

MAALISKUU 2023

AKI-LIITOT RY

CRUX

1

TEEMA
SOTA & RAUHA



Hengellistä työtä ja enemmän **Sotilaspappi tukee toimintakykyä**

S. 24

- ▶ Kesätyöntekijän pikkujättiläinen s. 43
- ▶ Työpaikalla voidaan vahvistaa mielenterveyttä s. 32

VERKOSSA
AKIn hallitusohjelmatavoitteet



Siellä, missä poliitikot
sotivat vallasta,
on kirkon tehtävä
rakentaa rauhaa.
Kuunnella erilaisten ihmisten tarinoita
ja jakaa armoa.

-Riikka Porkola



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

Työhyvinvointi on yhteinen asia

Työ tuo ihmisen elämään parhaimmillaan iloa, energiaa ja merkitystä. Ikävimmillään se aiheuttaa uupumusta, sairauksia ja stressiä.

Työssä jaksamisesta ja työn kuormittavuudesta puhutaan säännöllisesti. Ja syystä, sillä kyse ei ole mitenkään triviaalista asiasta. Työssä viihtyminen heijastuu ihmisen kokonaisyhyvinvointiin - ja sitä kautta koko yhteiskuntaan. Siksi työhyvinvointi on meidän kaikkien yhteinen asia.

AKI-liitot teki viime vuonna jäsenkyselyn, joka osoitti työhyvinvoinnin olevan niin pappeiden, teologien kuin kirkkomuusikoiden kohdalla huolestuttavissa kanti-
missa. Iso joukko jäsenistöstämme koki työnsä ja työn tekemisen raskaaksi. Syitä on varmasti useita, mutta keskeisiä kuormittavia tekijöitä olivat kiire, työn pirstaleisuus ja huonoksi koettu johtaminen.

Koronapandemiavuosien painolastia ei myöskään sovi unohtaa, sillä globaalin kriisin aikaansaama epävarmuus ja nopeat muutokset työtehtävissä ovat lisänneet henkistä kuormitusta alalla kuin alalla. Viimeiset pari vuotta moni meistä on ollut jaksamisensa ääri rajoilla niin töissä kuin vapaa-ajalla.

Tutkimustiedon valossa työhyvinvointia edesauttavat ainakin hyvä esihenkilö, kollegiaalisuuden kokemus, motivoivat työtehtävät sekä työn määrän tasainen jakautuminen. On ennen

kaikkea työnantajan vastuulla huolehtia, että työntekijät pystyvät hoitamaan työnsä ja että he viihtyvät siinä. Taakka työhyvinvoinnista ei kuitenkaan ole pelkästään työnantajilla, sillä jokainen työntekijä rakentaa omalta osaltaan työyhteisöä - ja sitä kautta lisää tai heikentää sen työhyvinvointia. Omaan jaksamiseen kannattaa siksi kiinnittää huomiota ja hakea apua, jos kuormitus tuntuu liian suurelta.

Työtä ei koskaan tehdä täysin yksin vaan kollektiivisesti, jolloin työhyvinvoinnin heijastevaikutukset voivat olla kauaskantoisia. Heikentynyt työhyvinvointi vähentää työn laatua ja vaikuttavuutta. Pitkällä aikavälillä se tekee hällää myös työnantajakuvalle. Kukapa työntekijä haluaisi töihin työpaikkaan, jossa kai-

killä on paha olla? Viime kädessä työhyvinvoinnin laiminlyöminen voi johtaa tappiolliseen ja kannattamattomaan (liike)toimintaan. Siksi siihen tulee aina suhtautua vakavasti.

AKI-liittojen jäsenkyselyn tulokset julkaistaan kattavasti keväällä 2023, ja tulemme liitossa pureutumaan niihin ajan kanssa. Työhyvinvoinnin edistäminen ja sitä heikentävien tekijöiden tunnistaminen on keskeistä, jotta liittojemme jäsenet voivat ja jaksavat työssään hyvin. Yksilön näkökulmasta työ antaa elämälle merkityksellisyyttä. Laajemmasta näkökulmasta katsottuna työhyvinvointi pitää yhteiskunnan pyörät pyörimässä. Hyvinvoiva työntekijä on kaikkien etu. ✘

Jokainen
työntekijä rakentaa
omalta osaltaan
työyhteisöä.

CRUX

1 | MAALISKUU | 2023

TEEMA: SOTA JA RAUHA

**19 SODASTA, VENÄJÄN KIELESTÄ JA
KIRKON TUHANNEN TAALAN PAIKASTA**
Globaali koronakriisi sekä Venäjän
hyökkäys Ukrainaan ovat näkyneet
ulkosuomalaistyön asiantuntija Riikka
Porkolan työpöydällä

24 SOTILASPAPPI JUUSO SIKIÖ
kulkee taistelijoiden mukana

**28 VARAUTUMINEN POIKKEUSLOIHIN
ON ELINEHTO**
Piispa Seppo Häkkinen kirjoittaa kirkon
tehtävistä turvallisuusympäristön
muutoksessa

ARTIKKELIT

32 MIELENTERVEYS
Työpaikoilla voidaan vahvistaa
mielenterveyttä

36 VEROILMOITUKSET V. 2022
Ohjeita veroilmoituksen tekoon

**43 KESÄTYÖNTEKIJÄN
PIKKUJÄTTILÄISESTÄ**
tarkastat, onko kesätyösi
yksityiskohdat hoidettu reilusti

UUDET KIRJOITUSSARJAT

49 LAATIKON ULKOPUOLELTA
Esittelee akilaisia erilaisissa
työtehtävissä

50 NORMAALIA AIKAA ETSIMÄSSÄ
Miten koronavuodet muuttivat
työelämää vai muuttivatko ne?

**54 KATSAUKSIA CRUXIN
NELJÄNNESVUOSISATAAN**
Millaisia juttuja lehdessä on julkaistu
viimeisen 20 vuoden aikana



24

CRUX

JULKAISIJA

AKI-liitot ry.
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki

PÄÄTOIMITTAJA

Ilari Huhtasalo
Puh. (09) 4270 1513
ilari.huhtasalo@akiliitot.fi

TOIMITUSSIHTEERI

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

TOIMITUSKUNTA

Ilari Huhtasalo, asiantuntija (pj.)
Anne Aho, seurakuntapastori
Martti Herrtelä, kanttori
Juha Itäleino, seurakuntapastori
Katja Kangas, kanttori
Jyrki Koivikko, kappalainen
Janette Lagerroos, kappalainen
Ismo Savimäki, kanttori
Joanna Töyräänvuori, 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
Firdonkatu 2 T 151
00015 Otavamedia

ILMOITUSHINNAT

Koko	
2/1 s.	380 mm x 255 mm
	1790,- 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
Kaisa Iso-Herttua AKIn asiantuntijaksi	12
Kirkon työelämäpelisäännöt -koulutus	12
Papin tehtävät ja tehtävien vaativuus -ohjeistus	14
Vuoden Kanttori 2023 -aikatalu	16
Ohjeistus kanttorin viran ja palkan määrittämistä varten	17
Kanttori-urkuriliiton stipendit haettavana	17

VAKIOT

Pääkirjoitus	3
Päätoimittajalta	11
Kanttori-urkuriliiton puheenjohtajalta	13
Pappisliiton puheenjohtajalta	15
Sarjakuva	17
Akipedia	18
Opiskelijavinkki	23
Työntekijän näkökulma	41
Teologiliiton kuulumisia	42
Eläkeläisen mietteitä	53





NEUVOTTELUISSA PARANNUSTA PALKKOIHIN

Kuluttajahinnat ovat nousseet voimakkaasti viimeisen kahden vuoden aikana. Sen vuoksi palkkojen korottaminen oli kuluneen talven neuvottelukierroksen tärkein tavoite. Työntekijät saavat merkittäviä korotuksia ja myös palkanmaksua perhevapaiden ajalta parannetaan.

JUSSI JUNNI

TOIMINNANJOHTAJA, AKI-LIITOT

Yleinen hintojen nousu eli inflaatio ei liene jäänyt kenehtäkään huomaamatta. Sodan alettua Ukrainassa etenkin energian ja elintarvikkeiden hinnat nousivat, joskin energian hintataso on tämän vuoden puolella laskenut kohti entistä. Vastineeksi markkinakorot ovat kääntyneet nousuun, mikä tuntuu monen asuntovelallisen kukkarossa. Kuluttajien ostovoima on laskenut, ja monella on ollut vaikeuksia selvittää välttämättömistä menoista.

Nykyinen inflaatio ei johdu pel-

kästään sodan ja talouspakotteiden hyödyttämästä maailmankaupasta, vaan se alkoi jo vuoden 2021 puolella. Osaltaan taustalla ovat koronapandemian aikaiset toimet talouden elvyttämiseksi. Luonnollisesti hinnat ovat nousseet senkin vuoksi, että rahaa on markkinoilla liikkeellä merkittävästi enemmän kuin ennen pandemiaa.

Hintojen nousun myötä ovat myös paineet merkittäville palkan-
korotuksille olleet suuret. Viimeisen 20 vuoden aikana nimellisanisot ovat kyllä kasvaneet reilusti

(ks. kuva), mutta vuoden 2022 inflaation seurauksena kuluttajien ostovoima on nyt heikompi kuin 10 vuoteen. Kirkossa tilanne on vielä tätäkin huonompi. Kirkon palkka-kehitys on jäänyt jälkeen muun yhteiskunnan palkkakehityksestä niin, että kirkon palkkojen ostovoima on heikompi kuin kertaakaan viimeisen 20 vuoden aikana.

Palkkaratkaisua etsimässä

Edelliset virka- ja työehtosopimusneuvottelut aloitettiin juuri ennen Ukrainan sodan alkua, mutta

useimmat sopimukset solmittiin vasta sodan alettua. Epävarmat talousnäkymät johtivat siihen, että kaksivuotiset sopimukset oli laadittu niin sanotulla optiovuosimallilla. Sopimuskausi oli 24 kuukautta, mutta sopimuksissa oli sovittu ainoastaan vuoden 2022 palkankorotuksista. Vuoden 2023 palkankorotuksista oli määrä neuvotella myöhemmin vuoden 2022 aikana.

Vuoden 2023 korotuksista ei kuitenkaan tiettävästi yhdelläkään alalla päästy sopuun määräaikaan mennessä, minkä vuoksi sopimukset sanottiin irti päättymään ennenaikaisesti. Teollisuuden sopimukset päättyivät jo viime syksynä, julkisen sektorin sopimukset – kuntasektoria lukuun ottamatta – helmikuun lopussa 2023, kristillisten järjestöjen sopimus jo tammikuussa ja yliopistojen työehtosopimus on voimassa vielä maaliskuun loppuun saakka.

Se, miksi optiovuosien palkkatarkistuksia ei saatu sovittua, johtuu pääosin kolmesta syystä. Tärkeimpänä

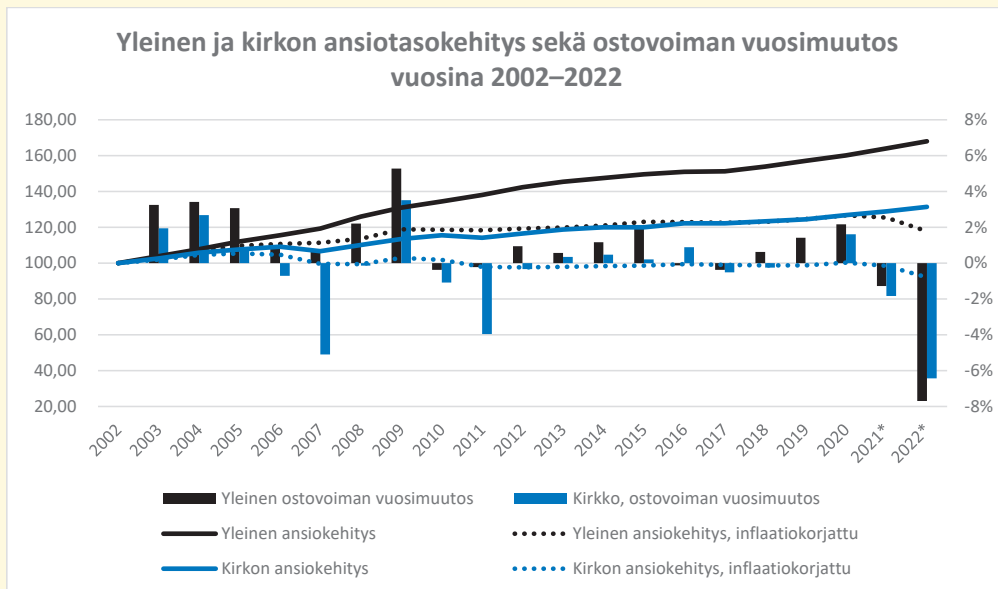
on syytä mainita työnantajapuolen ja työntekijäpuolen näkemuserot palkankorotusten tasosta. Saksassa paikallinen suurliitto IG Metall oli onnistunut tekemään kahden vuoden sopimuksen 8,5 % palkankorotuksilla ja 3 000 euron verottomalla kertaerällä. Teollisuuden palkansajaliitot tavoittelivat vastaavaa Suomeenkin, kun taas työnantajaliitot tarjosivat aluksi vain hyvin vaatimattomia korotuksia.

Toiseksi neuvotteluja hiersi kunta-alan viimekeväinen, kolmeksi vuodeksi tehty sopimusratkaisu, jossa kuntien ja hyvinvointialueiden vuoden 2023 ja 2024 palkankorotukset oli kytketty teknologiateollisuuden, kemian perusteellisuuden ja kuorma-autoalan työntekijöiden myöhemmin neuvoteltaviin korotuksiin. Teollisuuden työntekijäliittoja ymmärrettävästi närästi se, että heidän osanaan oli näin neuvotella myös kunta-alan palkankorotuksista, kun yksityinen työnantaja puoli puolestaan katsoi, että kaikki mainituille verrokkialoille sovitut

korotukset lisäisivät julkisen sektorin kustannusrasitusta ja näin heikentäisivät myös vientiteollisuuden kilpailukykyä.

Kolmas tekijä oli työnantajaliittojen koordinaatio ja vaatimus niin sanotun päänavaussopimuksen asemassa pidetyn teknologiateollisuuden työntekijäsopimuksen määrittämästä yleisestä linjasta, jota muilla sopimusaloilla ei saisi ylittää. Palkansajapuolella erityisesti julkisen sektorin liitot mutta myös yksityisen kotimaansektorin liitot ovat olleet turhautuneita tällaiseen vaatimukseen, koska vientiteollisuuden päänavaukseen perustuvasta palkankorotusmallista ei ole työmarkkinoilla yhteisesti sovittu, vaan se on työnantajaliittojen yksipuolinen vaatimus.

Työnantajaliittojen keskinäinen koordinaatio onkin johtanut siihen, että muut työntekijäliitot ovat luovuttaneet oman neuvotteluvaltansa Teknologiateollisuuden työnantajille, joka palkkatarkistuksen portinvartijana pitää muiden yksityisten



alojen neuvotteluja panttivankina. Julkisella sektorilla valtio sai tällä kierroksella neuvotella aluksi kohtuullisen itsenäisesti, mutta tammikuussa se lankesi rähmälleen yksityisen sektorin työnantajapuolen painostuksen edessä ja kieltäytyi palkkaneuvotteluista ennen kuin teknologia-alalla oli päästy sopimukseen. Kirkon sopimuspyötyä taas on perinteisesti aiemminkin ollut seuraaja-ala, eikä kirkon työmarkkinalaitoksella ollut valmiutta tehdä sopimusta, ennen kuin valtiolla oli omansa.

Neuvottelut uusista sopimuksista

Sopimusten irtisanomisten jälkeen alkoivat kaikilla aloilla neuvottelut uusiksi virka- ja työehtosopimuksiksi. Julkisella sektorilla ja kristillisten järjestöjen sopimusallalla tämä tapahtui tammikuussa. Palkankorotusten lisäksi neuvotteluja käytiin nyt myös muista sopimusmääräyksistä, kuten palkkausjärjestelmä-, työaika- ja matkustusmääräyksistä. Koska uusien sopimusten neuvotteluihin ajaututtiin kohtuullisen nopeasti, aikaa tavoitevalmisteluun ja tavoitteista neuvotteluun oli vähän. Tällä kierroksella palkan-saajien tavoitelistat olivatkin kohtuullisen lyhyitä.

Yksityisellä sektorilla sopimusneuvottelut venyivät monilla aloilla reilusti yli sopimusten päättymisajan. Helmikuun alussa alkoivat työtaistelut useilla aloilla, muun muassa teknologiateollisuudessa, kemianteollisuudessa, kaupan alalla, kuljetusaloilla ja satamissa. Vaikka julkisuudessa SAK:n liittöjen lakot saivat eniten huomiota, myös akavalainen Ylemmät toimihenkilöt YTN ryhtyi työtaisteluun teknologiateollisuudessa. Lakot olivat kohtuullisen lyhyitä, ahtaajien

kahden viikon lakkoa lukuun ottamatta, eikä sellaista julkisuudessa laajasti näkynyttä työtaistelua kuin viimevuotinen kuntasektorin lakko tällä kertaa nähty.

Lakkojen vaikutus myös tuntuu jääneen vaatimattomaksi. Verratuna viime vuoteen, kun kuntasektori saavutti lakolla vuoden 2023 ja 2024 palkankorotusten kytkennän yksityisen sektorin tasoon sekä palkkoja peräti 5 %:lla korottavan palkkaohjelman vuosiksi 2023–2027, tällä kertaa valtakunnansovittelijan luona saavutettiin lähinnä teknologiateollisuuden linja, jota noudatettiin yksityisellä sektorilla pitkälti myös muilla aloilla. Valtakunnansovittelijan luopumus tasapuolisen sovittelijan roolista ja ryhtyminen yleisen linjan portinvar-tijaksi johti siihen, että edes AKT ei

saanut koko valtakunnan satamat seisauttamalla enempää kuin sen, mitä muilla aloilla oli jo aiemmin sovittu.

Uudet sopimukset ja tulevat korotukset

Lähes kaikilla aloilla sovittiin 24 kuukauden mittaiset virka- ja työehtosopimukset, joissa tällä kertaa ei ole mukana optiovuotta, vaan sopimuksissa on sovittu palkankorotuksista sekä vuodelle 2023 että vuodelle 2024. Tyypillistä sopimusratkaisuille on, että palkankorotusprosentteista saadaan jollakin tavalla laskettua yhteissummaksi 7,0 %.

Yksityisellä sektorilla useimmissa sopimuksissa ensisijainen vaihtoehto on kuitenkin sopia palkkaratkaisu (palkankorotusten suuruus, ajankohta ja kohdennus) paikallisesti ja vasta toissijaisesti noudattaa työehtosopimuksessa sovituttua. Julkisella sektorilla virka- ja työehtosopimukset määrittävät toteutettavat korotukset suuremmin.

Useimmissa sopimuksissa ensimmäisenä vuonna maksetaan kertaerä, jonka kustannusvaikutus on 1,0 % alan palkkasummasta. Kyseessä on siis kertaluontoinen erä, joka ei jää pysyväksi palkankorotukseksi. Sen tarkoitus on erityisesti kattaa syksyn ja talven aikana merkittävästi kohonneita elinkustannuksia, mutta joillakin aloilla se myös kompensoi sitä, että isompi osa palkankorotuksista tulee vasta vuoden 2024 puolella.

Kertaerän suuruus vaihtelee aloittain – kunnalla se on 467 euroa, valtiolla 12,2 % kuukausipalkasta, kuitenkin vähintään 500 euroa ja kristillisissä järjestöissä 381 euroa. Kertaerä maksetaan kunnalla 30.6.2023, valtiolla xx.xx.xxxx ja kristillisissä järjestöissä 1.5.2023. Kirkon sopimuksessa ker-



Lähes kaikilla aloilla sovittiin 24 kuukauden mittaiset virka- ja työehtosopimukset.

taerää ei ole, vaan se maksetaan monista muista aloista poiketen yleiskorotuksena. Yliopistojen sopimusneuvottelut ovat tätä kirjoitettaessa vielä kesken.

