä, jotka arvostamme monenlaisten kokemusten
saamista elämän aikana. Tämän kääntöpuoli on,
myönnettäköön, vaikeus sitoutua pitkäksi ajaksi.
Pätkätöiden syy ei silti löydy työntekijöistä, vaan

työnantajasta. Eikö työnantaja voi edes kasvattaa
työpätkien pituuksia? Onko lyhyessä virkavapaassa
tai projektissa järkeä kenenkään kannalta?

Ongelman ratkaisuksi löysimme seminaarissa
kaksi asiaa. Pääkaupunkiseudun virattomien pap-
pien kannattaisi lähteä toisiin hiippakuntiin. Myös
odottamalla ongelman pitäisi ratketa, onhan suuria
ikäluokkia jäämässä eläkkeelle tulevana vuosina.
Varteenotettavia vaihtoehtoja molemmat. Oman
tilanteensa punnitsemisessa osa tämän hetken pätkä-
työläisistä joutuu silti päättämään siihen, että on
pakko jatkaa pätkätöissä tai vaihtaa alaa.

Kirjoittaja on espoolainen pappi.



Jäsentietojen muutosilmoitus Pappisliiton jäsenille!

Nimi (tekstaten) _____

Henkilötunnus _____

ILMOITAN SEURAAVAT MUUTOSTIEDOT (Rasti ruutuun):

☐ Uusi osoitteeni on _____

lähiosoite

läh tien

postinumero ja postitoimipaikka

☐ Virkani on vaihtunut. Uusi virkani on: _____

☐ Olen äitiyslomalla/
hoitovapaalla

Mistä lähtien? _____

Mihin asti? _____

☐ Olen virkavapaalla

Mistä lähtien? _____

Mihin asti? _____

☐ Siirryn eläkkeelle

Milloin? _____

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

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



Ranskan Strasbourgissa heinäkuussa järjestetyn ekumeenisen seminaarin osallistujat yhteiskuvassa. Kuvauspaikkana on elsasilainen viinitila.

SAMULI SUOLANEN

"Models of Lived Visible Unity"

**37. kansainvälinen ekumeeninen seminaari
Strasbourgissa Ranskassa 2.- 9.7.2003**

Ranskan Strasbourgissa järjestettiin 2. - 9. heinäkuuta 37. ekumeeninen seminaari. Tässä vuotuisessa konferenssissa oli osallistujia kuutisenkymmentä eri puolilta maailmaa ja kymmenestä kristillisestä kirkkokunnasta.

Yhtäältä tarkoituksena oli tarkastella ekumeenista yhteyttä virallisten ekumeenisten asiakirjojen valossa. Toisaalta korostettiin "hengellisen ekumeenian" merkitystä ruohonjuuritasolla. Konferenssin järjestäjänä toimi Strasbourgin ekumeenisen tutkimuksen instituutti (Institute for Ecumenical Research) ja seminaari oli hyvin vastaanottavainen kaikentyyppisille asiasta kiinnostuneille. Tapahtumapaik-

kana palveli pääasiassa Ill-joen rannalla sijaitseva protestanttinen seminaari (Seminaire Protestant).

Suomesta viikon mittaiseen seminaariin osallistui neljä teologia: Dos. Jaakko Rusama, TT Kaisamari Hintikka Kirkon Ulkomaan Osastolta (KUO) Kirkkohallituksesta, past., tutkija Samuli Suolanen Helsingistä ja teol. yo. Seija Knuutila Espoosta.

KONFERENSSIN SISÄLTÖ JA OHJELMA

Strasbourgin ekumeenisissa konferenssissa pidettiin useita kiinnostavia luentoja, joissa pohdittiin Leuenbergin ja Porvoon kirkkoperheiden ekumeenisia malleja sekä käytännön sovellutuksia. Konferenssissa luennoimassa oli merkittäviä teologeja, jotka olivat itse olleet mukana näiden ekumeenisten asiakir-

jojen syntyprosesseissa.

Kirkon johtaja, Dr. Marc Lienhard on syvällisesti perehtynyt Leuenbergin konkordian teologiaan ja syntyhistoriaan. Piispa, Dr David Tustin Englannista on ollut mukana Porvoon julkilausuman syntyprosessissa ja Prof. Michael Kinnamon edusti konferenssissa USA:ta ja United Church of Christ -kirkon yhtä jäsenkirkkoa, ts. Disciples of Christ -kirkkokuntaa. Kinnamon on ollut myös mukana muovaamassa Kirkkojen Maailmanneuvoston ekumeenisia kannanottoja.

