

JOULUKUU 2023

AKI-LIITOT RY

CRUX

4

TEEMA
KÄÄNNE



SIUNAUKSEN SIGNAALIT

on kirkon tulevaisuus- selontekona uudenlainen

s. 28

- ▶ Kolme vuosikymmentä kirkon työtä s. 18
- ▶ Vankkaa urkutraditiota ja uudempia tuulia s. 36

VERKOSSA

Jäsenkortti on nyt mobiilijäsenkortti

Talven valon saamme lumen myötä

Ensihiutaleista sydän syttyy

Luojan ihmeellistä luomistyötä
riemuiten ylistämään

Virsi 911





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

Hyvästi ja näkemiin!

Pidät käsissäsi viimeistä Crux-lehteä ikinä. Paljon on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana, kun Cruxia on julkaistu. Niin kirkossa kuin sen ulkopuolella. Ensi vuoden alusta lähtien siirymme uuteen aikaan ja naapuriliittojemme KNT:n ja DTL:n kanssa jaettuun yhteiseen verkkomediaan, Jobiin. Se tulee käsittelemään samoja teemoja kuin Crux: työelämää, ammattiliiton kysymyksiä sekä ajankohtaisia asioita yhteiskunnassa ja maailmalla. Näitä teemoja tarkastellaan monipuolisesti, moniammatillisesti ja monen eri kirjoittajan toimesta.

Ammattiliiton julkaiseman lehden tulee elää ajassa ja hetkessä. Olla sellainen, että se palvelee liiton jäseniä ja puhuu asioista, jotka juuri sillä hetkellä ovat tärkeitä. Cruxissa itselleni parasta antia on ollut työelämän monipuolinen esittely ja käsittely. Oma liittoni, Suomen Teologiliitto, liittyi AKI-perheeseen ja liiton jäsenet Cruxin saajien ja kirjoittajien joukkoon vuonna 2017. Sen jälkeen Cruxissa on ollut yhä useammin läsnä myös muiden kuin kirkossa työskentelevien teologien ajatuksia ja näkökulmia. Erityisen kiinnostavaa on ollut lukea eri urapoluilla kulkevien ihmisten ajatuksia ja kokemuksia siitä, millaista työelämä on. Oli se sitten kirkossa, järjestössä, yritysmaailmassa tai jossain muualla. Monipuolisuus on rikkaus ja sitä tulemme taatusti Jobissa näkemään vielä Cruxiakin laajemmin.

Ammattiliitto on ennen kaikkea jäsentensä puolestapuhuja, työntekijöiden äänenkannattaja yhteiskunnassa. Viimeisten vuosien aikana asenteet ovat monin tavoin koventuneet niin maailmassa kuin meillä suomalaisessa yhteiskunnassa. Solidaarisuutta tarvitaan ehkä enemmän kuin koskaan – niin ammattiliitossa kuin työelämässä. Toivon, että Jobi ottaa näitä asioita rohkeasti esiin ja käsittelee jäsenilleen tärkeitä aiheita raikkaalla otteella.

Työelämän haasteita tuntuvat olevan alalla kuin alalla huono johtaminen, hallinnon ras-

kaus, pätkätyöt ja uupuminen. Näiden haasteiden keskellä ammattiliitto ja kanssatyöntekijöiden joukko ovat tukena ja apuna. Tarjoamassa käsi-vartta silloin, kun elämä yllättää. Toivon Jobin kirjoittavan näistä asioista ennakkoluulottomasti.

Uskon siihen, että yhteisössä ja yhteisessä tekemisessä on voimaa. Tässä mielessä myös uusi ja uudenlainen media on joukkovoimaa!

Uskon siihen, että yhteisössä ja yhteisessä tekemisessä on voimaa. Aina ja kaikkialla. Tässä mielessä myös uusi ja uudenlainen media on joukkovoimaa! Toivon Jobin antavan AKI-liitoille ja sen sisarliitoille laajaa perspektiiviä katsoa maailmaa monesta eri kulmasta.

Ennen kaikkea toivon, että sinä, hyvä lukija, löydät tiesi myös Jobin ääreen. Kiitos yhteisistä vuosista Cruxin parissa! Kiitos Cruxin toimituskunnalle kautta vuosien ja kaikille niille, jotka tähän lehteen ovat vuosien saatossa kirjoittaneet. Kohti uutta on hyvä mennä, kun perusta on vankka. ✕

CRUX

4 | JOULUKUU | 2023

TEEMA: KÄÄNNE

- 18 **CRUXIN VUOSIKYMMENET**
Eija Nivalan, Maria Väinölän ja Risto Voipion kirjoitukset kirkon työstä ja sen muutoksista.
- 24 **ORGANISAATION JOHTAMINEN**
On prosessien, numeroiden ja ihmisten johtamista.
- 28 **KIRKON TULEVAISUUSELONTEKO**
Tulevaisuuden trendit ja millaista osaamista kirkossa tarvitaan?
- 32 **KIRKKOMUSIIKIN UUSI OPETUSSUUNNITELMA**
Antaa monipuoliset valmiudet tuleville kanttoreille.
- 36 **VANKKAA URKUTRADIOTIA JA UUDEMPIA TUULIA**
Urkuhankintoja ei kannata lähestyä pelkästään talouden näkökulmasta.

ARTIKKELIT

- 40 **HENGELLISYYS VOI MYÖS SATUTTAA**
Hengellisyys vallankäytön välineenä.
- 44 **HENGELLISEN JOHTAMISEN KLASSIKKO:**
Gregorius Suuren "Pastoraalisääntö".
- 50 **UPEITA URKUJA JA KOSKETTAVIA KONSERTEJEJA**
Pohjois-Pohjanmaan kanttorit opintomatalla Hollannissa.

KIRJOITUSSARJAT

- 54 **NORMAALIA AIKAA ETSIMÄSSÄ**
- 58 **KATSAUKSIA CRUXIN NELJÄNNESVUOSISATAAN**
- 62 **LAATIKON ULKOPUOLELTA**





50

CRUX

JULKAIKSIJA

AKI-liitot r.y.
Rautatietäläisenkatu 6
00520 Helsinki

PÄÄTOIMITTAJA

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

TOIMITUSSIHTEERI

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

TOIMITUSKUNTA

Ilari Huhtasalo, asiantuntija (pj.)
Anne Aho, seurakuntapastori
Martti Hertteli, kanttori
Juha Itäleino, seurakuntapastori
Katja Kangas, kanttori
Jyrki Koivikko, kappalainen
Janette Lagerroos, kappalainen
Ismo Savimäki, kanttori
Joanna Töyräänvuori, tutkijatohdori

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
	1 790,- euroa
1/1 s.	190 mm x 255 mm
	1 020,- euroa
1/2 s.	155 mm x 114 mm
	73 mm x 228 mm
	560,- euroa
1/4 s.	101 mm x 118 mm
	330,- euroa
1/8 s.	101 mm x 55 mm
	200,- euroa
takasivu	190 mm x 230 mm
	1 200,- euroa

ISSN 0783-0122

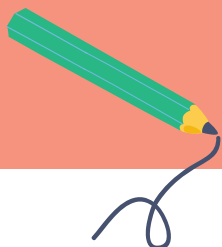
PAINOPAIKKA
PunaMusta Oy

AJANKOHTAISTA

Ajankohtaista edunvalvonnassa	6
Kanttori-urkuriliiton kollegiaaliset tapahtumat	11
Kanttori-urkuriliiton alaosastojen toiminta-avustukset	11
Uuden kirkkoherran koulutus	11
Ajankohtaista Pappisliitossa	14
Kirkon työelämä pelisäännöt tutuiksi -koulutus	14
AKIn lähijohtajakoulutus	16

VAKIOT

Pääkirjoitus	3
Päätoimittajalta	10
Pappisliiton puheenjohtajalta	12
Kanttori-urkuriliiton puheenjohtajalta	15
Sarjakuva	16
Akipedia	17
Työntekijän näkökulma	35
Teologiliiton kuulumisia	49
Opiskelijavinkkeli	53
Eläkeläisen mietteitä	57





AIKAMOISTA EDUNVALVONTAA

Aika on ryhtyä toimeen ja aika on odottaa, aika neuvotella ja aika ryhtyä lakkoon, aika ottaa kantaa ja aika olla hiljaa, aikansa on saavutuksilla ja aikansa menetyksillä.

JUSSI JUNNI

TOIMINNANJOHTAJA, AKI-LIITOT

Yksi aikakausi tulee tämän Crux-lehden myötä päätökseen. Lehti on palvellut AKI-liittojen jäseniä 30 vuoden ajan. Ensi vuonna aloittaa AKI-liittojen, Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL:n sekä Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT:n yhteinen Jobi-verkkomedia. Sen toivomme palvelevan monia vuosia niin jäsentemme tiedontarpeita kuin edunvalvontaakin.

Koko sen lähes 10 vuoden ajan, jonka olen ollut AKI-liittojen palveluksessa, olen kirjoittanut tätä Ajankohhtaista edunvalvonnasta -palstaa, jossa olen käsitellyt edunvalvonnan kysymyksiä, usein pitkällisesti ja monisyisesti, toivottavasti kuitenkin jäsenten iloksi ja hyödyksi. Aika näyttää, mitä uutta Jobi tältä osin tuo tullessaan.

Edunvalvonta vaatii aikaa, usein paljon enemmän kuin etukäteen

kuvittelemme. Moni asia on edennyt vasta pitkällisen työn tuloksena. Luon tässä viimeisessä Ajankohhtaista edunvalvonnasta -kirjoituksesani silmäyksen menneisiin vuosiin ja maalaan muutaman pitkän vedon edunvalvonnan aikatauluun.

Työstä oikeudenmukainen palkka

”Työmies on palkkansa ansainnut”. Käymme töissä, jotta turvaamme

toimeentulomme. Monelle työ on paljon muutakin, mutta ilman palkkaa – tai muuta rahanlähdettä – harva tulee toimeen.

Palkkoja täytyy korottaa säännöllisesti. Hintatason nousu heikentää palkkojen ostovoimaa. Samalla rahalla saa aiempaa vähemmän ja toimeentulo tiukkenee. Teknologinen kehitys mahdollistaa tehokkaamman työn, ja on oikein palkita työntekijää myös siitä, että hän kykenee parempaan tulokseen.

Palkat kasvavat eri aloilla eri vauhtia, ja joskus on tarpeen korottaa jonkin alan palkkoja, jotta alalle ylipäättään riittäisi työvoimaa. Tämä näkyy yhä enenevässä määrin myös AKI-liittojen aloilla, esimerkiksi kirkossa.

Palkankorotuksista neuvottelu on kuitenkin pitkäjänteistä puuhaa. Liittojen neuvottelijat istuvat tunteja ja tunteja, kuukausien ajan neuvotteluissa ja koettavat saada työntekijöille mahdollisimman hyvän tuloksen. Ratkaisun pitää maistua myös työnantajalle.

Sopien, ei repien

Palkkaneuvottelut pysyivät vuosikymmeniä vakaana. Tulopoliittiset kokonaisratkaisut eli tupot sovittiin kolmikannassa työntekijöiden ja työnantajien työmarkkinakeskustelujen sekä valtion kesken. Tuossa sovittu korotukset vietiin toimialakohtaisiin työehtosopimuksiin. Vuosia, jolloin tupoja ei ollut, oli harvoin, ehkä kerran vuosikymmenessä.

Viimeisen 15 vuotta neuvotteluympäristö on muuttunut kovaa vauhtia. Yksityinen työnantajapuoli on halunnut tupoista eroon. Näihin kuitenkin palattiin vielä vuoden

2007 hurjan palkkarallikierroksen jälkeen, joskin eri nimillä. Tuli raamisopimus, työllisyys- ja kasvusopimus ja lopuksi kilpailukyky sopimus eli kiky.

Kilpailukyky sopimus jäi viimeiseksi tupoksi. Sen jälkeen palkoista on sovittu kullakin toimialalla itsenäisesti – ainakin teoriassa.

Käytännössä yksityinen työnantajapuoli koordinoi neuvotteluja vahvasti. Teknologia-ala sopii palkat ensin, ja sitten muilla aloilla palkkoja korotetaan enintään sen verran. Poikkeuksiakin on ollut, esimerkiksi kunta-alan viime vuoden palkkaohjelma sekä kirkon tämänvuotinen sopimusratkaisu ja palkkakilpailukyvyn parantamisneuvottelut.

Työnantajien koordinaatio on pitänyt yksityisellä puolella hyvin, julkisella sektorilla on tehty enemmän viennistä riippumattomia ratkaisuja. Palkansaajapuolen koordinaatio on ollut valitettavan heikkoa.

Maan hallitus haluaa edistää vientivetoista työmarkkinamallia. Mikäli hallitus toteuttaa suunnitelmansa, valtakunnansovittelija ei saisi enää antaa vientialojen palkkaratkaisuja ylittäviä sovintoesityksiä.

On iso periaatteellinen ongelma, jos poliitikot puuttuvat työmarkkinoiden toimintaan. Sen vuoksi Akava, JUKO ja YTN liittoineen puolustavat työmarkkinoiden autonomiaa.

Harva kyseenalaistaa viennin merkityksen Suomen kansantaloudelle. Mutta neuvottelujärjestelmä pitää saada sellaiseksi, että se ei sinetöi julkisen sektorin palkkakuoppaa. Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista ovat alkaneet, mutta vasta aika näyttää, millaiset ovat tulevien vuosien palkkaneuvottelut.

Vähemmän työtä, enemmän vapaata

Työmarkkinoilla aika on rahaa ja raha on aikaa. Palkkaa saa sen mukaan, paljonko tekee työtä, ja työtä on jo sadan vuoden ajan mitattu ajassa – ainakin melkein kaikkialla. AKI-liittojen edunvalvonnassa kysymys kirkon hengellisen työn työajasta on ollut pitkään keskeinen.

Aikanaan hengellisessä työssä ei ollut työ- ja vapaa-ajan erottelua. Työ oli täysin työ- ja vapaa-aikäsääntelyn ulkopuolella. Kun työ oli autonomista, ei työaika-suojelullekaan ollut menneinä vuosikymmeninä samanlaista tarvetta kuin nykyisin.

Työmarkkinajärjestelmä tuli kirkkoon vuonna 1975. Silloin hengellisen työn viranhaltijatkin saivat viikoittaisen vapaapäivän, osa jopa kaksi, mutta esimerkiksi papit jouduivat tyytymään yhteen. Pappisliitto asetti vuonna 1983 tavoitteeksi saada papeille kaksi viikoittaista vapaapäivää. Sopimus sopimukselta lisättiin ns. virike- ja vastikevapaita, kunnes 15 vuotta myöhemmin, vuonna 1998, siirryttiin kokonaan kahden viikkovapaan malliin.

2000-luvulla on keskusteltu arkipyhälyhennyksestä. Useimmilla työntekijöillä maanantai-perjantai välille sattuvat pyhäpäivät lyhensivät työviikkoa, mutta näin ei ole hengellisessä työssä. Arkipyhälyhennystä on koetettu edistää lukuisilla neuvottelukierroksilla, mutta sen hinta on ollut kallis, peräti yli 3 % viranhaltijan vuosipalkasta. On haluttu sopia mieluummin palkankorotuksista.

Vuonna 2020 tosin saatiin vihdoin hengellisen työn viranhaltijoillekin lisävapaapäivä arkipyhänä

tehdystä työstä. Vaikka se ei täysin vastaa arkipyhälyhennystä, on sen saaminen ollut merkittävä askel kohti kirkon viranhaltijoiden yhdenvertaisuutta myös vapaa-aikasioissa.

Työajattomuudesta kohti työaika

Syksyllä 2014 tehtiin AKI-liittojen valtuustossa merkittävä linjaus. Valtuusto asetti tavoitteeksi työajan saamisen kirkon hengelliseen työhön. Tuolloin se tarkoitti työaika-kokeilujen edistämistä. Kokeiluja oli ollut muutamissa seurakunnissa vuodesta 2010 alkaen ja seuraavina vuosina alkoi uusia useammassa seurakuntataloudessa. Kokeilussa viranhaltijat saivat enimmäistyöajan, arkipyhälyhennyksen sekä lisä- ja ylityökorvaukset.

Aluksi kokeiluista sovittiin keskitetysti kirkon työmarkkinalaitoksen kanssa käydyissä neuvotteluissa. Sitten kokeilun aloittaminen tuli mahdolliseksi paikallisella sopimuksella. Tämän vuosikymmenen alusta työaikaan siirtymisestä on ollut mahdollista sopia pysyvästi.

Vuonna 2017 Sipilän hallitus aloitti työaikalain kokonaisuudistuksen. Mahdollisuuksia jäädä työaikasääntelyn ulkopuolelle vähennettiin reilusti. Työaikalain poikkeamisen ehdoksi tuli vaatimus työaika-autonomiasta eli siitä, että työntekijä saa päättää työaikansa sijoittelun kokonaan itse työnantajan sitä osaksikaan määrittelemättä tai seuraamatta.

AKI-liitot oli aktiivisesti mukana lainsäätämisyhteistyössä. Vaikuttamistyömme ansiosta työaikalain soveltamisalaa täsmennettiin nimenomaan uskonnollisen työn osalta

vastaamaan EU:n työaikadirektiivin vaatimuksia.

Kun uusi työaikalaki tuli voimaan vuonna 2020, akavalaiset kirkon sektorin liitot katsoivat, että työaika-autonomian vaatimus johtaa työaikaan siirtymiseen kirkon hengellisessä työssä. Ehkä jossakin poikkeustapauksessa saattaisi jollain hengellisen työn viranhaltijalla olla sellainen työaika-autonomia, että työajattomuus olisi hänen kohdallaan edelleen sallittua.

Kirkon työmarkkinalaitos oli eri mieltä. Sen mukaan aiempi oikeustila jatkuisi, mutta kenties jossakin

poikkeustapauksessa jonkin viranhaltijan työtä saatettaisiin ohjailta niin paljon, että tällä ei olisi työaika-autonomiata.

Näkemysero työmarkkinaosapuolten välillä ei sanottavasti ole muuttunut. Mutta viime aikoina aluehallintovirastot ovat työsuojeluviranomaisina tehneet seurakuntiin työsuojelutarkastuksia ja velvoittaneet työaikalain soveltamiseen, koska hengellisessä työssä ei katsottu olevan edellytettyä työaika-autonomiata. AVIn päätöksestä on valitettu ja työaikalain soveltamiskysymystä ratkotaan paraikaa tuomioistuimissa. Todennäköisesti vuoden tai kahden päästä meillä on työaikalain soveltamisesta hengelliseen työhön varma tieto.

Kirkollekin yhteistoimintalaki

Myös kirkon yhteistoimintalakia on edistetty pitkään. Toisin kuin kaikkia muita suomalaisia työnantajia, kirkkoa ei koske mikään yhteistoimintalaki, vaan yhteistoiminnasta on sovittu työmarkkinaosapuolten välisellä sopimuksella.

Kirkon yhteistoimintasopimuksessa on paljon hyvää, mutta siinä on myös puutteita. Se ei takaa työntekijöiden edustajille niin hyviä oikeuksia kuin EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivi edellyttää. Toiseksi siinä ei ole seuraamuksia siitä, jos työnantaja ei noudata sopimusta. Muualla yhteiskunnassa ilman yhteistoimintamenettelyä irtisanottu työntekijä on oikeutettu rahalliseen hyvitykseen, kirkossa tällaista ei ole.

Nykyisen yhteistoimintasopimuksen suurin ongelma liittyy sen sopimusluonteeseen. Yhteistoimintasopimus on mahdollista irtisanoa



**Edunvalvonta
vaatii aikaa, usein
paljon enemmän
kuin etukäteen
kuvittelemme.
Moni asia on
edennyt vasta
pitkällisen työn
tuloksena.**

yksipuolisesti. Jos työnantajapuoli irtisanoisi sopimuksen, päättyisivät työntekijöiden edustajien oikeudet neuvotella kirkon työyhteisöissä tehtävistä muutoksista kokonaan.

AKI-liittojen valtuusto hyväksyi vuonna 2016 uuden kirkkopoliittisen ohjelman. Yksi tavoite ohjelmassa oli, että myös kirkkoon saataisiin samanlainen yhteistoimintalaki, jollainen on muualla yhteiskunnassa.

Muutama vuoteen aika ei ollut otollinen. Kunnollista mahdollisuutta edistää kirkon yhteistoimintalakia ei ollut. Sopiva aika-ikkuna kuitenkin löytyi vuonna 2019, kun neuvoteltiin Rinteen hallituksen ohjelmasta. AKI-liitot lobbasi silloin kirkon oman yhteistoimintalain puolesta. Hallitusohjelmaan asia ei nimenomaisesti päätynyt, mutta siinä mainittiin yhteistoimintasuojelun rakenteellinen uudistaminen.

Yritysten yhteistoimintalain uudistustyö oli alkanut jo Sipilän hallituksen aikana ja Marinin hallitus vei sen loppuun. AKI-liitot koetti saada uuden yhteistoimintalain soveltamisalan koskemaan myös kirkkoa. Asiasta käytiin lukuisia neuvotteluja eri ministeriöiden edustajien kanssa, jotka pallottelivat asiaa toisilleen. Valtionhallinto ei rojhennut sisällyttää kirkkoa yleiseen yhteistoimintalakiin ilman kirkkohallituksen aloitetta.

Seuraavaksi päätimme edetä toista reittiä. Hankimme EU-työoikeuden professorilta **Niklas Bruunilta** lausunnon, joka puolsi lainvalmistelun aloittamista. Kirjoitimme asiasta Kotimaahan ja keskustelimme kirkon työmarkkinalaitoksen kanssa. Nämä toimet johtivat lopulta siihen, että kirkkohallitus

asetti elokuussa 2021 työryhmän selvittämään tarvetta kirkon omalle yhteistoimintalaille.

Lain tarpeesta väännettiin työryhmässä useampi kuukausi. Työnantajapuoli katsoi, että nykyinen sopimus riittäisi, kun taas työntekijäpuoli piti lakia välttämättömänä. Lopulta lainvalmistelu alkoi. Olenaisen sysäyksen antoi eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta, joka loppuvuodesta 2021 edellytti, että myös kirkolle ryhdyttäisiin valmistelemaan yhteistoimintalakia. Tätä kantaa valiokunta tuskin olisi ottanut ilman, että AKI-liitot veivät

tätä koskevaa viestiä useille kansanedustajille ja lausuiivat siitä valiokunnalle.

