

# CRUX

AKI-LIITOT RY

SYYSKUU 2023

3

TEEMA  
SUKUPUOLISUUS




## Sukupuolen moninaisuuteen liittyvät tarpeet ovat aitoja ja todellisia

s. 16

- ▶ Tekoälymurros ja teologit s. 46
- ▶ Stiftssekreterare i gudstjänstliv och musik s. 57

**VERKOSSA**  
AKIn matkavakuutus

A photograph of a man carrying a woman on his shoulders. The man is wearing a white and grey striped t-shirt and dark pants. The woman is wearing a bright yellow short-sleeved top and dark shorts. They are both seen from behind, with their arms outstretched. The background is a bright sunset or sunrise over a field, with a clear blue sky above. The sun is low on the horizon, creating a warm, golden glow.

Sukupuolisensitiivisyys tai  
sukupuolten moninaisuus  
ei tarkoita sitä, että tytöt  
eivät saisi edelleen olla  
tyttöjä ja pojat poikia.  
On kuitenkin tärkeää  
kunnioittaa sukupuolten  
moninaisuutta ja elää sen  
mukaisesti.

Jari Pulkkinen



JANNE KERÄNEN

PAPPLIITON PUHEENJOHTAJA  
janne.keranen@suomenlahetykseura.fi

## Työelämän lainsäädäntöä uudistettava neuvotellen

**S**uomen hallituksen alkutaival on ollut erilaisten julkisuuskriisien sävyttämää. Eri puolueiden lisäksi kansalaiset ovat perustellusti kysyneet, millaisia ovat hallituspuolueiden ihmiskuva ja arvot.

Kriisien taustalla etenee hallitusohjelman toimeenpano. Se koskee merkittävältä osin työmarkkinajärjestöjä, sillä hallitus haluaa tehdä merkittäviä uudistuksia suomalaisen työelämän lainsäädäntöön.

Pöydälle ovat tulossa ainakin lakko-oikeuden rajoittaminen, paikallisen sopimisen lisääminen ja irtisanomisen helpottaminen.

Lisäksi muutoksia tulisi työttömyys- ja sosiaaliturvan tasoon ja rakenteeseen. Vuoroteltuvapajärjestelmä ja aikuiskoulutustuki on tarkoitus lakkauttaa.

Työnantajajärjestöt ovat julkisuudessa kiihtelleet hallitusohjelmaa. Työntekijäliitoista on kuultu arvostelua. Odotettavissa onkin kireä työmarkkinapolitiikan syksy.

Työntekijäjärjestöissä SAK ja STTK jäsenjärjestöineen nostavat järjestöllistä valmiutta. Yleensä tämä enteilee työtaisteluita. Kritiikkiä ovat saaneet toki kaavailut lakko-oikeuden rajoitukset, mutta erityisesti se, että samaan aikaan sekä helpotettaisiin irtisanomista että leikattaisiin sosiaali- ja työttömyysturvaa. Akava on huomauttanut, että palkansaajan oikeuksien olennainen heikentäminen lisää nimenomaan

työelämään tulevien nuorten huolia ja epävarmuutta tulevaisuudesta.

Työelämän lainsäädännön uudistamiselle on tarvetta. Työelämä on muuttunut. Työtehtävät, -välineet ja -kulttuuri ovat muuttuneet. Työelämän ja työmarkkinoiden lainsäädäntö on luotu monin osin aivan toisenlaiseen maailmaan kuin jossa elämme. Myös Suomen taloudellinen kantokyky on paineessa. On selvää, että Suomessa tarvitaan mahdollisimman korkeaa työllisyysastetta.

AKI-liittojen kannalta harmillista on, että myöskään työhyvinvoinnin parantamiseen ja työn psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen tähtääviä uudistuksia ei hallitusohjelma juurikaan esitä. Erityisesti kirkon aloilla työssä jaksaminen on laskenut merkittävästi koronan

myötä. Uudistuksille olisi siis ollut tilausta.

Työntekijäjärjestöjen yhteinen toive on ollut, että työelämän uudistuksia valmisteltaisiin kolmikantaisesti. Se tarkoittaisi työntekijä- ja työnantajajärjestöjen ja valtiovallan yhteisiä neuvotteluja.

Itse uskon, että yhdessä neuvotellen voidaan löytää oikeat ja työmarkkinaosapuolten kannalta tasapuoliset toimet. On tarpeen nostaa työllisyysastetta ja edistää pientenkin työnantajien edellytyksiä tarjota työpaikkoja. Samalla olisi yhtä lailla tarpeen parantaa työssä jaksamista ja työturvallisuutta ja turvata työntekijöiden asema työelämän muutostilanteissa. ✘

Työntekijäjärjestöjen yhteinen toive on ollut, että työelämän uudistuksia valmisteltaisiin kolmikantaisesti.

# CRUX

3 | SYYSKUU | 2023

## TEEMA: SUKUPUOLISUUS

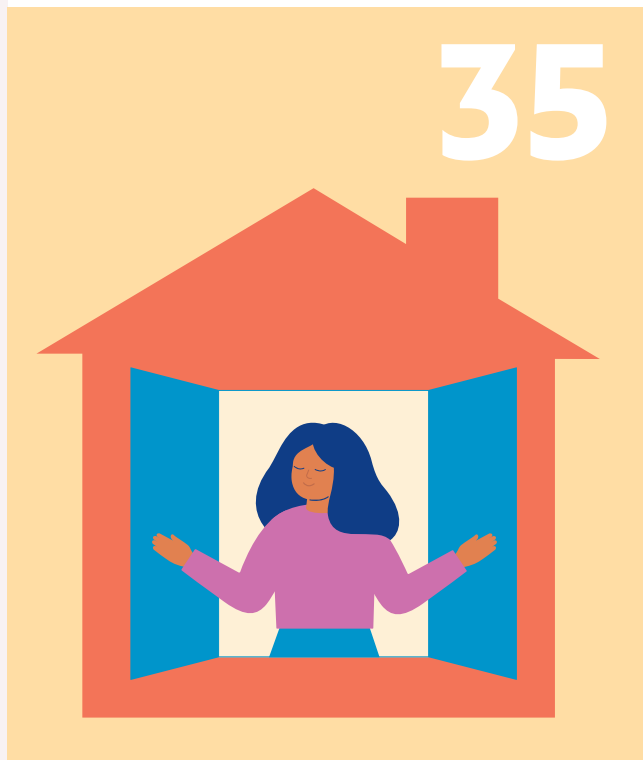
- 16 **SUKUPUOLTEN MONINAISUUS**  
on luonnollinen osa rippikoulun suunnittelua ja toteutusta.
- 24 **KIRKKO PRIDEILLA**  
yhden osallistujan silmin.
- 30 **MITÄ KUULUU PERHENEUVONTA?**  
Kurkistamme Tampereen perheasiain neuvottelukeskukseen työhön.

## ARTIKKELIT

- 35 **TURVALLISEMPI TILA MEILLE KAIKILLE**  
Turvallisemman tilan periaatteilla edistetään jokaisen mahdollisuutta kokea olonsa turvalliseksi.
- 40 **UUDEKANTTORIN (H)AJATUKSIA**  
Anu Mattila kertoo musiikkitiästään kanttoriksi.
- 42 **OSAAMISEN KEHITTÄMINEN**  
Ajankohtaisuuden yhdistämistä tulevaisuuden tekemiseen.
- 46 **TEKOÄLYMURROS JA TEOLOGIT**  
Mihin teologeja tekoälyaikana tarvitaan?
- 52 **ERASMUS+ -OHJELMA**  
on mahdollisuus myös seurakunnille.

## KIRJOITUSSARJAT

- 54 **NORMAALIA AIKAA ETSIMÄSSÄ**  
Kirkkoherran muistelmat korona-ajasta.
- 57 **LAATIKON ULKOPUOLELTA**  
Stiftssekreterare i gudstjänstliv och musik.
- 58 **KATSAUKSIA CRUXIN  
NELJÄNNEKVUOSISATAAN**





# CRUX

## JULKAISIJA

AKI-liitot r.y.  
Rautatieläisenkatu 6  
00520 Helsinki

## PÄÄTOIMITTAJA

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

## TOIMITUSSIIHTEERI

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

## TOIMITUSKUNTA

Ilari Huhtasalo, asiantuntija (pj.)  
Anne Aho, seurakuntapastori  
Martti Hertteli, 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
mm	1 790,- euroa
1/1 s.	190 mm x 255 mm
	1 020,- euroa
1/2 s.	155 mm x 114 mm
	73 mm x 228 mm
	560,- euroa
1/4 s.	101 mm x 118 mm
	330,- euroa
1/8 s.	101 mm x 55 mm
	200,- euroa
takasivu	190 mm x 230 mm
	1 200,- euroa

ISSN 0783-0122

**PAINOPIKKA**  
PunaMusta Oy

## AJANKOHTAISTA

Ajankohtaista edunvalvonnassa	<b>6</b>
Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen koulutuksia v. 2024	<b>11</b>
Anu Mattila on Vuoden Kanttori 2023	<b>12</b>
AKI-liittojen jäsenkortti	<b>13</b>
Vuoden pappi 2023	<b>13</b>
Pohjoismainen Kirkkomusiikkisymposium tulee v. 2024	<b>13</b>
Kirkon juhlat 2024	<b>14</b>

## VAKIOT

Pääkirjoitus	<b>3</b>
Päätoimittajalta	<b>10</b>
Sarjakuva	<b>14</b>
Akipedia	<b>15</b>
Teologiliiton puheenjohtajalta	<b>23</b>
Kanttori-urkuriliiton puheenjohtajalta	<b>34</b>
Opiskelijavinkkelit	<b>39</b>
Työntekijän näkökulma	<b>45</b>
Teologiliiton kuulumisia	<b>51</b>



# HALLITUS TYÖNTEKIJÄÄ KURITTAMASSA

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma tuli julkisuuteen kesäkuussa. Hallitus pyrkii toteuttamaan useita työmarkkinareformeja, jotka parantaisivat Suomen kansainvälistä kilpailukykyä ja työllisyysastetta sekä vähentäisivät julkisia menoja. Samalla uudistukset kuitenkin heikentävät työntekijän asemaa merkittävästi.

**JUSSI JUNNI**

TOIMINNANJOHTAJA, AKI-LIITOT

**H**allitusohjelma sisältää useita muutoksia työntekijän työsuhteturvaan. Jatkossa työntekijä voidaan palkata enintään vuoden pituisen määräaikaiseen työsuhteeseen millä tahansa perusteella. Nykyisin määräaikaiselta työsuhteelta edellytetään perusteltua syytä, kuten sijaisuutta tai tehtävien kausiluonteisuutta.

Sairausajan palkkaa leikataan siten, että ensimmäinen sairauslomapäivä on oletuksena palkaton, ellei kyse ole yli viiden päivän sairauspoissaolosta taikka työtapaturmasta tai ammattitaudista. Ensimmäinen sairauslomapäivä on mahdollista sopia palkalliseksi joko työsuopimuksella tai työehtosopimuksella. Useimmilla aloilla näin onkin, mutta etenkin akavalaisia työsken-

telee myös sellaisilla aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta, jolloin ensimmäinen sairauslomapäivä muuttuu palkattomaksi.

Työnantajan oikeutta irtisanoa työntekijä helpotetaan siten, että jatkossa irtisanomiseen riittää vain asiallinen syy, kun nykyisin edellytetään asiallista ja painavaa syytä. Muutos aiheuttaa syystäkin huolta – onko jatkossa mahdollista irtisanoa työntekijä esimerkiksi yhden myöhästymisen perusteella? Asiallista ja painavaa syytä koskeva oikeuskäytäntö on vakiintunutta; kestää vuosia, ennen kuin uudesta irtisanomiskynnyksestä saadaan riittävästi ylimpien oikeusasteiden ratkaisuja.

Samalla lyhennetään myös lomautusilmoitusaika 14 päivästä 7 päivään ja poistetaan velvollisuus ottaa irtisanottu työntekijä takaisin

työhön uusia työntekijöitä palkattaessa niiltä työnantajilta, jotka työllistävät alle 50 työntekijää. Näistä asioista ei edes voitaisi enää sopia työntekijän kannalta paremmin työehtosopimuksella.

Toistaiseksi on epäselvää, aiottaanko näitä muutoksia toteuttaa myös kirkon, valtion, kuntien ja hyvinvointialueiden virkasuhteissa. Tämä selvinnee siinä vaiheessa, kun lainvalmistelu asiasta alkaa.

## Palkankorotuksia yritetään rajoittaa

Hallitusohjelmassa linjataan myös, että valtakunnansovittelija tai eräissä tapauksissa asetettava sovittelulautakunta ei saisi antaa sellaisia sovintoehdotuksia, joissa palkankorotustaso ylittää vientiteollisuuden sopimuksissa määritellyn ns. yleisin



linjan. Linjaus on monellakin tavalla ongelmallinen.

Valtakunnansovittelijan toimivallan rajoittaminen on periaatteellisesti ongelmallista. Sovittelujärjestelmä on olemassa sitä varten, että sovittelija auttaa työriidan osapuolia – työnantajia ja työntekijöitä – löytämään yksimielisyyden seuraavalla sopimuskaudella noudatettavista työehdoista. Ideana siis on, että sovittelija sovintoehdotuksiltaan pyrkii löytämään sellaisen ratkaisun, joka sopii kummallekin osapuolelle.

Jos valtakunnansovittelijan toimivaltaa rajoitetaan niin, että sovittelija ei enää saa antaa parhaaksi katsomiaan sovintoesityksiä, puuttuu valtiovallalla haitallisesti työmarkkinoiden toimintaan. Esimerkiksi sellaista sovintoesitystä, joka kunta-

alalla vuonna 2022 annettiin pitkälisen työtaistelun päätteeksi, ei enää tulisi. Käytännössä valtakunnansovittelijan merkitys työriitojen ratkaisijana vähenisi merkittävästi.

Palkanmuodostuksen on katsottu kuuluvan työnantajien ja työntekijöiden välisen sopimusvapauden piiriin, ja sopimisen vapautta on rajoitettu lähinnä työntekijöiden eduksi estämällä liian alhaisen palkan maksaminen. Oikeus sopia palkankorotuksista vapaasti tulee jatkossakin olla työmarkkinaosapuolilla eikä valtion tule sitä rajoittaa. Johtavathan suuremmat palkankorotukset myös suurempaan verokertymään parantaen julkista taloutta.

Periaatteellisten ongelmien lisäksi valtakunnansovittelijan toimivallan rajoittaminen aiheuttaa myös käytännön haasteita. Ensinnäkään

ei ole alkuunkaan selvää, että laissa pystyttäisiin eksaktisti määrittelemään, mikä on vientiteollisuuden palkankorotuslinja. Toiseksi, jos laissa mainittaisiin esimerkiksi teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimus, jota monilla aloilla on seurattu, mikä takaisi sen, että tällaista sopimusta jatkossa solmittaisiin tai että tässä sopimuksessa ylipäätään sovittaisiin enää palkankorotuksista.

On perusteltua olettaa, että Teknologiateollisuuden työnantajat ja Teollisuusliitto keskeisen vientialan sopimuksen osapuolina eivät halua neuvotella koko yhteiskunnan palkankorotustasosta. Sopii myös epäillä, mikä intressi muiden alojen liitoilla olisi ulkoistaa palkankorotustasosta neuvottelu juuri näille liitoille.

## Työtaisteluoikeutta kavennetaan

Kolmas työmarkkinoita koskeva muutoskokonaisuus liittyy työtaistelujen rajoittamiseen. Työehtosopimusta koskevia varsinaisia työtaisteluita ei aiota rajoittaa nykyistä enempää – oikeus niihin on suojattu kansainvälisillä ihmisoikeussopimuksilla – mutta oikeutta ns. poliittisiin lakkoihin ja tukilakkoihin on määrä rajata nykyisestä. Lisäksi laittomista työtaisteluista tuomittavia hyvityssakkoja esitetään korotettavaksi.

Poliittiset lakot ovat työtaisteluja, jotka liittyvät työehtojen sijaan valtiovallan toimiin. Esimerkiksi vuonna 2015 ja 2018, kun hallitus suunnitteli ns. työttömyysturvan aktiivimallia ja irtisanomisoikeuden helpottamista, sadat tuhannet ihmiset osoittivat mieltään osallistumalla poliittisiin lakkoihin. Nyt esitetään, että poliittiset lakot saisivat olla enintään yhden päivän mittaisia mielenilmauksia. Muutoksen tarvetta sopii kyseenalaistaa, sillä meillä Suomessa poliittiset lakot harvoin ovat yhtä päivää pidempiä.

Poliittisten lakkojen rajoittaminen on kuitenkin kansanvaltaisuusperiaatteen näkökulmasta ongelmallista. Perustavia demokratian elementtejä, kuten yleinen ja yhtäläinen äänioikeus, on hankittu pitkällisillä yleislakoilla. Jos Suomeen joskus tulisi sellainen hallitus, joka pyrkisi murentamaan oikeusvaltion perustan ja heikentämään perus- ja ihmisoikeuksia, pitäisi ihmisillä olla laillinen mahdollisuus osoittaa mieltään tarvittaessa viikkojen ja kuukausienkin ajan. Tällaisen kieltäminen lainsäädännöllä on siir-

tymä oikeusvaltiosta kohti autoritaarista yhteiskuntaa.

Tuki- eli myötätuntolakoilla puolestaan tarkoitetaan työtaisteluita, joilla tuetaan jonkin toisen alan tai työpaikan työtaistelua. Jatkossa myös tukilakot olisivat työriitalain mukaisen ilmoitusvelvollisuuden piirissä ja lisäksi näihin lisättäisiin suhteellisuusarviointi. Jatkossa laillisia tukityötaisteluita ovat vain sellaiset lakot, jotka ovat kohtuullisia suhteessa tavoitteisiin ja joiden vaikutukset kohdistuvat vain työriidan osapuoliin. Tämä viimeisin vaatimus todennäköisesti tekisi tukilakojen käytöstä työehtojen parantamisessa mahdotonta.

Nykyisin laittomista työtaisteluista voidaan tuomita maksettavaksi enintään 39 100 euron suuruinen hyvityssakko, jonka maksaa työtaistelun järjestänyt liitto. Hyvi-

tyssakkoa esitetään korotettavaksi enintään 150 000 euroon siten, että vähimmäissakko olisi aina 10 000 euroa. Lisäksi yksittäisille työntekijöille esitetään säädettäväksi 200 euron suuruinen sakko työtuomioistuimen laittomaksi tuomitsemaan työtaisteluun osallistumisesta. Molemmat näistä ovat ongelmallisia.

Ensinnäkin laittomista työtaisteluista liitoille tuomittava hyvityssakko on tähän asti ollut samansuuruinen kuin se hyvityssakko, jonka työnantaja joutuu maksamaan työehtosopimusrikkomuksista. Jos lakkosakkoja korotetaan, pitäisi tasapuolisuuden nimissä samaan aikaan korottaa myös työnantajapuolen seuraamusmaksuja. Tätä ei kuitenkaan nyt esitetä. Toiseksi se, että yksittäinen työntekijä joutuisi maksamaan sakkoa liiton järjestämästä työtaisteluista, on koko kollektiivisen työoikeusperiaatteen vastainen. Kun liitto ryhtyy järjestöllisiin toimiin kollektiivisesti, on asianmukaista, että siitä ei koidu yksilölle mitään vahingollisia seurauksia.

Myös näiden muutosten osalta on epäselvää, toteutetaanko ne vain työntekijöiden vai myös virkasuhteisten osalta. Poliittiset lakot ja tukilakot tosin ovat viranhaltijoilta ja virkamiehiltä nykyisin kokonaan kiellettyjä, mutta hyvityssakkojen nostaminen saattaisi koskea myös viranhaltijoita. Ainakin Kirkon työmarkkinalaitos on tätä esittänyt työ- ja elinkeinoministeriön työrauhalainsäädäntöä valmistelevalle työryhmälle – siitäkään huolimatta, että kirkossa ei lakkoja, sen enempää laillisia kuin laittomiakaan, ole ollut.



**Onko jatkossa mahdollista irtisanoa työntekijä esimerkiksi yhden myöhästymisen perusteella?**



## Sosiaaliturvasta leikataan

Hallitusohjelma sisältää myös suuria muutoksia sosiaaliturvaan. Muutoksia on mahdollista käsitellä tässä vain lyhyesti.

Ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa heikennetään usein eri tavoin. Työttömyyden alussa olevien omavastuupäivien määrä lisätään viidestä seitsemään. Lisäksi lomakorvauksen jaksotus palautetaan, jolloin työttömyyden alun jälkeen voi olla viikkojenkin jakso, jolta päivärahaa ei jatkossa saa. Päiväraha myös laskee kahdeksan viikon työttömyyden jälkeen 80 %:iin ja 34 viikon jälkeen 75 %:iin alkuperäisestä tasosta. Yli 58-vuotiaiden oikeus saada etuutta eräissä tilanteissa 500 päivältä poistetaan. Jatkossa päivärahoikeus on kaikilla 300 tai 400 päivää. Työttömyyspäivärahasta poistuu myös 300 euron suojaosuus, jonka verran työtön on voinut saada tuloja ilman päivärahan alenemista.

Työttömyyspäivärahoista, työmarkkinatuesta, sairauspäivärahasta ja vanhempainpäivärahoista poistetaan lapsikorotukset. Lapsikorotukset on tarkoitus kohdistaa uudelleen lapsiperheille muun muassa lapsilisiä korottamalla. On syytä kuitenkin huomata, että kyse on tulosiirrosta työttömiltä ja muilta sosiaaliturvaa tarvitsevilta kaikille perheellisille.

Aikuiskoulutustuki ja vuorotteluvapaajärjestelmä lakkautetaan kokonaan. Etenkin aikuiskoulutustuen lakkauttaminen on haitallista alalta toiselle siirtymisen suhteen. Jatkossa alaa vaihtavien täytyy joko opiskella työn ohella tai muutoin omalla kustannuksella.

