

AKAVAN KIRKOLLISET AMMATTILIITOT AKI
DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

GRUX

3-4 ■ 2005

Mitä odotuksia
kohdistuu kirkon
työntekijään?

- 2 *Annamari Jokinen:*
Julkiksen ja taviksen elämää
- 3 *Marjukka Andersson:*
Odotuksia ja yllätyksiä
- 4 Uutisia
- 7 *Leena Vanne:* Kohti toimivaa
työyhteisöä
- 9 *Juha Kauppinen:* Uusi
palkkausjärjestelmä tulee – oletko
valmis?
- 11 *Kirsi Rantala:* Kasvukipuja ja
jaloa jalostumista
- 13 UPJ1: Kirkkoonkin uusi palkkaus-
järjestelmä
- 14 *Anna-Mari Kopo:* Suomalai-
nen virsi soi Rooman kaduilla ja
Assisin kujilla
- 17 *Jouni Parviainen:*
Elämyksiä sotilasrippikouluun
- 19 *Häkkinen ja Saarela:* Miksi
kirkko avustaa köyhiä ihmisiä?
- 20 *Eero Suominen:* Millainen on
hyvä puhe?
- 24 *Eila Sainio:* Diakoniatyönteki-
jä omaa työalaansa arvioimassa
- 27 *Reijo Pajamo:* Hemminki
Maskulaisen virsikirja 400 vuotta
- 30 *Leena Salmensaari:* Tiimi-
johtamisen rinnalle elegantti
johtaminen
- 32 *Kari Latvus:* Diakonian ja
kristillisen kasvatuksen ylempi
amk-tutkinto valmisteilla
- 34 *Ulla Savonen:* Kilvoittelu
sopii ohjeeksi kaikkien kristittyjen
elämäään
- 36 *Mikael Juujärvi:* Virka-
miesasema edellyttää pyrkimystä
seurakunnan edun toteuttamiseen
- 41 *Suvielise Nurmi:* Asettaako
kirkon työ kohtuuttomia paineita?
- 45 *Ilkka Vanttinen:* Julkuisuudes-
sa vallitsee kastijako
- 53 Kommentti
- 56 Tekstin ääressä

UPJ, suuri oikeudenmukaisuus- ja tasa-arvoprojekti

Toiminnanjohtaja Esko Jossas aloittaa uuden kirjoitussarjan, jossa hän esittelee kirkon palkkausjärjestelmän uudistushanketta. Rahaakin tarkoitukseen on varattu; Kirpas-rahast ovat käytettävissä. Lue, mitkä seurakunnat on valittu työnkuvausten laatimisen pioneeriseurakunniksi, s. 9.

Vaatimus olla esimerkillinen voi ruokkia epärehellisyyttä

Näin kirjoittaa yliopistonlehtori Suvielise Nurmi artikkelissaan, jossa hän arvioi kirkon hengellisiin työntekijöihin kohdistuvia odotuksia etiikan näkökulmasta. Kirkon akavalaisiin voidaan suhtautua julkisen vallan käyttäjinä, paikkakunnan julkiksina, esimerkillisinä kristittyinä tai tavallisina ihmisinä jne. Näistä odotuksista ja niiden kanssa elämisestä kertovat teema-artikkelit sivuilla 34 - 46.

Hemminki Maskulainen, kulttuurihistoriamme merkkihenkilöitä

Hymnologian ja liturgiikan seuran aloitteesta Maskussa vietetään tänä keväänä Hemminki Maskulaisen virsikirjan 400-vuotisjuhla. Hemminki oli Maskun kirkkoherrana 1600-luvulla ja toimitti toisen suomalaisen virsikirjan, jota varten hän teki lukuisista ulkomaisista virsistä käännöksiä ja mukaelmia. Häntä pidetään jopa suomenkielisen kirjallisen runon ensimmäisten vuosisatojen merkittävimpänä runoilijana, katso s. 27.

Omaa työalaa arvioimassa

Diakoniatyöntekijä Eila Sainio arvioi opinnäytetyönään päihde-työn projektia. Hän valitsi menetelmäksi konstruktivismiin ja toteutti tutkimuksen vuorovaikutuksessa projektiin osallistuneiden ihmisten kanssa. ”Ostarin Onnista” lisää s. 24.

**Seuraava Crux 5/2005 ilmestyy viikolla 36.
Aiheina mm. uusi toimitusten kirja, opiskelijat**

CRUX

TOIMITUS

 AKAVAN KIRKOLLISET
 AMMATILLIITOT AKI
 DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

3-4 ■ 2005

Vt. päätoimittaja
 Annamari Jokinen
 (09) 150 2445
 annamari.jokinen@akiliitot.fi
Toimitussihteeri
 Heli Meinola
 (09) 150 2653
 heli.meinola@akiliitot.fi
Osoite
 Akavatalo
 Rautatieäisenkatu 6,
 00520 Helsinki,
 (09) 150 2453
 Faksi (09) 148 5875
 Sähköposti:
 heli.meinola@akiliitot.fi
Kustantaja

Suomen Kirkko-Mediat Oy, Helsinki

Ulkoasu

Paula Huhtala

TOIMITUSKUNTA
 Stina Lindgård, pastori (pj.)
 Miiika Heikinheimo, kappalainen
 Maria Heinonen, diakoni
 Jaana Partanen, kanttori
 Esa-Matti Peura, hiippakuntasihiteeri
 Ulla Savonen, kappalainen
 Miia Seppänen, seurakuntapastori
 Taina Viljanen, diakonissa
 Sakari Vilpponen, kanttori
OSOITTEENMUUTOKSET
Akavan kirkolliset ammattiliitot
AKI ry.
Pappisliiton jäsenet: Heli Meinola
 (09) 150 2653
 heli.meinola@akiliitot.fi
Kanttori-urkuriin jäsenet:
 Tuija Kukkonen
 (09) 150 2446
 tuija.kukkonen@akiliitot.fi
Diakoniaityöntekijöiden Liitto:
 Pirjo Heikkinen
 (09) 150 2487
 pirjo.heikkinen@dtl.inet.fi
ILMOITUSHINNAT

Sivu	2/1	1 750 €
	1/1	975 €
	1/2	515 €
	1/4	285 €
	1/8	160 €

ISSN 0783-0122

PAINOPAIKKA

Uusimaa Oy, Porvoo

Julkkiksen ja taviksen elämää

Kirkon asioiden vähäistä läpimenoa massamediassa ei ole tänä keväänä tarvinnut valitella. Ikävällä tavalla olemme kuitenkin taas nähneet, että huonolla uutisella on paljon enemmän huomioarvoa kuin hyvällä uutisella. Näitä jymyjuuttuja on myyty kuin viimeistä päivää, ja asian jauhaminen kaikilla mahdollisilla areenoilla saattaa jo kyllästyttää. Yksi puheenvuoro on silti vielä käytettävä: kirkon akavalaisten omalla äänitorvella Cruxilla on sanansa sanottavana.

Cruxin teema-artikkeleissa puramme kirkon työntekijöihin kohdistuvien odotusten vyyhtiä. Lainsäädäntö asettaa omat ehdottomat rajansa viranhaltijoiden käyttäytymiselle, kuten kurin-pitoasiamies Mikael Juujärvi kirjoituksessaan selostaa. Median eettisiä normeja määrittelee Julkisen sanan neuvosto, jonka edustaja kertoo, onko kirkon työntekijöillä mediasuojaa. Tietenkin äänensä saavat kuuluviin jäsenkuntamme edustajat. Kanttori, pappi ja diakoniaityöntekijä pohtivat omalta kannaltaan, millainen työn vaativuustekijä seurakunnan ja yhteiskunnan taholta tulevat odotukset ovat. Haastattelimme asiasta myös arkkipiispa Jukka Paarmaa, joka esittää kirkon seksuaali- ja perhe-eettisten ohjeistusten pikaista päivittämistä.

Viimevuotiseen tapaan tämä kesän kynnyksellä ilmestyvä Crux on tuhti kaksoisnumero, josta riittää luettavaa lomapäiviin asti. Huomata kannattaa erityisesti uusi kirjoitussarja, jonka tarkoituksena on iskostaa kaikkien tietoisuuteen kolme kirjainta UPJ ja niiden antama mahdollisuus parantaa palkkapoliittikka seurakunnissa. AKIn toiminnanjohtaja Esko Jossas kirjoittaa tästä lähtien jokaisessa Cruxissa kirkon palkkausjärjestelmäudistuksen etene-misestä. Akavalaisten vastuun ja osaa-misen palkitsemista on kehitettävä, ja tähän työhön tarvitsemme jäsenkuntamme myötävaikutusta.

Toivotan lämpimiä ja aurinkoisia kesäpäiviä kaikille Cruxin lukijoille! Toivon, että tämän lehden jutut auttavat löytämään sopivan tasapainon työhönne väijäämättä liittyvän "julkikkien" roolin ja jokaisen tarvitseman yksityisyyden - taviksena elämisen - välille.



Annamari Jokinen
 AKIn apulaistoiminnanjohtaja



Odotuksia ja yllätyksiä

Tapasin erällä kutsuilla muutamia teologian opiskelijoita. Kävimme mielenkiintoista keskustelua erään jo varttuneemman opiskelijan kanssa, kun hän kysyi minulta yllättäen: "Hei, miten sinä kestät ammatissasi sen, että papit juoksuttavat sinua sinne tänne?" Hämmästyin kysymystä, koska oman työurani aikana en ole koskaan kokenut olevani kenenkään juoksutettavana, vaan olen aina tehnyt mielekkääksi kokemiani töitä seurakunnan muusikkona. Vieläkin kaihtaa, että keskustelumme jäi kesken. Olisi ollut mielenkiintoista saada tietää, mistä tuo opiskelija oli saanut käsityksensä kanttorin asemasta seurakunnan juoksupoikana. Jo työurani alkutaipaleella järkelin hengellisen työn tekijän roolin niin, että jos itsellä on näkemys siitä, mitä haluaa tehdä ja mihin haluaa pyrkiä, sitä myös kunnioitetaan työyhteisössä - edellyttäen tietenkin, ettei kysymys ole vain suuresta unelmoinnista, vaan että sen eteen on valmis tekemään työtä, ja että myös tuloksia syntyy.

Mutta jotain on, joka juoksuttaa tänä päivänä seurakunnan työntekijää säätyyn katsomatta.

Elimme ennen muinoin aikoja (vielä 1960-luvulla), jolloin lapsikin saattoi mennä pankkiin, jossa pankkitädit hoitivat kaiken säästöpossun tyhjentämisestä lähtien. Tänäpäin menemme kylmän koneen eteen ja näpyttelemme numerosarjoja ja kaikkea, mitä kone käskää, tehden kiltisti kunnon pankkitädin hommia.

Seurakunnassani oli oman urani alkutaipaleella kaksi kanslistia, jotka hoitivat kaiken paperityön, maksuliikenteen yms. Tänäpäin kaikki työntekijät tekevät monenlaisia entisiä kanslistin hoitamia töitä viran laadusta riippumatta. Istumme pitkiä rupeamia tietokoneen ääressä, kirjoitamme maksumääräyksiä, teemme mainoksia, pistämme aikaamme sähköisen varauskirjan käyttöön, käymme lisäkoulutuksessa, että oppisimme uudet hienoudet, kahlaamme sähköpostiviidakossa, kirjoitamme puhelin- ja matkalaskut sekä paperi- että nettiversioina... Tilastointi tuntuu laajenevan koko ajan.

Olemmeko osanneet nuorina, vaikka 1970-luvulla kirkon työhön opiskeleina, varautua siihen, että seurakuntatyön "hyvään" hoitoon tulee kuulumaan aimo annos tietokoneen ääressä istumista? En ainakaan itse osannut edes kuvitella tekeväni lähes päivittäisiä sormiharjoituksia muovisella manuaalilla.

Seison kiltisti kadulla tuiskussa ja auringonpaisteessa näpyttelemässä numerosarjoja pankkiautomaattiin saadakseni ulos omaani. Näin vain on. Istun kiltisti tietokoneen ääressä työpaikallani polttamassa sitä aikaa, joka olisi tarpeellinen esimerkiksi uuden ohjelmiston suunnittelua ja harjoittelua tai vaikka ihmisen kohtaamista varten. Näin vain on.(?) Teen nämä asiat tiettyyn rajaan asti - täytyy myöntää - myös iloiten. Iloiten siitä, että osaan ja opin uutta ja siitä, että tietokoneesta on myös paljon apua monessa asiassa. Silloin tällöin käy kuitenkin mielessä kysymys: kuka meitä ohjaa ja velvoittaa ja ennen kaikkea, miksi tekemään kaikenlaista, joka tulee vain infona sähköpostissa ja johtaa siihen, että istumme näköjään yhä enemmän koneen äärellä tekemässä asioita, jotka maistuvat jonkun muun töiltä.

En ole uudistusten ja hyvän kehityksen vastustaja, mutta tietokoneen ääressä pakosta kulutettava osa työpäivästä on muilla kuin alan työläisillä rajallinen.

Marjukka Andersson
AKIn varapuheenjohtaja
marjukka.andersson@kolumbus.fi

Valmistautuminen DTL:n valtuuskunnan vaaliin

Hallitus on nimennyt vaalilautakunnan toimittamaan Diakonia-työntekijöiden Liiton päättävimmän elimen vaalin. Valittavan 21 jäsenen valtuuskunnan toimikausi käsittää vuodet 2006 - 2009.

Kesäkuussa postitetaan äänioikeutetuille ja vaalikelpoisille vaalin ehdokasasetteluun liittyvän materiaalin (mallit valitsijayhdistyksen ja vaaliliiton perustamisasiakirjoista) sekä vaaliaika-aulun sisältävä kirje.

Liiton kotisivuilta www.dtl.fi voi tarkistaa nykyisen valtuuskunnan jäsenet ja selvittää heidän kiinnostuksensa asetusta uudelleen ehdolle. Samalla on hyvä etsiä uusia ehdokkaita, koska aiemmissa vaaleissa osa aktiivivaltuutetuista on jättäytynyt pois ehdokkaiden joukosta.

Vaaliluettelo on äänioikeutettujen jäsenten nähtävänä 15. - 22.8.2005 liiton toimistossa, Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki. Luetteloa koskevat muistutukset on tehtävä vaalilautakunnalle viikon kuluessa nähtävänä oloajan päättymisestä. Ehdokaslistoja ja vaaliliittoja koskevat asiakirjat on toimitettava vaalilautakunnalle 19.9.2005 klo 15.00 mennessä.

Varsinainen vaali toimitetaan lokakuussa. Sitä koskeva materiaali postitetaan äänioikeutetuille lokakuun alussa.

Käytetty paperi puvut Inkeriin

Älä heitä loppuihin käytettyä paperiä pukua tai paita-pantakaulus-yhdistelmää.

Viipurin ev.lut. seurakunnan pappi Vladimir Dorodnyj voi välittää pukusi eteenpäin Inkerin kirkon papeille.

Voit toimittaa pukusi Tikkurilan lähetykskirppis Patinaan os. Tikkurilantie 44, 01300 Vantaata tai soittaa Kalevi Niemelle p. 0400 449928.



Diakonian tutkimuksen seura
järjestää diakonian tutkimuksen päivän teemana

Valtio – markkinat – diakonia

pe 21.10.2005 klo 9.15 – 15.30
Helsingin yliopisto, Teologinen tiedekunta,
Aleksanterinkatu 7, 3. krs.

Ohjelma:

9.15 Yleisluennot

Mikko Malkavaara: Päivien avaus

Hans-Stefan Haas: Valtio, markkinat ja diakonia

Anne Birgitta Yeung: Hyvinvointi ja uskonto - moninaiset näkemykset diakoniatyöstä

Teuvo Siivonen: Diakonia valtion ja markkinoiden puristuksessa?

11.30 Lounas

(omakustanne, paikka vapaa)

13.00 Työryhmät

(Huom! Alustukset tervetulleita! Lähetä alustuksesi aihe ja tiivistelmä 15.10.2005 mennessä sähköpostitse seuran sihteerille: anne.yeung@helsinki.fi)

1. Diakonian erityiskysymyksiä

2. Markkinoiden haaste

3. Kirkon markkinat

4. Ruotsinkielinen ryhmä

15.00 Päätösistunto

Päivään ei ole osallistumismaksua. Päivän aikana voi liittyä seuran jäseneksi (10 €/vuosi).



Toimistojen työntekijät kesälaitumilla

Kesälomien keskittämisen johdosta liittojen toimistot ovat suljettuina seuraavasti:

AKI-liitot

11. – 22.7.

Diakoniatyöntekijöiden Liitto

4. – 29.7.

Kanttorien neuvottelukokoukset kesällä 2005:

”Uusi toimitusten kirja – kanttorien ja pappien yhteistyö”

Lohtajalla torstaina 21.7. klo 9.30 ja
Lahdessa torstaina 11.8. klo 13.30



Suomen Kanttori-urkuriliiton perinteiset jäsenistön neuvottelukokoukset järjestetään tänäkin kesänä sekä Lohtajan kirkkomusiikkijuhlien yhteydessä että Lahden kansainvälisellä urkuviikolla. Kokousten teemana on ”Uusi toimitusten kirja – kanttorien ja pappien yhteistyö”.

Kokoukset avaa puheenjohtaja Marjukka Andersson, joka kertoo myös liiton ajankohtaisista asioista. Mukana alustamassa ja keskustelemassa teemasta on Toimitusten kirjan ja sitä koskevan oppaan laatineiden työryhmien jäseniä. Kokoukset aloitetaan liiton tarjoamilla kahveilla. Alustusten jälkeen on varattu aikaa keskustelulle.

Kokouksiin ovat tervetulleita kaikki liiton jäsenet, myös opiskelija- ja eläkeläisjäsenet!

Enää 37 viikkoa Kanttoripäiviin

”Aspekteja eteläpohjalaisuuteen”

Seinäjoella 7. – 9. helmikuuta 2006 järjestettävien valtakunnallisten Kanttoripäivien ohjelma alkaa olla koossa. Päivien rakennetta on uudistettu siten, että kaikille yhteistä ohjelmaa on aikaisempaa enemmän ja työpajoja hieman vähemmän. Yhtenä päivien vetonauloista on tiistain konsertti, johon on lupautunut esiintymään Juha Kankaan johtama Keski-Pohjanmaan kamariorkesteri.



Avajaismessu Lakeuden Risti -kirkossa televisioitaneen. Urkuremontin on tarkoitus valmistua avajaisiin mennessä. Törnävän kirkossa pidettävään torstain messuun tilataan uutta musiikkia suomalaiselta säveltäjältä. Virsi ja yhteislaulu ovat päivillä vahvasti esillä. Teemalla ”Virsi- ja yhteislaulu juhlaa” perehdytään 20 vuotta täyttävään suomalaiseen, suomenruotsalaiseen ja ruotsalaiseen virsikirjaan. Keskiviikkona huomioidaan muutenkin suomenruotsalaisia kirkkomuusikoita, ja mm. aamuhartaus pidetään kaksikielisenä. Vapaamuotoisempi iltatilaisuus toteutetaan perinteisten iltamien tapaan, ja luvassa on viihdeellisiä musiikillisia esityksiä otsikolla ”Aspekteja eteläpohjalaisuuteen”.

Työelämäosion aiheena on tällä kertaa työsuojelu, niin henkilön kuin fyysisenkin.

Ilmoittautuminen päiville alkaa syksyllä. Kutsukirje ja ilmoittautumislomake lähetetään jokaiseen seurakuntaan ja julkaistaan Cruxissa. Osallistumismaksut pidetään edelleen kohtuullisina. Myös opiskelijoiden ja eläkeläisten toivotaan osallistuvan Kanttoripäiville, ja molemmat ryhmät saavat alennusta osallistumismaksusta.

Kenestä Vuoden pappi 2005?

Pappisliiton hallitus



on päättänyt, että myös vuonna 2005 nimetään Vuoden pappi.

Julkistaminen tapahtuu valtuuston kokouksessa 25.10.2005.

Hallitus käsittelee ehdotuksia tulevan elo- ja syyskuun kokouksissaan.

Entiseen tapaan liiton alueellisella tai muulla perusteella järjestäytyneiden alaosastojen toivotaan tekevän ehdotuksia vuoden papiksi.

Kirjalliset, perustellut esitykset tulee toimittaa AKI-liittojen toimistoon osoitteella Rautatie-läisenkatu 6 00520 HELSINKI tai sähköpostitse osoitteella tuula.anttonen@akiliitot.fi

Ehdotusten tulee olla perillä 15.8. mennessä.

Kesämökkivaraus 2005

Diakoniatyöntekijöiden Liiton kesämöki Maaningalla on jälleen ensi kesänä liiton jäsenten ja heidän läheistensä käytössä kesä-elo-kuun ajan.



Tätä kirjoitettaessa on vapaa-na vielä kesäkuun kolme ensimmäistä viikkoa (3. - 24.6.) sekä elokuun kolme viimeistä viikkoa (12.8. - 2.9.).

Mökkivarauksia otetaan vastaan liiton toimistossa puh. (09) 150 2487/Pirjo Heikkinen.

Esisijaisesti mökkivarauksia otetaan kokonaisille viikoille. Viikonlopuille tai yksittäisille vuorokausille varaustoiveita voi jättää siltä varalta, jos mökki olisi muuten tyhjiään.

Mahdollisia peruutuspaikkoja, myös heinäkuulle, kannattaa tiedustella vielä kesäkuun alussa.

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

Kanttori- urkuriliitto jäseneksi Suomen Musiikki- neuvostoon

Viime vuonna perustettiin suomalaisten musiikin alalla toimivien yhteisöjen yhdyssiteeksi Suomen Musiikkineuvosto. Suomen Kanttori-urkuriliitto liittyi musiikkineuvostoon vuoden lopulla. Neuvostossa on jo yli kaksikymmentä jäsenyhteisöä, mm. Sibelius-Akatemia, SULASOL ja Suomen Jazzliitto.

Neuvoston tarkoituksena on edistää musiikkielämän ja musiikkikasvatuksen yhteiskunnallista arvostusta ja asemaa, parantaa musiikkialan toimintaedellytyksiä sekä edistää kansainvälistä yhteistyötä mm. taiteen perusoi-
keuden toteutumiseksi.

Suomen musiikkineuvoston keskeinen tavoite on valmistaa ja toteuttaa musiikkipoliittinen ohjelma, jonka avulla pyritään mm. vaikuttamaan musiikkielämän kannalta myönteisesti hallitusohjelmiin ja parantamaan musiikkialan valtionrahoitusta. Jäsenliitoilta on pyydetty lausunnot musiikkipoliittisen ohjelman pohjaksi.

Suomen Kanttori-urkuriliitto on lausunnossaan kiinnittänyt huomiota erityisesti musiikoiden työmarkkina-asemaan, koulutustasoluokitukseen sekä seurakuntien panokseen maamme musiikkielämässä. Liiton lausunto on luettavissa kokonaisuudessaan liiton kotisivulla www.kolumbus.fi/skul.

Kanttoreitten neuvottelu- ja koulutuspäivä



Lohtajalla torstaina 21.7.2005

Paikka: Lohtajan seurakuntakoti (kirkon vieressä)

Ohjelma

- 9.30 Kahvitarjoilu
- 10.00 Kokouksen avaus, *Lasse Erkkilä*
- 10.15 Ajankohtaista SKUL:n toiminnassa, *Marjukka Andersson*
 - "Uusi toimitusten kirja - kanttorien ja pappien yhteistyö"
- 12.15 Lounas
- 13.00 Kirkko viidellä aistilla
 - KJM:n, SLK:n ja Opetushallituksen projektihanke
 - Ideoita eri ikäisten kirkkovierailuihin, *Ulla Tuovinen* (KJM)
- 14.00 Kahvi
- 14.30 Muita kirkon juhluvuoden asioita (KJM)
 - koulukirkkomateriaali
 - virsivaellus
 - 1. adventtisunnuntain virikemateriaali
- 15.00 Koulutusasiaa (KK)
 - opintoviikot poistuvat, mitä tilalle?
 - täydennys- ja erityiskoulutus
- 15.30 Ajankohtaista
 - kanttoripäivät 2006
 - kirkkolaulujuhlat 2006
- 19.00 Arrottajat -yhtyeen konsertti Lohtajan kirkossa
(Arron kansansävelmäsovituksia uruille ja soittimille)
Ene Salumäe urut, *Celia Rose* säkkipilli,
Anneli Kont-Rahtola nokkahuilu, kantele ja viulu. 15/12 €.

Neuvottelu- ja koulutuspäivä liittyy Lohtajan XXVII Kirkkomusiikkijuhliin 17. - 24.7.2005. Lisätietoja www.lohtaja.fi/kirkkomusiikkijuhlat tai 06-881 2257.

Tervetuloa!

Päivän järjestäjinä: Kirkon koulutuskeskus (KK), Kirkon jumalanpalveluselämä ja musiikkitoiminta (KJM), Suomen kanttori-urkuriliitto ry (SKUL) ja Lohtajan Kirkkomusiikkijuhlat ry

Ajankohtaista verkossa

Vieraile liittojen kotisivuilla

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

www.dtl.fi

Diakoniatyöntekijöiden päivien spottien sisällöt ovat tarkentuneet.



Kohti toimivaa työyhteisöä

Alaosastojen toimihenkilöiden koulutuspäivän teema 18.4. oli "Kohti toimivaa työyhteisöä". Aiheesta alusti Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutarkastaja Paula Parkkinen. Kysymysten runsaudesta ja keskustelun vilkkaudesta päätellen tarvetta työsuojeluasioihin perehtymiseen on paljonkin. Päivän aikana saimme tiiviin tietopaketin siitä, mitkä ovat toimivan työyhteisön peruspilarit, miten terve ja toimiva työyhteisö ehkäisee häiriöitä, mitä on epäasiallinen kohtelu sekä miten ja miksi työnantajan tulee siihen puuttua. Seuraavassa haluan jakaa kanssanne muutamia asioita päivän annista.

Epäasiallinen kohtelu on yleisen hyvän tavan vastaista käyttäytymistä. Työpaikalla siihen voivat syyllistyä niin työntekijät kuin työnantaja. Jos työntekijä kokee epäasiallista kohtelua, hänen tulee ilmaista häiritsijälleen selkeästi, ettei hyväksy sitä. Avukseen hän voi ottaa tukihenkilön, kuten työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen. Jos epäasiallinen kohtelu jatkuu, työntekijän tulee ilmoittaa asiasta esimiehelleen. Jos taas esimies kohtelee alaistaan epäasiallisesti, ilmoitus tulee tehdä esimiehen esimiehelle. Mahdollista myöhempää selvittelyä varten asioita on tärkeää dokumentoida. Jos työnantaja saa tiedoksi, että joku kokee työssä terveyttä uhkaavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Jos näin ei tapahdu, rikotaan työturvallisuuslain 28 § ja voidaan syyllistyä rangaistavaan tekoon. Riippumatta siitä, tapahtuuko häirintä työntekijöiden kesken vai työntekijän ja esimiehen välillä, toimintavelvollisuus on aina työnantajalla.

Sopivan ja sopimattoman käyttäytymisen rajat määrittelee työpaikan henkilöstö. Jos joku kokee

kielenkäytön tai vitsailun loukkaavaksi, siitä on luovuttava. Työpaikalle ei kuulu huutaminen, raivoaminen tai henkilökohtaisten ominaisuuksien käsittely. Pahimmillaan epäasiallinen kohtelu aiheuttaa vauraa työntekijän terveydelle. Työpaikalle vahingollista on myös työmotivaation heikkeneminen, sairauspoissaolojen lisääntyminen, työtehon laskeminen, työilmapiirin kiristyminen ja asioiden hoidon vaikeutuminen. Kirkko työnantajana on aina välillä ikävällä tavalla joutunut median otsikoihin kiusaamisesta, muusta epäasiallisesta kohtelusta tai pitkään jatkuneista ristiriidoista työpaikoilla. Toivon, että kaikkialla siellä, missä erilaista epäasiallista kohtelua esiintyy, asiaan tartutaan ripeästi ja rohkeasti. Syytä puuttumattomuuteen ei koskaan tulisi olla pelko kirkon imagon likaantumisesta. Tärkeämpää kuin kirkon imago, on rikoksen uhrin auttaminen. Puuttumattomuus pahimmillaan voi johtaa uhrin työkyvyn menettämiseen ja masennuksen myötä itsetuhoiseen käyttäytymiseen. Mielestäni kirkon imagosta huolehditaan parhaiten juuri siten, että epäkohtiin määrätietoisesti puututaan.

Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus johtaa työtä ja antaa työn tekemiseen liittyviä ohjeita ja määräyksiä. Työnjohto-oikeuden rajojen on syytä olla selkeät ja kaikkien tiedossa. Epäasiallista kohtelua ei ole työhön liittyvien ongelmien tai päätösten käsittely, perusteltu kurinpito tai työntekijän ohjaaminen työkykyä koskevaan tutkimukseen, kun siitä on ensin keskusteltu asianomaisen kanssa. Työnjohto-oikeuden lisäksi työnantajalla on myös valvontaoikeus ja huolehtimisvelvollisuus. Työnantajan on työturvallisuuslain 8 §:n mukaan jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa, työtapojen turvallisuutta sekä tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Tarkkailuvelvoite ulottuu työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen turvallisuuteen ja terveyteen sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen.

Toimivan työyhteisön peruspilareita ovat työnteon tukeva organisaatio, työnteon palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, toimiva yhteistyö ja vuorovaikutus sekä toiminnan jatkuva arviointi. Varmasti jokaisella työpaikalla riittää näissä pilareissa huoltotöitä ja kehittämistä.

Lue lisää:

- Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsitteilyyn työpaikalla. Työsuojeluhallinto 2005. Julkaisutilaukset sähköpostilla: julkaisumyynti@tsp.stm.fi.

- Suositus hyvän kohtelun edistämiseksi työpaikalla sekä käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi. Kirkkohallitus 2004. Julkaisutalaukset: julkaisumyynti@evl.fi, puh. (09) 1802 229, (09) 1802 315.

LIITTOJEN UUDET JÄSENET

Kanttori-urkuriliitto

Varsinaiset jäsenet

Almqvist, Dag-Ulrik, Tomas förs.
Erola, Maarit, Kuhmoisten srk
Harju, Kaisa, Mustasaaren suom. srk
Kiviaho, Katri-Mari, Tervolan srk
Laine, Anders, Hammarland förs.
Pyyllampi, Riikka, Hyvinkään srk
Pylvänäinen, Antero, Rovaniemi
Räsänen, Leila, Iitin srk
Salomaa, Sami, Mäntän srk
Smedjebacka, Sonja, Karleby sv. förs.
Tahkola, Pertti, Heinäveden srk
Valojärvi, Aino, Lauttasaaren srk
Wiksten, Camilla, Pernå förs.

