

Juuso Sorell

SUNTION TYÖ JA VAPAAEHTOISTEN JOHTAMINEN  
CASE SLEY PORI

Liiketalouden koulutusohjelma  
Henkilöstöjohtamisen suuntautumisvaihtoehto  
2017

# Suntion työ ja vapaaehtoisten johtaminen case SLEY Pori

Sorell, Juuso  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Joulukuu 2017  
Ohjaaja: Heinonen, Eila  
Sivumäärä: 45  
Liitteitä: 3

Asiasanat: Suntio, vapaaehtoinen, johtaminen

---

Opinnäytetyön aiheena on Suntion työ ja vapaaehtoisten johtaminen case SLEY Pori. Työssä käsitellään suntion työtä ja vapaaehtoisten johtamista siinä. Työ jakaantuu kahden eri osa-alueeseen, joista ensimmäisessä pohdin vapaaehtoisen suntion työtä ja toisessa suntion työhön kuuluvaa vapaaehtoisten johtamista.

Työn teoriaosassa käsitellään suntion työtä ja hengellistä johtamista, minkä yhteydessä tutkin henkistä ja hengellistä johtamista sekä niiden eroja. Selvitän lisäksi suntion roolia ja työnkuvaa sekä suntiona palvelemista. Tarkastelen myös vapaaehtoisten johtamista ja vapaaehtoisia seurakuntayhteisössä sekä vapaaehtoisten kohtaamista ja erilaisia vaikuttamiskeinoja. Kartoitan lisäksi SLEY Porin jumalanpalvelusyhteisöä ja Sleytä organisaation tasolla.

Tutkimusosiossa keräsin vapaaehtoisten suntioiden ja suntion työstä kokemusta olevien kyselytutkimuksen avulla tietoa muun muassa seurakuntayhteisön henkisen ilmapiirin ja suntioiden yhteishengen tilasta sekä hengellisyyden näkymisestä ja erilaisista vaikuttamiskeinoista suntion työssä. Toteutin kyselytutkimuksen pääosin sähköpostikyselynä.

Tutkimuksessa selvisi, että jumalanpalvelusyhteisön henkinen ilmapiiri on kannustava ja innostunut sekä jännitteitä ennaltaehkäisevä. Parantamisen varaa nähtiin luottamuksen ja vapautuneisuuden lisäämisessä sekä lähimmäisenrakkauden osoittamisessa. Yhteishenki suntioiden välillä on hyvä ja luottamus toimii sekä yhteydenpitoa suntioiden välillä tapahtuu. Hengellisyys ja suntion työ kuuluvat kiinteästi yhteen kirkkotilan valmistamisessa ja ehtoollisaineiden käsittelyssä.

## SACRISTAN'S WORK AND VOLUNTEERS' MANAGEMENT CASE SLEY PORI

Sorell, Juuso

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in human resource management

December 2017

Supervisor: Heinonen, Eila

Number of Pages: 45

Appendices: 3

Keywords: Sacristan, volunteer, management

---

The topic of the thesis is Sacristan's work and volunteers' management case SLEY Pori. The work will cover the work of sacristan and volunteers' leadership in it. The work is divided into two different areas, the first of which I reflect on the work of the voluntary sacristan and the leadership of voluntary sacristan's work in the second.

The theory section of the work discusses the work of a sacristan and the spiritual leadership, and the spiritual and spiritual leadership of the acquaintance and their differences. I also settle the role and work of a sacristan as well as sacristan serving. I also look at the voluntary leadership and voluntary church community, as well as the opportunities for volunteers and different ways of influencing. In addition, I am charting the worship community of SLEY Pori and slat at the organizational level of SLEY.

In the research section, I collected surveys of voluntary sacristans and sacristan from the work experience, including the congregation of the community's mental atmosphere and the common state of the sacristan, and the visibility of spirituality and the various influence at sacristan's work. I conducted the survey as a primarily e-mail query.

The study found that the spiritual atmosphere of the divine service community is stimulating, enthusiastic, and dissuasive. The improvement was seen in the enhancement of trust and freedom, and in the demonstration of the love of the neighbor. There is a good relationship between the combined spirit and the trust works, and communication between the sacristans takes place. Spirituality and sacristan's work are closely linked to the preparation of church space and the handling of the sacrament.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	SUNTION TYÖ JA HENGELLINEN JOHTAMINEN .....	6
2.1	Henkisen ja hengellisen johtajuuden määritelmä .....	6
2.2	Suntion määritelmä.....	7
2.3	Suntion rooli ja työnkuva .....	8
2.4	Suntiona palveleminen .....	12
3	VAPAAEHTOISTEN JOHTAMINEN .....	18
3.1	Vapaaehtoisten johtamisen määritelmä .....	18
3.2	Vapaaehtoiset seurakuntayhteisössä .....	21
3.3	Vapaaehtoisten kohtaaminen ja vaikuttamiskeinot.....	22
4	SUOMEN LUTERILAINEN EVANKELIUMIYHDISTYS .....	25
4.1	Organisaatioesittely .....	25
4.2	SLEY Porin jumalanpalvelusyhteisö .....	25
4.3	SLEY Porin jumalanpalvelukset .....	26
4.3.1	Jumalanpalveluksen rakenne.....	26
4.3.2	Sleyn jumalanpalvelus Porissa.....	27
5	TUTKIMUSONGELMA JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	28
5.1	Tutkimusongelma .....	28
5.2	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet .....	28
5.3	Teoreettinen viitekehys.....	29
5.4	Tutkimusmenetelmät ja luotettavuuden arviointi .....	29
6	KYSELY .....	31
7	YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET .....	40
7.1	Tutkimustulokset .....	40
7.2	Oma pohdinta tutkimuksesta .....	42
7.3	Loppusanat .....	44
	LÄHTEET.....	45
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe on Suntion työ ja vapaaehtoisten johtaminen case SLEY Pori. Työssäni halusin yhdistää kaksi mielenkiinnon kohdettani – vapaaehtoistyöni suntiona ja koulussa opiskelemani henkilöstöjohtamisen. Aiheesta ei olla tehty juurikaan aikaisemmin tutkimustyötä, minkä vuoksi aihe tuntui kiinnostavalta ja ajankohtaiselta sekä sopivan haasteelliselta. Haastavaa siitä teki erityisesti lähteiden löytäminen suntion työstä jumalanpalveluksissa. Ajankohtaisen siitä tekee tämän vuoden alussa aloittamani vapaaehtoistyö suntiotiimin johtavana suntiona.

Aloitin suntiona palvelemisen SLEY Porin messuyhteisössä kesällä 2014, kun silloinen suntiovastaavamme ja pastorimme kutsuivat minut suntiotiimiin mukaan. Olin toiminut muissa vastuutehtävissä messuyhteisössä edellisestä syksystä lähtien. Seuraavana vuonna muutin vuodeksi muihin maisemiin, kunnes keväällä 2016 palasin takaisin Poriin ja suntiotiimiin mukaan. Samana syksynä edellinen suntiovastaavamme pyysi minua jatkamaan hänen jalanjäljissään messuyhteisön johtavana suntiona. Virallisesti aloitin suntiovastaavana alkuvuodesta 2017, ja tässä tehtävässä palvelen messuyhteisössämme tänäkin päivänä.

Tutkimuksen tarkoituksena on antaa minulle parantuneet valmiudet toimia muiden vapaaehtoisten johtamistyössä suntiona ja kehittää suntiotiimimme toimintaa sekä elävöittää koko jumalanpalvelusyhteisöämme. Tavoitteenani on valmistaa minulle hyvät lähtökohdat suntion ammattitutkinnon suorittamiseen ja käytännön työelämään suntion ammatin harjoittamiseen. Työni on julkinen, joten se on kaikkien nähtävissä ja hyödynnettävissä. Siitä hyötyvät Suomen kaikki seurakunnat, joissa palvelee suntioita ja tehdään vapaaehtoistyötä. Työni tuo johtamisen ja organisoinnin alueelle uutta tietoa suntion työssä tarvittavasta vapaaehtoisten johtamisesta vapaaehtoiseen vastuunkantoon perustuvassa seurakuntayhteisössä.

## 2 SUNTION TYÖ JA HENGELLINEN JOHTAMINEN

### 2.1 Henkisen ja hengellisen johtajuuden määritelmä

Suomen kielessä termit henkinen ja hengellinen tähdentävät jossain määrin vastakkaisia ulottuvuuksia. Henkisyys mielletään olevan enemmän henkilön omaa arvopohdintaa ja kehitystä eli ”henkistä kasvua”. Hengellisyys liitetään puolestaan selkeämmin uskonnolliseen elämäntyyliin ja siihen sisältyviin oppeihin ja seremonioihin. Henkilö saattaa tuntea olevansa henkisesti suuntautunut olematta kuitenkaan suoranaisesti hengellinen tavanomaisissa uskonnon harjoittamiseen ja tuonpuoleisuuden liittyvissä asioissa. (Peltonen 2015, 11.)

Henkisyys painottaa totuuden etsimistä ja sisäistä aitoutta tämän maailman olosuhteissa, kun taas uskonnollinen hengellisyys minuuden toisella puolen olevaa pyhyyttä. Henkisyys ja hengellisyys voidaan määritellä myös niin, että henkisyydessä pyhyys kohdistuu uniikin omakohtaisen elämäntyylin viljelemiseen. Sen sijaan uskonnollinen hengellisyys liittyy pääasiallisesti yksilöllisen minuuden alistamaan tuonpuoleisuuden, eettisten normien ja hengellisestä totuudesta pulppuavan arvovallan alaiseen järjestelmään. (Peltonen 2015, 11-12.)

Henkisyyden ja hengellisyyden jaottelu turvaa perusolemuksestaan sosiologiseen visioon henkisen elämäntyylin vastakkaisista järjestäytymismuodoista, eikä välttämättä erityyppisten henkisyyksien ominaispiirteistä tai henkisyyksiön filosofisesta tai teologisesta käsittämisestä. Henkisyydessä ja siihen kuuluvissa tavoissa ja toiminnoissa on tyypillisesti kyse kuitenkin uskonnosta. Spirituaalisuuden alueeseen laskettavat harrastukset, kuten jooga, liittyvät merkittävästi uskonnollisiin tapoihin ja uskomusjärjestelmiin. (Peltonen 2015, 12.)

Johtamisesta puolestaan sovelletaan englanniksi termejä ”management”, joka tarkoittaa asioiden johtamista, ja ”leadership”, joka taas merkitsee ihmisten johtamista ja johtajuutta yleensä. Management-termi tulee italialaisesta hevosten käsittelystä ja hevostalin hoitoa viittaavasta sanasta ”maneggiare”, jonka kantamuotona on useasta erilaisesta termistä tuttu ”manus” eli käsi. ”Manageeraus” merkitsee talouden huolehtimista

ja asioiden täsmällistä tarkastelua. ”Leadership” –käsitteen takana vastaavasti on vanha saksalainen termi ”leaden”, joka on merkinnyt matkantekoa tai opastamista. (Peltonen 2015, 14.)

Johtajuus määritellään monesti prosessiksi, jossa leader-johtaja kannustaa alaisensa tai seuraajansa liikkeelle kohti uutta tavoitetta tai näkemystä. Leader-johtaja kuvataan monesti myös hallitsevan järjestyksen ulkopuolelta tulevana muutoshenkilönä, joka kyseenalaistaa ja sekoittaa yhdistykseen asettuneita olettamuksia ja toimintaperiaatteita. Manageeraus käsitetään liittyvän jossain määrin henkisyuden näkökantoihin esimerkiksi tarkkaavaisuuden ja palvelutehtävän perusteella, vaikka leadership-johtaminen on kuitenkin selvemmin liitettävissä spirituaaliseen edelläkävijyyteen ja henkisiin johtajuusominaisuuksiin. (Peltonen 2015, 14.)

Henkisyys tulee esiin byrokraattisten puitteiden ulkopuolella olevissa suunnannäyttäjissä. Johtaminen ja henkisyys voidaan liittää toisiinsa useilla eri asteilla ja käsitteellisillä kehyksillä. Yksinkertaistettuna toiminnassa on kyse uudesta muoti-ilmiöstä järjestämisen teoriassa ja käytännössä. Henkisyys ymmärretään yleisesti korkeampana ohjaavana voimana, joka nousee esiin monesti yhteenkuuluvaisuuden tunteen lisääntymisenä organisaatiossa. (Peltonen 2015, 14-15.)

