

CRUX

3

TEEMA
MUSIIKKI




Virsilieikki – Hymnplay

s. 32

- ▶ Millainen on hyvä johtaja? s. 50
- ▶ Pappi on aina töissä – vai onko enää? s. 46

VERKOSSA
AKI-live



.....
Musiikin voima on siinä,
että se menee ihon alle ja
löytää tunteuksia, joita
ei voi sanoilla ilmaista.
.....

Olli Kortekangas



LAURA LEIPAKKA
SUOMEN TEOLOGILIITON
PUHEENJOHTAJA
laura.leipakka@evl.fi

Muutoksen aikaan

Syksy on saapunut. Koulut ja työt alkavat, kesälomat ja -leirit päättyvät. Hahmotamme elämäämme vuodenaikojen ja elämäntilanteiden vaihtelulla. Syksyn liittyy perinteisesti muutos.

Viimeiset puolitoista vuotta ovat erityisesti olleet muutoksen aikaa, kun koronapandemian pitkä varjo on heijastunut yllemme. Reilusti yli vuoden olemme sopeutuneet uudenlaiseen elämään arjessa, työssä ja juhlassa niin kotimaassa kuin maailmanlaajuisesti. Koronavirus on mylertänyt käsityksiämme etäisyksistä, kanssaihmisistä, liikkumisesta, vapaa-ajasta ja työn tekemisen mahdollisuuksista sekä mahdotto- muudesta. Monet koronan aikaansaamat muutokset työelämään lienevät tulleet jäädäkseen. Digitaalisuus ja etätyöt mitä todennäköisimmin, kasvomaskit toivottavasti eivät.

Muutos herättää aina tunteita. Toiset iloitsevat ja toiset ahdistuvat. Niin kirkon kuin muiden alojen työelämässä muutokseen suhtaudutaan välillä varauksella, jopa pelonsekaisin tuntein. Muutoshakuisuus ja muutosvastarinta ovat kieleemme vakiintuneita termejä. Korona on pakottanut meidät muuttumaan ja muuttamaan. Hyvässä ja pahassa. Väliin muutos on ollut nopeaa, väliin hidasta. Tunteiden kirjo arjen ja työn muutoksessa on ainakin itselläni ollut valtava viimeisen reilun vuoden aikana. Paradoksaalisesti korona on näyttänyt meille, että muutos on ainoa pysyvä asia maailmassa.

AKI-liitot on viime vuosina muuttunut valtavasti, jo aikana ennen koronaa. Kahdesta pe-

rusliitosta tuli vuonna 2017 kolme, korona toi etäkokoukset arkeemme, liiton nimi vaihtui vuoden alussa ja tänä vuonna AKI-liitot on rakenteellisen muutoksen edessä, kun viimeinen nykymuotoinen AKIn valtuusto kokoontuu marraskuussa. Ensi vuonna siirrymme liittokouksmalliin AKIn päätöksenteossa.

Kolmen ammattiliiton rinnakkaiselo koko olemassaolonsa ajan ollut jatkuvassa liikkeessä. Hallitukset vaihtuvat parin vuoden välein, joten opettelemme jatkuvasti toimimaan yhdessä koko AKIn, mutta myös perusliittojemme parhaaksi. Muutos ei aina ole helppoa, koska suhtaudumme siihen niin eri tavoin. AKI:ssa olemme kuitenkin olleet kaikkien liittojen kesken yleensä sitä mieltä, että muutosta tarvitaan. Maailma, yhteiskuntamme sekä toimintakenttämme muuttuu ja AKI sen mukana.

Jotta muutos on mahdollista, tarvitsee välillä ottaa aikalisä, pysähtyä ja hengittää. Katsoa eteen- ja taaksepäin sekä pohtia, miten tähän on tultu ja mitä kohti kannattaisi mennä. Korona on pakottanut meidät nopeaan muutokseen, mutta koronarokotteiden myötä arkeemme ei ole enää pelkkää päivästä toiseen selviämistä. Voimme jälleen katsoa eteenpäin ja pysähtyä pohtimaan mennyttä. Olisiko tänä syksynä mahdollista ottaa aikalisä ja pohtia, mitä muutokset ovat tuoneet tullessaan niin AKI:ssa kuin omassa elämässämme? Itse ainakin aion yrittää ottaa aikalisän, oppia menneestä ja pohtia tulevaa ennen seuraavia muutoksen tuulia. Toivottavasti sinullakin on mahdollisuus tähän. ✕

CRUX

3 | SYYSKUU | 2021

TEEMA: MUSIIKKI

- 22 **POHJOISMAINEN
KIRKKOMUSIIKKISYMPOSIUM
NKS2021**
Lähitapahtuman tie striimiksi
- 26 **KANTTORIN ARKI JA PYHÄ**
ja pyhän merkitys työn kannalta
- 32 **VIRSILEIKKI**
matkalla luovaan virteen
- 36 **GREGORIAANINEN LAULU**
tekee ihmiselle hyvää
- 42 **LITURGISEN MUSIIKIN OPETUS**
tarjoaa monialaiset taidot
musiikkikulttuurin parissa
toimimiseen

ARTIKKELIT

- 46 **PAPPI ON AINA TÖISSÄ –**
vai onko enää?
- 50 **MILLAINEN ON HYVÄ JOHTAJA**
ja miten modernin johtamisen tavat
toteutuvat?
- 54 **STRATEGIAT KORONAN JÄLKEEN**
Kirkon johtamisforum järjestetään
käännekohdassa
- 56 **ENDE UND BEGINN**
on monikerroksinen kirkko-ooppera
- 59 **VUODEN KANTTORIN 2021
KUULUMISIA**
- 60 **LUOTTAMUSMIEHEN TYÖ**
on ihmissuhdetyötä
- 63 **TUTKIMUS JA KOULUTUS**
kirkon koulutuksen tukena



22

CRUX

JULKAISIJA

AKI-liitot ry.

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki

PÄÄTOIMITTAJA

Merja Laaksamo
Puh. (09) 4270 1506
merja.laaksamo@akiliitot.fi

TOIMITUSSIHTEERI

Heli Meinola
Puh. (09) 4270 1515,
heli.meinola@akiliitot.fi

TOIMITUSKUNTA

Merja Laaksamo, pastori (pj.)
Päivi Helén, kappalainen
Kaisa Iso-Herttua, oppilaitospastori
Henri Järvinen, pastori
Satu Kreivi-Palosaari, kappalainen
Anna Pulli-Huomo, kanttori
Ismo Savimäki, kanttori
Ari Stenman, kanttori
Joanna Töyräänvuori, tutkijatohtori

OSOITTEENMUUTOKSET

Tuija Kukkonen
Puh. (09) 4270 1503
tuija.kukkonen@akiliitot.fi

Heli Meinola
Puh. (09) 4270 1515
heli.meinola@akiliitot.fi

TOTEUTUS JA ULKOASU

Otavamedia OMA
Firdonkatu 2 T 151
00015 Otavamedia

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.	155 mm x 114 mm 73 mm x 228 mm
	560,- euroa
1/4 s.	101 mm x 118 mm
	330,- euroa
1/8 s.	101 mm x 55 mm
	200,- euroa
takasivu	190 mm x 230 mm
	1 200,- euroa

ISSN 0783-0122

PAINOPIIKKA
PunaMusta Oy

AJANKOHTAISTA

Ajankohtaista edunvalvonnassa **6**

Kanttori-urkuriliiton ja
Pappisliiton valtuuston vaalit **12**

Ohjeita luottamusmiesvaaliin **15**

Kirkon koulutuskeskus
kouluttaa v. 2022 **16**

Vuoden Kanttori 2021 **18**

VAKIOT

Pääkirjoitus **3**

Päätoimittajalta **10**

Sarjakuva **18**

Akipedia **19**

Kanttori-urkuriliiton
puheenjohtajalta **20**

Etymologian sanakirja **21**

Pappisliiton puheenjohtajalta **22**

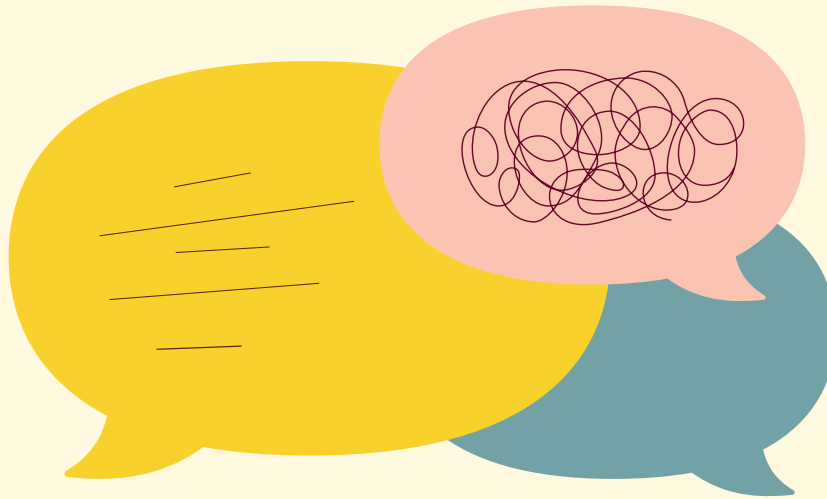
Työntekijän näkökulma **31**

Opiskelijavinkki **41**

Minun tieni **45**

Kolumni **49**

Eläkeläisen mietteitä **53**



KOHTI SEURAAVAA NEUVOTTELUKIERROSTA

Edelliset työ- ja virkaehtosopimusneuvottelut saatiin päätökseen vuoden 2020 juhannukseen mennessä. Nykyiset sopimukset päättyvät joustavasti vuoden 2021 syksyn ja kevättalven 2022 aikana. AKI-liitoille keskeisimmistä sopimuksista kristillisten järjestöjen sopimus on voimassa 31.1.2022 saakka ja evankelis-luterilaisen kirkon sopimus 28.2.2022 saakka. Seuraaviin neuvotteluihin valmistaudutaan jo kiivaasti. Tässä artikkelissa luodaan katsaus siihen, miltä tuleva neuvottelukierros näyttää ja mitä akilaiset siltä odottavat.

JUSSI JUNNI

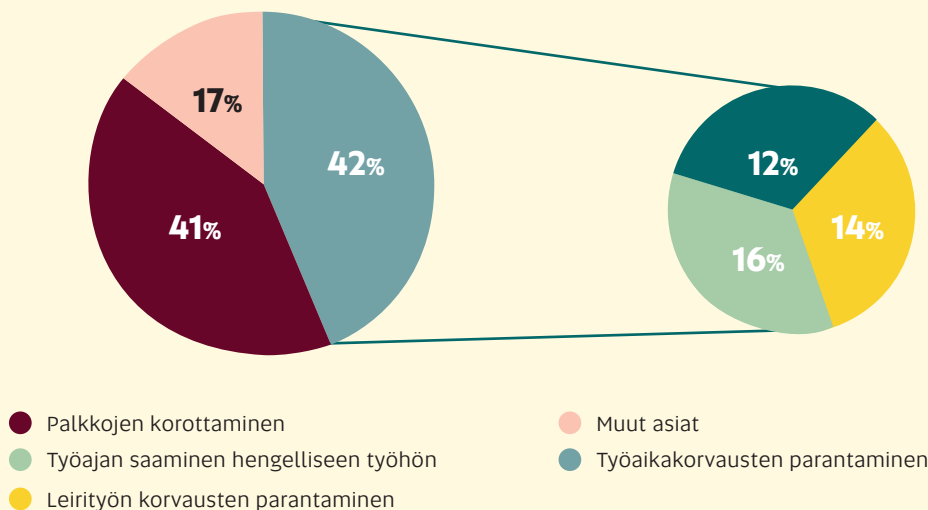
TOIMINNANJOHTAJA, AKI-LIITOT RY

Seuraavaa työ- ja virkaehtosopimusneuvottelukierrosta aloitetaan hiljalleen kuluvan syksyn aikana. Ensimmäisenä erääntyvät monien teknologia-alojen sopimukset loka- ja marraskuun lopussa tänä vuonna. Tavoitevalmistelua on Akavan yksityisen sektorin neuvottelujärjestö YTN:ssä tehty jo keväällä ja varsi-

naiset neuvottelut uusiksi sopimuksiksi ovat jo alkaneet syys-lokakuun vaihteessa.

Viimeisen vuoden aikana on mielenkiinnolla seurattu työnantajien uudelleenjärjestäytymistä yksityisellä sektorilla. Loppuvuodesta 2020 Metsäteollisuus ry ilmoitti loppettavansa työehtosopimustoiminnan kokonaan. Se tarkoittaa sitä,

Tärkein tavoite seuraavalle sopimuskierrokselle kirkon sektorilla



Kuva 1.

että jatkossa metsäteollisuudessa on vain yrityskohtaisia työehtosopimuksia. Tämä merkinnee tulevaisuudessa suurempaa paikallista vaihtelua paperiteollisuuden työehtoissa. Työnantajat voivat yhä enemmän kilpailla työntekijöistä; toisaalta työntekijäpuolen neuvottelut saattavat olla aiempaa vaikeammat. Ainakin neuvotteluja käydään huomattavan paljon enemmän kuin ennen.

Kiinnostuksella on seurattu myös Teknologiateollisuus ry:n yritysten järjestäytymistä uuteen Teknologiateollisuuden työnantajat ry:hyn. Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimus on merkittävänä ventialojen sopimuksena ollut viime neuvottelukierroksilla ns. päänavaajasopimus, jonka palkankorotustaso on pitkälle ohjannut myös muiden sopimusten palkankorotustasoa. Kun Teknologiateollisuus maaliskuussa

ilmoitti siirtävänsä työehtosopimustoimintansa uuteen yhdistykseen, johon eivät kuuluisi kaikki Teknologiateollisuuden jäsenyritykset, on palkansaajajärjestöissä pohdittu, millainen asema teknologiateollisuuden sopimuksilla jatkossa on ja ovatko teknologiateollisuuden sopimukset edelleen yleissitovia, eli tuleeko niitä noudattaa myös työnantajaliittoihin kuulumattomissa yrityksissä vaiko ei. Tällä hetkellä näyttää siltä, että suuria muutoksia ei olisi tässä suhteessa tulossa.

Akavan julkisen alan neuvottelujärjestössä JUKOssa on viime vuosi hiottu uutta strategiaa, ja tällä hetkellä seuraaviin neuvotteluihin valmistaudutaan kaikilla JUKOn sopimusaloilla. Kirkon, valtion, kuntien sekä hyvinvointialueiden sopimukset ovat voimassa 28.2.2022 saakka ja yliopistojen työehtosopimus 31.3.2022 saakka. Neuvottelutavoitteista käydään JUKOn liitoissa tii-

vistä keskustelua, ja samaan aikaan keskustellaan myös muiden keskusjärjestöjen kanssa tavoitteista. Neuvottelut uusiksi sopimuksiksi alkavat ehkä jo joulukuussa.

AKI-liittojen oma sopimus, kristillisiä järjestöjä koskeva työehtosopimus, on voimassa 31.1.2022 saakka. AKIn järjestöjen neuvottelukunta on aloittanut keskustelun tulevista neuvottelutavoitteista, ja neuvottelut alkanevat jo marraskuussa.

Kirkon työntekijät haluavat lisää palkkaa

AKI-liitot toteutti suurimmalle sopimuslalleen, kirkon sektorille seuraavan neuvottelukierroksen tavoitteita koskevan jäsenkyselyn touko-kesäkuun vaihteessa 2021. Kyselyyn vastasi yhteensä 536 kirkossa työskentelevää akilaista. Vastausprosentti oli 22,6. Kuvassa 1 on eritelty, mikä oli kyselyyn vastan-

neen mielestä tärkein tavoite seuraavalle sopimuskierrökselle.

Ylivoimaisesti tärkein asia kirkossa työskenteleville akilaisille on palkkojen korottaminen. Vastaajista 41 % nimesi palkkojen korottamisen tärkeimmäksi tavoitteeksi seuraavalla neuvottelukierroksella. Palkankorotuksia toivottiin erityisesti peruspalkkoihin ja kokemuslisiin.

Vastanneista 87 % haluaa samat palkankorotukset kuin muillakin aloilla. Jonkin verran kannatusta löytyi myös sille, että palkkaeroja kurottaisiin kiinni muiden alojen palkkaukseen nähden. Muita aloja alempia palkankorotuksia ei kannatettu.

Kirkkoherroille tärkeä tavoite on ylimmän johdon palkkausjärjestelmäkokeilun vakinaistaminen. Tätä toivoo 65 % kyselyyn vastanneista kirkkoherroista. Kirkkoherroille palkkauskyseymykset olivat tärkeämpiä kuin kyselyyn vastanneille keskimäärin; 56 % kyselyyn vastanneista kirkkoherroista katsoi, että palkkojen korottaminen on tärkein tavoite seuraavalla neuvottelukierroksella.

Työlle halutaan raja ja asialliset korvaukset

Myös työ- ja vapaa-ajan kysymykset olivat kirkon neuvottelutavoitteita koskevaan kyselyyn vastanneille tärkeitä. Kaikista kyselyyn vastanneista yhteensä 42 % piti tärkeimpänä tavoitteena seuraavalle neuvottelukierrokselle joko työajan

saamista hengelliseen työhön, työaikakorvausten parantamista tai leirityön korvauksen parantamista.

Enimmäistyöaikaa hengelliseen työhön toivoi 52 % niistä kyselyyn vastanneista, jotka eivät työskennelleet ylimmän johdon tehtävissä. Samasta joukosta 47 % piti tärkeänä, että kirkossa maksettaisiin työaikakorvauksia esimerkiksi sunnuntai-työstä. Näin ajattelivat erityisesti kanttorit, joista 63 % kannatti työaikakorvausten saamista hengelliseen työhön.

Peräti 71 % akilaisista toivoi, että arkipyhä lyhentäisi työviikkoa aina eikä vain silloin, kun arkipyhälle sijoittuu työtehtäviä. Uuden arkipyhäkorvauksen on koettu jakautuvan

henkilöstöön epätasaisesti.

Myös leirityön korvauksiin toivotaan parannusta. Etenkin muu kuin ylimmässä johdossa toimiva papisto toivoi, että leirivapaapäivät kertyisivät nykyistä nopeammin. Leirivapaapäivien lisäämistä kannatti heistä 59 %. Lähes samansuuruinen joukko (57 %) kannatti varallaolokorvausten parantamista. Monien kokemus on, että iltoihin, öihin ja viikonloppuihin sijoitettava päivystystyötä ei korvata asianmukaisesti.

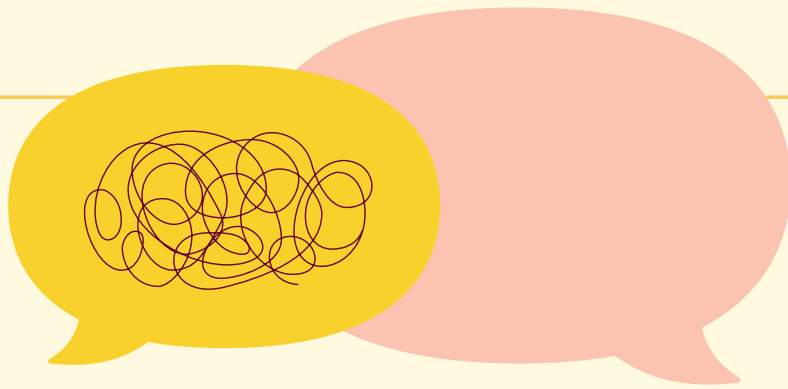
Yksi halutuimpia uudistuksia olisi vuosilomapäivien siirtyminen työnantajalta toiselle työpaikkaa vaihdettaessa. Tätä kannatti 78 % kaikista kyselyyn vastanneista akilaisista. Monelle määräaikaaisuuksia vuodesta toiseen tekeväälle vuosilomien korvaaminen rahassa ei mahdollista riittävää palautumista työstä. Kirkon sisällä asian voisi ratkaista virkaehtosopimusteitse mutta laajemmin yhteiskunnassa tarvittaisiin esimerkiksi lakiin perustuva vuosilomatili, jonne vuosilomapäivät talletettaisiin myöhemmin pidettäväksi.

Ensi kierroksen teemana perhevapaauudistus

Edellisellä neuvottelukierroksella lähes kaikkia sopimusaloja kosketanut neuvotteluteema oli vuonna 2016 sovitun kilpailukyky sopimuksen mukanaan tuoman 24 tunnin työajanpidennyksen poisto. Tulevissa neuvotteluissa maan hal-



Kirkon työntekijät haluavat lisää palkkaa.



lituksen suunnittelema perhevapaauudistus on puolestaan tärkeä kysymys. Perhevapaauudistuksessa nykyiset äitiys- ja isyysvapaat poistuvat ja niiden tilalle tulee kahden vanhemman kesken jaettava vanhempainvapaa ja synnyttävän vanhemman raskausvapaa sekä näitä vastaavat päivärahat. Eduskunnan on ollut määrä saada perhevapaauudistus käsittelyyn syyskuussa ja muutokset lakeihin tehdään tiittävästi syksyn aikana. Uudet perhevapaat olisivat käytössä elokuusta 2022 alkaen.

Palkansaajien näkökulmasta tärkeä kysymys on, missä määrin uusien vapaiden osalta maksetaan palkkaa. Nykyisin on tavallista, että äitiysvapaan ajalta maksetaan palkkaa pidempään, esimerkiksi 72 päivän ajalta, kuin isyysvapaan ajalta, jolta palkanmaksu saattaa olla vain 6 päivää, kuten kirkon sopimuksessa. On perusteltua, että uudessa perhevapaajärjestelmässä kumpikin vanhempi saa yhdenvertaisesti palkkaa perhevapailtaan. Toisaalta ei ole tavoitteellista, että äitien nykyiset palkalliset vapaat lyhenisivät isien palkallisten vapaiden pidentämisen kustannuksella.

Työnantajapuoli puolestaan ei halua perhevapaiden kustannusten kasvavan. Perhevapaiden kustannukset jakautuvat myös epätaisisesti eri alojen välillä niin, että naisvaltaisella julkisella sektorilla perhevapaiden kulut ovat huomattavasti suuremmat kuin miesvaltai-

sella yksityisellä sektorilla. Näiden tekijöiden johdosta perhevapaaseen liittyvistä neuvotteluista ei ole odotettavissa helppoja.

Miten käy työrauhan?

Neuvottelukierroksen edellä kiinnostaa myös kysymys työrauhasta. Saadaanko uudet sopimukset neuvoteltua hyvässä yhteisymmärryksessä vai ajaudutaanko patitilanteeseen ja työtaisteluihin? Akavalaisissa muistissa on hyvin muutaman vuoden takainen yliopistolakko sekä kuntien ja kirkon sopimusneuvottelujen sovittelu valtakunnansovittelijan luona viime kierroksella.



Kirkkoherroille tärkeä tavoite on ylimmän johdon palkkausjärjestelmäkokeilun vakinaistaminen.

Koronapandemia yllätti kesken edellisen sopimuskierron, minkä vuoksi etenkin julkisella sektorilla neuvottelut pyrittiin viemään nopeasti loppuun. Tämän vuoksi monia sopimuksiin toivottuja uudistuksia ei ryhdytty neuvottelemaan vaan niitä siirrettiin seuraaville sopimuskierrokselle. Neuvottelut siirtyivät verkkoon. Pandemia hälvensi myös työtaistelujen uhan.

Tilanne näyttää nyt jossakin määrin erilaiselta. Seuraava neuvottelukierros käytäneen perinteiseen malliin kasvotusten. Poliittinen paine välttää työtaisteluita on poistunut. Ainakin hoitoalojen liitot ovat julkisuudessa esittäneet muita aloja korkeampia palkankorotusvaatimuksia, ja niiltä lienee odotettavissa myös merkittäviä työtaistelutoimia vaatimustensa tueksi.

AKIn merkittävimmät sopimusalat, kirkko ja kristilliset järjestöt, eivät perinteisesti ole olleet lakkoherkkiä aloja. Pääsääntöisesti neuvottelut ovat sujuneet hyvässä yhteistyössä, ja työntekijöille on onnistuttu saavuttamaan merkittäviä parannuksia. Omista työehdoista ollaan kuitenkin myös akilaisien joukossa tietoisia. AKI-liittojen neuvottelutavoitekysely osoittaa työtaisteluvälmiuden nousseen kirkon sektorillakin. Keskimääräisillä ja pienilläkin tuloilla elävät akilaiset eivät katso hyvällä palkkojen tai muiden työehtojen polkemista. Tässä liitto pitää jäsentensä puolta. X



MERJA LAAKSAMO
PÄÄTOIMITTAJA

Kirkkomusiikkia striimaten

Suuria jännityksen hetkiä koettiin kirkkomusiikin maailmassa loppukesän aikana, kun koronarajoitukset tiukentuivat ja livetilaisuudeksi suunniteltu Pohjoismainen Kirkkomusiikkisymposium jouduttiin yhtäkkiä muuttamaan striimatuksi tilaisuudeksi.

Suuri osa konserteista striimattiin ja osasta kanavia tehtiin videot, joihin ilmoittautuneet saivat linkin. Tässä lehdessä pääsemme kurkistamaan symposiumin aiheisiin kuvien ja alkuperäisistä kanavista kirjoitettujen artikkeleiden avulla.

Virsileikki eli Hymnplay oli yksi symposiumiin suunnitelluista työpajoista. Osallistujilla oli mahdollisuus tutustua Virsileikkiin **Sirkku Rintamäen**, **Elsa Sihvolan** ja **Mirja Ilkan** toteuttaman esitelyvideon avulla. Cruxin artikkelissa **Sirkku Rintamäki** kertoo Virsileikin mahdollisuuksista luoda yhdessä uutta virttä. ”Virsileikki on leikkiin virittävän työpajan ja osallistavan konsertin kokonaisuus, jossa virsi on sekä leikkikenttä että leikkikalu. Mukana on vanhoja virsiä, villivirsiä ja hetkessä luotavia uusia virsiä.”

Millainen on kirkkomusiikon suhde pyhään? Asiaa pohtii artikkelissaan **Kaija Huhtanen**, joka on tehnyt aiheesta tutkimuksen vuosina 2017–2019. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä kanttori pitää pyhänä ja mikä on hänelle arkea, mikä on pyhän merkitys hänen työntekonsa kannalta. Työnteon rutiinit tukahduttavat helposti pyhän, moni kanttori kaipasi aikaa ja mahdollisuutta oman hengellisen elämän hoitamiseen.

Kirkkomusiikin koulutus Sibelius-Akatemiassa täyttää syksyllä 2021 tasan 70 vuotta. Liturgisen musiikin opetus on alusta alkaen ollut läsnä kolmen kivijalan, eli urkujensoiton, laulun ja kuo-

ronjohdon opetuksen rinnalla ja osana. Liturgisen musiikin opetuksesta ja koulutuksen kehityksestä kirjoittaa **Timo Kiiskinen**.