Pappisliitto

Varsinaiset jäsenet

Koivisto, Jussi, Tuusulan srk
Kovacs, Arpad, Oulun srky
Raatikainen, Juha, Hamina-Vehkalahden srk
Tuovinen, Pekka, Rautalammen srk
Viinikainen, Markku, Pellon srk
Virkkala, Tapani, Jalasjärven srk
Virta, Juha-Pekka, Lahden srky/Laune

Maisterijäsenet

Venäläinen, Sari-Annika, Espoon kaupunki/
Kanta-Espoon koulu

Opiskelijajäsenet

Ahovaalkamo, Sini-Marja, Helsingin yliopisto
Huovinen, Nani, Helsingin yliopisto
Kaila, Marja-Terttu, Joensuun yliopisto
Karjalainen, Elina, Joensuun yliopisto
Kokko, Paula, Joensuun yliopisto
Korhonen, Salla, Helsingin yliopisto
Kujanpää, Aino-Elina, Helsingin yliopisto
Kähärä, Virpi, Helsingin yliopisto
Laine, Lauri, Helsingin yliopisto
Liitti, Päivi, Joensuun yliopisto
Palomäki, Tiina, Helsingin yliopisto
Pehkonen, Matti, Joensuun yliopisto
Rantanen, Marko, Helsingin yliopisto
Rauhala, Janne, Helsingin yliopisto
Ronkainen, Noora, Helsingin yliopisto
Viikki, Sari, Joensuun yliopisto
Väättäin, Matti, Helsingin yliopisto

Diakoniatyöntekijöiden Liitto

Varsinaiset jäsenet

Hartikainen, Sarianna, Helsingin
Diakonissalaitos
Henriksson, Anna, Tampereen srky/Kaleva
Hiltunen, Kristiina, Karis sv. förs
Huuskonen, Eeva, kaksoisjäsen
Jaakkola, Seija, Liedon srk
Karvinen, Merja, Enon srk
Kivihuhta, Armi, kaksoisjäsen
Korhonen, Leena, Vantaa
Kuusiranta, Helena, Porin srky/Teljä
Leppinen, Heidi-Tuula, Laukaan srk
Ojanperä, Pirjo-Riitta, kaksoisjäsen
Tuisku, Johanna, Tampereen srky/Hervanta

Opiskelijajäsenet

Aalonen, Anne, DIAK/Pori
Vainio, Milla Aalto, DIAK/Pori
Arola, Satu-Maria, DIAK/Helsinki
Björklund, Laura, DIAK/Helsinki
Eerola, Marketta, DIAK/Pori
Haapanen, Kirsi, DIAK/Pori
Harju, Mirjam, DIAK/Pori
Hindström, Anna-Karoliina DIAK/Helsinki
Huuhka, Annamajja, DIAK/Pieksämäki
Hynninen, Vilja, DIAK/Helsinki
Hämäläinen, Heidi, DIAK/Helsinki
Jauhiainen, Minna, DIAK/Pieksämäki
Kaarna, Tuija, DIAK/Helsinki
Koski-Aikio, Minna, DIAK/Helsinki
Koskikumpu, Eveliina, DIAK/Pori
Lampikoski, Hanna, DIAK/Pori
Lampinen, Elisa, DIAK/Pieksämäki
Munkki, Paavo, DIAK/Pori
Nousiainen, Sanna, DIAK/Helsinki
Nurminen, Sanna, DIAK/Pori
Paulasaari, Mari, DIAK/Helsinki
Posti, Marjaana, DIAK/Pieksämäki
Rossi, Katja, DIAK/Pieksämäki
Ruohonen, Inga, DIAK/Helsinki
Räikkönen, Heli, DIAK/Järvenpää
Räsänen, Hanna, DIAK/Pieksämäki
Saarenmaa, Olga, DIAK/Helsinki
Salokangas, Sanna, DIAK/Pori
Saukkonen, Silvia, DIAK/Järvenpää
Segerberg, Michel, DIAK/Helsinki
Suvikas, Laura, DIAK/Pori
Syrjänen, Hanna, DIAK/Pieksämäki
Virtanen, Marja, DIAK/Pori



Uusi palkkausjärjestelmä tulee – oletko valmiina?

Uusi palkkausjärjestelmä (UPJ) on vuosittu-
hannen vaihteessa nopeasti levinnyt yh-
teiskunnan eri tahoille. Kirkon sektorilla-
kin työn vaativuuteen perustuvaa palk-
kausjärjestelmää on selvitelty ja pohdiskeltu pian
vuosikymmenen ajan. Neuvottelijoiden tavoitteen-
na oli viime TUPO-kierroksella päästä asiassa so-
pimukseen. Periaatteistakaan sopimiseen ei kuiten-
kaan vielä oltu valmiina. Pääsopijajärjestöt yhdes-
sä kirkkoyönantajan kanssa sopivat kuitenkin, että
uusi palkkausjärjestelmä tulee kirkon palkansaajille
vuoden 2006 kesäkuuhun mennessä.

Uuden palkkausjärjestelmän perusideana on ol-
lut se, että palkka koostuu kahdesta tai kolmesta osi-
osta. Suurin osio perustuu kunkin palkansaajan työn
vaativuuden arviointiin. Toinen osio on henkilökoh-
tainen osa, joka perustuu työntekijän kokemukseen
ja työssä suoriutumiseen. Kolmantena saattaa olla
tulososio, joka perustuu palkanmaksajan (yleensä
taloudellisen) menestyksen mittaamiseen. Kirkkoon
tällaista palkan tulososiota ei liene tulossa.

Kirkon sektorilla UPJ:tä ollaan rakentamassa lä-
hinnä kunnan ja valtion kokemusten perusteella.
Näillä toimialoilla ratkaisut eivät ole olleet suinkaan
yhteneviä. Valtiolla useimmat laitokset ovat rakenta-
neet oman palkkausjärjestelmänsä. Perusteluna on
ollut kussakin laitoksessa tehdyn työn erityislaatu-
isuus. Monien erilaisten ratkaisujen seurauksena ver-
tailtavuus eri laitosten välillä on jäänyt saavuttamat-

ta, järjestelmän rakentaminen on ollut kallista ja ai-
kaa vievää ja monien taakkana on ollut järjestelmien
"lastentautien" korjailu. Etuna on ollut oman erityis-
laatuisuuden parempi huomioon ottaminen. Hinta
lienee ollut kuitenkin kohtuuton. Eikä lopputulok-
seen ole suinkaan oltu kaikkialla tyytyväisiä.

Kirkon UPJ:tä ollaan sorvaamassa niin sanotun
Palkkavaaka-järjestelmän avulla. Tästä pääsopija-
järjestöt ja kirkkoyönantaja ovat jo keskenään so-
pineet. Palkkavaaka on monilla eri tahoilla käytetty
järjestelmä, joka mittaa työn keskeisiä vaativuuste-
kijöitä eli osaamista ja koulutusta, yhteistyösuhteita
sekä vastuuta organisaation tavoitteiden saavutta-
miseksi. Näiden yleistermien muuttamiseksi kirkon
työn vaatimalle kielelle tehdään tarvittavasti töitä.

Seurakunnissa UPJ:ään valmistauduttaessa edes-
sä on erityisesti kaksi tärkeää asiaa. Uudessa palk-
kausjärjestelmässä työn vaativuusosan pohjana ovat
kunkin työntekijän työn kuvaukset. Liikkeelle läh-
detään kokeiluseurakunnissa tekemällä jokaisel-
le työntekijälle mahdollisimman tarkka työn kuva.
Kunkin ammattinimikkeen osalta neuvottelijoiden
ryhmä tekee eri seurakunnista tulleista työn kuva-
uksista "mallikuvauksen". Aikanaan työn mallikuva-
ukset lähtevät sitten kaikkiin seurakuntiin, joissa jo-
kaisen työntekijän kohdalla katsotaan, miten tämän
työn kuva sopii mallikuvaukseen. Mitä yhteistä ja
mitä erilaista niissä on.

Toinen tärkeä valmistautuminen koskee tiedon-
kulun ja arvioinnin tasapuolisuuden opettelua. Kun
UPJ edellyttää sekä ammattinimikkeiden välillä et-
tä kunkin nimikkeen sisällä eri työntekijöiden palk-
kauksen tason arviointia, tasapuolisuuden ja oikeu-
denmukaisuuden vaatimukset nousevat keskeises-
ti esiin. Monet UPJ:tä koskevat kysymykset ja va-
raukset liittyvät juuri tätä arviointia koskevaan epä-
röintiin.

Uusi palkkausjärjestelmä voidaan nähdä uhkana
ja mahdollisuutena. Kun se nähdään mahdollisuus-
tena, UPJ:n toteuttamiseksi tehdään positiivisessa
mielessä töitä. Siten epäonnistumisten ja konflikti-
en mahdollisuus pienenee. Tässäkin pitää paikkansa
vanha sanonta, että "niin makaa kuin petaa".

Epäröijien ja valmiiksi vastahankaan olevien on
hyvä muistaa, että uudistukseen liittyy ns. takuu-
palkkajärjestelmä. Sen mukaan uudistus ei tule las-
kemaan kenenkään palkkaa. Kaikki mahdolliset
muutokset merkitsevät palkkatason paranemista.



Varaudu ajoissa syksyn sateisiin Hanki Pappisliiton logolla varustettu sateenvarjo

Sateenvarjo on puuvartinen, tummansinisen, muovi-ikkunalla ja liiton logolla varustettu. Hinta 12 euroa + toimituskulut.

Sateenvarjoja voi tilata AKIn toimistosta numerosta (09) 150 2653 tai (09) 150 2657.

Diakoniatyöntekijöiden Liiton, Kanttori-urkuriliiton ja Pappisliiton jäsen

Ovatko jäsenmaksusi kunnossa?

Maksamalla jäsenmaksun varmistat jäsenyytesi liitossa ja Erityiskoulutettujen työttömyyskassassa. Lisäksi olet oikeutettu käyttämään liittojen tarjoamia jäsenetuja.

Työnantajan vaihtuessa pyydä uusi valtakirja liitostasi, täytä se ja anna työnantajan kappale työpaikkasi palkanlaskijalle. Muistathan myös lähettää liiton kappaleen valtakirjasta omaan liittoosi.

Ollessasi poissa töistä esim. äitiyslomalla, virkavapaalla, työttömänä jne. olet myös velvollinen maksamaan jäsenmaksun. Pyydä tili-siirtolomake jäsenmaksun maksamista varten liitostasi.

Turun II urkujuhlien urkuimprovisaation kurssi 26. - 29.10.2005

Kurssi kanttoreille ja kirkkomusiikin opiskelijoille Turun konservatorion urkusaliassa ja Mikaelinkirkossa. Opettajina professorit Thierry Mechler (Musikhochschule Köln) ja Stefan Therstam (Kungliga Musikhögskolan, Stockholm). Opetuskieli englanti (ruotsi), tulkataan suomeksi.

Opetusta joka päivä ke-la klo 9 - 11 ja 13 - 15. Osallistumismaksu aktiivi 35 €, passiivi 20 €, päivälippu 10 €. Turun Urkujuhlien jäsenet puoleen hintaan. Aktiivioppilaille annetaan kurssitodistus.

Hyvä kollega: Improvisaatiota ei saa pelätä! Improvisaatioissa ei voi tehdä virheitä! Tämä on kurssin lähtökohta. Jos et näitä väitteitä usko, ota osaa kurssiin! Teemana sekä pienimuotoinen liturginen improvisaatio, että laajemmatkin konsertti-improvisaation muodot.

Lisätiedot: Turun tuomiokirkon urkuri Pauli Pietiläinen, pauli.pietilainen@turunurkujuhlat.fi tai pauli.pietilainen@evl.fi tai 050 301 2849.

Ilmoittautuminen: Turun konservatorion urkujensoiton opettaja Virpi Metsätähti, virpi.metsatahti@turunurkujuhlat.fi tai 0400 794 232.

Turun urkujuhlat r.y. on vuonna 2003 perustettu yhdistys. Sen tarkoituksena on edistää ja kehittää urkutaideä ja herättää harrastusta tätä taidemuotoa kohtaan. Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys järjestää vuosittain Turun Urkujuhlat -nimisen kansainvälisen urkufestivaalin Turussa ja sen ympäristökunnissa. Yhdistys pyrkii saamaan festivaalin aikana pidettävillä konserteilla ja esitelmätilaisuuksilla mahdollisimman laajat piirit kiinnostumaan urkutaiteesta. Yhdistys järjestää myös koulu-

tusta ja kursseja urkutaiteesta kiinnostuneille. Toinen Turun Urkujuhlat -festivaali järjestetään 26. - 30.10.2005.

MUUTA URKUJUHLILLA:

Ke 26.10. klo 19.00 Romantiikan ajan harvinaisuuksia saksasta ja Englannista, Mikaelinkirkko, Marko Hakanpää

To 27.10. klo 19.00 "Mestari urkuparvella" Mikaelinkirkko

Stefan Therstam, Ruotsi

Pe 28.10. klo 19.00 - n. 22 "Urkujen taikayö" -maratonkonsertti Tuomiokirkko

Urkujuhlien taiteilijavieraat sekä muita yllätyksiä! Domcafé auki.

La 29.10. klo 18.00 Barokkikonsertti Naantalın luostarikirkossa

Thierry Mechler, Ranska

Su 30.10. Urkumessut Turun kirkoissa

Su 30.10. klo 15.00 Säveltäjä ja Minä -Pekka Kostiaisen sävellyskonsertti Martinkirkko

Säveltäjää haastattelee Turun kaupunginorkesterin intendentti Tero-Pekka Henell. Eri esiintyjiä.

Su 30.10. klo 18.00 Turun urkujuhlien päätöskonsertti Tuomiokirkko

Urkukonserttoja, Kamariorkesteri, Jukka Kuninkaanniemi ja Pauli Pietiläinen, urut

"Osmo Organon" Lastenkonsertteja Turun kirkoissa.

Ks. festivaalin kotisivut: <http://www.turunurkujuhlat.fi/>



Kasvukipuja ja jaloa jalostumista

Yhä useammassa seurakunnassa tänä päivänä haastetaan työntekijöitä tutkimaan ja kehittämään omaa työtään. Tutuiksi ovat tulleet visiot ja strategiat. Hyvänä apuna on nähty myös erilaiset kehittämishankkeet, joissa jokainen niihin osallistuva sosiaalisessa vuorovaikutuksessa joutuu perustelemaan ja tutkimaan omia näkemyksiä. Parhaimmillaan työntekijöiden välinen vuorovaikutus on hedelmällistä, kunnioittavaa kohtaamista, jossa annetaan ja saadaan tilaa, aikaa ja huomiota.

Työyhteisöillä on hallussaan valtava määrä tietoa, taitoa ja kokemusta. Erilaisten kehittämishankkeiden ja strategioiden laadinnan suurena haasteena on, miten nämä voimavarat ja osaaminen saataisiin entistä paremmin valjastettua yhteisen perustetävän toteuttamiseen, ja miten löydetään ne muutoksen hallinnan periaatteet, keinot ja menetelmät, jotka antaisivat mahdollisimman hyvät edellytykset muutoksen onnistumiselle.

Muutos siksi, että muutos on nyt in, ei ole perusteltua. Tarve muutokseen ja kehittämiseen nousee monista työyhteisön sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä. Sysäyksenä kehittämishankkeille voivat olla esimerkiksi henkilöstöresurssien muuttuminen, taloudelliset tekijät, yhteiskunnalliset muutokset. Useimmiten kehittämisen tarve syntyy itse toiminnan yhteydessä. Haasteiden tai olosuhteiden muutos johtaa tilanteeseen, jossa aiemmin hyvin toimineet menettelytavat eivät enää toimi. Ilmenee toimintaongelmia ja hässäköintiä.

Muutos tuo vääjäämättä mukanaan myös muutostavastarintaa. Muutostavastarinta on ihmiselle luontainen tapa suojautua uhkia ja epävarmuutta vastaan. Pelko omien etujen heikkenemisestä ja aseman huononemisesta tai epäily muutoksen järjestydestä ja tarpeellisuudesta saavat työntekijät helposti takajaloilleen. Muutostavastarinnan purkamiseksi tärkeintä ja samalla ongelmallisinta on saada aikaan luottamuksen ja välittämisen ilmapiiri. Vain kohtaamalla ne asiat, joihin asenteet ja tunteet kohdistuvat tai joista ne nousevat, voidaan päästä rakentavasti pohtimaan sitä, miten muutoksen toteuttamisessa voidaan välttää kipeimmät pettymykset ja löytää onnistuneimmat ratkaisut. Aina on myös muistettava, että muutostavastarinta ei ole vain negatiivinen asia. Muutosta vastustavien työntekijöiden tehtävänä on kriittisellä palautteella testata muutoksen kestävyys. Tämä voi tuottaa sellaista informaatiota, joka auttaa muutosta onnistumaan entistä paremmin. Kun asiallinen kritiikki hyödynnetään muutoksen toteuttamisessa, vastustajienkin on helpompaa hyväksyä muutos.

Kehittämishankkeita työtetään yhdessä koko työntekijäjoukolla ja niihin käytetään paljon aikaa, sovitetaan yhteisistä päämääristä, tavoitteista ja sopimuksista. Jos työyhteisö ei kuitenkaan kykene sitoutumaan niihin, ne eivät merkitse mitään. Sitoutumisessa on tärkeää huomata, että ihmisen on vaikea sitoutua sellaiseen, jota hän ei tiedä tai ymmärrä. Kaikki muutos tarvitsee aikaa. Muutos rakentuu monesti uuden tiedon varaan, mutta muutos ei tapahdu siirtymällä suoraan uudesta tiedosta uusiin tekoihin. Työntekijät tarvitsevat uuden tiedon sisäistämiseksi myös tunnetason sitoutumisen asiaan. Tarvitaan vastauksia kysymyksiin mitä, miten ja miksi. Onnistunut muutos on aina älyn ymmärrystä, emotionaalista sitoutumista ja kestäväää toimintaa.

Kehityskeskusteluilla on tärkeä funktio siinä, miten työntekijä tunnetasolla on valmis sitoutumaan muutokseen ja miten hän uskaltaa katsoa tulevaisuuteen. Jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus henkilökohtaisesti pysähtyä hetkeksi miettimään omia suunnitelmia, tarpeita, vaihtoehtoja ja jaksamista. Keskustelut saattavat auttaa sanomaan ääneen asioita, joita on pitkään miettinyt. Tunne siitä, että on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja työtehtäviinsä tukee työntekijän jaksamista ja tarkoituksellisuuden kokemista. Avoim, jatkuva vuoropuhelu on yksi tapa määritellä keskinäiset odotukset ja toiveet.

Uudet tuulet, visioiden työstäminen herättää monesti alkuvaiheessa kiinnostusta ja jopa innos- ➔

tusta. Yhteinen työskentely lähtee hyvin liikkeelle ja nostattaa tunnelmaa sekä vahvistaa ryhmähenkeä ja työmotivaatiota. Kehittämishankkeiden vaativin osuus alkaa siitä, kun puheista pitäisi siirtyä tekoihin. Koetaan hyvänä asioista puhuminen ja tilanteiden pohtiminen. Arkinen todellisuus on kuitenkin se, ettei asioista voida loputtomasti vain keskustella tai luoda visioita ihanteellisista kehittämistavoitteista. Lopulta on ryhdyttävä toimeen. Tässä tilanteessa tulevat vastaan sekä yksilölliset, yhteisölliset että organisatoriset hankaluudet, joita yleisimmin ovat hitaus ja vaivannäkö muuttaa asioita. Työskentelyn alkuvaiheen innostus hiipuu ja alkaa ilmaantua erilaisia syitä, miksi muutoksia ei voidakaan vielä laittaa käytäntöön. Tässä kohden ollaan tienhaarassa, jossa hankkeella on mahdollisuus edetä toteutukseen tai ajautua hankkeiden hautausmaalle. Pahimmasa tapauksessa hanke voi jäädä kielteisenä muistona elämään työyhteisön mielessä. Hanke voi myös osoittautua hyödylliseksi tai jopa käänteentekeväksi uudistukseksi.

Visiot, strategiat, kehittämishankkeet johtavat onnistuessaan parhaimmillaan muutokseen, joka merkitsee aina viime kädessä työntekijöiden ajatteluta-

van muutosta eli asenteiden, mielipiteiden ja työtapojen muutosta. Juuri tämä tekee muutosten toteuttamisen haasteelliseksi.

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

Teologikurssi 1965 kurssikokous

Järvenpään seurakuntaopistolla 2. - 3.9.2005
Kokous alkaa pe 2.9. klo 15 ja päättyy la 3.9. klo 15.

Ilmoittautumiset 19.8. mennessä (heinäkuuta lukuun ottamatta) myyntisihteeri Kati Väliaholle (09) 271 9900, 040 721 9293 kati.valiaho@seurakuntopisto.fi

Kokouspaketti 85 €, vain ruokailut 30 €.

Lars Aejmelaesus, Risto Cantell, Arto Laitinen, Sirkku Nyström (Martikainen), Kari Ventä.

He saavat levätä

Kymin seurakunnan kappalainen, rovasti **Lasse Luotonen** s. 29.6.1940, k. 16.2.2005.

Janakkalan seurakunnan eläkkeellä ollut kappalainen, rovasti **Kalevi Salonen** s. 5.10.1924, k. 3.3.2005.

Pappisliiton opintomatkat 2005

**WITTENBERGIIN JA EISENACHIIN,
SAKSAAN: 12. - 19.9.2005**

Teema: Lutherin jalanjäljillä

Matkalla tutustutaan tärkeimpiin Lutherin ja uskonpuhdistuksen historiallisiin paikkoihin sekä perehdytään Lutherin teologian ydinkysymyksiin ja niistä käytävään nykyaikaiseen keskusteluun. Lisäksi pieninä annoksina Bachia ja Saksan kirkollista nykytilannetta.

Matkanjohtajat: TT Juhani Forsberg ja TT Esko Jossas

Hinta: 800 euroa.

Matkalle voivat osallistua myös Kanttori-urkuriin liiton jäsenet.

**PIETARIIN, VENÄJÄLLE:
18. - 21.8.2005**

Teema: Taide ja uskonto

Matkanjohtajat: Aune Jääskinen ja Stina Lindgård

**MALAGAN OPINTOMATKA
8. - 15.10.2005 PERUUTETTU**

Matka on peruutettu vähäisen kiinnostuksen vuoksi.

Ilmoittautumisia ottaa vastaan toimistosihiteeri Heli Meinola sähköpostitse osoitteella heli.meinola@akiliitot.fi tai puhelimitse numeroon (09) 150 2653.

Kirkkoonkin uusi palkkausjärjestelmä

Maailman muuttuessa palkkausjärjestelmätään eivät pysy paikallaan. Viime vuosikymmeneltä lähtien kaikilla työmarkkinoilla avainsanana on ollut ”UPJ”, uusi palkkausjärjestelmä.

Lähtökohtana on ollut suuri oikeudenmukaisuus- ja tasa-arvoprojekti. Nykyinen järjestelmä ei riittävän oikeudenmukaisesti ja kaikkien hyväksymällä tavalla perustele henkilön palkkausta ja eri tehtävistä maksettavien palkkojen eroa. Monilla alueilla katsottiin myös, että nykyinen virkaan, nimikkeeseen ja palkkaluokkaan perustuva järjestelmä ei ole omiaan edistämään sukupuolten palkkauksellista tasa-arvoa.

Uusi järjestelmä olisi siis lähtökohdaltaan kirkonkin arvomaailmaan sopiva. Muutenkin vuosisatojen saatossa kirkon palkkafilosofia on melko tarkasti seurannut muun yhteiskunnan tapoja ja uudistuksia, mitäpä muutakaan se olisi voinut.

Kirkossa uudistus aloitettiin 1990-luvulla. Tähtöna on, että palkkaus koostuisi kahdesta pääosasta.

1. Keskeistä olisi työn vaativuuden arviointiin perustuva palkanosa, joka perustuu kunkin työn sisällön selvittämiseen ja tietyllä järjestelmällä (joko valmiilla, itse kehitetyllä tai niiden välimuodolla) tapahtuvaan vaativuusmittaukseen ja töiden keskinäisten vaativuussuhteiden kartoittamiseen.

2. Henkilökohtainen osa, joka vastaa nykyistä kokemuslisäjärjestelmää. Mutta pelkän kokemuksen lisäksi voitaisiin ottaa huomioon myös työntekijän henkilökohtaiset edellytykset (esimerkiksi koulu-

tus) ja kyky selviytyä työtehtävistä.

Vaativuusosa sovittaisiin keskitetysti, mutta henkilökohtainen osa päätettäisiin tai sovittaisiin paikallisesti. Tämä asettaa suuret vaatimukset esimiestyölle ja työyhteisön toimivuudelle.

Työmarkkinaosapuolet ovat sopineet, että kirkossa otetaan käyttöön Palkkavaaka-niminen järjestelmä, jota on menestyksellä käytetty jo monilla toimialoilla. Se ottaa huomioon kunkin työn vaatiman osaamisen, sen merkityksen ja vastuun organisaation perustehtävän kannalta sekä työn vaatimat ihmissuhdetaidot.

Kehittämistyö on aloitettu yhdeksässä ”kokeilu-seurakunnassa” (Espoon seurakuntayhtymä/Esbo svenska, Janakkala, Kajaani, Kankaanpää, Kotkan seurakuntayhtymä, Rantasalmi, Rovaniemi, Tampereen seurakuntayhtymä/Messukylä ja Urjala). Näissä seurakunnissa laadittavien työnkuvausten jälkeen syksyllä jokaisessa seurakunnassa tehdään töiden sijoittelu ja arvioidaan, miten käytännön työt istuvat laadittuihin malleihin.

Ensi vuonna käydään asiaan liittyvät työmarkkinaneuvottelut. Mahdollisiin korotuksiin on käytettävissä lähinnä Kirpas -varat vuosilta 2005 ja 2006 sekä voimassa olevan sopimuksen korotukset. Uudet euromääräiset palkat on tarkoitus maksaa 1.6.2006 lukien.

Tarkempaa tietoa on saatavilla prosessin aikana Sopimusvaltuuskunnan yleiskirjeestä sekä liitojen kotisivuilta.

Seuraavassa Cruxissa selostetaan lähemmin Palkkavaaka-järjestelmän sisältöä.

Kirjoittaja on AKIn toiminnanjohtaja.

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



kuvat Jukka Hänninen



ANNA-MARI KOPO

Pappisliiton opintomatka Italiaan toteutui juuri ennen paavi Benedictus XVI valitsemista

Suomalainen virsi soi Rooman kaduilla ja Assisin kujilla

Roomalaiset kissat kuljeksivat kaupungin kaduilla kotoisasti paavin hautajaisten tunnelmasta huolimatta. Pappisliiton opintomatka Italiaan osui nappiin ajankohdan puolesta, vaikka emme päässeetkään Sixtuksen kappeliin vaalivalmisteluista johtuen.

Olimme lähteneet pyhiinvaellukselle Roomaan ja Assisiin. Pyhiinvaellus eli matkanteko vaivalloisesti pyhille paikoille tuntui jäsenissä heti ensimmäisenä iltana, kun bussinkuljettaja ajoi meidät vää-

rään hotelliin. Raahasimme matkatavaramme halki kaupungin oikeaan majapaikkaan bussin jo lähdettyä. Pääsimme heti pyhiinvaelluksen tunnelmaan ja matkalla osa hakeutui toinen toistemme matkataakkojen kantajiksi.

Jälkeenpäin tuntuu, että matka oli todella pyhiinvaellus. Roomassa saimme yllllisen opastuksen Vatikaanista, Pietarinkirkosta ja Vatikaanimuseoista, Villa Lantesta, Lateraanikirkosta, katakombeista, Paavalin kirkosta ym. Toinen toistaan upeammat mosaiikkitaidekset, freskot ja veistokset saivat aivan uuden ilmeen, kun oppaamme Silja Tuominen kertoi niistä kiehtovasti.



AAMUTOSSUILLAKO KÄVELEMÄÄN MOSAIIKKILATTIOILLE?

Pietarinkirkko ei lakkaa ihmetyttämästä loistolaan ja suuruudellaan. Sinne mahtuisi sisälle monta Lahden Ristinkirkkoa. Pelkät kupolin alareunalla olevat kirjaimetkin ovat kaksi metriä korkeita. Ihmiset, jotka kävelivät ylhäällä kupolin alapuolella, näyttivät pikkuruisilta pisteiltä. Tuli mieleen Ivalossa oleva Pielpjärven erämaakirkko, johon mahtuu muutama pienikokoinen suomalainen istumaan. Jumalasta kertoo niin pieni kuin suurikin, tunturierämaan koivu, kuin kulta ja mosaiikki.

Kävelystä keisari Hadrianuksen aikaisilla mosaiikkilattioilla tuli ylevä olo. Tuntui, että kävelykengät olisi ehkä pitänyt vaihtaa aamutossuihin, jotta emme olisi vahingoittaneet arvokasta mosaiikkia. Sain myös sivellä antiikin Rooman keisareiden kylpyammetta.

Birgitan luostarissa sisaret tarjosivat meille lounaan luostarin rauhassa. Intiasta kotoisin oleva birgittalaisnunna kertoi selvällä ruotsinkielellä luostarin historiasta. Tutuiksi tulivat myös Jesuiitat, Il Gesù, Pyhä Ignazio sekä että Pantheonin temppeli on halkaisijaltaan vain 1,5 metriä suurempi kuin Pietarinkirkon kupoli.

VANHOJA GRAFFITEJA KATAKOMBEISSA KAHDEN VUOSITUHANNEN TAKAA

Roomassa on noin 300 - 400 kilometriä katakombeja, joita alun perin kutsuttiin coimuteriumeiksi eli nukkumapaikoiksi. Ensimmäisen vuosisadan

kristityt halusivat haudata vainajien ruumiit maahan odottamaan ylösnousemusta, jotta ruumiit eivät vainoissa häviäisi. Kristityt jatkoivat katakombeissa käymistä aina 800-luvulle asti, vaikka vainajia ei enää niihin haudattu.

Kävellessämme katakombien maanalaisessa labyrintissä tuli merkillinen oivallus ajan jatkumosta. Katakombien seinillä näkyi noin kaksituhatta vuotta vanhoja Kristus-monogrammeja, kalan ja ankkurin kuvioita. Nyt näitä samanlaisia kalasymboleita ja Kristus-monogrammeja näkyy autoissa ja kaste-kynttilöissä. Uskoa oli silloin ja on yhä. Seinillä oli runsaasti rukouksia, jotka oli osoitettu Pietarille ja Paavalille.

Villa Lantessa toimii Suomen Rooman insituuti. Aamos Andersson perusti instituutin sodan jälkeen. Nykyisin siellä käy opiskelijoita ja nuoria tutkijoita kursseilla. Villa Lantessa voi osallistua mm. antiikin historian, taidehistorian, ja kirjallisuuden historian kursseille. Jo pelkkä paikka olemassaolollaan voi auttaa innostumaan opiskelusta. Villa Lanten ikkunoista voi ihailla kauneinta Roomaa. Juudaksen puut hehkuvat violetein kukin.

Villa Lanten rakennus on 1500-luvulta, jolloin siellä toimi Carabaldino -järjestö, jota voisi verrata nykyaikaiseen Yhdistyneisiin Kansakuntiin. Villa Lanten puutarhasta löytyi lähes tuttava vuosisatojen takaa, Herman Liikanen Ristiinasta.

FRANCISCUS OPETTI KUULIAISUUTTA, KÖYHYYYTÄ JA NÖYRYYYTÄ

Matka sai aivan uuden luonteen, kun siirrym- ➔



me Roomasta Assisiin. Kulta ja loisto vaihtuivat luostareiden yksinkertaisiin oloihin. Taidenautinto ei vähentynyt silti. Tässä vaiheessa matkaa alkoivat matkakumppanit jo tulla tutuiksi. Oli hauskaa, että joukossamme oli sekä suomalaisia että suomenruotsalaisia. Juttu alkoi luistaa puolin ja toisin.

Jossaksen Esko oli laatinut meille oivallista luetavaa paavin kuuriasta, sääntökunnista ja Franciscus Assisilaisesta. Franciscuksen kolme pääajatusta ovat köyhyys, nöyryys ja kuuliaisuus. Köyhyyttä on kieltäytyminen aineellisen lisäksi vallasta, ihmisten suosiosta, sosiaalisista suhteista, omasta tahdosta sekä hengellisestä viisaudesta ja tiedosta. Muutos Roomasta Assisiin on kouriintuntuva.

Matkalla pääsimme käymään Subiacossa Benedictus Nursialaisen luostarissa. Luostari on korkean vuoren rinteellä, jossa rautatammet kasvavat vehmaina. Täältä keisari Nero haki aikoinaan vetä metsästysmajaansa. Benedictus perusti luostarin noin 500 jKr. Benedictuksen luostarisäännön sanotaan olleen niin ankaran, että luostariveljet yrittivät myrkyttää hänet monta kertaa siinä kuitenkaan onnistumatta. Tästä kertovat luostarin seinillä olevat maalaukset. Benedictukselle tarjottiin mm. myrkytettyä viiniä, mutta ihmeen voimalla viinimalja halkesi ennen kuin Benedictus ehti siitä juoda.

Subiacon luostarin seinällä on Franciscuksesta hänen elinaikanaan tehty muotokuva. Luostarin yksinkertaisessa hämärässä kirkossa on ainutlaatuinen vuosituhantinen tunnelma: kiviseinät, paikallinen munkki kanssamme, lattia, puupenkit, maalaukset Jeesuksen elämästä... Seisomme ja laulamme Maa on niin kaunis, vanhan pyhiinvaeltajien laulun. Ikkunasta siintävät vuoret, koski kohisee kaukana. Jos haluaa ostaa aitoa benediktiiniläistä likö-

riä, kannattaa tulla tänne Subiacon luostariin.

GREGGIOSTA ALKAA SEIMIPERINNE

Padre Giulio on meitä vastassa Grecciossa, jossa kävimme katsomassa luolaa. Franciscus rakensi tänne ensimmäisen seimen, jotta ihmisten ei tarvitsisi matkustaa Betlehemiin asti. Roomalaiskatolisen seimiperinteen katsotaan alkaneen täältä. Grecciossa söimme päivällisen: alkupala, kaksi alkuruokaa, kaksi pääruokaa, kaksi jälkiruokaa sekä juomat.