Näiden kolmen luennon lisäksi kuullimme merkittäviä kommenttipuheenvuoroja ja luentoja esiin nousseista teemoista. Suomalaisen esityksen piti dos. Jaakko Rusama, joka tarkasteli Porvoon yhteisen julkilausuman teologisia kysymyksiä ja käytännön sovellutuksia suomalaisesta ja luterilaisesta näkökulmasta.

Näiden kontribuutioiden jälkeen laajennettiin näkökulmaa Leuenbergin ja Porvoon kirkkoperheiden ulkopuolelle. Metropoliitta Gennadios Limouris Turkista kertoi ortodoksien käsityksistä koskien kristittyjen ykseyttä. Limouris osallistui samanaikaisesti Strasbourgissa järjestettyyn Kirkkojen Maailmanneuvoston Faith and Orderin pysyväiskomission kokoukseen, eikä siksi ollut kerinnyt kovin paljoa valmistella esitystään.

Erityisesti ”hengellistä” ja ruohonjuuritason ekumeniaa konferenssissa edustivat Stefan Tobler Focolare -liikkeestä (Focolare Movement) ja Anne-Cathy Graber Chemin Neuf-yhteisöstä. LML:n palveluksessa toimiva Pastori, Dr. Andreas Wöhle kertoi hollannin kirkon elämästä ja ongelmista.

Kansainvälisessä katsannossa kiinnostavimpia esityksiä oli Zimbabwen evankelis-luterilaisen kirkon piispan, Dr. Ambrose Moyon luento. Oli hyvin kiinnostavaa kuulla, kuinka keskeisiä sosiaaliittiset kysymykset yhäti ovat Afrikassa. AIDS ja ylikansoittuminen ovat suuria ongelmia. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus on Afrikassa tärkeämpi kysymys kun ”opillinen puuhastelu”. Esimerkiksi kondomien jakelu on ensisijaisen tärkeää Afrikassa, jossa väestöräjähdyks ja muut asiaan liittyvät tekijät ovat keskeisiä. Afrikan uskonnollista ilmapiiriä kuvaa myös pluralismi: lähes kaikki kirkkokunnat ovat Afrikassa edustettuina, usein hyvässä sovussa rinnakkain eläen.

Kuten mainittua, KMN:n Faith and Orderin pysyväiskomissiolla oli samaan aikaan Strasbourgissa kokous. Maanantai-iltana vietimme mieleenpainuvan yhteisen illan ruokailun merkeissä Protestantisen seminaarin kauniilla sisäpihalla.

Luentojen ohella aikaa jäi myös ekskursioille. Ensimmäisen kokonaisen päivän päätteeksi pidettiin yhteinen riemukas illanvietto. Eurooppalaiseen



Seija Knuutila

Suomalaisen delegaation jäsenet Jaakko Rusama, Kaisa-Mari Hintikka ja Samuli Suolanen yhteispotretissa.

tapaan intoutumisen ja mielikuvituksen taso oli suomalaisittain katsottuna hyvin korkealla!

Lauantaina iltapäivällä seminaarilaisille annettiin hengähdystauko. Suurin osa seminaarin osallistujista osallistui tuolloin Strasbourgissa Ill-jokea kiertävälle risteilylle. Ill-joki hyvin idyllinen, ja risteily selostuksineen antaa hyvän kokonaiskuvan Strasbourgista.

Sunnuntaina jumalanpalvelusten jälkeen teimme retken, joka suuntautui ensin Colmarin Musée d'Unterlindeniin. Siellä sijaitsee Matthias Grünewaldin (n.1460-1528) maalaama Isenheimin alttari. Kuuluisassa alttarimaalauksessa on esitettyä Johannes Kastaja, joka osoittaa pitkällä sormellaan ristiinnaulittua Kristusta. Viereen on kirjoitettu tutut sanat Johanneksen evankeliumista: ”Hänen on tultava suuremmaksi, minun pienemmäksi.” (Jh. 3: 30). Samalla retkellä vierailimme myös paikallisella viinitilalla.