Kirkkomusiikkisymposiumiin oli suunnitteilla myös gregoriaanisen laulun kanava. Aiheeseen päästiin tutustumaan striimin avulla, kun artikkelin kirjoittaja **Hilkka-Liisa Vuori** ja **Johanna Korhonen** esiintyivät kokoonpanossaan Vox Silentii, joka on toiminut vuodesta 1992 lähtien. Artikkelissaan **Hilkka-Liisa Vuori** tutkii gregoriaanista laulua hyvinvoinnin lähteenä ja mietiskelyyn johdattajana. Gregoriaaninen laulu voi olla parhaimmillaan mielen, kehon, äänen ja tilan resonanssia.

Symposiumin aiheiden lisäksi tutustumme **Anniina Nylundin** tutkimukseen, jonka hän on tehnyt Joensuun seurakuntayhtymän ja Jyväskylän seurakunnan kokemuksista työaikakokeilusta vuosina 2018–2020. Jyväskylän seurakuntaan liittyy myös **Paulus Pikkaraisen** artikkeli ”Millainen on hyvä johtaja?” Artikkelin pohjautuu Pikkaraisen tekeillä olevaan pastoraalitutkimukseen, jonka taustaesimerkki on Jyväskylän seurakunnasta.

Henri Järvinen kävi Uudessakaupungissa tutustumassa Ende und Beginn -kirkko-oopperaan, joka kantaesitettiin elokuussa. **Olli Kortekankaan** säveltämä kirkko-ooppera kuvaa Dietrich Bonhoefferin viimeisiä vuosia vankeudessa.

Lämpimät onnittelut Vuoden Kanttorille **Ossi Jauhiaiselle**, jonka ajatuksia on luettavissa tästä lehdestä.

Lehdestä löytyy myös ajankohtaisia edunvalvonta-asioita: tulossa olevat luottamusmiesvaalit, Pappisliiton ja Kanttori-urkuriiton valtuustovalit, Kirkon johtamisforum sekä pian alkavan uuden neuvottelukierroksen haasteet. ✕

Mikael Helenelund Suomen Kanttori-urkuriliiton kunniajäseneksi



KANTTORI-URKURILIITTO ON KUTSUNUT Porvoon ruotsinkielisen tuomiokirkkoseurakunnan eläkkeellä olevan kanttorin **Mikael Helenelundin** kunniajäsenekseen. Kunniajäsenyys julkaistiin NKS2021-symposiumin avajaisissa Helsingissä 26.8.

Kanttoriuransa aikana Mikael Helenelund toimi myös valtakunnallisissa luottamustehtävissä Kyrkomusikerföreningenissä, Suomen Kanttori-urkuriliitossa ja AKI-liitoissa.

Ennen varsinaisten kirkkomusiikkiopintojen aloittamista Yrkeshögskola Noviassa Pietarsaaressa hän suoritti filosofian kandidaatin tutkinnon Helsingin yliopistossa pääaineenaan kielitiede ja toimi apulaisja tuntiopettajana yliopistossa. Kirkkomusiikkiopinnot suoritettuaan hän työskenteli ensin Munsalan seurakunnan kanttorina ja sitten Porvoon ruotsinkielisessä tuomiokirkkoseurakunnassa vuosina 1996-2020. Porvoossa hän toimi työalavastaavana vuodesta 2012.

Mikael Helenelund toimi Kyrkomusikerföreningenin puheenjohtajana vuosina 2001-2005, Suomen Kanttori-

urkuriliiton puheenjohtajana 2006-2012 sekä AKI-liitot ry:n puheenjohtajana 2007-2011. Hän oli Pohjoismaisen kirkkomusiikkineuvoston jäsen 2001-2012. Helenelundin toimiessa SKUL:n puheenjohtajana yhdistys kävi läpi suuria rakenteellisia muutoksia. Hänen aikanaan muodostettiin kattojärjestö AKI-liitot (alkujaan Akavan kirkolliset ammatiliitot AKI ry) yhdessä Suomen kirkon pappisliiton kanssa.

Mikael Helenelund on ollut mukana uudistamassa jumalanpalvelustyötä Porvoon tuomiokirkkoseurakunnassa, ja hän kuului Porvoon hiippakunnan jumalanpalveluksen ja kulttuurin ryhmään 1998-2011.

Peruste Mikael Helenelundin kunniajäsenyydelle Kanttori-urkuriliitossa on hänen pitkä ja omistautunut työuransa kirkkomusiikin parissa sekä pitkäjänteinen työnsä kirkkomuusikoiden aseman ja työolojen kehittämiseksi.

Mikael Helenelund hedersmedlem

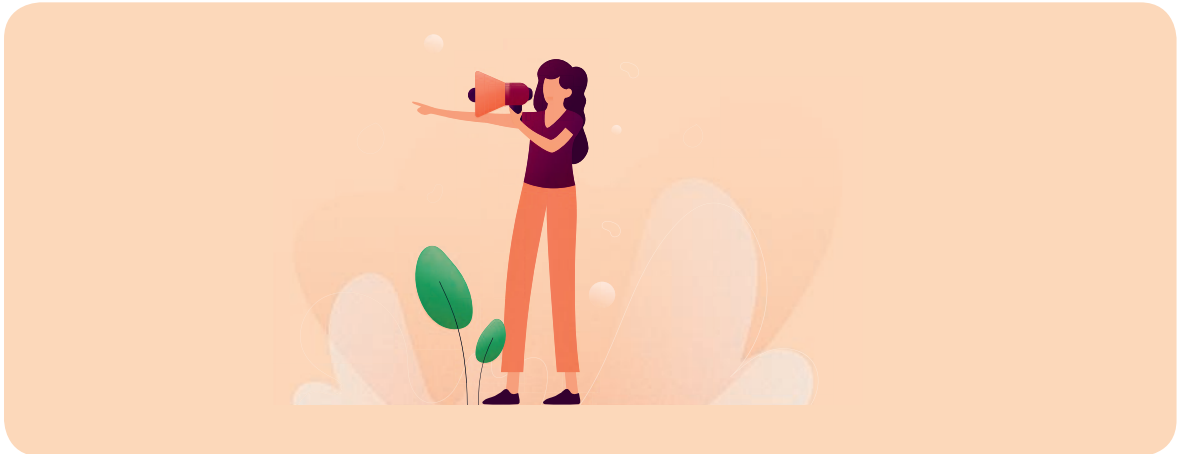
MIKAEL HELENELUND HAR under sin arbetskarriär som kantor innehaft ett stort antal förtroendeuppdrag och burit ett stort ansvar både i församlingen inom sina tjänsteförhållande som på ett nationellt plan inom Kyrkomusikerföreningen, Finlands Kantor-organistförbund och AKI-förbunden.

Före han inledde sina egentliga kyrkomusikstudier vid YH Novia i Jakobstad avlade han fil.-kand.-examen med språklig inriktning vid Helsingfors universitet och fungerade som assistent och timplärare vid universitetet. Efter slutförda kyrkomusikstudier var han först anställd som kantor i Munsala församling och sedan i Borgå svenska domkyrkoförsamling 1996-2020 där han varit sektorsansvarig från år 2012.

Mikael Helenelund var ordförande för Kyrkomu-

sikerföreningen 2001-2005, ordförande för Finlands Kantor-organistförbund 2006-2012 samt ordförande för AKI-förbunden 2007-2011. Han var medlem av Nordiska kyrkomusikrådet 2001-2012. Undet hans tid som ordförande för FKOF genomgick förbundet stora strukturella förändringar och grundade AKI-förbunden i samarbete med Finlands kyrkas prästförbund. Han har varit engagerad i gudstjänstförnyelsearbetet i Domkyrkoförsamlingen i Borgå och varit medlem i Borgå stifts referensgrupp för gudstjänst och kultur 1998-2011.

Mikael Helenelund har gjort en lång, hängiven och enastående insats för kyrkomusiken och kyrkomusikernas ställning, arbetsvillkor och utveckling i vårt land och är väl förtjänad att bli kallad till hedersmedlem i Finlands Kantor-organistförbund.



Sinustako vaikuttaja? Vaalit tulossa!

Tule päättämään pappien ja kanttorien edunvalvonnasta?

Ensi vuonna valitaan uudet valtuustot Suomen Kanttori-urkuriliitolle ja Suomen kirkon pappisliitolle vuosiksi 2022–2025. Ehdokasasettelu ja vaali toimitetaan sähköisesti. Kanttori-urkuriliiton valtuustossa on jaossa 11 paikkaa ja Pappisliiton valtuustossa 23 paikkaa.

Äänestys tapahtuu niin, että Kanttori-urkuriliiton jäsen äänestää oman liittonsa ja oman hiippakuntansa ehdokasta ja Pappisliiton jäsen omaansa. Valtuuston vaali toimitetaan tammi-helmikuussa 2022. Vaali on välitön ja salainen, ja se toteutetaan sähköisesti. Äänestämistä annetaan erilliset ohjeet tammikuussa 2022.

Nyt on aika asettaa ehdokkaita. Siksi toivomme aktiivisuutta perusliittojen jäseniltä. Ole mukana vaikut-

tamassa! Kuka edustaa valtuustossa hiippakuntaasi ja liittoasi?

- Lue seuraavilta sivuilta tarkemmat ohjeet ehdokkaiden asettamisesta
- Jos asetut itse ehdolle, pyydä jotakuta kannattamaan itseäsi
- Jos haluat kannattaa jotakuta henkilöä ehdokkaaksi, voit kannattaa enintään kahta ehdokasta, joiden suostumus sinulla on oltava
- Ehdokasilmoitukset lähetetään AKIn toimistolle kotisivujen lomakkeella viimeistään **31.10.2021**.

Tarkemmat ohjeet ehdokkaiden asettamiseksi löytyvät seuraavilta sivuilta ja liittojen kotisivuilta osoitteesta **akiliitot.fi**.

Det är valtider! Var med och påverka!

Vill du vara med och besluta om prästernas och kantoreernas intressebevakning?

År 2021 väljs nya fullmäktige för Finlands Kantor-organistförbund och Finlands kyrkas prästförbund för åren 2022–2025. Kandidatnomineringen och valet sker elektroniskt. Kantor-organistförbundets fullmäktige består av 11 platser och Prästförbundets av 23 platser.

Medlemmarna i Kantor-organistförbundet röstar på det egna förbundets kandidater och Prästförbundets medlemmar röstar på motsvarande sätt på de egna kandidaterna. Valet av fullmäktige kommer att äga rum i januari-februari 2022. Valet kommer att vara direkt och hemligt och kommer att genomföras elektroniskt. Omröstningsinstruktioner kommer att utfärdas i januari 2022.

Nu är det dags att ställa upp kandidater och vi hoppas på stor aktivitet bland förbundens medlemmar. Var med och påverka! Vilka medlemmar vill du att skall representera ditt stift och ditt förbund i fullmäktige?

- Läs instruktionerna för uppställande av kandidater
- Fyll i valurkunden på nätet på förbundets hemsida akiliitot.fi
- Sänd kandidatlistan via nätet till AKIs kansli senast **den 31 oktober 2021**.

Närmare direktiv för uppställande av kandidater finns på följande sidor. Direktiven finns också på förbundens hemsidor under adressen **akiliitot.fi**.

Ohjeet ehdokkaiden asettamiseksi

Kanttori-urkuriliiton ja Pappisliiton valtuuston varsinaisten jäsenten ja opiskelijajäsenten vaali 2022.



Yleistä

Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton sääntöjen mukaan liiton ylintä päätösvaltaa käyttää valtuusto. Kanttori-urkuriliiton valtuustoon valitaan 9 varsinaista jäsentä ja 2 opiskelijajäsentä. Pappisliiton valtuustoon valitaan 19 varsinaista jäsentä, 1 maisteri- tai kandidaattijäsen ja 3 opiskelijajäsentä. Varsinaisten jäsenten sekä Pappisliitossa maisteri- tai kandidaattijäsenen vaali toteutetaan joka neljäs vuosi ja opiskelijajäsenten vaali joka toinen vuosi.

Valtuuston vaali toteutetaan tammi-helmikuussa 2022. Varsinaisten jäsenten sekä Pappisliitossa maisteri- tai kandidaattijäsenen toimikausi on vuodet 2022–2025 ja opiskelijajäsenten toimikausi vuodet 2022–2023.

Vaaleista on säännökset Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton säännöissä sekä valtuuston vahvistamassa vaalijärjestyksessä.

Vaalipiirit

Varsinaisten jäsenten vaalissa vaalipiireinä toimivat Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hiippakunnat. Kanttori-urkuriliiton varsinainen jäsen kuuluu vaalissa siihen hiippakuntaan, johon kuuluvassa seurakunnassa hän työskentelee. Jos jäsen ei työskentele seurakunnassa, hän kuuluu vaalissa siihen hiippakuntaan, jonka alueella hän asuu. Pappisliiton varsinainen jäsen kuuluu vaalissa siihen hiippakuntaan, jonka tuomiokapitulin alaisuudessa hän on. Maisteri- ja kandidaattijäsenet muodostavat vaalissa yhden vaalipiirin.

Kanttori-urkuriliiton opiskelijajäsenten vaalissa Taideyliopistossa

opiskelevat muodostavat yhden vaalipiirin ja muissa oppilaitoksissa opiskelevat toisen. Pappisliiton opiskelijajäsenten vaalissa vaalipiireinä toimivat Helsingin, Joensuun ja Turun opiskelupaikkakunnat.

Kanttori-urkuriliiton valtuustoon valitaan jokaisesta vaalipiiristä yksi jäsen.

Pappisliiton valtuustoon valitaan vaalipiireistä valtuutettuja seuraavasti:

Turun arkkihiippakunta	2
Tampereen hiippakunta	2
Oulun hiippakunta	2
Mikkelin hiippakunta	2
Kuopion hiippakunta	2
Porvoon hiippakunta	1
Lapuan hiippakunta	2
Helsingin hiippakunta	4
Espoon hiippakunta	2
Maisteri- ja kandidaattijäsenet	1
Helsingin yliopisto	1
Itä-Suomen yliopisto	1
Åbo akademi	1

Ehdokkaat

Varsinaisten jäsenten vaalissa ehdokkaan on oltava Suomen Kanttori-urkuriliiton tai Suomen kirkon pappisliiton varsinainen jäsen tai Pappisliitossa maisteri- ja kandidaattijäsenen vaalissa maisterijäsen tai kandidaattijäsen ja opiskelijavaalissa opiskelijajäsen. Jäsenyyden on tullut alkaa viimeistään 31.10.2021.

Ehdokkaan on annettava suostumuksensa ehdokkaaksi asettamiselle. Ehdokas tarvitsee myös vähintään yhden äänioikeutetun jäsenen kannatuksen. Ehdokkaan on

kuuluttava samaan vaalipiiriin kuin kannatusilmoituksen allekirjoittaja.

Kannattajat

Jäsen tarvitsee ehdokkuudelleen vähintään yhden äänioikeutetun jäsenen kannatuksen. Kannattajan on kuuluttava samaan vaalipiiriin kuin ehdokas.

Jäsen saa kannattaa ehdokasasettelussa enintään kahta vaalikelpoista jäsentä.

Määraaika ja oikaisu aika

Ehdokas- ja kannatusilmoitukset tehdään sähköisesti liiton verkkosivulla olevalla lomakkeella.

Ehdokas- ja kannatusilmoitukset on jätettävä viimeistään 31.10.2021. Ehdokkaille ja kannattajille varataan 8.–14.11.2021 välinen aika oikaisujen ja täydennysten tekemistä varten. Liittojen hallitukset vahvistavat ehdokaslistat kokouksessaan 18.11.2021.

Ehdokaslistojen julkaiseminen

Ehdokaslistat julkaistaan joulukuussa viikolla 49 liiton verkkosivulla, uutiskirjeessä sekä sosiaalisessa mediassa.

Vaali tammi-helmikuussa 2022

Valtuuston vaali toimitetaan tammi-helmikuussa 2022. Vaali on välitön ja salainen, ja se toteutetaan sähköisesti. Äänestämistä annetaan erilliset ohjeet tammikuussa 2022.

Vaalissa noudatetaan enemmistövaalitapaa. Jokainen äänioikeutettu jäsen saa vaalissa äänestää enintään yhtä vaalipiirinsä ehdokasta. Valituksi tulee se, joka on saanut vaalipiirissä eniten ääniä. Varajäsenet kutsutaan vaalipiiristä siinä järjestyksessä, kuin ääniä on annettu.

Direktiv för kandidatuppställningen

Val av egentliga medlemmar och studerandemedlemmar till Kantororganistförbundets och Prästförbundets fullmäktigen 2022.

Allmänt

Enligt stadgarna för Finlands Kantor-organistförbund och Finlands kyrkas Prästförbund utövas den högsta beslutsmakten av fullmäktige. Till Kantor-organistförbundets fullmäktige väljs 9 ordinarie medlemmar och 2 studerandemedlemmar. Till Prästförbundets fullmäktige väljs 19 ordinarie medlemmar, 1 magister- eller kandidatmedlem och 3 studerandemedlemmar. Valet av ordinarie medlemmar samt i Prästförbundet magister- eller kandidatmedlem förrättas vart fjärde år och valet av studerandemedlemmar vartannat år.

Valet av fullmäktige genomförs i januari-februari 2022. De egentliga medlemmarnas samt i Prästförbundet magister- eller kandidatmedlemmens mandatperiod är åren 2022–2025 och studerandemedlemmens mandatperiod åren 2022–2023.

Gällande valen finns stadganden i Finlands Kantor-organistförbunds och Finlands kyrkas prästförbunds stadgar samt i den av fullmäktige fastställda valordningen.

Valkretsar

Vid val av ordinarie medlemmar fungerar stiftet i Den evangelisk-lutherska kyrkan i Finland som valkretsar. Egentlig medlem i Kantor-organistförbundet hör vid valet till det stift som den församling där han är anställd hör. Om medlemmen inte är anställd i församling, hör han/hon vid valet till det stift, på vars område han/hon bor. Egentlig medlem i Prästförbundet hör vid valet till det stift, vars domkapitel han/hon är underställd. Magister- och kandidatmedlemmarna utgör vid valet en valkrets.

Vid val av Kantor-organistförbundets studerandemedlemmar utgör

de som är studerande vid Konstuniversitetet en valkrets och de som studerar vid andra läroinrättningar en annan valkrets. Vid val av Prästförbundets studerandemedlemmar utgörs valkretsarna av studieorterna Helsingfors, Joensuu och Åbo.

Från varje valkrets väljer man till Kantor-organistförbundets fullmäktige en medlem.

Till Prästförbundets fullmäktige utser man befullmäktigade från valkretsarna på följande sätt:

Åbo ärkestift	2
Tammerfors stift	2
Uleåborgs stift	2
St Michels stift	2
Kuopio stift	2
Borgå stift	1
Lappo stift	2
Helsingfors stift	4
Esbo stift	2

Magister- och kandidatmedlemmar	1
---------------------------------	---

Helsingfors universitet	1
Östra Finlands universitet	1
Åbo akademi	1

Kandidaterna

Vid val av ordinarie medlemmar bör kandidaten vara egentlig medlem i Finlands Kantor-organistförbund eller Finlands kyrkas prästförbund eller i Prästförbundet vid val av magister- eller kandidatmedlem magistermedlem eller kandidatmedlem och vid studerandeval studerandemedlem. Medlemskapet bör ha inletts senast 31.10.2021.

Kandidaten bör ge sitt medgivande till att uppställas som kandidat. Kandidaten behöver också understöd från minst en röstberättigad medlem. Kandidaten bör höra till

samma valkrets som den som underskrivit sin anmälan om understöd.

De understödande

Medlemmen behöver för sin kandidatur understöd från minst en röstberättigad medlem. Den understödande bör höra till samma valkrets som kandidaten.

En medlem får vid kandidatuppställningen understöda högst två valbara medlemmar.

Termin och tid för rättelse

Anmälan om kandidatur och understöd uppgörs elektroniskt på den blankett som finns på förbundets hemsida.

Anmälan om kandidatur och understöd bör inlämnas senast 31.10.2021. Kandidaterna och de understödande reserveras tid att 8-14.11.2021 inlämna rättelser och kompletteringar. Förbundens styrelser fastställer kandidatlistorna vid sitt möte 18.11.2021.

Publicering av kandidatlistorna

Kandidatlistorna publiceras i december, vecka 49 på förbundets nätsidor, i en nyhetsbulletin samt i sociala media.

Val i januari-februari 2022

Val till fullmäktige förrättas i januari-februari 2022. Valet är direkt och hemligt och det förrättas elektroniskt. Gällande röstningen ges särskilda direktiv i januari 2022. Vid valet tillämpas valsättet för majoritetsval. Varje röstberättigad medlem får vid valet rösta på högst en kandidat inom sin valkrets. Vald blir den som i valkretsen fått flest röster. Suppleanter inkallas från valkretsen i den ordning i vilken röster har avgetts.

OHJEITA LUOTTAMUSMIES- VAALIIN



LUOTTAMUSMIESTEN TOIMIKAUSI on päättymässä. Uudet vaalit pidetään seurakunnissa marraskuun loppuun mennessä. Seurakuntiin on tärkeää saada akilaisia luottamusmiehiä, asetu siis ehdokkaaksi vaaleissa. Muista myös äänestää omaa ehdokastasi!

1 Vaalit pidetään toimikauden vaihtuessa marraskuun loppuun mennessä.

2 Pääluottamusmiehen tehtävänä on järjestää luottamusmiesvaali. Jos luottamusmiehiä on useita, he muodostavat vaalitoimikunnan.

3 Mikäli työpaikalla ei ole aiemmin valittu luottamusmiestä, voi kuka tahansa liiton jäsen toimeenpanna vaalin edellyttäen, että työpaikalla on 5 jukolaista. Liiton toimisto auttaa asiassa mielellään ja antaa tarvittaessa tiedon JUKOn jäsenistä vaalin järjestämistä varten.

4 Vaalien järjestämistapa päätetään paikallisesti.

5 Vaalin järjestäjän on varmistettava, että kaikki jukolaiset eli kaikki akavalaisiin liittoihin kuuluvat saavat tiedon a) ehdokasasettelusta ja sen määräajasta b) vaalikokouksen eli vaalin ajankohdasta. Sähköposti + kuittaus on ok. Varminta on lähettää ensimmäinen sähköposti kaikille seurakunnan työntekijöille.

6 Jos ehdokkaita ei määräaikaan mennessä ilmaannu enempää kuin valittavia (esim. yksi, joka haluaa luottamusmieheksi ja yksi, joka haluaa varaluottamusmieheksi) vaalin järjestäjät pitävät vaalikokouksen, jossa todetaan sopuvaali.

7 Jos ehdokkaita tulee useampia, järjestetään vaalikokouksessa vaali. Eniten ääniä saanut tulee valituksi pääluottamusmieheksi. Jos varsinaisia luottamusmiehiä voidaan valita yhteensä 3, tulee toiseksi eniten ääniä saaneesta varapääluottamusmies, kolmanneksi eniten ääniä saaneesta luottamusmies ja neljänneksi eniten ääniä saaneesta varaluottamusmies.

8 Vaalikokouksesta laaditaan pöytäkirja. Tieto valituista luottamusmiehistä (pöytäkirjanote vaalitoimituksesta) toimitetaan sähköpostilla **jukola@juko.fi**. Sopuvaalista laaditaan lista valituista ja heidän varahenkilöistään ja toimitetaan se JUKOon.

9 Jatkatavat luottamusmiehet käyvät Jukolassa päivittämässä yhteystietonsa. Ensimmäistä kertaa luottamusmieheksi valittu tekee JUKOn nettisivuilla uuden luottamusmiehen ilmoituksen.

Lisätietoa AKIn verkkosivuilla akiliitot.fi/luottamusmiesvaalit. Sivuille tietoa myös järjestöjen luottamusmiesvaaleista.

Maistiaisina Koulutuskeskuksen vuoden 2022 koulutuksista

Kirkon koulutuskeskus tarjoaa vuonna 2022 niin uutuusia kuin aiemmilta vuosilta tuttuja koulutuksia. Tarkemmat tiedot koulutuskuvauksineen julkaistaan elokuussa Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa (www-osoitteessa koulutuskalenteri.evl.fi). Alta löydät ennakkotietoja tulevan vuoden koulutuksista.

Uusia koulutuksia:

- Yhteisömusiikin toteutustapoja seurakunnassa
- Pari- ja perheterapiamenetelmiä seurakuntatyössä 2022–2023

Koulutukset osittain tai kokonaan verkossa:

- PT6 Diakonia, missio ja globaali vastuu
- Diakonia muuttuvassa yhteiskunnassa
- Kompleksiset systeemit ja kokeilukulttuuri
- Harjoittelunohjaajien koulutus papeille ja kanttoreille
- Surutuki

Alla tarkemmat tiedot Kirkon koulutuskeskuksen vuoden 2022 koulutustarjonnasta. Koulutukset järjestetään Kirkon koulutuskeskuksessa Järvenpäässä, ellei muuta mainita. Muutokset ovat mahdollisia.

DIAKONIA JA YHTEISKUNTA

Diakonia muuttuvassa yhteiskunnassa 5 op DEK, KEK, YP
8.2. Teams, 28.–30.3. KK ja 26.–28.9. verkkototeutus

Riippuvuus ja päihitteet 5 op DEK, YP
16.–18.2. ja 18.–20.5.

Vanhuus elämänvaiheena 5 op DEK
6.–8.4. ja 12.–14.10.

Surutuki 5 op DEK
13.1., 15.2., 15.3., 22.4. ja 23.5., verkko-toteutus

JOHTAMINEN

Johtajana kirkossa 1. ryhmä 20 op JOK/P
21.–23.9. ja 9.–11.11., lisäksi 2 jaksoa v. 2023

Johtajana kirkossa 2. ryhmä 20 op JOK/P
28.–30.9. ja 16.–18.11., lisäksi 2 jaksoa v. 2023

Johtajana kirkossa 3. ryhmä 20 op JOK/P
19.–21.10. ja 14.–16.12., lisäksi 2 jaksoa v. 2023

Vapaaehtoistoiminnan johtaminen 5 op JOK, YTEK
19.–21.1. ja 2.–3.6.

JUMALANPALVELUSELÄMÄ

JA JULISTUS

Kirkolliset toimitukset 10 op JEK, YP
14.–17.3., 18.–20.5. ja 23.–25.11.

Syvemälle messuun 10 op JEK, MEK, YP
7.–11.11., lisäksi 2 jaksoa v. 2023

#tehdään yhdessä #messu 5 op DEK, JEK, KEK, MEK, YP
26.–28.10., lisäksi 1 jakso ja työpajapäivä keväällä 2023

Monimuotoinen spiritualiteetti 5 op JEK, KEK, MEK, REK, YTEK, YP
22.–26.8. Hvittorp ja toinen jakso v. 2023

KASVATUS

Dialogisuus kirkon työssä 5 op DEK, KEK, MEK, YTEK
31.1.–1.2. ja 16.–18.5.

Kirkon kasvatus muuttuvassa toimintaympäristössä 5 op KEK
12.–14.9. ja 10.–11.11.

Tukea tarvitsevat lapset ja nuoret 5 op KEK
28.–30.9. ja 15.–16.12.

MUSIIKKI

Bändisoitto 3 op
8.–11.3.

