

SYYSKUU 2022

3

TEEMA
MUSIIKKI



AKI-LIITOT RY

CRUX



Koronan vaikutukset työhyvinvointiin

S. 20

- Musik vid livets gräns s. 44
- Kirkkomusiikin koulutusohjelma s. 32

VERKOSSA
Hengellisen työn vapaa-ajan
järjestäminen



.....
Tulin tienhaaraan metsässä
ja valitsin vähemmän
kuljetun tien,
ja se on muuttanut kaiken.
.....

Robert Frost



MINNA RAASSINA

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

Miten jaksat?

Pääkirjoituksen kirjoitushetkellä eletään elokuuta ja palaillaan kesätaulolta. Juuri kesän kynnyksellä saatiin hälyttävä jäsenkyselyn tulos, jota ennatettiin AKIn hallituksessakin kesäkuussa käsitellä. Jäsenistämme miltei puolet, n. 45 %, kärsii vastausten perusteella vähintäänkin lievästä työuupumuksesta. Vakavaan työuupumukseen viittasivat n. joka kymmenennen vastaukset.

Tulos herättää paljon kysymyksiä. Mistä uuttavan suuri kuormitus johtuu? Onko työpaikoilla riittävästi tekijöitä eri tehtäviin? Mitä tehdään ja miten paljon? Voidaanko tehtävän työn määrää ja laatua tarkastella kriittisesti. Onko oikeasti kaikki välttämätöntä, jos tekijöitä ei ole tarpeeksi?

Työturvallisuuslaki on asiassa täysin yksiselitteisesti työntekijän puolella. Työturvallisuuslain 25 §: ”Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.” Tämän jälkeen tulevaisuuden lain pykälissä on lueteltu mm. ergonomiaa sekä fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta koskevat säännökset.

Mikäli koet kuormittuvasi työssäsi liiallisesti, olethan kertonut asiasta esihenkilöllesi? Työpaikkojen yhteistyötoiminta on myös kanava,

jossa voi nostaa jaksamista ja terveyttä vaarantavia tekijöitä keskusteluun. On ensisijaisen tärkeää pitää työpaikkasi työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö perillä tilanteestasi. Lain noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen.

Erityisesti työajattomassa työssä voi tehtävän työn määrä ja sen jakautuminen eri työntekijöille olla epäselvää, kun työaikamittaria ei käytetä. Työajattomuudessa ja työn imun kokemuksen yhdistelmässä voi myös piillä erityinen ansa. Voisiko normaali työohjelma sisältää elementtejä, joissa voi todella toteuttaa rakkainta kutsumustaan?

Työterveyslaitoksen sivuilla on paljon viisautta työelämän jaksamiskysymyksiin. ”Työaikojen kuormittavuuden arviointi” on työkalu, johon on liikennevalomallin avulla luokiteltu vaihtelevien työaikajärjestelyjen

kuormittavuutta. Punaisen valon antavaa kuormitusta tulisi välttää kokonaan. Se syttyy mm., kun peräkkäisten vapaapäivien välinen työtuntimäärä ylittää 55 tai kun neljän viikon työjakso ei sisällä yhtään vapaata viikonloppua. Myös vaikutusmahdollisuuksien puute omiin työaikoihin ja liian lyhyt työvuorojen suunnittelujakso ja sen täpärä (viikko tai alle) tiedoksi saanti sytyttää punaisen lampun.

Työvoimasta kilpaillaan jo nyt. Työhyvinvointi on työnantajan etu. Eikä ole olemassa työterveyttä ja työn ulkopuolista terveyttä. On vain yksi, kallisarvoinen terveys. ✕

Työhyvinvointi
on työnantajan
etu.

CRUX

3 | SYYSKUU | 2022

TEEMA: MUSIIKKI

- 28 **OTETAANKO 517 VAI 30?**
Mitä nyt kouluissa, sitä huomenna
kirkossa ja kappelissa
- 32 **KIRKKOMUSIIKIN KOULUTUSOHJELMA**
Monipuolisen koulutuksen
monet puolet
- 36 **MUISTISAIRAAN KOHTAAMINEN
JA MUSIIKIN MERKITYS**
Hoivakodeissa asuvan seurakunnan
koko kasvaa vauhdilla
- 40 **KUOROLAISET TYÖTOVEREINA**
palvelutalohartauksissa
- 44 **MUSIK VID LIVETS GRÄNS**
Sjukhusmusiker på Terhohemmet
- 50 **KANTTORIKSI RUOTSIIN**

ARTIKKELIT

- 20 **TYÖHYVINVOINTI**
ja sen muutokset koronan aikana
- 52 **MUUTOSKYKYISYYTTÄ**
tarvitaan matkalla kohti tuntematonta
- 56 **VIELÄKÖ ON TARPEEN
MATKUSTAA YHDESSÄ?**
- 60 **NELJÄS AARRE KÄYTTÖÖN**
Seurakuntalaiset ovat kirkon aarre
monella tapaa



44

CRUX

JULKAISIJA

AKI-liitot r.y.

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki

PÄÄTOIMITTAJA

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

TOIMITUSSIIHTEERI

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

TOIMITUSKUNTA

Merja Laaksamo, pastori (pj.)
Martti Hertteli, kanttori
Kaisa Iso-Herttua, oppilaitospastori
Juha Itäleino, seurakuntapastori
Katja Kangas, kanttori
Satu Kreivi-Palosaari, kappalainen
Janette Lagerroos, kappalainen
Ismo Savimäki, kanttori
Joanna Töyräanvuori, tutkijatohtori

OSOITTEENMUUTOKSET

Tuija Kukkonen
Puh. (09) 4270 1501
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

PAINOPAikka
PunaMusta Oy

AJANKOHTAISTA

Ajankohtaista edunvalvonnassa **6**

Ammatillinen Kiila-kuntoutus
työssä oleville **11**

Kirkon tutkimus- ja
koulutusyksikön
koulustarjontaa 2023 **12**

Ilmianna musiikkiryhmä **12**

Kaisu Rauhamaa on
Vuoden Kanttori 2022 **14**

VAKIOT

Pääkirjoitus **3**

Päätoimittajalta **10**

Pappisliiton puheenjohtajalta **15**

Etymologian sanakirja **16**

Sarjakuva **17**

Teologiliiton puheenjohtajalta **19**

Kolumni **27**

Työntekijän näkökulma **35**

Opiskelijavinkki **43**

Teologiliiton kuulumisia **49**

Eläkeläisen mietteitä **59**



PERHEVAPAAT UUDISTUIVAT ELOKUUSSA

Pitkään odotettu perhevapaiden uudistus astui voimaan elokuun 2022 alusta lukien. Uudistus paitsi pidentää ansiosidonnaisten vapaiden kokonaiskestoa myös lisää vanhempien välistä tasa-arvoa. Perhevapaiden aikainen palkanmaksu on edelleen neuvottelujen alla.

JUSSI JUNNI

TOIMINNANJOHTAJA, AKI-LIITOT

Perhevapaiden uudistaminen on osa pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelmaa. Hallituksen tavoitteena oli saada aikaan kunnianhimoinen ja perheiden hyvinvointia tukeva perhevapaaudistus, joka tasaisi perhevapaiden jakautumista vanhempien kesken, lisäisi yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä vähentäisi perheva-

paista johtuvia sukupuolten välisiä palkkaeroja työelämässä.

Perhevapaaudistuksessa vanhat äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat korvattiin kokonaisuudessaan uusilla raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapailla. Lapsen synnyttävällä äidillä on oikeus raskausvapaaseen, joka on kestoltaan 40 arkipäivää. Arkipäivillä tarkoitetaan päiviä maanantaista lauantaihin pois lukien arkipyhät. Raskausvapaa on siten kestoltaan



hieman yli kuusi viikkoa. Raskausvapaa on mahdollista aloittaa 15–30 arkipäivää ennen lapsen laskettua syntymäaikaa.

Jos lapsen synnyttävä äiti ennen synnytystä altistuu työssään kemiallisille aineille, säteilylle tai tartuntataudeille eikä näitä vaaratekijöitä voida työssä välttää, äidille syntyy oikeus erityisraskausvapaaseen siihen saakka, kunnes varsinainen raskausvapaa alkaa.

Lapsen kummallakin vanhemmalla on oikeus vanhempainvapaaseen ajalle, joka sisältää enintään 160 arkipäivää. Yhteensä vanhempainvapaata siis on käytettäväksi hieman yli vuoden mittainen jakso. Vanhempainvapaiden pituus on sama riippumatta siitä, onko kyse biologisesta lapsesta vai adoptiolapsesta.

Lapsen synnyttänyt äiti voi pitää vanhempainvapaata raskausvapaakauden jälkeen ja lapsen toinen vanhempi heti lapsen syntymästä

alkaen. Vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata tai raskaus- ja vanhempainvapaata samanaikaisesti 18 arkipäivän jakson ajan eli noin kolme viikkoa.

Vanhemmat voivat myös luovuttaa omia vanhempainvapaapäiviään paitsi toiselle vanhemmalle myös puolisolalle, joka ei ole lapsen vanhempi, lapsen toisen vanhemman puolisolalle sekä lapsen muulle, esimerkiksi sopimukseen perustuvalla huoltajalle. Puolisolla tarkoitetaan sekä avio- ja avopuolisoa että rekisteröidyn parisuhteen osapuolta.

Uudistuksessa siis aikaisempaa suurempi joukko lapselle läheisiä ihmisiä on oikeutettu käyttämään vanhempainvapaata lapsen vanhemman suostumuksella. Yhteensä kumpikin vanhempi voi luovuttaa omista vanhempainvapaapäivistään enintään 63 päivää yhdelle tai useammalle edellä mainitulle henkilölle.

Vanhempainvapaata voi pitää myös osittaisena. Tällöin päivittäi-

nen työaika saa olla enintään viisi tuntia päivässä. Osittaisen vanhempainvapaan pitäminen edellyttää sopimusta työnantajan kanssa osa-aikatyön tekemisestä. Vanhemmat voivat olla osittaisella vanhempainvapaalla myös yhtä aikaa niin, että molemmat tekevät osa-aikatyötä ja osa-aikaisesti hoitavat lasta kotona. Tämä ei kuluta edellä mainittua 18 yhteisen vanhempainvapaapäivän kiintiötä.

Oikeus uusiin vapaisiin koskee niitä perheitä, joissa lapsen laskettu syntymäaika oli aikaisintaan 4.9.2022. Tällöin raskausvapaa on alkanut aikaisintaan 1.8.2022. Jos lapsen laskettu syntymäaika on ollut 3.9.2022 tai aiemmin, noudatetaan vielä aikaisempaa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaajärjestelmää. Adoptiolapsen osalta oikeus uuteen vanhempainvapaaseen on koskenut vanhempia, jotka ovat ottaneet adoptiolapsen 31.7.2022 tai myöhemmin.

Päivärahat raskaus- ja vanhempainvapaiden ajalta

Jos työnantaja ei maksa raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa, Kela maksaa ansiosidonnaista päivärahaa. Jos vapaalle jäävällä ei ole tuloja, maksetaan vähimmäispäivärahaa, joka on 30,71 euroa kultakin arkipäivältä. Osittaisen vanhempainvapaan ajalta päiväraha on puolet kokoaikaisen vanhempainvapaan päivärahasta.

Päivärahan määrä on 70 prosenttia vapaalle jäävän vuositulosta siltä osin kuin tulot eivät ylitä 32 892 euroa. Tämän ylittävstä tulosta päiväraha on 40 prosenttia 50 606 euroon saakka ja tämän jälkeen 20 prosenttia. Esimerkiksi työntekijä, jonka vuositulo on 36 000 euroa, saa päivärahaa 75,74 euroa arkipäivältä.

Raskausraha ja vanhempainraha 16 arkipäivää maksetaan korotettuna. Tällöin päiväraha on 90 prosenttia 50 606 euron vuosituloon saakka ja 32,5 prosenttia tämän ylittävstä tulosta. Työntekijä, jonka vuositulot ovat 36 000 euroa, saa korotettua päivärahaa 97,38 euroa arkipäivältä.

Palkanmaksu raskaus- ja vanhempainvapaiden aikana

Lainsäädäntö ei takaa palkanmaksua perhevapaiden aikana. Monilla aloilla perhevapaiden ajalta kuitenkin maksetaan palkkaa, ainakin osittain. Palkanmaksu perustuu tällöin virka- ja työehtosopimukseen. Perhevapaiden palkanmaksua koskevat määräykset ovat vaihdelleet eri virka- ja työehtosopimuksissa, ja yhtenäistä mallia ei toistaiseksi ole olemassa uusienkaan perhevapaiden osalta.

Aikaisemmin julkisella sektorilla maksettiin palkkaa äitiysvapaan alusta 72 arkipäivän eli 12 viikon ja isyysvapaan alusta kuuden arkipäivän eli viikon ajalta (kuntasektorilla 12 arkipäivän eli kahden viikon ajalta). Yksityisellä sektorilla tavanomainen jakso äitiysvapaan palkanmaksulle on ollut kolme kuukautta, mutta isyysvapaa on voinut olla kokonaan palkaton. Näin on ollut esimerkiksi myös AKI-liittojen neuvottelemalla kristillisten järjestöjen sopimusosalalla.

Koska vanhat äitiys- ja isyysvapaat ovat poistuneet lainsäädännöstä ja tilalle ovat tulleet uudet raskaus- ja vanhempainvapaat, on myös virka- ja työehtosopimusten

määräyksiä perhevapaiden palkanmaksusta täytynyt uudistaa. Palkansaajajärjestöjen lähtökohta on ollut, että vanhemman sukupuoli ei voi vaikuttaa siihen, kuinka monelta vanhempainvapaapäivältä maksetaan palkkaa. Myös tasa-arvovaltuutettu on edustanut tätä kantaa. Työnantajat ovat puolestaan lähteneet siitä, ettei uudistunut lainsäädäntö edellytä virka- ja työehtosopimukseen muita kuin terminologisia muutoksia.

Perhevapaiden palkanmaksusta onkin neuvoteltu koko tämä vuosi. Yksityisellä sektorilla ei yliopistojen sopimusta ja yksityisen opetusalan sopimusta lukuun ottamatta ole tehty ainoatakaan sopimusratkaisua, jossa perhevapaiden palkanmaksusta olisi uuden lainsäädännön mukaiset määräykset. Yliopistojen ja yksityisen opetusalan työehtosopimuksissa maksetaan palkkaa koko raskausvapaan ajalta ja lisäksi kumpikin vanhempi saa vanhempainvapaan ajalta palkkaa 32 arkipäivän ajalta. Kristillisten järjestöjen sopimusosalalla neuvottelut ovat edelleen kesken, kun työnantajajärjestö PALTalla ei ole ollut valmiutta muihin kuin terminologisiin muutoksiin.

Julkisella sektorilla saavutettiin erilaisia ratkaisuja vanhempainvapaan palkanmaksusta. Raskausvapaasta sentään on kaikkialla kokonaan palkallinen. Palkansaajajärjestöjen tavoitteiden mukainen ratkaisu, jossa molemmilla vanhemmilla on yhtäläinen oikeus palkanmaksuun perhevapaiden ajalta, saavutettiin ainoastaan kuntasektorilla, jossa vanhempainvapaan ajalta maksetaan palkkaa yliopistosektorista vastaavasti 32 arkipäivän ajalta.



**Perhevapaiden
uudistus lisää
vanhempien
välistä tasa-arvoa.**

Kirkolla ja valtiolla jäätin tästä puolitiehen. Vaikka lapsen synnytävä äiti saa vanhempainvapaan ajalta palkkaa 32 arkipäivän ajan, toinen vanhempi saa vain puolet eli 18 arkipäivää. Vaikka tämä onkin merkittävä parannus entiseen vain kuuden päivän palkalliseen isyysvapaaseen, ratkaisu ei palkansaajajärjestöjen mielestä ole tasa-arvolain mukainen. Paineita toisen vanhemman palkallisten vanhempainvapaiden lisäämiseen on siksi myös seuraavalla neuvottelukierroksella, ja ellei asia etene, sopimuksen lainmukaisuus ratkennee aikanaan oikeusteitse.

Vapaata lähiomaisen hoitamiseksi

Uutena elementtinä sopimuksissa on myös vuosittainen viiden päivän omaishoitovapaa. Omaishoitovapaa perustuu Euroopan unionin työelämän tasapaino -direktiiviin (2019/1158/EU).

Työntekijällä on jatkossa oikeus hoitaa vanhempaansa, lastaan tai samassa taloudessa asuvaa muuta omaistaan, joka tarvitsee välitöntä läsnäoloa edellyttävää avustamista. Oman vanhemman tai lapsen ei tarvitse asua samassa taloudessa, jotta työntekijällä olisi oikeus vapaaseen.

Omaishoitovapaata voi käyttää esimerkiksi toisella puolella maata asuvan iäkkään vanhemman lääkärikäynnissä avustamiseen. Omaishoitovapaata voi myös käyttää saattohoitoon osallistumiseen. Omaishoitovapaassa ei kuitenkaan ole ikärajaa, vaan vapaata voi käyttää kaikenikäisten omaisten avustamiseen.

Vapaa on toistaiseksi palkaton kaikilla sopimusaloilla. Vapaan pal-

kallisuudesta keskusteltiin neuvotteluissa, mutta toistaiseksi yksimielisyyttä palkanmaksusta ei saavutettu. Kirkossa omaishoitovapaa rinnastetaan työpäiviin vuosilomalaskennassa, jolloin omaishoitovapaan käyttäminen ei missään tilanteessa vähennä loma-oikeutta.

Muut perhevapaat lähes ennallaan

Uudistuksessa ei muutettu hoitovapaata ja osittaista hoitovapaata. Hoitovapaata on edelleen mahdollista pitää vanhempainvapaan jälkeen siihen asti, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Osittaista hoitovapaata vanhempi voi puolestaan pitää siihen saakka, kunnes lapsen toinen lukuvuosi perusopetuksessa

päättyy. Hoitovapaa ja osittainen hoitovapaa ovat palkattomia. Kela maksaa näiltä jaksoilta kotihoidon tukea sekä osittaista hoitorahaa.

Myös tilapäinen hoitovapaa sairaan lapsen hoitamiseksi säilyy ennallaan. Vapaata saa edelleen enintään neljäksi arkipäiväksi. Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa tosin on parannus, kun tilapäiselle hoitovapaalle saa jäädä nyt myös 10-vuotiaan ja 11-vuotiaan lapsen vanhempi, samoin kuin kunnalla on ollut jo aikaisemmin. Valtiolla ja yliopistolla sekä kristillisissä järjestöissä tilapäinen hoitovapaa koskee edelleen vain alle 10-vuotiata lapsia.

Tilapäisen hoitovapaan palkanmaksu vaihtelee virka- ja työehtosopimuksesta riippuen. Kirkossa tilapäiseltä hoitovapaalta maksetaan palkkaa enintään kahden työpäivän ajan, kunnalla kolmen kalenteripäivän ajan ja valtiolla sekä yliopistolla neljän työpäivän ajan. Kristillisissä järjestöissä palkkaa maksetaan tilapäisen hoitovapaan ajalta enintään kolmen kalenteripäivän ajan.

Muutoksia ei tullut myöskään poissaoloon pakottavista perheistä eikä poissaoloon perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Näistä edellisistä saa jatkossakin silloin, kun työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä hänen perhetään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Perheenjäsenen tai muun läheisen pitkäaikaisempaa hoitoa varten työnantajan tulee pyrkiä järjestämään työ niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Molemmat nämä vapaat ovat palkattomia. ✕



**Uutena
elementtinä
sopimuksessa
on vuosittainen
viiden päivän
omaishoitovapaa.**



MERJA LAAKSAMO
PÄÄTOIMITTAJA

Monimuotoista musiikkityötä

Syksyn Crux-lehden teemana on perinteisesti ollut kirkkomusiikki. Tässä lehdessä tutustumme muun muassa koulujen virsiopetukseen sekä erilaisen hoivan tarpeessa oleville suunnattuun musiikkitoimintaan.

Ismo Savimäki on kartoittanut niitä virsiä, joita tällä hetkellä kouluissa opetellaan. Ne ovat tulevaisuuden keski-ikäisille ja ikäihmisille tuttuja virsiä, joita myös tulevaisuuden muistisairaat osaavat. Tutut virret opitaan perinteisesti koulussa. Artikkelini laajentaa näkökulmaa siihen, saako kouluissa tänä päivänä ylipäättään opettaa virsiä ja miten virsiopetusta olisi mahdollista toteuttaa nykyisen lainsäädännön puitteissa.

Katja Kangas kirjoittaa musiikin merkityksestä muistisairaana kohtaamisessa. Musiikin avulla omassa maailmassaan elävä muistisairas voi yhä kokea osallisuutta ja yhteisöllisyyttä, laulaa tuttuja virsiä ja lauluja yhdessä muiden kanssa. Artikkelini yhteydessä on vinkkejä musiikki- tai hartaushetkeen muistisairaiden parissa sekä luettelo virsistä ja lauluista, joita tämän päivän muistisairaat osaavat.

Juha Soranta kirjoittaa kirkkokuorolaistensa vierailuista palvelutaloissa. Suomen Kirkkomusiikkiliitto nimesi Karjasillan kirkkokuoron vuoden 2021 musiikkiryhmäksi. Valinnan perusteissa erityismaininnan saivat palvelutalovierailut, jotka ovat kuuluneet kuoron toimintaan lähes kymmenen vuoden ajan. Muutaman hengen ryhmissä kuorolaiset osallistuvat palvelutalojen hartauksiin jopa 40 kertaa vuodessa.

Anna Brummer kirjoittaa sairaalamuusikon työstä saattohoito-osastolla. Musiikki lohduttaa ihmisiä pitkin elämän kaarta, mutta erityisesti vii-

meisissä vaiheissa sen on koettu helpottavan rajan toiselle puolelle siirtymistä.