Vuoden 2023 palkankorotuksi sovittiin useimmilla aloilla 3,5 %. Joillakin aloilla tämä maksetaan kokonaan yleiskorotuksena kaikkien palkkoihin, mutta useimmilla aloilla on päädytty ratkaisuun, jossa osa tästä korotuksesta on työnantajan päättämää tai työpaikalla neuvoteltavaa paikallista erää. Sen tarkoituksena on mahdollistaa palkkakuopassa olevien työntekijöiden palkan korottaminen muiden tasolle sekä henkilökohtainen, työsuorituksen perustuva palkitseminen. Vuoden 2024 palkankorotukset ovat useimmilla aloilla yhteensä 2,5 %, josta useimmilla aloilla ainakin pieni osa on työnantajaerää.

Kunnissa ja hyvinvointialueella palkkoja korotetaan 1.6.2023 alkaen 2,2 %:n yleiskorotuksella sekä 0,7 %:n paikallisella erällä. Lisäksi vuoden 2023 aikana käytetään sovitusta viiden vuoden palkkaohjelmasta 1,2 % palkkojen korottamiseen paikallisesti. Valtiolla puolestaan palkkoja korotetaan 1.5.2023 alkaen 3,5 %:n yleiskorotuksella. Kristillisissä järjestöissä palkkoja korotetaan 1.6.2023 alkaen 3,2 %:n yleiskorotuksella ja 0,2 %:n työnantajaerällä; lisäksi palkankorotusvarasta 0,1 % on ohjattu kompensoimaan palkkisiin perhevapaisiin tehtyjä lisäyksiä.

Vuonna 2024 kunnissa ja hyvinvointialueilla palkkoja korotetaan 1.6.2024 alkaen 2,27 %:n yleiskorotuksella sekä 0,73 %:n paikallisella erällä. Lisäksi palkkaohjelmasta käytetään vuonna 2024 palkkojen paikalliseen korottamiseen yhteensä 1,0 %. Valtiolla vuoden 2024 palkankorotukset ovat 1.3.2024 alkaen

yhteensä 2,5 %, josta virastoerän suuruus voi sen mukaan, mitä paikallisesti sovitaan, vaihdella 0,5–1,5 %:n välillä. Kristillisissä järjestöissä vuoden 2024 yleiskorotus on 2,1 % ja lisäksi jaetaan 0,4 %:n suuruinen työnantajaerä 1.4.2024 alkaen.

Kirkossa pyritään palkkajälkeenjäneisyyden korjaamiseen

Kirkon sopimuksessa sekä muiden alojen ensimmäisen vuoden 3,5 % että muilla aloilla kertaerään varattu 1,0 % maksetaan 1.4.2023 alkaen yleiskorotuksena. Yleisessä palkkausjärjestelmässä palkankorotukset kohdennetaan peruspalkkaan, jolloin kokemuslisää ja suorituslisää ei koroteta; peruspalkkoja ja palkkataulukoita korotetaan näin ollen 5 %:lla, jonka keskimääräinen

nen kustannusvaikutus on järjestelmässä 4,5 %. Tämä johtaa siihen, että työntekijä, jolla ei ole kokemus- ja suorituslisää lainkaan, saa palkkaansa 5,0 %:n korotuksen, ja työntekijällä, jolla on merkittävä määrä kokemus- ja suorituslisää, peruspalkkaan tehtävän korotuksen osuus kokonaispalkasta jää alle 4,5 %:n.

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmässä, nuorten ja oppisopimuskoulutettavien palkkausjärjestelmässä sekä tunti-palkkajärjestelmässä kaikkia palkkoja, palkkataulukoita ja lisiä korotetaan 1.4.2024 alkaen 4,5 %. Myös luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.4.2024 alkaen 4,5 %:lla.

Vuonna 2024 palkkoja korotetaan 1.2.2024 alkaen kaikissa palkkausjärjestelmässä vähintään 2,5 %. Tuo 2,5 %:n suuruinen määrä jaetaan kaikille yleiskorotuksena, mutta sen lisäksi pääsopijajärjestöt neuvottelevat 30.11.2023 mennessä, millaisia mahdollisia muita korotuksia toteutetaan.

Näillä neuvotteluilla ja korotuksilla pyritään parantamaan kirkon palkkojen kilpailukykyä muihin työnantajasektoreihin nähden. Kirkon palkkojen jälkeenjäneisyys on kirkon työmarkkinaosapuolten yhteisesti tunnustama ongelma, johon nyt pyritään löytämään nopeita ratkaisuja. Myös työnantajapuoli on nyt herännyt siihen tosiseikkaan, että monin paikoin kirkkoon on vaikea saada uusia työntekijöitä. Yksi keskeinen tekijä on palkka.

Lisäksi syyskuun 2023 alussa tulee voimaan yleisessä palkkausjärjestelmän kokemuslisätaulukoihin tehty uudistus. Nykyisten 5, 10 ja 15 vuoden kokemuslisäportaiden ohien tulee 3 vuoden kokemuslisä, joka on suuruudeltaan nykyisen 5



Kirkon palkkojen jälkeenjäneisyys on kirkon työmarkkinaosapuolten yhteisesti tunnustama ongelma, johon nyt pyritään löytämään nopeita ratkaisuja.

vuoden kokemuslisän suuruinen. Nykyinen 5 vuoden kokemuslisä puolestaan noin kaksinkertaistuu ja on jatkossa suuruudeltaan 3 vuoden kokemuslisän ja 10 vuoden kokemuslisän puolivälissä. Nykyisiin 10 vuoden ja 15 vuoden kokemuslisiin ei ole koskettu.

Kokemuslisä uudistuksen seurauksena 3–9 vuotta työskennelleet saavat palkkaansa ylimääräisen 4 %:n korotuksen syyskuussa. Muutoksella pyritään lisäämään kirkon palkkojen kilpailukykyä erityisesti nuorten ja kirkon palvelukseen vasta tulleiden keskuudessa ja sitouttamaan heitä kirkkoon työpaikkana.

Parannuksia perhevapaisiin

Palkankorotusten ohella perhevapaiden aikainen palkanmaksu on ollut tämän kierroksen keskeinen teema. Vuoden 2022 elokuussa voimaan tullut perhevapaaudistus ehdittiin julkisen sektorin neuvotteluissa ottaa huomioon jo viime sopimuskierröksellä, mutta yksityisellä sektorilla lähes kaikilla sopimusaloilla asiasta neuvoteltiin niin pitkään, että sopimusmääräykset ehtivät vanhentua ja sopimuksissa puhuttiin edelleen äitiys- ja isyysvapaista, vaikka nämä olivat jo hävinneet lainsäädännöstä.

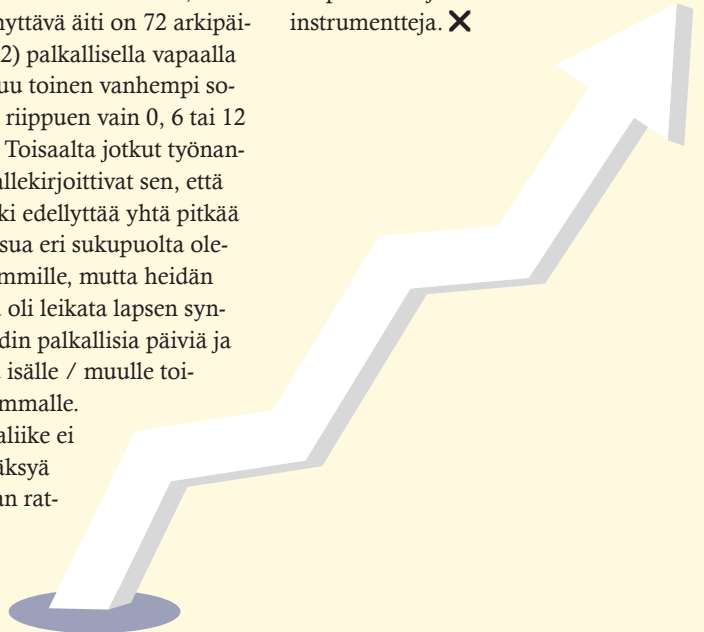
Keskeisin kysymys perhevapaiden aikaisen palkanmaksun osalta on liittynyt siihen, paljonko isillä tai muilla ei-synnyttävillä vanhemmilla on palkallisia vanhempainvapaapäiviä. Aikaisemman perhevapaamallin aikana työehtosopimuksissa oli tavallisesti sovittu, että lapsen synnyttävä äiti sai lähes kolme kuukauden (julkisella sektorilla 72 arkipäivän) ajan palkkaa äitiysvapaan ajalta, mutta isille palkkaa maksettiin isyysvapaan ajalta vain 1–2 viikon ajan, jos ollenkaan.

Nykyisin lapsen synnyttävä äiti saa 40 arkipäivän mittaisen raskausvapaan ja molemmat vanhemmat 160 arkipäivää vanhempainvapaata. Aiemmasta 72 arkipäivän äitiysvapaasta sijoittuisi raskausvapaan ajalle luontevasti 40 arkipäivää ja vanhempainvapaan ajalle 32 arkipäivää, mutta isyysvapaasta vanhempainvapaan ajalle siirtyisi vain 0, 6 tai 12 arkipäivää sen mukaan, mitä eri sopimuksissa oli saatettu sopimaan. Palkansaajaliike on yhdessä tasa-arvovaltuutetun kanssa edustanut kantaa, että eripituiset palkalliset vanhempainvapaajaksot ovat tasa-arvolain vastaisia ja että eri sukupuolta oleville vanhemmille tulisi maksaa palkkaa vanhempainvapaan ajalta yhtä monen päivän ajan.

Työnantajapuoli suhtautui tähän problematiikkaan kahtalaisesti. Yhtäältä jotkut työnantajat olivat sitä mieltä, että tasa-arvolaki ei ole pakkotavaa lainsäädäntöä ja että työehtosopimuksissa voidaan sopia perhevapaiden aikaisesta palkanmaksusta mitä tahansa, jolloin voitaisiin jatkossakin toimia niin, että lapsen synnyttävä äiti on 72 arkipäivää (40 + 32) palkallisella vapaalla ja isä tai muu toinen vanhempi sopimuksesta riippuen vain 0, 6 tai 12 arkipäivää. Toisaalta jotkut työnantajat kyllä allekirjoittivat sen, että tasa-arvolaki edellyttää yhtä pitkää palkanmaksua eri sukupuolta oleville vanhemmille, mutta heidän ratkaisunsa oli leikata lapsen synnyttävän äidin palkallisia päiviä ja siirtää niitä isälle / muulle toiselle vanhemmalle. Palkansaajaliike ei voinut hyväksyä kumpaakaan ratkaisua.

Useimmissa sopimuksissa päätettiin lopulta kuitenkin hyvään ratkaisuun. Kunnissa, hyvinvointialueilla, yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa saavutettiin tasa-arvoinen 32 arkipäivän palkallinen vanhempainvapaa molemmille vanhemmille jo viime vuonna. Kirkko ja valtio jäivät silloin puolitiehen, vain 18 arkipäivän vapaaseen isälle / muulle toiselle vanhemmalle, mutta tällä kierroksella onnistuimme tavoitteen saavuttamisessa. Yksityisellä sektorilla 32 arkipäivän pituinen, tasa-arvoinen palkanmaksu vanhempainvapaan ajalta on todellisuutta useimmissa sopimuksissa, muun muassa kristillisten järjestöjen sopimuksessa.

Yhtäläinen palkanmaksu vanhempainvapaan aikana on erinomainen asia sekä työelämän tasa-arvon kannalta että myös siitä syystä, että tulevaisuuden neuvotteluissa voidaan keskittyä muihin teemoihin. Niitähän nimittäin riittää, sillä virka- ja työehtosopimuksilla on taipumus olla enemmän säilyttäviä kuin työelämän uusimpia trendejä villinä seuraavia instrumentteja. ✘





ILARI HUHTASALO
PÄÄTOIMITTAJA

Sodasta ja rauhasta

Populaarihistoriaa kirjoitetaan sodasta sotaan tai ainakin konfliktista konfliktiin. Historiankirjoituksessa rauhanajat on helppo nähdä suvan-toina, joiden aikana seuraavan konfliktin siemenet itävät. Sodasta kirjoittaminen on helppoa, sillä sota pakottaa toimijat valitsemaan suhtautumistapansa ja reagoimaan. Konflikti tekee historian kehityslinjoista aiempaa tarkkarajaisempia. Kirkon ja uskontojen historiassa konfliktit puhkeavat kansakuntien lisäksi myös koulukuntien välillä.

Historiankirjoitus tuottaa harhan, jossa muistamme konflikteja syventäneet, muttemme rauhan eteen työskennelleitä. Esimerkiksi 1900-luvun historiaa kirjoitettaessa maailmansotien kauhut tuntuvat peittoavan kirjoittajien ja lukijoiden mielissä osallistavien demokratioiden ja hyvinvointivalttioiden rakentamisen, teknologiset harppaukset sekä kokonaisten manteleiden nostamisen köyhyydestä.

Tässä Cruxin numerossa pohdimme sodan ja rauhan kysymyksiä. Ne ovat myös paastonajan

kysymyksiä. **Riikka Porkola** käsittelee suhdetta venäläisyyteen, sotaan sekä ukrainalaisten vastaanottamiseen. Piispa **Seppo Häkkisen** kirjoitus tekee katsauksen kirkon yhteiskunnalliseen rooliin sodan geopolitiikassa: Häkkinen arvioi, että varautuminen poikkeusoloihin on pikemminkin elinehto kuin vaihtoehto. Sotilaspastori **Juuso Sikiö** kertoo, että Ukrainan tilanne on osoittanut puolustusvoimien tilannekuvan oikeansuuntaiseksi.

Markku Hekkanen katsaus verovähennyksiin on erityisen ajankohtainen. Kesätyön pikkujättiläinen kasaa muistilistaa kaikesta, mitä kesätyötä etsivän kannattaa huomioida.

Saija Koskensalmen artikkeli mielen hyvinvoinnista kertoo tavoista, joilla onnistumisten näkeminen, esimiestyön yhdessä kehittäminen sekä työyhteisötaitoihin panostaminen hyödyttää työpaikoilla.

Paastonaika opettaa etsimään lähimmäisen hyvää oman edun sijaan. Rakentamaan rauhaa konfliktin sijaan. Tekemään sijaan hiljaisuudelle kiireen keskellä. Rauhallisia lukuhetkiä! ✕

Kaisa Iso-Herttua AKIn asiantuntijaksi

TM KAISA ISO-HERTTUA on aloittanut AKIn asiantuntijan sijaisena 30.1. Iso-Herttua sijaistaa kesäkuun loppuun opintovapaalle jäänyttä Vesa Engströmiä. Iso-Herttuan vastuualueena ovat Pappisliiton hallinto ja ammatilliset asiat, teologian alan opiskelijatoiminta sekä työllisyys- ja koulutuspolitiikka.

”Luottamusmiehenä monenlaiset työsuhteisiin ja työsuojeluun liittyvät kysymykset ovat tulleet tutuksi”, Iso-Herttua sanoo.

Iso-Herttualla on myös työohjaajan ja aineenopettajan pätevyudet. Hän on aikaisemmin

toiminut luottamushenkilönä Pappisliiton ja AKI-liittojen hallinnossa sekä JUKOn Helsingin seurakuntayhtymän luottamusmiehenä vuodesta 2018 ja pääluottamusmiehenä vuodesta 2022.

Iso-Herttua arvioi, että teologien tulevaisuuden työmarkkinoita koskevia päätöksiä tehdään nyt.

”On innostavaa vaikuttaa nähin tämä kevät valtakunnallisesti, opiskelijoissa on tulevaisuus”, Iso-Herttua toteaa.

Iso-Herttua siirtyy tehtävään Helsingin seurakuntayhtymän oppilaitospapin tehtävästä, johon palaa



sijaisuuden päätyttyä.

”Asiantuntijana olen jäseniä varten. Mielelläni autan ja kuulen kaikenlaisia kuulumia kentältä.”

Hyvä käytös seurakunnan toimielimissä opastaa epäasiallisen käytöksen tunnistamiseen ja selvittämiseen

TYÖTURVALLISUUSKESKUS on julkaissut yhteistyössä kirkon työmarkkinaosapuolten kanssa laaditun *Hyvä käytös seurakunnan toimielimissä* -oppaan. Se auttaa tunnistamaan epäasiallista kohtelua ja selkeyttää epäasialliseen kohteluun puuttumisen periaatteita luottamushenkilötoiminnassa.

Opas muun muassa avaa luottamushenkilöiden roolia työnantajan edustajana ja selvittää työnantaja-velvollisuuksien kuten luottamuksellisuuden ja yksityisyydensuojan merkitystä luottamus-
tehtävässä.

Opasta laadittaessa on huomioitu muun muassa kutsumuksen tai uskonkokemuksen vähättely epäasiallisena käytöksenä sekä kirkkoherraan kohdistuvaan

epäasialliseen käytökseen puuttumisen vastuunjaot.

Opasta täydentämään on laadittu perehdytysdiat, joita voidaan käyttää esimerkiksi seurakunnan luottamushenkilöiden perehdyttämiseen.

Löydät julkaisun osoitteesta <https://ttk.fi/julkaisu/hyva-kaytos-seurakunnan-toimielimissa/>



Kirkon työelämäpelisäännöt tutuksi 24.8.2023

KIRKON TYÖELÄMÄPELISÄÄNNÖT -koulutus on tarkoitettu kirkon töihin hakeutuville tai uransa alussa oleville.

Käymme läpi kirkon virkasuhteiden perusteita, osa- ja määräaikaaisuuksien edellytyksiä sekä katsauksen työntekijän sekä työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin työ- ja vapaa-ajalla.

Koulutus järjestetään Aka-vatalolla Pasilassa **24.8.2023 klo 13–16**. Käyntiosoite on Kellosilta 7.

Osallistuminen onnistuu myös etäyhteyksien välityksellä!

Ilmoittautuminen **10.8.** mennessä. Linkin lomakkeelle löydät verkkosivuiltamme – akiliitot.fi/tapahtumakalenteri



MINNA RAASSINA

AKIN JA KANTTORI-URKURILIITON

PUHEENJOHTAJA

minna.raassina@evl.fi

Terveisiä Kööpenhaminasta

Tammikuussa ohjelmassa oli jälleen Pohjoismaisen kirkkomusiikkineuvoston kokous. Tällä kertaa viiden Pohjoismaan edustajat kokoontuivat Kööpenhaminaan. Olimme Pia Bengtsin kanssa edustamassa Suomea ja Kanttori-urkuriliittoa liiton tälle kaudelle nimeäminä neuvoston jäsenenä.

Seuraava Pohjoismainen kirkkomusiikkisymposium järjestetään ensi vuoden syyskuussa Tanskassa. Meille esiteltiin tapahtumapaikkoja. Kävimme useassa kirkossa ja tutustuimme urkuihin. Järjestäjät olivat nähneet vaivaa löytääkseen erityyppisille ohjelmille sopivat tilat. Kuorokonsertteja esimerkiksi on suunniteltu Varuskuntakirkkoon (Garnisons kirke), jonka puuverhoillun kirkkosalin akustiikassa on laulettu tekstin ja musiikin kudoksen mahdollista piirtyä selkeämmin kuin suurten kivikirkkojen kaikuisuudessa.

Metropolin monissa suurissa kirkoissa on luonnollisesti hulppeita urkuja. Kollegan romanttis-avantgardistinen improvisointi Vapahtajamme kirkon (Vor Frelsers kirke) 28-äänikertaisella barokkisoittimella (1698) vahvisti sitä kokemusta, että itsessään tasapainoinen tyyliurku taipuu monesti hienosti muidenkin tyyliuuntien tulkiksi jopa ei-tasavireisenä.

Omat kokemukseni Pohjoismaisista kirkkomusiikkisymposiumeista rajoittuvat 2021 Helsingissä järjestettyyn tynkätapahtumaan. Korona-

rajoitukset estivät suunnitellun kokoontumisen ja istuin muutaman muun kanssa Helsingin tuomiokirkossa katselemaan, kun ohjelmia esitettiin suoratoistokanavien kautta seurattavaksi. Nyt Tanskan tapahtuman suunnittelussa oli toisenlaista toiveikkuutta. On hyvin todennäköistä, että satojen kanttoreitten kokoontuminen voidaan toteuttaa normaalisti.