Yhteisömusiikin toteutustapoja seurakunnassa 3 op
7.–9.2.

Yhtyelaulu 2 op
21.–23.3.

RÄAMATUN TULKINTA JA KÄYTTÖ

Saarnakoulutus 10 op, JEK, REK, YP
21.–23.11., lisäksi 2 jaksoa v. 2023

PERHENEUVONTA

Pari- ja perheterapiamenetelmiä seurakuntatyössä 20 op
24.–26.10., lisäksi 3 jaksoa v. 2023

SELUNHOITO

Sielunhoidon erityiskoulutus 30 op Helsinki ja Espoo
9.–11.5. ja 3.–5.10., lisäksi 5 jaksoa v. 2023–2024



Sielunhoidon erityiskoulutus 30 op
Kuopio ja Mikkeli
30.8.–1.9., 29.11.–1.12. Mikkeli, 5 jaksoa
v. 2023–2024 (koulutus Kuopion
ja Mikkelin hiippakunnan alueilla)

TYÖNOHJAUS, KONSULTOINTI

JA OHJAUS

Kirkon työnohjaajakoulutus 60 op
7.–9.2., 27.–29.4., 3.–5.10. ja 28.–
30.11., lisäksi 4 jaksoa v. 2023

**Kompleksiset systeemit ja ko-
keilukulttuuri 1. ryhmä** 5 op, JOK
21.–23.2. KK ja 6.–8.6. (jälkimmäinen
jakso verkkototeutuksena)

**Kompleksiset systeemit ja ko-
keilukulttuuri 2. ryhmä** 5 op; JOK
7.–9.9. KK ja 21.–23.11. (jälkimmäinen
jakso verkkototeutuksena)

Harjoittelunohjaajien koulutus
1 op
24.–25.10. (verkkototeutus)

PASTORAALITUTKINTO

PT3 Sana ja elämä I 6 op
23.–25.3. ja 31.8.–2.9.

PT3 Sana ja elämä II 6 op
9.–11.3. ja 5.–7.9.

PT3 Sana ja elämä III 6 op
23.–25.5. ja 26.–28.10.

**PT5 Spiritualiteetti ja jumalan-
palveluselämä I** 4 op
24.–28.1.

**PT5 Spiritualiteetti ja jumalan-
palveluselämä II** 4 op
14.–18.2.

**PT5 Spiritualiteetti ja jumalan-
palveluselämä III** 4 op
5.–9.9.

**PT6 Diakonia, missio ja globaali
vastuu I** 5 op
27.1. ja 8.3. (verkkototeutus) sekä
19.–21.4. KK

**PT6 Diakonia, missio ja globaali
vastuu II** 5 op
10.2. ja 24.3. (verkkototeutus) sekä
4.–6.5. KK

**PT6 Diakonia, missio ja globaali
vastuu III** 5 op
5.9. ja 4.10. (verkkototeutus) sekä
28.–30.11. KK

PT7 Viestintä ja vuorovaikutus I
3 op
14.–16.3.

**PT7 Viestintä ja vuorovaikutus
II** 3 op
30.5.–1.6.

**PT7 Viestintä ja vuorovaikutus
III** 3 op
7.–9.11.

PT8 Sielunhoito I 4 op
28.2.–4.3.

PT8 Sielunhoito II 4 op
21.–25.3.

PT8 Sielunhoito III 4 op
14.–18.11.

PT9 Kristillinen kasvatus I 4 op
21.–25.3.

PT9 Kristillinen kasvatus II 4 op
29.8.–2.9.

PT9 Kristillinen kasvatus III 4 op
31.10.–4.11.

Kirkon koulutuskeskus on Järven-
päässä sijaitseva Kirkkohallituksen
koulutuksen ja kehittämisen asian-
tuntijyksikkö. Koulutuskeskuksen
tehtävänä on palvella seurakuntia
järjestämällä ja koordinoimalla
henkilöstökoulutusta. Erityiskou-
lutusten ja pastoraalitutkintojen
tavoitteena on tukea kirkon ja seu-
rakuntien henkilöstön ammatillista
osaamista. Kirkon koulutuskeskuk-
sen koulutukseen osallistuu vuosi-
tasolla yli 1 000 kirkon työntekijää
eri puolilta maata.

Erityiskoulutusten lyhenteet (ks.
lisää evl.fi/erityiskoulutukset)
DEK – Diakonian erityiskoulutus
JEK – Jumalanpalveluselämän
erityiskoulutus
JOK – Johtamisen erityiskoulutus
KEK – Kasvatuksen erityiskoulutus
MEK – Musiikin erityiskoulutus
REK – Raamattuteologian erityis-
koulutus
YTEK – Yhteisötyön erityiskoulutus
YP – Ylempi pastoraalitutkinto
(moduulin/koulutuksen voi liittää
ylemmän pastoraalitutkinnon
HOPS:iin)

OSSI JAUHIAINEN ON VUODEN KANTTORI 2021



SUOMEN KANTTORI-URKURILIITON hallitus on nimennyt Vuoden Kanttoriksi 2021 Kuopion Alavan seurakunnan kanttorin **Ossi Jauhiaisen**. Jauhainen vastaanotti palkintonsa NKS2021-symposiumin avajaisten yhteydessä Helsingin tuomiokirkossa 26.8.

Valinnan perustelut: Ossi Jauhainen on laaja-alainen muusikko, joka on toiminut niin kirkkomuusikkona seurakunnassa, solistina maakuntaopperaproduktioissa kuin tehnyt yhteistyötä aktiivisesti eri musiikkipiireillä edustavien artistien kanssa sekä sovittajana, säveltäjänä kuin tuottajanakin. Hän tekee rohkeasti omannäköistään työtä kirkkomuusikkona ottaen kuitenkin huomioon työtoverinsa ollen kannustava työtoveri. Korona-aikana hän on ottanut taidokkaasti haltuun virsivideot, videoidut koulukirkot sekä striimatut jumalanpalvelukset. Jauhainen on tehnyt taidokkaita virsisovituksia, laulanut ja soittanut videoilla sekä äänittänyt ja miksannut videoita. Ossi Jauhainen toimii Suomen kanttori-

urkuriliiton ja AKI-littojen valtuustojen jäsenenä. Hän on myös toiminut usean vuoden ajan seurakuntansa JUKOlaisena luottamusmiehenä.

Musiikin maisteri, kanttori Ossi Jauhainen on syntynyt vuonna 1976. Hän valmistui kanttoriksi (MuM) Sibelius-Akatemian Kuopion koulutusyksiköstä 2004. Lisäksi Ossi Jauhainen on valmistunut laulopedagogiksi Savonia Ammatikorkeakoulusta 2012. Siilinjärveltä kotoisin oleva Jauhainen on toiminut Siilinjärven seurakunnan A-kanttorina 2006–2009 sekä vuodesta 2009 lähtien Kuopion Alavan seurakunnan A-kanttorina. Ossi Jauhainen on toiminut Sibelius-Akatemian Kuopion yksikössä sivutoimisena tuntiopettajana pitäen gospelkuoroa. Hän on uransa aikana osallistunut sekä Kangasniemen laulukilpailuun 2006 että Merikanto-laulukilpailuun 2009. Jauhainen laulaa 2022 ensi-iltansa saavassa **Jukka Linkolan** säveltämässä Minnan taivas -opperassa Gustaf Raninin roolin. Kirkkomusiikkia hän on säveltänyt kaksi kantaattia,

Armon varassa -gospelmessun sekä yksittäisiä lauluja.

Ossi Jauhiaisen johtama Alavan kirkkokuoro valittiin Suomen kirkkomusiikkiliiton Vuoden 2018 musiikkiryhmäksi. Gospelmusiikin parissa Jauhainen tekee yhteistyötä sekä julkaisuja **Kristiina Braskin**, **Popo Salamin**, intialaisen artistin **Arunajan** sekä Nashvillessä asuvan gospellaulaja **Everett W. Millerin** kanssa. Ossi Jauhiaisen tuottamia musiikkivideoita ja äänitteitä on soinnut ympäri maailman lukuisilla radio- ja tv-kanavilla. Uusi julkaisu "Arujana-Game" ilmestyi Spotifyhyn 27.8.2021.

Tunnustuksena ansioistaan Ossi Jauhiaiselle luovutettiin Urkurakentamo Veikko Virtasen lahjoittama Principal-urkupilli seinälaattaan kiinnitettynä, liiton rahalahja sekä Itämeri-päivänä tapahtuneen julkistuksen kunniaksi pala Itämeren John Nurmisen säätiön tekemän Itämeren suojelutyön tukemiseksi.



Milloin eläkkeelle, 1950-luvulla syntynyt?

ELÄKEIKÄÄN LIITTYVIEN käsitteiden epäselvyys ja runsaus tuntuu aiheuttavan säännöllisesti ongelmia. Toimistolle saapuneiden yhteydenottojen perusteella moni 1950-luvulla syntynyt eläkkeen hakija on saanut yllätykseen huomata, että ei saakaan eläkettä vähentämättömänä, vaikka on toiminut aiemmin eläkeinfoissa saamiensa ohjeiden mukaan.

Yleisten alojen eläkelain (81/2016) säännökset koskevat nykyisin myös kirkon työntekijöitä. Tuon lain mukaan alin vanhuuseläkeikä määräytyy portaittain syntymäajan perusteella. Se ei kuitenkaan ole sama asia kuin henkilökohtainen eläkeikä, joka on ratkaiseva. Henkilökohtainen eläkeikä on nykyisin 65 v. kaikilla ennen vuotta 1960 syntyneillä kirkon palveluksesta eläkkeelle jäävillä. Jos jäät eläkkeelle ennen tuota 65 v. ikää, eläkkeeseesi

tehdään pysyvästi nk. muuntovähennys sekä vähennys elinaikakertoimen perusteella.

Töissä voit toki halutessasi jatkaa vielä 65 v. täytettyäsiikin. Eroamisikä on vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä 68 vuotta, vuosina 1958–1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta.

Ettei ikäviä yllätyksiä enää tulisi, kysy tarkempia tietoja ja ohjeita omaan eläkkeelle siirtymisesi ajankohtaan liittyen esim. kuntien eläkevakuutuksesta (Keva), joka hoitaa myös kirkon henkilöstön eläkeasioita. Lisätietoja saat myös eläketurvakeskuksesta. Vastaukset kannattaa selvyyden vuoksi pyytää kirjallisesti sähköpostilla.

Jouni Heino

Lakimies, AKI-liitot

Lähetä oma
kysymyksesi
osoitteeseen
edunvalvontaa@
akiliitot.fi.



MINNA RAASSINA

AKIN JA KANTTORI-URKURILIITON
PUHEENJOHTAJA
minna.raassina@evl.fi

Vetoa muille aloille

Kesän vapaudessa järjestyi muutama elvyttävä kohtaaminen kollegoit-
ten kesken. Moni tuskailli työnsä
kanssa. Kanttorin työ pysyy suun-
nilleen samana kirkkivuodesta toiseen.

Vuosikausia sitten osallistuin työpaikallani ensimmäistä kertaa työn riskien arviointiin. Riskien arviointi on osa työpaikan työsuojelutoimintaa. Se tulee toteuttaa säännöllisesti ja lisäksi aina olosuhteiden muuttuessa. Tuolloisessa tilanteessa käytiin asiaankuuluvasti läpi tapaturmavaaroja, henkistä kuormittumista sekä ergonomisia, fysikaalisia, kemiallisia ja biologisia vaaratekijöitä.

Yhtenä henkisistä kuormitustekijöistä mainittiin etenemismahdollisuuksien puute. Rastihan siihen kohtaan tuli, kun asiaa järkeili, mutta omakohtaista kuormitusta en tuolloin, virka-
vuosieni alussa, tietenkään tunnistanut. Kuluneena kesänä se sai hahmoa kollegoitien kertomuksissa.

Karikkoinen väylä kanttorin työssä etenemiselle näyttää tarjoutuvan virkojen kolmiportaisuudessa. Kuitenkin seuraavan pätevyys-
hankkiminen työn ohessa on työlästä, ellei mahdotonta. Maisteriksi voi kouluttautua Helsingissä ja Kuopiossa. Opinnot vaativat pitkälti läsnäoloa. Ylimmältä asteelta virkauransa aloittavan urapolku taas on käytännössä poljettu loppuun jo opiskelujen myötä.

Seurakunnasta toiseen siirtyminen voi tuoda

vaihtelua työhön, joka kuitenkin pääpiirteis-
sään pysyy samana.

Minulle uskouduttiin tapauksista, joissa tavoiteltava virka täytettiin sisäisin järjestelyin tai muuten niin, että asian hoidosta jäi suhmuroin-
nin maku. Rekrytointitilanteissa voi monesti olla hakijana esimerkiksi pitkäaikainen, tuttu sijainen, jolle virkaa ajatellaan. Mahdollisuuden hakemiseen, esittäytymiseen ja valituksi tulemiseen pitäisi kuitenkin olla oikeasti avoinna. Vähäisten etenemismahdollisuuksien petaaminen esim. omalle työkaverille tavallaan ilmentää kokonaistilannetta. Kun mahdollisuuksia on vähän, houkutus erityisjärjestelyihin harvinaisessa tilanteessa kasvaa.

Karikkoinen väylä
kanttorin työssä
etenemiselle näyttää
tarjoutuvan virkojen
kolmiportaisuudessa.

Yksi, tosin työläs ja poikkeuksellinen urapolku kanttorille kirkon työmarkki-
noilla näyttää tarjoutuvan teologian opintojen ja pappisvihkimyksen kautta. Vaikuttaa siltä, että näissä tapauksissa musiikin asiantuntijuudella on painoa – on syytäkin olla. Toisaalta harmittelua vähäisistä etenemismahdollisuuksista kuulee myös papiston taholta.

Kesän kohtaamisten jälkeen jäin pohtimaan, onko useiden kollegoitien hakeutumisen muille aloille vakava viesti siitä, että jonkin pitäisi muuttua, vai onko kyse normaalista vaihtuvuudesta ja siitä, että eläkevirkoja ei enää tavoitella. Ehkäpä on kyse molemmista. Mieleen nousee myös hallituksen tavoite työurien pidentämisestä. ✕

Pappi, lukkari... – kirkollisten ammattien etymologiaa

KIRKOLLISET AMMATTINIMIKKEET ovat yllättävän pitkään saaneet elää vanhoilla juurillaan. Voi olla, että erilaiset *councillor-*, *adviser-* yms. -päätteiset konsulttikieliset kummajaiset jo vaanivat oven takana, mutta vielä saamme nimityksissämme kantaa viestiä kaukaisista, kiehtovista ajoista.

Pappi on äänteellisesti niin yksinkertainen sana, että vauvakin sen oppii. Taustalla onkin muinaisen kreikan isää tai isää merkitsevä lapsenkielinen sana *pappa*. Muodossa *papas* (= apupappi) sana ehätti venäjän (*pop*) kautta suomeen jo kauan ennen kristinuskoa. Myöhemmin sama venäjän sana lainautui suomeen hieman erisältoisenä: poppamies. Kuttuttavan samankaltainen on pikkulasten ”poppaa”, mutta se taas juontuu muualta, polttamisesta.

Varsin luonnonläheisiä mielikuvia herättää sana **pastori**, lat. *pastor* = paimen. Sana juontuu latinan verbistä *pacere* = laiduntaa. Kreikaksi paimen on *poimén*, mutta sanojen samankaltaisuus on puhdas sattuma.

Pastoria huomattavasti virallisempi alkuperältään on **rovasti**, muinaisruotsiksi *provast*. Sanan alkuperä on latinan *propositus* = eteen pantu, esimies. Rovastiakin etäisempi etymologialtaan on **piispa**, kreikaksi *episkopos*. *Epi* = yläpuolella ja *skopos* = katsoja, tarkkailija. Aivan yksin ei piispankaan ole tarvinnut valvontatehtäväänsä hoitaa, apuna on ollut **asessori** (lat. *adessor* = vieressä istuja). Kun piispan etuliitteeksi lisätään kreikan hallitsemisesta juontuva sana *arkhi-*, puhutaan jo varsin vaikutusvaltaisesta henkilöstä.

Tällaisia viestejä sanat siis kantavat: pastori paimentaa laumaansa, rovasti istuu paimenjoukkonsa edessä, piispa tarkkailee yläpuolelta vieressä istuvan asessorin kanssa, **arkkipiispa** hallitsee. **Paavin** taustalla on yllättäen taas kreikkalaisten vauvojen höpöttelystä poimittu *pappa*.

Kirkkoherran etymologia aiheuttaa toisinaan kiistaa. Moni väittää sanan olevan suomalaisen ankea ja virheellinen käännös ruotsin hempeämmästä nimityksestä *kyrkoherde*, kirkkopaimen. Väärin väittää. Vaikka *kyrkoherde* esiintyy suomalaisissakin asiakirjoissa jo 1500-luvulla, *kirkkoherra* on vanhempaa perua. Muinaisruotsissa sana on muodossa *kirkiohär-*

ra. `Herra´ saattaa nykyään kuulostaa kolkon ylemmydentuntoiselta, mutta sanan muinaissaksalainen alkujuri on varsin inhimillinen: harmaa, harmaahiuksinen. Kovia kokeneet ikätoverini: olkaamme ylpeitä harmaista hiuksistamme, ne ovat ainakin joskus tuoneet arvovaltaa!

Korkeaan ikään viittaavat myös englannin **priest** ja ruotsin **präst**, joiden alkujuri on kreikan *presbýteros* = vanhempi/vanhin. Englannin **minister** on pappien nimityksistä varmasti vaatimattomin: sana tarkoittaa latinassa vähempiarvoista. Sanan perusmuoto on *minus* = pieni. Latinan suuri, *maior* taas johtaa tieteen ja koulun maailmaan: *maior* => *magister* => maisteri.

Kappalainen on luonnollisestikin kappelipappi. *Kappelin* alkuperä taas on yllättävän värikäs, siinä palataan 300-luvulle Martinus Toursilaisesta kertovaan legendaan. Vilkaiskaapas edellisen Cruxin artikkeliani kirkkorakennusten etymologioista.

Perhesuhteista, laumoista ja hierarkioista erillään elää ainakin nimityksensä perusteella **munkki**. Sanan pohjana on kreikan *monos* = yksi, yksinäinen. Mielikuva riutuvasta erakosta lienee kuitenkin vääriä: ei ole sattumaa, että kuumassa rasvassa pullistuva ja ruskistuva vappuherkku on saanut saman nimen. **Nunnassa** taas palataan jokeltelevaan lapseen. Suunnilleen sama sana tarkoittaa nykyäänkin monessa kielessä lastenhoitajaa tai isoäitiä.

Diakonin toimenkuva vaihtelee eri kirkkokunnissa, mutta sanan alkuperä – kreikan *diakonos* – viittaa melkoiseen puuhakkuuteen. *Dia* = läpikotaisin, *konos*-sanan juuri **ken-* = kiirehtiä, liikkua. **Kanttori** – lat. *cantore* – on sananmukaisesti laulaja, **lukkari** – ruots. *klockare* – kellojen soittaja.

Eriskummallinen on sanan **suntio** alkuperä. *Suntio* juontuu muinaisvenäjän sanasta *sodija*, tuomari. Myös viron verbi *sundida* merkitsee `pakottaa, tuomita´. Miksi? Millä tavalla tuomitseminen on liittynyt suntion toimenkuvaan? Vai päinvastoin? Kuka ottaisi selvää? **X**

Tärkeimmät lähteet: Suomen kielen etymologinen sanakirja (Kaisa Häkkinen, 2004) sekä www.etymonline.com

Ismo Savimäki

KANTTORI, HÄMEENLINNA-VANAJAN SEURAKUNTA



JANNE KERÄNEN

PAPPISLIITON PUHEENJOHTAJA

janne.keranen@suomenlahetykseura.fi

Evankelis-luterilainen kirkko tarvitsee rakenneuudistuksen

Kun evankelis-luterilaisen kirkon nykyinen kirkolliskokous aloitti työnsä viime vuoden elokuussa, ilmassa oli runsaasti odotuksia. Kokoukselle tehtiin kaksi aloitetta kirkon hallinnon ja rakenteiden uudistamiseksi. Toisessa ehdotettiin siirtymistä hiippakuntien pohjalle rakentaviin talousalueisiin - niin kutsuttuun hiippakuntamalliin. Toisella aloitteella haluttiin keventää seurakuntayhtymien hallintoa.

Aloitteet saivat innostuneen vastaanoton. Rakenteellisille uudistuksille tunnustetaan laajasti tarvetta. Kirkon hallintoa pidetään tarpeettoman monimutkaisena. Vuosia on puhuttu myös tarpeesta hoitaa taloutta laajemmalla yhteisvastuulla. Seurakuntaelämän taloudelliset edellytykset olisi turvattava kaikkialla Suomessa.

Vuotta myöhemmin innostus on vaihtunut pettymykseen. Kumpikaan aloitteista ei lopulta edennyt kirkolliskokouksessa.

Nykytila siis jatkuu. Taloudellista yhteisvastuuta voi lisätä vain seurakuntaliitoksin ja perustamalla seurakuntayhtymiä. Kehitys näyttää kulkevan kohti jäsenmäärältään yhä suurempia seurakuntia.

Evankelis-luterilaisessa kirkossa tarvitaan rakenneuudistus. Sen toteutuskeinot eivät ole henkilöstön kannalta yhdentekeviä, sillä valtaosa kirkon työpaikoista on seurakunnissa.

Työnantajan taloustilanne näkyy työpaikalla. Hyvässä työpaikassa voi kehittyä työssä, edetä vaativampiin tehtäviin tai kierrättää vastuualueita. Koulutuksiin pääsee. Työtä voi tehdä tiimissä tai vähintään työparin kanssa. Vapaat ja lomat ehtii pitää. Määrärahat ovat mielekkäät ja tilat tarkoituksenmukaiset. Kaikki tämä edellyttää, että työnantajan taloudelliset resurssit ovat riittävän vahvat. Henkilöstön näkökulmasta on

erittäin tärkeää, että seurakuntien taloudellinen kantokyky turvataan.

Kirkolliskokous totesi viimeisimmän nelivuotiskertomuksen perusteella, että kirkossa toimintaa on vietävä yhteisöllisempään suuntaan

ja seurakunnissa on luotava nykyistä enemmän toimintamahdollisuuksia seurakuntalaisille. Tarvitaan lähiyhteisöjä, jotta seurakunta voi olla merkityksellinen ihmisille. Onko tämä todellisuudessa mahdollista, jos seurakunnat ovat tulevaisuudessa yhä vain suurempia?

Taloutta ei voi kestävästi vahvistaa toimintaedellytysten kustannuksella. Seurakuntien koon kasvattaminen auttaa lyhyellä tähtäimellä. Mutta jos tällainen kehitys heikentää seurakuntien toimintaedellytyksiä pidemmän päälle, tarvitaan toinen tapa vahvistaa seurakuntatalouksia.

AKI-liitoissa päivitetään tänä syksynä evankelis-luterilaista kirkkoa koskevia yhteisiä linjauksia. Toivon, että papisto osallistuisi rakenneuudistuskeskusteluun laajemminkin. ✕

Kirkon hallintoa pidetään tarpeettoman monimutkaisena.

NKS2021 tie striimiksi

ANNUKKA RUUSULA
ASiantuntija, AKI-LIITOT
Kuvat **TIMO VIKMAN**

Syksyllä 2016, Göteborgissa järjestetyn NKS2016-tapahtuman jälkeen, aloitettiin Suomessa NKS2020-tapahtuman valmistelut. Syyskuussa 2020 oli tarkoitus järjestää Helsingissä Pohjoismaiden kirkkomusiikkisymposium (NKS). Tapahtuma, joka kiertää eri Pohjoismaissa neljän vuoden aikasyklillä ja kokoaa paikalle noin 700 kirkkomusiikkia. Edellisen kerran tapahtuma oli järjestetty Suomessa, Helsingissä, vuonna 2000.

Keväällä 2020 korona iski leimansa symposiumin järjestelyihin. Toukokuun 2020 puolivälissä SKUL:n hallitus päätti siirtää tapahtuman vuodelle: uusi ajankohta olisi 26.-29.8.2021. Symposium järjestettäisiin normaalisti lähitapahtumana: konsertteja, työpajoja, nuottinäyttely, paljon kohtaamisia kollegoiden kanssa, televisioitava juhlamessu.

Vielä alkukesästä 2021 näytti silti, että voimme järjestää normaalin, suunnitellun tapahtuman. Toki työryhmällä oli alustavat suunnitelmat B ja C, mutta laskimme sen varaan, ettei niitä tarvitsisi toteuttaa. Kesän aikana koronatilanne muuttui jälleen huonommaksi. Silti SKUL:n hallitus teki vielä elokuun alussa päätöksen järjestää tapahtuma lähitapahtumana: koronaturvallisesti, osin muutetulla ohjelmalla ja toteutuspaikoilla.

Sitten isivät Etelä-Suomen avi ja sen määräämät rajoitukset. Niinpä SKUL:n hallituksella ei ollut 13.8. muuta vaihtoehtoa kuin tehdä päätös tapahtuman siirtämisestä nettiin: työpajoja ei olisi, vain osa alkuperäisistä 35 konserteista toteutettaisiin striimattuina, kollegoiden kohtaaminen ei olisi mahdollista. Työpajat muuttuisivat soveltuvin osin videotervehdyksiksi. Juhlamesun järjestelyt Ylen kanssa jatkuisi-

vat suunnitellusti. Aikaa alta kaksi viikkoa. Saatiin aikaan ihme: toimiva, striimattu tapahtuma sekä televisioitu yhteispohjoismaainen juhlamessu. Striimatuista konserteista iso kiitos Helsingin tuomiokirkkoseurakunnan striimausvalmiuksille.

Seuraavilla sivuilla pääset mukaan tähän poikkeukselliseen Symposiumiin kuvakoosteen ja joidenkin alkuperäisistä työpajoista kirjoitettujen artikkeleiden mukana. ✕

NKS2021 työryhmä:

Pia Bengts, Niels Burgmann, Timo Kiiskinen, Anna Pulli-Huomo, Minna Raassina, Hanna Remes, Annukka Ruusula, Teija Tuukkanen, Timo Vikman, Håkan Wikman

Pohjoismainen kirkkomusiikkisymposium 2021

► Islantilaiset vieraamme, Umbra Ensemble.

▼ Hyvältä näyttää striimiä ajatellen. Håkan Wikman, NKS2021-työryhmän projektikoordinaattori.

► Duo MM Tanskasta. Vähän harvinaisempi yhdistelmä urut ja piano.



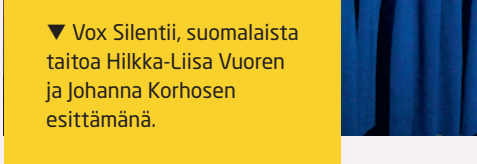
▼ Lapset avajaisissa. Mukana lapsia Hakunilan, Malmin ja Espoon tuomiokirkkoseurakunnan lapsikuoroista.

Hetki kirkkosalissa ennen avajaisia.





◀ Suomen Kirkko-
musiikkiliiton vuoden 2020
musiikkiryhmä Sancti Amici
Porvoon suomalaisesta
seurakunnasta.