Työryhmä valmisteli lakia puolitoinen vuoteen. Useimmista kysymyksistä löytyi helposti yhteisymmärrys. Kirkolle valmisteltiin yhtä modernia yhteistoimintalakia kuin uusi yksityisen sektorin yhteistoimintalaki; kuntien ja valtion yhteistoimintalait olivat jo vanhahkoja.

Liitot olisivat halunneet, että laki koskisi kaikkia seurakuntia, kuten nykyinen yhteistoimintasopimuskin. Kirkon työmarkkinalaitos puolestaan ajoi 20 työntekijän soveltamisalarajaa, jollainen on yksityisen sektorin yhteistoimintalain. Tuo raja tarkoittaa, että yli puolet seurakunnista jäisi lain soveltamisen ulkopuolelle. Työryhmässä ei löytynyt yksimielisyyttä kompromissista, joten kirkkohallitus ratkaisi asian hyväksymällä työnantajapuolen näemyksen.

Kirkolliskokous sai lakiesityksen käsiteltäväkseen keväällä. Vastaus oli kriittinen. Lain tarpeellisuutta kyseenalaistettiin piispatasolta asti. Vuoropuheluun henkilöstön kanssa ei pitäisi kuulemma velvoittaa vaan sen pitäisi nousta vain hyvästä tahdosta ja lähimmäisenrakkaudesta.

Syksyn tullessa keskustelun sävy oli muuttunut. Lakivaliokunta oli tehnyt perusteellista työtä ja kallistunut sille kannalle, että laki on tarpeellinen. Lakiesitys hyväksyttiin marraskuussa äänin 84–18. Vaikka soveltamisalaraja jäi 20 työntekijään, voimme olla todella tyytyväisiä siitä, että laki etenee eduskuntaan. AKI-liittojen vaikuttamistyölle puolestaan on tarvetta vielä eduskuntavaiheessakin. ✕



Pappisliitto asetti v. 1983 tavoitteeksi saada papeille kaksi viikoittaista vapaapäivää. Sopimus sopimukselta lisättiin ns. virike- ja vastikevapaita, kunnes 15 vuotta myöhemmin, v. 1998, siirryttiin kokonaan kahden viikkovapaan malliin.



ILARI HUHTASALO
PÄÄTOIMITTAJA

Nyt päättyvä vuosikerta jää Cruxin viimeiseksi tässä muodossa

Olen vuoden mittaan koostanut kat-sauksia vanhojen Crux-lehtien sisäl-löistä. Diakoniatyöntekijöiden liitto DTL sekä Pappisliitto alkoivat jul-kaista Cruxia vuonna 1992. Tuolloin tuomioka-pitulit olivat valtion virastoja ja papin työviikko kuusipäiväinen.

Pappien velvollisuus asua seurakunnan osoit-tamassa työsuhdeasunnossa oli poistunut kahta vuotta aiemmin vuonna 1990. Vuoteen 1986 pa-pin sakottaminen vaati poliisilta huomattavaa työteläisyyttä, sillä rikesakoista oli tehtävä il-moitus tuomiokapituleille. Euroopan unioniin liittyttäisiin kolmen vuoden päästä.

Pätkätyö, niukka vapaa-aika sekä uupumi-nen ovat pysyneet Cruxin lehdillä pitkin matkaa. Työn tuottavuus on kasvanut informaatiotekno-logian ja kiristyvän talouden myötä. Työn vaa-tivuus on kiristynyt samassa tahdissa. Vuonna 1992 ei puhelimeen vastattu kuin kotoa tai virka-paikalta käsin. Puhelinvastaajan tai hakulaitteen viesteihin vastattiin sitten, kun ehdittiin istua alas. Joillekin työntekijöille seurakunta tarjosi puhelinosakkeen.

Kirkon työpaikoilla työalojen rooli on vahvis-tunut. Ihmisten toiveet ja odotukset kirkkoa ja sen ammattilaisia kohtaan ovat monimuotoistu-neet. Henkilöstön asiantuntemus ja osaaminen on laajempaa kuin koskaan aikaisemmin.

Crux on aina nostanut esiin pappien, kirkko-

muusikkojen ja heidän työalojensa kysymyksiä sekä ilmiöitä. Samoin on luodattu kirkon työmark-kinoita, sen melskeitä ja murroksia. Cruxin sivuilla on esitelty satoja kirkon osaajia ja teologeja.

Cruxin on saanut aikaan valtava määrä aikaansa ja osaamistaan lahjoittaneita sitou-tuneita ammattilaisia. Toimituskuntaan on onnistuttu kokoamaan laajasti jäsenistömme työtä tuntevia työalojensa asiantuntijoita, joi-den ansiosta toimituksellinen linja on ollut aina ajassa kiinni. Panoksensa ovat antaneet myös lukuisat jäsenet yhteydenottojen ja kohtaamisten lomassa annetun palautteen myötä!

Työelämä ja yhteiskunta jatkavat liikettään. Kirkon ammattilaisten ja teologien puolta pitää vuoden 2024 alusta verkossa ilmestyvä Jobi! Pidetään jatkossakin ääntä työelämän ilmiöistä ja kipukohdista! Viedään eteenpäin osaamista ja tasapainoista työelämää!

Tässä lehdessä luodaan katsaus pappien, kant-torien ja teologien työelämän vaiheisiin lyhyissä **Risto Voipion, Maria Väinölän** sekä **Eija Niva-lan** kirjoituksissa. Tulevaan katsovat kirkon tu-levaisuusselontekoa 2022 käsittelevä Myönteisiä signaaleja sekä Sibeliuksen Akatemian kirkkomusiikin uudistuvaa opetussuunnitelmaa luotaava **Ju-hana Unkurin** artikkeli.

Antoisia lukuhetkiä! Jobin verkkosivut ava-taan 17.1.2024 osoitteessa jobimedia.fi! Nähdään siellä! ✕

Suomen Kanttori-urkuriliitto Ilmoittaudu kollegiaalisiin tapahtumiin

ILMOITTAUTUMINEN *Kirkon juhlille 2024* on käynnissä! Juhlat järjestetään Tampereella **17.–19.5.2024** ja luvassa on paljon mielenkiintoista ohjelmaa. Lisätietoa osoitteessa www.kirkonjuhlat.fi. Lippuja voi ostaa osoitteessa <https://www.kirkonjuhlat.fi/liput>. Vuoden loppuun asti liput maksavat 88 €. Liitto järjestää juhlilla kanttorilataamon ja SKULn jäsentapaamisen.

Myös *Pohjoismaiseen kirkkomusiikkisymposiumiin* on käynnissä lipunmyynti! Tapahtuma järjestetään

Kööpenhaminassa **19.–22.9.2024**. Kyseessä on pohjoismaisten kirkkomusiikoiden ammattikonferenssi, joka tarjoaa osallistujille esimerkiksi seminaareja ja laadukasta musiikkia. Ilmoittautuminen tapahtuu nettisivujen (<https://nks2024.dk/>) kautta. *Early bird -hint*a (2 200 DKK eli n. 295 €) on voimassa **1.3.2024** asti. Osallistumismaksun lisäksi tulevat matka-, majoitus- ja ruokakulut.

Uuden kirkkoherran koulutus tammikuussa 2024

MITÄ KIRKKOHERRAN tulee tietää palvelussuhteista? Miten kehitän henkilöstöjohtamista? Miten kirkkoheruus muuttaa pappeuttani?

Koulutuksessa käsitellään työnantajan vastuita ja velvollisuuksia henkilöstöasioissa, työhyvinvoinnin tukemisessa ja työpaikan ristiriitojen käsittelyssä.

Verkostoitu, kehity ja jäsennä kirkkoherraidentiteettiä yhdessä vertaisten kanssa.

Koulutus on tarkoitettu kirkkoherrana aloittaneille ja kirkkoherraksi aikoville. Ilmoittautuminen on avoina **31.12.2023** asti.

Pidä jäsentietosi ajan tasalla

JÄSENTIEDOT kannattaa pitää ajan tasalla, jotta voimme parhaiten ajaa etujasi työelämässä. Tieto esim. työnantajan vaihtumisesta, palkattomasta jaksosta, opintojen päättymisestä tai eläkkeelle siirtymisestä ei välity jäsenpalveluun automaattisesti.

Voit käydä itse tekemässä jäsentietojen muutokset osoitteessa oma.akiliitot.fi. Voit ilmoittaa muutokset myös sähköpostitse toimisto@akiliitot.fi tai puhelimitse 09 4270 1500.

Mikäli työnantajasi on vaihtunut, sinun tulee jäsentietojesi päivittämisen lisäksi antaa uusi valtakirja työnantajalle jäsenmaksun perimiseksi. Linkki sähköisesti täytettävään lomakkeeseen löytyy liiton kotisivuilta. Voit myös tilata valtakirjan AKIn toimistosta toimisto@akiliitot.fi



Kanttori-urkuriliiton alaosastojen toiminta- avustuksiin kahden vuoden kokeilu

SKULN HALLITUS on päättänyt kokeilla uudenlaista avustusta alaosastoille jaettavaksi. Vanhan mallin mukaisesti alaosastot voivat vuodessa hakea avustusta toimintaansa enintään 15 €/hlö kuluja ja kuitteja vastaan, mutta sen lisäksi kukin alaosasto voi saada 50 € avustusta toimittamalla edellisen vuoden toimintakertomuksen liiton toimistolle.

Mikäli alaosasto toivoo saavansa 50 € avustusta vuodelle 2024, pyydetään alaosastoa toimittamaan vuoden 2023 toimintakertomus osoitteeseen toimisto@akiliitot.fi viimeistään **28.2.2024** mennessä. Toiminta-avustuksen saamiseen ei tarvita muuta erillistä hakemusta.

Kokeilu on voimassa vuosina 2024–2025.



JANNE KERÄNEN

PAPPISLIITON PUHEENJOHTAJA
janne.keranen@suomenlahetykseura.fi

Mielekäs työ sitouttaa

Kuluvana vuonna on julkaistu kaksi kirkon työntekijöiden näkemyksiä luotaavaa tutkimusta, joiden tulokset ovat herättäneet huomiota. Keväällä julkaistusta AKI-liittojen jäsentutkimuksesta ilmeni, että papit kokevat työnsä aiempaa kuormittavampana. Tutkimuksesta selvisi myös, että kasvava osa papeista ei koe useimpien perinteisten seurakuntatyön muotojen vastaavan nykypäivän tarpeisiin. Syksyllä julkaistu jumalanpalvelusbarometri, jonka tuloksia on julkisuudessa jopa kauhisteltu, osoittaa samaan suuntaan: alle puolet papeista pitää jumalanpalvelusta erittäin tärkeänä työmuotona.

Julkisuudessa on käytetty sel-laisiakin puheenvuoroja, joissa työntekijöitä, eritoten pappeja, on arvosteltu liian alhaisesta sitoutumisesta kirkon elämään. Tulokset ovat kuitenkin niin samansuuntaisia, että niiden perusteella kannattaisi arvostella vähemmän ja kysyä enemmän lisäkysymyksiä. Olennaisin on tämä: miksi perinteiset työmuodot, jumalanpalvelus mukaan lukien, ovat hengellisen työn tekijöiden arvion mukaan vähemmän ja vähemmän tarkoituksenmukaisia?

Tulokset panevat ajattelemaan uudesta näkökulmasta myös kirkon kasvavaa työvoimapulaa. Viime aikoina julkisuudessa on keskusteltu erityisesti palkkatason nostamisesta. Seurakuntien veto- ja pitovoimaan vaikuttaa myös joukko muita kysymyksiä. Ne liittyvät muun muassa

työn sisältöön ja mielekkyyteen, jaksamiseen ja työn kuormittavuuteen. Palkankorotuksia tarvitaan, mutta muutkin ongelmat on ratkaistava. Mielekäs työ sitouttaa.

Tutkimustulokset pitäisi ottaa vakavasti ja ryhtyä arvioimaan seurakuntatyötä ja sen edellytyksiä kriittisesti. Entä jos kyse onkin siitä, että rakenteet ja organisaatiokulttuuri ohjaavat hengellisen työn viranhaltijat tekemään sellaista työtä, joka ei ole ajanmukaista ja jonka merkittisyys on siksi epäselvää? Jos näin on, tarvitaan rakenteen ja kulttuurin muutos. Työntekijöiden uupumista ja muille aloille siirtymistä ei tarvitse ihmetellä, jos hengellisessä työssä työntekijöiden aika ja voimat kuluvat ulkoa annettuihin toissijaisiin asioihin. Kutsumus ei kannu työssä, joka ei voi tuottaa satoa.

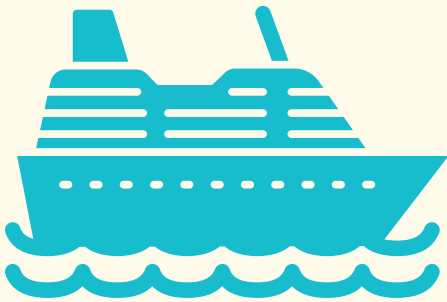
Ensi keväänä uusi kirkolliskokous saa todennäköisesti käsiteltäväkseen jonkinlaisen aloitteen kirkon hallintorakenteen kehittämiseksi. Jos kirkon rakennetta ryhdytään uudistamaan, tulisi arvioida uudelleen myös sitä, mitkä ovat seurakuntien velvollisuudet ja toimivaltuudet.

Nämä tekijät vaikuttavat suoraan siihen, millaista seurakunnissa on olla töissä. Seurakunnilla on oltava riittävä vapaus uudistaa työn muotoja vastaamaan ihmisten ajankoh- taisia tarpeita. Tällainen uudistus luo edellytykset sille, että seurakunnat voivat olla hyviä työpaikkoja. ✕

Kutsumus ei kannu työssä, joka ei voi tuottaa satoa.

Kirkkoherraristeily huhtikuussa 2024

LEGENDAARISELLA kirkkoherraristeilyllä rakennetaan kirkon uutta nousua teemalla Kasvava ja kukoistava kirkko! Tarjolla on tutkimustietoa, käytännön esimerkkejä ja kollegiaalista jakamista! Ilmoittautuminen alkaa alkuvuodesta 2024!



Hetki on lähellä!

AKIn, DTL:n ja KNT:n yhteinen verkkomedia avataan 17.1.2024.

jobimedia.fi

Iskän uimamaisteri onkin jo pakannut kaikki tärkeimmät lomaa varten!

Lataa nyt TaskuTurva-sovellus mukaan matkaasi turva.fi/lataa

TaskuTurva

Hymyile, olet Turvassa.

Tiesitkö, että yli miljoona suomalaista nauttii matkasta Turvassa?

AKI-liitot on vakuuttanut jäsenensä Turvan matkustajavakuutuksella. Se auttaa, jos reissussa sattuu tai tapahtuu. Reissukaveriksi kannattaa ottaa TaskuTurva. Se on Turvan oma mobiilisovellus, jossa matkavakuutuskortti kulkee kätevästi mukana. TaskuTurvasta löydät myös luotettavan lääkärin yhteystiedot maailmalla. Lisäksi ulkomailla apunasi on 24 h matkahätäpalvelu.

Aloita reissuvalmistelut jo tänään! Lataa TaskuTurva-sovellus puhelimeesi ja tarkista liittosi tarjoama vakuutusturva sekä etusi osoitteesta

turva.fi/aki

 turva

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva
turva.fi • 01019 5110

Ajankohtaista Pappisliitossa

PAPPISLIITON VUOSI on ollut vauhdikas ja sisältänyt sopivan yhdistelmän uutta ja vanhaa. Tulevana vuonna toimintamme jatkuu samaan tapaan.

Jäseniltä tulleiden toiveiden mukaisesti kokeilemme ensi vuonna kahta uutta koulutusta: Tammikuussa järjestämme koulutustilaisuuden, joka on suunnattu **kirkkoherraksi hakeville, juuri kirkkoherraksi valituille, vt. kirkkoherroille ja niille, jotka harkitsevat kirkkoherraksi hakemista**. Koulutuksen sisällöt tulevat pyörimään erityisesti kirkkoherran viran vastuiden ja velvollisuuksien ympärillä, mutta myös kirkkoherran pappisidentiteetin ja hengellisen johtajuuden teemojen ympärillä.

Toisen uuden koulutuskokonaisuuden kohderyhmänä ovat verrattain **uudet papit**. Tässä tapauksessa uudella tarkoitetaan maksimissaan neljä vuotta pappina toimineita. Koulutukseen ovat tervetulleita myös papin paikkoja vielä etsivät maisterit.

Koulutuksessa käsitellään papin viran alkutaipaleen tyypillisiä kysymyksiä kuten pätkätöitä, urasuunnittelua, työn ja muun elämän yhteensovittamista, kirkollisen työelämän pelisääntöjä, vastuita ja oikeuksia sekä oman pappisidentiteetin ja kutsumuksen rakentamista. Koulutusristeilyllä on aikaa verkostoitua ja rentoutua, Tukholmassa on luvassa myös ekskursion ja tietoa uramahdollisuuksista naapurimaassa.

Muita koulutuksia on luvassa niin **kirkkoherraristeilyn** muodossa kuin AKIn puitteissa järjestettävien **lähijohtajakoulutuksen** ja **kirkon työelämäpelisäännöt tutuksi -koulutuksen** kautta.

Koulutuskalenteri räätälöityy pitkälti jäsenten toiveiden mukaisesti, ja otamme mielellämme vastaan ideoita uusiksi koulutuksiksi.

Pappisliiton teemana vuonna 2024 on **kollegiaalisen toiminnan vahvistaminen**.

Toimiston työntekijät tulevat mielellään erilaisiin tapahtumiin ja tapaamisiin. Joten vaikka alueellasi ei olisi alaostoa, voidaan alueellinen kokoontuminen silti järjestää. Näitäkin ideoita saa vapaasti heitellä joko suoraan liittoon tai esimerkiksi alueesi valtuuston edustajille. **Eläkkeelle siirtyvien** tai juuri siirtyneiden koulutus on myös suunnitteilla, ja siihenkin otetaan ideoita ja aiheita vastaan.

Papisten edunvalvonnassa nousevia teemoja ovat papin työn veto- ja pitovoima.

Harjoittelua suorittavien opiskelijoiden määrä on etenkin Helsingin yliopistossa suorastaan romahtanut. Eri lähteistä saatujen tietojen mukaan pappisuran alkuvaiheessa muihin töihin siirtyminen on myös jonkin verran kasvanut. Kesällä julkaistu tutkimus ”Kun kutsua ei kuulu – pappisvihkimystä etsivän kutsumukselliset haasteet”, luo melko synkän kuvan seurakuntien rekrytointiosaamisesta. Tällä on vaikutusta myös työn hakeamisen aiheuttamiin henkisiin ja hengellisiin haasteisiin. Näiden teemojen osalta vaikuttamis- ja tutkimustyötä on tarkoitus syventää ensi vuonna.

Unohtaa ei myöskään sovi **Papisten päiviä**, jotka järjestetään seuraavan kerran Helsingissä lokakuussa 2025. Päivien suunnittelu on täydessä käynnissä ja kevätkaudella 2024 niistä julkaistaan tarkempaa tietoa. Tiedossa on sen verran sävyyttävät päivät, että niitä ei kannata jättää väliin. Muut isommat koulutukset kannattaa siis hoitaa alta pois ensi vuoden aikana.

Jäsenlähtöinen toiminta on pappisliiton ytimessä, siksi ei kannata unohtaa jäsenkanavia, joita liitossa on useita. Koska paperilehti ei jatkossa ilmesty, korostuu muiden jäsenkanavien merkitys. Mikäli et ole vielä löytänyt tietäsi Facebookin akitaattori-ryhmään tai liiton muihin sosiaalisen median kanaviin, kannattaa ne ottaa viimeistään nyt haltuun. Uuteen jäsenmediaan, verkossa ilmestyvään Jobiin kannattaa myös tutustua.

Liittoon voi olla yhteydessä matalalla kynnyksellä, joten jos sinulla on ajatuksia, ideoita, huolia ja murheita, olehan yhteydessä!





MINNA RAASSINA

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

Kohtaamisia ja yhteistyötä

Tulevat vuodet tarjoavat kanttoreille useita tapahtumia ammatillisen kohtaamisen ja kasvun alustoiksi. Kirkon juhlat, Pohjoismainen kirkkomusiikkisymposium ja seuraavat kanttoripäivät pidetään reilun vuoden sisällä.

Kirkon juhlat Tampereella 17.–19.5.2024 jatkaa musiikkijuhlien perinnettä kolmen perinteisen tapahtuman yhdistelmänä. Kirkkopäivien, Kirkon musiikkijuhlien ja Lähetysjuhlien järjestäjätahot ovat tehneet jo vuosia töitä uudenlaisen yhteisen tapahtuman eteen. Aikainen ilmoittautuminen kannattaa: lippujen hinnat on porrastettu niin, että varhaisempi lipunostaja saa lippunsa edullisemmin.

Tapahtuman sydämenä sykkii keskustorin päälava. Keskustorille rakennetaan myös päätösmessu tuhatpäisine kuoroineen. Lisäksi tapahtuma levittäytyy lukuisiin kirkkoihin sekä mm. pääkirjasto Metsoon ja Pyyhnikin kirkkopuistoon.

Pohjoismainen kirkkomusiikkisymposium kutsuu kanttoreita Kööpenhaminaan 19.–22.9.2024. Edellinen, Helsingissä järjestetty symposium, oli järjestämisvuorossa olleille valtava haaste korona-ajan alati muuttuvine kokoontumisrajoituksineen. Ensi vuonna Kööpenhaminassa on ohjelmassa perinteiseen tapaan runsas määrä kanttorin työhön liittyvää ammatillista ohjelmaa. Kaupungin kirkkoissa on monia tutustumisen arvoisia urkuja. Osa ohjelmasta on englanninkie-

listä, joten tanskan tai ruotsinkaan sujuva taito ei ole edellytys osallistumiselle ja ohjelmassa mukana pysymiselle.

Myös Kööpenhaminaan kannattaa ilmoittautua ajoissa. Viimeistään helmikuussa 2024 ilmoittautuva saa napattua lippunsa aikaisen linnun edullisempaan hintaan.

