

YLEINEN JA ERITYINEN VIRKA KIRKON HALLINNOSSA

CRUX

3

TOUKOKUU 2012

Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI R.Y.



MILTÄ NÄYTTÄÄ TYÖHYVINVOINTI KIRKOSSA?

■ *Alaistaidot
ja työhyvinvointi*

■ *Yhteisen hengellisen
työnäyn merkitys*

■ *Työntekijäkokous
vaatii kehittämistä*

VAUHTIA HAVA:N VALMISTELUUN

MIKAEL HELENELUND

KANTTORI-URKURILIITON PUHEENJOHTAJA

mikael.helenelund@evl.fi

Kirkon palkkausjärjestelmän toimivuus on jälleen punnittavana, kun seurakunnissa päätetään 1.4.2013 käytössä olevan 0,5 prosentin suuruisen paikallisen järjestelyerän kohdentamisesta. Sopimuksen mukaan erä voidaan käyttää tehtäväkohtaisen palkanosan tarkistuksiin ja/tai henkilökohtaiseen harkinnanvaraiseen palkanosaan eli HAVA:an.

Järjestelyerällä seurakuntia kannustetaan HAVA:n käyttöönottoon. Niissä seurakunnissa, joissa palkanosan valmistelut ovat vasta alkumetreillä, järjestelyerän vaatima aikataulu lienee liian haasteellinen - siitäkin huolimatta, että HAVA:n pilottiseurakunnista on saatu muiden seurakuntien käyttöön runsaasti hyvää aineistoa. On seurakuntia, joiden on ensin luotava toimiva johtamisjärjestelmä, joissa esimiesvastuut ovat selkeitä ja joissa jokaisen työntekijän kanssa käydään vuosittaiset kehitys- ja arviointikeskustelut. Ja on seurakuntia, joissa akuutein haaste on paikallisten neuvotteluosapuolten vuoropuhelun ja yhteistyön kehittäminen. Tähän tehtävään paikallisen järjestelyerän neuvottelumenettelyä koskeva maaliskuussa julkaistu ohjeistus tarjoaa hyvän apuvälineen.

Toimivan johtamisjärjestelmän luominen selkeine esimiesvastuineen ja säännöllisine kehityskeskusteluineen on HAVA:n menestyksellisen soveltamisen perusedellytys. Itse asiassa tässä voitaisiin paremminkin nähdä palkanosan käyttöönoton keskeinen perustelu: HAVA-prosessin myötä seurakuntiin syntyy johtamisen, tavoitteenasettelun ja yhteistoiminnan käytäntöjä, joiden hyöty ei suinkaan rajoitu palkkauksen kannustavuuden paranemiseen. Oikein sovellettuna kaikki palkanosat hyödyntävä palkkausjärjestelmä parantaa seurakunnan

toiminnan tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Tästä on kirkon raamisopimukseen kirjattu pääsopijaosapuolten yhteinen kanta.

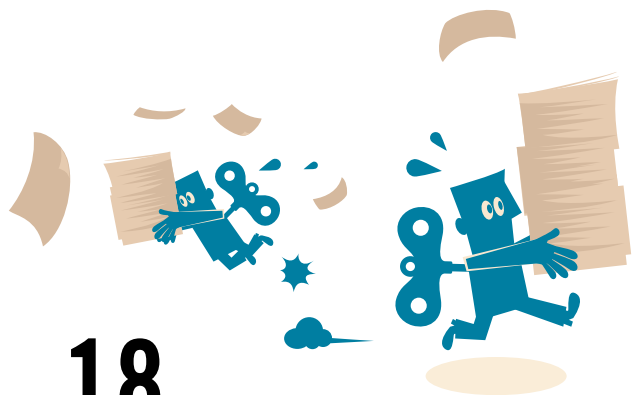
Siksi seurakuntien tulisi saattaa organisaationsa HAVA-valmiuteen riippumatta siitä, päätetäänkö tuleva paikallinen järjestelyerä käyttää kyseiseen palkanosaan vai ei. Ne, jotka

huokailevat HAVA:n vaatiman työpanoksen suuruutta jaettavissa olevaan järjestelyerään nähden, näkevät palkkausjärjestelmän kehittämisen tavoitteista vain yhden, palkkauksen kannustavuuden lisäämisen. Jos tämä olisi HAVA:n ainoa tavoite, palkanosan tarpeellisuutta voisi kyseenalaistaa. Kirkon uusimman työolobarometrin mukaan näet palkkaustaan kannustavana pitävien määrä on kasvanut viime vuosina, jo ennen HAVA:n käyttöönottoa. Vuonna 2011 jo 44 prosenttia kirkon työntekijöistä näki palkkauksensa kannustavana.

HAVA:n toimivuutta epäillään niissä tapauksissa, kun esimiehen ja alaisen välillä on ristiriitoja. Näiden pelättävän vaikuttavan kielteisesti työssä suoriutumisen arviointiin. Tuoreen työolobarometrin mukaan esimiesten ja alaisten välinen luottamus on kirkossa korkealla tasolla. Siitä, että 19 prosenttia kirkon työntekijöistä arvioi työyhteisössä olevan ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä, ei pysty päättelemään ongelmasta omakohtaisesti kärsivien määrää. Kirkon esimiestyössä on barometrin mukaan viime vuosina tapahtunut selvää edistymistä. Tulosten valossa ei ole syytä epäillä seurakuntien esimiestyön valmiutta HAVA:n onnistuneeseen soveltamiseen. Palkanosa antaa päinvastoin esimiestyölle uudet välineet, joiden avulla voidaan tarttua työolobarometrin esille nostamiin työelämän ongelmiin. ■



18



22



24



CRUX

3 | TOUKOKUU 2012

TEEMA

Alaistaidot ja työhyvinvointi. Alaistaidoilla ja työhyvinvoinnilla on selvä yhteys.....14

TYÖHYVINVOINTI KIRKON TYÖPAIKOILLA
Miltä näyttää työhyvinvointi uusimman kirkon työolo-
barometrin mukaan18

LÄHETYSKÄSKY JA TYÖHYVINVOINTI
Näky omasta tehtävästä ja merkityksestä on olennainen
tekijä seurakunnan työntekijän hyvinvoinnille.....22

TYÖNTEKIJÄKOKOUS VAATII KEHITTÄMISTÄ
kertoo Tampereen hiippakunnassa tehty kokouskulttuuri-
kysely.....24

**TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISTYÖHÖN
UUTTA SYKETTÄ28**

ARTIKKELIT

**YLEINEN JA ERITYINEN
VIRKA KIRKON HALLINNOSSA**
Demokratian on väitetty toteutuvan kirkossa vain
näennäisesti34

PARANTUMATTOMASTI SAIRAAN KOHTAAMINEN
edellyttää toisen ihmisen kunnioittamista ja omasta
pätemisestä ja suorittamisesta luopumista.....38

PYHÄ TANSSI
on kehollinen rukous. Sen voima on ei-kielellisellä tasolla
ihmisen ja Jumalan kohtaamisessa.....42

HYVINVOINTIA TYÖHÖN

MERJA LAAKSAMO PÄÄTOIMITTAJA

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Näin määrittelee työterveyslaitos työhyvinvoinnin, mutta muitakin samansuuntaisia määritelmiä on olemassa.

Työhyvinvointiin on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota, kun on mietitty keinoja työurien pidentämiseksi. Tydyttävän palkan lisäksi työntekijän jaksamiseen ja viihtymiseen työssä vaikuttavat merkittävästi oma ja työyhteisön hyvinvointi.

Työhyvinvoinnista puhuttaessa kysytään usein, millainen johtamistapa ja työilmapiiri työpaikalla vallitsee. Johtamisesta on Cruxissa kirjoitettu paljonkin. Sen sijaan johdetta-

vana oleminen eli alaistaidot ovat jääneet vähemmälle käsittelylle. Monissa seurakunnissa on vasta uuden palkkausjärjestelmän myötä alettu kiinnittää huomiota esimies- ja alaisuuteisiin sekä alettu pohtia, mitä alaisena oleminen merkitsee. Organisaation toimivuuden kannalta sekä johtamis- että alaistaidot ovat tärkeitä.

Tässä Cruxissa Työturvallisuuskeskuksen asiantuntija Tarja Rätty valaisee alaistaitojen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta ja antaa vinkkejä, miten jokainen voi kehittää alaistaitojaan. Kirkon työolobarometrin mukaan työhyvinvointi kirkossa on parantunut viime vuosina. Keväällä valmistunutta työolobarometriä analysoi Harri Palmu Kirkon tutkimuskeskuksesta. Mikko Sulander ja Juha Mattila kirjoittavat Tampereen hiippakunnassa tehdystä kartoituksesta, jolla selvitettiin työntekijöiden odotuksia työntekijäkokousta kohtaan.

Panu Pihkalan artikkelissa ovat keskiössä työhyvinvointi ja työntekijän ymmärrys omasta tehtävästään työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus on lanseerannut työpaikkojen käytön työhyvinvointikortin ja korttiin liittyvän koulutuksen. Työhyvinvoinnin edistämiseksi on perustettu Sykettä työhön -sivusto, jolla on monia työhyvinvointiin liittyviä vinkkejä. Linkkejä erilaisille aiheeseen liittyville sivustoille löytyy myös AKIn työhyvinvointisivuilta.

Työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat myös työn ja levon vuorottelu. Toivotan jokaiselle lukijalle virkistävää lomaa ja latautumista seuraavaa työkautta varten! ■



JULKAISIJA

Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI r.y.
Rautatieäisenkatu 6, 00520 Helsinki

PÄÄTOIMITTAJA Merja Laaksamo
Puh. (09) 150 2466
merja.laaksamo@akiliitot.fi

TOIMITUSSIHTEERI Heli Meinola
Puh. (09) 150 2653, faksi (09) 148 5875
heli.meinola@akiliitot.fi

TOIMITUSKUNTA

Merja Laaksamo, pastori (pj.)
Olli-Pekka Laakkonen, kanttori
Milla Mäkitalo, seurakuntapastori
Karoliina Nikula, sairaalapastori
Panu Pihkala, seurakuntapastori
Ilkka Raittila, kappalainen
Minna Raassina, kanttori
Jenni Urponen, kanttori

CRUX

OSOITTEENMUUTOKSET

Tuija Kukkonen
Puh. (09) 150 2453
tuija.kukkonen@akiliitot.fi

Heli Meinola
Puh. (09) 150 2653
heli.meinola@akiliitot.fi

TOIMITUS JA ULKOASU

MCI Press Oy
Mikonkatu 8 A, 00100 Helsinki

ILMOITUSHINNAT

Koko		
2/1 s.	380 mm x 255 mm	1 790,- euroa
1/1 s.	190 mm x 255 mm	1 020,- euroa
1/2 s.	166 mm x 118 mm 79 mm x 245 mm	560,- euroa
1/4 s.	79 mm x 118 mm	330,- euroa
1/8 s.	79 mm x 55 mm	200,- euroa
takasisu	190 mm x 230 mm	1 200,- euroa

ISSN 0783-0122

PAINOPAIKKA

Scanweb Oy



AJANKOHTAISTA

KUOROMUSIIKIN SÄVELLYSKILPAILU	7
KANTTORI-URKURILIITON KESÄKOKOUKSET	8
PAPISTON PÄIVÄT	12
PAPPISLIITON APURAHA	12
AKILLE LUOTTAMUSMIESSTRATEGIA	12

KIRJOITUSSARJAT

LUOTTAMUSMIEHELTÄ	
Tervetuloa työaika!	30
MESSUSTA ON MONEKSI	
100Titanic - Missa Vitae	40

VAKIOT

ORDINARIOKOULUTUS	8
KYSYVÄ EI TIELTÄ EKSYY	10
TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA	33
OPISKELIJAVINKKELI	47
TEKSTIN ÄÄRESSÄ	48



KUITENKIN

EIJA NIVALA

PAPPISLIITON PUHEENJOHTAJA

eija.nivala@evl.fi

Ihan pian, toukokuun viimeisenä päivänä, pappisvihkimyksestäni tulee kuluneeksi kaksikymmentä vuotta. Oli helluntai. Turun tuomiokirkon messussa palvelivat muun muassa arkkipiispa **John Vikström** ja tuomiorovasti **Jukka Paarma**. Arkkihiippakunnan pääsihteerinä oli tuolloin **Samuel Salmi**. Meitä papiksi vihittäviä oli viisi, neljä naista ja yksi mies – aika nuoria vielä kaikki. Edessä elämän virrat tai pikemminkin reitti tuntematon. Puheessaan arkkipiispa rohkaisi psalmin 27 sanoin: ”Herra on minun valoni ja apuni, ketä minä pelkäisin? Herra on minun elämäni turva, ketä siis säikkyisin?”

Tuntui hyvältä istua muutama viikko sitten kaikessa rauhassa tuon samaisen kirkon kuorissa ja osallistua viikkomessuun yhdessä pappiskollegoiden kanssa. Mieli palasi vuosien taakse. Arkkipiispa puhui nytkin, mutta viranhaltija on vaihtunut jo kahteen kertaan. Paljon on yhä paikallaan. Kansallispyhäkön jyrkevät seinät kätkevät historiaa vuosisatojen takaa.

Tällä jälkimmäisellä Turun reissullani tutkailin reittiä. Miten tie tuo ja on tuonut Turkuun, jonne minun reittini ei kovin usein ole johtanut. Vielä tänä keväänä tuo tie olisi löydettävä uudestaan. Tapasin tällä kertaa ennen muuta naisia. Miten tie on kuljettanut minua, meitä, yhdessä ja erikseen kulkijoita, pohdin. Ymmärsin, että useimmat ovat kulkeneet vielä pidemmän tien – ja ehkä moni kivisemmän ja mutkaisemmankin – kuin minä. Niin moni on todella raivannut tietä, että sitä olisi nyt helpompi käydä.

Mutta ei ikeen alaisten tie ole helppo eikä se tule valmiiksi, vaikka ies soveliaaksi ja kuorma keveäksi silloin sanottiin. Ikään, asemaan ja sukupuoleen katsomatta kipu on tullut ja tulee tutuksi. Silloinkin, kun oma kipu helpottaa, suru toisen taakasta satuttaa. Näin olen kokenut tämänkin kevään aikana. On tuntunut kipeältä kuulla, kun sisaren kutsumus ja pappeus kyseenalaistetaan ja enemmänkin. Ei sekään tunnu hyvältä, kun vel-

jelle osoitetaan ovea. Rivien välistäkin luettu viesti satuttaa.

Näissä tilanteissa toistan yhä uudestaan itselleni ja meille yhteisesti: kirkko on minulle rakas. Siksi yhteyden rakentaminen ja vaaliminen kivun ja kivisenkin tien kautta tuntuu niin tärkeältä. Siksi olen surrut sitä, että niin moni kirkon sisäisiä kiistoja katsellut ja kuunnellut on joutunut pettymään paitsi pappeihin myös kirkkoon. Monen pettymys on ollut niin vahva, että se on saanut sulkemaan ovia. Eri puolilla on loukkaannuttu, hämmennytty ja ymmärretty väärin. Pappina koen tästä erityistä vastuuta.

Pappisvihkimyksestä on monien muistojen joukossa tallella pieni kirja. Se on John Vikströmin arkkihiippakuntaan tultuaan kirjoittama paimenkirje. Takakansi lupaa, että arkkipiispa ottaa paimenkirjeessään esille eräitä kysymyksiä, joilla on sekä periaatteellista että käytännöllistä merkitystä kirkon etsiessä tietään edessä olevina vuosina. Niitä ovat muun muassa naispappuus ja raamattukysymys. Kirja on kirjoitettu ennen naispappeuden toteutumista, vuonna 1983. Ennen muuta kirjoittajaa askarruttaa kysymys siitä, mitä on olla luterilainen kirkko meidän aikanamme. Mielenkiintoista. Liki kolmen vuosikymmenen jälkeen kysymykset ovat edelleen ajankohtaisia ja puhuttelevia.

Kirjan nimi on ”Kuitenkin”. Se viittaa toisen Korinttilaiskirjeen 6. luvun tekstiin (1938): ”...tuntemattomina ja kuitenkin hyvin tunnettuina; kuolemaisillamme, ja katso, me elämme, kuritettuina emmekä kuitenkaan tapettuina, murheellisina, mutta aina iloisina, köyhinä, mutta kuitenkin monia rikkaiksi tekevinä, mitään omistamatta, mutta kuitenkin omistaen kaiken...”

”Kuitenkin” on sana, jossa on toivoa. Kuitenkin se kirkko, jota rakastan, on kirkko, josta löytyy ymmärrystä ja anteeksiantoa. Jossa kuunnellaan ja kysellään enemmän kuin ollaan oikeassa. Tähän tahdon uskoa. ”Ketä minä pelkäisin?” ■



Adventin ja joulun ajan kuoromusiikin sävellyskilpailu 2012

Yhteiskustannus (Suomen Kanttori-urkuriliitto ja Suomen Kirkkomusiikkiliitto) julistaa adventin ja joulun ajan kirkolliseen käyttöön soveltuvan kuoromusiikin sävellyskilpailun.

SÄÄNNÖT

Kilpailussa on kaksi sarjaa:

- 1) a cappella -kuoroteos (kaikki kuoromuodot mahdollisia)
- 2) säestyksellinen kuoroteos (kaikki kuoromuodot mahdollisia; soitin-kokoonpanoa ei rajoiteta, mutta säestys tulee voida esittää myös 1-4 soittajalla).

Kilpailuun voivat osallistua kaikki Suomessa vakituisesti asuvat henkilöt. Osallistuja voi osallistua korkeintaan kolmella (3) sävellyksellä. Osallistuja hankkii itse oikeudet tekstin käyttöön.

Kilpailusävellysten kieli on vapaa (jos teksti on muulla kielellä kuin suomeksi, säveltäjän tulee liittää sävellyksen yhteyteen tekstin käännös). Sävellysten tulee olla ennen julkaisemattomia ja ennen esittämättömiä ja kestoaltaan maksimissaan kuusi minuuttia.

Sävellykset toimitetaan nuotinkirjoitusohjelmalla kirjoitettuna.

Sävellykset toimitetaan nimimerkillä varustettuna joko

- 1) sähköpostitse pdf-tiedostona osoitteeseen

hanna.remes@evl.fi tai

2) kirjeitse osoitteeseen **Suomen Kirkkomusiikkiliitto ry / Hanna Remes, Hietalahdenranta 13 3. krs. 00180 Helsinki.**

Sähköpostin otsikkokenttään tai kirjekuoren päälle merkintä "Sävellyskilpailu".

Kilpailuaika päättyy 1.8.2012.

Materiaalin lähettämisen yhteydessä säveltäjän tulee ilmoittaa yhteystietonsa joko suljetussa kirjekuoressa tai sähköpostitse osallistumisen yhteydessä lisäämällä yhteystiedot sähköpostiviestiin. Tuomaristo ei saa tietoonsa osallistuneiden säveltäjien nimiä ennen tulosten julkistamista.

Kilpailun palkintosumma on yhteensä 4000 euroa. Tuomaristo päättää summan jakamisesta.

Parhaat teokset konsertissa 8.12.

Tuomariston valitsemat kilpailuteosten parhaat esitetään Suomalaisen musiikin päivänä lauantaina **8.12.2012 klo 16** Paavalinkirkossa (Sammattintie 5, Helsinki) pidettävässä adventin ajan iltamusiikkitalaisuudessa. Konsertin esiintyjänä toimii Yhteiskustannuksen valitsema kuoro (sekä tarvittaessa soittajia). Tämän iltamusiikkitalaisuuden yhteydessä julkaistaan myös kilpailun tulokset.

Yhteiskustannus pidättää oikeuden julkaista valitsemansa kilpailusävellykset nuotteina.

Lisätietoja sävellyskilpailusta antaa Suomen Kirkkomusiikkiliitto ry:n toiminnanjohtaja, Yhteiskustannuksen julkaisutoimikunnan sihteeri Hanna Remes, puh. 040 5931 148, [hanna.remes\(at\)evl.fi](mailto:hanna.remes(at)evl.fi) ■



Oletko saanut liiton uutiskirjettä?

Jos vastauksesi on en, voi sähköposti-osoitteesi olla väärin liiton jäsenrekisterissä.

Ilmoita sähköpostiosoitteesi liittoon toimisto@akiliitot.fi tai päivitä se jäsentietoihin liiton kotisivuilla osoitteessa www.akiliitot.fi -> Jäsentietojen muutos. ■



MUISTA ILMOITTAUTUA

Kanttori-urkuriliiton kesäkokouksiin Poriin, Lohtajalle ja Lahteen!

Kanttori-urkuriliiton jäsenistölle järjestetään kesällä kolme neuvottelukokousta: Pori Organ festivaalilla perjantaina 8.6., Lohtajan kirkkomusiikkijuhlilla tiistaina 31.7. ja Lahden kansainvälisellä urkuvuikolla torstaina 9.8. Tilaisuuksien aiheena on muun muassa täydennyskoulutuksen uudistushanke Kantoraalikoulutus. Tilaisuuksiin on ilmoit-tauduttava liiton kotisivuilla www.skul.fi tai puhelimitse (09) 1502 446. Lisätietoja kotisivuilla. Myös opiskelija- ja eläkeläisjäsenet ovat tervetulleita! Kahvitarjoilu. ■



Teologia.fi – teemana uskonnonopetus

Suomalaista yliopistoteologiaa sekä ajankohtaisia teologisia puheenaiheita esittelevän teologia.fi-sivuston uusin numero on ilmestynyt. Aiheena on uskonnonopetus. Materiaali on luettavissa osoitteessa www.teologia.fi. ■



Lasten urkuopetushanke **URKU AUKI!**

Suomen evankelisluterilaisen kirkon kanttorikoulutustoimikunta ja Suomen musiikkioppilaitosten liitto (SML) ovat käynnistäneet yhteisen hankkeen lasten ja nuorten urkujen soiton kehittämiseksi ja aktivoimiseksi Suomessa. Työryhmään kuuluvat **Kati Pirttimaa pj., Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen, Timo Klemmetsinen, Heidi Veikkola ja Tomi Satomaa.** ■

Lisätietoja:
Tomi Satomaa 040-3124424,
tomi.satomaa@evl.fi



Lapsille Suomen ensimmäinen urkujalkio

Urkujenrakentajaguru **Veikko Virtanen** on rakentanut tiettävästi Suomen ensimmäisen lasten jalkion Paraisten kirkon urkuihin. Uuden jalkion ansiosta jopa kuvassa soit-

tava 6-vuotias **Joel** pystyy soittamaan urkuja. ■

Lisätietoja: **Tomi Satomaa**
040-3124424, tomi.satomaa@evl.fi

Kertyykö pätkätöistä eri seurakunnissa vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa aikaa?

VOUOSISIDONNAISEEN PALKANOSAAN (entinen kokemuslisä) oikeuttavaa aikaa on automaattisesti kaikki seurakunnassa yli 17-vuotiaana suoritettu päätoiminen palvelussuhde aika työtehtävien laadusta riippumatta. Muista palvelussuhteista aikaa hyväksiluetaan seurakunnan harkinnan mukaan.

Vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavaa aikaa määriteltäessä otetaan huomioon vain täydet kalenterikuukaudet. T ydeksi kuukaudeksi luetaan kuitenkin myös v hint    30 päivän yhtäjaksoinen palvelus, esimerkiksi 14.7. – 13.8. Jos palvelussuhde on alkanut ja päättänyt kesken kalenterikuukauden, nämä ajat otetaan huomioon, jos niistä yhdessä kertyy v hint    30 päivää.

Siirtyminen palvelussuhteesta toiseen ei katkaise palvelusajan yht jaksoisuutta, jos väliin jäävä aika ei ole kolmea kalenteripäivää pitempi. Palvelussuhteiden ei tarvitse olla samassa seurakunnassa.

Myös osa-aikatyöstä kertyy vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavaa aikaa kuten kokoaikatyöstä, jos osa-aikatyö on ollut päätoiminen eli v hint    50-prosenttista (tai työsuhteessa v hint    19 h/vko). Esimerkiksi 60-prosenttisesta osa-aikatyöstä ajalta 1.5. – 31.7. kertyy kolme kuukautta vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavaa aikaa.

Seurakuntien käytännöt voivat olla erilaisia

Ensimmäinen vuosisidonnainen palkanosa tulee pääsääntöisesti kuuden vuoden palveluksen jälkeen. Sen suuruus on neljä prosenttia peruspalkasta. Sitä ei tarvitse anoa, mutta on hyvä itse huolehtia, että työnantaja ryhtyy sitä ajallaan maksamaan. Työnantajan tehtävänä on palvelussuhteen alkaessa määrittää vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavan ajan m   r , ja työntekijän tehtävänä on esittää luotettava todistus niistä palvelussuhteista, joihin haluaa vedota. Vuosisidonnaiseen oikeuttavan ajan m   r  on selvitettävä aina uudelleen, kun työnantaja vaihtuu. Eri seurakunnissa voidaan tehdä erilaisia ratkaisuja siitä, mitä muusta kuin seurakunnan palveluksesta otetaan huomioon.

Seurakunnilla on mahdollisuus myöntää vuosisidonnainen palkanosa jo ennen kuuden vuoden palvelusajan täyttymistä, niin sanottu ennakointi. Vuosisidonnaiseen oikeuttavaksi ajaksi voidaan lukea myös tietyt tutkinnot tai muu kokemus/harrastuneisuus. Työnantajan on käytävä ennakoinnin käyttöönotosta ja sen perusteista neuvottelut työntekijöitä edustavien pääsopijajärjestöjen asettamien luottamusmiesten kanssa. ■

Lähetä oma kysymyksesi
os. edunvalvonta@akiliitot.fi.

HELSINGIN VUODEN 1987 teologikurssi koolle

Neljännesvuosisata aloittamisesta, nyt juhlistaan Helsingissä 28. syyskuuta 2012

- klo 16** Helsingin yliopiston
Tiedekulmassa kuohuviinein
- klo 17** Teologisen tiedekunnan
nykytilan katsastus
- klo 19** Vuosikurssi-illallinen
ja yhteinen illanvietto

Varaa kalenteriisi kaikkien aikojen mahdollisuus tavata vanhaa jengiä!

Terveisin ”polityboo”; **Tiina Kosunen, Outi Lehtipuu, Jussi Murtovuori** ja **Mika Vähäkangas**

Lisätietoja Facebookista: Teologitkasiseiska Hy tai teologikurssi1987@gmail.com

Muutoksia työttömyysturvaan

Ansioturvalla päässy helpottuu, kun työssäoloehto lyhenee kuuteen kuukauteen.

Ansiosidonnaisen työttömyysturvan enimm iskestot ovat 500, 400 tai 300 p iv rahap iv   vuodesta 2014 alkaen. Enimmäiskesto riippuu jatkossa työhistorian pituudesta ja työnhakijan aktiivisuudesta.

Korvaustasojen lukumäärää alennetaan kolmesta kahteen.

Korkeampaa tasoa maksetaan:

- työllistymistä edistävien aktiivitoimenpiteiden ajalta
- työttömyyden alussa enint    90 päivältä (nykyisin 100 päivältä) työnhakijalle, jolla on työhistoriaa v hint    20 vuotta.

Ansio päivärahan enimmäiskesto kytket   n työhistorian pituuteen:

- Enimm iskestoa lyhennett    500 päivästä 400 p iv   n henkilöillä, joiden työhistoria on alle kolme vuotta.
- Kolmen vuoden työhistorian jälkeen enimmäiskesto on edelleen 500 päivää.

Lisätietoja: Ty urasopimusasiakirja ■

ON AIKA OTTAA LOPPUELÄMÄN ENSIMMÄINEN ASKEL

Ensimmäinen askel -hyvinvointijaksoilta elämänhallintaa ja elämyksiä

Palkansaajalomajärjestöt yhteistyössä liikunnan ja terveyden edistämisen asiantuntijoiden kanssa ovat kehittäneet ja uudistaneet työikäisille suunnattua kuntoremonttia viimeisen vuoden aikana. Työ on nyt ohi ja uudet hyvinvointijaksot starttaavat kesällä.

Palkansaajien hyvinvointi ja terveys ry PHT lanseeraa parhaillaan laskel-hyvinvointijaksopalveluitaan työikäisille ja heidän perheilleen. laskel korvaa aiemmin järjestetyn kuntoremontti- ja perhekuntolomatoiminnan.

Ryhmämuotoisia laskel-hyvinvointijaksoja työikäisille aikuisille järjestetään ympäri Suomea lähes 30 eri kohteessa.

– Jaksot ovat sekoitus uutta ja vanhaa. Aiempia hyviksi todettuja käytäntöjä ei heitetty uudistuksessa romukoppaan, vaan toimintaa on hiottu järjestävien kohteiden vahvuuksia ja kokemusta hyödyntäen. Tästä esimerkkinä on kuntotestausosion keventyminen, jotta aikaa jää enemmän paljon toivotulle henkilökohtaiselle keskustelulle, sanoo projektipäällikkö **Kaisa Koivuniemi** Liikunnan ja kansanterveyden edistämissätiö LIKESistä.

Tavoitteena parempi arki

laskel-jaksojen tavoitteena on tukea elämänhallintaa, työssäjaksamista sekä terveyttä ja toimintakykyä. Jakson aikana osallistujille tehdään kuntotes-

tejä, pidetään tietoisuuksia, keskustellaan ja liikutaan.

Kaikessa tekemisessä ajatellaan loppuelämää, ei vain viikon pituista jaksoa. Parhaimmillaan jaksolta löytyy kotiin viemiseksi intoa edistää omaa terveyttä ja hyvinvointia.

– laskel-jaksot ovat innostavia ja hauskaa tavalla pysäyttäviä. Haluamme, että liikkuminen on elämyksellisempää eikä hampaat irvessä puurtamista, sanoo PHT:n toiminnanjohtaja **Pasi Ylitalo**.

Kuntotestit vertailukelpoisempia

Yksi isoimmista uudistuksista on se, että laskel-jaksot järjestetään samassa kohteessa ennalta määrättyinä ajan-kohtana.

– Pilottijaksojen osallistujat olivat yhtä mieltä siitä, että perus- ja seuranta-jakso tulisi järjestää samassa kohteessa ja niin, että seurantajakson ajankohta on ennalta määrätty. Myös samat ja siten vertailukelpoiset testit molemmilla jaksoilla tukevat elämäntapamuutosta, muistuttaa Koivuniemi.

Ylitalon mukaan osallistujia ei unohdeta jaksojen välilläkään ja sparraukseen kiinnitetään entistä enemmän huomiota.

Miehet mukaan jaksoille

Aiemmin kuntoremonttiin on hakeutunut pääasiassa suhteellisen hyväkuntoisia, työuran loppupuolella olevia naisia. Jatkossa PHT:n toiveena on, että myös miehet ja nuoremmat ikäryhmät löytävät hyvinvointijaksot.

laskel-perhejaksot myös haussa

PHT:n laskel-tuoteperheen toinen jäsen on hyvinvointijakso lapsiperheille. Perhejaksot ovat kodin ulkopuolella järjestettäviä ryhmämuotoisia, liikuntapainotteisia ja virikkeellisiä jaksoja, joiden aikana annetaan sekä lapsille että aikuisille mahdollisuus uusien harrastusten löytämiseen.