Merkittäviä muutoksia tehdään myös toimeentulotukeen ja asumistukeen. Toimeentulotuessa kiistetään muun muassa velvoitetta siirtyä edullisempaan asuntoon. Yleisestä asumistuesta poistetaan vähennyksiä, korotetaan perusomavastuuta ja otetaan käyttöön varallisuusrajoja. Korkeimman asumistulon kuntaryhmä 1 (Helsinki) poistetaan ja yhdistetään 2. ryhmään.

Heikoimmassa asemassa ovat ihmiset, jotka tarvitsevat useita sosiaalietuuksia. Kuvitellaan useamman lapsen helsinkiläinen yksinhuoltaja, joka saa työmarkkinatukea, asumistukea ja toimeentulotukea. Hallituksen suunnittelemat muutokset voivat tarkoittaa 500–700 euron kuukausittaista vähennystä tällaisen esimerkkihenkilön tuloihin. Sosiaali-

turvauudistusten odotetaan lisävän etenkin lapsiperheköyhyyttä ja lisävän tarvetta kirkon diakoniatyölle.

## Pohdintoja hallitusohjelman äärellä

Hallituksen suunnittelemia muutoksia perustellaan sillä, että etenkin pienet yritykset palkkaisivat rohkeammin työntekijöitä. Samalla saataisiin työllisyysaste nousuun, mikä sinänsä on erittäin tarpeellinen tavoite.

Yksilön kannalta muutokset ovat kuitenkin kielteisiä. Yksittäistä irtisanottua työntekijää ei paljon lohduta se, että kokonaistyöllisyysaste nousee, etenkin kun työttömyysturvaa samanaikaisesti leikataan. Ensimmäisen sairauslomapäivän palkattomuudella on todennäköisesti kielteisenä seurauksena se, että ihmiset menevät sairaina töihin.

Heikennykset luovat epävarmuutta työmarkkinoille. Työehtojen heikentäminen lainsäädännöllä ei ylipäätään ole asianmukaista työmarkkinapolitiikkaa. Monet liitot ovat nostaneet järjestöllistä valmiutta ja tulevana syksynä nähtäenkin isoja mielenilmauksia ja hallituksen politiikan vastaisia kampanjoita.

Jos hallituksen toimet toteutuvat, liittojen toimilla saattaa olla nykyistä enemmän merkitystä. Kun työehtojen lakisääteistä pohjaa heikennetään, nousee liittojen neuvottelemien työehtosopimusten arvo vielä nykyistäkin tärkeämmäksi. Jotta työehtosopimuksista saadaan mahdollisimman hyviä, liitoilla tulee olla vahva jäsenpohja. Jokaista tarvitaan mukaan. ✘



**Työehtojen heikentäminen lainsäädännöllä ei ole asianmukaista työmarkkinapolitiikkaa.**



ILARI HUHTASALO  
PÄÄTOIMITTAJA

## Identiteettipolitiikka on kirkollisen sosiaalietiikan näytön paikka

**A**rvokeskustelu valtasi päivänpolitiikan kesän ajaksi. Keskustelu, joka on pahimmillaan ollut repivää ja leimaavaa, on parhaimmillaan vaatinut puolueiden ja poliitikkojen arvojen avaamista ja perustelemista. Keskustelua on käyty teologian ja sosiaalietiikan kotikentillä. Jokainen kurkistus poliittisen kielen taakse tarjoaa tärkeän ikkunan vallanpitäjien arvomaailmaan ja vaikuttimiin.

Identiteettipolitiikka on määritelmällisesti omasta identiteetistä kumpuavaa politiikkaa. Omasta itseymmärryksestä käsin johdetut arvot ja maailmankatsomus on nähty haasteena suomalaiselle konsensushakuiselle poliittiselle keskustelukulttuurille. Identiteetin rakennuspaliakat ovat jäykempiä, eikä niitä usein edes pyritä avaamaan keskustelulle. Seurauksena poliittinen keskustelu on polarisoitunut.

Toisaalta asian voi nähdä myös siten, että kansalaisten arvot ja maailmankatsomus tuodaan vihdoin poliittiselle areenalle. Keskustelu on mennyt juurille: puheeksi otetaan muukin kuin poliitikkojen tavoitteet ja menetelmät. Kirkolliselle sosiaalietiikalle on nyt tilausta. Maailmankuvat laidasta laitaan ovat lainanneet kristillisestä arvoperinteestä. Aiempaan konsensushakuiseseen, paikoin jopa teknokraattiseen keskusteluun kirkolla oli vähemmän sanottavaa.

Tässä Cruxin numerossa käsittelemme su-

kupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyviä ilmiöitä. **Juhana Unkurin** artikkeli Sukupuolen moninaisuus rippikoulussa luo katsauksen tämän päivän hyviin käytäntöihin rippikoulutyössä. **Mio Kivelän** kuvareportaasi avaa värikkäästi kirkon työtä Helsingin Pride-marsilla tänä kesänä.

Perheneuvonnan työmuodoista sekä ilmiöistä kertoo kirjoittamani artikkeli Mitä kuuluu perheneuvonta. Pehdymme Tampereen perheasiain neuvottelukeskukseen työhön ja siihen, kuinka palveluneuvontaan panostamalla on asiakaskokemusta huomioitu myös jonotuksen aikana. Kuulemme samalla, miten globaalit kriisit näkyvät perheneuvonnan arjessa.

**Taina Kalliokoski** luo artikkelissaan Tekoälymurros ja teologit katsauksen uusiin tekoälyteknologioihin ja kuvaa niiden tuomia mahdollisuuksia sekä teknologioihin liittyviä teologisia näkökulmia. **Essi Hyvösen** kirjoitus Turvallisempi tila meille kaikille luo yleiskatsauksen turvallisen tilan periaatteisiin.

Kirkossa ja järjestöissä tehtävä työ tarjoaa yhteiskunnallista lisäarvoa paitsi arvokeskustelun myös ruohonjuuritasolla tehtävän työn kautta. Onkin tärkeää, ettei arvokeskustelu jää pelkiksi ohjelmakirjauksiksi. Arvot ja lähimmäisen hyväksi tehtävä työ elävät vahvana kirkossa ja muualla suomalaisella kolmannen sektorin kentällä.

Toivotan aurinkoista syksyä ja antoisia lukuhetkiä! ✕

# Kirkon tutkimus ja koulutus tarjoaa vuonna 2024 niin uutuuksia kuin aiemmilta vuosilta tuttuja koulutuksia

Tarkemmat tiedot koulutuskuvauksineen on julkaistu Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa [koulutuskalenteri.evl.fi](http://koulutuskalenteri.evl.fi). Pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksien ajankohdista on siellä erillinen tiedote. Alta löydät ennakkotietoa tulevan vuoden koulutuksista.

Koulutukset järjestetään pääsääntöisesti Järvenpäässä, Kirkon koulutuskeskuksessa sekä Teamsissä. Huom. Muutokset ovat mahdollisia.

Lisätietoja: kurssisihteeri **Ulla Pyykkö**, [ulla.pyykko@evl.fi](mailto:ulla.pyykko@evl.fi)

## Tutustu koulutustarjontaan!

### DIAKONIA

**Diakonia muuttuvassa yhteiskunnassa** 5 op: 8.–10.10. KK sekä 3 Teams-päivää / DEK, KEK, YP  
**Mielenterveyden vahvistaminen** 5 op: 23.1.Teams, 11.–13.3. KK, 9.4. ja 21.5. Teams / DEK  
**Surutuki-verkkokoulutus** 5 op: 20.8., 23.9., 15.10., 11.11. ja 9.12. Teams / DEK, KEK, MEK

### JOHTAMINEN

**Henkisesti ja hengellisesti hyvinvoiva työyhteisö** 10 op: 14.–16.10. KK, 11.–13.12. retiriitti, lisäksi 2 jaksoa v. 2025 / JOK, YP  
**Johtajana kirkossa 1. ryhmä** 20 op: 28.–30.8. KK ja 4.–6.11. Teams, lisäksi 2 jaksoa v. 2025 / JOK, YP  
**Johtajana kirkossa 2. ryhmä** 20 op: 21.–23.10., lisäksi 3 jaksoa v. 2025 / JOK, YP  
**Kompleksiset systeemit ja keilukulttuuri** 5 op: 21.–23.10. KK ja 10.–12.3.2025 Teams / JOK, YTEK, YP  
**Vapaaehtoistoiminnan johtaminen** 5 op: 10.–12.1. KK ja 27.–28.5. Teams / JOK, YTEK, YP

### JUMALANPALVELUSELÄMÄ

**Enemmän irti jumalanpalveluksesta!** 5 op: 2.5. Teams, 21.–24.5. ja 28.–30.10. / DEK, JEK, KEK, MEK, YP

**Kirkolliset toimitukset** 10 op: 12.–15.2., 15.–17.4. ja 11.–13.11. KK / JEK, YP  
**Monimuotoinen kristillinen spiritualiteetti** 5 op: 20.–23.8. KK, lisäksi 1 jakso v. 2025 / JEK, KEK, MEK, REK, YTEK, YP  
**Syvämmälle messuun** 10 op: 14.–18.10. KK, lisäksi 2 jaksoa v. 2025 / JEK, MEK, YP

### KASVATUS

**Kirkon kasvatus muuttuvassa toimintaympäristössä** 5 op: 11.–13.9. ja 28.–29.11. KK / KEK

### MUSIIKKI

**Cantor I** 4 op: 1.2. Teams ja 8.–11.4. KK  
**Kirkkomuskarin kehittäminen** 5 op 13.–15.3. ja 7.–9.10. KK / MEK, KEK  
**Musiikkia maailmalta** 3 op: 4.–7.3. KK  
**Uutta luovaa – kirkon musiikki nyt ja tulevaisuudessa** 5 op: 12.–14.2. ja 25.–27.11. KK / MEK

### RAAMATTUTEOLOGIA

**Kontekstuaalista teologiaa Suomessa** 3 op: 3.–5.4. KK, 2.10. ja 30.10. Teams  
**Saarnakoulutus** 10 op: 5.–8.11. KK, lisäksi jaksot 2–3 keväällä ja syksyllä 2025 / REK, JEK, YP  
**Uuden testamentin kreikkaa kirkkovuoden teksteissä** 3 tai 5 op: 6.–8.5. KK / REK

### SELUNHOITO

**Henkinen ja hengellinen tuki – sielunhoidon erityiskoulutus, Turun arkkhpk ja Tampereen hpk** 30 op: 16.–18.4. ja 10.–12.9. Toimintakeskus AitO, Tampere, lisäksi 5 jaksoa vv. 2025–2026

**Syvään veteen – sielunhoidollinen työote seurakuntatyössä** 5 op: 18.–20.3. KK, 7.5. Teams ja 16.–18.10. KK

### TYÖNOHJAUS, KONSULTOINTI, OHJAUS

**Harjoittelunohjaajakoulutus papeille ja kanttoreille** 1 op: 20.–21.11. Teams  
**Konsulttien syventävä jatkokoulutus** 5 op: 8.–10.4., 30.9.–2.10. ja 20.–22.11. KK  
**Kirkon työnohjaajakoulutus** 60 op: 2.–4.9., 9.–11.12. KK, lisäksi 6 jaksoa vv. 2025–2026

### MONIAMMATILLISIA MODUULEJA

**Dialogisuus kirkon työssä** 5 op: 1.–2.2. ja 6.–8.5. KK / DEK, KEK, MEK, YTEK  
**Ulkopuolisuuden ehkäisy** 5 op: 5.–6.2. ja 13.–15.5. KK / KEK, DEK

Lue lisää: Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen vuonna 2024 toteutettavien pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksien ajankohdat.

### Erityiskoulutusten lyhenteet (ks. lisää [evl.fi/erityiskoulutukset](http://evl.fi/erityiskoulutukset))

**DEK** – Diakonian erityiskoulutus  
**JEK** – Jumalanpalveluselämän erityiskoulutus  
**JOK** – Johtamisen erityiskoulutus  
**KEK** – Kasvatuksen erityiskoulutus  
**MEK** – Musiikin erityiskoulutus  
**REK** – Raamattuteologian erityiskoulutus  
**YTEK** – Yhteisötyön erityiskoulutus  
**YP** – Ylempi pastoraalitutkinto (moduulin/koulutuksen voi liittää ylempään pastoraalitutkinnon HOPS:iin)

## Vuoden Kanttori 2023 on Anu Mattila Sastamalasta

**SUOMEN KANTTORI-URKURILIITON** hallitus on nimennyt Vuoden Kanttoriksi 2023 Sastamalan seurakunnan kanttori **Anu Mattilan**. Mattila vastaanotti palkintonsa Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsentapaamisessa Lahden Kansainvälisellä Urkuviikolla.

Suomen Kanttori-urkuriliiton hallitus päätyi valinnassaan yksimielisesti Anu Mattilaan, sillä Mattilan panosta kanttorin työhön pidetään huomattavana. Erityisesti hallitus keskusteli Mattilan tekevästä kehitystyöstä kanttorin työn suhteen, laadukkaasta työpanoksesta maantieteellisesti laajassa seurakunnassa, sekä Mattilan päätöksestä vaihtaa esimiesaseman tehtävät rivityöntekijän tehtävään, jotta hänelle jää enemmän aikaa toteuttaa muusikkouttaan seurakuntalaisten parissa. Mattilan koetaan olevan erinomainen esimerkki

modernista naiskanttorista, joka kohtaa työssään ihmiset läsnäololla, lämpimästi ja kiireettä.

Anu Mattila on koulutukseltaan musiikin maisteri. Hänellä on c-kanttorin tutkinto vuodelta 2002, musiikin maisterin tutkinto Sibelius-Akatemiasta vuodelta 2005 ja laulupedagogin pätevyys vuodelta 2017. Sastamalassa Mattila on työskennellyt vuodesta 2010.

Työssään Mattilalle on tärkeää sen monipuolisuus, mitä hänen kokemansa mukaan edistää Sastamalan seurakunnan laajuus, jonka hän on kääntänyt haasteesta voimavaraksi vuosien varrella. Hänelle yksi työn tärkeimmistä tehtävistä on musiikin mahdollistaminen muille. Hän kokee, että on etuoikeus saada olla mukana ihmisten elämän tärkeimmissä tapahtumissa, tuoda iloa ja rakkautta vihkimisiin sekä lohtua hautajaisiin. Mattila pitää erittäin



KUVA: ESSI HYVÖNEN

tärkeänä saada omalta osaltaan olla kehittämässä kulttuurikaupunki Sastamalan musiikkielämää ja verkostoitua eri toimijoiden kanssa, jotta ihmiset löytäisivät tiensä kylän arvokkaisiin rakennuksiin, kirkkoihin.

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

## Kanttori-urkuriliiton jäsenet kokoontuivat Lahden Kansainvälisellä Urkuviikolla

**SUOMEN KANTTORI-URKURILIITTO** järjesti jäsentapaamisen Lahden Kansainvälisellä Urkuviikolla elokuussa. Paikalle saapui parikymmentä kanttoria ympäri Suomea. Tämä jäsentapaaminen on ollut pitkään melko säännöllinen osa vuosittaista toimintaa.

Tilaisuuden aluksi oli tarjolla pullakahvit, ja Kanttori-urkuriliiton ja AKI-liittojen puheenjohtaja **Minna Raassina** piti esitelmän, jossa hän kävi läpi kanttorin viran naisille 60 vuotta sitten avaamisen historiaa. Aiheesta voi lukea lisää tämän Crux-numeron puheenjohtajalta-palstalta.

Lisäksi Minna Raassina ja AKI-liittojen toiminnanjohtaja **Jussi Junni** esittelivät liiton päivittämät ohjeistukset kanttorin työaikaan sekä tehtäviin ja niiden vaatimuksiin. Ohjeistukset kirjoittivat paikalla olevassa jäsenistössä vilkastakin keskustelua. Jäsenistö vaikutti suhteellisen tyytyväiseltä päivitettyihin ohjeistuksiin. Lisäksi keskusteltiin esimerkiksi kanttorin työn houkuttelevuudesta ja alan naisvaltaistumisesta. Kanttorin tehtävät ja tehtävän vaativuus – sekä Työaika kanttorin työssä – ohjeistukset ovat saatavilla sekä

suomeksi että ruotsiksi Kanttori-urkuriliiton nettisivuilla osoitteessa [skul.fi](http://skul.fi) kirjautuneille jäsenille. Edellisessä on avattu kanttorille tyypillisesti kuuluvia työtehtäviä ja niiden vaatimaa osaamista. Jälkimmäisessä on esimerkiksi listattu esimerkinomaisia laskelmia siitä, kuinka kauan aikaa erilaiset työtehtävät voivat viedä.

Tapaamisen päätteeksi siihen osallistuneet jäsenet pääsivät kuuntelemaan Barokkiyhtye Galantinaa. Konsertti järjestettiin Ristinkirkossa ja se oli hilpeä ja laadullisesti tasonkas tapahtuma.

## AKIn sähköinen jäsenkortti löytyy osoitteesta [oma.akiliitot.fi](https://oma.akiliitot.fi)

**AKI-LIITOT** on siirtynyt käyttämään yksinomaan sähköistä jäsenkorttia. Jäsenkortin löydät kirjautumalla AKIn jäsenportaaliin osoitteesta [oma.akiliitot.fi](https://oma.akiliitot.fi) ja valitsemalla valikosta jäsenkortti.

Matkavakuutusta varten suosittelemme lataamaan Turvan taskaturva-sovelluksen tai pyytämään Turvasta erillisen matkavakuutustodistuksen. Taskuturvalla voi osoittaa matkavakuutuksen voimassaolon. Se on helppo asentaa ja sen saa käyttöönsä välittömästi. Erillinen matkavakuutustodistus on mahdollista tilata verkkolomakkeella, ja sen tilaajia pyydetään varautumaan kolmen päivän toimitusaikaan <https://www.turva.fi/henkiloasiakkaat/ota-yhteytta/asiointi-eri-tilanteissa/matkavakuutustodistus>

Mikäli tarvitset todistusta jäsenyyden osoittamiseksi muiden jäsenetujemme yhteydessä, voit pyytää kirjallista todistusta sähköpostitse osoitteesta [toimisto@akiliitot.fi](mailto:toimisto@akiliitot.fi)



## Tunnetko tulevan vuoden pappin? Ilmianna hänet Pappisliitolle!

**KUKA KOLLEGOISTA** tekee pappin työtä tässä ajassa sellaisella tavalla, että ansaitsisi siitä kollegojen tunnustuksen? Onko hän pappi, joka tekee työtä tavalla, joka rohkaisee muitakin jaksamaan pappina vai onko hän näkymätön puurtaja?

Mikäli mielessäsi on tuleva vuoden pappi, ehdota häntä pappisliiton hallitukselle. Vapaamuotoiset ehdotukset perusteluineen lähetään sähköpostilla osoitteeseen [vesa.engstrom@akiliitot.fi](mailto:vesa.engstrom@akiliitot.fi). Viestin otsikoksi: Esitys vuoden papiksi. Viestiin mukaan esittäjän/esittäjien yhteystiedot.

Vuoden pappin esitysten tulisi olla liiton toimistolla viimeistään **8.10.2023**.

## NKS2024-tapahtuman ilmoittautuminen aukeaa lokakuun alussa

**POHJOISMAINEN** kirkkomusiikkisymposium järjestetään Kööpenhaminassa Tanskassa **19.–22.9.2024**. Ilmoittautuminen tapahtumaan aukeaa **1.10.2023** tapahtuman nettisivujen kautta. Nettisivut löytyvät osoitteesta <https://nks2024.dk/>. Sivustosta on olemassa suomenkielinen versio, joka löytyy edellä olevan osoitteen kautta.

Jos ilmoittaudut tapahtumaan viimeistään **1.3.2024**, pystyt hyödyntämään EarlyBird-hinnan, joka on 2 200 tanskan kruunua (DKK). Elokuun 2023 lopun kurssin mukaan osallistumismaksu on eu-

roina hiukan alle 300 €. Majoitus-, ruoka- ja matkakulut tulevat vielä tämän lisäksi.

Suomen edustajat tapahtumassa ovat oululainen nuorisokuoro Cantio Laudis sekä urkuri **Irina Vavilova**.

**NORDISK KIRKEMUSIKSYMPOSIUM**  
København Danmark 19.-22. september 2024



**Papiston päivät**  
tulee syksyllä  
2025

Seuraa Pappisliiton  
kotisivuja ja  
uutiskirjeitä.

## Toivon voimalla – Kirkon juhlat Tampereella toukokuussa 2024: Ilmoittautuminen on alkanut!

**TAMPEREELLA** järjestetään uusi koko perheen kaupunkifestivaali Kirkon juhlat 17.–19. toukokuuta 2024. Festivaali kokoaa Tampereen Keskustorille tuhansien laulajien kuoron ja tarjoaa ajankohtaiskeskusteluita, kulttuuria sekä ajatusten, uskon ja elämäkatsomusten vuoropuhelua eri puolilla kaupunkia.

Juhlien musiikillinen sisältö on monipuolinen: juhlille odotetaan tuhansien laulajien kuoroa, joka esittää muun muassa kymmenkunta uutta juhlille tilattua sävellystä. Konserttitarjontaa täydentävät muun muassa ruotsalainen gospeltähti **Samuel Ljungbladh** sekä kotimaiset Gospel Helsinki, Tampere Filharmonia, **Maria Ylipää** ja **Jukka Leppilampi, Tommi Kalenius**, Suomen kanttorikuoro ja **Anne-Mari Kivimäki** Ensemble. Tampereen legendaarinen Sorin sirkus valloittaa Keskustorin lavan yhdessä Tampereen tuomiokirkon urkuri **Esa Toivolan** kanssa.

Kirkon juhlien ohjelman kantavana ajatuksena on vahvistaa toivoa tulevaisuuteen. Teemana onkin *”Toivon voimalla”*. Ohjelmasisältöjen taustana ovat aiemmat

Kirkkopäivät, Kirkon musiikkijuhlat sekä Lähetysjuhlat. Kirkon Juhlat 2024 -tapahtumassa nämä kolme sulautuvat uudelleenlaiseksi, yhtenäiseksi tapahtumakokonaisuudeksi.