▼ Vox Silentii, suomalaista
taitoa Hilikka-Liisa Vuoren
ja Johanna Korhosen
esittämänä.

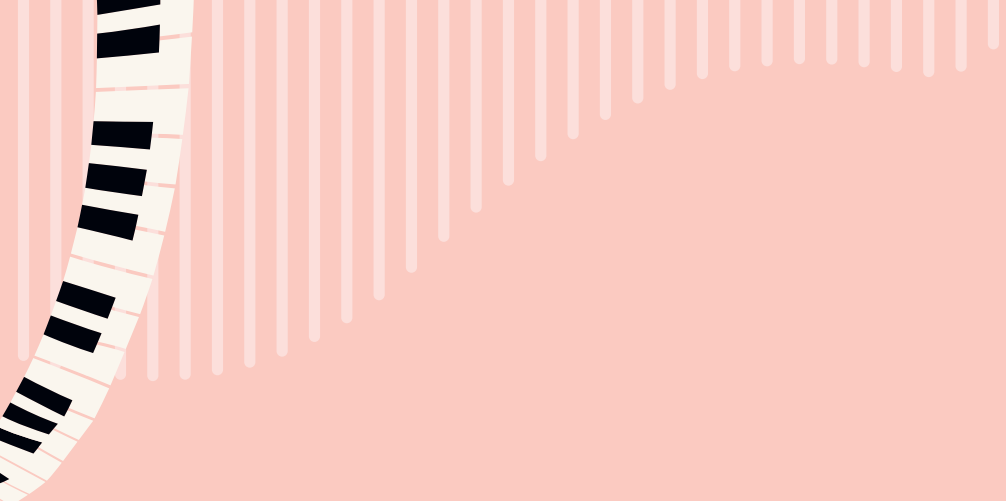


▼ Schola Gothia, vieraamme
Ruotsista.

▼▼ Takahuone, striimin
sydän ja koko symposiumin
mahdollistaja!



Kanttorin arki ja pyhä



Kirkon työssä kanttori on väistämättä kasvokkain pyhän kanssa. Työskentely on elimellisellä tavalla erilaista kuin toiminta vaikkapa orkesterimuusikkona tai musiikkipedagogina. Työn tekemisen paikkoina ovat kirkot ja kappelit, ja musiikkiteosten, virsien ja muiden laulujen sisällöt ovat pääosin kirkollisia, pyhiä tekstejä. Työssään kanttorit toimivat pyhän äärelle kutsujina, tavalla, joka on pääosin musiikillinen. Voidakseen toimia kirkon tehtävissä kanttorin on luotava oma suhteensa pyhään: hän on hengellisen työn tekijä, ”pyhän ammattilainen”.

KAIJA HUHTANEN

MuT, DIPLOMPIANISTI, JOHTAVA KANTTORI, LOIMAAN SEURAKUNTA

Millainen on siis kanttorin henkilökohtainen suhde pyhään? Miten se ilmenee hänen toiminnassaan? Miten kanttori selviää arkityöstään, jonka toistuvuus ja rutiininomaisuus haastavat pyhän läsnäolon? Pyhä on tällöin vaarassa tukahtua. Voisiko kanttori jollain tapaa varjella pyhänsä? Näiden kysymysten siivittämänä toteutin vuosina 2017–2019 tutkimuksen, joka liittyi isompaan tutkimuskokonaisuuteen. Kyseinen kanttoreita käsittelevä tutkimushanke (2016–2019) on vastaavasti osa tutkimuskokonaisuutta, jossa on tarkasteltu kaikkien kirkossa työskentelevien kasvua kirkon työntekijöiksi. Oma tavoitteeni oli ymmärtää, mitä kanttori pitää

pyhänä, mitä arkena, ja mikä on pyhän merkitys hänen työntekonsa kannalta. Lisäksi hain kytköstä pyhän ja ammatillisen kasvun välillä. Tutkimusaineistoni kokosin haastatteleamalla kymmentä eri puolilla maata toimivaa kanttoria. Tässä tekstissä esittelen tutkimukseni pääkohtia, ja haastateltavat esiintyvät tekstissä peitenimillä. Vastaavasti kursivoitdut tekstiosuudet ovat suoria lainauksia heidän puheestaan.

Pyhä ja arki

Pyhä on kiehtova käsite, joka näyttäytyy monissa erilaisissa yhteyksissä. Puhutaan pyhän kohtaamisesta, pyhän äärellä olemisesta, pyhyiden kokemuksista ja tunteista, pyhiinvael-

luksesta, pyhän kantamisesta. Jotkut paikat mielletään pyhiksi, ja pyhimyksiä, pyhiksi julistettuja henkilöitä, palvotaan. Pyhän sisällölle ei kuitenkaan ole helppo antaa yksiselitteistä määrittelyä.

Arki on hyvin tuttua, ja sille löytyy runsaasti kielellisiä ja kuvaavia ilmaisuja. Puurtaminen, harmaus, rutiini ja yksitoikkoisuus liittyvät arkeen. Puhutaan arjen hallinnasta ja arjen sankareista. Kuitenkin myös hyvälle arjelle annetaan arvoa. Kukaan ei kuitenkaan halua olla arkinen. – Sekulaarissa kontekstissa arjen vastakohta on juhla. Kuitenkin alkujaan juhla ja pyhä ovat tarkoittaneet samaa, sillä vuotuiset juhla-ajat ovat liittyneet kirkkokuuteen, katolisessa ja ortodoksisessa perinteessä myös pyhimyksiin.

Mystiikan tutkimustraditiossa pyhä nähdään mahdollisuutena sy-

vemmän merkityksen kokemiseen, aina ekstaattisuuteen asti. Pyhää kuvaavia ilmaisuja ovat sanoinkuvaamattomuus, transsendenttisuus, lumous sekä haltioituneisuus. Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa, jossa pyhä ymmärretään yhteisölliseksi, painotetaan rajaa, jolla pyhä erotetaan profaanista. Kirkko rakennuksena kuuluu pyhän piiriin toisin kuin se katu, jonka varrella kirkko sijaitsee. Ovesta, kynnyksen yli astumalla siirrytään pyhään.

Pyhän kokemista ei voida supistaa psyyken sisäisiksi, emotionaaliksi tai sosiaalisiksi prosesseiksi. Pyhää ei myöskään voida selittää kulttuurisilla tekijöillä. **Emile Durkheimin** mukaan yhteisössä syntyy ajatus pyhästä, kun yhdessä osallistutaan riitteihin ja rituaaleihin. Näin pyhä opitaankin tunnistamaan hermeneuttisesti samalla ta-

paa kuin lapsi oppii tunnistamaan äitinsä.

Kanttorit ja pyhä

Kanttoreiden suhdetta pyhään, ylipäätään heidän hengellisyyttään, on tutkittu niukasti. **Gustav Djupsjöbacka** tarkasteli kirkkomusiikin koulutusta ja pohti kanttorin asemaa pyhyiden vaalijana ja puolustajana. TOIVE-hankkeessa haastateltujen kirkkoherrojen mielestä kanttoreiden musiikillinen toiminta on tärkeä elementti pyhyiden kokemuksen luomisessa. Kanttoreiden työotteessa omalla hengellisyydellä on keskeinen painoarvo, joskaan henkilökohtainen usko ja hengellisyys eivät tule esiin näkyvästi kanttorin työroolissa. Tällöin voidaan ajatella, että pyhä on läsnä, mutta pysyttelee taustalla.

Suunnitellessani tutkimusta minulla oli oletus, että kanttoreilla on jokin erityinen musiikillinen pyhänsä, joka liittyisi esimerkiksi tiettyihin säveltäjiin tai teoksiin. Kanttoreiden puheessa tällaista ei juurikaan löytenyt: musiikillinen ja muu pyhä tuntuivat kietoutuvan yhteen. Kuitenkin esimerkiksi Lauralle *musiikki edusti lähes Jumalan ääntä*. Musiikin eri genret voivat välittää pyhää: *pyhässä kontekstissa ihminen voi saada koskettavan kokemu-*

Kirkossa työskentely ei automaattisesti takaa ”hengellisesti elossa olemista”.

sen pyhästä minkä tahansa musiikin välityksellä. Helenalle puolestaan virsikirja oli pyhää, ja kun Kiira valitsee musiikkia, täytyy joku syy olla, et se pyhä sieltä tulis tekstinä. Helenalla oli haave: Pyhää olis päästä laulamaan Requiemia, tai Johannes-passiota. Nelli löysi Sanan, pyhyiden ja musiikin välillä yhteyden: *syvä pohjavirta, joka lähtee Sanasta, ja mitä elämää se synnyttää, musiikkiinkin, josain siellä on Pyhä.*

Kanttorit tunnistivat pyhässä metafysisen ulottuvuuden: *Pyhää... ehkä se flow. Ku päästät irti, ja se on.* Aika muuttuu toiseksi: *Pyhässähän melkeen aika pysähtyy. Toisaalta myös leikkikin voi olla pyhää, toteaa Nelli ja jatkaa: missä aitous, siellä pyhyys.* Ville rajaa pyhyiden hengelliseen kontekstiin ja tekee eron upean, ”ylimenevän”, ja pyhän välillä.

– [Pyhä] edellyttää hengellistä kontekstia. Ei mulla nyt sentään oo, niinku Hjalles Harkimo sano, et ku Jokerit tekee maalin, ni se on hänelle pyhää... ei semmoset asiat oo mulle pyhiä. Mä ymmärrän, et pyhä on jotain sellasta luovuttamatonta ja saavuttamatontakin, mutta semmosta kohti kannattaa pyrkiä. Raja omassa elämässä sen hengellisiin yhteyksiin. – Vaikka muuten menis yli ja tekis muhun suuren vaiikutuksen, ni se ei välttämättä oo mulle pyhää. [...] sen täytyy olla Jumalan

kanssa tekemisissä, aika ilmeisellä tavalla.

Pyhä näyttäytyy kanttoreiden kuvauksissa hyvin henkilökohtaisena: kullakin ihmisellä on omanlaisensa pyhä. Se voi olla jotakin tavanomaisesta poikkeavaa, erilleen otettua mutta yhtä hyvin mystistä, ”ylimenevää”.

Tasapainoilua arjen ja pyhän välimaastossa

Haastateltujen kanttoreiden arkea olivat paperi-, kone- ja järjestelmätyöt, Kipa, harjoitusten vetäminen. Rutiininomaisen toistuvuuden myötä pyhän läsnäolo kanttorin työssä voi alkaa hiipua. Toimitukset ja jumalanpalvelukset saattoivat muuttua ajan myötä arkisiksi, vaikkakin ne pyrittiin tekemään palveluasenteella ja tosissaan, jopa sydänveirellä. Helena toi esiin sen, että *uudet kotkotukset – sometus, ihmisten viihdyttäminen ja palvelumuotoilu – nämä tuhoavat pyhän.*

Työn määrä oli monen kohdalla huolestuttavan suuri, ja jaksamisen rajat tulivat lähelle. Vaikka jonkun arki saattoi näyttää väljältä, se oli sirpaleista: *mitään ei oikeen viitti alottaa, kun se kuitenkin jää kesken.* Arkistuminen väijyy selvästi työmäärän kasvaessa: *Jos tehdään liikaa töitä, pyhä arkistuu.* Noora kertoo:



Kaija Huhtaniemi: ”Millainen on siis kanttorin henkilökohtainen suhde pyhään? Miten se ilmenee hänen toiminnassaan? Miten kanttori selviää arkityöstään, jonka toistuvuus ja rutiininomaisuus haastavat pyhän läsnäolon? Pyhä on tällöin vaarassa tukahtua. Voisiko kanttori jollain tapaa varjella pyhänsä?”

Pyhän läsnäolo elämässä tuntui olevan kytköksissä kanttorin hengelliseen elämään.

– Oli liian paljon hautajaisia, ni totesin, että ei tämä voi näin mennä, että ku mää näin niitä omaisia siellä kirkonmällä, ni tuli semmonen olo, että pakene! Mä en kestä surevia ihmisiä.

Kiinnostava havainto oli se, että pyhän läsnäolo elämässä tuntui olevan kytöksissä kanttorin hengelliseen elämään, jonka hoitamisesta hän on itse vastuussa. *Haaste hengellisen työn tekijällä on se, et miten se lopulta pystyy omaa hengellistä elämää hoitamaa, toteaa Kiira ja jatkaa:*

– Mulla on ollu aikoja, et on ihan [uskonelämä] kadonnu. Ei oo ees saanu iltarukoustakaa rukoiltuu – ku on koko ajan kaikkee. – Sit rupee tulee hirveen huono olo, et miks voi niin pahoin – kun ei oo hoitanu omaa uskonelämää. Mä vaan käyn töissä täällä ja teen koko ajan hengellistä työtä.

On tunnettua, ettei kirkossa työskentely automaattisesti takaa ”hengellisesti elossa olemista”. Moni kanttori kaipasi aikaa ja mahdollisuutta oman hengellisen elämän hoitamiseen. Nelli toteaa:

– Meidät pitäs ihan lähettämällä lähettä seminaareihin tai retriitteihin, jossa me pystyttäis latautumaan.

Ei riitä, että kanttorit on kirkon taholta määritelty hengellisen työn tekijöiksi. Tätä annettua statusta pitäisi myös tukea ja sille pitäisi antaa tilaa ja aikaa.

Ammatillinen kasvu

Ammatillisessa kasvussa on yksinkertaistetusti määriteltyinä kyse osaamisen kasvusta ja identiteetin vahvistumisesta. Kanttoreiden osalta erityisesti identiteetti kytkeytyy kirkon työntekijänä kasvamiseen, jolloin hengellisellä elämällä ja pyhän äärellä työskentelyllä on erityinen painoarvo. Ammatillisessa kasvussa luonnollisestikin odotetaan tinkimättömän musiikillisen osaamisen lisääntymistä. Toisaalta ammatillista kasvua on myös se, että taiteilijan ego omaksuu palvelevan asenteen ja kypsyy kunnioittavaan työtoveruuteen toisten kanssa.

Moniosaja Helena, jonka CV:ssä on komeita juttuja, nautti saadessaan olla töissä maalaismaisessa ympäristössä: *saa tehdä peruskanttorin töitä, soittaa perinteistä häämusiikkia – juuri siellä on niin virtaa täynnä!*

Ville halusi nuorempana antaa taiteensa kirkon palvelukseen. Tällä hetkellä hän kuvaa omaa kasvuprosessiaan:

– [...] mä oon yks työyhteisön jäsen, ja mulla on omat taidot, mä palvelen näillä – sulla on nuo taidot ja sä palvellet niillä. Kaikki me tehdään yhdessä hengellistä työtä, kukin omilla lahjoilla ja osaamisella. Mä saan musisoida paljon ja toteuttaa mun muusikkouden ydintä, mut silti mä voin olla täysverinen kirkon työntekijä, työtoverina ja yhteisön osana.

Pyhän äärellä työskentelyssä ei siis ole kyse vain oman taidon ja taiteen säteilystä, vaan toisten kanssa tehtävästä yhteisestä työstä, jossa kaikkien taidot ja osaaminen täydentävät toisiaan. Identiteetti muuttuu, ja samalla tapahtuu myös eräänlaista ”kasvua pienemmäksi”, kypsymistä kohti nöyryyttä. Työssä pyhän äärellä voidaan näin ollen yhdessä tavoittaa jotain samankaltaista, minkä Johann Sebastian Bach tiivistä sävellystensä päätteeksi sanoihin Soli Deo Gloria (yksin Jumalalle kunnia). ✕



MARIA VÄINÖLÄ

JOHTAVA KANTTORI,
SEINÄJOEN ALUESEURAKUNTA

Elämälle kiitos!

Olin vuosia sitten säestäjänä kirkkokonsertissa, jossa esiintyi tangokuningattaria ja -kuninkaita. Seinäjoella seurakunta on luonteva yhteistyökumppani monen yllättävänkin tahon kanssa. Solistit lähettivät laulusuunnitelmiaan ja laulut olivat hyvinkin perinteisiä hengellisiä lauluja. Kuitenkin yksi lauluehdotus sai minut epäroimään. Violetta Parran *Elämälle kiitos* ei mielestäni täyttänyt ”hengellisen laulun” kriteeriä. Eihän siinä mainita Jumalaa Jeesuksesta puhumattakaan.

Pyysin solistia vaihtamaan tämän laulun johonkin hengellisempään. Yhtään kyseenalaistamatta näkemystäni hän niin tekikin. Korvaava laulu olisi *Oi katsohan lintua oksalla puun*. Siinä tilanteessa olin tyytyväinen. Sainpa estettyä ainakin sen, että joku paheksuisi sanomalehden yleisönosastossa tangokuningaallisen kirkossa esittämää sopimatonta laulua.

Kului muutama vuosi ja satuin autoradiosta kuulemaan Violetta Parran haastattelun. Siinä hän kertoi Elämälle kiitos -laulun synnystä ja merkityksestä. Sen ajan Chilessä ei voinut mainita sanaa Jumala. Mutta tietenkin hän tässä laulussa halusi kiittää nimenomaan Jumalaa kaikesta hyvästä, mitä koki saaneensa. Niinpä hän kirjoitti sanan Jumala tilalle elämä. Elämälle kiitos, sain siltä paljon!

Muistan, kuinka tyrmistynyt olin. Koin saaneeni näpättyksen itse Taivaan Isältä. Tunsin myös suurta tarvetta pyytää solistilta anteeksi, kun typeryysis-

säni en ollut tällaista asiaa ymmärtänyt ja vaihdatin laulun turhaan.

Iän, tiedon ja kokemuksen karttuessa näkee monesti samat asiat eri tavalla. Tiedän, että moni kollega painii käytännön työssä tämän asian kanssa. Mitä kirkossa voi esittää? Itsekin mietin usein tätä kysymystä. Kanttorina tunnemme perinteen ja haluamme toimia vastuullisesti klassisen koulutuksemme antamin eväin. Haluamme säilyttää kirkkotilan ja kulloisenkin tilaisuuden pyhyiden.

Koen, että musiikkikenttä on kuin fraktaali, kuvio, joka lähempää katsottuna joutaa aina syvemmälle ja syvemmälle. Kuvio, jonka yksityiskohtaa katsomalla ei näekään yksityiskohtaa vaan portin, joka johtaa jonkekin muualle, eteenpäin. Kirkkomusiikkikaan ei ole enää yksi vaan monta.

Kanttori tarvitsee suurta viisautta keskustellessaan esimerkiksi toimitusten musiikeista ihmisten kanssa. On suuri ilo havaita, että useimmille seurakuntalaisille toimitusten musiikin valinta on erittäin tärkeä ja merkityksellinen asia. Ristiriitatilanteessa keskustelu ja yhteisymmärryksen pyrkiminen on ainoa tie. On tärkeää, että molemmat, sekä kanttori että seurakuntalainen voivat käydä tärkeään tilaisuuteen pystyssä päin. Monipuoliset muusikon taidot helpottavat työn tekoa. Haasteita ei kannata pelätä. Tarttumalla vaikeaan musiikilliseen haasteeseen kohottaa väistämättä aina myös omaa osaamistaan. ✕

Kirkkomusiikki
ei ole enää yksi
vaan monta.





Virsiliekin työryhmä vasemmalta oikealle: Jarmo Julkunen, Sirkku Rintamäki, Mirja Ilkka, Johanna Halén ja Tero Pajunen. Työryhmään kuului myös Elsa Sihvola.

Virsilieikki – Hymnplay

Virsilieikki eli Hymnplay oli yksi Pohjoismaiseen kirkkomusiikkisymposiumiin suunnitelluista työpajoista. Työpajat jouduttiin perumaan, mutta osallistujilla oli mahdollisuus tutustua virsilieikkiin Sirkku Rintamäen, Elsa Sihvolan ja Mirja Ilkan toteuttaman esittelyvideon avulla.

SIRKKU RINTAMÄKI

VS. KOULUTTAJA, KIRKON KOULUTUSKESKUS
KUVAT VIENA KANGAS

Olen kurottautunut viime vuosina taiteellisen tutkimuksen kautta syvemmälle siihen, mitä virsi on ja miten se voisi koskettaa, olla edelleen ja myös uusille ihmisille jotakin dynaamista ja luovaa. Jatkotutkintoni aiheena on Löytöretki virren sieluun: näkökulmia virren affektinmukaiseen toteuttamiseen laulajana, soittajana ja tulevaisuuden virren säveltäjänä. Säveltäessäni villivirsiä ja miettiessäni virren luomista ja luovaa toteuttamista, on selvää, että teen sitä monin tavoin yhteydessä toisiin, osana pitkää jatkumoa. Miten tämä yhteys voisi olla konkreettisempaa? Miten voisimme

käytännössä luoda yhdessä virttä – tilaksi, virtaukseksi, säveliksi ja jopa uusiksi sanoiksi? Matkan varrella syntynyt oivallus leikistä oman musisoimiseni, olemiseni ja luovuuteni alkujuurena ja kohtaamiset leikkiin samalla tavoin suhtautuvien muiden taiteilijoiden kanssa synnyttivät ajatuksen Virsileikistä. Kanssani Virsileikkiä suunnittelivat ja toteuttivat kansanmuusikko, äänitaiteilija Tero Pajunen, sellisti, teologi Elsa Sihvola, kuvataiteilija Mirja Ilkka, tanssija Johanna Halén sekä kitaristi Jarmo Julkunen.

Mikä ihmeen Virsileikki?

Virsileikki on siis jatko-opintojeni yhteydessä kehittämäni kokonaisuus, jossa luodaan yhdessä virttä. Virsileikki on leikkiin virittävän työpajan ja osallistavan konsertin kokonaisuus, jossa virsi on sekä leikkikenttä että leikkikalu. Virsi on myös tila, jonka luomme yhdessä. Mukana on vanhoja virsiä, villivirsiä ja hetkessä luotavia ihan uusia virsiä. Jokaista virttä, leikin osasta kuvaa leikkiin viittaava ”taikasana”, esimerkiksi Piiri, Piilo, Turva ja Karuselli. Nämä sanat kertovat myös siitä, mitä kussakin virressä tehdään.

Virsileikissä on mahdollisuus maalata, millaisina väreinä, vii-

voina tai kuvioina virsi kullakin osallistujalla resonoi. On myös mahdollista ilmentää liikkeellä virressä olemista ja virren virtausta. Virttä muunnellaan: välillä toistetaan esilaulajan laulamaa säettä kallevalaiseen tyyliin, välillä lauletaan tuttua virttä yhdessä toisten kanssa, mutta eri tempoissa ja sävelmää varioiden. Välillä tartutaan soitimiin – ukuleleen, kanteleeseen ja rytmisoittimiin. Virsileikissä myös kirjoitetaan lyhyitä lauseita, joista muodostetaan lopulta uutta virttä.

Virsileikissä kehollisuus ja eri aistien kautta kokeminen ja ilmaiseminen on keskeistä. Virsileikki on valoisa, hyväksyvä, virteen ja toisiin leikkijöihin rakkaudella ja lämpimällä uteliaisuudella suhtautuva monitaiteellinen kokonaisuus, jossa jokainen osallistuja vaikuttaa yhdessä syntyvään luomukseen. Virsileikki on yhteisöllinen ja yksityinen matka siihen, mikä on virsi tässä ja nyt, ja millaisiin maailmoihin se voi johdattaa. Virsileikki on mahdollisuus löytää virsi uudella tavalla, tulla virren yllättämäksi. Virsileikissä taiteelliset, musiikkiterapeuttiset, yhteisölliset ja yksittäisen ihmisen spiritualiteettia rakentavat ulottuvuudet kohtaavat. Painopiste voi vaihdella, Virsileikki taipuu erilaisiin toteutuksiin ja sovelluksiin.

Leikin raamit

Jotta leikki sujuisi inspiroituneessa ilmapiirissä ja kaikki tulisivat huomioituksi, tarvitaan jonkinlaiset leikin vapauden ja turvallisuuden mahdollistavat raamit tai säännöt. Erilaiset kohderyhmät tarvitsevat erilaiset leikin raamit. Tällä kertaa kohderyhmänä olivat ensisijaisesti aikuiset. Luonnostelimme tiimini kanssa aikuisille suunnatun Virsileikin raamit tai säännöt, jotka yleisö sai luettavakseen ennen työpajaa:

1. Jokainen on tärkeä – sanotaan toisten ideoille: ”joo!”
2. Leikitään nätisti – annetaan muille tilaa, pidetään yllä positivistista ilmapiiriä ja suhtaudutaan jokaisen leikkiin kunnioittavasti.
3. Virsileikki perustuu keskinäiseen kuunteluun – avataan korvat ja koko olemus aistimaan sitä, mitä milloinkin tapahtuu, ja reagoidaan siihen.
4. Osallistuminen leikki-ideoihin on yhteisen leikin edellytys, mutta mitään ei tarvitse osata eikä mistään ottaa paineita – kaikki, mitä syntyy, on lähtökohdaisesti kaunista, hyvää ja arvokasta.
5. Virsileikin yksi elementti on lepo. Välillä voi vain kuunnella, aistia, tehdä ihan pienesti.
6. Lähtökohtiamme ovat pehmeys, lämpö, ilo, sallivuus, herkkyyks ja hyväksyvyys.

Mikä ja millainen informaatio tarvitaan missäkin kohden yleisölle, jotta he kokevat olonsa turvalliseksi liittyä mukaan? Miten ylipäänsä saamme innostetuksi ihmiset mukaan leikkiin? Ratkaisumme oli työpajan ja konsertin yhdistelmä, jossa ensin opetellaan leikin säännöt, tutustutaan, virittäydytään yhdessä

**Mukana on vanhoja virsiä,
villivirsiä ja hetkessä luotavia
ihan uusia virsiä.**



tulevaan ja sitten pienen tauon jälkeen leikitään juuri tällä joukolla syntyvä leikki yhdessä. Painotimme sitä, että kukaan ei voi tehdä mitään väärin. Palautteen mukaan se vapautti yleisöä. Silti Virsileikin syntyminen edellytti sitä ohjaavalta tiimiltä turvaverkon rakentamista: tilannetajua, vahvaa ja lämmitä läsnäolon taitoa sekä nopeasti reagoivaa, rytmisesti ja harmonisesti moneen taipuvaa taiteilijuutta. Rakensimme kokonaisuuden niin, että monenlaisella osaamisella ja persoonalla varustautuneet ihmiset voisivat siihen liittyä. Oli lupa myös vetäytyä, tarkkailla.

Samassa Piilossa, leikin Turvassa

Virsileikkiin kuuluu myös osio nimeltä Piilo. Piilo on levon hetki, jossa on mahdollisuus kohdata surun todellisuus kuolemaan liittyvän virren kautta. Ihmisen kokemusmaailmassa suru ja ilo kulkevat usein rinta rinnan. Itku ja nauru to-

teutuvat silloin aidosti, kun kumpakaan ei kielletä. Syvä ilo tunnistaa myös surun syvyyden. Ehkä leikissä on hyvä olla lepo hetki siksi, että lepo tunnustetaan ylipäänsä tärkeäksi. Levosta käsin lähtee luovuus ja pulppuilo. On hyvä ja on tärkeää levätä yhdessä.