Henkisyys voidaan käsittää kolmella eri tavalla johtamisen suhteen. Ensiksi johtamisen ja organisoinnin näkeminen kokonaan irrallisena alueena, johtajuutta jollakin tavalla muistuttavana ilmiönä tai kolmanneksi johtamisen ja organisaatioiden käsittämisenä filosofisena lähtökohtana. Näistä käytetään myös nimityksiä rationaalinen, kulttuurinen ja henkis-filosofinen näkökulma. (Peltonen 2015, 21-22.)

## 2.2 Suntion määritelmä

Suntio-sanana alkuperä on venäjän kielessä, jossa se slaavilaisessa merkityksessään tarkoittaa tuomaria. Suntio toimi pitäjäntuomarina, joka sovitteli ja ratkaisi kansan riitoja. 1400-luvulla Ruotsi-Suomi jaoteltiin kihlakuntiin oikeuden hoitamista varten, jolloin tuomari (ruotsiksi domare) korvasi aiemmin suntuille kuuluneet tehtävät. Suntion

tehtävän arvostus kuitenkin säilyi, vaikka se muuttui tuomarista kirkon vartijan ja kirkon omaisuudenhoitajan tehtävien haltijaksi. (Heinola 2001, 16.)

Vuosien kuluessa suntion tehtäviksi luettiin järjestyksen ylläpitäminen kirkossa, kirkonkellojen soitto ja haudan kaivu. Suntioista käytetään nykyisin myös nimikkeitä kirkonpalvelija, vahtimestari, seurakuntamestari, hautausmaanhoitaja, haudankaivaja, seurakuntaemäntä ja siivoaja. Nämä henkilöt hoitavat suntion tehtäviä evankelisluterilaisessa kirkossa, ja näitä nimikkeitä on myös yhdistelty. (Heinola 2001, 16-17.)

### 2.3 Suntion rooli ja työnkuva

Suntion ammattialan kuvauksessa suntion tehtäväksi määritellään havainnollisen tilan valmistaminen Jumalan ja ihmisen välisen kohtaamisen mahdollistumiselle (Heinola 2001, 18). Suntio valmistaa seurakunnan tilat jumalanpalveluksia ja kirkollisia toimituksia kuten kastetta, avioliittoon vihkimistä ja hautaan siunaamista varten. Suntion työhön sisältyy tilaisuuksissa myös papin ja kanttorin avustaminen, tilaisuuksiin osallistuvien ohjaaminen ja tilaisuuksien käytännön sujuvuudesta huolehtiminen. Suntio saattaa hoitaa lisäksi joissakin seurakunnissa vahtimestarin, kiinteistönhoidon ja hautausmaanhoidon tehtäviä. Suntion työ vaatii seurakunnan työn ymmärtämistä, kiinteistöjen ja viheralueiden hallitsemista sekä kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden tilojen ja esineiden hoitamista. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon www-sivut 2017.)

Suntio käyttää omaa asiantuntemustaan valmistaakseen ja somistaakseen kirkon ja seurakuntien tilat kirkon pyhiä toimituksia varten. Suntio organisoii alttarin ja pitää huolta äänentoistosta. Suntiolta odotetaan lisäksi toimitusten kaavan tuntemusta. Suntion toimenkuvaan kuuluu tuntea paikalliset perinteet ja osata neuvoa toimituksiin osanottajia. Suntion kuuluu kohdella ihmisiä ystävällisesti ja kunnioittavasti. (Kirkkohallitus 2009, 156.)

Suntion tehtäviin liitettiin 1600-luvun kuluessa myös monia muita aikaisemmin lukkarille kuuluneita palvelutehtäviä kuten kolehdin kantaminen ja ”unilukkarin” velvollisuudet eli uneen vaipuneiden sanakuulijoiden herättelemine sekä lasten kuulusteleminen kinkereillä. Suntion tuli pitää silmällä jumalanpalveluksen aikana juoruilevia

ja kirkon ulkopuolella seisoskelevia ja juopottelevia kirkkokävijöitä. Suntion velvollisuuksiin sisältyi rikollisten laittaminen jalkapuuhan ja piisकोjen eli raippojen tuominen kirkon ovelle sekä koirien karkottaminen kirkosta. (Kirkonpalvelijat ry:n www-sivut 2017.)

Suntion työ on hyvin käytännönläheistä, minkä vuoksi sen yhteys seurakunnan perustehtävään eli Jumalan Sanan saaraan ja sakramenttien oikeaan jakamiseen voi toisinaan hävitä. Toimenkuvastaan riippuen suntion työ liittyy monin tavoin seurakunnan kiinteistöihin ja/tai hautausmaahan sekä muihin piha-alueisiin. Suntion tehtäviin voi lisäksi kuulua seurakuntalaisten palvelemista, tarjoilujen järjestämistä tai tilojen siivoamista. (Heinola 2001, 18-19.)

Suntion työtä tehdään tavallisesti paikassa, joka on erotettu jumalanpalvelukseen, mikä koskee etenkin kirkkorakennuksia, mutta se voi olla myös seurakuntatalo tai –sali. Kirkkolain perusteella kaikilla seurakunnilla pitää olla kirkko. Tämä määräys juontaa juurensa seurakunnan perustehtävästä, joka on määritelty kaikkien luterilaisten kirkkojen kanssa yhtenevästi tunnustuskirjoissa, joiden mukaan seurakunnassa tulee julistaa evankeliumia puhtaasti ja toimittaa sakramentit asianmukaisesti. Kirkkorakennus ei kuitenkaan ole tae perustehtävän toteutumiseksi, mutta asia on tästä huolimatta koettu sen verran merkitykselliseksi, että perustehtävän puitteiksi on määritelty tietty rakennus. (Heinola 2001, 19-20.)

Suntion tehtävänä on valmistaa edellä mainitut julkiset kokoustilat seurakunnan käyttöä varten. Usea suntio ja kirkonpalvelija tuntevat jumalanpalveluksissa, hautajaisissa ja kirkollisissa toimituksissa työskentelyn vaikuttavana. Joku toinen taas voi kokea vaikeana tällaisessa ympäristössä työskentelyn, jos hän ole omaksunut seurakunnan arvoja ja uskoa. Seurakunta ei etsi kuitenkaan suntion tehtävään pyhää ja virheetöntä ihmistä, vaan seurakuntaan myönteisesti suhtautuvaa ja sen tehtävään omistautuvaa ammattilaista. (Heinola 2001, 20.)

Suntio valmistaa siis tilan, jossa mahdollistuu Jumalan ja ihmisen kohtaaminen. Suntio ei kuitenkaan valmista tilaa niin, että Jumala ja ihminen kohtaavat jotenkin suntion toimesta, vaan suntio luo ainoastaan puitteet sille. On syytä muistaa, että Jumala voi ja myös toimii siellä, missä tahtoo. Jumalaa ei voi sitoa mihinkään rakennukseen,

vaikka se olisi kuinka hienosti koristeltu ja siistitty ja ihmiset käyttäytyisivät asianmukaisesti. Tila valmistetaan siis ihmisiä varten. Tila ilmaisee Jumalan kutsun ihmisille, missä näkyy myös suntion kädenjälki. Jumala itse kiittää kutakin kutsuvierasta vastaan Isän syli avoinna. Monessa seurakunnassa on tapana, että kirkon työntekijät tai muut vastuunkantajat ovat tulijoita vastassa ovilla. (Heinola 2001, 20.)

Jokainen kirkko on persoonallinen. Niin on myös Jumala. Kunkin ihmisen ääni on persoonallinen. Niin on myös Jumalan ääni. Suntio työskentelee tämän äänen palveluksessa toimien kokonaisvaltaisen sanan, Jumalan puhuttelevan ja armahtavan äänen palveluksessa. Suntion käytännön työn ja julistuksen välinen raja-aita on häilyvä. Tämä koskee jumalanpalvelusten ja toimitusten lisäksi etenkin tilanteita, joissa suntio toimii kirkossa vierailevien oppaana. Huomattavaa on, että suntion ei tarvitse hermoilla, että muistaako hän kaiken, mitä kirkosta tulee esitellä. Hän saa turvautua siihen, että rakennus itsessään puhuu ja puhuttelee. (Heinola 2001, 21.)

Suntion työssä on erilaisia jännitteitä, jotka muodostuvat, kun hengellinen eli vaikeasti sanoilla määriteltävä ulottuvuus ja maallinen eli hyvin käytännöllinen ulottuus kohtaavat. Arkipäivän rutiinit ja työn ainutlaatuisuus asiakkaiden näkökannasta luo myös oman jännitteensä. Tästä johtuen suntio tarvitsee työssään monenlaista ammattipätevyyttä. Suntion maallinen ammattitaito näkyy kiinteistöjen ja tilojen hoidon, ruokapalvelujen sekä kiinteistötekniikan ja siivousmenetelmien ja -välineiden tuntemisessa. (Kirkonpalvelijat ry:n www-sivut 2017.)

Samaan aikaan suntion työ edellyttää palvelualan ammattitaitoa ja aivan poikkeuksellista lähimmäisyyttä. Suntion kuuluisi sisäistää myös seurakunnan uskon sanoma (Kirkonpalvelijat ry:n www-sivut 2017). Isossa seurakunnassa kiinteistöjen työntekijät pystyvät paremmin erikoistumaan tiettyihin työn osa-alueisiin, mutta pienemmässä seurakunnassa yhden henkilön olkapäällä on mittava kokonaisuus. Työnteon jännitteiden seurauksena työssä ei ole kahta samanlaista päivää. Päivän kuluessa suntion eteen voi tulla monesti erilaisia haasteita liittyen suntion palveluammattin vuorovaikutustaitoihin, ihmisten ymmärtämiseen sekä kiinteistön- tai hautausmaanhoidon erityisosaamiseen. (Heinola 2001, 22-23.)

Suntion työkenttä on kokenut muutoksen tuulia, nimittäin osa suntion jokseenkin monialaisista tehtävistä on vaihdettu seurakunnissa ostopalveluiksi. Useimmiten käytetyt ostopalvelujen muodot ovat siivous ja haudankaivu. Sen sijaan jumalanpalvelusten valmistamista on harvoin annettu yhdenkään yrityksen palvelutehtäväksi. Tosin esimerkiksi kukat toimitetaan joillakin paikkakunnilla paikallisesta liikkeestä. (Heinola 2001 23.)

Virassa olevalle suntiolle on eräissä tapauksissa ehdotettu oman yrityksen perustamista ja sen kautta alkamista tekemään aikaisemmin työsuhteeseen kuuluneita suntion tehtäviä. Suntio voisi tällä tavalla oman yrityksensä toimesta palvella kyvyillään seurakunnan lisäksi muitakin. Seurakunnat eivät kuitenkaan yleensä ole lähteneet tämänkaltaiseen toimintaan, koska suntion perustehtävien koetaan kuuluvan niin lähelle seurakunnan tehtävän ydintä, että ne on luettu seurakunnan omille työntekijöille kuuluvaksi. (Heinola 2001, 23.)

Vapaaehtoisten käyttö on lisääntynyt ja työtehtävät monipuolistuneet evankelisluterilaisessa kirkossamme. Vapaaehtoiset tekevät nykyisin monia niitä tehtäviä, joista aikaisemmin palkattu henkilökunta on pääsääntöisesti vastannut. Tämä johtuu yksinkertaisesti taloudellisista syistä. Näin toimittaessa on mahdollistettu seurakunnan vaki-naisten virkojen säilyttäminen. Jonkun täytyy tästä huolimatta olla ottamassa vastuuta. (Heinola 2001, 23-24.)

Vapaaehtoiset tarvitsevat myös työnjohtoa, joka on liitetty useissa seurakunnissa suntion vastuulle. Suntion tehtävänä voi olla talkoiden ja työvuorojen järjestäminen vapaaehtoistyöntekijöille. Kokonaan suntion työtä ei voida kuitenkaan siirtää vapaaehtoisille, sillä kirkot, hautausmaat ja muut kiinteistöt ovat kulttuurillisesti ja taloudellisesti niin merkittäviä, että niistä vastuun siirtäminen vapaaehtoisten harteille olisi turhan epävakaata ja laiminlyöminen tulisi kalliiksi. (Heinola 2001, 24.)