Jaksoja on haettavissa parissakymmenessä kohteessa eri puolilla Suomea. Aiemmin vastaavat jaksot ovat olleet perhekuntolomia.

PHT:n järjestämät laskel-hyvinvointijaksot löydät osoitteesta www.pht.fi. ■

Kuntoremonttilomia yli 20 vuotta

Kuntoremonttilomia on toteutettu vuodesta 1990 lähtien RAY:n avustuksella osana palkansaajalo-majärjestöjen toteuttamaa työkykyä ylläpitävää kansanterveystyötä. Toteuttajatahoina ovat olleet Akavan A-lomat, SAK:n SAL-lomat ja STTK:n T-lomat. Palkansaajalomajärjestöt yhdistyivät 1.1.2012 Palkansaajien hyvinvointi ja terveys PHT ry:ksi.

Toiminta tuli sellaisenaan tiensä päähän ja kuntoremonttia lähdettiin kehittämään vuonna 2009. Uudistuneita sisältöjä päätettiin kokeilla käytännössä pilottiprojektissa, johon pyydettiin asiantuntijaorganisaatioksi Liikunnan ja kansanterveyden kehittämissätiö LIKES.

Kesän 2011 ja kevään 2012 aikana järjestettiin 18 pilotti- ja seurantajaksoa

kuudessa pilottikohteessa eri puolella Suomea. Pilottijaksoilla ja näiden seurantajaksoilla elämäntapojaan pohti ja viilasi 236 eri-ikäistä ja -kuntoisia työikäistä.

Projektiryhmässä oli mukana palkansaajalomajärjestöjen ja LIKESin edustajia. Ohjausryhmässä olivat mukana lisäksi RAY:n, EK:n, THL:n ja Työterveyslaitoksen edustajat. ■



Papiston päivät 2012

**Hakaniemessä,
Helsinki Congress Paasitornissa
2.–3.10.2012**

Päivien teemana on jumalanpalvelus ja spiritualiteetti. Aiheeseen paneudutaan luentoja, keskustelua, musiikkia, taiteen ja hiljentymisen keinoin. Tutustu ohjelmaan kotisivuilla ja tule mukaan valtakunnallisesti suurimpaan papistolle suunnattuun koulutukseen ja neuvottelutapahtumaan.

Edullisempi ilmoittautuminen kesäkuun loppuun mennessä osoitteessa www.pappisliitto.fi. Ilmoittautua voi vielä 21.9. asti. Tapaamisiin Papiston päivillä!

Käy myös Papiston päivien Facebook-sivulla! ■

APURAHAA HAETTAVANA 12 000 euroa

Pappisliiton kaksi 6 000 euron apurahaa liiton opinto- ja avustusrahosta ovat jaossa. Apurahan saajan tulee olla Pappisliiton työelämäjäsen. Apurahojen käyttämisen tulee ajoittua vuosien 2012–2014 ajalle.

Ensimmäinen apuraha myönnetään tieteellisen tutkimuksen tekemiseen, kuten lisensiaatti- tai väitöskirjatyöhön tai ylemmän pastoraalitutkimuksen tutkimukseen.

Toinen apuraha myönnetään hankkeeseen, joka edistää papin työtä ja seurakunnan tai kirkon toimintaa tuoden siihen uusia näkemyksiä ja työtapoja. Hankkeeseen ei lähtökohtaisesti tarvitse kuulua tieteellistä tai ammatillista tutkimusta. Painopiste on käytännön työn innovatiivisessa kehittämisessä.

Apurahoja haetaan 31.5. mennessä. Hakulomakkeita saa AKIn kotisivuilta www.akiliitot.fi kohdasta Lomakkeet. Lisätietoja antaa AKIn apulaistoiminnanjohtaja Merja Laaksamo, puh. (09) 1502 466. ■



Työurasopimus vaikuttaa eläkkeisiin

Hallituksen kehysbudjettipäätöksiin liittyen työmarkkinajärjestöt ovat sopineet eräistä eläkkeisiin liittyvistä muutoksista.

- Vuonna 1954 tai sen jälkeen syntyneillä on oikeus osaaika-eläkkeeseen täytettyään 61 vuotta (nykyään 60), ja niin sanotun työttömyyseläkkeen alaikärajaksi tulee 61 vuotta (nykyään 60).
- Varhennettu vanhuuseläke 62 vuotta täyttäneille poistuu kokonaan vuonna 2014.

AKIn luottamusmiesstrategia: tuloksellisempaa edunvalvontaa seurakuntiin

JUKOn luottamusmiehinä toimivista papeista ja kanttoreista koottu työryhmä on laatinut AKille luottamusmiesstrategian. Strategia tähtää edunvalvonnan tehostamiseen paikallistasolla seurakunnissa. Strategiassa esitetään toimenpiteitä luottamusmiestehtävän vaikuttavuuden parantamiseksi, luottamusmiesten AKilta saaman tuen kehittämiseksi sekä sopimusmääräysten uudistamiseksi. Vastuu tuloksellisen edunvalvonnan aikaansaamisesta on liiton, luottamusmiesten ja viime kädessä myös jokaisen jäsenen yhteinen.

Strategia on tarkoitettu luottamusmiesten ja liiton hallinnon käyttöön, ja se on luettavissa AKIn kotisivujen luottamusmiessivustolla. ■



MAAN PARASTA harjoitteluseurakuntaa etsitään

Kirkon koulutuskeskus, Seurakuntaopisto ja Diakonia-ammattikorkeakoulu ovat käynnistäneet hankkeen, jolla etsitään Suomen parasta harjoitteluseurakuntaa. Ehdotukset voi toimittaa Kirkon koulutuskeskukseen toukokuun loppuun mennessä, eli vielä on viikko aikaa.

Seurakunnissa toteutuvat harjoittelut ja työssäoppimisjaksot ovat kirkon ja kirkon tulevien työntekijöiden kohtaamispaikkoja. Vuonna 2011 seurakunnissa suoritettiin lähes 1350 harjoittelua tai työssäoppimisjaksoa. Näillä jaksoilla opiskelija näkee, mil-

laista kirkon työ on käytännössä. Jos harjoittelujakson kokemukset ovat positiivisia, niin opiskelija hakeutuu huomattavasti todennäköisemmin kirkkoon töihin.

Hankkeen käynnistäjät toteavat, että parhaan harjoitteluseurakunnan valinnassa otetaan huomioon koko työyhteisön pitkäjänteinen toiminta harjoittelujen organisoimisessa, hyvät ja koulutetut ohjaajat, paikkojen tarjoaminen eri alojen opiskelijoille, asunnon yms. sosiaalisten asioiden hyvä järjestäminen tarvittaessa, opiskelijapalaute, tiivis yhteistyö oppilai-

tosten kanssa jne. Voittaja julkistetaan Seurakuntaopiston kampusalueen puutarhajuhlissa elokuun 21. päivänä. Palkinnon/kunniamaininnan sisältö on vielä salaisuus, mutta sen tulee ojentamaan arkkipiispa Kari Mäkinen.

Mikäli sinulla tai edustamallasi organisaatiolla on hyviä kokemuksia jonkin seurakunnan harjoitteluista, niin lähetä ehdotus lyhyillä perusteluilla varustettuna osoitteeseen Kirkon koulutuskeskus, Järvenpääntie 640S, 04400 Järvenpää tai sähköpostilla kari.kopperi@evl.fi ■



ELÄMYKSIÄ JA
LIIKUNNAN ILOA!

TUTUSTU JA HAE
JAKSOLLE OSOITTEESSA
WWW.PHT.FI

Ensimmäinen askel on hyvinvointijakso, jolla pääset matkalle kohti terveellisempiä elämäntapoja! PHT tarjoaa elämyksiä, onnistumisen iloa ja hyvän olon mahdollisuuksia ympäri Suomen. **Haku alkaa 1.5.2012.**

ENSIMMÄINEN ASKEL ON TÄRKEIN.

PHT ry, Lintulahdenkatu 10, 00500 Helsinki. Puh. 020 144 1310



PHT PALKANSAAJIEN
HYVINVOINTI JA
TERVEYS RY

Alaistaidot ja työhyvinvointi

TARJA RÄTY

ASiantuntija, Työturvallisuuskeskus

Alaistaidoissa on piirteitä ammatillisesta osaamisesta, motivoituneisuudesta, luottamuksesta ja sitoutumisesta. Voidaankin sanoa, että ne ovat alaistaitojen perusta, jolle muut ominaisuudet ja taidot rakentuvat. Motivaation, luottamuksen ja organisaatioon sitoutumisen kautta tulee halua tuoda omaa ammatillista osaamista työpaikalla myös muiden hyötykäyttöön.

Ammatillinen osaaminen työssä on alaistaitojen A ja O. Oman osaamisen käyttö työssä ja tunne työn sujuvuudesta tuottaa mielihyvää ja on tärkeä työhyvinvointia tuottava osatekijä. Ammatillisella osaamisella on tärkeä merkitys myös työn tuottavuuden näkökulmasta. Työn tuottavuuden näkökulmasta on tärkeää, että ammatillinen osaaminen on toimintaa kehitettäessä helposti muunneltavissa uusien tarpeiden vaatimaksi toiminnaksi.

Luottamus

Luottamuksesta on monenlaista hyötyä organisaatiossa. Se on muun muassa edellytys sille, että työntekijät jakavat osaamistaan, tietojaan ja taitojaan. Luottamuksen avulla voidaan tehostaa päätösten täytäntöönpanoa, helpottaa keskinäistä kommunikointia ja vuorovaikutusta. Luottamuksen vallitessa voidaan epäselvistä asioista tehdä kysymyksiä ja saada niihin rakentavia vastauksia.

Luottamus on voimavarana muutosten yhteydessä, koska luottamus sisältää kyvyn ottaa riskejä tai sietää epävarmuutta. Luottamuksen turvin ollaan valmiita vastaanottamaan uusia, ennakoimattomiakin tilanteita, koska taustalla on yhteisiä kokemuksia ennakoimattomissa tilanteissa selviämisestä.

Sitoutuminen

Luottamus luo sitoutuneisuutta. Sitoutumisella työtä ja työpaikkaa kohtaan tarkoitetaan sisäistettyä vastuuta työpanoksesta ja suoriutumisesta. Se näkyy halukkuutena kehittää työtä, työympäristöä ja omaa toimintaa työssä.

Sitoutuminen on edellytys laadukkaalle työsuoritukselle. Sitoutunut työntekijä antaa energiaa ja osaamista organisaation käyttöön. Onkin hyvä tietää, että työolosuhteet voivat lisätä sitoutumista. Hyviksi ja sitoutumista lisääviksi työolosuhteiksi voidaan määritellä sellaiset, jotka tarjoavat mielekkyyden ja merkityksellisyyden tunteen työssä, mahdollistavat työn hallinnan, sisältävät selkeitä ja riittävän pysyviä toimintanormeja työlle, mahdollistavat palautteen saamisen työstä, sisältävät erityisesti esimieheltä mutta myös työtovereilta saatavaa tukea ja tarjoavat henkilökohtaisen kehittymisen mahdollisuuden.

Organisaatio luo työntekijälle mahdollisuuksia sitoutumiseen, mutta yksilön oma motivaatio säätelee sitoutumisen tasoa.

Motivaatio

Motivaatiolla työssä tarkoitetaan selkeää tarkoituksenmukaisuuteen ja

käyttäytymisen päämäärähakuisuuteen liittyvää toimintaa, joka ilmenee työhalukkuutena ja työtyytyväisyytenä. Motivaatiolla tarkoitetaan siis jossain määrin pysyvää innostuneisuutta työhön. Työmotivaatioon vaikuttaa työntekijän oma ammatillinen mielenkiinto sekä työn ominaisuuksien ja työntekijän yhteensopivuus.

Työmotivaatioon vaikuttavat sekä työntekijässä itsessään olevat tekijät että esimiehen toiminta. Työ voi olla jo sinänsä palkitsevaa tai työllä on välinearvo palkitseviin asioihin, kuten siihen liittyvään koulutukseen, palautteeseen, työn kautta saatuun arvostukseen tai yhteenkuuluvuuden tunteeseen.

Motivaatiota voidaan lisätä niiden asioiden avulla, joita ihmiset arvostavat työssään. Käytännössä eri ihmiset motivoituvat eri asioista. Motivaation löytymiseen kannattaa hetkeksi keskittyä ja miettiä löytyykö työstä vastinetta niille asioille, joita sinä arvostat.

Hyvä työntekijä ja alaistaidot

Alaistaidoilla tarkoitetaan työntekijän kykyä ja taitoja toimia työyhteisössään täysivaltaisena jäsenenä. Se on vastuullista vaikuttamista työntekijän roolissa, joka ei liity mihinkään työn muodollisiin vaatimuksiin vaan enemmänkin työntekijän asenteisiin

työtä, työyhteisöä ja esimiestään kohtaan. Alaistaidot voidaan myös määritellä työntekijän auttamishaluksi ja kyvyksi toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla, esimiestä ja työtovereita tukien ja perustehtävän suuntaisesti työskennellen.

Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen määritelmän mukaan alaistaidolla tarkoitetaan sellaista työntekijän käyttäytymistä, joka ei kuulu työn muodollisiin vaatimuksiin, mutta vaikuttaa työyhteisön tehokkaaseen toimintaan. Hyvän alaistaidon piirteitä ovat muun muassa tiimin jäsenten auttaminen, erilaisten työtehtävien vapaaehtoinen ottaminen, tarpeettomien konfliktien välttäminen ja oman mielipiteen rakentava ilmaiseminen. (Arvassalo 2006)

Alkuperäisessä merkityksessään alainen viittaa organisaatiohierarkiaan, jossa työntekijät sijaitsevat johtamisjärjestelmän arvoasteikossa esimiehiensä alapuolella. Kun puhutaan alaistaidoista, sana alainen viittaa esimiesroolin vastinpariin. Työntekijä ja esimies muodostavat esimies-alaissuhteen, jossa esimies toteuttaa esimies- ja johtamistaitoja ja työntekijä alaistaitoja. Esimieheen kohdistuvien odotusten realistisuus ja jäsenyntyisyys ovat osa alaistaitoja. Hyvää alaistaitoa noudattava työntekijä osaa olla kohtuullinen esimiestään kohtaan eikä vaadi täydellistä suoritusta. Esimiehen on helppo olla sellaisen työntekijän kanssa vuorovaikutuksessa, joka osaa pukea sanoiksi esimieheen kohdistamansa odotukset ja samalla arvioida odotustensa realistisuutta esimiehen näkökulmasta.

Oman työn tekeminen hyvin on alaistaitojen minimivaatimus. Jotta perustehtävän voi tehdä laadukkaasti, täytyy ensin tunnistaa, mitä ja kenelle työssä tuotetaan. Sen lisäksi olisi hyvä pohtia millaiset toimintatavat työssä erityisesti edistävät laadukasta ja tuotettavaa työtä. Kenelle tuotatte lisäar-

voa? Mikä on sinun tehtäväsi lisäarvon tuottamisessa?

Alaistaitoihin kuuluu velvollisuus huolehtia omalta osaltaan työpaikan viihtyisyydestä. Se sisältää yhteistyön työkaverien ja esimiesten kanssa ja rakentavaa mielipiteen ilmaisua asioiden eteenpäin viemisessä. Alaistaitoinen työntekijä luo omalta osaltaan me-henkeä, johon liittyy toisten huomiointi, kohteliaisuus, arvostus ja kunnioitus.

Alaistaitoinen ottaa vastuuta omasta työympäristöstään ja työstään sekä niiden aktiivisesta kehittämisestä. Alaistaitoisuuteen kuuluu myös

resurssien järkevä käyttö, kuten esimerkiksi käytettävissä olevan työajan käyttäminen tehokkaasti, työssä käytettävien materiaalien käyttäminen säästeliäästi tai työvälineiden huolellinen käyttäminen.

Alaistaidot voidaan kiteyttää kolmeen sanaan: Auttamishalu – joka ei tarkoita samaa kuin kiltteys. Asenne – etenkin myönteisenä ja rakentavan kriittisenä suhtautumisena. Aktiivisuus – joka näkyy haluna vaikuttaa.

Hyviin alaistaitoihin liittyy olennaisena osana kyky antaa ja vastaanottaa palautetta. Palautteen antaminen mielletään usein esimiehen vastuulle

Vinkkejä esimiehille alaistaitojen kehittämiseen:

- Kiinnitä huomiota henkilövalintoihin.
- Selkiytä työtavoitteet ja perustehtävä.
- Huolehdi perehdyttämisestä sekä työhönjauksesta – opasta työympäristön mahdollisuuksiin.
- Anna mahdollisuus kehittyä työssä.
- Jäsenä odotuksesi alaisiasi kohtaan ja kerro niistä heille.
- Järjestä työyhteisölle mahdollisuuksia yhteistyöhön, osallistumiseen ja vaikutusmahdollisuuksiin.
- Kannusta työntekijöitä vaikuttamaan.
- Anna palautetta ja varmista sen perillemeno.
- Ota vastaan palautetta ja kiitä siitä.
- Palkitse alaistaitojen käyttämisestä.
- Toimi oikeudenmukaisesti.



**"Täydellisiä
työpaikkoja ei ole
olemassakaan."**

kuuluvaksi. Se on kuitenkin koko työyhteisön yhteinen asia. Siinä missä jokainen on oikeutettu saamaan rakentavaa palautetta, on hän myös velvollinen antamaan sitä muille. Jokainen tarvitsee jatkuvaa palautetta siitä, miten on suoriutunut tai mitä itse kultakin odotetaan. Palautteen saaminen on kaiken kehittymisen ja oppimisen edellytys.

Alaistaitojen kehittäminen

Alaistaidot ovat monen tekijän summa. Niiden kehittymiseen vaikuttavat sekä yksilölliset tekijät, kuten persoonallisuus, kyvyt ja motivaatio että myös yhteisölliset tekijät, kuten ilmapiiri ja esimiestyö. Alaistaitojen kehittäminen aiheuttaa veloitteen sekä esimiehille että työntekijöille.

Työntekijän on vaikeata kehittää ja toteuttaa alaistaitojaan huonon esimiehen alaisuudessa, toisaalta hyväkään esimies tai alaistaidoiltaan taitava kollega ei pysty opettamaan työntekijälle alaistaitoja, mikäli työntekijän motivaatio kehittymiseen puuttuu. Työntekijällä tulee olla halu yhteistyöhön ja esimiehellä taito mahdollistaa yhteistyö.

Alaistaitoja kannattaa kehittää, koska ne auttavat organisaation tavoit-

teiden saavuttamisessa, lisäävät organisaation houkuttelevuutta, tehostavat ajankäyttöä, auttavat muutoksissa, saattavat esille arvokkaita ehdotuksia ja ideoita, parantavat työn laatua, luovat hyvinvoinnin kokemuksia työssä ja auttavat jaksamaan, varmistavat menestymistä työmarkkinoilla.

Esimies alaistaitojen kehittäjänä

Avoimuus ja luottamus esimiehen ja työntekijän välillä on hyvä kasvu- alusta sekä alais- että esimiestaitojen kehittämiseen. Jos työntekijät voivat luottaa esimieheensä, he luottavat tähän myös alaistaitojen kehittäjänä.

Avoimessa ja luottamuksellisessa suhteessa kerrotaan toinen toiseensa liittyviä odotuksia rakentavasti sekä muodostetaan niistä itselle kehittymistavoitteita. Vastuullisten ja sitoutuneiden työntekijöiden esimiehenä on puolestaan mielekästä toimia.

Työntekijä alaistaitojen kehittäjänä

Alaistaidot opitaan omalla työpaikalla ja kukin voi itse vaikuttaa niiden oppimiseen. Alaistaito karttuu työtaidon ohella ammattikokemuksen kertyessä, mutta ei automaattisesti, vaan edellyttää selkeää, aktiivista ja laadu-

kasta esimiestäittoa ja etenkin kunkin itsensä halua tulla paremmaksi vaikuttajaksi työssään.

Alaistaitoja voi kukin kehittää kiinnittämällä huomiota omiin vuorovai- kutus- ja yhteistyötaitoihinsa. Jokainen voi itse pohtia, miten hyvin omat toimintatavat ja asenteet edistävät työn tekemistä ja yhteistyötä.

Alaistaidot, työn tuottavuus ja työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin ja tuottavan sekä tuloksellisen toiminnan kannalta on tärkeää, että työntekijät osaavat tunnistaa, käyttää ja kehittää vuorovai- kutukseen perustuvia alaistaitoja. Alaistaidoilla, työhyvinvoinnilla ja tuottavuudella on selvä yhteys.

Jo 1980-luvulla tehdyissä tutkimuksissa todettiin, että alaistaitojen toteuttaminen organisaatiossa lisää ajan myötä organisaation tehokkuutta. Organisaation tehokkuus varmentuu, kun työntekijät ylittävät velvollisuutensa auttaa työtovereitaan ja saavuttaa organisaation tavoitteet. Myös myöhemmin tehdyt tutkimukset tukivat tätä havaintoa.

Alaistaitojen on tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä työyhteisön hyvinvointiin. Hyvinvoivissa työyhteisöissä on enemmän keinoja vaikuttaa johtamisen tukemiseen, perustehtävän tekemiseen ja vuoro- vaikuttamiseen työyhteisössä.

Hyvistä alaistaidoista on organisaatiolle hyötyä, koska työntekijällä saat- taan olla enemmän tietoa työsuoritusta rajoittavista tai edistävistä seikoista kuin hänen esimiehellään. Työnteki- jän vastuulla on kertoa esimiehelleen työn kehittämisen ideoistaan ja esi- miehellä on velvollisuus tarttua ideoi- hin, harkita niiden toteuttamismah- dollisuuksia ja edistää työn jatkuvaa laadun arviointia ja siihen pohjautu- vaa työsuorituksen parantamista.

Alaistaidot voivat parantaa uuden työntekijän tuottavuutta, kun alaistai-

toiset työkaverit nopeuttavat töiden alkuun pääsyä auttamalla ja neuvoamalla uusissa tehtävissä. Kasvokkain auttamisen halu auttaa myös parhaiden käytäntöjen sekä hiljaisen tiedon siirtymisessä kuin luonnostaan.

Tunnolliset työntekijät vähentävät esimiehen valvonnan tarvetta ja luovat halukkuutta vastuun jakamiseen omaehtoisesti eri työryhmien sisällä. Tunnollisuus luo myös halua työn laadukkaaseen tekemiseen.

Auttamishalu voi parantaa ryhmässä toimijoiden moraalia sekä ryhmän itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työntekijöiden halu sekä osaaminen auttaa toisiaan tehtävien kasaantuessa lisää organisaation toimintakykyä. Kun työntekijät auttavat toinen toisiaan, jää esi-

mieheltä aikaa enemmän esimerkiksi oman työnsä suunnitteluun ja kehittämiseen.

Vapaaehtoinen osallistuminen työpaikan kokouksiin ja tapaamisiin helpottaa käytännön yhteistyön koordinoitua ja nostaa työryhmän tehokkuutta. Huomaavaisuuden osoitukset työskennellessä vähentävät ongelmien syntyä ihmisten välillä ja aikaa säästyy ongelmien selvittämiseltä.

Huomaavaiset työntekijät vähentävät ongelmiin puuttumisen tarvetta ja säästävät esimiehen aikaa turhien valitusten käsittelyltä. Alaistaidot voivat parantaa kykyä johtaa hyvin, kun esimies saa arvokkaita ehdotuksia ja palautetta organisaatiotaitoisilta ja huomaavaisilta työntekijöiltä. Alaistaidot voivat myös

parantaa organisaation kykyä houkutella uusia työntekijöitä ja säilyttää jo hankittu osaava työvoima.

Alaistaidot auttavat erilaisiin muutoksiin sopeutumisessa. Alais-taitoiset työntekijät seuraavat vapaaehtoisesti organisaatioon liittyvien olosuhteiden tai markkinoiden muutoksia ja tekevät tämän informaation pohjalta ehdotuksia toimenpiteistä, jotka auttavat organisaatiota sopeutumaan muutoksiin. Työntekijät, jotka aktiivisesti osallistuvat kokouksiin ja tapaamisiin voivat lisätä tiedon kulkua organisaatiossa. Työntekijät, jotka ilmaisevat halukkuutta uusien vastuiden ottamiseen tai uusien taitojen oppimiseen, parantavat organisaation kykyä sopeutua muutoksiin. ■

Tässä muutama vinkki alaistaitoisuuteen:

- Keskity oman perustehtäväsi laadukkaaseen toteuttamiseen.
- Kuuntele ja ole läsnä.
- Toimi yhteistyöhalukkaasti.
- Ajattele myönteisesti.
- Opettele tunnistamaan omia vahvuuksiasi ja kehittämisen kohtia.
- Ole avoin uuden oppimiselle.
- Ole valmis tekemään työsi muutoksia ja kehittämään työtäsi.
- Ole täsmällinen ja luotettava sekä avoin ja rehellinen.
- Huolehdi omasta hyvinvoinnistasi myös työn ulkopuolella.
- Arvosta esimiestäsi ja työkavereitasi.
- Tue ja auta esimiestäsi ja työkavereitasi heidän tehtävissään.
- Ota vastaan palautetta ja kiitä siitä.
- Kiinnitä huomiota viestintäsi selkeyteen vastaanottajan näkökulmasta.
- Anna muille rakentavaa palautetta – älä loukkaa tarkoituksellisesti ketään ja selvitä mahdolliset louk-
- kaantumiset heti niiden ilmettyä.
- Arvioi omaa toimintaasi ja sen vaikutuksia työyhteisössä.
- Ole aloitteellinen, mutta älä loukkaannu, jos kaikkia ideoitasi ei voida toteuttaa.
- Kerro esimiehellesi työn ja työolosuhteiden keskeisistä asioista ja kehittämiskoh-teista sekä omista tavoit-teistasi ja tarpeistasi.
- Perekdy esimiehen tehtä-väkenttään äläkä vaadi häneltä kohtuuttomia.

TYÖHYVINVOINTI KIRKON TYÖPAIKOILLA

HARRI PALMU

JOHTAJA, KIRKON TUTKIMUSKESKUS

Mistä itse asiassa puhumme, kun puhumme työhyvinvoinnista, mistä hyvinvointi työssä syntyy ja miltä näyttää työhyvinvointi kirkossa uusimman työolobarometrin mukaan.

”Työpaikassani huono hallintokäytäntö yhdistyy salailun kulttuuriin, johtamisen puutteisiin ja epäoikeudenmukaiseen vallankäyttöön.” Arvio voi olla totta ja vaikuttaa hyvinvointiin jossain tänäänkin. On itsestään selvää, että kuvattu tilanne ja luottamusvaje varmasti aiheuttavat työpahoinvointia ja vaikuttavat monin tavoin yksittäiseen työntekijään, työn tekemiseen ja toimintaan sekä koko yhteisöön. Vastaa- vasti voi olla yhtä totta, kun sanotaan: ”Esimieheni luottaa minuun, työni on palkitsevaa ja työn vaatimukset ovat osaamiseni kanssa kohdallaan.”

Kirkkohallitus viestitti Kirkon työolobarometrin julkistamisen yhteydessä helmikuussa 2012 otsikolla ”Varmuus työpaikan säilymisestä auttaa jaksamaan kirkon töissä.” ”Työntekijät pitivät irtisanomista epätodennäköisenä huolimatta taloudellisen tilanteen huononemista koskevista arvioistaan.” Turvallisuus on yksi työhyvinvoinnin perustekijöistä, ja sen

puute aiheuttaa henkilöstölle stressiä ja painetta, mutta turvallisuus ei itsettään selvästi lisää työhyvinvointia. Sitä paitsi väärin ymmärretty turvallisuus voi työssä johtaa hyvin epätoivottaviin käyttäytymismalleihin.

Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on melko uusi käsite, ja sen määrittelykin on epätasällinen. Yleensä vain ajattelemme, että määrittely on kaikilla samanlainen tai että jokainen määrittelee sen omalla tavallaan. Sillä saatetaan tarkoittaa fyysistä työympäristöä, palkkauksen tasoa, työuupumuksen välttämistä, tyytyväisyyttä, sosiaalisia suhteita, työstä saatua tyydytystä tai tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Työturvallisuuskeskus on määritellyt työhyvinvointia edistääkseen siihen kuuluvan työturvallisuuden, työkyvyn, työssä jaksamisen, työn merkityksellisuuden ja haasteellisuuden sekä arvostuksen, onnistumisen ja oikeudenmukaisuuden kokemukset.

Työhyvinvointi on siis monitasoinen ja moniulotteinen ilmiö. Siinä on erotettavissa subjektiivinen hyvinvointikokemus ja hyvinvoinnin objektiiviset tekijät. Yksilötasolla hyvinvointi kokemuksena sisältää kaksi puolta. Myönteisenä ulottuvuutena siinä ovat työn voimavaratekijät ja tyytyväisyys. Kielteisenä ulottuvuutena ovat työn rasitustekijät, kuten stressi tai uupumus. Teorioissa ja tutkimuksissa on esitetty niihin vaikuttavan osittain eri tekijät. Lisäksi hyvinvointiin vaikuttavat sosiaalinen ulottuvuus, työpaikan ilmapiiri ja johtaminen.

Suomalaisen työelämäntutkimuksen mukaan selvimmin työhyvinvointia näyttävät selittävän mahdollisuudet käyttää omaa osaamista ja ammattitaitoa, alaisten ja esimiesten välinen luottamus ja työautonomia sekä osaamisen kehittämistä vaativa työ. Työhyvinvointia heikentävät työn henkinen rasittavuus, heikkenevä työpaikan ilmapiiri ja työn ja perheen yhteenso-



Erityisesti työn räsitustekijät, kuten työn henkisesti raskaaksi kokeminen ja kiireen kasvaminen varsinkin seurakuntatyössä ja hallintotehtävissä ovat työssä jaksamisen kannalta kirkon alan työhyvinvoinnin kehittämishaaste.

”Hyvinvointiin työssä vaikuttavat asiat näyttävät olevan kirkossa hyvällä mallilla.”

vittamisen ongelmat. Kääntäen nämä vaikuttavat kiireen kokemuksen ohella työstressin syntymiseen ja sitä kautta työssä jaksamiseen. Poikke-aako seurakunta-aineisto muusta työ-elämästä jää nähtäväksi, mutta seuraavassa tarkastelen kirkon työoloja barometrin 2011 tulosten valossa.