Seuraavat kotimaiset kanttoripäivät pidetään Vaasassa 4.–6.2.2025. Päivät ovat kaksikieliset. Ohjelman kokoaminen on tässä vaiheessa vielä

työn alla, mutta tapahtum aika kannattaa jo merkitä muistiin.

Suhteellisen lyhyelle ajalle sijoittuvien suurempien tapahtumien vuoksi liiton hallitus päätti, että ensi vuonna 2024 ei järjestetä perinteistä kanttoritapaamista Lahden urkuviikojen yhteydessä. Tapahtumat sitovat liiton resursseja ja myös jäsenkunnan osallistumismah-

dollisuudet useisiin tilaisuuksiin ovat rajalliset.

Käsillä oleva numero on paperisen Crux-lehden viimeinen. Liittojen viestinnässä sisällöt siirretään digimailmaan. Paperilehdestä luopuminen tuo merkittäviä kustannussäästöjä ja nopeuttaa tiedonkulkua.

Viestintä uudistukseen liittyy myös uuden yhteistyön alku. Diakoniatyöntekijöiden liiton sekä Kasvatuksen ja nuorisotyön ammattilaiset KNT:n viestintä liittyy AKI-liittojen kanssa uudeksi verkkomediaksi. Yhteistyö tuntuu hyvin luontevalta, onhan jäsenillämme työelämässä ja edunvalvonnallisesti paljon yhteistä. ✕

Tulevat vuodet
tarjoavat
kanttoreille useita
tapahtumia
ammattillisen
kohtaamisen ja
kasvun alustoiksi.

Kirkon työelämäpelisäännöt tutuksi 29.8.2024 Pasilassa

LOMAT, LEIRIPÄIVÄRAHAT, MATKAKORVAUKSET.

Siirtovapaat, arkipyhävapaat ja loman siirtäminen. Saanko palkkaa, jos sairastun? Voinko jäädä kotiin, kun lapsi sairastaa? Voinko saada palkanlisää, jos sijaistan työkaveria? Voidaanko minut määrätä sijaistamaan toiseen seurakuntaan?

Tutustumme kirkon työelämäpelisääntöihin ja käymme läpi oleellisen kirkon viranhaltijan arkeen ja vapaaseen vaikuttavan lainsäädännön sekä tärkeimmät KirVESTES:n pykälät.

Tiedä oikeutesi, velvollisuutesi ja ennen kaikkea mistä saat neuvot ja tuen.

Ilmoittautuminen **15.8.2024** mennessä akiliitot.fi/tapahtumakalenteri

Virkaiältään nuoren papin -koulutus elokuussa 2024

MITÄ ALOITTELEVAN papin tulisi tietää omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työpaikalla? Miten saan sijoittaa leirivapaat, entä siirtovapaat? Lapsi sairastaa, saanko jäädä kotiin lasta hoitamaan? Entä jos läheiseni on vakavasti sairas, mitkä ovat työntekijän oikeudet? Miten onnistua työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa kirkon töissä? Millaisia uramahdollisuuksia papin työssä on kotimaassa tai ulkomailla?

Hiljattain pappina aloittaneen koulutuksessa Itämeren aalloilla syvennyttään monenlaisiin kysymyksiin. Koulutus sopii korkeintaan neljä vuotta pappina toimineille, mutta myös papin töitä hakevat teologian maisterit ovat tervetulleita koulutukseen. Ilmoittautuminen alkaa alkuvuodesta 2024.

AKIn Lähijohtajakoulutus 2024: Valmentava johtaminen 14.3.2024 Pasilassa

TYÖNTEKIJÖIDEN keskinäisen yhteistyön onnistuminen parantaa kaikkien henkilökohtaista suoriutumista. Hyvä yhteishenki vahvistaa ja kannattelee jokaista. Opetellaan yhdessä valmentavan johtajuuden perusteita ja niiden soveltamista työssä!

Päivän aikana kuunnellaan pieniä alustuksia, käy-

dään ryhmäkeskusteluja ja tehdään harjoitteita, joissa jokainen pääsee turvallisessa tilassa refleктоimaan erilaisten toimintavaihtoehtojen toimivuutta työyhteisön ohjaustilanteissa.

Ilmoittautuminen 29.2.2024 mennessä akiliitot.fi/tapahtumakalenteri



Vieläkö vuorotteluvapaalle?

Vieläkö voin jäädä vuorotteluvapaalle, kun hallitusohjelma sisältää kirjauksen vuorotteluvapaan lakkauttamisesta?

VUOROTTELUVAPAA on vuorotteluvapaalaissa säädelty lyhytaikainen poissaolo työstä, jonka ajaksi työnantaja sitoutuu työllistämään työttömän työnhakijan. Järjestelyn avulla on tarkoitus tukea työntekijän työssä jaksamista ja samalla parantaa työttömänä työnhakijana olevan henkilön työllistymisedellytyksiä määräaikaisen työkokemuksen kautta.

Vuorotteluvapaa on vapaaehtoisuuteen perustuva sopimusjärjestely, jossa sovitaan vapaasta sekä siitä, että työnantaja sitoutuu palkkaamaan lain edellytykset täyttävän sijaisen. Vuorotteluvapaan pituus on vähintään 100 ja enintään 180 päivää ja sen ajalta maksetaan vuorottelukorvausta, jonka suuruus on 70 % siitä työttömyyspäivärahasta, jonka vuorottelija saisi työttömänä ollessaan.

Vuorotteluvapaan työhistoriaedellytyksenä on, että henkilö on hankkinut työssäoloaikaa ennen vuorotteluvapaan

alkamista vähintään 20 vuotta. Lisäksi edellytetään, että palvelussuhde nykyiseen työnantajaan on kestänyt välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkua vähintään 13 kuukautta, johon aikaan voi sisältyä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa. Laki asettaa rajan myös vuorottelijan iälle, sillä vuorotteluvapaalle ei voi jäädä kun eläkkeen alarajaan on aikaa alle kolme vuotta.

Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman perusteella vuorotteluvapaata valmistellaan lakkautettavaksi ensi vuonna. Valtion talousarvioesityksestä puolestaan selviää, että vuorotteluvapaajärjestelmää esitetään lakkautettavaksi 1.8.2024 alkaen. Vuorotteluvapaalle haluavalla on siis vielä aikaa toteuttaa taukonsa työelämästä, mutta kovin kauaa asiaa ei enää kannata harmitella.

Maarit Engström
Työmarkkinajuristi, AKI-liitot

Lähetä oma kysymyksesi osoitteeseen edunvalvontaa@akiliitot.fi.

Cruxin viimeinen vuosikerta on tullut täyteen

Pappisliiton jäsenlehteä alettiin julkaista vuonna 1992 Crux-nimellä. Kuluneiden 32 vuoden aikana papit ovat saaneet toisen viikkovapaan ja henkilöstö matkapuhelimet. Kirkkolaki on uudistettu kahdesti. Kirkkoon on saatu kaksi piispanistuinta sekä yksi hiippakunta lisää. Seurakuntien lukumäärä on lähes puolittunut.

Samaan aikaan Suomi on liittynyt EU:n ja Naton jäseneksi. Väestörakenne Suomessa on ikääntynyt sekä kaupungistunut. Elinkeinorakenne on muuttunut palveluvaltaisemmaksi.

Seuraavat sivut luotaavat reilun kolmen vuosikymmenen aikana nähtyjä kirkon työtä koskettaneita muutoksia. Pyysimme lyhyet kirjoitukset **Risto Voipiolta**, **Maria Väinölältä** ja **Eija Nivalalta**.



Papin virassa neljällä vuosikymmenellä

EIJA NIVALA

KIRKKOHERRA, YLVIESKAN SEURAKUNTA

Arkkipiispa **John Vikström** vihki minut pappisvirkaan Turun tuomiokirkossa 31.5.1992. Seuraavana päivänä sain siirron Oulun hiippakuntaan Sievin ja Alavieskan seurakuntien yhteiseen virallisen apulaisen viransijaisuuteen. Vaikka vihkimykseni edellytti matkaa Turkuun, en ymmärtänyt, kuinka tuore asia se oli, että myös nainen saattoi toimia pappina Suomen ev.lut. kirkossa. Ei tullut mieleenkään, että virkakysymyksestä keskusteltaisiin vielä 30 vuoden päästäkin, jolloin joka toinen papeista on nainen.

Pappisvihkimyksen jälkeinen aamu alkoi rippikoululeirillä, ja seuraavana päivänä olin jo haudattuna siunaamassa Alavieskan kirk-

komaalla. Työtä oli paljon, mutta se oli mieluista. Tähän olin saanut kutsun. Minut otettiin hyvin vastaan. Työhön opin työtä tekemällä. Erityisesti kesällä olin pitkiä aikoja ainoana pappina kahdessa seurakunnassa. Jumalanpalvelusten, kirkollisten toimitusten ja rippikoulun lisäksi kotiseuroja pidettiin ahkerasti. Seuraperinteeseen tottumattoman nuoren papin ahdistusta olisi helpottanut, jos joku olisi sanonut, ettei heti tarvitse ottaa mallia ro-vasteista tai kokeneista maallikkopuhujista. Paperikin on ihan ok ja puheen valmistelu jopa suotavaa. Vähitellen opin hengittämään ja lepäämään Siionin virsien tahtiin.

Elettiin 90-luvun lamaa eikä papinvirkoja ollut juuri tarjolla. Vapautuviakaan ei aina täy-



tetty. Äitiyslomien ja lukuvuoden opettajakokemuksen jälkeen minusta tuli kuitenkin Kalajoen seurakunnan virallinen apulainen. Tätä edelsi tapaaminen Oulun piispa **Olavi Rimpiläisen** kanssa. Hän lupasi, että jo vihityille täytyy löytyä töitä ennen kuin uusia pappeja vihittään. Minullekin.



Puhetta työajasta ja työntekoa helpottavaa teknologiaa

Vielä Kalajoella aloittaessani papin työviikko oli kuusipäiväinen. Kerran kuussa oli mahdollista saada pidennetty viikonloppuvapaa. Viisipäiväiseen työviikkoon siirryttiin vuonna 1997, jolloin perheemme oli jo SLS:n lähetykskurssilla Helsingissä ja valmistautumassa Angolaan lähtöön.

Angolasta palasin Kalajoelle tuttuun seurakuntaan, mutta uudelle vuosituuhannelle. Kontrasti oli suuri afrikkalaiseen kontekstiin verrattuna, mutta kyllä suomalainen työelämä oli seitsemässä vuodessa muuttunut. Työajasta puhuttiin enemmän kuin ennen. Tietokoneet

ja matkapuhelimet olivat tulleet. Oman läppärin saamiseen meni vielä aikaa. Ihan heti en tohtinut luottaa, että pyhäaamuna saisin varmuudella saarnani tulostettua, joten jatkoin vielä hetken lyijykynällä paperille kirjoittamista. Jumalanpalvelusuudistus oli otettu mielellä vastaan ja aika rikkaasti sitä sovellettiin. Minusta tuli työalan lähiesimies ja pian olin Raution kappeliseurakunnan toiminnasta vastaava kappalainen.

Vuodesta 2010 olen katsellut papin tehtävää ja seurakuntaa kirkkoherran virasta käsin. Samalla tehtäväni laajentui Pappisliiton ja AKIn sekä kokonaiskirkon hallintoon. Se toi uutta perspektiiviä. KirVESTES, seurakuntarakenne-

selvitykset, Kipa, Kirjuri ynnä monet muut hankkeet tulivat tutuiksi ja työllistivät myös seurakunnassa. Ylivieskan kirkon rakentaminen oli ihan oma lukunsa, jossa saattoi oppia paljon yhteistyöstä ja muiden ammattilaisten osaamisesta. Seinien ohella rakennettiin seurakuntaa.

Vajaa kymmenen vuotta sitten varoitelin teologian opiskelijoita, ettei kirkko ehkä pysty tarjoamaan kaikille töitä. En tiedä, mitä nyt sanoisin. Rohkaisisin niin kuin silloinkin katsomaan tuttuja seutuja laajemmalle. Maallakin on hyvä elää, ja ainakin pohjoisessa papin paikkoja on tarjolla. Mietin, mistä löytyvät seuraajat pian eläköityvien kirkkoherrojen tilalle.

Nuoren papin ahdistusta olisi helpottanut, jos joku olisi sanonut, ettei heti tarvitse ottaa mallia rovasteista. Paperikin on ihan ok ja puheen valmistelu ihan suotavaa.



Maailma muuttuu, rakkaus työhön säilyy

MARIA VÄINÖLÄ

KANTTORI, SEINÄJOEN SEURAKUNTA

Aloitin Seinäjoen seurakunnan palveluksessa 1990. Elettiin yhtenäiskulttuurin aikaa. Tätä kesti 2010-luvulle. Kuoroissa riitti väkeä. Tullessani virkaan laitettiin yksi lehti-ilmoitus, jossa kerrottiin lapsikuoron aloittavan kautensa. Paikalle tuli yli 50 lasta. Seinäjoella toimi vuosikymmeniä kaksi kirkkokuoroa ja kamarikuoro. Jokaisessa oli runsaasti laulajia. Nykyään kirkkokuorot kamppailevat laulajien puutteessa. Etenkin miesäänistä on aina ollut pulaa, mutta kyllä Kirkon juhlille tilatut monet kolmiääniset teokset kertovat siitä, että miehiä ei kerta kaikkiaan tule kuoroihin. Seinäjoella tilanne on vielä kohtuu hyvä. Tosin kirkkokuorot sulautettiin toisiinsa, jotta voidaan jatkaa neliiäänisenä sekakuorona.

Olen muistuttanut aina tilaisuuden tullen siitä, että kuorolaiset

ovat yksi kaikkein sitoutuneimpia ns. vapaaehtoisia. Mikä muu ryhmä tulee jakamaan osaamistaan vuosi toisensa jälkeen myös suurina kirkkopyhinä? Kuorolaiset ovat kyllä edelleen hyvin sitoutuneita, mutta aivan viime aikojen ilmiö on kuitenkin ollut, että moni ei malttaisi millään lähteä esim. joulun pyhinä laulamaan, koska kotiin on tullut lapsia ja lapsenlapsia lomailemaan.

Muuttuneet musiikkitoiveet

Avioliittoon vihkimisen musiikkitoiveet ovat viime vuosina muuttuneet. Aivan perustellusti seurakunnissa on pidetty esillä sitä, että parit voivat esittää musiikkitoiveita kanttorille ja tehdä tilaisuudesta oman näköisensä. Joskus tuntuu, että parit ottavat tämän kirjaimellisesti ja etsivät epätoivoisesti netistä musiikkia, joka olisi juuri heille mieluista. Monilla on kuitenkin varmat toi-



veet, ja ne ovat usein muuta kuin klassista kirkkomusiikkia. Seinäjoella on nykyään tavallista, että toinen häämarsseista on jotakin perinteistä Mendelssohn-Melartin linjalla ja toinen on rytmimusiikkia. Suorastaan sopimattomia valintoja ei ole kohdalleni osunut. Virrestä olemme pitäneet tiukasti kiinni. Sääli, että nuoret eivät juuri tunne, eivätkä harrasta klassista musiikkia. Siksi he eivät myöskään osaa toivoa sitä. Henkilökohtainen neuvottelu parien kanssa on kutistunut sähköpostiviesteihin. Hämmusiikkikonseritteja on turha pitää, koska kaikki kuuntelevat vaihtoehtoja netistä.

Toisinaan turhauttaa, että en pääse aina esittämään sitä hienoa musiikkia, johon olen saanut niin pätevän koulutuksen.

Hautajaiset ovat yksityistyneet

Korona-aika toi Seinäjoella yhden todella ison muutoksen kanttorin työhön. Muistotilaisuuksien, joihin kutsutaan sekä pappi että kanttori, määrä on vähentynyt dramaattisesti. Aikaisemmin siunauksiin liittyi lähes aina myös seuratyypinen muistotilaisuus puheineen ja virsineen. Minusta tuntuu, että koronasulkujen myötä ihmiset ovat huomanneet senkin mahdollisuuden, että pappia ja kanttoria ei

enää ole ”pakko” kutsua. Syy voi myös olla se, että hautajaiset ovat yksityistyneet ja monesti vainajaa on saattamassa vain perhepiiri, eikä ole tarvetta järjestää ohjelmallista muistotilaisuutta. Kontakti omaisiin jää todella ohueksi, kun musiikkitoiveet kilahtavat sähköpostiin.

Tietokoneet ovat oma lukunsa

Moni asia on helpompaa tehdä tietokoneen avulla, mutta kyllä omasta työajastani kuluu luvottoman paljon aikaa konttorikanttorin töissä, vaikka mielestäni ihan hyvin ne hallitsenkin ja sorminäppäryyttä löytyy. Kännykkä on muut-

tanut paljon työntekoa. Asiat saa monesti nopeasti hoidettua, kun puhelimesta on kalenteri, yhteystiedot ja viestisovelluksia. Tavalliset puhe- lutt ovat vähentyneet paljon.

Maailman muuttuessa rakastan edelleen työtäni. Odotan, että nuoret kanttorit kehittäisivät kirkon musiikkia jotenkin siihen malliin, kuin esim. kansanmusiikkia on onnistuttu kehittämään. Toivon, että kirkkomusiikki voisi kehittyä juuriansa kunnioittaen virkistämään 2000-luvun ihmisiä. Eläkeiän jo kolkutellessa tuntuu vieläkin siltä, että on tämä hieno työ! Saan jatkuvasti olla tekemisissä musiikin ja ihmisten kanssa ja kaupan päälle saan rakentua itsekin hengellisesti.

Leimallista työtä

RISTO VOIPIO

VARATUOMARI, KTT H.C.

KIRJOITTAJA TYÖSKENTELI KIRKON

TYÖMARKKINAJOHTAJANA 1993–2013

Kirkon kohta 50 vuotta täyttävän sopimusjärjestelmän alusta lähtien – ja jo sitä ennen – toistuva kysymys on ollut se, missä määrin kirkon työn omaleimaisuus ja erityislaatu on otettu, pitää ottaa ja voidaan ottaa huomioon kirkon työtä ja kirkon työehtoja arvioitaessa sekä niitä kehitettäessä.

Omaleimaisuudesta väännettiin sekä neuvottelupöydän äärellä että muussa keskustelussa silloin ja väännetään varmaan edelleenkin. Itse asiasta – omaleimaisuuden ja erityispiirteiden huomioimisen tarpeesta – ei ollut kirkkotyönantajan ja ammattijärjestöjen kesken oikeastaan isompaa erimielisyyttä. Eroa-

vuutta oli sen sijaan käsityksissä siitä, mikä oikeasti on omaleimaisuutta ja missä kirkon työ oikeasti eroaa muusta työstä. Se on näkynyt myös Cruxin sivuilla alusta alkaen.

Rintamalinjoista

Rintamalinjat eivät olleet välttämättä yksiselitteiset. Joissain asioissa osapuolten neuvottelijat olivat yhdessä rintamassa eri puolella kuin ns. kirkon hallinto ja kirkon kenttä. Joissain asioissa jakolinja oli kirkas ja jyrkkä neuvotteluosapuolten välillä. Ja joissain asioissa KiSV/KiT oli mielestään yksin puolustamassa kirkkoa kirkolta itseltään ja työntekijäosapuolen vaatimuksilta. Eri työmarkkinasektoreiden



vertailukelpoisuus oli aika pitkälle yhteinen tavoite neuvottelupöydän eri puolilla. Se koski niin lainsäädäntöä kuin kirkon sopimuksenvaraisia palvelussuhteen ehtoja. Pidimme sitä tärkeänä kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden oikeusturvan kannalta sekä hyödyllisenä myös henkilöstön liikkuvuusmah-



dollisuuden kannata kirkon työstä muun yhteiskunnan tehtäviin ja vastaavasti muun yhteiskunnan tehtävistä kirkon tehtäviin. Uskoimme, että kysymyksessä on sekä kirkon että yhteiskunnan etu. Itse uskon niin edelleenkin.

Työaika oli yksi tyypillisistä teemoista, joissa rintamalinjat olivat vaikeaselkoiset. Jyrkin jakolinja oli toisaalta kirkon hengellisen johdon ja seurakuntakentän ja toisaalta kirkon työmarkkinaosapuolen välillä. Kentällä haluttiin, että pappi ja kanttori ovat aina tavoitettavissa, asuvat kirkonkylässä eivätkä ole tarpeettomasti vapaalla, kun on kysyntää. Viranhaltijat halusivat määrittellä oman vapausasteensa tai eivät ainakaan päästä muita määräämään siitä.

Työn ja työajan mitattavuus ja mittaustavat lähinnä jakoivat työnantajan ja työntekijöiden neuvottelijat barrikadin eri puolille. Kirkon kehittämätön työnjohto- ja esimieskulttuuri oli keskeinen este kehitystyölle. Tämän päivän tilanteesta

käsin arvioituna käyty keskustelu työaikasäännöksistä on ehkä huvittavaa, mutta se toki on ollut tarpeellista. Maailma on muuttunut ja muuttuu yhä.

Viranhaltijalainsäädännön uudistaminen

Omalta työuralta yksi turhauttavimpia vaiheita oli 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puolivälissä tehty ensimmäinen vakava yritys viranhaltijalainsäädännön uudistamiseksi. Valmistelutyön lähtöhypoteesi meillä valmistelijoilla oli, että säännökset olisi saatava niin pitkälle muun virkamies- ja työlainsäädännön kaltaiseksi kuin kirkon toiminnan kannalta on suinkin mahdollista. Uudistuksen kompastuskiveksi muodostui ehdotukseen sisällyntynyt ns. yhdenvertaisuussäännös, joka lainattiin työsopimuslaista ja valtion ja kunnan viranhaltijalaeista. (Samalla tavalla lainattuaan oli myös vanha kirkollinen lainsäädäntö näissä asioissa). Säännös kielsi perusteettoman viranhaltijoi-

den eri asemaan asettamisen mm. sukupuolen ja sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Siitä nousi ”eräissä piireissä” hirveä huoli, että kirkkoon ollaan tuomassa jotain kirkon omaleimaisuuden ja itsemääräämisoikeuden kannalta tuhoavaa.