Franciscuksen kirkko Assisissa on yksi kosketavimmista koko matkalla. Kirkon kryptassa on Franciscuksen hauta. Viivymme sen äärellä hiljaa. S. Maria degli Angelin kirkossa puolestaan poikkesimme Franciscuksen kuolinpaikalle, pikkuruiseen kappeliin suuren kirkon sisällä. Kävelimme sieltä San Damianon kirkkoon, jossa Franciscus oli kuullut Kristuksen puhuttelevan häntä ristiltä: "Mene ja korjaa kirkkoni".

Auringonpaiste oli lämmittänyt meitä tähän asti, mutta sade piiskasi meitä koko matkan kävellessämme Franciscuksen erakkomajaan Eremoon. Tästä on hyvä lähteä kotiin. Matka on ollut vaellusta pyhille paikoille, mutta myös omaan sisimpään. Pyhiinvaellus on prosessi. Se alkaa matkavalmistelusta, jatkuu varsinaisena vaelluksena ja elää lopulta sisimmässämme vaelluksen jälkeen. On tärkeää löytää paikkoja, joissa pyhä on läsnä.

Matkan johtajina toimivat Esko Jossas ja Hannele Repo.

Kirjoittaja on Keski-Lahden seurakunnan seurakuntapastori.

Kokemuksia erään kehittämishankkeen vaiheilta

Elämyksiä sotilasrippikouluun

Crux 1/2005 kyseli etusivullaan, millaisen jäljen rippikoulu jättää. Varsinaisilta teemasivuilta löytyi iloa ja tuskaa, teoreettisia tavoitteita sekä näkemyksiä siitä, kuinka asioiden tulisi olla. Tero Yliselän jutussa (s. 36) oli kysymys: ”Miksi emme lopettaisi luovuutemme mustasukkaisuutta varjelemista ja toisi asioita yhteiseen vaihtopöytään?” Näissä merkeissä muutama ajatus vasta valmistuneesta sotilasrippikoulun kehittämishankkeestani.

Kirkon tuore Rippikoulusuunnitelma 2001 koskettaa myös puolustusvoimia. Suunnitelman johdannossa nimittäin todetaan, että kyseessä on puitesuunnitelma, joka antaa varsinaisen kohderyhmän lisäksi ainekset aikuisrippikoulujen toteutukselle. Puolustusvoimissa rippikoulun käy vuosittain kolmisensataa nuorta aikuista. Oli siis johdonmukaista, että kenttäpiispa Hannu Niskanen asetti vuoden 2002 lopulla työryhmän pohtimaan, mitä seurauksia suunnitelmasta olisi sotilasrippikoulujen toteuttamiselle.

Työryhmä pysyi uskollisena puitesuunnitelman perusajatukselle siitä, että mielekkäät sovellukset löytyvät parhaiten paikallisesti. Niinpä se laati kesään 2003 mennessä oppaan, jonka tarkoituksena oli auttaa sotilasrippikoulujen opettajia soveltamaan Rippikoulusuunnitelma 2001:n sisältöä työssään. Virikeaineisto painottaa oppiaineksen jäsentelyä oppimiskokonaisuuksiksi, opettajien tiimityöskentelyä, ryhmätöiden käyttöä sekä rippikoulun yleisiä viihdytys- ja turvallisuuskäsitteitä.

Rohkaisu paikalliseen suunnitteluun osui yhteen Puolustusvoimien tarjoamaan mahdollisuuteen kehittää osaamistani sotilasappina. Kävi näin: Saatua oikeuden ammatillisesti kehittäviin opintoihin hakeuduin syksyllä 2003 alkaneelle kirkon kasvatuksen erikoiskurssille. Kurssi rakentui siten, että jouduin valitsemaan sen ytimeksi arkityöhöni liittyvän kehittämishankkeen. Vasta valmistunut rippikoulutyöryhmän työ, johon itsekin olin osallis-

tunut, viritti jatkamaan samalla linjalla. Siitä lähti liikkeelle Rovaniemen varuskunnan rippikoulun kehittämishanke.

SOTILASRIPIKOULUN TYÖVIHKO RAAMATUN, KATEKISMUKSEN JA VIRSIKIRJAN ANTIA AVAAMAAN

Ensin piti hahmottaa, mihin on tarkoitus pyrkiä. Koska hankkeen tuli olla osa omaa työtä, se piti mitoittaa sopivaksi. Rajasin sen vähimmäisvaatimukseen, etten erehtyisi tekemään sotilasrippikoulun pitämistä aiempaa monimutkaisemmaksi. Siihen valmistautumiseen, sen toteuttamiseen tai seurantaan käytettävä aika ja muut voimavarat piti siis vain suunnata uudelleen. Siksi projektin tärkeimmäksi tavoitteeksi jäi saada aiemmin käytössä ollut opetusmateriaali muokatuksi Rippikoulusuunnitelma 2001:n peruslähtökohdan eli Elämä - usko - rukous -rakenteen mukaiseksi muistaen samalla sotilasrippikoulun soveltamisoppaan painotukset.

Käynnistin hankkeen määrittelemällä muutostarpeet. Tavaksi valitsin SWOT-analyysin. Sen avulla oli mahdollista selvittää missä ollaan ja tehdä päätös, mitä muutoksia voidaan toteuttaa annetuksa ajassa. Sen jälkeen lähdin käymään läpi vanhaa rippikoulumateriaalia järjestelmällisesti ja muokkaamaan sitä tavoiteltuun muotoon.

Erääksi keskeiseksi tavoitteeksi hankkeelle asetin elämyksellisyyden lisääminen, koska se oli havaittu puutteeksi kokelas Mari Liimataisen vuonna 2002 tekemässä neljän sotilasrippikoulun vertailussa. Minusta tuntui silti, että elämyksellisyys ei saisi korostua liikaa, jottei rippikoululaisten tiedon taso laske. Aikuisrippikoulun vähimmäistuntimäärässä ei nimittäin ole juustohöylälle tilaa! Hankkeen tuossa vaiheessa minussa näköjään vielä asui usko Kirsi Tirrin (Crux 1/2005, s. 38) vanhanaikaiseksi toteamaan luennoivaan opetusmenetelmään.

Helmikuun lopussa 2004 järjestin käyttämäni rippikoulun oheismateriaalin alustavasti uudelleen yhdeksään oppimiskokonaisuuteen, kukin kestoltaan 2-3 perinteistä oppituntia. Raamaton, Katekismuksen ja virsikirjan antia avaamaan syntyi Sotilasrippikoulun työvihko, jossa oppimiskokonai-

suuksiin liittyvien tehtävien lisäksi oli varattu tilaa piirroksille ja vapaamuotoisille päiväkirjamaisille muistiinpanoille. Projektin virstanpylväitä olivat siitä alkaen sotilasrippikoulu, joissa muokattua ja osin uuttakin aineistoa sekä opetustapaa päästiin kokeilemaan ja arvioimaan. Tein havaintoja erityisesti vuoden 2004 maaliskuun ja lokakuun rippikouluissa.

Liitin rippikoulun uudistamishankkeeseeni myös pienen ennakkotehtävähkon, joka oli toimitettu rippikouluun ilmoittautuneille noin kuukautta ennen leirijaksoa. Ennakkotehtävähko on osoittautunut hyödylliseksi kanavaksi oppimisprosessin käynnistämiseen. Vihkossa on rohkaistu tulijoita myös ulkoläksyjen opetteluun vetoamalla heidän siten saavan enemmän vapaa-aikaa leirillä. Hyvä näin: Rippikoulun jälkeen saadun palautteen mukaan neljä viidestä oli kokenut ulkoluvut myönteisesti, kun ennen hanketta niin teki vain puolet.

KALVOSULKEISIA, KESKUSTELUTUNTEJA JA RYHMÄTÖITÄ

Olin päättänyt arvioida hankkeen onnistumista soveltamalla Liimataisen vertailuaineiston kysymyksiä, joiden avulla oppijatkin saivat itse arvioida oppimistuloksiaan, niiden pysyvää vaikutusta elämässään sekä rippikoulun elämyksellisyyttä. Tavoitteena oli mitata myös onnistumisen kokemusta. Itsearviointiaineisto on tarkoitettu vain oppijan omaan käyttöön ja säilytettäväksi rippikoulumuistojen joukossa työvihkon välissä. Palaute opettajille annetaan nimettömänä numeroarvioina.

Ennakkoon päätelin, että hanketta voitaisiin oppimistulosten osalta pitää onnistuneena, jos kolme neljästä oppijasta arvioisi saavutuksensa odotamaansa paremmiksi.

Tutkin tuloksia ensimmäisen kerran sotilasrippikoulussa syksyllä 2004. Ne olivat hieman aiempaa paremmat, mutta eivät aivan ylittäneet tavoitteeseen. Rippikoulun pitkäkestoisissa vaikutuksissa sekä elämyksellisyydessä toivoin myös päästävän aiempaa korkeammalle tasolle. Siihen riitti, että hyvän tai erinomaisen arvosanan antajia olisi yli puolet. Palautteen perusteella näin myös kävi: Asettamansa muutostavoitteet odotti tulevaisuudessa saavuttavansa 70 %. Elämysten osalta tavoitetason ylitys oli selvempi: Vähintään hyvän arvosanan antoi 90%. Tuloksia täytyy luonnollisestikin kerätä pitemmältä ajalta, mutta tässä vaiheessa voi ainakin päätellä, että suunta on oikea.

Alkuanalyyseissä esiin nostamani pelko rippikoululaisten tiedon tason laskemisesta ei ilmeisestikään ole toteutunut. Koetulosten keskiarvo on nimittäin pysynyt entisellä tasolla ja ulkoluvut ovat sujuneet niin kuin ennenkin. Oppijat on myös saatu kuin huomaamatta kertaamaan oppimaansa pyytämällä kutakin leirin pienryhmää laatimaan sille osoitettujen oppimiskokonaisuuksien alueelta kolme kysy-

mystä ehdolle päätöskokeeseen.

Jopa opetuksen työtavat ovat hankkeen myötä monipuolistuneet: Kalvosulkeisten eli luentomaisesti etenevän opetuksen ohkeen on tullut keskustelutunteja ja ryhmätöitä. Näin on saatu aikaan kaivattua elämyksellisyyttä, mikä lieenee kompensoinut tiedollisen aineksen esittelyyn käytettävän ajan vähenemisen.

Ennakkotehtävähkossa luvattu vapaa-ajan lisäämistavoitekin on varmaan toteutunut, sillä kolmiportaisella asteikolla keskimääräinen tyytyväisyys siihen nousi lukemaan 2,6 kun se ennen kehittämishankkeen aloittamista oli vain 2,1. Toivonkin, että kohentuneen elämyksellisyyden myötä nuorten aikuisten evääksi jää entistä enemmän oikeaa elämän leipää eikä pelkkää tietopuuroa piirtoheitin-kalvoilta.

AIKAPEIKON EI SAA ANTAA LANNISTAA

Muutosten toteuttaminen vaati aikaa, mutta ei kohtuuttomasti. Hankkeen hahmottaminen ja toimintaympäristöanalyysi sekä hankesuunnittelu vei kaikkiaan kolme viikkoa. Aineiston muokkaus vaati 60 tunnin panostuksen. Kokeilut ja keskustelut hankkeeseen myötävaikuttaneiden tahojen kanssa veivät loppuajan noin 100 tuntia. Toki yksi työviikko kului vielä erilaisten raporttien kirjoittamiseen. Hankkeen tukena oli mentori, tuutori ja kurssitiimin kaksi jäsentä.

Hankkeesta kertyi kaikkiaan kuusi dokumenttia. Suunnitteluvaiheessa syntyivät hankkeen yleiskuvaus, toimintaympäristöanalyysi ja hankesuunnitelma. Aikaansaannokset puolestaan on kuvattu raportteihin, etenkin loppuraporttiin. Hankesuunnitelma valmistui vasta hankkeen ollessa hyvässä vauhdissa, mutta kolmisen kuukautta myöhästyneenäkin se oli parempi vaihtoehto kuin hankkeen toteuttaminen ilman kirjallista kokonaissuunnitelmaa.

Aikakapeikkoja on itse kullakin ja kehittymisen omassa työssä jää niihin vedoten jopa sattumanvaraiseksi. Mutta siihen ei pidä tyytyä. Kirkon henkilöstökoulutus tarjoaa mahdollisuuksia eri alojen osaajien tietojen ja taitojen ajantasaistamiseen ja monelta työnantajalta löytyy tahtoa tulla mukaan kustannuksiin. Suosittelen kokemukseni perusteella muillekin oman toimialansa kehittämistä työn ohessa tapahtuvan opiskelun tarjoaman ”piiskan ja porkkanan” avulla.

Kirjoittaja on Lapin Ilmatorjuntarykmentin sotilaspappi.

Miksi kirkko avustaa köyhiä ihmisiä?

Valtiolla ja kunnilla on vastuu Suomessa asuvien perusturvasta. Sitä ei tule kyseenalaistaa. Julkisen vallan roolia eivät muut tahot voi korvata. Perusturvajärjestelmä ei ole kuitenkaan aukoton. Varsinkin vuosia perusturvan varassa eläminen vie voimat. Sekä ihminen itse että tuki ympärillä uupuvat. Jopa itse järjestelmänkin turtuu ihmisen pitkäaikaisessa taloudellisessa ahdingossa.

Kirkon antama apu ei ole samanlaista kuin sosiaalitoimen, työvoimaviranomaisten tai Kelan tuki. Kirkon antamaan apuun ei kenelläkään ole subjektiivista oikeutta eikä avustamiselle ole näin ulkoista pakkoa. Kirkon työtä ei ohjaa normi, vaan armo. Avustamisen pakko syntyy kirkon sisältä, sen sanomasta.

Kuvaava on Jeesuksen kertomus laupiaasta samarialaisesta (Lk. 10), joka auttoi ryöstettyä ja lyötyä miestä hyvin konkreettisesti. Samarialainen ”meni miehen luo, valeli tämän haavoihin öljyä ja viiniä ja sitoi ne. Sitten hän nosti miehen juhtansa selkään, vei hänet majataloon ja piti hänestä huolta. Seuraavana aamuna hän sitten otti kukkarostaan kaksi denariaa, antoi ne majatalon isännälle ja sanoi: Hoida häntä. Jos sinulle koituu enemmän kuluja, minä korvaan ne.” Kertomus päättyy puhuttelevasti Jeesuksen kehotukseen: ”Mene ja tee sinä samoin.”

Sama viesti on Jesajan kirjan paastokehotuksessa (Jes. 58). ”Toisenlaista paastoa minä odotan: että vapautat syyttömät kahleista, irrotat ikeen hihnat ja vapautat sorretut, että murskaat kaikki ikeet, murtat leipää nälkäiselle, avaat kotisi kodittomalle, vaatetat alastoman, kun näet hänet, etkä karttele apua tarvitsevaa veljeäsi.” Jos näin toimii, seuraa lupaus: ”Herra on alati ohjaava sinua... Sinä olet kuin vehmas puutarha, kuin lähde, jonka vesi ei hyydy.”

Diakoniatyö on ilmausta kirkon sanomasta. Sen yhtenä ulottuvuutena on taloudellinen avustaminen. Diakoniatyön mallijohtosäännön 4 §:n mukaan seurakunta toteuttaa diakonista tehtäväänsä myös antamalla talousarvioon otetuin määrärahoihin ja vapaaehtoisesti kootuin varoin välitöntä rahallista apua sitä kipeimmin tarvitseville.

KIRKON DIAKONIARAHASTOSTA AVUSTUKSIA NIILLE, JOIDEN HÄTÄ ON SUURIN

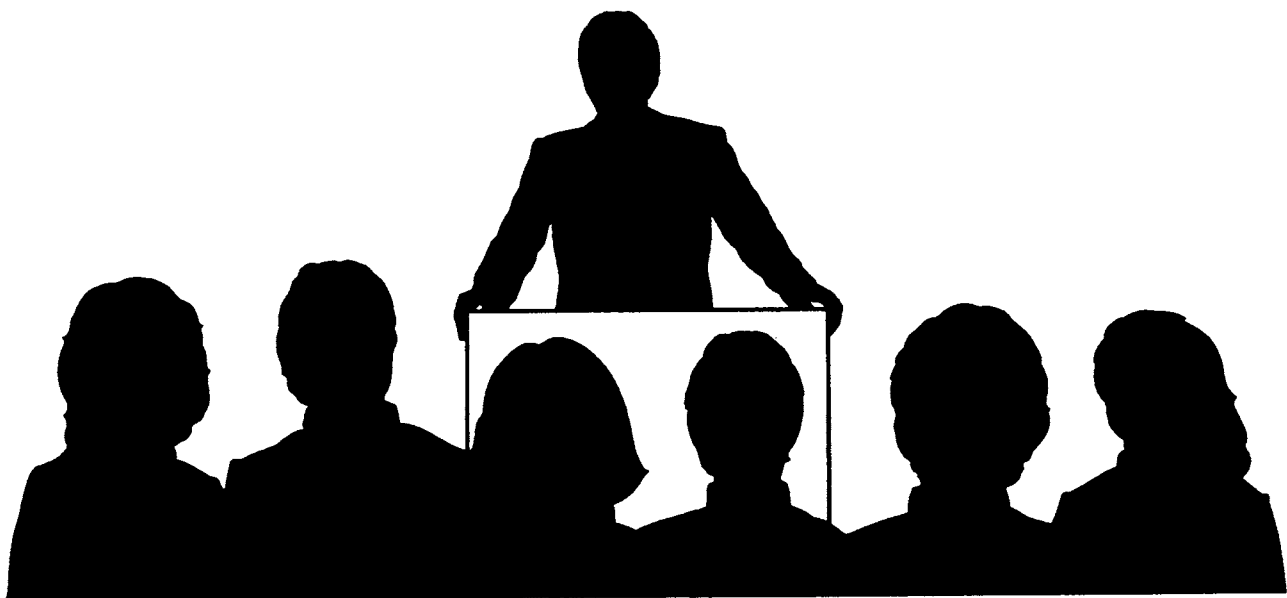
Kirkon diakoniarahasto on kirkon yhteinen avustusrahoitus, joka käyttää avustuksiin noin 600.000 euroa vuodessa. Ne on tarkoitettu täydentämään seurakuntien ja hiippakuntien avustustoimintaa. Avustukset kohdistuvat niille, joiden hätä on suurin ja joille ei löydy muuta apua. Diakoniarahaston kanssa asioidaan aina seurakunnan kautta ja varsinainen avustaminenkin tapahtuu seurakunnassa.

Tilastojen mukaan seurakuntien omalla alueellaan antama taloudellinen apu on keskimäärin 1,25 euroa seurakuntalaista kohden laskettuna. Avustusanomusten myötä Kirkon diakoniarahastoon välittyvän tiedon perusteella on koko joukko niitä seurakuntia, jotka eivät ole varanneet määrärahoja kotimaiseen apuun lainkaan. Joutuuko tällainen seurakunta karttelemaan apua tarvitsevaa veljeä tai sulkemaan ovensa kodittomalta?

Diakoniatyössä avustaminen ei ole pelkkää rahaa tai ruoan jakamista. Se on rinnalla kulkemista, rukousta ja hengellistä tukea, yhteiskunnallista vaikuttamista, taistelua oikeuden puolesta, köyhän ihmisen asian ajamista, heikoimpien edunvalvontaa, elinolojen parantamista sekä syrjäytymisen ehkäisemistä. Sitä ei voi mitata pelkästään rahallisen avustuksena. Silti myös taloudellinen avustaminen on osa diakoniatyötä.

Seurakunnassa olisi toivottavaa käydä keskustelua, myös luottamushenkilöiden kanssa, taloudellisesta avustamisesta erityisesti silloin, jos määrärahoja avustamiseen on varattu keskimääräistä vähemmän. Samalla olisi hyvä mahdollisuus pohtia avustamisen merkitystä kirkon työssä ja sopia diakonisen avustamisen periaatteista koskien myös hallinnollista päätöksentekoa, toimeenpanoa ja salassapitovelvollisuutta.

Häkkinen on kirkkoneuvos, Kirkon diakoniarahaston hallituksen puheenjohtaja, Saarela on Kirkon diakoniarahaston sihteeri.



EERO SUOMINEN

Millainen on hyvä puhe?

Olen elättänyt perheeni viimeiset 30 vuotta puhumalla ja kirjoittamalla.

Puheeni on liittynyt aina jollain tavalla yritysten tai julkisten organisaatioiden toiminnan/kilpailukyyn kehittämiseen.

Puhetta on riittänyt, ja olen useimmiten nauttanut esiintymisestäni estradilla. Ilmeisesti se on sopivasti ruokkinut narsismia luonteessani. Jouduin aikanaan työni puolesta pitämään rakennustyömaila harjannostajaispuheita. Niiden puheiden kirjoittaminen tuntui joskus työläältä, oli vaikeaa keksiä mielenkiintoista sanottavaa, toisin kuin myöhemmin puheissani kehitystyön ammattilaisena, jolloin koin kykeneväni antamaan kuulijoille jotakin uutta, kuulemisen arvoista.

Eniten olen nauttinut haastavista markkinointipuheista, silloin kun olen niissä kokenut onnistuvani, ja asiakas on kiinnostunut asiastani. Mieleeni on myös jäänyt tapauksia, joissa puhumalla olen onnistunut aikaansaamaan kuulijoissa niin suuren toivotun asennemuutoksen, että kuulijoiden esimies on jälkepäin sitä minulle hämmästellyt. Yleensäkin psykologisen tietämyksen soveltaminen puheeseen, ja sen tuloksellisuuden havaitseminen, on ollut suuri ilonaihe.

Vastakkaisiakin kokemuksia on kertynyt, kun esimerkiksi innostuneen esitelmöinnin jälkeen

odottaa saavansa laivaseminaarin osanottajilta paljon hyviä kysymyksiä, ja saakin vain yhden ainoa kysymyksen: "Koska tarjotaan olutta?"

Puhuessani on kuulijakunta ollut varsin homogeeminen, usein samassa työpaikassa työskenteleviä, jopa saman koulutuksen saaneita ihmisiä. Tämä on helpottanut puhujan tehtävääni paljon, koska minulla on ollut etukäteen käsitys kuulijoideni tasosta, ongelmista ja asenteistakin.

Olen vuosien saatossa miettinyt vastausta otsikon kysymykseen, ja laadin tämän yhteenvedon keskustelun virikkeeksi toisten asiasta kiinnostuneiden kanssa.

Olen itse saanut varsin paljon palautetta puheistani, ja olen myös ystävilleni antanut palautetta heidän puheistaan pyynnöstä ja pyytämättä. Nyt kun aktiiviura alkaa olla takanapäin, minulla on aikaa ja energiaa tällaiseen pohdiskeluun, jonka koen hyvin rentouttavaksi.

Jostain syystä en ole kovin kiinnostunut poliittisista puheista. Minua kiinnostaa puhelajeista eniten saarna, missä käsitellään ihmiselon tärkeimpiä kysymyksiä. Olen vuosien aikana kuullut varsin paljon erilaisia saarnoja, ja pidän sitä hyvin vaativana puheen lajina.

PUHEEN SISÄLTÖ

Tavoite/Viesti: Liike-elämässä puheen tavoitteet liittyvät tavalla tai toisella bisnekseen, mikä helpottaa puheen laatimista. Muistan vieläkin elävästi yli 30 vuoden jälkeen loistavan puhujan, tanskalaisen liikkeenjohdon konsultin Erik Biel-Nielsenin, joka yksinään piti kansainväliselle joukollemme viikon mittaisen kurssin markkinoinnista Kööpenhaminassa. Hän aloitti luentonsa toteamalla: ”Marketing is communication”. Työpäivät olivat pitkiä aamusta iltamyöhään, ja aika kului kuin siivillä loistavan luennoitsijamme kanssa. Ne luennot ovat olleet myöhemmin työssäni suureksi avuksi.

Totesin edellä pitäväni saarnaa vaativana puheen lajina. Tästä johtuu mieleeni kysymys: Mikä onkaan saarnan tavoite? Raamatun mukaan usko tulee Jumalalta, joten se ei ole saarnaajan tavoitteeksi sopiva, eikä uskon mittaaminen ole meidän ihmisten asia.

Saarnanpitäjällä on mielestäni tulkin tehtävä. Saarnaajan tulisi tulkita Jumalan sanaa niin, että mahdollisimman moni kuulija sen tajuaa. Saarnaajan tulkin roolia vaikeuttaa kuulijakunnan heterogeenisyys ja palautteen saamisen vaikeus. Pidän tästä syystä saarnaa todella vaativana puheen muotona.

Olen vuosien aikana löytänyt kuulemissani saarinoissa paljonkin kommentoitavaa, mutta pääasian, sanoman kristillisen julistuksen suhteen, en ole löytänyt huomautettavaa. Tätä maallikon havaintoani tulee se, että kirkon piispat tiettävästi varsin harvoin joutuvat tässä mielessä puuttumaan alaistensa puheisiin.

Omissa puheissani minulla on usein selkeä tavoite, mikä helpottaa puheen valmistelua. Puhujan suuri virhe on pääasian/viestin unohtaminen ja eksyminen itse asiasta. Tällainen tunne tulee joskus esimerkiksi radion aamuhartautta kuunnellessa. Poliitikot voivat niinkään innostua maalailemaan niin laajoja kuvia, että kadottavat sanottavansa ytimen.

Jäsentely: Puheen jäsentelyn koen tärkeäksi, mutta se on joskus yllättävän vaikeaa. Tämä johtunee siitä, että aloittaessani puheen valmistelun minulla ei ole vielä selkeää mielikuvaa sen sisällöstä, joka muotoutuu matkan varrella. Tärkeää on myös nukkua yön yli ja sitten palata tekstin ääreen.

Määrittelen puheelleni väliotsikot, jotta varmistan asioiden loogisen käsittelyn ja vältän niiden turhan toistamisen. Toisaalta hyvä puhuja käyttää toistoa tehokeinona tavalla, mikä ei ärsytä kuulijaa, vaan tukee sanoman perillemeno.

Ilman etukäteen tehtyä jäsentelyä puhun helposti, mitä ”sylki suuhun tuo”, minkä kuulijat kokevat sekavuutena. Näin tulee puhutuksi paljon ilman, että saa sanotuksi juuri mitään; ts. viesti ei mene perille.

Noudatan puheessani joskus seuraavanlaista

jaottelua:

- Johdanto (ongelma/lähtökohta/päivän teksti tai siihen liittyvä tarina)
- Tavoitteet
- Analyysi
- Kokeilut, selvitykset, testit
- Johtopäätökset, synteesi
- Toimenpiteet
- Loppulause

Pidän hyvänä etukäteen tehtävää väliotsikointia, vaikka väliotsikoita ei puheessa tarvitse mainita – pelkkä tauko riittää. Joskus voin toki väliotsikon kohdalla todeta tyylini: ”Nyt siirryn käsittelemään toimenpiteitä” tms.

Saarnan kyseessä ollen jaottelu varmaankin on erilainen, mutta se kannattaa kuitenkin miettiä ja kirjoittaa paperille.

PUHEEN ESITYSTAPA

Kuulijan mielenkiinnon herättäminen: Puhujan ensimmäinen haaste on herättää kuulijan mielenkiinto. Silloin kun tässä asiassa on ongelmia, on ratkaisun löytäminen haastavaa. Tällaisissa tapauksissa olen yrittänyt miettiä miten puhuja normaalisti aloittaisi tämänkaltaisen esityksen, ja sitten olen tehnyt jotain aivan muuta. Jollakin tavalla yllättävä alku voi olla hyvä tapa saada kuulijoiden mielenkiinto heräämään.

Kerron tästä yhden käytännön esimerkin. Kuulijakuntani oli ison rakennuskonsernin vastaavia mestareita, ammattikuntansa arvostettuja valioyksilöitä ja Helsingin suurimpien talojen rakentajia. Elettiin 1980-lukua. Päivän esitykseni tavoite oli selvittää mestareille yrityksen kustannus-tarkkailujärjestelmää, koska johdon mielestä työmaiden raportointi oli liian epätarkkaa.

Tiesin kuulijakuntani inhoavan raportointia, joka siihen aikaan, toisin kuin nykyään, koettiin rakennusyömaalla vähemmän tärkeäksi paperityöksi. Ajat olivat niin hyvät, että rahasta ei ollut puutetta.

Vaistosin kuulijakunnan tulleen kurssille ainoastaan esimiehen käskystä. He olisivat olleet mieluummin työmaalla tekemässä oikeita töitä. Raportoinnin oppiminen ei heitä yksinkertaisesti kiinnostanut.

Aloitin päivän kurssin tavalla, joka herätti kuulijani ja sai heidät silmin nähden valppaaksi. Sanoin heti alkuun, että minun piti eilen illalla perehtyä päivän aiheeseen, mutta meille tuli vieraita, enkä ehtinyt valmistautua esitykseeni. Näin ollen en oikein hyvin hallitse päivän teemaa. Jatkoin, että eiköhän tästä jollain tavalla porukalla selvitä.

Rakentajakonkarit ottivat haasteen vastaan, ja olivat todella aktiivisia koko päivän. He halusivat näyttää insinööreille, että he hallitsevat asiat paremmin kuin luennoitsija. Ruokin sopivalla tavalla heidän pätemisen tarvettaan, ja niin vain kävi, et- ➔

tä jälkeenpäin tuli palautetta toivotusta kehityksestä.

Onnistuminen johtui kahdesta seikasta. Kurssilla oli perusteltu kuulijoille ymmärrettävällä tavalla ja heidän omalla työmaakielellään raportoinnin merkitys. Toinen tekijä on puhtaasti psykologinen. Nämä kokeneet rakentajat eivät olleet varmaan koskaan saaneet muuta kuin kielteistä palautetta raportoinnista, joten asia ei heitä kiinnostanut. Ihminen, varsinkin me miehet, tarvitsee motivoitua onnistumisen elämyksiä, ei jatkuvia huomautuksia virheistä.

Kurssipäivän aikana nämä rakennusmestarit kokivat onnistuvansa kyetessään opastamaan raportoinnissa kurssin luennoitsijaa, joka oli sentään diplomi-insinööri. Työssä tällaiseen pätemiseen ei ollut mahdollisuuksia.

Tunne-elämykset: Puhe vaikuttaa kuulijaan ja jää parhaiten mieleen silloin, kun siihen liittyy sopivia tunne-elämyksiä. Tämän asian hallitsevat mielestäni parhaiten huippupoliitikot sekä hyvät näytelmäkirjailijat ja ohjaajat.

Vaihtelu: Hyvään puheeseen kuuluu puhujan luonteelle sopivalla tavalla seuraavien asioiden vaihtelu: *volyymi, nopeus, äänen väri, tauot*.

Tässä on havaittavissa sama ilmiö kuin klassisessa musiikissa, jossa em. seikkojen vaihtelu tekee esityksestä nautittavan. Miltä mahtaisikaan kuulostaa esimerkiksi Finlandia-hymni soitettuna ilman em. vaihteluja. Tuskin tuntisimme sitä.

Uutiset ja saarnat ovat usein hyvin monotonisia. Uutisiin tämä neutraaliutta korostava piirre sopii, mutta saarnassa saa mielestäni olla eloisuutta; ylilyövää hurmahenkisyyttä toki on syytä välttää.

Hätäisenä ihmisenä minun on ollut vaikea oppia tämä läksy. Olen joskus nauttinut huomattavasti kuinka hyvin puheen vaihtelun käyttäminen toimii. Kun aikuiset kuulijat joskus alkavat hälistä, hiljennän puhettani, jolloin sali hiljenee kuullakseen mitä sanon.

Vaihtelun tulee luonnollisesti olla sopusoinnussa puhujan persoonan ja puheen sisällön kanssa. Se on oiva tapa korostaa puheen kohokohtia. Suosittelem tätä, jos se tapahtuu luonnollisella tavalla eikä vaikuta opetellulta, jolloin kuulija kokee itsensä hel-

posti vaivautuneeksi ja viestin uskottavuus kärsii.

HYVÄN PUHEEN YDIN

Olen kuullut paljon hyviä ja vähemmän hyviä puheita, mikä on johtanut pohtimaan keskeisintä tekijää, mikä määrittelee kuulijan kokemuksen puheesta. Missä piilee hyvän puheen ydin?

Edellä olen tuonut esille seuraavia hyvän puheen tunnusmerkkejä: Tavoitteellisuus, jäsentely, kuulijan mielenkiinnon herättäminen alussa, tunne-elämykset ja vaihtelu.