Koko seminaari päättyi yhteiseen ja ekumeeniseen Pyhään Messuun St. Thomas kirkossa. Kuten usein tällaisissa tilaisuuksissa, yhteinen ehtoollisen-vietto oli hyvin koskettava tapahtuma, joka ikään kuin ennakoivasti kuvasti sitä kristittyjen yhteyttä, jota tavoittelemaan ekumeeninen liike on syntynyt.

Strasbourgissa ekumeenisen tutkimuksen instituutin johtokunnan presidenttinä toimii piispa Eero Huovinen ja vierailevana professorina siellä on toiminut myös Risto Saarinen. Tämä jokavuotinen konferenssi kannattaa ilman muuta muistaa ja satuttaa kesälomaohjelmaansa, jos vain saa matkan muuten sopimaan aikatauluunsa. Suosittelem!

Kirjoittaja on pastori, tutkija Helsingistä.

Pappisliiton opintomatka syksyllä 2004

Opintomatka Kreikkaan

Ajankohta: 21. – 28.9.2004

Kohde: Thessaloniki ja ympäristö

Matkanjohtajat: professori Gunnar af Hällström
ja TT Esko Jossas

Aiheena mm. Ortodoksinen usko ja kirkko, Kreikan kirkollinen tilanne, ortodoksinen kirkko eumeenisessa liikkeessä. Vierailut antiikin historian ja eksegetiikan kannalta merkittävillä paikoilla.

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

Jäsentietojen muutosilmoitus Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenille!

☐ Osoitteen/nimenmuutos ☐ Jäsenlajin muutos ☐ Eroilmoitus

☐ Tarvitsen valtakirjan (Työnantaja vaihtunut)

Henkilötunnus

Sukunimi _____ Ent. nimi _____

Etunimet _____

Lähiosoite _____

Postinro _____

Postitoimipaikka _____

Puhelin/koti _____ Puhelin/työ _____ Muu puhelin _____

Työnantaja _____

☐ Varsinainen jäsen

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

☐ Muu jäsen ☐ Työtön ☐ Opiskelijajäsen

☐ Jään eläkkeelle, säilytän jäsenyyteni (eläkeläiselle maksuton)

Muutos voimassa alkaen ____/____20____

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

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



Tähtäimessä tulevaisuus

Jouluna on mukava ilahduttaa perheen jäseniä, ystäviä tai vaikka työtovereita pienellä lahjalla. Lahjan hinta tai koko ei ole ratkaisevaa, vaan se juuri, miten lahja ja sen saaja sopivat yhteen. Rohkaisevalla ajatuksella tai siunauksen toivotuksella on oma arvonsa. Ne lämmittävät enemmän kuin tuhat tavaraa. Heittäydynpä nyt hetkeksi hyvän haltijaksi ja toivon kaikille kanttoreille enenevässä määrin laulajia kuoroihin (myös miehiä!) ja seurakuntien nuorisokuoroihin tuoretta innokkuutta, poikia ja tyttöjä sekä riittävästi toimintaresursseja! Mikäli nuorilta laulajilta on laulunjohtaja hukassa, sellainen ammattilainen löytyköön!

Tähystettäessä kanttorin viran tulevaisuuden suuntaan valoisia ja kirkkaita maisemia varjostavat muutamat huolenaiheet. Taivaalle on kerääntynyt uhkaavan näköisiä pilviä. Yksi suuri huolen aihe on se, että kirkkomusiikkia ei enää pidetä houkuttelevana uravaihtoehtona.

Nuorena lukiolaisneitosena ei mielikuvitukseni lainkaan riittänyt loihtimaan visioita kanttorin virasta. Tämä ura ei edes juolahtanut mieleeni. Musiikki oli tuolloinkin kyllä vahva säie elämäni, sillä tarjosihan Joensuun ensimmäinen musiikkiluokka kasvulle ja oppimiselle yli puolen vuosikymme-

nen ajan varsin hyvät puitteet. 1970-luvulla Joensuun Yhteiskoulun musiikinopettajat olivat kanttoreita ja heidän vaikutuksestaan minun, kuten monien ikäisten, askeleet alkoivat säännöllisesti suuntautua seurakunnan nuorisokuoroon. Luulenpa, että tuon ajanjakson aikana idätetty siemen tekee kasvuaan vielä tänäänkin. Kun aikoinani tein puntarointia oman opiskelupaikan suhteen, valintaani vaikuttivat enemmän omat itsenäistymisprosessini kuin mitkään kirkkomusiikon ammattiin liittyvät toiveet tai kuvitelmat. Onneksi alkuvaikeuksien jälkeen tällä tiellä avautuvat maisemat alkoivat kiehtoa. Työn rikkaus ja monipuolisuus ovat jopa myönteisesti yllättäneet minut, taipaleelle talutetun.