Työhyvinvointi kirkossa

Kirkon työntekijät kokevat, että heillä on mahdollisuus työssään käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan. Väitteestä täysin samaa mieltä on valtaosa (68 %) ja jokseenkin samaa mieltä on 28 prosenttia. Väitteestä jokseenkin eri mieltä on kolme prosenttia ja täysin eri mieltä kaksi prosenttia vastaajista. Samaa mieltä olevien osuus on ollut hyvin korkea kaikissa mittauksissa vuodesta 2003 asti. Tehtäväryhmittäin seurakunta- ja kiinteistö- sekä kirkonpalvelutyössä toimivista kielteisen arvion antaneiden osuus oli seitsemän prosenttia ja hautausmaatyössä 12 prosenttia.

Esimiesten ja alaisten välinen luottamus on ollut korkealla tasolla kaikissa mittauksissa vuodesta 2003 alkaen ja jopa parantunut viime mittauksissa. Peräti 87 prosenttia vastaajista arvioi esimiehensä luottavan alaisiinsa. Väitteen kanssa täysi samaa mieltä on yli puolet (55 %) vastaajista.

Kirkon työntekijät kokevat työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien heikentyneen. Eniten työntekijät voivat vaikuttaa työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. Puolet työntekijöistä arvioi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon. Erityisesti seurakuntatyössä vaikutusmah-

dollisuudet työtehtäviin ovat pudonneet vuodesta 2003 selkeästi eli 75 prosentista 54 prosenttiin ja tehtäväryhmittelyssä hallinto ja muut tehtävät 55 prosentista 35 prosenttiin. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat heikentyneet tehtäväryhmässä hallinto ja muut tehtävät, jossa 39 prosenttia työntekijöistä arvioi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työtahtiinsa. Kirkon alalla työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat kuitenkin selvästi paremmat kuin kunnan eri toimialoilla.

Vuoden 2011 työolobarometrissa kysyttiin ensimmäistä kertaa kiirekokemuksista työpaikalla. Lähes puolet kirkon työntekijöistä kokee työtahdin lisääntyneen ainakin jonkin verran viimeisen vuoden aikana. Kiirekokemukset ovat sitä yleisempiä, mitä enemmän työpaikassa on työntekijöitä.

Työn henkinen rasittavuus

Työntekijöistä 59 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana. Luku on pienentynyt 2000-luvun puolivälin jälkeen, mutta seurakuntatyössä valtaosa (66 %) on täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Tehtäväryhmässä hallinto ja muut tehtävät on muita tehtäväryhmiä hie-män yleisempää työn kokeminen henkisesti raskaaksi. Luvut ovat kuitenkin pienemmät kuin esimerkiksi kunnan sosiaali-, terveys- tai sivistysaloilla vuonna 2011. (Kuvio 1.)

Ilmapiiiri

Tuen ja rohkaisun saaminen työtovereilta on lisääntynyt jatkuvasti vuo-

desta 2003 alkaen. Nyt 65 prosenttia ilmoittaa tarvittaessa saavansa paljon tai melko paljon tukea työtovereiltaan.

Samoin niiden työntekijöiden osuus, jotka arvioivat työntekijöiden (11 %) tai eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja (6 %) olevan paljon tai melko paljon, väheni aiempaan nähden. Edelleen ristiriitoja on enemmän kuin esimerkiksi kunta-alalla. Ristiriitojen määrä esimiesten ja alaisten välillä (19 %) on pysynyt ennallaan ja ristiriitoja on selvästi enemmän kuin työelämässä yleensä.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeaksi kokevien määrä on laskenut vuodesta 2005 alkaen. Silloin kirkon työntekijöistä näin koki runsas kolmannes, kun nyt vastaavasti ajattelee neljännes työntekijöistä. Selkeintä muutos on ollut seurakuntatyötä tekevillä, sillä vuonna 2003 näin koki 44 prosenttia ja vuonna 2011 näin kokevien osuus oli 30 prosenttia.

Työssä jaksaminen

Työn henkisistä vaaroista työolobarometrissä selvitettiin työuupumista ja mielenterveyden järkkymistä. Vakavan työuupumuksen kokee selvänä vaarana 13 prosenttia ja sitä ajattelee silloin tällöin vaarana yli puolet työntekijöistä. Mielenterveyden järkkymisen kokee ainakin silloin tällöin vaarana lähes kolmannes (30 %) työntekijöistä. Molemmissa myönteinen kehitys taittui vuonna 2011. (Kuvio 2.)

Seurakuntatyössä lähes joka viides työntekijä (18 %) kokee vakavan työuupumuksen selvänä vaarana, ja kun mukaan otetaan ne, jotka ajattelevat vakavaa työuupumusta vaarana, nousee osuus seurakuntatyössä peräti 76 prosenttiin. Vastaava luku hallinnon ja muissa tehtävissä on 66 prosenttia, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä 48 prosenttia ja hautausmaatyössä 27 prosenttia.

Lopuksi

Hyvinvointiin työssä vaikuttavat asiat näyttävät olevan kirkossa hyvällä mallilla ja jopa kehittyvän jatkuvasti myönteiseen suuntaan. Siten voi sanoa työn voimavaratekijöiden olevan monelta osin kunnossa. Sen sijaan kirkossa työn rasitustekijät erityisesti seurakuntatyössä ja kirkon hallintotehtävissä ovat korkeat. Kuitenkin esimerkiksi kunnan eri toimialoilla työn kokeminen henkisesti raskaaksi on yleisempää sosiaali-, terveys- ja sivistystoimen työntekijöillä. Lisäksi kunta-alalla on selvästi enemmän työntekijöitä, joiden mielestä työpaikalla ei ole runsaasti piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella.

On syytä muistaa, että työolobarometrin tulokset puhuvat koko työntekijäkentästä, mutta yksittäisissä työpaikoissa saattaa olla huomattaviakin eroja suuntaan tai toiseen. Tällöin esimerkiksi korkeat ristiriitojen esiintymisluvut kirkossa saattavat kasaantua. Samoin esimerkiksi rakennemuutos-seurakunnissa kappeliseurakuntarakaisuun päätyneissä seurakunnissa kolmannes johtavista työntekijöistä sekä pääseurakunnassa että kappeli-seurakunnassa arvioivat uudistuksen vaikuttaneen kielteisesti työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

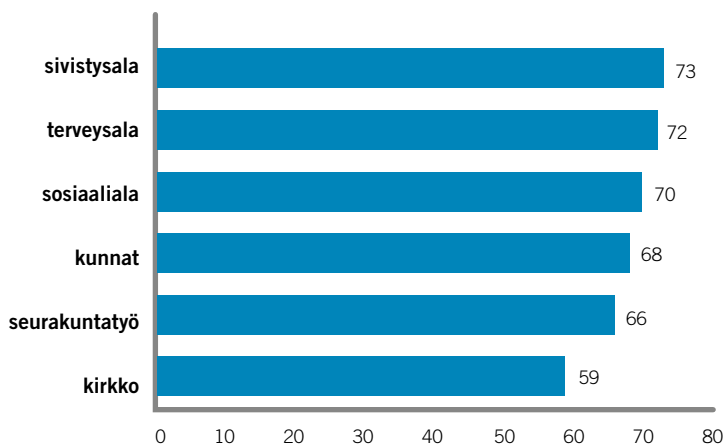
Erityisesti työn rasitustekijät kuten työn henkisesti raskaaksi kokeminen ja kiireen kasvaminen varsinkin seurakuntatyössä ja hallintotehtävissä on työssä jaksamisen kannalta kirkon alan työhyvinvoinnin kehittämishaaste. Toinen vastaavanlainen on tahto ja kyky työelämään kuuluvien ristiriitojen käsittelemiseen. Seurakuntarakenteiden muuttuessa haaste on tutkimustulostemme mukaan muutosseurakunnissa vielä suurempi erityisesti henkilöstövoimavarojen johtamisen alueella.

Huomionarvoista kirkon eri toimijoille on, että tutkimusten mukaan

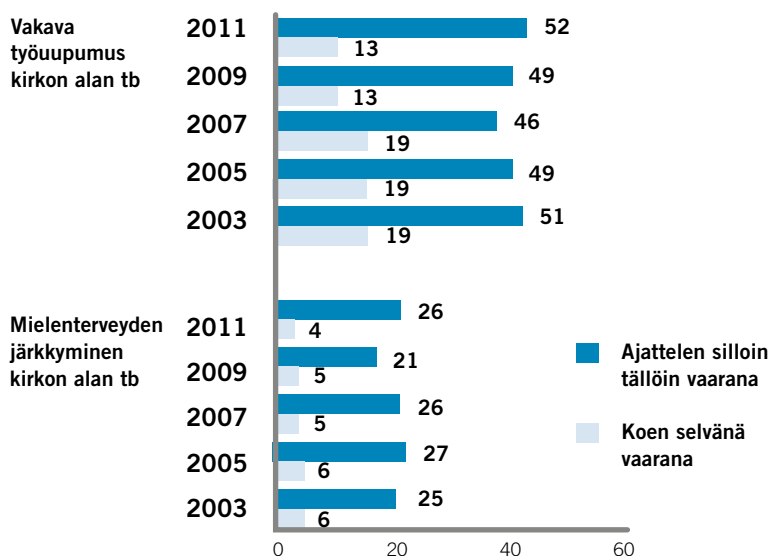
julkisella sektorilla työhyvinvoinnilla on osoitettu olevan suuri merkitys organisaation kilpailu- ja palvelukyvylle. Lisäksi yksityisen sektorin toimipaikoissa yrityksen taloudellinen menestyminen vaikuttaa myönteisesti työyhteisön hyvinvointiin. Havainnot

ovat merkittäviä, koska kirkon työntekijöiden valtaosa (67 %) arvioi työpaikkansa talouden muuttuvan huonompaan suuntaan. Luku on huomattavasti suurempi kuin kunta-alalla (45 %) yksityisestä sektorista (21 %) puhumattakaan. ■

Kuvio 1. Työn kokeminen henkisesti raskaaksi. Kirkon työolobarometrin 2011 (n=522) ja Kunta-alan työolobarometrin 2011 (N658) mukaan. (%)



Kuvio 2. Työn henkiset vaarat koko kirkon osalta vuosina 2003 - 2011



Lähetyskäsky ja työhyvinvointi

PANU PIHKALA

TUTKIJA, PASTORI, KIRKKONUMMI

Olennainen tekijä seurakunnan työntekijän työhyvinvoinnille on näky omasta tehtävästä ja merkityksestä. Tämä vaatii seurakunnan yhteisen hengellisen työnäyn kirkastamista.

Miksi seurakunta on olemassa? Tämän kysymyksen pohdiminen voisi olla jokaisen strategia työskentelyn taustavaatimus. Onko seurakunta palvelulaitos, jolle asiakkaat tekevät tilauksia silloin, kuin tarvitsevat?

Seurakunta ei ole virasto, vaan Kristuksen kirkon paikallisyhteisö. On lukuisia asioita, joita työnjohdon kannalta on syytä tehdä, jotta työhyvinvointi voi toteutua. Kuitenkin, jos yksi puuttuu, puuttuu sen mukana kaikki: yhteistä hengellistä työnäkyä ei voi korvata millään. Jos seurakunnan työntekijä ei tiedä, mitä varten hän tekee töitä, onko mahdollista, että hän voi hyvin työssään? Onko silloin mahdollista, että seurakunnan perustehtävä toteutuu hänen kauttaan?

Hengellinen työnäky ja strategiat
Hengellisen työnäyn merkitys saat-
taa ajautua sivuun seurakuntien strategia työskentelyissä. Teknisluonteiset

asiat korostuvat maallisissa strategia-
prosesseissa ja siirtyvät helposti leimaamaan myös seurakuntien työskentelyä. Työntekijä kohtaa viestin: ”Sinun tulee nyt osallistua strategia-työskentelyyn.” On vaarana, että työntekijä ajattelee, että kyseessä on taas lisää paperityötä ja ajan menettämistä perustyöstä.

Tulokulma on mietittävä tarkkaan. Entä jos kysymys, joka kohtaa työntekijän, onkin: ”Miten elämme evankeliumia todeksi tällä paikkakunnalla? Miten kaste- ja lähetyskäsky toteutuu meidän kauttamme?” Jos näitä kysymyksiä mietitään yhdessä ja sitoudutaan liikkumaan kohti entistä parempaa tulevaisuutta, on lopputuloksena myös strategian terävöityminen.

Hengellinen johtajuus

On hyvin vaikeaa olla seurakunnan johtotehtävissä. Paineet ovat kovat eri suunnista. Uudistuksia, leikkauksia, valituksia, haasteita. Kaiken sen viran-

omaistyön keskellä, jota on pakko hoitaa, jää henkilöstön johtaminen ja yhteisöllisyyden rakentaminen usein sivuun. Ei ole aikaa, ei ole resursseja. Ja kuitenkin pitäisi panostaa nimenomaan seurakunnan rakentamiseen hengellisenä, ulospäin suuntautuvana yhteisönä. Se on viime kädessä edellytys myös viranomaistehtävien toteuttamiselle. Ilman kristinuskon syvemmin koettua merkitystä ei ole lopulta enää kirkon jäseniä, eikä sitä kautta esimerkiksi kirkollisia toimituksia.

Seurakunnan ymmärrys itsestään hengellisenä yhteisönä on edellytys myös työhyvinvoinnille. Motivaatio nousee yhteisestä tehtävästä ja työn merkitykselliseksi kokemisesta. Työhyvinvoinnille on monia fyysisiä edellytyksiä, mutta sen henkistä ja hengellistä perustaa ei pidä unohtaa.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöiden ja luottamushenkilöiden yhteinen jumalanpalveluselämä on olennaisen tärkeää. Hengellisistä asioista ja teologiastakin on keskusteltava yhdessä. On ylläpidettävä yhteisön hengellistä identiteettiä. On rukoiltava yhdessä, on toimittava yhdessä, on käsiteltävä käytännön tapahtumia yhdessä peilaten niitä seurakunnan perustehtävään.

”Motivaatio nousee yhteisestä tehtävästä ja työn merkitykselliseksi kokemisesta.”

Olennaista on armon ja oikeudenmukaisuuden todeksi eläminen. Se avaa monien käytännön työhyvinvointiin liittyvien asioiden sisältöä. Armon todeksi eläminen merkitsee oman itsen kohdalla sitä, että ei pidä vaatia itseltään liikaa tai aina tehdä ylipitkiä päiviä. Työtoverien kohdalla se merkitsee sitä, että sitoudun kohtelevaan heitä hyvin: en vähättele, panettele tai ole välinpitämätön. Oikeudenmukaisuus vaatii järkevää työnjakoa, kaikesta kiusaamisesta luopumista ja kohtuullisia palkkioita. Nämä eivät ole koskaan pelkästään maallisia asioita, vaan aina samalla hengellisiä. Ihmisyhteisöt ovat aina vaikeita paikkoja: kristilliset yhteisöt joskus erityisen vaikeita, mutta samalla niillä on erityiskutsumus taistella rakkaudettomuutta ja pahantahtoisuutta vastaan.

Ulospäin suuntautunut seurakunta

Ympärillä oleva yhteiskunta kohtelee kirkkoa yhä enemmän palveluntuottajana: ei ilkeyttään, vaan tietämättömyyttään. Jos ihminen ei tunne uskonnollisen yhteisön erityisluonnetta, mihin hän voi verrata sitä? Lähimmäksi vertailukohdaksi muodostuu yritys tai yhteisö, ja tämä heijastuu otsikoissa. Lisäongelmia tuo se, että mediassa on yksinkertaisinta käsitellä faktoja, ei uskonväittämiä. Uutiset kirkosta ovat ennen kaikkea numero- ja faktatietoja: eronneiden tai liittyneiden määriä, vaaleja, oikeustapauksia. Henkilö, joka ei osallistu jumalanpalveluksiin tai muuten seurakunnan elämään, saa helposti väristyneen kuvan kirkosta harmaana instituutiona. Seurakunnan on toimittava aktiivisesti ulospäin suuntautuen, jotta kirkon kuvasta muodostuisi tasapainoisempi.

Milloin ja miten seurakunta lähestyy jäseniään ja muita paikkakuntansa ihmisiä hengellisen sanoman kautta? Paikallislehden hartauskirjoitukset eivät pelkästään riitä. Millaista on

”Työhyvinvoinnille on monia fyysisiä edellytyksiä, mutta sen henkistä ja hengellistä perustaa ei pidä unohtaa.”

moderni sisälähetystyö tai uusevanke-liointi? Ovatko seurakunnat vaarassa menettää lopullisesti ulospäin suuntautuvan otteen?

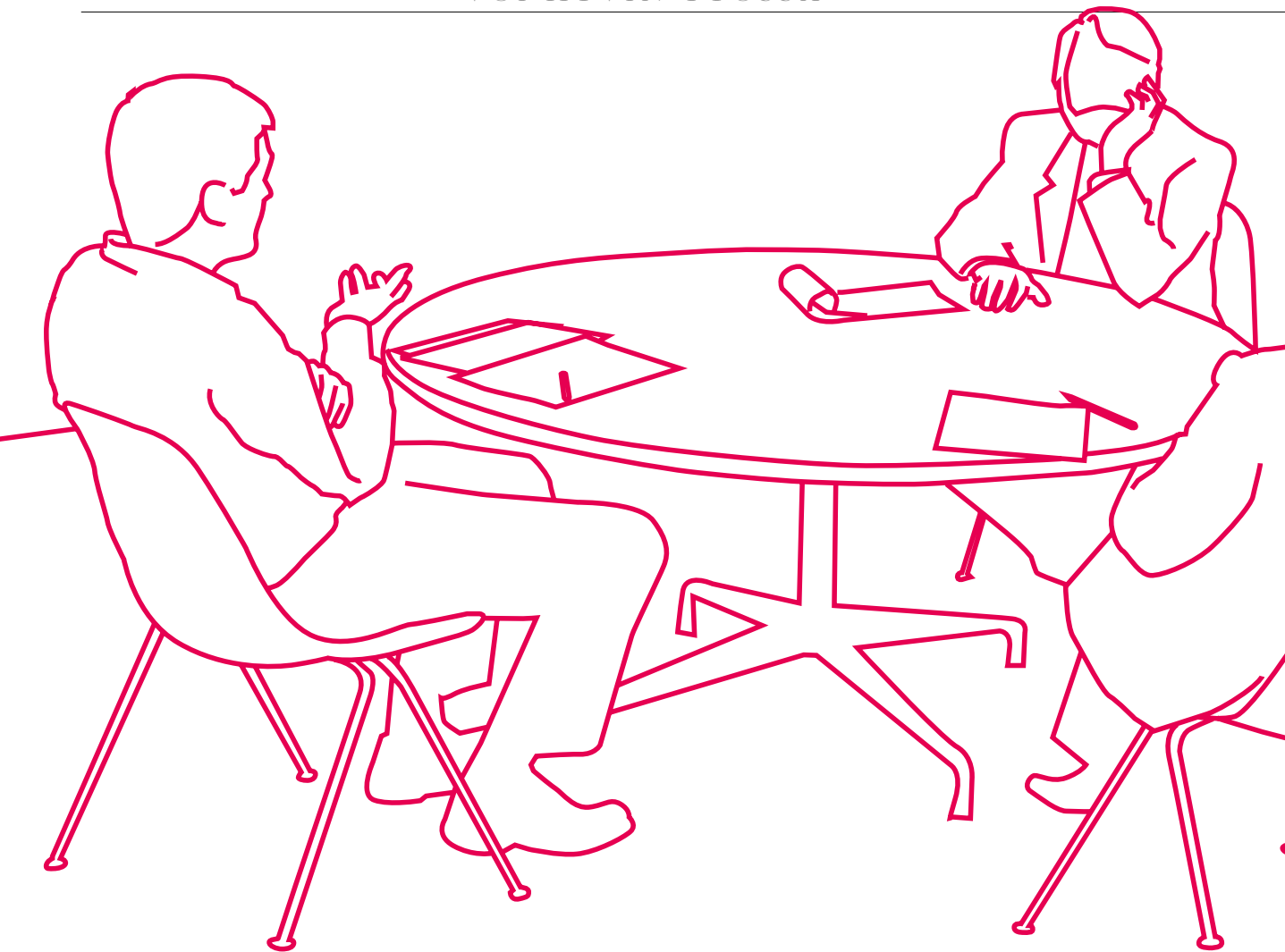
Tässä on näky, samaan aikaan ikivanha ja tuore: seurakuntien on kasvavassa määrin toteutettava ulospäin suuntautunutta toimintaa, joka tähtää hengellisen sanoman esillä pitämiseen ja ihmisten kutsumiseen jumalanpalvelusyhteyteen. Työkokousten pelastuksena voi olla järkevien kokouskäytäntöjen lisäksi se, että niissä suunnitellaan yhdessä toimintaa, joka toteutetaan yhdessä. Toreilla läsnä oloa ja ovelta ovelle kiertämistä ei saa enää jättää vain Jehovan todistajille tai karismaattisille seurakunnille. Virastosta on päästävä ulos. Pelkkä palveluntarjoaminen ei riitä.

Lopuksi

Suomessa on jo esimerkkejä seurakunnista, jotka ovat toteuttaneet paikkakunnallaan ulospäin suuntautuvia missio-kampanjoita. Maaseudulla kirkko elää jäsentensä arjessa vielä aivan eri tavoin kuin kaupungeissa, mutta sieläkin tarvitaan säännöllistä ulospäin suuntautuvaa toimintaa. On tasapainotettava säännöllinen läsnäolo julkisessa tilassa ja erityiset kampanjat. Luterilainen sanoma on yhtä ajankohtaista kuin aina: ihmiset tarvitsevat syntisyytensä käsittelyä ja evankeliumin armoa.

Työhyvinvointi riippuu lukuisista asioista, joista osa on kiinni työntekijästä itsestään ja osa työnantajasta. Työntekijän on osattava katsoa peiliin, mutta niin myös työnantajan. Tällä artikkelilla en halua millään tavalla väheksyä teknisistä asioista sopimista: työehtosopimusten on oltava kunnossa, työolojen epäkohtiin on puututtava ja virkistystoiminta mahdollistettava. Mutta pyrin kiinnittämään huomiota työhyvinvoinnin nivoutumiseen hengellisen työnäyn kanssa. Kaikki seurakuntien työntekijät eivät toki ole määritelmällisesti hengellisen työn tekijöitä, mutta organisaation perustehtävä leimaa silti heidänkin työtään. Kaikissa tehtävissä, joissa toteutuu ihmisten palveleminen, on yhteys seurakunnan ydinolemuksen.

Osa työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä on hyvin laajoja ja vaikeita, kuten maailman talousjärjestelmän epäkohdat ja niistä lopulta aiheutuvat paikallistason säästövaatimukset. Kaikkeen ei ole edes mahdollista suoraan vaikuttaa: mutta siihen on, miten pidämme kiinni seurakunnan hengellisestä perustehtävästä. Sanoman levittäminen auttaa myös levittäjäänsä. Kaste- ja lähetyskäsky on kristillisen seurakunnan työnäky, ja Jumalan voima on kaiken hyvinvoinnin lopullinen perusta. ■



Työntekijäkokous VAATII KEHITTÄMISTÄ

MIKKO SULANDER
HIIPPAKUNTASIHTTEERI,
TAMPEREEN HIIPPAKUNNAN
TUOMIOKAPITULI

JUHA MATTILA
HIIPPAKUNTASIHTTEERI,
TAMPEREEN HIIPPAKUNNAN
TUOMIOKAPITULI

Jokainen seurakunnan työntekijä osallistuu kokouksiin. On tiimipalavereita, keskiviikkokokouksia ja työntekijäkokouksia. Eri paikoissa työtä tekevät ihmiset tarvitsevat tilanteita, joissa tullaan yhteen, puhutaan menneestä ja suunnitellaan tulevaa.



Kokoukset ovat yhteisöllisiä jakamisen paikkoja, mutta myös monien tunteiden ja odotusten temmellyskenttiä. Kokemukset niiden toimivuudesta ovat hyvin monenlaisia, ja samasta kokouksesta saatetaan lähteä hyvin erilaisilla mielialoilla.

Tampereen hiippakunnassa tehtiin vuoden 2011 lopussa kysely kokouskulttuurista. Avaamme tässä artikkelissa tuon kyselyn tuloksia, kerromme havaintojamme sekä annamme muutamia konkreettisia kehittämishdotuksia. Artikkelissa keskitytään työntekijäkokoukseen, mutta tulokset ovat hyvin siirrettävissä muihinkin kokouksiin.

Millaisin odotuksin tulemme?

Kokoukseen saapuu ihmisiä, jotka kantavat mukanaan erilaisia koke-

muksia kokouksista ja yhteisestä työskentelystä. Kokoukselta odotetaan erilaisia asioita, eivätkä ne välttämättä toteudu.

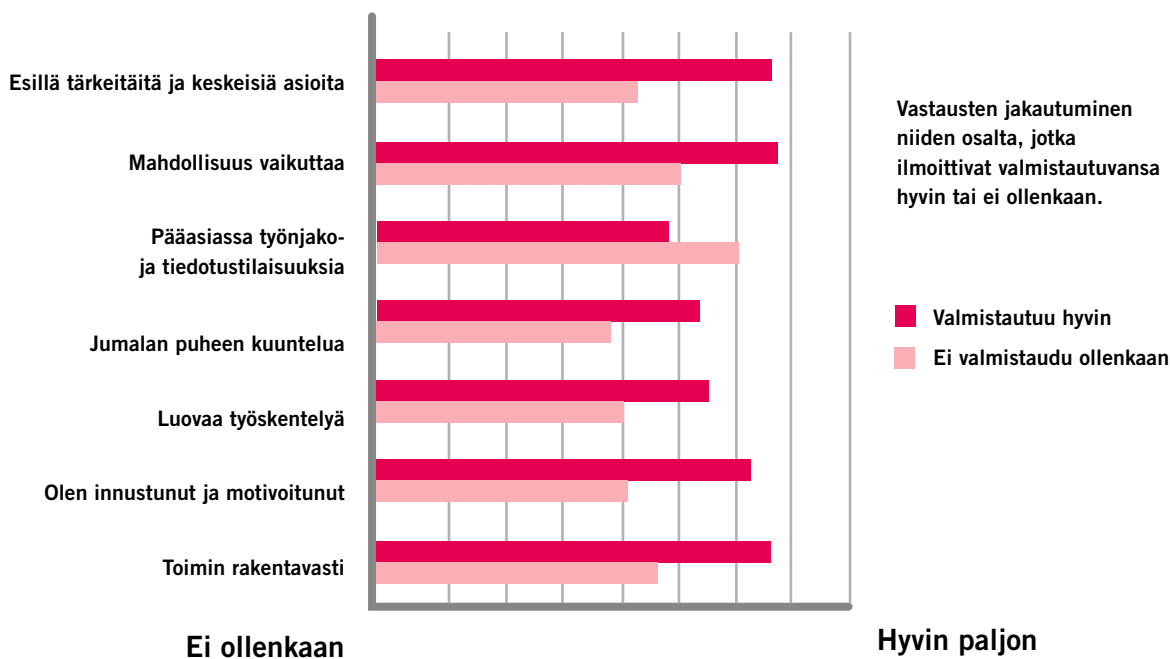
Osa odottaa työntekijäkokoukselta yhteisöllistä, sosiaalista ja jopa sielunhoidollista kokemusta. Toiset taas haluavat kokousten keskittyvän asioihin.

”Tultais joskus kokoukseen ilman mitään lappulippuja -- Ja sit et KAIKKI saa puhua.”

”Työkokous ei ole ensisijainen purkupaikka -- Usein tunne-elämän ongelmista kärsivät haluavat järjestää demonstraation, johon jotkut reagoivat syyllisyyden kautta.”

Kokousten sisällöllisissä odotuksissa näkyy toinen selkeä ero. Odotus päätöksistä voi törmätä haluun visioida ja tutkia.

Kuva 1.



”Esiin nousee kuva työntekijäpalavereista, joissa ikään kuin näyteltäisiin ennalta käsikirjoitettu näytelmä.”

”[EI puhetta] Pienistä asioista, jotka voi tiedottaa muutenkin -- Aika pitäisi käyttää yhteisten linjojen sopimiseen -- ”

”Haluan kehittää tehtäväalueen työkokouksia siihen suuntaan, että niissä päästään tutkimaan seurakunnassa tehtävää työtä ja toimintaympäristön muutoksia -- ”

Valmistautuminen

Osanottajilla on oltava mahdollisuus ja halu valmistautua kokoukseen. Vain 25 % vastaajista ilmoitti valmistautuvansa kokouksiin aina ja 6 % kertoi, ettei koskaan valmistaudu työntekijäkokouksiin. Ne jotka valmistautuvat kokoukseen, myös saavat niistä enemmän (Kuva 1)

”Tietty tyypit tulevat kokouksiin nukkumaan. Vasta, kun heitä puhutellaan nimellä, he havahtuvat ja kysyvät, että niin mistä olikaan kyse.”

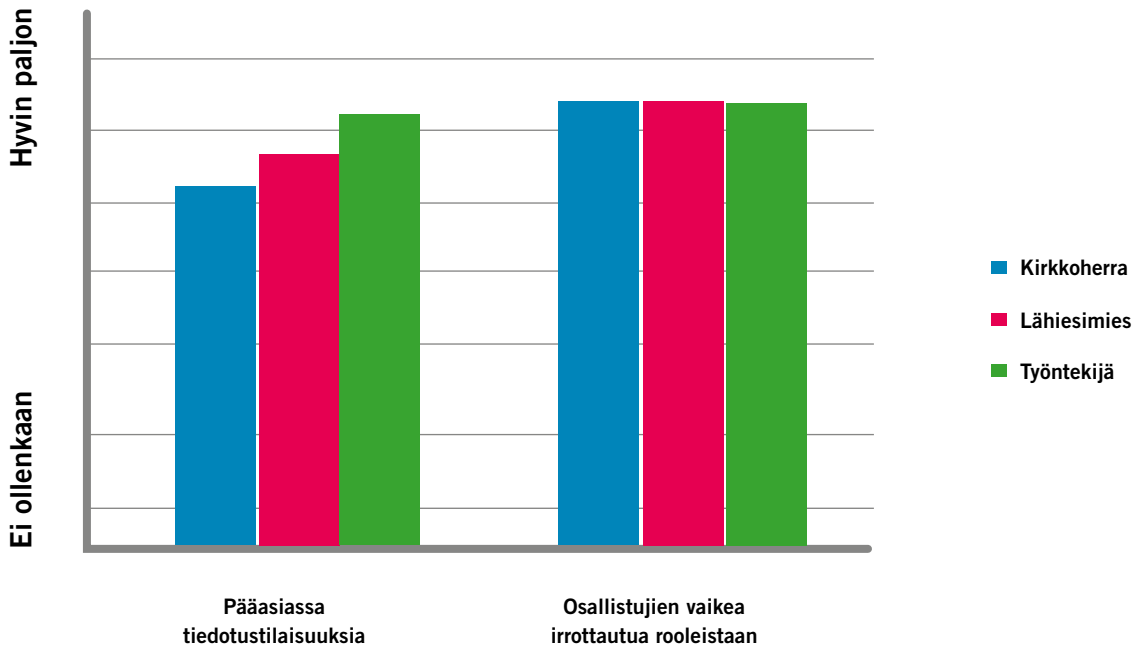
Työntekijät näyttäisivät valmistautuvan kokouksiin paremmin, mikäli ne koettaisiin tärkeiksi.