Loppupuolella musiikkiopinnoissaan oleva **Sanna Saarenpää** pohtii, miten kirkkomusiikkikoulutus nykyään vastaan työelämän odotuksiin ja vaatimuksiin. Pystyykö kanttori koulutuksensa pohjalta ohjaamaan erilaisia ryhmiä vauvasta vauriin? Miten länsimaiseen taidemusiikkiin painotettava koulutus antaa valmiuksia käytännön jumalanpalveluselämään ja kirkollisiin toimituksiin?

Sinikka Honkanen avaa kanttorin työtä Ruotsissa. Artikkelista paljastuu jollekin kanttorille myös työmahdollisuus Ruotsissa noin vuoden kuluessa.

AKIn jäsentutkimus toi huolestuttavan ilmiön näköpiiriin: yhä useampi AKI-liittojen jäsen kärsii työuupumuksesta ja voi työssään huonommin kuin ennen. Koronapandemian aika on monella lisännyt kuormitusta työssä. Tutkimuksen pohjalta saatuja tuloksia analysoi **Kati Tervo-Niemelä** artikkelissaan.

Esko M. Laine muistelee Pappisliiton viime keväistä opintomatkaa ja pohtii opintomatkojen merkitystä liittojen toiminnassa.

Terttu Malo kirjoittaa muutoskykyisyydestä. Organisaatiot ovat vuosikymmenien ajan hakenneet keinoja ja välineitä uusiutumiseen ja oppimiseen sekä pyrkineet kehittämään toimintaansa vastatakseen paremmin muuttuneiden toimintaympäristöjen haasteisiin.

Onnittelut Vuoden kanttorille, **Kaisu Rauhamalle!** Vuoden kanttori kirjoittaa ajatuksistaan ja tiestään kanttorin työhön. Vastuunkantamiseen oppimisessa tärkeintä oli luottamus. ✕

Ammatillinen KIILA-kuntoutus työssä oleville

KIILA-KUNTOUTUKSEN TAVOITTEENA on parantaa työkykyä ja tukea pysymistä työelämässä. Kuntoutus tulee aloittaa riittävän varhain, jotta työssä jatkaminen voidaan turvata.

KIILA-kuntoutus voi olla sinulle sopivaa kuntoutusta, jos

- olet työsuhteessa tai toimit yrittäjänä ja sairaus vaikeuttaa työskentelyäsi
- olet jo saanut apua työterveyshuollosta ja työpaikalta, mutta se ei tunnu riittävän
- tarvitset asiantuntija-apua ammatillisiin ja työhyvinvointiin liittyviin asioihin sekä terveyteen ja elämänhallintaan.

KIILA-kuntoutus toteutetaan yhteistyössä työterveys-huoltosi ja työpaikkasi kanssa. Yhteistyö työterveys-huollon ja työpaikan välillä on välttämätöntä työkyvyn ylläpitämiseksi tai palauttamiseksi.

KIILA-kuntoutus suunnitellaan aina yksilöllisesti. Kuntoutukseen sisältyy kuntoutujan tilanteen arviointi, ryhmäjaksot, yksilölliset jaksot ja päätösjakso. Kuntoutuksen jaksot toteutetaan 1–1,5 vuoden aikana. Voit valita itse kuntoutusta toteuttavan palveluntuottajan: www.kela.fi/kuntoutus-kiila-kuntoutuksen-palvelun-tuottajat.

Tutustu KIILA-kursseihin

Löydät KIILA-kursseja kuntoutuskurssihauulla. Jos et löydä sopivaa kurssia, voit silti hakea ryhmämuotoista KIILA-yksilöpalvelua. www.kela.fi/kiila-kuntoutus

KIILA-kuntoutusta järjestetään kurssipalveluna tai yksilöpalveluna

KIILA-kurssipalvelun kurssit ovat ammattialakohtaisia. Työnantajat ja työterveyshuollot ovat hakeneet näitä kursseja työntekijöilleen ja ammattiyhdistykset ja -liitot jäsenilleen.



KIILA-kurssipalvelun kuntoutusryhmässä on 5–8 asiakasta. Kurssipalvelu sisältää

- 10–13 ryhmämuotoista kuntoutuspäivää
 - Voit käydä kuntoutuksessa kotoa käsin tai yöpyä kuntoutuspaikassa.
- 1 avokuntoutuspäivän
- 3–5 yksilöllistä käyntikertaa.

Jos et löydä KIILA-kurssipalvelun kursseista sopivaa kurssia tai kurssien ajankohdat eivät sovi sinulle, voit hakeutua **KIILA-yksilöpalveluun**. Yksilöpalvelussa ammattialaa ei ole etukäteen määritelty, vaan kuntoutuksen palveluntuottaja kokoaa yksittäisistä asiakkaista ryhmän. Ryhmä voi olla ammattialakohtainen tai koostua eri alan ammattilaisista.

KIILA-yksilöpalvelu sisältää useampia yksilöllisen valmennuksen käyntikertoja kuin kurssipalvelu. Tavoitteena on tukea ja vahvistaa asiakkaan yksilöllistä kuntoutumista entistä paremmin.

KIILA-yksilöpalvelun kuntoutusryhmässä on 3–5 asiakasta. Yksilöpalvelu sisältää

- 8–9 ryhmämuotoista kuntoutuspäivää
 - Voit käydä kuntoutuksessa kotoa käsin tai yöpyä kuntoutuspaikassa.
- 1 avokuntoutuspäivän
- 4–8 yksilöllistä käyntikertaa.

Näin haet

Olisiko KIILA-kuntoutuksesta apua? Hae KIILA-kuntoutukseen: www.kela.fi/ammattillinen-kuntoutus-nain-haet.

Ilmianna hyvä MUSIIKKIRYHMÄ!

SKUL ETSII EDUSTAJAA NKS2024 tapahtumaan Tanskaan. Hauska on hyvä musiikkiryhmä Suomea edustamaan Pohjoismaiseen kirkkomusiikkisymposiumiin Tanskaan 19.–22.9.2024. Ryhmä voi olla kuoro, laulu-/soitinryhmä, kvartetti, duo. Se voi esittää pelkkää instrumentaalimusiikkia tai olla vokaalimusiikin edustaja. Valinnan tekee SKUL:n hallitus vuoden 2023 alkupuolella. Tarkemmat tiedustelut hallituksen jäseniltä ja liiton asiantuntija **Annukka Ruusulalta**. Ehdotuksia voit laittaa osoitteella toimisto@akiliitot.fi.



Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutustarjontaa 2023

Tarkemmat tiedot koulutuskuvauksineen löydät Kirkon henkilöstökoulutuskalenterista **koulutuskalenteri.evl.fi**. Koulutukset järjestetään Järvenpäässä, Kirkon koulutuskeskuksessa, ellei muuta mainita. Huom. Muutokset ovat mahdollisia.

DIAKONIA

Diakonian teologia 5 op, DEK, YP
19.9. etä, 18.–20.10. ja 20.–21.11. etä

Kriisit ja traumat 5 op, DEK, KEK
13.3., 30.5., 12.9. ja 11.–13.4.

Heikentynyt toimintakyky vanhuudessa -hoivamusiikki vuorovaikutuksen tukena 5 op, DEK
7.9. etä, 13.–15.9., 6.10. etä ja 27.11. etä

Surutuki-verkkokoulutus 5 op
12.1., 10.2., 23.3., 25.4. ja 22.5.

JOHTAMINEN

Henkisesti ja hengellisesti hyvinvoiva työyhteisö 10 op, JOK
25.–27.9., lisäksi 3 jaksoa v. 2024

Johtajana kirkossa 10 op, JOK
ryhmä 1: 16.–18.8., 6.–8.11., lisäksi 2 jaksoa v. 2024
ryhmä 2: 18.–20.9., 1.–3.11., lisäksi 2 jaksoa v. 2024

Syvemälle johtamiseen 10 op, JOK
12.–14.4., 13.–15.11., lisäksi 3 jaksoa v. 2024

Vaikuttavaa johtamista, 10 op, JOK
27.–28.3. ja 2.–3.10., lisäksi 2 jaksoa v. 2024

Vapaaehtoistoiminnan johtaminen 5 op, JOK, YTEK
23.–25.1. ja 1.–2.6. etä

JUMALANPALVELUSELÄMÄ

Kirkolliset toimitukset 10 op, JEK, YP
27.2.–2.3., 26.–28.4. ja 29.11.–1.12.

Monimuotoinen spiritualiteetti 5 op, JEK, KEK, MEK, REK, YTEK, YP
14.–18.8., lisäksi 1 jakso v. 2024

Syvemälle messuun 10 op, JEK, MEK, YP
13.–17.11., lisäksi 2 jaksoa v. 2024

#tehdään yhdessä #messu 5 op, JEK, DEK, KEK, MEK, YP
29.–31.5. ja 23.–25.10.

KASVATUS

Dialogisuus kirkon työssä 5 op, KEK, DEK, MEK, YTEK
2.–3.2. ja 15.–17.5.

Kirkon kasvatus muuttuvassa toimintaympäristössä 5 op, KEK
6.–8.9. ja 16.–17.11.

Ulkopuolisuuden ehkäisy 5 op,
KEK 27.–29.9. ja 27.–28.11.

MUSIIKKI

Gospelkuoron iloa 2 op
16.–18.1.

Hyvän säestämisen taito 3 op
25.–28.9. Jyväskylä

Kuoronjohdon koulutus 3 op
22.–25.5.

Laulu kanttorin työssä 3 op
20.–23.3.

Musiikki, hoiva ja vuorovaikutus
3 op 7.9. etä ja 13.–15.9.

Soita ja laula uusi Lasten virsi
2 op 4.–6.9.

Sovita ja soita uruilla 2 op
20.–22.2.

RAAMATTUTEOLOGIA

Kontekstuaalista teologiaa Suomessa 3 op
27.–29.3., 29.8. etä ja 14.9. etä

Syvemmälle Raamattuun 10 op
REK, JEK, YP
8.–10.11. ja 2 lähijaksoa v. 2024

SELUNHOITO

Sielunhoidon erityiskoulutus, Lapuan ja Oulun hpk:t 30 op
26.–28.4. ja 19.–21.9. lisäksi 5 jaksoa v. 2024–2025, Lankarin leirikeskus, Nurmo

TYÖNOHJAUS, KONSULTOINTI, OHJAUS

Konsultti ajankohtaisten muutosprosessien ja ratkaisujen tukena -syventävä jatkokoulutus 5 op
27.2.–1.3., 22.–24.5. ja 16.–18.10.



Kirkon organisaatiokonsultoinnin erityiskoulutus 45 op
11.–13.9., 20.–22.11., lisäksi 4 jaksoa v. 2024 ja 2 jaksoa v. 2025

Kirkon työnohjaajakoulutus 60 op
20.–22.9., 27.–29.11., lisäksi 4 jaksoa v. 2024 ja 2 jaksoa v. 2025

Kompleksiset systeemit ja ko-keilukulttuuri 5 op, JOK, YTEK, YP
3.–5.5. ja 6.–8.11. etä

Harjoittelunohjaajien koulutus papeille ja kanttoreille 1 op
25.–26.10.

PASTORAALITUTKINTO

PT3 Sana ja elämä 6 op
ryhmä 1: 1.–1.2. ja 21.–25.8.
ryhmä 2: 8.–10.3. ja 20.–22.9.
ryhmä 3: 13.–15.3. ja 25.–27.9.

PT5 Spiritualiteetti ja jumalanpalveluselämä 4 op
ryhmä 1: 23.–27.1.

ryhmä 2: 13.–17.3.
ryhmä 3: 11.–15.9.

PT6 Diakonia, missio ja globaali vastuu 5 op
ryhmä 1: 26.1. etä, 7.3. etä ja 17.–19.4.
ryhmä 2: 14.2. etä, 30.3. etä ja 8.–10.5.
ryhmä 3: 5.9. etä, 5.10. etä ja 29.11.–1.12.

PT7 Viestintä ja vuorovaikutus 3 op
ryhmä 1: 9.–11.1.
ryhmä 2: 29.–31.3.
ryhmä 3: 31.5.–2.6.

PT8 Sielunhoito 4 op
ryhmä 1: 13.–17.2.
ryhmä 2: 4.–8.9.
ryhmä 3: 6.–10.11.

PT9 Kristillinen kasvatus 4 op
ryhmä 1: 20.–24.3.
ryhmä 2: 28.8.–1.9.
ryhmä 3: 30.10.–3.11.

Kaisu Rauhamaa on Vuoden Kanttori 2022

SUOMEN KANTTORI-URKURILIITON hallitus on nimennyt Vuoden Kanttoriksi 2022 Helsingin Malmin seurakunnan johtavan kanttorin **Kaisu Rauhamaan**. Rauhamaa vastaanotti palkintonsa Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsentapaamisessa Lahden Kansainvälisellä Urkuviikolla keskiviikkona 10.8.

Valinnan perustelut: Kaisu Rauhamaa on laaja-alainen muusikko, jonka työnjälki on monipuolista, laadukasta ja kaikenikäiset huomioivaa. Hänen työnsä ytimessä kirkkomuusikkona ovat ihmisten yhteinen musisoiminen ja jumalanpalveluselämä. Rauhamaa on toiminut ansiokkaasti esihenkilönä edistäen musiikkitiimin työtä ja kirkkomusiikin asemaa seurakunnassaan. Hän on myös Suomen kanttori-urkuriliiton alaosaston aktiivinen toimija, joka pitää ammattikuntansa ja alaisensa puolta. Rauhamaa on kollegoidensa arvostama, oikeudenmukainen ja hyvä organisaattori. Korona-ajan alussa maaliskuussa 2020 hän ideoi Malmin seurakunnassa edelleen julkaistavan Ehtookellot-sarjan, jonka toteutuksessa ovat mukana niin kollegat kuin kymmenet seurakuntalaiset.

Musiikin maisteri, kanttori Kaisu Rauhamaa on syntynyt vuonna 1960. Hän valmistui kanttoriksi (MuM) Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelmasta 1987. Kaisu Rauhamaa on toiminut Malmin seurakunnan B-kanttorina vuodesta 2001 alkaen. Seurakunnan johtavana kanttorina hän on toiminut vuodesta 2017 lähtien. Ennen kanttorin virkauraansa Kaisu Rauhamaa toimi Itä-Helsingin ja Keravan musiikkiopistoissa sekä kanteleensoiton että musiikin teorian ja säveltäjäopettajana. Kaisu Rauhamaa antaa mahdollisuuden musisointiin ja laulamiseen kaiken tasoisille ja kaikenikäisille laulajille ja soittajille. Säestäminen on aina ollut lähellä Kaisu Rauhamaan sydäntä. Pitkälle viedyistä solistisista opinnoista huolimatta hän kokee esiintyjän roolin itselleen vieraaksi, mieluummin hän toimii kannustajana ja rohkaisijana. Omassa työssään ehkä kaikkein olennaisin asia on Kaisu Rauhamalle seurakunnan laulun johtaminen ja tukeminen – parasta on, kun joku tulee messun jälkeen sanomaan, että olipa mukava laulaa.

Kaisu Rauhamaa on Malmin seurakunnassa huolehtinut kirkkomusiikin asemasta myös organisaation muutosten ja korona-ajan keskellä. Hän toimii hyvässä



ANNUKA RUSULA

yhteistyössä luottamushenkilöiden ja seurakunnan työntekijöiden välillä, jotta kirkkomusiikin asema säilyisi edelleen vahvana seurakunnan toiminnassa huolimatta siitä, että työntekijöiden määrää on täytynyt vähentää. Tässä häntä auttaa se, "että olen lapsesta pitäen viihtynyt palapelien ja sanaristikoiden maailmassa. Johtavan kanttorin työssä vapaapäivä- ja työlistojen tekeminen muistuttaa paljonkin sudokun ratkomista! Korona-aika toi koko musiikkitiimin uudella tavalla yhteen – aiemmin olimme tehneet työtä paljolti omissa toimipisteissämme, nyt kokoonnuimme saman Teamsin ääreen ja löysimme toisistamme paljon osaamista, jonka avulla syntyi aivan uusi yhteinen työote. Iloitsen tiimiläisistäni, joilla riittää ideoita ja synergiaa! Heidän kanssaan olen mielelläni mukana isojenkin tapahtumien järjestämisessä. Ne ovat kiehtova organisatorinen haaste: kuinka aikataulut saadaan natsaamaan, mitä kaikkea on otettava huomioon? On hienoa nähdä, kuinka yhteiset ideat lähtevät lentoon, antavat niin mukaan tulijoille kuin meille palkollisillekin uusia, rikastuttavia kokemuksia ja hitsaavat meitä yhteen."

Tunnustuksena ansioistaan Kaisu Rauhamalle luovutettiin Urkurakentamo Veikko Virtasen lahjoittama Principal-urkupilli seinälaattaan kiinnitettynä sekä liiton rahalahja.



JANNE KERÄNEN

PAPPISLIITON PUHEENJOHTAJA

janne.keranen@gmail.com

Työnantaja: arvosta työnhakijoitasi

"Rekrytointien hyvä hoitaminen on yksi työnantajan tärkeimpiä tehtäviä. Hyvin hoidettu rekrytointi takaa, että työnantaja saa parhaan tarjolla olevan työntekijän kuhunkin tehtävään. Epäoikeudenmukaisiksi koetut rekryprosessit aiheuttavat harmia, turhautumista, katkeruutta, prosessien venymistä ja lisäävät kirkon ammattilaisten hakeutumista muille aloille."

Näin todetaan AKI-liittojen tuella ylläpidetyllä rekrypalaute.fi-sivustolla. Sivustolle kootaan palautetta työnhakijoiden kokemuksista evankelis-luterilaisen kirkon eri työpaikoilta. Kun työnhakuun liittyvät kokemukset saadaan näkyville, voidaan parantaa työnhakijoiden oikeuksien ja kohdustellut odotusten toteutumista.

Työn hakeminen vaatii paljon. Hakija ryhtyy hakuprosessiin monin toivein ja joutuu pohtimaan sekä omaa että mahdollisen perheensä elämäntilannetta. Työhakemusten laatiminen ja niissä esitettyihin kysymyksiin vastaaminen vievät aikaa ja vaivaa. Silti suurin osa hakijoista jää valitsematta. Yleensä vain yksi valitaan.

Työnantajien olisi syytä muistaa tämä ja hoitaa rekrytoinnit hakijoita arvostaen. Rekrytointi onnistuu, jos työhön löytyy pätevä työntekijä. Rekrytointiprosessi on kuitenkin epäonnistunut, jos valitsematta jääneet kokivat tulleen kohdelluksi alentavasti tai epäreilusti.

Yksi puute olisi helppo korjata. Hakukokemuksista puhuttaessa kuulee varsin usein, että

hakijat on jätetty epätietoisiksi siitä, miten prosessi etenee. Kaikille rekrytoinnissa mukana oleville hakijoille kannattaisi viestiä ainakin tästä asiasta.

Työnantajat ottavat yllättävän usein yhteyttä vain haastateltavaksi kutsuttaviin hakijoihin. Tämä on hölmöä. Jokainen hakija ymmärtää kyllä itsekkin ennen pitkää, että jos mitään ei kuulu, valinta ei ole kohdistumassa häneen. Hiljaisuus on kuitenkin tylyin mahdollinen tapa kertoa tämä. Hiippakunnissa kannattaisi

siksi sopia seurakunnan ja tuomiokapitulin selkeä työnjako siitä, miten hakijoihin pidetään yhteyttä.

Tärkeintä ja ratkaisevinta kuitenkin on, että valintapäätökset tehdään oikeudenmukaisesti. Tätä ei

mikään viestintä korvaa. Rekrytoinneissa tulee todella noudattaa asiaankuuluvaa lainsäädäntöä, toimia hallinnollisesti oikein ja avoimesti ja perustella päätökset reilusti, selkeästi, läpinäkyvästi ja johdonmukaisesti. Epäreilut rekrytoinnit syövät luottamusta ja synnyttävät katkeruutta.

Näyttää ilmeiseltä, että erityisesti luottamus-henkilöiden rekrytointiosaamisessa on valtakunnallisesti suurta vaihtelua. Tätä osaamista tulisi kokonaiskirkon tasolla systemaattisesti kehittää. Tämä edellyttää kirkolta rakenteellisia ratkaisuja. ✕

Voit antaa palautetta työnhakukokemuksistasi: rekrypalaute.fi

(Kirkko)musiikin etymologiaa

MUSIIKKIIN JA SEN TEKEMISEEN liittyvät etymologiat ulottuvat hämäristä mytologioista arkiseen puuhasteluun. **Musiikki** on muusain, runotarten taidetta (*mousikē tekhnē*), muusat taas olivat ylijumala *Zeuksen* ja muistin jumalan *Mnemosynen* tyttäriä, nymfejä, jotka elivät alkuaan vuorilla ja puroissa. Idän kirkossa puhutaankin mieluummin raamatullisin termein *psalmodiasta* ja *hymnodiasta*. Näiden taustalla piilevät kreikan *psalmos* (harpun säestyksellä laulettu laulu) sekä *hymenaios*, häälaulu. Molemmissa on mukana myös *ōdē* = oodi, seremoniallinen laulu. Jälkimmäisen takaa kurkistelee kreikkalainen avioliiton jumala *Hymen*.

Monen kielen ilmaus laulamiselle kuvaa suhteellisen neutraalisti vain äänen tuottamista. Germaanisten kielten *sing, singen, sjunga* jne. juontuvat muinaissaksan sanasta *sengwan*. Italian, ranskan ja muiden romaanisten kielten sanan pohjalla on latinan *canere* tai *cantare*. Näillä ei liene ainakaan vahvoja sivumerkityksiä. Toisin on suomen puoli-*maagisessa* sanassa **laulaa**, joka on tarkoittanut myös loitsimista ja vihkimistä. Tätä kautta tulee ymmärrettäväksi nykyviron ilmaus avioliittoon vihkimiselle: *laulatus*.