Kun ihminen avautuu toisia kohti, resonoi ja luottaa, syntyy aina jotakin kaunista ja ainutlaatuisia. Yksittäisten ihmisten lahjat ja valmiudet sulautuvat toisiinsa. Leikki ei ole kilpailu, kuten peli. Siinä ei koeteta voittaa toista. Siinä etsitään, luodaan, ollaan löytöretkellä yhdessä. Siellä, missä on leikkiä, on toivoa, valoa, iloa ja turva. Leikki ja turva synnyttävät toinen toisensa, kuten työryhmän kanssa asian muotoilimme:

Kun on turvassa, voi leikkiä. Leikki taas voi synnyttää turvassa olemisen kokemuksen. Leikki on elämisen ja olemisen tila, jossa olemme viattomimmillamme, aidoimmillamme ja todellisimmil-

lamme. Leikissä olemme avoimina itsemme, toistemme, luonnon ja maailman kohtaamiseen ja yhteyteen koko luomakunnan kanssa.

Näinä pandemia-aikoina leikki voi tuntua kaukaiselta ajatukselta. Kuitenkin Virsileikkiä on kokeiltu myös etäyhteyksin, pieninä palasina. Elokuun alussa Christian Congregational Music -konferenssin Hymnplay-workshopissa osallistujat avasivat vuorotellen mikrofoninsa ja lauloivat hetken aikaa jotakin itselleen rakasta virttä omalla kielellään. Muodostimme Piirin. Se kosketti ja lohdutti. Virsi virtaa: se soi jo, aina, silti, jos sain. Ja kun se soi, se syntyy aina uudelleen. Siinä on aina mukana leikki. ✕

Kirjoittaja on Kannelmäen seurakunnan kanttori. Hän valmistelee kirkkomusiikin taiteellista jatkotutkintoa Sibelius-Akatemiassa ja toimii 1.8.-31.12.2021 kirkkomusiikin vs. kouluttajana Kirkon koulutuskeskuksessa.



Luostarin perintöosa –

Gregoriaaninen laulu ja hyvinvointi

Ihmiset istuvat rauhallisesti hengitellen ja läsnäollin. Osa katselee alttarin suuntaan, osalla on silmät kiinni. Odottava hiljaisuus vallitsee. Kyseessä ei ole mindfulness- tai joogatunti, eikä hengityksen harjoittelu. Hiljainen, vaatimattoman kuuloinen laulu alkaa. Ensin vokaaleilla, sitten mukaan tulee tekstiä: suomea, latinaa. Gregoriaaninen laulu johdattaa mietiskelyyn. Kyseessä voisi olla gregoriaanisen laulun kurssi. Tällä kertaa kyseessä kuitenkin on Kallion kirkon Hiljaisen rukouslaulun messu, jonka musiikki on gregoriaanista laulua.



HILKKA-LIISA VUORI

MuT, ESPOO

Gregoriaaninen laulu on parhaimmillaan hyvinvointia: mielen, kehon, äänen ja tilan resonanssia. Lähtökohtana on paikalle saapuminen, ponnisteleminen läsnäolo ja kirkkotilassa viipyminen. Laulaminen, mutta ennen kaikkea kuunteleminen.

Mikä tekee gregoriaanisesta laulusta ihmiselle hyvää tekevää? Ääni lähtee liikkeelle hiljaisesta toistetusta vokaalilaulusta. Vokaalilaulusta on pieni muistiin kirjoitettu kommentti birgittalaisarten rukoushetkestä Gnadenbergin luostarissa Saksassa 1400-luvulta. Sisarista kerrotaan, kuinka he resitoivat aamuvarhaisella lukukappaleita, joskus toistaen yhtä vokaalia kaksi tai kolme kertaa, kunnes se oli yhtenäinen ja kuului veljille kirkon toiselle puolelle (Vuori 2011). Nykytutkimuksen ansiosta tiedetään, että yksittäisen yksinkertaisen äänen toisto rauhoittaa kehoa ja mieltä, syventää hengitystä ja hidastaa pulssia. Yksittäiset äänen korkeudet myös koskettavat kehoamme korkeuksien mukaan, matalammat äänet ovat rauhoittavampia ja enemmän alakehossa tuntuja, kun taas kor-

keat äänet herättelevät ja tuntuvat enemmän pään alueella.

Psalmilaulun rauha

Samantapainen yksinkertaisuus kuin yhden vokaalin toistamisessa saavutetaan gregoriaanisella resitaatiosävelmällä laulettuun psalmilauluun. Vaikka tekstistä saisikin selvää, kaiku pehmentää resitaation äänen yhdeksi äänen aalloksi, joka keinuu kuin meren aallot kirkkotilassa. Psalmilaulun musiikillinen yksinkertaisuus antaa tilaa mietiskelylle. Kun miettii keskiajan perintöä, 150 psalmin laulamista joka viikko, alkaa ymmärtää, minkä rauhan tyyssijan ne muodostivat. Psalmeihin johdattavia antifoneja on monenlaisia, mutta varsinaisen psalmiresitaatio lauletaan kahdeksalla erilaisella resitaatiokaavalla, joista on lisäksi erilaisia versioita lopukkeesta riippuen.

Pitkään lauloimme laulajakollegani Johanna Korhosen (Vox Silentii 1992–) kanssa psalmeja vain latinaksi, kunnes joku pappi toivoi, että voisiko tämän kuulla myös suomeksi. Siitä alkoi tie syvemmälle gregoria-

niikkaan. Ensi alkuun, kun ilmoitin kuorolle (Anima mea, Hiljaisen rukouslaulumessun esilaulajat 2003), että nyt sitten lauletaan psalmi suomeksi joka messussa, nousi kapina. ”Aivan liikaa sanoja, jotka häiritsevät mietiskelevää rukousta.” Kuitenkin juuri resitaatioon, jota kuorolaiset ensin vastustivat, siihen he lopulta rakastuivat.

Psalmilaulussa kuunteleva hiljaisuus tulee ihmisen itsensä keskelle musiikin keinoin toteutettuna. Ideana on, että keskellä kuoron laulua, jakeen keskellä on odottava hiljaisuus, jonka kuoro päättää aloittamalla jälkisakeen. Toinen kuoro aloittaa oman jakeensa heti ensimmäisen kuoron perään, tullen laulamalla vähän jopa toisten päälle, mutta jälleen säkeen sisällä kuoro pitää hiljaisuuden. Hiljaisuus tulee sanan sisään. Tämä on vaikeaa. Aluksi ei millään malta pitää hiljaista taukoa, tai jos sen pitää, koko ajan on keulimassa eteenpäin, hengittämässä liian aikaisin, liian nopeasti ja hätäisesti. Vasta jatkuvan toiston kautta psalmilaulusta tulee kuin hengitys. Koko seurakunta voi olla yksi hengitys laulussa.

Mikä tekee gregoriaanisesta laulusta ihmiselle hyvää tekevää?

Kuunteleva laulaminen

Olellainen osa gregoriaanisen laulun hyvinvointia on tilan sointi. Benediktiininunna Hildegard Bingeniläinen jo viittasi enkelten lauluun, kun sävelet kaikuivat kirkossa. Kaikuisa kirkkotila houkuttelee vähitellen laulamaan ihmisen oman äänen harmoniaan perustuvia asteikkoja käyttäen. Puhutaan yläsävelvirityksistä, luonnonsävelasteikoista ja pythagoralaisesta virityksestä. Puhdas äänen kaiku kohottaa ja myös virkistää. Kaiken kaikkiaan gregoriaanisten laulujen sävelmät kurottuvat enemmän korkealla kuin matalalle. Keskiaikainen kirkon kaiku kannattelee sävelmää, mutta se vaatii laulajalta kuuntelevaa. Kuuntelevassa tekniikassa, juuri kun ääni soi parhaiten kirkkotilassa, tulee lopettaa laulaminen, kuunnella kaikua ja jatkaa äänen tuottoa juuri ennen kuin kaiku sammuu.

Luostareiden laulu oli keskiajalla, ja on paikoin edelleenkin, lähinnä yksiäänistä ja soljuvaa. Pyhä Birgitta tosin lauluohjeissaan edellytti, että ensisijaisesti laulun tulee olla yksimielistä. Yksiäänisyys on

seurausta yksimielisyydestä. Tässä päästään alkuun menetelmässä, jota kutsun kuuntelemisen pedagogiikaksi. Yksittäinen laulaja laulaa kuunnellen soivan kirkkotilan lisäksi toisen ihmisen laulua toista kunnioittaen, äänellisesti toisen ääntä täydentäen ja täydellistäen, ei toisen äänen päälle painaen tai voimalla alistaen. Jos jokainen laulaja tekee näin, sointi on uskomattoman herkkä ja levollinen. Ymmärrän Birgitan mainitseman, tai vaatiman, yksimielisyyden laulussa asenteena eli haluna kuunnella toista ihmistä siitä huolimatta, että ei välttämättä ole toisen kanssa kaikesta samaa mieltä.

Vieraanvaraisuutta asenteena toisten kohtaamisessa kilpailemiseen keskittyvässä yhteiskunnassa ja erityisesti yliopistomaailmassa on tutkinut amerikkalainen Kathleen Fitzpatrick. Hän ehdottaa, että vieraanvaraista asennetta eli toisen kuuntelua voi harjoitella aivan kuin meditaatiota tai punttien nostelua. Kuuntelemisesta voi opetella tavan vähitellen, harjoittelemalla kuuntelemista, toiston kautta. (Fitzpatrick 2020. Ks. Vuori 2020)

Laulavat vanhainkodit

Omassa väitöstutkimuksessani birgittalaisisarten keskiaikaisista lauluista (Sibelius-Akatemia 2011) yksi sivupolku teki minuun suuren vaikutuksen. Luostarit pitivät huolta sairaista ja vanhuksista. Mietin jo itseäni luostarin sairaskodissa. Mitä raihnaisempi olisi ruu-



miini sitä varmemmin kaipaisin, että kun en enää itse jaksaisi liikua, joku raahaisi minut kaikuksaan kirkkoon rukoushetkeen ainakin kolme kertaa päivässä, rukouslaulun hoidettavaksi. Tästä innoittuneena visioin kymmenen kirkon ylläpitämää vanhainkotiä Suomeen. Paikkoja, joissa jokaisessa olisi oma musiikkityylinsä. Yksi keskittyisi gregoriaaniseen lauluun, toinen virsiin, kolmannessa soisi gospel, neljäs täyttyisi urkureista ja viides tuomasmessulaisista... Joka hoivakodissa keskeinen asia olisi päivän rukoushetket ja messu. Teinkin tästä ehdotuksen Kirkko Suomessa 2020-työryhmälle. Asia ei edennyt. Edesmennyt piispa Yrjö Sariola kertoi, että hän oli kokeillut tällaista jatkuvaa rukoushetkitoimintaa huomattessaan, että hoivakodin vieressä oli sopivasti vähällä käytöllä oleva kappeli. Mutta kannettu vesi ei pysy kaivossa eli vakiintuneeseen systeemiin ja päiväjärjestykseen ei yhtäkkiä onnistunut sovittaa rukoushet-

kiä. Lähtökohdan rukouslaulavalle tai -soittavalle hoivakodille pitää olla alusta alkaen hoivakodin rakenteissa. Tällainen uskonnollisesti sävyttynyt toiminta edustaisi positiivista uskonnonvapautta eli tässä tapauksessa henkilöiden oikeutta harjoittaa omaa uskontoaan myös sairaina ja ikääntyneinä.

Polkuja gregorianiikkaan

Jos emme nyt suorastaan voi muuttua luostariksi tai laulavaksi hoivakodiksi tai viettää gregoriaanisia jumalanpalveluksia, mikä on polku? Yksi polku on sen miettiminen, mihin kohtaan jumalanpalvelusta vanha perinne voi tulla palvelemaan. Itselleni tärkeää oli varhaisessa nuoruudessa introituksen laulaminen. Kun suljen silmäni, näen Directur cantus Arvi Lemposen valoisat kasvot ja tarkat liikkeet. Ensi alkuun introituksen laulaminen oli outoa. Gregoriaanisia sävelmiä, suomeksi, joskus latinaksi. Mutta pian siihen kasvoi: näin

**Psalmilaulun
musiikillinen
yksinkertaisuus
antaa tilaa
mietiskelylle.**

Olennainen osa gregoriaanisen laulun hyvinvointia on tilan sointi.

messu alkaa. Tämä liittyy rituaalin ja toiston kunnioittamiseen. Gregoriaanisten laulujen kauneus voi pysähdyttää mihin tahansa messun kohtaan: Herra armahda – Kyrie eleison -rukoukset ovat helppoja. Uhrilaulut, offertoriot ovat joskus aivan uskomattoman erikoisia – niillä on etsitty mysteerin kuvaamista, psalmit sanoittavat kaikki tunteet, gradualet ovat korkeita kuin taivas, kommuuniolaulut ehtoolliselle puolestaan ovat usein niin lyhyitä, että yksi sellainen voisi mahtua joka messuun mukaan. Yhtä sellaista voi toisaalta laulaa myös vaikka 10 kertaa peräjälkeen, toistuvana rukouksena.

Modaalisuus

Lempiaiheeni gregorianiikassa on laulujen modaalisuus. Erilaisia sävelasteikkoja eli moodeja eli laulujen tunnelmia on gregoriaanisessa laulussa kahdeksan. Teoreetikot vuosiasadasta toiseen ovat analysoineet niitä ja miettineet niille sanallisia määritelmiä. Minullakin on selkeät näkemykset siitä, miten moodit tuntuvat kehossani ja mielessäni. Eli tervetuloa vain vuosituhantiseen joukkoon ja itse määrittelemään moodin tunnelma kokemansa perusteella. Käytännössä moodin ydin on teksti, jota sävelmä kannattelee.

Toisaalta jokainen sävelmä tuo tekstistä erilaisen puolen kuuluvaksi. Tällä hetkellä koen modaalisuudessa merkittävämmäksi ja kokonaisuhyvinvoinnin kannalta olennaiseksi asiaksi moodien vaihtelun. Eli jos laulan keskiaikaista riimiofficiumia (riimillisiä rukoushetkiä), jossa perättäiset laulut ovat perättäisissä moodeissa, koen ettei niinkään ole merkittävää se, miten yksittäinen laulu vaikuttaa minuun, vaan se, että luostarinomaisen kuullaisesti suostun siirtymään moodista toiseen, tunnelmasta toiseen takertumatta yhteen tunnelmaan tai tunteeseen. Moodien sykli on kokonaisvaltainen kuin vuorokausi, psalmien kierto tai vuoden kulku. Lauletuksessa kokonaisuudessa vuorottelevat erimoodiset isommat ja pienemmät laulut, psalmivuorolaulu, tekstien ja rukousten resitointi sekä hiljaisuus. Aivan kuin työ ja lepo vuorottelevat, samoin vuorottelee hiljaisuus ja ääni, laulaminen ja kuunteleminen, vertikaalisen ja horisontaalisen tasapaino, tämä maailma ja näkymätön.

Mystiikan etsintä

Gregoriaanisten laulujen perusluonne on meditatiivinen psalmilaulun rauhan takia. Toisaalta laulujen tunnelma voi virittää ylit-

sevuotavaan riemuun ja jopa riehakkuuteen. Jotkut niistä myös lohduttavat ja itkettävät. Kaikkiaan ne soivat mysteerin eri puolia. Se on mystisyyttä, jota tämän ajan ihmiset, hyvin eri ikäiset, kaipaavat ymmärtää ja kokea. Martti Lindqvistin ajatuksia lainaten: ”Mystisyydessä ei ole hiukkaakaan tunkkaista hämäryyttä. Sen olemus ei ole sokeavaan verhoton näkeminen. Siinä ei ole mitään pelottavaa maagisuutta tai kummitusoloa. Siinä ei ole taikua eikä hämäystä. Mystinen on selkeää, puhdasta ja näkevää oloa, niin kuin kuutamoisella järvellä pakkasyönä kulkiessa voi nähdä jokaisen yksityiskohdan äärettömän tarkasti ja terävästi.” (Lindqvist 1994). ✕

Hilkka-Liisa Vuori opettaa, laulaa (Vox Silentii) ja tutkii gregoriaanista laulua. Hän opettaa Sibelius-Akatemiassa, Kallion seurakunnassa ja kursseilla eri puolilla Suomea. Vuosina 2021-2023 hän on myös mukana Uudenmaan liiton rahoittamassa hankkeessa ”Lauluvoimaa”, jossa äänen rentouttavaa vaikutusta ja kehoresonaation vaikutuksen ymmärrystä viedään hoivayksiköihin Uudellamaalla.



SAARA LAAKKONEN

TEOLOGIAN OPISKELIJA, HELSINGIN YLIOPISTO

Opiskelua koronapakohuoneessa

Olen aina pitänyt siitä, kun kesäloma loppuu ja uusi opiskeluvuosi alkaa. Minulle se on merkinnyt uutta saavuttamisen aikakautta, jolloin voin tuntea itseni aktiiviseksi ja hyödylliseksi arjen sankariksi.

Samaan aikaan opintojeni aikana olen toiminut pakohuoneessa pelinvetäjänä. Monitoiriin katsomisen ja vinkkien antamisen lisäksi olen päässyt itse kokeilemaan pakohuoneita. Olen saanut niistä saman innon, kuin aina syksyllä opintojen alkaessa: Pääsen näkemään kuinka aivotyöläni voi päästä eteenpäin ja vaikeuksista voittoon.

Pakohuoneissa ei kuitenkaan voi aina onnistua. Toisinaan huoneeseen päätyy väsyneenä, ärtyneenä tai huonossa seurassa. Silloin aika tuntuu matelevan ja turhautuminen kasvaa, kun ei pääse eteenpäin. Tuntuu kuin vain kävelisi ympyrää ja tuntisi itsensä tyhmäksi samalla, kun tietää jonkun katsovan kameroista ja tuijottavan, että mikä siinä nyt on, kun et keksi, mitä tehdä seuraavaksi.

Etäaikana opiskelu tuntuukin juuri siltä, kuin olisi liian vaikeassa pakohuoneessa: Seinät kaatuvat päälle, kaikki turhauttaa ja oikea maailma tuntuu olevan jossakin kaukana. Opiskelusta tulee yhtä etälentojen ja palautettavien tehtävien puuroa, johon joku on unohtanut lisää suolaa. Kun kaikki työ tehdään kotona, eikä muita opiskelijoita näe, on ainakin minusta tuntunut siltä, että koko ajan pitäisi

saada suorituksia valmiiksi ilman, että niistä saa onnistumisen kokemuksia. Työ vain täytyy saada tehdyksi ennen kuin sitä tulee lisää.

Kun jälleen syksyn kursseille ilmestyy paikatiedoiksi Zoom-kokoukset, tieto ei yllätä. Silti voin myöntää olevani harmissani. Olin toivonut, että paluu johonkin vanhaan normaaliin olisi jo mahdollista.

Silti minulla kuudennen vuoden opiskelijana on ihan hyvä tilanne. Niin minua kuin

monia muitakin tahoja huolettavat eniten uudet opiskelijat. Minä tiedän, mitä opiskelu voi parhaimmillaan olla ja miten etäopiskelustakin selviää. He puolestaan eivät tiedä, mi-

Yksin ei pääse seikkailusta ulos.

ten opiskelumaaailman pakohuoneet toimivat. He eivät ole vielä tutustuneet keneenkään, jonka kanssa voisi mennä samaan huoneeseen ja yrittää ratkaista ennakkotehtävien, kurssiesseiden ja kreikan verbitaulukoiden tehtävät yhdessä. On riski, että he joutuvat pakohuoneeseensa ihan yksin.

Sillä kuten pakohuoneidenkin maailmassa, myös opiskeluun pätee minun mielestäni sääntö: Yksin ei pääse seikkailusta ulos. Työmäärä on liian suuri, jos sitä ei voi jakaa muiden kanssa. Ja jos turhautumistaan ei voi purkaa jonkun toisen kanssa, ei se vähene vaan moninkertaistuu.

Syksy siis saapuu kuten edellinenkin. Miten voisimme elää sen toisin? Ainakin hyväksymällä sen, että nyt voi olla vaikeaa. ✕

Liturgisen musiikin opetus Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa

Kirkkomusiikin koulutus Sibelius-Akatemiassa täyttää nyt syksyllä 2021 tasan 70 vuotta. Kirkkomusiikkiosaston perustamisesta vuonna 1951 alkaen liturgisen musiikin opetus on ollut läsnä kolmen kivijalan, eli urkujensoiton, laulun ja kuoronjohdon opetuksen rinnalla ja osana. Kun yhdelle A4:lle painettua vanhaa opetussuunnitelmaa tutkii niin huomaa, että se sisältää yllättävän paljon samoja opiskeltavia asioita kuin nykyinenkin. Virsilausunnasta on kyllä luovuttu – nykyisin riittää virsien laulaminen.



TIMO KIISKINEN

KIRKKOMUSIIKIN PROFESSORI,
TAIDEYLIOPISTON SIBELIUS-AKATEMIA

Asiaa tuntemattomalle käsite liturginen musiikki saattaa olla vaikeasti avautuva. Mutta niin se on meille ammattilaisillekin. Historiansa aikana kirkkomusiikin aineryhmässä on opetettu samana asiana liturgista soittoa ja laulua, säestämistä, ju-

malanpalvelussoittoa, kirkkolaulua, kirkkomusiikin käytäntöjä ja niin edelleen. Ja miten liturginen musiikki eroaa muusta musiikista? Yksi ymmärtää termin teologisesta näkökulmasta, toinen taas jumalanpalveluskontekstista. Jollekin se on jokin oletettu tyyliisuunta ja pahimmil-



laan se on jotakin tylsää ja vähäarvoista.

Kun itse aloitin opintoni Sibelius-Akatemiassa vuonna 1979, tulikin keskelle raikkaita muutoksien tuulia. Virsikirjauudistus ja vähän myöhemmin jumalanpalvelusuudistus olivat käynnissä. Suomigospel oli nostamassa päätään ja kanttoriurkurin tutkintojen sijasta opiskelijat alkoivat suorittaa musiikin kandidaatin tutkintoja. Kirkkomusiikki ja sen opiskelu tuntui todella motivoivalta. Toisaalta vanha koulukuntakin tuli tutuksi. Istuimme vapisten rivissä virsitentissä toivoen, että sitä tuntemattominta virttä ei osuisi omalle kohdalle. Tai kun ehdotin urkuopettajalle häämärssin opiskelua urkutunnilla, vastaus oli, että ”ei tuollaisia sovituksia täällä tarvitse käsitellä. Kun soitat näitä vaa-

tivampia kappaleita, kyllä sinä nuopotit itseksesi”.

Muutos kohti nykyistä opetusta

Vielä 20–30 vuotta sitten kirkkomusiikin opiskelijoilla oli melko yhdenmukainen tausta, yleensä musiikkiopistoissa ja konservatorioissa hankittu klassisen musiikin pohjakoulutus. Myös koulutus oli klassisesti ja solistisesti painottunut: opiskelijan odotettiin profiloituvan joko laulajaksi, urkuriksi tai kuoronjohtajaksi. Tämä näkyi mm. kirkkomusiikin opinnäytteissä: ne olivat samoja tasosuorituksia kuin mitä esimerkiksi laulun tai kuoronjohdon pääaineiset opiskelijat tekivät.

Musiikkikulttuurin muutos on muuttanut myös kirkkomusiikin koulutuksen perustaa. Nykyisin

opinnäyte on selkeästi kirkkomusiikin opinnäyte niin kandidaatin kuin maisterin tutkinnossakin. Opiskelijat soveltavat opinnoissaan saamiaan teknisiä ja taiteellisia valmiuksia kirkkomusiikkiin. Kandidaatin tutkinnossa tämä tarkoittaa liturgista kontekstia, eli taitojen osoittamista perinteisen messun toteuttamisessa. Maisterin opinnäytteessä toteutustapa on vapaampi ja opiskelijan syventymistä osoittava. Toteutuksia on nähty taaperomessuista karjalaisen kansan messuihin ja gregoriaaniikasta musikaaleihin.

Liturgisen musiikin opetus nykyisin

Mistä liturgisen musiikin opetus sitten nykyisin koostuu? Kolmi-vuotisessa kandidaatin koulutuksessa tavoitteena on, että opiskelija



Liturginen musiikki edustaa sitä monialaisuutta, jota nykyajan muusikolta monien tutkimustenkin mukaan odotetaan.

saa hyvän teknisen ammattitaidon sekä monipuoliseen muusikkouteen että mahdolliseen kanttorina työskentelyyn. Opetuksen perustan muodostaa kolme opintojaksoa, eli ensimmäisen ja toisen vuoden Kirkkomusiikin käytännöt 1 ja 2 sekä kolmannen vuoden opinnäyteseminaari. Näihin kolmeen opintojaksoon on sisällytetty perustieto ja -taito oikeastaan kaikesta kanttorin musiikilliseen osaamiseen liittyvistä osa-alueista. Näitä ovat mm. virret ja niiden käyttö, muu jumalanpalveluksen musiikki, toimitusten musiikki, musiikin sovittaminen ja soveltaminen, ryhmämusisoinnin taidot, tutustuminen materiaaliin ja työskentelyyn, jota tarvitaan esimerkiksi lasten, nuorten tai kuoro kaikille -ryhmien kanssa työskentelyssä.

Tätä ydintä tukevat solistiset opinnot kuoronjohdossa, laulussa ja urkujensoitossa. Useimmat ottavat tunteja myös pianossa ja vapaassa säestyksessä. Lisäksi useat ryhmäaineet tukevat liturgisen musiikin osaamista, esimerkkeinä vaik-

kapa gregorianiikka, seurakunnan musiikkikasvatus tai kuoronjohdon käytännön harjoittelu. Tärkein liturgisen musiikin teknistä osaamista tukeva aine on liturginen soitto, joka on nykyisin työpari perinteisen urkujensoiton kanssa. Opiskelijan tulee saada urkuosamisensa sekä ohjelmiston opiskelusta että liturgisen soiton parissa työskentelystä. Kummassakin tavoitteena on oppia hyvä motoriikka ja urkutekniikka, urkujen rekisteröinti- ja nuotinlukutaito.

Vielä parikymmentä vuotta sitten liturginen soitto oli lähinnä neljänlaisen koraalikirjan opiskelua. Koraalikirja on edelleen tärkeä työväline nuotinluvun ja erilaisten soitotekniikoiden opiskeluun, mutta useimmat opiskelijat keskittyvät hyvän virsisäestyksen tuottamiseen yksiaänistä tai soinnutettua virsikirjaa apuna käyttäen. Syynä tähän on virsikirjan monipuolistuminen sekä opiskelijoiden edeltävät osaamisalueet. Kun aiemmin opiskelijat olivat käyneet perinteiset pianotunnit, nykyisin useat osaavat vapaata

säestystä jopa perinteistä nuotinluku paremmin. Tätä osaamista on järkevää hyödyntää, ovathan omat soinnutukset ja rytmiset toteutukset parhaimmillaan vaihtelevampia kuin perinteinen koraalisatsi.