Vaikka tuo mainittu säännös ei sisältänyt mitään sellaista, joka ei olisi muutenkin ollut kirkossa voimassa, kirkkohallituksen esityksen käsittely kirkolliskokouksen valiokunnissa keskittyi tähän kysymyksen siinä määrin, että esityksen muu käsittely puuroutui. Se tuotiin lopulta päätettäväksi niin keskeneräisenä kokonaisuutena, että se kaatui määränemistön puuttumiseen. Kirkon vanhentuneen lainsäädännön päivittäminen viivästyi ja se jäi yhä pahemmin jälkeen muun yhteiskunnan kehityksestä. Vasta 2020-luvulla on päästy taas ajan virtaan.

Summa summarum: Kirkon työn omaleimaisuus on paljolti myyttiä, jota pitää jatkuvasti kyseenalaisistaa. Myös siltä osin *ecclesia semper reformanda est*. ✕



Organisaatioissa johdetaan aina prosesseja, numeroita ja ihmisiä



MIKKO MYLLYS
HELSINKI

Aloitin itse teologian opinnot lähes 30 vuotta sitten syksyllä 1995 ajatukseni työllistyä Suomen ev.lut. kirkon palvelukseen papin tehtävissä. Paljon on Vantaassa virrannut vettä tuon jälkeen, enkä ole papillisia tehtäviä sitten kesäteologivuosien tehnyt. Sen sijaan olen saanut työskennellä pian 20 vuotta suomalaisen yritysmaailman palveluksessa IT-alalla ja niistä viimeiset 10 vuotta johtavassa asemassa. Laskujeni mukaan olen näiden vuosien aikana palkannut kymmenkunta teo-

logia joko vakituisiin tai määräaikaisiin tehtäviin. He kaikki työskentelevät tällä hetkellä yksityisellä sektorilla, valtaosa heistäkin johtavissa tehtävissä.

Kolme keskeistä prosessia

Mitä valmiuksia yksityisellä sektorilla työskentely teologilta edellyttää? Tietenkin sen lisäksi, että on nyt lähtökohtaisesti tolkun ihminen. Itse ajattelen, että organisaatiot – niin yksityisen sektorin kuin julkisen ja kolmannenkin sektorin – toimivat kolmen keskeisen



**Kyky johtaa ihmisiä on edellytys
organisaation menestymiselle.**



Voisivatko teologit olla erityisen hyviä johtamaan ihmisiä?

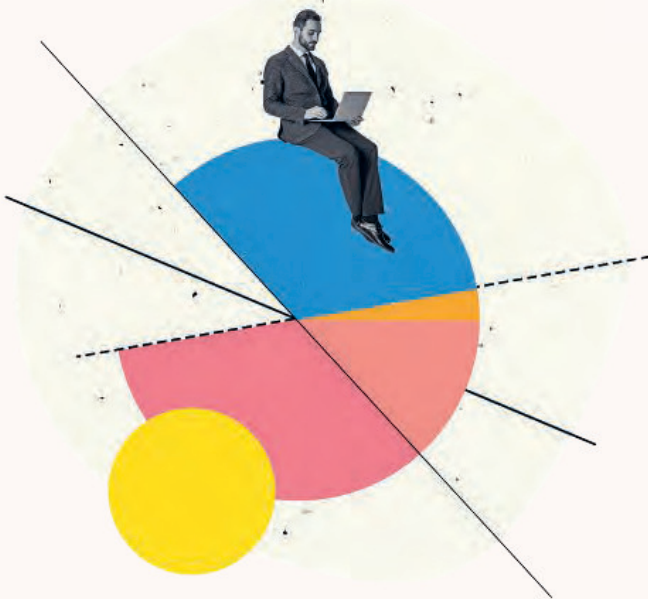
prosessin varassa: Organisaatiossa johdetaan aina prosesseja, numeroita ja ihmisiä. Tähän lisätään sitten vielä hyvä strategia, jossa on esitetty tavoite, jota kohti pyritään (visio) sekä keinot ja valinnat, joilla tämä tavoite saavutetaan (strategiset valinnat). Ei johtaminen lopulta ole sen kummallisempaa: Organisaatiolla on nuo strategiassa määritetyt tavoitteet ja näitä pyritään saavuttamaan johtamalla mainittuja kolmea kokonaisuutta.

Stereotypisoiden voidaan sanoa, että insinööreillä on erityisiä koulutuksen tuomia valmiuksia prosessien johtamiseen ja kauppatieteilijöillä numeroiden johtamiseen. Entäpä sitten ihmisten johtaminen? Ajattelen, että tyypillisesti insinöörikoulutuksen tai kauppatieteiden ytimessä eivät ole ihmisiin yksilöinä ja asiantuntijoina liittyvät kysymykset. Voisi-

vatko siis teologit ottaa tuon roolin ja olla erityisen hyviä johtamaan ihmisiä? Mielestäni kyllä. Mutkat oikoen voidaan olettaa, että teologit ovat lähtökohtaisesti valmiimpia johtamaan ihmisiä kuin insinöörit tai kauppatieteilijät.

Tulevaisuuden työelämässä ihmisten johtaminen korostuu

Tulevaisuuden työelämässä – ja jo nykyisinkin – ja minkä tahansa organisaation menestystekijänä korostuu voimakkaasti ihmisten johtaminen prosessien ja numeroiden johtamisen sijaan. Prosessit voivat olla monimutkaisia, mutta niitä pystytään aina yksinkertaistamaan ja sujuvoittamaan. Ketteryys on ollut jo pidempään pöhinäsana tällä alueella. Numeroiden johtaminen taas on alakoulun



matematiikkaa: yhteen- ja vähennyslaskua, kertotauluja ja jakolaskuja. Liiketoimintaa johtaessani minun ei ole koskaan tarvinnut derivoida, korottaa potenssiin tai laskea kartion tilavuutta.

Sen sijaan ihmisten johtamisessa ollaan aina tekemisissä erilaisten monimutkaisten psykofyysisten yksilöiden kanssa. Ihmisten persoonaa ja psyykettä ei voi leanata eikä wikipediasta löydy kaavaa ihmisten käyttäytymisen määrittämiseksi erilaisissa tilanteissa. Ihmisten johtaminen edellyttää sosiaalista tilannetaajua ja psykologista ymmärtämistä. Sen käsittämistä, mitkä asiat motivoivat ihmisiä ja mitkä syövät energiaa. Ihmisiä johdetaessa on kyettävä luovimaan konfliktien keskellä, ja välillä myös ratkomaan päiväkodin hiekkalaatikoilta tuttuja riitatilanteita. Joh-

tajan on myös kestävä omaan toimintaan liittyvää aiheettomaltakin tuntuva kritiikkiä ja toisaalta kyettävä ohjaamaan eri lähtökohdista tulevia ihmisiä tavoitteelliseen yhteistyöhön. Hoksnoikkaa on hyvä olla. Tätä kaikkea voi – ja pitääkin – opiskella ja harjoitella, mutta menestyäkseen ihmisten johtamisessa näihin on hyvä olla luontaista taipumusta.

No entä sitten teologin koulutus: Antaako se valmiuksia edellä kuvattuun ihmisten johtamiseen? Mikä merkitys kreikan deklinaatioilla, tomistisella teoriolla tai investituurariidalla on ihmisten johtamisessa? Vastaus on tietenkin se, että näillä ei ole minkäänlaista merkitystä sen kannalta, onko joku hyvä ihmisten johtaja vai ei. Perinteisesti ajateltu teologian kova ydin ei anna valmiuksia ihmisten johtamiselle. Nämä tekevät ihmisestä kyllä hyvin oppineen teologin, joille on esimerkiksi kirkon piirissä tulevaisuudessakin tarvetta. Jos teologi sen sijaan nimenomaan haluaa työllistyä tehtäviin, joissa johdetaan organisaatioita – yksityisellä, julkisella tai kolmannella sektorilla – hänen on syytä opiskella ja sisällyttää tutkintoonsa erityisesti näitä asioita, jotka valmentavat ihmisten johtamiseen. Johtamistehtävässä ei nimittäin voi ihmisiltä välttyä ja kyky johtaa heitä on edellytys organisaation menestymiselle. Ei prosessien ja numeroiden ymmärtämisestäkään haittaa ole. ✘

Kirjoittaja on teologi mammonan palveluksessa, jota kiinnostavat strategiaan liittyvät kysymykset sekä ihmisten, numeroiden ja prosessien johtaminen.

Myönteisiä signaaleja



ILARI HUHTASALO
ASiantuntija, AKI-LIITOT

Siunauksen signaalit on kirkon tulevaisuusselontekona uudenlainen. Millaiset trendit tulevaisuuden kirkkoon vaikuttavat ja millaista osaamista tarvitaan?

”Meillä on aineksia myös toisenlaisiin tarinoihin kirkon tulevaisuuksista. Ne haastavat nykyiset, usein uhkakuviin perustuvat ja pessimistiset näyt. Signaalihuoneiden terveiset kertovat, että kirkkoa tarvitaan monien mielestä nyt enemmän kuin pitkiin aikoihin. Tämä positiivinen viesti on päättäjien hyvä kuulla.”

Kirkon tuorein tulevaisuusselonteko Siunauksen signaalit päättää analyysinsä myönteiseen nuottiin. Mitä ovat signaalit, entä signaalihuoneet ja miten niiden antia voidaan kirkossa hyödyntää.

Kirkko tuottaa paljon tietoa toiminnastaan, mutta tiedonkeruu tapahtuu pääosin työntekijätasolla, sanoo selonteon valmistelua johtanut Kirkkohallituksen sosiaalietiikan ja kestävän kehityksen asiantuntija TT **Liisa Björklund**.

Tämän päivän ilmiöt näkyvät laajassa aineistossa

Heikot signaalit ovat tulevaisuustutkimuksen käsitteistöä ja tarkoittavat muutosta ennakoivia heikkoja viitteitä muutoksesta. Björklund arvioi, että seurakunnilla on tiiviit yhteydet alueensa seurakuntalaisiin, asukkaisiin ja muihin toimijoihin, mutta tiedonkeruun osalta tätä ei olla aiemmin hyödynnetty systemaattisesti.

”Menetelmä otettiin ilolla vastaan. Seurakunnat lähtivät mielellään kutsumaan ihmisiä signaalihuoneisiin”, Björklund kertoo. Signaaleita on kerätty tulevaisuusselontekoa varten järjestetyissä 16 signaalihuoneessa, verkkokyselyllä sekä SuomiArenassa ja Herättäjäjuhilla järjestetyissä pop up -haastatteluissa.

Tulevaisuusselonteon sisältö on herättänyt paljon keskustelua. Björklund kertoo, että keskustelun tiimoilta on ollut tarpeellista huomaut-

**Kirkkoa tarvitaan monien
mielestä nyt enemmän kuin
pitkiin aikoihin.**

Tulevaisuusselonteossa esitetyissä signaaleissa ei ole kyse kirkon opinkappaleista.

taa, ettei selonteossa esitetyissä signaaleissa ole kyse kirkon opinkappaleista. Signaaleja kerätessä ei voitu päättää, minkälaista aineistoa saadaan. Aineistoon on noussut muun muassa tämän päivän ilmiöitä kuten polyamoria, valkoinen noituus ja parantavat kivet.

Signaaleita kirjattaessa on pyritty mahdollisimman laajaan avoimuuteen. Signaalityöpajoissa kerätty aineisto on avoimesti kaikkien nähtävillä. Vaikka Siunausten signaaleja tulee arvioida laadullisena tutkimuksena, on otosta pidettävä laajana. Björklund toteaa, ettei signaalien sisällöissä havaittu oleellisia eroja esimerkiksi haja-asutusalueilla tai pääkaupunkiseudulla kerättyjen signaalien välillä.

Arkinen pyhä

Björklund kertoo yllättyneensä siitä, kuinka luontevaa hengellisistä asioista puhuminen oli ihmisille signaalihuoneissa. Pyhä kohdatiin arkisina hetkinä: kauniin maiseman, luonnon kauneuden aamupalahetken tai iltarukouksen äärellä.

Signaalihuoneissa kirkkoa ei erityisemmin haastettu. Björklund tulkitsee, että ihmiset tarvitsevat tasoa, jolla kokea pyhä. Jotakin, josta ponnistaa jaetun historian ja arvojen kautta.

”Selonteon viesti on, että ihmiset kaipaavat yhteisöä, jossa voivat elää kristinuskoa todeksi tässä maailmassa”, Björklund sanoo.

Kirkolla on vahva identiteetti, joka auttaa elämään kristittyinä tässä ajassa. Björklund kysyy, voisiko kutsu kristilliseen elämään olla enemmän lähimmäisen palvelemista, luomakunnan suojelemista ja evankeliumin todeksi elämistä kuin ihmisiä vieraannuttavaa opillista keskustelua siitä, keitä kirkossa saa vihkiä.

Ei toiminnan kohteita vaan toimijoita

Kirkossa puhutaan paljon vapaaehtoistyöstä ja ilmaisu on vakiintunut myös seurakuntalaisten keskuudessa.

Björklund haastaa jaottelun työntekijöihin ja vapaaehtoistyöntekijöihin ja kysyy, olisiko jo aika puhua seurakunnista kristittyjen yhteisöinä. ”Näkisin, että tulevaisuuden kirkossa ollaan yhdessä kristittyinä toimimassa. Tietysti tarvitaan ihmisiä eri rooleissa yhteisön eri tehtäviin.”

”Yhteisöä ei rakenneta siten, että hierarkkinen taso päättää, että nyt tarvitaan kolme vapaaehtoista messuun”, Björklund sanoo. ”Yhteisön jäsenten on itse päätettävä kuinka toimivat ja elävät. Seurakuntiin tarvitaan osaa-

Kirkolta toivotaan nyt kykyä kuunnella ihmisiä ja kysyä kenestä kirkko on kiinnostunut. Se tarkoittaa teologiaa, jota tehdään ihmisten kanssa arjen tasolla.



mista etsiä ihmisiä ja kutsua mukaan – ei toiminnan kohteeksi vaan toimijaksi.”

Björklund sanoo, että kyseessä on koulutuksen ja johtamisen kysymys. ”Kuinka organisoidutaan ja millaiset rakenteet mahdollistavat toimijuuden yhteisöissä. Esimerkiksi DIAK tarjoaa laadukasta koulutusta yhteisönrakennuksen saralla.”

Björklund muistuttaa, että kirkosta löytyy paljon pieniä seurakuntia, jotka todella elävät kiinni yhteisöjensä arjessa. Ylipäätään seurakunnissa tehdään Björklundin arvion mukaan paljon fantastista työtä. ”Olisi viestittävä suoritetason vaikutusten lisäksi kaikesta siitä hyvästä, jota kirkko tekee”, Björklund toteaa.

Mihin kirkkoa johdetaan

Björklund tahtoo haastaa näkemyksen, ettei kirkkoa voi johtaa. ”Kirkkoa johdetaan koko ajan johonkin. Jos sitä ei johdeta tietoisesti, se kulkee sumussa kohti tulevaisuutta.”

Keskeinen haaste on, ettei kirkolla ole tavoitteita. Björklund sanoo, että kirkossa tuotetaan toimintaa, mutta ei tiedetä, mitä toiminnalla tavoitellaan. ”Tässä ajassa yrityksiltä, julkishallinnolta ja järjestöiltä edellytetään yhä enemmän vaikuttavuuden raportointia.”

Olisi uskallettava valita mitattavia tavoitteita ja seurata tuloksia. Olla kiinnostuneita haavoituvassa asemassa olevista. Kirkko kerää dataa suoritteista, mutta tavoitteet, arviointikriteerit, tulokset ja vaikutukset jäävät näyttämättä. ”Kaikeille ei kuitenkaan voi olla kaikkea, koska silloin voi käydä niin, ettei olla kenellekään enää mitään.”

”Lopulta on kyse siitä, eletäänkö teologiaa ja evankeliumia todeksi ihmisten vuorovaikutuksen tasolla”, Björklund toteaa ja täsmentää, että tulkitsee tässä signaaliaineistoa omasta asiantunteemuksestaan käsin.

Kirkolta toivotaan nyt kykyä kuunnella ihmisiä ja kysyä kenestä kirkko on kiinnostunut. ”Se tarkoittaa teologiaa, jota tehdään ihmisten kanssa arjen tasolla.”

Hierarkian huipulta tehdyt määrittelyt tulevat aina ulkopuolelta. ”Kuunnellaanko heitä, jotka tulevat jo nyt kuulluksi vai heitä, joilla ei ole yhteiskunnassa ääntä?” ✕

Tulevaisuusselontekoon ja signaaleihin voi tutustua kirkkohallituksen verkkosivuilla <https://evl.fi/tiedote/siunauksen-signaalit-kutsui-kuunteluun-tuore-tulevaisuusselonteko-puhutti-kirkolliskokouksessa/>

Kirkkomusiikin opetussuunnitelma uudistuu

Professori Timo Kiiskisen mukaan kirkkomusiikin koulutuksessa korostetaan nyt musiikin soveltamisen taitoa. Sibelius-Akatemian uuden opetussuunnitelman tarkoituksena on antaa entistä monipuolisemmat valmiudet ja samalla nopeuttaa valmistumisaikoja.

JUHANA UNKURI

TM, VAPAA TOIMITTAJA, HELSINKI

Kirkkomusiikin uusi opetussuunnitelma otetaan käyttöön Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa – niin Helsingin kuin Kuopion yksikössä – elokuussa 2024. Kirkkomusiikin aineryhmän Helsingin yksikön johtajan, professori **Timo Kiiskisen** mukaan sen yhtenä tavoitteena on nopeuttaa valmistumisaikoja.

– Yliopistojen rahoitusmalli muuttui 2021 siten, että yliopiston saama rahasumma pienenee virallisen valmistumisajan ylittyessä. Esimerkiksi Sibelius-Akatemian pitkässä maisteriohjelmassa opiskelijan pitäisi valmistua 5,5 vuodessa, mutta vuonna 2021 valmistuminen

kesti keskimäärin 6,8 vuotta. Paine opintoaikojen lyhentämiseen on ilmeinen.

Kiiskisen mukaan Sibelius-Akatemiassa opiskeluaikaa on pidentänyt taiteilijaksi kypsymisen lisäksi tarve saada erilaisia kompetensseja.

– Kirkkomusiikissa hyvä esimerkki on sekä kanttorin kelpoisuuden että musiikkioppilaitoksen opettajan pätevyyden hankkiminen. Monet opiskelijat ovat pyrkineet suorittamaan nämä molemmat, jotta kanttorin ammatissa on mahdollisuus tehdä vaikkapa soitonopettajan sivutoita – tai päinvastoin. Samalla opiskeluaika on pidentynyt.

Kiiskisen mukaan Taideyliopisto

on tiedostanut jo aiemmin tämän muissakin koulutusohjelmissa olevan tarpeen oppia monipuolista muusikkoutta.

– Jo muutaman vuoden ajan ryhmäaineita on ollut mahdollista opiskella Jatkuvan oppijan opinto-oikeudella Avoimen yliopiston kautta valmistumisen jälkeen. Siten opiskelija voi täydentää esimerkiksi kanttorin pätevyydestä puuttuvia pedagogisia tai teologisia opintoja valmistumisensa jälkeen.

Vähemmän kuormitusta

Kiiskisen mukaan kirkkomusiikkikoulutuksen erityispiirre musiikin solistiseen koulutukseen verrattuna



Uuden opetussuunnitelman yhtenä tavoitteena on nopeuttaa valmistumisaikoja.

on se, että kirkkomuusikon pitää hallita useita eri instrumentteja sekä musiikin tekemisen tapoja.

Hän toteaa, että tällä on jo historiaankin liittyvä tausta. Urkurin latinankielinen nimitys ”organista” tulee samasta kantasanaista kuin organisointi. Urkuri/kanttori onkin käytännössä myös organisoija, joka suunnittelee musiikin ja kokoaa ympärilleen tekijöitä. Monipuolisen soittotaidon (jumalanpalvelusten ja toimitusten musiikit, improvisointi, säestäminen) lisäksi kanttorin tulee osata laulaa sekä johtaa kuoroa, soittajia ja laulajia. Näiden ohella nykyisin kanttorin pitää hallita entistä enemmän erilaisia musiikin tyyliä.

– Samalla hänen pitää perehtyä varhaiskasvatukseen, nuorten kanssa työskentelyyn, bänditoimintaan ja hoivamusiikkiin sekä hallita nykyajassa tarvittavat hallinnolliset ja digitaaliset taidot. Lisäksi hänellä tulee olla hyvät taidot musiikin hahmotusaineista, kuten musiikin historiasta, teoriasta, säveltapailusta ja sovittamisesta.

– Tällaisen asiamäärän hallinta sekä kaikkien vaadittavien harjoittelujen suorittaminen aiheuttaa lukuisten kyselyjen ja selvitysten mukaan kirkkomusiikin opiskelijoille liiallista kuormitusta. Näin on erityisesti opintojen alkuvaiheessa.

Kiiskisen mukaan jatkossa ope-

tuksen määrä tulee vähenemään erityisesti kandidaattivaiheessa (opintojen 1.–3. vuosi). Opiskelijalla on aiempaa suurempi mahdollisuus valikoida, mihin hän haluaa keskittyä. Toisaalta pakollisten opintojen rakenteessa on huolehdittu siitä, että opiskelija saa riittävät taidot kaikissa osa-alueissa.

– Esimerkiksi urkujensoiton opinnoissa teknisesti pitkällä oleva opiskelija voi keskittyä enemmän solistisiin valmiuksiin, mutta nykyistä pienemmän liturgisen soiton määrän ja ryhmäopetuksen avulla hän saa hyvät taidot myös säestämässä. Vastaavasti aloittelevan urkurin kanssa keskitytään pääasiassa

Jatkossa opiskelijalla on aiempaa suurempi mahdollisuus valikoida, mihin hän haluaa keskittyä.



KUVA: KAROLIINA PIRKKANEN

Timo Kiiskinen

säestys- ja yhteismusisointitaitoihin, jotka ovat välttämättömiä kanttorin työssä. Maisterivaiheen opinnoissa hän voi halutessaan täydentää osaamistaan myös solistisessa ohjelmistossa ja improvisoinnissa.

Kiiskinen uskoo, että hyvin toteutuessaan uusi opetussuunnitelma antaa valmistuville opiskelijoille hyvät tekniset ja taiteelliset taidot sekä entistä parempia valmiuksia suorittaa alati monipuolistuvasta tehtäväkuvasta.