Virsi on vanha balttilainen laina, joka alun perin on tarkoittanut mitä tahansa vanhaa runoa. Nykylatviassa sana on muodossa *vārds* = nimi. Ukrainassa *virsh* = runo. Eino Leino käytti sanaa sen vanhassa merkityksessä, siksi esim. *Oi muistatko vielä sen virren* –laulussa kyseessä ei todennäköisesti ollut hengellinen laulu.

Ruotsia tunteva saattaisi luulla, että **veisu** olisi sanan *visa* (ruots. laulelma) väännös. Ei ole. Molemmat tosin pohjautuvat samaan sanaan, joka nykysaksassa on muodossa *Weise*. Sekä *Weise* että latinan *modus* tarkoittavat sekä laulua että tapaa. Merkillistä.

Biisi on ns. hyperkorrekti väännös englannin sanasta *piece*. P:n muuttaminen b:ksi on saanut sanan kuulostamaan coolilta; toisaalta sana *piisi* oli jo vakiintunut tarkoittamaan tietynlaista tulisijaa

eikä sitä siksi olisi ollut luontevaa ottaa muuhun käyttöön.

Melodia palauttaa sananselittäjän taas Kreikan lämpöön. Melos = jäsen, laulu, sävelmä ja *ōdē* = laulu. **Sävel** taas on selvää suomea, samaa juurta kuin *sävy*, mutta sanan varsinainen alkuperä jää historian hämäreihin.

Verbi **soittaa** synnyttää erilaisia mielikuvia eri kielissä. Kun englantilainen, saksalainen ja ruotsalainen soittavat (*play, spielen, spela*), kyseessä on instrumentin ääressä puuhastelu. Italialainen tuottaa instrumentista ääniä (*suonare*, lat. *sonus*, ääni). Suomalainen on hienostunein: hän **soittaa** = saattaa instrumentin soimaan! Fokuksessa ei ole tekeminen vaan sen aikaansaama tulos.

Monissa kielissä **säestää** = kulkea mukana, liittyä seuraan (*accompany, begleiten*). Suomalainen ilmaus on vertauskuvallinen: alun perin säestäminen on ollut esilaulajan laulaman säkeen toistamista, uuden *säikeen* liittämistä edellisen säikeen rinnalle. Vasta 1800-luvulla säestäminen on saanut nykyisen merkityksensä.

Urut eivät kanna nimessään mitään hohdokasta. Kyseessä on (työ)kalu, muinaisruots. *orgor*, lat. *organum*, mon. *organa*. Ehkä ihan hyvä, että nimeä ei aikanaan käännetty. Kalu ei olisi kovinkaan mieltäylentävä nimitys soitinten kuningattarelle.

Lähes kaikki urkujen äänikerrat on nimetty eri puhallin- ja kielisoittimien mukaan. Poikkeuksia tästä ovat **principal** ja **gedackt**. Suora käännös *principalista* (lat. *principalis*, tärkein, joukon ensimmäinen) voisi olla *johtaja*, *gedacktista* (saks. verbistä *decken*, peittää) *peitetty*.

Suomessa esim. trumpetti- ja oboe-äänikerran pillin juuressa pärisevä metallisuikale on **kieli**, englannissa sama suikale on *reed*, ruoko. Soitinten yhteydessä *kieli* onkin suomalaisugrilainen erikoisuus. Useimmissa kielissä puhutaan narusta (esim. engl. *string*, saks. *Streich*), meillä sama eläimen suolesta jännitetty osa on rinnastettu ihmisen tai eläimen kieleen. Näin esim. viulun soittamisesta käytetyn

ilmauksen synnyttämä mielikuva on meillä hyvin erilainen: siinä missä englantilainen näpelöi naruja, suomalainen saattaa kielet väräjämään, soimaan!

Piano oli oman aikansa tekninen innovaatio. Kyseessä on soitin, joka aikanaan ällistyi ominaisuudessaan soida hiljaa (it. *piano*) tai voimakkaasti (it. *forte*). Nykyitaliassa soittimen nimi on yhä *pianoforte*, soitinhistoriasta tunnetaan myös *fortepiano*.

Kuoro, vielä parisataa vuotta sitten *kuori*, on kulkenut reittiä latina (*chorus*) => ranska (*choeur*) => ruotsi (*kör*) => suomi. Sanan vielä muinaisempi alkujuuri, kreikan *chorós* on tarkoittanut myös laulun säestämää piiritanssia. Sekakuoron äänialat kuvaavat myöhäiskeskiajan sävellyskäytäntöjä: **tenori** piti kiinni (it. *tenere* = pitää kiinni) melodiasta, **basso** (it. *basso* = matala) lauloi melodiaa matalammalla, **altto** (it. *alto* = korkea) melodiaa korkeammalla ja **sopraano** (it. *sopra* = yli, yllä)

ylimpänä. **Baritoni** on yllättäen perua kreikasta: kr. *barytonos* = syvä ääni.

Duuri ja **molli** tuovat meille useimmiten mielen musiikin iloisuuden tai surullisuuden. Molemmat tulevat latinasta: duuri sanasta *durum*, kova, ja molli sanasta *mollis*, pehmeä. Olisi houkuttelevaa ajatella, että luonnehdinnat olisivat syntyneet duurin ja mollin synnyttämästä vaikutelmasta. Saattaa kuitenkin olla, että kyse on ylennys- ja alennusmerkeistä, # ja b. Ylennysmerkki on englannissa nimeltään yhä *sharp*, terävä. Tai sitten merkien ilmiasu on nimenomaan perua korotetun tai alennetun terssin luomasta mielikuvasta, kuka tietää. Harrastelijan etymologia on valistuneen arvelemisen taidetta.

Ismo Savimäki

Kanttori, Hämeenlinna-Vanajan seurakunta



Työajattomana työntekijänä järjestössä

Työnantajani kristillisessä järjestössä on todennut, ettei minun työtunneistani pidetä kirjanpitoa, koska olen työajattomassa työssä. Sama pätee muihin samaa työtä kanssani tekeviin työntekijöihin. Näin on menty vuosia, mutta nyttemmin työaikalakikeskustelu on saanut minut ajattelemaan asiaa uudelleen. Onko tulkinta oikea?

TYÖAIKALAKIA TULEE NOUDATTAA

kaikenlaisilla työpaikoilla. Työaikalain ulkopuolelle työajattomaksi jääminen edellyttää, että työaikalain 2 §:ssä kuvatut soveltamisalapoikkeuksen edellytykset täyttyvät. Poikkeamisen edellytyksiä tarkastellaan erikseen jokaisen palvelussuhteen kohdalla.

Työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jääminen edellyttää kahta asiaa. Ensinnäkin edellytetään työaika-autonomiaa, eli tosiasiallista mahdollisuutta päättää itse työajoistaan. Työssä, jossa työaika-autonomia on, työaikaa ei ennalta määritetä, sen käyttöä ei valvota, ja työntekijä voi itse päättää työajoistaan. Toinen edellytys on, että itse työ kuuluu johonkin työaikalain 2 §:n listauksen työn sisältöä kuvaavaan kohtaan. Eli esimerkiksi, että kyse on yrityksen, yhteisön tai säätiön johtamisesta.

Myös Aluehallintoviraston tarkastajat kiinnittävät asiaan helposti huomiota, mikäli työntekijäryhmää väitetään työajattomaksi. Taannoin liittoon tiedoksi toimitetussa, kristillistä järjestöä koskevassa tarkastuskertomuksessa nimenomaisesti todettiin, että työnantaja ei kategorisesti voi päättää siitä, että tiettyyn työntekijäryhmään kuuluvien työntekijöiden kohdalla ei noudateta työaikalain työnantajaa velvoittavia määräyksiä. Tarkastaja ohjasi työnantajaa selvittämään työsuhde kerrallaan, miksi juuri kyseisessä työsuhteessa ei tarvitsisi noudattaa työaikalain velvoitteita.

Maarit Engström

Lakimies, AKI-liitot

Lähetä oma kysymyksi
osoitteeseen
edunvalvontaa@
akiliitot.fi.



LAURA LEIPAKKA

SUOMEN TEOLOGILIITON PUHEENJOHTAJA

laura.leipakka@evl.fi

Tavoitteena turvallinen työpaikka - kaikille

Kuluneena kesänä olen miettinyt paljon turvallisuutta, työrauhaa ja toleranssia. Kaikki nämä ajatukset liittyvät jollain tavoilla tasa-arvoon, sukupuoleen ja mahdollisuuksiin tehdä työtä vailla pelkoa henkilökohtaisuuksista tai henkilökohtaisen tilan loukkaamisesta.

Helsingin Sanomat uutisoi äskettäin, että seksuaalinen häirintä rehottaa työpaikoilla. Sen kohteeksi joutuvat usein etenkin nuoret naiset, joiden pukeutumista ja ulkonäköä saatetaan kommentoida avoimesti.

Aina häirintä ei ole vain verbaalista, vaan myös fyysistä. Monella naisella on ikäviä kokemuksia oman koskemattomuuden rikkomisesta lähestulkoon alasta riippumatta. Viime talvena otsikoihin nousivat muun muassa pelastusala ja keväällä poliittiset piirit, joiden häirintätapaukset nostettiin julkisuuteen.

Seksuaalinen häirintä ja ahdistava työympäristö ei kuitenkaan kohdistu aina vain naisiin. Myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajat saattavat kokea pelkoa siitä, kuinka avoimesti he voivat työssään näyttää oman identiteettinsä ja olla omia itsejään. Vähemmistöstressi ja työpaikkojen sukupuolittuneet käytännöt ovat monelle arkipäivää ja aiheuttavat ulkopuolisuuden tunnetta.

Jokaisella on oikeus tehdä työtä rauhassa ja vailla pelkoa.

Jokaisella on oikeus tehdä työtä rauhassa ja vailla pelkoa. Tämän pitäisi olla itsestään selvää. Kuinka pitkään epäkohtia pitää sietää? Harva uskaltaa puuttua työpaikoillaan epäkohtiin tai ikäviin kokemuksiin ja saattaa myös vähätellä niitä. Syynä voivat olla niin pelko seurauksista kuin ikävien asioiden esille nostamisen vaikutus työpaikan ilmapiiriin.

Työhyvinvointi ja työturvallisuus ovat kuitenkin mielestäni asioita, joita ei tulisi painaa villaisella, vaan ottaa vakavasti. Näin on onneksi viime vuosina tehty ja työpaikoille on nimetty häirintäyhdyshenkilöitä, joihin voi olla yhteydessä, jos joutuu epäasiallisen käytöksen kohteeksi. Tämä ei kuitenkaan riitä. Asenteiden on muututtava, jotta tasa-arvoinen kohtelu ja turvallinen työympäristö olisi todellisuutta kaikkien kohdalla. Tutkimustieto, avoin keskustelu sekä häiriökäyttäytymisen tuominen julki auttavat muuttamaan työkulttuuria terveemmäksi ja turvallisemmaksi. Lisäämällä avoimuutta lisäämme turvallisuutta.

Toivon, että ammattiliitto voisi olla edistämässä avoimuutta aiheesta, esimerkiksi kannanottojen tai tutkimustiedon kautta. Kaikille turvallinen työympäristö ei saisi olla vain tavoite, vaan todellisuutta. Ja mieluummin heti kuin tulevaisuudessa. ✕



Pappien, kanttorien ja teologien

työhyvinvointi ja sen muutokset koronan aikana

KATI TERVO-NIEMELÄ

TT, KM, ITÄ-SUOMEN YLIOPISTON KÄYTÄNNÖLLISEN TEOLOGIAN PROFESSORI

Alkuvuodesta 2020 Suomeen rantautunut maailmanlaajuinen COVID-19 pandemia ja sen mukanaan tuomat kokoontumisrajoitukset vaikuttivat monin tavoin kirkon työhön ja sen tekemisen tapoihin. Kokoontumisrajoitukset haastoivat tutuksi tulleet toimintatavat ja pakottivat seurakunnat miettimään uusia tapoja seurakuntalaisten kohtaamiseen. Koronan tuomat muutokset näkyvät selvästi myös pappien ja kanttorien työhyvinvoinnissa. Tuoreen AKI-liittojen jäsenkyselyn perusteella AKI-liittojen jäsenistä puolet koki korona-ajan tuoneen lisää kuormitusta työhön. Tutkimus osoittaa työhyvinvoinnin heikentyneen koronan aikana myös

muilla alueilla. Toisaalta osa koki koronan tuoneen helpotusta työpäineeseen.

Tässä artikkelissa tarkastellaan pappien, kanttorien ja teologien työhyvinvointia ja sen muutoksia koronan aikana pohjautuen AKI-liittojen tuoreeseen jäsenkyselyyn. Tuloksia on mahdollista verrata myös aiempien jäsenkyselyiden tuloksiin.

AKI-liittojen neljän vuoden välein toteutettavan jäsenkyselyn uusin aineisto kerättiin keväällä 2022. Kyselyyn vastasi yhteensä 721 liiton jäsentä. Heistä 507 kuului Suomen kirkon pappisliittoon, 174 Suomen Kanttori-urkuriinliittoon ja 31 Suomen teologiliittoon. Edeltävät jäsenkyselyt on toteutettu vuosina 2018, 2014, 2010, 2006, 2002 ja 1998.

Osassa kysymyksistä tutkimusaineisto mahdollistaa jopa yli 20 vuoden seurannan pappien ja kanttoreiden työhyvinvoinnissa tapahtuneista muutoksista.

Joka toinen koki koronan lisännen kuormitusta

Noin puolet kyselyyn vastanneista AKI-liittojen jäsenistä kertoi työnsä kuormittavuuden lisääntyneen koronan aikana. Yleisintä kuormittavuuden lisääntyminen oli papeilla, joista 59 prosenttia kertoi kuormittavuuden lisääntyneen jonkin verran (45 %) tai merkittävästi (14 %). Kanttoreista 49 prosenttia kertoi työnsä kuormittavuuden lisääntyneen joko jonkin verran (32 %) tai merkittävästi (33 %). Teologiliiton

jäsenistä 43 prosenttia koki työkuormituksen lisääntyneen.

Osalle korona-aika on tuonut mukanaan myös työn keventymistä. Kaikkiaan reilu neljännes vastaajista arvioi työnsä kuormittavuuden vähentyneen koronan myötä. Kuormittavuuden väheneminen oli yleisempää kanttoreilla, joista joka kolmas (32 %) arvioi työnsä kuormittavuuden vähentyneen. (Kuvio 1.)

Kirkkoherrat ja muut erilaisissa esimiestehtävissä toimivat kokivat muita enemmän koronan tuoneen kuormitusta työhön, heistä kolme neljästä koki koronan lisänneen kuormitusta (kirkkoherroista 76 %, muissa esimiestehtävissä toi-

mivista 64 %). Myös perheneuvojat ja sairaalapastorit kokivat koronan vaikutukset erityisen kuormittavina. Perheneuvojista 86 prosenttia ja sairaalapastoreista 71 prosenttia arvioi työnsä kuormittavuuden lisääntyneen koronan myötä.

Sekä kanttorien että pappien keskuudessa naiset arvioivat koronan tuoman kuormituksen työhön hie- man raskaampana kuin miespuoliset kollegat. Tämän voisi olettaa liittyvän naisten suurempaan vastuuseen kotitöistä. Kuitenkaan sillä, oliko papilla tai kanttorilla lapsia, ei näyttäisi olevan vaikutusta kokemukseen koronan tuomasta kuormituksesta. Myöskään ikä, seu-

rakunnan koko tai hiippakunta ei näytä erottelevan kokemuksia.

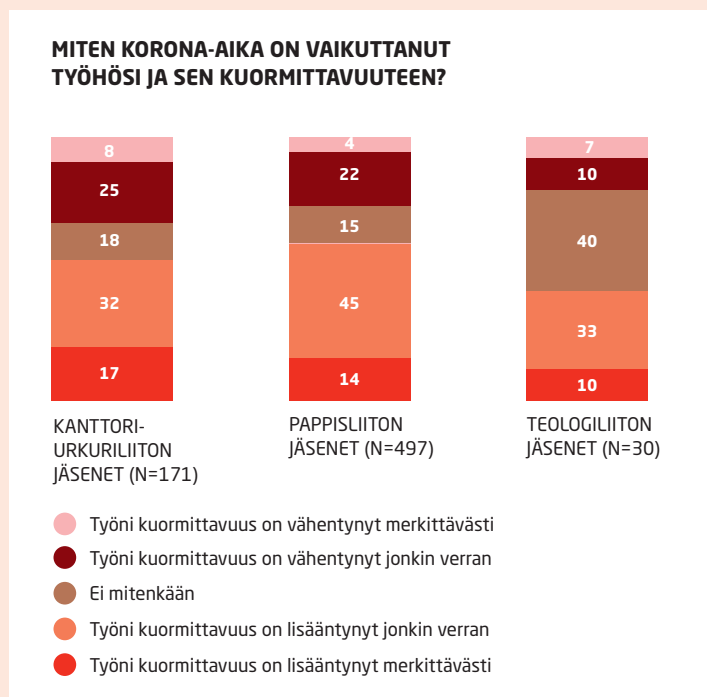
Etätöitä toivotaan jatkossakin

Joka neljäs vastaaja kertoi korona-ajan lisänneen merkittävästi kotona tai muualla tehtävän etätöiden määrää, lisäksi joka toinen jonkin verran. Vain joka neljäs AKI-liittojen jäsen arvioi, ettei etätöiden määrä ollut lisääntynyt. Etätöitä oli lisääntynyt kaikissa tehtävissä, erityisen paljon kirkon keskushallinnon ja hiippakuntien työntekijöillä. Useimmille AKI-liittojen jäsenille etätöiden tekeminen oli kuitenkin tuttua jo entuudestaan. Alle kolmasosa oli ennen koronaa työskennellyt lähinnä vain työpaikalla, yhtä moni oli tehnyt etänä vähintään puolet töistään jo ennen koronaa.

Yleinen suhtautuminen etätöiden tekemiseen oli jäsenillä myönteinen ja valtaosa toivoi myös korona-ajan jälkeen voivansa jatkaa viikoittain etätöiden tekemistä. Vain 18 prosenttia toivoi voivansa jatkossa työskennellä kokonaan tai lähes kokonaan työpaikalla. Suurin osa toivoi voivansa työskennellä enimmäkseen työpaikalla, mutta viikoittain myös etänä (41 %) tai puoliksi etänä, puoliksi lähitöissä (28 %). Pieni osa (12 %) toivoi voivansa työskennellä pääsääntöisesti etänä.

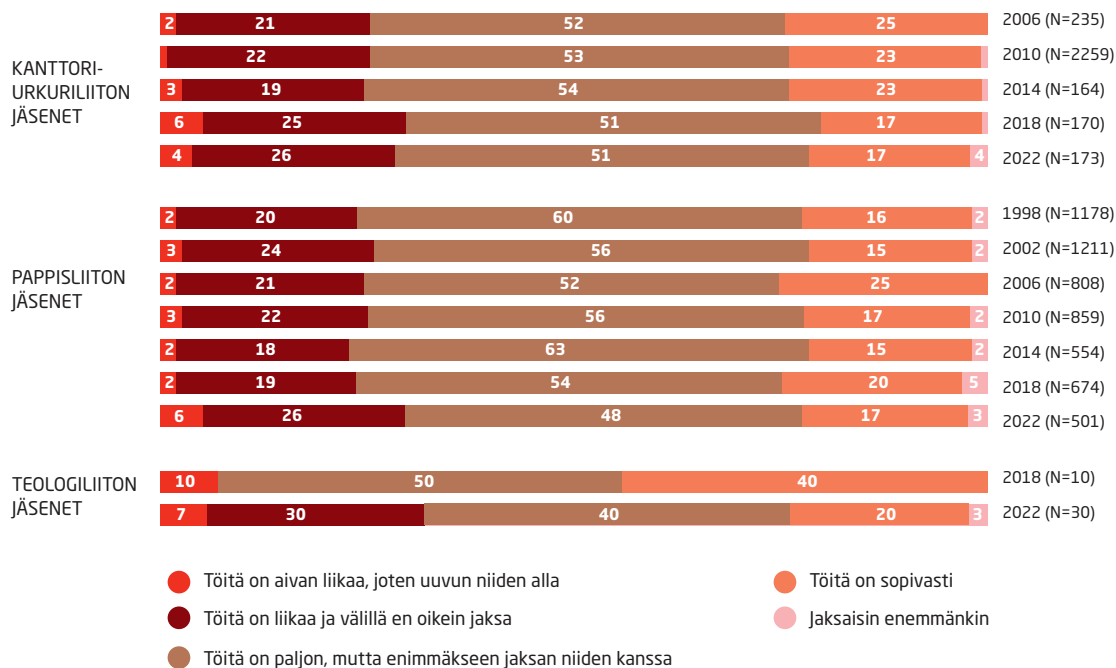
Työmääränsä kanssa uupuvien määrä lisääntynyt

Papeilla koronan vaikutukset työmäärään näkyvät myös jäsenkyselyyn vastanneiden arvioissa siihen, miten he jaksavat työmääränsä kanssa. Pappien keskuudessa koronan aikana niiden osuus, joilla on vaikeuksia jaksaa, on lisääntynyt.



Kuvio 1. AKI-liittojen jäsenten oma näkemys koronan vaikutuksista työn kuormittavuuteen

MILLAINEN ON TYÖMÄÄRÄSI SUHTEESSA JAKSAMISEESI?



Kuvio 2. AKI-liittojen jäsenten näkemys työmäärän suhteesta omaan jaksamiseen 1998–2022.

Kanttoreiden keskuudessa työmääränsä kanssa vaikeuksia kokevien määrä oli lisääntynyt jo ennen koronaa vuosien 2014 ja 2018 välillä, vuoden 2022 arviot ovat samalla tasolla kuin vuonna 2018. Papeista joka kolmannella (32 %) oli uusimman jäsenkyselyn mukaan vaikeuksia jaksaa työmääränsä kanssa, ennen koronaa työmääränsä kanssa kamppailevia oli joka viides (21 %).