Suntion työlle on ominaista yrittäjämäinen itsenäisyys ja vapaus valmistella työtä usein ilman valvontaa. Suntiolta se vaatii kurinalaisuutta ja taitoa oman työnsä suunnitteluun sen vaikutuksista katsottuna. Suntio voi alkaa laskelmoimaan työnsä toteuttamistapoja ja aikataulutusta, kun hän on ensin havainnollistanut itselleen työnsä vaikuttavuuden ja aikaansaannosten luonteen. (Heinola 2001, 24.)

Suntion tehtävät kulkevat käsi kädessä vuodenajan ja kirkkovuoden mukaan. Suntion työn luonteeseen kuuluu olennaisesti yllätyksellisyys ja seurakuntalaisten tapaamiseen kohdistuva ennalta-arvaamaton ajankäyttö. Tästä johtuen suntio ei voi organisoida kokonaan päivittäistä ajankäyttöään. Suntio joutuu monesti varsinkin hautausmailla katkaisemaan työnsä kuunnellakseen läheisensä menettäneen surua. (Heinola 2001, 24.)

Nykyisinkin kirkonpalvelijalla on näkyvä asema ja tehtävä kirkon työn kokonaisuudessa. Noin 22 000 kirkon työntekijästä yli 8000 vaikuttaa hautausmaa-, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä eli noin kolmannes kirkon työvoimasta. Naisia näistä on noin kaksi kolmasosaa. Kirkonpalvelustyölle ominaista on se, että sitä ei yleensä huomata, kun kaikki menee niin kuin pitääkin, mutta sen puutos huomataan välittömästi, mikäli työ jää tekemättä. Kirkonpalvelustyö on virkaan tai toimeen luettavien arkisten tehtävien lisäksi seurakuntalaisten kohtaamista ja palvelemista. Kirkonpalvelijoiden työ on näin ollen merkittävää kokonaisuutta ajatellen. (Kirkonpalvelijat ry:n www-sivut 2017.)

#### 2.4 Suntiona palveleminen

Aloittaessani suntion palvelutehtävissä toimimisen jumalanpalvelusyhteisössämme kesällä 2014, sain silloiselta suntiotiimimme vastaavalta kolmisivuisen ohjemateriaalin, joka on tarkoitettu avuksi suntion eli kirkonpalvelijan palvelutehtävissä toimimiseen Väinölän kirkon messussa. Samainen ohjemateriaali on tänäkin päivänä käytössä jumalanpalvelusyhteisössämme. Ohjemateriaalissa kerrotaan vaihe vaiheelta, mitä kaikkea suntion työnkuvaan kuuluu, ja mikä on suntion rooli seurakuntayhteisössämme. Siinä suntion virkaa kuvataan palveluammattiksi, jossa suntio itse ei ole pääosassa vaan ennemminkin taka-alalla valmiina avustamaan tarpeen tullen (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014).

Suntion työ alkaa siitä, kun hän saapuu vuoronsa alussa kirkolle. Silloin hän luo yleisilmäyksen etupihaan ja portaisiin. Tien toisella puolella olevan R-kioskin vuoksi joskus roskia voi olla portailla. Talvisin portaat saattavat olla lumen peitossa tai liukkaat, mitä varten eteisestä löytyy lumilapio ja harja. Hiekoitusta varten on varattu sepeliä, jota on kirkon päädyssä olevassa astiassa. Kirkon ulko-ovi jää helposti auki ovesta olevan pumpun takia. Tästä johtuen suntion on hyvä tarkistaa viimeisten messuun tulijoiden jälkeen, että ulko-ovi tulee varmasti kiinni. On kuitenkin hyvä katsoa, ettei ovi mene vahingossa samalla lukkoon. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Väinölän kirkossa on myös toiset ulko-ovet, joista pääsee sisälle kirkkoon. Niiden vieressä on hissi, joka on mielestäni erittäin kätevä varsinkin silloin, jos kirkkoon tulee vaikeasti liikkumaan pääseviä ihmisiä. Hissiä varten on kirkossa käytössä avain, jonka suntio noutaa tarvittaessa sakastin kaapista. Väinölän kirkko on varattu Teljän seurakunnalta jumalanpalvelusyhteisömme käyttöön siten, että sinne on lupa mennä klo 14.30 alkaen, kun messu alkaa klo 16. Suntion onkin hyvä tulla kirkkoon jo hyvissä ajoin erityisesti ensimmäisillä kerroilla. Näin suntio saa kaikessa rauhassa valmistaa kirkkotilan messua varten. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Jumalanpalveluksessa palvelutehtävissä olevat kokoontuvat sakastiin sakastirukousta varten noin 20 minuuttia ennen jumalanpalveluksen alkua. Siihen mennessä kaikkien valmisteltavien tehtävien olisi hyvä olla valmiita. Rukouksen on tarkoitus johdattaa rauhaan ja siirtää ajatukset Jumalan pelastavaan läsnäoloon seurakuntansa keskellä. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Ennen jumalanpalvelusta tavallisesti messupäivänä seurakuntayhteisömme pastori ilmoittaa suntiolle virsinumerot useimmiten tekstiviestitse tai paikan päällä kirkossa. Myös vastuuvuorossa olevalla kanttorilla on tiedossa virsien numerot, joten häneltä voi tarvittaessa kysyä niistä. Suntion hyvänä apuvälineenä virsien numeroimiseen ovat tikapuut, joita säilytetään sakastissa. Joskus myös tuolia on saatettu käyttää samaan tehtävään. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Virsinumerot sijaitsevat ikkunalaudalla virsitaulun läheisyydessä ja lisäksi virsitaulun takana. Välillä laulamme jumalanpalveluksessa virsien lisäksi Siionin kanteleen lauluja, jotka merkitään esimerkiksi pienemmillä tai sitten suuremmilla numeroilla virsiin nähden. Pienempiä numeroita käytetään myös virsien säkeistöjen numeroimiseen. Ikkunalaudalta löytyy lisäksi pieni rasia, jossa ovat väliviivat ja pilkut, jotka ovat tarpeellisia virsien säkeistöjä laitettaessa. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Onnistuneen jumalanpalveluksen keskeisimpiä ja näkyvimpiä osa-alueita on alttarin kattaminen. Suntiolle hyvinkin tarpeelliset ehtoollisvälineet ja tekstiilit löytyvät kassakaapista, joka sijaitsee Väinölän kirkon pääkerroksen takatiloissa olevassa toimistohuoneessa, joka on myös seurakunnan diakonin työhuone. Erittäin tärkeää on muistaa joka kerta lukita toimistohuoneen ovi, kun siellä käydään. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Jumalanpalveluksen liturgista katsottuna alttaripöydän vasempaan reunaan tulevat alttarikukat, alkoholiton viini sisältävät kaksi tai kolme ehtoollispikaria, ehtoollisleipärasia ja pateeni eli leipälautanen noin viidelle gluteenittomalle öylätille eli ehtoollisleivälle. Liturgista katsottuna alttaripöydän oikeaan reunaan tulevat kynttilät, viinikannu ja kalkki eli ehtoollismalja, jonka päälle tulevat lisäksi neliönmuotoinen kalkkiliina sekä kirkkovuoden mukaisesti sen värinen tekstiili. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Jeesus-paimen kuvan viereen alttarille laitetaan lisäksi sakastin kaapista löytyvät kaksi krusifiksia, jotka pyhäkoulujen opettajat tulevat hakemaan liturgilta päivän virren aikaessa. Kesällä seurakuntayhteisömme jumalanpalveluksissa on tavallisesti ollut ainoastaan yksi pyhäkoulu, jolloin myös krusifiksia laitetaan vain yksi. Useimmiten kuitenkin pyhäkouluja on nykyisin kaksi isoille ja pienille suuren lapsimäärän johdosta. Suntio asettaa alttaripöydälle myös virsikirjan ja messuohjelman liturgin tätä pyytäessä. Saarnaaja voi haluta lisäksi vesilasin, jolloin suntio vie sen saarnatuoliin valmiiksi. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Alttaripöydän eteen kirkkokansaa kohti laitetaan kirkkovuoden värinen tekstiili, jos se ei ole jo valmiina kuten yleensä onkin, kun Teljän seurakunnan suntio on sen vaihtanut. Suntion apuna on sakastin kirjoituspöydän ylälaatikosta löytyvä kirkon kalenterikirja, jossa on tiedot kirkkovuoden väreistä ja kynttilämääristä. Useimmiten pastori on helppottanut suntion työtä lisää ilmoittamalla tekstiviestissään virsien ja Siionin kanteleen laulunumeroiden lisäksi myös nämä asiat. Alttarikaitteelle suntio laittaa lisäksi ehtoollispikareita oman arvionsa mukaan (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014).

Kirkkosalin sekä muut asiaankuuluvat valokatkaisijat löytyvät sakastin vieressä olevasta sähkökaapista. Kirkkosaliin tarvittavat valokatkaisijat on merkitty tähdellä. Alttarille laitettavat leikkokukat löytyvät kirkon alakerrassa olevasta jääkaapista, jossa säilytetään myös avattuja ehtoollisviinejä. Jumalanpalveluksen jälkeen kukat sekä avatut ja siunaamattomat ehtoollisviinit palautetaan takaisin jääkaappiin. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Seurakuntayhteisömme jumalanpalveluksissa käytössä olevat äänentoistolaitteet ovat vaihdelleet vuosien saatossa jonkin verran. Nykyisin käytössä on kaksi isoa kovaäänistä kummallakin puolella alttaria sekä saarnatuolin käsimikrofoni varsinaisen paikallaan pidettävän mikrofonin ollessa huollossa. Niiden kuuluvuutta ohjataan äänentoistopöydän painikkeista saarnatuolin vierestä. Samana on pysynyt liturgin solmiomikrofoni, jonka suntio auttaa tarvittaessa liturgille tämän rinnan-leuan väliselle korkeudelle ja lähettimen rinnan- tai housuntaskuun kiinni. Lähettimen päällä olevaa on/off-kytkintä liturgi voi säätää itse halutessaan messun aikana. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Väinölän kirkossa on käytössä piano, jonka suntio työntää tuolineen kahvitilan puolelta kirkkosalin puolelle paitsi, jos kanttori haluaa säestää kirkkosalin yläosassa olevista uruista käsin. Messuohjelmia kuten virsikirjojakin säilytetään kirkon eteisaulassa sekä kirkkosaliin tultaessa kahvitilan nurkassa. Suntio huolehtii, että niitä myös on riittävästi. Suntion tehtäviin kuuluu myös avata evankeliumikirja oikean pyhäpäivän kohdalta ja viedä se sakastin pöydältä saarnatuoliin. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Suntion olisi hyvä ehtiä avustamaan alttarilla palvelevia toimittajia pukemalla heidät albaan ja stolaan ennen sakastirukousta. Kasukka ohjeistetaan pukemaan juuri ennen messun alkamista. Ehtoollisavustaja voi halutessaan käydä pukeutumassa vasta uhrivirrenkin aikana. Suntio voi olla myös liturgin ja joskus myös ehtoollisavustajan mukana kirkon ulko-ovilla toivottamassa ihmisiä tervetulleeksi kirkkoon. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Ennen jumalanpalvelusta suntio siirtää myös pienen pöydän kahvitilan liukuoven vierestä toiselle puolelle seurakuntasalin ovea virsikirjojen ja messuohjelmien eteen. Sostuspöydän paikalle liukuoven eteen suntio hakee sakastin viereisestä varastohuoneesta maton ja lasten lelulaatikon. Mikäli jumalanpalveluksessa käytetään Siionin kanteleita, niille on oma laatikkonsa seurakuntasalin oven läheisyydessä. Suntio asettaa kaksi tai kolme Siionin kannelta penkkirivien päähän. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Jumalanpalveluksen aikana suntion olisi hyvä istua kirkkosalin etupenkissä tai seurakuntasalin oviaukon edustalla. Suntio on siten valmiudessa säätämään mikrofonin voimakkuutta tarvittaessa. Siitä paikasta suntion on hyvä lähteä myös keräämään kolehti uhrivirren aikana. Näin vältetään turhaa edestakaista kulkua jumalanpalveluksen aikana. Suntion tulee valvoa myös yleistä järjestystä messun aikana, nimittäin toisinaan kirkkoon on eksynyt sellaistaakin porukkaa, joka on kiinnostunut taskujen ja laukkujen tyhjentämisestä. Lisäksi suntio laskee jumalanpalveluskävijöiden, käytettyjen ehtoollispikareiden sekä pyhäkoululaisten lukumäärän. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Suntio on yleensä sopinut etukäteen ennen messun alkua kolehdinkantoon osallistuvasta avustajasta. Väinölän kirkkosalin penkin jakaantuvat kätevästi kahdelle eri sivulle. Lisäksi yläparvella on penkkejä urkujen yhteydessä. Usein myös osa kirkkokävijöistä istuu kahvitilan puolella tuoleilla. Suntio ja hänen avustajansa sopivat keskenään keräysalueet. Loppukesästä lähtien jumalanpalveluksissamme on voinut tukea rahallisesti viikoittain vaihtuvaa keräyskohdetta käteislahjoituksen ohella myös MobilePay-sovelluksen kautta. Kerätty kolehti tuodaan lopuksi alttarikaiteen eteen liturgin siunattavaksi ennen kuin se viedään säilöön rahanlaskijoita varten sakastin kaappiin. Pyhäkoulun opettajille suntio vie tiedon ehtoollisosan alkamisesta. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Jumalanpalveluksen jälkeen suntio laittaa käytetyt ehtoollispikarit niille varattuun laatikkoon, jota säilytetään kassakaapissa, ja hän myös laskee ne. Käyttämättömät ehtoollispikarit laitetaan niille tarkoitettuihin koreihin, josta suntio on ne ottanutkin. Siunaamattomat alkoholittomat ehtoollisviinit suntio voi kaataa takaisin pulloon tai juoda pois ja laittaa pikarit muiden käytettyjen pikareiden joukkoon. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Suntio laittaa viinikannun, ehtoollismaljan, leipälautasen ja ehtoollisleipärasian sekä liinat niille varattuun laatikkoon. Ehtoollismaljan sisässä olevan pyyhkimisliinan suntio vie polttokelpoiseen loppusijoituspaikkaan. Käyttämätön ja siunaamaton viini kaadetaan takaisin viinipulloon ja viedään takaisin jääkaappiin seuraavia jumalanpalveluksia odottamaan. Käyttämätön ja siunattu viini voidaan nauttia esimerkiksi sakastissa palvelutehtävissä mukana olleiden kanssa liturgin johdolla. Leivät jätetään niille varattuihin astioihin, ja niitä voi lisätä tarpeen mukaan. Kukkamaljakko viedään takaisin jääkaappiin viinien kanssa. Suntio vie lopuksi ehtoollisvälineet takaisin kassakaappiin (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014).