Ilmoittautuminen on avattu juhlien nettisivuille osoitteessa [https://www.kirkonjuhlat.fi/tule\\_tekemaan\\_juhlita/kuorojen\\_ilmoittutuminen](https://www.kirkonjuhlat.fi/tule_tekemaan_juhlita/kuorojen_ilmoittutuminen). Kuorot voivat nyt ennakoilmoittautua juhlille ja siten varmistaa paikkansa Tampereen Keskustorin kuorokorokkeilla, joita on rajallinen määrä. Syyskuun 2023 loppuun saakka lippu maksaa 83 euroa, lokakuusta vuoden loppuun 88 euroa ja vuoden 2024 alusta 98 euroa. Lasten liput maksavat 48 euroa.

Kirkon juhlat 2024 järjestää Kirkkohallitus, Kirkkopalvelut, Suomen Kanttori-urkuriiliitto, Suomen Kirkkomusiikkiliitto, Suomen Lähetysseura ja Tampereen seurakuntayhtymä.

## KIRKON JUHLAT 2024

### Uuden kirkkoherran koulutus 18-19.1.2024

**HARKITSETKO** hakemista kirkkoherran virkaan, mutta jotkin asiat askarruttavat? Vai oletko kenties jo hakenut, mutta haluaisit lisätietoa kirkkoherran viranhoidosta? Oletko mahdollisesti melko hiljattain kirkkoherrana aloittanut ja onko viranhoidossa ilmennyt kysymyksiä? Mitä pitäisi tietää palvelussuhteista, entä miten kehittää henkilöstöjohtamista?

Tule AKIn järjestämään uuden kirkkoherran koulutukseen! Koulutuksessa käsitellään työnantajan vastui-

ta ja velvollisuuksia henkilöstöasioissa, työhyvinvoinnin tukemisessa ja työpaikan ristiriitojen käsittelyssä. Koulutuksessa käydään myös läpi kirkkoherran omaa oikeusturvaa ja viranhoitoon saatavaa tukea.

Verkostoidu, kehity ja jäsennä kirkkoherraidenteettiäsi yhdessä muiden samassa tilanteessa olevien pappien kanssa. Koulutus on tarkoitettu kirkkoherrana aloittaneille ja kirkkoherraksi aikoville. Lisätietoa koulutuksesta [vesa.engstrom@akiliitot](mailto:vesa.engstrom@akiliitot).



## Kohtuulliset mukautukset

**Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajan kohtuullisiin mukautuksiin. Mitä tällä tarkoitetaan?**

**YHDENVERTAISUUSLAIN 15 §:n** mukaan muun muassa viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa käyttää viranomaisten palveluita ja saada koulutusta ja työtä. Velvoite koskee myös työtehtävissä suoriutumisen tukemista sekä työuralla etenemistä.

Kohtuullisuuden arviointi on tapauskohtaista ja siinä huomioidaan ensisijaisesti vammaisen ihmisen tarpeet ja sen lisäksi työnantajan tai muun pykälän tarkoittaman toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja niitä varten saatavissa oleva tuki. Toteuttamista siis edellytetään tasolla, joka ei aiheuta työnantajalle kohtuuttomia rasitteita. Kieltäytyminen tällaisista mukautuksista on yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää. Tyypillisimmät esimerkit koskevat työympäristön konkreettisia muutoksia, kuten pyörätuoliliuskoja, korkeussäädettäviä pöytiä, valaistusratkaisuja, induktiosilmukoita tai muita vastaavia apuvälineitä. Myös erilaiset tietotekniset ratkaisut voivat tulla kyseeseen. Työn tekemisen tapaan liittyvät mukautukset ovat myös tavallisia, kuten työnkuvan rajaaminen tai muokkaus, etätyö tai

työn tauottaminen. Työaikalain soveltamisen ulkopuolella oleville viimeksi mainitut kaksi ovat toki muutoinkin käytettävissä.

Tarvittavien mukautusten kohtuullisuuden lisäksi joskus kysymyksiä synnyttää itse laissa tarkoitettu vammaisuuden käsite. Yksiselitteistä oikeudellista määritelmää ei ole, mutta yhdenvertaisuuslain esitöissä viitataan esimerkiksi YK:n yleissopimuksen määritelmään, jonka mukaan vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisuus voi olla syntyperäistä tai se voi johtua esimerkiksi tapaturmasta tai onnettomuudesta. Vammaisuus voi myös olla seuraus kroonisesta sairaudesta. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan tai jo työssä ollessaan.

**Maarit Engström**

Työmarkkinajuristi, AKI-liitot

Lähetä oma kysymyksesi osoitteeseen [edunvalvontaa@akiliitot.fi](mailto:edunvalvontaa@akiliitot.fi).

## Ehdota teemaa kanttoripäivillä 2025

**MIKÄ** teema pitäisi sinun mielestäsi valita Kanttoripäiville 2025? Mikä on ajankohtaista, mikä mieltäytää tai kiinnostaa? Kaikille kanttoreille suunnattu kysely on auki osoitteessa [skul.fi/ehdota](http://skul.fi/ehdota). Vastaa kyselyyn **7.11.2023** mennessä! Kyselyä saa jakaa eteenpäin kaikille tuntemillesi kanttoreille, kuuluivat he liittoon tai eivät.



# Sukupuolen moninaisuuteen liittyvät tarpeet ovat aitoja ja todellisia

Lähes 50 000 nuorta käy vuosittain rippikoulun. Ikäluokan koko kirjo huomioidaan kielenkäytössä, kohtaamisessa ja hyvissä käytännöissä.

JUHANA UNKURI  
TM, VAPAA TOIMITTAJA





## Turvallisen rippikoulun ajatus edellyttää riittävää ymmärrystä sukupuolisensitiivisyydestä

Jari Pulkkisen mukaan rippikoulussakin on tärkeää kunnioittaa sukupuolten moninaisuutta ja elää sen mukaisesti.

**S**ukupuolten moninaisuus on luonnollinen osa meidän ihmisten elämää, joten se on myös luonnollinen osa rippikoulun suunnittelua ja toteutusta, Lasten ja nuorten keskuksen kehitysjohtaja **Jari Pulkinen** kiteyttää.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon rippikoulusuunnitelmat ovat luonnollisesti mukailleet ajankulkua. Teema alkoi nousta tietoisemmin esiin 2000-luvulla ja tuoreimmassa, vuonna 2017 julkaistussa rippikoulusuunnitelmassa se on Pulkkisen mukaan jo varsin vah-

vasti läsnä. Dokumentissa on oma luku, jossa puhutaan turvallisesta seurakunnasta, turvallisesta tilasta ja sukupuolisensitiivisyydestä.

– Nykyään on itsestään selvää, että turvallisen rippikoulun ajatus edellyttää riittävää ymmärrystä sukupuolisensitiivisyydestä. Sukupuolten moninaisuus sekä siihen liittyvät kysymykset ja tarpeet tiedotetaan rippikouluissa useimmiten jo varsin hyvin, Pulkinen pohtii.

Aiemmin vuosia Kirkkohallituksen rippikouluvastaavana toiminut Pulkinen muistuttaa, että seurakunnat laativat itse omat tarkemmat

rippikoulusuunnitelmansa. Valtakunnallisessa suunnitelmassa pohditaan rippikoulun tavoitteita ja sisällöllisiä teemoja, mutta yksityiskohtaisemmat suunnitelmat tehdään paikallisseurakunnissa.

– Seurakunnat järjestävät työntekijöilleen rippikouluun liittyviä koulutuksia. Tiedossa on, että viime vuosina seurakunnat ovat järjestäneet koulutusta myös sukupuolen moninaisuudesta.

Pulkkisen mukaan rippileireillä sukupuolen moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä tulee vastaan myös erilaisissa käytännön asioissa, jotka

liittyvät useimmiten majoitus- ja peseytymisjärjestelyihin.

Samalla Pulkkinen toteaa, että rippikoulujen erilaisiin yksittäisiin tilanteisiin on vaikea antaa kategorisia vastauksia tai ohjeita. Asiaa auttaa kuitenkin se, että rippikouluissa on panostettu enenevässä määrin kodin ja seurakunnan väliin yhteistyöhön.

– Seurakunnat kartoittavat jo ennakoon, onko nuorella asioita, jotka on hyvä huomioida rippikoulua suunniteltaessa. Mitään numeroa niistä ei tehdä. Oleellista on järjestää asiat siten, että kaikilla rippikouluun tulevilla on hyvä ja turvallinen olo.

Pulkkisen mukaan rippikouluisakin voi havaita, että sukupuolen moninaisuuden liittyvät tarpeet ovat aitoja ja todellisia.

– Tämä on siinä mielessä luonnollista, että rippikouluun osallistuu vuosittain yli 47 000 nuorta. Rippikouluissa näkyy nuorison laaja kirjo.

### Tuet ja taakat

Pulkkinen toteaa, että rippikouluissa on valtakunnallisesti useampi tuhat työntekijää, joten näkemyksiä löytyy laidasta laitaan.

– Myös herkkyydessä ja kyvyssä käsitellä sukupuolten moninaisuutta on eroja. Jotkut työntekijät suhtautuvat asiaan vähemmän suopeasti. Joskus nuoret ovatkin koke-

neet tullessa kohdelluiksi tavalla, jota he eivät olisi halunneet.

Pulkkisen mukaan paikallisesti pelisääntöihin ja ohjeisiin onkin kiinnitetty tarvittaessa huomiota.

– Oleellista on esimerkiksi se, että työntekijä pystyisi omasta tulkinastaan huolimatta asettumaan nuoren asemaan ja ajattelisi asiaa hänen näkökulmastaan. Työntekijän tulee toimia tavalla, joka tukee nuoren kasvua ja kannustaa häntä eteenpäin, eikä aiheuta turhaa taakkaa tai painolastia.

– Jos suhtautuminen sukupuolen moninaisuuteen on työntekijälle hankala asia, ainakin rehellistä olisi todeta, että kirkossa suhtaudutaan asiaan eri tavoin. Näin nuori saa laajemman näkökulman, eikä jää mahdollisesti siihen käsitykseen, että kaikki ajattelevat samoin.

Pulkkisen mukaan työntekijöiden on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, millaista kieltä he käyttävät ja miten he ylipäätään kommunikoivat.

– Sukupuolen moninaisuuskaan ei liity vain käytännön järjestelyihin. Puheemme vaikuttaa vahvasti siihen, kokevatko kaikki olevansa osa porukkaa. Vaikka työntekijä pitäisikin sukupuolen moninaisuutta luontevana osana rippikoulun arkea, hän voi käyttää huonoja sanavalintoja, jos ei ole pohtinut teemaa ennakoon tarkemmin.

Pulkkisen mukaan kielenkäytön sensitiivisyyteen ja sanavalintoihin



Jari Pulkkinen

on kiinnitetty koulutuksessa ylipäätään aiempaa enemmän huomiota.

– Nykyään ollaan aiempaa tarkempia siitä, mitä ja miten sanotaan. Sosiaalinen media ja kännykät ovat myös hyvällä tavalla vaikuttaneet tähän muutokseen. On tietysti tärkeää kiinnittää huomiota omaan tapaan puhua ja olla rippikoulussa, olipa somemaailma läsnä tai ei. Fiksu kommunikointi on ennen kaikkea itseisarvo.

### Lisätutkimukselle tarvetta

Pulkkinen toteaa sukupuolen moninaisuuden olevan samalla osa laajempaa seksuaalisuus- ja sukupuoli-keskustelua.

– Samaan tematiikkaan liittyy muun muassa keskustelu tasa-arvoisesta avioliittokäsityksestä. Sekulaari valtamedia tarttuu uutisoinnissaan mielellään näihin asioihin. Kirkkohallituksessa työskennellessäni toimittajat ottivat minuun joi-tain kertoja vuodessa yhteyttä, jos rippikouluissa oli ollut vaikkapa sukupuolen moninaisuuteen tai tasa-arvoiseen avioliittoon liittyvää erikoista opetusta.

**Oleellista on järjestää asiat siten, että kaikilla rippikouluun tulevilla on hyvä ja turvallinen olo.**



Samalla Pulkkinen muistuttaa, että rippikoulussa ei haluta edelleen häivyttää sukupuolten rajoja.

– Sukupuolisensitiivisyys tai sukupuolten moninaisuus ei tarkoita sitä, että tytöt eivät saisi edelleen olla tyttöjä ja pojat poikia. On kuitenkin tärkeää kunnioittaa sukupuolten moninaisuutta ja elää sen mukaisesti.

Kirkossa toteutetaan vuosittain valtakunnallinen rippikoulukysely, johon vastaa runsaat 20 000 juuri rippikoulun käynnistä nuorta. Kyselyssä kartoitetaan n. 30 kysymyk-

## Työntekijöiden on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, millaista kieltä he käyttävät ja miten he ylipäätään kommunikoivat.

sen avulla, millainen nuorten rippikoulukokemus oli.

– Yleinen havainto on ollut, että nuoret voivat rippikoulussa hyvin. Samalla on todettu, että muunsukupuolisten – muiden kuin itsensä tytöksi tai pojaksi määrit-

televien – kokemus ei ole ollut yhtä hyvä kuin tyttöjen tai poikien kokemus. Tähän rippikoulukokemuksen eroon on syytä kiinnittää jatkossa enemmän huomiota ja selvittää taustalla olevia syitä tarkemmin.

## On tärkeää poistaa osallistumisen ja osallisuuden kokemisen esteitä

Ida Reimann korostaa koulutuksen ja tiedon lisäämisen tärkeyttä sukupuolen moninaisuuteen liittyvissä kysymyksissä.

**I**da Reimann ja Veikko Elo julkaisivat vuonna 2019 Dia-konia-ammattikorkeakoulussa opinnäytetyön otsikolla Minäkin olen Jumalan kuva. Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoon liittyvän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien nuorten kokemuksia rippikoulusta ja sen jälkeisestä nuorisotyöstä. Sen pohjalta koottiin myös opas rippikoulutyötä tekevien käyttöön.

Tutkimukseen haastateltiin seitsemää 17–21-vuotiasta nuorta, jotka asuivat eri puolilla Suomea. Nykyään Espoon Tuomiokirkkoseurakunnassa nuorisotyönohjaajana toimivan Ida Reimannin mukaan haastatelluilla nuorilla oli pääosin positiivisia muistoja niin rippikoulusta, muista rippikoululaisista kuin isosista. Hän toteaa, että haastattelussa tuli esiin huolestuttavakin asioita.

– Yksi transsukupuolinen nuori kertoi, ettei ollut päässyt vaellusrippikoulussa peseytymään lainkaan,

sillä työntekijät eivät syystä tai toisesta järjestäneet hänelle omaa saunavuoroa. Toinen haastateltu kertoi, että häntä ei enää otettu rippikouluun isoseksi, kun hän oli avoimesti kertonut kuuluvansa seksuaalivähemmistöön. Kolmas mainitsi, että rippikoulun oppitunnilla seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus oli leimattu synniksi. Neljättä oli kutsuttu jatkuvasti väärällä nimellä, vaikka hän oli useasti ilmaissut, mitä nimeä haluaa itseltään käytettävän.

Reimann kertoo kaikkien haastateltujen osallistuneen seurakunnan toimintaan oman rippikoulunsa jälkeen. Monelle hengellisyys oli tärkeä osa omaa elämää ja identiteettiä.

– Kirkko näyttäytyi heille pääosin konservatiivisena ja muutostavastaisena, mutta nuorten toiminnasta heillä oli monia hyviä muistoja ja positiivinen mielikuva.

Reimann toteaa, että rippikouluissa sateenkaarinnuorten kohtaamisen laatu ylipäättään vaihtelee, minkä voi havaita myös

valtakunnallisen rippikoulukyselyn tuloksista sekä Espoon Tuomiokirkkoseurakunnassa kerätyistä palautteista.

– Työntekijöillä ei aina ole riittävä osaamista aiheesta, vaikka koulutusta on runsaasti tarjolla. Joskus voi olla puhtaasti kyse arvoista ja asenteista.

### Tarpeita ja toiveita kartoitettava

Reimannin mielestä rippikoululaisia ja perheitä voisi ajatella ”asiakkaina”. Kirkon kannattaa pohtia, millaista palvelua heille tarjotaan.

– Otamme huomioon oppimiseen liittyvät haasteet tai käsi paketissa leirille tulevan nuoren tilanteen. Meidän tulee suhtautua sateenkaarinnuoriin samalla tavalla. On tärkeää ottaa huomioon heidän tarpeensa sekä poistaa osallistumisen ja osallisuuden kokemisen esteitä, pohtii Reimann.

Reimannin mukaan nuoreen ja hänen perheeseensä on tärkeää olla riittävän aktiivisesti yhteydessä ennen rippileiriä, jotta nuoren tarpeet,



toiveet ja mahdolliset pelotkin hahmottuvat. Samalla hän muistuttaa, että leirikeskusten majoituskapasiteetit ovat rajallisia ja rippikoulu-ryhmiin tapaa kuulua muutamia kymmeniä nuoria.

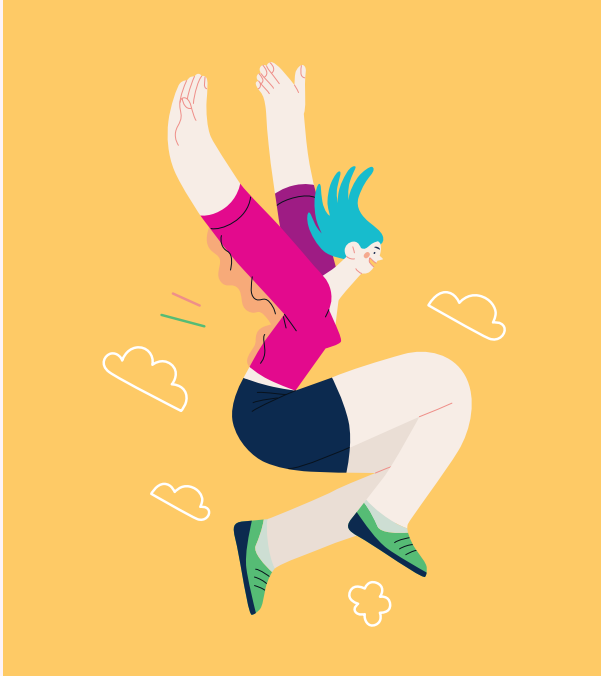
– Aina kaikkien toiveita ei voida toteuttaa, mutta siitäkin on hyvä kertoa etukäteen, kun nuorten erityistarpeita kartoitetaan.

Reimann toteaa, että rippikoulujen leikeissä, istumajärjestyksissä ja ryhmäjaoissa on monesti tyttö-poika-jaottelua.



Ida Reimann

**Koulutuksen ja tiedon lisääminen on tärkeää sukupuolen moninaisuuteen liittyvissä kysymyksissä.**



## Otamme huomioon oppimiseen liittyvät haasteet tai käsi paketissa leirille tulevan nuoren tilanteen. Meidän tulee suhtautua sateenkaarinuoriin samalla tavalla.

– Se on onneksi vähentymässä. Inklusiivinen kieli luo tilaa kaikille ja välttää tekemästä oletuksia kehenäkään. Suomen kielessä on paljon sanoja, joita voi käyttää ilman turhaa sukupuolittamista; tämä on pieni asia, jolla on suuri merkitys.

Reimannin mukaan myös iltaohjelmien sketsit ovat usein aikansa tuotteita, ja niitä on tarvittaessa syytä yhdessä päivittää.

### Riittävästi aikaa kohtaamiseen

Reimannin mukaan rippikoulussa-kin työntekijöiden on hyvä viestiä ulospäin, jos heidän kanssaan on mahdollista jutella sukupuolen moninaisuuden liittyvistä asioista.

– Sen voi tehdä esimerkiksi käyttämällä sateenkaaripinssiä tai avainnauhaa. Näin olen itse saanut luotua yhteyden niihin, jotka ovat pohtineet, mitä itsestään tai vaikka omasta perheestään uskaltaa ker-

toa, Reimann sanoo. Hänen mielestään leirin ohjelmaa suunnitellessa olisi otettava huomioon se, että leirin aikuisille jää riittävästi aikaa kohdata nuoria muuallakin kuin ruokailuissa ja oppitunneilla.

Reimann korostaa koulutuksen ja tiedon lisäämisen tärkeyttä.

– Kun teimme tutkimustamme, tuo asia korostui lähes jokaisessa haastattelussa. Kaikkea ei tarvitse osata, ja jos jostain asiasta ei tiedä, siitä voi ottaa selvää. Tietoa saa esimerkiksi Setasta tai Smokista. Nuorelta voi myös kysyä, mitä jokin asia juuri hänelle tarkoittaa ja mitä hän sinulta toivoisi.

### Yhteisiä käytäntöjä

”Minäkin olen Jumalan kuva – Opas sateenkaarinuorten kohtaamiseen rippikoulussa” löytyy verkkojulkaisuna Evi Plus -sivuilta. Reimann kertoo oppaan saaneen tuoreeltaan runsaasti kiitosta, ja sitä on sittemmin-

kin jaettu silloin tällöin Facebook-ryhmissä.

– Saadun palautteen mukaan opas on auttanut työntekijöitä muun muassa muuttamaan rippikoulun turvatietolomaketta, pohtimaan majoitusratkaisuja yhdessä transnuorten kanssa ennen leiriä sekä saamaan lisää tietoa siitä, miksi näillä asioilla on aidosti väliä.

Reimannin mukaan opas on kuitenkin vain pintaraapaisu aiheeseen. Hän toivoo, että sitä käytetään työyhteisöissä pohdinnan tukena.