Kanttoreista lähes yhtä moni (30 %) koki haasteita työmääränsä kanssa, ennen koronaa osuus oli yhtä korkea. Teologiliiton vastaajista vielä useampi (37 %) koki vähintään välillä haasteita jaksamisen kanssa. Vastaajajoukko on kuitenkin niin pieni, että muutosta sen perusteella on vaikea arvioida. (Kuvio 2.)

Kokonaisuudessaan vain joka viides AKI-liittojen jäsenistä koki

työtä olevan sopivasti (17 %) tai jaksavansa jopa enemmän (3 %). Samaan aikaan joka kolmas kamppaili jaksamisen kanssa, kaikkiaan 6 prosenttia jäsenistä koki työtä olevan aivan liikaa ja uupuvansa, 26 prosenttia koki työtä olevan liikaa eikä välillä jaksaa.

Eniten työmääränsä kanssa haasteita oli kirkkoherroilla, joista 11 prosenttia kertoi olevan aivan uupunut, lisäksi joka kolmas koki, että välillä ei jaksaa. Vain 7 prosenttia kirkkoherroista kertoi työtä ole-

van sopivasti, kukaan ei olisi jaksanut tehdä enempää töitä. Myös järjestöjen ja hiippakuntien työntekijöillä oli tavallista enemmän haasteita työmäärän kanssa. Sairaala-pastorien ja sairaalasielunhoitajien työmäärä oli kyselyn perusteella parhaiten tasapainossa, joskin heistäkin joka viides koki välillä haasteita työmääränsä kanssa. Vastavasti lähes puolet koki työtä olevan joko sopivasti (38 %) tai jaksavansa jopa vähän enemmän (4 %). (Kuvio 3.)

Vain joka viides AKI-liittojen jäsenistä koki työtä olevan sopivasti tai jaksavansa jopa enemmän.

Korona-ajan vaikutukset näkyvät myös tarkasteltaessa pappien ja kanttorien vastauksia Maslachin burnout-mittariin ja Utrechtin työn imu -mittarin avulla. Näiden mittareiden perusteella niin pappien kuin kanttoreiden työstä uupuminen on korona-aikana lisääntynyt ja vastaavasti tarmokkuus heikentynyt. Muutos vuosien 2018 ja 2022 välillä näkyy erityisesti siinä, että seuraavanlaiset kokemukset ovat lisääntyneet:

- Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni (viikoittain tuntevien määrä kasvanut 21 %:sta 31 %:iin).
- Päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta (15 % 25 %).
- Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata

uusi työpäivä (14 % 21 %).

Myös innostus ja kiinnostus työtä kohtaan on vähentynyt. Samaan aikaan työhön uppoutuminen, millä tarkoitetaan syvää paneutumista työhön ja tunnetta, että työ vie mukanaan, on lisääntynyt. Tähän lienee vaikuttanut etätöiden mahdollistama rauha tehdä työtä.

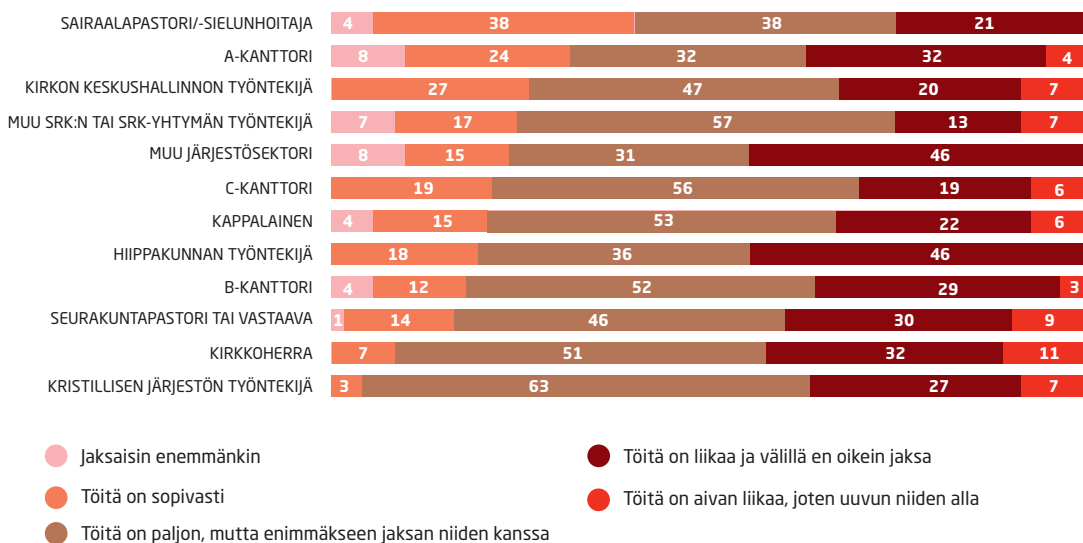
Työmäärän lisääntyminen näkyy myös pappien ja kanttorien arvioissa siitä, kuinka monta tuntia he viikoittain käyttävät aikaa työhönsä. Kun vuonna 2014 kanttorien arvio työhönsä tyypillisesti viikoittain käyttämästä ajasta oli keskimäärin 39,5 tuntia, vuonna 2022 se oli 43,5 tuntia. Pappien arvio työhönsä keskimäärin käyttämästään ajasta oli lisääntynyt 42,7 tunnista 46,0 tuntiin. Erityisesti itsenäiseen työskentelyyn ja työhön valmistau-

tumiseen ja työyhteisön sisäisiin kokouksiin käytetyn ajan arvioitiin lisääntyneen. Pisintä työviikkoa tekivät kirkkoherrat ja kappalaiset.

Vapaapäivien pitäminen parantunut – kunnes korona tuli

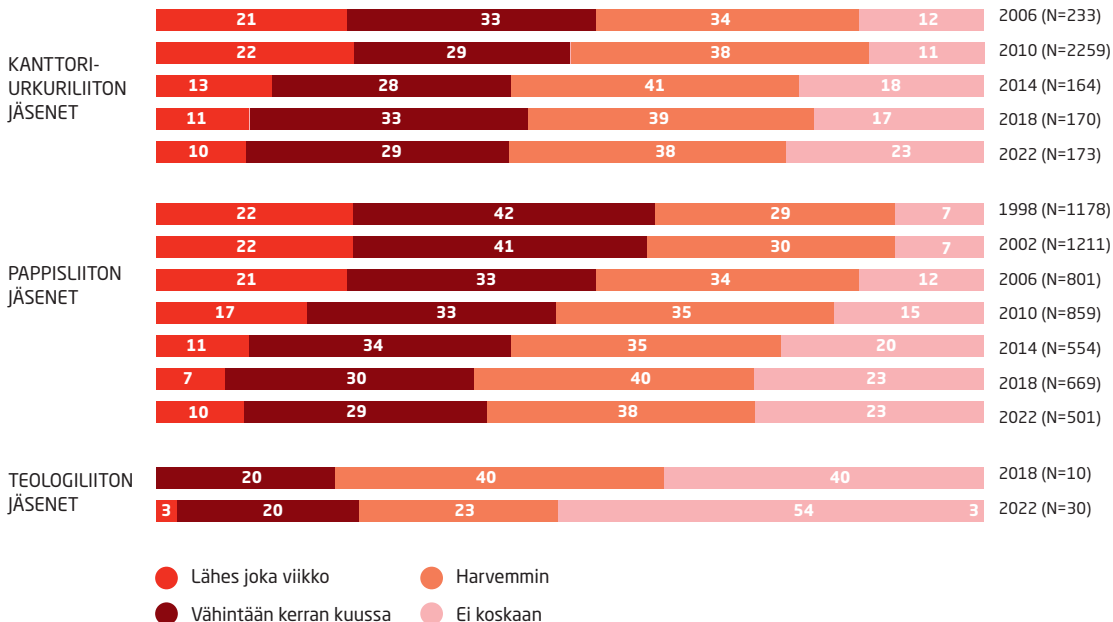
Työmäärän lisääntyminen näkyy papeilla myös jossain määrin siinä, että pappien mahdollisuudet pitää sovitut vapaapäivänsä on koronan aikana hieman heikentynyt. Kuitenkin tarkasteltaessa yli 20 vuoden tutkimusjakson aikana pappien ja kanttorien mahdollisuuksia pitää vapaapäivänsä, mahdollisuudet ovat selvästi parantuneet. Kun vuonna 1998 ja 2002 papeista lähes kaksi kolmesta (63–64 %) kertoi, että vapaapäiviä jää pitämättä vähintään kerran kuussa, vuonna

MILLAINEN ON TYÖMÄÄRÄSI SUHTEESSA JAKSAMISEESI?



Kuvio 3. Eri työntehtävissä toimivien AKI-liittojen jäsenten näkemys työmäärän suhteesta omaan jaksamiseen vuonna 2022.

KUINKA USEIN VÄHINTÄÄN YKSI VAPAAPÄIVISTÄSI JÄÄ KOKONAAN PITÄMÄTTÄ?



Kuvio 4. AKI-liittojen jäsenten näkemys mahdollisuuksistaan pitää vapaapäivänsä vuosina 1998–2022.

2018 tällaisia kokemuksia oli enää reilulla kolmasosalla (37 %) papeista. Samaan aikaan niiden määrä, jotka ovat aina voineet pitää vapaapäivänsä, on yli kolminkertaistunut 7 prosentista 23 prosenttiin. Papeilla vapaapäivien pitäminen on helpottunut jokaisen jäsenkyselyn aineiston perusteella verrattuna edelliseen. Korona-aika näyttää kuitenkin katkaissleen tämän kehityksen.

Myös kanttoreilla vapaapäivien pitämismahdollisuudet ovat 2000-luvulla parantuneet. Kanttoreilla, joista vertailuaineistoa on saatavilla vuodesta 2006 lähtien, niiden osuus, joilla jää vapaapäiviä pitämättä vähintään kerran kuussa, on 16 vuoden aikana laskenut 54 prosentista 39 prosenttiin. Samaan aikaan niiden osuus, jotka aina pysyvät pitämään vapaapäivänsä, on kaksinkertaistunut.

Myös yleinen tyytyväisyys työhön heikentynyt koronan aikana

Korona-ajan vaikutukset näkyvät papeilla ja kanttoreilla myös jossain määrin heikentyneenä tyytyväisyytenä. Kun vuonna 2018 papeista 84 prosenttia oli erittäin tai melko tyytyväinen työhönsä, vuonna 2022 osuus oli 76 prosenttia. Kanttoreiden keskuudessa tyytyväisten osuus oli samaan aikaan pudonnut 72 prosentista 67 prosenttiin. (Kuvio 5.)

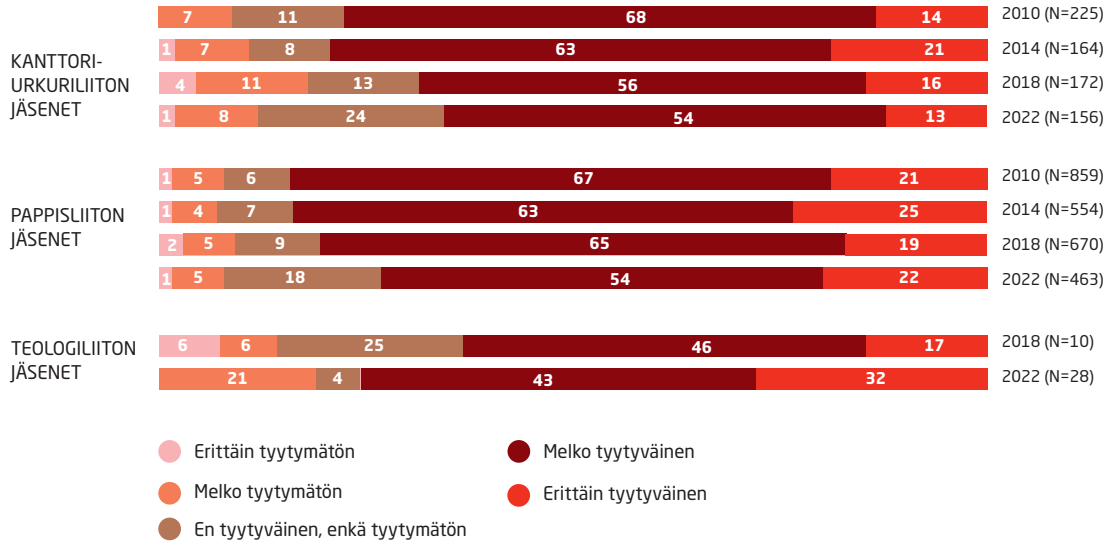
Eri työtehtävissä toimivista tyytyväisimpiä olivat perheneuvojat, sairaalapastorit, kirkon keskushallinnon ja hiippakuntien työtehtävissä toimivat.

Perheneuvojen tyytyväisyys oli kaikkein korkein, heistä kaikki kyselyyn vastanneet kertoivat olevansa erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Perheneuvojat olivat

myös vuonna 2018 työhönsä tyytyväisin ammattiryhmä AKI-liittojen jäsenten keskuudessa. Edellisen jäsenkyselyn tavoin muulla järjestösektorilla toimivat olivat toiseksi tyytyväisimpiä. Myös hiippakunnan työntekijöiden ja sairaalapastoreiden tyytyväisyys oli korkea.

Kanttoreiden keskuudessa työhönsä tyytyväisten osuus oli kauttaaltaan jonkin verran heikempi kuin seurakunnassa pappien. Kanttoreista tehtävästä riippumatta kaksi kolmesta (65–67 %) oli työhönsä melko tai erittäin tyytyväinen, kun kirkkoherroista, kappalaisista ja seurakuntapastoreista kolme neljästä (73–74 %). Eniten työhönsä tyytymättömiä (20 %) oli ylintä tutkintotasoa edellyttävässä kanttorin virassa (taso A) toimivien keskuudessa. Tyytymättömien muita suurempi osuus näkyi myös edellisen jäsenkyselyn aineistossa, myös täl-

TYTYTYVÄISYYS TYÖHÖN KOKONAISUUDESSAAN 2010-2022



Kuvio 5. AKI-liittojen jäsenten tyytyväisyys vuosina 2006-2022.

löin heistä joka viides ilmoitti olevansa tyytymätön.

Oma hengellinen elämä voimavarana työssä

Tutkimusaineisto osoittaa vahvasti papin ja kanttorin oman hengellisen elämän tärkeyden työhyvinvoinnin tukemisessa. Uskon tärkeys, työntekijän oma rukouselämä, raamatunluku ja omalla ajalla jumalanpalvelukseen osallistuminen näyttäytyvät kaikki työhyvinvointia vahvistavina. Jumalanpalveluselämään osallistuminen näyttäytyy merkityksellisenä, tapahtuipa osallistuminen paikan päällä kirkkotilassa, radion tai television välityksellä tai striimat- tuun jumalanpalvelukseen osallistumalla. Vähäinen oma hartaudenharjoitus on aineiston perusteella yhteydessä ennen kaikkea työssä kynnistymiseen ja vähäiseen työhön omistautumiseen.

Niin ikään kutsumus työhön on aineiston perusteella vahva voimavara papin ja kanttorin työssä. Papit ja kanttorit, jotka kuvaavat

työtään Jumalalta saatuna kutsu- mustehtävänä, ovat tyytyväisempiä työhönsä. Kutsumus ei kuitenkaan suojaa liialta työmäärältä, päinvas- toin, papit ja kanttorit, jotka ku- vaavat työtään ensi sijassa joko Ju- malalta saatuna kutsumuksena tai elämäntehtävänä, ovat myös niitä, joilta jää useimmin vapaapäiviä pi- tättä.

Lopuksi

AKI-liittojen jäsenkyselyn aineis- tot osoittavat korona-ajalla olleen moniulotteisia vaikutuksia pap- pien, kanttorien ja teologien työhy-

vinvointiin. Vaikka valtaosa kokee edelleen olevansa tyytyväinen työ- hönsä, hyvinvointi työssä on hei- kentynyt monin eri tavoin mitat- tuna. Erilaiset uupumiskokemukset ovat yleistyneet ja työhönsä erittäin tai melko tyytyväisten osuus on vä- hentynyt. Moni kokee työmääränsä lisääntyneen ja kuormituksen kas- vaneen. Sekä työnantajien että am- mattiliittojen tulisi jatkossa ottaa työhyvinvointikysymykset entistä vahvemmin huomioon työssään. Työntekijöiden oman hengellisen elämän tukemisen tulisi olla yksi osa työhyvinvoinnin tukemista. ✕

Julkaisemme seuraavassa lehdessä lukijoiden tarinoita liittyen työhyvinvointiin. Voitko kertoa nimettömänä oman tarinasi työ- uupumuksesta tai muusta työhyvinvointiin liittyvästä asiasta?

Oletko kokenut työssäuupumisen? Minkälaisen tekijöiden arvelet siihen vaikuttaneen? Miten selviydyit tilanteesta ja millaista apua sait? Onko sinua kiusattu tai kohdeltu kaltoin työpaikalla? Miten tilannetta hoidettiin, mistä sait apua? Millaista apua olisit toivonut?

Lähetä kertomuksesi 17.10. mennessä päätoimittajan sähköpos- tiin merja.laaksamo@akiliitot.fi. Nimesi jää vain päätoimittajan tietoon.



NOORA MATTILA
HELSINKI

Työn ei pidä olla koko elämä

Työelämään astuessa joillakin onnellisilla on selvät sävelet sen suhteen, mitä työksseen haluaa tehdä ja missä. Toiset joutuvat etsimään oman paikkansa mutkikkaampia reittejä. Nykyajan suorituskeskeisessä työelämässä tuntuu helposti siltä, että virheisiin ja harharetkiin ei ole varaa. Silloin saattaa unohtua, että elämä itsessään ei ole suoritus vaan kokemus. Joskus vain kokeilemalla erilaisia tehtävänkuvia ja työpaikkoja on mahdollista löytää vastaus siihen, mitä asioilta, työltä tai työyhteisöltä toivoo ja mitä ei, mitä asioita on valmis hyväksymään ja sietämään, ja millaisia asioita ei todellakaan pidä eikä tarvitse hyväksyä tai sietää.

Omaa paikkaa etsiessä ja ammatti-identiteetin ollessa vielä rakennusvaiheessa voi käydä niin, että työlle tulee antaneeksi jopa enemmän painoarvoa kuin olisi tarpeen. Erityisesti ammateissa, joissa oma persoona on työväline eivätkä työt jää kokonaan työpaikalle, voi työuran alussa tuntua siltä, että itsellä ei työminän lisäksi muuta identiteettiä olekaan. Kukaan ei kuitenkaan ole pelkästään ammattinsa edustaja, vaan myös ihminen, jolla on muukin elämä eletävänä. Jos työlle antaa sata prosenttia itsestään, mitä jää annettavaksi muille elämän osa-alueille?

Ihmiset miettivät suuria peruskysymyksiä erityisesti elämän taitekohdissa tai kriisien hetkellä. Kriisittömänäkin aikana olisi hyvä kysyä itseltään säännöllisesti, mitkä asiat ovat minulle tärkeitä, ja

toiminko niiden mukaisesti. Joskus fokus voi olla väärässä paikassa, ja silloin kannattaa miettiä keinoja tilanteen korjaamiseksi. Erityisesti jos työnsä vuoksi joutuu jatkuvasti tekemään eriasteisia myönnytyksiä tai jopa uhrauksia – muuttamaan pois tutulta paikkakunnalta, karsimaan yöunien ja palautumisen määrästä tai läheisten kanssa vieteystä ajasta – on jossain vaiheessa tarpeen kysyä, missä menee raja. Hyvinvoinnin ja ihmissuhteiden uhraaminen työlle ei yksinkertaisesti kannata, sillä loppujen lopuksi kaikkein mielekkäin ja palkitsevinkaan työ ei rakasta ihmistä takaisin.

Loppujen
lopuksi kaikkein
palkitsevinkaan
työ ei rakasta
ihmistä takaisin.

Jotkut asiat ovat vapaavalintaisuuden ulottumattomissa, mutta myös omalla suhtautumisellaan voi vaikuttaa asioihin. Esimerkiksi työpuhelimeen ei kannata vastata työajan loputtua, koska siitä ei makseta. On eri asia elää työelleen kuin tehdä työtä eläkkeeseen. Jälkimmäinen ei tarkoita, että työstä tulisi merkityksetöntä

pakkopullaa vaan sitä, että työn tekemisen merkitys asettuu perspektiiviin. Ihminen tarvitsee elämänsä merkityksellisyyttä myös työn ulkopuolella. Toissaa on tärkeää viihtyä, mutta jos ei halua työn olevan elämän ykkösprioriteetti, on joskus tietoisesti raivattava tilaa tärkeämmille asioille. ✕

Kirjoittaja on koulutukseltaan teologian maisteri ja työskentelee vertaistukitoiminnan koordinaattorina Uskontojen uhrien tuki ry:ssä.

”Otetaanko 517 vai 30?”

– mitä nyt koulussa,
sitä huomenna kirkossa ja kappelissa

Missä ja milloin olet oppinut osaamasi virret? Kysyn tätä usein laulutilaisuuksissa eri ikäisiltä. Vastaus on aina sama: koulussa. Aktiivisin kirkkokansa oppii virsiä yhä jumalanpalveluksissa ja radion hartausohjelmista, mutta suurelle enemmistölle ns. tutut virret ovat virsiä, joita on laulettu koulujen aamuhartauksissa, koulukirkoissa ja joskus myös koulukinkereillä.

ISMO SAVIMÄKI

KANTTORI, HÄMEENLINNA-VANAJAN SEURAKUNTA

Nyky aikuisten virsituntemus on siis enimmäkseen perua koulujen opetussuunnitelmista ja käytännöistä vuosikymmenten takaa. Todennäköisesti syy-seuraussuhde jatkuu yhä: koulujen nykyinen virsiopetus pohjustaa tulevien vuosikymmenten veisuutaitoa. Vuoden 2050 nelikymppiset osaavat ne virret, jotka he oppivat alakouluissaan nyt. Mitä ne ovat? Mitä virsiä voidaan käyttää tulevien vuosikymmenten kastejuhlissa, vihkimisissä

ja hautajaisissa, jos halutaan, ettei virsi jää kanttorin soololauluksi?