”Liiallisten ja osin päällekkäistenkin kokousten tilalla voisi olla muuten avoin ja reilu työntekijän tukeminen keskellä työtilannetta. -- Usein työntekijöiden toistama ajatus: ’Onko sinne pakko osallistua?’”

Toinen näkökulma liittyy mahdollisuuden valmistautua, sillä kokouksesta ei aina ole olemassa asia- tai esityslistaa.

”-- valmistautuminen lienee mahdotonta etukäteen jo siksi, että kokouksen

Kuva 2.



asialista tulee työntekijöille useimmiten vasta tuntia paria aiemmin - -”

Kirkkoherrakeskeisyys

Verrattaessa kirkkoherrojen asennoitumista ja kokemuksia muiden vastauksiin, voidaan työntekijäkokouksia pitää hyvin kirkkoherrakeskeisinä.

”- - Kirkkoherra on kertonut, että työntekijäpalaveri on hänen työnjohdollinen välineensä ja muut kysyvät häneltä luvan, mitä asioita siellä saisi käsitellä. - -”

Kyselyn tuloksista heijastuu, että työntekijöille ja lähiesimiehille työntekijäkokouksen merkitys on huomattavasti vähäisempi.

”- - työntekijät ovat väsyneitä jaariteluun ja kalenterin selaamiseen - -”

”Asioista puhutaan, mutta usein jää konkreettisesti sopimatta kuka tekee ja mitä.”

Kirkkoherran asenne työntekijäkokoukseen vaikuttaa usein sen ilma-
piiriin.

”Aika loppuu aina kesken ja siitä huolimatta sallitaan se, että valtaosa väestä tulee aina myöhässä (Toisinaan myös kirkkoherra itse) - -”

”Kokoukset ovat suorituspainaisia ja kirkkoherravetoisia - -.”

Kirkkoherrojen ja muiden työntekijöiden näkemyseroissa on jotain huolestuttavaa. Se kertoo vallitsevasta johtamistavasta ja kokousten valmistelusta, johon edellä on viitattu. Työntekijäkokoukset ovat paljolti olleet johdon työnjako- ja tiedotustilaisuuksia (kuva 2).

”Ne jotka valmistautuvat kokoukseen, saavat niistä enemmän.”

Ohjeita toimivaan kokoukseen

- Laittakaa asialistat ja esityslistat jakoon hyvissä ajoin ennen kokousta! Kokousten merkittävyys kasvaa, jos käsiteltävät asiat ovat etukäteen tiedossa.
- Tehkää selväksi, miten kokouksessa on tarkoitus työskennellä. Onko tarkoitus ideoida, jakaa vai päättää?
- Uudistakaa keskustelukulttuuria. Toinen toistemme kuunteleminen ja kuuleminen ovat ”retuperällä”. Älkää tulkitko vaan kyselkää ja kiinnostukaa.
- Luokaa foorumeja yhteiselle jakamiselle, tilanteiden purkamiselle ja toimintaympäristön tutkimiselle. Sen ei aina tarvitse olla työntekijäkokous.
- Kantakaa jokainen vastuuta kokouksen onnistumisesta. Vaikka tähän tapaan: ”- - me kaikki olemme vastuussa, minä itse myös, mitä tuomme tai tuon mukana. - - eräässä entisessä työpaikassani työtoverini sanoi: talolla on huonot tavat, johon vastasin: talo olemme me, siispä meillä on huonot tavat - -.”

Vakiintuneet roolit

Työntekijäkokousten kehittämisen ja tehokkuuden keskeinen este ovat vakiintuneet roolit. Vastajat olivat yhtä mieltä siitä, että kokouksia leimaa vaikeus irtautua totutuista rooleista (Kuva 2).

”Työntekijäkokousten totutut roolit klikkiyttävät tilanteen, riidat kärjistyvät samojen ihmisten ja aiheiden ympärille kerta toisensa jälkeen.”

Avoimissa vastauksissa nousee esiin kuva työntekijäpalaverista, joissa ikään kuin näyteltäisiin ennalta käsikirjoitettu näytelmä. Herää kysymys, mikä tähän johtaa.

Avoimet vastaukset viittaavat tilanteeseen, jossa kaikki kokoukset mennään samalla kaavalla ja kokoonpanolla. Kokouksen työskentelytavat eivät rakennu tavoitteesta käsin.

”Kun yhteisten kokousten määriä vähennettiin ja niiden asialistat kohdennettiin paremmin, mielenkiinto kokouksia kohtaan kasvoi.” ■



Kuva: Tanja Mikkola

Mikko Sulander



Kuva: Hannu Jukola

Juha Mattila

Työhyvinvoinnin kehittämistyöhön UUTTA SYKETTÄ

Työhyvinvointi rakentuu työpaikan arjessa, ja sen kehittäminen on johdon ja henkilöstön yhteistyötä. Työhyvinvointikortti-koulutus toimii hyvänä alkuna yhteiselle kehittämiselle. Koulutuksen jälkeen on tärkeää innostaa koko työyhteisö mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen. Yhteinen jatkotyö on mahdollista toteuttaa Työturvallisuuskeskuksen (TTK) uudessa, maksuttomassa sykettätyöhön.fi-palvelussa.

EIJA ÅBACK

ASiantuntija,
TYÖTURVALLISUUSKESKUS

Työhyvinvoinnin kehittäminen edistää henkilöstön hyvinvointia, työyhteisön toimivuutta, organisaation tuottavuutta ja kestäviä työuria. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille työyhteisössä toimiville.

Työhyvinvointi tarkoittaa terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Siihen kuuluu myös kokemus työn mielekkyydestä ja tuesta elämän hallinnalle.

Koulutuksesta sysäys kehittämiseen

Työhyvinvointikortti-koulutuksen tavoitteena on edistää yhteistyötä ja käynnistää työhyvinvoinnin kehittämisprosesseja työpaikoilla. Kehittäminen voi liittyä esimerkiksi esimiestyöhön, työyhteisön toimintaan tai ristiriitatilanteiden hallintaan.

Koulutus on tarkoitettu kaikille työpaikan työhyvinvoinnin kehittämisestä kiinnostuneille. Se sopii niin esimiehille kuin koko henkilöstöllekin. Hyvää tulosta edistää, jos työyhteisön eri toimijat osallistuvat laajasti koulutukseen.

Koulutus selkeyttää työhyvinvointi-käsitettä ja eri toimijoiden vastuuta ja rooleja työhyvinvointityössä.

Työhyvinvointikortti-koulutuksessa keskitytään työhyvinvoinnin perusasioihin. Työhyvinvointia kuvataan sen osatekijöiden, roolien, vastuiden ja säästöjen kautta, myös tuottavuuden ja työhyvinvoinnin yhteyksiä. Lisäksi käsitellään työhyvinvoinnin näkökulmasta johtamista, osaamista, työyhteisön toimintaa ja yhteistyötä, terveyden ja työkyvyn edistämistä.

Koulutukseen kuuluu ennakotehtävä, jossa arvioidaan työpaikan työhyvinvoinnin tilannetta, voimavaroja ja kehittämiskohteita, joiden jatkokehittämiseen koulutus tarjoaa tukea.

Työhyvinvointikortti-koulutukset alkoivat syksyllä 2011, sitä ennen keväällä koulutus pilotoitiin lähes 20

”Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille työyhteisössä toimiville.”

työpaikalla. Koulutus on kiinnostanut niin esimiehiä, työsuojelun yhteistoimintahenkilöitä kuin työntekijöitäkin. Työhyvinvointikortin on jo suorittanut noin 1 200 henkilöä.

Koulutus on kehitetty TTK:n ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä työurien pidentämiseksi. Koulutuksesta vastaavat TTK ja sen sopimat kumppaniorganisaatiot. TTK kouluttaa kouluttajat, valvoo koulutus-oikeuksia ja tuottaa yhteisen koulutusaineiston.

Työhyvinvointikortti-koulutusta tarjoaa tällä hetkellä TTK:n lisäksi noin 20 kumppaniorganisaatiota, joita ovat muun muassa työmarkkinajärjestöjen koulutusyksiköt ja eläkevakuutusyhtiöt. Koulutustarjontaan voi tutustua Työhyvinvointikortin verkkosivustolla.

Koulutuksen palautteissa on kiitelty päivän monipuolisuutta ja tarpeellisuutta. Koulutus herättää osallistujat miettimään, miten yhteistyöllä voi edistää työhyvinvointia ja millaisia kehittämispolkuja työpaikalla tarvitaan. Työpaikkakohtaisissa koulutuksissa ideat kirjataan välittömästi muistiin. Avoin koulutus motivoi osallistujat keskustelun käynnistäjiksi tai muutosagenteiksi työpaikoillaan.

Sykettätyöhön.fi – maksuton palvelu työhyvinvoinnin kehittämistyöhön

Työhyvinvoinnin kohtaamispaikka sykettätyöhön.fi-palvelu avattiin tammikuussa 2012. Palveluun on rekisteröitynyt noin 1500 asiakasta maaliskuun loppuun mennessä.

Sykettätyöhön.fi-palvelun sisällöt tukevat uuden Työhyvinvointikortti-koulutuksen sisältöjä: työhyvinvointi johtamisessa, toimiva työyhteisö, työn vaarojen ja kuormituksen hallinta, osaamisen kehittäminen, terveys ja työkyky.

Sykettätyöhön.fi-palvelu auttaa työyhteisöjä ratkomaan työntekoa haittaavia ongelmia. Se on suunnattu erityisesti pk-yrityksille työhyvinvoinnin perustöiden tekemiseen ja kehittämiseen.

Sykettätyöhön.fi-palveluun rekisteröitynyt asiakas kokoaa ohjatusti työpaikan työhyvinvoinnin perustiedot yhteen. Hän voi kerätä myös työkollegojensa mielipiteet työhyvinvoinnin tasosta. Tulosten perusteella käyttäjä saa automaattisesti toimenpide-ehdotuksia ja tehtävälistaa kehittämistyöhön. Myös tietopankki ja suora yhteys alan asiantuntijoihin vauhdittavat työhyvinvointiin panostusta.

Sykettätyöhön.fi-palvelu innostaa työpaikkoja kehittämään kokonaisvaltaisesti. Kuukausittaisilla Sykettätyöhön -tapahtumaviikolla voi ladata uutta videomateriaalia työhyvinvointityön tueksi, esittää online-kysymyksiä asiantuntijalle ja lukea työpaikkaesimerkkejä.

Tapahtumaviikot ovat myös TTK:n kumppaniverkostolle ja esimerkillisille työpaikoille paikka näkyä ja kuulua. TTK on kokoamassa maan johtavia työhyvinvoinnin asiantuntijoita mukaan sisällön kehitykseen. Heidän kanssaan palvelusta kasvaa entistä kiinnostavampi. ■

Työhyvinvointikortti-koulutus

– sysäys työhyvinvoinnin kehittämiseen

www.tyohyvinvointikortti.fi

Työhyvinvoinnin kohtaamispaikka

verkossa – ilmainen palvelu työpaikkojen työhyvinvoinnin perustöihin ja kehittämiseen

www.sykettätyöhön.fi

www.facebook.com/tyohyvinvointi

Keskustelua, kommentointia, verkostoitumista, uusinta uutta työhyvinvoinnista

www.ttk.fi/paiva

työhyvinvoinnille_blogi
TTK:n asiantuntijoiden
näkemyksiä työhyvinvoinnista





Tervetuloa työaika!

RAUNO HERRANEN
LUOTTAMUSMIES,
KAPPALAINEN,
HUITTISTEN SEURAKUNTA

Vuosia sitten kummastelin erään kollegan kuullen, miksei papin työstä makseta sunnuntai- ynnä muita korvauksia. Hän vastasi, että ne on huomioitu peruspalkassa, joka on korkeampi kuin muilla työntekijöillä. Sitten tuli palkkausudistus, jonka jälkeen kaikkien työntekijöiden työtä arvioidaan samojen vaatuvuskriteereiden mukaan. Merkillistä kyllä, niinkin oleellinen asia kuin työn määrä jätettiin valtaosalla hengellisen työn tekijöistä palkkaukseen vaikuttavien kriteereiden ulkopuolelle.

Niinpä samassa jumalanpalveluksessa työskentelevän sunnuntai-työaika lasketaan kaksinkertaisena, mutta papin tai kanttorin työaika ei lasketa ollenkaan. Ja samalla rippileirillä työskentelevä lastenohjaaja saa laskea todelliset työtunnit, mutta pappi tai nuorisotyönohjaaja joutuu tyytymään pieneen leiripäivärahaan ja selvästi alimitoitettuun leirivapaajärjestel-

mään. Kysymys kuuluu, onko tämä tasa-arvoista tai oikeudenmukaista?

Työaikaan liittyviä epäkohtia

Papin näkökulmasta nykyiseen käytäntöön liittyy monia epäkohtia. Ensinnäkin se, että työaika ei ole lainkaan määritelty. Tämä johtaa tehtävien rajaamisen vaikeuteen. Millä perusteella voi kieltäytyä uusista tehtävistä, jos kalenterissa on vielä vapaata? Joku saattaa tehdä jatkuvasti enemmän kuin yleinen työaika edellyttäisi.

Toinen merkittävä epäkohta on sunnuntaityö. Yhteiskunnassa on monia työntekijäryhmiä, jotka joutuvat säännöllisesti työskentelemään sunnuntaisin, mutta jotka saavat työstään asianmukaisen korvauksen. Eikö kirkon pitäisi arvostaa pyhää niin paljon, että sunnuntaityö otettaisiin palkkauksessa huomioon?

Seuraava työajattomuudesta johtuva epäkohta on, että arkipyhät eivät vaikuta vapaa-aikaa lisäävästi. Joulupäivä ja muut juhlapyhät eivät

lisää vapaapäivien määrää toisin kuin muilla palkansaaajilla. Läpi vuoden on kaksi viikkovapaata. Tämän johdosta häviämme vuosittain kymmenkunta vapaapäivää.

Leirityön ongelmia

Rippileirillä pitää turvallisuuksensa vuoksi olla kokoaikaisesti

”Palkkaukseen pitäisi saada yli kymmenen prosentin korotus, jotta järjestelmää voitaisiin pitää tasa-arvoisena.”





”Samassa jumalanpalveluksessa työskentelevän suntion työaika lasketaan kaksinkertaisena, mutta papin tai kanttorin työaikaa ei lasketa ollenkaan.”

aikahyvityksenä yhden vapaapäivän.

Lisäksi maksetaan leiripäivärahaa, joka vastaa tuntipalkkaan suhteutettuna noin kahden tunnin työpanosta. Leiristä saatavat kuusi päivärahaa vastaavat siis noin kahdentoista tunnin työpanosta. Runsaan kuuden vuorokauden leiristä saa siis noin kahdenkymmenen tunnin työtä vastaavan ylimääräisen korvauksen joko vapaana tai päivärahana. Jos katsotaan, että leirillä työskennellään kaksikymmentäneljä tuntia vuorokaudessa, niin kahdenkymmenen tunnin korvauksista ensimmäisen vuorokauden aikana käytetään kuusitoista tuntia, toiseen päivään jää neljä tuntia ja loppuleiri tehdäänkin sitten ympärivuorokautista työtä ilman lisäkorvauksia. Vaikka yötä ei laskettaisi työajaksi, eivät korvaukset silti riitä edes puoli-öliin leiriä.

Edellä lueteltuihin epäkohtiin voi vielä lisätä iltatyökorvausten puuttumisen ja velvollisuuden suorittaa välttämättömät ja kiireelliset työtehtävät myös vapaapäivänä.

Palkkausuudistuksen yhteydessä laskin edellä mainittujen tekijöiden yhteisvaikutusta ja päädyin siihen, että palkkaukseen pitäisi saada yli kymmenen prosentin korotus, jotta järjestelmää voitaisiin pitää tasarvoisena. Toinen mahdollisuus on

ottaa kaikilla hengellisen työn tekijöillä käyttöön työaika, joka korjaisi edellä mainitut epäkohdat. Itse kannatan lämpimästi tätä vaihtoehtoa.

Nykyinenkin sopimus tarjoaa yhden elementin, jolla työajattomien epätasa-arvoista asemaa voidaan yrittää korjata, nimittäin erityisen perusteen. Nykyiseen palkkaussysteemiin siirryttäessä hyväksyttiin esityksestäni Huittisten seurakunnassa papeille ja kanttoreille erityinen peruste ”vaativat työaikajärjestelyt”, jonka suuruudeksi määriteltiin viisikymmentä euroa. ■



Rauno Herrasen mukaan nykyinenkin sopimus tarjoaa yhden elementin, jolla työajattomien epätasa-arvoista asemaa voidaan yrittää korjata, nimittäin erityisen perusteen.

länä tietty määrä työntekijöitä. Kotiin ei saa mennä edes yöllä, vaikka leirillä ei kykenisi kunnolla nukkumaan tai vaikka kotona olisi suuri tarve olla paikalla. Seurakunnassamme rippileiri alkaa maanantaina aamulla ja päättyy sunnuntaina puolilta päivin. Koska leiri ei kestä seitsemää täyttä leirivuorokautta, saa siitä leirityö-

OIKEUTTA LUOPUA OIKEUKSISTA

TUOMO KOMULAINEN

TEOLOGIAN OPISKELIJA,
HELSINGIN YLIOPISTO
tuomo.komulainen@helsinki.fi

Monella työpaikalla selvitetään oikein suurenuslasilla, mitkä ovat omat oikeudet. Ja niistä oikeuksista sitten pidetään kiinni kynsin hampain. ”Yrittäkääpä estää minua tekemästä viimeiseen pykälään asti kaikkea sitä, mihin oikeuteni riittävät, niin teen teistä ohjesäännön mukaisen kantelun.”

Harva asia on ihmiselle yhtä vaikeaa kuin luopua jostakin oikeudestaan – joskus silloinkin, kun se ei ole hänelle mitenkään erityisen tärkeä. Periaate kun on periaate. Harmi vain, että jos kaikki työpaikalla ajattelevat näin, ilmapiiri ei voi olla kovin mukava. Olivatpa lait ja käytännöt laadittu kuinka hyvin, ennemmin tai myöhemmin tahtoo tulla tilanne, jossa useamman oikeudet joutuvat ristiriitaan keskenään.

Hyvästä työilmapiiristä on oppaita läjäpäin, mutta monissa eräs tärkeimmistä pointeista ei tule selvästi

esille. Toimivassa tiimissä on nääs itsestään selvänä käytäntö: voin ilomielin luopua jostakin yksittäisestä oikeudestani, joka uhkaa viilentää ihmissuhteita. Lämmin ryhmähenki on niin iso asia, että sen turvaamiseksi pitäisi voida tarvittaessa joustaa. Muuten semmoista ei ainakaan pidemmän päälle synny.

Valmius joustaa omista oikeuksista ei tarkoita marttyyriksi ryhtymistä. Vaikka vain murto-osa ihmisistä ottaa tällaisen aloitteen, ehdoton enemmistö mahtuu siihen metsään, joka vastaa kuten sinne huudetaan. Kun itse vapaaehtoisesti ottaa nihkeimmän työvuoron tai sen mikä jää, ei kannata hämmästyä, vaikka seuraavaksi saisi kaikkein mukavimman vuoron. Ainakin saa reilun tyypin maineen. ■



Kuva: Henriikki Hetemaa

MUUTTOA, MESSUA JA MUUTOSTA?

ILKKA SIPILÄINEN

YHTEISKUNTATYÖN SIHTEERI,
KIRKKOHALLITUS

Kuva: Jani Laukkanen



Kevättäni on leimannut muutama asia: muutot, ekopaasto, uudet seurakunnille tehdyt ympäristöavut ja messujen toimittaminen.

Työpaikkani Kirkkohallituksen rakenteita uudistettiin. Minä olen nyt yksikössä, jonka nimi on Jumalanpalvelus ja yhteiskunta. Uudistuksessa haluttiin saat-

taa kirkon ydin - jumalanpalveluselämä - ja yhteiskuntatyö läheiseen vuorovaikutukseen keskenään, kirjaimellisesti samalle käytävälle. Siten muutimme myös fyysisesti uuteen yksikköömme. Kai muutto oli innostavaa tai se vain jäi päälle, koska olemme muuttamassa myös uuteen kotiin. Edellisen kerran pohtiessani muuttaako vai eikö muuttaa, viisas ystäväni Ville sanoi, että muuta! Siitä seuraa uutta ja hyvää.

Ekopaastokampanja näkyi hyvin sosiaalisessa ja muussa mediassa. Iltoisin siitä, että kirkon vuosisatoja vanha, viisas perinne sai yhden mahdollisen, nykyaikaisen asun. Kevennys, vauhdin hiljentäminen ja hiljentymisen ovat asioita, joissa omalla kirkollamme ja sisarkirkollamme on paljon viisautta ja kokemusta. Ensi pääsiäispaastona ekopaasto palaa. Teemana lienee Jumalan luomistyön ihmeellinen rikkaus, eli ympäristölatinalla biodiversiteetti.

Kirkkohallituksen työntekijänä pääsee harmittavan harvoin toimittamaan messua. Jostain syystä olen saanut toimia liturgina tai avustajana tänä vuonna jo viisi kertaa. Ekopaaston aloitusmessussa laskiaissunnuntaina paikalla oli myös runsaasti yhteistyökumppanimme Suomen ympäristökeskus SYKEn työntekijöitä.

Vuoden alusta tuli voimaan Kirkon ympäristödiplomin uusiin laitot. Takana oli työryhmämme suuri, mutta antoisa työ. Kirkon ympäristödiplomin käsikirja 2012 on kirjan ja samalla kirkon ympäristöjärjestelmän kolmas laitos. Siinä esitetään ympäristödiplomin myöntämisen kriteerit ja autetaan seurakuntia ottamaan huomioon ympäristö toiminnan eri alueilla. Kirja tarjoaa käytän-

nön työkaluja ja ideoita luomakunnan hyvän edistämiseen hautausmailta saarnastuoliin, virastosta rippikoulu-leirille. Uutta laitosta laadittaessa on otettu huomioon seurakunnilta, diplomien auditoijilta ja eri yhteistyötahoilta saatu palaute sekä muuttuneet säännökset ja määräykset.

Käsikirjaan on aiempaa vahvemmin sisällytetty ilmastomuutoksen hillitsemiseen tähtäävät toimet kirkon ilmasto-ohjelman mukaisesti. Erityistä huomiota on kiinnitetty myös ympäristökasvatukseen, jossa kirkolla on omaa annettavaa.

Uutta on myös toukokuussa julkistettava Kirkon hiililaskuri. Se on seurakunnille kehitetty väline, joka auttaa niitä laskemaan hiilijalanjälkensä ja asettamaan tavoitteita sen keventämiseen. Usein suuret päästöt kertovat myös siitä, että on varaa tehostaa energiankäyttöä. Luvassa on siis paitsi pienempi hiilijalanjälki, pienempiä laskuja.

Maaliskuussa järjestimme kurssin ympäristödiplomin uusille auditoijille. He ovat niitä ihmisiä, joita hiippakunnat lähettävät arvioimaan täyttääkö ympäristödiplomia toivova seurakunta kriteerit. Osallistunut 12 hengen joukko oli ilahduttavan moninainen. Suurin osa oli nuoria, joukossa opiskelijoita, pääasiassa ympäristöalan ihmisiä, mutta myös kirkon palveluksessa olevia. Ympäristötyö tarjoaa aktiivisille maallikoille mahdollisuuden antaa omaa osaamistaan kirkon ja seurakuntien tarpeisiin.

Kevään työ on ollut siis jumalanpalvelusta ja yhteiskuntaa, ympäristötyön välineitä ja muuttoa. ■

**”Edellisen kerran
pohtiessani muuttaako
vai eikö muuttaa, viisas
ystäväni sanoi, että
muuta! Siitä seuraa
uutta ja hyvää.”**

Yleinen ja erityinen virka kirkon hallinnossa

SEPPÖ HÄKKINEN

MIKKELIN HIIPPAKUNNAN PIISPA

Kirkolliskokous- ja hiippakuntavaltuustovaalit ovat virittäneet keskustelun kirkon hallinnosta. On 1960-luvun malliin vaadittu kirkon demokratisoimista ja papistoa pois kirkon päätöksenteosta. Kirkolliskokouksen kokoonpanon on väitetty syrjivän muita kirkon työntekijöitä. Piispoilla on nähty olevan kirkon keskushallinnossa liikaa valtaa, jota on kavennettava. Demokratian on väitetty toteutuvan kirkossa vain näennäisesti ja keskeneräisesti.

Puhe demokratiasta kirkossa ei ole yksinkertainen asia. Siihen on kaksi syytä.

Ensinnäkään kirkko ei ole olemukseltaan valtioon rinnastettava kansanvaltainen yhteisö. Kirkko on Jumalan kansa (1. Piet. 2:9-10), jonka olemassaolo perustuu Jumalan tahoon. Sen ensisijaisena normipohjana on Jumalan sana eivätkä kansan enemmistöpäätökset. Tässä mielessä kirkko ei ole eikä sen tule olla demokraattinen yhteisö.

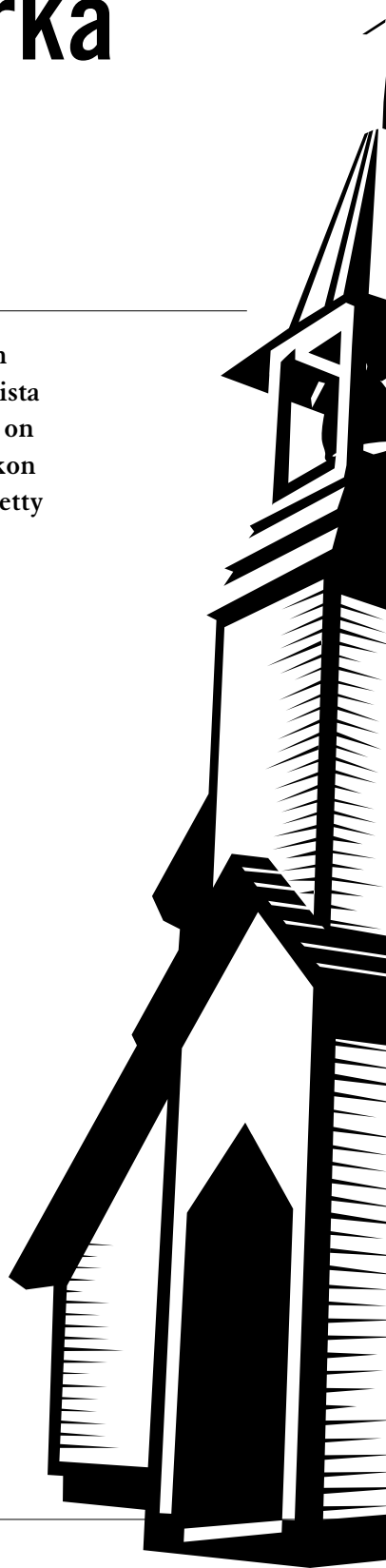
Nykyisessä länsimaisessa merkityksessään vain parinsadan vuoden takainen demokratian käsite ei sovi vaikeuksista paljon vanhemman instituution tavoitteisiin. Sen sopivuutta on arvioitava kirkon perusteista käsin. Kaikkea ei voi kirkossa ratkaista äänestyksin eikä demokraattisilla, aikaan sidotuilla päätöksillä.

Kirkko ja demokratia eivät välttämättä ole vastakkaisia. Esimerkiksi vapaus, tasa-arvo, laillisuus ja turvallisuus ovat demokratian keskeisiä arvoja. Ne ovat myös kirkolle tärkeitä periaatteita.

Kirkon hallinnon periaatteena demokratia on riittämätön. Tämä huomio ei halvenna eikä väheksy tätä yhteiskunnallisesti merkittävää aatetta. Demokratia on yhteiskunnallisessa käytössä ja monissa organisaatioissa paras mahdollinen päätöksentekojärjestelmä.

**”Äänioikeuden
käyttäminen
on pappisviran
hoitamista.”**

Toiseksi jäsenten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat kirkossa demokratiaa syvemmät. Maallikoiden vallan peruskivenä ei kirkossa ole kansansuvereniteettioppi tai antiikin kaupunkivaltioiden kansankokous. Kirkko on niiden yhteys, jotka kuulevat Kristuksen äänen (Joh. 5:25) ja jotka sitä tottelevat.





"Kirkolliskokousedustajien tehtävä on edistää kirkon etua ja etsiä sen parasta."

Kirkon elämässä vallitsee demokratian nykymerkitystä vanhempi periaate, yleinen pappeus. Sen perusteella seurakunnan jäsenet eivät ole vain oikeutettuja käyttämään äänivaltaansa, vaan heidät on myös kutsuttu osalliseksi Kristuksen pelastusteosta ja hänen kirkolleen antamasta tehtävästä. Osallisuus kirkossa on siis enemmän kuin demokratian periaate.

Yleisessä pappeudessa on kyse seurakuntalaisten osallisuuden toteutumisesta. Se mahdollistaa vaikutus- ja toimintamahdollisuudet yhtä laajasti kuin demokratiakin. Sen lisäksi kirkko odottaa jäseniltään laajempaa ja kokonaisvaltaisempaa osallistumista ja vaikuttamista kuin yhteiskunta kansalaisiltaan.

Papisto erityisen viran edustajana

Papiston edustus kirkon hallintoelmissä tulkitaan usein vanhana sääty-yhteiskunnan jäänteinä ja vaaditaan sen purkamista tai ainakin muiden työntekijäryhmien edustuksen saamista samalla tavalla kirkon hallintoon.

Tulkinta papeista oman ammattikuntansa edustajina kirkon hallinnossa on virheellinen. Kirkon järjestysmuodon teologisista periaatteista käy ilmi, että papit edustavat päätöksenteossa erityistä virkaa. He eivät ole ajamassa kirkolliskokouksessa pappien etuja tai hiippakuntavaltuustoissa papiston parasta. Vielä vähemmän papit edustavat hallintoelimissä itseään.

Säättäessään kirkolliskokouksen kokoonpanosta kirkkolaki puhuu "kirkon edustajista" (KL 20:1). Tästä käy selkeästi ilmi, että kirkolliskokousedustajat eivät ole seurakuntiansa, hiippakuntiansa, herätysliikkeittensä tai ammattiryhmiensä edunvalvojia. He ovat kirkon edustajia, joiden tehtävä on edistää kirkon etua ja etsiä sen parasta.

Kirkko on aidosti ja täydesti edustettuna (representatio) Jumalan kansana, kun sekä yleinen että erityinen virka on edustettuna päätöksenteossa. Siten pappien edustus hallinnossa on teologisesti tarkoituksenmukainen ratkaisu.