Maisterivaiheessa opiskelijat saavat vielä vuoden mittaiset täydentävät kurssit niin liturgisessa soitossa kuin liturgisessa vokaalimusiikissaakin. Tässä vaiheessa on mahdollista syventyä esimerkiksi gregorianiikkaan, joka luonnollisesti avaa väyliä liturgisen musiikin syvälliseen osaamiseen. Liturginen musiikki on läsnä useimpien kirkkomusiikin tohtorintutkintoa tekevien opiskelijoiden työskentelyssä – aiheita ovat esimerkiksi gregoriaaninen laulu tai ranskalaisen musiikin soveltaminen suomalaiseseen liturgiseen kontekstiin.

Liturginen musiikki edustaa sitä monialaisuutta, jota nykyajan muusikolta monien tutkimustenkin mukaan odotetaan. Kirkkomusiikin opiskelu tarjoaa hyvät monialaiset taidot musiikkikulttuurin parissa ja kirkon työssä toimimiseen. ✕



SARI MÄKINEN

KANTTORI, PUNKALAITUMEN
SEURAKUNTA

Näinhän sen pitikin mennä

Oli Vehmaan kirkko, lapsikuoro, Ero-kanttori ja 5-vuotias lauluin-toinen pikkutyttö. Eipä tainnut Ero koskaan saada tietää, minkä kipinän kylvi. Siitä alkoi edelleen jatkuva kuorouru. Pianokin ostettiin ja mummot avustivat hankinnassa: toinen antoi rahaa, toinen sonnivasikan. Olin sukuni ensimmäinen, joka pääsi soittotunneille.

Tulivat nuorisotyönohjaaja Tikli sekä Matti-kanttori, kerhovuodet, isosaika, nuortenillat, tyttökuoro, joulut, kirkkokuoro ja Matin sairastuttua ensimmäinen jumalanpalveluskeikka 18-vuotiaana 1,5 tunnin varoitusajalla. En osannut rekisteröidä, mutta meitä oli parvella kaksi nuorta. Minä soitin ilman jalkiota ja toinen rekisteröi. Selvisimme!

Vaihto-oppilasvuosi USA:ssa räjäytti tajunnan. Musiikinopettajaperheen mukana pääsin kamarikuoroon ja collegen musiikintunneille. Voisiko musiikki olla muutakin kuin harrastus? En minä silti kanttoriksi halunnut jatkuvaan ilta- ja viikonlopputyöhön. Jotain muuta.

Olin kesätöissä vanhainkodissa. Hoivamusiiikki-termiä ei silloin ollut, mutta vaisto sanoi, että laula ja minä lauloin virsistä valsseihin. Monesti tunsin, että laulu läpäisi muurin. Sairaanhoidajakoulukin houkutti, mutta lapset veivät pidemmän korren ja niinpä lähdin Raumalle. Minusta tuli lopulta loimaalainen ja laulava lastentarhanopettaja sekä päiväkodinjohtaja.

Kaiken elämässä tärkeän oppii varmasti päiväkodissa. Kaikki maailman ihmeellisyydet mahtuvat siihen, kun pienen ihmisen kanssa tutkii muurahaista. Lapsen korkeudelta näkee

enemmän ja kauemmas.

Samaan aikaan laulu ja seurakunta olivat toinen kotini. Lauloin kirkkokuorossa ja tein kanttorinkeikkoja. Alkoi nousta ajatus: olisiko minusta sittenkin kanttoriksi? Päädyin Turkuun, mutten vielä pystynyt viemään opintoja loppuun. Urkututkinto sai aikaan jopa trauman, mutta löysin kuoronjohtoon, ja se shytti minut sekä erään naiskuoron 15 vuoden ajaksi.

Musiikki on ollut myös terapiani. Kun sairastuin työuupumukseen ja jouduin lopettamaan rakastamani päiväkotityön, olivat kuoroillat pelastukseni. Kun perhettämme kohtasi suuri tragedia, olivat kirkkokuorolaiseni ensimmäisenä auttamassa ja kannattelemassa.

Kun Jumala sulkee oven, Hän avaa ikkunan. Sen koin juhannusviikolla 2006, kun minulta kysyttiin, miksen ole hakenut Loimaalla avoimena ollutta sijaisuutta. Elokuussa aloitin työt ja siitä lähti iso vaihde päälle. Sain kasvava monipuoliseen kanttorin työhön ja suoritin opiskelut Tampereella työn ohessa. Urkutraumakin hälveni, kiitos erinomaisen opetuksen ja kannustuksen.

Ymmärsin, että kaikki aiemmat työni ovat osa kanttoriuttani: vanhainkodin muistisairaata, päiväkodin lapset ja muskarit, kuorot ja keikat, musiikkiteatteriharrastuskin. Oman paikan etsinnässä meni muutama vuosi ja työpaikka, mutta nyt istun Punkalaitumen urkupankeilla. Nautin olostani ja ihmisistä ympärilläni. 10-vuotiaana toivoin kerran, että saisin joskus soittaa kirkossa. 40 vuotta myöhemmin valmistuin kanttoriksi. Matka oli pitkä, mutta nyt näen: näinhän sen pitikin mennä. ✕



PAPPI ON AINA TÖISSÄ – VAI ONKO ENÄÄ?

Joensuun seurakuntayhtymän ja Jyväskylän seurakunnan kokemuksia työaikakokeilusta vuosina 2018–2020.

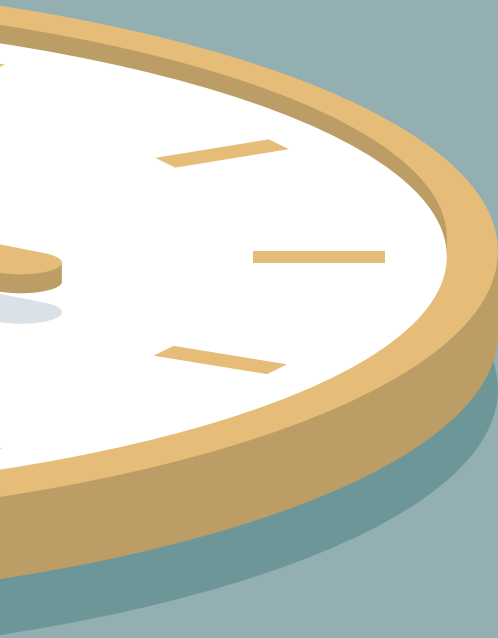
ANNIINA NYLUND

OIKEUSTRADENOMI AMK

Uusi työaikalaki astui voimaan 1.1.2020 ja kumosi vuonna 1998 voimaan astuneen Kirkon työaika-asetuksen, jonka nojalla Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hengellisen työn viranhaltijaryhmät ovat jääneet työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Uusi työaikalaki mahdollistaa edelleen kirkon hengellisen työn työntekijöiden ja viranhaltijoiden jättämisen työaikalain soveltamisen ulkopuolelle, mikäli työntekijällä tai

viranhaltijalla katsotaan olevan työaika-autonomia. Työajattomuuden rinnalle on kuitenkin tuotu hengellisen työn työntekijöille suunniteltu työaika – moduulityöaika.

Ensimmäiset moduulityöaika-kokeilut ovat alkaneet jo vuonna 2010, kun Kirkon työmarkkinallisuuden ja palkansaajajärjestöjen välillä sovittiin työaikakokeilujen järjestämisestä eräissä seurakunnissa. Vuodesta 2017 lähtien kirkon virka- ja työehtosopimus on mahdollistanut moduulityöajan käyttöön otta-



misen seurakunnissa paikallisella sopimuksella. Jyväskylän seurakunnassa työaikakokeilu aloitettiin paikallisella sopimuksella kesäkuussa 2018 ja Joensuun seurakuntayhtymässä 2019.

Työaikakokeilu opinnäytetyön aiheena

Keväällä 2021 yhteistyössä AKI-liitot ry:n kanssa tehdyn opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Jyväskylän seurakunnan ja Joensuun seurakuntayhtymän hengellisen työn työntekijöiden ja viranhaltijoiden kokemuksia työaikakokeilusta vuosina 2018–2020. Kyseisten seurakuntien työaikakokeilun kokemuksia ei ollut aiemmin kartoitettu organisaatioiden ulkopuolelta.

Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin sähköpostitse lähetettynä sähköisenä kyselynä ja kyselyn vastauksia käsiteltiin pääsääntöisesti tilastollisin menetelmin. Kyselyn kysymyspatteristo oli laadittu Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa mai-

nittujen moduulityöaikaa koskevien päämäärien pohjalta. Nämä päämäärät ovat: 1) työ- ja vapaa-ajan selkeämpi erottaminen, 2) työssä jaksaminen, 3) työn tuloksellisuuden parantaminen ja työn selkeytyminen, 4) työmäärän tasapuolisuus eri viranhaltijoiden välillä, 5) työn selkeämpi etukäteissuunnittelu sekä 6) esimiehen ja viranhaltijan yhteistyön edistäminen. Kyselyyn vastasi yhteensä 70 moduulityöaikaa noudattavaa työntekijää tai viranhaltijaa. Kyselyn vastausprosentti oli 41. Kyselyn lisäksi toteutettiin sähköpostihaastattelu, joka suunnattiin esimiehille (kirkkoherroille).

Kokemukset vaihtelevat

Tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä/viranhaltijoista 85 % koki työaikakokeilun selkiyttäneen työ- ja vapaa-ajan erottamista. Merkittävimmin työ- ja vapaa-ajan selkiyttämistä kokivat nuorisotyönohjaajat ja kappalaiset. Myös esimiesten näkökulmasta työaikakokeilu on sel-



KUVA TEEMU RYNNÄS

kiyttänyt työ- ja vapaa-ajan erottamista.

Vastaajista 66 % koki työajattomuudesta moduulityöaikaan siirtymisen työläänä ja/tai kuormittavana. Tästä huolimatta yli puolet työntekijöistä/viranhaltijoista koki työaikakokeilun edesauttaneen työssä jaksamista. Iällä näyttäisi olevan vaikutusta siirtymisen kokemiseen työläänä ja/tai kuormittavana. Tutkimuksessa havaittiin, että iältään 51–70-vuotiaat kokivat siirtymän hieman kuormittavampana kuin tätä nuoremmat työntekijät/viranhaltijat. Tämän ikäryhmän työntekijät eivät myöskään kokeneet moduulityöajan edistäneen työssä jaksamista yhtä usein kuin alle 51-vuotiaat vastaajat.

Tutkimukseen osallistuneista yli puolet koki työn tehokkuuden lisääntyneen työaikakokeilun aikana jonkin verran tai merkittävästi. Sukupuolella näyttäisi olevan jonkin verran vaikutusta työn tehokkuuden lisääntymisessä, sillä naisista noin

Muutos ja työaika-kokeilu on koettu sekä kuormittavaksi että tarpeelliseksi, turhaksi ja toimivaksi, taivaaksi ja rasitukseksi.

60 % koki tehokkuuden lisääntyneen, kun taas miehistä vain alle 30 % koki tehokkuuden lisääntymistä. Hieman alle puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työaika-kokeilu on vähentänyt työajan ”valumista hukkaan”. Myös esimiesten näkökulmasta työ on selkiytynyt ja tehostunut useimpien työntekijöiden keskuudessa.

Yli puolet (59 %) työntekijöistä/viranhaltijoista oli sitä mieltä, että työmäärä on työaika-kokeilun aikana kasvanut jonkin verran tai merkittävästi. Työntekijöistä 24 % koki työmäärän vähentyneen. Tämä on linjassa esimiehen näkökulman kanssa, joka nousi esiin työssä jaksamisen kohdalla. Tämän näkökulman mukaan osalla työntekijöistä työt ovat merkittävästi vähentyneet ja osalla taas lisääntyneet. Työntekijöistä 97 % oli sitä mieltä, että työaika-kokeilu on tehnyt oman työmäärän näkyväksi. Lähes puolet työntekijöistä myös koki, että moduulityöaika on edesauttanut työmäärän tasapuolisuutta eri työntekijöiden välillä. Esimiesten näkökulmasta tasapuolisuuden nähdään toteutuneen hyvin. Osa työntekijöistä kuvasi työaika-kokeilua oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi.

Työaika-kokeilu ja moduulityöaika on vienyt Joensuun ja Jyväskylän seurakuntien hengellisen työn työntekijöiden ajattelun työ- ja vapaapäivistä työaika-ajatteluun. Kokonaisuudessaan muutos ja työaika-kokeilu on koettu sekä kuormittavaksi että tarpeelliseksi, turhaksi ja toimivaksi, taivaaksi ja rasitukseksi. Kokemuksia on monia, mutta niin on myös lähtökohtiakin. Edellä kuvatut vastakkainasettelut kuvaavat hyvin saatuja tutkimustuloksia.

Moduulityöaika-malli nähtiin keskeneräiseksi

Tutkimustulokset osoittivat, että työntekijöiden kokemukset olivat hyvin kahtiajakautuneita. Osa koki työaika-kokeilun onnistuneeksi ja hyvin tarpeelliseksi, osa taas näki kokeilun lisänneen työmäärää ja koki kokeilun rasitukseksi. Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa asetettuihin päämääriin on Joensuussa ja Jyväskylässä päästy osittain. Työntekijät ovat kokeneet työ- ja vapaa-ajan erottamisessa edistystä ja työn etukäteissuunnittelu on selkiytynyt. Työaika-järjestelmän moduulityöaika ei kuitenkaan ole vielä valmis, vaan tarvitsee edelleen kehittämistä.

Työntekijöiden vastauksista ilmeni, että moni koki moduulityöajan vaativan kehittämistä. Nykyinen malli nähtiin keskeneräiseksi, mutta hyväksi ideaksi. Kyselyyn vastanneilta työntekijöiltä/viranhaltijoilta saatiin sanallista palautetta moduulityöajasta sähköpostitse, ja näistä viesteistä käy ilmi (kuten myös tutkimustuloksista), että kirjaaminen nähdään kuormittavana osana työaika-kokeilua.

Jatkotutkimuksen aiheita

Jatkotutkimukset voisikin keskittää moduulityöajan kehittämiseen ja painottaa kehittämisessä erityisesti kirjaamiseen liittyviä haasteita ja siihen käytettäviä välineitä. Mielenkiintoista olisi myös tutkia työaika-kokeilua kokonaisvaltaisemmin. Tällaisessa kokonaisvaltaisessa tutkimuksessa voitaisiin havainnoida esimerkiksi yhtä seurakuntaa, joka on vasta siirtymässä moduulityöaikaan. Näin tutkimus voisi käsittää työntekijöiden ja esimiesten asenteita ja kokemuksia ennen työaika-kokeilua, sen aikana ja mahdollisesti myös sen jälkeen.

Tämä tutkimus ei ulottunut moduulityöajan tuomiin arkipyhähyvityksiin ja ylityökorvauksiin. Jatkotutkimuksissa voitaisiin myös keskittyä näihin esimerkiksi työhyvinvoinnin ja motivaation näkökulmasta. ✕

Anniina Nylund, 2021, Pappi on aina töissä - vai onko enää? Joensuun seurakuntayhtymän ja Jyväskylän seurakunnan kokemuksia työaika-kokeilusta vuosina 2018-2020. Opinnäytetyö, Satukunnan ammattikorkeakoulu.



NOORA MATTILA
TEOLOGIAN MAISTERI, HELSINKI

Työaika ja tavoitteita

Kesän aikana eri medioissa keskusteltiin siitä, montako tuntia tai päivää viikossa kunnan kansalaisen tulisi tehdä töitä. Samaan aikaan toisaalla eli Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa työaika on puhuttanut hämmentävän vähän, vaikka viime vuoden alussa voimaan astunut työaikalaki kumosi kirkon hengellistä työtä tekevien viranhaltioiden työajattomuuden mahdollistaneen työaika-asetuksen. Nyt voimassa olevan työaikalain mukaan työajattoman työnteon edellytyksenä on tosiasiallinen työaika-autonomia, eli työntekijän mahdollisuus päättää itse työajastaan. Käytännössä näin on ainoastaan kirkkoherrojen ja joidenkin erityistehävissä toimivien työntekijöiden kohdalla. Siitä huolimatta muut kirkon hengellisen työn tekijät eivät ole siirtyneet rytinällä työaikaan, joten nykyisen työaikamallin laillisuuden voidaan katsoa olevan vähintäänkin epäselvä. Millaisen kuvan se antaa kirkosta työnantajana?

On hauska leikitellä ajatuksella, että alun perin 1700–1800-lukujen taitteessa syntynyt työajan konsepti on kirkossa 2020-luvulla asia, johon moni ammattiryhmä suhtautuu mullistavana uudistuksena. Muutosvastarinta tuntuu paradoksaaliselta sitä tosiasiaa vasten, että työaika ja sen seuranta on vahvasti työsuojelukysymys. Työaika on tarkoitettu työntekijän turvaksi, tukemaan työ- ja vapaa-ajan tasapai-

nottamista ja työssä jaksamista. Paitsi työntekijän turva, työajan seuranta on myös johtamisen työkalu: Se tuo näkyväksi työtehtävät, niiden jakaantumisen ja ylityöt, eli auttaa esihenkilöitä tietämään, mitä heidän alaisensa työkseen tekevät, ja arvioimaan, milloin työn kuormittavuuteen on puututtava. Fakta on se, että työssään jaksava ja työstään palautuva työntekijä on myös työnantajan etu.

Työaikamalli on valittava työnkuvan mukaan eikä toisin päin. Mekaanisen työtuntien laskemisen sijaan olennaisinta ovat nimittäin tulokset eli se, mitä työajalla saadaan aikaan. Pelkkä työaikaan siirtyminen ei ole riittävä toimenpide, jos työn tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi jäävät määrittelemättä. Kokemus oman työn merkityksellisyydestä kasvaa,

kun tietää, miksi ja mitä varten työtään tekee. Siitä puolestaan seuraa hyvinvointia yksilöille ja työyhteisölle. Kirkon työntekijäresursien vähentyessä tavoitteiden määritteleminen nousee entistä tärkeämmäksi: On päätettävä, mitä jätetään pois, kun kaikkea ei enää voida tehdä ”kuten aina ennenkin”. Se ei välttämättä ole uhka vaan mahdollisuus vastata paremmin kysymykseen, miksi ja mitä varten kirkko ja paikallisseurakunnat oikeastaan ovat olemassa. ✕

Kirjoittaja on teologian maisteri ja työskentelee nuorisotyön projektityöntekijänä.



MILLAINEN ON HYVÄ JOHTAJA?

Käsitys johtajuudesta on muuttunut. Menestyvän johtajan ei enää tarvitse olla autoritäärinen tai karismaattinen hahmo täyttääkseen tehtävään liitetyt mielikuvat.

Hyvää johtamista käsittelevissä teorioissa korostuvat nykyään johtajan kyky kuunnella, jakaa vastuuta ja kehittää työn tekemisen tapoja yhdessä työyhteisön kanssa. Jyväskylän seurakunnassa kysyttiin hengellisen työn työntekijöiltä, kuinka nämä modernin johtamisen tavat toteutuvat.

PAULUS PIKKARAINEN

ALUEKAPPALAINEN, JYVÄSKYLÄN SEURAKUNTA



Paulus Pikkarainen.

Valmentava johtaminen on ollut viime vuosina eniten huomiota kerännyt johtamisteoria. Tieteellisessä tutkimuksessa käytetään valmentavan johtamisen sijaan termiä transformationaalinen johtaminen. 1970-luvun lopussa kehitetty teoria kuvaa johtajan edesauttamaa muutosta (eng. *transformation*) työntekijöiden tavassa tehdä työtä. Teoria sekoittuu helposti muutostojohtamisen kanssa, jossa esihenkilön ensisijainen tehtävä on toteuttaa muutos esimerkiksi organisaatiorakenteessa, tavoitteissa tai tuloksissa.

Transformationalisessa johtamisessa keskiössä on sen sijaan johtajan tehtävä luoda turvallinen ilmapiiri, jossa haastetaan vanhoja työskentelytapoja, sitoudutaan yhteisten tavoitteiden taakse ja uskalletaan esittää rakentavaa kritiikkiä. Johtaja on innostaja, kuuntelija ja motivoija, joka huomioi työntekijänsä ja antaa heille tilaa. Hänen antaa työlle suuntaa ja saa työntekijät työskentelemään asetettujen tavoitteiden mukaisesti.

Esihenkilön tehtävä rinnastuu monelta osin mentorin tai valmentajan rooliin. Johtajan rooli on auttaa työntekijöitä onnistumaan työssään. Tämän toteuttaminen edellyttää työntekijöiden ja esihenkilön yhteistä aikaa ja keskustelua. Tunne molemminpuolisesta kuuluksesta ja ymmärretyksi tulemisesta on tärkeä.

Millaista on johtajuus Jyväskylän seurakunnassa?

Jyväskylän seurakunnassa päätettiin toteuttaa kyselytutkimus, jossa selvitettiin hengellisen työn tekijöiden kokemuksia transformationaalisen johtamisen toteutumisesta. Tutkimus toteutettiin kaksivaiheisella Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) -kyselyllä. MLQ-kysely mittaa 9 johtamisen eri osa-aluetta kuten johtajan käytöstä, kykyä haastaa vanhoja ajatusmalleja ja kohdata työntekijät yksilöinä. Yhdeksän eri osa-aluetta voidaan edelleen jakaa kolmeen johtamistyyliin: transformationaaliin, transaktionaaliseen sekä passiiviseen ja välttelevään johtami-

seen. Tässä artikkelissa käsitellän tuloksia transformationaalisen johtamistyylin näkökulmasta. Kyselytutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa 22 esihenkilöä kutsuttiin suorittamaan itsearviointi. Toisessa vaiheessa seurakunnan 182:lle hengellisen työn tekijälle lähetettiin kutsu arvioida omaa lähintä esihenkilöään. Kummassakin kyselyssä vastaajat vastasivat 45 johtamiseen liittyvään väitteeseen. Kyselyiden tulokset kertoivat sekä modernista johtamiskulttuurista että antoivat selkeitä kehittämiskohteita.

Jyväskylän seurakunnan hengellisen työn esihenkilöiden vahvuutena oli työntekijöiden huomioiminen yksilöinä, avoin viestintä ja myönteisen tulevaisuudenkuvan luominen. Johtajat asettavat ryhmän edun oman edun edelle, ja he etsivät ongelmiin monipuolisia ratkaisuvaihtoehtoja. Kehitettävää oli työntekijöiden käytännön työn ohjaamisessa. Esihenkilöiden olisi hyödyllistä parantaa työntekijöiden työn tuntemista ja varata aikaa yhteiselle työhön liittyvälle keskustelulle. Kyselyt osoittivat pa-

Esihenkilön tehtävä rinnastuu monelta osin mentorin tai valmentajan rooliin.

rannettavaa myös työn tavoitteiden asettamisessa, vastuun jakamisessa ja onnistuneista työsuorituksista palkitsemisessa.

Johtamisessa korostui ajan käyttäminen käytännön kysymysten ratkaisemiseen. Esihenkilön luo tuodaan ongelmia, joihin häneltä odotetaan ratkaisua. Samalla uusien työtapojen ideointi ja vapaa keskustelu jäivät vähemmälle. Yhdessä edellä mainitut tekijät heikentävät työn tuottavuutta.

Kokonaisuutena johtajien itsearviointi ja työntekijöiden oman lähesihenkilön arviointi seurasivat selkeästi toisiaan. Oman johtamisosaamisensa esihenkilöt arvioivat kuitenkin työntekijöiden antamaa arviota alhaisemmaksi. Tulos voi liittyä edellä mainittuihin havaintoihin ideoinnin, vapaan keskustelun ja tavoiteasettelun vähyydestä. Jos esihenkilöt kokevat oman johtamisosaamisensa riittämättömäksi, voi se vähentää yhteisten tavoitteiden asettelua ja valmentavan johtamistyylin käyttämistä.

Johtaminen on yhdessä oppimista

Johtajuuskyselyn toteutus edellytti Jyväskylän seurakunnan suurelta hengellisen työn esihenkilöjoukolta

valmiutta kehittää omaa osaamistaan. Kyselytutkimus antoi mahdollisuuden purkaa vastaukset yksilöllisesti. Jokaiselle esihenkilölle lähetettiin heidän omien työntekijöidensä arviointien keskiarvot, joita oli mahdollisuus verrata seurakunnan kaikkien vastausten keskiarvoihin. Vastausten toimittamisen yhteydessä johtajia kannustettiin käymään avointa keskustelua tuloksista yhdessä omien tiimiläisten kanssa.

Vastaukset oli mahdollista purkaa myös ammattiryhmittäin (esim. aluekappalaiset, varhaiskasvatuksen ohjaajat, suntioiden tiimiesimiehet jne.). Yhden ammattiryhmän vastaukset kävimme läpi erillisessä kokouksessa. Tällä esimiesryhmällä tulokset osoittivat kehittämiskohteiksi selkeän tavoiteasettelun, vastuujon ja onnistuneista suorituksista palkitsemisen. Koko kyselyiden tulosten valossa laadittiin kuuden kohdan kehityslista, jolla johtamista voitaisiin entisestään parantaa Jyväskylän seurakunnassa: 1. Esihenkilöiden koulutuksen lisääminen. 2. Reagoivasta johtamisesta ennakoivaan johtamiseen. 3. Selkeiden tehtävänäntöjen, työnjon ja palkitsemisen tarve. 4. Työntekijöiden työn parempi tunteminen. 5. Aktiivinen ke-

hittämisyön tarjoaminen työntekijöille. 6. Tuottavuuden lisääminen.

Kehittämistyön aloittamiseksi esitettiin konkreettisia toimintamalleja kuten johtamispolun luominen esihenkilöille, kahdenkeskisten keskustelujen lisääminen esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä sekä lähityöyhteisöjen yhteisten suunnittelupäivien lisääminen. Toimintamallien tavoitteena on vahvistaa johtajien osaamista ja kokemusta omasta ammattitaidosta. Samoin esihenkilöiden ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. Transformationaalisen johtamisteorian valossa voidaan olettaa näiden tekijöiden parantavan myös työn tuottavuutta.

Johtaminen on yhdessä oppimista

Valmentavan johtamisen lisäksi aiheita käsittelevässä keskustelussa on nostettu esiin tiedolla johtamisen tärkeys. Työntekijöiltä suoraan kerätty arviointi antaa erinomaisen lähtökohdan johtamisen kehittämiseksi. MLQ-kysely on tieteellinen, käytännöllinen ja havainnollistava keino tiedon keräämiseen. Kysely on helposti toteuttavissa erikokoisissa työyhteisöissä, ja se tarjoaa luontevan alustan johtamisen vahvuuksista ja kehittämiskohteista keskusteluun. Nykytilanteen kartoitus on ensimmäinen askel kohti toivotun päämäärän saavuttamista. ✕

Artikkeli perustuu kirjoittajan ylemmän pastoraalitutkinnon tutkielmaan (hyväksymättä) ”Kuinka transformationaalista johtamista voidaan hyödyntää seurakunnissa? Tapausesimerkki Jyväskylän seurakunnassa”.