Saako virsiä vielä laulaa koulussa?

Kyselin luokanopettajien Facebook-ryhmässä, mitä virsiä he otaksuvat oppilaansa osaavan. Listasin pohjaoletukseksi kymmenen: 1, 21, 30, 78, 88, 492, 499, 501, 517 ja 571. Kommentteja ehti tulla 26 ennen kuin sain varsinaiseen kysymykseeni ensimmäisen vastauksen. ”Saako virsiä vielä laulaa kou-



lussa?” ”Eikö virsien laulaminen koulussa ole lain vastaista!” ”Virsi on laulettu rukous, rukous on uskonnon harjoittamista, ja uskonnon harjoittaminen on oppitunneilla kiellettyä!” Virsilaulua puolustavia-kin puheenvuoroja tuli, mutta selvästi vähemmän.

Oli pakko lähteä penkomaan säädöksiä. Lähtökohta nykyisessä tunnustuksettomassa opetuksessa on, että uskontoon saa perehtyä, mutta sitä ei saa edes uskonnon oppitunneilla harjoittaa. Erikseen on mainittu, että koulun juhlissa saa laulattaa yksittäisen virren. Uskonnollisia tilaisuuksia virsilauluineen yms. saa järjestää oppituntien ulkopuolella, mutta niihin osallistumisen on säilyttävä vapaaehtoisena ja vaihtoehtoinen samankaltainen tilaisuus on mahdollisuuksien mukaan luotava. Lisää luettavaa näistä saa hakusanalla ”Kumppanuuden korit”.

Hämärimmäksi tuntuu jäävän, mikä on opetushallituksen sallimaa ja Kumppanuuden 1. korin mainitsemaa ”virsiin tutustumista” opetuksen puitteissa. Saako lapsia opettaa uskontotunnilla laulamaan virsiä vaiko ei? Kysymys on kirkkomme musiikin tulevaisuuden kannalta tärkeämpi kuin kaikki viime vuosikymmenten messu-uudistukset yhteensä.

Opetushallituksen linjaukset jättävät paljon tulkinnanvaraa

Soitin opetushallituksen asiasta vastaavalle virkamiehelle ja kysyin, miten on: jos lähestymiskulma on esim. kulttuurihistoria tai ihmisen elämäankaari, saavatko lapset osallistua laulamiseen? Vastaus oli varovainen kyllä, ”mutta pitää olla tarkkana”. Viime kädessä koulutuksen paikallinen järjestäjä päättää, millä tavoin virsiin tutustuminen saa käytännössä toteutua. Moni viranomaisen päätty työrauhan säilyttämiseksi kivuttomimpaan ratkaisuun: virsiä ei lauleta.

Facebook-kyselyni synnyttämä keskustelu äityi väliin ärhäkäksi, mutta sen seasta sain kuitenkin jonkinlaisen kuvan vastaajien koulujen virsirepertuaarista. Olettamani lista kuvasi todellisuutta melko hyvin. Useammankin jatkolistassa toistuvat virret 13, 15, 104, 135 ja 503. Moni oletti, että mitään ei osata; jokin, että vain 21, 499 ja 571. Todennäköisesti keskusteluun osallistuivat ennen kaikkea virsilaulun kiihkeimmät vastustajat ja puolustajat, joten kovin yleisiä johtopäätöksiä siitä ei voi tehdä. Virsien ystävälle lohdullisempaa luettavaa on esim. Tuija Syrjäniemen opinnäytetyö Virsikasvatus alakouluissa vuoden 2014 peruskoulun opetus suunnitelman perusteiden mukaan

(OMK 2019). Tältä kuitenkin näyttää oman kokemukseni pohjalta:

1. Muita kuin lasten ja nuorten virsiä opitaan koulussa hyvin vähän.
2. Hajonta on hyvin suurta. Jos lapsen opintielle osuu virsilaulua arvostava opettaja, hän saattaa oppia parikin kymmentä virttä, muutoin vain muutaman.
3. Opetushallituksen virsilaulua koskevat linjaukset jättävät niin paljon tulkinnanvaraa, että niillä voidaan yhtä hyvin vastustaa kuin puolustaa virsien laulusta. Päätösvalta on viime kädessä kunnan opetustoimen päälliköllä ja koulun rehtorilla.

Kehnompikin kristallipallo pysyy näiden perusteella kertomaan aika paljon virsilaulun tulevaisuudesta. Jos mitään ei tehdä ja tilaisuuksiin kuitenkin halutaan tuttuja virsiä, valikoima on kohta aika pieni. Kappelien vahtimestarit saattavat piankin saada vakavia yliannostusoireita virsistä 517 ja 30. Joulukirjoissa käytetään kahta virttä ja radiossa soivia joululauluja. Tulevat virren merkkivuodet ovat luonteeltaan muistotilaisuuksia.

Kristallipallosta kuitenkin löytyy säätöruuvi, jolla sen näyttämän kuvan saa muuttamaan – joskin sen vääntäminen vaatii oikeat työkalut sekä paljon työtä ja taitoa. Kun yhtenäiskulttuurin ja opetushallituksen tukea virsiopetukseen ei enää ole, moni on lähtenyt turvaamaan opetuksen jatkuvuutta muulla tavoin: on alettu luoda sopimuksia kunnan opetustoimen kanssa. Josakin on satsattu virsitapahtumiin, joissa uudet sovitukset tuovat yhtei-

Jos mitään ei tehdä ja tilaisuuksiin kuitenkin halutaan tuttuja virsiä, valikoima on kohta aika pieni.



seen lauluun voimaa ja väriä. Vanhatkin keinot toimivat: monet kanttorit, papit ja nuorisotyöntekijät ovat pitäneet suhteensa kouluihin niin lämpimänä, ettei vakiintuneita päiväavaus- ja koulukirkkokäytäntöjä ole haluttu lähteä ajamaan alas.

Sitkeää työtä virsiopetuksen hyväksi

Jyväskylän kaupungin ja seurakunnan väliseen yhteistyösopimukseen on erikseen kirjattu kanttoreiden virsilaulutunnit 2. ja 3. luokille. Lisäksi kaupungin n. 1 000 nelosluokkalaiselle on vuodesta 2007 lähtien järjestetty johtavan kanttorin Jukka Hassisen ideoima, kanttoreiden ja opettajien toteuttama virsilaulutapahtuma. Kun kaikki nämä on kirjattu opetussuunnitelmaan, polemiikkia ei tule.

Salon kouluissa ehdittiin toteuttaa ennen koronaa Kaisa Suutela-Kuisman ideoima virsikonsertti, johon osallistui yksi koulu kerrallaan. Kanttori Matti Rantatalo sovitti konsertin kymmenen virttä bändille, jokaisen eri tyyliin. Kanttorien ja opettajien vastuulla oli opet-

Päätösvalta on viime kädessä kunnan opetustoimen päälliköllä ja koulun rehtorilla.

taa virret lapsille. Suunnitelmissa on, että konsertti toteutetaan ensi keväästä lähtien vuosittain, joka vuosi eri virsin. Itse toteutin muutamana kerran samantyyppisen yhteislaulukonsertin Hämeenlinnan nelosluokkalaisten ja musiikkiopiston orkesterin kanssa. Ensimmäisen konsertin jälkeen vuonna 2009 kuoroon tuli 75 uutta laulajaa.

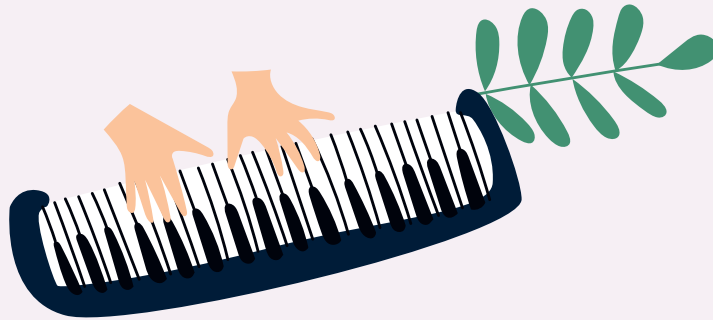
Jyväskylän, Salon ja monen muunkin seurakunnan sitkeä ja kekseliäs työ virsiopetuksen hyväksi on hatunnoston arvoinen. Jos virsilaulun asema halutaan turvata koko Suomessa, yksittäisten kanttorien innostus ja taito eivät kuitenkaan riitä. Tässäpä oma ehdotukseni yhteiseksi suunnaksi:

1. Opetushallituksen kanssa neuvotellaan ohjeistuksen täsmentämisestä. Tavoitteena on muotoilu, josta selviää yksiselitteisesti, että

virsiin tutustuminen voi olla myös virren opettelua.

2. Luodaan 20-30 virren (päivittyvä) lista, jonka perusteena ovat kulttuurihistoria ja ihmisen elämäankaari. Virret sisällytetään alakoulun opetussuunnitelmaan.
3. Kanttorit ottavat päävastuun virsien opetuksesta. Innostaviin opetusmenetelmiin ja monipuolisten sovitusten luomiseen aletaan perehdyttää sekä kanttoreiden perusopinnoissa että täydennyskoulutuksessa.
4. Synnytetään soitinyhtyeitä ja bändejä, jotka kokonaiskirkon kustantamana kiertävät säästämässä seurakuntien ja koulujen virsitapahtumia.

Vuonna 2024 vietetään luterilaisen virsikirjan 500-vuotisjuhlia. Olisiko joku noista oiva synttärilahja? ✕



Monipuolisen koulutuksen monet puolet

Kirkkomusiikin koulutusohjelman sanotaan olevan yksi Taideyliopisto Sibeliuksen Akatemian monipuolisimmista koulutusohjelmista, jonka tavoitteena on kouluttaa korkeatasoisia ja laaja-alaisia muusikoita ja musiikin asiantuntijoita. Tasokkuutta, monipuolisuutta ja mahdollisuutta muokata opintokokonaisuuksia haluamansa näköiseksi pidetään jonkinlaisina mainoselementteinä ja valttikortteina. Mikä olisikaan houkuttelevampaa nyky-yhteiskunnassa kuin sellaisen uniikin opintopolun rakentaminen, joka valmistaa monipuoliseksi osaajaksi musiikkikentälle?



SANNA SAARENPÄÄ

KIRKKOMUSIIKIN OPISKELIJA,
SIBELIUS-AKATEMIAN KUOPION YKSIKKÖ

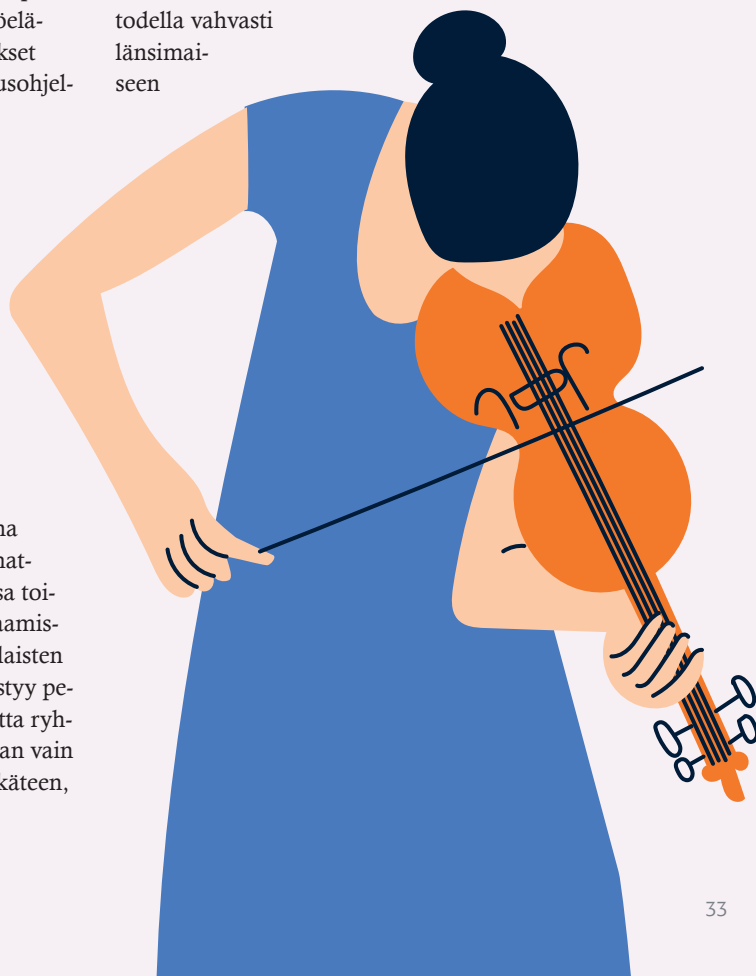
Viimeistelin kesäkuussa kirkkomusiikin maisteriopintoihin kuuluvaa kirjallista työtä, jossa vertailen kirkkomusiikin koulutusohjelmaa musiikkikasvatuksen sekä teologian ja uskonnotutkimuksen koulutusohjelmiin. Kirjoitusprosessin aikana olen päässyt perehtymään kirkkomusiikin opiskeluun eri näkökulmasta kuin aiemmin. On ollut kiehtovaa huomata, miten monitahoinen kokonaisuus instrumenttiopintojen, pedagogisten opintojen ja tutkimustaitojen kolmikannan päälle rakentuva kirkkomusiikin koulutusohjelma on, ja miten kanttorin viran kelpoisuusvaatimukset sekä kanttoreiden työelämään pohjautuvat ydinosaamiskuvaukset sopivat yhteen kirkkomusiikin koulutusohjelman kanssa.

Haasteina toimiva rakenne ja inspiroiva sisältö

Eräs pohdinnan aihe kirkkomusiikin koulutusohjelmaa tarkasteltaessa on ollut pedagogisten aineiden osuus ja merkitys. Seurakunnissa kanttoreiden oletetaan olevan jonkinlaisia musiikkikasvattajia, jotka kykenevät ohjaamaan hyvinkin erilaisia ryhmiä vauvoista vanhuksiin. On kuitenkin hieman eri asia opintojen aikana saada kokemusta lähinnä toisten ammatilaisten ja opiskelijakollegoiden kanssa toimimisesta kuin päästä testaamaan osaamistaan esimerkiksi amatöörien tai riparilaisten kanssa. Kirkkomusiikkiopinnoissa pystyy perehtymään yksilöpedagogiikkaan, mutta ryhmäpedagogiikkaa käsitellään oikeastaan vain muutamalla kurssilla, ja niistäkin jää käteen,

mitä jää. Esimerkiksi musiikkikasvatuksen koulutusohjelmasta löytyy kolme Luomuskurssia, joiden aikana perehdytään sekä ryhmätyöskentelyn periaatteisiin, projektien hallintaan että luovaan prosessiin ja sen hyödyntämiseen monilla eri tavoilla. Tällainen kokonaisuus kuulostaa aika osuvalta kanttorin työtä ajatellen.

Toinen pohdinnan aihe nousee itse musiikista, sillä työelämässä joutuu erittäin todennäköisesti sovittamaan esimerkiksi poppiisejä tai elokuvamusiikkia uruille. Kirkkomusiikkikoulutus painottuu kuitenkin edelleen todella vahvasti länsimaiseen



taidemusiikkiin. On siis erittäin mielenkiintoista pohtia, miten länsimaisesta musiikkitraditiosta vahvasti kiinni pitävä kirkkomusiikkikoulutus kohtaa kanttoreiden ydinosamiskuvauksessa mainitun palvelun lähtökohdan erilaisia jumalanpalveluksia ja kirkollisia toimituksia toteutettaessa. Ei ole kyse siitä, että toisen tyylilajin tulisi syrjäyttää toinen, vaan oleellista olisi ehkä ennemmin auttaa hahmottamaan esimerkiksi, miten vapaasäestystä voisi hyödyntää urkujensoitossa tai miten erilaista materiaalia tulisi sovittaa uruille.

Kirkkomusiikin maisteriopintojen aikana opiskelijalla on enemmän mahdollisuuksia syventyä haluamaansa aiheeseen, ja kandidaiheen opinnoissa näyttää olevan oleellisempaa ahtaa opiskelijaan kaikki mahdollinen perustieto ja päästä mahdollisimman nopeasti C-tutkinnoista yli, että päästään tekemään niitä oikeasti tärkeitä asioita. Lieneekö tässä taustalla yhtenä ajatuksena, että niin sanottuun C-virkaan vaaditaan tiettyjä opintoja, ja se kokonaisuus on mahdollista saada tehtyä kandidaiheen

aikana. On hyvä, että kirkkomusiikkiopinnoissa pyritään varmistamaan vankka ja kestävä peruspohja, mutta tällä hetkellä kandidaiheen opinnoista vaikuttaa tulevan helposti monen asian keskellä hapuilua ja loppuun palamisen tavoittelua korkeiden odotusten keskellä.

Koulutus muutospaineiden edessä

Kirkkomusiikkikoulutukseen kohdistuu paineita sekä oppilaitoksen puolelta että työelämästä, sillä Taideyliopistolla on oma roolinsa valtion rahoittamana laitoksena ja Suomen evankelis-luterilaisella kirkolla työnantajana. Kirkkomusiikkikoulutuksen rakentumisessa voi havaita, että jollain tasolla työelämä määrittää kirkkomusiikkikoulutusta, vaikka se pyrkiikin olemaan itsenäinen ja laaja-alainen tarjoten muitakin työllistymisen mahdollisuuksia kuin kanttorin virka. Herää kysymys, pitääkö koulutuksen aina olla se, joka muuttuu?

Haasteena kirkkomusiikkiopiskelijan arjessa on myös oman ammatti-identiteetin luominen. Kandidaiheen laaja osaamisen pohja ja

maisterivaiheen syventävä opiskelu saattavat auttaa oman ammatti-identiteetin kehittämisessä, mutta juuri samat syyt saattavat aiheuttaa opiskelijalle enemmän ahdistusta kuin helpotusta. Mihin aiheeseen haluaa syventyä? Millaiseksi kanttoriksi haluaa profiloitua? Onko tästä hyötyä työelämässä? Pitääkö kaiken opiskelun edes olla hyödyllistä työelämän kannalta? Samaan aikaan jatketaan hehkuttamista työn monipuolisuudesta ja siitä, miten monipuolisesti pääsee tekemään töitä musiikin parissa. Kirkkomusiikkiopintojen tavoitteena tuskin on turhautumisen hankkiminen siinä, että raapaisee aiheista aina vain pintaa syvemmän perehtymisen jäädessä myöhemmäksi ja omille harteille. Kuinka moni työelämään ja virkaan päässeistä kanttoreista lopulta jatkaa itsensä kehittämistä esimerkiksi täydennyskoulutuksen muodossa?

Monipuolisuus vaikuttaa siis olevan tämän päivän trendisana kanttorista puhuttaessa, ja on monia kirkkomusiikkiopiskelijoita ja kanttoreita, jotka kipuilevat monipuolisen muusikkoutensa kanssa. Tuntee, että kaikesta osaa vähän, mutta ei mistään niin hyvin, että kokonaisuuden voisi tuntea omakseen. Toisaalta mukana on myös heitä, jotka syventyvät opintojensa aikana täysin yhteen aiheeseen. Tällainen yhdistelmä musiikin moniosajia ja yhteen aiheeseen selkeästi syventyneitä mahdollistaa erilaisten osaajien löytymisen työkentältä. Samalla seurakuntien musiikkityössä näkyy kunkin kanttorin oma kädenjälki, jossa omat vahvuudet ovat selvästi läsnä, vaikka ne eivät itselle sellaisina näyttäytyisikään. ✕

Haasteena kirkkomusiikkiopiskelijan arjessa on oman ammatti-identiteetin luominen.





OSSI JAUHIAINEN

KANTTORI, KUOPION ALAVAN SEURAKUNTA

Virsi videot ja striimaus tulivat jäädäkseen

Viimeistään korona-ajan rajoitukset pistivät monet seurakunnat digiloiden eteen. Piti keksiä ratkaisuja, miten tavoittaa seurakuntalaiset, koska kirkkoilla ei saanut kokoontua, tai ainakin kokoontuvien ryhmien kokoa oli rajoitettu varsin radikaalisti. Monissa seurakunnissa alettiin siis striimata tai tuottaa muuta sisältöä sosiaaliseen mediaan. Kuopion Alavan seurakunnan onni oli, ettei tässä kohdassa tarvinnut hankkia oikeastaan kuin muutama hyvälaatuinen 4K kamera ja striimaus- ja videon editointiohjelma. Mikserit, mikit ja sopiva äänentoisto löytyivät jo ennestään.

Koska Kuopion tuomiokirkolta tuli jo viikoittain sunnuntain jumalanpalvelukset, Kuopion Alavalla päädyttiin julkaisemaan niin ikään viikoittain ”Noin vartin kirkko”. Tämä tarkoitti videon etukäteissuunnittelua varsin tiiviistä sisällöstä, sekä pientä käsikirjoitusta näytettävien kuvien ja kuvakulmien osalta. Lopullinen editointi vei sitten usein suuren osan ajasta, ja virsien miksaus työllisti paljon, halusin näet sovittaa virsiä aina hiukan eri tyylejä ja moninaisia instrumentteja käyttäen. Myös kirkon urkujen miksaus eri soittimien ja midiäänien kanssa antoi omat haasteensa. Rajoitusten ollessa kovimmillaan toteutimme virret usein kollegani kanssa, lisäksi usein virsiin

kävi soittamassa yksittäisiä soittajia instrumentti/stemma kerrallaan. Rajoitusten höllentyessä oli mahdollista tehdä sovituksia myös suuremmille kokoonpanoille, kuten ”Hoosianna” ja ”Siunaa ja varjele meitä” -videoissa, joissa molemmissa on kokonainen orkesteri.