Meille suomalaisille, samoin kuin islantilaisille kollegoilemme, pohjoismaiseen yhteistyöhön liittyy useimmiten aikamoinen kielihaaste, norjalaiset, ruotsalaiset ja tanskalaiset sen sijaan

kykenevät operoimaan äidinkielellään. Englantia ja välillä muitakin kieliä on onneksi helppo käyttää apuna.

Tapahtuman kotisivut on julkaistu osoit-

teessa www.nks2024.dk. Isäntämaan edustajien linjaus oli se, että sivut ovat ainoastaan tanskaksi. Tarkoitus on, että muunkielinen lukija operoi käännösohjelmien avulla. Suomalaisen terveisinä esitimme toiveen, että sivuille saataisiin tervehdysteksti muillakin kielillä ja samassa kohtaa kerrottaisiin lähes yksikielisten sivujen käyttöajatuksista.

Minulla oli tällä kertaa mahdollisuus matkustaa paikan päälle jo pari päivää ennen virallista kokousohjelmaa ja sitä kautta päästä nauttimaan kielikylyvystä. Suosittelen ja rohkaisen lämpimästi sukeltamaan uuteen. Avoimella suhtautumisella ennenkokemattomiin asioihin voi olla oikein hyvät seuraukset. ✕

Pohjoismainen
kirkkomusiikkisymposium
järjestetään ensi vuoden
syyskuussa Tanskassa.

Suomen papisto 1800–1920 -verkkojulkaisu on valmis

SUOMALAISEN KIRJALLISUUDEN

Seura on saanut valmiiksi verkkojulkaisun kaikista luterilaisen kirkon pappeina vuosina 1800–1920 toimineista suomalaisista. Henkilöiden määräksi tietokone ilmoittaa häkellyttävän luvun 4 617. Pohjatyön teki jo 1800-luvun lopulla ja 1900-luvun alkupuolella piispa **Otto Immanuel Colliander**.

Collianderin urauurtava julkaisu *Suomen kirkon paimenmuisto 19:n vuosisadan alusta nykyaikaan* ilmestyi kaksiosaisena vuosina 1910 ja 1918. Teokset julkaistiin Suomen Kirkkohistoriallisen Seuran Toimitusten sarjassa, mutta Otavan kustantamina.

Ensimmäinen osa oli seurakuntamatrikkeli, jossa julkaistiin tiedot eri seurakunnissa toimineista papeista virkojensa mukaan kronologisessa järjestyksessä. Toisen osan eli henkilömatrikkelin oli määrä käsittää kaikki 1800-luvulla toimineet papit aakkosjärjestyksessä. Tämä osa ei päässyt sukunimien alkukirjaimissa E:tä pitemmälle. Julkaisutyön jatkaminen ei 1920-luvun

oloissa ollut mahdollista.

Matrikkelintekijän ohjelmallisena lähtökohtana oli Suomen kansan omintakeinen kansallis-yhteiskunnallinen kehitys 1800-luvulla, ennen muuta niin sanottuna autonomian aikana. Paimenmuisto pyrki tarjoamaan vuosisadan uskonnollis-kirkollisten olojen tutkimista varten mahdollisimman täydellisen ja luotettavan aineskokoelman.

Suomen kirkkohistoriallinen seura työskenteli 2000-luvun alussa Collianderin paimenmuiston täydentämiseksi. Avuksi tuli vapaaehtoistyöntekijänä valtiotieteiden lisensiaatti **likko B. Voipio**, jolla oli tapana marssia työpäivänsä jälkeen Kansallisarkistoon tutkimaan Collianderin painamattoman aineiston mikrofilmejä. Voipio julkaisi toimittamansa version alun perin vuonna 2004. Hän täydensi 1800-luvun paimenmuistoa vuoteen 1920 saakka.

Voipion toteuttamaa paimenmuistohanketta on ohjannut Suomen kirkkohistoriallisen seuran asettama paimenmuistotoimikunta.

Suomalaisen Kirjallisuuden Seura ja Kirkkohistoriallinen seura solmivat 2013 sopimuksen verkkojulkaisun toimittamisesta ja julkaisemisesta. Kirkkohistoriallinen seura sai kustannuksiinsa sittemmin apurahan Jenny ja Antti Wihurin rahastolta.

Colliander-hankkeen sijasta päädyttiin lopullisesti puhumaan *Suomen papisto 1800–1920*-hankkeesta. Verkkojulkaisussa on otettu huomioon muun muassa asianomaisen syntymä- ja kuolinaika sekä puoliso(t). Lisäksi siitä käyvät selville asianomaisen opinnot, varsinainen pappisura sekä sivutoimet, opinto- ja edustusmatkat, erilaisten yhteisöjen jäsenyydet ja luottamustoimet.

Verkkojulkaisu on kriittiseen tiedonhankintaan perustuva tutkimus, jonka tietoja on tarkistettu ja täydennetty erilaisten lähdesarjojen pohjalta. Lähdetiedot näkyvät asianomaisen tietojen yhteydessä; lukija voi ne siis tarkistaa. Verkkojulkaisu on jokaisen vapaasti luettavissa osoitteessa <https://kansallisbiografia.fi/papisto>.

Pappisliitto julkaisee ohjeen papin työn vaativuuden arvioinnista

PAPPISLIITON TYÖRYHMÄTYÖSSÄ valmisteltu Papin tehtävät ja tehtävien vaativuus -ohjeistus tarjoaa työkaluja papin tehtävänkuvan vaativuuden arviointiin palvelussuhteen vaativuusryhmän asettamista varten.

Työryhmän mukaan asiakirja tarjoaa eväitä tehtävän vaativuuden määrittämiseen ja palkan asetantaan, valmiuksia käydä palkkausjärjestelmän mukaisia tehtävänkuvauskeskusteluja, tukea oman tehtävän kehittämiseen sekä välineitä selostaa seurakunnan

päättäjille omaan tehtävään ja sen vaativuuteen liittyviä näkökohtia.

Kirkon yleinen palkkausjärjestelmä perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin. Työryhmä on arvioinut, ettei nykyinen vaativuusryhmittely tuo esille kovin selkeästi papin työn moninaisuutta. Työryhmä on perehtynyt asiakirjaa laatiessaan mm. papin virkaa koskevaan sääntelyyn, eri seurakunnissa vallitseviin käytäntöihin sekä papin viran ja selektiivivirkojen ydinosaamiskuvauksiin.

Asiakirja luo syventävän katsauk-

sen kirkon yleiseen palkkausjärjestelmään ja papin työn vaativuuden arviointiin. Asiaa taustoitetaan laajasti mm. kuvaamalla pappien ansiokehitystä suhteessa viiteryhmiin.

Asiakirja on tarkoitettu paitsi luottamusmiesten ja seurakunnissa palkkausasioita valmistelevien viranhaltijoiden käyttöön myös jokaiselle jäsenelle.

Löydät ohjeen verkkosivuiltamme pappisliitto.fi >> *Työ pappina* >> *Papin tehtävät ja tehtävien vaativuus -ohjeistus*



JANNE KERÄNEN

PAPPISLIITON PUHEENJOHTAJA
janne.keranen@suomenlahetykseura.fi

Työmarkkinoilla tarvitaan keskusjärjestöjen vuoropuhelua

Suomen työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmä on viime vuosina muuttunut. Työnantajakeskusjärjestö EK luopui keskusjärjestöneuvotteluista, ja laajat tulopoliittiset kokonaisratkaisut jäivät historiaan. Tilalle tulivat liittokierrokset. EK ilmaisi haluavansa joustavuutta neuvotteluihin, sillä samanlainen sopimus ei sovellu kaikille aloille.

Tavoitteena eivät kuitenkaan näytä olleen aidot liittokierrokset. Puheissa on esiintynyt niin sanottu viennitvetoinen malli, jossa yhdenkään alan palkankorotukset eivät ylittäisi ventialojen korotustasoa. Työntekijäliitot taas ovat halunneet todellisia neuvotteluja, jotta eri alojen palkkaeroja voitaisiin tasata.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA on selvittänyt erilaisten neuvottelujärjestelmien piirteitä. Järjestelmiä hahmotetaan kahdella akselilla. Arvioidaan, kuinka keskitetty vai hajautunut ja kuinka koordinoitu neuvottelujärjestelmä on.

Neuvottelujärjestelmä on keskitetty, kuten Suomessa tupo-sopimusten aikana, kun työehdoista neuvotellaan keskusjärjestöjen kesken ja ne koskevat kaikkia. Hajautuneessa järjestelmässä taas työehdot neuvotellaan ala- tai liittokohtaisesti, tai jopa suoraan työpaikoilla.

Hajautunut järjestelmä voi olla kuitenkin koordinoitu. Silloin pääosa neuvotteluista käydään paikallisesti, mutta alakohtaisesti on so-

vittu ne asiat, joista sovitaan paikallisesti. Vaihtoehtona on, että mitään yhteistä sopimista ei ole.

ETLAn mukaan keskitetty neuvottelujärjestelmä on yhteydessä tuottavuuden alhaiseen kasvuun. Järjestelmän hajautuessa taas korostuu koordinaation merkitys. Jos järjestelmä hajautuu ilman koordinaatiota, työn tuottavuus ei kasva, sillä saman alan työpaikkojen täytyy kil-

pailla työvoimasta palkankorotuksin. Seurauksena ovat kasvavat palkkaerot ja alhaisempi työllisyys. Jos järjestelmä taas säilyy koordinoituna, palkkataso nousee maltillisemmin ja sekä tuottavuus että työllisyys kasvavat. Neuvottelujärjestelmällä on siis väliä.

Suomessa on nyt takana muutama kiperä liittokierros.

Palkkavaatimukset ovat kiristyneet ja työrauha heikentynyt. Raportin näkökulmasta Suomen ongelma on, että keskitetystä järjestelmästä luovuttaessa ei sovittu yhdessä siitä, miten neuvotteluja jatkossa koordinoidaan. Koordinaatiosta pitäisi aidosti neuvotella, mutta koko järjestelmästä on mahdotonta sopia liittotai yritystasolla.

Suomen julkisen talouden kannalta olisi elintärkeää saavuttaa mahdollisimman korkea työllisyys. Voisikin olla aika harkita uudelleen laaja-alaista, yhteiskunnan edun huomioivaa keskusjärjestöjen vuoropuhelua. Sellaista on ainakin Akavasta esitetty. ✘

Voisi olla
aika harkita
laaja-alaista,
yhteiskunnan
edun huomioivaa
keskusjärjestöjen
vuoropuhelua.

Cantio Laudis ja Irina Vavilova Suomen edustajiksi Tanskan kirkkomusiikkisymposiumiin 2024

KANTTORI-URKURILIITON hallitus valitsi Suomen edustajiksi Kööpenhaminan 2024 kirkkomusiikkisymposiumiin kuopiolaissurkuri **Irina Vavilovan** ja Karjasillan seurakunnan *Cantio Laudis* -kuoron Oulusta.

*Cantio Laudis*en valinnan puolesta puhui erityisesti sekakuoron taiteellisesti korkea taso sekä se, että *Cantio Laudis* (lat. 'kiitoksen laulu') on aidosti seurakuntakuoro. Kuoro on perustettu vuonna 2006 ja siinä on 45 laulajaa. Kuoro koostuu musiikin harrastajista, opiskelijoista ja ammattilaisista, kuorolaisten keski-ikä on n. 30 vuoden paikkeilla. *Cantio Laudis*ta johtaa kuorokapellimestari **Olli Heikkilä** ja toiminnasta seurakunnassa vastaa Karjasillan johtava kanttori **Juha Soranta**.

Kuoro harjoittelee viikoittain. *Cantio Laudis* on mukana Karjasillan ja muiden Oulun seurakuntayhtymän seurakuntien jumalanpalveluksissa ja juhlatilaisuuksissa. Kuoro valmistaa vaativia kirkkomusiikkiteoksia kirkkovuoden eri vaiheisiin, pitää omia konsertteja ja on julkaisut kaksi levyä.

"Yhdessä tekemisen kokemus

tuottaa meille suurta iloa ja merkityksellisyyttä. Iloitsemme siitä, että saamme jakaa tätä lahjaa myös kuulijoillemme ja tarjota heillekin kokemuksen laulun ja musiikin ihmeellisesti hoitavasta voimasta." - *Cantio Laudis*

Irina Vavilova on pietarilaissyntyinen urkutaiteilija. Hän toimii tällä hetkellä liturgisen soiton, urkuimprovisoinnin ja urkujensoiton lehtorina Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa. Aiemmin Vavilova on toiminut mm. Jyväskylän kaupunginkirkon ja Oulun tuomiokirkon kanttorina. Vavilovan musisointiin voi tutustua mm. hänen YouTube-kanavansa kautta, siellä on monipuolisesti videoita: urkumusiikkia, improvisaatiota, erilaisia sovituksia virsistä ja esiintyyppä Vavilova myös harmonikansoittajana. Kirkkomusiikkisymposiumin 2024 ohjelmassa on entiseen tapaan



jokaisen maan nimikkokonsertit. Edustuskuoron ja -urkurin tehtävänä on vastata kummankin omasta konsertistaan. Lisäksi edustajat ovat mukana toteuttamassa symposiumin päätösmessua.



Ohjeistus kanttorin viran vaativuusryhmän ja palkan määrittämistä varten on valmis

SKUL:N HALLITUS asetti vuoden 2021 aikana työryhmän päivittämään ohjeistusta kanttorin viran vaativuusryhmän ja siten myös palkan määrittämistä varten. Työryhmä, **Kaisa-Leena Hannikainen, Markku Hekkala, Minna Raassina, Annukka Ruusula**, on saanut työnsä valmiiksi, ja SKUL:n valtuusto hyväksyi ohjeistuksen syyskokouksessaan marraskuussa 2022.

Ohjeistuksessa käsitellään laajasti kanttorin asiantuntemusta, työtehtäviä, viran erityispiirteitä sekä tehtäväkuvauslomakkeen täyttöä vaativuusryhmittelyn määrittämiseksi. Asiakirjassa luodaan myös katsaus kausityöntekijänä työskentelevän tehtävien vaativuuteen ja palkkaukseen.

Ohjeistus on tarkoitettu vain SKUL:n jäsenten käyttöön ja sen voi

ladata itselleen SKUL:n nettisivuilta, Kanttorin työ -valikon alta.

Lukeminen vaatii kirjautumisen verkkosivuillemme. Mikäli kirjautud ensimmäistä kertaa, tilaa uusi salasana sähköpostiisi unohditko salasanan -toiminnolla.

Lue lisää verkkosivuillemme – www.skul.fi >> [Työ kanttorina](#) >> [Kanttorin tehtävät ja tehtävän vaativuus](#)

Kanttori-urkuriliiton stipendit jaossa

SUOMEN KANTTORI-URKURILIITOLLA on stipendirahasto, joka on perustettu liiton 75-vuotisjuhlien yhteydessä vuonna 1982. Stipendejä voidaan myöntää liiton jäsenille liiton toimialaan liittyvään tutkimus- ja opiskelutoimintaan sekä opintomatkoihin, seminaareihin ja symposiumeihin.

Stipendihakemukset osoitetaan hallitukselle. Hakulomake löytyy Kanttori-urkuriliiton verkkosivuilta. Mahdolliset liitteet voit toimittaa osoitteella toimisto@akiliitot.fi. Stipendien hakuaika päättyy **12.5.2023**. Hallitus käsittelee stipendianomuksia elokuun kokouksessaan hakuajan päättymisen jälkeen. Hallitus päättää hakemusten perusteella stipendien saajista.

Hakemuksesta on käytävä ilmi stipendin käyttötarkoitus, anottava summa, muut samaan tarkoitukseen anotut/saadut apurahat sekä pankkiyhteys, johon mahdollinen stipendi maksetaan.

Samalle henkilölle stipendi voidaan myöntää kuuden täyden vuoden välein. Tämä tarkoittaa, että vuonna 2023 stipendin voi saada, jos ei ole saanut stipendiä vuoden 2016 jälkeen.

Lue lisää ja täytä hakemus skul.fi >> [Toiminta](#) >> [Apurahat](#)



Vuoden kanttori 2023 -aikataulu

ALAOSASTOJA PYYDETÄÄN

nimeämään ehdokkaansa vuoden kanttoriksi 2023 ja lähettämään ehdokkaansa tiedot liiton toimistoon viimeistään **12.5.2023**. Julkistus tapahtuu Lahden Kansainvälisellä urkuviiikolla elokuussa 2023 liiton jäsentapaamisen yhteydessä. Toimiston sähköpostiosoite on toimisto@akiliitot.fi



Joustotyöaika kirkon hengellisen työn virassa?

Työpaikallani on puhututtanut työaikaan siirtyminen hengellisen työn virassa ja siihen liittyen on noussut esiin kysymys joustotyöajasta sopimisesta. Onko tämä mahdollista kirkon viranhaltijoille?

JOUSTOTYÖAIKA on uuden työaikalain tuoma uudenlainen työaikaamuoto työajallisen, mutta verrattain itsenäisen työn järjestämiselle. Sopimalla joustotyöajasta työnantaja ja työntekijä saavat poiketa työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä siten, että vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöajan on tarkoitus vastata muuttuneisiin työajan jouston tarpeisiin erityisesti asiantuntijatyössä. Kirkon viranhaltijoita ajatellen joustotyöajasta sopiminen tarkoittaisi käytännössä ehkä ennen kaikkea sitä, että sopimus vaikuttaisi työajan sijoitteluun rajoitteen kiinteän työajan – eli ajan, jolle työnantaja voi määrätä tiettyyn aikaan ja paikkaan sijoitettavia työtehtäviä – määrää alle puoleen kokonaistyöajasta. Loput työajasta, vähintään puolet siis, on työaika, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itse päättää. Kokonaistyöaika voi vaihdella viikoittain, mutta sen tulee tasoittua sovittuun keskimääräiseen työaikaan neljän kuukauden tasoittumisjaksolla. Joustotyöaikasopimuksen tekeminen on siis mahdollista hengellisen työn

viranhaltijalle, mutta sen tekeminen edellyttää, että henkilöön sovelletaan työaika. Jos viranhaltija on työajaton, mutta työaika-autonomian vaatimukset eivät täyty, tulee ennen joustotyöajasta sopimista tehdä päätös hänen siirtämisestään työajalliseksi. Joustotyö työaikaamuotona edellyttää luottamusta osapuolten välillä, ja sopimus onkin tarvittaessa kumman tahansa osapuolen irtisanottavissa. Jos sopimus joustotyöstä irtisanotaan, viranhaltija palaa yleistyöaikaan.

Joustotyöaika koskevalle sopimukselle on työaikalaisa säädetty vähimmäissisältö. Sopia tulee ainakin:

- päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika
- viikkolevon sijoittamisesta
- mahdollisesta kiinteästä työajasta (ei kuitenkaan sen sijoittumisesta klo 23–06 väliselle ajalle)
- sovellettavasta työajasta joustotyöaika koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen

Lisäksi sopimuksen tulee olla laadittu kirjallisesti ollakseen pätevä. AKI laatii parhaillaan mallisopimusta joustotyöajasta julkaistavaksi kotisivuillaan

MAARIT ENGSTRÖM

TYÖMARKKINAJURISTI, AKI-LIITOT

Lähetä oma kysymyksi osoitteeseen edunvalvontaa@akiliitot.fi.

Sodasta, venäjän kielestä ja kirkon tuhannen taalan paikasta

Riikka Porkola työskentelee ulkosuomalaistyön asiantuntijana kirkkohallituksen ulkoasiain osastolla. Hänen työhönsä kuuluu koordinoita suomenkielistä seurakuntatyötä maailmalla.