Koska papit edustavat kirkon hallinnossa erityistä virkaa, äänestämisen näiden hallintoelinten vaaleissa on mielestäni heille virkavelvollisuus. Äänioikeuden käyttäminen on papisviran hoitamista. Tässä asiassa pappien on syytä ryhdistäytyä, sillä äänestysaktiivisuus on viime vaaleissa ollut luvattoman heikko. Mikkelin, Kuopion, Lapuan ja Helsingin hiippakunnissa alle 70 prosenttia papeista käytti äänioikeuttaan. Ainoastaan Porvoon hiippakunnassa papiston äänestysaktiivisuus ylti maallikoiden tasolle.

Yhtenä vaaleihin liittyvänä käytännön ongelmana on se, että papit ilmoittavat huonosti osoitetietojaan tuomiokapituliin. Siten muiden kuin seurakunta- tai selektiiviviroissa toimivien yhteystiedot ovat puutteelliset eikä kaikkia äänioikeutettuja pappeja tavoiteta. Tässäkin asiassa on tehtävä parannus.

Järjestysmuodon teologiset perusteet

Keskustelu kirkon hallinnosta on tarpeellinen. Keskustelussa pitäisi kuitenkin muistaa kirkon omat lähtökohdat sekä kirkollisen päätöksenteon ja järjestysmuodon olemaisuus. Monilta ne näyttävät unohtuvan tai he eivät ole niistä tietoisia.

Käsitys kirkon olemuksesta ja tehtävästä on kirkon järjestysmuodon teologinen lähtökohta.

Kirkko on Kristuksen ruumis, jossa on erilaisia jäseniä. Jumalan kansana kirkko on maailmanlaajuinen yhteisö, jolla on jäseniä eri aikakausilta, eri maista ja kansoista (ecclesia universalis). Kirkko on "yksi, pyhä, yhteinen (katolinen) ja apostolinen".

"Kirkko on pyhien yhteisö, jossa evankeliumi puhtaasti julistetaan ja sakramentit oikein toimitetaan." (CA VII) Kirkko on samalla kertaa sekä näkymätön Hengen yhteys että näkyvä yhteisö. Konkreettisen, näkyvän yhteisön ja pyhien yhteisön erottaminen ei ole käytännössä mahdollista. Kristittyjen yhteys löytyy ulkoaisesta yhteisöstä, jonka tehtävänä on julistaa evankeliumia ja hoitaa armonvälineitä.

Kirkko on olemassa tehtävänsä varten, joka on Jumalan armon tuominen kaikkien ulottuville. Sana ja sakramentit ovat kirkon konstituution elementit ja tuntomerkit. "Kirkon ykseyteen riittää yksimielisyys evankeliumin opista ja sakramenttien toimittamisesta." (CA VII)

Kaikki kastetut kirkon jäsenet on kutsuttu julistamaan Jumalan tekoja ja palvelemaan lähimmäisiään. Kristittyjen yleisestä pappeudesta seuraa, että seurakunnalla kokonaisuudessaan on vastuu kirkon perustoiminnoista, evankeliumin julistamisesta ja sakramenttien toimittamisesta.

Yleinen pappeus ei kuitenkaan valtuuta toimimaan näissä asioissa

julkisesti. Tähän vaaditaan seurakunnan julkinen kutsu erityiseen virkaan. ”Jotta saisimme tämän uskon, on asetettu evankeliumin opettamisen ja sakramenttien jakamisen virka.” (CA V)

Seurakunta kutsuu papin ja delegoi tälle hengellistä valtaa. Tämä kutsuminen tapahtuu pappisvihkimyksessä, ja se on samalla kirkon Herran oma kutsu. Koska kirkon virka on olemassa uskon saamiseksi, se kuuluu välillisesti kirkon konstitutioon.

Kirkon hallintoperiaatteet

Kirkon järjestysmuodon tulee ilmentää kirkon olemusta ja mahdollistaa kirkolle annettu tehtävä. Kirkon alkuaajoista saakka kirkko on valinnut sekä pappeja että maallikoita päättämään kirkon asioista yhdessä. Suomen evankelis-luterilaisessa kirkon hallinnossa on nähty tärkeäksi turvata sekä viran näkökulma että maallikoiden edustus.

Maallikoilla on yleisen pappeuden perusteella vastuu siitä, että kirkon tehtävä armonvälineiden hoitajana toteutuu. Tämä ilmenee muun muassa siinä, että seurakunta kutsuu itselleen pappeja. Erityiseen virkaan kutsutut puolestaan tuovat hallintoon hengellisen viran näkökulman.

Koska tunnustuspohjasta vastaa koko yhteisö, kirkon maallikkojäsenet ja papisto ovat perinteisesti kirkossa päättäneet tärkeistä ja kirkon uskon perustaan liittyvistä asioista yhdessä. Tällainen yhteinen kokous on kirkolliskokous eli synodi. Sellaista hallintoperiaatetta, jossa koko kirkkoa edustavalla yhteisellä kokouksella on keskeinen asema, kutsutaan synodaaliseksi. Kirkon keskushallinnossa synodaalisuutta toteuttaa kirkolliskokous, mutta myös osaltaan kirkkohallitus, jonka valintatapa ja kokoonpano on samankaltainen.

Episkopaalinen hallintoperiaate merkitsee hengellisen viran näkökulman painottamista. Puhtaaksi viljeltyinä episkopaalinen hallinto merkitsisi, että kirkkoa johtavat piispat ja papit. Suomalaisessa kirkon järjestysmuotoa koskevassa keskustelussa episkopaalisella hallintoperiaatteella tarkoitetaan usein viran näkökulman ja läsnäolon painottamista yleisesti, kaikilla hallinnon tasoilla. Keskushallinnossa piispainkokous on se hallintoelin, joka selvimmän edustaa episkopaalisuutta.

Konsistoriaaliseksi hallintomalliksi on nykyisin tapana kutsua sellaista hallintorakennetta, jossa kirkon viranhaltijoilla on hallinto- ja päätäntävaltaa samaan tapaan kuin luottamuselimillä. Kirkon keskushallinnossa konsistoriaalisuus tulee esille muun muassa kirkkohallituksessa (virastokollegio).

Synodaalisuus, episkopaalisuus ja konsistoriaalisuus ovat Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa nähty enemmän hallintoperiaatteina kuin hallintomalleina. Kirkon keskushallinnossa on haluttu pitää nämä kaikki kolme periaatetta läsnä. Mikään näistä puhtaaksiviljeltyinä hallintomallina ei ilmentäisi kirkon olemusta kaikkien pyhien yhteisönä, jossa evankeliumi puhtaasti julistetaan, sakramentit oikein toimitetaan ja jossa on erityinen virka niiden hoitamista varten.

Yhtäältä kirkon hallinto on tarkoituksenmukaisuuskysymys ja edellyttää inhimillistä harkintaa. On mietittävä, millainen järjestysmuoto palvelee parhaiten kunakin aikana kirkon tehtävän toteuttamista. Siihen vaikuttavat väistämättä historialliset, oikeudelliset ja poliittiset tekijät. Inkarnaation näkökulmasta se onkin luonnollista ja väistämätöntä. Kirkko toteuttaa tehtävänsä juuri tässä maailmassa ja tässä tilanteessa.

Toisaalta kirkon järjestysmuodon kriteerinä eivät voi olla pelkästään muun yhteiskunnan hallintoperiaatteet. Kirkon hallintoa järjestettäessä on otettava ensisijaisesti huomioon teologiset näkökohdat. Kirkko julistaa myös kirkkojärjestyksellään ja sen mukaisella hallinnolla.

Kirkkomme ongelma on siinä, että yleisen pappeuden soveltamisessa käytäntöön ei ole päästy niin pitkälle kuin voisi ja pitäisi päästä. Ratkaisu tähän ei ole pappien ja piispojen poistaminen kirkon hallinnosta tai kirkon järjestysmuodon muuttaminen. Pääinvastoin maallikoiden ja pappien on toimittava yhdessä, jotta jokainen kirkon jäsen löytäisi oman paikkansa Jumalan kansan joukossa. ■

Kuva: Merja Vuorikari



Piispa Häkkisen mukaan keskustelu kirkon hallinnosta on tarpeellinen. Keskustelussa pitäisi kuitenkin muistaa kirkon omat lähtökohdat sekä kirkollisen päätöksenteon ja järjestysmuodon omaleimaisuus.

Seurakunnan työntekijä kohtaa parantumattomasti sairaan ihmisen

KATI-PUPITA MATTILA

TT, LL, SIIVAKKALA

Parantumattomalla sairaudella tarkoitetaan yleensä, kuten tässäkin, vakavaa, etenevää sairautta, jota ei voida parantaa, ja joka jossain vaiheessa vääjäämättä aiheuttaa ihmisen kuoleman.

Seurakunnan työntekijä kohtaa aika ajoin ihmisen, joka kertoo ”minulla todettiin juuri syöpä, joka on jo levinnyt eri puolille kehoa” tai ”kaksi vuotta olen käynyt raskaissa hoidoissa kannustimena paranemisen toivo, mutta eilen lääkäri kertoi sairauden edenneen hoidoista huolimatta eikä paranemisen toivoa enää ole”.

Tieto parantumattomasta, kuolemaan johtavasta sairaudesta herättää ihmisessä olemassaolon ahdistuksen: mikä on olemassaoloni ja elämäni tarkoitus ja mieli, miksi minun pitää kuolla, kuinka minun nyt käy? Kristillinen elämäntarkoitus, jossa on luottamus Jumalan huolenpitoon ja iankaikkiseen elämään, ei ehkäise tämän inhimillisen prosessin ilmenemistä. Joskus kristitty saattaa kokea olemassaolon ahdistuksen erityisen raskaana, koska mieltää sen epäluottamuksena Jumalaa kohtaan ja liittyy siihen syyllisyydentunteita.

Olemassaolon ahdistus ajaa ihmisen kaaostilaan. Ihminen joutuu väistämättä kulkemaan kaaostilan lävitse löytääkseen elämää kannattelevat vastaukset uudessa elämäntilanteessa. Prosessoidessaan tätä hän etsii usein peilipintaa toisesta ihmisestä. Hän tarvitsee tuekseen jonkun, joka ymmärtää, että kunkin ihmisen on käytävä läpi oma prosessinsa ja toisen ihmisen tehtävänä on kestää vierellä ilman yritystä pikaiseen ratkaisuun. Tällainen tuki edellyttää rinnalla kulkijalta

oman olemassaolon ahdistuksensa kestämistä.

Seurakunnan työntekijä on myös ihminen. Rajallista, epätäydellistä ja itsekin aika ajoin olemassaolon tuskaa kokevaa ihmistä – seurakunnan työntekijää kutsutaan vahvistamaan toista ihmistä kestämaan elämän rajallisuutta sekä löytämään kaaoksesta johdusta, toivottomuudesta toivoa ja totuudesta elämisen mielekkyyttä.

Kuoleman ei kuulu olla arkipäiväistä. Me tiedämme sen kuuluvan biologiaan. Ihmisyksilön kuolema on kuitenkin aina erityistä. Se on ihmisen ainoan elämän ainutlaatuinen vaihe kuten syntymäkin. Myös omaiselle läheisen ihmisen kuolema ja luopuminen hänestä – äidistä, isästä, sisaresta, veljestä, lapsesta, puolisoista – on ainutkertaista. Ihmisen kuolema on merkityksellistä. Voimme paeta vähättelyyn, mutta itse asiassa pakenemme omaa ahdistustamme.

Kohtaaminen

Toisen ihmisen oikeutettu odotus on, että seurakunnan työntekijä on hänen oljenkortensa joskus viimeinen,

joskus ensimmäinenkin. Hän odottaa, että seurakunnan työntekijä rohkenee kuulla tuskaa sisältävän viestin ja ymmärtää elämän kipuja ja katoavaisuutta. Seurakunnan työntekijän odotetaan kulkevan rinnalla niissäkin vaiheissa, joissa toisen ihmisen elämässä tapahtuvaa ei voida sanoilla kääntää muuksi, vaan sen täytyy saada olla surua, luopumista ja olemassaolon ahdistusta.

Ihmisten välillä on monenlaista kanssakäymistä. Todellinen kohtaaminen, jota ihminen erityisesti vaikeassa elämäntilanteessa odottaa ja tarvitsee, edellyttää rohkeutta, nöyryyttä ja toisen ihmisen arvostamista. Näiden kautta kykenee pysähtymään, kuulemaan ja olemaan läsnä. Kohtaamisen esteenä saattaa olla työntekijän uskomus, että hänen on ratkaistava toisen ihmisen elämän ongelmat. Nyt ollaan elämäntilanteen äärellä, jossa ei ole oikoista ratkaisua. Toisen ihmisen aito kohtaaminen edellyttää uskallusta asettua alttiiksi elämän tuottamalle hämmennykselle ja neuvottomuudelle. Jotakin kohtaamiselta näyttävää voi toki muutoinkin suorittaa ja va-

kuutella itselleen, että on kohdannut toisen ihmisen. Toinen ihminen jää kuitenkin yksinäiseksi ja araksi.

Hyvä, vahvistava kohtaaminen edellyttää toisen ihmisen kunnioittamista, joka on ainutkertaisuuden ymmärtämistä. Hyvä kohtaaminen edellyttää myös omasta pätemisestä ja suorittamisesta luopumista. Olennaista on läsnäolo eikä vastausten antaminen. Tärkeämpää on rinnalla kulkeminen kuin pikaiset ratkaisuyritykset.

Totuus ja toivo

Kristillinen sanoma esittäytyy totuuden ja toivon kuvaajana. Se asettaa kirkon työntekijät erityiseen tehtävään niissä elämäntilanteissa, joissa totuus tekee kipeää ja toivo on painunut tuskan alle. Tällaisia elämäntilanteita ovat muun muassa lapsettomuus, murrosikäisen raastavat kasvukivut, yksinäisyys, pitkäaikaistyöttömyys, mielenterveysongelmat, köyhyys, kelpaamattomuuden kokemus, syrjäytyminen, päihderiippuvuus, sairastaminen ja kuoleman lähestyminen.

Lohduttamisen pyrkimys on vahva ja myötätunto herkässä. Siksi voi olla alttiutta yrittää virittää toiveikkuutta sen pohjalle, miten toivoisi asioiden olevan. Toivo voi kuitenkin kasvaa vain elämän tarinassa eli siinä, mikä on todellisuutta ja totta tämän ihmisen elämässä. Näinpä toivoa ei vahvistaa hymistely ja toivottelu: ”ehkäpä”, ”toivotaan kuitenkin”, ”jotain hyvää oikeasti”, ”varmasti” Tilanne on vaikea ja raskas, eikä sitä ole syytä vähentellä eikä peitotella sillä ajatuksella, että siunauskin ajan myötä näyttäytyy. Ensin kuljetaan tietä ja sitten vasta avautuu näköala ja tien kulkemisen mielekkyyden voi matkan varrella ymmärtää.

Toivoa vahvistaa se, että joku kestää rinnalla totuudessa. Tarvitaan joku, joka rohkenee kulkea vierellä ja kuulla toisen elämän tarinaa. Tämän on tärkeää toteutua ilman vaikutelmaa, että toisen elämän todellisuus ja kuoleman

”Tukena oleva ihminen saa olla hämmentynyt ja epävarma.”

lemaan kohtalo on niin kauheaa, ettei siinä voi nähdä toivoa, vaan se pitää ensin muokata joksikin muuksi. Lähestyvistä kuolemasta puhuminen on tärkeää, vaikka se voi olla vaikeaa silloin, kun se on tullut todelliseksi, omakohtaiseksi toiselle ihmiselle. Paradoksaalisesti kuolemasta puhumisen kautta kasvaa elämän voima. Elämä kietoutuu sen ympärille, josta vaietaan ja joka kielletään. Totuus ja toivo löytävät toisensa ihmisen arvostamisesta, aitoudesta ja ihmisen elämän ainutlaatuisuuden ymmärtämisestä.

Toivon ulottuvuuksia on monia. Parantumattoman sairauden viestin kuulemista on saattanut edeltää ajanjakso, jolloin toivo on kiinnitetty vahvasti paranemiseen. Elämän rajalla ja olemassaolon ahdistuksessa totuus ja toivo voivat ensin esittäytyä selät vastakkain. On tärkeää katsoa, millä tavalla ne voivat liittyä yhteen. Toivoa paranemisesta ei ole, mutta on toivoa hyvästä hoidosta, huolenpidosta, ystävyydestä ja rinnalla kulkemisesta loppuun asti. On myös toivo elämän ja kuoleman mielekkyydestä, toivo sukupolvien ketjusta, toivo Jumalan huolenpidosta ja toivo elämän salaisuuden kauneudesta.

Ihminen

Seurakuntalainen lähestyy työntekijää jakaen kuormaansa. Seurakunnan työntekijä voi kohdata parantumattomasti sairaan ihmisen myös naapurustossa, perhepiirissä ja ystävien keskuudessa. Jokaiselle ihmiselle on erityistä, kun kohtaa lähipiirissä vakavasti sairastuneen ihmisen. Odotukset seurakunnan työntekijää kohtaan saattavat kuitenkin olla suuret.

Odotukset kohdistuvat elämän ymmärtämiseen, rosoisuuden kestämiseen ja rinnalla pysymiseen. Toisen ihmisen odotukset eivät, toisin kuin työntekijä ehkä luulee, kohdistu siihen, että tämän pitäisi osata sanoa jotakin kaiken ratkaisevaa. Työntekijän uskomus, että hänen pitäisi tarjota erityinen ratkaisu tai kuvastaa poikkeuksellista myötätuntoa, saa valitettavasti aikaan vain esittämisen, eikä tue ja vahvista toista ihmistä raskaassa elämäntilanteessa.

Vakavasti sairaan työtoverin kohtaaminen on myös erityinen elämän haaste. Silloin on apua siitä, kun muistaa olevan olennaista, että ihminen kohtaa ihmisen. Ihmisuus on yhteistä, elämäntilanteet ovat erilaisia. Kumpikin kulkee oman elämän tiensä, joka tuo ajallaan eteen erilaisia vaihteita. Kumpikaan ei voi välttää ihmisenä elämiseen liittyvää kuolemaa. Läheisen työtoverin vakava sairaus herättää vahvoja tunteita. Totuudellinen, nöyrä, lempeä ja rohkea rinnalla kulkeminen on silloinkin keskeistä. Kaikenlainen mestarointi on loukkaavaa. Sanoja voi olla vaikeaa löytää, mutta se ei haittaa. Epäaidot sanat eivät vahvista työtoveria, vaan pikemminkin kiusaannuttavat. Kliseillä ei pysty koskaan välittämään myötätuntoa, vaikka niin itse luulisi. Tukena oleva ihminen saa olla hämmentynyt ja epävarma. Asettuminen vakavasti sairaan työtoverin lohdutettavaksi on kuitenkin kohtuutonta. Harvasanainenkin vierellä olo ja viesti siitä, että ”minä kestan olla sinun tukenasi” ovat paikallaan. ■

katipupita.mattila@gmail.com

Kuvat: Seija Rytönen



Messu toimi myös jumalanpalveluskasvattajana, kun eri-ikäiset laulajat eri puolilta kaupunkia kohtasivat samassa messussa.

100Titanic

– Missa Vitae

JOONA SARASTE

KANTTORI, PUIJON SEURAKUNTA

Puijon seurakunnassa vietettiin 14. – 15.4. 100Titanic-tapahtumaviikonloppua, joka koostui lauantain koko perheen toimintapäivästä ja sunnuntai-illan Missa Vitae -messusta.

Missa Vitae on nimensä mukaisesti messu, joka kertoo elämästä, tästä ja tulevasta. Se on elämän makuinen, sillä ensinnäkin se on syntynyt prosessissa yhdessä monien toimijoiden kanssa pitkäköön ajan kuluessa, alkaen syksyllä 2010. Siinä yhdistyvät monet elämän värit ja kirkkohistorian kirjo eri aikakausien musiikkisitaatteineen. Osan musiikista on säveltänyt kanttori **Joona Saraste**, mutta keskeisenä ajatuksena on ollut antaa halukkaille seurakunnan vapaaehtoisille tilaisuus suunnitteluun, valmisteluun ja toteutukseen.

Keskiössä aiheena on eri uskonkäsityksen omaavat ihmiset, joiden haas-

teena on sietää toisiaan saman kirkkolaivan kyydissä. Onko määränpäämme sama? Mikä uskossa on keskeistä? Teoksen tavoitteena on puhutella ja herätellä rakentavaa keskustelua uskomme perusteista aikana, jolloin kirkkolaivamme on vuoroin myrskysä, vuoroin sumussa. Messu luo toivon näköalaa uskonkysymyksissä kamppailevalle kuulijalle.

Messun lähtökohtia

Joona Saraste kertoo messun lähtökohdista seuraavasti:

– Halusin välttää tällä kertaa aikaa vievää sävellystyötä ja päädyin siksi seurakuntalaislähtöiseen suunnitteluun. Lopulta, kun materiaalia oli yllin kyllin, istuimme alas pastori **Heikki Hyvärisen** kanssa karsimaan materiaalia ja etsimään teokselle punaista lankaa ja lopullista rakennetta. Tässä vaiheessa messu tarvitsi vielä runsaasti ajatustyötä, sillä halusimme tuoda haastavan aiheen käsiteltäväksi rakentavassa sävyssä. Messun ytimessä oleva sanaosa sai ideansa Titanicin kuusi sekuntia kestäneestä törmäyksestä. Tämä riipaiseva hetki on messussa venytetty noin viidentoista minuutin puhekuoro- ja improvisaatiokohtaukseksi. Siinä seitsemässä eri lauluryhmässä toimivat seurakuntalaiset, sellisti, kanteleorkesteri ja neljä lyömäsoittajaa patarumpuineen pääsevät laivan kyytiin rooleinaan eri kansanryhmät ja törmäyksen kuvaaminen. Kansanryhmät symboloivat kirkkolaivan eri uskonnäkemyksen omaavia joukkoja ja törmäys näiden välistä jännitteistä keskustelua. Lopulta tarvitsimme messulle vielä tehokkaan aloituksen, ja sen päätin säveltää räätälöiden valitulle esityskokoonpanolle.

– Messu saa runkonsa kirkkomme jumalanpalvelusjärjestyksestä, mutta rakenne on häivytetty taka-alalle. Muun muassa Gloria-osa on nimeltään Laivaan nousu. Siinä kansan-

ryhmät saapuvat kirkkosaliin eri puolilta, ja kukin ryhmä laulaa omaa ylistävää lauluun. Päivän rukous sai nimekseen Rukous matkalle lähdeänsä. Siinä käytetään anglikaanista psalmisävelmää kertosaakeena kehystämään kelttiläistä rukousta.

"Titanic repesi kahtia törmättyään jäävuoreen, repeileekö myös kirkko?"

Taustaa

Sata vuotta sitten kansakuntia järkyttänyt suuronnettomuus vaati 1517 kuolonuhria, 706 pelastui. Törmäys jäävuoreen yllätti uuteen maahan matkustavat ja särki monia unelmia. Ihmisten usko uppoamattomaan uuden ajan symboliin, Titanic-laivaan, romuttui hetkessä.

Kirkkoa on verrattu usein laivaan. Titanicin uppoamisen 100-vuotispäivänä laiva symboloi aikamme kirkkoa, joka taistelee sisäisissä ristiriidoissa. Kirkkolaivaa ei teoksessa upoteta, mutta tarkoituksena on kuitenkin herättää ihmisen peruskysymys, mikä minut pelastaa ja vie perille. Mihin voin turvata elämän merellä, millaiseen laivaan ja millaiseen kapteeniin luotan tai kenen kanssa on turvallista matkustaa?

Titanic repesi kahtia törmättyään jäävuoreen, repeileekö myös kirkko? Millaisiin asioihin kirkkomme törmää? Yhtenäiskulttuurin murruttua ihmiset rakentavat maailmankuviaan individualistisin motiivein. Löydämmekö aatteiden aaltoliikkeessä takaisin yhteisölliset arvot?

Prosessin aikana on koettu konkreettisesti kirkon tilaa uhkaavia tekijöitä, sillä niin kirkon talous kuin hengellinenkin elämä ovat jatkuvan arvioinnin kohteena. Erityisesti seurakuntalaisia ovat prosessissa puhuttaneet heidän henkilökohtaisesti tärkeänä kokemansa uskon kysymykset. ■



Seitsemässä eri lauluryhmässä toimivat seurakuntalaiset pääsevät laivan kyytiin rooleinaan eri kansanryhmät ja törmäyksen kuvaaminen.

PYHÄ TANSSI

– yksi varhaiskirkon
jumalanpalveluksen muoto

SANNA BÄCKVALL

TM, PYHIEN TANSSIEN OHJAAJA,
TUKHOLMA

Rytminen liikehdintä on yksi vanhimmista ja maailmanlaajuisimmista taidemuodoista. Se on aina ilmentänyt ihmisen uskonnollista kaipuuta tuonpuoleiseen. Tanssi oli olennainen osa vanhojen kulttuurien rituaaleja ja kultteja, niin oli myös raamatun maailmassa.



Tanssiin on kohdistunut epäilyä ja väheksyntää kirkon liturgisessa elämässä. Toisessa Samuelin kirjassa Mikal halveksi Daavidin tanssia Jumalan ja liiton arkin edessä. Samalla tavalla halveksuen on tanssiin suhtauduttu myös kirkossa. Tanssin näkeminen ongelmana on ollut osittain reaktio muita uskontoja kohtaan. Osa kirkkoisista ja kirkon varhaisista teologeista kuitenkin näki tanssin positiivisena.

Johannes Chrysostomos onnitteli kansaa, joka sai marttyyripäivänä tanssia kauniin tanssin. Kuolema ja elämä kuuluvat siten heidän tanssisaan yhteen. Tanssi oli voittoisaa ja iloista, ja siinä korostettiin ylösnousemususkoa. Myös keskiajan enkeli-tanssimaalauksissa on nähtävissä sama rakenne: tanssi on ylösnousemus-tanssia, jossa kuolema ja sielunvihollisen valta on voitettu.

Roomalaisen basilikan seinällä on kirjoitus 400-luvulta: ”Marttyyrit tanssivat piirissä Pyhän Hengen kanssa, joka on virvoituksen lähde.”

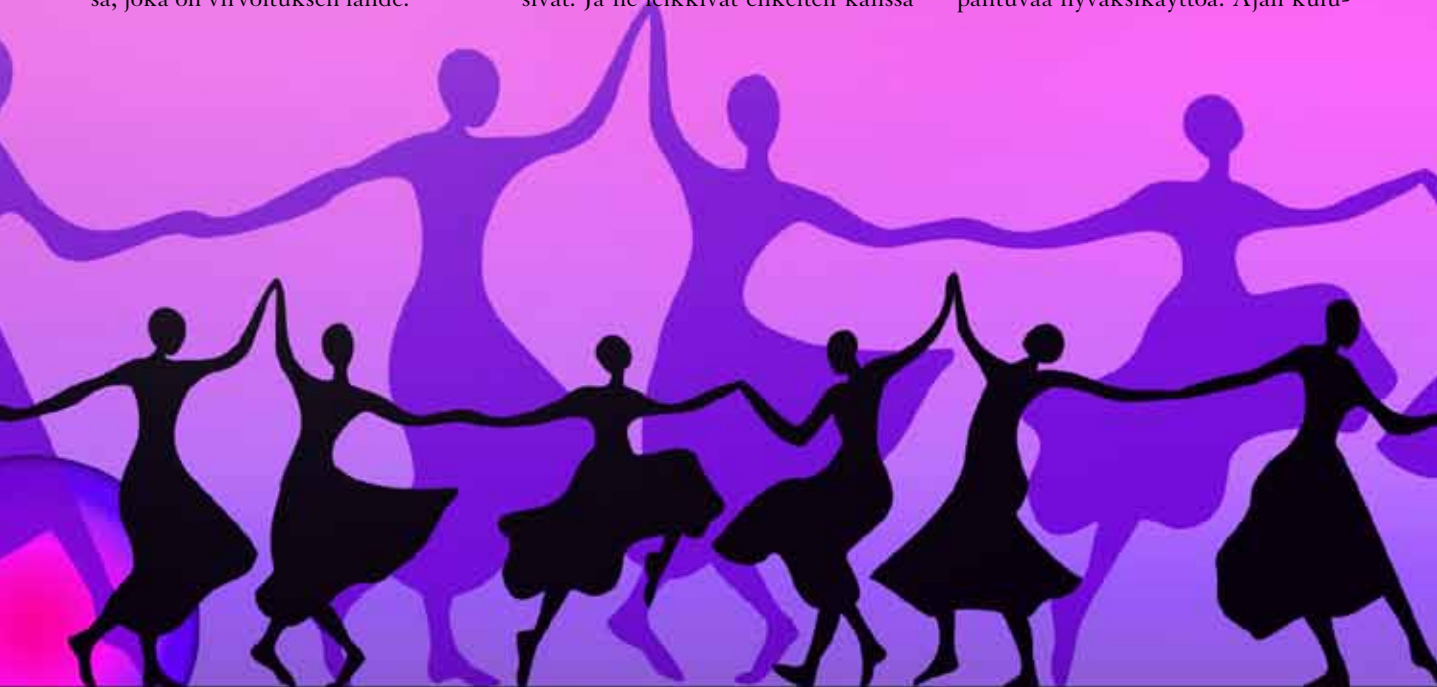
Kirkkoisä Clemens Aleksandrialainen (150–216 eKr.) kuvaillee enkeleitten taivaallista tanssia maallisen tanssin esikuvaksi, johon ihmisten tulisi yhtyä jo tässä ajassa. Jumalasuhde kuvataan mysteeriksi. Tanssi on väline tuohon yhteyteen.

Ambrosius viittasi Daavidin tanssiin. Augustinus ja Athanasius puhuivat tanssin hengellisestä ulottuvuudesta. Taivaallisessa Jerusalemissa tanssitaan enkelien kanssa. Ruotsin kirkon psalmissa 172 tämä tulkinta on vieläkin nähtävissä: ”Pyhässä kaupungissa he kohtaavat ystävä, rakkaat, joita maan päällä kaipa-sivat. Ja he leikkivät enkelten kanssa

paratiisissa ja tanssivat ilojuhlassa. He lauluun yhtyvät, lauluun. Se soi, riemuiten soi.”

Kritiikistä tanssikieltoon

Kritiikki tanssia kohtaan alkoi kirkossa 300-luvulla. Aluksi se oli kohte-liasta ja koski tanssin yhteydessä tapahtuvaa hyväksikäyttöä. Ajan kulu-



essa vastustus voimistui. Tanssilajit, askeleet ja liike, jotka ensimmäisinä vuosisatoina olivat taivaallisen ylistystä, tuomittiin nyt pakanallisina menoina. Toledon kirkolliskokous tuomitsi tanssin kirkollisena toimintana vuonna 539. Auxerressa vuonna 573 kirkolliskokous kielsi jumalanpalvelukseen osallistujia osallistumasta kuorotansseihin, samalla kun nunnia kiellettiin enää laulamasta. Joidenkin tanssivien pappien ja maallikoiden oli vaikea hyväksyä tätä. Tanssitradito eli kuitenkin pienimuotoisena ja nousi uuteen kukoistukseen keskiajalla pyhiinvaelluskultin myötä.