Suntio siirtää pianon takaisin omalle paikalleen kahvitilaan ja tekee tarvittavat tilastoinnit messukävijöistä, ehtoollisvieraista, palvelutehtävissä olleista henkilöistä ja kerätyn messukolehdin kohteesta kirkkopäiväkirjaan sekä Sley'n toimintakansioon. Suntio luo viimeiseksi yleiskatsauksen kirkon tiloihin, ja huolehtii, että muut messukävijät ovat poistuneet kirkosta, valot tulevat pois päältä sähkökaapista ja pöydillä mahdollisesti lojuvat esitteet tulevat omille paikoilleen sekä kirkkotilat tulevat siihen kuntoon, missä ne olivat tullessakin. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

Suntio lähtee viimeisenä kirkosta, ellei hän ole sopinut liturgin kanssa asiasta erikseen. Suntio tarkistaa, että kirkon ulko-ovet tulevat varmasti kiinni. Väinölän kirkossa on käytössä nykyisin turvakamerat ilkeiden ja ryöstelyn ehkäisemiseksi. Suntion apuna on ohjemateriaalien lisäksi myös sakastin kaapissa oleva suntion käsikirja, jota voi lainata tarvittaessa. Suntio voi tarpeen tullen tiedustella neuvoa seurakuntayhteisömme pastorilta tai vahtimestareilta, joille voi jättää myös viestejä sakastin pöydälle. (Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.)

### 3 VAPAAEHTOISTEN JOHTAMINEN

Suntion työ on kohdeorganisaatiossani Sley Porissa vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoisten johtaminen ja suntion työ liittyvät näin ollen läheisesti toisiinsa. Jumalanpalvelusyhteisömme suntiot ovat kaikki viikoittain vuorottelevia vapaaehtoistyöntekijöitä. Suntion työtehtävän toimenkuvaan ei kuulu esimerkiksi tarjoiluiden valmistamista, siivoamista tai kirkon ylläpitoa, vaan näistä työtehtävistä vastaavat seurakunnan työntekijät tai muut vapaaehtoiset, joilla on omat vastuuhenkilönsä jokaisessa työtehtävässä. Tästä huolimatta suntiot tarvitsevat johtamista. Johtavalta suntiolta edellytetäänkin suntion vapaaehtoistyön luonteen erityistä tuntemusta.

Työtehtäviini suntiovastaavana kuuluvat suntiovuorolistan tekeminen yleensä muutamaksi kuukaudeksi kerrallaan, kirkon avaimesta vastaaminen ja sen toimittaminen vastuuvuorossa olevalle suntiolle sekä toisinaan kirkon ja seurakuntayhteisömme päiväkirjan täyttäminen. Mikäli vastuuvuorossa oleva suntio ei pääse syystä tai toisesta tekemään vuoroaan, etsin hänelle sijaisen tai toimin siinä tehtävässä tarvittaessa itse. Satunnaisesti toimenkuvaani saattaa lisäksi kuulua esimerkiksi yhteisövalmennukseen osallistuminen.

#### 3.1 Vapaaehtoisten johtamisen määritelmä

Vapaaehtoistyön johtamisella tarkoitetaan mahdollisuuksien luomista vapaaehtoisille työskennellä ja havitella yhdistyksen tai yhteisön tavoitteita. Vapaaehtoistyön

johtaminen on toiminnan ja päämäärien valmistelua ja vapaaehtoisten kannustamista ja rohkaisemista sekä vapaaehtoistyön yhteensovittamista yhdistyksen jokapäiväisessä tekemisessä. Vapaaehtoistyön johtaminen on niin yksilöllinen kuin yhteisöllinenkin järjestelmä, jossa olennaista on yhdistyksen hallintokulttuurin tunteminen ja yhdistyksen toiminnan käsittäminen rakenneajattelun näkökannasta. (Kuuluvainen 2015, 9.)

Vapaaehtoistyön johtamisen kautta tulisi kehittää lähtökohdat vapaaehtoisten turvattuun ja miellyttävään työskentelemiseen ja toiminnalla mahdollistaa vapaaehtoisten oma kasvu ja kehitys. Vapaaehtoistyön johtaminen on vaalimista yhdistyksestä, puitteista, säännöistä, toimintatavoista, työnjaosta ja jaksamisesta. Yhdistyksen eettiset ja toimintaan sisältyvät arvot määrittävät vapaaehtoistyötä. Yhdistyksessä toteltavia lakisääteisiä asioita on vähän, joten suuri osa yhdistyksen toiminnan puitteista koostuu erilaisista toimintaa ohjaavista sopimuksista. (Porkka 2009, 81.)

Vapaaehtoistyön johtamisen pääasiallinen tehtävä on vapaaehtoistoiminnan mahdollistaminen. Vapaaehtoistyön johtamisessa tulee olla sopivasti avoimuutta, huolellisuutta, tilanantoa ja ihmis- ja asiakeskeisyyden vuorottelua. Vapaaehtoisuus on toisille työntekijöille elämäntapa ja toiminnan eteenpäinvieminen tärkeä asia. Toistuva kommunikointi yhdistyksen ja vapaaehtoisten välillä onkin merkittävää. Yhdistyksen ei tule antaa käskyjä vapaaehtoisille ylhäältäpäin. (Porkka 2009, 81.)

Vapaaehtoisilla tulee olla vapauksia, vaikutusmahdollisuuksia ja valinnanvaraa. Vapaaehtoistyön työntekijöille tarjotuilla koulutuspalveluilla, ryhmätyöskentelyllä ja työnohjauksella on todettu olevan tärkeä merkitys, eikä ainoastaan toiminnan kehittämiseen yhdistyksen kannalta vaan myös suhteessa henkilöön itseensä. Vapaaehtoistyöntekijät odottavat entistä enemmän henkilökohtaisempaa omistautumista järjestäväältä taholta. (Porkka 2009, 81.)

Vapaaehtoistyön johtaminen on viime kädessä tavallisista ihmisistä muodostuvan yhdistyksen hallituksen vastuulla. Käytännön johtaminen on useimmiten kuitenkin valtuutettu vapaaehtoistyön vastaavalle, vapaaehtoiselle tai maksetulle työntekijälle. Tehtävän siirtäminen on merkki siitä, että on ajateltu johtamiseen sisältyviä asioita, mutta kyseessä olevan henkilön joutamista, pätevyyttä tai halua henkilöstöjohtamistehtävään ei joka kerta ole ymmärretty tarkistaa. (Porkka 2009, 81-82.)

Vapaaehtoistyön johtajan työ on ensisijaisesti ihmisiin vaikuttamista ja innostamista. Siihen ei kuulu niinkään suurten ratkaisujen ja kannanottojen tekemistä. Vapaaehtoistyön olemus määrää vapaaehtoistyön johtamista. Vapaaehtoistyöstä ei makseta palkkaa ja aineelliset palkkiot ovat kaiken kaikkiaan olemattomia. Vapaaehtoistyö on oletusarvoisesti avoinna kaikille, mistä johtuen rekrytointiprosessit ovat erilaisia kuin virkaan palkattavien työntekijöiden rekrytointi. (Kuuluvainen 2015, 9.)

Vapaaehtoistyön johtaminen aloitetaan yhteisen vision kehittamisestä ja sen viestinnästä. Ilman vankkaa visiota ja siihen kuuluvia tavoitteita yhdenkään yhdistyksen tai ryhmän toiminta ei onnistu. Vision tehtävänä on tuottaa tunne vapaaehtoisten yhdessä tekemisestä, joka palvelee yhteisiin tavoitteisiin pääsemistä, ja täten kannustaa ja sitouttaa vapaaehtoiset toimintaan. Ryhmän luonteen ja innostamisen kannalta merkittävää on ”me-hengen” vahvistaminen, mikä on avain yhdistyksen johtajuuden syntymiselle. (Kuuluvainen 2015, 9.)

Yhdistyksen kaikki toiminta pitäisi olla linjassa vision kanssa. Visioon kuuluvat lisäksi yhdistyksen pysyvä perusmerkitys ja arvot, joiden perusteella toimitaan. Vapaaehtoistyön johtamisen kannalta on tärkeää tiedostaa yhdistyksen hallintokulttuuri ja käsittää, minkä vuoksi vapaaehtoiset ovat tulleet mukaan toimintaan, mikä palvelee merkittävän tiimihengen vahvistamisessa ja vapaaehtoistyön valmistelemissä. (Kuuluvainen 2015, 9.)

Vapaaehtoistyön työnohjaajan tulee tuntea yhdistyksen vapaaehtoistoiminnan johtamisen toimintaperiaatteet, käytännöt ja systeemit, sillä ne voivat tulla esiin työnohjaajuksessa. Työnohjaaja päätyy ajoittain toimimaan yhdistyksen henkilöstöhallinnollisissa asioissa tulkkina ja välittäjänä. Työnohjaajan pitää tuntea ohjaamiensa työntekijöiden yhdistys niin hyvin kuin mahdollista. Työnohjaustilanteessa ei pakosti ole paikalla yhdistyksen päättäjiä, toiminnan järjestäjiä, saati kokeneita vapaaehtoistyöntekijöitä, jotka kykenisivät selventämään toiminnan tai järjestelyn perusteluja. (Porkka 2009, 82.)

Vapaaehtoistyöntekijöiden peruskoulutuksen jälkeen työnohjaaja on monesti merkityksellisin toimintaan sopeuttava ja kannustava henkilö. Vapaaehtoistyön työnohjaaja

voi lisäksi päätyä jokseenkin täyttämään johtamistyhjiötä pienissä vapaaehtoisvoimin toimivissa yhdistyksissä. Vapaaehtoistoiminnassa varsin tärkeänä pidetään avoimuutta ja aidosti toteutuvaa demokratiaa. Vapaaehtoistyöntekijät kunnioittavat yhdistystoiminnan perustamista tasa-arvolle ja molemminpuoliselle toiminnan uudistamiselle ja vaikuttamiselle. (Porkka 2009, 82.)