Ulkosuomalaistyötä tehdään lähes 40 maassa. Kirkossa Porkola tunnetaan lisäksi Inkerin kirkon tuntijana. Hän julkaisi syksyllä 2021 kymmenien Venäjällä ja Suomessa tehtyjen haastattelujen pohjalta kattavan tutkimuksensa Karjalasta Siperiaan – Inkerin evankelis-luterilainen kirkko Venäjällä 2010–2020. Selvitys kuvaa suomalaisten ja kansainvälisiä yhteyksiä Venäjällä tehtävään lähetystyöhön sekä uskonnollista toimintaympäristöä Venäjällä, jossa Inkerin kirkko toimii.



ILARI HUHTASALO
ASiantuntija, AKI-LIITOT



Globaali koronaviruksen ja Venäjän hyökkäyksen seurauksena ovat näkyneet Porkolan työpöydällä. Pandemia, matkustusrajoitukset sekä sota lisäävät yhteisöjen merkitystä ulkosuomalaisille. Porkolan tehtäväkuvaan kuuluu myös yhteydenpitoa Venäjän ja Itä-Euroopan vähemmistökirkkoihin. Matkustaminen Venäjälle on kuitenkin sodan alettua ollut jäässä. Tehtävän hoitoon vaikuttavat myös Venäjän ortodoksiseen kirkkoon jäädytetyt ekumeeniset suhteet.

Porkola kertoo 24.2.2022 alkanen Venäjän hyökkäyksen järkyttäneen syvästi. Tilanne on ollut Porkolalle vastoinkäyminen myös henkilökohtaisesti. Ukrainaan ja Venäjälle suunnitellut matkat piti perua, yhteydenpito eristäytyvällä Venäjällä asuviin tuttaviiin vaikeutui. ”Tuttavapiirissäni Venäjällä ei

kannateta sotaa, vaan rukoillaan rauhan puolesta”, Porkola kertoo.

Voidaanko kokonaista kansallisuutta jättää rukouksen ulkopuolelle?

Pian tulivat yhteydennot seurakunnista: voiko Venäjän inkeriläisiin ystävyysseurakuntiin pitää yhteyttä? Porkola on vastannut kysymykseen aina myönteisesti: Inkerin kirkon seurakuntiin voi pitää yhteyttä Suomesta käsin viestien, puhelimen ja etäyhteyksien avulla. Jumalanpalveluksissa voidaan rukoilla Inkerin kirkon seurakuntien puolesta. ”Inkerin kirkko rukoilee rauhan ja sodan loppumisen puolesta”, Porkola sanoo.

Porkola kuvaa vähemmistökirkkokojen asemaa Venäjällä vaikeaksi. Pelko rintamalle lähettämisestä on arkea. Porkola kertoo, että Venäjällä infrastruktuuri sekä elinolosuh-

teet ylipäätään ovat heikentyneet viime vuosina. Maa on sulkeutunut kohti diktatuuria ja viimeisen vuoden aikana eristäytynyt kokonaan lännestä.

”Lännessä ei aina muisteta, ettei venäjällä ole kokemusta demokratiasta tai ihmisoikeuksista. Venäjällä on kokemuksia pelosta ja väkivallasta.” Venäjälle jäävien tilanne heikkenee, eikä lähtijöilläkään ole helppoa. Turvapaikkapäätöksen saaminen kohdemaassa on usein vaikeaa, mikä taas altistaa jotkut esimerkiksi ihmiskaupan uhreiksi.

Pelko rintamalle lähettämisestä on arkea.



Riikka Porkola

Kirkon tulee käyttää ääntänsä rauhan puolesta

Taustaltaan Porkola on venäjän kielen ja kirjallisuuden maisteri. Vapaa-aikanaan hän harrastaa slaaivilaista kirjallisuutta. Osaaminen on ollut hyödyksi ja vienyt Porkolaa venäläistyön verkostojen sekä viranomaisyhteistyön tilaisuuksiin. Porkola on osallistunut seurakunnille järjestetyn humanitaarisen avun ja kriisiavun järjestelyihin. Ikkuna venäjänkielistä työtä tekevien tahojen keskusteluihin ja tilaisuudet vaihtaa tietotaitoa ovat olleet kriisi aikana arvokkaita.

Erityisesti Porkola mainitsee venäjänkielisen hengellisen työn ekumeenisen verkoston, jossa on seurattu venäjänkielisten yhteisöjen tilannetta. Verkostossa kannetaan huolta polarisaatiosta sotaan eri tavoin suhtautuvien välillä.

Porkola kiinnittää huomiota suo-

malaisessa julkisessa keskustelussa ilmenneisiin yrityksiin luoda viholliskuvia. ”Olen surullinen, jos se estää seurakunnissa ihmisten vastaanottamisen. Kyllähän kirkko kuuluu kaikille.” Porkola uskoo, ettei viholliskuvien rakentaminen vahvista turvallisuutta tai rakenna yhtenäisyyttä. ”Olen halunnut puhua siitä, ettei kirkossa syrjittäisi ketään”, Porkola sanoo. Lapset oppivat kielenkäyttöä kotona. Vanhempien tulee kantaa vastuuta omasta kielenkäytöstään, jotteivät opettaisi lapsiaan kiusaamaan. ”Eniten kärsivät lapset ja nuoret, jotka kohtaavat koulussa nimittelyä.”

Porkola pitää tärkeänä, että kirkko, jolla on suurena toimijana todellista vaikutusvaltaa, ottaa kantaa yhteiskunnallisiin asioihin. Tarvitaan lisäksi toivon vahvistamista. ”Missioni on rakentaa rauhaa kansalaistasolla. Jakaa tietoa ihmisille

Jokaisen vastuulla on edistää rauhaa, demokratiaa ja dialogia.

venäläisestä yhteiskunnasta ja sen historiasta”, Porkola sanoo.

Tuhannen taalan paikka seurakunnille

Porkola on tutkinut gradussaan kirkon venäjänkielisen työn merkitystä maahanmuuttajien kotoutumiselle. Porkolan graduaan varten tekeissä haastatteluissa nousi esiin haastateltujen jaettu kokemus kirkosta turvallisena kohtaamispaikkana. Vaikka moni haastatelluista oli kohdannut syrjintää työpaikalla tai julkisissa tiloissa, kirkko koettiin

Ei suljeta ikkunaa ihmisiltä, jotka tukehtuvat ilman happea vapaasta lännestä.

turvallisena ympäristönä. ”Tässä on tuhannen taalan paikka kirkolle. Moni muuttaja tulee hengellisistä taustoista ja on samanlainen hengellinen etsijä kuin suomalainenkin”, Porkola sanoo. Tulijoiden asenne on usein ekumeeninen: voidaan käydä ortodoksisen kirkon jumalanpalveluksissa sekä luterilaisen kirkon harrastuspiireissä. ”Tulijat ovat kiinnostuneita enemmistökirkoista”, Porkola sanoo. ”Kirkossa on mahdollisuus tutustua myös suomalaiseen kulttuuriin, mielenmaisemaan ja arvoihin, syvemmin kuin monessa muussa harrastustoiminnassa. Sillä on kotouttava vaikutus.”

Venäjänkielisten maahanmuuttajien haaste on löytää suomalaisia ystäviä ja tilaisuuksia jutella kantaväestön kanssa. Venäjänkieliset ovat Suomen suurin vieraskielinen vähemmistö. Äidinkielekseen venäjän ilmoittaa noin 100 000 Suomessa asuvaa, heistä suurin osa pääkaupunkiseudulla.

Porkola kertoo käyneensä venäjänkielisen työn toiminnassa helsinkiläisessä Matteuksen seurakunnassa. Kantaväestöä tapahtumissa ei näy. Kotoutumiselle merkittävä haaste on Porkolan mukaan suomalaisten ystävien sekä suomenkielisten keskustelukumppanien löytäminen. Kävijöitä on viikoittain noin 50. Suurin osa kävijöistä on alkuaan Ukrainasta, Virosta tai muualta entisen Neuvostoliiton alueelta. Heitä yhdistää venäjän kieli.

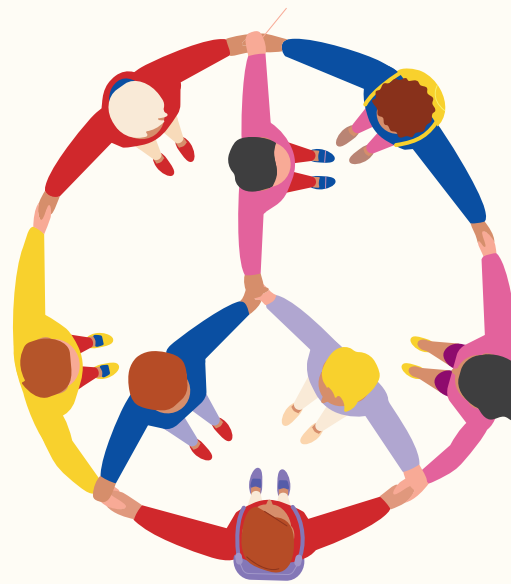
Porkola arvioi, että Suomeen tulevissa olisi paljon potentiaali-

sia seurakuntalaisia. Suomalainen kirkkoon kuulumisen tapa on kuitenkin tulijoille vieras. Porkola arvioi, että monikielisille aikuisrippikouluille olisi suuri tarve. Porkola haluaa kannustaa seurakuntia pitämään ovensa auki kaikille. Tärkeintä on avoin asenne. ”Ei tarvita erikoisempaa kielitaitoa, jos asenne on avoin.” Kirkko pystyy tarjoamaan turvallisen tilan. Porkola on käynyt seurakunnissa lukemassa venäjäksi ja ukrainaksi tekstejä ja rukouksia. Hän mainitsee Isä meidän -rukouksen hyvänä, kaikille kristityille yhteisenä rukouksena. Monet maahanmuuttajat ovat tulleet kiittämään, kun olen lukenut rukouksia eri kielillä, joita ei yleensä kuule. ”Rukous kuuluu kaikille”, Porkola sanoo.

Päivä, jona sota loppuu

Venäjällä median pääkanavien propagandan mukaan suomalaisista on tullut viholliskansa valmiina sotaan. ”En voi täällä kääntää selkääni ja näyttäytyä vihollisena. Haluan näyttää, että olen edelleen sama tyyppi. Ettei täällä olla käännytty Venäjän kansalaisia vastaan, vaikka emme hyväksykään sen päättäjien toimia.”

Haastattelun lopulla kysyn, miten palaamme normaaliin. ”Sen puolesta rukoilemme, että tulisi päivä, jona sota loppuu.” Porkola huokaa sanoen, ettei se päivä taida olla ihan vielä näköpiirissä. Samaan vanhaan ollaan tuskin palaamassa senkään jälkeen. Porkola



arvioi, että Inkerin kirkon kanssa pidetään edelleen yhteyksiä, mutta suhteet Venäjän ortodoksisen kirkon kanssa tulevat olemaan iso kysymysmerkki.

Porkola ymmärtää, että yliopistot ja muut viralliset tahot ovat katkaisseet yhteydenpidon venäläisiin yhteistyökumppaneihinsa. Samanaikaisesti on kuitenkin Porkolan mukaan tärkeää pitää yhteyttä venäläisiin kavereihin ja vähemmistökirkkoihin. ”Ei suljeta ikkunaa ihmisiltä, jotka tukehtuvat ilman happea vapaasta lännestä. Kukaan ei halua elää diktatuurissa omasta tahdostaan.”

Porkola ajattelee, että rauha syntyy jokaisen toimista. Jokaisen vastuulla on edistää rauhaa, demokratiaa ja dialogia. ”Me suomalaisethan ollaan tässä aika hyviä. Olisiko rauhan ja sovinnon rakentaminen se suomalaisten lahja.” Porkola arvelee, että kirkon työntekijöillä on työkaluja dialogin käymiseksi. Yksi niistä on omien vähemmistöjemme kuuleminen. Se, että tiedämme mitä heille kuuluu. ”Siellä, missä poliitikot sotivat valasta, on kirkon tehtävä rakentaa rauhaa. Kuulla erilaisten ihmisten tarinoita ja jakaa armoa.” ✕



PETRA LAATIKAINEN

TEOLOGIAN OPISKELIJA, HELSINGIN YLIOPISTO

Vinkkejä kirkonalan kausitöihin

TYÖTÄ HAKIESSA:

• Tsekkaa palkkauksen ja työnkuvan vaativuu-
den yhteys. KirVesTes:ssä on ryhmitelty eri
palkkaluokkien työtehtävien vaativuus. Oletko
menossa tekemään rippikouluja tai kuuluuko
työhön yleistä seurakuntatyötä, esimerkiksi
laitoshartauksien tai sanajumalanpalvelusten
pitämistä? Palkkaluokka 301 ei siinä tapauk-
sessa riitä, ellet sitten ole täysin opettamatta
tai tehtäväsi annetaan valmiiksi suunniteltuna.
Jos töihisi kuuluu esimerkiksi
pelkkiä lastenleirejä, voi palk-
kaluokka 301 olla riittävä.
Palkkausta ei myöskään tu-
lisi suhteuttaa opintopisteisiin.
Työn vaativuus siis määrittää
palkkauksen. AKI-liitot suo-
sittilevat kirkon alan opiskeli-
joiden kesätöiden palkkaukseksi
502:sta. Uskalla kysyä rekry-
toijalta suoraan palkkauksen
perusteista!

- Tsekkaa muiden opiskelijoiden kokemukset
sinua kiinnostavasta työpaikasta.
- Soita työpaikalle ja kysy. Paljon enemmän
ihminen luurin päässä kertoo kuin muutama
sana rekryilmoituksessa.
- Olet saanut kesätöitä kirkon alalta! Onneksi
olkoon ja varsinkin onnittelut työnantajalle
loistavasta valinnasta!
- Oletpa ensimmäistä kertaa ”pappia kyy-
dissä” tai jo kokenut konkari, niin olet ihan
yhtä tasavertainen työyhteisön ja tiimin jäsen
kuin vakituinen henkilöstökin. Tämä ei kuiten-

kaan tarkoita, että sinun tulisi osata kaikki. Ei
kukaan muukaan osaa.

• Kesähessuna joutuu toisinaan painamaan
duunia tukka putkella, mutta pidä huolta vapaa-
päivistäsi ja lepothetkistäsi. Kahteen kuukauteen
ei mahdu kolmea rippikoulua, kahta lastenlei-
riä, nuorteniltoja ja laitoshartauksia sekä sinulle
kuuluvia vapaapäiviä. Suunnittele kalenterisi
tarkkaan itse tai pyydä apua esimieheltäsi. Jos
jokin askarruttaa, niin AKI-liitot palvelee nais-
säkin asioissa opiskelijajäseniä.

Kesähessuna
joutuu toisinaan
painamaan duunia
tukka putkella,
mutta pidä huolta
vapaapäivistäsi ja
lepothetkistäsi.

- Verkostoidu tehokkaasti. Jut-
tele työkavereille, lisää kaveriksi
Facebookissa (me millenniaalilit
ollaan siellä joo), linkity Linke-
dInissa ja tee itsestäsi (hyvällä
tavalla) unohtumaton. Se saat-
taa poikia töitä tulevaisuudessa
tai ainakin saat uusia ystäviä.
- Suhtaudu avoimesti, mutta
uskalla myös nostaa esille huo-

maamiasi epäkohtia; ne saattavat olla kullan
arvoisia työyhteisön kehittämiseksi.

- Pidä huolta omista rajoistasi.
- Kysy, ihmettele, kuuntele, opi ja opeta. Anna
ja ota vastaan palautetta (tätä tulisi kaikkien
opetella). ✕

*Kirjoittaja on AKI-liittojen ja Pappisliiton
opiskelijaedustaja, kirkon nuorisotyönohjaaja vs.
Tampereen eteläisessä seurakunnassa ja on työsken-
nellyt useissa seurakunnissa niin kesähessuna, kau-
sityöntekijänä, kesäteologina, virkaatekevänä kuin
viransijaisenaakin.*

Hengellistä työtä ja enemmän

Sotilaspappi tukee toimintakykyä



ILARI HUHTASALO

ASIAANTUNTIJA, AKI-LIITOT

Hyökkäys Ukrainaan osoitti puolustusvoimien tilannekuvan oikeaksi, sanoo Sotilaspastori Juuso Sikiö. Suuremmat yllätykset koettiin muualla yhteiskunnassa. NATOon liittyminen sekä Ukrainan tilanteen seuraaminen näkyvät kantahenkilökunnan kahvipöytäkeskusteluissa.

Heinäkuusta 2020 maasotakoulun sotilaspastorina työskennellyt **Juuso Sikiö** on palannut sotaharjoituksesta haastattelua varten. Tammikuu on Haminassa kiireistä aikaa, sillä uusien alokkaiden lisäksi käynnissä on reservinupseerikurssi.

Asepalvelusta suorittavien osalta Sikiö on huomannut, että motivaatio maanpuolustukseen vaikuttaa kasvaneen. ”Nyt ollaan paremmalla asenteella liikkeellä. Esimerkiksi ainaista odottelua ei tarvitse enää selitellä.”

Asepalvelusta suorittavien puheissa Sikiö ei ole huomannut merkkejä mistään erityisestä pelosta, mutta kertoo, että kotiväki saattaa kysellä alokkaiden turvallisuudesta.

Sotilaspastorin arki on itsenäistä. Työtehtäviin lukeutuu sielunhoitoa, hengellisiä tilaisuuksia sekä koulutustehtäviä. Ennen kaikkea sotilaspappi on mukana ja näkyvä. Sikiö luonnehtii rooliaan englantilaisen sotilaspapin rooliksi – Hän kulkee taistelijoitten mukana.

Ukrainan tilanteen kehittymisen myötä puolustusvoimien määrärahat ovat kasvaneet. Kalustohankintojen lisäksi kertausharjoitusten määrää on lisätty. Tämä työllistää myös sotilaspapistoa.

Sotilaspapisto tavoittaa heidät, joita kirkon on muutoin vaikea tavoittaa

Sikiö luonnehtii sotilaspapiston asemaa puolustusvoimissa vakaaksi. ”Kun muualla yhteiskunnassa esitetään kysymyksiä kirkon roolista,



Sotilaspapiston asema puolustusvoimissa on vakaa.

täällä asema on vahva ja hyvä.” Papiston tehtävä puolustusvoimissa hahmotetaan hengellistä työtä laajempänä: toimintakyvyn ylläpitämisenä.

Sotilaspapin työ Haminassa tavoittaa kattavasti erityisesti reservinupseerikurssin osallistujat, joista Sikiön arvion mukaan jopa 90 % osallistuu kenttähartauksiin. Haminassa sotilasehtoollisille osallistui viime vuonna noin 1 040 kävijää. Aika hyvin, erityisesti kun huomioi, että kyse on 20–27-vuotiaista miehistä, joita kirkon on muutoin vaikea tavoittaa.

Varusmiespapin on löydettävä paikkansa osana joukkoa

Eräs Sikiön tehtävistä on varusmiespappien koulutus. Tyypillinen varusmiespapiksi tai -diakoniksi koulutettava on teologian tai nuorisotyön opiskelija, jolla on iästä johtuen suppeasti opintoja suoritettuna.

Sikiö ajattelee, että varusmiespapin on opittava tuntemaan varusmiehen ja sotilaan maailma. ”Ilman luottamusta ei sotilassielunhoito onnistu”, Sikiö sanoo. Varusmiespapilla mukaan sotilaan maailmaan pääseminen korostuu, sillä vajaan yhdeksän kuukauden palvelusaika loppuu kesken. Haminassa järjestettävien varusmiespappikursseiden ohjelmaan kuuluu nykyään noin 11 kilometrin tutustumismarssi, jonka aikana suoritetaan ryhmätyö- ja tutustumistehtäviä.

Sikiö arvioi, että varusmiespapit työskentelevät eri tavoin ja omilla vahvuuksillaan, mutta tämä edellyttää luottamuksen ansaitsemista sekä sotilaaksi kasvamista. Minun logiikkani on, että sotilaan tempu opitaan armeijassa”, Sikiö kertoo. Varusmiespappi ei automaattisesti kuulu kalustoon, vaan hänen on löydettävä paikkansa osana joukkoa.”