Jos pitäisi mainita tärkein hyvän puheen tunnusmerkki, niin se ei välttämättä olisi mikään edellä mainituista seikoista. Otan vertauksen avuksi asian pohdiskeluun.

Vieraillessamme turistikohteissa olemme osallistuneet erilaisiin opastettuihin kiertajaeluihin. Kiertajaelulla opas kuljettaa turisteja maisemasta toiseen. Hyvä opas tekee sen niin, että turistille jää kierroksesta väkeviä muistikuvia ja hyvä mieli. Huono opas pilaa asiansa kiinnostuksen puutteella ja kiireellä tai liialla informaatiolla ja/tai liian pitkällä kiertajaelulla.

Ex analogia; puhuja kuljettaa kuulijaansa sielunmaisemasta toiseen. Hyvä puhuja ilmaisee olemuksellaan olevansa kiinnostunut asiastaan ja osaa valita sellaisen näkökulman asioihin, että kuulijan on helppo tajuta sanoman sisältö. Hän ei kuljeta kuulijaansa liian nopeasti tärkeiden sielunmaisemien ohi, ja hän palaa tärkeälle paikalle ehkä vähän toisesta näkökulmasta, siten, että kuulijan mielikuva ja ymmärrys asiasta vahvistuu.

Hyvä puhuja ymmärtää minkälaisen näyn edessä kuulijalle on annettava aikaa ajatella, hän hallitsee taukojen käytön. Hän ei myöskään kuljeta kuulijaansa uuvuksiin asti liian monen maiseman kautta.

Tämä vertaus tiivistää mielestäni hyvän puheen ominaisuudet varsin hyvin.

Kirjoittaja on diplomi-insinööri. Hän on toiminut n. 30 vuoden ajan yritysten ja julkisen hallinnon organisaatioiden kehittämiskonsulttina.



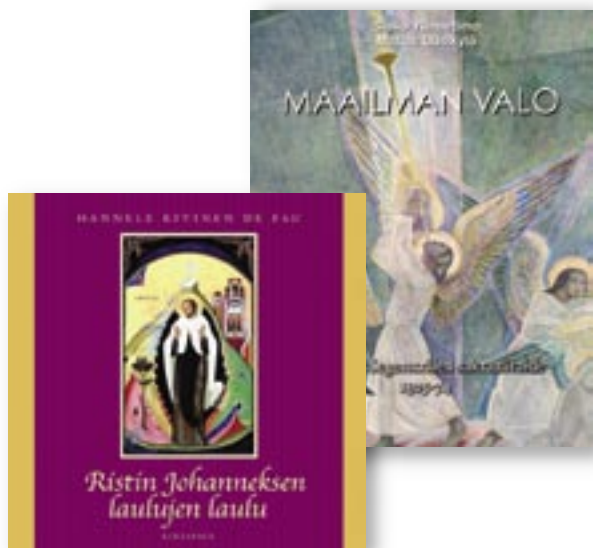
Sisko Ylimartimo – Matias Uusikylä
MAAILMAN VALO
Lennart Segerstrålen sakraalitaide
1925–1974

Ainutlaatuinen kokonaisesitys Segerstrålen sakraalitaiteesta. Esittelee taitelijan tuotantoa sekä kotimaan että ulkomaiden kirkoissa. Ovh. 35,90

Hannele Kivinen de Fau
**RISTIN JOHANNEKSEN
LAULUJEN LAULU**

Segovian luostarin ikoni kertoo

Klassikkorunoelma ensi kertaa suomen-
nettuna. Tekstejä saattelevat Ristin
Johanneksen ikonin kuvat. Ovh. 26,90



Maailman valo

Viena-Inkeri Lounela (toim.)
KULKEMISEN KIPU JA ILO
Martti Lindqvistin radiohartauksia
vuosilta 1968–2004

Rakastetun puhujan radiohartaudet
lohduttavat ja antavat toivoa. Teos
sisältää 55 hartautta. Ovh. 25,90

Anna-Maija Raittila
TULISIJA

Kipinöitä vuoden jokaiselle päivälle

Toimittanut Kaisa Raittila

Rohkaiseva lukupaketti. Antaa voimaa toivoa
ja taistella hyvän puolesta. Ovh. 24,90

Alister McGrath
ATEISMIN LYHYT HISTORIA

Syvällinen aatehistorian analyysi haastaa
sekä ateisteina itseään pitävät että uskovat.
Ovh. 29,50

Owe Wikström
PYHÄN SALAISUUS

Kätkeyty todellisuus ja nykyaika

Kirja etsii vastauksia siihen, minkä vuoksi
pyhän todellisuus ei suostu katoamaan
yhteiskunnasta. Ovh. 28,90



Sisältöä elämään –

 **KIRJAPAJA**

Diakoniatyöntekijä omaa työalaansa arvioimassa

Arkisen työnteon keskellä diakoniatyöntekijä joutuu yleensä keskittymään välittömään avuntarpeeseen ja asettumaan siihen kirkollisen sosiaalityöntekijän rooliin, joka hänelle niin helposti tarjoutuu. Oman työalan järjestelmälliseen arviointiin ei juuri löydy aikaa.

Itselleni tarjoutui opiskelujeni myötä loistava tilaisuus pysähtyä hetkeksi ja paneutua yhden seurakuntamme diakoniatyön projektin arvioivaan tutkimukseen.

Aloitettuani aikuiskasvatustieteen syventävät opinnot Helsingin yliopistossa syksyllä 2002 oli selvää, että aikanaan pro gradu -tutkielmassani haluan syventyä johonkin diakoniatyön alueeseen. Saman vuoden keväällä Malmin seurakunnassa käynnistyi yhteistyössä Helsingin kaupungin kanssa päihdetyön kolmivuotinen projekti Ostarin Onni. Päätin paneutua opinnäytetyössäni tutkimaan tämän projektin vaikuttavuutta. Tutkimuksen perustaksi pohdin diakonian, ihmisarvon ja syrjäytymisen ilmiöitä sekä päihdetyötä.

ARVIOINTITUTKIMUS

Arvioinnin määritelmien ja näkökulmien kenttä on laaja. Osa arviointikirjallisuudesta on erikoistunut erityisesti koulutuksen ja oppimistulosten arviointiin. Arviointia voidaan lähestyä myös yhteiskuntapolitiittisesta näkökulmasta, jolloin tarkastelun kohteena voivat olla erilaiset projektit, kehittämishankkeet tai sosiaalipoliittiset ohjelmat.

Arviointi ei välttämättä ole sama asia kuin arviointitutkimus, vaikka ne usein rinnastetaan toisiinsa. Tämä on ymmärrettävää, koska arviointi ja arviointitutkimus eivät perusvaiheiltaan juuri poikkea toisistaan. Näiden kahden erona voidaan pitää muun muassa arviointitiedon käyttötarkoitusta. Jakku-Sihvonen ja Heinonen (2001) määrittelevät arviointitutkimuksen tieteellisellä metodilla tuotetuksi arvottavaksi tiedoksi, joka perustuu tutkijan vapautteen määrittää arvolähtökohtansa ja paradigmansa parhaaksi katsomallaan tavalla.

Arvioinnilla mainitaan yleensä olevan kolme päätarkoitusta: tilivelvollisuuden täyttäminen, toi-

minnan kehittäminen ja uuden tiedon tuottaminen. Jokaista näkökulmaa voidaan tarkastella erikseen, mutta ne voidaan ymmärtää myös toisiaan täydentävinä. Ensimmäisellä tarkoitetaan tuloksellisuusarviointia, tehokkuuden, taloudellisuuden tai vaikutavuuden mittaamista. Kehittämisarviointia toteutetaan toiminnan kehittämiseksi, arvioinnin tuloksia hyödynnetään suoraan tai välillisesti käytännön kehittämistyössä. Tiedontuotantoarviointi tuottaa uusia näkökulmia, ratkaisuja ja kritiikkiä.

Toinen vakiintunut tapa erotella arviointitutkimusta, on jakaa tutkimus summatiiviseen ja formatiiviseen arviointiin. Summatiivisella arvioinnilla tarkoitetaan toimenpideohjelmien lopputulosten arviointia: mitä saatiin aikaiseksi? Formatiivinen arviointi keskittyy prosessin tarkasteluun, organisaation tai ohjelman toimintaa tarkastellaan pitkin matkaa.

Pohtiessani oman tutkimukseni asemaa arviointitutkimuksen kentässä, koin Guban ja Lincolnin (1989) kehittämän konstruktivistisen lähestymistavan itselleni sopivaksi. En ole toteuttanut tutkimustani kirjaimellisesti sillä tavalla kuin Guba ja Lincoln ehdottavat, mutta olen kuitenkin tehnyt arviointia tietystä projektista yhteistyössä siihen osallistuneiden ihmisten kanssa. Haastatteleamalla heitä tutkimus toteutui vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Tällainen arviointiotete tuo esiin projektiin osallistuneiden henkilöiden autenttisia käsityksiä ja kokemuksia, joista voi olla hyötyä myös toiminnan kehittämisessä.

PÄIHDETYÖN PROJEKTI OSTARIN ONNI

Tutkimukseni kohteena oli maaliskuussa 2002 käynnistynyt kolmivuotinen diakoniatyön päihdeprojekti, joka nimikilpailun tuloksena sai nimekseen Ostarin Onni. Malmin seurakunnassa projekti on ollut ensimmäinen päihdetyön projekti, jonka taustalla on pitkään vallinnut tietoisuus tehostetun päihdetyön tarpeellisuudesta.

Seurakunnan alueella Pihlajamäen kaupunginosassa sijaitsee ostoskeskus, jonka ympäristössä on ilmennyt erilaisia sosiaalisia ongelmia, jotka ovat puhuttaneet sekä viranomaisia että alueen asukkaita. Ostoskeskuksen liepeillä aikaansa viettävät sosiaalisesti syrjäytyneet tai syrjäytymisuhan alla olevat asukkaat ovat olleet silmiinpistävä osa alueen

arkkipäivää. Päihdeprojektin toiminta-ajatuksen mukaan Ostarin Onni-projekti pyrkii matalan kynnyksen periaatteella ja toiminnallisoin keinoin ehkäisemään syrjäytymistä. Projektin tavoitteena on yhteiskunnallisesti heikoimmassa asemassa olevien päihdeongelmaisten ihmisarvon vahvistaminen ja arkielviytymisen tukeminen. Sosiaali- ja terveysaseman tavoitteisiin kuuluu tavoittaa niitä ihmisiä, jotka eivät itse ohjaudu hakemaan terveys- ja sosiaaliliaseman palveluita, vaikka niitä tarvitsisivat.

Projektin ainoana päätoimisena työntekijänä on toiminut Helsingin seurakuntayhtymän kustantama diakoniatyöntekijä. Fyysisenä tilana toimii kaupungin kerhoHuone, joka sijaitsee kerrostalon alakerrassa, ostoskeskuksen läheisyydessä. Projektin kerhotilassa on maksuton kahvi- ja voileipätarjoilu kaksi kertaa viikossa sekä mahdollisuus yhteiseen ja tarvittaessa myös yksityiseen keskusteluun. Luettavana on päivän lehti sekä aikakauslehtiä, jopa pieni kirjasto, josta voi lainata kirjoja kotiin.

Kerhotilan keskipisteenä on biljardipeli, jota osa asiakkaista innokkaasti pelaa ja toiset yhtä innokkaasti seuraavat. Lisäksi järjestetään erilaisia retkiä.

Vuoden 2003 aikana toiminta vakiintui, ja monelle kävijöistä "Onnista" muodostui kiinteä osa viikko-ohjelmaa. Uusiakin kasvoja tuli mukaan taasisesti. Vuoden 2003 tilastoissa näkyi 99 kahvila-kokoontumista, 2057 asiakaskäyntiä ja 24 retkeä.

TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimustehtävänäni oli arvioida konstruktivistisen arvioinnin ideaa soveltaen päihdetyön projektin vaikuttavuutta. Tutustuakseni tutkimuskohteeseen, työskentelin opintovapaani aikana vapaaehtoisuutyöntekijänä projektissa.

Ensimmäisessä vaiheessa helmikuussa 2004 laadin lomakehaastattelun perusteella profiilin tyypillisestä Ostarin Onni-projektin asiakkaasta. Lomakehaastatteluun osallistui 32 henkilöä.

Seuraavassa vaiheessa maaliskuussa 2004 haastattelin yhdeksää projektin toimintaan osallistunutta asiakasta ja neljää työntekijää: projektista vastaavaa diakoniatyöntekijää, alueen diakoniatyöntekijää, toimintaan osallistuvaa terveydenhoitajaa ja sosiaalityöntekijää. Teemahaastattelussa keskustelin heidän kanssaan projektin toiminnasta yleensä sekä pyysin heitä kertomaan omia käsityksiään ja kokemuksiaan diakoniasta, ihmisarvosta ja syrjäytymisestä sekä projektin vaikuttavuudesta suhteessa näihin ilmiöihin.

Konstruktivistisessa arvioinnissa arviointiprosessissa on keskeistä vuorovaikutus arvioijan ja toimijoiden välillä. Litteroitua haastatteluaineistoa kertyi 50 sivua. Analysoin haastatteluaineiston aineistolähtöisen laadullisen sisällön analyysin menetelmällä.

Lomakehaastattelun perusteella syntynyt Onni Ostarin profiili vastasi täysin niitä ulkoisia tunnusmerkkejä, mitä etenkin suomenkielisessä keskustelussa annetaan syrjäytyneille.

Syrjäytyneet kuvataan usein keski-ikäisiksi miehiksi, jotka kuuluvat alimpaan sosiaaliryhmään. Tyypillistä on myös perheettömyys, työttömyys ja heikko asema työmarkkinoilla, usein kuvaan kuuluu lisäksi päihdeongelma. Muitakin terveydellisiä ongelmia saattaa olla. (Ks. esimerkiksi Sipilä 1985.)

Toisaalta suhtautuminen syrjäytymiseen on monimutkaisempaa. Ehkä kovin moni ei halua ajatella olevansa syrjäytynyt, vaikka ulkopuolisesta siltä näyttäisikin. Päihdeprojektin voisi kuitenkin katsoa tavoittaneen sellaisia ihmisiä, joita varten projekti alun perin perustettiin.

Kysymys diakoniasta käsitteenä sekä myös kokemukset diakoniasta olivat selvästi haastattelujen vaikeimmat teemat. Se onkin ymmärrettävää, koska diakonia oli varmasti haastattelun abstraktein aihepiiri. Siitä samanaikaisesti ikään kuin oli käsitys, mutta sitä oli vaikea sanallisesti tavoittaa ja ilmaista. Haastateltujen kokemuspöirissä diakonia näyttöy kristillisenä sosiaalityönä, joka koettiin diakonisena kohtaamisena ja hengellisenä tukena.

"Diakonia on mun mielestä sellasta, ett ne hallitsee tilanteita, niitä on koulutettu kohtaamaan erilaisia ihmisiä ja ett ne voi neuvo."

Ihmisarvon käsite näyttöytyi ihmisyyden kunnioittamisena ja sen vahvistaminen oman elämän arvon tukemisena. Tuki muodostui emotionaalista tuesta, oman elämän arvon löytymisestä ja toivon näkökulmasta.

"Mä koen kyll tän sellaseks, ett vaikk on kaikenlaisii ihmisiä täällä, niin ne kokee ittensä tasavertaisena kuitenkin, ett vaikka olis kuinka dille niin ei pilkata."

Syrjäytymisen käsite sai määrittelyn: normaalielämästä vieraantumisen. Tässä tutkimusaineistossa oli mielestäni mielenkiintoista se, että projektin asiakkaat eivät pitäneet itseään yksiselitteisesti syrjäytyneinä, vaikka he täyttivätkin lähes kaikki yhteiskunnallisessa diskurssissa syrjäytymiselle annettut tunnusmerkit. Haastateltujen asiakkaiden merkittävin mittari suhteessa syrjäytymiseen oli yksinäisyys.

Projektin vaikutus syrjäytymisen ehkäisijänä näkyi arkielviytymisen tukemisena, johon liittyivät konkreettinen tuki, asiakaslähtöinen palvelu ja mielekäs toiminta. Arjessa selviytymistä tukivat projektin eri ammattiryhmien asiantuntijapalvelut.

"Ainakin terveydenhoito ja sosiaalipuolelta se mitä mä oon neuvoja kysyny, niin sielt on tullu ja terveyspuoli varsinkin, sieltä nyt on ruvettu verenpainetta mittaamaan ja muuta. Ja mitä tää on ninku diakoniapuoli antanu, niin se on tommosta ihmisläheisyyttä."

Aineistosta tuli eri teemojen yhteydessä esille vahvasti yhteisöllisyys ja sen elämänlaatua pa- ➔

rantavat vaikutukset. Itselleni ilmaiset tuottivat metaforan perheestä. Ensin olin tästä mielleyhtymästä yllättynyt. Pohdittuani sitä tarkemmin aloin kuitenkin ymmärtää, että se sosiaalinen viitekehys, minä perhe ihmiselle parhaimmillaan tuottaa, puuttuu useimmilta projektin asiakkailta. Tästä syystä projektin tarjoamalle yhteisöllisyydelle on asiakkaiden elämässä suuri tarve.

Perheen lisäksi yhteisöllisyys ilmeni turvallisuutena. Projekti tarjosi kävijöille ruokaa, läheisyyttä, yhteistä vapaa-ajan toimintaa sekä vahvan yhteenkuuluvuuden tunteen. Arjen rytmittyminen ja ihmisuhteet toivat elämään turvallisuutta.

"Mitä kauemmin täällä on ollu, niin tätä odottaa, että on niinku omaa perhettä."

Päihdeprojektin vaikutus näkyi eniten asiakkaiden kokemusmaailmassa jonkinasteisena elämänlaadun paranemisena. Elämään oli tullut rytmiä ja sisältöä. Joillekin projekti antoi kimmokkeen aktiiviseen työelämään hakeutumiseen. Kortteisen ja Tuomikosken (1988) mukaan työttömien arkielviytymiseen vaikuttaa ratkaisevasti kaksi asiaa. Selviytymisessä on kyse elämisen mielestä ja merkityksestä. Kysymys ei ole filosofinen, vaan hyvin käytännöllinen, miksi nousta aamulla ylös ellei ole töitä, mikä antaa merkitystä ja sisältöä arkeen.

Tutkimus osoitti vaihtoehtoisen päihdetyön tarpeellisuuden. Ostarin Onni-projektin malli on tulosiltaan hyvä ja kustannuksiltaan edullinen, joten vastaavia projekteja kannattaisi perustaa muihinkin

lähiöihin. Ostarin Onni on saanut projektina vuoden jatkoajan ja sen jälkeen se todennäköisesti jatkuu jossakin muodossa osana Malmin seurakunnan diakoniatyötä.

DIAKONIATYÖNTEKIJÄ TUTKIJANA

Opinnäytetyön tavoitteet ovat osittain erilaiset kuin seurakunnassa tehtävän työn arvioinnin tavoitteet. Arviointi kuuluu kuitenkin osana diakoniatyöhön. Toivoisin, että arvioinnin motiivina ei olisi pakko, jonka takia täytyy saada muutama lause vuosikertomukseen, vaan haaste oman työn kehittämiseksi ja toisaalta myös sen havaitsemiseksi, että diakoniatyön merkitys yksittäisen ihmisen elämänlaadun parantajana voi olla paljon oletettua suurempi.

Yhteiskunnalliset ilmiöt haastavat työntekijää tutkimaan diakonian olemusta syvemmin sekä pohtimaan omaa asemaansa auttamistyön kentässä. Yhteiskunnan tarjoamien terveys- ja sosiaalipalvelujen supistuessa kirkon diakoniatyötä kutsutaan mukaan monenlaisiin tehtäviin. Diakoniatyöntekijän olisi hyvä arvioida omaa työalaansa, sen vaatimuksia ja painopisteitä niin, että diakonia toteutaisi mahdollisimman hyvin omaa alkuperäistä kutsumustaan. Diakonian tulee edelleen toimia siellä, missä avuntarve on suurin, ja niiden ihmisten parissa, joita ei muulla tavalla auteta.

Kirjoittaja on Malmin seurakunnan diakonissa.

Marjukka Anderssonille AKAVAn hopeinen ansiomerkki

AKAVAn hallitus on myöntänyt AKAVAn hopeisen ansiomerkkin Suomen Kanttori-urkuriliiton puheenjohtajalle, kanttori Marjukka Anderssonille. AKAVAn puheenjohtaja Risto Piekka luovutti tunnustuksen AKAVAn hallituksen kokouksessa Helsingissä tiistaina 26.4.

Hopeinen ansiomerkki voidaan myöntää AKAVAn jäsenjärjestön puheenjohtajalle tai toiminnanjohtajalle tai vastaavassa asemassa olevalle, joka on toiminut tehtävässään vähintään viisi vuotta ja toiminut merkittävällä tavalla AKAVAn tavoitteiden toteuttamiseksi.

Marjukka Andersson on johtanut Kanttori-urkuriliittoa yli kahdeksan vuoden ajan. Hän on ollut JUKOn kirkon neuvottelukunnan jäsen ja toiminut aktiivisesti Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI ry:n kehittämisessä. Marjukka Anderssonin puheenjohtajakauden al-



Hopeisen ansiomerkkin saivat tänä vuonna Marjukka Andersson (Kanttori-urkuriliitto) ja Juha Kiehelä (Suomen Lääkäriliitto). Merkit luovutti Akavan puheenjohtaja Risto Piekka (oik.).

kupuoella, vuonna 2000, Kanttori-urkuriliitto isännöi Helsingissä järjestettyä pohjoismaista kirkkokuusiikkisymposiumia Jubilemusta.



Eija Buri-Ajanko

Hemminki Henrikinpoika, Hemmingius Henrici, toimi Maskun seurakunnan kirkkoherrana vuodesta 1586 kuolemaansa 1619 saakka.

REIJO PAJAMO

”Nyt juhlitaan Hemmingin virsikirjaa”

Hemminki Maskulaisen virsikirja 400 vuotta

Juhlatapahtuma Turussa ja Maskussa 19. - 22.5.2005

Kun Vanhan virsikirjan 300-vuotisjuhlien viimeinen tilaisuus Vaasassa vuoden 2001 marraskuussa oli päättynyt, totesivat hymnologian ja liturgian seuran jäsenet Markku Kilpiö, Reijo Pajamo, Hannu Vapaavuori ja Tauno Väinölä kuin yhdestä suusta: Seuraavaksi juhlitaan Hemmingin virsikirjaa! Ideasta innostuivat myös Maskun seurakunnan kirkkoherra Esko Helmi ja kanttori Jenni Urponen. Niin käynnistyi juhlien suunnittelu. Ensimmäinen kokous pidettiin Maskun pappilan avarassa salissa vuoden 2002 tammikuussa. Kolmivuotisen suunnittelun tuloksena vietetään Hemminki Maskulaisen virsikirjan 400-vuotisjuhlatahtumaa kuluvan vuoden toukokuussa.

HEMMINKI JA HÄNEN VIRSIKIRJANSA

Hemminki Henrikinpoika, Hemmingius Henrici, syntyi luultavasti 1550-luvulla Turussa kauppiasporvarin poikana, toimi Maskun seurakunnan kirkkoherrana vuodesta 1586 kuolemaansa (1619) saakka. Hän toimitti vuonna 1605 toisen suomenkieli-

sen virsikirjan ja vuonna 1616 latinankielisen Piae Cantiones-kokoelman ensimmäisen suomennoksen (Vanhain Suomen maan piispain ja kirkon esimiesten latinan kielised laulud).

Hemminki Maskulaisen virsikirja (Yxi Wähä Suomenkielinen Wirsikirja) sisälsi 242 virttä (virtet numeroimattomia). Mukaan oli otettu kaikki Jaakko Finnon vuonna 1583 toimittaman virsikirjan 101 virttä. Uusista virsistä (141) suurin osa oli Hemminki Maskulaisen käännöksiä, mukaelmia tai alkuperäisiä virsiä, joista saksalaisia n. 60, ruotsalaisia 23, tanskalaisia 10 ja latinalaisia 12. Uusia virsiä oli otettu mm. tanskalaisen Hans Thomissøn'nin virsikirjasta vuodelta 1569 ja Ruotsin virsikirjasta vuodelta 1610. Hemmingin omia virsiä oli mahdollisesti 19, joista pääosa evankeliumivirsiä sekä kirkollisiin juhla-aiheisiin liittyviä virsiä.

Nykyisessä virsikirjassa on vielä 16 Hemmingin omaa tai hänen kääntämänsä virttä, joiden kieli on jo kaukana Hemmingin ajan virsirunoudesta.

Edelleenkin on selvittämättä Jaakko Finnon ja Hemminki Maskulaisen virsikirjojen painovuodet, sillä kummankin virsikirjan vanhimmasta säilyneestä kappaleesta puuttuu nimilehti.

Maskun Hemmingin virsikirjan kohdalla päädyttiin aikaisemmin vuosilukuun 1614, koska Hemminki muutamia virsiä suomentaessaan on todennäköisesti käyttänyt lähteenään Sigfrid Aaron Forsiuksen kokoelmaa "Andelige Psalmer och Wisor" vuodelta 1608. Sittenkin virsikirjan ilmestymisajankohdaksi on vakiintunut vuosi 1605. Uuden vuosiluvun "isänä" pidetään Helsingin yliopiston kirjastonhoitaja J. Vallinkoskea, joka Aarno Maliniemen juhla-kirjaan vuonna 1952 kirjoittamassaan artikkelissa perustelee vuosilukumuutosta sillä, että Tukholman suomalaisen seurakunnan inventarioluettelossa olevan merkinnän perusteella Suomesta olisi saapunut kyseisenä vuonna erä uusia virsikirjoja.

SUUNNITTELUTYÖRYHMÄ JA SEN ASETTAMAT TAVOITTEET

Juhlatapahtumaa valmistelleen työryhmän puheenjohtajana on toiminut Maskun seurakunnan kirkkoherra Esko Helmi. Työryhmän muut jäsenet ovat musiikkisihteerit Mika Mäntyranta Turusta, ja Ulla Tuovinen kirkkohallituksesta, Maskun kunnan sivustystoimenjohtaja Pekka Karenmaa, graafikko Eija Buri-Ajanko Masku-Seuran edustajana sekä Reijo Pajamo Hymnologian ja liturgiikan seurasta. Työryhmän sihteerinä on toiminut Maskun seurakunnan kanttori Jenni Urponen.

Tapahtuman yhteistyötahoista mainittakoon Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin ja kansanmusiikin osastot sekä Kuopion osasto, Turun yliopiston suomen kielen ja musiikkitieteen laitokset, Kotimaisten kielten tutkimuskeskus, Vanhan suomenkielen seura, Turun seurakuntayhtymä, Turun kaupunginorkesteri, Turun maakuntamuseo, Turun

konservatorion kirkkomusiikkilinja sekä Naantalin rovastikunnan seurakunnat.

Juhlatapahtuman sisältöä suunnitellessaan työryhmä piti tärkeänä, että tilaisuuksissa tulisi esille teologinen, kulttuurihistoriallinen, kielitieteellinen ja kirkkomusiikillinen näkökulma. Näiden pohjalta asetettiin tavoitteiksi mm.

- Hemminki Maskulainen ja hänen vaikutuksensa suomalaiseseen kulttuuriin.

- Virsi monipuolisena ilmaisuvälineenä ja oman aikansa heijastajana.

- Virsitetöisyyden lisääminen sekä virsikasvatus kouluissa, seurakunnissa, rippikouluissa ja kodeissa.

MIELENKIINTOINEN KOKONAISOHJELMA

Avauspäivän torstai 19.5. ohjelmassa on Turun Mikaelinkirkossa pidettävä konsertti, missä Turun Filharmoninen Orkesteri esittää Tibor Bogányin johdolla Uno Klamin teoksen Psalmus solisteinaan Pia Freund ja Juha Kotilainen. Kuorona on Juha Kuivasen harjoittama Turun konservatorion kamarikuoro. Konsertin toisena numerona on Felix Mendelssohnin sinfonia nro 5, ns. Uskonpuhdistussinfonia, jonka finaali rakentuu Martti Lutherin koraalille "Jumala omi linnamme".

Perjantaina 20.5. järjestetään Turun seurakuntayhtymän seurakuntasalissa juhlaseminaari, jossa alan asiantuntijat luennoivat Hemmingin ajan kirkollisesta elämästä ja Hemmingin kielestä sekä Hemminki Maskulaisen virsikirjasta ja siihen liittyvistä sävelmistöistä. Lisäksi esillä ovat Piae Cantiones-perinne ja Gunnaeruksen introituskokoelma.

Edellä mainituista aiheista kertovat arkkipiispa Jukka Paarma, professorit Kaisa Häkkinen, Erkki Tuppurainen ja Fabian Dahlström sekä MuL Jorma Hannikainen. Puheenjohtajina toimivat professori Reijo Pajamo ja hiippakuntakanttori Mika Mäntyranta. Perjantain ohjelmaan sisältyvässä valtakunnallisessa Virsisafinaalissa kilpailevat eteläisten hiippakuntien parhaat koulujoukkueet (ala-aste). Illan päätteeksi vietetään messu Hemmingin ajan tapaan, jonka on suunnitellut Erkki Tuppurainen.

Lauantaipäivän 21.5. aloittaa musiikillinen kirkkokierros, jossa tutustutaan Raision, Naantalin, Nousiaisten ja Maskun kirkkoihin. Iltapäivällä keskustellaan virsikasvatuksesta ja jumalanpalvelusopetuksesta. Paneelissa ovat mm. Antti Vanne opetushallituksesta ja projektisihteerit Helena Lindfors kirkkohallituksesta. Lauantaina on myös mahdollisuus tutustua kulttuurihistoriallisesti merkittävään Kankaisten kartanoon. Tätä tutustumiskäyntiä edeltää kirjailija Kaari Utrion esitelmä "Elämää Maskussa 1600-luvulla". Päivän päättää Markku Kilpön suunnittelema virsi-ilta Maskun kirkossa.

Nelipäiväiset juhlat huipentuvat sunnuntaina 22.5. Maskun kirkossa pidettävään juhlamessuun ja pääjuhlaan. Messun toimittaa arkkipiispa Jukka

Paarma ja siinä avustaa Naantalın rovastikuntakou- ro. Pääjuhlan ohjelmaan sisältyy yhteislaulun lisäksi musiikkia sekä juhla virren laulaminen, jonka esittelee sen kirjoittaja Pekka Kivekäs. Juhlan mielenkiintoisena numerona voidaan pitää myös professori Heikki Laitisen esitystä, jossa hänen matkaseuranaan on Hemminki Maskulainen.

Juhlien muusta ohjelmasta mainittakoon vielä virsikirjanäyttely sekä Turun maakuntamuseon valmisteleva ”Hemmingin aikaa Maskussa” -näyttely Maskun kotiseutumuseossa. Hemminki Maskulaisen virsikirjan 400-vuotisjuhlien yhteydessä pidetyt puheet ja seminaariesitelmät koetaan kirjaksi, jonka Hymnologian ja liturgiikan seura julkaisee ja jota on mahdollista tilata seuralta.

SUOMALAISEN RUNON JUHLAA

Hemminki Maskulaisen virsikirja sai hiljattain laajaa huomiota tiedotusvälineissä, kun Helsingin yliopiston kirjasto osti viime marraskuussa 1600-luvun puolivälissä painetun harvinaisen opuksen, nimeltä ”Yxi Wähä Suomenkielinen Wirsikirja”. TT Suvi-Päivi Kosken mukaan virsikirjaa voidaan pitää

Maskulaisen virsikirjan lyhennelmänä.

Hemminki Maskulaisen virsikirja on keskeisesti esillä myös professori Heikki Laitisen artikkelissa, joka on julkaistu Sakari Katajamäen ja Johanna Pentikäisen toimittamassa teoksessa Runosta runoon (WSOY 2004).

Laitisen esimerkkinä on ”CUin kirkkast cointähti coitta”, mikä on Hemmingin suomennos Philipp Nicolain virrestä ”Wie schön leuchtet der Morgenstern”. Siinä missä muut puhuivat virrestä, Laitinen käyttää ilmaisua runo ja toteaa, että Hemmingin julkaistujen runojen kokonaismäärä, PC-laulut mukaan lukien, on 211 runoa. Laitisen mielestä Hemmingistä tuli suomenkielisen kirjallisen runon ensimmäisten vuosisatojen merkittävin runoilija.