Vapaaehtoistyön työnhajaajan tulee lisäksi tuntea yhdistyksen vaikuttamiskanavat ja –keinot sekä hallintomuoto. Työnhajaajan tehtävä on ohjata työnhajausryhmää toistuvaan toiminnan tarkastelemiseen ja uudistamiseen. Yhdistyksen täytyy laatia sellaiset puitteet ja työnjako, että työnhajaa pystyy keskittymään omaan työhönsä ja toimenkuvaansa. Vapaaehtoistyön työnhajaus painottuu tukityöhön, mutta varsinkin silloin, jos työnteon lähtökohdat ovat jossain määrin vajavaiset, niin ne tulevat esiin myös työnhajauksessa. Toimivan työyhteisön vaatimuksena on ymmärrettävän yhdistyksen perustehtävän ohella työtekoa tukeva järjestelmä, työntekoa palveleva johtaminen, selvät töiden järjestelyt, yhteiset periaatteet, avoin kommunikointi ja toiminnan toistuva tarkastelu. (Porkka 2009, 82-83.)

### 3.2 Vapaaehtoiset seurakuntayhteisössä

Seurakuntayhteisömme rakentuu useista vapaaehtoisista, jotka toimivat eri palvelutehtävissä. Vapaaehtoisilla on erityisen tärkeä rooli seurakuntayhteisömme toiminnassa. Seurakuntayhteisömme ei toimisi ilman vapaaehtoisten antamaa panosta koko yhteisömme hyväksi. Vapaaehtoisemme uhraavat viikosta toiseen aikaansa ja pääomaansa-kin yhteisömme rakentumiseksi. Toki kuluista on mahdollisuus saada myös korvaus. Vapaaehtoiset toteuttavat palvelutehtävissään omaa kutsumustaan Jumalan valtakunnan hyväksi. Vapaaehtoiset muodostavat näin ollen seurakuntaelämämme selkärangan, jonka päänä on itse Jeesus Kristus. (Helkkula sähköposti 15.11.2017.)

Suurin osa seurakuntayhteisömme palvelutehtävissä toimivista on vapaaehtoisia. Sen vuoksi heillä on monia eri tehtäviä, joissa he tukevat toisiaan, ja joista yhdessä muodostuu jumalanpalveluselämämme kokonaisuus. Samat vapaaehtoiset eivät toimi yleensä viikosta toiseen samassa palvelutehtävässä, vaan he vuorottelevat keskenään ennalta suunniteltujen palveluvuorojen mukaisesti. Toiset vapaaehtoisista taas

saattavat toimia useissakin vapaaehtoistehtävissä jopa saman jumalanpalveluksen aikana. (Helkkula sähköposti 15.11.2017.)

Seurakuntayhteisömme vapaaehtoiset toimivat jumalanpalveluksen aikana ja sen jälkeen sunnuntain palvelutehtävän lisäksi muun muassa kanttorin, musiikin esittäjän, saarnaajan, ehtoollisavustajan, tekstinlukijan, esirukoilijan, pyhäkouluvetäjän, kahvittajan, kolehdinlaskijan, tiedottajan, somepäivittäjän, erityistapahtumien järjestelijän, puheiden pitäjän ja muun ohjelman suorittajan tehtävissä. Tehtävien moninaisuudesta johdettujen vapaaehtoisia työskentelee useimmiten yhdessä jumalanpalveluksessa kymmenkunta tai ylikin. Ainoa palkattu työntekijä on messuyhteisön toiminnasta vastaava Sley Satakunnan piirin pappi Johan Helkkula. (Helkkula sähköposti 15.11.2017.)

Seurakuntayhteisömme päätäntävaltaa käyttää jäsenkokouksen nimittämä johtokunta, joka koostuu useista yhteisömme palvelutehtävissä toimivista vastuunkantajista. Rohkaisemme seurakuntalaisia osallistumaan vapaaehtoistehtäviin, ja monet vakikävijöistä toimivatkin eri palvelutehtävissä. Seurakuntayhteisömme ovet ovat avoinna kaikille. Jokaisella on jotakin annettavaa, on se sitten rohkaisun sana, rukous, musisointi, taloudellinen tuki tai lähetystyönäky. Uskomme Jumalan käyttävän kaikkia ihmisiä omien tarkoituksensa ajamiseen. (Helkkula sähköposti 15.11.2017.)

### 3.3 Vapaaehtoisten kohtaaminen ja vaikuttamiskeinot

Nykypäivän johtaminen on pääsääntöisesti viestintää. Sosiaalinen media, erityyppiset sovellukset, sähköposti ja internet antavat työkaluja vapaaehtoistyön käytännön yhteensovittamiseen. Viestintää kaavailevan olisi syytä pohtia, että mitkä viestintäkannat sopivat hänen vapaaehtoistensa parissa. Viestinnän tehtäviä vapaaehtoistyön johtamisessa ovat muun muassa yhteenkuuluvuuden tunteen luominen yhteistä visiota hyödyntäen, yhteisön kehittäminen vapaaehtoisille, omistajuuden tunteen vahvistaminen vapaaehtoisille, uusien vapaaehtoisten rekrytointi, tiedonkulku yhdistyksessä ja vapaaehtoistyön tuloksista tiedottaminen. (Kuuluvainen 2015, 95.)

Monet vapaaehtoistyötä järjestävät tahot rekrytoivat vapaaehtoisia eri medioiden, tapahtumien, erilaisten markkinointitoimenpiteiden tai vapaaehtoisten omien

verkostojen välityksellä. Vapaaehtoistyömahdollisuuksien ymmärrettävä ja rohkaiseva viestintä antaa paremman kuvan vapaaehtoistyön luonteesta ja sen tekijöistä ihmisten hakeutuessa toisten samankaltaisten ihmisten luokse. Toimivimmaksi tavaksi vapaaehtoisten rekrytoimisessa on todettu vapaaehtoisten nimittäminen tavoittamaan uusia vapaaehtoisia toimintaan mukaan markkinoimisen vaatiessa yhdistykseltä monesti enemmän voimavaroja ja taitoa. Omistajuuden tunteen luominen edesauttaa vapaaehtoisia pyytämään verkostoissaan olevia ihmisiä mukaan toimintaan. (Kuuluvainen 2015, 97.)

Motivaatio muodostuu henkilön valitsemista yksilöllisistä tavoitteista, niiden saavuttamiseen vaadittavasta tunnepohjaisesta sitoutuneisuudesta, päämääriä kohti menevästä toiminnasta ja siitä annetusta palautteesta. Motiiveina saattavat olla halut, tarpeet, pakko, vietti, palkkiot ja rangaistukset. Motivaatio tai sen puuttuminen on keskeinen käyttäytymisessä ilmenevä osa ihmisen luonnetta. Johtajan merkittävimpiä tehtäviä on synnyttää oma-aloitteisuutta ja itseohjautuvaa toimintaa motivaation ja osaamisen tunnistamisella tiedustelemalla ja kuuntelemalla. Johtajalta edellytetään muun muassa ohjaamisen, tukemisen, kannustamisen ja delegoimisen taitoja. Motivaation perustana on päämääristä johdetut tavoitteet, jotka haastavat, osoittavat suunnan ja toimivat palautteen ja palkitsemisen lähtökohtana. (Wiskari 2009, 143-149.)

Luottamusta aletaan parhaiten luomaan toisiin ihmisiin tutustumalla ja hyväksymällä heidät omana itsenään. Luottamuksen synnyttämiseen tarvitaan aikaa. Luottamukseen täyteisessä ilmapiirissä tulisi voida vapaasti kertoa omista tarpeistaan ja tavoitteistaan. Johtamisen tehtävänä on tarjota näitä mahdollisuuksia. Organisaatiokulttuurin ja sen toimintatapojen tiedostaminen helpottavat luottamuksen muodostumisessa. Kilpailun ja politikoinnin karsiminen ja yhteisöllisyyden lisääminen kasvattavat luottamusta. Avoimella tiedottamisella pystytään lisäämään omistajuuden tunnetta. (Kuuluvainen 2015, 62-63.)

Vapaaehtoistyön johtajan tehtävänä on mahdollistaa vapaaehtoisten toiminta ja tukea heitä yhdistyksen tavoitteiden saavuttamisessa eikä varsinaisesti johtaa. Yleensä vapaaehtoistoimintaa harjoittavilla yhdistyksillä on resurssien salliessa työntekijöitä, joiden tehtävänä on olla vapaaehtoisten saatavilla ja tukena. Vapaaehtoiset saavat tukea useimmiten myös koulutusten välityksellä. Vapaaehtoisille tarjotaan monesti lisäksi

tapaamisia, jotka mahdollistavat keskustelun ja vertaistuen saamisen vapaaehtoisten välillä. Vapaaehtoisten tuen saaminen ja perehdyttäminen saattavat pohjautua muilta vapaaehtoisilta oppimiseen tai ohjekirjoihin. (Kuuluvainen 2015, 80-81.)

Konflikteja syntyy herkästi erityisesti sellaisissa yhdistyksissä, joissa päätökset tehdään yhdessä ja valta-asetat vaihtuvat tiuhaan. Konflikteja voivat aikaansaada esimerkiksi yhteisten pelisääntöjen puuttumattomuus tai niiden vajavainen informointi, luottamuksen luomisen puutteellisuus, vapaaehtoisten ylityöllistäminen, heikko tiedonkulku sekä pienet voimavarat työmäärään nähden. Konfliktit viittaavat monesti johtamisen ongelmiin, sekaviin vastuisiin sekä ihmissuhteiden ja luottamuksen riittämättömään luomiseen. Konfliktit tuovat esille toimimattomia ja muutosta tarvitsevia asioita, minkä vuoksi ne ovat mahtava tilaisuus viedä toimintaa eteenpäin. Konfliktitilanteet kuuluisi nähdä yhteisön ja sen toimintatapojen ongelmina eikä henkilöistä johtuvina. (Kuuluvainen 2015, 88.)

Hyvän esimiestyön olennaisimpia tekijöitä on palautteen antaminen. Esimiehen käyttäytyminen palautetilanteessa luo pohjan merkityksellisyyden tuntemiselle ja näin ollen työntekijän motivaatiolle ja sitoutumiselle. Työntekijät tahtovat saada informaatiota omasta kehitymisestään työssä. Tulokset, onnistumiset ja palaute tunnetaan vahvasti kannustavina tekijöinä työssä. Palautteella on oleellinen vaikutus sisäistä motivaatiota kehittävästä tekijänä, sillä se aiheuttaa vastaanottajassa onnistumisen elämyksiä. Palautteen antaminen myös kehittää esimiestä itseään ja mahdollistaa oman työnsä aikaansaannoksen näkemisen. Palautteen kautta havaitaan nykytilan heikkoudet ja vahvuudet. Kehityskeskustelut nähdään keskeisenä tilanteena palautteen antamiselle, vaikka sen olisi hyvä olla arkipäiväistä. (Luoma, Troberg, Kaajas & Nordlund 2004, 80-81.)

## 4 SUOMEN LUTERILAINEN EVANKELIUMIYHDISTYS

### 4.1 Organisaatioesittely

Suomen Luterilainen Evankeliumiyhdistys (SLEY) on vuonna 1873 perustettu evankelisen herätysliikkeen keskusjärjestö ja kirkon virallinen lähetysjärjestö. Sley vaikuttaa valtakunnallisesti ja toteuttaa lähetystyötä kymmenessä eri maassa. Sley ry koostuu vähän alle 2000:sta jäsenestä. Valtakunnan tasolla Sley on eritelty 13 piiriin ja yli 200 rekisteröimättömään paikallisosastoon, joissa on jäseniä yhteensä noin 9000. Sleyllä on lähetejä yhteensä 26, työntekijöitä Suomessa 95 ja Sley-Medialla seitsemän työntekijää. Sley-Media julkaisee muun muassa viikoittain ilmestyvää sanomalehteä *Sannasaattaja*, Suomen vanhinta ja suurinta kristillistä nuortenlehteä *Nuotta* sekä lasten ja varhaisnuorten kristillistä lehteä *Vinkki*. (Sleyn [www-sivut](#) 2017.)