Juuso Sikiö

KUVA: JUUSO SIKIÖN KOTTALBUMISTA

Tietoturvallisuuden merkitys on korostunut

Puolessa välissä haastattelua huomaa, että Sikiön vastaukset käyvät yhä suppeammiksi. Papiston reservin sijoituksista tai lukumääristä ei voi sanoa paljoakaan julkisuuteen. Tietoturvallisuuden merkitys on korostunut, ja puolustusvoimissa ymmärretään, että julkisten tietolähteiden tiedustelu on helppoa ja halpaa. Sikiö kuitenkin kertoo arvostavansa puolustusvoimien viestinnän kehittymistä viime vuosien aikana. Maanpuolustuksesta ja sen merkityksestä puhutaan nyt aiempaa enemmän.

Varusmiespapin on opittava tuntemaan varusmiehen ja sotilaan maailma.



Reservissä sotilaspapiston tehtäviin ei ole tullut oleellisia muutoksia.



Kertausharjoituksista Sikiö tyytyy sanomaan, että reservissä sotilaspapiston tehtäviin ei ole tullut oleellisia muutoksia. Yleisesti Sikiö kertoo, että kertausharjoituksia järjestetään sekä joukko- että toimialakohtaisesti. Mikäli olet suorittanut varusmiespalveluksen, eikä tiedossasi ole, oletko sijoitettuna sotilaspapiksi, Sikiö neuvoo olemaan yhteydessä lähimpään sotilaspappiin tai aluetoimistoon. Hän kertoo, että puolustusvoimien kirkollinen työ pyrkii löytämään teologit oikeille paikoille.

Mikäli reservin tehtäviä säännöllisemmät sotilaspapin tehtävät kiinnostavat, edellyttää

sotilaspapin virka suoritettua asepalvelusta, soveltuvuustestausta, turvallisuus selvitystä sekä kahden kilometrin tulosta Cooperin testissä. Sikiö vinkkaa, että paikkoja tulee harvoin auki, ja mikäli tehtävänkuvaa kiinnostaa, kannattaa harkita myös oman maantieteellisen mukavuusalueen ulkopuolella aukeavia virkoja. Virkapaikkaa voi vaihtaa myös sisäisissä hauissa.

Sikiö jatkaa matkaansa. Iltapäivällä on vielä varusmiehen tapaaminen sotilaspastorin kanssa. Huomenna Sikiö tapaa seurakuntaa alokkaiden ensimmäisessä sotaharjoituksessa. Siellä välimatka taittuu suksin ja työt hoituvat jutellen. ✕

Kirkon tehtävä turvallisuusympäristön muutoksessa



SEPPO HÄKKINEN
MIKKELIN HIIPPAKUNNAN PIISPA

”**K**ylmän sodan jälkeisen vedenjakaja-ajan päätti koronaviruspandemia ja sitäkin selvemmin Venäjän hyökkäys Ukrainaan. Alkaa uusi aikakausi, jonka koko olemus ei vielä näy.” Näin totesi hiljakkoin poliittisen historian emeritusprofessori **Kimmo Rentola** (HS 17.1.2023).

Helmikuun 24. päivä 2022 liittyy vedenjakajan tavoin osaksi historian suuria käännteitä. Venäjän hyökkäys Ukrainaan on muuttanut tyystin paitsi maamme turvallisuuspoliittisen aseman myös Euroopan tulevaisuuden.

Sota on tullut lähelle meitä. Helsingistä on linnuntietä Kiovaan sama matka kuin Utsjoelle. Tosin helposti unohtamme sen tosiasian, että parhaillaan käydään kymmenittäin sotia tai aseellisia ja väkivaltaisia konflikteja eri puolilla maailmaa. Ukrainassakin on sodittu jo vuodesta 2014 lähtien.

Tasavallan presidentti **Sauli Niinistö** totesi Venäjän hyökättyä Ukrainaan: ”Nyt naamiot on riisuttu, vain sodan kylmät kasvot näkyvät.” Tämä merkitsee turvallisuuden järkkymistä, huolta ja pelkoa myös meille, jotka olemme tottuneet vuosikymmenten va-



kaaseen aikaan. Samalla se pakottaa kirkon ja sen työntekijät arvioimaan tehtävänsä. Esille nousee erityisesti kolme painopistettä.

Varautuminen poikkeusoloihin

Ensinnä seurakunnissa on varauduttava muuttuvaan turvallisuusympäristöön. Varautuminen poikkeusoloihin ei ole vaihtoehto vaan ehto!

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on kriisitilanteissa viranomaistoimija. Kirkon tehtävät poikkeusoloissa voidaan kiteyttää seuraaviin osa-alueisiin.

Kirkko huolehtii perustehtävänsä (kirkkolaki 4:1) toteuttamisesta kaikissa olosuhteissa. Kriisitilanteissa hengellisen sanoman ja toiminnan, sielunhoidon ja diakonian tarve kasvaa.

Henkinen huolto ja siihen varautuminen on seurakuntien lakisääteinen tehtävä (kirkkolaki 25:15a).

Hautausmaiden ylläpitäminen on seurakuntien lakisääteinen tehtävä (hautausoimilaki 3 §). Hautausoimio on yhteiskunnan kirkolle antama tehtävä, joka tekee seurakunnista olennaisen osan vainajien huollon ketjua. Kuolleiden määrän kasvuun on varauduttava.

Kirkko osallistuu poikkeusoloisakin viranomaisyhteistyöhön, huolehtii osaltaan viestinnästä, osallistuu mahdolliseen evakointiin, tarjoaa käyttöön tiloja ja hoitaa muita sille uskottuja tehtäviä. Seurakuntien valmiussuunnittelu on osa kansallista varautumisen kokonaisuutta.

Kirkko on kriisitilanteissa myös kansalaisyhteiskunnan toimija.



Suomen evankelis-luterilainen kirkko on kriisitilanteissa viranomaistoimija.

Niin vuoden 2015 pakolaiskriisi, vuonna 2020 alkanut koronapandemia kuin nyt vuonna 2022 sota Ukrainassa ovat nostaneet esiin seurakuntien roolin yhteisöllisinä toimijoina.

Kirkolla on kyky toimia kansalaisyhteiskunnan vapaaehtoisen avun suunnittelijana, organisoijana ja kanavoijana. Kirkon vahvuutena on koko maan kattava organisaatio,

koulutetut työntekijät ja mahdollisuus tarvittaessa nopeaan reagointiin.

Toivon luoja ja ylläpitäjä

Toiseksi kirkko on toivon luoja ja ylläpitäjä. Henkisen kriisinkestävyyden (resilienssi) vahvistaminen on kirkon tehtävä osana yhteiskunnan psykososiaalisen tuen kokonaisuutta.



Piispa Seppo Häkkinen ja kirkkoherrat Rajja Henttonen, Leena Haakana, Mika Lehtola, Tero Kalpio, Mari Parkkinen ja Juha Eklund rajapartion matkassa.

Henkinen tuki ja huolto kuuluu seurakuntien työhön kaikissa turvallisuustilanteissa, mutta erityisesti kriisitilanteissa sen merkitys korostuu. Menetysten keskellä ei ole yhdentekevää, miten kirkko hoitaa julistustehtävänsä uskoaan kunnioittaen ja yhteiskuntaa tukien. Vaarana on viha ja katkeruus, jotka hajoittavat yhteiskuntaa.

Kirkon perussanoma on jo sinänsä toivoa ja rohkaisua tuovaa. Turvallisuusympäristön muuttuessa kirkko ja kristillinen usko edustavat pysyvyyttä ja vakautta. Kirkon työssä tätä tulee arvostaa nykyistä enemmän. Evankeliumi on enemmän kuin henkistä hyvinvointia.

Kristillinen kirkko rakentuu sekä realismin että tulevaisuususkon varaan. Tunnistamme ja tunnustamme kärsimyksen, kuoleman

Rauha on tehtävä. Sen rakentamiseen on sitouduttava joka päivä.

ja pahuuden. Mutta samalla valamme myös uskoa rauhaan, uuteen elämään ja hyvyyteen.

Rauhantyö

Kolmanneksi rauhantyö on kristityn elämäntapa. Se koskee koko olemustamme, kaikkia tekojamme ja puheitamme. Meidät on kutsuttu rauhan tekijöiksi, lähellä ja kaukana.

Mitä enemmän sota ja väkivalta nostavat päätään, sitä enemmän kirkon on toimittava rauhan ja oikeudenmukaisuuden puolesta. Sen on osattava perustella myös sitä,

milloin kristityllä on oikeus ja velvollisuus tarttua aseeseen oikeudenmukaisen yhteiskunnan ylläpitämiseksi (CA XVI).

Rauha ei ole itsestäänselvyys, sen me olemme tänä vuonna havainneet Ukrainassa. Pelko ja huoli ovat hiipineet elämäämme. Väkivallan ja sodan maailmassa rauha on tärkein lahja.

Samalla rauha on tehtävä. Sen rakentamiseen on sitouduttava joka päivä, pienissä ja suurissa teoissa kaikkialla maailmassa. Se on osa kirkon työntekijän perustehtävää. ✕



Työpaikalla voidaan VAHVISTAA MIELENTERVEYTTÄ

Työpaikan mielijalanjälki kevenee, kun työhyvinvointia johdetaan suunnitelmallisesti, arkikäytännöt toimivat ja mielenterveyttä tuetaan eri elämäntilanteissa.

SAIJA KOSKENSALMI

ASiantuntija, Suomen Mielenterveys ry



Työpaikat ovat havahtu-
neet mielenterveysosa-
amisen tarpeeseen mielen-
terveyden ongelmien

lisääntyessä. Yhä useammin tunnisi-
tetaan mielenterveyden myönteinen
ulottuvuus: hyvinvoiva henkilöstö
onnistuu työssään. Mielen hyvin-
vointia tukevia taitoja voi oppia läpi
elämän ja ne ovat tarpeen kaikille.
– Parhaimmillaan mielenterveyttä
johdetaan niin, että ylin johto näyt-
tää mallia. Mielen hyvinvointi on
johtamisen tavoitteena ja sen ti-
laa seurataan säännöllisesti, toteaa

Sirpa Väänänen MIELI Suomen
Mielenterveys ry:stä.

Johtamista voi kehittää

Sujuva työ on hyväksi sekä mielelle
että työn tavoitteiden saavuttami-
selle. Johtamisessa on tärkeää tun-
nistaa tekemisen pullonkaulat ja
etsiä niihin ratkaisuja. Oikeudenmu-

Hyvässä työyhteisössä on
kohtaamisia, joista jää hyvä mieli.

kaisuuden kokemus ja luottamus sii-
hen, että esihenkilö auttaa ja tukee
tarvittaessa, ovat työhyvinvoinnin
perustaa. On hyvä muistaa, että
jokaisella työpaikalla onnistutaan
joka päivä. Onnistumisten näkemi-
nen vahvistaa mielenterveyttä.

Esihenkilön kehittymistä joh-
tamisessa voidaan tukea suunni-



PIA INGBERG

Sirpa Väänänen

Jokainen vaikuttaa läsnäolollaan työyhteisöön.

telmallisesti. Esihenkilöllä voi olla esimerkiksi sparrauspari eli keskustelukumppani, jonka kanssa saa peilata omaa työtä.

– Usein kyselyissä haasteeksi nousee palautteen antaminen. Tähän kannattaa kiinnittää huomiota. Hyvin annettu palaute kantaa työssä niin esihenkilöä kuin työntekijää, Väänänen kuvaa.

Hyvä työyhteisö tehdään yhdessä

Ryhmään kuuluminen on psyykinen perustarve ja myönteisen energian lähde. Jokainen vaikuttaa läsnäolollaan työyhteisöön. Onkin hyvä miettiä, millaiseksi oman vaikutuksen haluaa muovata. Työyhteisötaidot ovat mielenterveys- ja menestystaitoja. Hyvässä työyhteisössä on kohtauksia, joista jää hyvä mieli.

Hallinnan tunne on olennainen osa mielenterveyttä. Perustehtävän ja tavoitteiden tulee olla selkeitä. Tämä mahdollistaa kehittymisen,

Näin tuet mielenterveyttä työyhteisössä

Rakenna selkeyttä työhön

- Kirkasta tavoitteet ja tehtäväkuvat. Vain saavutettavissa olevat tavoitteet ovat mahdollisia. Huolehdi yhteisöllisyydestä, yhdessä olemme enemmän
- Arjen ystävällisyys on mielen voimavara. Haasteita kannattaa ratkaista yhdessä. Muista inhimillisyys ja kohtuullisuus; ole myötätuntoinen itseäsi ja muita kohtaan
- Työ ei ole koko elämä eikä kukaan ole täydellinen, mutta jokainen on hyvä jossain. Vaali psykologista turvallisuutta
- Kohtaa työkaverit kunnioittavasti ja kuunnellen. Uskalla kysyä ja kertoa avoimesti mielipiteesi. Vahvista myönteistä tunnelmastoia
- Huomaa hyvä ja iloitse onnistumisista yhdessä työkavereiden kanssa. Myönteinen palaute tuo hyvää mieltä sen saajalle ja antajalle.

Lisätietoa

Hyvän mielen työpaikka® -merkki (Hyvän mielen työpaikka (hyvänmielentyöpaikka.fi))

STTL Hyvän mielen työpaikka – (esimiehen työkalupakki Hyvän mielen työpaikka - Oppimateriaalit - Työterveyslaitos (ttl.fi))



Pelisäännöt auttavat välttämään kuormitus- ja ristiriitatilanteita työpaikalla.

joka puolestaan vahvistaa hyvinvointia.

– Työpaikoilla tulisi olla toimiva tiimipalaverirakenne, jossa käydään läpi yksilöiden tavoitteita, onnistumisia ja pulmia, joihin kaipaa tukea, Väänänen kertoo.

Työtovereiden ja heidän töidensä tunteminen vahvistaa yhteisöllisyyttä. Aito kuuntelu ja asioiden jakaminen vahvistavat työpaikan psykologista turvallisuutta. Tätä tukee myötätuntainen suhtautuminen itseensä ja muihin. Samalla vapautuu energiaa työtehtäviin.

Pelisäännöt auttavat välttämään kuormitus- ja ristiriitatilanteita työpaikalla. Sääntöjä kaivataan muun muassa tiedonvälitykseen, työyhteisön jäsenenä toimimiseen, keskeytysten hallintaan, etätööhön ja työn rajaamiseen.

Ihmisillä on luontainen tarve saada hyväksyntää ja arvostusta. Arvostuksen tunne vaikuttaa siihen, miten näemme itsemme ja uskomme mahdollisuuksiimme tai tuntuvatko uudet tehtävät haasteilta vai uhkilta.

Työpaikalla voidaan pohtia yhdessä, mistä arvostuksen kokemus

syntyy ja miten sitä osoitetaan. Tämän jälkeen voidaan sopia toimintatavoista. Arvostus on muun muassa huomioimista, tervehtimistä, läsnä olemista, auttamista ja kiittämistä.

Jokaisella työpaikalla on työskentelyä tukevia voimavaroja ja kuormittavia haasteita. On tärkeää oivaltaa, mitkä asiat kuormittavat ja pyrkiä vähentämään niitä. Kuitenkin mielen hyvinvointia tukee erityisesti myönteisten voimavarojen näkeminen. Työn imu ja mielekkäisyys lisääntyvät tunnistamalla ja vahvistamalla voimavaroja. ✕



Keisarille se, mikä keisarille kuuluu –
**KANTTORILLE SE, MIKÄ
KANTTORILLE KUULUU**

Verotuspäätökset ja esitäytetyt veroilmoitukset vuodelta 2022 avautuvat tarkasteltaviksi OmaVerossa tai saapuvat maalis-huhtikuussa ja odottavat tarkistamista sekä tarvittaessa korjaamista. Esitäytetyssä veroilmoituksessa on tärkeitä ohjeita verovelvolliselle. Lisää ohjeita löytyy vero.fi-sivustolta.

Apuna sivustolla voi käyttää hakutoimintoa ja hakusanoina esim. tulonhankkimiskulut ansiotuloista tai yhtenäistämisohje. Tässä kirjoituksessa otan esiin joitain kanttoreille tyypillisiä tulonhankkimiskuluja, jotka voivat verotuksessa huomioon otettuina pienentää veron määrää.

MARKKU HEKKALA

KANTTORI, KÄLVIÄN SEURAKUNTA

Veroilmoituksessa esitetyt euromäärät koskevat vuoden 2022 verotusta. Kaikki tässä kirjoituksessa mainitut vähennykset voi ilmoittaa OmaVerossa, lomakekoodeja tarvitset, jos ilmoitat vähennyksiä paperilla.

Veroilmoituksessa verotuksen

perusteena olevat tiedot kannattaa tarkistaa ja aloittaa voi seuraavista tiedoista: 1) palkkatositteiden ja esitätetyn veroilmoituksen palkkatiedot ovat samat 2) palkkatositteiden matkakulut ovat esitätetyssä veroilmoituksessa-kin matkakuluja, eivät palkkoja ja 3) kertykö tulonhankkimis-

menoja yhteensä vähintään 750 euroa. Verottaja tekee automaattisesti palkansaajalle 750 euron tulonhankkimisvähennyksen. Jos sinulla on työstä aiheutuneita menoja tätä enemmän, ne kannattaa ilmoittaa verottajalle, jotta ne otetaan verotuksessa asianmukaisesti huomioon.

Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksut ja työttömyyskassamaksut

AKI ilmoittaa suoraan palkasta perityt ay-jäsenmaksut verottajalle, ja ne on valmiiksi esitätetyssä veroehdotuksessa. Alaosaston jäsenmaksu ei välttämättä ole mukana tässä. Se on vähennyskelpoinen ja ilmoitetaan lomakkeella 50A. Esitätettyä veroilmoi-

tusta ja vuoden viimeistä palkkalaskelmaa vertailemalla selviää, onko alaoston jäsenmaksu otettu huomioon veroehdotuksessa. Nämä maksut eivät ole tulonhankkimiskuluja, vaan ne otetaan verotuksessa huomioon erikseen.

Veroilmoituksessa verotuksen perusteena olevat tiedot kannattaa tarkistaa!

Asunnon ja työpaikan väliset matkat

Asunnon ja työpaikan välisellä matkalla tarkoitetaan kodin ja varsinaisen työpaikan välistä matkaa. Matkat vähennetään yleensä halvimman julkisen kulkuneuvon mukaan. Oman auton mukaan matkoja saa vähentää, jos julkista kulkuneuvoa ei ole tai odotusaika on vähintään kaksi tuntia tai kävelyä on yhteen suuntaan vähintään kolme kilometriä. Matkakuluissa on omavastuu 750 €. Jos matkaku-

luja ei ole näin paljon, vähennystä ei saa, mutta ilmoittamalla ei menetä mitään. Matkakuluja voidaan vähentää enintään 8 400 €. Kaikki kodin ja työpaikan väliset matkakulut ilmoitetaan, verottaja vähentää omavastuun.

Jos teet matkoja muille työpaikoille esim. freelancerina etkä saa näistä matkoista korvausta, voit ilmoittaa myös nämä kulut tilapäisistä työmatkoista aiheutuvina.

Niissä ei ole omavastuuta, yläraja ei ole halvimman kulkuneuvon vaatimusta. Myös matkat harjoituspaikoille ja vastaaville voidaan ilmoittaa, jos niistä ei ole saatu korvauksia. Oman auton käytöstä voi esittää vähennettäväksi 0,30 €/km ja polkupyörästä 98 €/vuosi. Kun oman auton kilometrimäärä syötetään OmaVeron, laskee järjestelmä vähennyksen automaattisesti.

Päiväraha, ylimääräiset elantomenot

Jos työnantaja ei ole maksanut päivärahaa työmatkasta, jonka päivärahaehdot täyttyvät, voit vaatia vähennettäviksi ylimääräisiä elantomenoja. Ellei muuta osoiteta, pidetään tavanomaisina 11,25 euroa työpäivältä. Ylimääräisinä menoina pidetään tämän ylittäviä elantomenoja. Näitä kuluja vaadittaessa on esim. ateriakuitein pystyttävä näyttämään, että matka on tapahtunut ja kuluja on todella ollut. Jos tällainen matka kesti 6–10 tuntia, on vähennys 16 €/vuorokausi, pidemmiltä matkoilta vähennys on 30 €/vuorokausi. Jos kuluja (vaikka pa asujen pesettämiskuluja) on ollut enemmän, ne on osoitettava kuitein.