Jossain vaiheessa seurakunnassamme siirryttiin striimaamaan viikoittain myös jumalanpalvelukset, jolloin ”Noin vartin kirkko” -videot saivat väistyä viikoittaisesta kalenterista. Striimausten piiriin pääsivät myös yksittäiset konsertit, ja onpa striimattu toimituksiakin säännöllisesti suljettuina striimeina. Toimituksien osalta olemme antaneet tallenteen Alavan logolla varustetulla muistitikulla ti-

laisuuden jälkeen omaisille. ”Noin vartin kirkot” on nykyään suunnattu isoihin kirkkopyhiin ja ertoten kouluille. Harvempi julkaisurytmi puolestaan antaa aikaa suunnitella videot huolella, sekä panostaa vaikkapa sovituksiin ja leikkauksiin. Usein kuvaajana ja leikkaajana meillä on ollut apuna seurakuntalainen Miika Tammekann, vaikka myös seurakunnan työntekijöiltä osaamista löytyy.

Striimaus siis jatkuu, mutta niin jatkuu myös työ virsi videoiden parissa. Kesän aikana äänitimme kaksi virttä, joihin kuvasimme jo videomateriaalia. Lisäksi syksyille on suunnitteilla virsiä, joista ainakin yksi on orkestraalisempi sovitus. ✕

Striimaus jatkuu,
mutta niin
jatkuu myös työ
virsi videoiden
parissa.

Muistisaira kohtaaminen ja musiikin merkitys

Suomessa elää arviolta 193 000 muistisairasta ihmistä, joista 100 000 sairastaa lievää muistisaurautta ja 93 000 keskivaikeaa tai vaikeaa muistisaurautta. Vuosittain noin 14 500 uutta ihmistä sairastuu

Suomessa muistisairauteen. Hoivakodeissa asuvan seurakunnan koko kasvaa siten vauhdilla, ja pitkäaikaishoitopaikkojen asukkaiksi päädytään kotisairaanhoidosta yhä huonompikuntoisena. Etenevät muistisairaudet rappeuttavat aivoja ja heikentävät laaja-alaisesti toimintakykyä. Miten palvella tätä seurakuntaa mahdollisimman sensitiivisesti ja siten, että syvästikin muistisairas voisi kokea osallisuutta seurakuntien hartaus- tai musiikkihetkissä?



KATJA KANGAS

YHTEISÖ- JA HOIVAMUSIIKKO,
YHTEINEN SEURAKUNTATYÖ, ESPOON
SEURAKUNNAT

Musiikilla on todettu olevan kokonaisvaltaisesti kuntouttava vaikutus vielä pitkällekin edenneessä muistisairaudessa. Musiikki herättää tunteita ja muistoja. Se aktivoi aivoja ja kehoa sekä mie-

lihyvähormonien syntymistä. Musiikin avulla omaan maailmaansa uponnut, puhekyvytön muistisairas voi yhä kokea osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. On nimittäin ihmeellistä, että vuosiakin puheen ulottumattomissa ollut muistisairas



**Hoivakodeissa
asuvan
seurakunnan koko
kasvaa vauhdilla.**

Musiikin avulla omaan maailmaansa uponnut, puhekyvytön muistisairas voi yhä kokea osallisuutta ja yhteisöllisyyttä.

voi laulaa tuttuja lauluja kymmeniä putkeen, sanoineen kaikkineen. Ja jos sanat eivät enää löydy, niin hyräily tai pelkästään tutun musiikin kuuleminen voivat tuoda muistisaira-
raan läsnä olevaksi tähän hetkeen, hetkeksi pois eristäytyneisyyden ja yksinäisyyden kokemuksista.

Lauletaan tuttuja lauluja

Oleellista muistisaira-
raan kohtaamisessa ovat läsnäolo, kunnioit-
tava kohtaaminen, kiireettömyys
sekä toimintakyvyn tason ymmär-
täminen. Musiikin valitsemisen
kannalta tämä voisi tarkoittaa esi-
merkiksi sitä, että yhteisiin hetkiin
valitaan lauluja, jotka ovat tallentu-
neet pitkäkestoiseen tunnemuistiin,
ja joihin voi liittyä ilman virsikirjaa
tai lauluvihkoja. Pidemmälle eden-
nyt muistisairaus vie usein paitsi
puhe- myös lukutaidon.

1920–1960-luvuilla syntyneet
ovat vielä oppineet koulussa ja ken-
ties kodissakin useita hengellisiä
lauluja ja virsiä. Voi olla, että tästä
materiaalista ei löydy lauluja kirk-
kovuoden eri kohtiin, mutta osalli-
suuden kannalta tärkeämpää onkin,
että laulu on tuttu.

Monet hengelliset laulut ja vir-
ret ovat olleet osa yhtenäiskulttuu-
ria, eikä niitä ole koettu samalla
tavalla uskonnonharjoittamiseksi
kuin nykyään. Virret edustavat mo-
nille tietynlaista turvallista ja tut-
tua mielenmaisemaa. Ne vievät
usein lapsuus- ja kouluvuosiin, vah-

vistaen yksilön minäkokemusta,
sellaista ydintä, mikä voi muisti-
saira-
raan pirstaloituneessa ja kaootti-
sessa nykyhetkessä olla korvaamat-
toman tärkeää.

Seurakunnan hartaus- tai mu-
siikkihetki voi tuoda muistisai-
raalle lohdutusta ja iloa monella ta-

solla. Arvostava läsnäolo, musiikin
avulla saavutettu yhteys, mahdolli-
sesti kosketus, omalla nimellä ter-
vehdiminen, hymy ja huumori ovat
oivallisia välineitä tähän. Musii-
killa voidaan tavoittaa myös heitä,
jotka eivät ole elämässään olleet
seurakunta-aktiiveja. Riippumatta

Vinkkejä musiikki- tai hartaushetkeen muistisairaiden parissa:

- Esittäydy selkeästi ja kerro mitä tapahtuu.
- Jos mahdollista, tervehdi jokaista osallistujaa kätellen.
- Lauluvihon tekeminen saattaa helpottaa osallistumista heille, jotka vielä pystyvät lukemaan. Fonttikoon tulisi olla vähintään 18 ja mielellään lihavoituna. Laulut/virret löytyvät helpommin, jos ne ovat siinä järjestyksessä missä ne lauletaan. Oikean laulun etsiminen esimerkiksi virsikirjasta on useimmille muisti-
sairaille mahdoton tehtävä.
- Hartaushetken tai jumalanpalveluksen alussa voi orientaatiota auttaa, mikäli soittaa esim. YouTubeista kirkonkellojen ääntä.
- Laulujen sävellajeja voi laskea reippaasti, kuitenkin niin, että myös miesäänellä on mahdollista laulaa soivalta korkeudelta.
- Selkokieli auttaa eli lyhyitä ja selkeitä lauseita toiminnanohja-
ukseen, eikä pitkiä tekstejä tai puheosuuksia.
- Mikäli musiikki herättää tunteita tai muistoja, niin niiden jaka-
miselle olisi arvokasta antaa tilaa. Kiireettömyys on muutenkin
suotavaa.
- Muistisaira-
raat aistivat hämmästyttävän hyvin muiden tunnetiloja
ja yleistä ilmapiiriä. Turvallisen, arvostavan ja toivoa tuovan läs-
näolon luominen tilaisuuteen voi kantaa muistisaira-
raan arjessa
hyvän tunnejälkenä pitkään.

elämänkatsomuksesta, yhtenäiskulttuurissa kasvaneet vaikuttavat arvostavan virsiä ja hengellisiä lauluja. Niitä halutaan kuulla ja laulaa yhdessä. Virret ja laulut ovat samalla rukousta. Vaikka mitään ei sanottaisi, niin musiikki sanoo jo kaiken.

Mitä ovat tulevien sukupolvien hengelliset laulut?

Suuri kysymys on, mitä ovat ne tulevien sukupolvien hengelliset laulut, joita muistetaan vielä muistintmentyäkkin? Jo nyt hoivakodeissa asuu Beatles-sukupolven edustajia, joille läheisempää musiikkia ovat pop-kulttuurin ikivihreät eivätkä niinkään lapsuuden virret tai pyhäkoululaulut. Kouluissa ei enää pidetä tunnustuksellisia aamuhartauksia - juuri näistä urkuharmoinin tuoksuisista aamuhetkistä on useimmilla menneillä sukupolvilla vahvimmat virsimuistot. Kouluissa eivät useinkaan hengelliset laulut tai virret muutenkaan kuulu enää ohjelmistoon. Vielä vähemmän niitä lauletaan keskivertoperheen arjessa. Seurakuntien muskareihin osallistuu vain kourallinen kansasta. Rippikoulu pitää vielä pintansa, mutta jääkö riparilauluista tarpeeksi voimakas tunnemuistijälki, jotta hoivakodeissa voisi tulevaisuudessa kaikua Evankeliumi tai Lapsuuden usko? Tätä emme vielä tiedä. ✕

Lisää tietoa
www.muistiliitto.fi
www.vahvike.fi

Kirjoittaja kuuluu sairaalasielunhoidon, yhteisen vammaistyön sekä oppilaitostyön toimintaryhmiin.

Tuttuja virsiä ja hengellisiä lauluja

Virsiä lisäksi mm. monissa kansanlauluissa on uskonnollista sisältöä, ja näitä lauluja voidaan myös hyvin hyödyntää hartauksissa. Eri herätysliikkeillä on lisäksi omaa ohjelmistoaan, jota ei ole sisällytetty tähän listaan. Virsistä muistetaan usein paremmin vuoden 1938 virsikirjan sanat uudistettujen 1986 virsikirjan sanojen sijaan.

Virsiä

1 Hoosianna
21 Enkeli taivaan
30 Maa on niin kaunis
77 Käy yrttitarhasta polku
332 Herraa hyvää kiittääkää
338 Päivä vain ja hetki kerrallansa
341 Kiitos sulle, Jumalani
397 Kun on turva Jumalassa
462 Soi kunniaksi Luojan
484 Totuuden Henki
490 Mä silmät luon ylös taivaaseen
492 Ystävä sä lapsien
555 Oi Herra luoksein jää
571 Suvivirsi
584 Suomalainen rukous (Siunaa ja varjele meitä)

Hengellisiä lauluja

Kanteleeni
Ken on luonut sinitaivaan
Levolle laskeun, Luoja
Matkamiehen virsi (Niin kuin muuttolintusen tie)
Mä olen niin pienoinen
Onpa taivaassa tarjona lapsillekin
Oi, muistatko vielä sen virren
Oi, katsohan lintua oksalla puun
Pyhäaamun rauha
Suojelusenkeli

Muita lauluja, joissa uskonnollinen sisältö

Iltalaulu (Tääl yksinäni laulelen)
Kesäpäivä Kangasalla
Koska meitä käsketään
Kotini (Tiedän paikan armahan)
Pikku Lauri
Täällä Pohjantähden alla



Kuorolaiset työtovereina palvelutalo- hartauksissa

Suomen Kirkkomusiikkiliitto (SKML) valitsi Karjasillan kirkkokuoron vuoden 2021 musiikkiryhmäksi. Valinnan perusteissa erityismaininnan saivat palvelutalovierailut, jotka ovat kuuluneet kuoron toimintaan jo lähes kymmenen vuoden ajan.



JUHA SORANTA

KANTTORI, KARJASILLAN SEURAKUNTA

Oulun Karjasillan kirkkokuoron juuret juontavat 1960-luvulle, jolloin seurakunnan pääkirkko valmistui. Kuoron toiminta on jatkunut yhtäjaksoisesti siitä asti, ja tällä hetkellä laulajia on noin kolmekymmentä. Kirkkokuorolaiset on opittu tuntemaan tehtävänsä motivoituneina ja sitoutuneina, esimerkillisinä seurakunnan vastuunkantajina.

Kirkkokuoron päätehtävänä on alusta asti ollut seurakunnan musiikkielämän rikastut-

taminen, erityisesti avustaminen jumalanpalveluksissa. Rekisteröityneenä yhdistyksenä kuoron toiminta on ollut pitkäjänteistä ja suunnitelmallista. Aika ajoin kuoro on perusteellisemmin pysähtynyt miettimään toimintansa suuntaa ja tulevaisuuden näkymiä.

Työkaluna visioinnissa on käytetty esimerkiksi SKML:n Tie tulevaisuuteen -hankkeen kuorojen tilannearviointin materiaalia, jonka pohjalta Karjasillan kirkkokuoro kävi kehityskeskusteluita vuosien 2009–2013 ai-



kana. Kuoropäivien ja kuoroleirien aikana kuultiin kuorolaisten eri aiheista valmistelemia alustuksia ja niiden pohjalta käytiin keskusteluja. Avoin keskustelu on selkiytännyt yhteistä näkemystä kuorotoiminnasta ja tehtävää seurakunnan kuorona.

Sekakuoro-ohjelmiston lisäksi kuorolaiset ovat halunneet kehittää taitojaan, jotka tukevat kuoron musiikillisia tavoitteita ja toiminta-ajasta. Erityisesti virsilaulu ja virsi-osaaminen on kuorolaisille tärkeää. Niinpä kuorolaiset ovat esimerkiksi opetelleet kaikki virsikirjamme virret. Virsiprojekti toteutettiin luvuvuoden 2009–2010 aikana, ja siihen kuuluivat kaikille avoimet, viikoittaiset virsilaulutuokiot sekä mahdollisuus suorittaa virsimerkkejä. Valtaosa kuorolaisista suorittikin kultaisen virsitaitemerkin projektin päätteeksi.

Palvelutaloissa kuorolaiset ovat odotettuja vieraita

Kun virsikirja oli otettu haltuun, virisi muutaman vuoden sisällä idea kirkkokuoron uudesta toimintamuodosta. Karjasillan seurakunnan johtavana kanttorina ja kirkkokuoron johtajana olin jo pitkään pohtinut, miten seurakunnan musiikkityö voisi vastata mahdollisimman hyvin alueen palvelutalojen hartauselämän tarpeisiin. Hartauksia oli paljon ja kanttoriresurssia vähän. Vastaus olikin jo valmiina: kerrottuani haasteesta kirkkokuorolaisille, he ottivat asian omakseen. Aloitettiin kokeilu, jossa 3–4 kirkkokuorolaisen muodostamat pienryhmät toimivat työpareina palvelutaloissa hartauksia pitävillä papeilla. Toiminta käynnistyi vuonna 2015, ja vuoden aikana kuorolaiset olivat mukana yhteensä 28 hartaudessa.

Sittemmin musiikkivastami-

nen hartauksissa on vakiinnuttanut paikkansa ja kuorolaiset osallistuvat vuosittain noin neljäänkymmeneen hartauteen. Kanttori ja hartauksista vastaava pappi laativat listan tulevista tilaisuuksista, jonka perusteella avustusvuorot jaetaan kausittain kuorolaisten kesken.

Hartaustilaisuudet ovat kuorolaisille arvokas, kokonaisvaltainen tapahtuma, paljon muutakin kuin virsien laulamista. Kohtaaminen palvelutalojen väen kanssa koetaan merkitykselliseksi: hartauteen kokoontuneen väen tervehtiminen, virsikirjojen jakaminen ja virsien etsiminen yhdessä, rupattelut kahvitelun lomassa. Virsien valinnassa kuorolaiset ottavat huomioon paikalla olijat, ja kuuntelevat herkillä korvalla esimerkiksi muistisairaiden laulutoiveita. Seurakunnan työntekijät ovat iloinneet kuorolaisten palvelualltiudesta ja työtoveruudesta. Myös palvelutaloista on tullut positiivista palautetta; kuorolaiset ja pappi ovat odotettuja vieraita arjen keskellä.

Koronatauon jälkeen hartaustoiminta on jälleen viriämässä ennalleen, ja sitä myös koko ajan kehitetään. Kirkkokuorossa hartaustauko hyödynnettiin opettelemalla virsikirjan lisävihon virret. Virret opeteltiin samaan tyyliin kuin aiemminkin kanttorin ohjaamissa kaikille avoimissa virsilaulutuokioissa, pandemiaohjeistuksiin mukautuen. Virsikirja.fi -sivusto oli suureksi avuksi opettelussa. Projektin jälkeen jokainen kuorolainen sai oman lisävihkonsa. Osa kuorolaisista halusi suorittaa virsimerkin myös lisävihon virsistä. ✕

Hartaustilaisuudet ovat kuorolaisille arvokas tapahtuma, paljon enemmän kuin virsien laulamista.



INKA PÄNKÄLÄINEN

TEOLOGIAN OPISKELIJA, HELSINGIN YLIOPISTO

Opiskelijoiden lomailusta

Olin tänä kesänä neljättä vuotta putkeen vähintään kolmella rippikoululeirillä. Näiden lisäksi sain saarnata messuissa ja toimia liturgina sanajumalanpalveluksissa. Nautin tästäkin kesästä erittäin suuresti ja koen olevani omalla vahvuusalueellani nuorten kanssa toimiessani. Näin elokuussa olen kuitenkin aivan poikki.

Aikaisempina vuosina olen hypännyt suoraan leireiltä takaisin opintojen ohessa tekemääni asiakaspalvelutyöhön ja ehtinyt lomailla ehkä muutaman päivän. Tänä kesänä päätin irtisanoutua ja lomailla elokuun. Elokuun jälkeen voisin palata täysissä voimissa opintojen pariin ja keskittyä vain opiskeluun. Elokuu on tätä kirjoittaessani kuitenkin loppuillaan ja olen vasta alkanut irtautumaan töistä ja opinnoista.

Kesän aikana mediassa on ollut esillä, miten tärkeää opiskelijoiden tuoma työvoima on varsinkin kesäisin. Tämä herätti kiinnostuksen keskustelua opiskelijoiden oikeudesta lomailuun ja siitä, miten joidenkin alojen opiskelijoita yritetään melkein syöllistää töihin niin kesän kuin lukuvuodenkin aikana. Teologisessa en ole onneksi ainakaan vielä kuullut, että kukaan kokisi työnantajan puolelta painostusta

ottaa kesälle rippileirejä. Toki tulevaisuuden työllistymisen puolesta kesätyöt ovat meidänkin alallamme erittäin tärkeitä.

Olen mediassa esillä olleen keskustelun innoittamana alkanut miettiä kesäloman tarvetta näin opiskelijana. Aikaisemmin olen ajatellut leirityötä ja leirien väleihin jääviä vapaaviikkoja eräänlaisena kesälomailuna, mutta tänä kesänä huomasin väsähtäväni jo kahden leirin jälkeen. Intensiiviset viikot

usean kymmenen muun ihmisen kanssa kuluttavat yllättävän paljon ja vaatisivat enemmän aikaa palautumiseen kuin leirien väliin jäävän viikon.

Punaisena lankana haluan tuoda esille sen, että opiskelijoillakin on oikeus kaivata lomaa. Näin opiskelujen taas jatkuessa on hyvä muistuttaa, että

kenenkään ei ole tarkoitus polttaa itseään loppuun työelämässä, varsinkaan sitten jo opintojen aikana. Olen saanut opintojeni aikana tavata monia ihmisiä, jotka tulevat erilaisista elämäntilanteista ja jotka opiskelevat hyvin eri tahtiin toistensa kanssa. Moni on ollut samaa mieltä siitä, että edes opiskelijan ei tarvitse antaa itsestään 110 % läpi vuoden. Tärkeintä on löytää itselleen sopiva tasapaino työn ja opiskelun välillä ja muistaa varata aikaa myös palautumiseen. ✕

Kenenkään ei ole tarkoitus polttaa itseään loppuun työelämässä, varsinkaan sitten jo opintojen aikana.

Musik vid livets gräns



ANNA BRUMMER
SJUKHUSMUSIKERN, HELSINGFORS

Vilken musik har omgett dig under ditt liv? Med vilka musikstycken skulle du vilja berätta om dina livsskeden för en vän som orkar och vill lyssna?

I mitt arbete som sjukhusmusiker på avdelningar för palliativ vård (för obotligt sjuka) ställer jag ofta den frågan och kommer då pa-

tienten nära på ett naturligt sätt. Så blir det ofta i kontakten med sköra människor.

Lasse är 75 år och har kämpat mot cancer i flera repriser, men nu går inte sjukdomen längre att hejda. Han vet att det snarare är dagar än veckor kvar. Han vill berätta för mig om barnbarnets besök som han så väntat på. De träffades senast på en musikställning där tonårs-





barnbarnet sjöng ”Det bor en ängel i mitt rum”, och sången berörde Lasse på djupet. Han undrar om jag kan sjunga den för honom. Det skulle betyda så mycket för honom att få höra den.

Min erfarenhet är att sjukdom, lidande eller vetskapen om en nära förestående död ofta gör människan mer mottaglig för musikens beröring. I mitt arbete bland obotligt

sjuka får jag på nära håll märka musikens frigörande kraft. Arbetet är både fascinerande och belönande.

Sjukhusmusikerns arbete kräver lyhördhet, förmåga till smidig växelverkan och en god portion flexibilitet vid sidan om det självklara, det musikaliska kunnandet. Den som jobbar med personer i sårbar ställning måste dessutom vara genuint intresserad av människor.

Sjukhusmusikerns arbete är ett pionjärjobb, som jag utformat enligt det som blivit naturligt för mig.

Den kvinnliga patienten med bäddplatsnummer 10-4 har en resignerad blick. Hennes ansikte känns slutet. Jag anar att hon liksom underkastar sig sjukhusrutinerna då det gäller provtagning, duschar, sköterskornas tilltal och tv:n som grannpatienten vill se på. När hon förstår att jag erbjuder musik uttryckligen för henne ser jag något förändras i hennes blick. - Det visar sig senare att sångerna hon valde beskrev den livslust hon förlorat. Sångerna tröstade henne och lindrade hennes ensamhet.

Ett pionjärjobb

Jag har inga förebilder i mitt arbete. Sjukhusmusikerns arbete är ett pionjärjobb, som jag utformat enligt det som blivit naturligt för mig. Sången är mitt främsta instrument eftersom jag besöker patienterna enskilt i rummen. Utöver de sjuka möter jag också deras närstående.