Kolme opintopolkua

Jatkossa kaikissa Sibelius-Akatemian koulutuksissa on erilliset opintopolut. Kirkkomusiikin opiskelija valitsee maisterivaiheessa, tähtääkö hän: A. Kanttorin kelpoisuusopintoihin. B. Opettajan pedagogisiin opintoihin vai C. Kirkkomusiikin yksilöllisiin opintoihin.

– Vaihtoehto A antaa pätevyyden kanttorin töihin, mutta rajaa samalla valinnaisten opintojen määrää perusopinnoissa. Vaihtoehto B tuo opintoihin musiikkioppilaitosten vaatiman 60 opintopisteen pedagogisen kokonaisuuden. Ilman valinnaisiin tai Jatkuvan oppijan opintoihin sijoitettuja puuttuvia kirkon kelpoisuusopintoja tämä vaih-

toehto ei tuo kanttorin pätevyyttä. Jatkossa puuttuvia osioita voi täydentää valmistumisen jälkeen myös Avoimen yliopiston tai kirkon tarjoamilla kursseilla.

Vaihtoehto C on tarkoitettu niille, jotka haluavat laaja-alaisen kirkkomusiikkiin painottuvan muusikkokoulutuksen ilman pätevyystä.

– Tämä saattaa kiinnostaa ulko-maisten opiskelijoiden lisäksi niitä, jotka haluavat kulkea persoonallisen opintopolun esimerkiksi solistimin, varhaiskasvatukseen, hoivamusiikkiin tai yhteisömusiikin parissa.

Kiiskisen mukaan aiemmissa opetussuunnitelmissa kirkkomusiikon työhön liittyviä uusia tarpeita on koetettu ratkoa lähinnä lisäämällä kursseja.

– Koska kaikkia musiikin yksityiskohtia ei millään pysty opettamaan eikä omaksumaan, koulutuksessa on jo usean vuoden ajan pyritty painottamaan musiikin soveltamisen taitoa.

– Laulutunnilla opittuja asioita fraseerausesta voi hyödyntää urkujensoitossa monelta osin. Monet samat tekniset asiat toimivat niin vanhassa musiikissa kuin popmusiikissa. Jos käytössä on kitara-

nuotti tai vain pelkkä äänite jostain laulusta, kanttori tietää miten materiaalista saa uruille toimivan häämarssin. Eikä kuorokappale välttämättä jää esittämättä messussa, vaikka kaikki tenorit olisivatkin sairaina, Kiiskinen listaa esimerkkeinä.

Päivityksiä tarvittaessa

Kirkkomusiikin koulutusohjelman uudistuminen on osa Taideyliopiston OPS 2024 -opetussuunnitelmaprosessia. Taideyliopisto syntyi kymmenen vuotta sitten, kun Kuva- taideakatemia, Sibelius-Akatemia ja Teatterikorkeakoulu yhdistyivät. Näillä kaikilla akatemioilla on tähän asti ollut oma opetussuunnitelma ja muitakin erilaisia käytäntöjä.

– Esimerkiksi yhteisiä, kaikkia taiteen aloja koskevia opintoja on ollut hankala järjestää. Muun muassa näiden syiden takia Taideyliopisto remontoi akatemioidensa opetussuunnitelmia nyt myös yhdenmukaisemmiksi, Kiiskinen toteaa.

Uusi opetussuunnitelma on voimassa vähintään vuoteen 2030 asti. Suunnitelmaan tehdään päivityksiä tarpeen mukaan. ✘



AIJA PÖYRI

SEURAKUNTAPASTORI, LEPPÄVAARAN SEURAKUNTA

Matkakertomus

Lokakuussa 2021 jäin virkavapaalle Leppävaaran seurakunnasta ja suuntasin 10 kuukauden sijaisuuteen Harjavaltaan. Tutut kyselivät, ymmärrätkö varmasti mihin olen menossa. Lohdutin heitä toteamalla olevani itse satakuntalainen, joten tiedän erittäin hyvin, mitä olen tekemässä. No tiesinkö? Tiesin ja en. Tuo sijaisuus jatkui vielä toisella, kun Harjavallan jälkeen siirryin vuoden ajaksi papiksi Euraan.

Lähtöni oli monia syitä. Koin tarvitsevani irtioton kaikesta siitä, mitä on olla töissä isossa yhtymässä. Ainakin Espoossa vyöryy säännöllisesti kaikenlaista projektia, visiota, ohjelmaa ja sen selkeää. Yleensä ihan hyviä, mutta ihmisen vastaanotokyky on rajallinen. Tarvitsin happea. Juureni ovat Huittisissa, halusin sinne hetkeksi asumaan kirjaimellisesti isieni maille eli entiseen mummulaani. Minua kiinnosti, pärjäänkö töissä maalaisseurakunnassa ja osaanko enää asua maalla. Myös ikääntyvät vanhempani olivat merkittävässä roolissa, kun tämän päätöksen tein.

Opinko jotain reissullani? Opin, paljon. Maa-seudulla ja kaupungissa tehtävän seurakuntatyön erilaisuuden tiesin toki etukäteen. Nyt näin konkreettisesti, mitä kaikkea siihen sisältyykään. Yllätys oli hyvin opettavainen. Näissä kirkonkin asioissa on hyvä oppia paremmin tuntemaan niitä

toimintaympäristöjä, joissa kollegamme työskentelevät. Pitää pyrkiä irti ennako-oletuksista.

Yhtä asiaa en oppinut vaan aiemmin kokemani sai vahvistusta. Oltiin sitten maalla tai kaupungissa, seurakuntien elämään vaikuttaa isosti kolme asiaa: johtaminen, johtaminen ja johtaminen. Niin se vain on, että johtaminen ja johtamiskulttuuri määrittelevät hyvin paljon sitä, miten seurakunta toimii ja miten se on läsnä osana isompaa yhteisöä.

Kokemani vahvisti sitä, mitä olen usein sanonut: työvaihto tekee hyvää. Se tekee hyvää ihmiselle itselleen, hänen työyhteisölleen sekä työyhteisölle, jossa sijaisuus tai vastaava tehdään.

Työvaihto tekee hyvää. Se tekee hyvää ihmiselle itselleen, hänen työyhteisölleen sekä työyhteisölle, jossa sijaisuus tai vastaava tehdään.

Kokemani vahvisti sitä, mitä olen usein sanonut: työvaihto tekee hyvää. Se tekee hyvää ihmiselle itselleen, hänen työyhteisölleen sekä työyhteisölle, jossa sijaisuus tai vastaava tehdään. Olen onnellisessa asemassa, kun pystyin tällaisen vaihdon järjestämään itselleni. Tällaiseenhan pitäisi olla mahdollisuus nimenomaan työnantajan tarjoamana ja järjestämänä. Tämä on hyvä tapa oppia ymmärtämään puolin ja toisin asioiden erilaisuutta. Ei vain yksilön vaan koko seurakuntayhteisön kannalta.

Mitä hyvää on paluussa? Saan elää messuelämä seurakunnassa, jossa siihen todella panostetaan ja kehitetään ihan tosissaan ja osavasti. Pääsin takaisin omaan messuyhteisöni, ja minulle hyvin rakkaaksi tulleeseen kirkkoon. Siinä suhteessa tulin kotiin. Sitä en tiedä, lähdenkö työurallani vielä jonnekin muuallekin kuin eläkkeelle. Nyt on näin ja näin on hyvä. ✕

Urkuhankintoja ei kannata lähestyä pelkästään talouden näkökulmasta

Vankkaa urkutraditiota ja uudempia tuulia

Nykyään erityisesti sähköiset virtuaaliurut tarjoavat perinteisille pilliuruille vaihtoehdon. Seuraavassa Kirkkohallituksen Teija Tuukkasen ja Organum-seuran Arttu Selosen pohdintoja perinteisten isojen pilliurkujen sekä virtuaaliurkujen/ muiden sähköisten urkujen tilanteesta ja mahdollisuuksista.

JUHANA UNKURI

TM, VAPAA TOIMITTAJA, HELSINKI

Kirkkohallituksen musii-kin asiantuntija **Teija Tuukkasen** mukaan kokonaistasolla Suomen kirkon perinteisten, isojen pilliurkujen tilanne on ”jokseenkin hyvä”.

– Kutakuinkin kaikissa seurakunnissa on pilliurut ainakin pääkirkossa. Ymmärtääkseni suurimmassa osassa seurakuntia urut on pidetty myös hyvässä kunnossa.

Tuukkanen muistuttaa, että seurakuntien ja kirkon heikentyvä taloustilanne ei vaikuta vain toimintaan vaan sitäkin enemmän myös kiinteistöjen ylläpitoon ja huoltoon. Hän toteaa pilliurkujen olevan osa kirkon kiinteää sisustusta.

– Onkin viisasta taloudenpitoa pitää ne myös hyvässä kunnossa. On hienoa, että vaikeasta taloudellisesta tilanteesta huolimatta seurakunnissa on käynnissä ilahduttava määrä urkuprojekteja, joissa vanhaa soitinta kunnostetaan tai seurakuntaan hankitaan kokonaan uudet pilliurut.

Tuukkasen mukaan ilahduttavaa on myös se, että monia käytöstä poistettuja pilliurkuja on siirretty muihin kirkkoihin.

– Joten kierrätys on tässäkin asiassa lyömässä läpi. Haasteena on toki se, saadaanko soitin ja kirkkotala kohtaamaan siirroissa toisensa, koska jokainen soitin on suunniteltu

ja rakennettu yksilöllisesti kyseiseen kirkkotilaan. Välillä on kuitenkin hyvää onnea ja siirrettävät urut sopivat suoraan uuteen tilaan. Siirtäminen kannattaa myös silloin, jos niiden muokkaaminen onnistuu ilman kohtuutonta vaivaa.

Nykyään erityisesti sähköiset virtuaaliurut tarjoavat perinteisille pilliuruille vaihtoehdon. Tuukkasen toteaa, että käsityönä rakennetut, suuret pilliurut maksavat selvästi enemmän kuin virtuaalisoinnit. Tuukkasen mukaan on vaikea arvioida, paljonko virtuaaliurkuja kirkkoissa on nykyisellään. Yleensä niitä on hankittu pienempiin sivukirkkoihin tai kappeleihin.



KUVA: ALEKSANTERI WALLIUS

Virtuaaliurut ja pilliurut ovat hyvin erilaisia soittimia.

– Taloudellisen puolen lisäksi virtuaaliurujen ja muidenkin digiurujen etuna on se, että niiden sijoittelu saattaa olla isoja urkuja helpompaa, ja ne mahtuvat usein pienempään tilaan. Lisäksi virtuaaliuruihin voi ladata monia erilaisia ”soittimia” eli eri uruista äänitetyjä dispositioita. Näin soittaja pääsee tietyssä mielessä tutustumaan eri urkuihin käymättä paikan päällä fyysisesti.

Tuukkanen korostaa, että uusia urkuja hankittaessa kannattaa ottaa huomioon erilaisia näkökulmia, eikä asiaa tule lähestyä pelkästään talouden näkökulmasta. Hänen mukaansa virtuaaliurut ja pilliurut

mielletään usein yhdeksi ja samaksi soittimeksi.

– Käytännössä ne ovat kuitenkin hyvin erilaisia soittimia. Niitä soitetään kyllä samalla tavalla, mutta ääni syntyy eri tavoin, soittajan kosketus ja työskentely soittimeen välittyvät eri tavoilla, ja myös ääni tulee kuultavaksi eri tavoin.

Tuukkanen kertoo, että pilliuruissa ääni tulee rekisteröinnistä eli valituista äänikerroista riippuen kymmenistä, joskus jopa sadoista pilleistä, jotka muodostavat juuri kyseiseen tilaan ja akustiikkaan suunnitellun kokonaisuinnin.

– Se on luonnollista, akustista ääntä, ilman ulkoisia vahvistuksia.



KUVA: AARNE ORMIO

Teija Tuukkanen

Äänimaisema yksipuolistuu ja kapenee, jos hävitämme akustisesti tuotettuja soittimien ääniä.

Virtuaaliurissa ääni on sen sijaan samplattua, sähköisesti toistettua ääntä, joka tulee kuultavaksi tilaan sijoitetuista kaiuttimista. Lähtökohteisesti niillä on siis samanlainen ero kuin akustisella pianolla ja sähköpianolla.

Tuukkasan mielestä asiaa on

hyvä pohtia myös äänimaiseman ja kulttuuriympäristön kannalta. Hänen mukaansa sähkösoittimet (mm. pianot ja kitarat) ovat vahvistaneet ylipäätään asemaansa.

– Äänimaisema yksipuolistuu ja kapenee, jos hävitämme akustisesti tuotettuja soittimien ääniä, ja kaikki

mitä kuulemme, alkaa olla sähköisesti tuotettua ja vahvistettua. Tällöin menetämme kyllä jotain aika olennaista.

Tuukkasan mielestä urut on monella tapaa myös yliverlainen yhteislaulun säestysinstrumentti.

– Siinä yksi soittaja voi saada aikaan orkesterimaisen vaikutelman.

Tuukkasan mukaan moni kanttori on hankkinut kotiinsa jonkin sähkösoittimen.

– Tämä luonnollisesti helpottaa ja monipuolistaa harjoittelua, kun kanttorin ei tarvitse lähteä sen takia aina erikseen kirkkoon. ✕

DIGITAALISET RATKAISUT SAATTAVAT AUTTAA PILLIURKUTRADITIOTA PYSYMÄÄN ELINVOIMAISENA

Organum-seura ry on vuonna 1964 perustettu urkutaidetta edistävä ja kehittävä yhdistys. Sen varapuheenjohtaja ja Helsingin tuomiokirkkoseurakunnan vs. kanttori **Arttu Selonen** toteaa Organum-seuran olevan eri urkutyypin suhteen puolueeton.

– Jäsenistöä löytyy varmasti mielipiteitä suuntaan ja toiseen. Erilaiset ratkaisut vastaavat erilaisiin tarpeisiin.

Selosen mielestä vähänkään isommassa akustisessa tilassa pilliurut ovat yleensä yliverlainen ratkaisu muun muassa sointinsa ja pitkäikäisyytensä vuoksi.

– En voikaan mitenkään uskoa

niiden jäävän laajemmin digitaalitekniikan jalkoihin. Sen sijaan pienessä ja akustisesti kuivassa tilassa pilliurut eivät välttämättä erotu edukseen hinnan tai käytettävyydenkään puolesta.

Selonen uskoo, että osa virtuaali- tai ylipäätään digiurkuja kohtaan suunnatusta kritiikistä saattaa perustua jo vanhentuneisiin tietoihin ja kokemuksiin.

– On muistettava, että niissä on erilaisia teknologioita: kun on nähnyt yhden digiurut, ei ole nähnyt kaikkia. Kuten kaikki teknologia, myös virtuaaliurut ja muut digiurut koskettimistoinen kehittyvät jatkuvasti.

Selosen mukaan erilaiset digiurut



Arttu Selonen

tarjoavat erinomaisen ratkaisun harjoitteluun.

– Monilla on tilaa ja varaa digi-

Mallia Musiikkitalosta

Helsingin Musiikkitalon Konserttisalin uudet urut otetaan käyttöön 1.1.2024. Niissä on paljon uutta tekniikkaa sekä käteviä musiikin säveltämiseen ja esittämiseen soveltuvia ominaisuuksia, kuten neljä mikrotonaalista äänikertaa, joustava ilmanpainesysteemi, MIDI (joka mahdollistaa esimerkiksi tietokoneen kytkemisen urkuihin) sekä siirrettävä soittopöytä.

Arttu Selonen kertoo ihailevansa ennen kaikkea Musiikkitalon projektin ennakkoluulottomuutta ja rohkeita uusia avauksia.

– Siirrettävä soittopöytä ei sinänsä ole harvinaisuus, mutta suomalaisissa kirkkoissa niitä ei juuri ole. Urkurin ja mahdollisen kuoron tai muiden muusikoiden sijoittuminen esimerkiksi kirkon kuoriosaan toisi uusia mahdollisuuksia niin messujen kuin



MUSIIKKITALON SÄÄTIÖ / KUVAAJA SAKARI RÖYSKÖ

konserttienkin musiikkiin.

– Musiikkitalon uruissa on ylipäätään monia ominaisuuksia, joita olisi hienoa nähdä myös uusissa kirkkouruissa. Toivottavasti

Musiikkitalon toteutus rohkaisee uusien urkujen tilaajia niin seurakunnissa kuin muualla vähintäänkin pohtimaan uusia teknisiä ja soinnillisia vaihtoehtoja.

urkuihin, mutta ei välttämättä pilliurkuihin. Eikä esimerkiksi paikallisten kirkkojen urkujen äärelle välttämättä pääse viettämään riittävästi aikaa.

Selosen mukaan Suomessa ei ole kovin paljon historiallisia soittimia tai edes niiden tyylikopioita. Näin ollen virtuaaliuruilla on erityinen pedagoginen etu.

– Niillä voi soittaa useita erilaisia äänitettyjä tai samplattuja instrumentteja. Eri urkutraditiot aukeavat soittajalle ja kuulijallekin aivan uudella tavalla, kun tietyn aikakauden teoksiin pääsee syventymään juuri sävellysajan ja -alueen soittimella; vaikka sitten digiversiolla. Virtuaaliurkuihin voisi suhtautua vähän ku-

ten äänitallenteisiin muutenkin: ne ovat dokumentti alkuperäisestä.

Selosenkin mukaan kirkon olisi syytä pitää kiinni vuosisatojen urkutraditiosta, koska sitä ei ole kyllään muulla.

– Tänä päivänä on erityistä ky-

syntää arjen vastapainolle ja pyhän tunnulle. Niissä molemmissa urut ovat vahva apu. Parhaassa tapauksessa erilaiset digitaaliset ratkaisut tukevat pilliurkutraditiota ja auttavat sitä pysymään elinvoimaisena. ✕


Virtuaaliurkuihin voi ladata monia erilaisia ”soittimia” eli eri uruista äänitettyjä dispositioita. Näin soittaja pääsee tiettyssä mielessä tutustumaan eri urkuihin käymättä paikan päällä fyysisesti.

Hengellisyys VALLANKÄYTÖN VÄLINEENÄ

Hengellisyys on monille voimavara, mutta hengellisyys voi myös satuttaa. Useissa Suomessa toimivissa uskonyhteisöissä esiintyy eriasteista ja erilaisia muotoja saavaa hengellistä väkivaltaa.



NOORA MATTILA
TM, HELSINKI



Hengellinen väkivalta on eri asia, kuin ohimenevä mielipaha tai tasaveroisten toimijoiden välinen kinastelu.

Hengellinen väkivalta voi olla fyysistä, psyykkistä, seksuaalista tai taloudellista kaltoinkohtelua ja väkivaltaa, jonka motiivi on hengellinen tai nousee uskonnollisen yhteisön toimintatavoista. Syyllistäminen, manipulointi, käännäyttäminen, tuomitseminen ja eristäminen ovat esimerkkejä hengellisestä väkivallasta. Pelottelu maailmanlopulla, henkivalloilla tai helvetillä voi olla hyvin traumatisoivaa. Hengellinen väkivalta kohdistuu useimmiten uskonyhteisön jäseniin tai yhteisöstä irtautuneisiin entisiin jäseniin. Sitä esiintyy monenlaisissa yhteisöissä, mutta riski on korkeampi yhteisöissä, joissa on tiukoja sääntöjä. Vähemmän kontrol-

loivassa yhteisössä voi olla yksilöitä tai ryhmiä, joilla on äärimmäisiä näkemyksiä.

Hengellistä väkivaltaa käyttävä voi olla kuka tahansa – yhteisön johtaja tai rivijäsen. Väkivaltaan syyllistyvä voi pitää toimintaansa hengellisenä ohjauksena tai rakkauden osoituksena uskontoa kohtaan, mutta hyvää tarkoittaen satuttaa toista syvästi. Usein hengelliseen väkivaltaa syyllistyvä on itsekin väkivallan ja manipuloinnin uhri. Hengellinen väkivalta on eri asia, kuin ohimenevä mielipaha tai tasaveroisten toimijoiden välinen kinastelu. Vakavimmillaan hengellisen väkivallan seuraukset voivat uhata ihmisen elämää, terveyttä ja henkeä.

Monissa uskonyhteisöissä ei ole toimivia mekanismeja väärinkäytöksiin puuttumiseksi. Ulkopuoliset tahot voivat varoa puuttumista uskonnonvapauden loukkaamisen pelossa. Uskonnonvapaus ei kuitenkaan tarkoita rajoittamatonta oikeutta tehdä mitä tahansa uskonnon nimissä. Uskonnonvapauden vuoksi yhteiskunta ei voi vaatia yhteisöjen uskonoppien muuttamista, mutta niiden tulkitsemisen ja soveltamisen eettisyyttä on oikeus arvioida ja arvostella.

UUT tukee uskontojen uhreja

Uskontojen uhrien tuki UUT ry tarjoaa vertaistukea uskonyhteisöissä vaikeuksiin joutuneille ja heidän läheisilleen. Lisäksi UUT pyrkii vai-



Hengellistä
väkivaltaa
käyttävä voi olla
kuka tahansa –
yhteisön johtaja
tai rivijäsen.

kuttamaan yhteiskuntaan niin, että hengelliseen väkivaltaan puututtaiisiin nykyistä paremmin. UUT on katsomuksellisesti ja poliittisesti sitoutumaton järjestö, toimintaan osallistuu uskovia ja uskonnottomia monenlaisista taustoista. Yleisimmät UUT:n toimintaan osallistuvien uskontotaustat ovat Jehovan todistajat, lestadiolaisuus ja karismaattiset kristilliset yhteisöt. Kaikkien UUT:n pariin hakeutuvien kokemukset eivät liity uskonnollisiin yhteisöihin, vaan esimerkiksi salaliittoteorioihin ja uushenkisiin liikkeisiin.

Iso osa UUT:n piirissä olevista on kokenut ongelmia johonkin kontrolloivaan uskonyhteisöön liittyen. Joillain on taustallaan lapsuus ja nuoruus yhteisössä, jotkut ovat liittyneet yhteisöön aikuisena omasta tahdostaan. Jotkut käsittelevät vertaistuessa vuosikymmenten takaisia tapahtumia, jotkut kuukausi sitten tapahtunutta. Toisilla on taustallaan hyvin traumaattisia kokemuksia, toisilla haasteet ovat lievempiä.