Sley on nouseva evankelisluterilainen herätysliike ja lähetysjärjestö. Sley järjestää kotimaassa jumalanpalvelus- ja pienryhmätoimintaa sekä kaikenikäiselle suunnattuja tapahtumia, jotka keräävät ihmisiä yhteen ja saavuttavat uusia ihmisiä. Vuotuisena päätapauksena on valtakunnallinen kesätapahtuma *Evankeliumijuhla*. Sley on mukana järjestämässä myös Turussa vuosittain pidettävää Euroopan suurinta nuorille suunnattua kristillistä tapahtumaa *Maata Näkyvissä –festivaalit*. Keskeisenä toimintaperiaatteena on tulla ravituiksi evankeliumista eli ilosanomasta Jeesuksesta Kristuksesta ja välittää tätä pelastussanomaa yhdessä kaikkialle maailmaan. Sley edustaa konservatiivista Raamattuun perustuvaa arvopohjaa, mikä näkyy kielteisenä suhtautumisena naispappeuteen ja kahden saman sukupuolen väliseen avioliittoon. (Sleyn [www-sivut](#) 2017.)

### 4.2 SLEY Porin jumalanpalvelusyhteisö

Kohdeorganisaationani on SLEY Pori. Porissa Sleyn keskeisenä toimintaperiaatteena on evankeliumi, lähetys ja yhteys. Haluna on kaikkialla olevien ihmisten saada oppia tuntemaan Vapahtajansa Jeesuksen Kristuksen ja saattaa heidät yhteyteen Kristuksen sekä samalla toisten uskovien kanssa. Sleyn rukoushuone ja Väinölän kirkko on tarkoitettu kaikille, jotka etsivät elämäänsä vastauksia ja kaipaavat hengellistä kotia. Sley

Satakunnan piirin pastorina toimii Johan Helkkula, jolta voi kysyä hengelliseen elämään tai Sley'n toimintaan liittyen sekä rippiin tai sielunhoitoon liittyvissä asioissa. Kotiehtoollisen pyytäminen on myös mahdollista. (SLEY Porin muistio 4.10.2017.)

Messutoiminnan lisäksi Sley järjestää Porissa syksyllä 2017 Sley'n rukoushuoneella osoitteessa Varvinkatu 3 kokoontuvia Raamattu rakkaaksi –iltoja, joissa tutustutaan Roomalaiskirjeeseen Johan Helkkulan johdolla. Samoissa tiloissa muita säännöllisesti kokoontuvia piirejä ovat kotiryhmä, Matongo-lähetyspiiri, nuorten raamis ja perhekerho. Sley ylläpitää lisäksi omissa kodeissa tapahtuvaa lasten kotiryhmää sekä sählytoimintaa Herttuan koulun liikuntasalissa. Rukoushuoneella kokoontuu myös Sley'n opiskelijajärjestön, Evankelisten Opiskelijoiden, kanssa yhteistyötä tekevä Porin Evankelisluterilainen Opiskelija- ja Koululaislähetys (Porin OPKO). (SLEY Porin muistio 4.10.2017.)

### 4.3 SLEY Porin jumalanpalvelukset

#### 4.3.1 Jumalanpalveluksen rakenne

Kirkko on Herran huone. Messu on juhla, jonka Jumala haluaa järjestää omilleen. Jumalanpalvelus voidaan tiivistää neljään kohtaan, jotka ovat ovi Kuninkaan luo, Kuninkaan puhe, juhla-ateria ja arkeen lähettäminen. Ihmisen tullessa sisään kirkkoon, hän tavallisesti pyyhkii lian kengistään pois. Tämä ele symboloi synnintunnustamista. Jumala pesee lian pois. (SLEY Pori 2015.)

Jumala puhuu meille Raamatussa. Jumalanpalveluksessa luetaan Raamattua Vanhasta ja Uudesta testamentista ja kiitetään Jumalaa sanasta. Lisäksi luetaan evankeliumiteksti, josta pidetään yleensä myös saarna. Saarnan tärkein tehtävä on kertoa, miten ihminen pääsee taivaaseen. Saarnan jälkeen lausutaan esirukous, jossa rukoillaan seurakunnan yhteisten asioiden puolesta. (SLEY Pori 2015.)

Jumala tarjoaa omilleen myös juhla-aterian eli ehtoollisen. Ehtoollista aloitetaan kattamaan kolehtivirren aikana. Kolehti on rahalahja kirkon työlle. Kolehti voidaan kerätä esimerkiksi lähetystyölle, jotta kaikkialla maailmalla voitaisiin kuulla ilosanomaa

Jeesuksesta. Ehtoolliselle valmistaudutaan rukoillen, Jumalan hyviä tekoja muistaen ja kiittäen syntien anteeksisaamisesta. Kristityt saavat ilon, rauhan ja vapauden. Kristus on todellisesti läsnä leivässä ja viinissä. (SLEY Pori 2015.)

Jumalanpalveluksessa tunnustetaan myös usko Jumalaan. Virsien laulaminen ja rukoukset ovat puhumista Jumalan kanssa. Jumalanpalveluksen lopussa kiitetään ja ylistetään Jumalaa hänen hyvyydestään. Jumala on antanut synnit anteeksi, siunannut ja puhunut kokoontuneelle juhlaväelle. Jumala siunaa omansa ja lähettää heidät takaisin arkeen palvelemaan niissä tehtävissä. (SLEY Pori 2015.)

#### 4.3.2 Sley'n jumalanpalvelus Porissa

Porissa Sley'n toiminnan ytimenä on viikoittain sunnuntaisin klo 16 yhteistyössä Porin Teljän seurakunnan kanssa järjestettävät messut Väinölän kirkolla osoitteessa Päkintie 1. Messut siirrettiin Sley'n rukoushuoneelta Väinölän kirkkoon alkuvuonna 2014 kasvavan väkimäärän johdosta. Messussa järjestetään kaksi pyhäkoulua koululaisille ja alle kouluikäisille lapsille sekä kirkkokahvit, jotka ovat avoinna kaikille. Messuihin osallistuu eri-ikäisiä ja erilaisista taustoista tulevia ihmisiä. Yhteistä on halu oppia tuntemaan Jeesuksen Kristuksen armo ja rakkaus sekä riemuita siitä yhdessä. Messussa voi levätä Kristuksen tehdyn työn varassa. Messut kuten myös muu toiminta perustuu pitkälti levosta käsin tehtävän vapaaehtoistyön ja palvelemisen varaan. (SLEY Porin muistio 4.10.2017.)

Sley'n jumalanpalveluksessa käydään siksi, että sieltä on löydetty hengellinen koti. Sinne on hyvä tulla huonompanakin päivänä. Koko perhe on otettu hyvin huomioon, joten sinne on helppo tulla lastenkin kanssa. Lapsille on järjestetty pyhäkouluja messun aikana. Siellä lapset tutustuvat toisiinsa askarrellen, laulaen, leikkien ja kuunnellen opetusta Jeesuksesta heille sopivalla tavalla. Messussa kuulee raamatullista opetusta ja lauletaan virsiä ja toisinaan Siionin kanteleen lauluja. Kirkossa käymällä pidetään yhteyttä toisiin uskoviin ja tavataan ystäviä. Jumalanpalveluksen jälkeen tarjotaan kirkkokahvit, jossa pääsee tutustumaan muihin seurakuntalaisiin leppoisisissa ilmapiiressä. (SLEY Pori 2015.)

## 5 TUTKIMUSONGELMA JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 5.1 Tutkimusongelma

Opinnäytetyöni tutkimusongelma on, ”Miten tarkastella suntion työtä ja vapaaehtoisten johtamista siinä?”. Sen ensimmäisenä osaongelmana on, ”Mitä on vapaaehtoisen suntion työ?”. Toisena osaongelma on, ”Mitä kuuluu suntion työssä vapaaehtoisten johtamiseen?”.

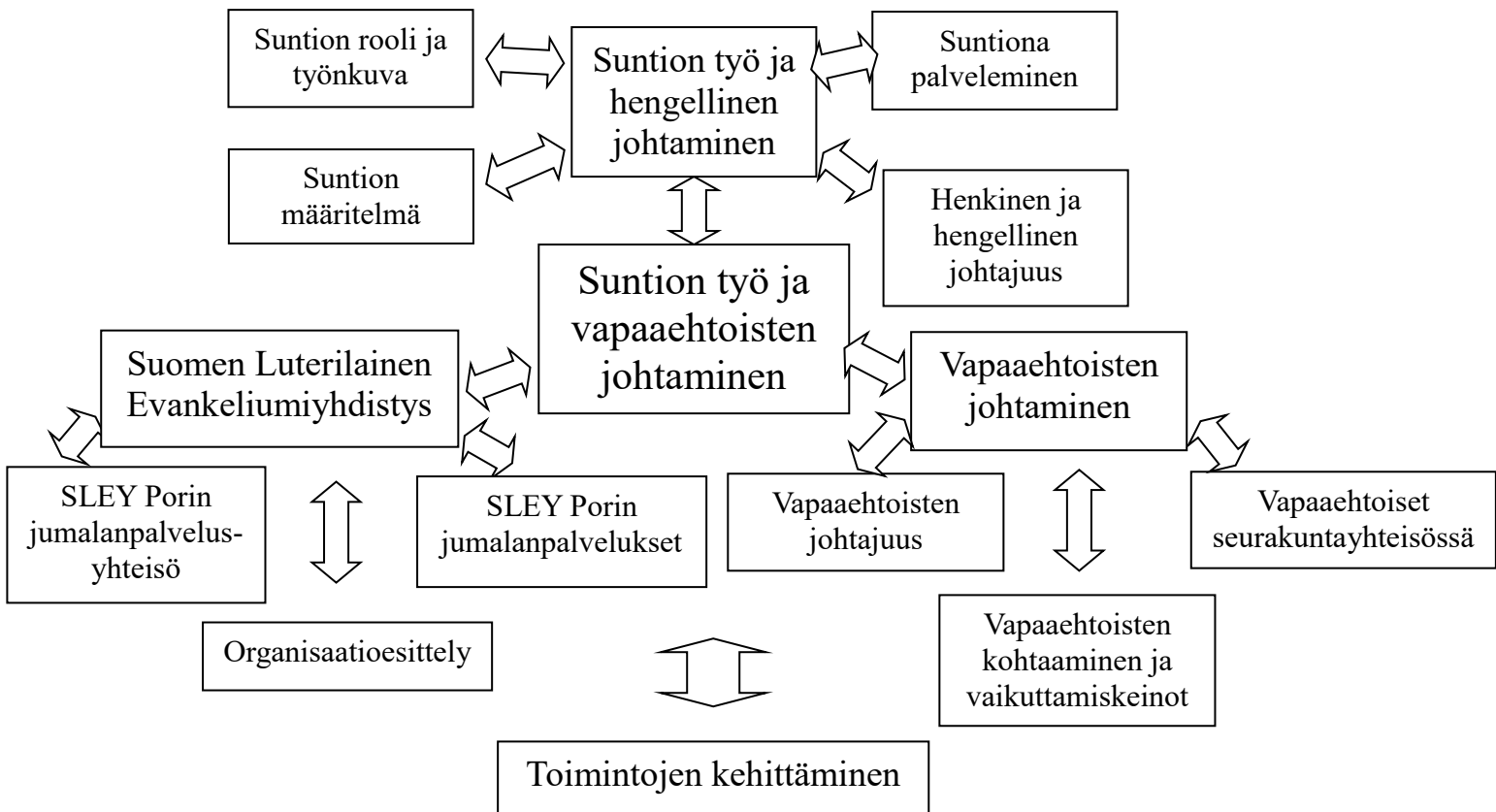
### 5.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tarkoituksena on antaa minulle entistä paremmat valmiudet toimia muiden vapaaehtoisten johtamistyössä suntiona ja kehittää suntiotiimimme toimintaa ja sitä kautta elävöittää koko jumalanpalvelusyhteisöämme. Tavoitteenani on koota teoriatietoa vapaaehtoistyöstä suntion työtä soveltaen sekä valmistaa minulle hyvät lähtökohdat suntion ammattitutkintoni suorittamiseen ja käytännön työelämään suntion ammatin harjoittamiseen.