Tanssivat seurakunnat

Positiivisia esimerkkejä tanssin yhdistämisestä jumalanpalveluselämään ovat seuraavat historialliset todisteet: kansalliset juhlapäivät muutettiin pyhimysten muistopäiviksi. Niiden ohella myös suurina juhlapyhinä (jouluna, pääsiäisenä) seurakunnat ja papit ovat tanssineet.

Uuden testamentin apokryfikirjoissa Johanneksen teot kerrotaan tarina Jeesuksen ja opetuslasten tanssista Getsemanessa. Siinä Jeesus laulaa ja tanssii toisiaan käsistä kiinni pitäviensä opetuslasten keskellä. Tanssi on valmistautumista Jeesuksen kärsimykseen, ja sillä on siten mysteeriluonne. Kristushymnin opetus on, että ne jotka tanssivat, ymmärtävät myös olemisen muodon. Siten tanssi ei ole vain liikettä vaan kontemplaatiota, hiljaista rukousta.

1300-luvulla Montserratin luostarissa Kataloniassa tanssittiin kymme-

niä Maria-aiheisia tansseja kirkossa ja sen ulkopuolella. Marian ilmestyspäivänä itse piispalla oli tapana johtaa tanssia alttarin ympäri. Musiikki sisälsi toistoa ja meditatiivisia elementtejä, siten se ei häirinnyt toisten keskittymistä rukoukseen. 1500-luvulla

"Tanssi on kehollinen rukous."

Basnacon luostarin puutarhassa Ranskassa tanssittiin ja laulettiin kulkuetansseja. Sateella siirryttiin tanssimaan sisälle kirkkosaleihin. Puyn kaupungissa papit määrittivät tanssimaan suurella innolla iltarukouksen lopussa. 1600-luvulla Chalon-sur Saonessa Burgundissa papit tanssivat helluntai-iltana ja kansa ablodeerasi. Taputukset olivat liikaa piispalle, joka sittemmin kielsi toiminnan. Sevillassa Espanjassa on perinne, jossa kuorolaiset tanssivat alttarin edessä, soittavat kastanjettejä ja laulavat juhlapyhään sopivia lauluja.

Tanssirenessanssi

Nykyään tanssi on sallittua kristillisessä toiminnassa. Ruotsin kirkossa pyhät tanssit ovat vaikuttaneet kaksikymmentä vuotta. Pastori, tanssija **Maria Rönn** aloitti ensimmäiset tanssiohjaajakoulutukset 90-luvulla. Tänä päivänä tanssiohjaajia on useita kymmeniä ja ohjaajakoulutusta järjestetään kolmessa hiippakunnassa.

Pyhät tanssit olivat osa kansainvälistä tanssireformaatiota 1970-luvulla. Tanssirenessanssin toi Eurooppaan saksalainen tanssiprofessori **Bernhard Wosien**. Hän oli luterilaisen papin poika, joka luki teologiaa, mutta lopetti sen, koska hänen unelmansa oli tulla tanssijaksi. Loistavan uransa jälkeen hän yhdisti kansantansseihin hengellisen ja henkisen ulottuvuuden. Nykyään pyhän tanssin muotoja on ympäri Eurooppaa katolisissa ja luterilaisissa kirkoissa.

Pyhä tanssi ei ole vain tanssia. Se on rituaali, jonka tarkoitus on uudistaa ihmisen elämä. Siten menetelmä eroaa esimerkiksi Suomessa tunnetuista ylistytansseista tai liturgisesta tanssista. Pyhä tanssi ei ole ollenkaan esittävää vaan osallistuvaa. Ylistykseen ei pyritä suoraan, vaan ihmistä lähestytään kokonaisvaltaisesti. Usein alussa onkin menneisyyden ja ennakkoluulojen käsittelyyn liittyvää musiikkia. Dramaturgisesti jäljitellään Kristuksen kärsimyshistoriaa. Uutta ei voi syntyä ennen kuin kuolee vanhalle pois. Kehoa kuunnellaan kokonaisvaltaisesti. Rytmit ja liikkeet vaihtelevat, mutta tanssi päättyy aina hiljaisuuteen. Koskaan ei voi tanssia väärin, sillä askeleet eivät ole pääasia vaan mukanaolo. Askeleet ovat helppoja. Liiallista tulkintaa vältetään, jotta osallistujalle jää tilaa käsitellä omaa elämäntilannetta.

Kehollinen rukous

Tanssi on kehollinen rukous. Sen voima on ei-kielellisellä tasolla ihmi-





2. Ms. 15:20 kertoo Miriamista ja tanssivista naisista, jotka käyttivät rytmiikkaan tamburiinia. Daavidin spontaani tanssi Jumalan edessä ilmentää iloa, joka oli tyyppillistä Vanhan testamentin maailmassa.

sen ja Jumalan kohtaamisessa. Askeliin keskittyminen johtaa ihmistä ulos liiasta ajattelusta, joka on tyyppillistä länsimaiselle ihmiselle. Tarkoituksena on laskea ihmisen sisin sen omaan keskukseen, sydämeen. Informaatiotulvan tyhjentymisellä on hoitava vaikutus. Nonverbaalinen vertaistuki luo yhteyttä, johon Paavali seurakuntaa kehottaa. Ihminen voi alkaa tuntea kiitollisuutta ja uudenlaista iloa. Hän käsittelee omaa syntyisyyttään, jättää sen Jumalan käsiin ja palaa uudistuneena, pyhän kokemusta rikkaampana.

Mestari Eckhart sanoi jo, että emme ole kokonaisia siinä, mitä teemme, ellemmme ole kokonaisia siinä, mitä olemme.

Mitä pitemmälle tanssikokemusta voi syventää, sitä tietoisemmaksi tulee sisäisestä liikkeestä. Mitä lyhyempiä askeleet ovat, sitä voimakkaampi on sisäinen liike. Tanssiin yhdistetty hiljaisuus hoitaa kokonaisvaltaisesti. Kun tulee tietoiseksi omista tunteistaan ja varjoistaan, lähestyy väistämättä yhtä elämän vaikeimmista tehtävistä: miten otan armoa vastaan ja osoitan sitä itselleni?

Pyhä tanssi antaa mahdollisuuden tunne-elämän eheytymiseen. Toisaalta se hoitaa haavoja, jotka ovat jo päässeet syntymään. Siksi menetelmässä on tärkeää, että tanssikokoonnutumisen jälkeen on mahdollisuus keskusteluun joko ryhmässä tai kahden kesken ohjaajan kanssa. Jumalan palveluskäytäntöjen rikastumisen kannalta paluu varhaiskristilliseen, koko ihmisen olemuksen huomioivaan traditioon on tärkeää. Pyhä tanssi voi parhaimmillaan olla osa tuota kehitystä, ei esiintyvänä vaan osallistumiseen rohkaisevana menetelmänä. ■



Piplia puhuttelee



RAAMATTU RISTIIN RASTIIN
Upea luku- ja hakuteos. Tekstikoko-
naisuudet on ryhmitelty monien aiheiden
mukaan. Voit helposti etsiä tuttuja
raamatunkohtia tai Raamatun
henkilöitä. Vivahteikas kuvitus virittää
lukutunnelmaan yksin tai ryhmässä.

36 €

FARKKURAAMATTU

Rento pienoisraamattu, oikeat farkku-
kannet ja tasku. Sivukoko 96 x 142 mm.
Kattavat liiteosat ja kaksi lukunauhaa.

24 €

MEMORAAMATTU

Tyylikäs pienoisraamattu, mustat
nahkajäljitelmäkannet, punainen
kuminauha kansien ympärillä ja
irrotettava banneri raamatunlauseella.
Sivukoko 96 x 142 mm.

18 €

RAAMATTU APOKRYFIKIRJOIN

Keskikokoinen Raamattu, vihreän
hohtavat kannet. Juhlava teos,
edullinen hinta.

17 €

THE BOOK

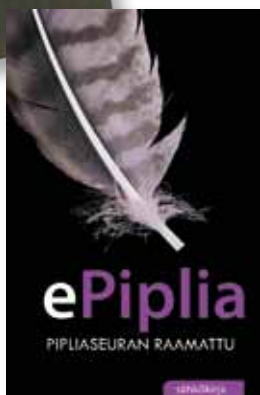
Kuvitettu Uusi testamentti, laadukkaan
aikakauslehden ulkoasu. Vaikuttavat
kuvat yhdistettynä raamatuntekstiin
yllättävät ja rohkaisevat keskusteluun.

15 €

e-PIPLIA

Helppokäyttöinen sähköinen
Raamattu on luettavissa yleisimmissä
lukulaitteissa ja älypuhelimessa.
Huippuluokan lukukokemus.

24,90 €



voimasanoja 200 VUOTTA • PIPLIA

Saatavana kirjakaupoista
Tilaukset: myynti@piplia.fi,
puh 010 838 6520

EI SÄÄSTETÄ MEISTÄ

ANTTI RAHIKAINEN
TEOLOGIAN OPISKELIJA,
ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Säästäminen on nyt in. Äkillisesti heikentynyt taloustilanne vaatii säästämistä kaikilta ja kaikesta. Utisten perusteella säästöpainet ovat erityisen kovat eduskunnassa. Maan hallitus höylää valtion budjettia juustohöylällä sen minkä ehtii, mutta se ei tunnu silti olevan riittävästi valtion velkaantumisen taittamiseksi. Ongelmaan on kuitenkin ponnekkaasti tartuttu.

Säästötalkoista osansa saavat myös seurakunnat. Monin paikoin menot kasvavat tuloja nopeammin, ja säästöjä on pakko etsiä. Kysymys kuuluukin, otetaanko myös seurakunnissa käyttöön se kuuluisa juustohöylä? Raavi-taanko säästöt kasaan tasaisesti kaikista menoista, vai aletaanko säästöjä kohdentaa?

Mielestäni kaikesta ei pidä seurakunnissa pyrkiä säästämään tasaisesti. Jotkin asiat ovat muita tärkeämpiä. Säästöpainneiden keskellä näitä valintoja tärkeiden ja vähemmän tärkeiden asioiden välillä on pystyttävä rohkeasti tekemään. Tärkeysvalinnat koskevat sekä seurakuntien toimintaa että henkilöstöä.

Taloudellisesti hyvinä aikoina seurakunnat ovat pystyneet kehittämään monipuolista toimintaa ja palkkaamaan paljon eri alojen ammattilaisia. Talouden heikentyessä olemassa olevien rakenteiden ja henkilöstömäärän ylläpitäminen voi käydä mahdottomaksi. Silloin on pystyttävä keskustelemaan myös siitä, missä järjestyksessä toimintoja tarvittaessa puretaan ja mistä työmuodoista karsitaan. Vaikeimpia nämä keskustelut ovat henkilöstön osalta. Kenen työsuhte irtisanotaan ensimmäisenä, kenen viimeisenä?

Mikä seurakunnassa on meille tärkeintä? Mikä on meille sitä seurakuntatyön ydintä, josta haluamme pitää kiinni viimeiseen asti? Kuka sen työn tekee? Entä mistä voimme tarvittaessa luopua, jos rahat eivät enää kaiken riitä?

Mikkelin edellinen piispa Voitto Huotari piti alkuväistä luentosarjaa täällä Itä-Suomen yliopistossa. Luennoilla pohdittiin pappeuden teologian nykyisiä haastei-

ta. Kaikesta materiaalis-ta mieleen jäi erityisesti yksi taulukko. Siinä kuvattiin kirkkomme työntekijämääriä ammattiryhmittäin. Taulukon mukaan seurakuntapapistoa on kirkkomme kaikista työntekijöistä reilut 13 %, eli noin 2000 henkilötyövuotta. Kirkkomuusikoita puolestaan on noin 850 henkilötyö-

vuoden verran, prosentteina se on alle kuusi. Olen vasta teologian opiskelija, ja ehkä juuri siksi en vielä ymmärrä tätä asiaa. Kuinka meillä voi kirkossa olla enemmän hallinto- ja toimistotyöntekijöitä (n. 2 400 henkilötyövuotta) tai kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijöitä (n. 2 900 henkilötyövuotta) kuin pappeja? Näiden lukujen perusteella sanoisin, että seurakunnat löytävät kyllä helposti paljon parempia säästökohteita kuin papit ja kanttorit. Vai haluammeko todella ylläpitää suurta hallintokoneistoa pappien ja kanttoreiden työpaikkojen kustannuksella?

Säästöjen etsiminen seurakunnissa on varmasti vaikeaa. Silti säästöjä on ponnekkaasti pyrittävä etsimään, jos tilanne sitä vaatii. Kulujen höyläminen tasaisesti kaikesta voi tuntua vähiten kivuliaalta ja tasa-arvoiselta talvalta saada vaaditut säästöt kasaan. Silti meidän tulisi mielestäni pyrkiä välttämään säästöjen tekemistä pappien ja kanttoreiden määrää vähentämällä. Pappien ja kanttoreiden tekemä työ on sitä seurakuntatyön ydintä, josta seurakuntamme tunnistaa seurakunnaksi myös tulevaisuudessa.

Aktiivinen vaikuttaminen pappien ja kanttoreiden työpaikkojen säilymiseksi säästöjen keskellä on satsaus kirkkomme tulevaisuuteen. Pyrkimällä lisäämään pappien ja kanttoreiden suhteellista osuutta kirkkomme työntekijöistä seurakunnillamme on parhaat edellytykset ylläpitää ja kehittää keskeisimpiä työmuotoja myös jatkossa. ■



Kuva: Esa Karvanen

8.7.

HERRAN PALVELUKSESSA

APOSTOLIEN PÄIVÄ

Liturginen väri: punainen

Mk. 3:13-19

Virret: 168: 1, 5-7, 726, 418: 1, 2, 4-6, 178, 164, 321: 1, 2

Muuta musiikkia: F. Mendelssohn-Bartholdy: Jerusalem. P. F. Mendelssohn-Bartholdy: Vertilge sie. P. E. Muukkonen: III Hiskian ylistyslaulu (Istuu päivän psalmiin. Kaikki 3 laulua suoraan 15. hell. 1 vsk tekstiin). EM

Tule, ole ja lähde

KATI KEMPPAINEN

Päivän tekstin pysäyttävimmät lauseet ovat ”Hän käski luokseen ne, jotka oli valinnut” ja pian sen jälkeen ”Jeesus kutsui olemaan kanssaan”. Jeesus siis kutsuu luokseen vuorelle. Mitä tekemään? Olemaan. Näin tapahtui Jeesuksen omassa elämässä aika-ajoin, usein ennen tai jälkeen mittavampien tehtävien, tapahtumien tai päätöksenteon. Hän otti, nousi ja lähti pois, hakeutui paikkaan, jossa sai rukoilla. Nyt ovat opetuslapset hänen mukanaan. Kuinka monelta saarnan valmistelijalta jäi huomaamatta tämä ”oleminen”? Se ei ole mikään vähäpätöinen seikka. Herran seurassa nimittäin oleillaan, ja tästä läsnäolosta vasta syntyy tehtävä, voima ja valtuutus toimintaan. Oleminen Herran läheisyydessä synnyttää jotakin. Sunnuntain aihe on siis ”Herran palveluksessa”, mutta mihin muuhun kutsumukseen yhtä itsensänselvästi kuuluu pelkän olemisen etuoikeus? On aika mykistävää, että Herran palveluksessa oleminen tarkoittaa Hänen luokseen tulemistä ja Hänen läsnäolossaan viipymistä.

Palvelutehtäväksi annetaan saarnaaminen ja saastaisten henkien karkottaminen. Suomessa meillä on tapana luontevasti sivuuttaa puheet saastaisista hengistä. Se merkitsee harvalle mitään, korkeintaan vaivaannuttaa. Afrikassa se olisi yhtä itsestään selvää kuin opettaminen ja sakramenttien toimittaminen. Mutta tehtävä ei voi nousta tyhjiöstä, vaan se lähtee jostakin olemassa olevasta tarpeesta, paikasta ja käsillä olevasta todellisuudesta. Nyt ollaan vuorella Kristuksen kanssa. Kristityn tehtävän on konkretisoiduttava jo lähtökohdissaan, ja sen on ankkuroiduttava yhteisöön,

Kristuksen ruumiiseen. Tässä ruumiissa ihmisillä on nimi: Simon Pietari, Jaakob, Johannes jne. He olivat yhteisö, jolle tehtävä annettiin. Monikko. Yhteisö kun on aina enemmän kuin yksittäisten jäseniensä summa. Se kutsuu, ottaa vastaan, kantaa ja huolehtii. Se ”luottaa lujasti siihen, että kestän” (2. Kor 1:7). Jeesuksen antama tehtävä sitoo yhteen erilaiset persoonallisuudet ja temperamentit. Siinä ovat samassa veneessä Kiivailija, Ukkosenjylinän Pojat ja Kalio.

Tulemisen, olemisen, lähtemisen ja tekemisen vuorottelu on kristityn elämän luonnollista, jopa päivittäistä sykliä. Yksinolon, hiljaisuuden ja rukouksen merkitystä ei voi korostaa liikaa. Ilman sitä ei ole työtä, tehtävää eikä Herralta itseltään tulevaa valtuutusta. Hiljaisuudessa kylvetään kohtaamisen, toivon ja toiminnan siemen. Tässä on haastetta, koska elämme ulkoisten ja sisäisten äänien kakofoniassa. Kun ulkoiset äänet ovat voimakkaat, kun joka puolelta tajuntaamme moukaroidaan toisten ajatuksilla, kun meidän sisäisiä varastojamme täytetään ulkoapäin, silloin sisäinen maailmamme kutistuu ja näivettyy, kyky kuulla Herran sanoja lukkiutuu ja sisäisen todellisuutemme äänet vaikenivat. Tätä kuolemaa torjuaksemme on joskus lähettävä, mieluiten kun muut vielä nukkuvat, pimeän turvin pois paikkaan, jossa voi istahtaa Jeesuksen jalkojen juureen.

Kaikki lähtee Kristuksen jalkojen juuresta, ja sinne kaikki myös palaa. Vain tuossa paikassa me näemme selkeästi, me lepäämme, voimaannumme ja ymmärrämme, mitä olemme tekemässä ja miksi. Se on myös paikka, jonne tuoda epäonnistumisen sirpaleet ja haavoittuneet sydämet, rauenneet toiveet, tyhjiille seinille tai kuuroille korville kaikuneet sanat ja hedelmättömiksi jääneet teot. Siellä virheet korjataan, usko uudistetaan ja taisteluhaavat sidotaan. ■

”Herran palveluksessa
oleminen tarkoittaa Hänen
luokseen tulemistä ja Hänen
läsnäolossaan viipymistä.”

15.7.

RAKKAUDEN LAKI

7. SUNN. HELLUNTAISTA

Liturginen väri: vihreä

Lk. 6:27-31

Virret: 544: 1, 3, 5, 447, 262: 1, 6-8, 414, 227, 326: 1, 2, 7

Muuta musiikkia: K-E Gustafsson: Psalmista 3. SUS, P. Kostiainen: Pyhän Franciscus Assisilaisen rukous. SS, E. Pyöriä: Rakastakaa toisianne. EP, B. M. B. M. Ramsay: Ihminen on luotu rakastamaan. LM 122, K. Tikka: Hiljaa, kuunnellen. SUS, Madetoja: Mestarin käsky. HH nro 59

Rakkaudessa ei ole kristinuskon erityislaatu

NIKO HUTTUNEN

Vihollisrakkauden opetus lienee se, mitä Jeesuksen opetuksista tunnetaan varsin yleisesti. Tavallisesti sitä lainataan Matteuksen evankeliumin Vuorisäärän mukaisessa muodossa. Ainoa isompi ero Luukkaan ja Matteuksen versioiden välillä on se, että vain Luukkaan evankeliumissa kultainen sääntö on vihollisrakkauden opetuksen yhteydessä.

Vihollisrakkautta on pidetty kristinuskon erityispainotuksena, josta käy ilmi kristinuskon moraalinen ylivoima verrattuna muihin uskontoihin ja aatteisiin. Tämä on virhe. Katekismus toteaa, että ”rakkauden vaatimus tunnetaan kaikissa uskonnoissa ja kulttuureissa” (Luku 11). Rakkauden etiikka on ihmisiä yhdistävä ihanne, ei erottava tekijä. Olisi rakkauden periaatteen vastaista tehdä rakkaudesta ihmisiä erottava tekijä.

Esimerkiksi 100-luvun alussa elänyt filosofi Epiktetos sanoo oikean kynnikon (ei viittaa luonteenlaatuun vaan samannimiseen filosofiseen koulukuntaan) asenteesta: ”Hänen täytyy tulla ruoskituksi kuin aasi, mutta silti rakastaa ruoskijoitaan niin kuin kaikkien isä, niin kuin veli.” Kultaisesta säännöstä on runsaasti rinnakkaismateriaalia, jota löytää vaikkapa googlaamalla – mieluummin ”Golden rule” tai ”Goldene Regel”, jotta saa informatiivisempia tuloksia.

On helppo asettaa abstrakti rakkauden ihanne. Paljon vaikeampaa on sanoa, mitä se konkreettisesti voisi tarkoittaa

taa puhumattakaan periaatteen toteuttamisesta. Turhalta pessimismiltä välttyäksemme on tosin syytä todeta, että rakkaus (jonka tulkitsemme jonkinlaiseksi hyväntahtoisuuden periaatteeksi) näyttää voivan varsin hyvin, sillä ilman sitä kaikenlainen ihmisten keskinäinen yhteistyö ei olisi mahdollista. Perheet, järjestöt ja yhteiskunnat ovat todisteita rakkauden perustavasta olemassaolosta. Tähän nähden rakkaudettomuus on ajoittaista ja osittaista, mutta varsin traagista – etenkin niille, joiden kohdalle se kasautuu.

Rakkauden vaatimuksen vaikeus tulee konkreettisesti esiin vihollisrakkauden opetuksessa. On jo käsitteellinen erikaisuus vaatia vihollisen tai oikeammin vihamiehen rakastamista: miten voi rakastaa sitä, jota vihaa? Tosiasiassa vihollisrakkaus edellyttää vihaamisen asenteesta luopumista ja hyvän tekemistä myös vihamiehelle ja hänenkin siunaamista. Mutta tämäkään ei riitä. Jeesus neuvoo suoraan altistamaan itsensä väkivallalle ja hyväksikäytölle. On antauduttava hakattavaksi, annettava ryöstäjälle sellaistaikin, mitä hän ei ryövää ja mukauduttava kaikkiin pyyntöihin.

Viimeksi mainittu piirre on herättänyt eniten kysymyksiä. Jeesuksen opetuksissa on toisinaan nähty uhmakas asenne, jossa ihminen osoittaa henkisen riippumattomuutensa kaikesta ulkoisesta. Joidenkin mukaan tällä tavoin saadaan vastapuoli ymmärtämään toimintansa kohtuuttomuus. Voi olla, että tällainen tulkinta näkee päällekkäisyyden liian optimistisessa valossa. Yhtä hyvin ryöstäjä voi halveksien ottaa kaiken annetun.

Yksi asia on selvää: Jeesus puhuu yksilöetiikasta, josta ei voi vetää suoranaista johtopäätöstä vaikkapa poliisin tai armeijan asemaan. Mutta joku kytkös näillä on. Yleisesti ajatellaan, että yhteiskunnan käsissä väkivalta asettaa rajat pahuudelle, mutta esimerkiksi Martin Luther King teki Jeesuksen opetuksista laajemman yhteiskunnallisen ohjelman.

Lopuksi on syytä palata kristinuskon erityislaatuun: se ei perustu Jeesuksen rakkauden opetuksiin vaan Jeesukseen itseensä. ■

”Rakkauden etiikka on ihmisiä yhdistävä ihanne, ei erottava tekijä.”

22.7.

KIRKASTETTU KRISTUS

KIRKASTUSSUNNUNTAI

Liturginen väri: valkoinen

Lk. 9: 28-36

Virret: 532: 1, 6, 8, 131, 263, 301, 228, 335

Muuta musiikkia: A. Dvorak: Um ihn her ist Wolken und Dunkel, op. 99, nro 1. AD, F. Mendelssohn-Bartholdy: Ja, es sollen wohl Berge weichen. E, Piae Cantiones: Nyt valo kirkas, iäinen. PC nro 48, P. Laaksonen: Valon hymni. ML nro 64

Järisyttäviä kokemuksia

KATI ELORANTA

Minä en tunnusta koskaan kokeneeni voimakasta uskonnollista kokemusta. Niin kauan kuin muistan, on usko ollut luonnollinen osa elämääni, mutta kohdallani maa ei ole tällä saralla juuri järjssyt. Olen kuitenkin kohdannut monia ihmisiä, joilla on suuri uskonnollinen kokemus takanaan, mutta vielä-kään en oikein osaa sanoa, mitä heistä ajattelen; olenko kateellinen, hämmäntynyt vai mitä.

Kirkastussunnuntain evankeliumi vie kuulijansa uskonnollisen kokemuksen äärelle. Edellä on käyty keskustelu Jeesuksen seuraamisesta, ja Pietari on tunnustanut Jeesuksen Messiaaksi. Pian tämän jälkeen Jeesus ottaa etäisyyttä tapahtumiin ja vetäytyy vuorelle rukoilemaan. Mukaansa hän ottaa Pietarin, Johanneksen ja Jaakobin.

Vuorella tapahtuu järisyttäviä. Uneen vaipuneet opetuslapset heräävät keskelle suurta tapahtumaa. He saavat nähdä Jeesuksessa tapahtuvan ihmeellisen muutoksen; Jeesus alkaa sädehtiä kirkkaana, ja paikalle saapuvat myös Mooses ja Elia. Ilmeisesti kaiken hämmästyksen ja hämmennyksen keskellä on hyvä olla. Siksi Pietari tarjoutuu rakentamaan kolme majaa. Näin pysyväisempi oleskelu vuorella tulisi mahdolliseksi. Näky kuitenkin haihtuu nopeasti ja jäljelle jäävät vain Jeesus ja opetuslapset.

Mutta vaikka näky haihtuu, se ei kuitenkaan unohdu. Opetuslapsille kirkastusvuorikokemus oli tärkeä. He saivat nähdä välähdyksen Jeesuksen jumalallisuudesta: siitä, ettei Jeesus ollut kuka tahansa opettaja, vaan jotain paljon enemmän. Jumalan Poika, kuten he saivat itse kuulla. Ehkä vuoren tapahtumat myös vahvistivat opetuslasten

uskoa ja antoivat rohkaisua edessä oleviin tapahtumiin. Tuon kokemuksen varaan ei kuitenkaan voitu jäädä loputtomiin. Majan rakentaminen ei ollut mahdollista. Oli palattava alas arkeen. Mukaansa arkeen opetuslapset saivat kuitenkin Jumalan antaman neuvon: kuulkaa häntä. Kuulkaa Kristusta. Menkää hänen varassaan eteenpäin. Kirkastusvuorikokemus oli merkittävä myös Jeesukselle. Kirkastuminen oli hänen oman elämänsä taitekohta. Kirkastusvuori tuli voimaksi ja vahvistukseksi ennen pian alkavaa kärsimysaika.

Kun hengellisessä elämässä tapahtuu käänteentekeviä asioita, puhutaan, ainakin joissain piireissä, kirkastusvuorikokemuksista. Tällaisissa huippukokemuksissa kristitty tuntee suurta Jumalan läheisyyttä. Mutta aina nämä kokemukset ovat vain hetkellisiä, eikä tällaisten kokemusten varaan omaa uskoaan voi rakentaa. Itse ajattelen, että huippukokemusten tarkoitus on vahvistaa ja tsemjata, mutta vuorelta on muistettava palata aina arkeen. Miksi? Siksi, että kuka ihan oikeasti jaksaisi hypettää loputtomiin. Sitä paitsi arjen usko on jotenkin mahtavaista. Kun vain voi mennä eteenpäin ja luottaa.

Mutta entä sitten, jos kuuluu siihen joukkoon, joka on jäänyt osattomaksi huippukokemuksista? Onko tällainen kristitty jotenkin huonompi? Tästäkin on kuultu erilaisia versioita. Ehkäpä kirkastussunnuntaina voisi kuitenkin korostaa sitä, etteivät uskonnolliset kokemukset ja tunteet ole uskossa pääasia. Tärkeintä on kuulla, mitä asiaa Jeesuksella on. Jeesus on kirkastanut Jumalan ihmisille. Ja itse puhun kirkastusvuorikokemusten sijasta mieluummin pyhyiden kokemuksesta. Pyhän, pyhyiden tunteen olen kokenut monta kertaa, esimerkiksi kastaessani lapsen, tyhjässä kirkossa istuessani tai jopa meluisassa rippikoululuokassa. Pyhyiden kokemuksia tarvitaan, häivähdyksiä Jumalasta. Pieniä välähdyksiä ja lupauksia siitä, ettei elämä ole tarkoitettu taivallettavaksi yksin vaan hyvässä seurassa. ■

”Uskonnolliset kokemukset ja tunteet eivät ole uskossa pääasia. Tärkeintä on kuulla, mitä asiaa Jeesuksella on.”

29.7.

TOTUUS JA HARHA

9. SUNN. HELLUNTAISTA

Liturginen väri: vihreä

Mt. 7:24-29

Virret: 484, 130, 582: 1, 3, 4, 8, 115, 223, 342: 1, 2, 4

Muuta musiikkia: F. Mendelssohn: Herr Gott Abrahams (suoraan 2 vsk tekstistä, mutta soveltuu myös 3 vsk.). E. E. Rautavaara: Tyhmä mies hiekalle rakensi. LV nro 89, Piae Cantiones: Valhe maassa kukoistaa. PC nro 58

Kenen leirissä seisot?

ARI OINAS

Mitä on oikea kuuleminen? Mitä on oikea tekeminen? Kertomuksen myrskytuuli on Jumalan tuuli. Sen nostattamat korkeat aallokot on lähetetty ihmiskunnan kimppuun. Tuuli tarttuu meihin ja yrittää yhdessä tulvavesien kanssa repiä meidät juurineen maasta. Kuka kestää?

Jeesus on valmistellut päivän evankeliumin huippukohtaa jo jonkin aikaa. Hän on kertonut edellä monin esimerkein, miten kuuleminen ja tekeminen voivat yhdistyä Jumalan mielen mukaiseksi elämäntavaksi. Ei esimerkiksi pidä ryhtyä ojentamaan toista ennen kuin on ojentanut itseään! Vasta sitten voi ymmärtää, miten myös toinen voi saada tuomion sijasta avun. Ehkä tämäkin Jeesuksen opetus unohtuu meiltä liian usein: ”Ei jokainen, joka sanoo minulle: ’Herra, Herra’, pääse taivasten valtakuntaan. Sinne pääsee se, joka tekee taivaallisen Isäni tahdon.”