– Työyhteisön olisi hyvä luoda omat tarkemmat käytännöt, joihin kaikki rippikoulutyötä tekevät sitoutuvat. Kaikki nuoret eivät näistä asioista kerro, eikä voida olettaa, ettei isossa joukossa olisi yhtään sateenkaarinuorta. Olisi myös tärkeää, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien nuorten rippikoulukokemuksia tutkittaisiin jatkossa lisää. ✕



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

## Mitä toivon työpaikaltani

**O**tsikon kysymys on elämässäni varsin ajankohtainen, sillä nykyinen työsuhteeni loppuu vuodenvaihteessa. On aika pohtia, mitä teen seuraavaksi ja millaisessa työpaikassa. Lähestyvä työnhaku saikin minut listaamaan asioita, joita toivon työnantajaltani ja työpaikaltani.

**Osallisuus:** Työn tulee merkitä jotakin. Haluan kokea sekä motivaatiota ja innostusta omasta työstäni että sitoutua työnantajaan. Toivon työnantajan sitoutuvan minuun, olevan kiinnostunut ajatuksistani ja osaamisestani. Toivon, että työnantaja haluaa minun kehittyvän työssäni ja kehittävän työyhteisöä. Työpaikka rakentuu ihmisistä ja jokaisen työntekijän tulisi työtehtävästä riippumatta kokea olevansa osallinen työpaikastaan.

**Etätyö ja joustavuus:** Koronan seurauksena nopeasti muuttuvat olosuhteet tulivat jäädäkseen. Olen itse kolmessa vuodessa tottunut ja sopeutunut etätöihin niin hyvin, että asiantuntijatyön tekeminen ilman mahdollisuutta siihen tuntuu oudolta. Etätyö ja liukuva työaika ovat esimerkkejä joustavuudesta – asenteesta, jota arvostan työnantajassa erittäin paljon. Työntekijöiltä vaaditaan usein joustavuutta. Miksei siis myös työnantajalta?

**Inhimillisuus:** Tällä tarkoitan yleistä työn tekemisen ilmapiiriä työpaikalla. Sitä, että välitetään kollegoiden hyvinvoinnista ja ollaan kiinnostuneita heidän elämästään. Toki niissä

rajoissa, mitä kukin haluaa yksityiselämästään kertoa. Lisäksi työnantajan, etenkin esihenkilöiden, suhtautumisella alaisiinsa on minulle suuri merkitys. Haluan, että minusta ollaan kiinnostuneita myös minun itseni vuoksi eikä vain työntekijänä. Ihmiset tekevät työpaikan.

**Yhteisöllisyys:** Työssä viihtyvyyttä edesauttaa kollegiaalisuus. Se, että tehdään yhdessä kivoja asioita eikä aina pelkästään töitä. Yhteisillä kahvihetkillä, lounailla, juhlilla ja virkistytymispahtumilla on tässä keskeinen rooli. Lisäksi arjen tasolla tapahtuvat kohtaamiset ja kuulumistenvaihto kasvattavat nekin kokemusta yhteisöllisyydestä. Pienet erityishetket auttavat jaksamaan arjen puuduttavia rutiineja ja haastavia työpäiviä.

**Työsuhte-edut ja palkka:** Molemmat ovat tärkeitä tekijöitä työtä valittaessa. Ensimmäinen painaa vaakakupissa isosti varsinkin silloin, jos palkka ei ole kilpailukykyinen verrattuna vastaavaan työtehtävään toisen työnantajan palveluksessa – ja päinvastoin. Itselleni etenkin toimiva työterveys ja liikunta- ja kulttuurisetelit ovat tärkeitä, sillä ne osoittavat työnantajan välittävän työntekijöidensä hyvinvoinnista. Työstä on myös aina saatava asiallinen korvaus joko rahana tai vapaa-aikana. Lisäksi palkan on pyssyttävä yhteiskunnan yleisen hinta- ja palkkakehityksen mukana.

Nämä asiat aion pitää mielessä seuraavaa työpaikkaa etsiessäni. ✕

Jokaisen työntekijän tulisi työtehtävästä riippumatta kokea olevansa osallinen työpaikastaan.

# Kirkko Prideilla – Tuo sateinen ja sateenkaareva lauantai yhden osallistujan silmin



**MIO KIVELÄ**  
TM, KIRKON  
NUORISOTYÖNOHJAAJA,  
HELSINKI

Lauantaina 17. noin 100 000 ihmistä marssi Helsingissä Pride -kulkueessa sateisesta säästä huolimatta. Myös kirkon työntekijöitä oli mukana kulkueessa ja sen jälkeen vietetyssä puistojuhlissa. Tässä jutussa pääsette seuraamaan päivän tunnelmia yhden osallistujan näkökulmasta. Olen Mio Kivelä, kirkolla jo pitkään työskennellyt sateenkaareva kristitty.

**L**auantain kulkue ja puistujuhla eivät suinkaan olleet ainoat Pride-viikon tilaisuudet, joissa kirkko oli läsnä. Seurakuntien toimesta toteutettiin monenlaista ohjel-

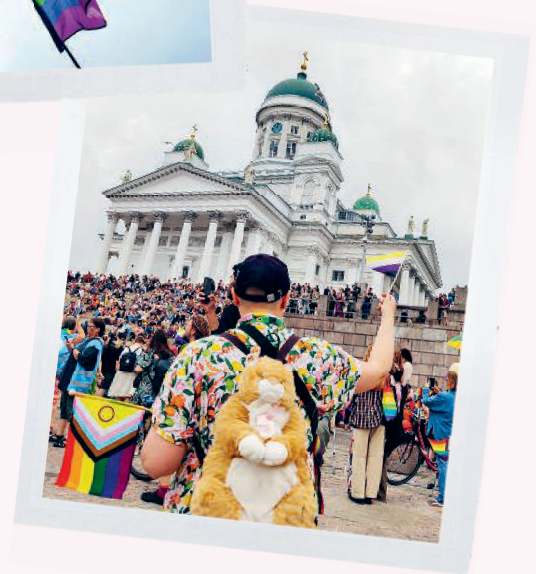
maa pitkin viikkoa; pohdittiin ohitetuksi tulemista, järjestettiin toimintaa sateenkaareville nuorille, pidettiin sateenkaarevaa kahvilaa sekä vietettiin yhdessä mesua ja hartauselämää.







Erilaiset sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä kuvaavat liput ja sateenkaarevat asusteet kuuluvat Prideen.



### **Lauantai, klo 9.00** **Aamupalaa, asuvalintoja** **ja valmistautumista**

Aamulla kaivettiin esiin kaikki sateenkaarenkirjavat asusteet sekä erilaiset sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä kuvastavat liput. Miksi? Syitä on varmasti yhtä monia kuin kulkueeseen osallistuvia. Minulle yksi keskeinen on olla olemassa ilman tarvetta piiloutua. Liian monelle Pride on se ainoa hetki, kun voi olla oma itsensä avoimesti, ilman pelkoa. Tai, edes pienemmällä määrällä pelkoa. Se ainoa hetki, kun voi olla näkyvänä muiden vertaisten vierellä. Muistaa itse, ja ehkä samalla muistuttaa muita, ettemme ole yksin. Vaikka joskus siltä tuntuisikin.

En kannan lippua tai marssi kulkueessa nostakseni itseäni muiden yläpuolelle. Teen sen, jotta mahdollisimman moni sateenkaareva lähimmäiseni voisi kokea, edes tuon yhden päi-

vän ajan, olevansa olemassa, näkyvä ja arvokas omana itsenään. Marssin, jotta joskus mekin saisimme olla samalla viivalla, Pride-viikon jälkeinkin.

### **Klo 11.00** **Virallinen kokoontuminen** **Senaatintorilla alkaa**

Olen niin iloinen, että kulkue lähtee liikkeelle juuri Senaatintorilta – kirkon juurelta!

Itse pääsimme kauppojen kautta paikalle vasta klo 11.30. Jo matkalla Senaatintorille sai kokea kollektiivista yhteenkuuluvuutta vaeltaessa tuhansien muiden kanssa samaan suuntaan.

Kulkueen muodostumista ja kulkua turvasivat niin poliisit kuin järjestyksenvalvonta. Syytä huoleen ikävä kyllä yhä on. Useampi sateenkaareva tilaisuus Suomessa oli jo kohdannut monenlaista häirintää tämän vuoden aikana.

## Liian monelle Pride on ainoa hetki, kun voi olla oma itsensä.

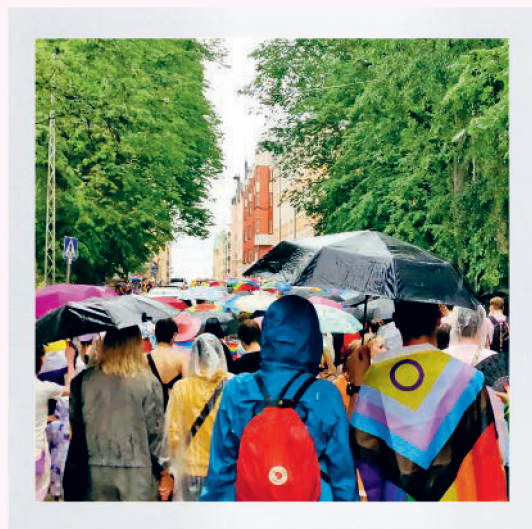


Kulkueessa saa kokea kollektiivista yhteenkuuluvuutta vaeltaessaan tuhansien muiden kanssa samaan suuntaan.

### **Klo 12.00** Kulkue lähtee liikkeelle

Seurasimme aluksi kulkuetta sen kulkureitin varrelta. Kulkue jakautuu erilaisten ryhmien, organisaatioiden ja toimijoiden ”blokkeihin”. Niiden perään ja lomaan valuu ihmisiä myös varsinaisten ”blokkien” ulkopuolelta. Osa kulkueeseen osallistuvista kuuluu itse sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöihin, joillakin on sateenkaarevia läheisiä ja jotkut ovat mukana meitä tukemassa.

Kirkon väellä on ollut jo monien vuosien ajan oma ”blokki” kulkueessa. Käytännössä meitä kirkkoon kuuluvia, kirkossa työskenteleviä ja kristittyjä löytyy kuitenkin myös muista osista kulkuetta. Tänä vuonna sydäntäni lämmitti erityisesti sateenkaarevien lestadiolaisten tai heidän tukijoidensa joukko. ”Tältä suviseurat näyttävät taivaassa” totesi eräs heidän kylteistään.



Kirkon ”blokin” tullessa kohdalle hypäsimme mukaan kulkueeseen. Tänäkin vuonna lukuisat kirkon virka-asut ja muut kristilliset symbolit ilahduttivat ihmisiä niin kulkueessa kuin kadun varrella. Osa hymyilee, osa liikuttuu ja jotkut loikkaavat vapautuneina mukaan voidakseen marssia juuri kirkon väen kanssa.

### **Noin klo 13.30** Kirkon blokki saapuu puistoon

Me jäimme seuraamaan kulkuetta ja sen tunnelmaa vielä matkan varrella. Jännitin pitkään, kuinka sade vaikuttaa tunnelmaan. Koskaan aiemmin en ole kohdannut sadetta kulkueen aikana, ja olen kuitenkin osallistunut Prideille jo vuodesta 2008 alkaen. Oli ihana nähdä, kuinka sadekaani ei pysäyttänyt kulkueeseen tulijoita tai latistanut tunnelmaa.

## SUKUPUOLISUUS



Pääkaupunkiseudun seurakuntien teltalla pääsi kohtaamaan seurakuntien työntekijöitä ja vapaaehtoisia.



### Klo 13.45

#### Saavumme itse puistoon asti

Puistojuhlissa oli tarjolla ohjelmaa, yhdessäoloa ja erilaisia toimijoita telttoineen. Niistä itselleni tärkein oli kirkon – virallisesti Helsingin, Vantaan ja Espoon seurakuntien – teltta.

Teltalla pääsi kohtaamaan seurakuntien työntekijöitä ja vapaaehtoisia. Lisäksi tarjolla oli tarroja, karkkeja ja sateenkaarevaa väriä esimerkiksi poskeen laitettavaksi.

Teltalla tuntui koko ajan ihana ihmisten vilinä ja hälinä. Siellä ihmisvilinän keskellä ihmisiä kohtasi ja tarroja jakoi myös Espoon piispa **Kaisamari Hintikka**. Moni teltalla käynyt ja työskennellyt iloitsi piispan läsnäolosta. Hintikka itse totesi, ettei ole koskaan ennen tainnut olla tilanteessa, missä kaikki katsovat iloisena silmiin ja kiittävät, kun hän jakaa jotain ihmisten kesellä.

Myös muut teltalla olleet kuvasivat vastaavaa poikkeuksellisen lempeää vastaanottoa ja ihania kohtaamisia, toki kipeidenkin keskusteluiden keskellä. Osa poimi vain tarran tai karkin. Osa

jäi juttelemaan. Iloitsemaan siitä, että kirkko oli paikalla, tai puhumaan niistä kivuista, joita kirkko ja muut kristityt ovat heille aiheuttaneet.

”Tuntui merkitykselliseltä voida pyytää kirkon puolesta heiltä anteeksi. Kertoa hengellisen väkivallan olevan aina väärin, ja että he ovat täydellisiä juuri omana itsenään”, pohti Espoon ruotsinkielisen seurakunnan diakoni **Ani Iivanainen**.

### Noin klo 15.00

#### Koko kulkue on viimein päässyt puistoon asti

Kolmisen tuntia. Niin kauan kesti siitä, kun ensimmäiset lähtivät liikkeelle siihen, että kaikki olivat ehtineet kulkea 2,8 kilometrin matkan Senaatintorilta Kaivopuistoon. Se kuvastaa hyvin kuinka suurista määristä puhutaan, kun 100 000 ihmistä tulee yhteen.

Samaan aikaan, kun viimeiset vasta pääsevät puistoon, me lähdemme kumppanini kanssa myöhäiselle lounaalle. Piipahdus kirkon pisiteellä oli muuttunut vapaaehtoisena toimimiseksi,



Tarjolla oli myös tarroja, karkkeja ja sateenkaarevaa väriä esimerkiksi poskeen laitettavaksi.



## Yhteisön ilo ja rakkaus lämmittää.

enkä olisi malttanut irrottautua siitä lainkaan, jos kumppani ei olisi ollut mukana kannustamassa.

Puistojuhlan alueelta poistuminen rikkoo aina sen lempeän ja turvallisen kuplan, joka puistojuhlassa syntyy. Tuon kuplan ulkopuolella muistaa, miksi tämä päivä on niin tärkeä. Muistaa, kuinka paljon suuret ihmisten joukot luovat turvaa. Kuinka muualla omana itsenä olemassa oleminen ja näkyminen saattaa yhä pelottaa.

### **Noi klo 16.45** **Palaamme puistoon**

Pääsin jälleen kohtaamaan ihmisiä kirkon teltalla, kohtaamaan uusia ihmisiä ja vanhoja tuttuja. Luokseni löysi entisiä nuoriani, työtovereita ja tuttuja kirkon ulkopuoleltakin. Samoin kävi monille muillekin teltalla olleille.

”Ihmisten kohtaaminen on ollut itselleni merkityksellisintä” totesi Vantaankosken seurakunnan nuorisotyönohjaaja Antti Kotinurmi. Piispa Kaisamarin tavoin hänkin oli kohdannut lähinnä positiivisia reaktioita. Ateistitkin olivat kertooneet iloitsevänsä kirkon läsnäolosta. ”Vain yksi

ihminen ei halunnut ottaa asioita vastaan, koska olemme kirkosta”, Kotinurmi kertoi.

Nautimme loppuun asti suurista ja pienistä keskusteluista, ystävällisistä kohtaamisista ja ohikulkijoiden ilahduttamisesta tarroilla tai karkein.

### **Klo 19.00** **Puistojuhla tulee virallisesti päätökseen**

Tavaroiden pakkaaminen ja teltan kasaaminen alkaa. ”Kannan näitä monin tavoin koskettavia Pride-muistoja sydämessäni. Me sateenkaari-ihmiset olemme olleet aina ja tulemme aina olemaan läsnä. Tänään näytimme, että vaikka sataa kaatamalla yhteisön ilo ja rakkaus lämmittää”, kuvasi tuntojaan Ani Iivanainen päivän päätteeksi.

Niinpä. Työ sateenkaarevien teemojen parissa jatkuu toivottavasti kirkossakin myös Puistojuhlan jälkeen. Siellä ja kulkueen aikana saadut kohtaamiset kuitenkin varmasti lämmittävät ja tuovat voimaa monille vielä pitkään. Niin työntekijöille, vapaaehtoisille kuin muille puistojuhlaan osallistuneille. ✕

# Mitä kuuluu perheneuvonta?



**ILARI HUHTASALO**

ASiantuntija, AKI-LIITOT

Toisiaan seuraavat globaalit kriisit näkyvät perheneuvonnassa. Tampereen perheasiain neuvottelukeskuksesta reagoitiin pitkiin jonotusaikoihin. Miten laadukkaasta asiakaskontaktista pidetään kiinni rajallisten resurssien ja kriisien täyttämässä maailmassa?

**P**erheneuvonnan asiakkaiksi hakeudutaan aiempaa matalammalla kynnyksellä. Näin arvioi **Jaana Lähteensuo**, joka työskentelee perheneuvojana Tampereen perheasiain neuvottelukeskuksesta.

Vuosituhaten vaihteesta perheneuvojana työskennellyt Lähteensuo kertoo, että perheneuvontaan otetaan yhteys lähisuhteiden pulmissa, kun omat avut loppuvat. Keskustelemaan voi tulla yksin, kumppanin tai tarpeen mukaan jonkun muun läheisen kanssa. Alussa tilanne voi olla hyvinkin kriisiytynyt.

Perheneuvontaan tullaan tavallisimmin vuorovaikutusongelmien kanssa. Lisäksi eroon tai uskottomuuteen liittyvät asiat nousevat yleisimpien tulosten joukkoon. ”Koko inhimillisen elämän kirjo tulee vastaan perheneuvojan työssä”, Lähteensuo sanoo.

## Globaalit kriisit tulevat lähelle

Takana on monta poikkeusvuotta. 2020 alkanutta koronapandemiaa seurasi Ukrainan sota taloudellisine vaikutuksineen. Korko- ja hintatason nousu on ajanut monen perheen talouden kipurajoille. Taloudellinen niukkuus tai puute lisää henkistä kuormitusta.

Lähteensuo kertoo, että globaalien kriisien jatkuminen heijastuu myös perheneuvontatyöhön. Yksi neuvottelukeskuksen perheneuvojista työskentelee säännöllisesti Marhaban-keskuksessa. Kyseessä on Tampereen seurakuntayhtymän ylläpitämä kulttuurien kohtaamispaikka. Lähisuhteet, maahanmuuton tuottama kulttuurishokki sekä huoli kotimaahan jääneistä puhututtavat keskustelussa asioivia. Muun muassa Iranista, Irakista, Venäjältä, Afganistanista ja Turkista saapuneet osoittavat, että globaalit ilmiöt



## Perheneuvontaan tullaan tavallisimmin vuorovaikutusongelmien kanssa.

näkyvät myös perheneuvonnan paikallisessa työssä.

”Joillakin perheneuvojista on asiakkaita, jotka ovat tulleet Ukrainasta tai joiden läheinen on sodan keskellä tällä hetkellä”, Lähteensuo sanoo. ”Sodalla on myös paljon välillisiä vaikutuksia. Esimerkiksi taloudellisiin vaikeuksiin joutuneille perheille perheneuvonnan maksuttomuus on entistäkin tärkeämpi asia.” Perheneuvontaan hakeutuminen on mahdollista myös silloin, kun taloudellista pelivaraa ei ole.

### Jonossakin saa tulla kohdatuksi

Perheneuvontaan on tulijoita. Kysyntä näkyy jonoina perheasiain neuvottelukeskuksissa ympäri maata. Tampereen neuvottelukeskus on keskikokoinen yksikkö, jossa työskentelee 15 henkilöä. Keskus palvelee yli 530 000

asukkaan aluetta. Asukkaiden joukossa on paljon muualta muuttaneita.

Tampereella on kiinnitetty huomiota jonottamiseen. Keskuksessa työskentelee palveluohjaaja, joka kartoittaa palveluntarvetta ensimmäisen yhteydenoton yhteydessä. Palveluohjaaja palvelee sekä työskentelysuhteen aloittavia asiakkaita että heitä, jotka hän ohjaa eteenpäin. Tampereen seudulla on paljon palveluita. Asiakas ei välttämättä tunne niitä kaikkia. ”Joskus parasta apua on meitä sopivamman tahon löytäminen muualta”, toteaa Lähteensuo.

”Asiakkuus alkaa palveluohjaajan antamasta ensiavusta. Myötätuntoinen vastaanotto kannattelee jonotusaikana”, Lähteensuo sanoo. Pitkistä odotusajoista huolimatta asiakkaat ovat tapaamisten alkaessa myönteisin tunnelmin. Myös eteenpäin ohjatut yhtey-

denottajat tavoittavat palveluohjaajan tarpeen tullen uudelleen.

### Ylisukupolvista vaikuttavuutta

Jonotusta ja vastaanottokäytäntöjä mietitään Tampereella jatkuvasti. Käytössä on muun muassa kriisiluokitus. Lähteensuo kertoo, että aikaa tarjotaan nopeutetusti esimerkiksi akuutissa erokriisissä, jos parilla on pieniä lapsia. ”Joihinkin eroihin liittyy repivää riitelyä. Pitkään jatkuessaan riitelyn tiedetään vahingoittavan lapsen kasvua”, Lähteensuo kertoo. Myöskään nuoret aikuiset eivät joudu odottamaan täyttä jonotusaikaa.

Perheneuvonnan vaikutukset säteilevät laajalle ja ovat ylisukupolvisia. ”Erotilanteet

ovat kuormittavia niin aikuisille kuin lapsillekin. Jos aikuiset kykenevät etsimään itselleen apua silloin, kun he tarvitsevat sitä, lapset hyötyvät siitä aikuisuuteen saakka”, Lähteensuo sanoo.