Luonnossa ilmanvirtauksiin ja tuulen suuntaan ei valtamme yllä. Emme voi synnyttää tuulta, joka karkottaisi synkät pilvet pois. Mutta olisiko jotain tehtävissä tätä huolta hälventämään? Miten voisimme oman työmme kautta vaikuttaa nuoriin tähtäimessä kirkon tulevaisuus? Luovia mahdollisuuksia lienee monia. Yhteydet musiikin harrastajiin voivat avautua eri tavoin. Kuorotoiminta on vain yksi mahdollisuus monien joukossa.

Tulevana keväänä järjestämme Suomen Kirkkomusiikkiliiton tukemana täällä Kontiolahdella seurakuntien nuorisokuoroille ja nuorille laulajille koulutustapahtuman. Tavoitteenamme on raottaa messumusiikin väriskaalaa, laulamisen lumoa ja jotakin siitä mahdollisuudesta, mitä kirkkomusiikkikoulutus tarjoaa. Aloitamme samalla matkanteon kohti Kuopiota, vuonna 2006 vietettävien kirkkomusiikkijuhlien suuntaan. Kevät tuo valoa! Hyvän paimenen sunnuntaihin huipentuva tapahtuma sytyttäköön kipinöitä ja synnyttäköön uusia versoja kasvamaan!

*Kirjoittaja on Kontiolahden kanttori ja Vuoden kanttori 2002.
tiina.a.korhonen@evl.fi*

Mistä saan voimaa opiskeluihin?

Vietimme pari kuukautta sitten Ossin 2-vuotissynttäreitä. Istuimme iltaa kuulumisia vaihdellen hyvän ruoan ääressä, välillä laulaen. Voit ihmetellä sitä, miksi kerron jonkun Ossin synttäreistä. Lisäksi aion väittää että, Ossilla on suuri merkitys opiskeluissa jaksamiseen. Illan keskustelua väritti lähestyvä diakoniksi valmistuminen. Turvallinen opiskelijaelämä akateemisine vapauksineen vaihtuu piakkoin uudenvuoden haasteisiin: työpaikan etsimiseen, uuteen työyhteisöön ja työtehtäviin tutustumiseen ja mahdollisesti aivan uuteen asuinympäristöön sopeutumiseen. Tällaisessa tilanteessa on moni opiskelunsa päättävä.

Ossi syntyi Osallisuus ja sosiaalinen tuki –opintokokonaisuuden seurauksena Helsingissä. Kymmenen opiskelijan porukalla opiskelimme diakoniaan tähtääviä opintoja, kävimme Tallinnassa ja järjestimme yhdessä leirin tallinnalaisille katulapsille Suomessa. Ryhmämme oppi toimimaan yhdessä, ryhmäydimme kuten määritelmä kuuluu.

Vaikka olemme erilaisia persoonallisuuksiltamme, tulemme hyvin toimeen keskenämme. Kaikille on tilaa ryhmässä. Jokaisen kuulumisia kuunnellaan. Huolet jaamme toistemme kanssa ja viemme ne rukouksessa Taivaallisen Isän luo. Ryhmästä on muodostunut paikka, jossa voi kasvaa ihmisenä ja muodostaa omaa ammatillista identiteettiä. Tärkeää on tavata saman alan opiskelijoita ja keskustella asioista. Tähän on vähän mahdollisuuksia Kauniaisissa, jossa opiskelen, koska siellä enemmistö opiskelijoista valmistuu kirkon nuorisotyöhön.

Ryhmä on sosiaalinen paikka, jossa voi oppia paljon omasta itsestään peilaamalla omia ajatuksia toisten ajatuksiin. Yksilötyöhön tottuneille ryhmätyöskentely on haasteen paikka. Ryhmässä jaettu tieto moninkertaistuu uusien ideoiden kautta. Tämä edellyttää avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä. Koulutuksessamme iso osa tehtävistä tehdään tiimeissä. Tämä on opettanut paljon ryhmätyöskentelystä.