Edellä Jeesus on varoittanut seurakuntaa niiden palveluksessa jo olevista vääristä profeetoista ja johtajista, jotka huokuvat ulkoisesti rauhantahtoa, mutta jotka toimillaan ja puheillaan levittävät todellisuudessa seurakuntiin lamauttavaa myrkyä. Uhka tulee siis myös seurakunnan sisältä, ei vain ulkopuolelta. Jeesus ja Jeremia puhuvat kyseisistä miehistä ja naisista maailmallisina lain väärentäjinä, jotka huolettomasti parantelevat seurakuntalaisten sielulleen saamia vammoja. Myrskytuulen ujelluksen jo kuullessa he sanovat: ”Nyt on rauha, kaikki hyvin!”, vaikka rauhaa ei ole.

Päivän tekstit kehottavat seurakuntia ja niiden jäseniä katsomaan itseensä. Miten on tämän ajan kirkon ja sen

monien seurakuntien laita? Jeremiaan sanat päivän lukukappaleessa (Jer. 7:1-7) osoittivat aikoinaan oikean suunnan. Kipein havainto on kuitenkin jakeessa 8, josta käy ilmi, miten seurakunta suhtautui saamiinsa neuvoihin. Ei se niitä kuunnellut. Myrskytuulen pauhu jo kantautui kaukaa, mutta he kuuntelivat mieluummin johtajiensa suloisia rauhantoivotuksia (Jer. 22:16-21).

Niin Jeremiaan kuin Jeesuksen kuvaama todellisuus nostaa selän karvat pystyyn. Kauhistava ajatus nousee mieleen. Monille on tuttu se raamatunkohta, jonka mukaan maailma vihaa seurakuntaa, koska se ei ole maailmasta. Entä jos seurakunta on muuttumassa osaksi maailmaa? Entä jos siitä on tulossa maailman lempilapsi? Jeremiaan ja Jeesuksen aikana oli käynyt juuri niin. Seurakunta ja maailma elivät sulassa sovussa. Maailma iloitsi uudeltaisesta seurakunnasta, jonne olivat levinneet maailmalliset arvot. Jumalan ilmoittamaa totuutta pidettiin enää pelkkänä harhakuvana, josta vanhentuneena tuli pikaisesti luopua. Maailman tarjoamasta onnellisuuden ja hyvyyden harhakuvasta oli tullut seurakuntien ylistämä uusi totuus.

Jumalan opetus aiheesta on tiukkasanaista. Rauhantoivotusten aika on ohi. Ainoa sanoma on, että on kiinnityttävä lujasti siihen totuuteen, joka löytyy yksin Kristuksesta. Maailman ystävä ei voi olla Hänen ystävänsä. Emme voi palvella kahta Herraa. Maailma arvoineen on hiekkaa, joka syöstään aikanaan meren syvyyteen. Vain se kestää Jumalan lähettämän myrskytuulen voiman, joka on kiinnittynään siihen kallioon, joka on Kristus. ■

”Miten on tämän ajan kirkon ja sen monien seurakuntien laita?”

5.8.

USKOLLISUUS JUMALAN LAHJOJEN HOITAMISESSA

10. SUNNUNTAI HELLUNTAISTA

Liturginen väri: vihreä

Lk. 12:42-48

Virret: 434, 132, 460, 432, 231, 340: 1, 3

Muuta musiikkia: B. Johansson: Poikani, kuuntele. BJ, E. Whitsett: Spirit of God, Descend upon My Heart. EW, P. Simojoki: Laulu jakamisesta. MaL nro 32

Älä tyri nyt

SATU SAARINEN

Jukka Poika laulaa: ”Älä tyri nyt, älä lyö yli nyt.” Biisi koskettelee niin nuoruuden valintojen keskellä painivaa kuin jo työelämässä rämpivää keski-ikäistä. ”Käykoulut ja hanki pätevyys et voi panna sitä pähteiden syyksi ettet pystynyt pitämään rotia, vaikket nyt kestä sun kotia, mee eteenpäin kuin sotilas.”

Oikeastaan Jukka Poika laulaa pyhän aiheesta: ihmiselle annetusta ainoasta elämästä, jonka aikana on oikeus ja velvollisuus nauttia saamistamme lahjoista ja käyttää niitä omaksi ja toisten hyväksi ”älykkäästi ja viisaasti, totuudesta tinkimättä”.

Tilastojen mukaan me suomalaiset olemme liiankin uskollisia leiviskämme hoitamisessa. Kutsumusperäinen sairaus ja ennenaikainen kuolema korjaavat työväkeä. Työntekijän henkinen kuorma on kasvanut aikapaineen, osaamismittareiden, kehitymisvaatimusten, organisaatiomuutosten ja työttömyysuhan vuoksi. Moni on menettänyt oman työnsä autonomian eikä voi säädellä suhdettaan työhön ja työtahtiin. Samalla, kun osa on ilman työtä, suuri osa työväestä kärsii ylikuormituksesta. Paine voi kasautua aggressioksi, masennukseksi tai ruumiilliseksi sairaudeksi.

Protestanttista työmoraalia alleviivaa päivän virsi 433: ”On vielä päivä, sua kutsuu työ, et tiedä, milloinka saapuu yö.”

Yö saapuu yllättäen rotinsa menettäneelle taloudenhoitajalle, jonka kohdalla painekattila ilmeisesti kiehui yli. Hän laiminloi tehtävänsä räikeästi; söi, joi, juopotteli ja kaltoin kohteli muuta palvelusväkeä. Isännän saapuessa

selitykset olivat vähissä. Julmalta kuulostaa kyllä isännänkin (primitiivi-)reaktio: hakata tehtävässään epäonnistunut kuoliaaksi!

Evangeliumi on tässä mielessä kiusallinen. Näinkö armotonta meno on? Onko tosi, että uskolliselta vaaditaan näin paljon enemmän, eikä epäonnistumisen varaa ole?

Jos evangeliumi on kiusallinen, niin on myös kiusallista huomata sen viisaus. Ihmisyhteisölle tyypillinen piirre on: kenelle on paljon suotu, häneltä on kaikkien lupa odottaa paljon. Julkisissa viroissa, joissa vastataan yhteisestä hyvästä, töpeksimisvaraa ei ole. Virheet voi saada anteeksi, tietoista mokaa ei. Julkinen tuomio on kuin kotiin palanut isäntä: tyrinyt hakataan ”kuoliaaksi”. Räyhä hiljenee vasta, kun uuden mäiskittävän nimeä piirretään lööppiin.

Lahjojen uskollinen ja iloinen hoitaminen ei toisaalta pitäisi olla vaikeaa. Suomalaisen sodan käyneen sukupolven aineeton perintö seuraavalle polvelle on kaikenlaisen työn kunnioittamisen perinne. Kutsumus voi toteutua isoissa ja pienissä tehtävissä. Tärkeää on, että se tehtävä on ihmisen kokoinen.

Silti työstä, joka parhaimmillaan on ihmiselle kutsumus, siunaus ja lahja, on nykypäivänä monelle tullut kuorma. Pyhäpäivä sijoittuu kesälomien loppumisen aikaan, jolloin koulureppumainokset jo kutsuvat arkiseen aherrukseen. Armollinen ja kannustava sana työhön tai koulunpenkille palaajalle ei ole haitaksi. Kirkossa on niitäkin, joita työ ei loman jälkeen kutsu. Rukoilemme niiden puolesta, joita painavat ”raskaat työpaineet tai työttömyyden taakka”.

Kummallekin soisi myös Jukka Pojan evangeliumin tulevan todeksi: ”Valo paistaa tunnelin päässä, nyt sinnittelet, pysy kii elämässä.” ■

Työstä,
joka parhaimmillaan
on ihmiselle kutsumus,
siunaus ja lahja, on
nykypäivänä monelle
tullut kuorma.

12.8.

ETSIKKOAIKOJA

11. SUNNUNTAI HELLUNTAISTA

Liturginen väri: vihreä

Mt. 11:20-24

Virret: 311: 1-4, 129, 412, 314, 226, 325: 1, 3, 4

Muuta musiikkia: F. Mendelssohn-Bartholdy: Es ist genug. E, G. F. Händel: Ken ei anna hyvän johtaa. HH nro 33, A. Kuorikoski: Autuas se kansa, jonka Jumala Herra on. YH s. 84

Viimeisellä portilla

KATI KEMPPAINEN

Etsikkoajan ymmärretään tarkoittavan sitä jaksoa tai tilannetta, jolloin Jumala erityisellä tavalla lähestyy ja etsii ihmistä. Jumala puhuttelee ja vetää vastustamattomalla rakkaudella puoleensa. Ihminen on herikstynyt kuulemaan Jumalan äänen ja vastaa hänelle tai pakenee. Päivän tekstissä nostetaan esille ihmisen sydämen kovuus, sokeus ja kuurous Jumalan sanojen ja tekojen edessä. Mikään ei saa ihmisiä heräämään, vaikka itse Jumalan Poika lähestyy heitä ja tekee hämmästyttäviä tekoja. Entinen meno vain jatkuu. Jeesuksen turhautuminen purkautuu soimaamisena ja suoranaishana sättämisenä. Siltä tuntuvat hyljätty rakkaus ja kädenojennus, johon kukaan ei tartu. Häntä ei tarvita. Korasinin, Betsaidan ja Kapernaumin asukkaat ovat itse itselleen riittävästi. Vatsa on täynnä, kaikki hyvin, ajattelun tai käyttäytymisen muutokselle ei ole tarvetta. Kukin voi mielessään korvata nämä Galilean kaupunkien nimet oman kotikaupunkinsa tai -kylänsä nimellä. Jeesus langettaa kaupungeille kollektiivisen tuomion: ihmiset tuomitaan myös ryhmänä, ei ainoastaan yksilöinä. Samoin tässä viitataan siihen, että ihmisiä ei tuomita ainoastaan tekojensa tai syntiensä takia, vaan siksi, että he ovat kieltäytyneet näkemästä ja hyväksymästä sitä todistusaineistoa, mikä heidän silmiensä eteen on asetettu. Kun kiellämme Jumalan voimalliset teot maailmassa, se luetaan meille tuomioksi.

On myös toisenlaisia aikoja, sellaisia jolloin ihminen omassa hädässään kääntyy Jumalan puoleen, mutta huudot kaikuvat kuuroille korville. Job sanoittaa tämän näin: ”Vaikka hän ottaisi vastaan minun haasteeni, en usko että hän suostuisi minua kuulemaan.” (Job 9:16) Koko Jobin

kirja on tyrmistyttävää todistusta siitä, mitä ihmiselle tapahtuu, kun Jumala kääntää hänelle selkänsä. Kohtaatko kysyntä ja tarjonta? Jumalan ja ihmisen väliset suhteet näyttäytyvät kovin inhimillisiltä. Aina jossain särkyy sydän. Jaakobin kirjeessä (4:8) kuitenkin luvataan: ”Lähestykää Jumalaa, niin hän lähestyy teitä.” Jobkin sai lopulta kuulla Jumalan puheen, vaikka vastauksia kysymyksiinsä hän ei saanut. Siinä hetkessä varmaan ei ollut enää tarvetakaan: ihmisen parantumiseksi riittää, että hän pääsee takaisin kommunikointiyhteyteen Jumalan kanssa. Se, mitä Jumala sitten tarkkaan ottaen sanoo, on toissijaista.

Jumala ei voi loputtomiin olla helytymättä, mutta ihmisenkö voi? Paatumus ei ole leikin asia. Omantunnon äänen kuoleminen on tuhon tie. Kun julkisuudessa esiintyy kiistatta rysän päältä kiinni jäänyt poliitikko, julkkis, johtaja tai muu mediapersoona, huomio kiinnittyy itsepintaiseen ”en se minä ollut” -viestiin. Virheen myöntäminen, vastuun kantaminen ja johtopäätösten teko näyttävät maailman vaikeimmilta asioilta. Sitä on luonnollisesti vaikea tehdä, jos omasta mielestään ei ole tehnyt mitään väärin. Paatumus on ilmiön toinen nimi. Kiinnijääminen voi kuitenkin koitua pelastukseksi. Se on etsikkoaikaa: viimeiselle portille on nyt tultu, tähän loppui vauhtisoikeus, nyt tehdään tilit selväksi.

Kun ihminen joutuu Jumalan puhuteltavaksi tai setvimään omia tekosiaan toisille ihmisille, molemmissa on kysymys siitä, onko ihmisen sydän kovettunut vai ei. Kovaa sydäntä, itsერიოთისუთუა ja korskeutta ei voi peittää hurskastelun, kirkollisen tai poliittisen jargonin tai herätysliikkeen sisäpiiripuheen alle. Paatumus kun huutaa kaiken läpi. Tarvitseväinen ja köyhä sydän, katumus ja halu oppia päivittäin ajattelemaan uudella tavalla (metanoia) ovat sitä maaperää, missä Jumalan armo, lämpö ja rakkaus pääsevät kukoistamaan hänen tarkoittamallaan tavalla. ■

”Virheen myöntäminen,
vastuun kantaminen
ja johtopäätösten teko
näyttävät maailman
vaikeimmilta asioilta.”

19.8.

ITSENSÄ TUTKIMINEN

12. SUNNUNTAI HELLUNTAISTA

Liturginen väri: vihreä

Mt. 23:1-12

Virret: 207, (288 synnintunnustus), 126, 409, 506, 225, 324: 1, 5

Muuta musiikkia: F. Mendelssohn-Bartholdy: Gott sei mir gnädig. P. O. Merikanto: Oi, muistatko vielä sen virren. HH nro 71, P. Maijanen: Ikävä. UML nro 92, I. Karttunen: Ei kukaan niin alhaalla kulje. LM nro 145, N. Tuomenoksa: Näin syntisenä Herra. LM nro 143

Itsekritiikkiä

NIKO HUTTUNEN

Minusta on mukavaa, että minua sanotaan dosen-
tiksi – ainakin tietyissä yhteyksissä. Nyt jou-
dun kuitenkin ongelmiin tämän tekstin kanssa.
”Dosentti” tulee latinan sanasta docens ja tar-
koittaa yksinkertaisesti opettajaa. Mutta nyt Jeesus moittii
siitä, että jotkut mielellään kuulevat itsestään arvonimen
”rabbi”, minkä asiallinen (joskaan ei sananmukainen) vas-
tine on ”opettaja”.

Isääni kutsun mielelläni isäksi. Oppimestari on aika
ikävä nimi, mutta suomennos ei taida antaa oikeaa kuvaa.
Takana on kreikan sana kathagotos eli katekeetta, jollaisia
ainakin jotkut virkamietinnöt ehdottavat kirkkoommekin.
Diakonit sen sijaan saavat synninpäästön, sillä ”palvelija”
on kreikaksi diakonos.

Uskonnollinen muoti on kirkossamme sikäli toisenlaista,
että kukaan ei enää leveile otsalle tai käteen kiinnitettävillä
raamatunlausekotelolla ja viitan tupsuilla (katso taustat: 3.
Ms. 15:38- ja 5. Ms. 6:8), mutta olin kyllä tyytyväinen, kun
pappisvihkimyksessä sain punaisen kasukan. Sen ansiosta
loistin joukossa kuin aurinko.

Kun sunnuntain aihe on itsensä tutkiminen, sen voi saar-
naajakin aloittaa itsestään. Samalla on tietysti typerää jäädä
pinnallisuuksiin: eihän Jeesus oikeastaan puhu dosenteista,
katekeetoista tai kasukoista. Mutta itsensä korottamisesta
hän puhuu, ja siihen tarkoitukseen käy mikä tahansa.

Viitan tupsut ja raamatunlausekotelot olivat alun perin
tarkoitettu muistuttamaan Jumalan käskyistä, ennen kaik-
kea Jumalan rakastamisen käskystä. Oman kunnian halu

oli kuitenkin tehnyt niistä leveilyn välineitä. Tupsut, kote-
lot tai messukasukat eivät sinänsä ole tuomittavia, mutta
niiden väärä käyttö on. Sama pätee titteleihinkin, joskin voi
olla myös niin, että Matteuksen mielessä on jo kehittyvän
kirkon idullaan oleva virkahierarkia.

Uskonnollisten tittelien ja muodin kentältä voi edetä laa-
jemmallekin kentälle. Mitä kaikkea sinänsä hyvää ihminen
voikaan valjastaa oman kunnian tavoitteluun? Mutta poh-
dinta voi edetä vieläkin syvemmälle: onko kaikki itsensä
esille tuominen tuomittavaa? Ei. Jeesus kiinnittää huomi-
ota motiiviin: ”Kaiken minkä tekevät he tekevät vain siksi,
että heidät huomattaisiin.” Kun toimitaan Jumalan kunni-
aksi, esiintyminen ei suinkaan ole tuomittavaa vaan suoras-
taan suositeltavaa (Mt. 5:14-16).

Yllä oleva itsekriittinen pohdinta lienee kotimaisen lute-
rilaisuuden yksipuolistama. Kaikkialla kristikunnassa –
luterilaisessakaan – ajatusmallit eivät välttämättä ole eden-
neet samalla tavalla. Monet vuosisadat Jeesuksen sanoja on
luettu myös kuvauksena juutalaisuudesta, jota vasten evan-
geliumin kirkkaus on sitäkin kirkkaammin loistanut.
Tämän tulkintaperinteen ongelmat oivallettiin oikeastaan
vasta Auschwitzin jälkeen.

Meillä juutalaisvastaisuus on ollut varsin paljon lievem-
pää – kiitos syrjäisen sijainnin ja vuosisatoja kestäneen
kristillisen uskontopakon, joiden ansiosta juutalaisia ei pal-
joakaan näkynyt ennen 1800-lukua. Konkreettisen kohteen
puutteessa luterilainen synnintunto keskittyi tradition sii-
hen uomaan, jossa fariseuksia arvostelleet sanat on nähty
vääränlaisen kristillisyyden kritiikkinä. Ja hyvä niin.

Kyky tarkastella itseään kriittisesti vie sekä etsimään
armoa että estää monta tolkkuttomuutta. Vuoden 1918 asi-
oista käytyä keskustelua tutkiessani hämmästyin sitä, että
keskustelussa sana ”synti” puuttui melkein kokonaan. Sun-
nuntai, joka on omistettu itsensä tutkimiselle, voisi palvella
synnintunnon kunnianpalautusta – kunhan syntiä ei trivia-
lisoida ”syntisen hyvää” –mainosten ja vihjaavien seksuaa-
listen mielleyhtymien tasolle. ■

”Onko kaikki itsensä
esille tuominen
tuomittavaa?”

26.8.

JEESUS, PARANTAJAMME

13. SUNN. HELLUNTAISTA

Liturginen väri: vihreä

Jh. 9: 1-7, 39-41

Virret: 201, 128, 331: 1-3, 452, 516, 333: 1, 6, 7, 9

Muuta musiikkia: P. Simojoki: Minä tulín sinua varten. UML nro 85, P. Laaksonen: Erämaa. SV s. 23, T. Kalenius: Kiitä Herraa. IT nro 5, O. Pesonen: Herraa kiittäkäämme! EX nro 21

Parantavaa huolenpitoa

KATI ELORANTA

Tätä kirjoittaessani on elämä kurittanut oikein kunnolla. Sydän on joutunut suodattamaan tunteita vihasta suruun ja suu on ollut mykkä rukoilemaan. Miksi, on kysymys, jota on tullut tarkasteltua monelta eri kantilta. Miksi näin piti tapahtua? Tätä samaa pohtivat omalla tavallaan myös opetuslapset sunnuntain evankeliumissa. He kohtaavat Jeesuksen kanssa matkatessaan miehen, joka on ollut sokea syntymästään saakka. Miksi moinen kohtalo? Mitä syntii mies tai hänen vanhempansa ovat tehneet, kun kerran miestä on rangaistu sokeudella? Jeesuksen aikaan syyllisyys oli jostain ihmeellisestä syystä sidottu sairauteen. Ajatusmaailmaa hallitsi synn ja seurauksen ankara laki; hyvästä elämästä ja oikeista valinnoista seurasi hyvää, kun taas huonosta elämästä ja vääristä valinnoista joutui maksamaan. Ja maksu oli kova: jopa omien vanhempiensa synneistä saattoi joutua kärsimään.

Tällaiseen maailmaan ja ajattelutapaan Jeesus toi kuitenkin aivan uudenlaisia tuulia. Miksi pitäisi etsiä syyllisiä, lähteä siitä, että sairaudet ovat rangaistusta synneistä? Se mitä tapahtui, tapahtui, jotta Jumalan teot tulisivat julki. Itse ajattelen, että Jeesus näin vastatessaan toi ensinnäkin ihmisten keskuuteen näkökulman, jossa tunnustetaan reilusti elämän realiteetit. Elämä ei näyttäydy kenellekään meistä täydellisenä. Kipu, haavat ja vajavaisuus ovat osa elämää. Ja tästä näkökulmasta tuntuu jotenkin järjettömältä lähteä hakemaan syyllisiä. Mutta mitä silloin jää jäljelle, jos ei sairastunut eivätkä hänen vanhempansa ole tehneet syntiä? Jumalan huolenpito. Kivun ja sairauden keskellä on lupa uskoa Jumalan huolenpitoon. Ei Jumala ollut

unohtanut sokeana syntynyttä miestä. Hän parantui, ja niin Jumalan teot tulivat hänessä julki. Ja kai se vain on niin, että joskus Jumala osoittaa oman voimansa kivun ja kärsimyksen kautta. Kivun keskellä kirkastuu jotain, mikä saattaisi jäädä muutoin huomaamatta. Vaikka se, miten elämä ei ole itsestäänselvyys vaan lahja.

Koenko minä sitten jotenkin jalostuneeni omien kipuilujeni keskellä? No en. Jos mahdollista, olen muuttunut entistä kyynisemmäksi elämän suhteen. Mutta silti, kaiken keskellä olen ymmärtänyt entistä vahvemmin, ettei elämän suhteen voi olla niin ehdoton. On opeteltava luovimaan ja hyväksymään sellaiset asiat, joita ei voi muuttaa. Ja kaiken keskellä luottamus Jumalan huolenpitoon on lohduttanut aidosti. Toivoa on, parempaa on luvassa. Tällä mennään eteenpäin, kunnes taas huomaa, että haavat umpeutuvat ja parantuminen voi alkaa.

Evankeliumin lopussa Jeesus lausuu vielä ankaria sanoja fariseuksille: ”Minä olen tullut tähän maailmaan pannakseni toimeen tuomion: sokeat saavat näkönsä ja näkeivistä tulee sokeita... Jos olisitte sokeita, teitä ei syytettäisi synnistä, mutta te väitätte näkevänne, ja sen tähden synti pysyy teissä.” Fariseuksista oli tullut sokeita hätää kärsiville ihmisille. He välttelivät sairaita pelätessään synnin tarttuvan. Saarnassa voisi lähteä pohtimaan myös sitä, mikä on sokeutta nykyään, mikä tekee meistä fariseusten kaltaisia. Onko sokeutta välinpitämättömyys, silmien ummistaminen elämän pahuudelta, oman edun tavoittelu tai ehkä se, ettei Jumalalla ole tilaa nykyihmisen elämässä? Nykyihminen uskoo enemmän omaan itseensä kuin Jumalaan. Kaiken kaikkiaan, olisiko aika ravistella ja herättää/herätä katsomaan tätä maailmaa toisenlaisin silmin? ■

”Mikä on sokeutta
nykyään, mikä tekee
meistä fariseusten
kaltaisia?”

2.9.

LÄHIMMÄINEN

14. SUNN. HELLUNTAISTA

Liturginen väri: vihreä

Mk. 12:41-44

Virret: 432, 727, 442, 525, 452, 449

Muuta musiikkia: J. Haapasalo: Laulakoon Kristus meissä. SS, L. van Beerthoven: Lähimmäisen rakkaus. HH nro 2, J. Löytty: Lahjoillasi meitä siunat. AV s. 23

Lesken ropo myytävänä!

ARI OINAS

Tänä päivänä lesken ropot voi ostaa netistä alle kahdellasadalla eurolla, jos tyytyy vähän heikkokuntoisempiin kolikkoihin. Jeesuksen aikoihin noiden kahden kolikon arvo oli ostovoimaltaan alle euron. Yhden historiallisen kolikon tilaamalla saat kuitenkin paluupostissa aidon pronssikolikon, jonka myötä voit tuntea historian havinan sormissasi. Voit kuvitella, kuinka ehkä juuri sinun roposi on toinen niistä kolikoista, jotka kilahdivat parituhatta vuotta sitten lesken sormista uhriarkkuun! Ehkä jotkut sen uurteista ja kulumista tulivat juuri tuona hetkenä!

Mutta entä, jos laittaisit nettikaupan sijasta saman summan hyvään tarkoitukseen, jolla autetaan ventovierasta hätää kärsivää ihmistä? Upea tunne historiallisesta yhteydestä katoaisi. Jäisit siitä kokemuksesta paitsi, mutta toinen ihminen tulisi autetuksi. Mitä jos siis laittaisitkin hyvän kiertämään?

Kuvaus Jeesuksesta tarkkailemassa uhriarkkuun rahaa lahjoittavia ihmisiä on välillä ymmärretty kritiikkinä rikkaita kohtaa, jotka antoivat vain liiastaan. Näin ei kuitenkaan ole. Olihan se hienoa, että he antoivat edes liiastaan köyhien auttamiseksi. Se kuului jokaisen kunnollisen ihmisen perusvelvollisuuksiin ihmisenä. Kysymys onkin siitä, että Jeesus antoi erityistä kiitosta leskelle, joka antoi kaiken, mitä hänelle oli toisen kärsivän ihmisen auttamiseksi. Leski tiesi omakohtaisesti, mitä kurjuus voi pahimmillaan olla.

Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että leskeltä ei voinut vaatia sitä mitä rikkailta, jotka antoivat uhriarkkuun kultarahojen muodossa jopa tuhatkertaisesti sen mitä leski. Les-

ken antama ropo kuitenkin riitti, että Jumala itse ylistäisi hänen hyvää tekoaan. Rikkaiden almuja Jumala piti itsensänselvyytenä. Siinä ei ollut mitään erityisen kiitettävää, mutta ei moitittavaakaan.

Köyhässä yksin elävässä leskessä Jeesus kuitenkin näki sellaista suuruutta ja rakkautta, mikä on kauneinta, mitä maailmassa voi ihmisten välillä tapahtua. Se sai Jumalan liikuttumaan. Toisaalla Jeesus kehotti samaan myös rikkaita nuorukaista, jolla oli paljon omaisuutta, kun tämä oli tiedustellut, miten hän voisi olla täydellinen kaikessa. Sillä kertaa kaiken omaisuuden antaminen köyhäinapuun oli rikkaalle nuorukaiselle liikaa vaadittu. Apostolien teoissa kerrotaan, kuinka ensimmäisten kristittyjen joukossa esiintyi jopa sellaista rakkautta.

Päivän kertomuksen opetus on, että ihmisen todellinen sisäinen kauneus tulee ilmi vain hänen tekojensa kautta. Joku on joskus sanonut, että mitään iloa ei ole pilvistä, jotka kuivan autiomaan päällä lupaavat sadetta, mutta eivät sitä anna. Samoin on ihmisten laita. Sanat ilman tekoja jäävät tyhjiksi. Se miten me kohtaamme toisemme tässä elämässä ratkaisee kaiken! Lesken katsoessa uhriarkkua, hän näki niiden hädän, joiden auttamiseksi uhriarkkurivistö oli olemassa. Hän avasi sydämensä heille. Loppu on historiaa. Kumpi on lopulta hienompaa, omistaa muinainen kolikko vai toimia muinaisen lesken tavoin? ■

”Mitä jos laittaisitkin hyvän kiertämään?”

9.9.

KIITOLLISUUS

15. SUNN. HELLUNTAISTA

Liturginen väri: vihreä

Mt. 11:25-30

Virret: 327, 134, 329, 330, 229, 335

Muuta musiikkia: A. Maasalo: Tuhansin kielin. KL nro 42, M. Seppänen (4-ääninen kuorosov.): Kaikki maat, te riemuitkaatte. Mikko Seppänen 050 583 5965., O. Schoeck: Psalm 100. OS (joulupäivän psalmi, mutta istuu tähän erinomaisesti, useiden seurakuntien syyskauden aloitussunnuntai – mm. Meilahden seurakunnan oma nimikkopsalmi), M. G. Schneider: Kiitos. LT nro 6

Count your Blessings!

SATU SAARINEN

Kiitollisuus on tutkitusti suuri voimavara elämässä. Naistenlehdet ja elämäntaito-oppaat pursuavat ohjeita siitä, miten lisätä kiitollisuuden tunnetta elämässään. Voi pitää kiitollisuuspäiväkirjaa, jos ei muuten muista tuntea tätä positiivista fiilistä sisimmässään. Myös läsnäolo- ja tietoisuusharjoitukset lisäävät kiitollisuutta, samoin tietysti kiitosrukous. Myönteinen puhe lisää kiitollisuuden tunnetta sekä puhujassa että kuulijassa.

Kiitollisuus todella on tunne. Se on hyvin henkilökohtainen, ja sen syntyyn eivät niinkään vaikuta ulkoiset olosuhteet kuin sisäinen kokemus. Toki geeniperimälläkin on vaikutusta. Joku voi katsella rankkaakin elämää kiitollisuuden värittämin silmälasein. Toiselle kiitollisuutta tuottaa menestyksekkäs huippukokemus. Kiitollinen elämänsänsä lisää onnellisuutta ja pidentää ikää. Tutkimusten mukaan kiitollinen ihminen on sisäistänyt hyvän itsensä ja tämä säteilee myös muihin ihmisiin.

Kiitollinen ihminen ei siis ole omaan napaansa tuijottaja. Hän ei kiitollisuudeltaan esimerkiksi ehdi kadehtia. Kateus onkin pahin kiitollisuussyöppö! Se, jonka aika menee puutteiden murehtimiseen ja toisten menestyksen kadehtimiseen, ei koskaan voi olla aidosti ja pyyteettömästi kiitollinen.

Kiitollinen ihminen ei kuitenkaan ole naiivi, hän ei sulje silmiään vaikeuksilta. Hän näkee ne osana elämää ja ottaa ne juuri sellaisina – osana elämää, muttei koko elämän yli vyöryvinä hankaluuksina.

Voisiko luonnostaan kiitollisissa ihmisissä kuitenkin ajatella olevan jotain lapsenkaltaista? Ei lapsellisuutta tai lapsenkaltaisuutta, vaan juuri sellaista lapsenkaltaisuutta, josta Jeesus evankeliumissa puhuu: silmien aukinaisuutta elämälle, ennakkoluulottomuutta, tuomitsemattomuutta.

Jos ja kun kiitollisen ihmisen silmät ovat kääntyneet ulkomaailmaan oman navan tuijottelun sijaan, ovat ne automaattisesti kääntyneet myös lähimmäiseen ja Jumalaan.