Ammattikirjallisuus

Ammattilehdet (Kotimaa, Kirkko-musiikkilehti jne.) musiikkikirjat, äänitteet, hartauskirjat, kommentaarit, nuotit jne. ovat vähennyskelpoisia. Yleisteokista ja äänitteistä tarvitaan usein selvitys, miten ne liittyvät tulon hankkimiseen. Yleensä riittää yksinkertainen lista hankinnoista ja myyjistä.

Työhuone

Jos verovelvollisella ei ole ollenkaan työnantajan järjestämää työhuonetta, tai hän tekee etätöitä kokopäiväisesti ja yli 50 % työvuoden työpäivistä, on vähennys 920 €/vuosi. Useimmilla meistä on työhuone, mutta jos käyttää asuntoa osapäiväisesti päätyöhön tai sivutyöhön, tekee enintään 50 % työvuoden työpäivistä etätöitä, toimii freelancerina jne., on vähennys 460 €. Tämä ehto täyttyy mm. niin, että asunnossa harjoitellaan ja siellä säilytet-

tään soittimia, nuotteja jne. Jos käyttää asuntoa satunnaisesti työhuoneena tai tekee etätöitä satunnaisesti, on vähennys 230 €. Muusikolle erillinen tai asunnon yhteydessä oleva työhuone on harjoittelua varten välttämätön, eikä työhuonevähennyksen hyväksymisessä yleensä ole ollut ongelmia, mutta vähennys on kuitenkin pyydettäessä perusteltava asianmukaisesti.

Työasunto

Jos perheellisen pitää työpaikan sijainnin vuoksi vuokrata kakkosasunto vähintään 100 km päästä varsinaisesta asuinpaikasta, voi vaatia vähennettäväksi enintään 450 €/täysi kalenterikuukausi, jona verovelvollisella on ollut molemmat asunnot. Per-

heuttömällä täytyy olla kaksi työpaikkaa ja kaksi asuntoa näiden kaukana toisistaan sijaitsevien työpaikkojen vuoksi. Työasuntovähennyksen voi saada vain toinen puolisoista, omistusasunnosta vähennystä ei saa.

Ammattilehdet, musiikkikirjat, äänitteet, hartauskirjat, kommentaarit, nuotit jne. ovat vähennyskelpoisia.



Virka- tai työpuku – suojavaatteet ja suojaimet

Yleensä vaateenot ovat elinkustannuksia. Vähennystä voidaan myöntää, jos työpuku ei voi käyttää muuten kuin työtehtävissä, tai jos työ kuluttaa vaatteita tai on erittäin likaista – tai ehkä kantoreita ajatellen erityisen puhdasta! Joskus verottaja voi vaatia työnantajan antaman todistuksen ”pukupakosta” ja selvityksen siitä, minkä verran asua on käytetty töissä ja minkä verran muutoin. Usein kantoreiden käyttämän juhlallisen asun on saanut vähennetyksi ilmoittamalla sen esiintymisasuna (joka se on) ja vertaamalla sitä orkesterimuusikon asuun. Työvaatteiden pesula- ja korjauskulut voi esittää vähennettäväksi. Jos saat työnantajalta pukukorvausta, se on verotettavaa tuloa. Jos hankit itse omia suojaimeja, esim. korvatulppia, kasvomaskeja tai paidansuojia, ne ilmoitetaan tässä kohtaa. Papin virkapuku on verottajan ohjeen mukaan katsottu vähennyskelpoiseksi.

Työvälineet, soittimet, taitelijoiden kulut, tietokone ja tietoliikenneyhteydet, toimistotarvikkeet

Jos hankkii omia soittimia, nuottitelineitä, tarvikkeita, äänirautaa, muistitikkua, kovalevyä ja huoltaa/huollattaa niitä (esim. pianoviritykset), ilmoitetaan nämä kulut myös. Yleensä alle 1 000 € ja alle kolme vuotta käytettävät hankinnat ilmoitetaan vähennyksenä hankintavuonna ja tätä isommat tai pitempään käytettävät hankinnat useammalle vuodelle jaettuina poistoina. Myös alle 1 000 € hankinnan voi ilmoittaa poistoina, jos hankinnan käyttöikä on yli kolme vuotta. Poistoja ei ole pakko aloittaa heti hankintavuonna, esim. opiskelija voi halutessaan aloittaa poistojen ilmoittamisen vasta, kun on töissä ja tulot ovat isommat.

Pelkästään työkäyttöön hankitun tietokoneen voi vähentää kokonaan. Jos konetta tarvitsee töihin, mutta sillä on muutakin käyttöä, saattaa

verottaja pyytää selvityksen koneen käytöstä. Yleensä lyhyt ja ytimekäs selvitys on pitkää parempi. Nuotinnus- ym. tarvittavat ohjelmat, printterit, värit, ulkoiset kovalevyt, internetin ja puhelinkulut voi esittää myös vähennettäväksi, kun ne on tehty tulo hankkimiseksi. Ilmoitukseen laitetaan kulut ja kuinka suuri osa niistä aiheutuu työstä.

Tietokoneiden vähennysoikeuden määränä voidaan pitää seuraavia prosenttiosuuksia tietokoneen hankintamenosta: Ei näyttöä laitteiden käytöstä työssä = 0 %. Näyttöä työkäytöstä = 50 %. Näyttöä pääasiallisesta työkäytöstä. Tietokonetta on käytetty esimerkiksi huomattavien sivutulojen hankinnassa = 100 %. Olen yleensä esittänyt esim. puolet internetyhteyden kuluista ja ne on hyväksytty.

Opiskelukustannukset, opintomatkat ja mestarikurssit

Jos opiskelu johtuu nykyisessä työssä tarvittavan ammattitaidon täydentämisestä/ylläpitämisestä, voidaan siitä aiheutuneita kuluja vähentää. Jos esim. jostain koulutuksesta työnantaja maksaa osan ja itse osan, voi oman osuutensa esittää vähennettäväksi. Esitys on hyvä valmistautua perustelevaan. Jos muodollinen pätevyys lisääntyy koulutuksen myötä, voi olla vaikea saada vähennystä hyväksytyksi. Opintomatkoja ja mestarikursseja voidaan vähentää samoin em. perustein. Niistä voi ilmoittaa sekä itse opiskelusta että matkasta ja elämisestä aiheutuneita kuluja.



Sairauskulut ja terveydenhoito

Yleensä sairauskulut ja terveydenhoidosta aiheutuvat kulut ovat vähennyskelvottomia elantomenoja. Laulajan voice massage -hoitoja voidaan kuitenkin hyväksyä samoin kuin joitain hammashoitoja ja -korjauksia, jos niillä on ammattiin liittyvä yhteys. Ammattitaidon ylläpitämisestä aiheutuvien kulujen vaatiminen vähennettäväksi on perusteltua.



Muita kuluja:

Konserttiliput ovat vähennyskelvottomia, samoin voivat olla muutkin pääsymaksut, jos katsoo oppivansa tilaisuudesta tai on työn hoitamisen kannalta käytävä tilaisuuksissa ja koetettava säilyttää ammattitaitoaan. Muusikon täytyy pitää yllä ammattitaitoaan seuraamalla taiteen kehitystä! Hyvissä konserttiohjelmissa on myös usein tärkeää tietoa.

Lopuksi

Yleisesti on niin, että jos kulu on aiheutunut tulon hankkimisesta, sen saa vähentää. OmaVeroa käytettäessä perusteluja vähennyksille ei yleensä tarvitse tai edes pysty syöttämään järjestelmään, mutta niitä saatetaan pyytää. Edellä oleva lista vähennyksistä ei ole kattava eikä takaa, että jokin siinä mainittu vähennys menisi läpi verotuksessa. Verottajan on kuitenkin lain mukaan tyydyttävä hyväksyttäviiin selvityksiin asioista. Jos jotain, esim. kirjaa, tietokonetta tai äänitettä, voidaan katsoa käytettävän myös elantokuluna, on hyvä selvittää itselleen ja tarvittaessa verottajalle, mikä osuus on työstä johtuvaa ja mikä muuta käyttöä. Verottaja suuntaa tarkempaa

huomiota yleensä vuosittain valittaville ammattialoille, joilla toimivien verovelvollisten ilmoitukset tutkitaan muilla aloilla toimivien ilmoituksia tarkemmin.

Sain aiemmasta, vastaavasta kirjoituksestani kiitosta, mutta myös kyselyjä, miksi kannustetaan ”tällaiseen veronkiertoon”. Tässä kirjoituksessa ei kannusteta veronkiertoon, vaan referoidaan verottajan ohjeita ja päätöksiä tulonhankkimisesta aiheutuneiden menojen verokohtelusta. Kenenkään ei tietenkään ole pakko ilmoittaa verottajalle mitään tulonhankkimisesta aiheutuneita menoja, mutta silloin maksaa veroja enemmän kuin mitä verottaja on nähnyt oikeaksi ja kohtuulliseksi kantaa. ✘



KAISU RAUHAMA

KANTTORI, MALMIN SEURAKUNTA

Kanttorin konttorista avoimelle areenalle

Lapsuuteni kirkossa urut olivat parvella, erillään kaikesta muusta. Joskus joku kuorolainen kipusi lehterille kanttorin seuraksi, mutta yleensä tämä oli siellä yksin musiikkinsa kanssa. Istuin kirkonpenkissä ja ihailin kiiltäviä piljejä. Kirkkomusiikin pyhyys sekä kiehtoivat pelotti: olisiko minusta tuohon? Opintojen jälkeen olin pitkään muissa töissä. Sitten tuttu kanttori pyysi viikonloppusijaiseksi pienelle seurakuntakodille. Mieleeni palasi nuoruuden pyhä västus urkujen edessä, mutta kun astuin pikkukirkon ovesta sisään, salissa penkkien lähellä olikin ihan pieni urkupositiivi. Sillä ei soitettu fantasioita ja fuugia, sen sijaan virsien säestäminen tuntui yllättävän mukavalta – istuin seurakuntalaisten kanssa samassa tassossa, olin yksi heistä.

Tästä syntyi uusi työnäky: miten välittää ihmisille helpouden tunnetta, ajatusta siitä, että olemme kaikki samalla viivalla? Että erilaisista virka-asetuksista huolimatta ei ole erikseen ohjelmansuorittajia ja yleisöä vaan yksi seurakunta, joka elää tätä hetkeä yhdessä.

Yhtenä yönä näin unen. Olin messuvuorossa kirkossa, jossa en yleensä soittanut. Ennen messun alkua huomasin virsitaululla tyhjän kohdan. Ihmettelin tätä suntille, joka totesi itsestään selvästi: "Sehän on seurakuntalaisen toivevirsi!" Heräsin ja mietin, olisiko tässä ideaa: olisi yksi kohta, johon

virttä ei valitakaan etukäteen vaan se tulisi paikallaolijoilta. Kirkkoherralta sain 50-vuotislahjaksi luvan ottaa toivevirren osaksi oman kirkkoni messuelämää. Se toimi hyvin ja toi yhteisöllisyyttä! Joskus hyvät ideat syntyvät tyhjyydestä. Pidin teemapohjaisia kuoroperiodeja, joissa yhdellä kaudella laulettiin tuomaslauluja, toisella Taizé-hymnejä, kolmannella kelttiläistä musiikkia. Viime syksynä selkeää ajatusta ei löytynyt ja ihmiset jo

kyselivät kuorosta. Teemahan voisi olla Tule ja toivo: osallistujat toisivat mukanaan itselleen mieluisia lauluja, joihin kanttori etsii sovitukset. Siitä tuli oikea hyvän mielen kuoroperiodi! Laulajien välille syntyi tiivis yhteys, kun he tiesivät laulujen tärkeyden toisilleen, ja messuissa näki ja kuuli, kuinka hyvältä tuntui laulaa niitä myös muille.

Entä Kirkkomusiikin päivä? Eri vuosina on ollut konsertteja ja yhteislaulutilaisuuksia. Mitä jos ih-

miset saisivatkin tehdä kirkkomusiikkia itse - tulisivat kokeilemaan urkuja! Arvelimme, että jokunen uskaltautuisi paikalle yksittäin, soittaisi ja lähtisi pois. Mitä vielä: parikymmentä tuli kerralla ovesta, he istuivat penkkeihin, soittivat vuorotellen ja kuuntelivat toisiaan. Saimme hienon musiikkihetken sekä toiveen jatkotapahtumasta. Siispä urku auki, virkatoverit! ✕

Olisiko tässä
idea: olisi
yksi kohta,
johon virttä ei
valittaisikaan
etukäteen,
vaan se tulisi
paikallaolijoilta?

Kirjoittaja on Vuoden Kanttori 2022



Laura Leipakka

TM, PROJEKTIKOORDINAATTORI,
ESPOON SEURAKUNTAYHTYMÄ

Rekrytointi on kahden kauppa

Oikea työntekijä oikeaan työtehtävään oikealla hetkellä. Tässäpä rekrytointi pähkinänkuoressa. Käytännössä tämä ei aina ole niin helppoa.

Olin työurani alkutaipaleella noin puolitoin vuotta eräässä rekrytointialan yrityksessä töissä hallinnollisissa tehtävissä. Vaikka en työkseni rekrytoinut ketään, kokemus opetti paljon siitä, kuinka haastava ja vaativa rekrytointiprosessi saattaa olla. Ei ole aina helppoa löytää osaamiseltaan, kyvyiltään ja ominaisuuksiltaan sopivaa työntekijää juuri tiettyyn työtehtävään.

Rekrytointi on aina kahden kauppa. Sitoutunut ja motivoitunut työntekijä on työnantajalle arvokas, koska hän tuottaa tulosta ja edistää työnantajan asiaa. Työntekijälle työpaikka puolestaan tarjoaa toimeentulon, paikan käyttää osaamistaan ja ihannetapauksessa myös mahdollisuuden kehittyä. Molemmat osapuolet hyötyvät onnistuneesta rekrytoinnista. Yhteiskunnan hyvinvointi lisääntyy verotulojen ja tyytyväisten ihmisten muodossa.

Rekrytointi on pyörinyt mielessäni, koska nykyinen määräaikainen työsuhteeni päättyy tämän vuoden lopussa. Työnhaku ja seuraavan urasiirron miettiminen vaativat aina valmistautumista niin henkisesti kuin konkreettisesti. Kokemus on ollut paras opettaja. Tässä kootut vinkkini rekrytointiin työnhakijan näkökulmasta.

- Hae vain sellaisia työpaikkoja, joihin oi-

keasti haluat. Älä käytä aikaasi – ja rekrytoijan aikaa – turhiin hakemuksiin.

- Lyhyestä virsi kaunis. Älä kirjoita romaania työhakemukseen, yksi A4-sivu riittää. Rekrytoija lukee kymmeniä hakemuksia, älä kuluta hänen aikaansa epäolennaiseen.

- Keskeytä olennaiseen. Nosta hakemuksessa ja ansioluettelossa esiin ainoastaan työtehtävän kannalta keskeiset asiat. Ansioluettelo kannattaa aina räätälöidä työpaikan mukaan.

- Turha kursailu pois. Omaan osaamistaan ei kannata liioitella, mutta ei myöskään vähätellä. Muista, että myös muualla kuin työssä saatu tietotaito voi olla hyödyksi.

- Myy itsesi ja osaamisesi. Perustele konkreettisin esimerkein, miksi juuri sinä olisit hyvä hakemassasi työtehtävässä tai miksi haluat juuri kyseisen työnantajan palvelukseen. Anna motivaation ja osaamisen näkyä!

Työnantajille annan vinkiksi sen, että työntekijään ja rekrytointiin kannattaa panostaa. Onnistumista ei synny ilman hyviä työntekijöitä ja heitä on vaikea löytää, jos työnantajakuva ei ole kirkas tai houkutteleva. Palkka, kehittymismahdollisuudet, työsuhte-edut ja työnantajan arvomaailmaan sitoutuminen ovat kaikki olennaisia kysymyksiä työntekijän näkökulmasta. Osaavia ja motivoituneita työntekijöitä löytää muun muassa edellä mainitut asiat huomioimalla. Hyvän työntekijän löytäminen ja talossa pitäminen on työnantajalle aina etu. ✘

KESÄTYÖNTEKIJÄN PIKKUJÄTTILÄINEN 2023

Kesätyöhön liittyvät sopimukset, virkamääräykset sekä yksityiskohtat ovat nyt ajankohtaiset. Tästä kesätyöntekijän pikkujättiläisestä voit tarkistaa, onko kesätyösi yksityiskohtat hoidettu reilusti!



Seurakunnat hakevat kesätyöntekijöitä hyvin erilaisiin tehtäviin. Kesätyöntekijän asema seurakunnassa vaihtelee sovittujen tehtävien mukaan: joku palkataan pelkästään yhtä leiriä tekemään, toinen hyppää mukaan rippikouluprosessiin jo kevään aikana, kolmas saa töitä kaikille kesäkuukausille.

Sopimukset kunnossa

Kaikkia kirkon töissä olevia kirkollisen alan opiskelijoita koskee Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus KirVESTES. Se määrittää työnantajan ja työntekijää koskevat työehdot aina palkkauksesta päivärahoihin ja vapaa-päiviin. Löydät sopimuksen osoitteesta kirvestes.fi.

Oman työnantajan kanssa kannattaa aina tehdä kirjallinen työ sopimus, josta käy ilmi työsuhteen kesto, palkka, pääasiallinen työpaikka sekä työaika. Työsopimuksesta täytyy selvittää se, millaisiin tehtäviin sinut on palkattu.

Ellei työnantajasi ehdota kirjallisen työ sopimuksen tekemistä, ota itse asia rohkeasti puheeksi. Suullisen sopimuksen varaan ei kannata jättäytyä. Kirjalinen työ sopimus takaa, että työsuhteen pelisäännöt ovat selvät molemmille osapuolille. Hoida työ sopimusasiat kuntoon jo ennen työsuhteen alkua – mahdollisten ongelmien selvittäminen voi olla jälkikäteen hankalaa. Mikäli jokin asia solmittavassa

Oman työnantajan kanssa kannattaa aina tehdä kirjallinen työ sopimus.

työsopimuksessa epäilyttää, niin ole rohkeasti liittoosi yhteydessä.

Kesätyö järjestetään monissa seurakunnissa työ sopimussuhteen sijaan määräaikaisena virkasuhteena. Tällöin työnantajan on annettava pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoidomääräys, eikä erillistä työ sopimusta välttämättä tarvita. Mikäli virkasuhteen keskeiset työehdot eivät käy ilmi viranhoidomääräyksestä, on niistä annettava vähintään kuukauden kestävässä virkasuhteessa selvitys ennen ensimmäisen



täyden palkanmaksukauden päättymistä. Keskeisiä virkasuhteen ehtoja ovat muun muassa mahdollinen koeaika, virkapaikka, virkasuhteen kesto, palkkauksen perusteet tai pääasialliset tehtävät.

Sillä, onko kesätyö järjestetty virka- tai työsuhteena, on merkitystä esimerkiksi työtarjouksen sitovuudelle ennen työsopimuksen allekirjoittamista tai viranhoidomääräyksen antamista. Työsopimus syntyy jo suullisen tarjouksen hyväksymisestä, kun taas virkasuhde syntyy vasta viranhoidomääräyksen antamisesta.

Paljonko palkkaa?

Palkkaus voidaan määritellä kahdella eri tavalla. Nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkaus voidaan sopia KirVESTES:n liitteen 5 mukaan, jolloin se asettuu 1 318,69 - 2 022,44 euron välille. Liitteen 5 mukainen palkkaus kuitenkin koskee ainoastaan työajallisia työsopimussuhteisia työntekijöitä. Tällöin leirityöstä on maksettava työajanlisät sekä leirivapaat todellisen työaika-kirjanpidon mukaisesti.