MARJUKKA ANDERSSON

MUSIIKKINEUVOS,
LAUTTASAARI

Koronan varjossa

Olen saanut elää eläkeläisenä pian kaksi vuotta. Miten aika rientäkään! Ehdin tuskin sopeutua uuteen säätyyn, kun korona iski ja muutti maailman totaalisesti. Onneksi pienellä ihmisellä on sisäänrakennettu voima löytää isossakin kaaoksessa omat ilonlähteensä ja selviytymisiensä.

”Ei laulamasta lakkaa nyt sielu iloissaan...” kuvaa minun sieluntilaani nyt ja aina. Vaihdan ajatuksissani laulamisen urkujen soittoon. Sielu, joka 15-vuotiaasta asti kaipasi urkujen äärelle, ei ole väsähtänyt pitkän työrupeaman jälkeenkään.

Odotin pitkään jo ennen eläkepäivien alkamista aikaa, jolloin voisin keskittyä musiikin maailmaan. Odotin aikaa, jolloin voisin miettiä rauhassa, harjoitella ilman työpaineita ja kuunnella musiikkia ihka omalla ja hyvin ansaitulla ajalla. Sijaistaa siellä, missä apua tarvitaan, soittaa kamarimusiikkia ja konsertoida. Sairaalamuusikkonakin toimiminen kiinnosti.

Ehdin onneksi soittaa muutaman konsertin, ennenkuin rajoitukset sulki julkisten esiintymisten livemahdollisuudet. Viime kesänä toimin hautausmaakappelissa viikonloppusijaisena. - Sijaistarve oli Helsingissä aika pientä määräysten kavennettua virkakantoreiden työmahdollisuuksia. Onneksi koronatilanne on muuttumassa ja mahdollisuudet suuntautua ulospäin avautumassa!

Kolmea sadatta vuottaan käyvää lasten isovanhempaa on ollut aikaa tavata koronasta huolimatta kauniissa Puukäpylässä ulkoillen.

Jatkuva ilonlähde on myös kolmevuotias lapsenlapsemme, jonka elämää ja kasvua on käsittämättömän ihanaa jakaa isovanhempana.

Mitä kaipaan? Kaipaan tietenkin elämän normalisoitumista koronakurimuksen jälkeen, mahdollisuuksia olla jälleen lähellä ihmisiä ja musisoida vapaasti. Kaipaan kirkkomuusikon fantastisia työtiloja ja soittimia, myös sitä tietokonetta ja somemailman välineistöä, jota joku IT-vastaava pitää kunnossa käyttäjän törttöilyistä huolimatta. Kaipaan kanttorin mahdollisuuksia järjestää konsetteja hienoilta muusikkoystävilleni. Kaipaan seurakuntalaisia. Rakastin työtäni.

Toivoisin
työyhteisöiltä
avointa empatiaa
eläkkeelle siirtyviä
kohtaan.

Toivoisin työyhteisöiltä avointa empatiaa kaikkia eläkkeelle siirtyviä kohtaan ennen ja jälkeen tuon virstanpylvään. Monella eläkeläisellä on voimaa ja intoa toimia jossain mieluisassa tehtävässä eläkepäivinäkin, vaikka vapaaehtoisena. Kesken voi jäädä

pitkä sielunhoidollinen suhde. Kutsu saarnaajaksi, tai muusikoksi kotiseurakuntaan on upea arvostuksen osoitus. Surkeinta on, jos annetaan ymmärtää, että ”Manu on työnsä tehnyt. Manu lähteköön (ja pysyköön mieluiten poissa)”.

Kanttorin koulutus on kallis ja pitkä. Kun siihen vielä lisätään vuosikymmenien työkokemus ja -taito, tuntuu järjettömältä toivotella lähtijälle vain leppoista elämää kiikkustuolissa.

En vaihtaisi enää tänään rauhallisia aamujani tai ajankäyttöautonomiaani työelämän lisääntyneisiin kokouksiin, enkä urkujen koskettimistoa aikasyöppö tietokonetilastointiin. Keinutuoli saa kuitenkin vielä odottaa. Toivottavasti vielä monta vuotta! ✕

Strategiat koronan jälkeen – Kirkon johtamisforum kokoaa kirkon johtajat pandemian jälkeisessä käännekohtadassa

”Hyvään strategiaan kuuluvat jonkinlaiset valinnat: painopisteet, joihin erityisesti keskitytään”, Markku Tynkkynen sanoo. Tammikuussa 2022 järjestettävä Kirkon johtamisforum osuu käännekohtaan. Tynkkynen opettaa työnohjausta ja johtamista ja on työssään nähnyt julkisyhteisöjen strategiatyöskentelyn haasteet. Tynkkynen mukaan strategia on yksinkertaistettuna käsitys siitä, millaisessa ympäristössä toimitaan, miten kohdataan haasteet ja miten toimimalla saadaan haluttuja tuloksia. Entä miten toimintaympäristö hahmotetaan pandemian jälkeen?

ILARI HUHTASALO

JÄRJESTÖKOORDINAATTORI, AKI-LIITOT RY

Julkisyhteisöjen strategiat kaipaavat selkeyttä. Kirkon sisällä ajatellaan kovin eri tavoin siitä, mitä kirkon pitäisi tehdä. Tämä haastaa strategiatyöskentelyä kirkossa. Näin sanoo kouluttaja Markku Tynkkynen Kirkon koulutuskeskuksesta. Tämä näkyy siinä, että linjaukset jäävät kompromisseiksi ja pahimmillaan kirjataan keskenään vastakkaisia strategioita.

Tynkkynen arvioi, että kyse on laajemminkin julkisyhteisöjen ongelmasta, mutta erityisesti se näkyy kirkossa. ”Voi olla, että tällaisessa kirkossa, jossa on paljon eri tavoin ajattelevia jäseniä, strategia saa olla tällainen”, Tynkkynen puntaroi.

Strategian laatiminen on vasta alku

Strategia on siis tulevaisuusajattelua. Siinä hahmotellaan kuva toivotusta tulevaisuudesta. Tähän kuitenkin sisältyy Tynkkynen mukaan haaste: organisaation on paljon helpompi katsoa hyvää tulevaisuutta kuin raadollista nykyhetkeä. Vaarana on, että kiulu nykyhetken ja tulevaisuuden välillä jää kuromatta.

”Kun painopisteitä valitaan, pitäisi johtamisessa jatkuvasti huolehtia, että niiden eteen myös työskennellään”, Tynkkynen kehottaa. Otetaan esimerkiksi verkostoitumisen, joka on Tynkkynen mukaan seurakunnalle tyypillinen strateginen valinta. Sen lisäksi, että stra-

tegiaa laadittaessa on ymmärretty verkostoitumisen merkitys seurakunnan perustehtävän toteuttamiselle, pitäisi kysyä, mitä onnistunut verkostoituminen vaatii tässä hetkessä.

”Strategian pitää näkyä jokaisessa toimintasuunnitelmassa, talousarviossa ja kehityskeskustelussa”, Tynkkynen sanoo. Mitä verkostoituminen merkitsee arjen työssä työntekijöille sekä luottamushenkilöille, entä millaista osaamista se vaatii?

Ovet auki – Kirkon strategia luotaa tulevaisuutta

Strategisen johtamisen onnistuminen ei ole kiinni ainoastaan kyvystä

osoittaa tavoitteita sekä johtaa työskentelyä. Toimintaympäristö on jatkuvassa liikkeessä, joka voi koronavuosista viisastuneena olla hyvinkin nopeaa.

Hyvä strateginen johtaminen mahdollistaa myös strategian korjaamisen. Strategia on paperiin kirjatun tekstin lisäksi jatkuva ajatusprosessi – kelluva strategia. ”Ajatusprosessia pidetään yllä ja ollaan valmiina tekemään uusia valintoja”, Tynkkynen luonnehtii.

Kirkon Ovet auki -strategia vuoteen 2026 on laadittu koronaviruksen aikana, joten *uutta normaalia* on osattu jo huomioida.

Tynkkynen mukaan erityisen ansiokas on strategian tulevaisuutta luotaava analyysisio. Strategia tarjoaa raameja seurakuntien omaan työskentelyyn ja siitä löytyy myös selkeitä strategisia valintoja. Esimerkiksi jumalanpalveluelämää pitää monipuolistaa, kirkkotilat saada useampien tahojen käyttöön ja ovet avata yhteistyölle myös kohderyhmille, joilla ei ole ollut aikaisempaa sidettä kirkkoon.

Seurakunnat löytävät paikkansa

Pitkän aikajänteen realiteetit ovat kirkon osalta ennallaan. Kirkon yhteiskunnallinen asema heikkenee; kirkko on hitaasti ajautumassa kauemmas valtavirrasta.

Tynkkynen viesti muutoksen keskellä on optimistinen. Merkityksellisiä tekoja voidaan tehdä myös supistuvien resurssien.



KUVA ILARI HUHTASALO

”Tässä maailmassa ei tule niin ahdasta tilaa, etteikö seurakunta löytäisi tärkeää paikkaa yhteisössään.”

Tynkkynen kiinnittää huomiota kahtiajakoon, joka kirkon päätäjissä on havaittavissa. Päätäjien jakautunut suhtautuminen yhteiskunnassa tapahtuvaan muutokseen haastaa päätöksentekoa.

”Nämä näkemykset ovat seurakunnissa läsnä samanaikaisesti, ja ne johtavat monesti vastakkaisiin käytännön ratkaisuihin ja valintoihin”, Tynkkynen toteaa.

Kirkon johtamisforum järjestetään käännekohtassa

Kirkon johtamisforum järjestetään 21.-22.1.2022. Ajankohta tarjoaa näköalan johtamiseen koronakriisin käännekohtassa. Pandemiatilanteen helpottaessa joudutaan tekemään valintoja koronan aikaisten

ja perinteisten työmuotojen välillä. Tynkkynen on mukana tapahtumaa järjestämässä.

”Tekevätkö ihmiset johtopäätöksen, että kun on vuosi eletty ilman jumalanpalveluksia ja seurakunnan tapahtumia, pärjätään ilman. Vai meneekö toisinpäin, että kävijämääriin tulee hetkellistä nostetta. Palaavatko jumalanpalvelusten kävijämäärät ennalleen”, Tynkkynen kysyy.

Strategista johtamista käsitellään perjantaina paneelikeskustelussa piispan, kirkkoherran, talouspäällikön sekä strategiseen johtamiseen perehtyneen kirkkoa tunnevan johtajan voimin. Keskustelijat käsittelevät strategiatyöskentelyä kirkossa omista näkökulmistaan.

”Toivottavasti keskustelu innostaa ja antaa virikkeitä oman strategian tekemiseen omassa seurakunnassa tai yksikössä.” ✕



Ende und Beginn on monikerroksinen kirkko-ooppera

HENRI JÄRVINEN

PASTORI, HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ

KUVAT LEENA ARVELA-HELLEN

Vuonna 2021 tulee kuluneeksi tasan 300 vuotta siitä, kun suuren Pohjan sodan ja isovihaksi kutsutun miehitysajan päätteeksi solmittiin Uudenkaupungin torilla kaupungin nimeä kantava rauha. Venäläiset rauhanneuvottelijat saapuivat sisään torille rakennetun talon itäpäädyistä ja ruotsalaiset länsipäädyistä. Tämä Ruotsin ja Venäjän välillä 30.8.1721 solmittu rauha on

ylhä merkittävimpiä rauhansopimuksia Euroopan historiassa.

Uudenkaupungin kaupunki halusi juhlistaa tämän merkittävän rauhan 300-vuotisjuhlavuotta monin eri tapahtumin ja tilaisuuksin. Juhlavuoden huipentumana elokuussa järjestettiin Rauhan symposium ja esitettiin Uudenkaupungin ja Porin seurakuntien tuottama tilausteos, kirkko-ooppera Ende und Beginn.

Isovihan aika on viime vuosina noussut useissa lehtijutuissa ja kirjoissa uudelleen esiin. Puhutaan suomalaisten kansanmurhasta ja silmittömästä väkivallan ajasta. Tälle ajalle rinnasteisia ovat monille tutummat toisen maailmansodan kauhut, joiden kokijoita edelleen elää keskuudessamme. Nykypäivää värittää pandemia ja terrorismi.

Muistot elävät yhä, ja niitä täytyy käsitellä niin historiankirjoituk-

Urkujen ja soitinyhtyeen musiikki ja tanssi täydentävät Bonhoefferin pohdintoja. ”Tämä ei kestä enää kauan”, pohtii Bonhoeffer toiveikkaana, mutta musiikki kertoo muuta.

sen kuin taiteenkin keinoin. Uudenkaupungin rauhan symposiumissa Euroopan historian professori Laura Kolbe muistutti, että taiteen nousukaudet ponnahtavat usein kriiseistä ja antavat tilaa luovuu-delle, kun uutta identiteettiä luodaan kulttuurin voimalla.

”Ei ole yhdentekevää, miten menneisyyteen katsomme ja min-kälaisia kysymyksiä siltä kysymme. Ajat muuttuvat ja vaativat aina uusia kysymyksiä. Talvisodastakin on kirjoitettu satoja kirjoja ja tulevaisuudessa kirjoitetaan satoja lisää, eikä yksikään niistä ole samanlainen.”

Musiikin voima on sanoittaa sanomatonta

Rauhan juhluvuoden päätapah-tuma on Olli Kortekankaan kirkko-ooppera Dietrich Bonhoefferin vii-meisistä vuosista vankeudessa. Kortekangas sävelsi 2000-luvun vaihteessa oopperan Marian rak-kaus, jonka päähenkilöiden esiku-vina olivat Dietrich Boenhoeffer ja hänen morsiamensa Maria von Wedemeyer. Kirkko-ooppera Ende und Beginn on alun perin oopperalau-laja Nicholas Söderlundin idea - ot-sikossa viitataan Bonhoefferin vii-meisiin jälkimaailmalle säilyneisiin sanoihin.

Olli Kortekangas pitää itseään intohimoisena historian ja poli-tiikan harrastajana. Hän ajattelee teoksiensa olevan musiikin ja teks-tien yhdistelmiä. Musiikki löytää tien tekstin rivien väliin ja toivotta-vasti vie sanomaa samaan suuntaan kuin teksti itsessään.

”Musiikilla ei voi samalla ta-valla suoraviivaisesti kertoa asi-oista kuin tekstillä. Itselläni on silti se kokemus, että musiikin avulla on mahdollista läpäistä inhimilli-siä puolustusmekanismeja. Lau-lusta sanotaan, että se on sydämen puhetta sydämelle. Musiikin voima on siinä, että se menee ihon alle ja löytää tuntemuksia, joita ei voi sanoilla ilmaista. Jonkun viisaan teks-tin kanssa yhdessä arsenaali on vie-läkin suurempi.”

Miksi sitten ooppera? Kortekan-gas kertoo esitellessään teosta, että hänelle ooppera on musiikinlajeista rikkain ja siinä kohtaavat kaikki tai-teenmuodot. Pääosassa on laulu, ja lauluääni on erottamaton osa ihmi-syyttä. Se on myös tärkein ooppe-ran soittamista.

”Politiikan ottaminen taiteen ai-heeksi on haastavaa, vaikka poli-tiikasta puhutaan usein teatterina. Historian suurien käänteiden ku-vaamiseen ooppera tarjoaa loista-vat puitteet. Ooppera kuvaa arkea parhaiten yksilön kautta, tämä on minulle tärkein sen vahvuuksista. Se puhuu pienen ihmisen suurista tunteista ja antaa samastumiskoh-teita. Samalla se kuvaa kehystä ja tapahtumaympäristöä uskottavasti. Kaikki tämä esitetään musiikin avulla ja laululla.”

”Tämä on tiivis ja askeettinen syväluotaus oikean ja väärän, pa-sifismin ja syyllisyyden tunteisiin. Kirkko oopperan esityspaikkana vaikuttaa teoksen ilmaisuun puhdis-tavalla ja jalostavalla tavalla. Teos syntyi Nicholas Söderlundin ideasta ja sai Kari Vuolan ja minut innos-

Ende und Beginn on yksinäytöksinen ja pienimuotoinen, mutta äärettömän syvälinen.

tumaan asiasta. Tuotantoa on tehty monella tasolla, ja pyrin aktiiviseen vuorovaikutukseen esittäjien kanssa jo säveltämisen alkuvaiheessa.”

Sielun Cantus firmus

Teosta esittelemässä oli myös piispa Kaarlo Kalliala, joka avasi yleisölle Dietrich Bonhoefferin elämää ja ajattelua. Kalliala näkee, että Bonhoefferin elämässä oli useita lop-puja ja alkuja. Teologiassaan hän korosti ”uskonnotonta kristinus-koa”, jossa kristikunta löytää tar-koituksensa vain, jos se suostuu elä-mään muita varten.

”Meidän on eletävä maailmassa niin kuin Jumalaa ei olisikaan, ja tämä meidän on tehtävä Jumalan edessä. Jumala antaa meidän elää ilman Jumalaa. Jumalan edessä ja Jumalan kanssa me elämme ilman Jumalaa. Jumala on heikko ja voi-maton maailmassa ja juuri siten hän auttaa meitä. Kristus ei auta meitä kaikkivaltansa voimalla vaan heikkoutensa ja kärsimisensä voi-malla.”

Kansallissocialismin luomassa yhteiskunnallisessa jännitteessä



Tanssija Minna Tervämäki näyttää, millainen myrsky ihmisen sisällä voi käydä. Rekvisiittana on vain pöytä ja tuoli, tanssijan punainen kangas esittää vankilaa, sotaa ja ihmiskunnan pahuutta.

Keskiössä on oikean ja väärän, syyllisyydentunnon ja armon kysymykset.

Bonhoeffer vastusti saksalaisen yhteiskunnan ja oman kirkkonsa rapiota. Hän vastusti sitä, että myös uskonto käyttää hyväksi ihmisen heikkouksia.

”Bonhoeffer ajatteli, että Jumala on tuonpuoleinen ja samalla keskellä tavallista elämää. Rakkautta, iloa, nälkää tai kaipausta ei saa selittää muuksi kuin mitä ne ovat. Elämä on ja sillä hyvä. Me uskomme viimeiseen sanaan ja elämme viimeistä edellisessä.”

Vankilakirjeissään Bonhoeffer käytti paljon musiikillista termistöä. Maallisen ja jumalallisen rakkauden hän näki kontrapunktisessa suhteessa toisiinsa. Maailmassa kyse oli polyfoniasta. Kristuksen sovitustyö ja kärsimyksen mysteeri oli hänelle Cantus firmus. Samaan ajatukseen yhtyy myös Olli Kortekangas.

”Kirkko-oopperan kokonaisuus perustuu seitsemään saksan-

kieliseen runoon ja suomenkielisiin päiväkirjamerkintöihin. Lisäksi kuullaan muutamia säkeistöjä Paul Gerhardtin koraalista, joka oli erityisen tärkeä virsi Bonhoefferille. Oliko se ehkä Bonhoefferin oman sielunelämän Cantus firmus? Sehän on musiikissa perusmelodia, jonka ympärille kontrapunkti rakentuu.”

”Tämä on loppu, minulle uuden alku”

Uudenkaupungin kirkko oli niin täynnä ihmisiä kuin korona-aikana voi olla. Äkkiä järjestettiin lisänäytös vielä samalle päivälle. Teologiasta nousevat teemat ja kirkko-ooppera kiinnostavat ihmisiä.

Ende und Beginn on yksinäytöksinen ja pienimuotoinen, mutta äärettömän syvälinen. Keskiössä on oikean ja väärän, syyllisyydentunnon ja armon kysymykset vankeudessa elävän Bonhoefferin kahden viimeisen elinvuoden aikana. Kirjeissä sukulaisille läikähtää toivo ja läheisyydenkaipuu, joka pian vaihtuu sellissä ahdinkoon ja epätoivoon. Onko tämä loppu elämälle vai vankeudelle? Mikä uusi alku odottaa? Kuoleman vääjäämättömyys paljastuu vähitellen.

Urkujen ja soitinyhtyeen mu-

siikki ja tanssi täydentävät Bonhoefferin pohdintoja. ”Tämä ei kestä enää kauan”, pohtii Bonhoeffer toiveikkaana, mutta musiikki kertoo muuta. Tanssija Minna Tervämäki näyttää, millainen myrsky ihmisen sisällä voi käydä. Rekvisiittana on vain pöytä ja tuoli, tanssijan punainen kangas esittää vankilaa, sotaa ja ihmiskunnan pahuutta.

Nicholas Söderlundin vahvasti esittämä Bonhoeffer haluaa vielä epätoivoisesti saada menneen elämänsä takaisin. Lopussa on kuitenkin Tod, kuolema. Mutta samalla uusi alku. ✕

ENDE UND BEGINN

Sävellys ja libretto **Olli**

Kortekangas. Ohjaus, koreografia ja tanssi **Minna Tervämäki**. Basso **Nicholas Söderlund**. Urut **Kari Vuola**. Klarinetti ja bassoklarinetti **Tuulia Ylönen**. Sello **Marko Ylönen**. Piano ja musiikin johto **Jukka Nykänen**.

Kantaesitys Uudenkaupungin Uudessa kirkossa 11.8.2021.

KANTTORIN KUULUMISIA

OSSI JAUHAINEN

KANTTORI, KUOPION ALAVAN SEURAKUNTA



Armeijan jälkeen 1996 päädyin opiskelemaan tietotekniikkaa Kuopion ammattikorkeakouluun, ja opiskelin sitä kaksi vuotta tähtäimenä tietotekniikan insinöörin titteli. Toisin kävi. En saanut keväällä 1998 harjoittelupaikkaa tekniikan alalta ja huomasin Sibelius-Akatemian hakuilmoituksen. Minulla oli valmisteilla pianon I-kurssitutkinto opettajani **Olli Rantalan** johdolla. Olli opasti minua hakemuksen teossa ja pääsykoekappaleiden valinnassa. Suuri kiitos hänelle siitä ja ylipäättään klassisen musiikin estetiikan opettamisesta. Jätin hakemukseni Akatemialle viimeisenä hakupäivänä. Myöhemmin kesällä sain yllätykseni kuulla, että minut on hyväksytty Sibelius-Akatemiaan kirkkomusiikin koulutusohjelmaan Kuopioon. Tietotekniikan opinnot saivat jäädä, ja minusta tulisi musiikin maisteri.

Aloitin kirkkomusiikin opinnot Sibelius-Akatemian Kuopion osastolla syksyllä 1998. Opiskellessani Kuopiossa innostuin monenlaisesta kirkkomusiikista ja ilmoittauduin eri ryhmiin ja projekteihin aina gregoriaanisesta laulusta gospelmusiikkiin, perinteisen kirkkomusiikin ja klassisen musiikin opintojen rinnalla. Laaja-alaiset opinnot ovat antaneet mielestäni hyvät eväät selvitä

monipuolisesta kanttorin työstä. Olen työskennellyt Kuopion Alavan seurakunnassa kanttorina syksystä 2009 lähtien.

Korona-aika

Korona-aika toi haasteita myös kanttorin arkeen. Alavan kirkkoon oli valmistumassa kaksi suurta konserttia, kun koronarajoitukset iskiivät kuin salama kirkkaalta taivaalta. Noin sadan esiintyjän voimin harjoiteltu Suuri yhteisvastaaukonsertti ja viikkoa myöhemmin suunniteltu Mozartin Requiem jäivät toteutumatta. Tällä hetkellä meillä on suunnitteilla Requiemien osalta yritys numero 4 tulevan pyhäinpäivän viikonloppuna, elleivät rajoitukset vaikuta kuoron harjoitteluun ja tulevien konserttien yleisömääriin. Yhteisvastaaukonsertin siirsimme suosiolla vuoteen 2022. Korona-aika toi kuitenkin uusina toimintamuotoina seurakuntaamme virsivideot, videoidut koulukirkot ja striimatut jumalanpalvelukset. Tämä digiloikka onkin miltei ainut positiivinen asia tämän pandemian keskellä.

More is more

Kanttorin arki on usein yksinäistä puurtamista: harjoittelua, kuoron ohjelmiston suunnittelua, toimituksia, sovittamista ja muita valmisteluitä. Parhaat hetket työssäni kui-

tenkin ovat poikkeuksetta syntyneet yhteistyön tuloksina eri ihmisten ja ryhmien kanssa. Joskus pienimuotoisena musiikkiesityksenä, joskus massiivisena orkesterin, solistien ja kuoron yhteisproduktiona. Ruotsalaisen kitarasankari Yngwie Malmsteenin sanoin ”More is more” on tullut tutuksi sanonnaksi tuttujen savolaisuusikoiden kanssa. Alkujaan yksinkertainen virren toteutus-idea saattaa nopeasti saada varsin suuret mittasuhteet eri yhteistyökumppaneiden kanssa, ja alkujaan pianosäestyksellinen virsi onkin siten suurella orkesterilla ja kuorolla toteutettu virsivideo.

Vuosien työskentely musiikin parissa ”Savon sydämessä” yli genererajojen onkin tuottanut tulosta verkostoitumisessa, ja matkalla mukaan on tarttunut useita musiikki-alan ammattilaisia ja harrastajia. Heistä valtaosaa voin kutsua hyväksi ystäviksi. Viime vuosina yhteistyö on saanut ulottuvuuksia myös yli Suomen rajojen. Olemme julkaisseet Alavan kirkkokuoron ja Alavan seurakunnan tiloissa harjoittelevan Tahdistin-orkesterin kanssa musiikkia mm. intialaisen **Arunajan**, sekä yhdysvaltalaisen gossPELLAUJAJA **Everett W. Millerin** kanssa. Lisää kansainvälisiä julkaisuja on luvassa jo tänä vuonna. ✘

Kirjoittaja on Vuoden Kanttori 2021.

Tärkeä osa ketjua – **Luottamusmies pitää puolesi työpaikalla**

Kirjoitan usein sisältöjä AKIn jäsenpalveluista ja -eduista. Työssäni toimistolla näen sivusilmällä AKIn vaikuttamistyötä ja työelämän kehittämiseen liittyviä ponnistuksia. Näen puhelinvaihteesta ja tikettijärjestelmästä edunvalvontaan liittyvien soittopyyntöjen virran. Yksi tärkeimmistä ammattiliittoon järjestäytyneen työntekijän tukipilareista jäi tässä mainitsematta, nimittäin luottamusmiehet.

Ja heistä saisi pitää enemmänkin ääntä.

ILARI HUHTASALO

JÄRJESTÖKOORDINAATTORI, AKI-LIITOT RY

KUVA MIIKA MANNINEN

AKIn toimistolla käsitel-
lyt palvelussuhdeasiat
ovat pieni osa kaikista
niistä palvelussuhtee-
seen liittyvistä kysymyksistä, sopi-
muksista ja erimielisyyksistä, jotka
nousevat esiin joka päivä seurakun-
nissa. Etulinjassa päivystävät juko-
laiset luottamusmiehet.

Luottamusmiehet ovat vaalilla va-
littuja työntekijöiden edustajia. He
huolehtivat työelämälainsäädännön,
työehtosopimusten ja työntekijöiden
edun piiriin kuuluvista asioista työ-
paikalla. Työntekijän ja työnantajan
välisen erimielisyyden syntyessä luot-
tamusmiehet tukevat ja neuvovat liit-
toon kuuluvaa työntekijää sekä tarvit-
taessa neuvottelevat tämän puolesta.