Joidenkin hengellisen väkivallan kokemukset liittyvät yhteisöstä irtautumiseen. Irtautuminen voi olla laaja-alainen kriisi, ja irtautuja voi

menettää yhteisön mukana esimerkiksi sosiaaliset verkostot ja läheisten tuen. Toisaalta irtautumiseen voi liittyä paljon hyviä asioita kuten ilon, vapauden ja voimaantumisen kokemuksia. Moni UUT:n toimintaan osallistuvista on irtautunut joko aiemmasta yhteisöstään tai yhteisön uskonkäsityksestä ja uudelleenrakentanut omaa identiteettiään ja maailmankuvaansa. Osa irtautuneista löytää myöhemmin paikkansa jostakin toisesta uskonyhteisöstä. Osa kokee itsensä hengelliseksi, mutta ei halua määrittellä uskoaan tai koe tarvitsevänsä ympärilleen yhteisöä uskonsa tueksi. Osa identifioi itsensä ateisteiksi tai agnostikoiksi.

Irtautuminen tai uudenlaisen suhteen rakentaminen omaan taustayhteisöön ja hengellisyyteen on usein monivaiheinen ja pitkä prosessi, jonka vaiheita voivat olla uskon kyseenalaistaminen, epäily ja uudelleenrakentaminen. Joiden-

Syylästäminen, manipulointi, käännyttäminen, tuomitseminen ja eristäminen ovat esimerkkejä hengellisestä väkivallasta.

kin kokemukset ovat niin voimakkaita, että prosessin seurauksena he valitsevat uskonnottomuuden tai ryhtyvät vastustamaan taustayhteisönsä näkemyksiä. Monet kokevat ristiriitaa entisen ”uskovan minän” ja nykyisen ”epäuskovan minän” välillä. Oma menneisyys uskonyhteisössä voi tuntua vieraalta ja kokemus oman itsen ja identiteetin jatkuvuudesta voi puuttua. Moni uskonyhteisö antaa valmiit ja usein mustavalkoiset vastaukset siihen, millaisia elämänvalintoja yksilön kuuluu tehdä, mihin käyttää aikaansa tai millaisia asioita elämässä kannattaa pitää arvokkaana. Maailmankuvan muuttumisen seurauksena on määriteltävä uudelleen monia elämän tarkoitukseen ja merkitykseen liittyviä kysymyksiä.

UUT:n vertaistukiryhmissä uskontojen opillisista asioista väittely sekä käännähtäminen on kielletty. Henkilökohtaisista kokemuksista ja ratkaisuksista hengellisyyteen liittyen keskustellaan kuitenkin paljon. Ryhmissä voi käsitellä kokemuksia turvallisessa, luottamuksellisessa ja neutraalissa ilmapiirissä. Ryhmien ohjaajina toimivista UUT:n vapaa-

ehtoista useimmilla on omakohontaista kokemusta hengellisestä väkivallasta ja siitä toipumisesta.

Hengellinen väkivalta evankelis-luterilaisessa kirkossa

Evankelis-luterilaisen kirkon sisältä UUT:n piiriin eniten hakeutuva ryhmä ovat lestadiolaistaustaiset. UUT saa yhteydenottoja evankelis-luterilaiseen kirkkoon liittyen myös henkilöiltä, jotka eivät ole olleet minkään herätysliikkeen vaikutuspiirissä. Esimerkiksi sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluville kirkko kokonaisuudessaan ei ole turvallinen tila, vaikka monet seurakunnat järjestävätkin esimerkiksi saatekaarimessuja.

Osa kirkon sisällä tapahtuvasta hengellisestä väkivallasta – kuten lestadiolaisuuden viralliseen opetukseen kuuluva ehkäisykielto ja lestadiolaisuuden lisäksi evankelisuuden ja viidesläisyyden piirissä esiintyvä opetus seksuaalisuuden kuulumisesta vain avioliittoon – loukkaa yksilönvapautta ja ihmisoikeuksia. Konservatiivisesta seksuaalietiikasta voi seurata suoraa tai epäsuoraa

avioliittoon painostamista. Helsingin Sanomissa kesällä 2021 julkaisussa uskonyhteisöjä ja avioliittoon painostamista käsittelevässä jutussa vanhoillislestadiolaisuus mainitaan yhtenä esimerkkiyhteisönä.

Toistaiseksi kirkko ei ole puuttunut hengelliseen väkivaltaan kovin tehokkaasti. Vuonna 2018 julkaistiin Turvallinen seurakunta -ohjeistus ja 2020 Kirkko ja hengellisen väkivallan ratkaisut -asiakirja. Asiakirjojen ohjeet ovat kuitenkin muun kuin lainsäädännön osalta suositusluonteisia. Tehokas hengelliseen väkivaltaan puuttuminen edellyttäisi seurakuntien työntekijöitä velvoittavien ohjeistusten ja käytäntöjen käyttöönottoa. Ratkaisevaa olisi kirkon johtavassa asemassa olevien tuki hengellisen väkivallan vastaiselle työlle. Kirkolla olisi halutessaan mahdollisuuksia käyttää vaikutusvaltaansa hengellisen väkivallan ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi paitsi omassa viitekehksessään, myös yhteistyössä muiden uskonyhteisöjen ja julkisen vallan kanssa. ✕

Kirjoittaja on työskennellyt Uskontojen uhrien tuki UUT ry:ssä.

Miten tukea hengellisen väkivallan uhria?

- **Ota uhrin kokemukset todesta.** Älä vähättele, vaikka omat kokemuksesi uskonyhteisöstä tai hengellisyydestä olisivat erilaisia. Keskity kuuntelemaan aktiivisesti, ilman ennakko-oletuksia, mitä henkilö haluaa kokemuksistaan kertoa.
- **Ohjaa tarvittavan avun piiriin:** Terveystuhoon, sosiaalipalveluihin, ottamaan yhteyttä viranomaisiin. Jos hengellinen väkivalta kohdistuu lapseen, tee lastensuojeluilmoitus. Jos epäilet rikosta, Rikosuhripäivystys tarjoaa neuvontaa

matalalla kynnyksellä. UUT tarjoaa vertaistukea hengellistä väkivaltaa kokeneille.

- **Kannusta ja rohkaise.** Uhrilla voi olla murentunut minäkuva ja itsetunto, sisäistettyä kokemusta huonommuudesta, kelpaamattomuudesta ja ulkopuolisuudesta, epävarmuutta ja turvattomuutta. Tällöin on tarpeen vahvistaa sitä, että uhrin kokemukset ovat valideja, hengellinen väkivalta ei ole uhrin syy ja hengellisen väkivallan kokemuksista voi toipua.



Gregorius Suuren ”Pastoraalisääntö” — hengellisen johtamisen klassikko

”Kirkkolaki sekä kirkkoherran virkaanasettaminen keskittyvät ensisijaisesti hengelliseen johtamiseen. Kirkon johtamiskoulutus ja kirkkoherran työn sisältö painottuvat hallinnolliseen johtamiseen ja esimiestyöhön. Keskenään hyvin erityyppisten tehtävien yhteensovittaminen on vaikeaa ja niistä suoriutuminen on aikaa vievää. Erityisesti hengellisen johtamisen sisältöä tulisi selventää.”

Näin todetaan **Iida Rotkon** gradussa *”Kirkkoherra johtajana: hengellisen ja hallinnollisen johtamisen haasteellinen yhteensovittaminen”*.

(Helsingin yliopisto 2020)

MIIKKA E. ANTILA

TT, SEURAKUNTAPASTORI, HATTULAN SEURAKUNTA



Hengellinen johtaminen on kokemukseni mukaan käsite, joka on kirkkomme johtamiskoulutuksessa jotenkin vaikeasti lähestyttävä. Meillä on hyviä kirjoja ja kursseja, jotka käsittelevät strategista johtamista, henkilöstöhallintoa ja esihenkilötyöskentelyä yleisesti. Johtamisen psykologiasta ja tiimityöskentelystä ilmestyy merkittävää tutkimusta jatkuvasti. Mutta sanapari ”hengellinen johtaminen” saa jopa teologit hieman hämilleen. Onko se sitä, että lauletaan virsi työkokouksen aluksi, vai onko kyseessä sellainen hengellinen vallankäyttö, josta johtamiskoulutuksella ollaan nimenomaan pyritty eroon? Johtajuus seurakunnassa ei nykyisen ymmärryksen mukaan perustu opilliseen auktoriteettiin tai Jumalan sanaan, vaan ammatillisuuteen, sopimuksiin ja vuorovaikutustaitoihin. Emme kaipaa sitä, että työyhteisön ongelmat hengellistetään ja ratkotaan raamatunlauseilla.

Hengellinen johtaminen liittyy

siihen, mitä varten kirkko on olemassa. Kirkko ei ole olemassa sitä varten, että sillä on kirkkorakennuksia ja hautausmaita, seurakuntataloja ja leirikeskustoja, eikä edes sitä varten, että sillä on paikallisseurakuntia työmuotoineen. Näiden kaikkien olemassaolo perustuu siihen, että kirkolla on sellainen syy olla olemassa, jota ei voi olla millään muulla organisaatiolla. Tehtävän voi johtaa vaikka lähetyskäs-kystä: ”Menkää ja tehkää kaikki kansat minun opetuslapsikseni kastamalla heitä Isän ja Pojan ja Pyhän Hengen nimeen ja opettamalla heitä noudattamaan kaikkea, mitä minä olen käskenyt teidän noudattaa”, tai sitten vaikka Augsburgin tunnustuksesta: ”Kirkko on pyhien yhteisö, jossa evankeliumi puhtaasti julistetaan ja sakramentit oikein

toimitetaan.” Hengellinen johtajuus on tämän perustehtävän palauttamista mieleen, sen tutkimista, opettamista ja uudelleen muotoilua. Tämän tehtävän suorittamiseksi mikään inhimillinen viisaus ei ole turhaa, vaikka mikään viisaus ei ole riittävää. Tutkitun tiedon lisäksi hengellinen johtaja tarvitsee rukousta, nöyryyttä, rakkautta, pelisilmää, huumorintajua ja uskoa. Ennen kaikkea hänen ei pidä luopua toivosta milloinkaan, ei edes itsensä suhteen, koska hän on Jumalan palvelija.

Kannattaa ammentaa kirkon historiasta

Käsittelen tässä artikkelissa Gregorius Suuren klassikkoa *Paimensääntö* (*Regula pastoralis*). Gregorius kirjoitti teoksen välittömästi tultu-

Sanapari ”hengellinen johtaminen”
saa jopa teologit hämilleen.



Tutkitun tiedon lisäksi hengellinen johtaja tarvitsee rukousta, nöyryyttä, rakkautta, pelisilmää, huumorintajua ja uskoa.

aan paaviksi vuonna 590. Teoksesta tuli keskiajan merkittävin johtamistaidon oppikirja. Kirjan kohdeyleisönä olivat ennen kaikkea piispat, joista oli jo tullut myös maallisesti merkittäviä virkamiehiä. Piispa oli usein alueensa ainoa toimivaltainen johtaja, kun Rooman valtakunnan organisaatio oli hajonnut. Piispat huolehtivat seurakuntien lisäksi vesijohtojen ja teiden kunnossapidosta, köyhien ruokkimisesta ja

toimivat jopa sotilaallisina johtajina. Gregorius halusi palauttaa hengellisen elämän piispanviran pääasiaksi. Maallisia tehtäviä on tietysti hoidettava, ihmisten ulkoista hyvinvointia ei saa laiminlyödä. Mutta piispa ei saa kiintyä tähän tehtävään, sillä hänen tärkein tehtävänsä on huolehtia sielujen kaitsennasta. Gregorius epäilemättä pelkäsi, että monet hakeutuvat piispan virkaan muista kuin hengellisistä

syistä. Siksi hän pohtii hengellisen johtajuuden kysymyksiä.

Pastoraalisääntö käsittelee ensin sitä, mikä on ihmisen motivaatio hakeutua johtotehtäviin kirkossa. Pappisvirkaan ei pidä tulla vallan tai kunnian himossa. ”Sielujen kaitsenta on taitojen taito”, eikä sitä pidä antaa kokemattoman tehtäväksi. Johtajan tärkein ominaisuus on nöyryys. Ja nöyryyttä ei voi oppia vasta johtajaksi tultuaan. Piispa kehutaan ja mielistellään. Siinä on vaikea säilyttää nöyrä käsitys itsestään, jollei sitä ole oppinut ennen johtajaksi tuloaan. Moni naamioi vallanhimonsa haluun tehdä hyvää: sitten kun saan tarpeeksi valtaa, voin muka olla hyödyksi toisille.

Piispa **Eero Huovinen** harrastaa suorastaan gregoriaanista poh-

Pastoraalisääntö käsittelee ensin sitä, mikä on ihmisen motivaatio hakeutua johtotehtäviin kirkossa.

dintaa kirjoittaessaan omasta viranhoidostaan näin: ”Piispan virassa on lukematon määrä avoimia ja sallattuja kiusauksia viehättyä valta-aseman mukana tulevasta houkuttuksista. Huomionosoituksia ja kiitoksia tulee. Ansaitun ja ansaitsemattoman arvostuksen muuri ympäröi. Tituleerataan ja valokuvaataan. Haastatellaan ja siteerataan.” Kaiken tämän keskellä on vaikea olla ajattelematta, että olen sentään aika hyvä. Toisaalta yön hiljaisuudessa iskee masennus: ”Mitä ihmehen väliä kaikella osaamisellani oli, kun niin usein tunsin ja olin varma, etten ollut saanut aikaan yhtään mitään... mitään jälkeä ei töistäni jäänyt. Usko ja rakkaus eivät saarnejeni jälkeen lisääntyneet.” (Sielujen puolustaja. WSOY 2022, 436—437)

Gregorius ei suosittele kenellekään pyrkimistä johtotehtäviin, mutta kun Jumala kutsuu siihen, ei pidä kieltäytyä: ”Mitä muuta piispanvirka on kuin yhtä mielen myrskyä? Siinä sydämen pursi ajalehtii ajatusten pyörteissä, heittelehtien sinne tänne, törmäten sanojen ja tekojen vastakkaisiin kallioihin. Miten tällaisessa myrskyssä voi selvitä ja löytää oikean väylän? Se, joka on täynnä hyveitä, on pakotettava piispanvirkaan. Se, jolla ei ole hyveitä, ei saa tulla siihen edes väkisin!” Kelvoton piispa on kirkolle suuri onnettomuus. Hänen virkansa vuoksi kukaan ei uskalla moittia häntä ja hänen esimerkkinsä saa

muutkin tekemään syntiä.

Itserakkauteen langennut johtaja voi olla liian salliva tai kohtuuttoman ankara. Liian lempeä pappi ei halua pahoittaa ihmisten mieltä ja sanoa syntiä synniksi — erityisesti silloin, kun on kyse ihmisistä, joiden suosion menetys olisi taloudellinen riski. Toisaalta omahyväinen pappi tuomitsee kohtuuttoman ankarasti sellaiset ihmiset, joiden kosta hänen ei tarvitse pelätä. Gregoriuksella ei ollut käytössään käsitettä ”narsismi”, mutta sellaisia piirteitä hän osuvasti kuvaa.

Johtajaominaisuuksista

Millaisia johtajaominaisuuksia piispalta vaaditaan? ”Hänen on ehdottomasti oltava ajatuksissaan puhdas, toimissaan moitteeton, hänen on noudatettava vaitiolovelvollisuutta ja annettava hyödyllistä opetusta. Hän on jokaiselle myötätuntoinen lähimmäinen ja kontemplaatiossa kaikkia edellä.” Piispa ei saa etsiä ihmisten suosiota. Johtajan on ymmärrettävä myös levon ja Raamatun tutkimisen arvo. Kalenterin täyttämällä voi saavuttaa tunteen siitä, että on tärkeä, mutta se johtaa siihen, että ihminen hukkaa jopa itsensä.

Johtaja ei saa olla kova: Gregoriuksen mielestä hänen on oltava äidillisen lempeä, niin että alaiset voivat kertoa hänelle turvallisesti kaiken. Toisaalta piispan pitää olla myös isällisen ankara pahantekijöitä kohtaan. Jopa kurittaes-

saan pahantekijöitä hänen pitää kuitenkin koko ajan ajatella, että ihmiset, joita hän nuhtelee, ovat häntä ylemmässä arvossa.

Papin ei pidä pyrkiä miellyttämään ihmisiä, mutta hänen ei pidä myöskään kuvitella olevansa seurakuntalaisiaan viisaampi. Antaesaaan kriittistä palautetta (Gregoriuksen termin: nuhdellessaan) johtajan pitää huomata, että hänen alaisensa sentään voivat ottaa varteen kritiikistä, mutta kuka antaa rehellistä palautetta johtajalle? ”Kun johtaja on sekä määrätietoinen että lempeä, hän pystyy vaativuudesta huolimatta koskettamaan alaistensa sydämiä ja herättämään heissä kunnioitusta olemalla heille mieliksi.” Hengellisen johtajan pitää epäilemättä osata myös delegoida. Raamatullisena esimerkkinä tästä toimii Mooses, joka Jetron kehotuksesta (2. Moos. 18) nimitti tuomareita ratkomaan israelilaisten jokapäiväisiä asioita. Professori **Alf Rehn** tekee kirjassaan ”Johtajuuden ristiriidat” (2018) eron johtajan ja pomon välillä. Pomo hoitelee juoksevia asioita, mutta johtaja kysyy, miksi toimitaan niin kuin toimitaan.

Tärkein työväline on saarna

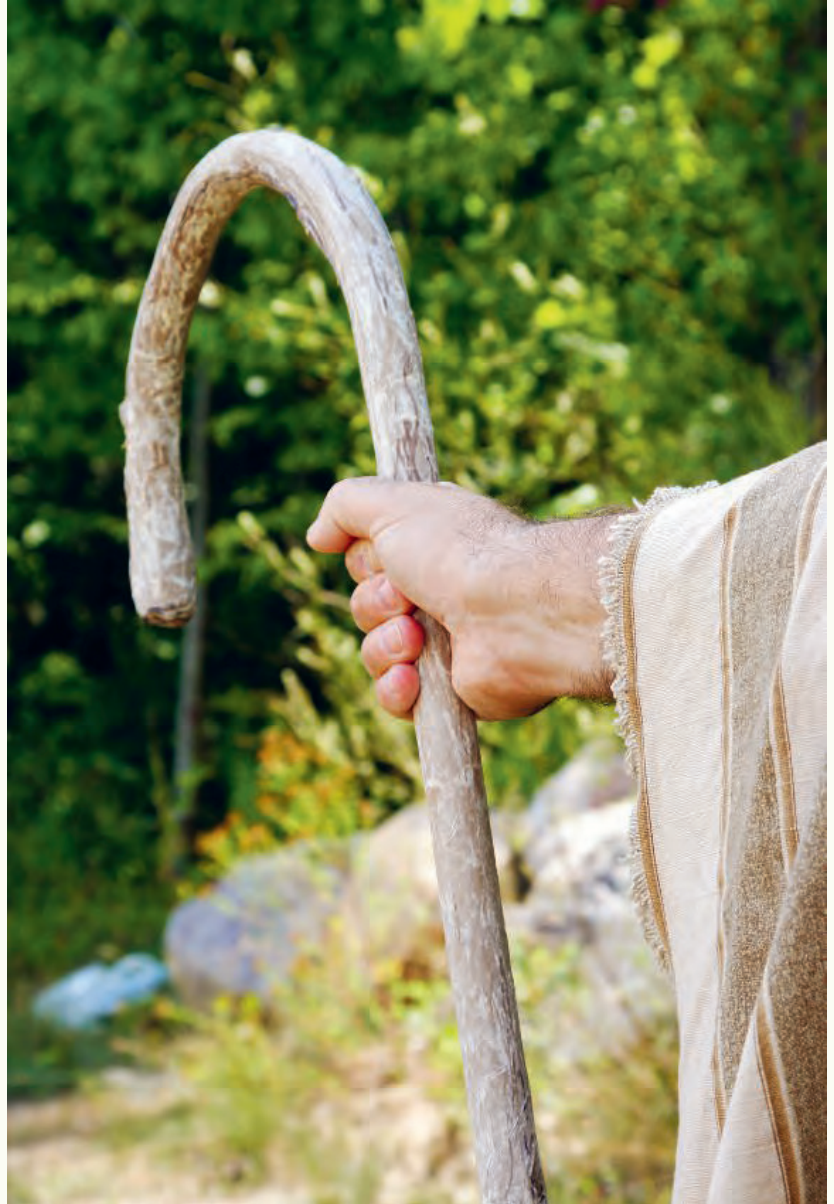
Hengellisen johtamisen työväline on Gregoriuksen mukaan ennen kaikkea saarna. Gregoriuksen näkökulma saarnaan ei ole retorinen tai eksegeettinen, vaan pastoraalisen sielunhoidollinen. Pastoraalisään-

nön laajin osa käsittelee sitä, miten saarnaajan on otettava puhuessaan huomioon erilaiset kuulijat. Samanlainen puhe ei sovi joka ihmiselle. ”Yhdelle voi olla vahingoksi se, mikä on toiselle hyödyksi; sama kasvi voi olla toisen eläimen ravintoa, mutta toiselle myrkyä, ja pieni vihellys rauhoittaa hevosen mutta villitsee koiranpentua.” Gregoriuksen ohjeet soveltuvat näin myös henkilökohtaiseen keskusteluun. Teoksen laajin osa käsittelee sitä, miten papin pitää puhutella erilaisia ihmisiä: miehiä ja naisia, nuoria ja vanhoja, köyhiä ja rikkaita, arkoja ja rohkeita ja niin edelleen. Puolitoista vuosituhatta sitten kirjoitettu teksti on tietenkin osittain vanhentunut, mutta sieltä löytyy yllättävän pätevää psykologista viisautta.