### Uudet työtavat tavoittavat

Tampereen Perheasiain neuvottelukeskus on integroitunut alueelliseen palveluverkoston. Yhteistyötä tehdään sekä kunnallisten toimijoiden että järjestöjen kanssa. ”Meillä on monenlaista yhteistyötä. Yhdessä muiden toimijoiden kanssa järjestämme esimerkiksi vuosittain perheasioiden sovittelijoiden yhteisen verkosto- ja koulutuspäivän”, Lähteensuo kertoo. Neuvottelukeskus tuottaa hyvin-





## Perheasiain neuvottelukeskuksesta on myös yksilöasiakkaita.

vointialueen maksusitoumusmallilla ostamaa perheasioiden sovittelua.

Perheasiain neuvottelukeskuksen tarjoama tuki on monipuolista. Korona-ajan myötä yleistyneet videovälitteiset työskentelyt palvelvat erityisesti niitä, jotka joutuisivat matkamaan kauempaa. Keskuksissa ohjataan terapeuttisia ryhmiä, koulutetaan ja annetaan työnohjausta. Verkossa perheneuvojat kirjoittavat blogikirjoituksia keskeisistä parisuhteen ja perhe-elämän kysymyksistä.

Tampereen perheasiain neuvottelukeskuksessa on kehitetty kaksi verkossa yleisesti saatavilla olevaa työkalua. Lähteensuo kertoo PariTunnetta-verkkoparisuhdekursin ja Pulmaluotaimen olevan työkaluja pareille, jotka haluavat omatoimisesti parantaa suhdettaan. ”Ne ovat suunnattuja pareille, joilla on keskinäistä luottamusta tallella. Toista voi kuunnella parantavalla tavalla, vaikka keskustelu välillä vähän katkeilisikin.”

### Myös sukupuoli ja yksinelo puhuttavat

**Päivi Stelin-Valkama** muistuttaa, että perheasiain neuvottelukeskuksesta on myös yksilöasiakkaita. ”Yksilökin kuuluu omaan perheeseensä.” Yksilöasiakkaat voivat elää suhteissa tai yksin. Yksin elävät voivat pohtia ihmishuuhdekysymyksiä tai vaikkapa sitä mitkä tekijät ovat johtaneet yksineloon.

Sukupuolten moninaisuus näkyy perheneuvonnassa. ”Kun työskennellään henkilökohtaisten asioiden kanssa, kyllähän sukupuoli nousee esille”, sanoo psykoterapeutti, seksuaaliterapeutti ja kliininen seksologi

**Päivi Stelin-Valkama.** Asiakkaat saattavat olla sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liitty-



vistä kysymyksistä hyvin avoimia tai vaitonaisia. Perheneuvonnassa voi nousta esille, ettei asiakkaan kokemaa sukupuoli vastaa juridista sukupuolta. Sukupuolikysymys on myös voinut olla asiakkaalle selvä jo aiemmin ja asiakkaaksi tullaan aivan muista syistä.

Tampereen perheasiain neuvottelukeskuksessa työskentelee useita seksuaaliterapeuteja. Mikäli sukupuolen moninaisuus tai seksuaalisuus on noussut esille perheneuvontaan hakeutumisen yhteydessä, voidaan perheneuvojaksi ohjata asiaan perehtynyt seksuaaliterapeutti. Mikäli aihe nousee esiin kesken jo alkaneen työskentelyn, voidaan keskuksessa konsultoida asiasta sisäisesti tai osoittaa työpariksi asiakastapaamisiin seksuaaliterapeutti.

Stelin-Valkaman mukaan suuri osa seksuaalivähemmistöihin kuuluvista asiakkaista keskustelee tavallisista parisuhdekysymyksistä, kuten kotitöiden jakautumisesta, keskusteluyhteyden parantamisesta sekä lapsenkasvatuksesta.

Sukupuolen moninaisuus huomioidaan mahdollisuuksien mukaan myös keskustelun palveluneuvonnassa, jossa osataan tarvittaessa ohjata Pirkanmaan setan Sinuiksi ry:n pakeille. ”Voidaan kysyä esimerkiksi, voiko sitoutua ihmiseen, joka ei ymmärrä kumppaninsa seksuaalista identiteettiä”, Stelin-Valkama sanoo. ✕



**MINNA RAASSINA**

AKIN JA KANTTORI-URKURILIITON

PUHEENJOHTAJA

minna.raassina@evl.fi

## Naiskanttoreiden juhluvuosi 2023

**T**änä vuonna on tullut kuluneeksi 60 vuotta siitä, kun vuonna 1963 kanttorin virka avattiin myös naisille. Aiheesta on **Lea Ryyänen-Karjalainen** tehnyt tutkimuksen ”Sukupuolesta huolimatta – naiskanttorit Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa”.

Keskustelu naisten kelpoisuudesta kanttorin virkaan alkoi Suomessa 1880-luvulla ja päättyi muodollisesti kirkolliskokouksen myönteiseen päätökseen n. 80 vuotta myöhemmin. Urkurinvirka avattiin naisille jo vuonna 1898. Naisten mahdollisuuksista kirkkomusiikon virkoihin vuosisadan alussa kertovat seuraavat luvut: vuonna 1904 virkoja oli 607 kpl, mutta niistä vain 25 oli vakinaisia ja 47 ylimääräisiä urkurin virkoja.

Lukkarin- ja lukkari-urkurinviran avaamista naisille käsiteltiin kirkolliskokouksessa vv. 1913–1918, mutta tuolloin asia raukesi.

Sota-aikaan naisia tarvittiin korvaamaan miehiä monissa tehtävissä. Matrikkeleista löytyy muutamia mainintoja kanttoreina toimineista naisista, todellisuudessa ko. tehtävien hoitajina lienee ollut naisia moninkertainen määrä. Ja vaikka sodissa kaatuikin lukuisia kirkkomusiikoita, ei naisia sodan jälkeen kuitenkaan ”tarvittu” lukkarinvirkoihin, koska luovutettujen alueiden viranhaltijat oli sijoitettava uudelleen. Seurakuntia kiellettiin avaamasta virkoja haet-

taviksi, niihin siirrettiin luovutettujen alueiden seurakuntien kanttoreita.

Kirkkomusiikkokoulutus uudistui sotien jälkeen. Syksystä 1951 lähtien kanttori-urkureita koulutettiin neljän lukkari-urkurikoulun (Helsinki, Oulu, Turku, Viipuri) sijasta ainoastaan enää Helsingissä Sibelius-Akatemian kirkkomusiikkiosastolla. 1950-luvun puolivälissä todettiin, ettei uusia kirkkomusiikkoja valmistunut riittävästi. Kanttoripulaa pyrittiin poistamaan lisäämällä oppilaspaikkoja. Kuopion musiikkiopistossa aloitettiinkin kanttori-urkurikoulutus syksyllä 1960.

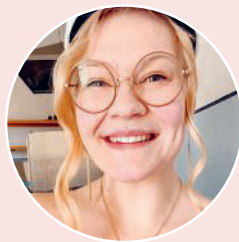
Samaan aikaan kirkkola-  
kia uudistettiin. Muutamat seurakunnat ja hiippakuntakokoukset esittivät kanttorin viran avaamista naisille. Kirkkolakiesityksen ko. kohdasta pyydettiin lausunnot Kanttori-urkuriliitolta sekä Sibelius-Akatemiasta rehtori Taneli Kuusistolta ja kirkkomusiikkiosaston johtaja Harald Andersénilta. Mielipiteet erosivat hyvin selvästi. Liiton mielestä ei ollut syytä muuttaa voimassa olevaa kirkkolain kohtaa. Kuusisto ja Andersén puolsivat varauksetta esitystä. He totesivat, että nainen on jo voinut opiskella kirkkomusiikoiksi ja heistä oli hyviä kokemuksia ylimääräisten virkojen hoitajina. Se, että nainen kykenee hoitamaan kanttorinvirkaa, on varmaan ajan saatossa pitänyt osoittaa vielä monta, monta kertaa. Näin kuitenkin on, on ollut aina. Toivotan virkakunnallemme lämpimät onnittelut tänä juhluvuonna! ✕

### Kanttorin virka avattiin naisille vuonna 1963.



## ***Turvallisempi tila***

Useimmat meistä kuuluvat vähemmistöön ainakin jossakin elämänsä vaiheessa. Vaikka julkisessa keskustelussa turvallisemman tilan periaatteet yhdistetäänkin usein seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluviin nuoriin, turvallisempi tila on kaikkia varten.



**ESSI HYVÖNEN**  
ASiantuntija, AKI-LIITOT



**T**urvallisemman tilan periaatteilla edistetään jokaisen mahdollisuutta kokea olonsa turvalliseksi omana itsenään. Turvallisemmassa tilassa toista kohdellaan kunnioitavasti ja asiallisesti kristillisen etiikan ja normaalien käytöstapojen mukaisesti. Erityisesti turvallisempi tila pyrkii huomioimaan marginalisoituihin tai syrjittyihin vähemmistöihin kuuluvia. Erimielisyyksille annetaan tilaa ja ennakkoluulot tunnustetaan mutta niiden ei anneta vaikuttaa keskinäiseen kohteluun.

#### Mitä periaatteisiin kuuluu?

Turvallisemman tilan periaatteet ovat peräisin 1960-luvun Yhdys-

valloista, ja Suomessa niistä on puhuttu 2010-luvulta lähtien internetin levitettyä tietoisuutta niistä, yhdenvertaisuuskouluttaja **Javiera Marchant Aedo** kertoo. Turvallisemman tilan periaatteet muodostetaan yhteisöjen kesken. Yhtä ainoa mallia ei ole. Vaikka mallia voi lainata muilta, on tärkeää arvioida, mitä periaatteita juuri omissa yhteisöissä tarvitaan. Tyypillisesti turvallisemman tilan periaatteisiin kuuluu kolme osa-aluetta: syrjimättömyys, itsemääräämisoikeus ja tili-velvollisuus.

*Syrjimättömyydellä* tarkoitetaan sitä, että jokaisella on oikeus olla olemassa ilman syrjintää tai häirintää. Syrjintä voi perustua ikään,

varallisuuteen, vammaisuuteen, etnisyyteen, työmarkkina-asemaan, uskontoon, sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen.

*Itsemääräämisoikeus* viittaa yksilön oikeuteen tulla kunnioitetuksi omana itsenään. Vain yksilöllä itsellään on lupa määritellä, millainen hän on tai haluaa olla.

*Tilivelvollisuudella* puolestaan tarkoitetaan sitä, että kunkin yhteisön jäsenen tulee tietää, mitä seuraamuksia loukkaavilla teoilla on ja sitoutua siihen, että jos toimii itse loukkaavalla tavalla, tilannetta käsitellään ja pyritään parantamaan toimintaa jatkossa. Jos ajatellaan koulukiusaamista, on kiusattu usein se, joka vaihtaa koulua. Turvalli-

Turvallisempi tila ei tarkoita kaikille mukavaa tilaa. Mukavuus ja turvallisuus eivät ole synonyymeja, eikä epämukavuus aina tarkoita syrjintää.



semman tilan periaatteissa ajatellaan, että sopimattoman käytöksen kohteeksi joutunut ei joudu poistumaan, vaan se, joka loukkaa, Marchant Aedo kertoo.

Jokaisella meistä on joitakin sisäistettyjä ajatuksia, jotka voivat loukata toisia. Turvallisemman tilan periaatteisiin ei kuitenkaan kuulu ajatus siitä, että tietynlaiset toimintamallit määrittävät ihmisen, Marchant Aedo muistuttaa. Usein tällaiset sisäistetyt ajatukset liittyvät esimerkiksi sukupuoleen, etnisyyteen tai uskontoon. On tärkeä tiedostaa, että toiminta voi olla loukkaavaa, vaikka tarkoitus olisi hyvä tai neutraali.

Tällöinkin huomio kohdistetaan

henkilön sijaan toimintaan: On myös tarjottava mahdollisuus keskusteluun, anteeksi pyytämiseen ja toiminnan korjaamiseen. Jos sinun toimintasi koetaan loukkaavana, olisi hyvä pyrkiä keskustelun avulla ymmärtämään, miksi toiminta loukkasi toista. Tärkeää on pyytää anteeksi ja pyrkiä tulevaisuudessa välttämään haitallista toimintamallia. Tähän tunnettyöhön on oikeus saada apua omassa yhteisössä, kunhan ei vaadi sitä uhrilta, Marchant Aedo kertoo.

Turvallisemman tilan periaatteet vaativat toteutuakseen suunnittelua, toimeenpanoa ja seurantaa.

Turvallisemman tilan periaatteet tulisi muodostaa ja sopia yhteisön

kesken, ja niihin tulisi palata aika ajoin. Yhteisön jäsenten tulee tietää ja ymmärtää periaatteiden sisältö ja sitoutua noudattamaan niitä, Marchant Aedo kertoo. Yhteisön tulisi sopia esimerkiksi tilanteisiin puuttamisen vastuista ja menetelmistä. On tärkeää muodostaa yhteinen ymmärrys myös siitä, millaisiin tilanteisiin puututaan sekä siitä, missä asioissa noudatetaan nollatoleranssia.

Marchant Aedo korostaa, ettei turvallisempi tila tarkoita kaikille mukavaa tilaa. Mukavuus ja turvallisuus eivät ole synonyymeja, eikä epämukavuus aina tarkoita syrjintää. Aika ajoin yhteisöissä on käytävä vaikeitakin keskusteluja, eikä keskustelun epämukavuus tarkoita

On tärkeä tiedostaa, että toiminta voi olla loukkaavaa, vaikka tarkoitus olisi hyvä tai neutraali.

automaattisesti syrjintää. Yhteisön jäsenten olisi hyvä tunnistaa, että kaikki tunteet ovat sallittuja, mutta kaikki käytös ei ole.

### Kirkko ja turvallisemman tilan periaatteet

Turvallisemman tilan periaatteet sopivat Jeesuksen toimintaan erinomaisesti, Marchant Aedo sanoo.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon Turvallinen seurakunta -ohjeistusverkkosisältö toimii hyvänä pohjana ja johdatuksena aihepiiriin.

Järjestöjen, yritysten ja muiden julkisen sektorien toimijoiden käyttöön löytyy materiaalia esimerkiksi googlesta hakusanoilla ”turvallisemman tilan periaatteet”. Kirkko myös järjestää 25.10. Kirkon talolla

Etelärannassa hybridiseminaarin, jossa käsitellään muiden aiheiden mukana turvallisemman tilan ohjeistusten rakentamista. Tilaisuus striimataan kirkon Youtube-kanavalle.

Harva meistä haluaa tietoisesti loukata toisia. Jos ei tiedä, voi kysyä. Jos vahingossa loukkaa, voi pyytää anteeksi ja ottaa opikseen. Jokaisella meistä on oikeus tulla kohdatuksi ja hyväksytyksi juuri sellaisina kuin olemme. ✕

*Artikkelia varten on tutkittu aiheeseen liittyviä internetsivuja ja haastateltu yhdenvertaisuuskouluttaja Javiera Marchant Aedoa.*



## Päällimmäiseksi kinkku vai juusto?

Niinpä. Yhdestä asiasta voimme kuitenkin olla samaa mieltä: Turva on ammattiliiton jäsenen oma vakuutusyhtiö. Se tarjoaa Suomen parasta vakuutuspalvelua ja aitoa vastinetta rahallesi.

**Katso, mitä etuja AKI-liittojen jäsenenä saat ja valitse parasta turvaa osoitteessa [turva.fi/etusi](https://turva.fi/etusi)**

*Hymyile, olet Turvassa.*

**Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva**  
[turva.fi](https://turva.fi) • 01019 5110



SANNA SAARENPÄÄ

KIRKKOMUSIIKIN OPISKELIJA, SIBELIUS-AKATEMIA, KUOPIO

## Meistä tuli muurareita, taksikuskeja, kanttoreita?

Opiskelijastatuksesta työelämän himmeleihin

**K**ihelmöivää jännitystä ja ankaraa keskittymistä – ollaanko jo siinä kohtaa esirukousta, että saa soittaa aamenet? Ensimmäinen oma kuoro ja armoton nuottien plärääminen ohjelmistoa kootessa – Laudate omnes gentes vai Kesäpäivä Kangasalla? Messupalaveri, työyhteisöpäivä, albinooni x 2, Ruusunen ja Mendelssohn, kinkerit, kouluvierailut ja niin edelleen.

Kukin meistä aloittaa työelämään siirtymisen omalla tavallaan. Toiset tekevät monien vuosien ajan niin sanotusti keikkaa opintojen ja muun elämän ohessa. Toiset siirtyvät töihin kertaheitolla valmistumisen jälkeen. Vaikka koulussa oppii hallitsemaan erilaisia instrumentteja, asettamaan asioita tärkeysjärjestykseen sekä tietynlaista projektinhallintaa, on työkenttä silti melko erilainen paletti hahmotettavaksi.

Koulussa jokaisella kurssilla on raamit, joiden puitteissa toimitaan, ja joskus ne saattavat olla hyvinkin yksityiskohtaiset ja rajatut. Työelämässä työntekijä itse on asettamassa omalle toiminnalleen raameja, joissa työaika, budjetti ja henkilökohtaiset resurssit luovat omat rajoitteensa. Tämän trion kanssa tasapainoilu saattaa olla melko haastavaa. Sen lisäksi, että uusi työntekijä yrittää päästä kiinni työyhteisöstä ja sen sisällä vallitsevista persoonista, pitää uuden työntekijän päästä sinuiksi myös uusien soitinten, sidosryhmien ja vapaaehtoisten toiminnan kanssa. Kirjaamattomista ja vakiintuneista perinteistä ja tavoista puhumattakaan! On

avaimia, tunnuksia, Kipaa ja intraa sekä some-elämäkin hallittavana.

Vaikka toisille työelämään siirtyminen ei tunnu yhtä suurelta hyppyltä, kaikkien kohdalla pätee yksi asia: hyvä perehdytys. Työntekijälle voidaan antaa avaimet kouraan, näyttää työhuone ja todeta, että pärjääle. Parempiin tuloksiin ja vähemmällä stressillä todennäköisesti päästään, kun perehdyttämiselle ja työhön perehtymiselle annetaan riittävästi

aikaa ja nähdään vaivaa asettua uuden työntekijän saappaisiin kysymällä: ”Mitä olisi hyvä tietää uuden työpaikkaan tullessa?” Uuden edessä oltaessa pelkkä perustoimistakin saattaa tuntua jännittävämältä asialta kuin se oikeasti olisi.

Kollegiaalinen tuki yli seurakuntarajojen on mielestäni yksi hienoimpia asioita. Kuulumisten ja ajatusten vaihtaminen avartaa näkymiä ja herättää mielenkiinnon katsomaan ja kokeilemaan asioita eri nä-

Vaikka koulussa oppii hallitsemaan eri instrumentteja ja asettamaan asioita tärkeysjärjestykseen, on työkenttä silti melko erilainen paletti hahmotettavaksi.

kökulmista. Ja siinä kohtaa oppijoita eivät ole vain uudet työntekijät vaan myös työelämässä jo tovin viihtyneet. Miksi meidän tulisi aina pyristellä yksin, kun on mahdollista yhdistää voimavarat ja luoda jotain, joka herättää yhteisöllisyyden tunnetta tässä yksilökeskeisyyttä ihannoivassa maailmassa? Alaosastotoiminta puoltaa tässä kohtaa paikkansa erinomaisesti, sillä sen avulla on mahdollista tuoda uudet, työelämään siirtyvät ihmiset yhä tiiviimmäksi osaksi työyhteisöä ja koko ammattikuntaa. Näin luodaan jatkumoa, josta heijastuu ulospäin, että meillä tehdään asioita yhdessä. ✕

# ***Vuoden kanttorin (h)ajatuksia***



**ANU MATTILA**  
KANTTORI, SASTAMALAN SEURAKUNTA



## Ei kuulkaas kovin monessa muusikon työssä saa käyttää taitojaan näin monipuolisesti!

**E**lokuinen aamukahvi Valtilan Sastamala-mukista, jossa on kuvattuna rakkas työpaikkani, Tyrvään kaksitorninen. Nuoriso nukkuu viimeistä loma-aamua ja **Kerttu**-koira anoo ruskeilla silmillään aamulenkille. Koko kesä on ollut aikaa, mutta koska pakko ja minä olemme ehdoton työpari, tämän jutun kirjoittaminen on vasta ajan-kohtainen.

Ajatukset palaavat puheluun, jossa Annukka liitosta ilmoittaa iloisen Vuoden kanttori -valinnasta. Ensireaktionä valtava kiitollisuus ja heti perään jopa häpeä. Mitä kollegat ajattelevat: miksi minä, millä eväillä ja meriiteillä? Päällimmäisenä syvältä sydäimestä nousee nöyrä kiitos kaikesta ja kaikille. Pakkohän se on uskoa, että tällainenkin tekeminen joskus riittää ja on niin merkittävää, että ihan tavallinenkin kanttori voi saada tämän kaltaisen tunnustuksen.

### Musiikkitieni

Se alkoi pienessä Perhossa kansalaisopiston pianopiiristä 5-vuotiaana jatkuen aina yläkoulun viimeiselle. Kaustisen musiikkilukiassa kaverit olivat jo pitkällä soittoharrastuksissaan, ja minulle iski alemmuuskompleksi musiikin jatko-opinnoista. Sairaanhoidajaksi valmistuttuani palasin kotipaikka-

kunnalleni ja vanhainkodista minulle avautui hoitoapulaisen työ. Kollegaamme **Siljalan Harria** haluan kiittää siitä, että tieni johti kanttoriopintoihin. ”Taidoilla sinne haetaan, ei papereilla”, hän rohkaisi. Tampereen tiukalle kanttorikoulutukselle ja koko ihanalle yhteisölle annan ison arvosanan. Tiukka ryöstys sen jälkeen Kuopion akatemialla antoi maisterin paperit ja virka avautui kotiseurakunnassa Nokialla.