Seurakunnissa on usein käytetty kesätyöntekijöiden palkkaamiseen määräaikaisia virkasuhteita, jotka mahdollistavat sen, ettei työaika seurata. Tällaisessa järjestelyssä palkkaus on kuitenkin määritettävä KirVESTES:n yleisen palkkausjärjestelmän mukaan, jolloin palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen. Koska korkeakoulussa opiskelleilla kesäteologeilla ja kirkkomuusikoilla on usein asian- tuntijaosaamista vaativia tehtäviä, voidaan hyvin arvioida että vaativuusryhmäksi tulisi koulutusvaatimuksen perusteella asettaa 501,

jolloin kuukausipalkka pitäisi määrittää vähintään 2 465,39 euroon.

Yleisesti voidaan arvioida, että palkasta neuvoteltaessa tulisi huomioida sovittujen työtehtävien laatu ja laajuus sekä opiskelijan aiempi työkokemus ja suoritettut opinnot. Liitteen 5 mukaista palkkaa määritettäessä ei opintojensa loppuvaiheessa olevan tai tutkintovaatimuksiin liittyvän harjoittelun suorittaneen opiskelijan palkkaa tule määritellä palkkahaarukan alapäästä.


Suosittelemme tutustumaan AKI-liitot ry:n suosituksiin teologian ja kirkkomusiikin opiskelijoiden palkkauksesta ja työehdoista kesälle 2022 verkkosivuiltamme akiliitot.fi >> *työelämäopas* >> *Teologian ja kirkkomusiikin opiskelijoiden palkkaus ja työehdot kesälle 2022 seurakunnissa ja kirkon työpaikoilla*.

Oma ryhmänsä ovat kesätyöntekijät, joilla on jo oman alansa virkaan pätevä tutkinto. Erityisesti kirkkomusiikin opiskelijat saattavat hoitaa seurakunnissa myös kanttorien sijaisuuksia. Näissä tapauksissa palkkaus tulee määrittää yleisen palkkausjärjestelmän mukaan tehtävän vaativuuden perusteella.

Mikäli olet menossa seurakuntaan töihin kuukautta lyhemmäksi jaksoksi, esimerkiksi vain yhdelle leirille, palkkasi voidaan silti määritellä kuukausipalkan perusteella.

Jos kuljet virkamatkoja omalla autollasi, sinulla on oikeus saada kilometrikorvausta. Kysy kuitenkin kirkkoherralta, millainen käytäntö seurakunnassa on. Kilometrikorvauksia ei makseta työmatkasta, jonka ajelet kotoa töihin, vaan vasta työsopimuksessa määritellystä työpaikasta käsin suoritetusta matkasta. Kilometrikorvauksista täytetään aina erillinen lo-

Kesätyöntekijälle kuuluu kaksi vapaapäivää viikossa.



Muista, että
työntekijällä on
paitsi oikeuksia
myös velvollisuuksia.

make, josta ilmenee matkan pituus ja sen tarkoitus. Kilometrikorvaus vuonna 2023 on 53 senttiä.

Töissä ja vapaalla


Työajassa olevilla yleinen säännöllinen työaika on 38 tuntia ja 15 minuuttia viikossa eli 7 tuntia ja 39 minuuttia päivässä. Työmatkoja asunnosta työpaikalle ei lasketa työajaksi, mutta jos joudut työpäivän aikana siirtymään työpisteestä toiseen, nämä matka-ajat ovat osa työaikaasi. Lähimmän esimiehen kanssa kannattaa sopia siitä, kuinka paljon työaika voit käyttää esimerkiksi rippikoulutuntien ja muiden työhösi kuuluvien tilanteiden valmisteluun.

Kesätyöntekijälle kuuluu kaksi vapaapäivää viikossa. Jos vapaapäivät jäävät leirin alle, ne siirtyvät pidettäväksi myöhemmin.

Jokainen kesätyöntekijä on oikeutettu sopimuksen mukaiseen vuosilomaan. Ensimmäiseltä kahdelta täydeltä työkuukaudelta lomapäiviä kertyy kaksi kuukaudessa, kolmannelta kuukaudelta yksi. Täydeksi työkuukaudeksi lasketaan pääsääntöisesti kuukausi, jossa on yli 14 työpäivää tai 35 työtuntia. Loman ajankohdasta kannattaa keskustella työnantajan kanssa. Mikäli et ehdi pitää lomapäiviäsi, ne on mahdollista korvata rahana. Tästä kannattaa kuitenkin aina sopia etukäteen.

Työaika leirillä

Useimmiten kesätyöntekijöiden tehtäviin kuuluu olennaisena osana leirityö. Työajallisilla kesätyöntekijöille. KirVESTES 164 § ohjeistaa määrittelemään etukäteen lepoajat, työn



määrän sekä jakautumisen leirille osallistuvien kesken. Säännöllisen työajan ylittävä työaika korvataan tunti tunnista -periaatteella, eli yhdestä ylityötunnista työntekijä saa joko yhden tunnin vapaata tai tunnin palkkaa vastaavan rahallisen korvauksen.

Leirityöaikaa koskevan momentin noudattaminen vaatii käytännössä sitä, että leirien aikataulua suunnitellaan etukäteen myös työntekijäresurssien näkökulmasta. Työ- ja vapaa-aikoja suunnitteleamalla ja jakamalla pystytään takaamaan kaikkien työntekijöiden riittävä lepo leirin aikana – kukaan ei jaksakaan eikä voi tehdä töitä 24 tuntia vuorokaudessa, ei edes leirillä.

Leirillä työaikaa voidaan haluttaessa pilkkoa niin, että työajan välissä on vapaa-aikaa – esimerkiksi toisen opettajan tuntien aikana tai leiriläisten vapaa-aikana. Tällöin työntekijä voi olla leirin käytössä taukojaan lukuun ottamatta aamusta iltaan. Työajan suunnittelun tulee aina lähteä kunkin leirin tarpeista ja suunnittelun lähtökohtana on hyvä käyttää leirin ohjelmaa.

Leirielämää

Moni kesätyöntekijä viettää ison osa kesäkuukausista leirillä, ja leirityöstä työntekijän kuuluu saada tietyt korvaukset: leiripäivärahaa sekä leirityöaikahyvitystä.

Leiripäivärahaa maksetaan jokaiselta yhtäjaksoiselta leirivuorokaudelta (kokopäiväraha = 45 €/vrk). Leirivuorokauden lasketaan alkavan, kun työntekijä lähtee kotoaan tai työpaikaltaan ja päättyvän, kun hän palaa sinne. Jos reissaat esimerkiksi vaellusriparille Lappiin,

matkat laskeetaan mukaan leiriaikaan. Mikäli leiriin tai retkeen kuuluu seurakunnan kustantama ruokailu, päivärahasta vähennetään laitosuokailun verotusarvoa vastaava summa, joka on 5,10 €/lämmintä ateria.

Leiripäivärahan saaminen riippuu siitä, missä työpaikkasi on. Mikäli työpaikkasi on työsopimuksessa tai virkamääräyksessä merkitty seurakunnan leirikeskus, jossa leirit pidetään, et ole oikeutettu leiripäivärahaan. Työpaikan ei pitäisi olla leirikeskus – varsinkaan silloin, jos työhösi kuuluu muutakin kuin pelkkiä leirejä. Leirikeskuksen pitäisi myös sijaita yli 5 kilometrin päässä virkapaikasta.

Leirien vastuukysymyksistä on hyvä muistaa, että kesätyöntekijä ei voi olla leirin turvallisuusvastuussa. Mikäli hänet kuitenkin määrätään tällaiseen vastuuseen, siirtyy oikeudellinen vastuu kesätyöntekijän esimiehelle eli kirkkoherralle.

Kannattaako työttömyyskassan jäsenyys?

Kesätöitä tekevä opiskelija voi halutessaan liittyä työttömyyskassan jäseneksi ja kerryttää näin kesätöillään työssäoloehto. Kassan jäsenyys kannattaa, jos valmistuttuaan sattuukin jäämään työttömäksi; kun työssäoloehto täyttyy, vastavalmistunut maisterikin on oi-



keutettu ansiosidonnaiseen päivärahaan. Työsäoloehdon täyttymiseen lasketaan mukaan myös muut kuin kirkon töissä tehdyt työt.

Kanttori-urkuriliiton, Pappisliiton tai Teologiliiton ilmainen opiskelijajäsenyys ei sisällä työttömyyskassan jäsenyyttä, joka on aina maksullinen. Jäsenmaksu on 9 €/kk eli 108 € kuluvana vuonna. Nykyisen taloustilanteen vallitessa työttömyyskassan jäsenmaksu kannattaa usein kuitenkin maksaa. Jos olet kiinnostunut työttömyyskassan jäsenyydestä, ota yhteyttä AKIn toimistoon!

Kysy ja keskustele rohkeasti!

Kesätyöntekijän kannattaa pitää kiinni oikeuksistaan. Muista kuitenkin, että työntekijällä on paitsi oikeuksia myös velvollisuuksia. Hoida sinulle annetut tehtävät huolella ja noudata esimieheltä saamiasi ohjeita. Kesätyöt tarjoavat arvokasta kokemusta seurakuntatöistä ja toimivat myös erinomaisena käyntikorttina tulevia töitä haettaessa. Töihin kannattaa siis suhtautua riittäväällä vakavuudella. Muista, että seurakunnan silmissä edustat myös kaikkia oman alasi opiskelijoita.

Kaikista mieltä painavista asioista kannattaa kysyä ja keskustella. Jokaisella työpaikalla on

omat käytäntönsä, joiden tunteminen helpottaa työntekoa huomattavasti. Monet asiat ovat myös sellaisia, joista täytyy itse sopia oman esimiehen kanssa. Näitä ovat esimerkiksi kesätyöntekijän työtehtävät, osallistuminen rippikoulun ennakkotapaamiisiin ennen varsinaisen työjakson alkamista, opetustehtävien jakaminen rippikoulussa ja monet muut asiat, joista ei ole olemassa virallisia sopimuksia. Kannattaa siis olla aktiivinen jo ennen työsuhteen alkamista, niin välttyy ikäviltä yllätyksiltä. Seurakunnan luottamusmieheltä tai liitostasi voit aina kysyä, mikäli jokin asia epäilyttää.

Lakisääteistä paremmat työterveyspalvelut eivät automaattisesti kuulu lyhyessä työsuhteessa oleville työntekijöille. Oman esimiehen kanssa kannattaa keskustella myös siitä, kuinka toimit, jos satut sairastumaan kesken kesätöiden.

Jos kaipaat lisätietoa kesätöihin liittyvistä asioista, ota rohkeasti yhteyttä. Yhteystietomme löytyvät tämän lehden takaa. Myös työpaikoilla toimivat luottamusmiehet ovat kesätyöntekijöiden käytettävissä.

Onnea työnhakuun ja työn iloa kesääsi! ✕



EVA THÖLIX

TYÖPAIKKAPAPPI, VAASAN SEURAKUNTAYHTYMÄ

UUSI
KIRJOITUSSARJA:
**Laatikon
ulkopuolelta**

Avainten haltija

Avaimilla pääsee paikkoihin, jotka yleensä ovat suljettuja. Se, että jollakin on avaimet johonkin, kertoo, että hän saa kulkea ovesta sisään ja tulla peremmälle. Avaimet ovat luottamuksen osoitus. Ensimmäiset työavaimeni sain elokuvatekstittämöön joskus viime vuosituhannella. Myöhemmin, opiskeltuani teologiaa ja saatuani työpaikan pappina Vaasasta sain avaimet kirkkoihin, seurakuntataloihin ja virastolle.

Avaimia ja kulkukortteja on sittemmin kertynyt melkoinen nippu.

Teen työtä työpaikkapappina ensilinjan auttajien parissa, teollisuudessa ja yrittäjien kanssa. Avaimet ja kulkukortit eivät ainoastaan avaa ovia näihin työpaikkoihin, vaan myös ihmisten elämän (ja työelämän) kysymysten äärelle. Jokaisen univormun ja työvaatteen alla on ihminen, jolla on ihmisen elämän kysymykset, ilot ja surut. Työpaikkapappi edustaa koko kirkkoa ja paikallista seurakuntaa siellä, missä ihmiset arkeaan elävät. Monelle työpaikkapapin kohtaaminen on se ainoa linkki kirkkoon tai seurakuntaan, kuului siihen tai ei. Avaimia on käytettävä viisaasti.

Avaimet ja niiden käyttäminen vaatii sitoutumista ja pitkäjänteisyyttä. On rohkeasti avattava niitä ovia, joihin avaimet sopivat ja kuljettava niiden kanssa juuri sinne, minne niillä pääsee. Omien avainteni kautta olen ollut tans-

simassa paloaseman pihassa Jerusalema-haastetta, kulkenut työntekijän vierellä puolison tehdessä kuolemaa, sytyttänyt harjoituksissa tulipaloja, ruuvannut w32-moottoria, istunut keskellä yötä poliisiauton keskiosassa ja keskustellut kirkollisista toimituksista samalla, kun kuski väistelee öisellä tiellä sammakoita, työnohjannut, kuunnellut kertomuksia traumaista, ollut paikalla, kun ihmisiä irtisanoitaan, jumpannut palomiesten kanssa aamulla,

kouluttanut, matkustanut paloauton kyydissä lounaalle, ollut paikalla, kun omainen saa suruviestin ja kuunnellut. Avaimet ovat kuljettaneet minua monenlaiseen työhön.

Kirkolla on strategia, jonka nimi on Ovet auki. Ajattelen, että kirkon on myös rohkeasti ja aktiivi-

sesti etsittävä niitä ovia, jotka voivat avautua sen työntekijöille kirkon ulkopuolella. On uskallettava ottaa avaimia vastaan ja astua ovista, jotka niiden kautta aukeavat. On avattava korvat ja suljettava suu, uskaltauduttava yhteyteen ihmisten kanssa.

Työpaikoilla tehtävä työ on hyvä esimerkki sellaisesta kirkon työstä, joka ulottuu omien ovien ulkopuolelle. Jos kirkon työntekijälle luotetaan avaimet johonkin paikkaan, on kirkko toivottu yhteistyökumppani ja siitä kannattaa iloita. Meitä tarvitaan. Ja me tarvitsemme avaimia, sillä vain Jeesus voi kulkea läpi lukkojen. ✕

Monelle
työpaikkapapin
kohtaaminen on se
ainoa linkki kirkkoon
tai seurakuntaan,
kuului siihen tai ei.



UUSI
KIRJOITUSSARJA:
**Normaalia
aikaa etsimässä**

Musiikilla on **MERKITYSTÄ**

Korona-aika laittoi ajattelemaan, mikä kanttorin työssä on tärkeintä.
Musiikki hoivaa ja kantaa. Mutta on kuitenkin parasta livenä.

SANNA KETOLA

KANTTORI, HARJUN SEURAKUNTA, TAMPEREEN SEURAKUNTAYHTYMÄ

Korona-aika laittoi ajattelemaan, mikä tässä työssä on tärkeintä.



Sanna Ketola

Helmikuussa 2020 kävimme Harjun Kanttorikvartetin kanssa pitämässä virsikinkereitä alakoululaisille teemalla ilmastonmuutos ja luonto. Muovinen maapallo pomppi lasten kädestä käteen ja ilo oli ylimmillään. Samalla viikolla nauhoitettiin YLE:lle metsäkirkkoa Ikurin jääveistospolulla. Ihmisiä seisojia vieressä laulamassa, tuohukset käsissä. Ja sitten, vain muutaman viikon päästä maaliskuussa 2020, Suomi sulkeutui. Muistan menneeni kirjastoon hakemaan nopeasti uusia nuotteja ja lukemista, ennenkuin ovet laitettaisiin säppiin. Itkin salaa kirjaston nurkassa. Olo oli epätodellinen, kun ei tiennyt mitä

tapahtuu ja miten tästä eteenpäin. Sitten alkoi etäkoulu, huopapupuaskartelun auttaminen ekaluokkalaiselle, valtakunnallinen vessapaperin hamstraus ja siitä innostuneena kanttorin vessapaperi-jumppavideot sosiaalisessa mediassa. Huumori oli pakko ottaa käyttöön. Sen avulla jaksoi.

Digiloikkia

Otimme yhtäkkiä valtavan digiloikan seurakunnassa. Kokoukset siirtyivät Teamsiin. Jumalanpalvelukset nettiin ja konsertit YouTubeen. Välillä striimi pätki, välillä ei. Välillä kanttorin ääni kuului liian lujaa, välillä ei lainkaan. Mutta silti niitä katsottiin. Tuli paljon kiitosta, että jonkinlainen yhteys seurakun-

taan säilyi, vaikkei fyysisesti nähtykään. Virsikinkereitä ja talvikonserttia koululaisille äänitettiin kaksi päivää purkkiin ja jaettiin linkkinä kouluille.

Ja ne perjantai-illan InstaLivet, joissa laulatin nuorille omasta kodistani punaisen kirjan veisuja, niin että itsensä nolaamisen jälkeen piti surffailla netistä uusi sähköpiano kotiin. Kallista lystiä, mutta kaikki oli sen väärti.

Kun sanat loppuvat

Yksi merkittävimmistä työtehtävistä niin korona-aikana kuin edelleenkin olivat hautajaiset. Korona-aikana eritoten oli etuoikeutettu olo saattaa ihminen viimeiselle matkalleen alle kymmenen hengen saatto-



väen joukossa. Olla yksi saattajista. Eräaseen siunaustilaisuuteen minua pyydettiin soittamaan virkkeellä ”ne ei oo sit semmoset uskonnolliset hautajaiset. Sinne ei tuu pappia tai mitään muutakaan puhujaa paikalle. Halutaan sinne vain musiikkia.” Hautajaiset olivat kauneimmat ikinä. Ne olivat hengellisimmät hautajaiset, missä olen koskaan ollut palvelemissa. Musiikki puhui puolestaan. Se kertoi kaipauksesta, rakkaudesta ja Jumalasta. Se oli samalla rukousta, psalminlukua ja evankeliumia. Sanat olisivat olleet aivan turhia, sillä silloin kun sanat loppuvat, musiikki alkaa.

Musiikki kantaa siinä tilanteessa, kun elämä ei tunnu hyvältä. Musiikki hoivaa, oli se sitten striimin välityksellä tai maski päässä laulettuna. Nimenomaan korona-ajalla opitut jumalanpalvelus-

ten striimaukset jatkuvat edelleen. Ja niitä katsotaan. Ne koskettavat erityisesti heitä, jotka eivät syystä tai toisesta pääse kirkkoon. Ja nyt olemme oppineet jo säättämään mikrofonit, kuvakulmat ynnä muut kuntoon, ettei striimillä näy pelkästään puhuvia päitä. Oppia ikä kaikki. Striimaus ei ollutkaan uhka, vaan mahdollisuus. Myöskään Teams-kokoukset eivät sittenkään olleet hassumpia, ja ne jatkuvat edelleen. Napakkuudellaan ne ovat erittäin tehokkaita. Mutta silti on mukavampaa tavata työkavereita livenä.

Mikä on tärkeintä?

Korona-aika laitto ajattelemaan, mikä tässä työssä on tärkeintä. Se on nimenomaan ihmisten kohtaaminen. Yhteisöllisyys. Mahdollistajana toimiminen. Kuorolais-

ten kokoaminen yhteen, musiikin ilon välittäminen seurakuntalaisille, yhdessä laulaminen ja soittaminen. Rippikoulu ja ne virsikinkerit kouluilla. Tänä vuonna pääsemme vihdoin koronan jälkeen kanttorikollegoiden kanssa kiertämään kuudella koululla. Vuorovaikutus ei onnistu minkään ruudun kautta. Musiikki on parasta livenä.

Musiikilla on onneksi merkitystä. Se on taiteenlaji, joka koskettaa ihmistä kohdusta hautaan. Sen kieli on universaali, jota kaikki ymmärtävät. Estetiikasta nauttimiseen ei tarvita sanoja.