Joskus elämän tarjoamat haasteet ja vaikeudet ovat niin raskaita, ettei kiitollisuudelle tunnu olevan tilaa. Juuri sellaisena hetkenä Jeesus kehottaa katsomaan itseään. Hänen sydämellisessä lempeydessä ja nöyryydessä saamme löytää paitsi levon, myös kiitollisuuden. Elämän kulloinkin tarjoilema, raskaskaan ies ei ole liian raskas kantaa, jos pidämme katseemme Kristuksessa.

Jeesuksen sana moninaisten kuormien uuvuttamille tuo mielle yhtymän varhaisen vuorovaikutuksen merkityksestä. On vaikea olla kiitollinen, jos ei voi katsoa omaa itseä kiitollisin ja lempein silmin. On mahdotonta katsoa toisia hyväksyvästi, jos ei itse ole saanut tuota kokemusta. Häpeätutkija, professori Paavo Kettunen puhuu accept-hyväksynnästä proof-hyväksynnän sijaan. Voisiko olla niin, että proof-hyväksyntä jättää ihmisen kiitollisuudenvelkaan, kun taas vastaanotetuksi tuleminen kokemus (accept) on täydellisen eheyttävä?

Jokaisella ihmisellä, erityisesti kasvavalla lapsella, on oikeus tulla vastaanotetuksi ja katsotuksi kiitollisuudella. Vanhemman silmistä huokuva ilo ja rakkaus viestii lapselle: sinä olet tärkeä, olen sinusta kiitollinen. Ääneen lausutut sanat vaikkapa iltarukouksessa vahvistavat kiitollisuuden tunnetta perheessä. Let's count your blessings! ■

”On vaikea olla
kiitollinen, jos ei voi
katsoa omaa itseä
kiitollisin ja lempein
silmin.”

16.9.

JUMALAN HUOLENPITO

16. SUNNUNTAI HELLUNTAISTA

Liturginen väri: vihreä

Mt. 6:19-24

Virret: 384: 1-5, 135, 582, 370, -, 329: 1, 2, 4

Muuta musiikkia: M. Nyberg: Jos ei Herra huonetta rakenna. EX, nro 26, T. Kalenius: Ilman sinua. IT nro 4, J. Andersson: Oi, katsohan lintua oksalla puun. LM nro 110, J. Schopp: Enkö Herraa Jumalaani. HH nro 19

Liikaa ja liian vähän

KATI KEMPPAINEN

Ahneus on synty, jolla on taipumus saada enemmän ja enemmän sijaa ihmisen ikääntyessä. Nuorena ei niin huoleta, jos tili on tyhjä. Ja jos rahaa on, niin lähdetään kiertämään maailmaa reppu selässä ja kokemaan elämyksiä. Elämän edistyessä ostetaan asunto, auto, kesämökki ja vene. Niitä maksellessa alkaakin tilipussin sisältö kiinnostaa. Reppumatkailu vaihtuu tasokaaseen lomailuun, vaatimukset kasvavat ja laatua vaaditaan. Kulut nousevat ja tuloja pitää olla. Kasvanut omaisuus tuo huolta ja velvoitteita. Ajatukset pyörivät siinä, mitä omistetaan. Ihmisen hengellisellä katsantokannalla ei ole välttämättä merkitystä tälle elämäntavalle. Vain harva valitsee tietoisesti vaatimattomuuden ja yksinkertaisuuden hengellisistä motiiveista käsin, vaikka epämääräistä kaipausta siihen suuntaan olisikin. Suomessa lomallaan käynyt lähetystyöntekijä puuskahti kerran: ”Puheenaiheet olivat takka, peräkärry ja kesämökki. Siinä varsinainen kolmiyhteys.” Liekö kuvitelmaa, mutta olin Afrikasta käsin havaitsevinani, että mitä turvatumpaa elämä on taloudellisesti ja mitä varmistetummat ovat yhteiskunnan ylläpitämät turvaverkot, sitä vähemmän tarvitaan Jumalaa. ”Anna meille meidän jokapäiväinen leipämme” ei nouse aivan sydämen pohjasta. Ruokaakin kun heitetään vuosittain pois jätettämiä määriä kaupoista ja kodeista.

Afrikassa Jumalaa tarvitaan, kun kaikki on ohuen langan varassa. Rahaa ei kannata kauan säästää, kun sen arvo voi huveta hetkessä. Jokapäiväinen leipä on epävakaa, elämä haavoittuvaista. Muistan päivän, kun tajusin, että Iringan torilla pyörivät liimanhaastelijapojat elivät niillä

kattiloiden pohjiin palaneilla riisinjyvillä, jota mamat heille kaapivat laittaessaan ruokaa torimyyjille. Toisten ihmisten armeliaisuuteen ja Jumalan huolenpitoon on pakko turvautua, kun muuta ei ole. Samalla arvostetaan niitä, jotka kykenevät suunnittelemaan tulevaisuutta ja ovat valmiit tekemään töitä turvatumman toimeentulon eteen. Muuan tansanialainen mies puheli elämän onnellisuudesta minulle kerran tähän tapaan: ”Kun ihmisellä on vuode, katto pään päällä, vaatteita yllään ja lautasella ruokaa, mitä muuta hän tarvitsee? Ei mitään. Tämä kaikki on jo paljon enemmän kuin mitä monella meillä täällä on. Nuoret haaveilevat kaikesta länsimaisesta hyvästä ja ovat valmiit tekemään suuriakin tyhmyyksiä niitä saadakseen.” Materialismi on siis ongelma sielläkin, missä on köyhyyttä. Sambialainen Joe Kapolyo kirjoittaa African Bible Commentaryssa seuraavasti: ”Monet meistä kaipaavat sitä materiaalista mukavuutta, mitä näemme länsimaisissa aikakauslehdissä. Yksi Afrikan ongelmista on länsimaisen kulutuskulttuurin omaksuminen ilman sitä kurinalaisuutta, jota tarvitaan elintason nostamiseksi. Tämä vaurastumisen halu toimii sytykkeenä menestyksen teologian saarnalle monissa Afrikan maissa.”

Kristittyjen tulisi aina harjoittaa terveellistä etäisyyttä siihen houkutukseen, minkä rikkaus luo. Materiaalilla on taipumus tuottaa pettymys ihmiselle. Raha ja omaisuus ovat kyllä tarpeellisia ja hyödyksi elämässä, mutta kovin paljon niihin ei voi luottaa. Täysisydäminen omistautuminen Jumalalle ja antelias asenne lähimmäisiä kohtaan johtavat hengelliseen ja materiaaliseen tasapainoon. Vastaavasti anteliaisuuden ja vieraanvaraisuuden puute on omanlaistansa sokeutta, joka johtaa pimeyteen ja itsekkääseen materialismiin, mistä ei löydy tulevaisuuden toivoa. Tämä sana on tarkoitettu meille, joilla on enemmän kuin kuuluisi. Ihminen ei koskaan köyhydä antaessaan, ja leipä tulee varmasti moninkertaisesti takaisin merten takaa. ■

”Raha ja omaisuus
ovat kyllä tarpeellisia
ja hyödyksi elämässä,
mutta kovin paljon
niihin ei voi luottaa.”

23.9.

JEESUS ANTAA ELÄMÄN

17. SUNN. HELLUNTAISTA

Liturginen väri: vihreä

Jh. 5:19 21

Virret: 625: 1-4, 334: 5-8, 604, 517, 222, 323: 1, 3, 4

Muuta musiikkia: T. Pylkkänen: Pastorale, op. 21 nro 2. HH, nro 62, E. Muukkonen: II Hiskian rukous (Istuu päivän aiheeseen. Kaikki 3 laulua suoraan 15. hell. 1 vsk. tekstiin) EM, G. F. Händel: I know that me Redeemer liveth (Suoraan 2 vsk. I lukukappale, mutta istuu päivän teemaan). M

Elämänvoimaa syksyn pääsiäisessä

NIKO HUTTUNEN

Tätä pyhää kutsutaan, kuten Kirkkokäsikirja kertoo, pikku pääsiäiseksi tai syksyn pääsiäiseksi. Sunnuntain aihe on ylösnousemus ihan niin kuin keväälläkin, varsinaisena pääsiäisenä. Mutta kun keväällä puhutaan itse ylösnousemuksesta, syksyn pääsiäisen näkökulma on pikemminkin se, miten ylösnousemususko vaikuttaa kristityn arkielämään. Syksyhän on kirkkovuodessa niin sanottu arkipuoli.

Ei ole vain yhtä tapaa vastata siihen, miten ylösnousemus vaikuttaa kristityn arkielämään. Jollekin se antaa elämänuskoa, toiselle toivon jälleennäkemisestä omaisten ja ystävien kanssa, kolmanteen vetoaa halu ”nähdä Kristus kasvoista kasvoin”. Ihmisiä haastatteleamalla voisi saada aikaamoisen kokoelman vastauksia. Ja jos tosiaan keräisi vastauksia, niistä saisi jo aika hyvät saarnanjuuret.

Tämän sunnuntain evankeliumissa viittaus ylösnousemukseen on vain yksityiskohta laajemmassa keskustelussa, jossa Jeesusta syytetään sapatin rikkomisesta: hän oli parantanut sairaan lepopäivänä ja syylistynyt siten työnteeseen. Jeesus ei ryhdy keskusteluihin sapattikäskyn tulkinasta vaan vetoaa auktoriteettiinsa: hän on Jumalan Poika ja toimii yhtä taukoamatta kuin Isänsä. Ei hän tee muuta kuin ”sitä, mitä näkee Isän tekevän”.

Puhe Isän taukoamattomasta työstä tarkoittaa suurin piirtein sitä, että Jumala jatkuvasti pitää elämää yllä ja luo sen uudeksi. Tämän mukaisesti Jeesuskin parantaa viikon-

päivistä riippumatta ja tulee näyttämään ”vielä suurempia-kin tekoja”, kuolleiden herättämisiä. Ylösnousemus ilmentää siis samaa voimaa kuin tervehtyminen, vahvistuminen – sanalla sanoen: elämän voimaa.

Tässä mielessä pistää silmään, että ”antaa elämä” -ilmaisella käännetty kreikan sana on varsinaisesti ”tehdä eläväksi”. Elämän saaminen edellyttää, että on olemassa joku, joka ottaa vastaan elämän, mutta ”eläväksi tekeminen” osoittaa, että Jumalan teko on perustava. Ilman sitä ei ole mitään. Elämä antaa ihmiselle voiman ja suunnan olemassaoloon.

Ajatus elämänvoimasta on voimakkaassa ristiriidassa sen kanssa, mitä syksyn luonnossa näkee. Kaikki ympärillä kertoo lakastumisesta, kuolemasta ja mätänemisestä. Ajatukset askartelevat kaihoisasti menneen kesän valoisissa ja pitkissä päivissä, jotka ovat peruuttamattomasti ohi. Mutta uusi kevät ja kesä koittavat taas syksyn ja talven jälkeen. Ei se ole enää sama kesä kuin edellinen, vaan jotain uutta ja uudenlaista. Syksyn pääsiäisen avainsanoja ovat kaiho, kaipaus tai toivo.

Usko ylösnousemukseen on uskoa elämään. Ylösnousemus ei ole arkisesta elämästä erillinen ”uskonnollinen oppi”. Se on juureltaan sitä samaa elämänhalua ja elämän voimaa, jonka Luoja on istuttanut jokaisen elävän olennon sydämeen. Se halu ja voima ei usko kuolemaan vaan kuoleman voittamiseen.

Elämänhalu ja ylösnousemuksen toivo ovat myös eettisiä taustavoimia. Elämään suuntautunut kristitty toimii elämän puolesta myös kaikissa ratkaisuisissa. Kuoleman ja nujertamisen voimat ovat meidän todellisuuttamme, mutta niillä ei uskon mukaan ole lopullista sanaa. Se, että toimintamme voimavarat ovat rajallisia tai että joudumme ajoittain toimimaan jopa elämänmyönteisiä arvoja vastaan (esimerkiksi väkivalta suuremman väkivallan estämiseksi) asettaa uskon koetukselle – ja osoittaa sellaisen uskon välttämättömyyden elämässä. ■

”Syksyn pääsiäisen
avainsanoja ovat kaiho,
kaipaus tai toivo.”

LUOMAKUNNAN SUNNUNTAI

Luomakunnan sunnuntailla on kaksi keskeistä tehtävää. Ensiksi, se tarjoaa mahdollisuuden keskittyä yhteen uskon olennaiseen alueeseen: Jumalan, luonnon ja ihmisen suhteeseen. Toiseksi, luomakunnan sunnuntai muistuttaa tämän teeman tärkeydestä myös vuoden kaikissa muissa jumalanpalveluksissa. Parhaimmillaan ne oivallukset, joita luomakunnan sunnuntai tarjoaa esimerkiksi ehtoollisliturgian yhteydestä luontoon, alkavat elää seurakunnan jäsenten mielessä ympäri vuoden.

Nämä saarnajuuret tarjoavat retorisia kysymyksiä, joita voi käyttää suoraan saarnassa. Teksteistä on huomioitu erityisesti kolmatta vuosikertaa, mutta myös muita viitteitä annetaan.

Taivas ja maa on täynnä kunniaasi

PANU PIHKALA

Mitkä kohdat jumalanpalveluksessa puhuvat luonnosta?

Jos ymmärrämme luonnon laajasti, huomaamme, että ihmisestä ja Jumalasta on vaikea puhua ilman luonnosta puhumista. Ihminen on osa luontoa, vaikkakin erityinen osa. Luonnon olosuhteet vaikuttavat kaikkeen siihen, millaisia me olemme. Raamattu todistaa siitä, kuinka Jumala loi kaiken yhdeksi kokonaisuudeksi (vrt. luomiskertomus). Ihminen on luotu yhteydessä kasveihin ja eläimiin ja elottomaksi sanomaamme luontoon. Raamatussa olennaisinta on koko luomakunnan yhteys Jumalaan, ei pelkästään ihmisen yhteys.

Eräs kohta jumalanpalveluksesta puhuu erityisellä tavalla luonnosta. Se on Pyhä-hymni ja sitä seuraava ehtoollisrukous. Kun laulamme, että ”taivas ja maa on täynnä kunniaasi”, todistamme Jumalan läsnäolosta luonnossa. Jumalan kunnia säteilee luomakunnan läpi, sen kanssa ja sen takaa. Maailma on Jumalan maailma, jossa Kristus on läsnä. Evankeliumitekstinä oleva Johanneksen evankeliumin alku puhuu siitä, kuinka Kristus, Jumalan Sana, oli läsnä jo luomisessa. Inkarnaation kautta Kristus syntyi vielä käsinkosketeltavammaksi osaksi luontoa. Ylösnousemisen kautta hänestä tuli kosminen Kristus, kaiken olemassa olevan Vapahtaja (vrt. Kol.1).

Ehtoollisrukous jatkaa suoraan tästä: ”Pyhä Isä, koko luomakunta ylistää sinua, kaiken elämän antajaa. Sinä et hylännyt luotujasi synnin ja kuoleman valtaan, vaan lähetit ainoan Poikasi ihmiseksi, pelastamaan meidät.” Kaikki luonto ylis-

tää Jumalaa, mutta vain ihmisellä on erityistehtävä tehdä sitä sanallisesti koko luomakunnan puolesta. Ihmistä on joskus kutsuttu luomakunnan papiksi. Ehtoollisessa kaikki tulee yhteen: luonnon antimet, viljasta ja vedestä ja auringosta ja viiniköynnöksestä ja ihmisen työstä syntyneet leipä ja viini. Ne liittyvät yhteen Jumalan työn ja ihmisen ilmaiseman ylistyksen kanssa. Ehtoollisessa on kaikuja sekä aikojen alun että lopun paratiisista, sunnuntaijuhlista puutarhassa.

Eläimet ylistävät Jumalaa

Miten luomakunta itsessään ylistää Jumalaa?

Selvää on, että ei samalla tavalla sanoilla kuin ihminen. Kuitenkin esimerkiksi psalmit puhuvat suoraan siitä, kuinka luonto ylistää Jumalaa (esim. Ps. 19, Ps. 148).

Luontokappaleet ylistävät Jumalaa olemalla sitä, mitä ne on luotu olemaan. Kukat ylistävät kukoistamalla, samoin metsät. Eläimet ylistävät olemalla eläimellisiä. Tämä jälkimmäinen on ihmisille vaikea asia hyväksyttäväksi. Kaunista kukkaa on kiva ihaila: mutta mitä seuraa siitä, jos suden pitäisi antaa olla susi? Tai että sian pitäisi antaa olla sika? Voivatko eläimet ylistää ammuttuina tai ahtaissa karsinoissa?

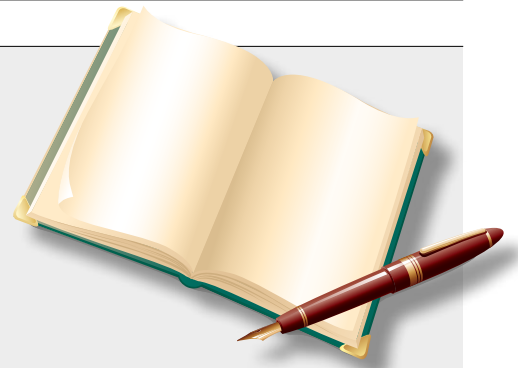
Uuden testamentin lukukappale Ilmestyskirjasta todistaa Jumalalle: ”Kaikki, mikä on olemassa, on sinun tahdostasi luotu.” Mitkä ovat tämän uskon seuraukset sille, miten kohtelemme eläimiä?

Luomakunnan kärsimys ja toivo

Kolmannen vuosikerran valinnaiset Vanhan testamentin lukukappaleet sanoittavat ihmisen synnin ja luonnon kärsimyksen yhteyttä. Hoosea todistaa siitä, kuinka maa ja eläimet kärsivät, koska ihmiset ”eivät tunne Jumalaa”. Jakeet ovat muinaisia, mutta perusasiat ovat pysyneet samoina. Synnistä seuraa tuhoa. Lukukappale on kovaa tekstiä ilmastomuutoksen ja eläinten joukkokuolemien ajalla.

Joelin kirjan lukukappale lausuu lupauksen Jumalan pelastavasta työstä ja sen seurauksista koko luomakunnalle. Profeetan sanat lohduttavat peltoja ja metsän eläimiä: ”Älkää pelätkö!” Lupa koskee sitä, että Jumala hyvydessään lähettää jälleen sateet ajallaan ja muutenkin uudistaa maan. Teksti heijastaa Vanhan testamentin ajan uskoa siihen, että Jumala säätelee sateet ja joskus kurittaa ihmisiä heidän syntiensä tähden. Nykytilanteessa tekstin voi tulkita joko eskatologiseksi, lopunajalliseksi lupaukseksi tai asioiden ihannetilän kuvaukseksi. Jumalan tahto olisi se, että sateet tulisivat ajallaan, eikä peltojen tai eläinten tarvitsisi kärsiä ihmisen hiilidioksidipäästöjen aiheuttamien epävakaiden sääolojen seurauksista.

Näitä kahta Vanhan testamentin tekstiä on mahdollista käyttää myös yhdessä, jolloin ne tarjoavat mahdollisuuksia sellaisen draaman kaaren luomiseen, jossa elää sekä pelastushistoria että kehotus parannusentekoon. ■



KIRJOITTAJAT

KATI ELORANTA
Seurakuntapastori, Tampereen
Kalevan seurakunta

ARI OINAS
Halikon aluekappalainen,
Salon seurakunta

NIKO HUTTUNEN
Uuden testamentin eksegetiikan
dosentti, Helsingin yliopisto

PANU PIHKALA
Tutkija, pastori, Kirkkonummi

KATI KEMPPAINEN
TT, Kasvatussihtööri, Suomen
Lähetyseura

SATU SAARINEN
FT, Kappalainen, Karjasillan
seurakunta

VIRRET JA MUSIIKKI

NINA TILLI
A-kanttori, Meilahden seurakunta

LAULUJEN LÄHTEITÄ:

AD = Antonin Dvorak: Biblical Songs, op.99
AH = Jaakko Löytty: Arkivirsiä. Warner/
Chappell Music, Finland Oy 2002. Gummerus
Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2002.
BJ = Bengt Johansson. Ei tiedossa,
kysy Nina Tilliltä, nina.tilli@evl.fi
E = Felix Mendelssohn-Bartholdy: Elias-Oratorio.
Edition Breitkopf & Härtel.
EM = Erkki Muukkonen: Kuningas Hiskian lauluja.
Marjatta Muukkonen 050 563 3199
ja Petri Muukkonen 050 537 2806.
EP = Esa Pyöriä, Savonlinna-Säämingin kanttori,
esa.pyoria@evl.fi tai 050 567 2005
tai 044 776 8040.
EW = Eleanor Whitsett: Six hymns for organ and
piano. National Music Publishers, B010.
EX = Excelcior I, 32 hengellistä yksinlaulua pianon
tai urkujen (harmonin) säestyksellä.
Oy. R. E. Weterlund Ab., Helsinki.
HH = Hartaisiin hetkiin, hengellisiä yksinlauluja
korkealle äänelle/keskiäänelle/matalalle äänelle.
Bells Publishing Oy 2007.
IT = Ihmeellisesti tehty, Psalmimessu nuotteineen,
Jari Kekäle - Tommi Kalenius.
Perussanoma Oy 2008.
LT = Laulutuuhi. Lasten Keskus,
Karisto Oy, Hämeenlinna, 2003.
LM = Laula kaikki maa. Suomen Lähetyseura,
Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä, 1991.

KL = Kirkkolauluja. Fazer, Offset Oy Helsinki, 1954.
LV = Lasten virsi. Lasten Keskus,
Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä, 2001.
M = G. F. Händel: Messias-oratorio.
Novello Publishing Limited,
8/9 Frith Street, London W1V TZ, 1992.
MaL = Matkalauluja. Kirjapaja,
Gummerus Kirjapaino Oy, 2001.
ML = Messulauluja. Kirjapaja Oy 1997.
P = Felix Mendelssohn-Bartholdy.
Oratorio Paulus. Bärenreiter, 2008.
PC = Piae Cantiones. Fazer, Helsinki 1981.
SUS = Kari Tikka: Hiljaa kuunnellen. Sulasol,
Helsinki, 1978.
Kaj-Erik Gustafsson: Psalmeista.
Sulasol, Helsinki, 2004.
SS = Juhani Haapasalo: Viisi laulua Irja Askolan
sanoihin. Sulasol, Helsinki, 2011.
SV = Saavu valo! Gummerus Kirjapaino Oy,
Jyväskylä 1997.
UML = Uusia messulauluja. Kirjapaja,
Gummerus Kirjapaino Oy, 2007.
YH = Ylistäkää Herraa – Kotimaisia hartaita lauluja.
WSOY 1994.

Jos laulun löytämisessä on ongelmia, meilaa tai soita
Nina Tilli (09) 2340 4730, nina.tilli@evl.fi.

PAPPSLIITTO PRÄSTFÖRBUNDET

**SUOMEN KIRKON PAPPSLIITTO
FINLANDS KYRKAS PRÄSTFÖRBUND R.Y.**

www.pappisliitto.fi, pappisliitto@akiliitot.fi
Perustettu 14.1.1918



Puheenjohtaja, Pappisliitto

Eija Nivala
Alavieskan seurakunnan
kirkkoherra, TM
Puh. (08) 4309 602
GSM 050 5762 110
eija.nivala@evl.fi



**SUOMEN KANTTORI-URKURIITTO
FINLANDS KANTOR-ORGANISTFÖRBUND R.Y.**

www.skul.fi
kanttori-urkuriitto@akiliitot.fi
Perustettu 15.6.1907



Puheenjohtaja, Kanttori-urkuriitto

Mikael Helenelund
Kantor i Borgå svenska domkyrko-
församling, FM
Puh. 040 584 9952
mikael.helenelund@evl.fi

**AKAVAN KIRKOLLISET AMMATTILIITOT —
KYRKLIGA FACKFÖRBUND INOM AKAVA AKI R.Y.**

Perustettu 25.1.2001



Puheenjohtaja, AKI

Jukka Huttunen
Espoon seurakuntayhtymän
yhteisen seurakuntatyön pääliik-
kö, TM
Puh. (09) 8050 2330
GSM 040 544 1695
jukka.huttunen@evl.fi

AKIN TOIMISTO

Akavatalo, Rautatienkatu 6,
00520 Helsinki
Avoimna arkin klo 9-15
Puh. (09) 150 2453, faksi (09) 148 5875
toimisto@akiliitot.fi
Edunvalvontaan ja työsuhteeseen liittyvät
kysymykset osoitteeseen edunvalvonta@akiliitot.fi

**LAKIMIESPALVELUT AKIN JÄSENI-
LLE**

**Puhelinpalvelu työhön ja virkaan liittyvissä
lakiasioissa:** ma-pe klo 9–15 lakimies Heidi Halonen
ja varatuomari Anna-Maria Numminen
Puh. 050 463 8699, lakimies@akiliitot.fi
Puhelinpalvelu yksityiselämän oikeusasioissa:
arkisin klo 10–16 Asianajotoimisto Bützow
Puh. (09) 431 531
Mainitse minkä liiton jäsen olet.

**ERITYISKOULUTETTujen
TYÖTTÖMYYSKASSA**

Asemamiehenkatu 2 C,
00520 Helsinki
Puh. (09) 7206 4343 ma–to klo 12–15
Faksi (09) 272 1212
erityiskoulutettujen.tk@erko.fi
www.erko.fi



Toiminnanjohtaja

Esko Jossas, TT
Puh. (09) 150 2467
GSM 050 511 6683
esko.jossas@akiliitot.fi



Opiskelija-asiamiehet

Annukka Ruusula, kanttori, MuM
GSM 050 518 4038
annukka.ruusula@akiliitot.fi
Kanttori-urkuriiton opiskelijatoiminta,
neuvonta opiskelijoiden
harjoittelu- ja työllistymiskysymyksissä



Toimistosihteerit

Tuija Kukkonen, yo-merkonomi
Puh. (09) 150 2453
tuija.kukkonen@akiliitot.fi
Jäsenyysasiat, aloasastot,
luottamusmiesskurssit



Apulaistoiminnanjohtajat

Annamari Jokinen, VTM
Puh. (09) 150 2445
GSM 040 865 6630
annamari.jokinen@akiliitot.fi



Vesa Engström, teol.yo
GSM 050 597 5231
vesa.engstrom@akiliitot.fi
Pappisliiton opiskelijatyö, neuvonta
opiskelijoiden harjoittelu-, mentorointi-
ja työllistymiskysymyksissä



Heli Meinola
Puh. (09) 150 2653
heli.meinola@akiliitot.fi
Cruxin toimittussihteri, jäsenyys-
asiat, opintomatkat



Merja Laaksamo, pastori, TM
Puh. (09) 150 2466
GSM 050 542 3664
merja.laaksamo@akiliitot.fi
Cruxin päätoimittaja, AKIn viestintä,
Pappisliiton hallinto, opintomatkat,
pappien ammatilliset asiat,
palvelussuhdeneuvonta



Johdon assistentti

Tuula Anttonen, HSO-sihteri
Puh. (09) 150 2446
tuula.anttonen@akiliitot.fi



Anne Taanila
Puh. (09) 150 2657
anne.taanila@akiliitot.fi
Kirjanpito ja maksuliikenne

Anna palautetta lehestä ja voita MacBook Air!



Arvottava palkinto
on n. 1 000
euron arvoinen
MacBook Air.



Samalla voit antaa aihe-ehdotuksia ja
vaikuttaa lehden sisältöön. Vastaa heti
lyhyeen kyselyyn osoitteessa
www.mcipress.fi/lukijakyselyt

Vastaaminen on helppoa.

1. Kirjautu osoitteeseen www.mcipress.fi/crux
2. Merkitse numerosarja 0248
3. Tämän jälkeen pääset lukijakyselyyn
klikkaamalla Lähetä-painiketta.

Ja sitten vain onnea arvontaan!

Lukijakyselyyn voi vastata kahden viikon sisällä lehden ilmestymisestä. Kyselyyn
voivat osallistua kaikki MCI Press o:n tuottamien lehtien lukijat. Voit osallistua
kyselyyn jokaisen ilmestyvän numeron yhteydessä, mutta vain yhdellä vastauk-
sella lehden numeroa kohden. Kysely ja arvonta koskevat lehtiä, jotka ilmestyvät
kevätkaudella 2012. Palkinnon arvontaan osallistuvat kaikki vastanneet. Palkinto
arvonta 31.7.2012. Voittajalle ilmoitetaan sähköpostitse tai kirjeitse.

Kotimaakauppa on nyt Sacrum.
Sacrum on asiantunteva ja
palveleva kumppani, josta saat
kaikki seurakuntatyön tarvikkeet.
Kumppanihintaan tietenkin.
www.sacrum.fi



17⁹¹

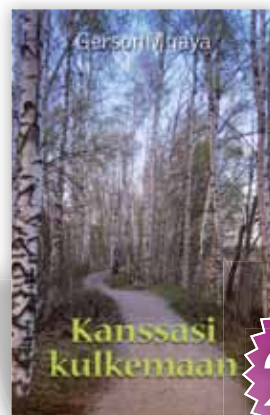
Pia Perkiö, Esa Ahonen

Katso, mikä aamu

Valoisa tervehdyskirja keväällä ja kesällä juhliain viettäville. Hengellinen sanoma punoutuu hienovaraisesti suorasaisten runojen lomaan ja luontokuvat vievät keskelle Suomen kesäaamuja.

17,91 (19,90)
yli 20 kpl **13,90!**

KIRJAPAJA



24³⁰

Gerson Mgya

Kanssasi kulkemaan

Millainen on Jeesus, ja mitä hänen seuraamisensa merkitsee? Tansanialainen pastori tarkastelee kirjassaan Jeesuksen persoonan eri puolia, kuten nöyryyttä, rohkeutta, viisautta, ystävällisyyttä, myötätuntoa, rakkautta ja kuuliaisuutta.

24,30 (27,00)

SUOMEN LÄHETYSSEURA



29⁶⁰

Johanna Hurtig, Mari Leppänen (toim.)

Maijan tarina

Lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö yksilön ja yhteisön trauma.

29,60 (32,90)

KIRJAPAJA



Uusi Naispapin virkapuku

Sovituspisteet:

SACRUM, myymälä

Hietalahdenranta 13, 00180 Helsinki
Ma-pe klo 9-17, p. 020 754 2350

SACRUM, logistiikkakeskus

Hallipussi 1, 76100 Pieksämäki
Ma-pe klo 8-16, p. 020 754 2770

ATELJÉ SOLEMNIS

Keskuvainionkatu 4, 33720 Tampere
Ma-pe 8-15.30, p. 020 754 2920



* . MK8 1 *

Liiton aukioloajat kesällä

Akavan kirkolliset ammattiliitot AKIn toimisto on suljettuna 9. – 13.7. välisen ajan kesälomien vuoksi.

Kiireellisissä tapauksissa voit ottaa yhteyttä
numeroon 050 511 6683.

Lakimiehen puhelinpalvelua ei ole ajalla 2. – 15.7.

AKI toivottaa jäsenilleen hyvää kesää
ja rentouttavaa lomaa.