### Kanttorina Sastamalassa

Sastamalassa työn alku oli haastavaa. Pienet lapset, nuorimmainen alle vuoden. Juuri yhdistynyt, kuuden seurakunnan ja yhden seurakuntapiirin kombo ei ollut ihan peruskauraa. Työmäärä oli tiimissä hiostava. Halusin tehdä musiikkia, pitää huolta kollegoista ja seurakuntalaiset tyytyväisenä. Muutaman vuoden jälkeen jouduin hypäämään hetkeksi asemalle, liikuvasta junasta käsin en pystynyt muuta kuin sammuttelemaan tulipaloja. Kahden laulupedagogi opintovuoden jälkeen tuntui helpottavalta palata takaisin toivomaani tavalliseen kanttorin työhön ja keskittyä siihen. Olimme saaneet tiimimme vanhan opiskelukaverin esimieheksemme ja huomasin nopeasti muutoksen olleen kohdallani suorastaan lottovoitto.

### Kanttorin työn rikkaudet

Laulupedagogin opintojen aikaan sain solistitehtäviä, jotka tuntuivat uskomattoman hienoilta. Olen saanut yhdistää työssäni solistiset työt ja olen siitä todella kiitollinen. Isot produktiot muualla ovat antaneet rohkeutta omien projektien järjestämiseen. Ajattelen, että rohkeus ja jopa naiivi optimismi ovat luonteenpiirteitäni, jotka auttavat pitämään positiivisen pöhinän päällä. Välillä itken harmitustani, mutta ne unohtuvat nopeasti ja aina saan uuden uskon siihen, että kannattaa nähdä vaivaa.

Sastamalan seurakunnan laajuus ja moniulotteisuus on se, mikä pitää oman innostukseni ja mielenkiinnon yllä. Meillä on käytössä repeat kirkot ja niiden soittimet, kanttorilla on taito opettaa, ohjata ja säestää. Sen kaiken mahdollistaminen ja tarjoaminen muille on ehdottoman tärkeää. On etuoikeus olla mukana ihmisten elämän tärkeimmissä tapahtumissa, tuoda iloa ja rakkautta vihkimisiin ja lohtua hautajaisiin. On hienoa saada omalta osaltani olla kehittämässä kulttuuri-kaupunki Sastamalan musiikkielämää ja verkostoitua eri toimijoiden kanssa. Ei kuulkaas kovin monessa muusikon työssä saa käyttää taitojaan näin monipuolisesti!

*Kirjoittaja on Vuoden Kanttori 2023.*



# **Osaamisen kehittäminen – ajankohtaisuuden yhdistämistä tulevaisuuden tekemiseen**

Tervetuloa kehittämään osaamista! Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa on vuodelle 2024 tarjolla noin 300 koulutusta, 60 tilauskoulutusta sekä 30 verkostotapaamista. Tarjonta täydentyy pitikin vuotta. Toteuttajina ovat kirkon tutkimuksen ja koulutuksen yksikön lisäksi Kirkkohallituksen muut yksiköt, hiippakunnat sekä kouluttavat laitokset ja järjestöt.

**MARJA PESONEN**  
ASiantuntija, kirkon tutkimus ja koulutus



Usein kysytään, miksi koulutusten otsikoissa eivät näy vahvemmin yksittäiset ajankohtaiset ilmiöt kuten tekoälyn merkitys, uushenkisyys tai ilmaston muutos. Tämä johtuu siitä, että iso osa tarjonnasta kuuluu osaksi pitkäkestoista koulutusta tai muutoin vakiintunutta koulutustarjontaa, jonka osaamistavoitteet kuvataan yleisellä tasolla, mutta joiden sisällöissä otetaan huomioon tavoitteisiin liittyvät kulloisetkin ajankohtaiset ilmiöt. Niissä koulutuksissa, joihin kuuluu laajempia oppimistai kehittämistehtäviä, on osallistujan mahdollisuus muokata niiden

sisältöä omien tai ajankohtaisten osaamistarpeiden suuntaan. Toinen syy on, että ajankohtaisia ilmiöitä ei henkilöstökoulutuksessa ole mielekästä lähestyä pelkästään ilmiönä sellaisenaan, vaan yhteydessä seurakuntien konkreettisen toiminnan kehittämiseen. Tästä syystä varsinaisten koulutusten lisäksi eri toimijat tarjoavat runsaasti yksittäisiin ilmiöihin liittyviä lyhyitä webinaareja. Näiden määrä on ilahduttavasti kasvanut myös kirkon henkilöstökoulutuskalenterin tarjonnassa.

Yksi ajankohtainen ilmiö, josta on keskusteltu viime ja tänä vuonna paljon, on osaavan työvoiman var-

mistaminen seurakunnille. On puhuttu, veto-, pito- ja pakovoimasta. On nostettu esiin esimerkiksi työnantajamielikuva ilmiönä ja rekrytointiviestinnän osaamisen muuttunut tarve. Siis rekrytointiosaaminen – koko laajuudessaan. Se edellyttää ajankohtaisten ilmiöiden sulauttamista tulevaisuuden ennakoitaviin osaamistarpeisiin ja henkilöstöomääriin. Siksi rekrytointiosaaminen kattaa ison aikaikkunan ja ulottuu laajaan joukkoon yhteistyökumppaneita. Tulevasta koulutustarjonnasta ei löydy yhtään yksittäistä rekrytointiosaamiseen liittyvää koulutusta, koska ilmiö on laaja ja kiinnittyy useaan koulutukseen tavalla tai toisella. Siihen liittyvää osaamista kuuluu paitsi johtamiskoulutuksiin ja viestinnän koulutuksiin myös melkein jokaiseen muuhun koulutukseen, vaikkei osaamista nimitäkään välttämättä rekrytointiosaamiseksi.


Usein kysytään, miksi koulutusten otsikoissa eivät näy vahvemmin yksittäiset ajankohtaiset ilmiöt.

## Alla on joitakin tunnistettuja rekrytoinnin osa-alueita, joihin on tarve vaikuttaa ja kehittää niihin liittyvää uudenlaista osaamista:

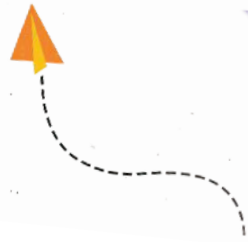
- Seurakuntien mahdollisuus vaikuttaa lasten, nuorten ja aikuisten mielikuvaan seurakunnasta, myös työpaikkana.
- Työelämään tutustumisen jaksojen (TET) toteutuspaikkana seurakunta on yksi monipuolisimpia hautausmaalta sakastiin, kansliasta kirkkosaliin tai leirikeskuksesta perhetapahtumaan.
- Opiskelemaan hakeutumisen ja koulutusalan valinnan vaiheessa on tärkeää nostaa esiin kirkon ammattien monialaisuus esimerkiksi hallinnon, talouden, kiinteistönhuollon ja viestinnän tehtävistä hengellisen työn tehtäviin.
- Opiskeluaikainen pitovoima eli sitoutuminen valittuun opintopolkuun on ollut viime vuosien haasteena erityisesti kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskelevilla. Opiskelijoiden palautteessa korostuu kesätöiden tai työelämässä oppimisen ja harjoittelujaksojen aikana koettu onnistuminen ratkaisevana seurakunnan työhön hakeutumiselle valmistumisen jälkeen tai myöhemmin työuran aikana.
- Vetovoima eli hakeutuminen seurakuntien tehtäviin toteutuu kaikilla seurakunnan sektoreilla yhä useammin vuosia tutkinnon suorittamisen jälkeen. Syynä on esimerkiksi halu hankkia kokemusta usealta eri sektorilta tai se, että sopivaa virkaa tai tehtävää ei ole tarjolla oman asuinalueen lähistöllä.
- Palvelussuhteen koeaika tai perehdytysjakso ovat ratkaisevia pitovoiman muodostumiseen ja ovat siksi osa sitouttavaa rekrytointia.
- Työuran aikainen osaamisen kehittäminen, yhteys työn sisällön ja vaativuuden kehittymiseen tukevat paitsi pitovoiman vahvistumista myös työntekijän oman rekrytointiosaamisen vahvistumista. Tulevaisuudessa jokainen työntekijä on nykyistä vahvemmin rekrytoija, perehdyttäjä ja mielikuvaviestijä.

## Millaista rekrytointiosaamista siis tarvitaan?

- Mielikuvaviestinnän ja rekrytointiviestinnän osaamista ja niiden yhdistämistä arkisessa työssä. Jokainen kohtaaminen on myös rekrytointiviestintää!
- Ohjausosaamista, jotta TET-jaksot tai työelämässä oppimisen ja harjoittelujaksot tuottaisivat onnistumisen kokemuksen sekä tukea identiteetin ja osaamisen kehittämiseksi.
- Verkosto-osaamista, johon liittyy rekrytointiulottuvuus. Yhteyttä opintojen ohjaajiin, opiskeluhooltoon tai TE-toimijoihin erityisesti alanvaihtajien näkökulmasta. Kumppanuuden korimallin
- Mukaista sopimus pohjaisen yhteistyön kehittämistä varhaiskasvatuksesta korkeakouluun.
- Työnantaja- ja rekrytointiviestinnän osaamista, joka tuottaa kutsuvaa rekrytointiviestintää jo työssä olevien eri alojen asiantuntijoiden tavoittamiseksi. Työpaikkailmoitukset ovat tästä vain yksi osa.
- Rekrytointiprosessin korkealatuista osaamista, jotta rekrytointi olisi sitouttavaa, monikanavaista ja hallinnollisesti sujuvaa.
- Perehdytysosaamista, joka kantaa palvelussuhteen alusta myös työuran eri vaiheisiin, kun työtehtävä tai työympäristö muuttuvat.



Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa on vuodelle 2024 tarjolla noin 300 koulutusta, 60 tilauskoulutusta sekä 30 verkostotapaamista.



Rekrytointi on laajaa kirkon työelämän ja työyhteisöjen osaamisen, hyvinvoinnin ja elinvoiman kehittämistä. Siihen tarvitaan niin johdon, luottamushenkilöiden ja seurakunnan työntekijöiden sekä seurakunnan jäsenten osallisuutta ja kirkon työn merkityksen vahvistamista.

Jos rekrytointiosaamisen kehittäminen olisi mukana jokaisen työntekijän osaamisen kehittämisen suunnitelmassa – pienesti tai suuresti – niin kokonaisvaikutus kirkon henkilöstön ja koko kirkon tulevaisuuteen olisi merkittävä. ✕



**KAISU RAUHAMA**  
KANTTORI, MALMIN SEURAKUNTA

## 1–2-Tilanteessa

**O**utoa olla 1–2-tilanteessa: jäljellä on yksi suvivirsi ja kaksi Hoosianaa. Lähtölaskennan tietää alkaneeksi, kun aina messun jälkeen voi todeta, että näihinkään 2. vuosikerran teksteihin en enää etsi virsiä. Se tuntuu hämmäntävältä – mihin vuodet oikein vilahtivat?

Toisaalta: kun mietin 44 vuoden aikajännettä omien opintojeni alkamisesta tähän päivään, niin onhan sen kaari valtava. Opiskeluaikani alussa suurimpana osana sunnuntaista vietettiin sanajumalanpalvelusta, ehtoollinen oli vain kerran kuukaudessa. Kanttorit työskentelivät kuutena päivänä viikossa ilman vapaita viikonloppuja. Yhä useampi seurakunta sai uudeksi työntekijäkseen naiskanttorin, mutta papit olivat itsestäänselvästi miehiä vielä lähes 10 vuoden ajan.

Seurakunnan toiminta on vuosikymmenten aikana avartunut paljon. 1970-luvun lopulla ei mieleenkään tullut järjestää kristillistä joogaa tai junnujen kirkkoöitä. Näiden sijaan mietin, voisiko jumalanpalveluksessa olla myös instrumenttisooloja ja yksinlaulua, vai onko kuorolaulu ainoa vaihtoehto, ovatko lapsikuoron leikkiliikket kirkossa ok ja voiko nainen pitää töissä housuasua.

Noihin aikoihin kirkkokonserteissa ei sopinut antaa suosionosoituksia, mutta nykyään musiikkiavustajille voi hyvin aplodeerata jo messunkin päätteeksi – kiitos hyvästä musisoinnista tus-

kin vähentää Jumalan kunniaa. Koulukirkoissa tulee välillä taputuksia jopa virsien jälkeen, mikä tuntuu vähän koomiselta mutta toisaalta kertoo hyvästä meiningistä. Mikäpä siinääkään siis!

Merkittävin asia taitaa kuitenkin olla seurakunnan roolissa tapahtunut muutos.

Vuonna 1979 kirkkoon kuului 90,6 % suomalaisista, nyt vastaava prosentti on 65,1, Helsingissä 47,4. Vankasta yhtenäiskulttuurin instituutiosta on vähä vähältä siirrytty kohti marginaalia, pääkaupungissa jo vähemmistön puolelle.

Tämä tilanne tarjoaa huikean haasteen: kirkon on oltava entistä aktiivisempi, etsittävä uusia mahdollisuuksia sieltä missä ihmiset liikkuvat, kyseltävä millaisille asioille heidän elämässään olisi tarvetta. Yksin toimimisen sijaan tarvitaan verkostoja ja yhteistyökumppaneita – Kauneimpia joululauluja voi laulaa kauppakeskuksissa ja palvelutalojen saleissa, arvokeskusteluja käydä kirjastoissa, kirkkohetkiä järjestää luonnon keskellä. Ja sosiaalisessa mediassa on tilaa loputtomiin! Tärkeiksi asioiksi kirkon tulevaisuudessa nousevatkin luovuus, uteliaisuus ja jatkuva uuden oppiminen.

Näitä miettiessä melkein harmittaa oma 1–2-tilanne: mitä vielä voisinkaan tehdä! On kuitenkin hyvä luovuttaa oma virka eteenpäin, kun siihen on mahdollisuus – joka sen saa, pääsee tekemään merkityksestä työtä tuorein taidoin. ✕





# TEKOÄLYMURROS *ja teologit*

Uusia tekoälysovelluksia julkistetaan jatkuvasti. Digijättien tekoälysprintin perässä seuraa kestävyyskuntoilijan vauhdilla valtioiden julkisten sektorien tekoälyhankkeet. Yhteiskunnat etsivät keinoja hyödyntää tekoälyä yhteiskunnallisen muutoksen ohjaamisessa. Tekoälyteknologioita ja sovelluksia, joissa niitä hyödynnetään, kehitetään vimmattusti nyt, sillä digitalisaatio on paisuttanut datavarantoja ja tietokoneiden laskentatehon kasvu on mahdollistanut valtaviin datamäärien prosessoimisen informaatioksi.

**TAINA KALLIOKOSKI**  
SOSIAALIETIIKAN TUTKIJATOHTORI

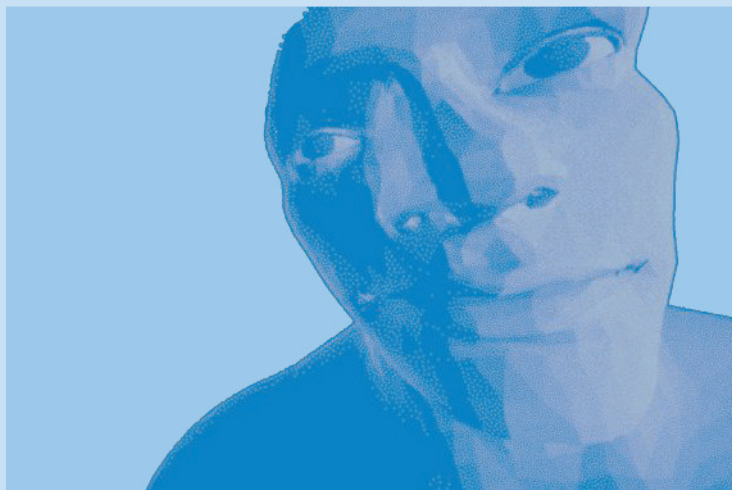
**A**lkaako uusien teknologioiden kehitysvauhti ahdistaa tai pelottaa? Tekoälyhyphen keskellä teologi voi ymmärrettävästi kokea riittämättömyyttä. Kaikki tuttu vaikuttaa olevan peruuttamattoman muutoksen kynnyksellä. Mihin teologeja tekoälyaikana tarvitaan, kun tiedotteet, tiivistelmät ja raamatuntekstien tulkinnat tulevat parin klikkauksen jälkeen tekoälysovellukselta sujuvalla suomella ja automatisoidut keskustelupurit tarjoavat tehokkaasti sielunhoitoa sadoille samaan aikaan?

Ehdotan, että käänämme kysymyksen toisin päin ja pohdimme, mitä teologit voivat tekoäläjän yhteiskunnalle antaa. Jotta tähän päästään, on aloitettava kuitenkin tekoällyn käsitteestä.

### Mikä ihmeen tekoäly?

Tekoälyteknologioita ovat esimerkiksi hahmontunnistus, luonnollisen kielen käsittely, todennäköisyyslaskentaa hyödyntävät koneoppivat suosittelualgoritmit ja automaatiotekniikka. Tekoälyä itsessään ei monen sitä tutkivan mielestä voi yksiselitteisesti määritellä.

Mediakeskustelussa tekoällyllä viitataan johonkin kehittyvään teknologiaan, joka on juuri julkaistu laajempaan käyttöön tai joka on



*ihan tuossa nurkan takana* odotamassa kehittäjien viimeisintä silausta. Kun sovellukset arkipäiväistyvät, niitä ei tavata julkisuudessa pitää enää tekoällynä.

*Tietotekniikan termitalkoiden mukaan tekoäly on "laskentaan perustuva ohjelma, joka jäljittelee ihmiselle tyypillisiä älykkyyttä vaativia toimintoja".*

Lisään, että tekoälyteknologioita hyödyntävät sovellukset operoivat virtuaalisessa tai fyysisessä ympäristössä.

Vaikka tekoällyn tyhjentävä määritelmä pakenisikin sanoja, tekoälyteknologioita voidaan *luonnehtia ja luokitella* niitä yhdistävien tai erottavien piirteiden mukaan. Nämä

auttavat hahmottamaan, millaisista teknologioista on kyse. Aloitetaan luonnehtimalla tekoälyteknologioita yhdistäviä piirteitä.

Ensimmäinen on *autonomisuus* eli kyky toimia itsenäisesti ilman ihmisen jatkuvaa ohjaamista. Toinen piirre *adaptiivisuus* tarkoittaa kykyä mukauttaa toimintaansa saamiensa syötteiden tai käyttäjältä tai ympäristöstä keräämänsä datan mukaan.

Tekoälyjä voidaan luokitella heikkoon ja vahvaan tekoällyyn. Heikolla tekoällyllä tarkoitetaan rajattuun käyttötarkoitukseen kehitettyä tekoälyohjelmistoa. Sellaisia ovat lähes kaikki nyt olemassa olevat tekoälyteknologiat. Vahva tekoäly olisi sellaista, jonka toimintala on laaja tai yleinen, kontekstista riippumaton.

Luonnollista kieltä, kuvaa tai koodia luovat generatiiviset tekoälysovellukset, kuten Chat GPT, muistuttavat jo vahvaa tekoälyä. Nekään eivät kuitenkaan toimi ilman ihmisen antamia syötteitä tai käyttötarkoituksesta riippumatta. Ne eivät aseta itse tavoitteitaan eivätkä ole siksi elollisiin olentoihin rinnastettavia toimijoita.

Tekoälyteknologioita ovat esimerkiksi hahmontunnistus, luonnollisen kielen käsittely, todennäköisyyslaskentaa hyödyntävät koneoppivat suosittelualgoritmit ja automaatiotekniikka.



Lisäksi niiden laajat kielimallit perustuvat todennäköisyyslaskentaan, jossa käsittämättömän laajasta tekstimassasta luodaan ennuste, mikä on todennäköisin seuraava lause, sana tai lauserakenne. Siksi esimerkiksi Chat GPT soveltuu luovien tekstien tuottamiseen ja ison tekstimäärän tiivistämiseen, mutta ei uuden tietokstin muotoilemiseen.

### Superäly ja teologinen ihmiskuva

Vahvasta tekoälystä hypätään usein kuvittelemaan ihmistä älykkäämpi ja itsestään tietoinen ihmistekoinen olento. Joidenkin mielestä vasta tällainen superäly olisi oikea tekoäly. Monet tekoälytutkijat eivät pidä

superälyn kehittämistä mahdollisena tai sellaisen kehittymistä uskottavana.

Tietoisien tekoälyn mahdollisuus on kuitenkin askarruttanut teologeja, sillä se haastaa perinteiset kristilliset ihmiskäsitykset siitä, mitä Jumalan kuvana oleminen tarkoittaa. **Aku Visala** kirjoittaa artikkelissaan Tekoälyn teologiasta (Teologinen aikakauskirja 2018), miten jumalankuvaisuus on perinteisesti sidottu joko ihmisen kykyyn käyttää järkeä, ihmisen kykyyn toimia Jumalan luovan prosessin välikappaleina tai ihmisen pyrkimykseen asettua suhteeseen toisten olentojen kanssa.

Nyt tekoälysovellukset päättelävät käsittämättömän paljon no-

peammin ja täsmällisemmin kuin ihminen, luovat itse uutta taidetta tai toimivat kelvollisina terapeutteina vuorovaikutuskumppaneina. Ovatko ne osoitus siitä, että tekoälyteknologiat ovat enemmän Jumalan kuvia kuin ihmiset?

Tekoälyn teologiaa pohtineet teologit vastaisivat, että tekoälyn älykkyyden on hyvin kapeaa verrattuna siihen kokonaisvaltaiseen, empatiaa ja viisautta korostavaan jumalankuvaisuuteen, johon kristittyjen on kehoitettu ottamaan mallia Kristuksesta. Tekoälykehitys on saanut kuitenkin teologit pohtimaan uusiksi ihmisen ja Jumalan suhteita ja ihmisen tehtävää ja roolia maailmassa.

### Teologit tekoälyn parissa

Teologien anti tekoälykeskusteluun ei kuitenkaan ole vain kristillisten opinkohtien uudelleentulkinta tekoälyaikakaudelle mielekkäiksi. Teologien laajoista kytköksistä tekoälyn

## Mitä teologit voivat tekoälyajan ylläpitäjille antaa?





## Teologiselle osaamiselle on tarvetta ihmisen syvän kohtaamisen taitajina.

kehitykseen ja tekoälyn etiikan tutkimukseen kertoo Teologisen Aikakauskirjan (TA) tuore numero (vol 123, no 2), jonka teksteissä tekoälyteknologiat ovat vahvasti läsnä.