Noin puolessa seurakunnista on
jukulainen luottamusmies. Luotta-

musmiehen valitsemiseksi on vaa-
dittu viittä jukolaista seurakunnan
työntekijää. Mikäli jukolaisia ei työ-
yhteisössä ole tarpeeksi, voidaan
seurakuntaan asettaa myös pääsopi-
jajärjestöjen yhteinen luottamus-
mies. Vastaavasti kahden seurakun-
nan työntekijät voivat työnantajien
asiasta sopiessa asettaa yhteisen
luottamusmiehen.

Tänä syksynä on jäsenillämme
tilaisuus tarkastella asian tilaa
omassa työyhteisössään. On luotta-
musmiesvaalien aika.

**Luottamusmies on
ajan tasalla ja palvelee
seurakuntien akavalaisia
työntekijöitä**

Nuorisotyön kappalainen **Jyri Kitti**
on luottamusmiestoiminnassa kol-

matta kautta. Kaksi viimeistä kautta
hän on toiminut pääluottamusmie-
henä Kajaanin seurakunnassa.

Kitti arvioi hoitavansa luotta-
musmiehen rooliin liittyviä tehtäviä
noin kerran kuukaudessa. ”Jos on
isompi juttu, kuten yt-neuvottelut,
tehtävä työllistää useammin”, hän
kertoo. Tämän lisäksi Kitti seuraa
seurakunnan hallintoa. Kitti kertoo,
että seurakunnan hallinto on ollut
hyvin hoidettua. Hallintoa seura-
amalla pysyy ajan tasalla siitä, mitä
seurakunnassa tapahtuu.

Lisäksi tehtävään kuuluvat yh-
teistyötoimikunnan kokoukset, joita
on muutaman kerran vuodessa.
Toimikuntaan kuuluvat talous-
päällikkö, kirkkoherra, työsuojelu-
valtuutetut sekä pääsopijajärjestö-
jen luottamusmiehet. AKIn jäsenet

kuuluvat seurakunnissa pääsopijajärjestö JUKOn luottamusmiesorganisaatioon.

JUKO on toinen Akavan kahdesta neuvottelujärjestöstä. Se edustaa 200 000 julkisen sektorin akavalaista työntekijää. JUKOon kuuluvat seurakunnissa akilaisten pappien ja kanttorien lisäksi Kasvatuksen ja nuorisotyön ammattilaiset KNT:n sekä Diakoniatyöntekijöiden liitto DTL:n jäsenet. JUKOn luottamusmiehenä Kitti edustaa heitä kaikkia. Vastaavasti jukolaisena luottamusmiehenä toimiva diakoni edustaa myös AKIn jäseniä.

Luottamusmiehellä on erityinen irtisanomissuoja ja oikeus saada tietoa

Luottamusmiehellä on erityinen irtisanomis- ja palvelussuhdesuoja. Sen mahdollistamana luottamusmies voi ottaa työnantajan kanssa kipeitäkin asioita esille ja toimia henkilöstön edustajana. Seurakuntien ja kirkon hallinnon luottamusmiehet kuuluvat pääsopijajärjestö JUKOn organisaatioon. JUKO pitää yhteyttä luottamusmiehiin, järjestää koulutuksia sekä tarvittaessa vie keskusneuvotteluihin Kirkon työmarkkinalaitoksen kanssa asioita, jotka eivät ole työpaikalla luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä ratkenneet.

Luottamusmies seuraa työnantajansa hallintoa ja saa tietoa sen henkilöstöstä ja näiden palvelussuhteiden ehdoista. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, voi henkilöstön keskuudesta olla haastavaa nostaa esille kiusallisia aiheita tai epäkohтия. Järjestäytyminen ja luottamusmiehen valinta toimivat takeena sille, että henkilöstö saa äänensä



Kajaanin seurakunnan pääluottamusmies Jyri Kitti aprikoi, ettei henkilöstö aina ymmärrä, miten tärkeästä asiasta työehtosopimuksen valvonnassa on kyse.

kuuluviin ja esille tuomansa asiat käsitellyiksi. Myös paikallisten sopimusten tekeminen edellyttää sitä, että järjestäytyneet henkilöstö on valinnut luottamusmiehen.

”Täällä ei pärjää meuhkaamalla”

Kitti kuvaa luottamusmiehen työtä ihmissuhdetyöksi. ”Täällä ei pärjää meuhkaamalla, vaan asiallisella ja ystävällisellä lähestymisellä saavuttaa paljon paremmin tuloksia.” Kun luottamusmies seuraa yhteisönsä hallintoa ja on aloitteellinen, asiat ehditään ottaa puheeksi hyvissä ajoin.

Useimmiten Kitti käsittelee edustettaviensa kanssa palkkakysy-

myksiä, kuten mahdollisia työtehtäväkohtaisia lisäkorvauksia. Tällöin Kitti perehtyy edustettavansa kanssa tehtäväkuvaukseen ja tarvittaessa ohjaa keskustelemaan asiasta esimiehen kanssa.

Välillä työntekijöiden saattaa olla haastavaa erottaa, millaiset asiat kuuluvat luottamusmiehelle ja mikä puolestaan työsuojeluvaltuutetulle. Yhteistyö työsuojeluvaltuutetun kanssa kuitenkin toimii ja kysyjä ohjataan tarvittaessa oikealle luukulle.

Paikallinen sopiminen on keskeisiä asioita työmarkkinapolitiikassa. Näistäkin työpaikalla neuvottelevat luottamusmiehet. Kajaanin seurakunnassa on Kitin aikana tehty pai-

Järjestäytyminen ja luottamusmiehen valinta toimivat takeena sille, että henkilöstö saa äänensä kuuluviin ja esille tuomansa asiat käsitellyiksi.

kallinen sopimus lähinnä leirityöaikahyvityksiä koskien. Lisäksi paikallisia pienempiä paikallisia sopimuksia on tehty palkkaukseen liittyen.

AKI tukee luottamusmiehiä

AKI järjestää luottamusmiehille koulutusta, antaa tiedon työpaikan edustettavista sekä tukee arjen luottamusmiestyössä. AKIn juristi auttaa ja neuvoo luottamusmiehiä esimerkiksi erimielisyyksiä tai sopimusneuvottelua koskien.

Vastakkainasettelua työnantaja- ja työntekijäpuolen välillä Kitti ei ole kokenut. ”Eri asiat muodostavat ne jakolinjat seurakunnissa.” Kitti kuitenkin aprikoi, ettei henkilöstö aina ymmärrä, miten tärkeästä asiasta työehtosopimuksen valvonnassa on kyse.

Kitti siirtyi edellisen luottamusmieskauden aikana väliesimiehen tehtäviin. Tämän hän on kokenut luottamusmiehen tehtävässä lähinnä vahvuutena. ”Suhde talousjohtajaan ja kirkkoherraan on luottamuksellinen”, Kitti kuvaa.

”Olen kokenut tosi tärkeänä sen, että liitto on ollut taustalla”, Kitti kertoo. Liitolta on saanut vastauksia kysymyksiin ja monenlaista muuta-kin apua. ”AKIn koulutukset ovat olleet laadukkaita. Verkostoituminen muiden luottamusmiesten kanssa on ollut tosi tärkeää.” ✕

Onko työpaikallasi luottamusmies?
Olisiko Sinusta sellaiseksi?
Perehdy vaaliohjeisiin s. 15

KIRKON

johtamisforum

20. - 21.1.2022

Varaa paikkasi!

Kirkon Johtamisforum 2022 Marina Congress Center Helsinki

Johtajan tehtäviin kuuluu seurata toimintaympäristöä sekä ennakoida ja kehittää toimintaa laajasti. Tule ammentamaan työhösi tuoreita näkemyksiä sekä verkostoitumaan kollegojesi kanssa.

Ohjelmassa mm:

- Piispa **Jari Jolkkonen**, pääjohtaja **Antti Koivula**, Työterveyslaitos, sekä työmarkkinajohtaja **Anna Kaarina Piepponen**, Kirkon työmarkkinalaitos: Johtamisen unelmat ja todellisuus -paneelikeskustelu
- Valmentaja, tietokirjailija FT **Harri Gustafsberg**: Miten johtaja voi kehittää kykyään toimia paineen alla?
- Tietojohtamisen professori **Kirsimarja Blomqvist**/LUT-kauppakorkeakoulu: Mitä korona opetti luottamuksesta, johtamisesta ja organisoimisesta?
- Strategiapaneelissa kirkon ja seurakuntien johtajat kysyvät, onko Ovet auki -strategia uhka vai mahdollisuus

Ohjelma ja ilmoittautumiset: kirkkopalvelut.fi/johtamisforum

Järjestäjät:

Kirkkopalvelut/STEP-opintokeskus, Kirkkohallitus, AKI-liitot, Kirkon Hallintovirkamiehet ja Kirkon alat.

[kirkkopalvelut.fi/
johtamisforum](http://kirkkopalvelut.fi/johtamisforum)

TUTKIMUS JA KOULUTUS KIRKON KEHITTÄMISEN TUKENA

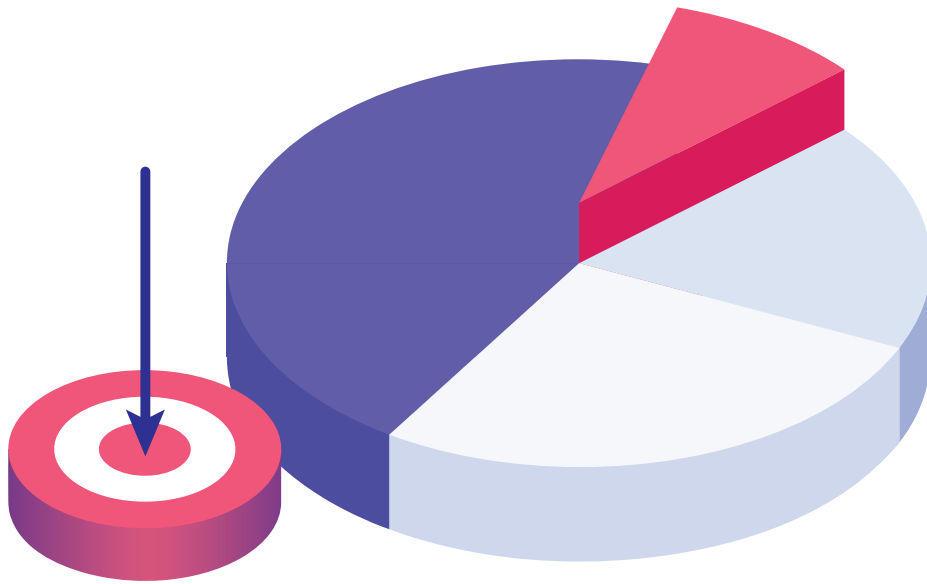
Kirkon keskushallinnon mannerlaatat liikahtavat, kun Kirkon tutkimus- ja koulutuskeskukset yhdistyvät. Kyseessä on kirkon tulevaisuuskomitean mietinnöstä (2016) liikkeelle lähtenyt prosessi, josta kirkolliskokous työsti pitkän listan tehtävänantoja kirkkohallitukselle. Yksi niistä toteutuu vuoden 2022 alkaessa.

VELI-MATTI SALMINEN

VS. JOHTAJA KIRKON TUTKIMUSKESKUS

ULLA TUOVINEN

VS. JOHTAJA KIRKON KOULUTUSKESKUS



Idea tutkimuksen ja koulutuksen keskittämisestä samaan yksikköön ei toki ole aivan uusi, vaan sitä on esitetty eri yhteyksissä jo vuosikymmeniä aiemminkin. Yhdistymisen toteutumiseen nyt vaikuttavat osaltaan paineet kokonaiskirkon taloudessa, mutta nähdäksemme myös aito tahto uudistaa kirkon toimintakulttuuria. Seurakuntien palveleminen, asiantuntijuuden kehittäminen ja tiedon hyödyntäminen kokonaiskirkon tueksi toimivat parhaiten voimia yhdistämällä ja siiloutumista purkamalla.

Tiedolla johtaminen ja tutkimustiedon merkitys

Tiedolla johtaminen on noussut entistä keskeisempään osaan asiantuntijatyössä. Evankelis-luterilaisen kirkon toimintaympäristön ja uskonnollisen kentän muutos on 2000-luvulla ollut niin dramaattinen, että voitaisiin sanoa tiedolla johtamisen olevan kirkolle jopa kriittisen tärkeä toiminto. Kirkolla ja sen eri toimijoilla sekä muilla yhteis-

teiskunnallisilla toimijoilla on oltava käytettävissään tutkimukseen pohjautuvaa tietoa kirkkoon ja uskontoon liittyvistä kysymyksistä. On myös välttämätöntä, että tietoa prosessoidaan ja hyödynnetään kirkon toimijoiden työn tueksi. Näitä taustoja vasten tutkimus- ja koulutustoiminta toteuttavat kirkossa varsin keskeistä tehtävää.

Kirkon tutkimuskeskus tekee perustehtävänsä mukaisesti kirkon ja seurakuntien päätöksenteolle ja toiminnan kehittämiseksi tarpeellista kirkon ja uskonnollisen elämän sekä yhteiskunnan muutosten tutkimusta. Tutkimustuloksia julkaistaan yleistajuisissa ja tieteellisissä artikkeleissa, tilastojulkaisuissa sekä sosiaalisessa mediassa. Tutkimuskeskuksen työntekijät tuovat asiantuntemustaan kotimaisiin ja kansainvälisiin tutkimushankkeisiin sekä työryhmiin ja luottamuselimiin.

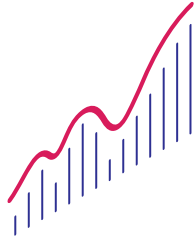
Tutkimushankkeissaan Kirkon tutkimuskeskus keskittyy tulevana vuosina teemoihin kuten kirkon missio monikulttuurisessa yhteis-

kunnassa, digitalisaation haasteet ja kirkon toimintakulttuuri, kirkon yhteiskunnallinen asema sekä ekuumeenisen teologian ajankohtaiset kysymykset luterilaisessa kirkossa.

Osaamisen tukeminen

Kirkon henkilöstökoulutuksessa kohtaavat tutkittu tieto, todellisuus, jossa seurakunnat elävät ja toimivat, työntekijöiden osaaminen ja elämäkokemus sekä kouluttajien taito ohjata prosesseja, joissa erilaisia ilmiöitä tutkitaan sekä tuetaan osaamisen kehittymistä. Seurakunnissa tarvittava osaaminen rakentuu tiedoista, taidoista, kokemuksista, asenteista ja verkostoista, joiden kanssa toimitaan. Osaaminen on käytännöllistä, tekemisen avulla hankittua tai painottuen teoreettiseen tietoon. Seurakuntien toiminnassa tarve on tälle kaikelle, hyvin monenlaiselle osaamiselle.

Yksi Kirkon koulutuskeskuksen tehtävistä on ennakoita, millaista osaamista seurakunnissa tulevaisuudessa tarvitaan. Piispaikokouksen pääsihteeri, dosentti **Kari**



Kirkon tutkimus- ja koulutuskeskukset yhdistyvät vuoden 2022 alussa.

Kopperi on kuvannut osaamisen ennakoinnissa korostuvan kolme näkökulmaa: kunkin työntekijän oman alan vahva substanssiosaaminen, monipuoliset vuorovaikutustaidot sekä toimintaympäristön lukutaito. Erityisesti toimintaympäristön muutosten ymmärtämiseen, tulkintaan ja mahdollisten heikkojen signaalien löytämiseen tarvitaan tutkimustietoa.

Kokonaisvaltaisuus ja moniammatillisuus

Kirkon henkilöstökoulutuksessa osaamista lähestytään monipuolisesti. Kirkon koulutuskeskuksen koulutusten järjestämisen ja toteuttamisen taustalla on vaikuttanut jo noin vuosikymmenen ajan periaatteita ja tavoitteita, jotka muodostavat nk. koulutuskeskuksen koulutusajattelun. Siinä on viisi kokonaisuutta.

Ensinnä, ymmärrys siitä, että kirkkomme on osa maailmanlaajaa Kristuksen kirkkoa, dynaaminen tasapaino puhumisen ja kuuntelemisen välillä, osallisuuden toteuttaminen sekä monimuotoinen ja yhteisöllinen rukouselämä vahvistavat koulutuksissa työntekijöiden hengellistä elämää ja uskoa kirkon työhön. Koulutukset mahdollistavat moniammatillisia kohtaamisia. Ne ovat kaikkia kirkon työntekijöitä varten ja samalla vahvistavat sekä työnteki-

jän omaa ammatti-identiteettiä että työntekijäryhmien yhteistä identiteettiä kirkon työssä. Nämä tukevat toisiaan. Kolmas kokonaisuus liittyy koulutusten toimintaympäristöön, jonka tulee tukea monipuolista ja pedagogisesti inspiroivaa oppimisprosessia. Eri mittaisten koulutusprosessien aikana opimme yhdessä, arvostamme toinen toistemme asiantuntijuutta sekä toistemme erilaisuutta ajattelijoina ja oppijoina. Viimeinen kokonaisuus liittyy verkostoihin. Koulutusnäkemys heijastuu koulutustoimintaan ja siihen, kuinka toiminnan rakenteita kehitetään yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa.

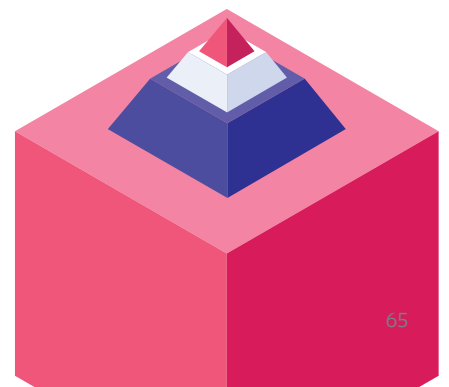
Henkilöstökoulutuksen verkoston laajuus näkyy konkreettisesti jälleen ilmestyneessä Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa. Valittavana on yli 400 koulutusta, joiden tavoitteena on seurakunnan toiminnassa tarvittavan osaamisen tukeminen.

Kohti Kirkon tutkimus ja koulutus -erillisyyksikköä

Elokuussa 2021 Kirkolliskokous mahdollisesti päätöksellään Kirkon tutkimuskeskuksen ja Kirkon koulutuskeskuksen yhdistymisen. Yhdistymisellä haetaan tutkimuksen ja koulutuksen syvempää yhteistyötä ja vaikuttavuutta, sen myötä seurakuntien saamaa suurempaa

hyötyä. Vielä emme tarkasti tiedä, mitä yhdistyminen konkreettisesti tarkoittaa. Uuden luomiselle tuovat haasteita myös kirkkohallitukselle asetetut tiukat säästötavoitteet. Uskomme kuitenkin, että tiivistyvä yhteistyö ja näiden kahden keskuksen erilaisuus tuottaa sellaista, joka on enemmän kuin vain osiensa summa.

Kirkon strategia *Ovet auki* lähtee siitä ymmärryksestä, että olemme auki molempiin suuntiin. Kirkko ei vain seuraa yhteiskunnan muutosta, vaan osallistuu siihen aktiivisena toimijana. Vastaavasti kirkon toimijoina edistämme omalla työllämme myös kirkon tehtävää kutsua ihmisiä yhteyteen. Uudessa yhdistyneessä tutkimus- ja koulutusyksikössä ovia on myös pidettävä auki joka suuntaan. Tutkimuksen ja koulutuksen ohella teemme viestintä- ja vaikuttamistyötä ja osallistumme yhteiskunnallisiin keskusteluihin. Tarvitsemme toisiamme ja tiedotamme, että meitä tarvitaan. ✕





**AKI LIITOT
FÖRBUNDEN**

Perustettu 25.1.2001

AKIn toimisto
Rautatieläisenkatu 6,
00520 Helsinki Avoinna arkisin klo 10–14. Puh. (09) 4270 1500,
toimisto@akiliitot.fi www.akiliitot.fi

Edunvalvontaan ja työsuhteeseen liittyvät kysymykset osoitteeseen
edunvalvontaa@akiliitot.fi

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO
Finlands kyrkas prästförbund r.y.
www.pappisliitto.fi
Perustettu 14.1.1918



**Puheenjohtaja,
Pappisliitto
Janne Keränen**

Suomen Lähetysseura
palvelupäällikkö,
pastori, TM
Puh. 040 676 1790
janne.keranen@
suomenlahetusseura.fi

PAPPISLIITTO PRÄSTFÖRBUNDEN

SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO
Finlands Kantor-organistförbund r.y.
www.skul.fi
Perustettu 15.6.1907



**Puheenjohtaja, AKI
Puheenjohtaja,
Kanttori-urkuriitto
Minna Raassina**

Savonlinnan seurakunnan
johtava kanttori, MuM,
Diplom-Kirchenmusikerin (A)
Puh. 044 776 8060
minna.raassina@evl.fi



SUOMEN TEOLOGILIITTO
Finlands teologförbund r.y.
www.teologiliitto.fi
Perustettu 2.6.2017



**Puheenjohtaja,
Teologiliitto
Laura Leipakka**

Espoon seurakuntayhtymä
projektikoordinaattori, TM
Puh. 040 8278 514
laura.leipakka@evl.fi

STL

TOIMINNANJOHTAJA



Jussi Junni
pastori, TM, PsM
Puh. (09) 4270 1507
GSM. 044 744 7041
jussi.junni@akiliitot.fi

Yleishallinto,
neuvottelutoiminta,
edunvalvonta,
palvelussuhdeneuvonta

ASiantuntijat



Vesa Engström
TK
Puh. (09) 4270 1501
GSM 050 597 5231
vesa.engstrom@akiliitot.fi

Koulutuspolitiikka,
Teologiliiton hallinto,
teologien uraneuvonta,
palvelussuhdeasiat,
opiskelijatyö (teologia)

JÄSENPAVELUSIHTTEERIT



Tuija Kukkonen
yo-merkonomi
Puh. (09) 4270 1501
tuija.kukkonen@akiliitot.fi

Jäsenyysasiat, alaosastot,
luottamusmiessuorit



Heli Meinola
Puh. (09) 4270 1515
heli.meinola@akiliitot.fi

Cruxin toimitussihteeri,
jäsenyysasiat,
opintomatkat

APULAISTOIMINNANJOHTAJA



Merja Laaksamo
pastori, TM
Puh. (09) 4270 1506
GSM 050 542 3664
merja.laaksamo@akiliitot.fi

Cruxin päätoimittaja,
AKIn viestintä, Pappis-
liiton hallinto ja alaosasto-
toiminta, opintomatkat,
pappien ammatilliset asiat,
palvelussuhdeneuvonta



Annukka Ruusula
kanttori, MuM
Puh. (09) 4270 1505
GSM 044 744 7040
annukka.ruusula@akiliitot.fi

Kanttori-urkuriiton hallinto
ja alaosastotoiminta,
kanttorien ammatilliset asiat,
palvelussuhdeneuvonta,
opiskelijatyö (kirkkomusiikki)

LAKIMIES



Jouni Heino
OTM
Puh. (09) 4270 1502
GSM. 044 491 9195
jouni.heino@akiliitot.fi

Palvelussuhdeneuvonta,
luottamusmiestoiminnan
koordinointi, koulutustehtävät
(18.1.2021–2.3.2022)



JÄRJESTÖKOORDINAATTORI

Ilari Huhtasalo
pastori, TM
Puh. (09) 4270 1513
GSM 044 036 1610
ilari.huhtasalo@akiliitot.fi

Hallinto, jäsenpalvelut,
kokousjärjestelyt

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

Puhelinpalvelu yksityiselämän oikeusasioissa:
Arkisin klo 10–16 Eversheds Asianajotoimisto Oy
Puh. 010 684 1300. Mainitse minkä liiton jäsen olet ja
jäsennumerosi.

Ateljé Solemnis – parasta kotimaista työtä!



Maija, Leena ja Kati valmistavat Tampereella virkapaidat eri väreissä, kaikki liturgiset asut ja virkapukeutumiseen liittyvät tarvikkeet suomalaisena käsityönä. Ateljé Solemnis vaatteita kaiken kokoiset seurakunnan työntekijät laadukkaasti ja joustavasti.

Suomalainen virkapaita
alk. 65,00

Myös mittapaidat omien mittojen mukaan!

Ateljé
SOLEMNIS



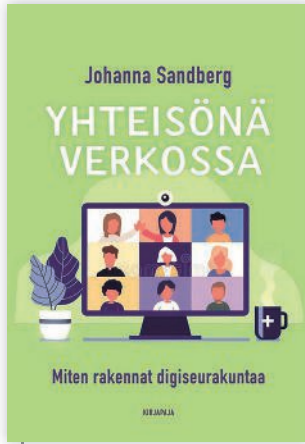
Sacrum virkapaidat
alk. 39,00



Antturi, Juntunen, Kalteenmäki, Kärkkäinen, Pöyhönen
Jokin meitä yhdistää
– Näky kansankirkon jälkeisestä kirkosta

Kutsu keskusteluun. Kansankirkko, koko kansan kuuluminen kirkkoon ei ole enää itsestäänselvyys. Kirkko on tilanteessa, jossa se joutuu tai saa etsiä uudestaan identiteettiään ja tapaansa toimia. Mikä kirkko on? Mikä on sen tehtävä?

13,50 (15,50)



Johanna Sandberg
Yhteisönä verkossa

– Miten rakennat digiseurakunnan
Käytännönläheinen opas, joka pureutuu seurakuntayhteisön olemukseen ja sen mahdollisuuksiin verkkoympäristössä. Miten seurakuntayhteys voi toteutua verkossa?

17,00 (18,90)



Mitä ihmettä!

– Arvoituksellista ryhmätoimintaa
Runsas paketti erilaisia ryhmätoimintaa – pakohuonehenkilöiden mysteerejä, QR-koodiseikkailuja ja uusia versioita lautapeleistä. Seikkailut ovat valmiita sellaisenaan, mutta niistä voi poimia vinkejä myös omien mysteerien luomiseen.

38,50 (42,90)



LUUKKAAN
evankeliumi
selkokielellä

Luukkaan evankeliumi selkokielellä

Käännös kertoo kreikankielisen tekstin sisällön selkeästi ja ymmärrettävällä kielellä. Teos on yhtä laaja kuin muutkin Luukkaan evankeliumin suomenokset. Se on siis aito jakeittainen käännös, ei omin sanoin kerrottu mukaelma.

17,50 (19,50)

SUOMEN PIIPPIASEURA



Arjesta selviää hymyllä. Loput hoitaa Turva.

Katso, mikä Peteä hymyilyttää
turva.fi/hymy

"Monesti mietin et miten mulle tapahtuikin koko ajan kaikenlaista? Arjen kommelluksia, jotka ei aina hymyilytä, mutta myöhemmin voikin jo naurattaa. Kun tapahtuu, mä pysähdyn hengittämään ja mietin, sattuiko oikeesti jotain vakavaa. Niin pääsen aika paljon helpommalla."



Hymyile,
olet Turvassa.

 turva
vakuutusyhtiö