Pojken i rummet är inte äldre än 30, och hans krafter är redan så försvagade att han inte längre varken svarar på tilltal eller reagerar. Hans föräldrar står vid vardera sidan om sängen. De vet att han kommer att lämna dem och snart dö. Pappan berättar för mig att sonen hängt med i församlingen också ef-

ter konfirmandtiden, och att Pekka Simojokis Herra kädelläsi har varit viktig. - Medan jag sedan sjunger vänder pojken med slutna ögon sitt ansikte mot mig. Det blir en sista kontakt mellan föräldrarna och honom. Mamman lutar sig mot mig, och jag kramar om henne. Föräldrarnas tacksamhet mot mig är kännbar.

Av personalen på avdelningen får jag veta vem jag kan besöka. Förtroendet som uppstår mellan vårdarna och mig är av avgörande betydelse för att jag skall kunna göra ett gott arbete. Samarbetet är inte alltid lätt, det kan vara stor omsättning bland skötarna eller underbemanning. Att föra in musiken i ett sammanhang där den övriga personalen jobbar i skift har också sina utmaningar. Jag är ensam om att jobba med musiken som redskap, men jag träffar avdelningens frivilliga, psykologer, fysioterapeuter och samarbetar med sjukhusteologen. Med prästen planerar jag emellanåt gemensamma musiktillfällen.

Musikval

Heikki hinner jag träffa under flera månader och han tynar bort, om också mycket långsamt. I hans minnen återkommer barndomsland-

skapet i det förlorade Karelen och den långa, besvärliga evakueringsresan. Den mest betydelsefulla sången han vill höra om och om igen under mina veckovisa besök hos honom är Veikko Lavis Evakkoretki. Heikkis trötta ögon fylls varje gång av ordlösa tårar då jag sjunger sången. Jag upplever det som att han behöver få minnas och få berätta om det som hänt. Han behöver bli bekräftad.

Ofta men inte alltid har barndomens sånger en särskild plats i patientens liv. Det kan handla om visor föräldern sjungit för barnet, det kan vara sånger från skola eller sön-dagsskola. Musiken bär på minnen, och minnena tecknar livsberättelsen. Våra samtal utgående från musikminnena blir en viktig del av patientmötet.

Jag minns en mycket sprödd och mager dam som var nästan 100 år gammal och hade uttrycksfulla, vackra ögon. Jag fick veta att hennes modersmål var svenska, och att hennes mamma sjungit Alice Tegnér för henne då hon var alldeles liten. Då jag sedan föreslog "Sov du lilla videung", och började sjunga sången kurade hon ihop sig som ett litet barn. Där låg denna 100-åriga kvinna vars livsberättelse jag fått ta del av, och jag såg en rysning gå genom hela hennes lilla kropp. Då visste jag att sången landat rätt.

Naturligtvis är tonårens musikupplevelser lika viktiga och omvälvande. Jag strävar till att förverkliga patienternas olika önskemål och under de sju år som jag arbetat

Jag upplever det som att han behöver få minnas och få berätta om det som hänt. Han behöver bli bekräftad.

som sjukhusmusiker har jag samlat på mig en bred repertoar. Det handlar om allt mellan pop, schlagers, musical-låtar, filmmusik, evergreens, visor, arior, barnsånger, psalmer, andliga visor och folkvisor. Och varje vecka stöter jag på någon låt som jag lovar öva till nästa gång. Men varken jag eller patienten kan med säkerhet veta om vi kommer att träffas igen.

Musik av alla slag önskas av mig, utom veritabel heavy-musik. Det beror, tror jag, antagligen på att jag träffar patienterna i ett sådant livsskede då de svåraste och tyngsta fjätrarna redan utkämpats, och känslolivet inte längre är upproriskt och häftigt.

Det har varit en stor omställning för mig att inse att en döende patient gärna vill lyssna på sin älskingslåt eller -sång i enkel tappning, dvs. utan något ackompanjemang. Bandet, orkestern eller ackompanjemanget hör hen ändå inom sig. Det enkla är en styrka i mötet vid sjukbädden. För den som vill ha lugnande musik utan vokala inslag bär jag med mig min kalimba, ett afrikanskt instrument med mjuk klang. Med det kan jag skapa olika böljande ljudlandskap.

Föreställningen vid livets gräns

Patienten Gunilla: "Mest av allt älskar jag höstens färger! Titta Anna, de där trädens grenar berör varandra. Jag är björken till vänster och Oskar är lönnen till höger. Vi fick ett gott liv tillsammans, 46 lyckliga år".

Sjukhusmusikern Anna Brummer skapar med kalimban det ljudlandskap patienten önskar.



Anna sjunger: "Skynda dig älskade, skynda att älska, dagarna mörknar minut för minut."

(utdrag ur teaterföreställningen Vid livets gräns)

Behovet att berätta om mitt muskarbete för äldre, sjukvårdspersonal, studerande, beslutsfattare, frivilliga på sjukhusavdelningar och för dem som vill veta mera om livets alla sista faser blev så stort att jag beslöt att tillsammans med skådespelaren Helena Ryti och regissören Jaana Taskinen skapa en teaterföreställning: *Elämän rajalla / Vid livets gräns*. Premiär blev det år 2019, och vi har hittills gett pjäsen på beställning inalles fyrtio gånger för olika publikgrupper, på båda språken. Föreställningen baserar sig på mina egna erfarenheter av patientmöten, och innehåller åtta musnummer. Den har tagits mycket

varmt emot bland annat i församlingar och på arbetsplatser.

Hannele 58 år vrider sig rastlöst i sängen och säger att hon absolut inte vill ha några psalmer eller religiöst, men att "Suojelusenkeli" är hennes favorit just nu. Igen lär jag mig någonting nytt: Maan korvessa kulkevi (den mest älskade kvällsbönssången jämförbar med svenska Gud som haver) behöver alltså inte kännas som en andlig sång i "den" bemärkelsen, trots att jag som musiker vet att just denna älskade sång tagits med i det finska psalmbokstället Vk 971.

Finansiering och framtid

Terhohemmet, där jag inledde sjukhusmusikerarbetet, har en koordinator för frivilligverksamheten, och hon har varit ett centralt stöd för mig under åren. Där har jag genom



Det kan vara givande att fundera på livsavgörande musik i ditt liv.

det praktiska arbetet lärt mig nästan allt som är värt att veta och kunna i möten med döende. Det har blivit så att arbetet uttryckligen på de palliativa avdelningarna blivit mitt arbetsfält trots att en sjukhusmusiker skulle behövas på andra sjukhusavdelningar också.

På Terhohemmet är min arbetsform bäst etablerad, och där lyfter jag lön. På Storkärns sjukhus' palliativa avdelningar i Helsingfors jobbar jag med hjälp av konstnärsstipendier, och det säger sig självt att en sådan verksamhet i längden måste finansieras på ett annat sätt för att kunna fortgå. Om inte kyrkans ekonomiska läge hade varit så svårt skulle jag rikta mina blickar till församlingarna. Sjukhus- eller vårdmusikerns arbete med sin starkt diakonala prägel skulle passa perfekt i kyrkans karitativa verksamhet.

Som freelancemusiker måste jag lära mig att leva med osäkerheten, men lyckligtvis genererar sjukhusarbetet musikeruppgifter vid bland annat begravningar. Också arbetet med äldre och minnessjuka lig-

ger nära till hands och jag erbjuder till exempel hembesök. Och så ger föreställningen Vid livets gräns mycket arbete; att marknadsföra, planera och genomföra föreställningarna är tidskrävande. Mina erfarenheter av åren som musiklärare och kyrkomusiker är mig till stor nytta: Det är mötet med den enskilda människan i musikens tecken som gäller.

Nu tillbaka till min fråga i artikelns början. Det kan vara givande att fundera på livsavgörande musik i ditt liv. Min egen önskelista är bred, men en jag inte kan undvara är psalmen "Som sådden förnimmer Guds välbehag" Psb nr 468. Jag hoppas att jag, när min tid kommer, skall få höra den sjungas av någon av mina efterträdare. ✕

Patienternas namn i texten är fingerade. Anna Brummer är utbildad kantor-organist och musiklärare, och har fungerat som kantor i Matteus församling. Den som vill beställa föreställningen Elämän rajalla / Vid livets gräns kan kontakta anna.brummer@gmail.com



LAURA LEIPAKKA

SUOMEN TEOLOGILIITON PUHEENJOHTAJA

laura.leipakka@evl.fi

Viisi vuotta eikä suotta

Suomen teologiliitto täyttää tänä vuonna viisi vuotta. On aika katsoa niin eteen- kuin taaksepäin ja pohtia, mitä liitolle kuuluu juuri nyt.

Liitto perustettiin kesällä 2017. Tarve teologien omalle ammattiliitolle nousi siitä tiedosta, että teologit työllistyvät yhä useammin muualle kuin kirkkoon tai kouluun. Teologin tutkinto ei enää automaattisesti tarkoita työtä kirkollisella kentällä, ja tarve teologien omalle ammattiliitolle oli selkeästi olemassa.

Teologin tutkinto on työmarkkinoilla aika ajoin outolinnun maineessa.

Useammin kuin kerran kuultu tarinoita siitä, kuinka teologian maisterin tutkintoa on joutunut rekrytointitilanteessa selittämään tai perustelemaan. Liitto onkin halunnut vahvistaa teologien näkymistä työelämässä ja työmarkkinoilla sekä tukea jäseniään moninaisen teologi-identiteetin vaalimisessa. Teologien vahvuus työmarkkinoilla on monipuolinen pohjakoulutus, joka antaa valmiuksia tarkastella maailmaa laaja-alaisesti. Teologien osaaminen tuntuu nykyisin olevan erittäin kysyttyä mm. projektin- ja henkilöstöhallinnon aloilla.

Liiton perustamisesta lähtien sen jäsenmäärä on ollut tasaaisessa kasvussa. Haasteena liitolle on jo työelämässä olevien potentiaalisten jäsenten löytäminen. Teologeja saattaa löytyä yllättävästikin paikoista työtä tekemässä. Uudet opiskelijasukupolvet ovat löytäneet liiton hyvin ja

tulevaisuus liiton jäsenkehityksen suhteen näyttää valoisalta. Työelämäjäsenten tavoittaminen on liiton tulevaisuuden kannalta kuitenkin olennaista, ja liitto onkin viime vuosina panostanut sekä jäsenhankintaan että -viestintään.

Jokainen jäsen on liitolle tärkeä. Kuulemme mielellämme jäsentemme palautetta ja kehitämme liiton toimintaa sen mukaan. Liitto on jäsentensä näköinen ja siksi olemme järjestäneet jäsentapahtumia afterwork-hengessä mm. yrittäjyydestä, työllistymisestä ja järjestötyöstä. Jäsenkyselyjen avulla kartoitamme, mitä jäse-

nillämme kuuluu ja millaisiin asioihin liiton tulisi tarttua heitä tukeakseen.

Viidessä vuodessa liitto on vakiintunut osaksi AKI-yhteisöä ja löytänyt siinä oman paikansa. Osana suurempaa joukkoa on hyvä olla. AKI on tarjonnut pienelle ammattiliitolle mm. hyvät jäsenedut ja toi-

mivan hallinnon. Samalla tietous teologien työkentän monipuolisuudesta on tullut tutummaksi kirkollisella kentällä työskenteleville. Sisäistä ja ulkoista vaikuttamista teologiosaamisen laajuudesta ei liiton näkökulmasta koskaan voi tehdä liikaa.

Toivon jäsentemme olevan ylpeitä omasta teologi-identiteetistään ja liiton edesauttavasta. Juhlavuotemme kunniaksi liitto järjestää vuosijuhlan 4.11. Pasilan Rauhanasemalla Helsingissä. Lämpimästi tervetuloa mukaan kohotamaan malja 5-vuotiaalle! ✕

Teologin
tutkinto ei enää
automaattisesti
tarkoita työtä
kirkollisella
kentällä.

Kanttoriksi Ruotsiin?

Työpaikkako maanpäällinen paratiisi?
No ei ihan, mutta lähellekin voi päästä.



SINIKKA HONKANEN

KANTTORI, HALLSTAHAMMAR-
KOLBÄCKIN SEURAKUNTA

Työskentelen kanttorina Ruotsissa vuonna 2019 perustetussa satapro-senttisessä virassa Hallstahammar-Kolbäckin seurakunnassa, johon on yhdistetty pienemmällä prosentilla Västeråsin ruotsinsuomalainen seurakuntatyö. Virka on kaksikielinen, ruotsinkielisiä toimituksia ja jumalanpalveluksia on toki enemmän. Suomalaisilla on Emma-pappi Västeråsissa, ja Jarmo, Hallstahammarin pappi, kiertää ympäri Västmanlandia, koska suomenkielisistä papeista on pulaa. Minä jaan työhuoneen suomenkielisen diakonin Minnan kanssa.

Vajaan vuoden päästä aloitan vapaapul-satiivisen elämän pitkän työuran jälkeen. Työskentelin Vantaalla vuodesta 1982 vuo-teen 2018, ja olin miettinyt jo pidempään

uutta haastetta. Ruotsia en osannut koulu-tietoja enempää, mutta nopeasti muistiloke-roiden syvyyksistä sen verran sanoja pintaan ponkaisi, että alkuun pääsi. Kollegat saavat joskus makeat naurut ”muumiruotsini” kus-tannuksella, mutta se on ollut hyväntahtoista naurua.

Hyppy uuteen maailmaan

Musiikillisesti hyppäsin uuteen maailmaan. Allsång på Skansen -tyyppisiä kappaleita toi-votaan paljon, mutta esim. Albinonin Ada-giota, kestopopuukkeja Suomessa, ei ole kysytty kertaakaan, vaikka muuta klassista musiikkia kyllä. Hauskimpia toimituksia ovat kasteet, joissa Suomesta poiketen kanttori on aina mukana. Siinä saattaa olla kulkuemusiikki, usein laulusolisti, aina kaksi virttä, ja lopuksi



pappi nostaa vastakastetun lapsen koko kirkkokansan ihailtavaksi.

Minulla on kaksi suomenkielistä aikuisten kuoroa, Mikaelin Varpuset Västeråsissa ja Sinikat Hallstahammarissa. Suomen ev.lut. kirkon virsikirjan lisävihko on tuottanut suurta iloa täällä, samoin Helmiä-laulukirja sekä äskettäin ilmestynyt Voimalauluja- kokoelma.

Suomea puhuvien sukupolvi vanhenee ja tunnekieli nousee pintaan juuri musiikin kautta. Siksi olemme kiitollisia seurakunnan päätöksestä palkata myös suomenkielinen kanttori kahden ruotsalaisen lisäksi. Olen päässyt nostalgia-matkalle vanhempieni sukupolven musiikkimaailmaan. Kestosuosikki?

Allsång på Skansen -tyyppisiä kappaleita toivotaan paljon.

Satumaa, kahden maan kansalaisten kaihon tulkki.

Löytyykö työlleni jatkajaa?

Vaivalla perustettua virkaa ei saisi hukata pelkästään ruotsinkielisille. Vaikka Ruotsissa on runsaasti virkoja auki ympäri maata, ei kuitenkaan kaksikielisiä virkoja. Kun alkubyrokratiasta selviää (verovirasto

ym.), alkaa elämä täällä sujua. Työpaikalla ilmapiiri fikapauseineen on ystävällinen, kohtelias ja toisia huomioiva. Meitä on pieni, kodikas joukko, ja tiimihenkeä vahvistetaan monenlaisilla yhteisillä tempauksilla seurakuntalaisten iloksi. Monet soittavat jotain instrumenttia, vielä useammat laulavat, ja teemanäytelmien keksimisessä vapaaehtoisten kiitosjuhliin on riemua riittänyt. ✕

Jos innostuit lukemastasi, otathan yhteyttä. Minut tavoittaa parhaiten sähköpostilla sinikka.honkanen@svenska-kyrkan.se

Hallstahammar-Kolbäckes församling ja Västeråsin ruotsinsuomalainen seurakuntatyö löytyvät myös Facebookista.



MUUTOSKYKYISYYTTÄ – *Elämme resilienssin aikaa*

TERTTU MALO

KOULUTTAJA, KIRKON KOULUTUSKESKUS

Maailma ympärillämme ja yhteiskuntamme sen myötä on ennakoimattomien kehityskulkujen ja jatkuvan muotoutumisen läpikäymä. Turvallisuuksiin tuottaneet rakenteet ja globaalit yhteistyösuhteet ovat muuttuneet peruuttamattomalla tavalla. Jokainen on joutunut henkilökohtaisesti miettimään suhdettaan kansainväliseen yhteistyöhön ja turvallisuuspolitiikkaan. Olemme havahtuneet sekä yhteisöjen ja organisaatioiden että yhteiskunnan ja yksilöiden kykyyn toimia uusissa tilanteissa ennakoimattomien tavoin. Muutosten peruuttamattomuutta ja yhteiskunnan muutoskykyisyyttä on sanottu arvostamiemme instituutioiden kautta. Julkisuuteen nostetut asiantuntijat ovat auttaneet muodostamaan yhteistä tilannekuvaa. Olemme matkalla kohti tuntematonta ja matkavaruste, jota ilman emme selviydy, on muutoskykyisyys.

Muutoskykyisyys ei ole uusi asia tai viime vuosien löytö. Organisaatiot ovat vuosikymmenien ajan hakenneet keinoja ja välineitä uusiutumiseen ja oppimiseen. Pyrkineet kehittämään toimintaansa vastatakseen paremmin muuttuneiden toimintaympäristöjen haasteisiin.

Olemme matkalla kohti tuntematonta ja matkavaruste, jota ilman emme selviydy, on muutoskykyisyys.

Johtajat ovat kouluttautuneet muutosten läpiviemiseen ja organisaatioiden toimivuuden kehittämiseen. On tutustuttu ja hyödynnetty erilaisia muutosten malleja ja prosesseja, organisoitumisen mahdollisuuksia.

Organisaatioiden toimintaa ohjaavat teoriat ja viitekehykset, systemisyyden, kompleksisuuden ja jatkuvan muotoutumisen prosessit ovat antaneet välineitä huomioiden ja havaintojen kohdentamiseen. Voimme tunnistaa ja sanoittaa mahdollisuuksia avaavia ilmiöitä tai rajoittavia käytäntöjä. Henkilökohtaisella tasolla, roolista ja tehtävästä riippumatta, oman toiminnan ja ajattelun mallien reflektointi uusiutumisen tueksi on monille tuttua.

Kyse on järjestelmän joustavuudesta

Muutoskykyisyys tai resilienssi korostaa erityisesti koko systeemin kyvykkyyttä, ei yksittäisten toimintojen, erillisten prosessien tai henkilökohtaisen osaamisen kehittämistä. Resilienssi on organisaation kykyä sopeuttaa ja muuttaa toi-

mintaansa jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä sekä muutosta ennakoiden että siihen reagoiden. Ketteryyttä kuvattaessa on korostettu osaamista muutosten huomioimiseksi ja suunnan korjaamiseksi jo tekemisen aikana. Organisaation kyvykkyyksillä laajemmin on puolestaan kuvattu organisaation osaamista organisaation ominaisuutena, ei yksittäisten ihmisten osaamiseen tai teknologian tuomaan hyötyyn liitettynä.

Kaiken tämän taitavuuden jälkeen olemme tutussa tilanteessa. Kuinka saada omaksumamme koko systeemin käyttöön ja edelleen vahvistaa kykyä ja osaamista muuttaa toimintaa ja korjata suuntaa, ennakoita ja reagoida?

Moniulotteiset edellytykset

Sitran toukokuussa julkaisema raportti ”Yhteiskunnallinen keskustelunavaus: Loikka muutoskykyyn vie kriiseistä luottamustietoisuuteen” kiteyttää ja kohdentaa niitä tekijöitä ja valmiuksia, jotka erityisesti korostuvat tässä ajassa. Sen ajattelun



ja hahmotukset voi nähdä kokeilemisen arvoisina vastauksina muutokseen edelleen vahvistamiseen. Julkaisussa muutokseen tarkastellaan systeemisesti yksilön, organisaatioiden ja yhteiskunnan näkökulmista. Muutokseen tunnustetaan muodostuvan kolmesta keskeisestä elementistä: samanaikaisesta evoluutiosta ja evoluutiosta, organisaatioiden kohtaamisprosessilla ja uusissa muutostiloissa tapahtuvasta vuorovaikutuksesta sekä erityisesti toimintatavoista ja kyvyistä, jotka ovat edellytyksiä muutosten toteutumiselle.

Evoluutio on kohtaamisprosessilla tapahtuvaa jatkuvaa kehittymistä,

jota täydentämään tarvitaan evoluutiota, muutostiloissa mahdollistuvaa murtumien ja yllätysten uutta luovaa tarkastelua. Muutosta tapahtuu, kun liikumme kohtaamisprosessilla ja muutostiloissa niiden välillä tai ulkopuolella. Muutostiloissa luottamus ja merkitysten luominen mahdollistavat raja-aitoja ylittämällä, jännitteitä kohtaamalla ja kokeiluja hyödyntämällä.

Erääksi keskeiseksi haasteeksi julkaisussa nostetaan vaatimus oppimiskäsityksen muuttumisesta. Horisontaalisen kasvun ajasta on siirryttävä vertikaalisen kasvun aikaan. Vertikaalinen kasvu on sisäistä kasvua, sivistystä, viisautta,

syvyysuuntaa. Se on kykyä tulkita tapahtumia, punnita vaikutuksia ja tehdä johtopäätöksiä kompleksisissa tilanteissa. Mielen kapasiteettia ja metataitoja, kuten joustavuutta suhteessa omaan ajatteluun sekä kykyä systeemiseen ajatteluun.