Musiikki nostaa ihon kananlihalle. Se vapauttaa hyvää oloa tuottavia endorfiineja. Se tuo virkeyttä ja on lahja aivoille. Musiikki on rakkauden ilmenemismuoto. Se on kauneutta ja kauneus on luotu jaettavaksi. ✕



RAUNO MÄÄTTÄ
MIKKELI

Kinkereitä ja muita tilaisuuksia

Olen viettänyt eläkepäiviä kohta kaksi vuotta. Jäin eläkkeelle Mikkelin Tuomiokirkkoseurakunnasta 2021 toukokuussa. Oli minulla mahdollisuus päästä eläkkeelle jo neljä vuotta aikaisemmin, mutta halusin vielä jatkaa työuraani. Työelämässä jatkaminen oli minulle selvää, mikäli Luoja suo terveyttä. Minulla oli hyvin innostunut ja motivoitunut kuoro, näin me sitten jatkoimme yhdessä kuoron kanssa. Laulujen opettelu vaati tietysti kuorolta paljon sitoutumista, mutta toisaalta laulaminen on antanut sisältöä elämään, iloa itselle sekä kuulijalleen.

Soittamisen taitoja olen saanut pitää yllä eläkepäivinä tehden tuurauksia. Pyyntöjä on ollut seurakunnan taholta ja joskus omaiset pyytävät myös henkilökohtaisesti tilaisuuksiinsa soittamaan. Tilaisuudet ovat pääasiassa Jumalanpalveluksia, vihkimisiä ja hautauksia. Silloin tällöin on harjoituksia laulajien ja musiikin harrastajien kanssa, joskus konserteja. Olen ollut mukana myös eläkeläisten laulutilaisuuksissa säestämässä.

Kaipauksella muistelen tilaisuuksia, joita pidettiin kylillä, kouluissa ja kodeissa esim. kinkereitä. Maaseudulla kinkereillä oli perinteisesti Raamatun lukua, virsilaulua ja keskustelua ajan-kohtaisista asioista. Muistan kun olin kinkereillä kouluikäisenä, silloin niiden tyyli oli aivan erilainen. Siellä annettiin läksyjä esim. virsiä, joita ei osattu. Ne opeteltiin ja sitten vuoden kuluttua tarkistettiin, onko virret opittu, virsiä oli yleensä 2–3. Pappaja saattoi olla joskus kaksikin. Pappi

kysyi kylän tukihenkilöltä ns. kylän vanhimmalta, että onko tässä kylässä pelattu korttia, juopoteltu, tapeltu tai asuttu susiparina. Kylän vanhin sanoi rohkeasti sitten mielipiteensä kaikkien kuullen. Tällaisiin kysymyksiin suhtauduttiin luontevasti, tekemättä siitä sen kummempaa numeroa. Kinkeriväki ei reagoinut tai säikähtänyt kysymyksiä millään tavalla, vaan kysymykset olivat tuohon aikaan normaali käytäntö, joka nyt on jo historiaa. Nykyäänhän kinkereillä lauletaan,

keskustellaan papin alustuksen pohjalta, lopussa leppoisaa keskustelua kahvitarjoilun lomassa.

Saman leppoisan ja yhteenkuuluvaisen tunnelman loivat joulun aikaan kauneimpien joululaulujen tilaisuudet kylillä. Niissä oli aina kotoinen vapautunut tunnelma, väkeä oli lapsista vaariin ja laulutoiveita tuli vuolaasti.

Toivoisin että nuoretkin löytäisivät paikkansa seurakunnan tapahtumissa ja että kinkereitä eivät kokonaan katoaisi. Seurakunnan tilaisuudet ovat yhteisöllisiä kivoja tapahtumia.

Seurakuntalaisia ja työkavereitakaan ei ole tarvinnut jättää kokonaan eläkkeelle lähdettyä, tapan heitä joskus muissa merkeissä, konserteissa, seurakunnan tilaisuuksissa ym. vaihdamme kuulumisia.

Nyt, eläkeläisenä on enemmän aikaa seurata ja nauttia vuodenaajoista, vaeltaa luonnon keskellä hiihdellen, lenkkeillen, meloen, sivussa on kotimaan matkailua. Olen kiitollinen erityisesti terveydestä, kaikista läheisistä, ystäväistä ja niistä lukuisista tuttavuuksista, jotka ovat syntyneet urani varrella. ✕

Toivoisin että
nuoretkin
löytäisivät
paikkansa
seurakunnan
tapahtumissa.



Katsauksia Cruxin **NELJÄNNESVUOSISATAAN**

Crux-lehti ilmestyy printtilehtenä viimeistä vuottaan. Vuodesta 1997 ilmestynyt lehti on seurannut kirkon hengellisen työn viranhaltijoiden elämää ja ammatillista edunvalvontaa. Neljännesvuosisadan aikana on sopeuduttu pappien viisipäiväiseen työviikkoon ja järkyttyä kaksoistornien tuhosta sekä nähty kirkon palkkausta, virkarakennetta ja koulutusta koskevat uudistukset. Kokoamme tänä vuonna ilmestyviin lehtiin poimintoja menneiltä vuosilta. Paljon on puheenaiheissa tuttua, mutta silti saa huomata vuosien kuluneen.

"Jokainen seksuaalisten rajojen ylitys on liikaa."

Kaikki kolme sukupuolta

Kolme sukupuolta ovat mies, nainen ja seurakunnan työntekijä. Nuo iltapäivälehtien löpöje häkeillyvät yhä uudestaan. Entäkö seurakunnassa jotakin seksuaalista? Suurustaa! Miten noista nyt näin julkeista kirjoitetaan! Menee maine.

Vaikemmenen on kulta, senkään. Monet ovatkin tänään sortin rikkaat uutterat keränneet ystävilleen. Naisiin seksuaalisuuden ääni puhumisen seurakunnan työehtojensa ja työhön liittymistä tilanteissa on vaiheessa, joka ei ole oikeasti väärikään. Voi olettaa jokin ollut oma seksuaalisuuskohtaus? Tiedän josakin työehtojensa näin ollen. On jätetty pois pain pain seminaari, jossa on pelasti lahesty kysymys mitä on olla työehtojensa miehen ja naisen.

Toin kirkon virassa on viettä missä myös pöytä, jossa olen kaullat muokki ammattilaisen ajatustensa. Olen myös ihailtu wiferyttä, jolla seksuaalisuuden liittymistä annetaan puhuttam jalkien kille, kutsuunni kausuunella on rajat. Aloitella on oikeat nimit. Kun rajat on kuljettam airttyhön liittymän ihmishuoleen profunktionaasi ei ole vastavaloituksia. Ei kukaanakaan töitä. Vainkovoivollisuus on sevä ja koeke kirjallani.

seksuaali määrätelmän tilanteita. Vainkovoivollisuus ei oikeastaan vaikuta. Kun seksuaalisuus on olla se kolmas, seurakunnan työntekijä, ovat miestä ja naista koskevat suvallemmät tietoisuus kirkon roolista etukäteen edeskäynnä. Korkean etiikan haarniskan suorpan on muon väärin kutsuunni etikan ja kaamun mukaan. Niin, että on helposti tarttua muiden mokiin. Kun tärkeitä moraalivartijan rooliaan myös kirkon kahdenmukaisuutta. Eihän tässä näin pitänyt käydä. Pitäisi kukaan kirkon työntekijä ja työehtojensa etikan on kutsuunni myös kysymys etikan elämän kolumien kokee vain satunnaisia henkilöitä. Kirkon työntekijän suuri pulma on siinä, että työehtojensa näistä ei ole totuttu kutsuunni ja rakennamattakaan väkistä aistista. Oupulmat vain ovat ja pyryvä.

Jokainen seksuaalinen rajan ylitys on liikaa. Olipa sitten kysymys työtoverista tai seurakunnan miehenä ja naisena olleista rajoja, jotka säätelevät miesten ja naisten olon. Leikkimielinen työehtojensa on herkin ajatustensa. Eihän tässä näin pitänyt käydä. Vainkovoivollisuus on sevä ja koeke kirjallani.

mahduttaa työtoverissa. Kun aistista ei puhuta aistista ja oikein ei myöskään niillä oletetaan ihmisten rahoitusta. Hevillä miestä ja naista koskeville haarniskalle on ajat vain siellä, missä aistista voidaan keskustella myös väkistä.

TYÖYHTEISÖT KESKUSTELEMAAN MITÄ MIEHENÄ JA NAISENA TOIMIMISESTA TYÖYHTEISÖSSÄ

Palautte, jonka olen kaullat näistä harvosta seurakunnan työehtojensa, joiden tiedän käsitellen yhdessä seksuaalisuuden kysymyksiä, on rokkaiseva. Rajat puhumisen ja käytännölliselle työehtojensa voidaan yhdessä määrittellä. Ei ole puhuttelee muuta, että haarniskan on tarvitsa jättää työehtojensa.

Eriyksen tärkeää on pelokkainten sopiminen sellä missä tehdään riittävästi, suuren tai sielunhoidon saralla. Kartto, joka oikea soittiooppilain ryhtiä tammattamattomalla kokeilla ja haarniskan jälkeen menee vastakäppä, joka sellä hämäämisen haarniskan, ja lukkivat iltaohjelmaileikat tai diakonissa, joka on innoittanut kahdenmukaisuutta, jossa haarniskan ja kokeillaan, liikkuu ainta alueella, joka ei kuulu työehtojensa.

Rajat hämäävät, kun näistä ei ole määrätty. Eriyksen selvytetään ja muokketaan. Eriyksen selvytetään ja muokketaan. Eriyksen selvytetään ja muokketaan. Eriyksen selvytetään ja muokketaan.



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

ohjeistuksella vain yhdessä keskustellen ja sopien. Mies-naiskeskustelun liittymä myös toisenlaisen ajatustensa, joka voi purjuttamillaan liittää keskustelijoita. Tiedotuksen keskustelun miehen ja naisen kua olla vappu vuosikymmenen parina. Siinä voi keille!

Tässä seksuaalisuuden kysymyksessä ajaksi on tärkeää surtaa ihmisiä löytämään rajoja omalle mieheille. Heillä vain ei toimi pusuunin saapavaihtoehto, vaikemmenen, lähtöinen hyväksyntä on kaikkein tuloisinta. Vainkovoivollisuus ei ole kutsuunni elämäisen kysymyksistä aistillisesti ja aistista, kyetään laittamaan myös rajat, joihin kaikki sicutuvat. Näitä rajoja ei aseteta esimiehen tai puopojen

Kaikki kolme sukupuolta
Juha Muilu kirjoittaa Cruxin numerossa 7/2003 sukupuolisuudesta keskustelemisen tärkeydestä. Otsikko *Kaikki kolme sukupuolta* viittaa leikkillisesti ajatukseen, jonka mukaan seurakunnan työntekijä olisi kaiken sukupuolisuutta koskehtavan keskustelun yläpuolella. Kirjoitus peräänkuuluttaa keskustelua rinnalle asettumisesta, rajoista ja asiattomuuksiin puuttumisesta.

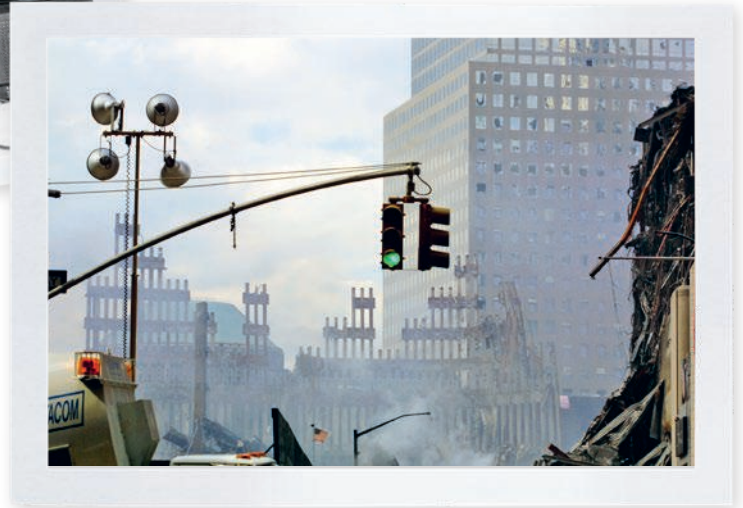
"Kun sukupuolena on olla se kolmas, seurakunnan työntekijä, ovat miestä ja naista koskevat asiat ymmärrettävän vaikeita puhuttaviksi. Tuskaa ei vähennä tietoisuus kirkon roolista

etiikan edeskäynnä. Korkean etiikan haarniskan suojaan on mukava vetäytyä, sieltä voi sopivasti sanoa muille mikä on väärin kristillisen etiikan ja Raamatun mukaan. Vaara vain saattaa olla, että lähellä oleva sumenee niin, että on helpompi tarttua muiden mokiin. Kun sitten nuo onnettomat iltapäivälehdet toteuttavat tärkeää moraalivartijan rooliaan myös kirkon kohdalla suututtaa. Lööppejä lukiessa tuntuu epäoikeudenmukaiselta. Eihän tässä näin pitänyt käydä."

"Jokainen seksuaalisten rajojen ylitys on liikaa. Olipa sitten kysymys työtoverista tai seurakuntalaisesta rikotaan tällä alueella



”Miten paljon olen oppinutkaan uutta, kiitos verkon. Olen oppinut hakemaan vastauksia kysymyksiin, joita aiemmin olisin pitänyt turhan työläinä selvittää.”



”Kuulun itse niihin, jotka saivat tiedon Twin Towersin sortumisesta tekstiviestinä ja seurasi tapahtumaa verkkouutisista.”

rajoja, jotka särkevät miehenä ja naisena olemisen ydintä. Leikkimielinen rippikoulunopettaja voi hetken ajattelemattomuudella tarvella kasvavan nuoren sielunmaiseman. Esimies tai työtoveri puolivillaisilla vitseillään ja sopimattomilla kosketeluillaan voi romahduttaa työtoverinsa. Kun asioista ei puhuta aidosti ja oikein, ei myöskään nähdä oletetun huumorin tuhovaikutuksia. Hyvälle miehelle ja naiselle koskevalle huumorille on sijaa vain siellä, missä asioista voidaan keskustella myös vakavasti.”

”Tässä seksuaalisuuden kyllästävässä ajassa on tärkeää auttaa ihmisiä löytämään rajoja omalle minälleen. Homma vain ei toimi panssarin suojasta sormeja heristämällä, mo-

ralisoimalla. Se toinen vaihtoehto, vaikeaminen, hiljainen hyväksyntä on kaikkein tuhoisinta. Vaikeneminen ei ole kultaa. Työyhteisössä, jossa keskustellaan miehenä ja naisena olemisen kysymyksistä asiallisesti ja aidosti, kyetään laittamaan myös rajat, joihin kaikki sitoutuvat. Näitä rajoja ei aseteta esimiehen tai piispojen ohjeistuksella vaan yhdessä keskustellen ja sopien.”

Luotettava, aito, ärsyttävä netti

Riitta Junnisen kirjoitus Cruxin numerossa 2/2003 verkkoviestinnän mahdollisuuksista uhmaa ajan hammasta. *High-tech kohtaamisia, Kirkon verkkoportaali viestintästrategisena ratkaisuna* -otsikolla laadittu kirjoitus kertoo, että



AKI LIITOT
FÖRBUNDEN

Perustettu 25.1.2001

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

Edunvalvontaan ja työsuhteeseen liittyvät kysymykset osoitteeseen
edunvalvontaa@akiliitot.fi

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



**Puheenjohtaja,
Pappisliitto
Janne Keränen**

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

PAPPISLIITTO PRÄSTFÖRBUNDET

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



**Puheenjohtaja, AKI
Puheenjohtaja,
Kanttori-urkuriiliitto
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
TM, PsM, eMBA, ON, HuK
Puh. (09) 4270 1507
jussi.junni@akiliitot.fi

Yleishallinto,
neuvottelutoiminta,
edunvalvonta

ASIAANTUNTIJAT



Kaisa Iso-Herttua
TM, pastori, työnohjaaja STOr
Puh. (09) 4270 1506
GSM 044 493 7294
kaisa.iso-herttua@akiliitot.fi

Pappisliiton hallinto ja
ammattilliset asiat, teologian alan
opiskelijatoiminta sekä työllisyys
ja koulutuspolitiikka
(30.1.–30.6.2023)

JÄSENPALVELUSIHTTEERIT



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

Jäsenyysasiat, alaosastot,
luottamusmiessuorit



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

Cruxin toimitussihteeri,
jäsenyysasiat,
opintomatkat

TYÖMARKKINAJURISTIT



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

Palvelussuhdeneuvonta,
luottamusmiestoiminnan
koordinointi, koulutustehtävät,
neuvottelutoiminta



Milka Laaka
OTM
Puh. (09) 4270 1519
milka.laaka@akiliitot.fi

Palvelussuhdeneuvonta,
koulutustehtävät,
tietosuojavastaava



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

Viestintä, Crux-lehden
päätoimittaja, teologien
ammattilliset asiat, hallinto-
ja järjestelmäasiat



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

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

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.

Ateljé Solemnis – parasta kotimaista työtä!



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

Suomalainen virkapaita

alk. 74,00

Myös mittapaidat omien mittojen mukaan!

Ateljé
SÖLEMNIS



Sacrum virkapaidat
alk. 43,00



Pirjo von Essen

Oman uskon ystäväkirja

Kirja, jonka parissa voi etsiä ja löytää sopivan tavan pohtia uskoa. Kirjassa on tilaa myös omille merkinnöille. Henkilökohtainen usko voi parhaimmillaan olla kuin uskollinen matkakumppani, jonka kanssa ihminen kohtaa elämänsä kaikki vaiheet, ilot, surut ja muutokset. Sopii myös lahjakirjaksi seurakunnalta seurakuntalaiselle.

23,20 (28,00)

väh. 20 kpl **16,90**

väh. 50 kpl **14,50**

SACRUM



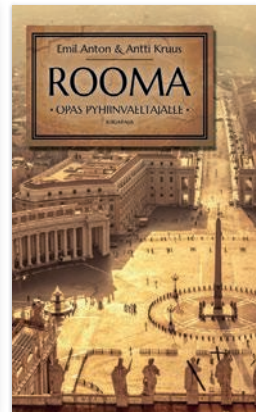
Marjana Kanerva

Omassa elementissä

Luontohartausaineistoja ja virikkeitä spiritualiteettiin. Kirja tarjoaa käytännönläheisiä virikkeitä, tehtäviä ja rukouksia. Johtava ajatus, punainen lanka, aineistossa on: "Tekemisen kautta toivoa!"

32,90 (35,90)

SACRUM



Emil Anton, Antti Kruus

Rooma

Opas pyhiinvaeltajalle johdattaa syvällisesti mutta helpollukaisesti ikuisen kaupunkiin. Opas vie Pietarin ja Paavalin haudoille, johdattelee Jeesuksen ristin palan luo, katakombeihin ja pyhille portaille. Se kertoo mistä löytyvät upeimmat taideteokset ja mihin suunnata, kun kohteena on pyhän Valentinuksen pääkallo tai pyhän Birgitan talo. Kutsuva kirjallinen matka Rooman kiehtoviimpiin kohteisiin.

23,90 (29,90)

KIRJAPAJA



Jukka Keskitalo

Sinun valossasi

Isotekstinen lahjakirja sisältää rohkaisevia, lohduttavia ja viisaita sanoja kauniiden luontokuvien kera. Pienten tarinoiden kautta etsitään ikaikäisiä turvan ja luottamuksen lähteitä.

16,90 (19,90)

väh. 20 kpl **14,20**

väh. 100 kpl **12,60**

MINERVA



SESONGISTA TOISEEN

AKILAISEN LIITON JÄSENYYS **JOPA -50 % ***

*AY-jäsenmaksu on tulonhankkimiskulu ja vähennetään ansiotulojen verotuksessa automaattisesti. Keskimääräistä kunnallisveroa maksavan, 3000 euroa ansaitsevan perheettömän akilaisen 39 e/kk jäsenmaksusta vähennetään AY-jäsenmaksun perusteella veroja noin 17 euroa kuukaudessa. Vähennyksen suuruus on tällöin 43 % jäsenmaksusta ja maksettavaksi vähennyksen jälkeen jää 22 e/kk - sesongista toiseen.

akiliitot.fi/vero