Johtamisen tutkija **Pauli Juuti** sanoo: ”Jokainen ihminen tahtoo tehdä hyvää ja olla hyödyllinen. Jokainen ihminen haluaa tuntea olevansa hyväksytty ja pätevä. Jokainen ihminen unelmoi suurista saavutuksista. Johtajan ei tarvitse tehdä muuta kuin auttaa ihmisiä huomaamaan ja löytämään oma suuruutensa.” Gregorius näyttää oivaltavan tämän. Hänen esimerkkinsä on Hobab, jonka Mooses kutsui israelilaisten oppaaksi erämaassa. Jos tarkkoja ollaan, ei hän mitään opasta välttämättä tarvinnut, sillä pilvi- ja tulipatsas opasti israelilaisia yötä päivää. Mutta Mooses toimi viisaan johtajan tavoin ja antoi ihmisille tärkeitä ja mielekkäitä tehtäviä.

Johtajan pitää tuntea rajansa

Kirjassaan *Dialogit* Gregorius kertoo lännen luostarilaitoksen perustajasta, pyhästä Benedictuksesta, joka johti eräässä vaiheessa hyvin riitaista yhteisöä. Lopulta hän päätti jättää tehtävänsä tuossa yhteisössä. Gregoriuksen dialogikumppani Petrus kysyi, minkä tähden



Benedictus hylkäsi nuo eksyneet lampaat? Onko sellainen ratkaisu paimenen tehtävän ottaneelle sopiva? Siihen Gregorius vastasi: ”Voi olla, että hän ei olisi koskaan löytänyt heitä, mutta olisi varmasti kadottanut itsensä.” Hengellisen johtajan on hyvä muistaa, että vaikka hän olisi miten hyvä paimen, hän ei kuitenkaan ole Suuri Ylipaimen.

Jos pappi onnistuu kaikessa edellä sanotussa, jäljellä on vielä viimeinen koe. Hänen tulee nöyrästi tutkia itseään ja varoa ennen

kaikkea omahyväisyyttä. Suuri hyveellisyys on koitunut monelle lankeemukseksi, opettaa Gregorius. Hän kertoo, että Saatana oli Jumalan luoduista täydellisin, ja lankesi vain ylpeytensä tähden. Onneksi Jumala varjelee tältä, sillä meistä parhaimmissakin on vikoja, jotka pitävät meidät nöyrinä, kun ne tunnustamme. Luulen, että samaa tarkoitti Alf Rehn liittäessään kirjaansa alaotsikon ”miksi johtaja aina epäonnistuu ja miksei se ole ongelma”. ✕



ESSI HYVÖNEN
ASIAANTUNTIJA, AKI-LIITOT RY

Tulevaisuus häikäisee?

Opiskelin kolmatta vuotta teologiaa, kun koronavirus iski. Muistan alun pelon ja epävarmuuden, ja vielä sittenkin, kun virus itsessään alkoi tuntua vähemmän pelottavalta, asettui koko eloni taajamaan harmaa sumu, joka muistutti jatkuvasti siitä, että tulevaisuuteni oli aivan täysin auki. Siinä, missä teinikäisenä ajattelin ilolla tulevaa, joka oli vielä minulta salassa, korona-aikana puolestaan yksioön eristäytyneenä, yksinäisenä opiskelijana tuo salattu tulevaisuus tuntui pelottavalta ja kaukaiselta. Tuntui melko lailla turhalta istua Zoomin edessä tunti-kausia päivässä, kun mikään tieto ei tuntunut uppoavan kaaliin eikä mitään tietoa tulevasta ollut.

Huh huh, pelkkä korona-ajan muistelukin herättää vielä epätoivon ja näköalattomuuden tunteet, joita koin opiskellessani yksin kotona. Maisterivaiheeni suoritin paria kurssia lukuun ottamatta etänä, ja graduseminaarissani oli vain yksi lähitapaaminen, jonka aikana olin valitettavasti – kyllä vain – koronassa. Oman asiantuntijuuden kehittyminen tuntui lähinnä vitsiltä. Miten voin verkostoitua mustien ruutujen Zoom-luennoilla? Tässä vaiheessa kirjoitin graduni opiskelijoiden selviytymisestä korona-aikana, sillä aihe tuntui itselleni läheiseltä ja tärkeältä.

Generalistiopiskelijoiden keskuudessa kuulee välillä vitsiä työttömäksi valmistumisesta, ja itsekin joskus epätoivoissani aiheella vitsailin. Kukaan ei tuntunut osaavan kertoa, missä generalistiteologit oikeasti työskentelevät nimenomaan teologian maisterin tutkinnolla. Työharjoittelupaikkaa ei tuntunut löytyvän millään, ja vaikka pyysin yliopistolta apua harjoittelupaikan etsimiseen, ei viesteihini ikinä vastattu. Korona-aikana harjoittelupaikat olivat muutenkin kiven alla.

Onneksi keksin hakea harjoittelupaikkaa ammattiliitoltani – eli AKI-liitoilta. Paikka minulle myönnettiin, yhteiskunta avautui ja pääsin tekemään harjoittelua toimistolle! Olin aivan elementissäni päästessäni taas vuorovaikutukseen ihmisten kanssa.

Opintojen edetessä ja yhteiskunnan avautuessa omat tulevaisuudennäkömyeni alkoivat näyttää ennemminkin sateenjälkeisen, kirkkaan usvan peittämiltä kuin myrskypilvien varjostamilta. Vaikka tulevaisuuteni oli vielä auki, saattoi heräilevä toivon kipinä jo hieman häikäistäkin.

Ja itsellenikin yllättäen on tieni kulkenut valmistumisesta työelämään jouhevammin kuin olisin uskaltanut edes toivoa. Toistaiseksi saan tehdä sijaisuutta työssä, joka on itselleni mielekäs ja merkityksellinen. Samalla olen saanut osallistua Teologiliiton koulutuslinjapaperityöryhmään, jossa otetaan kantaa työelämäopintojen sisältöön ja tarjoudutaan kertomaan generalistiopiskelijoille, mihin he voivat hakeutua töihin. Olemme pohtineet erilaisia keinoja auttaa generalistiopiskelijoita ymmärtämään ja luottamaan siihen, että tulevaisuus ei ole suinkaan työtön, vaan mahdollisuuksia on monia, jottei tulevien opiskelijoiden tarvitsisi vitsailla työttömäksi valmistumisesta samalla tavalla.

En tiedä vielä, mihin tulevaisuuteni minut johdattaa. Mutta tällä hetkellä suhtaudun tulevaisuuteeni iloiseen toiveikkaana odottaen.

Tilasimme liittojen opiskelijatyöhön aurinkolaseja, joiden sangassa lukee ”tulevaisuus häikäisee”. Liiton tuella tulevaisuus näyttättyy kiinnostavana ja kirkkaana. Liitolta saa sitten itse kukin tukea tulevaisuudessa paitsi silloin kun häikäisee, myös silloin, kun jokin peittää auringon. ✕



KUVA: SAULI JAAARA

Opintomatalle osallistui 23 kanttoria ja viisi kanttoreiden puolisoa.

Pohjois-Pohjanmaan kanttoreiden
opintomatka Hollannissa

UPEITA URKUJA ja koskettavia konsertteja

MARI LIUKKONEN

POHJOIS-POHJANMAAN KANTTORI-URKURIYHDISTYKSEN PUHEENJOHTAJA

Rotterdamissa kohteenamme oli Codarts Rotterdamin kirkkomusiikin koulutukseen tutustuminen.

Lokakuussa me Pohjois-Pohjanmaan kanttorit matkustimme Amsterdamiin yhdistyksemme opintomatkalta. Matkaohjelmamme oli runsas ja monipuolinen sisältäen vierailut urkutehtaaseen ja kirkkomusiikin koulutusta järjestävään opilaitokseen, tutustumista erilaisiin urkuihin sekä konsertin ja musiikiavustuksia jumalanpalveluksissa. Meidät otettiin aidosti kiinnostuneina vastaan kaikkialla, minne menimme.

Urkutehtailua ja kanavaristeilyä

Flentropin urkutehtaalla Zaandamissa tutustuimme sekä pilliverstaaseen että puuverstaaseen. Monelle meistä tämä oli ensimmäinen vierailu urkurakentamossa. Yllätyimme erityisesti siitä, ettei sähkökäyttöisiä koneita juurikaan näkynyt, vaan etenkin pilliverstaalla kaikki tehdään alusta saakka perinteisin menetelmin. Hollannissa onkin valtavasti historiallisia urkuja, joiden restauroinnissa Flentropin urkutehtaan kaltaisilla käsityöparjoilla riittää työtä uusien urkujen rakentamisen ohella.

Urkutehdasvierailun jälkeen innokkaimmilla oli mahdollisuus tutustua Augustinuskerkin hienosointisiin Cavaille-Coll-urkuihin. Yhdessä kokoonnuimme vielä illan suussa kanavaristeilylle, mikä olikin

oiva tapa tutustua Amsterdamiin humoristisen ja meidät suomalaisetkin huomioivan kapteenin opastuksella. Kapteenille kiitokseksi ja muiden matkustajien hämmennykseksi kajautimme tietysti risteilyn päätteeksi neliäänisesti ”Soi kunniaksi Luojan”.

Oppilaitosvierailu ja konsertti Rotterdamissa

Toisena matkapäivänämme suuntasimme Rotterdamiin. Kohteenamme oli Codarts Rotterdamin kirkkomusiikin koulutukseen tutustuminen. Jaoimme kirkkomusiikin opiskelijoiden kanssa tietoa sekä Suomen että Hollannin kirkkomusiikin koulutuksesta ja kanttorin työstä, lauloimme myös molempien maiden hengellistä musiikkia. Havaitimme, että siinä missä suomalaisilla kanttoreilla on täysipäiväinen virka, Hollannissa kanttorit ja urkurit työskentelevät ainoastaan sunnuntain messussa. Hautaukset ja vihkimiset ovat pääosin erillään kirkosta. Kirkkomuusikot joutuvatkin toimimaan myös yrittäjinä esimerkiksi konsertoimalla, opettamalla tai muualla kuin musiikin alalla. Toivotimme hollantilaiset kirkkomusiikin opiskelijat tervetulleiksi hakemaan kanttorin virkaa meiltä Suomesta!

Rotterdamissa avustimme myös Laurenskerkin kirkossa keskipäivän rukoushetken musiikissa, jonka

jälkeen pidimme oman noin 45 minuutin konserttimme. Ohjelmistomme koostui pääosin suomalaisista perinteisistä ja modernimmista hengellisistä lauluista ja sovituksista. Kuulijat olivat vaikuttuneita, ja musiikkimme sai koskettaa heitä erityisellä tavalla. Konsertin jälkeen tutustuimme upeisiin Laurenskerkin kirkon Marcussen & Son -urkuihin, jotka ovat Hollannin suurimmat urut ja Euroopan suurimmat kokonaan mekaaniset urut 85 äänikertoineen.

Omatoimisesti ympäri Hollantia

Lauantaina jokainen sai valita itselleen kiinnostavaa kokemista, nähtävää ja kuultavaa Amsterdamin ja ympäristön runsaasta tarjonnasta. Osa suuntasi Haarleemiin Pyhän Bavon suurmakkoon, jossa oli tarjolla usean ilmaiskonsertin sarja. Seikkailumielisin kvartetti puolestaan vuokrasi jo edellisenä iltana auton ja huristi Vaasseniin konserttiin. Siellä kohtaamansa urkumaestro **Martin Zonnenbergin** vinkistä he päätyivät seuraavana päivänä ajelemaan ympäri Hollantia mitä mielenkiintoisimpien urkujen ja musiikkitalaisuuksien perässä.

Amsterdamiin jääneet kävivät tutustumassa mm. kirkkoihin ja taidemuseoihin. Monet suuntasivat iltapäivällä loisteliaaseen Concertgebouw-konserttitaloon kuulemaan



KUVA: ANNA-MARI TUOVINEN

Pohjois-Pohjanmaan kanttorikuoro konsertoi Rotterdamin Laurenskerkissa Tommi Hekalan johdolla.

Amsterdamin Musikgebouw'ssa meille esiteltiin maailman ainoita 31 säveltä oktaavia kohden sisältäviä mikrotonaalisia urkuja.

Mendelssohnin Viulukonserttoa. Muutama kävi myös iltakonsertissa Orgelparkissa, yksityisen miljonäärin omistamassa rakennuksessa, jossa on kahdeksat urut, suurimpana 40-äänikertaiset barokkiurut.

Vaikka joukkomme hajaantuikin päivän ajaksi, yhteinen kokemuksemme oli, että Hollannissa on aivan valtavasti musiikki- ja kulttuuritarjontaa, joista oli suorastaan vaikeus valita!

Messuavustus ja erikoiset urut

Sunnuntaina avustimme messussa Oude Kerkissa, Amsterdamin vanhimmassa rakennuksessa. Kirkon omistaa säätiö, ja seurakunta saa

käyttää sitä ainoastaan sunnuntaisin jumalanpalveluksiin. Muina aikoina kirkko toimii mm. museona ja näyttelypaikkana. Messu toimitettiin kirkon valtaisan kokoon nähden pienelle mutta erittäin laulavaiselle seurakunnalle. Iloksemme messu myös striimattiin, joten kotijoukot Suomessa voivat seurata meidän musisointiamme.

Messun jälkeen kävimme vielä Musikgebouw'ssa, jossa oululaislähtöinen, mutta jo pitkään Hollannissa asunut urkuri **Ere Lievonen** esitteli meille maailman ainoita 31 säveltä oktaavia kohden sisältäviä mikrotonaalisia urkuja. Soittopöytä ja jalkio saivat suomme lokahtamaan auki, ja tasavireisyyteen tottu-

neet korvamme puolestaan avautuivat kuullessamme mikrotonaliteetin hienoudet sävelpuhtaudessa.

Lentoaseman lähtöportilla ka-jauttamamme Finlandia ja Suomen laulu jäivät viimeisiksi lauluiksi kuusi vuotta kuoromme taiteellisena johtajana toimineen **Tommi Hekalan** johtamana uuden johtajan tarttuessa tahtipuikkoon vuoden vaihteessa. Olemme todella kiitollisia matkatyöryhmälle erinomaisesti suunnitellusta ohjelmasta ja järjestelyistä sekä mainiosti sujuneesta matkasta. Hyvillä mielin kartutamme yhdistyksemme kassaa seuraavaakin opintomatkaa varten, sillä tässä porukassa on ilo laulaa yhdessä ja välillä reissatakin! ✕



HANNA OJUVA

LÄNTISEN TEOLOGIAN OPISKELIJA, ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Sillä eihän ihminen ole sapattia varten, vaan sapatti ihmistä varten

Jaksaminen ja sen haasteet eivät varmasti ole yhdellekään opiskelijalle vieras aihe. Opintojen kuuluisi edetä tiettyssä tahdissa, ja samaan aikaan pitäisi myös osallistua harrastuksiin ja opiskelijatapahtumiin, jotta ei eristäydy tai jää yksin. Monilla tähän pallettiin kuuluu myös osa-aikainen työpaikka tai vähintäänkin harjoittelupaikka. Opiskeluvuodet ovat urakka, jota pyörittää ajatus tuosta ikuisesti saavuttamattomissa olevasta hetkestä, jolloin kaikki helpottaisi. Suoritusyhteiskuntaamme kuuluu kuitenkin olennaisesti se, että heti opintojen jälkeen opiskelijoista pitäisi tulla tuottavia yhteiskunnan jäseniä työpaikoilla.

Työelämään kiinni pääseminen voi olla raikas tuulahdus ja pitkään odotettu virstanpylväs. Ensiaskeleet työpaikalla voivat totisesti olla innostavia, kutkuttavia ja kaikkea siltä väliltä. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että monet intoa puhkuvat, nuoret työntekijät ovat palaneet nopeasti loppuun. Erityisesti kirkon aloille suuntautuvilla työajaton työaika ja kasaantuvat työtehtävät syövät jaksamista, sillä olosuhteet luovat monille haasteita levon ja virkistytymisen suunnittelun suhteen. Oikeastaan pelkästään ajatus levon kalenteroimisesta kuulostaa raskaalta, ja usein se saattaakin tarkoittaa akkujen lataamista ylhäisessä yksinäisyydessä –

ovathan työpäivät täynnä lukuisia kohtaamisia.

Tästä herääkin kysymys siitä, miten yhteiskunnassa, ja nimenomaan seurakunnassa, puhutaan levosta ja virkistytymisestä. Yleisesti ottaen länsimaisessa kulttuurissa on tapana ajatella, että lepo tulee ansaitusti työpäivän jälkeen. Tällainen ajattelu johtaa kuitenkin helposti oravanpyörään, jossa päivän kuormat pyritään nollaamaan unella, jonka laatua ei aina voi taata.

Näin ollen seuraavaan päivään herätessä ei välttämättä ole levännyt tarpeeksi, jolloin myös se päivä alkaa tuntumaan raskaalta. Inspiroivaa onkin ajatus siitä, että lepo ei olisi edellisestä päivästä palautumista varten, vaan pikemminkin seuraavaan päivään varustautumista varten.

Riittävään lepoon ei toisaalta riitä pelkkä nukkuminen, vaan myös ihmisen keho ja mieli vaativat virkistytymistä. Tätä tehtävää eivät täytä työporukan virkistyjäiset kerran vuodessa tai päikkärit luentojen välissä, vaan siihen tulee kiinnittää huomiota viikoittain ja jopa päivittäin. Omavoimaisesti virkistytymisen tapahtuu silti usein sen hetkisen tunteen kautta, eikä välttämättä peilaa syvempää tarvetta. Tämän vuoksi olisikin tärkeää rohkaista toisiamme etsimään Jumalan mielen mukaista, todellista lepoa ja virvoitusta niin työpaikoilla kuin jo opintojen aikana. ✕

Riittävään lepoon
ei riitä pelkkä
nukkuminen, vaan
myös ihmisen keho
ja mieli vaativat
virkistytymistä.



KIRJOITUSSARJA:
**Normaalia
aikaa etsimässä**

OPISKELIJAN KORONADYSTOPIA

PETJA KOPPEROINEN
SEURAKUNTAPASTORI, PAAVALIN SEURAKUNTA



Petja Kopperoinen: "Mietin kaikkia niitä kertoja, kun joku pyysi mukaansa, minne tahansa. Olisinko silloin lähtenyt, jos olisin tiennyt tämän ajan koittavan?"

Tunnen eläväni Stanley Kubrickin elokuvassa, jossa juoni etenee verkkaisesti ja jonka katsomisesta tulee omituinen olo.



Herätyskello soi aamulla, vaikken ole menossa minnekään. Päivät etenevät samalla kaavalla, joka on toistunut jo viikkoja tai ehkä jopa kuukausia, ajantaju on hämärtynyt. Koira ulos, kahvi tip-pumaan ja suihkuun. Vanhasta tottumuksesta katsoo peiliin ja on laittavinaan itsensä sen näköiseksi kuin olisi lähdössä jonnekin. Tunnen eläväni Stephen Kingin dystopiaromaanissa tai Stanley Kubrickin

elokuvassa, jossa juoni etenee verkkaisesti ja jonka katsomisesta tulee omituinen olo.

Harkitsin lähteväni pois pääkaupunkiseudulta, koska enää ei ole väliä, missä aikaani vietän tai asun. Mutta en voi poistua mihinkään – Uudenmaan rajat ovat suljettuina ja poliisi sekä puolustusvoimat seisovat rajalla. Pääministeri on käskennyt jäädä kotiin. Nyt ei kuulemma ole oikea aika matkustaa tai mökkeillä. Välillä täytyy nipistää itse-

ään, jotta tietää olevansa hereillä tai elävänsä.

Tässä elämä nyt on. Onneksi koira pitää seuraa – on edes joku, jolle puhua. Muuten saattaisi unohtaa koko puhetaidon.

Ainoa ihmiskontakti on joukko mustia ruutuja näytöllä. Jos käy tuuri, pyytää luennoitsija kaikkia avaamaan tietokoneidensa kamerat. Kameran avaamisesta tulee stressi; huomaavatkohan nuo muut, miten yksinäiseltä tuntuu. Huomaavatko-



han he, että makaan sohvalla toinen käsi sipsipussissa. Tuntuu kuitenkin onnelliselta, että kameroiden välityksellä saattaa nähdä ihmiskasvoja kokonaisina, eikä ainoastaan silmiä, kuten lähikaupassa on nykyisin tapana. Lähikaupassa käyminen tuo mieleen E.T.:n kohtauksen, jossa tiedemiehet suojarpuvuissaan tutkivat ulkoavaruuden oliota. Nyt suojarpukuja käytetään ihmisiltä suojautumiseen.

Teologian Ylioppilaiden Tiedekuntayhdistys järjestää illalla tapah-

tuman, jotta opiskelijat tapaisivat toisiaan edes jotenkin. Sekin ruutujen välityksellä – totta kai. Mutta silloin sentään voi jutella muustakin kuin patristiikasta. Etä tapahtumien suurinta antia on katsella, kuinka muut opiskelijat istuvat apaattisina kotonaan. Juodaan olutta ja tuijotetaan pikselien muodostamia kasvoja. Kuvitellaan, että ollaan samassa tilassa juhlimassa.

Tapahtuman jälkeen käperryn sänkyyni. Selaaan sosiaalista mediaa läpi tuhannetta kertaa. Vastaan tu-

levat vain samat aikamatkameemit, jotka ennakoivat poikkeustilan kestävän vuosia. Nauran, vaikka samalla pelottaa, jos meemit ovatkin oikeassa [ja olivathan ne].

Mietin kaikkia niitä kertoja, kun joku pyysi mukaansa, minne tahansa. Olisiko silloin lähtenyt, jos olisi tiennyt tämän ajan koittavan? Nuoruusvuodet lipuvat ohitseni kotona makoillessa. Mitään tekemättä. Ummistan silmäni toivoen, että aamulla kaikki on ollut vain surrealistista painajaista. ✕



MERJA LAAKSAMO
LAHTI

Ollako vai eikö olla eläkkeellä

Noin vuosi sitten jäin lomalle ja sen jälkeen eläkkeelle AKIn apulaistoitinnanjohtajan tehtävistä. Takana olivat viimeiset Papiston päivät ja epätavallinen korona-aika. Tunsin oloni toisaalta haikeaksi, joskin uupuneeksi, toisaalta riemuiseksi vapauden vihdoin koittaessa. Olinhan työskennellyt noin puolitoista vuotta alimman eläkeikäni jälkeen, mikä oli hyvin linjassa Akavan ja AKIn ajamien työurien pidentämistavoitteiden kanssa.