Opinnäytetyöstäni hyötyvät ennen muuta minä itse ja muut suntiotiimimme jäsenet mutta välillisesti myös koko jumalanpalvelusyhteisömme sekä kaikki seurakunnat ympäri Suomen. Minua ja suntiotiimiämme opinnäytetyöni hyödyttää siten, että se antaa minulle ja muille suntioille erinomaisen pohjustuksen suntion työssä toimimiseen sekä parantaa johtamistaitojani vapaaehtoistyössäni toimimiseen.

Jumalanpalvelusyhteisömme hyötyy tästä parantuneiden käytännön järjestelyiden kautta jumalanpalveluksissa ja lisääntyneenä näkyvyytenä sekä mahdollisesti kasvaneena yhteisönä. Tämä hyödyttää myös Suomen kaikkia seurakuntia, joissa palvelee suntioita ja tehdään vapaaehtoistyötä, koska työ on julkinen ja kaikkien nähtävissä ja hyödynnettävissä. Aiheesta ei ole myöskään aikaisemmin tehty juurikaan tutkimustyötä, minkä vuoksi se tuntui kiinnostavalta ja sopivan haasteelliselta sekä tärkeältä tehdä.

### 5.3 Teoreettinen viitekehys



Piirretyssä viitekehyksessä kuvataan suntion työn ja vapaaehtoisten johtamisen välistä suhdetta. Työssä käydään läpi henkisen ja hengellisen johtajuuden vaikutuksia suntion työhön sekä vapaaehtoisten johtamista ja heidän kanssaan työskentelyä. Kohdeorganisaationa toimii Sley Pori.

### 5.4 Tutkimusmenetelmät ja luotettavuuden arviointi

Työni empiirisen osion tekoon käytin kvalitatiivista, eli laadullista, tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä kohderyhmä valitaan tarkoituksellisesti. Erilaisia haastattelumuotoja ovat muun muassa ryhmähaastattelu, teemahaastattelu ja osallistuva havainnointi. Tämänkaltaisen tutkimuksen aineisto haalitaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 164.) Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen, eli määrällinen, tutkimusmenetelmä saattavat kartuttaa toinen toistaan ja niitä saatetaan hyödyntää myös rinnakkain. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa

tarkastellaan merkityksiä, kun taas kvantitatiivisessa tutkimuksessa on kyse numeroista. Näitä kahta tutkimusmenetelmää saattaa olla hankala erottaa toisistaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 136-137.)

Tutkimuksessa käytin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, sillä tahdoin valita tutkimukseeni tarkoituksellisen ryhmän haastateltavia. Ryhmään valittiin eri-ikäisiä ja erilaisista taustoista tulevia messuyhteisöimme vapaaehtoisia suntioita ja suntion tehtävistä kokemusta ja tietämystä omaavia henkilöitä. Tietoa saatiin tällä tavoin toimittaessa perusteellisesti. Kyselytutkimuksen avulla tavoittelin subjektiivisten ajatusten saamista enemmän esiin. Tästä syystä kvalitatiivinen tutkimus istui tähän tutkimukseen osuvammin.

Tutkimuksen *reliabilitydella* tarkoitetaan mittatulosten toistettavuutta ja sen kyvykkyyttä antaa luotettavia eli ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen *validiudella* taas tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kyvykkyyttä tarkoituksenmukaisiin mittoihin. Kysymykset voidaan käsittää eri lailla kuin niiden laatija on tarkoittanut. Eri tutkimusmenetelmiä käyttämällä pystytään täsmentämään validiutta. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Tutkimuksen reliabilityutta ja validiutta yritin kohentaa valitsemalla halutun joukon haastateltavia laatimaani kyselytutkimusta varten ja yksilöimällä jokaisen haastateltavan samasta kysymyspohjasta huolimatta. Haastateltavat olivat kaikki haastattelijalle entuudestaan tuttuja, joten kykenin keskinäisissä kanssakäymisissä selventämään kysymyksiä, jos niissä oli haastateltavilla epäselvyyksiä.

Vastauksista voi käydä ilmi, että ketkä ovat olleet haastateltavina. En kuitenkaan usko, että se olisi vaikuttanut kovin paljon vastausten rehellisyyteen, sillä pyrin kysymään sellaisia kysymyksiä, joihin haasteltava voisi rehellisesti vastata. Ensi kerralla saattaisin toteuttaa vastaavan haastattelun haastatteleamalla jokaista henkilöä yksitellen ja nauhoittamalla keskustelut. Siten välttyttäisiin kenties paremmin epäselvyyksiltä ja sattumanvaraisilta tuloksilta. Lisäksi haastateltavien käsialojen ymmärtämisen ajoittaiset hankaluudet poistuisivat.

## 6 KYSELY

Toteutin kyselytutkimuksen pääosin sähköpostitse. Yhdelle henkilölle toimitin kysymykset paperiversiona. Kysymykset liittyvät kaikki suntion työhön. Haastateltavat ovat eri-ikäisiä miespuolisia messuyhteisömme vastuunkantajia, joilla on kokemusta ja tietämystä suntion työstä jumalanpalveluksissamme. Heistä viisi on messuyhteisömme nykyistä suntion palvelutehtävissä toimivaa. Yksi heistä on aiemmin toiminut suntiotehtävissä ja yhdellä on papin näkökulmasta tietoa suntion toimenkuvasta.

Haastateltavat ovat kaikki entuudestaan haastattelijalle tuttuja. Haastateltavien nimiä tutkimuksessa ei julkaista, minkä tein tietoiseksi kaikille haastateltaville haastattelu-prosessin alussa. Haastateltavat voi kuitenkin tunnistaa vastauksista. Kaikkiaan haastateltavia oli seitsemän. Lopuksi kokosin vastaukset yhteen, ja tein niistä yhteenvedon sekä annoin omia kehittämisehdotuksiani. Kysely toteutettiin aikavälillä 24-26.10.2017. Kyselyyn vastasi viisi haastateltavaa. Kaksi haastateltavaa jätti vastaa-matta.

### 1. Kuinka pitkä kokemus sinulla on suntion työstä?

- ”Kävin kurssin 1996 ja vuodet 2000-2004 olin viransijaisena. Sen jälkeen sa-tunnaisesti.”
  - ”Olen toiminut tiiviissä yhteistyössä suntioiden kanssa 18 vuotta. Viimeisen kahden vuoden aikana olen omalta osaltani ollut ohjeistamassa ja tukemassa suntioiden työtä. Apusuntiona toimiminen on avannut itselle lisää suntion työn kuvasta.”
  - ”Noin 10 vuotta.”
  - ”Pari vuotta. Tarkan ajan voi katsoa kalenterista”.
  - ”Noin 2 vuotta.”
- Vastauksien perusteella haastateltavien kokemus suntion työstä vaihtelee kah-desta vuodesta 18 vuoteen. Vastajat näyttävät tulevat aika erilaisista taus-toista. Osa on suorittanut suntion kurssin ja toiminut suntion virassa tai hänellä on jo pidemmältä ajalta muuta kokemusta suntion työstä, kun taas toiset ovat aloittaneet siinä vasta viime vuosina.

## 2. Miten kuvailisit seurakuntayhteisön henkistä ilmapiiriä?

- ”Se on niin hyvä kuin näissä oloissa voi. Aina on parannettavaa ja luottamusta sekä vapautuneisuutta voidaan lisätä.”
- ”Ilmapiiri on innostunut. Laaja vapaaehtoisten joukko on sitoutunut hoitamaan yhteistä asiaa. Lisäksi tehtävien saaminen motivoi ja antaa mielekkyyttä. Passiivisesta vastaanottajasta tulee osallistuva ja asioihin vaikuttava.”
- ”Se on erinomainen.”
- ”Henkinen ilmapiiri on kohtalaisen hyvä, mutta aina on tietysti parannettavaa. Lähimmäisenrakkaus käytännön tasolla voisi olla parempi”.
- ”Väinölän messuun on kiva tulla.”
- Pääosin seurakuntayhteisön henkistä ilmapiiriä kuvataan hyväksi, innostuneeksi tai jopa erinomaiseksi. Messuihin on kiva tulla. Parantamisen varaakin kuitenkin löydetään muun muassa luottamuksen ja vapautuneisuuden lisäämisessä sekä lähimmäisenrakkaudessa käytännön tasolla.

## 3. Miten hengellisyys näkyy mielestäni suntion työssä?

- ”Se näkyy joka liikkeessä, koska ollaan tekemisissä pyhien asioiden kanssa. Alttarin varustelusta alkaen, kaikki tehdään Jumalan sanan ilmoitusta varten.”
- ”Suntion tehtävänä on jumalanpalvelustilasta huolehtiminen ja sen valmistaminen seurakunnan yhteistä kokoontumista varten sekä palveleminen omissa tehtävissään messun aikana. Kaikki nämä ovat olennainen osa jumalanpalveluksen toteuttamista ja sisältävät jo sinänsä hengellisiä elementtejä. Alttarin kynttilät, kukat, liturgiset vaatteet väreineen ja symboleineen välittävät hengellistä sanomaa. Kirkkotila Jumalan nimelle pyhitettynä huoneena ja alttari erityisenä Jumalan kohtaamisen paikkana tuovat selkeästi hengellisyyden mukaan tehtävän hoitamiseen. Itse messussa suntio osallistuu itsekkin yhtenä seurakuntalaisena Jumalan perhevään juhlaan ja sen lahjoihin.”
- ”Esimerkiksi ehtoollisaineiden käsittelyssä.”
- ”Tehdessään suntion tehtäviä suntio voi päästä paremmin henkilökohtaiseen kontaktiin jumalanpalvelukseen osallistuvan kanssa kuin muut ja keskustella kaikista asioista, myös hengellisistä. Yleensä kaikki jotka osallistuvat tehtäviin hiljentyvät rukoukseen ennen alkua.”
- ”En osaa sanoa.”

- Hengellisyys ja suntion työ liitetään erottamattomasti yhteen. Hengellisyyden kuvataan olevan läsnä joka hetkessä ja kaikissa suntion toimissa oli sitten kyseessä kirkkotilan valmistaminen tai ehtoollisaineiden käsitteleminen. Hengellisyyden merkitystä korostetaan myös henkilökohtaisissa keskusteluissa ja sakastirukouksessa ennen messun alkua.
4. Pidätkö suntion työtä merkityksellisenä jumalanpalvelusten osalta?
- ”Kyllä pidän.”
  - ”Se on olennainen ja välttämätön osa yhteistä palvelusta. Jos tehtävä jäisi hoitamatta, ei päästäisi edes lukittujen ovien takaa sisälle. Myös kirkkotilassa jokainen huomaisi, että nyt jotakin tärkeää puuttuu ja on jäänyt tekemättä.”
  - ”Kyllä.”
  - ”Kyllä pidän, vaikka kai pappeja ja muita puhujia pidetään yleensä tärkeämpinä tekijöinä seurakuntatyössä. Sleyh messuyhteisön suntiot ovat taustaltaan ja ammateiltaan hyvin erilaisia, ja varmaankin tämäkin asia vaikuttaa asenteisiin.”
  - ”Kyllä, ehtoollisvälineet laitetaan esille, kolehdin kerääminen.”
- Sunion työn katsotaan olevan olennainen ja välttämätön osa jumalanpalvelusta. Se nähdään jopa niin merkitykselliseksi, että ilman sitä ei olisi jumalanpalvelusta ainakaan nykymuodossaan. Yksi vastaaja näkee suntion arvostuksessa silti parantamisen varaa muun muassa messuyhteisön vapaaehtoisten suntioiden erilaisten taustojen ja ammattien vuoksi.
5. Minkälaisia jännitteitä koet olevan suntion työssä?
- ”Jos tapahtumaan liittyy jotakin Jumalan sanan vastaista, johon vaaditaan mukaan, se tuo suuren ahdistuksen.”
  - ”Ei varmaan kovin suuria, puhumalla selvittäään hyvin. Vuorojen jakamisessa ja ihmissuhteissa voi joskus olla haasteita sekä yllättäviin muutoksiin reagoimisessa. Ilmapiiri on kyllä kannustava ja jännitteitä ennaltaehkäisevä.”
  - ”Esimerkiksi olenko muistanut tehdä ennen jumalanpalvelusta kaikki tarvittavat tehtävät.”
  - ”Ehkä joskus toimiessaan suntiona ”täytyy” kuunnella julistajia ja opettajia, joiden kanssa ei ole aivan samaa mieltä kaikista teologisista ja opillisista

kysymyksistä. Joskus voi joutua toimimaan myös järjestysmiehenä, mikä voi olla erityisen haastava tilanne.”