Esimerkiksi teologien uskontolukutaitoa tarvitaan, kun kehitetään automaattisia luonnollista maailmaa esittäviä kuvia ja tekstejä jäsentäviä työkaluja. **Anton Bergin** ja **Katja Valaskiven** kaupallisten kuvantunnistuspalvelujen tutkimus osoittaa, miten konenäkö on sokea isolle osalle uskonnollista toimintaa tai tulkitsee ne pieleen teknologian kehitysvaiheen rasististen, kristillisten tai kaupallisten vinoumien vuoksi.

Kysymyksiin moraalisesta vastuusta tekoälyn aikakaudella TA:an kirjoittaneilla teologeilla on myös paljon sanottavaa. Millä perusteilla

robotteja voidaan pitää moraalisisina toimijoina? Miten vastuuta jaetaan, kun moderni tekoälyteknologioiden varassa toimiva organisaatio epäonnistuu, mutta kukaan yksilö ei tunnista vastuutaan? Kuinka sotilasapit pärjäävät kehittyvien sotilasteknologioiden nostamien eettisten kysymysten kouluttajina?

### Merkityksien tulkkeja ja haurauden kohtaajia tarvitaan

Automatisoituvissa yhteiskunnissa, joissa vastauksia mieltä askarruttaviin kysymyksiin ei tarvitse löytää oman muistin kätkeistä tai päätellä itse tai joissa kone laskee liudan sopivia vastausvaihtoehtoja, joista voi valita houkuttelevimman, on vaarana, että me ihmiset alamme suhtautua itseemme koneen kaltaisina olentoina. Riittääkö kärsivällisyys-

temme ihmisaivojen ja ihmisryhmien koneita hitaampaan ja töksähtelevämpään toimintaan vai muutummeko kärsimättömiksi tai jopa suvaitsemattommiksi virheitä ja inhimillistä haurautta kohtaan?

Teknologioiden kehittämistä ohjaavat usein tiedostamattomat ihmiskuvat. Ne tunnistamalla teologit voivat haastaa niitä tai teknologioiden kehitykseen osallistamalla tuoda ihmiskuvaan tarvittavaa syvyyttä. Toisaalta viisautta on myös tunnistaa, että ihmiselle on aina ollut ominaista kyky käyttää symboleja, jäsentää ja jakaa tietoa sekä kehittää työkaluja, joilla helpottaa toimintaansa. Nykyiset tekoälysovellukset ovat tämän kehityskulun jatke.

Teologiselle osaamiselle on tarvetta ihmisen syvän kohtaamisen taitajina. Hauraus ja kärsimys, maailmankatsomusten väliset ristiriidat sekä eriarvoisuus ja epäoikeudenmukaisuus ajavat tekoälyteknologian helpottamassa maailmassa ihmiset yhä isojen kysymysten äärelle: kuka olen, mihin ja keihin kuulun, millaista on hyvä elämä, mikä on luovuttamatonta ja pyhää, minne olen matkalla. Niissä teologit voivat toimia merkitysten tulkkeina ja rinnalla kulkijoina. ✕

*Kirjoittaja työskentelee tekoälyn eettistä ohjaamista yhteiskunnassa tutkivassa ja kehittävässä E/TAIROS-hankkeessa.*



**ESSI HYVÖNEN**  
ASiantuntija, AKI-LIITOT

## Itsestään selvää sinulle, uutta tietoa minulle

**O**n asioita, joista tiedän aika paljon. On asioita, joista tiedän paljon vähemmän. On asioita, joista en tiedä yhtään mitään. Ja kuten Albert Einstein sanoi: ”Mitä enemmän opin, sitä enemmän ymmärrän, kuinka vähän tiedän.”

Joskus on itse hankalaa edes hahmottaa, kuinka paljon tietää jostakin asiasta. Hiljaista tietoa on paljon ja se voi paljastua vasta silloin, kun kohtaa toisen, jolla tällaista tietoa ei ole. Tätä tapahtuu tietysti paljon myös akateemisen maailman ulkopuolella. Usein läheisillämme on tietoa, jota meillä ei ole, aina arkijärjestä omien kiinnostuksenkohteiden kautta ammattislangiin.

Myös akateemisessa maailmassa meillä on paljon tietoa, jota voisimme antaa muille – eikä vain ylhäältä alaspäin, vaan myös ihmisenä ihmiselle. Tiedon jakamisessa on monia hyviä puolia. Olen itse usein vaikuttunut siitä, kuinka paljon toiset tietävät asioista, joita itse vasta päässäni pyörittelen ja pohdiskelen. Näiltä toisilta voin oppia paljon. On huomionarvoista, että toisilta voi oppia myös silloin, jos he ovat mielestäni väärässä tai ajattelevat asioista eri tavoin.

Kirjoitin graduni korona-ajan opiskeluelämästä, ja kautta aineistoni tärkeänä huomiona nousi kaipuu akatemiaan pandemian keskellä. Moni koki, että akatemiasta jäi puuttumaan jotain olennaista, kun

ei päässyt jakamaan toisten kanssa ajatuksia, vaan tuijotti tietokoneen ruudulta pyöreitä palluroita päivät pitkät. Etenkin spontaaneilla, yllättävilläkin keskusteluilla tuntui olevan valtava merkitys opiskelijoiden kokemuksissa yhteisöllisyydestä, verkostoitumisesta ja oman asiantuntijuuden kehittämisestä. Vuorovaikutus toisten kanssa ja tiedon jakaminen ovat siis niitä asioita, joiden avulla voi itse kehittyä paitsi asiantuntijana, myös ihmisenä.

Silloin tällöin kuulee stereotypioita siitä, että milloin kukakin ei kuuntele, usko ja ymmärrä, jos elämänpiirit eroavat toisistaan. Minun mielestäni voisimme oppia toisiltamme huomattavan paljon, jos malttaisimme jättää ennakkoasenteemme ja omat tarinamme pienempään osaan ja kuuntelisimme toisiamme. Kävin juuri ensimmäistä kertaa pakohuonepelissä, ja pelin ohjeistaja teroitti meille: ”Tehkää ehdottomasti yhteistyötä, ja sanokaa ääneen kaikki, mitä tulee mieleen. Siitä toinen voi saada jatkoajatusten, joka auttaa teitä eteenpäin.” Tätä ajatusta voimme hyödyntää myös muussa elämässä. Yhteistyö on kantava voima, ja siinä pääsee hyvälle alulle jo silloin, kun pysähtyy kuulemaan muita. Myöntää, ettei itse välttämättä tiedä kaikkea, mutta toisaalta ei myöskään väheksy niitä, jotka vasta opettelevat sellaista asiaa, joka on itselle jo täysin selvää. ✕



KUVA: TOMASZ BUJOK

Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta ja Drogomyslin luterilainen ystävyysseurakunta toteuttivat Erasmus+ -vaihto-ohjelman heinäkuussa. Ryhmä vieraili mm. Kamiénna metsäkirkossa Równica vuorella.

# Erasmus+ -ohjelma *mahdollisuus myös seurakunnille*

Euroopan Unioni tukee voimakkaasti alkaneella ohjelmakaudella erilaisia Erasmus+ -hankkeita tavoitteena vahvistaa eurooppalaista identiteettiä nuorten parissa eri EU:n jäsenvaltioissa. Erasmus+ -ohjelman hankerahoitusta voivat hakea myös seurakunnat esimerkiksi nuorten kansainvälisyyskasvatukseen.



**JYRKI KOIVIKKO**

KOULUNEUVOS, YHTEISKUNTASUHTEIDEN KAPPALAINEN,  
MIKKELIN TUOMIOKIRKKOSEURAKUNTA

**M**ikkelin 40 000 jäsenen tuomiokirkkoseurakunta ja Drogomyslin 2 600 jäsenen luterilainen ystävyysseurakunta toteuttivat Erasmus+ -vaihto-ohjelman 20.–26. heinäkuuta. EU:n rahoittama ohjelma oli todennäköisesti ensimmäinen luterilaisten seurakuntien toteuttama vaihto Puolan ja Suomen luterilaisten seurakuntien välillä. Ohjelmaan osallistui 19 nuorta Mikkelistä ja noin 20 nuorta Puolasta.

Drogomyslin seurakunnassa toimii kaksi pappia, kirkkoherra ja seurakuntapastori. Muina palkattuina työntekijöinä toimivat seurakuntasihteeri ja seurakuntamestari. Kanttorina toimii vapaaehtoisena entinen oopperalaulajatar Prahasta.

### Katolilaisuuden vaikutus heijastuu myös luterilaisiin seurakuntiin

Puolan noin 38 miljoonan asukkaan väestöstä luterilaisia on noin 56 000, eli vain 0,14 prosenttia väestöstä. Maan valtauskonto on katolilaisuus, ja sen vaikutus heijastuu myös luterilaisiin seurakuntiin mm. pappien asemassa.

Katoliset papit eivät saa perustaa perhettä eikä heille oikeastaan makseta palkkaa. Luterilaiset papit saavat perustaa perheen, mutta käytännössä useimmilla papeilla on oltava sivutyö tai muita tulonlähteitä. Esimerkiksi Drogomyslin kirkkoherra on toiminut kirkkoherran työn ohella yli 30 vuotta uskonnonopettajana 20 tuntia viikossa. Opettajan työstä muodostuu käytännössä hänen tuleva eläkkeensä. Pappien on myös pakko asua kirkon vieressä olevissa pappien asunnoissa koko työura. Tämä asumispakko papeilta poistui Suomessa 1970-luvulla.

Puolan luterilainen kirkko on teologisesti hyväksynyt naispapp-

Vainon vuosina luterilaiset kokoontuivat salassa kirkollisiin toimituksiin ja nauttimaan Herran pyhää ehtoollista lukuisiin eri metsäkirkkoihin vuorten rinteillä.



KUVA: TOMASZ BUJOK

## Seurakunnat voivat hakea Erasmus+ ohjelman hankerahoitusta esimerkiksi nuorten kansainvälisyyskasvatukseen.

peuden. Nyt jo pappispulasta kärsivässä kirkossa vakava ongelma naispappeuden edistämiseksi on äitiys- ja perhevapaiden rahoitus. Valtio ei osallistu millään tavoin mahdollisen luterilaisen papin äitiyslomaan, vaan seurakunnan olisi turvattava sekä äidin että sijaisen toimeentulo. Yhtälö on käytännössä mahdoton. Kirkolla ei ole verotusoikeutta. Seurakunnan talous toimii pitkälti jumalanpalveluksissa kerättävillä kolehdeilla.

### Vainon vuodet

Puolan luterilainen kirkko joutui vuosina 1654–1782 vainotuksi katolilaisten taholta. Luterilaisia kirkkoja ei saanut tuolloin rakentaa, eikä luterilaisia kastaa tai vihkiä. Kaikki kokoontuminen ja ehtoollisen vietto oli kielletty ankarien

rangaistusten uhalla. Luterilaiset kokoontuivat tuolloin salassa kirkollisiin toimituksiin ja nauttimaan Herran pyhää ehtoollista lukuisiin eri metsäkirkkoihin vuorten rinteillä.

Ryhmämme vieraili Kamiénna metsäkirkossa Równica vuorella. Sinne papit saapuivat Slovakian puolelta ja heidän tulostaan ilmoitettiin nuorten yli merkkitulien ketjuilla Slovakiasta Puolaan. Kamiénna metsäkirkon kivialttarissa on 2. Moos 3:5 teksti: ”Riisu kengät jalastasi, sillä paikka, jolla seisot, on pyhä.” ✕

Lisää tietoa: <https://www.oph.fi/fi/ohjelmat/erasmus-nuorisovalle-haku-ajat-ja-neuvonnat>  
<https://www.oph.fi/fi/ohjelmat/nuorisovaihto>



KIRJOITUSSARJA:  
**Normaalii  
aikaä etsimässä**

# *Kirkkoherran muistelmat* **KORONA-AJASTA**

Sinun täytyy tietää, sinä olet kirkkoherra!

**SAILA MUNUKKA**  
KIRKKOHERRA, MÄNTTÄ-VILPPULAN SEURAKUNTA

Koronapassi oli sellainen, joka herätti ihmisissä viimeistään paha oloa, jos pandemia ei sitä ollut herättänyt.



Salla Munukka: "Toivon todella, ettei tällaista aikakautta tarvitse kokea uudestaan. Aika oli raskas ja se kaatoi sänkyyn ehkä enemmän työntekijöitä kuin itse korona. Jos tällainen aika tulee, olemme kaikki valmiimpia ottamaan sen vastaan ja toimimaan tarkoituksenmukaisella tavalla."

**M**aaliskuussa 2020 kosin työyhteisön aamupalaveriin miettimään, mitä nyt tapahtuu. Tiedotusvälineet olivat kertoneet, että kaikki kokoontuminen loppuu. Covid-19 on iskenyt kyntensä lintukotoomme.

Jumalanpalvelukset ja kaikki seurakunnan kokoava toiminta loppuu. Etätyötä suositeltiin kaikille, joille se oli mahdollista. Olimme kaikki ymmällämme. Jokainen oli kuunnellut radiota, katsonut television uutislähetykset ja lukenut lehtensä.

Kirkkoherrana olin aluksi samojen tiedotusvälineiden varassa. Näen edelleen silmissäni tuon hetken, kun työkaveri totesi, että mi-

nun kirkkoherrana tulee tietää, mitä nyt tehdään. Silloin ei kenelläkään ollut vielä käsitystä siitä, onko kyseessä päivän, viikon vai kahden vuoden juttu. Kirkkoherralta odotettiin vastauksia kysymyksiin, joita ei edes maailmassa ollut vielä. Silloin ahdisti. Tiesin, että päivä kerrallaan me selviämme. Tavalla tai toisella. Se toisen tekemisen tapa täytyy vain yhdessä löytää.

### **Koronapassi vai ei!**

Koronapassi oli sellainen, joka herätti ihmisissä viimeistään paha oloa, jos pandemia ei sitä ollut herättänyt. Passi erotteli ihmiset lokeroihin. Rokotetut ja rokottamat. Työntekijät ja työtehtävien

uusjako. Seurakuntalaiset. Salaliittoteoriat. Ne, joilla ei ollut nettiä, josta passin saisi. Pääseekö rokotukseen? Sairauksien takia ei voinut ottaa rokotusta. Kuka oli oikeutettu laulamaan kauneimpia joululauluja ja kuka ei? Paljonko kirkkoon sai ottaa väkeä ja kuka jätettäisiin ulkopuolelle?

Itselleni puhuttelevin Kauneimmat joululaulut -tilaisuus oli sellainen, jossa koolla oli keikkakannttori, suntio, kaksi maksullista koronapassin tarkastajaa ja minä. Kuusi seurakuntalaista. Toivon, ettei talouspäällikkö laske, mitkä olivat tuon tilaisuuden kustannukset per seurakuntalainen. Uskon että tilaisuus oli tärkeä.



### Mitä opin johtajana?

Huomasin, että pandemian jatkuessa rakentui verkostoja ja tiedonkulun reittejä, jotka helpottivat työnteokoani ja antoivat vastauksia niihin kysymyksiin, joita ei pandemian alussa vielä ollut. Osallistuin kaupungin valmiusryhmään ja sain kapitulista ajantasaista ohjeistusta. Se tunne, että kukaan ei ollut yksi ratkomassa uusia ongelmia, oli helpottava.

Havaitsin, että meillä on erilaiset mahdollisuudet, voimavarat ja kyvyt reagoida kriisitilanteissa. Työn-

tekijöistä ja seurakuntalaisista erotti erilaisia tapoja kohdata jatkuvasti muuttuva todellisuus.

Joillekin jatkuva suunnitelmien tekeminen ja niiden peruuntuminen yhä uudelleen aiheutti paniikin, joka ajoi ylitsepääsemättömään jännittyneisyyteen. Toiselle sama tilanne antoi intoa suunnitella uutta ja lisää. Joillakin ajatukset ajautuivat lukkoon. Ja kaikkea näiden välillä.

Stressi kasvoi kaikilla ja sen purkautuminen kestää kauan. Ehkä vielä nyt vuonna 2023 on seurakunnissa jäljellä patoutunutta pahoin-

vointia. Toisaalta toiset ovat jo pitkällä tulevaisuudessa.

Toivon todella, ettei tällaista aikakautta tarvitse kokea uudestaan. Aika oli raskas, ja se kaatoi sänkyyn ehkä enemmän työntekijöitä kuin itse korona. Jos tällainen aika tulee, olemme kaikki valmiimpia ottamaan sen vastaan ja toimimaan tarkoituksenmukaisella tavalla. Toisella tavalla tekemisen tapa löydettiin. Kiitos siitä kaikille työntekijöille ja seurakuntalaisille.

Muista pestä kädet ja käyttää käsidesiä. ✕



*Laatikon ulkopuolelta*



KIRJOITUSSARJA:  
**Laatikon  
ulkopuolelta**

**PIA BENGTS**

STIFTSSEKRETERARE FÖR GUDSTJÄNSTLIV OCH MUSIK,  
BORGÅ STIFT

## Stiftssekreterare i gudstjänstliv och musik

**J**ag började jobba som stiftssekreterare vid domkapitlet i Borgå stift augusti 2017. Före det jobbade jag som ledande kantor i Esbo svenska församling i 30 år.

Borgå stift är geografiskt splittrat och det är långa avstånd från den ena ändan till den andra. Jag hade en god kännedom om stiftet från tidigare genom mina uppgifter i Kyrkomusikerföreningen Kmf (som är en underavdelning till i FKOF – SKUL) och genom de årligen återkommande kyrkomusikdagarna i stiftet. Som tidigare Kmf.s representant i styrelsen för SKUL så har jag också fått ett brett nätverk med finskspråkiga kyrkomusiker.

Arbetsuppgifterna som stiftssekreterare är mångsidiga. Jag ska ordna kurser och fortbildning inom mina områden. Jag ska följa med vad som händer inom gudstjänstliv och kyrkomusik både i hemlandet och internationellt.

Jag håller kontakt till kyrkomusikerna i stiftet med att skicka ut information per e-post och genom besök och gammaldags telefonkontakt. Videomöten via Teams har underlättat arbetet betydligt, på fredag är jag först på ett möte i Tammerfors via Teams på förmiddagen där vi planerar de riksomfattande kantorsdagarna 2025 och på eftermiddagen är jag fysiskt på möte i Jakobstad där vi diskuterar hur vi kan utveckla orgelundervisning för barn och unga.

Det nordiska kyrkomusiksamarbetet har alltid legat mig varmt om hjärtat. Jag har varit med i Nordiska kyrkomusikrådet sedan 2012. Rådets främsta uppgift är att ordna de nordiska kyrkomusiksymposierna.

Jag var president för rådet 2016–2021 och ledde planeringen av symposiet i Helsingfors. Som de flesta av er vet så ställde pandemin till det ordentligt, först måste vi flytta symposiet ett år framåt och sedan blev vi tvungna att med mycket kort varsel strömma evenemanget. Vi gjorde vad vi förmådde i den situationen, men visst var det en stor besvikelse att inte få välkomna hundratals kantor-kolleger från hela Norden till Helsingfors. En del finska kolleger satt utanför på Helsingfors domkyrkas trappa medan programmet strömmades inifrån kyrkan. Det hela var absurt.

Nästa nordiska symposium hålls hösten 2024 i Köpenhamn, anmälan öppnas snart: Nordisk Kirkemusiksymposium 2024 | Nordisk Kirke-musiksymposium 2024 (nks2024.dk)

Samarbetet med mina finskspråkiga kolleger prioriterar jag väldigt högt. Vi har regelbundet träffar via Teams, och så har vi olika gemensamma projekt och evenemang. De kommande kantorsdagarna i Vasa blir tvåspråkiga, likaså ”Jaetut Eväät – Dela med alla” som hålls i Åbo våren 2025.

Arbetet som stiftssekreterare är mångsidigt, utmanande och intressant – och viktigt. ✕

Arbetsuppgifterna  
som stiftssekreterare  
är mångsidiga.

# Katsauksia Cruxin **NELJÄNNESVUOSISATAAN**

Crux-lehti ilmestyy printtilehtenä viimeistä vuottaan. Vuodesta 1997 ilmestynyt lehti on seurannut kirkon hengellisen työn viranhaltijoiden elämää ja ammatillista edunvalvontaa. Kokoamme tänä vuonna ilmestyviin lehtiin poimintoja menneiltä vuosilta. Tällä kertaa luomme katsauksen työelämäkysymyksiin. Moni asia on muuttunut, mutta yllättävän moni näyttää muuttumattomalta.

## **Palkattoman harjoittelun kulut maksetaan pienestä opintotuesta**

Teologian opiskelija **Riikka Turunen** kirjoittaa Cruxissa 3/2001 teologien harjoittelupaikoista. Turunen toteaa, että soveltavien opintojen sekä harjoittelun sijoittaminen opintosuunnitelmaan tuottaa haasteita, sillä opinnot olisi suoritettava oikeassa järjestyksessä. Kun harjoittelupaikkoja on tulijoita vähemmän, aiheuttaa jonotusjärjestelmä harjoittelun ajoittumisen opintojen loppupäähän.

Tällöin harjoittelu ja sen jälkeen tehtävät viimeiset soveltavat kurssit olisi suoritettava päällekkäin gradun kirjoittamisen kanssa.

Turunen kertoo, että suurin osa harjoittelupaikoista on palkattomia. Opiskelijalle harjoittelu voi olla myös taloudellinen uhraus: harjoittelupaikkakunnalle matkustaminen ja siellä asuminen lohkaisevat enemmän kuin opintotuesta olisi kohtuullista maksaa.