Turussa ja Maskussa pidettävä Hemminki Maskulaisen virsikirjan 400-vuotistapahtuma tulee olemaan sisällöllisesti mitä merkittävin tapahtuma, jossa ei pysytä ainoastaan menneisyydessä vaan keskustellaan myös virsilaulun nykytilasta.

Kirjoittaja on Sibelius Akatemian emeritus professori.

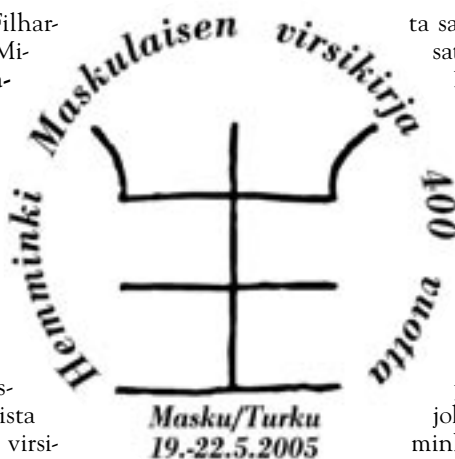
Hemminki Maskulaisen virsikirja 400 vuotta

Juhlatapahtuma Maskussa ja Turussa 19. – 22.5. kaikille virren ja kulttuurihistorian ystäville

Torstaina 19.5. Turun Filharmoninen Orkesteri esittää Mikaelinkirkossa **Uuno Klammin** harvoin kuullun teoksen *Psalmus*, jonka teksti on Hemmingin aikalaisen **Juhana Cajanuksen** käsialaa.

Perjantaina 20.5. juhlaseminaarissa pohditaan useamman tieteenalan näkökulmasta Hemminki Maskulaisen aikakautta ja aikaansaannoksia, tarkastellaan 1600-luvun kirkollista elämää, ja perehdytään itse virsikirjaan (1605) sekä *Piae Cantiones* -kokoelmaan. Luennoitsijoina ovat mm. arkkipiispa **Jukka Paarma**, professori **Kaisa Häkkinen**, emeritusprofessori **Fabian Dahlström** sekä professori **Erkki Tuppurainen**.

Perjantai-iltana vietetään Turun tuomiokirkossa messua Hemmingin ajan tapaan. Seurakun-



ta saa lauluyhtyeen johdolla veisata virsiä ja liturgisia sävelmiä 1600-luvun alkupuolelta.

Lauantaina 21.5. tehdään musiikillinen kirkkokierrosretki ja iltapäivällä taiteilijaprofessori **Kaari Utrio** kertoo Kankaisten kartanossa elämästä 1600-luvun Maskussa.

Sunnuntaina 22.5. Juhlatapahtuma huipentuu pääjuhlaan. Juhlapuhujana on professori **Heikki Laitinen**, joka vie kuulijat retkelle ”Hemminki Maskulainen matkakumppanina”.

Lisätietoja:

www.maskunseurakunta.fi

Projektisihteeri Eija Buri-Ajanko p. (02) 533 6041, eija.buri-ajanko@dnainternet.net.

Kanttori, suunnittelutyöryhmän sihteeri Jenni Urponen p. (02) 533 0622, jenni.urponen@evl.fi.

Tiimijohtamisen rinnalle elegantti johtaminen

JOHTAMISMALLI RAAMATUSSA

Vanha testamentti: Raamatussa kuvaus Israelin kansan vaelluksesta on kuvaus vahvasta, Jumalaan luottavasta johtajasta Mooseksesta. Mooses oli Israelin kansalle luja, määrätietoinen auktoriteetti-johtaja.

Yhteisöllä oli yhteinen tavoite, päämäärä, jota kohti tavoiteltiin, Luvattu maa. Matkan aikana kohdatut vaikeudet ja vastoinkäymiset asettivat Moosesin johtajuuden lujille, kansa ei ollut tyytyväinen, vaan syytti Moosesta tapahtumien kulusta.

Nälkä ja jano kohtasivat matkalla, Egyptissä ruokaa ja juomaa oli ollut riittävästi. Mooses joutui kohtaamaan kansan kielteiset tunteet itseään kohtaan. Mooses johtajana oli strategiajohtaja ja tunnejohtaja. Yhteisesti sovittu päämäärä, kohde Luvattu maa, oli kaikkien matkalaisten tiedossa. Matkan edetessä johtajan eteen tuotiin ristiriitoja ratkaistavaksi.

Mooses ei vielä käyttänyt työyhteisössä nykyisin käytössä olevaa ongelmien ratkaisua yhteisöllisesti, tosin hänellä oli työyhteisökonsultti matkassa mukana, appensa Jetro. Jetro esitti Moosekselle kysymyksiä, joita hän pohdiskeli.

Mooses tukeutui johtajuudessaan omaan auktoriteetti-johtajaansa Jumalaan, jonka puoleen hän vei yhteisönsä asiat ja ristiriidat. Mooses toteutti tätä samaa auktoriteetti-johtajuuden mallia kansaansa. Yhteisön - seurakunnan johtajuusmalli lähtee Vanhan Testamentin ajalta, sen aikaisesta yhteiskuntamallista, jossa valta oli keskitetty yhdelle johtajalle.

Raamatusta voimme myös löytää ensimmäisen naisjohtajan mallin samalta Israelin kansan vaellukselta. Kaislameren ylityksen jälkeen naisprofeetta Mirjami, hän oli Moosesin ja Aaronin sisar, johdatti ylistyslaulua ja tanssia ja häntä seurasivat kaikki naiset. Mirjamin johtajuus voidaan luokitella tilanejohtajuudeksi ja tunnejohtajuudeksi.

Uusi testamentti: Uuden testamentin aikana juutalaisen ympäröivän yhteiskunnan johtajuuskulttuuri oli vallitseva. Tästä aikakaudesta voidaan käyttää nimitystä hierarkkinen johtajuus. Juutalainen kulttuuri ja yhteiskunta lähtee laista, toorasta ja sen noudattamisesta. Kirjanoppineiden tehtävä oli lukea kansalle tooraa ja valvoa sen antamien sääntöjen ja ohjeiden noudattamista. Jeesus rikkoi omal-

la käytöksellään juutalaista lakia, koska hän uhmasi sapattisääntöä sallimalla opetuslasten poimia viljan tähkäpäitä sapattina ja parantamalla itse sairaita. Jeesus halusi osoittaa inhimillisyyden ja lähimmäisen auttamisen tärkeämmäksi, kuin lain noudattamisen.

Kertomus Jeesuksen vierailusta Lasaruksen, Marian ja Marian kodissa tuo esiin uuden naisnäkökulman. Maria, joka kuvataan nöyränä ja hiljaisena Jeesuksen ihailijana ja kuuntelijana, oli mielestäni raamatun ensimmäinen naisasianainen. Hän mursi juutalaisen yhteiskunnan tabun, jossa vain mies voi olla oppilaana. Asettuessaan Jeesuksen lähelle kuulijaksi, Maria asettui oppilaan rooliin, joka tuona aikana ei ollut naiselle sopiva rooli. Maria mursi käytöksellään muurin miesten maailmaan ja tämän johdosta häntä voisi nimittää vastarintajohtajaksi.

Opetuslasten tiimi: Tiimityön käytänteitä voidaan havaita opetuslasten toiminnassa Jeesuksen kuoleman jälkeen. Opetuslasten opettaja, johtaja oli poissa. Kukaan ei voinut eikä halunnut ottaa opettajan paikkaa. Opetuslapset pysyivät tiiviisti yhdessä ja tekivät yhdessä ongelmanratkaisuja.

Myöhemmin, kun opetuslapset saivat apostolin tehtävän ja hajaantuivat erilleen toisistaan, johtajuuskäytännne muuttui jälleen auktoriteetti-johtajuuteen. Alkuseurakunnassa vallitsevat tilanteet tarvitsivat selkeitä pelisääntöjä ja johtajan, joka neuvoo, ohjaa ja opettaa. Papin malli ja rooli luotiin alkuseurakunnan aikana.

Seurakunnan nykyisinkin käytössä oleva organisaatiomalli on peräisin hyvin varhaiselta ajalta: yhteisö, jossa johtajan apuna päätöksenteossa ovat seurakunnan vanhimmat. Nykyisin luottamushenkilöistä koottuja elimiä kutsutaan nimillä valtuusto ja neuvosto.

MATKALLA MUUTOKSEEN

Auktoriteettimalli: Suomen ev.lut. kirkossa vallitseva johtajuuskäytännne on ollut 800 vuoden ajan auktoriteetti-johtaminen. Seurakuntaorganisaatiossa kirkkoherra on johtaja, jolla on valta esimiehenä muihin työntekijöihin. Kirkkoherran toimia johtajana ja seurakunnan päätöksiä valvoo tuomiokapituli, jonka resurssit riittävät valvomaan sitä, että

tehdyt päätökset tapahtuvat laillisuuden mukaan. Kirkkoherrojen esimiehenä toimii hiippakunnan piispa.

Seurakunnallisen toiminnan laajentuessa ja työntekijöiden lisääntyessä kirkkoherran esimiesasema on korostunut henkilöstöjohtajana. Tähän tehtävään teologinen koulutus yliopistossa ei anna muuta mallia kuin Raamatusta nousevat johtajuusmallit. Toinen johtajuuden malli kirkkoon ja seurakuntaan tulee armeijan johtajuuskoulutuksesta, joka on mallittanut ja vahvistanut autoritäärisen johtamisen tapaa. On huomattavaa, että kirkkoherrat ovat olleet miehiä 1990-luvulle asti. Armeijasta saatu johtajakoulutus ja kielenkäyttö avautuu ehkä paremmin niille, jotka ovat käyneet läpi saman koulutuksen tai olleet armeijassa alaisina ja samalla sulkee pois ne, joilla ei ole armeijakokemusta.

Suomen ev.lut. kirkossa alettiin kiinnittää huomiota seurakuntiin työyhteisöinä, seurakuntatyön johtamiseen ja siinä annettavaan koulutukseen 1980-luvulta alkaen. Nykyisin kirkkoherran virkaan valittavalta vaaditaan seurakuntatyön johtamisen tutkinto, joka suoritetaan hiippakuntien tuomiokapituleissa.

Johtajan roolin muutos: Seurakuntaa organisaationa on tutkittu hallinto-organisaation, työhyvinvoinnin ja työilmapiirin näkökulmista. Näistä saaduista tutkimuksista on tullut ilmi, että seurakunta organisaationa on hyvin jäykkä ja hidas. Työhyvinvoinnin ja työilmapiirin osalta tulokset vaihtelevat suuresti eri seurakunnissa. Tästä on voitu tehdä se johtopäätös, että johtajalla on suuri merkitys työpaikan ilmapiiriin ja työntekijöiden hyvinvointiin.

Seurakunta organisaationa ja työpaikkana ei eroa merkittävästi muista organisaatioista ja työpaikoista työilmapiirin ja työhyvinvoinnin osalta. Sen sijaan hallinto-organisaatio seurakunnissa on selvästi jäykempi ja hitaampi kuin verrattaessa muihin vastaaviin julkisen sektorin palveluorganisaatioihin.

Lukiessani Mäkipeskan ja Niemelän kirjaa Hengittävä työyhteisö - johtamista muutosvastavirrassa koin kuin raikkaan tuulahduksen. Perinteisen auktoriteetti johtajuuden tilalle kirjoittajat ehdottavat "myötävirtaan johtamista", joka merkitsee johtajan roolin muutosta yksinäisestä vastuunkantajasta auttajaksi, tukijaksi ja edellytysten luojaksi.

Johtaminen on enemmän yhteistyötä, ei vastakainasettelua. Johtamiskäytännön muutos edellyttää johtajalta sen ymmärrystä, että tärkein väline on hänen persoonansa. Johtaja ei voi johtaa muita, jollei hän osaa johtaa omaa elämäänsä. Johtamiskirjoissa usein edellytetään johtajalta suorastaan ylimielisiä ominaisuuksia ja taitoja.

Kirjan kirjoittajat haluavat korostaa johtamisen luonnollisuutta. Johtajuutta ei tarvitse pönkittää eikä korostaa, yhdellä työporukassa on vetovastuu, hän on tiimin vetäjä - johtaja.

Tiimijohtaminen: Tiimityö ja tiimijohtaminen ovat nousseet trendiksi 1990-luvulla jatkuen 2000-luvulle. Tiimin muodostaminen edellyttää kaikilta tiimin jäseniltä sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. Näistä keskustellaan ja sovitaan tiimiä muodostettaessa.

Tiimi valitsee itse keskuudestaan tiimijohtajan ja tiimijohtajan vetovastuu vaihtuu tietyin väliajoin. Parhaimmassa tapauksessa kaikki tiimin jäsenet ovat vuorollaan vetovastuussa tiimin työstä. Tiimille ovat ominaisia kiinteät ihmissuhteet ja avoin ja jatkuva vuorovaikutus tiimin jäsenten välillä. Tiimit arvioivat itse omaa toimintaansa ja raportoivat siitä.

Tiimityön onnistuminen edellyttää johtamiselta uudenlaista näkemystä. Organisaation johtajan tulee luottaa tiimien toimintaan ja antaa tiimeille todellista valtaa ja vastuuta. Tiimien johtaminen on niiden toimintaedellytysten luomista, antamalla vastuu ja valtuutus tehtävän suorittamiseen ja näin vahvistaa tiimin motivaatiota ja sitoutumista.

Tiimityön muodikkuus on aiheuttanut sen, että jo organisaatioissa olemassa olevia toimintaryhmiä on alettu nimittää tiimeiksi. Tiimistä ei tule tiimi vain nimen muutoksella. Tiimin muodostaminen edellyttää yhteisen arvopohjan luomista, yhteisten päämäärien, tavoitteiden asettamista ja tiimin jäsenten näihin sitoutumista. Tällöin voidaan puhua tiimiorganisaatiosta.

Seurakuntaorganisaatioon tiimityön idea ja tiimijohtaminen sopii mielestäni hyvin. Isoissa seurakunnissa johtajan on jättävä vastuuta väliportaan esimiehille. Seurakunnan organisaatio on muutoutunut työalojen mukaan ja näille työaloille voidaan perustaa toimivia tiimiorganisaatioita. Samalla voidaan tarkastella perinteisiä työmuotojen rajakoh-tia.

Seurakunnan lapsityö sisältää päiväkerho-, perhekerho ja pyhäkoulutyön. Tiimiorganisaatiota muodostettaessa on syytä käydä keskustelua olisiko työn kokonaisuuden kannalta perusteltua muodostaa varhaiskasvatuksen tiimi, johon edellä mainittujen lisäksi kuuluu myöskin iltapäiväkerho, jossa työntekijöinä toimii samoja henkilöitä kuin päiväkerhossa.

Tiimit muuttavat seurakunnan johtamistapaa auktoriteetti johtamisesta kohti yhteisöllisempää johtamistapaa. Johtajuuskäytäntö muuttuu auktoriteetti johtamisesta vastuun ja vallan jakamiseen tiimien vetäjille. Seurakunnan kirkkoherrasta tulee tiimityön johtaja, jonka oma tiimi muodostuu useiden tiimien vastuutyöntekijöistä.

Elegantti johtaminen: Jyväskylän yliopiston koulutuspäällikkö Risto Seppänen tuo uuden käsitteen johtajuuteen - elegantti johtaminen. Se ei ole niinkään metodi, vaan sivistyneihin arvoihin perustuva johtamisasenne, jonka avainsana on ymmärrys. On ymmärrettävä kokonaisvaltaisesti maailmaa, elämää ja ihmistä kepea-alaisen, spesifin tietämi-

sen sijaan. Seppänen luettelee elegantin johtamisen arvoperustaksi kolme asiaa: usko, toivo ja rakkaus. Usko merkitsee sitä, ovatko ne asiat joiden eteen tekee töitä merkityksellisiä itselle, arvostaako niitä. Toivo arvoperusteena mahdollistaa tehdä yhdessä maailmaa paremmaksi. Rakkauden Seppänen määrittelee kysymyksellä, jonka johtaja tekee myös itselleen näiden kahden aikaisemman kysymyksen lisäksi, välitänkö todella näistä ihmisistä, joiden johtajaksi minut on asetettu? Mikäli johtajalla on näihin kolmeen kysymykseen myönteinen vastaus, hänellä on edellytykset eleganttiin johtamiseen.

Mielestäni elegantti johtamistapa avaa mahdollisuuden keskusteluun johtajuuden inhimillisistä ja eettisistä arvoista. Johtajuuden mallintaminen ele-

gantti johtajuuden tapaan sopisi arvoperustaltaan hyvin kirkon ja seurakunnan johtajuuskulttuuriin. Kirkon ja seurakunnan perustehtävänä on välittää arvoja. Inhimillisyys ja lähimmäisen auttaminen ovat keskeisiä kirkon tehtäviä. Rakkaus-arvon kohdalla voisi kysyä kirkon johtajalta rakkautta kahteen suuntaan, rakkautta Jumalaa kohtaa, jonka palveluksessa kirkko on ja rakkautta niitä työntekijöitä kohtaan, joiden esimiestehtävään johtaja on asetettu.

Kirjoittaja on Kirkkonummen suomalaisen seurakunnan seurakuntapastori.

KARI LATVUS

Diakonian ja kristillisen kasvatuksen ylempi amk-tutkinto valmisteilla

**Ammattikorkeakoulujen tulo Suomeen 1990-luvulla merkitsi pitkälle tulevaisuuteen vaikuttavaa muutosta diakonian vi-
ranhaltijoiden (diakonit sekä diakonissat)
ja kirkon nuorisotyönohjaajien koulutukseen. Ratkaisun myötä näiden työalo-
jen koulutus säilyi korkeatasoisena ja tuli
osaksi korkeakoulujärjestelmää.**

Vaihtoehtona olisi ollut koulutustason tippuminen toisen asteen koulutukseksi. Reilua kymmentä vuotta myöhemmin on edessä seuraava merkittävä muutos: ammattikorkeakouluihin on tulossa ylemmät tutkinnot.

Hallitus antoi maaliskuun alussa asiaa koskevan esityksen eduskunnalle ja parhaillaan aloitetta käsitellään sivistysvaliokunnassa. Hallituksen esityksen mukaan ylemmät amk-tutkinnot tulee rinnastaa yliopistojen ylempiin tutkintoihin, mutta niille tulee antaa omailemainen profiili, joka tähtää työelämän kehittämiseen. Hakukelpoisia olisivat korkeakoulututkinnon suorittaneet, joilla on tutkinnon jälkeen vähintään kolmen vuoden työkokemus. Mahdolli-

sesti tätä aikaa voitaisiin harkinnan mukaan lyhentää ottamalla huomioon mahdollinen aiempi työkokemus.

Uusi laki pyritään saamaan voimaan 1.8.2005. Lain käsittely eduskunnassa viipyyneen kevään loppupuolelle, mutta kokeilussa olleet koulutusohjelmat pyritään aloittamaan vakinaisen lainsäädännön puitteissa jo syksyllä 2005. Uudet tutkinnot voisivat alkaa vuonna 2006 tai 2007. Jatkossa kaavailaan, että 10 - 20 % ammattikorkeakoulun perustutkinnon suorittaneista voisi tehdä ylemmän amk-tutkinnon. Luonnollisesti tutkintoihin voi hakeutua myös yliopistotutkintojen pohjalta.

Esitystä on edeltänyt vuonna 1997 alkanut kokeiluvaihe, jossa on ollut mukana eri aloja. Tällöin tutkintoja vielä nimitettiin ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnoiksi. Kokeilussa on ollut mukana myös Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) sosiaalialan jatkotutkinto Päihheet ja syrjäytyminen (60 ov) sekä terveyden edistämisen ja ehkäisevän työn koulutusohjelmaan kuuluva Perhehoitotyö mielenterveys- ja päihdeasiakkaan terveyden edistämisessä (60 ov). Jälkimmäinen toteutetaan yhteistyössä Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa.

MAHDOLLISUUS SYVENTÄÄ AMMATILLISTA OSAAMISTA

Diakonia-ammattikorkeakoulu on käynnistänyt valmistelun kirkon alan ylempään amk-tutkinnon toteuttamiseksi. Suunnitelmissa on aloittaa *Diakonian ja kristillisen kasvatuksen ylempi amk-tutkinto* lainsäädännön ja asiaan liittyvien lupamenettelyjen valmistuttua.

Opetusministeriö ei ole vielä vahvistanut kuitenkaan hakemusmenettelyjä tai aikataulua, joilla uudet tutkinnot voitaisiin käynnistää. Valmistelun aikana on korostettu, että ylempät tutkinnot tulevat kaikille aloille. Yhtäältä on muistutettu, että uusien koulutusohjelmien saaminen ei tule olemaan itsestään selvyyttä vaan edellyttää hyvää perustelua ja laadukasta suunnitelmaa.

Miten tarpeelliselta sitten Diakonian ja kristillisen kasvatuksen ylempi amk-tutkinto näyttää? Kysymyksessä ovat kirkon alat, joilla on selkeä ja yhteensä riittävän suuri työntekijäkunta. Tässä vaiheessa on vaikea kuvitella, että sekä diakonia että kristillinen kasvatustarjonta omat tutkintonsa, mutta yhdistettynä nämä alat kokoavat merkittävän koulutettavien ryhmän, joilla ei ole suoraa etenemisväylää omalla koulutusurallaan.

Vielä tällä hetkellä diakoni, diakonissa ja kirkon nuorisotyön ohjaaja on valmistuessaan tullut samalla tutkintouransa päätepisteeseen – elleivät ole ryhtyneet alan vaihtajiksi. Oikeastaan diakonia ja kristillinen kasvatustarjonta tarjoavat paraatiesimerkin siitä, millaisille aloille ylempi amk-tutkinto voi antaa aivan uudenlaisen näkökulman.

Tutkinnon laajuudeksi kaavaillaan 90 opintopistettä (aiempi 60 opintoviikkoa). Sen keskeisiksi osa-alueiksi nousevat osin valinnaiset syventävät ammattiopinnot (25 op), syventävät kristinuskon tuntemuksen ja tulkintataitojen opinnot (25 op), metodipetus (10 op) sekä laajan, oman työalan kehittämiseen kohdistuva oppinäytetyö (30 op). Ammattiopintoihin sisältyy sekä valinnaisia oman ammatti-alan opintoja että johtamiseen ja kouluttajavalmiuksiin keskittyviä opintoja.

Kristinuskon tuntemuksen ja tulkintataitojen avulla haetaan parempaa kykyä itsenäisesti jäsentää kristinuskon perinteisiä ja ajankohtaisia ilmenemismuotoja sekä ymmärtää spiritualiteetin merkitystä. Oppinäytetyön on tarkoitus yhdistää syventävien ammattiopintojen teemoja konkreettisen kehittämistehtävän muodossa. Tutkinnon toteutus kestääsi kaksi vuotta ja vuosittain tai joka toinen vuosi voitaisiin ottaa noin kahdenkymmenen opiskelijan ryhmä.

UUSIA VÄYLIÄ URALLA ETENEMISEEN

Diakonian ja kristillisen kasvatuksen ylempää amk-tutkintoa ei ole tarkoitus tehdä siis suoraan ammat-

tikorkeakoulun perustutkinnon jälkeen. Sen sijaan ylempään tutkintoon pyritään liittämään työkokemuksen tuoma ymmärrys. Opinnot toteutuvat monimuoto-opiskeluna ja soveltuvat pääosiltaan tehtäväksi työn ohessa. Kaksivuotisen opiskelujakson laadukas ja aikataulunmukainen suorittaminen lieenee kuitenkin realistisemmalla pohjalla jos osa opiskelusta tapahtuu päätoimisesti.

Millaisiin tehtäviin tutkinnon suorittajat voisivat hakeutua? Eri kirkollisten työelämätahojen kanssa käydyissä keskusteluissa on tullut selväksi, että diakonian ja kristillisen kasvatuksen kentässä on selvä tilaus korkeammin koulutetuille kehittäjille. Tutkinnon suorittaminen antaa hyvät valmiudet toimia työalan johtavana työntekijänä tai tiimin vetäjänä. Myös erilaisiin hiippakuntien ja kokonaiskirkon työtehtäviin tutkinto antaa samoin merkittävää lisäarvoa. Lisäksi on muistettava, että kirkossa on joukko sellaisia tehtäviä, joihin tarvitaan nykyisellään ylempi korkeakoulututkinto. Esimerkkinä näistä on perheasianneuvottelukusten virat, joihin avautuu tutkinnon myötä väylä diakonian ja kristillisen kasvatuksen ammattiosaajille. Samoin ammattikorkeakoulujen lehtorien virkoihin vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto. Koska tutkinto on uusi ja osin muuttaa aiempaa kirkollista työntekijäkenttää, on kirkossa syytä käydä riittävän ajoissa sekä keskustelua muutoksen vaikutuksista ja ryhtyä myös tarkentamaan erilaisia säädöksiä, jotka ottavat huomioon uuden lainsäädännön.

KEHITTÄMISEN JA TUTKIMUSTYÖN UUDET MAHDOLLISUUDET

Ylempi amk-tutkinto tarjoaa merkittävän uuden väylän henkilökohtaiseen urakehitykseen. Tämä toiminee monien kohdalla myös uudistumista ja työmotivaatiota lisäävänä seikkana. Tämän lisäksi tutkinnolla on oletettavasti myönteinen vaikutus kirkon elintärkeään diakonia- ja nuorisotyöhön. Uusi tutkinto voi tuottaa näille aloille aiempaa enemmän tutkimus- ja kehittämisosaamista. Jo pelkästään vuosittain valmistuvat parikymmentä laajaa oppinäytetyötä mahdollistavat nykyisten työikäntekijöiden selvityksiä sekä uusien innovaatioiden syntyminen. Uusi tutkinto toisi monikertaisen lisäyksen verrattuna siihen, kuinka paljon (= olemattoman vähän) tällä hetkellä kyseisiin työaloihin kohdistuu yliopistojen gradutöitä ja muita tutkimuksia.

On myös huomattava, että ylempi amk-tutkinto tuo kelpoisuuden hakea myös yliopistojen tohtori-koulutukseen. Yhtenä kehittämisen välineenä ja alan yleisen arvostuksen lisääjänä myös tällä lienee jatkossa oma roolinsa.

Kirjoittaja toimii Diakonia-ammattikorkeakoulussa diakonian yliopettajana sekä dosenttina Helsingin ja Joensuun teologisisa tiedekunnissa.

ULLA SAVONEN

Arkkipiispa Jukka Paarma:

Kilvoittelu sopii ohjeeksi kaikkien kristittyjen elämään

Kuvakotimaa Matti Karppinen



"Kirkon työntekijä on kaikessa esikuva. Häneltä ei kuitenkaan voi odottaa sen suurempaa esikuvallisuutta kuin keneltä tahansa hyvältä kristityltä", sanoo arkkipiispa Jukka Paarma.

Julkisuuteen voimakkaasti nousseet kirkon työntekijöiden seksuaalieettiset ja perheratkaisut ovat herättäneet kysymyksen kirkon työntekijän uskottavuudesta.

Kirkon työntekijöiden mielipiteiden jakaantuminen ja hämmennys osoittavat, että paineita kirkon seksuaalieettisten kannanottojen tarkistamiseen on.

Haastattelussa arkkipiispa Jukka Paarma myöntää, että kirkon työntekijöiden seksuaalieettiset ratkaisut ovat tärkeä mutta arka keskustelun aihe. Vastuu niissä on hänen mukaansa kuitenkin aina kirkon sanomaan sitoutuneella työntekijällä itsellään.

- Kirkon työntekijä on kaikessa esikuva. Häneltä ei kuitenkaan voi odottaa sen suurempaa esikuvallisuutta kuin keneltä tahansa hyvältä kristityltä.

- Mitä kristittynä oikein eläminen sitten on? Kristus sanoo, että te olette maan suola ja maailman valo. Kristitty ei elä tämän maailman arvojen mukaan vaan Raamatun. Minkä tahansa sanoman palveluksessa olevan ihmisen elämän ratkaisut eivät voi olla ristiriidassa hänen sanomansa kanssa. Hänen on oltava tosissaan siinä, mitä edustaa, aidosti, sanoo arkkipiispa Jukka Paarma.

ONKO KIRKON TYÖNTEKIJÄ USKOTTAVA?

Kirkon työntekijöiden uskottavuus sekä seksuaalieettiset ja perhearvot ovat olleet julkisuudessa voimakkaasti esillä piispa Ilkka Kantolan erottua virastaan uskottomuuden takia.

- Media on nostanut kirkon työntekijöiden uskottavuuden etenkin seksuaali- ja perheasioissa räikeästi esille. Monet kirkon työntekijät ovat hämentyneitä tässä tilanteessa. Julkisessa keskustelussa joutuvat omatkin ihanteet koetukselle. Näistä asioista ei kirkossa ole tarpeeksi keskusteltu, huomauttaa arkkipiispa.

- Kirkon seksuaali- ja perhe-eettiset kysymykset ovat olleet esillä piispojen keskusteluissa. 1980-luvulta peräisin olevia piispankokouksen kannanotot on syytä päivittää. Esiin on myös noussut uusia kysymyksiä, ennen kaikkea uuden parisuhdelain mukanaan tuomat kysymykset.

- Kirkon työntekijöiden avioerot ovat lisääntyneet ja perheväkivaltaa esiintyy. Näihin asioihin suhtaudutaan usein liian kevyesti. Avioero on aina onnettomuus, jossa on paljon uhreja, kuten lapset ja aviopuoliso, joka ei kenties sitä halua. Uskotomuutta vähätellään sanomalla "eihän tuo mitään, kaikkihan niin tekevät" tai "kirkon työntekijä on vain ihminen, kyllä hänenkin on saatava tuntea". Liian moni menee yleisen mielipiteen ansaan. Tutkimuksista tiedämme, että tällaiset puheet ovat liioiteltuja.

- Kirkon työntekijä on ihminen - jätän vain-sanan pois - ja erehtyväinen. Ihmisyyteen kuuluu vastuu teoistaan ja toisista ihmisistä. Silloin, kun tun-

teiden annetaan yksin ohjata ratkaisuihin, unohdetaan vastuullisuus. Tunteita ja haluja on hallittava. Joskus niitä on hillittävä ja jopa tukahdutettava vastuullisuuden vuoksi, painottaa arkkipiispa.

ON ELETTÄVÄ TODESTI

- Vanha kristillinen ilmaisu **kilvoittelu** sopii ohjeeksi tämänkin päivän kristityn elämään. Pappi on luvannut elää niin, että voi olla esikuvana seurakunnalle. Enempää häneltä ei edellytetä kuin tahtoa ja kilvoittelua. Virheettömiä meistä ei pappisvihkimyksessä tule. Tarvitsemme anteeksiantoa ja parannusentekoa. Tärkeintä on, että olemme niissä tosissamme. Jos se näkyy meistä, olemme pappeina uskottavia. Minulla on se käsitys, että kirkon ja seurakuntien viroissa armoa ja anteeksiantamusta on tarjolla enemmän kuin monissa muissa viroissa. Olen pannut merkille, että seurakuntalaiset ymmärtävät erehtynyttä työntekijäänsä ihmeen pitkälle, kun huomaavat, että hän on aito katumuksessaan ja parannuksessaan.

- Kirkon työntekijät ovat enemmän tai vähemmän julkisuuden henkilöitä. Heihin kohdistuu erilaisia odotuksia. Jokaisen on löydettävä oma tapa elää todesti niin, että oma elämä ei ole ristiriidassa sen kanssa, mitä opettaa. On oltava tosissaan siinä, mitä edustaa, sanoo arkkipiispa. Hän painottaa kirkon työntekijöiden vastuullisuutta. Sitähän me opettamme muillekin kristityille.

- Paavali kehottaa Raamatussa ottamaan huomioon myös heikot veljet ja elämään niin, ettei aiheuta toisille pahennusta, muistuttaa arkkipiispa.

Haastattelija on Espoon tuomiokirkkoseurakunnan kappalainen.

Virkamiesasema edellyttää pyrkimystä seurakunnan edun toteuttamiseen

Kirkkojärjestyksen §:n 6:3 mukaan seurakunnan viranhaltijan on suoritettava virkatehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä. Lisäksi hänen on noudatettava työnjohto- ja työnvalvontamääräyksiä sekä käyttäydyttävä virka-asemansa edellyttämällä tavalla.