Siirtyessäni työelämään toivon voivani löytää paikan ryhmästä, työyhteisöstä, joka tukee työssä jaksamista. Toimivan ryhmän merkitystä en voi liikaa korostaa. Siitä olen jo saanut esimakua. Ossi -ryhmämme on kokoontunut toistakymmentä kertaa näiden kolmen ja puolen opiskeluvuoden aikana luonani. Toivomme voivan jatkaa kokoontumisia jollakin tavalla, vaikka osa meistä on vaihtamassa asuinpaikkaa työn tai muiden asioiden vuoksi. Tällaisen Ossin synttäreitä oli ilo juhlia.

*Maria Korpi
diakoniaopiskelija, Kauniainen*



Samanlaisiako?

Minulle on sanottu pienestä pitäen: "Olet ihan äitisi näköinen", "kyllä te olettekin samannäköisiä" jne. Vastatessani kotona puhelimeen minua luultiin joskus äidikseni, koska minulla oli kuulemma niin samanlainen ääni kuin hänellä. Minua nämä kommentit ärsyttivät välillä todella paljon. Aivan kuin en olisi ollenkaan oma itseni, vaan äitini kopio.

Äitini on diakonissa. Olin 14-vuotiaasta alkaen avustajana ainakin yhdellä äitini työseurakunnan järjestämällä vanhusten- tai liikuntavammaisten leirillä joka kesä vuoteen 2000 asti. Jotkut olivat äitini vetämiä, jotkut jonkun hänen kollegansa. Leireillä työskenteleminen oli mukavaa. Tulin hyvin toimeen vanhusten kanssa. Minulla ja äidilläni ei myöskään ollut mitään ongelmia yhteistyössä ja hän piti minua aina samanarvoisena muiden leiriavustajien kanssa. Usein joku leiriläisistä totesi, että kyllä sinustakin tulee diakonissa. Minä totesin, ettei varmasti tule!

Kuinka ollakaan, huomasin tammikuussa 1997 opiskelevani Diakonia- ammattikorkeakoulun Porin yksikössä. Lähes koko opiskeluajan kapinoin ja koin, etten halua ammatikseni diakoniaa. Tätä ei mitenkään helpottanut se, että DIAK oli vasta aloittanut toimintansa ja opetustapa oli vielä hie- man hakusessa. Monta kertaa kiukutti ja turhautti, kun koulussa ei tunnuttu oikein tietävän mitä halutaan. Opiskelun keskeyttämisen esti vain se, etten halunnut antaa periksi. Joka tapauksessa valmistuin diakoniksi (sosionomi amk) keväällä 2000 ja sain vihkimyksen diakonian virkaan 16 vuotta äitini jälkeen. Kieltämättä tuntui hienolta, kun seisoi- mme äidin kanssa rinnakkain virkapuvut yllämme.

Nyt olen ollut työssä reilut kolme vuotta. Työhön sopeutumistani todennäköisesti auttoi se, että opiskellessani ja valmistuessani minulla ei ollut ruusuista mielikuvaa ammatistani. Olinhan seurannut äitini työtä pienestä pitäen. Nyt olemme kollegoita ja olen saanut äidiltä paljon hyviä neuvoja. Voimme keskustella keskenämme niin vaikeista kuin iloisis-

takin työasioista, saamme toisiltamme ideoita jne. Emme sentään ole töissä samassa seurakunnassa, vaikka tuskinpa meillä työtovereinakaan suurem- pia ongelmia olisi.

Edelleen välillä ihmettelen, miksi ihmeessä olen tässä ammatissa. Koen kuitenkin, että Jumala mi- nut diakoniksi jostain syystä ohjasi ja antoi kutsu- muksen.

Niin siinä sitten kävi kuten mummot sanoi- vat. Äiti ja tytär, diakonissa ja diakoni. Kylläpä me olemmekin niin samanlaisia...

*Riikka Marttinen, diakoni
Turun Katariinan seurakunnassa*

*Äiti Irja Marttinen, diakonissa
Nokian seurakunnassa*

P.S. Olisi mukava kuulla ja tavatakin muita vastaa- via äiti-tytär-diakoniatyöntekijöitä, jotka ovat edel- leen molemmat työssä.