”Palkkaukseen liittyy myös kysymys kirkon tulevista työntekijöistä. Jokainen seurakunta,

## Opiskelijavinkkeli



Riikka Turunen  
teologian opiskelija

### Seurakuntien vastuu tulevista teologeista

**V** viime syksynä toimiessani TYT:ssä heräsimme kauhistuttavaan todellisuuteen. Oli aikaa jakaa vuoden 2001 harjoittelupaikat, hakijoita oli useampi sata, paikkoja sata. Moni jo pitkällekin opiskeluissa edennyt rankattiin pois jo alkukarsinnoissa. Itse olin onnellinen — minuun otettiin yhteyttä, kun oli viisi harjoitteluseurakuntaa jäljellä. Sain etu oikeuden valita neljästä seurakunnasta, jotka eivät makseaneet palkkaa ja yhdestä seurakunnasta, jossa työpanoksestani luvattiin maksaa. Minulla on harjoitteluseurakunta tälle vuodelle ja saan rahaakin siitä — ja taisin olla viimeinen onnellinen.

Ongelma on Helsingin teologianopiskelijoiden keskuudessa todellinen. Harjoitteluseurakuntia kokonaisuudessaan on huomattavasti vähemmän kuin harjoitteluun halukkaita opiskelijoita. Opiskelijat kauaskin Helsingistä, eivät ainoastaan suurissa kaupunkiseurakunnissa olevat harjoittelupaikat ole kysyttyjä. Mutta kummankaanlaisia ei ole tarpeeksi.

Harjoittelu olisi alustavan opintosuunnitelman mukaan tarkoitus tehdä kolmantena vuonna. Tämä on kuitenkin tällä hetkellä täysi utopia. Kolmatta vuotta opiskelevalla on harvoin lähes sataa opintoviikkoa, jotka nykyisin harjoitteluun pääsemiseksi vaaditaan. Tilanne pahenee huomattavasti uudistettujen opintojen myötä. Käytännöllisen teologian laitos yhdistää tulevaisuudessa teoreettiset opinnot ja käytännön. Konkreettisesti tämä tarkoittaa sitä, että harjoittelu tulisi suorittaa jo toisen opintovuoden keväällä heti jumalanpalveluselä-

män, sielunhoidon ja uskontokasvatuksen teoria-  
lentojen jälkeen. Tähän ei kuitenkaan tällä het-  
kellä ole mitään mahdollisuuksia. Seurakuntien  
määrän pysyessä samana tilanne lähes räjähtää —  
sataa seurakuntaa kohti olisi noin kolme — neljä-  
sataa opiskelijaa.

Monimutkaisemmaksi opiskelijan kannalta kai-  
ken tekee seurakuntaharjoittelun ja soveltavien  
opintojen kokonaisuus. Koska osan soveltavista  
opinnoista voi tehdä vasta harjoittelun suoritettu-  
aan, ei harjoittelua voi jättää viime hetkeen ennen  
valmistumista. Harjoittelun jälkeen menee ainakin  
puoli vuotta, ennen kuin soveltavat opinnot saa  
lopullisesti tehtyä. Itse en myöskään koe houkutte-  
levaksi raataa yhtä aikaa gradun ja paljon aikaa  
vievien soveltavien opintojen parissa. Myös teologi-  
ja pappisidentiteetin kannalta olisi parempi, jos  
harjoittelukokemukset saisivat parempi, jos  
muutamman vuoden ajan ennen valmistumista.  
Tämä on oivaa aikaa sekä henkilökohtaiselle poh-  
diskelulle että mentoroinnille.

Ongelma opiskelijalle ovat myös seurakunnat,  
jotka eivät maksa palkkaa harjoitteluaikasta. Helsingin  
seurakuntayhtymän seurakunnat ovat valitetta-  
vasti ottaneet tämän linjan vuosia sitten. Helsingissä  
perusteluina ovat mahdollisuus asia kotona ja  
suorittaa muita opintoja ohessa. Nyttemmin tästä  
käytännössä onneksi myös poiketaan. Piispa-  
kouksen mukaan harjoittelu on nimenomaan pää-  
toiminen, joten ei voida olettaa, että sen ohella  
suoritetaan muita opintoja. Pienten maalaisseura-  
kuntien suhteen tilanne on ymmärrettävästi toinen,  
mutta niidenkin suhteen pätee opiskelijan näkö-  
kulmasta se, että jos joku juna-lippu maksaa parisataa  
ja päälle tulee kahden asunnon vuokra, ei opinto-  
tuella pitkälle pötkitä.

Palkkaukseen liittyy myös kysymys kirkon tule-  
vista työntekijöistä. Jokainen seurakunta, jossa teo-  
logian ylioppilas on opiskeluaikanaan töissä, edus-  
taa tulevaisuuden potentiaalista työnantajaa. Jos  
kuva on se, ettei työpanoksesta haluta maksaa käypää  
korvausta, sen tuntee rungossaan koko kirkko-  
laiva. Toisaalta harjoittelu on seurakunnille  
erinomainen tilaisuus rekrytoida tulevia työnteki-  
jöitä. Kuukauden töistä saa hakijan taidoista var-  
masti paremman kuvan kuin parin tunnin haastat-  
telussa. Myös vastavalmistuneen on mukava tulla  
tuttuun työympäristöön tutun kapitulin kaitsetta-  
vaksi. Tämän näen erityisesti niiden hiippakuntien  
etuna joihin ei muuten ole liikaa jonoja.

Summa summarum — teologit tarvitsevat har-  
joittelupaikkoja. Toivon myös, että seurakunnat  
tarvitsisivat teologian opiskelijoita. Jos ei erityisesti  
juuri nyt, niin ainakin mahdollisuutena kasvattaa  
sekä omalle hiippakunnalle että koko Suomen  
kirkolle uusia teologeja. Juuri meitä ne nimittäin  
tarvitsitte tulevaisuudessa!

46 3 • 2001 CRUX

jossa teologian ylioppilas on opiskeluaika-  
naan töissä, edustaa tulevaisuuden poten-  
tiaalista työnantajaa. Jos kuva on se, ettei  
työpanoksesta haluta maksaa käypää kor-  
vausta, sen tuntee rungossaan koko kirkko-  
laiva. Toisaalta harjoittelu on seurakunnille  
erinomainen tilaisuus rekrytoida tulevia  
työntekijöitä. Kuukauden töistä saa haki-  
jan taidoista varmasti paremman kuvan  
kuin parin tunnin haastattelussa. Myös vas-  
tavalmistuneen on mukava tulla tuttuun

työympäristöön tutun kapitulin kaitsetta-  
vaksi. Tämän näen erityisesti niiden hiippa-  
kuntien etuna, joihin ei muuten ole liikaa  
jonoja.”

### Mahtuvatko kutsumus, perhe-elämä ja virka samaan arkeen

Cruxissa 5/2002 olevassa kirjoitukses-  
saan Millä kirkko, houkuttelet työnteki-  
jöitä? nimimerkki ”Kohta entinen kirkon  
orja” avaa kokemustaan kirkon työnteki-

## "Tuleeko papin perheen olla esikuvana muulle seurakunnalle?"

avoparit tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja avopuolisot sekä parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia".

On ymmärrettävää, että kirkko haluaa tukea ydinperhemallia. Tämä ei kuitenkaan saisi tarkoittaa sitä, että muunlaiset perheet jäisivät toisarvoiseen asemaan tai ettei niitä käytännössä nähtäisi perheinä ollenkaan.

### Normatiivisuus työhaastatteluissa

Usein kuulee puhuttavan kauhu-kertomuksia työhaastatteluista, joissa on kysytty jotakin sopimatonta. Pienten lasten vaahemmilta saatetaan kysyä: "Aiotko jäädä hoitovapaalle, jos saat tämän vakinaisen viran?" Lapsettomalta saatetaan kysyä: "Oletko ajatellut hankkia lapsia?" Toistaiseksi näitä kysymyksiä kuulemiini kertomusten mukaan kysytään enemmän naisilta kuin miehiltä. Kysymyksiä ohjaa normatiivinen käsitys siitä, miten asiat on ollut tapana hoitaa: nainen jää kotiin hoitamaan lapsia, pienten lasten kanssa ollaan kotona, ja että ihmisellä on lähtökohteisesti halu saada lapsia.

Joltain kollegoista on kysytty työhaastattelussa puolison edellisen avioliiton

eron syitä, puolison uskonnollista vakautusta tai kiinnostusta seurakunnan vapaaehtoisuuteen. Avioliitto on julkinen asia, samoin siis avioero. Aviokeron syyt tai muurkaan edellä mainitut kysymykset eivät kuitenkaan kuulu työhaastatteluun (työolainsäädännön syrjintäpykälä).

### Töiden oikeudenmukainen jakaantuminen

On hienoa, että työnantaja pyrkii ottamaan huomioon työntekijän perheen. Pyrkimys sovittaa yhteen työ ja perhe näkyy ainakin siinä, että työssä saa mennä naimisiin, saa muuttaa, voi mennä lähionaisen hautajaisiin ja sairasta lasta saa jäädä hoitamaan kotiin.

Perinteistä perhemallia edustavat työtöverit lausuvat joskus kommentteja, joissa kiteytyy niitä ongelmia, joita liittyy töiden oikeudenmukaiseen jakamiseen eri perhetilanteita edustavien työntekijöiden välillä.

"En onneksi enää voi tehdä liikaa töitä, kun mulla on nää lapset." Mikä suojelee lapsetonta työntekijää liialta työnteolta? Ehkä kuntosali, koiran ulkoiluttaminen, postilainmaalaus tai varattu unkelivuoro taloyhtiön tiloista.

"Ymmärrät sitten, kun sinulla on omia lapsia." Saatkaa olla niinkin, mutta miten paljon voimme elää mahdollisessa tulevaisuudessa? Voihan olla, ettei omia lapsia toiveista huolimatta saada tai että lapsettomuus on tietoinen valinta.

"Kuka lapsettomista voisi olla joululuna töissä, tämä joulun kun on tällainen perhejuhla?" Jos joulun työtehtäviä jaettaessa ajatellaan vain "lapsellisia" työntekijöitä, voi käydä niin, että lapseton työntekijä päätyy viettämään joulua aivan yksin. Työn lomassa ei

välttämättä ehdi matkustaa kauas toiselle paikkakunnalle oman perheen luo. Sama voi toistua seuraavana vuonna, ja yksinelijä viettää jälleen joulunsa yksin. Jos joulun on perhejoulun, millaisen perheen joulun se on? Onko joku määrätty perhemalli toista arvokkaampi?

Jeesuksen perhe oli kaukana normeista: teini-äiti, avioliiton ulkopuolinen raskaus ja kasvatti-isiä.

Kiitos kollegoille tosielämän kokemuksista. ■

Kuva: Juhö Ibrndt



"On ymmärrettävää, että kirkko haluaa tukea ydinperhemallia. Tämä ei kuitenkaan saisi tarkoittaa sitä, että muunlaiset perheet jäisivät toisarvoiseen asemaan tai ettei niitä käytännössä nähtäisi perheinä ollenkaan", sanoo Karoliina Nikula.

Jos joulun on perhejoulun, millaisen perheen joulun se on? Onko joku määrätty perhemalli toista arvokkaampi, kysyy sairaalapastori Karoliina Nikula Cruxissa 3/2013.

jän kohtaamista haasteista. Haaveammattisaan työskentelevä ja syvää kutsumusta kokeva kirjoittaja kertoo henkilökohtaisen elämän, uskonelämän sekä papin viranhoidon välisistä ristiriidoista.

"Intoa kasvattaa epäinhimilliset työajat, pienen lapsen äitinä on oikeus raataa kutsumustyössä jatkuvasti yli 40 tuntia viikossa, öitä ja iltoja. Vapaapäivät saa pitää, jos jättää kaiken suunnittelematta: riparit, isoskoulutukset, jumalanpalvelukset. Pehdyttämiskoulutusta ei ole, mahdollisuudesta

kouluttaa itseään muuten saa taistella kynsin hampain ja sitten omalla rahalla ja vapaa-ajalla, pastoraalista turha haaveilla. Kun viettät monta kokonaista viikonloppua pois kotoa nuorten kanssa, et saa leirivapaan leirivapaata, kun ei ole viittä perättäistä yötä ja päivää poissa."

"Entä mitä ajattelen kirkosta lasten kaltaisten yhteisönä, kun se riistää pappiäidin lapsiltaan ja vaimon puolisoiltaan? Miltä tuntuu tehdä patkkaa toisensa perään ja kuulla biologisen kellon tikitystä kun tietää, että tämän

## ”Kaste- ja vihkitilaisuuksissa seurakuntalaiset ovat heittäytyneet Amarin asialle – pitäähän papille puoliso löytää.”

pätkän jälkeen taas pitää olla hiirenhiljaa, ettei minnekään vain kantautuisi juorut raskaudesta? Jos joku tietää tai näkee jotakin, on turha edes haaveilla saavansa töitä.”

”Pappina sairaan lapsen hoito kotona tai oma sairastaminen on käytännössä mahdotonta. Työhön ei pysty palaamaan äitiysloman jälkeen, sillä en ole saanut lapsia jättääkseni heitä vaikkapa koko valvellaoloajaksi yksin hoitoon tai isänsä kanssa päiviksi peräkkäin. Alle vuoden ikäinen ei kerta kaikkiaan selviä ilman äitiä koko riparia, ei edes viikonloppua. Eikä kukaan voi olettaa, että juuri papin lapsi olisi niin helppo, että kulkisi kaikkialla mukana. Tai entä sitten jos molemmat vanhemmat ovat pappeja?”

### ”Ymmärrät sitten, kun sinulla on omia lapsia”

Reilut kymmenen vuotta myöhemmin Cruxin numerossa 3/2013 johtava sairaalapastori **Karoliina Nikula** käsittelee kirjoituksessaan Päin perhettä – normatiivisuus papin arjessa papin perheellisyyteen sekä perhemalliin kohdistuvia odotuksia ja normeja.

”Eräs kollega haaveili uudesta avioliitosta ja kipuili, miten suhtautua työkaveriin, joka on kieltäytynyt vihkimästä eronneita. Homosuhteessa elävälle toinen työkaveri oli sanonut, että kannattaisi miettiä, haluaako pitää puolisonsa kädestä kiinni julkisesti. Myös joi-takin seurakuntalaisia kiinnostaa papin perhe. Eräälle papille on annettu ohjeita, että ’kannattaa puhua avomiehestä ihan vaan miehenä, vaikkei se aviomies olisikaan’ – näin pääsee kuulemma helpommalla. Joillakin pienillä

paikkakunnilla papille on myös etsitty puolisoa: ’Etkö ole vielä löytänyt ketään?’ Ei tulla ajatelleeksi, että yksin eläminen voi olla myös oma valinta. Kaste- ja vihkitilaisuuksissa seurakuntalaiset ovat heittäytyneet Amarin asialle – pitäähän papille puoliso löytää.”

Käsitykset perheestä vaikuttavat myös työnjakoon kirkon työpaikoilla: lapsettomien työntekijöiden oletettiin kantavan suurempi vastuu toimituksista kirkon suurten juhlien aikaan.

”Perinteistä perhemallia edustavat työtoverit lausuvat joskus kommentteja, joissa kiteytyy niitä ongelmia, joita liittyy töiden oikeudenmukaiseen jakamiseen eri perhetilanteita edustavien työntekijöiden välillä. ’En onneksi enää voi tehdä liikaa töitä, kun mulla on nää lapset.’ Mikä suojelisi lapsetonta työntekijää liialta työnteolta? Ehkä kuntosali, koiran ulkoiluttaminen, posliininmaalaus tai varattu mankelivuoro taloyhtiön tiloista. ’Ymmärrät sitten, kun sinulla on omia lapsia.’ Saattaa olla niinkin, mutta miten paljon voimme elää mahdollisessa tulevaisuudessa? Voihan olla, ettei omia lapsia toiveista huolimatta saada tai että lapsettomuus on tietoinen valinta. ’Kuka lapsettomista voisi olla jouluna töissä, tämä joulukuun on tällainen perhejuhla?’ Jos joulun työtehtäviä jaettaessa ajatellaan vain ’lapsellisia’ työntekijöitä, voi käydä niin, että lapseton työntekijä päätyy viettämään joulua aivan yksin. Työn lomassa ei välttämättä ehdi matkustaa kauas toiselle paikkakunnalle oman perheen luo. Sama voi toistua seuraavana vuonna, ja yksineläjä viettää jälleen joulunsa yksin. Jos joulukuun on perhejoulu, millaisen perheen joulukuun se on? Onko joku määrätty perhemalli toista arvokkaampi?” ✕



**AKI LIITOT**  
**FÖRBUNDEN**

Perustettu 25.1.2001

AKIn toimisto

Rautatörmänkatu 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-urkuriitto  
Minna Raassina**

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



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



**Puheenjohtaja,  
Teologiliitto  
Laura Leipakka**

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

STL

#### TOIMINNANJOHTAJA



**Jussi Junni**  
TM, PsM, eMBA, ON, HuK  
Puh. (09) 4270 1507  
jussi.junni@akiliitot.fi

Yleishallinto,  
neuvottelutoiminta,  
edunvalvonta

#### ASIAANTUNTIJAT



**Vesa Engström**  
TM  
Puh. (09) 4270 1506  
vesa.engstrom@akiliitot.fi

Pappien ammatilliset asiat ja  
pappisliiton hallinto, teologian  
alan koulutuspolitiikka ja  
opiskelijatoiminta

#### JÄSENPAVLUSIHTTEERIT



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

Jäsenyysasiat, alaosastot,  
luottamusmieskurssit

#### TYÖMARKKINAJURISTIT



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

Palvelussuhdeneuvonta,  
luottamusmiestoiminnan  
koordinointi, koulutustehtävät,  
neuvottelutoiminta



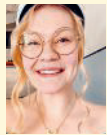
**Milka Laaka**  
OTM  
Puh. (09) 4270 1519  
milka.laaka@akiliitot.fi

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



**Essi Hyvönen**  
TM  
Puh. (09) 4270 1509  
essi.hyvonen@akiliitot.fi

Kirkkomuusikoiden ammatilliset  
asiat ja Kanttori-urkuriiton  
hallinto, kirkkomusiikin  
alan koulutuspolitiikka ja  
opiskelijatoiminta  
(asiantuntija 70 %, jäsenpalvelusihteeri 30 %  
8.10.2023 asti)



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

Cruxin toimitussihteeri,  
jäsenyysasiat,  
opintomatkat



**Annukka Ruusula**  
kanttori, MuM  
Puh. (09) 4270 1505  
annukka.ruusula@akiliitot.fi

Jäsenyysasiat  
(8.10.2023 asti)

Eriyksikoulutettujen 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.

# Rakastan kirkkoa



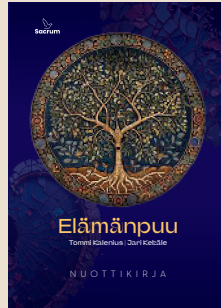
Sisko Raitis

## Rakastan kirkkoa

– Johdatusta maallistuneille

Sisko Raitis (1940-2023) oli tienraivaaja ja rovasti, jonka elämäntyön tärkeimpiä asioita olivat yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus, yhteinen pappisvirka ja hiljaisuuden viljely. Hän oli taistelija aseinaan kynä ja kieli, asioihin paneutuminen ja lähimmäisen huomioiminen.

32,20 (35,90)



Tommi Kalenius, Jari Kekäle

## Elämänpuu nuottikirja

Särkyminen, rukous ja armo

Nuottikokoelma sisältää 30 psalmiteksteistä innoituksensa saanutta laulua joissa kuljetaan psalmien teemojen, rukousten ja tunteiden värikartalla ihmistä katsellen ja Jumalaa kuunnellen.

28,90

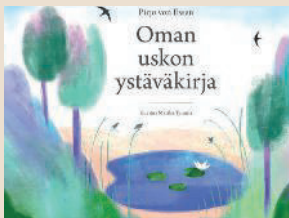


## Messulauluja 3

120 messukäyttöön soveltuvaa yhteislaulua nuotteineen ja kuorosovituksineen. Mukana myös runsaasti kansainvälistä väriä, muun muassa lona-yhteisön lauluperinteestä. Laulujen teemoissa painottuvat rukouksen, hiljaisuuden ja kiitoksen lisäksi luonto, rauha ja oikeudenmukaisuus.

nid. 22,90 (25,50), väh. 30 kpl 19,90

kierreselkäinen 31,00 (34,90)



Pirjo von Essen, Marika Tynnä

## Oman uskon ystäväkirja

Kirja, jonka parissa voit etsiä ja löytää. Henkilökohtainen usko voi parhaimmillaan olla kuin uskollinen matkakumppani, jonka kanssa ihminen kohtaa elämänsä kaikki vaiheet, ilot, surut ja muutokset. Kirjassa on tilaa myös omille merkinnöille.

23,20 (28,00)



Anne Norvasuo

## Jumala muistaa nimeni – Hartaushetkiä muistisairaana kanssa

Monipuolinen materiaalipaketti hartaushetkiin muistisairaiden kanssa. Muistelukysymykset sekä kuvat lisäävät materiaalin käytettävyyttä. Kuinka huolehtia siitä, että myös muistisairaiden hengelliset tarpeet tulevat nähdyiksi ja kuulluiksi?

29,60 (32,90)



## Kirkolliset kalenterit 2024

Seurakunnan työntekijöille suunnatut vuosikalenterit huomioivat seurakunta-työn erityistarpeet. Kalenterit sisältävät laajan kirkollisen tietopaketin.

Tilaa nyt

Kirkolliset kalenterit 2024.



## Ole kanssani tänään

– 52 rukoukorttia

Lempeät rukoustekstit sopivat sekä henkilökohtaisen rukouksen elämän virikkeeksi että käytettäväksi erilaisissa ryhmätilanteissa. Jokaisessa kortissa on elämänläheinen rukous niin arkeen kuin pyhään.

19,90 (24,90)



# YHDESSÄ PERILLE

Rakennetaan yhdessä parempi työelämä.  
Tukenasi työssä, kutsumuksessa ja urakysymyksissä.  
[toimisto@akiliitot.fi](mailto:toimisto@akiliitot.fi), p. 09 4270 1500