Seurakunnan viranhaltijan virkavelvollisuuksien vastainen toiminta on erityisen rangaistusuhan alainen: viranhaltijalle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä taikka käyttäytyy virka-asemassaan sopimattomalla tavalla voidaan kirkkolain §:n 23:8 mukaan määrätä kurinpitomenettelyssä kurinpitorangeistus. Pappi voidaan myös erottaa pappisviran toimittamisesta ja milloin käyttäytyminen osoittaa asianomaisen ilmeisen sopimattomaksi toimimaan pappina, tuomiokapituli voi määrätä hänet menettämään pappisvirkansa.

Oikeuskäytännössä on katsottu, ettei virkamiehen yleisiä velvollisuuksia käsittelevällä käyttäytymisnormilla ole muista säännöksistä riippumatonta itsenäistä asemaa.

Säännös on ongelmallinen rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen kannalta, johon sisältyy vaatimus rikossäännöksen täsmällisyydestä. Rangaistusvastuun on katsottu edellyttävän tarkkarajaisesti määritellyn virkavelvollisuuden rikkomista.

Vaikka virkavelvollisuuden tulee perustua säännöksiin tai määräyksiin, tämän ei ole katsottu tarkoittavan, että velvollisuuden sellaisenaan tulisi olla kuvattuna säännöksissä tai määräyksissä - käytännössä se ei ole mahdollistakaan. Kurinpitomenettelyssä viranhaltijan moitittava käyttäytyminen on kuitenkin voitava yksilöidä tekoaikaa ja tekopaikkaa sekä olosuhteita koskevin osin. Vain tällä tavoin voidaan taata se, että viranhaltija saa puolestaan mahdollisuuden asianmukaisesti vastata yksilöityjä tekoja koskeviin vaatimuksiin.

Vaikka velvollisuuksia ei ole kattavasti normitettu, yleisiä vaatimuksia voidaan kuitenkin selvittää asiaa koskevien periaatteiden ja erityissäännösten pohjalta.

VAATIMUKSINA PALVELU, LUOTETTAVUUS JA PUOLUEETTOMUUS

Kurinpitomenettelyssä viranhaltijan työtä ja käyttäytymistä koskeva arviointi ja johtopäätökset voidaan perustaa kirkkolainsäädäntöön ja sen nojalla annettuihin normeihin, työntekijän toimenkuvan luonteeseen sekä selvitettyihin tosiasioihin.

Virkamiesasema ja virka vastuineen ja velvollisuuksineen eivät sellaisenaan ole ainoa kriteeri käyttäytymistä kurinpidon yhteydessä arvioitaessa. Virkamiesaseman edellyttämä käyttäytyminen määrittyy ensisijaisesti - joskaan ei yksinomaan - seurakunnan ja seurakuntalaisten välisessä suhteessa. Yleisenä velvollisuutena on hoitaa lainsäädännössä määriteltäviä tehtäviä ja palvelu seurakuntalaisia. Virkamiesasema edellyttää siten pyrkimystä seurakunnan edun toteuttamiseen ja siihen liittyvää palveluperiaatteen mukaista käyttäytymistä. Julkinen virka edellyttää lisäksi julkista luotettavuutta, johon kuuluu korostunut puolueettomuusvaatimus ja sitä täydentävä objektiviteettiperiaate.

Palveluperiaate, luotettavuus ja puolueettomuus ovat varsin yleisen tason vaatimuksia. Vaatimusten laajuus ja sisältö täsmentyvät kuitenkin lopulta eri tavoin riippuen virkamiehen tehtävistä ja hänen muodollisesta asemastaan

Vaikka voimassa olevan kirkkolain §:n 23:8 säännös ei sanamuodon mukaan ulota viranhaltijan käyttäytymisvelvollisuutta myös virantoimituksen ulkopuolelle, ei tämä merkitse sitä, ettei hengellisen työn tekijöille voitaisi asettaa mitään käyttäytymisvaatimuksia. Lakia säädettäessä on ajatuksena ollut, että ainakin erityistä luottamusta ja arvostusta vaativissa viroissa on viranhaltijalta vaadittava asemaansa soveltuvaa käyttäytymistä myös viranhoidon ulkopuolella. Kurinpitomenettelyssä tämä on tullut esille erityisesti pappien kohdalla.

PAPPISVIRKA ON KOKOAIKAINEN JA ELÄMÄN MITTAINEN

Kirkkojärjestyksen §:n 5:1 määrittää pappisviran



Kuvakotimaa Pekka Lempiäinen

Papinviran julkisuus asettaa papille sekä pappisviran että papinviran hoitamisessa erityisiä vaatimuksia ja velvollisuuksia, joita ei ole muiden julkisoikeudellisten yhteisöjen virkamiehillä ja viranhaltijoilla.

erityiseksi tehtäväksi kirkkomme tunnustuksen mukaisesti evankeliumin julistamisen ja sakramenttien hoitamisen. Vihittävä pappi tahtoo vihkilupauksessaan "noudattaa kirkon lakia ja järjestystä sekä palvelella alttiisti seurakuntaa ja sanankuulijoita". Näin pappi asettuu saarnavirkaan vihkimisessä saamansa kutsun perusteella julkiseen virkaan Jumalan ja ihmisten edessä. Lupausta antaa kirkolle ja sen jäsenille oikeuden edellyttää, että papit täyttävät ne velvollisuudet, joihin he ovat sitoutuneet.

Pappi on vihitty ensisijaisesti hoitamaan papinvirkaa ja seurakunnan papinviran perusta onkin edellä mainituissa pappisviran tehtävissä. Viran julkisuus asettaa papille sekä pappisviran että papinviran hoitamisessa erityisiä vaatimuksia ja velvollisuuksia, joita ei ole muiden julkisoikeudellisten yhteisöjen virkamiehillä ja viranhaltijoilla. Papin sitoutuminen pappisvihkimyksessä kirkkomme tunnustukseen, vaikuttaa papin koko virkatoimintaan sekä pappisvirassa että papinvirassa. Tästä yhteisöön sitoutumisesta johtuu papille virassa koros-

tunut uskollisuuden- ja kuuliaisuuden velvollisuus. Erityinen vallanlaisuusuhde Jumalaa, esivaltaa ja kirkkoa kohtaan merkitsee alistumista opin, virkatoiminnan ja elämän valvontaan. Tämän on katsottu merkitsevän korostuneita virkavelvollisuuksia pappisvirassa ja papinvirassa sekä esikuvallista käyttäytymisvelvollisuutta. Käytännössä papilta siis odotetaan sellaista kirkon opin mukaista elämää ja käyttäytymistä, johon hän pappislupauksessaan on sitoutunut sekä kristillissiveellisen elämän noudattamisessa että siitä opettamisessa. Pappisuus on koko-aikainen ja elämän kestävä erityinen virka, eikä pappi voi yksityistää omaa elämäänsä elämäksi virassa ja viran ulkopuolella.

Virkatoiminnan sisältöä ja luonnetta määrittävien oikeudellisten säännösten ja periaatteiden ohella siten myös moraalinenormilla on merkitystä virkamiehen toiminnassa. Selvää eroa moraalinenormien ja oikeusnormien tai "hyvän hallintotavan" vaatimusten välillä ei ole mahdollista tehdä. Oikeudellisesti olennaisin ero on kuitenkin se, että vir- ➔

kamiesmoraalia ei ole suoranaisesti säännelty oikeusnormeissa. Virkamiesmoraalin sisältöä on vaikea säännellä täsmällisemmin oikeudellisesti, vaikka sen pääpiirteistä ollaankin suhteellisen yksimielisiä. Esimerkiksi papin elämää koskevassa kurinpitokäytännössä papin epäsiiveellinen tai eri tavoin paheellinen elämä on viime vuosikymmeninä näyttänyt useimmin sanktioiden perusteena.

”A, jonka evankelis-luterilaisen kirkon pappina olisi tullut osoittaa käytöksessään säädylisyyttä, sävyisyyttä ja hyväntahtoisuutta, harrastaa kuria ja järjestystä, esimerkillään edistää rauhallista ja kunniallista vaellusta sekä kaikessa ja kaikkialla käyttäytyä arvollisena sananpalvelijana, oli siis rikkonut pappisvirkansa velvollisuuksia.” (Ote tuomioistuimen päätöslauselmasta)

Käyttäytymisen moitittavuus saa sisältönsä siinä kontekstissa, jossa viranhoidtaja toimii ja on toiminut. Moitittavuudelle tai hyväksyttävälle käytökselle ei ole määritettävissä kriteereitä, jotka olisivat voimassa samalla tavalla aina ja kaikkialla. Tosin esimerkiksi juopuneena esiintyminen on kirkollisessa käsitteistössä tarkoitannut lähes aina pahenuksen herättämistä. Aikaisemmin asiasta oli erityissäännös kirkkolain §:ssä 105.

AMMATTITAITOON KUULUU SOPEUTUMINEN ERI TILANTEISIIN

Seurakunnan viranhaltijat tekevät työtään hyvin erilaisissa tilaisuuksissa ja erilaisten ihmisten kanssa. He ovat työssään seurakuntalaisia varten. Heidän on käyttäydyttävä tavalla, joka ei tee työtä käytännössä mahdottomaksi. Papin ja yleensä seurakunnan hengellisen työntekijän työväline on huomattavalta osalta oma persoona niin seurakunnan työyhteisössä kuin suhteessa seurakuntalaisiin. Vaikka esimerkiksi papin julistustyö perustuu kirkon sanomaan, joka jossain tilanteessa voi olla kuulijoiden odotuksista poikkeavaa, niin papin on käytöksessään noudatettava yleisiä ja sovinnaisia normeja. Papin ja muidenkin seurakunnan työntekijöiden käytökseen kohdistuvat seurakuntalasten odotukset ovat korkeat. Käytännössä suuri osa seurakunnan viranhaltijoiden käyttäytymistä koskevasta kurinpitoasioista tulee vireille juuri seurakuntalaisten tekemistä kanteluista.

Viranhaltijan ammattitaitoon kuuluu sopeutua erilaisiin tilanteisiin ja näin tavoittaa erilaisia ihmisiä. Epäasiallinen ja loukkaava käyttäytyminen seurakuntalaisia kohtaan on kirkkojärjestyksen §:n 6:3 vastaista riippumatta siitä, onko virkamiehellä ollut loukkaamistarkoitus vai ei. Asiallisuuden vaatimukset ovat korostuneet papin työssä ja erityisesti toimituksissa kohtaamisissa, joista varsinkin haetaan siunaamiset näyttävät olevan tilanteita, joiden hoitamisessa viranhoidon väitetyt puutteet ja epäkohdat nousevat helposti esille ja niihin reagoidaan herkimmin.

Seurakunnan työntekijöiden toiminta on jatkuvan seurannan alla. Asialla on merkitystä seurakunnan julkisuuskuvan kannalta. Seurakunnan työntekijöillä on päivittäin kontakteja suureen joukkoon seurakuntalaisia. Kirkon ja seurakunnan on kyettävä palvelemaan kaikkia ihmisiä, valikoimatta. Työntekijät toimivat usein ihmiselämän ja ihmisten välisen kanssakäymisen kaikkein haasteellisimmissa ja vaativimmissa tilanteissa. On väistämätöntä, että tapahtuu epäonnistumisia ja väärinymmärtämistä. Seurakunta voi kuitenkin edellyttää, että sen työntekijät eivät jatkuvasti toimi siten, että he käyttöksellään vahingoittavat seurakunnan kuvaa ihmisten mielissä ja näin haittaavat seurakunnan toimintaa ja kirkon tehtävän toteutumista.

JOKAISELLA VASTUU TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUDESTA

Seurakuntien työyhteisöjen kasvaminen ja työntekijöiden koulutustason nouseminen on asettanut erityisiä vaatimuksia johtamiselle ja työyhteisön esimiehenä toimimiselle. Seurakunnassa voidaan pitkälle ymmärtää ja suvaita työntekijän persoonallisiakin toimintatapoja, jos työntekijällä itsellään on yhteistyökykyä.

Jos toimintatapa on ristiriidassa viranhaltijan velvollisuuksien kanssa ollaan lähes aina törmäyskursilla. Työyhteisön toiminta voi halvaantua, jos muut työntekijät joutuvat yhteisissä tilanteissa ja yhteisissä kokoontumisissa varomaan omaa toimintaansa ja käyttäytymistään. Tämä voi johtaa normaalin työntekotavan ja vuorovaikutuksen vakavaan häiriintymiseen. Toisaalta varsinkin pienten seurakuntien luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välisissä suhteissa on havaittavissa ilmiöitä, joissa viranhaltijan työhön liittyvistä pienistäkin pulmista kasvaa helposti suuria ja koko työyhteisöä lamaannuttavia riitoja.

Tämäntyyppisten ongelmien purkaminen seurakuntalaisiin on omiaan antamaan vääristyneen kuvan seurakunnan toimintakyvystä kokonaisuutena. Kurinpitomenettelyssä tapahtuva virkamiehen työn tulosten ja seurausten mittaaminen on monesti vaikeaa, sillä seurakuntien toimintaympäristöissä ja toimintatavoissa on eroja. Virkamiehen käyttäytymisen kokonaisarvioinnissa on oikeuskäytännössä pantu painoa toiminnan tahallisuuteen ja kestoan ja toisaalta teosta seurakunnalle aiheutuvaan haittaan sekä kurinpitomenettelystä aiheutuvaan negatiiviseen julkisuuteen. Kurinpitomenettelystä aiheutuva negatiivinen julkisuus on syytä huomioida aina, kun mietitään keinoja ratkaista ongelmia, ilmeivätpä ongelmat sitten työyhteisössä tai asiakassuhteissa.

Kirjoittaja on varatuomari, Lapuan hiippakunnan kurinpitoasiamies.

Odotusten kirjo on suuri

Kysymme diakoniatyöntekijältä, kanttorilta ja papilta, kokevatko he ammattinsa vuoksi olevansa erityisten odotusten kohteena ja miten näihin odotuksiin on mahdollista työssä ja yksityiselämässä vastata.

Reima Hassinen toimii diakonina Vaara-Karjalan seurakunnassa, **Sirkka Rouhiainen** on Anttolan seurakunnan kanttori ja Mikkelin hiippakuntakanttori ja **Arvi Tuomi** on kappalaisena Jyväskylän kaupunkiseurakunnassa.

Koetko, että Sinulta hengellistä työtä tekevänä seurakunnan viranhaltijana odotetaan erilaisista käytöstä ja elämäntapaa kuin ihmisiltä muissa ammateissa?



Reima Hassinen: Perinteisellä ja varsinkin pienellä paikkakunnalla, mitä Kiihtelysvaaran edustaa, seurakunnan työntekijältä odotetaan korkeampaa ja jopa esimerkillistä elämäntapaa. Olen jo työhön tullessani hyväksynyt korkeamman moraalin ja esimerkillisyyden vaatimukset, muutoin tätä työtä ei olisi jaksanut tehdä jo 24 vuotta. Kummatkin työseurakuntani ovat olleet pieniä, yhden papin seurakuntia.



Sirkka Rouhiainen: Minulla ei ole koskaan elämässäni ollut tarvetta ns. irrotella. Voisin kuvitella, että kapakassa istumiset ja latotanssit yms. olisivat ainakin aikaisemmin aiheuttaneet paheksumista, jos sellaista olisin harrastanut.

Syntiä minusta kyllä löytyy. Olen suorasukainen sanoissani, ja nuorempana varsinkin jouduin usein toteamaan, että taas tuli sanottua ennen kuin olin harkinnut sanottavaani. Olen varmastikin loukannut sanomisillani muita ihmisiä, ja läheskään aina en ole huomannut pyytää anteeksi.



Pyhimystä minusta ei saa, enkä koe, että sitä minulta odotetaankaan.

Arvi Tuomi: Kyllä koen, enkä pane sitä pahakseni. Olenhan luvannut pappisvihkimyksessäni: "tahdon elää niin, että olen esikuvana seurakunnalle".

Hyvä on kuitenkin muistaa, että tätä koskeva kysymys tehdään vasta viimeiseksi - muiden, tärkeämpien asioiden jälkeen.

Riittäisiköhän papille, että hän pitäisi lähtökohtana yleisesti hyvänä pidettävää moraalaa. Sitteen voisi olla suotavaa asettaa itsekasvatuksellisesti tätä korkeampia tavoitteita. Vahingollisena pidän sitä, että pappi pitäytyy pelkän sovinnaismoraalin rajoihin, jossa varmistutaan siitä, "etteivät ihmiset pääse sanomaa". Hyvän harjoittaminen on verrattomasti tärkeämpää kuin moitittavien asioiden karttaminen.

Huolestuttavana pidän nykyaikana moralististen asenteiden vahvistumista. Huudot kuuluvat usein enemmän takakatsomosta kuin seurakuntatyön areenalta. Iltapäivälehdet tarjoilevat herkk uutisina yksittäisten pappien törttöilyjä. Mitä tehdä tällaiselle ilmiölle?

Miltä tahoilta näitä odotuksia Sinuun kohdistuu?

Reima: Joukkoviestimien kohteeksi olen joutunut kerran hyvin totaalisella ja ikävällä tavalla, lausutuani silloisen Kiihtelysvaaran kunnan talousarvion kokouksen päätökseksi: "jos ette osaa muuta tehdä kuin leikata sosiaali- ja terveyspuolen määrärahoja, niin rukoilkaa edes, että sairait ihmiset pääsisivät pois kärsimästä!" Tuo lausunto pääsi tuolloin jopa maakunnallisen kakkoslehden pääkirjoitukseen ja sieltä maakuntaradioon, jonka haastateltavaksi minua pyydettiin. Lehtikirjoituksen ja haastattelun perusteella minua vaadittiin hyllytettäväksi virastani, johon silloinen esimieheni ei kuitenkaan nähnyt tarvetta.

Seurakuntalaisista vanhempi väestönosa vaatii joskus kohtuuttomastikin henkilökohtaista huomiota ja palvelua osakseen. Uskoni syvyyttä ja oikeaoppisuuttakin on arvioitu. Joillekin seurakuntalaisille mikään palvelu ei ole riittävän hyvää. Työtovereissa on harvassa niitä tosi "ymmärtäjiä". Mieluummin saat olla voimavarojesi mukaan myös työyhteisön sielunhoitaja ja esimiehen ja alaisten välinen "linkki"! Luottamushenkilöiden kanssa asiat ovat aina sujuneet tosi hyvässä hengessä ja mallikkaasti.

Sirkka: Monenlaisia harhakuvitelmia ihmisillä tuntuu olevan papin ja kanttorin elämästä (mieheni on pappi): lasten kasvatuksessa ei ole ongelmia, elämä on seesteistä ym. Mahtoivatko uskoa, kun sanoin, että samanlaista se elämä on pappilassa kuin muuallakin, iloja ja suruja, arkea ja juhlaa. Toisaalta pienellä paikkakunnalla sen luulisi näkyvän selvästi.

Lapsemme ovat nyt jo aikuisia, mutta he ovat kertoneet joutuneensa kokemaan monenlaisia odotuksia ja suoranaista kiusaamista, koska van- ➔

hemmat ovat pappi ja kanttori.

Arvi: Työtoverien ja hallinnon puolelta ilmaistujen odotusten yksipuolinen painotus on työn määrässä. Laadusta ei juurikaan puhuta. Kun esillä on uusia haasteita seurakuntatyölle, niin käytännössä halutaan, että papin pitää tarrtua niihin.

Olen ollut 17 vuotta uhrina sellaisessa työnjaossa, jossa piti hoitaa oma erityisala (korkeakoulutyö) ja samalla tehdä tavalliset papin työt. Jouduin monet kerrat kokemaan, että jos odotukset ovat liian moninaiset, kaikki työt kärsii – ja oma sielukin.

Monilla tälläisillä tuntuu olevan se käsitys, että kun pappia tarvitaan jonkin vaikean teeman käsittelyyn, niin Tuomen Arvihan se on heti valmis kuin partiolainen. Tällaiset ekstrahaasteet olen kuitenkin ottanut vastaan, vaikka ne ovat merkinneet valmistelun vaivaa vapaa-ajallakin.

Miten otat odotukset huomioon omassa työssäsi ja elämässäsi?

Reima: Vaihtelevasti. Kun elän kautta, jolloin olen henkisesti ja fyysisesti hyväkuntoinen, toimin mielestäni melko rationaalisesti, ja tuolloin olen työskentelyyni tyytyväinen. Osaan jättää ihmiset ja heidän odotuksensa kotini ovien ulkopuolelle. Mutta väsyneenä ollessani pätkäilen ja pätkäilen, miten sen ja sen ihmisen odotukset voisinkin parhaiten täyttää. Kiroilen mielessäni työni uuvuttavuutta ja yksinäisyyttä. Olen liiaksi taipuvainen perfektionismiin varsinkin väsyneenä.

Koskaan en kokonaan ja kaikilta osin voi ohittaa seurakuntalaisia ja heidän odotuksiaan. Jeesuksen antama esikuva muistuttaa rakkaudesta lähimmäisiä kohtaan ja sitä en koskaan enkä missään tilanteessa halua unohtaa. Jeesuksen rakkaudellinen esikuva velvoittaa!

Sirkka: Jatkuvaa kilvoittelua tämä elämä on. Mutta kuten edellä sanoin, ihmisten odotukset eivät elämäni ohjaa.

Arvi: Koetan olla halvaantumatta siitä, että odotusten kirjo on suuri ja että niiden välillä on ristiriitaisuuksia. Yhä enemmän olen asettanut painopisteen siihen, mitä yksityinen seurakuntalainen odottaa tilanteessa, jossa hänet kohtaan. Kirkolliset toimitukset etukäteistapaamisineen otan jumalanpalveluksen ohella erityisen vakavina haasteina. Perusseurakuntalainen ei odota papilta välttämättä muuta kuin ”sitä tavallista suoritusta”. Sitä ilahduttavampaa on, jos saa jälkeensä kuulla, että hänen odotuksensa ylittyivät: pappi löysi osuvat sanat ja kykeni sujuvasti myös sosiaaliseen kanssakäymiseen.

Lisäävätkö nämä odotukset työsi vaativuutta?

Reima: Tottahan toki odotukset lisäävät vaativuutta, koska odotukset ovat aina henkilökohtaisia. Silloin jaksan aina paremmin kohdata näitä odotuksia, kun saan riittävän objektiivista taustatietoa ihmisistä, jotka käyttävät palvelujani. Ja aikakin rat-

kaisee, jos sitä on riittävästi käytettävissä jokaista asiakasta kohtaan. Hartauksia valmistaessani rukouksen lisäksi kyllä pyrin analysoimaan mahdollisen kuulijakunnan etukäteen. Vapaammin voin puhua körttiläisille kuin sitä vastoin Kansanlähetystä tai Raamattuopistoa hengellisenä kotinaan pitävälle. Ja myönnettäköön, että lähes tuskaa on joutua pitämään raamattutuntia niille seurakuntalaisille, jotka eivät muutoinkaan usko allekirjoittaneen elävän oikeassa uskon yhteisössä. Toki näitä ihmisiä ei juurikaan ole Kiihtelysvaarassa vaan kohdataan muualla.

Sirkka: Eivät lisää.

Arvi: Nuorena kyselin turhankin orjallisesti, mitä ihmiset minulta milloinkin odottavat. Nytemmin olen aikaisempaa paremmin pystynyt realisoimaan itseni sekä arvioimaan todelliset mahdollisuuteni ja rajoitukseni. Uskallan kysyä vastapainoisesti myös näin: mitä ihmisten pitäisi odottaa ja mitä minun tulee sanoa heille – odotuksista riippumatta. Työn vaativuus määräytyy vielä enemmän viran sisäisestä luonteesta kuin ihmisten asettamista odotuksista. Tämän ei tarvitse merkitä vaativuuden kaksinkertaistumista, vaan pikemmin tervettä tasapainottumista.

Jos koet odotukset raskaina tai kohtuuttomina, millaiset ovat selviytymiskeinosi?

Reima: Selviytyäkseni elämässä eteenpäin rukouilen säännöllisesti ja luen Sanaa. Juttelen suurimmat kipuni uskotuille ystäville ja olen saanut työnhajausta työnantajan kustantamana. Pyrin mahdollisuuksien mukaan vuosittain osallistumaan johonkin työtäni tukevaan koulutukseen. Nyt olen lähdössä mukaan marraskuussa alkavalle, Kuopion hiippakunnan järjestämälle Seurakuntadiakonian kehittämisseminaariin, joka käsittelee useampia kokoontumisia parin vuoden aikana. Vuonna 2004 osallistuin Lapsidiakonian valtakunnalliseen koulutukseen Kajaanissa. Koulutukset ja työhohjaus sekä vuoden 2005 alusta lähtien osallistuminen Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän diakoniatimiin työskentelyyn antavat voimavaroja työssä jaksamiseen.

Sirkka: Olen siinä onnellisessa asemassa, että saan/voin/joudun olemaan melkein joka sunnuntai messussa. Vuosien mittaan olen huomannut, miten monella tavalla hoitavaa on laulaa, rukoilla, kuunnella Sanaa ja käydä ehtoollisella - työaikana.

Arvi: En osaa mainita mitään yksittäisiä selviytymiskeinoita. Kevennysharjoitukseni ovat pääasiassa henkistä harrastelua. Olen myös kohtalainen verbaalisilta taidoiltilani, joten osaan kyllä tarvittaessa myös puolustautua.

Jotenkin olen vain onnistunut selviytymään yli 35 vuoden virka-aikani ilman loppuun palamista. Lähellä se on kuitenkin välillä ollut.

Pastoreita ja pyhimyksiä

Asettaako kirkon työkohtuuttomia paineita?

Seurakunnan työhön liittyy erilaisia odotuksia. Monet niistä tulevat seurakuntalaisilta. Helsingin Sanomat kirjoitti 10.4.2005 paavi Johannes Paavali II:sta kauniisti vaatimattomana, työteliäänä, ihmisläheisenä ja köyhiä puolustavana ihmisenä, jota kaikki voivat pitää esikuvanaan. Paavi on ”ihminen, jollaisia meidän pitäisi olla jos haluaisimme olla pyhiä”. Kaikissa ihmisissä elää lapsi, joka toivoo turvallista isää tai äitiä esikuvakseen ja kärsivälliseksi kasvattajakseen. On hyvä, että maailmassa on myös hengellisiä esikuvia. Mutta onko tuo se tehtävä, jota kirkko odottaa työntekijöiltään? Entä mitkä ovat ne ihanheet, joiden täytyminen tekee jostakin esikuvan?

TYÖNTEKIJÄN JA TYÖNANTAJAN SUHDE

Työhön tai asemaan liittyvistä vaateista voidaan puhua kolmessa eri merkityksessä. Kaikkiin tehtäviin liittyy työntekijän ja työnantajan yhdessä sopimia velvoitteita, joihin sitoutuminen on koko yhteisön kannalta välttämätöntä. Kanttorin tulee hoitaa seurakunnan musiikillisia tehtäviä ammattitaitoisesti ja siten kuin on sovittu seurakunnan erityistarpeet huomioon ottaen.

Toiseksi voidaan puhua eettisistä vaatimuksista, jotka liittyvät tehtävän tai virka-aseman erityisvastuisiin. Diakoniatyöntekijältä tai papilta edellytetään esimerkiksi luotettavuutta sekä kykyä korrektiin käytökseen ja ihmisten kohtaamiseen. Kyse on kuitenkin paljon vaikeammin määriteltävistä asioista kuin ammattitaidosta tai tehtävien hyvästä hoitamisesta. Sopimuksellisista velvoitteista poiketen ammattieettiset ihanheet asetetaan ilman, että työntekijän omaa mielipidettä asiassa kuullaan. Vaitiolovelvollisuudesta on pidettävä kiinni, vaikka työntekijä ei jostain syystä pitäisikään sitä tärkeänä.

Kirkon tulkinta siitä, mitä ratkaisuja pappina toimivalta edellytetään omassa elämässään, kertoo kirkon arvoista, ei sen uskosta. Pappien toimintaa, mutta myös heihin kohdistuvia odotuksia on arvioitava etiikan näkökulmasta. Ammattietiikka periytyy usein kulttuurisina käytänteinä ilman, että se olisi kirjattu johonkin. Ylhäältä asetettujen normien taustalla on ajatus objektiivisesta hyvästä, johon kunkin ammatin käytäntöjä verrataan. Kun kult-

tuurin yhtenäisyys eettisten standardien suhteen hajoaa syntyy tarve kirjata ylös sitä, mikä koetaan hyväksi toiminnaksi. Viime aikoina on laadittu eettisiä ohjeita lähes ammattiin kuin ammattiin, sillä yhteinen arvopohja ei enää ole selviö. Mutta edelleen kyse on normeista, joita yksittäisellä työntekijällä ei ole oikeutta kyseenalaistaa.

Työntekijään kohdistuvista vaateista voidaan puhua myös kolmannessa merkityksessä: sitoutumiseen liittyvinä vaateina. Yritykset tarkkailevat työntekijöidensä asennetta yrityksen tavoitteita kohtaan, eikä esimerkiksi IBM:llä tai Nokialla katsota suopeasti sitä, että työntekijä vapaa-aikanaan moittii oman yhtiönsä tuotteita tai muutoin vahingoittaa sen imagoa. Asenne yrityksen arvoja ja toimintatapoja kohtaan saattaa vaikuttaa jopa palkkaukseen, mutta näillä asioilla ei ole mitään tekemistä työn laadukkaan tekemisen kanssa.

OVATKO KIRKON TYÖNTEKIJÖILTÄÄN EDELLYTTÄMÄT SITOUTUMISVAATEET PERUSTELTUJA?

Kirkolle ja uskonnollisille yhteisöille työntekijöiden asenne niiden arvoja ja toimintatapoja kohtaan on paljon merkittävämpi kuin muissa organisaatioissa. Jos kirkon sanomaa ei kuitenkaan ajatella ”tuotteena”, jota pitäisi markkinoida menestyksellisesti, työntekijän sitoutumisen syynä ei voi olla yrityksen imago samassa mielessä kuin IBM:llä tai Nokialla.

Toisaalta kirkon perustehtävän toteutuminen - sanoman välittyminen - on jopa itsessään riippuvainen siitä, miten seurakunta ja sen työntekijät toimivat. Onko seurakunta todella Kristuksen ruumis ja pelastuksen yhteisö? Sen voi Uuden testamentin mukaan tunnistaa hedelmistä. Seurakunnan työntekijä on osa seurakuntaa ja näkyvänä seurakuntalaisena hän on todistamassa Kristuksesta omalla elämällään. Jokainen kristitty on esimerkki kristitystä.

Viime aikoina on eri tahoilla puhuttu kirkon ”rappiotilasta”. Luultavasti Suomen kirkossa itse-kriittisyys ei ole ollut liiallista, joten on tervetullutta käydä keskustelua siitä, mitä kirkon ja sen työntekijöiden tulisi toiminnallaan viestittää. On kui- ➔



"Vaikka seurakuntien työntekijöiltä ei voi odottaa enempää kuin muiltakaan syntisiltä, kirkolla instituutiona on ja täytyy olla mahdollisuuksia tukea työntekijöidensä elämää niin, että seurakuntalaiset voivat uskoa heidän seisovan opetuksensa takana, olevan rehellisiä ja ajattelevan seurakunnan parasta", kirjoittaa-Suvielise Nurmi.

tenkin varsin epäselvää, mitä rappiolla tarkoitetaan ja kenen tai minkä rappiosta on kyse.

ESIMERKILLISYYS VAI MORAALI?

On selvää, että seurakuntalaisten on voitava luottaa siihen, että työntekijät allekirjoittavat sen, mitä muille opettavat. Tarkoittaako tämä luottamus sitä, että työntekijän tulisi olla esimerkki siitä, miten hänen opettamansa asiat ruumiillistuvat yksittäisen ihmisen elämässä?

On eri asia olla luottamuksen arvoinen ja olla esimerkillinen. Luottamuksellisuus liittyy moraalisiin, esimerkillisyys ei. Esimerkillisyys viittaa johonkin sellaiseen piirteeseen tai toimintatapaan, josta voidaan ottaa mallia harjoiteltaessa samoja taitoja.

Tämä opetettava asia voi olla moraalinen tai vaikkapa jokin käden taito.

Esimerkillisyys ja luotettavuus ovat sikäli hankalassa suhteessa toisiinsa, että vaatimus olla esimerkillinen voi ruokkia epäluotettavuutta. Esimerkkinä oleminen on esillä olemista tietyllä tavalla. Jos esikuvallisuuden vaatimuksesta huolimatta en omaa sellaista toivomaani piirrettä, että elämäni voisi olla mallina muille, syntyy kiusaus valehdella ja peittää heikkoudet tai jopa sairaudet esimerkiksi alkoholismi tai väkivaltaista käytöstä aiheuttavat mielenterveyden ongelmat. Valheellisuus ei voi edustaa korkeaa moraalialia.