Muutoskyky eri rajapinnoilla

Muutoksen tekemiseen myös Sitran mallissa tunnustetaan tarvittavan halua, kykyä ja mahdollisuuksia. Uusi näkökulma, aiempiin verrattuna, nousee erityisten systeemisesti tärkeiden, läpileikkaavien kykyjen tunnistamisesta sekä yhteiskunnan, organisaatioiden että yksilöiden kohdalla edellytyksinä muutosten toteuttamiselle. Monissa organisaatioissa on tuttua määritellä organisaatioiden strategisia kyvykkyyksiä sekä yksilöiden kompetensseja ja osaamisprofiileja. Yhteiskunnan kohdalla systeemin muutokseen edellytysten määrittely on uutta.

Yksilöiden muutokseen elementit tukevat kasvua ja kehittymistä. Organisaatioiden kohdalla

Muutoskykyisyys tai resilienssi korostaa erityisesti koko systeemin kyvykkyyttä, ei yksittäisten toimintojen, erillisten prosessien tai henkilökohtaisen osaamisen kehittämistä.



korostuu merkitysten luominen ja orgaanisuus, kyky luoda dynaaminen yhteys maailmaan. Yhteiskunnan tasolla muutoskykyisyys merkitsee ymmärryksen luomista ja yhteyden rakentamista. Se on pelkistämistä, tulevaisuus- ja systeemi-ajattelua, asioiden välisten yhteyksien ja vipuvarsiens tunnistamista, tarinankerrontaa, sekä kykyä ykseyden ja yhteyden rakentamiseen maailman kanssa.

Kirkon organisaatioissa Sitran mallin kolmesta elementistä kaikkein tutuin on oletettavasti organisaation muutoskykyyn liitetyt elementit. Koronan myötävaikutuksella on syntynyt kokemusosaamista muutoskyvyn vahvistamisesta, systemaattisen osaamisen kehittämisen ja koulutuksen kautta on hankittu tiedollisia ja taidollisia valmiuksia uusiutumiseen.

Yksilön merkitys koko systeemin muutosvoimana on usein jää-

nyt malleissa vähemmälle huomiolle. Yksilön kohdalla on puhuttu palautumiskyvystä ja liitetty se hyvinvointiin ja jaksamiseen. Sitran hahmotuksessa yksilö nähdään sekä itsetuntemustaan vahvistavana toimijana että koko systeemin kannalta merkityksellisenä ja oleellisena muutoskyvyn vahvistajana.

Keskeinen muutoskykyyn vaikuttava tekijä on systeemin suhde omaan ympäristöönsä, kyky liittyä toimintaan rajapinnoilla ja uutta luovissa muutostiloissa. Sitran hahmotuksessa yhteyden luominen yhteiskuntaan korostuu uusien mahdollisuuksien, vaikutusten ja tulevaisuuteen suuntautumisen kautta. Kirkon organisaatioiden muutoskyvyn kohdalla juuri tämä orgaaninen yhteys ja ykseyden rakentaminen saattaa usein olla kaikkein haastavin ja siten erityisen merkityksellinen muutoskyvyn vahvistaja. ✕

Yhteiskunnan tasolla muutoskykyisyys merkitsee ymmärryksen luomista ja yhteyden rakentamista.



VIELÄKÖ ON TARPEEN MATKUSTAA YHDESSÄ?

Pappisliiton keväällä Saksaan, Itävaltaan, Sveitsiin
ja Italiaan tekemän "Tunnustuksen tuntumassa"
opintomatkan innoittamia mietteitä.

ESKO M. LAINE

DOSENTTI, MALMIN SEURAKUNNAN PASTORI

Esko M. Laine on toiminut asiantuntijana kahdella Pappisliiton opintomatalla.



Yhteiset opintomatkat ovat kuuluneet Pappisliiton toimintaan 1940-luvun lopulta lähtien. Keväällä 1949 pian Israelin itsenäistyttyä **Kaarlo Airas** ehdotti pappien yhteistä matkaa Palestinaan linja-autolla ”camping-hengessä”. Olojen levottomuuden ja muiden hankkeiden vuoksi matka jäi kuitenkin toteutumatta. Pulaajan päätyttyä yhteisistä ulkomaanmatkoista kehittyi merkittävä liiton toimintamuoto sen tukeman kansainvälisiin kokouksiin osallistumisen ja yksittäisten pappien opintomatkojen rinnalla. Erityistä pontta niille antoi 1960 tehty päätös myöntää liiton matka-avustuksia myös jäsenten puolisoille ja leskille. Vuonna 1965 säännöissä mainittiin ensimmäisen ja viimeisen kerran matkat liiton päämäärien toteuttamisen keinona. Mainittuna vuonna liitto järjesti matkat Unkariin, Yhdysvaltoihin, Kreikkaan sekä Turkkiin.

Matkustelu herätti paitsi innostusta myös kritiikkiä. Muuan rajaseutupappi kysyi Jäsenlehdessä 1961, miksi Pappisliitto oli ryhtynyt ”matkatoimistoksi”. Hänen näkemyksensä mukaan liitto tuhlaasi energiaansa matkusteluun sen sijaan, että se olisi kanavoinut kaikki voimat kirkon työhön kotimaassa. Monet vanhemman polven papit

pitivät yhteisiä matkoja turhanpöyryisenä huvitteluna, mikä ajatus on luettavissa rivien välistä myös rajaseutupapin kirjoituksesta. Siihen, että Nikolaisen puheenjohtajuuskaudella toteutetut matkat pönkittivät merkittävästi liiton taloutta, rajaseutupappi ei kiinnittänyt huomiota.

Tänä vuonna opintomatka satoi yhteen historiallisesti yhteenkuuluvia paikkoja

Kysymys yhteisten matkojen tarpeellisuudesta on yhä aiheellinen, vaikka tänä aikana matkustaminen on menettänyt yllellisyysluonteensa ja virassa toimivilla papeilla on varaa ulkomaanmatkaan asuin- tai virkapaikasta riippumatta. Matkan varaaminen on olennaisesti helpottanut, eikä pääseminen kaukomaillekaan enää edellytä samanlaista byrokratiaa kuin aikaisemmin. Ovatko Pappisliiton yhteiset matkat enää siis tarpeellisia?

Pappisliitto järjesti keväällä kahdeksan vuorokauden mittaisen opintomatkan Saksaan, Itävaltaan, Sveitsiin ja Italiaan. Matkan tee-

Kysymys yhteisten matkojen tarpeellisuudesta on yhä aiheellinen.

mana olivat kirkkojen tunnustukset. Matka alkoi Münchenistä, josta ajoimme Augsburgiin. Sieltä matkasimme Zürichiin, piipahdimme Konstanzissa tutustumassa hussilaisuuteen ja vierailimme Trentossa konsiilin keskeisillä paikoilla. Matkan tarkoituksena oli tutustua kirkkojen tunnustuksiin ja historiaan niiden syntypaikoista käsin. Matkalla vierailimme ohimennen myös Lindausissa, yövyimme Tirolissa ja piipahdimme Lichtensteinissa sekä tutustuimme Oberammergauhun ja Ettaliin. Matka oli suunniteltu siten, että se yhdisti toisiinsa historiallisesti yhteenkuuluvia paikkoja, joihin ei järjestetä valmismatkoja. Matkalaiset antoivat matkasta arvosanan 9.4 / 10.

Matkan lähtökohta oli kirkkohistoriallinen. Kohteet oli valittu niiden historiallisen merkittävyyden perusteella. Bussimatkojen aikana matkalaiset saivat kuunnella luentoja ja matkan jälkeen heille jaettiin luennoista koostettu materiaali (87 s.). Palautteessa sisältöä pidettiin kattavana ja tasokkaana mutta myös raskaana. Osittain tähän vai-



Tunnustuksen tuntumassa -opintomatkalle osallistujat olivat tyytyväisiä matkan antiin.

kutti se, että useat kohteet edellyttävät ryhmiltä paikallista opasta, jonka saksankielinen, perusteellinen esitys tulkattiin matkalaisille.

Opintomatkat koetaan paitsi vaativina, myös kohtaamista tukevana ja sopivasti hartaina

Kokemukseen matkan raskaudesta vaikutti osaltaan myös niukka vapaa-aika. Vapaita olivat lähinnä illat, joskin esimerkiksi Augsburgissa järjestimme kaupungissa syntyneitä Berthold Brechtin valottavan teemailan. Matkalaiset saivat päivän päätteeksi ravintolassa kuulla myös, miten Baijerin sekularisoiminen 1803 vaikutti tarjoiltujen luostarioluiden historiaan. On selvää, että opintomatoilla myös kohtuullinen vapaa-aika on tarpeen, vaikka korostaisiinkin opintomatkan luonnetta. Yhteiset illanvietet ja vapaa keskustelu eri puolilta maata tulevien kollegoiden kanssa ovat Pappisliiton matkojen suola, jolla on itseisarvonsa.

Näkemykseni mukaan opinto-

matkojen sisältö olisi syytä pitää pikemmin hieman yli- kuin alivirittisenä, senkin uhalla, että matkasta tulee vaativa. Yhteisten matkojen opintoluonteen korostaminen on tarpeellista myös siksi, että sekä seurakunnat työnantajina että verottaja näkisivät liiton matkat virkistyskysen sijasta ennen muuta koulutuksen ja ammatillisen hyödyn näkökulmista ja tukisivat taloudellisesti erityisesti uransa alkuvaiheessa olevia pappeja.

Matkan palautteessa nousi esiin myös ajatus vierailuista paikallis-seurakunnissa. Pidän tätä merkilepantavana huomiona, joskin yhteiset matkat, joissa painopiste on kollegojen kohtaamisessa, sopisivat ehkä paremmin seurakuntien tai hiippakuntien järjestettäväksi. Historiallisten tai systemaattisten sisältöjen rinnalla voisi olla kuitenkin myös Pappisliiton kannalta mielekäästä harkita sellaisiakin matkoja, joissa oppimisen painopiste olisi luentojen sijaan paikallisessa kohtauamisessa ulkomailla.

Kolmas palautteessa esiin nousut seikka oli hartaus. Pappisliiton matkoilla aamuhartaus ja iltavirsi ovat perinteisesti kuuluneet ohjelmaan, mutta yhteisen hartauden tarve vaihtelee. Hartauksien lisääminen bussimatkoilla vähentää luentoihin varattua aikaa. Sen sijaan harkinnan arvoista voisi olla pohdita, voisiko tiedollisten opintomatojen rinnalla tehdä myös sellaisia matkoja, joiden pääpaino olisi erilaisiin spiritualiteetteihin tutustumisessa. Puheena olevalla matkalla osallistuimme sunnuntaiaamuna reformoituun jumalanpalvelukseen Großmünsterin kirkossa tutustuen sen yhteydessä myös reformoituun kasteeseen.

Työalalähtöiset matkat harkintaan

Tietopuolisten opintomatojen ohella mielekkäitä voisivat olla tulevaisuudessa myös työalalähtöiset matkat. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi diakoniaan tai kasvatukseen liittyvät opintomatkat, joissa olisi mahdollista yhdistää vierailut ja kohtaumiset sekä tietopuolinen luentoaines yhdeksi kokonaisuudeksi tietyistä näkökulmista. Liitolla olisi kasvava markkinarako tarkoin harkittujen ja kohdennettujen opintomatojen järjestäjänä tulevaisuudessa - jos vain seurakuntien ja liiton omat resurssit sen sallivat. ✕

Tietopuolisten opintomatojen ohella mielekkäitä voisivat olla tulevaisuudessa myös työalalähtöiset matkat.



LEA TAKALA

KANTTORI, MUM, DIR. CANT JA
ELÄKELÄINEN

Eläkeläisen eloa

Jäin eläkkeelle 1.2.2020. Kahteen vuoteen en tehnyt melkein mitään muuta kuin KotiTV:n ikäihmisten jumppaa joka päivä. Onneksi sen sai tehdä keskiviikkoisin Riston Valintaa kuunnellen. Ennen siihen aikaan oli aina työntekijäkokous.

Näin ei pitänyt käydä. Piti olla mahdollisuus käydä kaikissa niissäkin konserteissa, joihin ei työssä ollessa ehtinyt. Eläkelahjaksi saadut Pori Jazz -liput kelpasivat onneksi vielä kesällä 2022.

Kun aloitin ensimmäisessä työpaikassani 1978, menin tietysti Satakunnan kanttoreitten kokoukseen, jossa oli vielä isäni tunteneita kollegoja 13 vuoden takaa. Kauvatsan kanttori Simola (Seijan isä) johti kuoroa, jossa olin jonkin aikaa ainoa alto, kunnes sekakuoron balanssi tasoittui. ”Kiitetty olkohon nyt Herra maan ja taivahan”, lauloimme. Kauan olin kuoron nuorin jäsen ja toimin yhdistyksen varapuheenjohtajana Juhani Kemppaisen kaudella vuosikymmeniä. Viime töikseen hän vielä hommasi minut AKIn valtuustoon 2006. Mielenkiintoista oli.

Juhanin jälkeen minut valittiin yhdistyksen puheenjohtajaksi. Aika oli toinen ja koko yhdistys lakkautettiin melko pian. Kukaan ei

enää halunnut toimia hallituksessa. Kyllä toiminnan vuosinakin todettiin usein, että jos on töissä, ei pääse ja jos on vapailla, ei ehdi kokouksiin. Kummasti me vaan Juhanin kanssa kerittiin, kiitos kollegojen tietysti.

Minun piti jäädä rivijäseneksi johtamiini kuoroihin, mutta eihän niitä voinut kukaan johtaa kahteen vuoteen. Pehmeä lasku muuttui totaaliseksi eroksi työelämästä. Vasta tänä vuonna olen vähän tuurailut.

42 vuotta vierähti kotiseurakuntani Ulvilan palveluksessa. Jo opiskeluaikana olin kuoron mukana Rovaniemen laulujuhilla tuuratessani äitiyslomalla ollutta kanttoria. Näillä juhlilla oltiin aina mukana.

Kolmannen äitiysloman jälkeen tuntui, että jotain uutta pitäisi keksiä. Niinpä kollegan ohjaamien lapsikuorolaisten vanhemmilta lähtenyt ehdotus uudesta lauluryhmästä toteutui ja Sointukuoro syntyi 1992. Se on alle 10 laulajan ryhmä, joka tuli mukaan vastuuseen jumalanpalvelusmusiikista ehkä vähän gospelsäntä ohjelmistolla kuin kirkkokuoro.

Myös uusi virsikirja, jumalanpalvelusdistus ja aina uusi Nuoren seurakunnan veisukirja toivat vaihtelua työhön. Puhumattakaan tietokoneesta. ✕

Pehmeä lasku
muuttui
totaaliseksi eroksi
työelämästä.



NELJÄS AARRE KÄYTTÖÖN

Aikoinaan puhuttiin kirkkovieraista, sitten osallistujista. Nyt osallisuuden tilalle on tulossa uusi käsite: omistajuus.

KAISU RAUHAMAA
KANTTORI, MALMIN SEURAKUNTA

Lapsiryhmä on tutustumassa kirkkoon. Tehtävänä on etsiä kirkon aarteita, joita on piilossa eri puolilla salia. Löytyyhän niitä: yhden peitteen alla on Raamattu, toisen suojissa kastemalja, kolmas kätkee sisäänsä ehtoollisvälineet. Sana ja sakramentit, siinä ovat kirkon aarteet, kuten Lutherkin opetti. Mutta vielä on olemassa neljäs aarre, niin suuri, ettei sen päälle voi panna peitettä. Lapsia kehoitetaan katsomaan ympärilleen – se aarre olette kaikki te, jotka olette tulleet tänne. Seurakunta, ihmiset!

Rahoittajasta ideoijaksi

Seurakuntalaiset ovat aarre monella tapaa. Ensimmäinen näkökulma on taloudellinen: työ tapahtuu heidän varoillaan. Sekä meidän palkkamme että toimintaan käytettävä raha tulevat alueen ihmisiltä. Pelkkä rahoittajan rooli ei kuitenkaan vie pitkälle – miksi maksaa palveluista, joita ei käytä? Miten esitämme tätä aarretta ehtymästä?

Toinen näkökulma on toiminnallinen: teemme työtä ihmisten kanssa. Kirkko tarvitsee seurakuntalaisten panosta. Aktiiviset, toimintahaluiset ihmiset ovat aarre, joka kannattaa ottaa käyttöön. Ehkä arastelemme ihmisten pyytämistä mukaan, silti he kokevat sen arvontona. Tämä synnyttää halua olla mukana, seurakunnasta tulee osallisuuden myötä entistä läheisempi ja rakkaampi. Aarre saattaa jopa kasvaa käytössä!

Kolmas näkökulma on innovatiivinen: annamme ihmisten itse luoda uudenlaista työtä. Työntekijät haluavat tavoittaa uusia ihmisiä, mutta lopputulos toistaa usein itseään: pappi ja lukkari järjestävät toimintaa, talonpoika ja kuppari tulevat paikalle. Entä rikas, rakas, köyhä ja keitä heitä onkaan – hekin asuvat seurakunnan alueella, mihin he lähtisivät mukaan?

Ehkei meidän tarvitsekaan keksiä, mikä heitä kiinnostaisi. He ovat oman elämänsä ja sen tarpeiden asiantuntijoita; annetaan heidän kertoa, miten kirkko toisi merkitystä arkeen. Kutsutaan heidät toteuttamaan unelmiaan – luomaan sellaisia kohtaamisen paikkoja, joita työntekijät eivät osaa ajatella, ja näin tekemään kirkosta itselleen arvokkaan ja tärkeän. Annetaan heidän näkemyksensä, ideansa ja erityisosaamisensa olla se aarre, joka rikastuttaa kirkon elämää.

Kohti uutta arvонуlontia

Aktiivinen omistajuus on tapa toimia (2012) on Sitran artikkeli, joka käsittelee varsinaisesti talouselämää. Roosa Koskisen teksti avaa kuitenkin pohdinnan arvoisia näkymiä myös kirkon työhön: mitä omistajuus voisi merkitä meille?

”Aktiivinen omistaja kehittää yritystä, tuo laajempaa näkemystä ja kasvattaa vastuullisesti yrityksen arvoa.

Aktiivinen omistajuus on vaikuttamista ja vastuunkantoa. Aktiivinen omistaja laittaa laaja-alaisen

Aktiiviset, toimintahaluiset ihmiset ovat aarre, joka kannattaa ottaa käyttöön.

osaamispanoksensa yrityksen käyttöön ja mahdollistaa näin omalla toiminnallaan yrityksen arvонуlontin.

Luottamuksen arvoiset

Oma tieni seurakuntaan kulki omistajuuden kautta. Lappeenrannassa toimi nuorten lähetyspiiri, jota ei vetänyt työntekijä vaan nuoret itse. Meillä oli avaimet Vallikellariin ja siellä teepusseja ja sokerikorppuja, muun saimme ideoita vapaasti.

Osallistuimme myyjäisiin, kirjoitimme nimikkoläheteille, järjestimme ohjelmatuokioita vanhusten taloilla. Varasimme leirikeskuksen nuorisomajan ja pidimme siellä oman leirin. Välillä oli epävarmuutta ja hapuilua – silloin kutsuimme työntekijän vierailulle vastaamaan kysymyksiin. Meiltä ei puuttunut mitään!

Tärkeintä oli luottamus: meidät otettiin todesta, meillä oli lupa olla. Ilman sitä kokemusta en ehkä olisi tässä.

Miksemme kokeilisi tätä jatkosakin! ✕

Kirjoittaja on Vuoden Kanttori 2022.



AKI LIITOT
FÖRBUNDEN

Perustettu 25.1.2001

AKIn toimisto
Rautatieäisenkatu 6,
00520 Helsinki Avoimna 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-urkuriliitto
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

ASIAANTUNTIJAT



Ina Laakso
TM
GSM 044 4937 294
ina.laakso@akiliitot.fi

Työelämä- ja
uraneuvonta, teologian
alan koulutuspolitiikka,
Teologiliiton hallinto
ja ammatilliset asiat,
opiskelijatyö (teologia)
(31.1-2.11.2022)

JÄSENPALVELUSIHTTEERIT



Tuuja Kukkonen
yo-merkonomi
Puh. (09) 4270 1501
tuuja.kukkonen@akiliitot.fi

Jäsenyysasiat, alaostot,
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 alaostot-
toiminta, opintomatkat,
pappien ammatilliset asiat,
palvelussuhdeneuvonta



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

Kanttori-urkuriliiton hallinto
ja alaostot toiminta,
kanttorien ammatilliset asiat,
palvelussuhdeneuvonta,
opiskelijatyö (kirkkomusiikki)



LAKIMIES
Maarit Engström
OTM, KTM
Puh. (09) 4270 1502
maarit.engstrom@akiliitot.fi

Palvelussuhdeneuvonta,
luottamusmiestoiminnan
koordinointi, koulutustehtävät



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

Hallinto, jäsenpalvelut,
kokousjärjestelyt

Erityiskoulutettujen 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.

Kamat purettu. Nyt vavat kyytiin
ja veneelle.

09:12 ✓✓

Mukavaa kalareissua rakas!

09:20 ✓✓



09:22 ✓✓

Mitäs sinne?

12:44 ✓

Hei missä meet kun et vastaa?
Hirvee keli. Onko kaikki ok?

16:15 ✓

Elämä voi pysähtyä yhtäkkiä, mutta arki jatkuu

Läheistesi uutta alkua helpottaa henkivakuutus.

Turvassa-henkivakuutus on erityisesti ammattiliiton
jäsenelle edullinen henkivakuutus.
Hankit sen helposti osoitteessa:

turva.fi/henkivakuutus



Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva • turva.fi • 01019 5110
Turvassa-henkivakuutuksen myöntää LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiö





member+

PARHAITA ETUJA JOISTA ET VIELÄ TIENNYT.

Member+ on Akavan jäsenetuohjelma.

Laatumökkien vuokrausta edullisemmin, hyviä
vakuutusetuja ja kannattavia etuja ostoksiin.

Jäsenyys on pelkkää plussaa.

Katso kaikki edut:

memberplus.fi