Ensimmäiset eläkeviihkö tuntuivat ihmeellisiltä. Puolisoni oli jo eläkkeellä ja aamukahvin jälkeen saatoimme asettua sohvalle ja katsoa pari jaksoa seuraamistamme sarjoista. Ulkoilun saattoi helposti ajoittaa päivän valoisiin tunteihin. Asumme kolmensadan metrin päässä uimahallista ja otin puolen vuoden kausikortin sekä uimahalliin että kuntosalille.

Kunnon kohotus oli hyvä tavoite kevätkaudelle, sillä suunnittelin huhtikuulle seuraavaa Santiagon tien vaellusta. Olin lähdössä uudelle reitille, Via de la Platalle, joka alkaa Sevillasta ja on pisin Santiagon reiteistä. Kevät kului nopeasti vaellukselle valmistautuessa. Kunnon kohotessa ja uupumuksen hälvetessä aloin kuitenkin kaivata töitä ja tekemistä.

Siihen saumaan sain Professoriliitosta sähköpostin, jossa kysyttiin, tulisinko syksyllä tekemään Professoriliiton uutta matrikkeliä. No ilman

muuta! Pappisliitossa tehtiin työssäoloajanani kaksikin matrikkeliä. Nyt minun ei tarvitsisi matrikkeliyön lisäksi hoitaa monia työsarkoja eikä minulla olisi kokonaisvastuuta, vaan olisin osa-aikainen projektityöntekijä.

Santiagon vaellukselle lähdin huhtikuussa suurin odotuksin. Olin vaellusten suhteen jo melkoinen konkari, olikohan tämä 18. vaellus. Aluksi kaikki sujui hyvin, mutta sitten akilles alkoi kipeytyä toisesta jalasta. Tapahtumat johtivat siihen,

että minun oli lopetettava 300 km kohdalla ja palattava kotiin. Ehdin parahiksi viettämään vappuaattoa puolison kanssa. Paraneminen kesti kauan, mutta haaveissa ovat jo uudet vaellukset.

Syyskuun puolivälissä aloitin puolipäivätyön Professoriliiton matrikkelin parissa. Miten mukavaa olikaan palata työhön!

Osa-aikatyö sopii hyvin elämäntilanteeseeni. Jää aikaa käydä tapaamassa lapsenlapsia ja 86-vuotiaasta äitiäni. On aikaa ulkoilulle ja kunnon hoitamiseksi. Tänä syksynä töitä on kolmeksi kuukaudeksi ja jatkan vielä kevätkaudella muutaman kuukauden.

Pieni haikeus on mielessäni myös tätä kirjoittaessani. Mietteeni tulevat viimeiseen painettuun Crux-lehteen, jonka päätoimittajana olin 16 vuotta. Kaikella on aikansa, joka asialla auringon alla. Mielenkiintoista on nähdä, mitä elämä vielä tuo tullessaan. ✕

Miten mukavaa olikaan palata työhön! Osa-aikatyö sopii hyvin elämäntilanteeseeni – jää aikaa läheisten tapaamiseen, ulkoiluun ja kunnon hoitamiseen.

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.

Lama uursi syvän jäljen työmarkkinoihin, mutta myös uudisti kirkon työtä

Cruxin ensimmäisten vuosien aikana lama näkyy joka lehdessä. Pappien ja teologien työttömyys on ryöpsähtänyt ja siihen etsitään lääkkeitä. Pappisliitto kehottaa eläkeikään tulleita jäämään eläkkeelle tai osa-aikaeläkkeelle. Teologisten tiedekuntien aloituspaikat, vapaaehtoinen työn jakaminen seurakunnissa sekä pätkäpappeus nousevat tavallisiksi puheenaiheiksi. Kirkollisissa piireissä kerrotaan jopa vitellyn keskustelua pappien palkkojen ylimääräiseksi alentamiseksi.

Johannes Niska-Virta kysyy Cruxin numerossa 2/1994 Lama – mitä hyvää? Kolmen lamavuoden jälkeen talouslukemat ovat alkaneet näyttämään varovaisen myönteisiä merk-

kejä, vaikka kirkossa myönteisiä uutisia saadaan vielä odotella.

Niska-Virta arvelee, että työ kirkossa on tehostunut sekä tulosvastuullisuus lisääntynyt. ”Työn mielekkyys on kasvanut entisestään. Työ on jäntevämpää, asiakaskontaktit ovat syvällisempiä ja merkityksellisempiä.” Kirjoittaja odottaa vielä keskustelun kirkon tehtävien sisällöistä alkavan.

Niska-Virta arvelee, että kirkko on onnistunut profiloitumaan yhteiskunnallisena toimijana – kirkosta on laman mittaan muodostunut luonteva yhteistyökumppani. ”Yhteistyö eri tahojen kanssa on lisääntynyt, yhteistyöverkostojen rakentaminen on tavoitteellisempaa ja entistä useammin otetaan seurakunta itsestään selvänä yhteistyökumppanina. Eikä

”Cruxin ensimmäisten vuosien aikana lama näkyy joka lehdessä.”



ainoastaan maksajana vaan myös taustansa ja arvomaailmansa takia.”

Lamavuodet ovat myllänneet myös suomalaisten arvomaailmaa. ”Kokonaisuutena kaikenlainen vapaaehtoistyö ja välittäminen on selvästi lisääntynyt – kaikesta huolimatta.”

Messu-uudistuksen tulisi löytää uusia yleisöjä

Crux-lehden numerossa 4/1995 keskusteltiin vireillä olevasta messu-uudistuksesta. ”Miten messu selviytyy kulutusyhteiskunnassa?” -otsikoidussa kirjoituksessaan **Kari Salonen** huolehti päiväjumalanpalveluksiin osallistumisesta. ”Kulutustermein ilmaistuna kysyntä on vähentynyt, vaikka tarjonta on pysynyt ennallaan. [-] Jos lasku jatkuu tasaisesti, vuonna

2032 eli 37 vuoden kuluttua päiväjumalanpalveluksissa ei käy enää kukaan.”

”Keskimäärin suomalainen käy päiväjumalanpalveluksissa 1,1 kertaa vuodessa, kaupunkilainen vähemmän kuin kerran vuodessa. [-] Joka kymmenes seurakuntalainen käy kirkossa kerran kuussa tai useammin, mutta puolet suomalaisista harvemmin kuin kerran vuodessa tai ei koskaan.”

Salonen arvioi, että päiväjumalanpalveluksen olisi puhuteltava ”kaupunkilaisia, nuoria, miehiä sekä moderneja uudistushenkisiä, yksilöllisyyttä ja toimintaa arvostavia ihmisiä”.

”Maailmankatsomusten markkinoilla kirkko on vain yksi tarjoaja, jota asiakkaat käyttävät hyväksi silloin, kun se heidän tarpeisiinsa sopii. Yksi ja sama jumalanpalvelus kai-



Jos Jumalanpalveluksessa käyvä ihmisten määrä laskee nykyisiä taitavia kirkkoasiainmessu-työntekijöitäkin, on messut kirkon kaluttuina.

kuva: Matti Kurppinen

KARI SALONEN

MITEN MESSU SELVIYTYY KULUTUSYHTEISKUNNASSA?

Suomi on siirtynyt taallaan eläköntuon jälkeen viuhkaiseen, josta voidaan kuvata asunnoksi riski-, tietoni kulutusyhteiskunaksi. Mitä kulutusyhteiskunta merkitsee päivänjumalanpalvelukselle?

Viime vuosina on totuttu siihen, että päiväjumalanpalveluksen osallistuminen vähenee vähin vähin vuosi. Kulutusemmen ilmiönä kysyntä on vähentynyt, vaikka tarjonta on pysynyt ennallaan. Kun vertausten vain kahden vuoden tilastoja keskenään, laskee ei näy kovin dramaattisia. Kuitenkin päiväjumalanpalveluksen osallistuminen on vähentynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana yli 20 %, vaikka tämä ei ole edes ollut erityisen kirkkovaivaisuuden aikaa. Jos lokeri jatkaa tasaisesti, vuonna 2032 eli 37-vuoden kuluttua päiväjumalanpalveluksessa ei käy enää kukaan.

Keskittämän suomalaisen käy päiväjumalanpalveluksessa 1,4 kertaa vuodessa, kaupunkiläisten vähemmän kuin kerran vuodessa. Osallistuminen ei kuitenkaan jatkooni väliaikaisesti, joka

kyynnätes seurakuntalaisten käy kirkossa kerran, kuussa tai useammin. Muuta puoleksi osallistuneita harvemmoin kuin kerran vuodessa tai ei koskaan. Euroopassa vähemmän säännöllistä jumalanpalvelusosallistujia on ainostaan mittaan. Neuvostoliiton alueella.

Jos osallistumiskäyrän suunta halutaan muuttua, on kai selvää, mihin ryhtymään on keskityttävä harvoin kirkossa käyväin. Ei kai soiteta, että ne, jotka käyvät kirkossa joka pyhä- tai melkein-ama kunn-sinkin päivässä, siellä heittävä osallistumasta.

Nykyinen jumalanpalvelus tavoittaa lähinnä maanosajilla asuvia, vuoloakia, ruoia ja perinteitä arvostavia ihmisiä. Muita harvemmoin kirkossa käyvät mm. kaupunkiläiset, nuoret ja monet aikuiset, miehet, modernit, uudistushenkiset, yksilökeskeisyys ja rönimintä arvostavat henkilöt.

Strategia osa 1: Jotta jumalanpalvelus ei kaatuisi, sen pitäisi muuttua siten, että se puhuttelee kaupunkiläisiä, nuoria, miehiä sekä modernia, uudistushenkisiä, yksilöllisiä ja rönimintä arvostavia ihmisiä.

MILLAINEN JUMALANPALVELUS TAVOITTAISI KAUPUNKILAISET KULLUTTAJAT?

Aggraari-Suomissa ihmiset arvostivat samoja asioita ja tekivät samantyyppisiä asioita, toiselta viideltä mittaan: kaikki käyivät samoin aikoihin, käyivät samoin aikoihin ja korjassivat samoin aikoihin ja roisasta viikon mittaan maanantaista lauantaihin telttiin töitä, lauantai-iltona käytiin saunassa ja sunnuntai oli pyhä. Jumalanpalvelus elää vielä pitkälti tässä aggraariyhteiskunnassa, jossa kirkko määrää, millainen jumalanpalvelus oli, millaiseen Jumalan ihmisten oli astottava ja kuinka usein ihmisten piti käydä kirkossa.

Hauska, viihdyttävä, valloisa, miellyttävä, läheinen, vapautunut, värikäs, nuorekas, rentouttava, tuttu, mukava, iloinen, elävä, leppoisa, vaihteleva, välitön, yksilöllinen, nykyaikainen, elämäksellinen ja kaiken päälle lyhyt.

Aggraari-Suomissa ihmiset arvostivat samoja asioita ja tekivät samantyyppisiä asioita, toiselta viideltä mittaan: kaikki käyivät samoin aikoihin, käyivät samoin aikoihin ja korjassivat samoin aikoihin ja roisasta viikon mittaan maanantaista lauantaihin telttiin töitä, lauantai-iltona käytiin saunassa ja sunnuntai oli pyhä. Jumalanpalvelus elää vielä pitkälti tässä aggraariyhteiskunnassa, jossa kirkko määrää, millainen jumalanpalvelus oli, millaiseen Jumalan ihmisten oli astottava ja kuinka usein ihmisten piti käydä kirkossa.

MITEN KÄSIKIRJAKOMITEAN JUMALANPALVELUSUUDISTUS TOTEUTTAA TÄTÄ STRATEGIAA?

Käsi kirjakomitean tähänastisessa toiminnassa keskittyvät lähinnä tuottamaan materiaalia, joista käyväin ihmisten kokeiluseuran kanssa ovat Jumalanpalvelusten uudet rakenteet, tekstin ja rukousten uudet sanamuodot ja audiot sovelmat.

Uudistuksessa on kolme keskeistä osaa: 1. Käsi kirjakomitean näytelmä edelleen käyväin ihmisiin työnsä ja tietyin iltoin käyväin ihmisiin, että sama päiväjumalanpalvelus kelpaaisi kaikille. 2. Kaikki kokeiluseuran kanssa etenevä samoin käsi kirjakomitean viitoittamaan suuntaan. Selvästi toisenlaiset ja toisentyyppiset kokeilut puuttuvat. Näin kokeilulla ei voida päättää, onko valittu suunta oikea. 3. Komitean työskentelee materiaalia, joka muuttaa Jumalanpalveluksen materiaalia, joka muuttaa Jumalanpalveluksen toteuttamista, johon tuotetulla materiaalla ei voi juurikaan vaikuttaa. Komitean työn painopiste tulisi siirtyä prosessin tukemiseen seurakunnissa. Idenäntä nimen, koulutukseen ja joutamiseen.

Strategia osa 2: Ei ole sellaista yhtä jumalanpalvelusta, joka tavoittaisi kaikki eri tavoin ajattelevat ihmiset. Nykyinen moniarvoinen ja monimuotoinen yhteiskunta vaatii monimuotoisia Jumalanpalveluksia. Tarjontaa on luotava ja toteutettava. Lisäksi tarjontaa on segmentoitava: asiakkaiden tarpeet on ryhmiteltävä ja kullekin kohdennettävä. Vain tavoitattavalla ihmisellä on mahdollisuus käydä kirkossa.

Johanna Räsänen tutkijana on tekenyt seurakunnan jäseniä vii paikat (38 %) lukuun ottamatta Jumalanpalvelusta ja saati osa joutuvissa seurakuntalaisista olei valmies käyväin ihmisen kirkossa. Jos jumalanpalvelus on aivan heidän mieleen...

Käsi kirjakomitean tähänastisessa toiminnassa keskittyvät lähinnä tuottamaan materiaalia, joista käyväin ihmisten kokeiluseuran kanssa ovat Jumalanpalvelusten uudet rakenteet, tekstin ja rukousten uudet sanamuodot ja audiot sovelmat.

Cruxissa 4/1995 keskusteltiin vireillä olevasta messu-uudistuksesta.

kille -strategia ei enää toimi.”

”Ei ole sellaista yhtä jumalanpalvelusta, joka tavoittaisi kaikki eri tavoin ajattelevat ihmiset. Nykyinen moniarvoinen ja monimuotoinen yhteiskunta vaatii monimuotoisia jumalanpalveluksia. Tarjontaa on lisättävä ja monipuolistettava, on lähdettävä asiakkaiden tarpeista.”

Salonen toivoisi käsikirjakomitealta rohkeampaa jumalanpalvelusten monipuolisuuden painotusta. Hän arvioi, että kokeiluseurakunnista puuttuvat ”selvästi toisenlaiset ja toisentyyppiset kokeilut”. Salonen arvioi komitean keskittyneen materiaalin tuotantoon, kun taas seurakuntalaisten kannalta merkityk-

sellisemmäksi Salonen arvioi jumalanpalveluksen toteuttamistavan, johon tuotettu materiaali ei juurikaan vaikuta.

Kuusipäiväinen työviikko kuormitta Pappisliiton puheenjohtaja **Arto Laitinen** purkaa Cruxin numerossa 4/1996 turhautumistaan papiston vapaa-aikasopimuksen solmimista koskeviin vaikeuksiin. Papisto teki kuusipäiväistä työviikkoa vuoteen 1997 saakka. Yhtä viikkovapaapäivää täydennettiin kolmella virike- ja vastikevapaalla kuukaudessa. Sopimiseen liittyi kuitenkin toistuvia vaikeuksia ja kirkkohallitus oli yksipuolisesti

”Vapaa-
aikasopimuksen
solmimista
koskevat vaikeudet
turhauttivat
Cruxissa 4/1996.”



kieltänyt vapaapäivien sijoittamisen viikonlopuihin kesäaikana.

”Jos vaatimuksemme vapaapäivien lukumäärästä olisi enemmän kuin muilla kirkon viranhaltijoilla, niin ymmärtäisin hyvin työnantajan nihkeyden. Kysymys on kuitenkin lopulta vain samaan määrään pääsemisestä.” Satis est – Jo riittää -otsikoidussa kirjoituksessaan kirkkoherrana työskentelevä Laitinen arvioi, että asiassa kyetään löytämään myös seurakunnan näkökulmasta työvoiman joustavuusvaatimukset täyttävät kompromissi.

”Minulle vapaa-aikakysymys on ollut aina myös perhettä – puolisoa ja lapsia – koskeva

asia. Joskus tuntuu, että yhteiskunnassa tapahtunut muutos halutaan ohnoita. Pappien puolisot ovat nykyisin lähes poikkeuksetta oman ammattinsa harjoittajia. Ohi ovat ne ajat, jolloin papinmääntä tai -isäntä hoiti vain vieraita, pappilaa ja lapsia.”

Laitinen hahmottaa kuitenkin, että Papin työhön liittyy ajankäytöllisiä vaatimuksia, jotka kuormittavat perhe-elämää, vaikka viikokolevon osalta päästäisiinkin samalle viivalle.

”Siitäkin huolimatta, että saavuttaisimme määrällisen tavoitteen, vapaapäivät jäivät pääosin eri aikaan kuin muun perheen vapaa-ajat.” ✘



KIRJOITUSSARJA:
**Laatikon
ulkopuolelta**

HANNA SIMILÄ

LENTOASEMAPAPPI, VANTAAN SEURAKUNNAT

Enkeleinä toisillemme

Koen olevani etuoikeutettu, sillä saan työskennellä taivaallisen matkustamohenkilökunnan kapteenina kaikkein korkeimman lennonjohdotornin alaisuudessa Helsinki-Vantaan lentoasemalla. Työtodellisuuteni kiitoradalle sekä laskeutuu että sieltä nousee päivittäin valtava määrä ihmisiä, joita saan olla palvelemissa yhdessä noin kahdenkymmentuhannen muun työntekijän rinnalla.

Työni keskiössä on kohtaamiset, jotka muodostuvat työntekijöiden ja matkustajien kanssa käydyistä keskusteluista. Tehtävänäni on olla tarjoamassa matalan kynnyksen psykososiaalista tukea. Työni ei suinkaan ole pelkästään kriisien äärellä olemista vaan koko elämän kirjo erilaisine tunnelmineen on läsnä. Olen saanut olla julistamassa nousulupaa matkalla avioliittoon sekä kastaa uskoakseni ensimmäisen ikinä lentoasemallamme kastetun lapsen.

Ilman vieraanvaraisuuden eetosta, tuskin mikään edellä mainituista olisi mahdollista. Lentoasema on tarjonnut vieraanvaraisuuttaan antaessaan kirkolle mahdollisuuden tehdä työtänsä tällä kentällä. Myös lentoasemapapin työote kumpuaa vieraanvaraisuudesta. Työskentelen jokaisen katsomusta kunnioittaen ja pidän esillä kaikkien oikeutta oman vakaumuksensa harjoittamiseen. Tarvittaessa kutsun – mahdollisuuksien mukaan – tarvitsevalle oman katso-

muksensa edustajan paikalle. Kaiken perustana on luottamus.

Lentoasema on eräänlainen transitionaali-tila, jossa enemmän tai vähemmän jokainen meistä on vieraana. Joillekin matkustajille Helsinki-Vantaan lentoasema on ainoa ja monelle ensimmäinen kosketuspinta Suomeen ja suomalaisuuteen. Siksi ei ole merkityksetöntä, millaisen jäljen me näihin ihmisiin jätämme. Vieraanvaraisuudessa on jotakin hyvin pyhää. Aito

läsnäolo, dialogiin asetautuminen ja kurottautuminen toisen todellisuutta kohden, mahdollistaa pyhän esille murtautumisen arkikirkon alttarilla erilaisissa kohtaamisissa.

Lentoasemapapin työote kumpuaa vieraanvaraisuudesta.

”Älkää unohtako vieraanvaraisuutta; sillä sitä osoittamalla muutamat ovat tietämättään saaneet pitää enkeleitä vieraina.” (Heb.13:2) Opin ranskalaiselta kollegaltani – maailmanlaajuisen lentoasemapapin verkostomme emerituspresidentiltä, että vaikka tämän kohdan tulkinnassa onkin usein ajateltu enkeleitä isännöivien henkilöiden olleen tietämättömiä huolenpitonsa kohteiden olemuksesta, niin itse asiassa usein onkin niin, että vieraanamme pitämämme ihmiset ovatkin itse täysin tietämättömiä siitä, että ovatkin olleet enkeleinä meille.

Moni ehkä ajattelee, että olen siunaamassa ihmisiä heidän matkoillensa. Näinkin toki usein on, mutta kuitenkin paljon useammin käyn niin, että kohtaamisen jälkeen minun suuntaani huikataan: ”God bless you.” ✕



AKI LIITOT
FÖRBUNDEN

Perustettu 25.1.2001

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

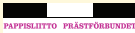
Edunvalvontaan ja työsuhteeseen liittyvät kysymykset osoitteeseen
edunvalvontaa@akiliitot.fi

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



**Puheenjohtaja,
Pappisliitto
Janne Keränen**

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



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



TOIMINNANJOHTAJA



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

Yleishallinto,
neuvottelutoiminta,
edunvalvonta

ASIAANTUNTIJAT



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

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

JÄSENPALVELUSIHTTEERIT



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

Jäsenyysasiat, alaosastot,
luottamusmieskurssit



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

Cruxin toimitussihteeri,
jäsenyysasiat,
opintomatkat

TYÖMARKKINAJURISTIT



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

Palvelussuhdeneuvonta,
luottamusmiestoiminnan
koordinointi, koulutustehtävät,
neuvottelutoiminta



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

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



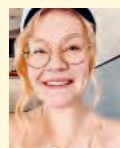
Annukka Ruusula
kanttori, MuM
Puh. (09) 4270 1505
annukka.ruusula@akiliitot.fi

Jäsenyysasiat
(2.1.2024 asti)



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

Palvelussuhdeneuvonta,
koulutustehtävät,
tietosuojavastaava



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 %, jäsenpalvelussihteeri 30 %
2.1.2024 asti)

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

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

***Cruxin toimitus kiittää kaikkia
lehden lukijoita ja tekijöitä
vuosien varrelta ja toivottaa
rauhallista joulua!***

**Tästä jatkaa 17.1.2024 Jobi!
www.jobimedia.fi**