Luterilaisen teologian perinteeseen ja kirkollisiin ihanteisiin kuuluu kriittisyys pyhinä pidettyjen ihmisten kumartamista kohtaan. Pappien ja mui-

den keskiajan katolisuudessa korokkeelle nostettujen - Jumalaa lähempänä olevien - auktoriteettien pudottaminen jalustoiltaan oli Lutherin mielestä teologisesti tärkeä tehtävä. Yleisen pappeuden ideaa julistaen Luther mursi aikansa kirkollista moraalialueita valvovat selibaattisäädökset ja kielsi pappeuden sakramentaalisen luonteen. Moni piti Lutheria kirkon moraalisen rappion ruumiillistumana, mutta teologisesti hänen sanomansa oli kirkas ja monien mielestä se puhdisti kirkon perussanomien riisumalla sitä peittävät institutionaalisen hierarkian ja kaksinaismoraalisuuden. Kirkon tehtävä ei Lutherin mukaan ole moralismi vaan sananjulistus.

Ylpeys kehittää teologiaa, joka puolustaa syntisten hierarkiaa ja nostaa jotkut toisten yläpuolelle. Uskon, etteivät seurakuntalaiset näe hierarkiassa mitään jumalallista. Kukaan terveellä itsetunnolla varustettu ei myöskään asetu vapaaehtoisesti hierarkian alimmalle portaalille pelkästään vastaanottamaan ylhäältä pudotettuja armon paloja ja seuraamaan yläpuolelleen asetettujen moraalista esimerkkiä. Moralismi on teologian rappiota. Se ei vastaa käsitystä seurakuntalaisista Kristuksen ruumiin tasaveroisina jäseninä, vaan alistaa heitä häpeän uhalla.

Kukaan ei pelastu moraalinsa ansiosta. Moraali on lahjaksi saadun rakkauden välittämistä edelleen kanssaihmisille. Tämä tehtävä on niin seurakunnan palvelijoiden kuin muissakin toimissa palvelevien yhteinen tehtävä - edes papit eivät ole muita parempia rakastamaan.

Kirkon työntekijöiden sitoutuminen on ennen muuta samaa kuin seurakuntalaisten: sitoutumista suhteessa Jumalaan ja suhteessa lähimmäisiin. Kirkon täytyy kuitenkin voida edellyttää työntekijältään aitoa seurakuntalaisena olemista ja rehellisyyttä Jumalan edessä. Jos kirkon työntekijällä - varsinkin hierarkian korkeammassa päässä - on rohkeutta ja nöyryyttä olla esimerkki tavis-kristitystä, häntä voi hyvällä syyllä pitää esikuvana.

INSTITUUTION IMAGONRAKENNUSTA

Puheet kirkon moraalisesta rappiosta liittyvät huoleen siitä, millaisen viestin kirkko itsestään antaa. Jos tuo viesti on suunnattu Jumalalle tai ulkomaailmalle todistukseksi siitä, että me olemme totuuden tiellä, vastaanottajan vakuuttaminen voi olla vaikeaa. Imagon rakentaminen markkinointimielessä ei kuulu kirkkoon. Lähempänä olevien kuulijoiden kannalta tärkeintä taas on se, miten kirkko onnistuu tehtävässään Jumalan viestinvälittäjänä. Keskusteluareenan väärinymmärtämisessä on kyse sivistyksellisestä rappiosta.

Kirkon tehtävä ulospäin ei ole alistua keskusteluun paholaisen ehdoilla, vaan asettua rohkeasti vastustamaan niitä todella rappiollisia instituutioita, jotka tekevät rahaa toisten tuskalla ja heittävät helvettiin kaikki, jotka tekevät jonkin virheen.

Kirkko voisi varustaa itsensä taisteluun ihmisten puolesta sensaatiomediaa, tappavaa kilpailua ja rahan ylivaltaa vastaan. Se on kristillisen etiikan oikea sivistyksellinen paikka.

MILLAINEN ESIKUVA KIRKKO ON?

"Kirkon" moraali (mihin tuo subjekti sitten viittaa) mitataan siinä, miten hyvin se kykenee pitämään huolta seurakuntalaisistaan, ihmisistä ja maailmasta ylipäänsä ja varsinkin niistä, jotka se lähettää omaa työtään maailmassa tekemään. Jos rakkaus ja hoitava yhteys kirkon sisällä toimii, voi ulkopuolinenkin vakuuttua.

Vaikka seurakuntien työntekijöiltä ei voi odottaa enempää kuin muiltakaan syntisiltä, kirkolla instituutiona on ja täytyy olla mahdollisuuksia tukea työntekijöidensä elämää niin, että seurakuntalaiset voivat uskoa heidän seisovan opetuksensa takana, olevan rehellisiä ja ajattelevan seurakunnan parasta. Tämä edellyttää luottamuksellisuutta, rehellisyyttä, avoimuutta ja tasavertaisuutta kirkon työntekijöiden kesken.

Sanojensa takana voi seistä myös se, joka ei voi kaikissa kohdin olla esimerkkinä toisille. Jos hän olisi, ei kai sanoja tarvittaisikaan. Mallioppiminen riittäisi.

Mutta mistä ihminen saa voiman olla vajaa seurakuntansa edessä - ja tarvittaessa luovuttamaan paikkansa yhteisen hyvän ja rakkauden nimissä? Kuka kunnioittaa sitä kirkkoherraa, joka myöntää, että "olen huono johtaja, pönkitän tehtävällä vain omaa pätemisentarvettani, ja taitaa minulla olla narsistinen persoonallisuushäiriökin - voisiko joku toinen ottaa seurakunnan rinnalla kulkemisen hoitaakseen"? Sen kirkkoherran voisi palkita kirkon ansiomitalilla.

Kirjoittaja on Helsingin yliopiston teologisen etiikan ja sosiaalietiikan lehtori.

Täytä hänet rauhallasi ja ole hänen kanssaan joka päivä

Virkaan/työhön vihkiminen ja esirukouksissa työntekijöihin kohdistuvat odotukset

Muutama vuosi sitten Järvenpään kanttoripäivillä käytiin vilkasta keskustelua diakonaatista. Yhtenä alustajana ja keskustelijana oli piispa Pihkala. Yleiskeskustelussa hiippakuntakanttori Seppo Kirkinen sai Pihkalan naurahtamaan todetessaan, että piispanviran hoito ei taida niin hirveästi rasittaa eikä väsyttää, sillä piispanvihkimyskaavan esirukouksessa ei tälle - toisin kuin diakoniatyöntekijän ja kanttorin kohdalla - pyydetä rohkaisua väsymyksen hetkinä.

Seppo Kirkisen tulkinta siitä, mitä löytyy vihkimiskaavojen rukousten rivien välistä, meni kokouksessa pelkästään huumorin piikkiin.

Vai menikö sittenkään?

Ehkä joku kuunteli tavallista tarkkaavaisemmin Kirkisen lausahdusta, sillä vuonna 2004 ilmestyneessä uudessa Kirkollisten toimitusten kirjassa jokaisen kirkon virkaan vihittävän - myös piispan - esirukouksesta löytyy nyt lause: *Vahvista häntä väsymyksen hetkinä.*

Vaikka esirukousten sisältö on uuteen käsikirjaan siirryttyä yhdenmukaistunut, Korkeimmalle esitetyissä pyynnöissä painotukset vaihtelevat työalasta riippuen. Erojen taustalla tuntuu olevan raamatullisuuden ja kirkon tradition ohella myös äänen lausumattomia toiveita ja odotuksia, joita Kirkolliskokouksen asettama Kirkollisten toimitusten kirjan toimituskunta on kuulostellut, pohtinut pitkään ja lopulta muokannut kirjalliseen asuun.

VÄSYMINEN - KESTÄVYYS JA KÄRSIVÄLLISYYS

Kestävyyttä ja kärsivällisyyttä toivotaan jokaiselle kirkon työntekijälle - kuin myös jokaiselle kristitylle. Tämä pyyntö on yhtä vanha kuin kirkkomme täällä maan päällä. Kirkon työntekijän taival ei täällä maan päällä ole pelkkää riemukulkua, joten kärsivällisyys ja kestävyys ovat jokaisen kohdalla tärkein hyve. Voisi ajatella, että esirukousten rivien välissä myönnetään elämän ongelmien vaikeus: ongelmien ratkaisemiseen ei pyydetä taitoa Korkeimmalta, ainoastaan taitoa kuunnella ihmisten hätää ja kärsivällisyyttä.

sivällisyyttä.

Kuitenkin diakoniatyöntekijältä odotetaan sanojen lisäksi myös tekoja, ja kun ihmisten ongelmat saattavat myös pelottaa, hänelle pyydetään myös rohkaisua palvelemaan ihmisiä heidän vaikeuksissaan. Rohkeuden ei tarvitse olla nöyrää kuten papistoon kuuluvilla. Heidän puolestaan toivotaan rohkaisevan vastuunkantajia ja muita työntekijöitä, mutta pappi ei tästäkään toiminnasta saa etsiä ihmisten kiitosta.

TAITO JA ILO

Diakoniatyöntekijän, kanttorin ja nuorisotyönohjaajan esirukouksessa esiintyy sana *taito*, papiston kohdalla viisaus. Taitavuus nähdään yleensä inhimillisenä ominaisuutena, joka on saavutettu synnynäisten ominaisuuksien, koulutuksen ja harjoittelun avulla. Kun *taito* mainitaan esirukouksessa, voidaan ajatella, että taidoilla on myös erityinen hengellinen ulottuvuus, joka on Jumalan armon varassa. Ehkä näin on myös silloin, kun lehtorille toivotaan *taitoa lähestyä ihmisiä elämän eri tilanteissa.*

Kanttorin työssä on armoa - ja samalla armon varassa - julistaminen sanoin ja sävelin. Samalla on periluterilaisena toiveena, että kanttori *kutsuu ihmisiä iloon ja ylistykseen.* Vuoden 1984 käsikirjassa oli kanttorille vielä lisäpyyntö: *Auta häntä virvoittamaan ihmisiä elämän ahdistuksen keskellä.*

Kirkon työntekijän perusasenteen (perusilmeen ?) oletetaan kuitenkin olevan vakava, sillä vain nuorisotyönohjaajan kohdalla on toivomus tehdä työtä iloiten.

Esirukouksessa ei jumalanpalvelusta mainita kanttorin vaan diakoniatyöntekijän kohdalla, kun pyydetään: *Anna (diakonian viranhaltijan) toiminnan jatkaa yhteistä jumalanpalvelustamme arjessa.* - Jokaisen lienee myönnettävä, ettei tämän pyynnön moniulotteinen sisältö avaudu hetkessä.

...ETTÄ HE ELÄISIVÄT TAHTOSI MUKAISESTI

Kaikilta papistoon kuuluvilta ja diakonian viranhaltijoilta odotetaan *esikuvallista ja Jumalan tahdon mukaista elämää*. Ilman Korkeimman apua ei tässäkään voi onnistua: työntekijän täytyy saada vahvistusta Pyhältä Hengeltä tai oppia kuulemaan Jumalan ääntä.

Jumalan tahdon mukainen elämä ei siten ole mikä tahansa marginaalinen reunaehto, vaan esikuvallisella elämällä on keskeinen teologinen sisältö ja ulottuvuus.

Toisaalta ei liene sattuma, että saman työntekijäryhmän kohdalla puhutaan useaan otteeseen rakkaudesta: Anna heille rakkautta kaikkia ihmisiä kohtaan... täytä heidän sydämensä rakkaudella... vahvista uskoa, toivoa ja rakkautta.

Eli elämä on esikuvallista ja Jumalan tahdon mukaista, kun mukana on *rakkaus* kaikkia ihmisiä kohtaan.

Jumalalle helppoa - ihmiselle ...

Kirjoittaja on Pielisensuun seurakunnan kanttori.

ILKKA VÄNTTINEN

Julkisuudessa vallitsee kastijako

Elämme tasa-arvoisessa ja demokraattisessa yhteiskunnassa. Siitä huolimatta voi sanoa, että mediassa vallitsee kastijako. Toisten tekemisiä selostetaan herkemmin ja perusteellisemmin kuin joidenkin muiden. Kaiken lisäksi median eettinen koodisto eli Journalistin ohjeet ja niiden tulkinta Julkisen sanan neuvostossa (JSN) vahvistavat tämän epätasa-arvon. Kaikki tapahtuu kuitenkin järkevien pelisääntöjen puitteissa.

Voiko seurakuntien työntekijöillä olla mediasuojaa yksityiselämässään? Millaisin kriteerein ja eettisin perustein seurakuntien työntekijöiden tekemiset päätyvät joukkoviestimiin? Miten JSN:n ratkaisujen perusteella kirkon viranhaltijat sijoittuvat janalla tavallinen pulliainen - julkisen vallan edustaja? Yritän lyhyesti vastata ainakin näihin kysymyksiin.

Alussa jo viittasinkin kansanvaltaan. Sananvapaus on yksi sen peruspilareita - samoin yksityisyyden suoja. Kun nämä kaksi perusoikeutta joutuvat törmäyskurssille, painoarvoja on punnittava.

Kerron lyhyen esimerkin, jossa ratkaisu löytyi vasta Euroopan ihmisoikeustuomioistuimesta. Sanomalehti Pohjalainen raportoi kirurgista, jonka epäiltiin leikanneen juopuneena ja aiheuttaneen potilaan kuoleman. Suomessa toimittaja tuomittiin kaikissa oikeusasteissa herjauksesta. EIT katsoi, et-

tä tuomio loukkasi ihmisoikeussopimusta. Toimittaja oli kirjoittanut merkittävästä yhteiskunnallisesta epäkohdasta, jolla oli yleistä mielenkiintoa. Juttu perustui luotettaviin tietoihin (poliisitutkintapöytäkirjat), eikä toimittajalla ollut tarkoitusta vahingoittaa eli hän toimi hyvässä uskossa. Tässä tapauksessa sananvapaus voitti yksityisyyden suojan.

Tapauksesta nousee esille muutama keskeinen tekijä: yhteiskunnallinen epäkohta, yleinen mielenkiinto, luotettavat tiedot ja journalistinen peruste eli puhtaat jauhot pussissa (ei vahingoittamistarkoitusta). Nämä periaatteet pätevät kirjoitetaanpa sitten haudankaivajasta tai kirkkoherrasta. Oman lisänsä kirkon piirissä tuo se, että kirkko käyttää julkista valtaa. Tämä on omiaan madaltamaan kirjoittamisen rimaa.

PALSTOILLE VOI PÄÄSTÄ TAI JOUTUA

Kuten aiemmin mainitsin, JSN:n ratkaisut perustuvat journalistin ohjeisiin ja muihin vakiintuneisiin hyvän journalistisen tavan muotoihin. Niitä ovat neuvoston vanhat ratkaisut ja periaatelauseumat.

Yksi lausumista käsittelee yksityisyyden suojaa. Siinä henkilöt jaetaan kolmeen karkeaan kategoriin: 1) merkittävät vallankäyttäjät politiikan, hallinnon ja elinkeinoelämän alalla, 2) viihteen ja kulttuurin julkikset ja 3) tavalliset ihmiset. Meistä varmasti suurin osa kuuluu kolmosryhmään eli niin sanottuihin taviksiiin, jotka joutuvat tai pääsevät lehdissä esimerkiksi gallupeihin tai valo- ➔

kuvaan jääkiekkokatsomossa. Julkkikset puolestaan ovat tyrkyttäneet itsensä otsikoihin ja sen vuoksi menettäneet yksityisyyden suojaansa.

Ykkösryhmä ei ole monoliitti, vaan sen sisältö elää koko ajan. Kirkon piiristä siihen voisi luokitella ilman muuta huipulla olevat piispat ja toisaalta kirkkoherrat, jotka edelleen valitaan suoralla vaalilla ja saavat siten valtakirjansa seurakuntalaisilta. Heidän pitää sietää muita enemmän julkista kritiikkiä. Ykkösryhmään voi tulkita kuuluvaksi myös muita, kun he käyttävät julkista valtaa eli ovat virantoimituksessa ja käyttävät asemaansa väärin. Jos kanttori kajoaa kolehtiin tai hairahtuu liian nuoreen kirkkokuorolaiseen, hän epäilemättä joutuu myös otsikoihin.

YKSI TOTEAA KUIVASTI, MUTTA TOINEN KIRKUU

Kuinka paljon sitten pitää kestää? JSN käsitteli kolme vuotta sitten kirkkoherran kantelua, josta tv-kanava sai langettavan päätöksen eli sen todettiin rikoneen hyvää journalistista tapaa. Ohjelma kertoi kirkon piirissä tehdystä tutkimuksesta, joka käsitteli henkistä väkivaltaa. Esimerkkinä oli kirkkoherra ja hänen seurakuntansa, jossa tutkimuksen kuvaamia ongelmia ohjelman mukaan löytyi. Kirkkoherraa ei kuultu lainkaan ohjelmassa, minkä takia neuvosto päätyi langettavalle kannalle. Jos kirkkoherra olisi saanut sanoa kantansa, ohjelma olisi todennäköisesti saanut neuvostolta synninpäästön. Toisin sanoen ohjelmaCOMPASTUI enemmänkin muutoseikkoihin kuin reippaaseen tyyliinsä.

Yksityisyyden suojan murtuminen kirkon viranhaltijoilla perustuu siis lähes aina heidän virka-asemaansa. Toisaalta kirkollakin taitaa olla omat julkiksensa, jotka omaehtoisesti tulevat julkisuuteen ja menettävät näin osan yksityisyyden suojastaan.

Kuinka paljon sitten viranhaltijoiden yksityiselämä kuuluu julkisuuteen? Tätä varmasti kirkonkin piirissä pohdittiin piispa Ilkka Kantolan avioeron yhteydessä. Onko piispan oltava ehdottoman nuhteettomuuden esikuva? Jos hän lipsuu, niin kaikkien on siitä oikeus kuulla? Hetkeä myöhemmin Kantola sai palstoille seuraa maallisesta päämiehestä, jonka ero tuli vireille. Varsinkin herkkiä yksityiselämän alueita käsiteltäessä on muistettava se, että media ei ole yhtenäinen ja samanlainen joka kantiltaan. Siinä missä yksi toteaa parilla rivillä, niin toinen kirkku kissankokoisilla kirjaimilla väripohjalta.

NAISAPPEUS KAIHERTAA

JSN on käsitellyt viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana vajaat kymmenen kirkon ja seurakuntien piiristä tehtyä kantelua. Puolet niistä käsittelee seurakuntavaaleja ja niistä siinnyttä kirjoittelua, joissa viranhaltijoilla ei juurikaan ole osaa eikä

arpaa. Toinen puoli kanteluista on tulosta naispappeusongelmista. Niissä oikeutta JSN:stä ovat hakenneet henkilöt, jotka eivät selkä suorana seiso kirkon virallisen kannan takana. Kantelut eivät kuitenkaan ole johtaneet langettaviin päätöksiin.

Referoin lyhyesti muutamien tapauksen. Kymen Sanomat otti pääkirjoituksessaan yleisellä tasolla kantaa seurakunnassa kehittyneisiin näkemyseroihin muun muassa naispappeusasiassa. Kirjoituksessa arvosteltiin seurakunnan kykyä ratkaista erimielisyyttä aiheuttaneita kysymyksiä. Kirkkoherra ja valtuuston puheenjohtaja kantelivat, koska kirjoitus oli heidän mielestään yksipuolinen. Neuvosto totesi muun muassa, että kantelijat olisivat voineet vastata kirjoitukseen lehden palstoilla.

Kotimaan palstoilla kirkkoneuvoston puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja arvostelivat kirkkoherran naispappeuskantaa. Hyvää journalistista tapaa noudatettiin, koska kirjoittajat esiintyivät omilla nimillään ja arvostelivat kirkkoherran työntekeä. Lisäksi kirkkoherralla olisi ollut halutessaan mahdollisuus vastata arvosteluun.

Ylen ykkösen käsitteli tapausta, jossa piispalta oli evätty oikeus osallistua ehtoolliselle. Ohjelmassa haastatellut pohtivat menettelyn eettisyyttä ja keskustelivat mahdollisesta tuomiosta. Kantelijoiden mielestä ohjelma oli yksipuolinen ja ennakoiti tuomiota. Neuvosto katsoi, että ohjelma oli vain osa kokonaisuutta. Jokaisen osapuolen kantoja ei tarvitse tuoda esille kaikissa erillisissä ohjelmissa. Se taustoititti ajankohtaista teemaa ja arvioi naispappeuskysymystä yleensä. Enemmän kuin syyllisyyttä ohjelmassa pohdittiin menettelyn eettisyyttä.

Kirjoittaja on Julkisen sanan neuvoston valmisteleva sihteeri.

Mikä on JSN?

- julkaisijoiden ja toimittajien perustama vapaaehtoinen itsesääntelyelin, johon käytännössä koko media kuuluu
- tulkitsee Journalistin ohjeita sekä puolustaa sanan- ja julkaisemisen vapautta
- ei ole tuomistuin eikä käytä julkista valtaa
- kuka vain voi kannella eikä maksa mitään
- kuusi median edustajaa, kolme yleisön edustajaa ja ulkopuolinen puheenjohtaja, joka tällä hetkellä on Jacob Söderman
- www.jsn.fi

Kotikirkkoviikko marraskuussa

Kirkko Suomessa 850 vuotta -juhlia on vietetty eri tavoin tänä vuonna. Lasten osalta juhlinta huipentuu paikallisissa seurakunnissa kotikirkkoviikon viettoon 20. - 27.11.2005.

Juhlinta alkaa tuomiosunnuntaina ja päättyy ensimmäiseen adventtiin. Viikon aikana seurakunnan 4 – 10-vuotiaat lapset kutsutaan tutustumaan omaan kotikirkkoonsa elämyksellisesti, kaikilla aisteillaan. Seurakuntien yhteistyökumppaneita ovat tässä luonnollisesti myös päivähoito ja koulu.

YHTEINEN VALMISTELU JA TIEDOTUS

Kirkkoon tutustuminen on pitkäjänteistä toimintaa, jota seurakunnat ovat tehneet jossain muodossa kauan. Kirkkopedagoginen lähestymistapa (*Kotikirkko tutuksi viidellä aistilla*) ottaa entistä paremmin huomioon lapsen erityislaadun ja kokonaisvaltaisuuden ja antaa uusia näkökulmia kotikirkkoon tutustumiseen. Lapselle syntyy henkilökohtainen suhde omaan kotikirkkoon.

Kotikirkkoviikko kertaluonteisena tempauksena antaa erinomaisen tilaisuuden tiedottaa sekä kirkon juhlasta (xxx vuotta) paikkakunnalla että tehdä tutuksi omaa kirkkoa. Seurakunnasta suunnittelu- ja toteutusvastuussa ovat lapsi- ja nuorisotyöntekijät yhdessä pappien ja kanttoreiden kanssa. Yhteistyösä päivähoidon ja koulun kanssa saavutetaan laajasti paikkakunnan lapset ja kodit. Yhteinen suunnittelu, ideointi, toteutus sekä tiedotus vahvistavat myös paikallista lapsi- ja koululaisperheiden parissa työskentelevien verkostoa. Opetushallitus ja kirkkohallitus/TO ovat lähettäneet alkutalvesta seurakuntiin ja kouluihin kirjeen yhteistyöstä tässä asiassa.

Paikalliset tiedotusvälineet voidaan kutsua kokemaan käytännössä, millaista on tutustua kotikirkkoon viiden aistin avulla. Myös haastattelut lasten kokemuksista kiinnostavat.

Kirkkopedagogiseen lähestymistapaan ja viiden aistin pedagogiikkaan on voinut perehtyä kursseilla ja lyhyemmissä koulutuksissa, joita on järjestetty eri puolilla. Kesään mennessä on saatavilla myös kirjallisuutta aiheesta. Asiasta saa tietoa ja kuulee kokemuksia niistä seurakunnista, joissa kotikirkkoon tutustumisia on jo järjestetty tällä periaatteella.

PIISPAN PIPARIT JA LAPSEN OIKEUKSIEN PÄIVÄ 20.11.2005

Piispan piparien ohjeet on lähetetty seurakuntien kirkkoherroille huhti-toukokuun vaihteessa kirjeessä, jossa on kerrottu tulossa olevasta tuomiosunnuntain perhemessusta ja kotikirkkoviikosta. Tarkoitus on, että tuomiosunnuntain perhemessun jälkeen kirkkomehuilla ja kahveilla voi napostella piispan pipareita. Viitseliäimmät ovat hankkineet pipareihinsa muotin, josta tunnistaa oman kotikirkon. Näitä pipareita on leivottu edellisellä viikolla eri ryhmissä. Aika näyttää, saammeko nähdä lehtikuvissa myös jonkun piispamme pipareita leipomassa!

Perhemessua vietetään lapsen oikeuksien päivänä, joka on samalla Kristuksen kuninkuuden sunnuntai, tuomiosunnuntai. Jokaisella lapsella on oikeus omaan uskoon ja uskontoon. Lapsella on oikeus odottaa, että vanhemmat ja muut kasvattajat antavat siihen eväitä. Myös oman kotikirkon tunteminen ja sen symboleihin ja esineisiin tutustuminen kuuluu tähän kokonaisuuteen.

Seurakunnalla on ollut aina jokin kokoontumistila, kirkko. Mielenkiintoista olisi, jos kaikki halukkaat voisivat saada tietoa paikkakunnan kirkoista. Löytyisikö joku, joka voisi tehdä entisistä ja nykyisistä kirkoista pienoismallit? Tai voisiko adventtimyyjäisten arpajaisiin valmistaa piparkakkutalot seurakunnan kirkoista?

ENSIMMÄINEN ADVENTTI 27.11.2005

Adventtimessun erityisenä aiheena on kirkon Suomeen (paikkakunnalle) tuleminen 850 vuotta (xxx vuotta) sitten. Sitä varten valmistetaan virikeaineistoa, jota seurakunnat voivat soveltaa omiin tarpeisiinsa.

Tuomiosunnuntain ja adventin messujen sekä kotikirkkoviikon virikeaineisto lähetetään seurakuntiin syyskuun alussa. Aineistot tulevat myös KJM:n nettisivuille.

VAUVAKIRKKO JA KANSANLAULUKIRKKO

Tuomiosunnuntain perhemessun lisäksi voidaan viettää myös muunlaisia perheiden jumalanpalveluksia. Vauvakirkkoon kutsutaan vuoden aikana kastetut lapset kotiväkensä ja läheistensä kanssa. Vauvakirkossa kuunnellaan, körötellään, laule- ➔

taan ja soitetaan ikiomilla helistimillä. Vauvat ja muut lapset kutsutaan alttarille siunattaviksi.

Kansanlaulukirkossa koko kirkkohetki voidaan elää laulaen. Siinä käytetään suomalaisia kansansävelmiä, joihin on tehty uudet sanat messun osia mukaillen.

Lisäteitoja kotikirkkoviikosta ja Kotikirkko tu-
tuksi viidellä aistilla -toiminnasta saa osoittees-

ta www.evl.-slk.fi. Asiasta voi kysyä sähköpostitse myös Tiina Kangasmaalta, @lastenkeskus.fi ja Helena Lindforsilta, @evl.fi.

Kirjoittaja on KJM:n jumalanpalveluskasvatuksen projektisihteeri.

kuvat Esko Jämsä



Lapsella on luontainen kyky kokea pyhää. Hänen hengellisyytensä on kokonaisvaltaista, hän kokee koko kehollaan ja kaikilla tunteillaan. Pyhän kohtaamisessa lapsi tarvitsee aikaa, tilaa ja hiljaisuutta.

HELENA LINDFORS

Kirkkoon tutustuminen kaikilla aisteilla

Lapsella on luontainen kyky kokea pyhää. Hänen hengellisyytensä on kokonaisvaltaista, hän kokee koko kehollaan ja kaikilla tunteillaan. Pyhän kohtaamisessa lapsi tarvitsee aikaa, tilaa ja hiljaisuutta.

Kotikirkkoon tutustumisessa lapsella on mahdollisuus saada selville, millaisia asioita kirkossa on ja tapahtuu. Lapsi oppii kristillisiä symboleja ja tapoja. Tuttu rukous, laulu tai siunaus päättää usein kirkokäynnin.



Sisälle kirkkoon lapset pääsevät joko yksin, pareittain tai ryhmänä. He saavat astua rauhassa hämääseen kirkkotilaan, katsella valon ja varjon leikkiä, aistia hiljaisuutta.

KIRKON LÄHESTYMINEN

Lapset valmistautuvat kotikirkossa käyntiin etukäteen omissa ryhmissään erikseen sovitulla tavalla. Kirkkoon tutustuminen alkaa ympäristöstä. Pysähtytään kirkkopuistossa, annetaan lasten kävellä sen käytäviä, kuunnella ääniä, tutkia kiinnostavia yksityiskohtia, mitata kirkon ulkoseiniä, tunnustella kivijalkaa. Mistä aineista kirkko on rakennettu? Kirkon portailla katsellaan ympärille, lasketaan portaita ja ikkunoita, tutkitaan ovea. Lasta alkaa kiinnostaa, mitä onkaan kirkon sisällä.

Sisälle kirkkoon lapset pääsevät joko yksin, pareittain tai ryhmänä. He saavat astua rauhassa hämääseen kirkkotilaan, katsella valon ja varjon leikkiä, aistia hiljaisuutta. Kirkko näyttää erilaiselta luonnonvalossa ja sähkövalossa, himmeässä tai kirkkaassa valaistuksessa.

KIRKOSSA SISÄLLÄ

Kirkkosalissa kokoonnutaan yhteen keskele kirkkoa tai muuhun sopivaan paikkaan. Sisällä kirkossa tutustuminen aloitetaan ja päätetään samassa paikassa, ja siksi se kannattaa valita harkiten. Tutustumiskäynnille valitaan tietty teema riippuen siitä, millaisia paikkoja, esineitä tai kuvia kirkosta löytyy. Musiikki ja kirkon akustiikka muodostavat oman merkittävän kokonaisuutensa. Lasten ikä, ryhmän koko ja viitekehys vaikuttavat myös aiheen ja työskentelytapojen valintaan.

Kirkon mittasuhteita voi tutkia oman kehon avulla. Matkaa alttarille mitataan esimerkiksi kulkemalla keskikäytävää harppausaskelin tai niin, että lapset asettuvat pitkälleen ketjuksi. Kirkon pilarin koosta saa käsityksen, kun kokeillaan, miten monen lapsen kädet tarvitaan ulottumaan pilarin ympäri.

Kirkkotilassa voidaan leikkiä ”aarteensintää”. Lapset etsivät kirkkosalista kirkossa olevaa esinettä tai symbolia esittävän kuvan perusteella. Ohjaaja voi auttaa lapsia eläytymään kirkon esineiden maailmaan. Mitä alttaritaulussa näkyy tai tapahtuu? Mitä kertoo kastemalja, jonka äärellä monenlaiset perheet ovat olleet? Mitä sanovat urkujen isoimmat ja pienimmät pillit? Mikä tarina on kerrottavana kirkon kuluneella virsikirjalla? Miltä tuntuisi heilua kuin kirkon kello tai olla urkupillinä toisten kanssa rinnakkain? Kirkon värit ja erilaiset kuviot ovat myös kiinnostavia.

Lapsen luovuus on käytössä sekä tutkitessa että asioita muistiin kirjattaessa tai piirretessä, muovattaessa jne. Tällainen työskentely antaa lapselle mahdollisuuden konkretisoida omat havainnot ja kokemukset.

HILJENTYMINEN JA PÄÄTÖS

Kirkko on hiljentymisen ja rukouksen paikka. Kirkkoon tutustuttaessa on tärkeää valmistaa tilaa myös hyvään hiljentymiseen. Päätöksessä lapset kootaan samaan paikkaan, mistä kirkon sisätilaan tutustuminen alkoi. Yhdessä koettua kootaan ja syvennetään. Hetki päätetään tuttuun rukoukseen, siunaukseen ja lauluun.

Kirjoittaja on KJM:n jumalanpalveluskasvatuksen projektisihteeri.

TAPIO SEPPÄLÄ

"Maailman visionäärisin ammatti"

Papin työssä on karismaa!

Papiston päivillä Jyväskylässä törmäsin tilanteeseen, jossa papin työn olennaisimmaksi piirteeksi hahmottui kiire. Kutsumuksesta ja innostuksesta uskallettiin puhua niukasti. Stressit ja perheongelmat haluttiin esitellä osanottajille, vaikka monet ovat niistä jo ennestäänkin perillä. Olin yllättynyt, että maailman visionäärisin ammatti sai niin tylyn kohtelun. Onko niin, että ihanteet, näyt ja unelmat saavat mennä, kun arkitodellisuus astuu areenalle?

Olen ollut pappina yli 29 vuotta. Varusmiespalvelusta lukuun ottamatta olen koko ajan tehnyt seurakuntatyötä. Jo varhaisessa vaiheessa päätin ponnistella kahden itseäni rohkaisevan näkemyksen puolesta. Tarvitsen työssäni kutsumusta ja kollegiaalisuutta.

Opiskeluajoista 1970-luvulta lähes pannassa ollut kutsumus-ajattelu houkutti niin paljon, että jo vuonna 1985 tyrkytin kutsumusta synodaalikirjoituksen aiheeksi arkkihiippakunnassa. Sain tehtävän 1990-luvun alussa ja aihetta käsiteltiin vuoden 1998 synodaalikokouksessa.

Papin työn tuskallisen ihanuuden ja risaisuuden piirsin kirjassani "Kestääkö kutsumus? Teologin työnäkö arjen puristuksessa". Siinä haastattelin neljää



Kuvakotina Pekka Lempiäinen

"Syvimmältään ajattelen omaa kutsumustani rakkauden näkökulmasta. Kutsumuksen arkinen puurtaminen alkaa säteillä, jos siinä on rakkautta mukana", kirjoittaa Tapio Seppälä.

anonyymiä teologia heidän suhteestaan omaan kutsumukseensa. Samoin esittelin neljän kirjallisuuden pappishahmon kutsumuksen. Näistä etsin näkökulmia siihen, onko kutsumus edelleen mahdollinen tässä yksilö- ja kilpailukeskeisessä maailmassa.

Samalla kun suhde kutsumukseen on myönteistynyt, niin papiston keskinäinen kollegiaalisuus on tasaisesti haurastunut. Papiston päivät ovat onnek-

si tuoneet kollegiaalisuuteen uutta puhtia. Esityksillä papinpaitapäivästä olen pyrkinyt samaan suuntaan. Ehkä papiston pingisturnauskin on antanut asialle väriä.

Omalta osaltani elän toivossa, etten koskaan joudu siihen joukkoon, joka luopuu suurista näyistä. Vaikka kaikki muut pitäisivät vain jalat maassa, niin silti haluan kurottaa kohti taivaita. Siihen on annettu kutsu ja kipinä. Mutta suurta kutsumusta on hoidettava kuten avioliittoakin.

Etsin tässä eväitä, jotka voivat tuoda virkistystä ammatillisen ahdistuksen keskelle - innoittavina lähtökohtina kutsumus ja kollegiaalisuus.

KUTSUMUS KUIN RAKKAUS

Kutsumuksen eri puolet - myönteinen ja kielteinen - kamppailevat keskenään. Kielteisessä ajattelussa kutsumus on kuin pakkopaita, joka sulkee ihmisen tottelemaan Jumalan antamaa kohtaloa.

Myönteisessä ajattelussa kutsumusta pidetään Jumalan antamana mahdollisuutena toteuttaa suurinta ja kauneinta hehkuu, mikä on papin sisimpään annettu. Kutsumuksen luonne siunauksena ja rasitteena tulee papin työssä moni tavoin näkyviin.

Nykyelämässä työn luonne on muuttunut entistä enemmän byrokraattiseksi ja työaika yhä selvemmin tarkaksi virka-ajaksi. Toisaalta työaikana työntekijästä puristetaan mehut aina vain tehokkaammin - ja monille ylityöt ovat itsestäänselvyys.

Papin työ ei ole täysin noudattanut perustyön ideaa. Se on kokonaisvaltaisempaa, mutta myös epämääräisempää. Jatkuvasti kipuillaan, pitäisikö siirtyä kohti tarkempaa työnkuvaa ja täsmällisempää työaikaa.

ONKO KUTSUMUS RUNNELTU?

Jo muutama vuosikymmen sitten Jaakko Jaatinen totesi hieman katkeruutta kynässään: ”Papisto on ihmeteltävän kauan pystynyt säilyttämään kutsumusviran ulkonaisia muotoja, vaikka palkkatyö on runnellut papin viran käytännössä tunnistamattomaksi. Papistosta on tullut ajat sitten työvoimaansa kaupittelevan palkkatyöväestön osa.”

Jaakko Jaatisen luonnehdinta piirtää edelleen olennaisen kipupisteen papin työn luonteesta. Vaikka puollankin voimakkaasti selviä lepoaikoja työssä, niin samalla tunteen kutsumuksen myönteisenä voimavarana. Ilman kutsumusta en jaksaisi.

Kutsumus antaa sisäisen hehkun, suorastaan Jumalan äänen, mutta myönteisemmän kuin oman tunnon muistuttava ääni. Ehdotinkin synodaalikoukselle, että katekismukseen voisi laittaa ajatuksen: ”Kuulemme Jumalan äänen omassatunnossamme ja kutsumuksessamme.”

Silti pidän visusti mielessä, että kutsumukseenkin voi kuolla, jos ei pidä varaansa. Kutsumus ei poista ylläritusta, ei aina masennusta eikä ratkaise

ihmissuhdeongelmia. Silti kutsumus on suuria Jumalan lahjoja.

Kutsumus on terminä dynaamisempi kuin maallisen yhteiskunnan viralliset termit alkaen työmotivaatiosta. Sisäinen ja ulkoinen kutsuminen osoittaa arjessa puurtavalle papille hänen työnsä arvokkuuden. Kutsumus antaa papin työlle valtavan karisman.

Syvimmältä ajattelen omaa kutsumustani rakkauden näkökulmasta. Kutsumuksen arkinen puurtaminen alkaa säteillä, jos siinä on rakkautta mukana. Jeesusahan kysyi kolme kertaa Pietarilta ”Olenko minä sinulle rakas?”

Tämä yhä uudelleen esitettävä kysymys antaa edelleen hengen kutsumukselle.

KOLLEGIAALISUUDEN HENKIINHERÄTYS

Jos pappi suuren kutsumuksensa keskellä katsoo vain omaan arkeensa, hänelle tulee putkinäkö. Hän näkee arkiset huolet ja murheet, mutta ei pysty näkemään avarammin työhön liittyvää rikkautta. Arki voi kadottaa ajatuksen, että papilla on maailman visionäärisin virka. Työssä taivas ja maa kohtaavat toisensa.

Aiemmin papeille keskinäiset kohtaamiset olivat juuri tämän tähden äärimmäisen tärkeitä. Papiston veljes- ja sisaruspiirit, synodaalikoukset ja kaikenlaiset kohtaamiset ovat antaneet mahdollisuuden pitää silmät auki elämän valtavuudelle. Samalla on tuettu toinen toistaan kutsumuksen virassa ja vaivassa.

Papiston paikallisten kokoontumisten vähittäinen näivettyminen on heikentänyt ratkaisevasti papiston kollegiaalisuutta. Työntekijäkoukset seurakunnissa eivät voi mitenkään korvata vapaampaa keskinäistä kohtaamista.

Jos pappeina haluamme säilyä hengissä, meidän on uudelleen löydettävä toinen toisemme. Yksittäinen ja yksinäinen puurtaminen syö loputkin voimavaroja. Me tarvitsemme toisiamme. Sellaista kiirettä ei saa ollakaan, että meidät pakotettaisiin pelkkään putkinäköön.

Myönteistä kollegiaalisuuden hoitamista on onneksi olemassa. Pappien opintomatkat eri puolille maailmaa, papiston päivät ja teologien kurssikoukset osoittavat, ettei peli ole menetetty.

Muissa ammattikunnissa korostetaan erilaisen virkistystoiminnan arvoa. Me pappeina olemme samanlaisia. Uusi luku jaksamiseen aukeaa, jos löydämme lisää yhteistä virkistystoimintaa. Vapaana ollen meidän on helpompi iloita yhdessäolosta ilman ulkoisia muodollisuuksia pikkupuuhastelun parissa. Virkistystoimintaan voi usein ottaa perheenkin mukaan.

Kirjoittaja on Luvian seurakunnan kirkkoherra.

Kutsuva kirkko

Kevät on valmistumisvaiheen vainoamalle opiskelijalle jännittävää aikaa. Sikäli kuin tenteiltä ja esseiltä sekä luentopäiväkirjoilta jne. ehtii pohtimaan elämäänsä pidemmälle, huomaa kesän hiipineen aivan kulman taakse kuin varkein. Eipä sillä, kesä on kyllä varsin tuettava asia, mutta ikävä kyllä KELA ei kovin herkästi avusta mielensterveyttä palauttavaa lomailua. Edessä on siis kesätyön metsästys. Voisi kuvitella, että me teologian ylioppilaat olisimme varsin onnellisessa asemassa tässä suhteessa. Onhan meillä mahdollisuus työllistyä enemmän tai vähemmän omaa alaamme edustavaan työhön varsin vakaaseen "suuryritykseen", jonka toimipaikkojen verkosto kattaa koko valtakunnan.

Näinhän se myös menee. Mutta silti työllistymisen stressaa varsin monia kollegoitani. Etenkin opintojen alkuvaiheessa olevalle työpaikka, josta jopa maksettaisiin palkkaa tai edes tarjottaisiin matka sinne Peräjärven leirikeskukseen, on useimmiten kultainen haave. Silti ei pidä luovuttaa liian helpolla. Mikäli teologina haluaa tutustua kirkkoon työntekijän näkökulmasta, on kesäteologioiminen varsin oivallinen vaihtoehto. Yleensä yksi kesä työssä riittää viemään kaikki harhakuvitelmat, siitä mikä valmistumisen jälkeen odottaa. Toisaalta taas se myös antaa eväitä tulevien haasteiden kohtaamiseen. Sillä, toisin kuin keskivertokesäorja ehkä kokee, on kirkon teologin työ paljon muutakin kuin vain leirielämää olemattomalla palkalla ja maksamatta jätetyillä lisillä kuorutettuna.

Sen huomaa viimeistään seurakuntaharjoittelus-
sa. Ainakin ne, jotka sinne joskus pääsevät. Kieltämättä tässä on opintovuosieni aikana alkanut usko mennä Suomen ev.lut. kirkkoa uhkaavaan pappispulaan, ainakin mitä uusien työntekijöiden hankkimiseen tulee. Toisaalta kyllä meitä toivotetaan tervetulleiksi seitsemään hiippakuntaan toistaan houkuttelevimmin tavoin, mutta sitten kun opiskelija päättää tehdä henkilökohtaisen ratkaisun, ei homma olekaan enää niin helppoa. Harjoittelupaikkaa kun ei tahdo välillä löytää edes Pyhällä Hengellä. Joskus nuorena vihaisena miehenä se kieltämättä rassasi, kun opinnot venyivät, eikä helpotusta ollut näkyvissä. Mutta vanhemmiten sitä ihminen seestyy. Pietistiseen tapaan olen alkanut nöyrytyä myös kirkon tarpeiden huomioimiseen. Ehkä kirkko ei nykytilanteessa tarvitse papikseen miestä, joka hyväksyy naispappeuden, kannattaa yksiavioisuutta, on kiinnostunut ympäröivästä maailmasta ja vähän teologiastakin. Tai ehkä kyse on ollut siitä, että opiskelen Helsingissä. Ehkä se tuo Kainin merkin otsalle, sillä ainakin viimeisimmät kokemukseni viittaa-

vat siihen, että kirkko olisi kyllä avosylin ottamassa vastaan niitä veljiä ja sisaria, jotka ovat osanneet valita tiedekuntansa oikein. Tämä toki auttaisi osaltaan myös ymmärtämään Oulun teologikoulutuksen aloittamisen välttämättömyyden.

Tietenkin kyseessä voi olla myös uusi palkkapiilittinen pelinavaus. Harjoittelupaikkoja löytyy kyllä kaukaisista seurakunnista, joilla ei kuitenkaan ole varaa maksaa palkkaa tai tarjota asuntoa. Valitettavasti opiskelijallakaan ei usein ole taloudellisesti mahdollisuutta toimia ilmaisena työvoimana kahta vuokraa maksaen. Silti sympatiani ovat näiden köyhien syrjäisten Perähikiöiden, Rautakorpien ja Helsingin seurakuntayhtymien puolella.

Miksi sitten jaksan marista näistä seikoista, vaikka olisi paljon ihanampaa ajatella Luojan luomaa kaunista kevätluontoa? Pappisliiton opiskelijatöimikunta julkisti vuosi sitten jonkin verran huomiota herättäneen kannanottonsa kirkon ja opiskelijan suhdetta koskien. Omana mielipiteenäni voin todeta, että kirkko suurena instanssina huomio meidät teologit hyvin. Mutta siihen ei voi tuudittautua liaksi. Paljon todellisemman kuvan me saamme kirkosta työpaikkana harjoittelujen ja kesätöiden kautta. Jos kirkko tahtoo kantaa huolta tulevasta työvoimatilanteestaan, on vastuu siitä myös paikallisseurakunnilla. Jos harjoittelija tai kesäteologi kokee tekevänsä mielekästä työtä ollen vieläpä tervetullut sitä tekemään, saattaa hän hyvinkin kirmata heti syksyllä opiskelemaan hepreaa päästäkseen jaloön saarnavirkaan. Jos taas kokemus on jotain muuta, ei edes Helsingin piispan soitto saa opiskelijaa unohtamaan optettajalinjan pääsykoepäivää.

Onneksi kokemukset ovat valtaosaltaan kuitenkin hyviä. Itsekin suuntaan tänä(kin) kesänä rippikouluttamaan Suomen nuorisoa mitä miellyttävimpään ja kirkkoa valaisevimpaan seurakuntaan. Ehkä se, yhtenä monista kosketushetkestäni kirkon kanssa, on jälleen tekijä, joka saa vakavasti harkitsemaan tarkoituksellisen työn tekemistä pidemmälläkin perspektiivillä.



*Joni Penkari
teologian ylioppilas,
Helsinki*

Kanttoriksi – kyllä!

Puheenjohtaja Marjukka Andersson on huolissaan sekä kanttoreista että piispan puheenvuoron tulkinasta (Crux 1/2005). Hyvä. Niin minäkin.

Ilkka-lehden haastattelussa joulukuussa 2004 toin esiin kanttorikoulutuksen kehittämistarpeen. Jyväskylän suunnalla on kehitteillä koulutus, joka antaa pätevyyden seurakunnan ja esimerkiksi kunnan yhteiseen virkaan. Painopiste olisi musiikkipedagogiikassa. Olen iloinen, että ammattijärjestön ykköskanttori antaa hankkeelle tukensa.

Haastattelussa en sen sijaan sanonut, että rahojen vähetessä kanttorista tulisi luopua ennen diakonia tai pappia. Kannoin huolta, että näin kävisi. Jos ammattitaitoinen kanttori jätetään palkkaamatta, ennen pitkää seurakunnan jumalanpalvelus- ja musiikkielämä kärsii. Tälle tielle ei pidä lähteä. Jotta huoli ei toteudu, alan ammatillisen peruskoulutuksen tarjontaa on monipuolistettava.

Pidemmällä aikavälillä uhan aiheuttavat kanttorinvirat, joihin ei saada pätevää, tutkinnon suorittanutta viranhaltijaa. Silloin seurakunnan tarve hoidetaan erityisjärjestelyillä. Lapuan hiippakunnan seurakunnissa 14 kanttorinvirkaa on täytetty tällä tavoin (osa-aikaisesti, ilman tutkintoa, määrääjän tai vuosia vt:llä, toimituspalkkiolla jne.). Onneksi näiden virkojen hoitajat ovat olemassa ja he hoitavat työnsä kutsumustietoisesti.

Jos aivan oikeasti kantaa huolta kanttorien tulevaisuudesta, toimet on suunnattava rekrytointiin. Siinä on kaksi ratkaisevaa vaihetta.

Ensin pitää houkutella ihmisiä opiskelemaan kirkkomusiikkia. Houkuttelu alkaa paikallisseurakunnasta: rippikoulun musiikkitunneilta, musiikkiopistoista, kuoroista jne. Avainhenkilöitä ovat virassa toimivat kanttorit. Oman ammatin arvostamista on, että varmistaa työnsä jatkajan.

Toiseksi opiskelijat on rekrytoitava oppilaitoksista seurakuntiin. Tämä edellyttää koulutuksen kehittämistä: harjoittelut seurakunnissa, harjoittelunohjaus ja siihen koulutetut kanttorit, ammattidentiteetin luominen sekä työolot tulee saattaa kuntoon.

Aikaa ei ole hukattavana. On toimittava nyt – ja yhdessä. Eläkkeelle siirrytään kiihtyvää vauhtia. Samaan aikaan kouluttavissa laitoksissa aloittavien opiskelijoiden määrät ovat tarpeeseen nähden liian

pienet. Tämän päivän toimet vaikuttavat vasta 5-6 vuoden päästä.

Jos työuran aikana houkuttelee kolme nuorta omaa ammattia vastaaviin opintoihin, tulevaisuuden ammattilaisia on tarpeeksi. Yksi saattaa vaihtaa opiskelualaa ja toinen mennä muun kuin kirkon palvelukseen. Mutta se kolmas valmistuu seurakunnan kanttoriksi.

Siispä Suomen Kanttori-urkuriilitto: havahduta omasi! Rekrytointitalkoista ei muuten kunnialla selvitä.

*Simo Peura
Lapuan hiippakunnan piispa
Kanttorien tukija*

Leirivapaiden määrä ja leirityön määritelmä

Kesän ripareiden ja muiden leirien lähestyessä puolison lepyttely on jälleen ajankohtaista. Perheessä, jossa arkea on totuttu pyörittämään kahden aikuisen voimin, toisen poistuminen viikoksi aiheuttaa melkoisen ongelman. Jonkun aikuisen pitää olla lasten kanssa koko ajan – myös yöllä, mistä seuraa puolison omien yötöiden kasautuminen seuraavalle viikolle. Pari leirivapaata sitten joskus on lähempänä pilkkaa kuin asiallista leirityöaikahyvitystä.

OPISKELIJAT TUNTITYÖLÄISIÄ

Uusia leirityöaikamalleja on päätetty testata opiskelijoilla, sillä uuden virkaehtosopimuksen mukaan heillä lasketaan nykyään leirilläkin työtunteja. Sopimusvaltuuskunnan kerrotaan perustelevan käytäntöä riittävän lepoajan takaamisella ja sillä, ettei leirillä tehdä koko ajan työtä. Kohta kesäteologit kieltäytyvät laulamasta ja rukoilemasta, kun päivän tunnit ovat täynnä – sikäli kun hartauteen edes saapuvat; vapaa-aikansahan jokainen saa viettää haluamassaan paikassa. Kausihahmona lähtisin työajan päätyttyä tutustumaan paikkakunnan nähtävyyksiin – päivärahoiden menettämisestä huolimatta.



LÄSNÄOLOPAKKO TYÖN KRITEERINÄ

Lepääköhän työajaton viranhaltija leirillä työ- vai vapaa-ajalla? Virkaehtosopimus määrittelee jossain yhteydessä työajaksi paitsi työhön käytetyn ajan, myös ajan, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla käytettävissä. Lepoaikana on lupa poistua työpaikalta. Leireistä puhuttaessa sopimusvaltuuskunta ei kuitenkaan tuota periaatetta tunnu tuntevan. Leiriaterian hinta tosin määräytyy nykyään sen mukaan, onko kirkkoherra ennen leiriä määrännyt työntekijän valvomaan ruokailuja.

Turvallisuusohjeissa suositellaan, että esimerkiksi riparilla jokaista alkavaa kymmentä nuorta kohden pitää olla yksi työntekijä. Tiedämme hyvin, että yöksi kotiin lähtenyt ei kuulu tähän joukkoon, eivätkä kaikki voi yhtäaikaan leiriltä poistua. Riparilla riittää, että kullakin kellonlömällä on kolme läsnäolevaa työntekijää, lopuille voidaan antaa vapaata. Leirillä tehtävän työn vaihtoehto on siis poistumis- lupa, ei ruokailu tai lepo leirikeskuksessa.

Ennen leiriä tulisi määritellä kunkin työntekijän läsnäolovelvollisuus eli työaika. Jos työaika on normaali, lähellä asuva lähtee kotiin, kaukana leireilevä saa päivärahan, mutta ei leirivapaita. Ympäri vuorokautiseen läsnäoloon (eli työhön) määrättyjen tulee saada täysi hyvitys ylityöstä.

YLITYÖKORVAUS

Päiväraha ei ole palkka ylimääräisestä työstä, vaan korvaus koti-ikävästä ja kioskiruuasta. Muilla aloilla työmatkalla olevillekin maksetaan ylipitkistä päivistä ylityökorvaus eli korotettua palkkaa. Yötyö on yleensä tuplahintaista ja läsnäolo edellyttävä varallaolo nukuttaessakin vähintään päivätyön hin- taista. Tässä valossa leirivapaita pitäisi jokaiselta leirivuorokaudelta kertyä enemmän kuin kaksi.

LEIRITYÖAIKAHYVITYKSEN ANTAMINEN

Ylityöhyvitys tulisi voida antaa joko rahana tai vapaana. Työntekijän tulisi saada itse valita, kummalla tavalla leirikorvauksen ottaa. Leirirahan turvin voisi palkata kotiin siivoojan omien tiskivuorojen tuuraajaksi. Jos ylityökorvauksen haluaa leirivapaina, lieene kohtuullista, että seurakunta voi vaikuttaa vapaan ajankohtaan, jolloin leirihyvitys voidaan sijoittaa vuoden hiljaisimpiin viikkoihin.

LEIRI PUOLISON NÄKÖKULMASTA

Puolison näkökulmasta leiri ei ole tällä hetkellä houkutteleva vaihtoehto, sillä normaalioloissa tois- sä ollaan vähän yli seitsemän(?) tuntia päivässä, mutta leirivuorokautena kotoa ollaan poissa yli kol- minkertainen aika. Kun päivässä tehdään yli kol- men päivän työt, pitäisi jokaisesta leirivuorokau- desta kertyä vähän yli kaksi leirivapaita. Viikon ri-

parista saisi silloin yli kaksi viikkoa leirivapaita ja noiden viikkojen alle jääneet viikkovapaat päälle. Yli kolmen viikon loma saisi ehkä vaimonkin har- kitsemaan asiaa vielä kerran.

Kimmo Ansamaa

Olarin seurakunnan seurakuntapastori

Sammutetu- in lyhdyin

Eräässä pikkuseurakunnassa pidettiin papinvaali, jonka poikkeuksellisen vähäinen informaatio suur- ta yleisöä ajatellen herätti allekirjoittaneen pohti- maan kirkkoherranvaalia seuraavista näkökulmis- ta:

Tuomiokapitulin suorittama ehdokasasettelu on sinänsä arvokas toimitus, mutta palveleeko se seurakunnan ja kirkon tarpeita saada pätevin ehdokas myös valituksi? Ns. ”kansanvaalissa” ehdokassijalla (1 - 3) ei ole mitään merkitystä, koska joka tapauk- sessa ääniä eniten saanut voittaa koko potin. Päte- vimmäksi ehdokkaaksi rankattu ei saa yhtään bo- nus pistettä eikä etua pätevydestään! Ei edes suosi- tusta äänestäjille!

Päinvastoin: Ensimmäisenä vaalisaa- rnan pitä- mään joutunut on ns. kuoleman paikalla, koska seurakuntalaisten muisti on lyhyt ja viimeksi saarnan- nut muistetaan parhaiten!

Ns. ”virkakuntoisuuden” eli ehdokkaan pätevy- den esilletulo seurakunnassa on kovasti sattuman- varaista. Ainakaan vaalisaa- rna ei osoita muuta kuin puhekyvyn ja/tai ulkonäön. Mikäli seurakunnas- sa ei järjestetä edes vaalipaneelia (näinkin on käy- nyt!), jää ehdokkaiden tuntemus ja varsinkin hei- dän pätevyytensä arviointi täysin hämäräksi suurel- le yleisölle. Viralliset kuulutukset taas ovat lakitek- tiä, jonka informatiivinen arvo on alhainen. Tästä asetelmasta hyötty ennen muuta ja vain se ehdokas, joka on paikkakunnalla virassa.

Kun seurakunnissa äänestysprosentti on par- haimmillaankin vain parikymmentä prosenttia, ”kotikentän pappi” on saanut kohtuuttoman etu- lyöntiaseman muihin ehdokkaisiin nähden. Ei- kä tässä vielä kyllin: Tuomiokapituli vielä vä- ristää asetelmaa nimittämällä avoimeen virkaan vt:ksi yleensä juuri sen ehdolla olevan apupapin. Minkä tähden ei puolueetonta? Vastauksena ei voi olla vain se, että ”niin on aina ennenkin tehty”!

Mutta tulos on kuitenkin selvä jo ennen vaa- lia: seurakuntiin saadaan tällä proseduurilla kirk- koherroiksi juuri niitä pikkupappeja, jotka ovat tot- tuneet pyörittämään pikkupiirejä! Sen sijaan valta- va enemmistö seurakuntalaisista tuskin edes tietää, mitkä vaalit käydään/käytiin ja milloin.

Onko kirkolla/seurakunnilla todellakin varaa

tällaiseen resurssien hukkaamiseen? Seurakuntien talouden ja hallinnon tuntemus ja kokemus niistä on kuitenkin yhä tärkeämpää ajassamme, jossa strukturaalinen koko kirkkoa ja siis kaikkia seurakuntia kohtaava kriisi on joka tapauksessa tulossa.

Jos seurakuntiin ei saada pätevintä mahdollista työvoimaa, seurakuntien johtamisen taso ja ongelmien selvittäminen on helposti arvattavissa.

Ja mitä mahtavat ajatella nykyiset opiskelijat =

tulevat papit siitä, että heidän pääsyinsä vastuullisiin ja haasteellisiin tehtäviin seurakunnissamme on täysin sattumanvaraista! Jopa arpakuutio antaisi oikeudenmukaisemman tuloksen.

Terho Hämeenkorpi
Karijoen seurakunnan kirkkoherra



KIRKKO GOLF OPEN
NOKIA RIVER GOLFISSA
TORSTAINA 16.6.2005
www.nokiarivergolf.fi

SARJAT

Miehet Hcp 0 – 18,4 Lyöntipeli
Hcp 18,5 – 36,0 Pistebogey
Naiset Hcp 0 – 36,0 Pistebogey
Lähdöt väliaikalähtöinä klo 8.00 alkaen.

MAKSUT

Jäsenet 15 €
Vieraspelaajat 40 €
Maksu sisältää välipalan sekä kolme pelipalloa.

● Palkintojen jako kilpailun päätyttyä
Nokia River Golfin klubilla n. klo 15.30.

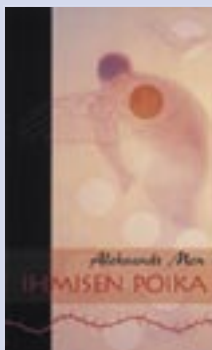
Ennakkoilmoittautumiset: Nokia River Golf

Caddie master toimisto, lähtöajan varaus puh. 03 3400 234

Kirkko Golf Open
yhteydessä
järjestetään
Sanan Suvipäivien
tiedotustilaisuus
Klubitalolla
klo 14.00



Lähimmäiseni maailmalla



Aleksandr Men **Ihmisen Poika**

Venäläisen ortodoksin papin Aleksandr Menin (1935-1990) pääteos, kertomus Jeesus Nasaretilaisen elämästä. Menin teoksia on käännetty 12 kielelle, nyt myös suomeksi.

29,-



Mari Pöntinen ja Mikko Helminen (toim.) **Oikeus uskaan, toivoon ja rakkauteen** *Ihmisoikeudet ja kirkon missio*

Kirkon sanoma vie muutokseen siellä, missä rakkaudettomuus polkee ihmisten oikeuksia. Asiantuntija-artikkeleita Suomesta ja maailmalta.

24,-



Seppo Rissanen **Lähetyskirje**

Lähetysjohtaja, TT Seppo Rissanen kirjan teemoja ovat kirkon lähetystehtävä, kirkkojen välinen kumppanuus ja uskontojen kohtaaminen.

Ilmestyy kesäkuussa.

26,-



Lilja Kinnunen-Riipinen **Hymyn takaa**

Kirja kertoo uskomattomia tarinoita thaimaalaisten slummien kätköistä ja prostituution varjosta, ja myös aidosta elämänilosta, jonka monet ovat löytäneet kristillisen seurakunnan parista.

Ilmestyy kesäkuussa.

27,-

Suomen Lähetysseuran Basaari

Tähtitorninkatu 18, 00140 Helsinki. Auki ma-pe klo 10-16.
(Suljettu 4.-17.7.05). Puh. (09) 129 7221, www.mission.fi/basaari



AKAVAN KIRKOLLISET AMMATTILIITOT — KYRKLIGA FACKFÖRBUND INOM AKAVA AKI RY.



SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
FINLANDS KYRKAS PRÄSTFÖRBUND
www.pappisliitto.fi
pappisliitto@akiliitot.fi
Perustettu 14.1.1918



SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO
FINLANDS KANTOR-ORGANISTFÖRBUND
www.kolumbus.fi/skul/
kanttori-urkuriliitto@akiliitot.fi
Perustettu 15.6.1907

PUHEENJOHTAJA, AKI, SKPL



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

AKIN TOIMISTO

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

TOIMINNANJOHTAJA



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

Liiton yleinen johto, AKI-hallintoelinten
päästösten valmistelu ja esittely, AKI-talous,
edunvalvonta- ja neuvottelutoiminta, palvelus-
suhdeneuvonta, opintomatkat.

VARAPUHEENJOHTAJA, AKI PUHEENJOHTAJA, SKUL



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

LAKIMIEHEN PUHELINPALVELU AKIN JÄSENILLE

Tiistaisin klo 9 - 12
OTK Hanna Lehtimäki
050 463 8699
s-posti: hanna.lehtimaki@akiliitot.fi

APULAISTOIMINNANJOHTAJAT



VTM
Annamari Jokinen
(09) 150 2445 (työ)
040 865 6630 (GSM)
s-posti: annamari.jokinen@akiliitot.fi

AKIn neuvottelu- ja luottamusmiestoiminta,
AKIn alaostotoiminta, SKUL:n hallinto-
elinten päätösten valmistelu ja esittely,
kanttorien ammatilliset asiat, palvelussuh-
deneuvonta.



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

Cruxin päätoimittaja, AKI-viestintä,
SKPL:n hallintoelinten päätösten valmistelu
ja esittely, opintomatkat, pappien ammatil-
liset asiat, palvelussuhdeneuvonta.

OPISKELIJASIHTTEERI, SKPL



TM
Sanna Ylä-Jussila
(09) 150 2455
050 597 5231 (GSM)
s-posti: sanna.yla-jussila@akiliitot.fi

*Pappisiiton opiskelijatyö, neuvonta
opiskelijoiden harjoittelu-, mentorointi- ja
työllistymiskysymyksissä.*

JOHDON SIHTTEERI



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

*AKI-hallinnon ja johdon sihtteeri, SKPL:n
hallintoelinten pöytäkirjanpitäjä, matka- ja
kokousjärjestelyt, Internet-kotisivut.*

TOIMISTOSIHTTEERIT



Yo-merkonomi
Tuija Kukkonen
(09) 150 2446
s-posti: tuija.kukkonen@akiliitot.fi

*Jäsenyysasiat, alaosastot, luottamus-
kurssit.*



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

*Cruxin toimitussihtteeri, jäsenyysasiat,
opintomatkat.*



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

Kirjanpito ja maksuliikenne.



ERITYISKOULUTETTUJEN TYÖTTÖMYYSKASSA

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



DIAKONIA- TYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO

DIAKONIARBETARNAS FÖRBUND

Perustettu 15.6.1958

PUHEENJOHTAJA



Leena Vanne
Tapiolan diakonissa
Vanhan-Mankkaant. 14 E 13
02180 Espoo
(09) 8050 4431 (työ)
040 546 5193 (GSM)
s-posti: leena.vanne@tapiolanseu-
rakunta.fi

TOIMINNANJOHTAJA



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

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

JÄRJESTÖSIHTTEERI



Diakonissa, TtM
Raija Pyykkö
(09) 150 2286 (työ)
040 7650 477 (GSM)
s-posti: raija.pyykkö@dtl.inet.fi

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

TOIMISTOSIHTTEERI



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

*Jäsenyysasiat, kirjanpito ja maksuli-
ikenne, materiaalitilaukset, mökkiva-
raukset.*

TOIMISTO

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