- ”Tuliko kaikki tarpeellinen tehtyä -pohdinta.”
  - Suntion työssä vaikuttaa olevan hyvin monenlaisia jännitteitä kuten Jumalan sanan vastaisuuteen liittyvät asiat, vuorojen jakaminen, ihmissuhteet, yllättäviin tilanteisiin reagointi ja järjestysmiehenä toimiminen sekä kaikkien tarpeellisten asioiden tehtävien tekeminen. Kuitenkin ilmapiiri nähdään kannustavana ja jännitteitä ennaltaehkäisevänä.
6. Miten palvelualan ammattitaito näkyy mielestäni suntion työssä?
- ”Sen tulisi näkyä erityisesti ihmisten huomioimisessa, vastaanottamisessa ja erilaisten tarpeiden palvelemisessa.”
  - ”Kohtelemme kaikkia ystävällisesti ja mielellään hymyillen. Palvelutehtävästä tosiaan on kysymys. Aina valmiina auttamaan ja tarttumaan tilanteeseen vaikka pyörätuolin tai muun apua tarvitsevat suhteen.”
  - ”Ajan myötä työtaito kehittyy.”
  - ”Suntiollakin täytyy olla ainakin jonkin verran ihmistuntemusta ja empatiakykyä.”
  - ”Ystävällisyys ja luotettavuus.”
  - Suntion työ nähdään palvelutehtävänä, jossa suntiolta edellytetään hyvin monenlaisia taitoja kuten ihmistuntemusta, empatiakykyä ja ystävällistä kohtelua sekä kaikenlaista ihmisten ja heidän tarpeittensa huomioimista.
7. Miten lähimmäisyys näkyy mielestäni suntion työssä?
- ”Jos voi asettua rinnalle, silloin kun huomaa toisen sitä tarvitsevan.”
  - ”Kristillisen uskon keskeinen hedelmä ja vaikutus on lähimmäisenrakkaus. Tällä mielellä kohtaamme kaikki ihmiset.”
  - ”Esimerkiksi saa apua moninaisten tehtävien hoidossa.”
  - ”Tähän vastasin osittain jo kohdassa 3. Suntion pitäisi myös pystyä pysymään mahdollisimman rauhallisena ja asiallisena kohdatessaan eri seurakuntalaisia.”
  - ”Tehdään työtehtävät kuin Herralle.”
  - Lähimmäisenrakkaus on kristinuskon keskeinen piirre. Suntionkin tulisi tämä pitää mielessään kohdatessaan ihmisiä seurakunnassa ja sen ulkopuolella.

Suntion tulisi tarvittaessa asettua toisen rinnalle, auttaa häntä tarpeen tullen tehtävien hoidossa sekä pysyä mahdollisimman rauhallisena ja asiallisena.

8. Mitä ajattelet suntion työtehtävien korvaamisesta seurakunnassa ostopalveluilla?
  - ”Tuttu suntio on seurakuntalaisten kannalta tärkeä osa kokonaisuutta. Siksi ostopalvelu voi olla vain poikkeus, ei sääntö.”
  - ”Laajaan vapaaehtoiseen vastuunkantoon perustuva messuyhteisö poikkeaa esimerkiksi kansankirkon seurakunnasta siinä, että siellä palkatut työntekijät hoitavat eri tehtäviä. Messuyhteisön tehtävät ovat lähtökohtaisesti vapaaehtoisuuteen perustuvia palvelutehtäviä ja yhteisen asian hoitamista. Palkatun työntekijän työnkuva on laajempi kirkollisten toimitusten ja muiden tilaisuuksien sekä siivoustehtävien ja mahdollisten kiinteistön hoitoon liittyvien tehtävien myötä. Myös työaika on tällöin kokoaikainen. Messuyhteisön kannalta ostopalvelu on myös taloudellinen resurssikysymys. Samoin tilanne vertautuu muihin vapaaehtoisesti hoidettuihin vastuutehtäviin. Pitäisikö niistä maksaa myös korvausta? Oma kysymyksensä on vielä suntion tehtävien jakaminen suntiotiimin kesken.”
  - ”Ei ole tarpeen. Tehtävät kuuluvat yhteisön jäsenille.”
  - ”En pidä ajatusta hyvä.”
  - ”Tulisi kalliiksi.”
- Suntion työtehtävien korvaamista ostopalveluilla ei pidetä hyvänä ajatuksena eikä tarpeellisena messuyhteisössä, joka perustuu laajaan vapaaehtoiseen vastuunkantoon. Ostopalvelu nähdään myös taloudellisena resurssikysymyksenä messuyhteisössä, joka poikkeaa tässä mielessä merkittävästi esimerkiksi kansankirkosta. Seurakuntalaisen näkökulmasta tuttu suntio katsotaan olevan tärkeä osa kokonaisuutta. Suntion tehtävien jakamisessa suntion tiimin kesken nähdään myös omana kysymyksenään.
9. Mitä mieltä olet suntion oman yrityksen perustamisesta?
  - ”Tällaisen yrityksen tehtävä olisi varmaan juuri taata se, että aina on joku saatavilla.”

- ”Liittyy edellä sanottuun. Verovaroin toimivassa seurakunnassa periaatteessa suntion tehtävät voitaisiin ulkoistaa ja suntio tekisi työnsä yrityksensä nimiin.”
- ”Ei ole tarpeen.”
- ”Katson, että varsinkin suntion työstä palkkaa saava on ennen kaikkea seurakuntansa oma työntekijä.”
- ”En näe tarpeellisena.”
- Suntion oman yrityksen perustamista ei pidetä tarpeellisena, koska kyse on vapaaehtoisten vastuunkantoon perustuva messuyhteisö eikä esimerkiksi verovaroin toimiva seurakunta, jonka oma työntekijä suntio olisi ja saisi siitä palkkaa. Jos tähän mentäisiin, niin yrityksen tehtävänä nähtäisiin olevan taata se, että joku suntio olisi aina käytettävissä.

#### 10. Tunnetko jumalanpalveluksissa työskentelemisen vaikuttavana?

- ”Kyllä.”
- ”Se vaikuttaa aina. Messulla on oma hengellinen vaikutuksensa, mikä on vaikeasti mitattavissa. Jumalanpalvelus on merkityksellinen niille ihmisille, jotka tulevat kirkkoon ja osallistuvat. Heidän palvelemisensa vaikuttaa heihin. Hengellisen vaikutuksen lisäksi, hyvää mieltä, iloa, jakamista jne.”
- ”Vaikutan myönteisesti työlläni yhteisön toimintaan.”
- ”Joskus tunnen ja joskus en. Mielialat saattavat vaihdella aika paljon.”
- ”Kyllä, saa tehdä Jumalan valtakunnan työtä.”
- Jumalanpalveluksissa työskenteleminen koetaan pääosin vaikuttavana. Mielialat voivat kuitenkin ailahdella toisinaan. Vaikuttavuuden katsotaan nousevan esiin erityisesti hengellisyydestä ja ihmisten palvelemisesta sekä tehdystä työstä Jumalan valtakunnan hyväksi, kun saa omalla työllään levittää hyvää mieltä, iloa ja jakamista.

#### 11. Miten koet oman arvomaailmasi sopivan yhteen seurakuntayhteisön arvojen kanssa?

- ”Ainakin Porissa ne menevät hyvin yksiin, muualla voi olla joskus vaikeuksia.”
- ”Aika ristiriitaista olla tällaisessa tehtävässä, jos tässä ei mene yhteen.”
- ”Yhteenkuuluvuus on vahvasti myönteinen asia.”

- ”Haluan pysyä Raamatussa ja luterilaisen kirkon tunnustuskirjoissa. Tosin katson, että varsinkin paikallisesta kansankirkosta on tulossa yhä liberaalimpi ja etäisempi kirkon alkuperäiselle sanomalle valitettavasti. Sley on tässä suhteessa jämäkämpi.”
- ”En ole havainnut niiden välillä ristiriitaa.”
- Vastaajien oma arvomaailma ja seurakuntayhteisön arvot ovat vastausten perusteella sopusoinnussa keskenään. Erityisesti Sley'n messuyhteisö Porissa saa kiitosta tässä asiassa. Kritiikkiä puolestaan saa kansankirkon liberalisoituminen ja etääntyminen Raamatun sanasta.

#### 12. Miten viestintä suntioiden välillä mielestäsi toimii?

- ”Hyvin.”
- ”Käsittääkseni hyvin. Pidemmän kausisuunnitelman ja vuorojen jakamisen lisäksi on muuta yhteydenpitoa ja monet näkevät toisiaan messuissa.”
- ”Viestintä toimii hyvin.”
- ”Juuso Sorell on hoitanut mallikkaasti tiedottamisen ja yhteydenpidon. Silloin tällöin viestintää tapahtuu myös muiden suntioiden välillä.”
- ”Ei valittamista.”
- Viestintä suntioiden välillä toimii vastaajien mielestä hyvin. Pidempikestoisen kausisuunnitelman tekeminen ja vuorojen jakaminen ovat hyväksi todettuja viestinnän keinoja. Myös muiden suntioiden näkeminen messuissa edesauttaa viestinnän sujumisessa. Viestintää tapahtuu myös muiden suntioiden välillä, vaikka suntiovaastaava on tätä tehtävää pääasiassa hoitanutkin.

#### 13. Miten uusien suntioiden rekrytointi on mielestäsi hoidettu?

- ”Minun kohdallani asia eteni kuten pitääkin, eli henkilökohtainen suora kontakti ja kysymys, johon voi vastata myös kieltävästi.”
- ”Henkilökohtainen kutsu on hyvä tapa rekrytoida. Lisäksi on pidetty esillä mahdollisuutta uusien halukkaiden tulla mukaan.”
- ”Hyvin.”
- ”Suntiorenkaseen mahtuisi varmaan lisääkin väkeä. Onhan meitä tälläkin hetkellä jo aika monta.”
- ”Ei ole tehty tätä juurikaan.”

- Uusien suntioiden rekrytointi on vastaajien mukaan toteutettu hyvin. Joskin yksi vastaajista tuo julki, ettei tätä tehty juurikaan. Henkilökohtainen kutsu nähdään tehokkaimpana rekrytoinnin muotona. Sen lisäksi pidetään ovea auki uusille tulokkaille tulla mukaan. Nähdään myös, että suntiorenpaikka on jo tälläkin hetkellä aika monta suntiota. Samalla todetaan kuitenkin, että lisääkin suntioita tiimiin vielä mahtuisi.

#### 14. Mikä on mielestäsi motivoivinta suntion työssä?

- ”Kun on saanut olla valmistamassa Jumalan sanan tuloa ihmisten luokse.”
- ”Välitön palaute ja kiitos tärkeästä palvelutehtävän hoitamisesta. Koulutus ja perehdyttäminen, jossa voi sisäistää tehtävän arvon. Yhteisön elämään, kuten leireille ja retkille osallistuminen vahvistaa halua palvella yhteistä asiaa myös suntion tehtävässä. Jonkinlainen muistaminen yhteinen ateria tai kiitoslahja toimikauden aikana.”
- ”Voin työlläni vaikuttaa myönteisesti oman seurakuntayhteisöni toimintaan.”
- ”Saa osallistua jumalanpalveluksena tukemiseen ja tehtäviin, sillä jumalanpalvelus on seurakuntaelämän keskus.”
- ”Saa tehdä arvokasta työtä.”
- Suntion työssä motivoivinta on vastaajien mukaan oman kädenjälkensä näkeminen ja sitä kautta vaikuttaminen myönteisesti jumalanpalvelusten kulkuun ja koko seurakuntayhteisön toimintaan. Motivaation lisäämiseksi ehdotetaan muun muassa välitöntä palautteen antamista, kiitoslahjaa ja yhteistä ateriaa. Lisäksi leirit ja retket palvelet yhteisöllisyyden tunteen kasvattamisessa. Mainitaan myös koulutuksen ja perehdytyksen antaminen tehtävän arvon sisäistämiseksi.

#### 15. Oletko saanut tarvittaessa mielestäsi tukea suntion työssä?

- Suntion työssä tarpeen tullen tukea ovat saaneet kaikki vastaajat. Tietoja suntion työtehtävistä on saatu aiemmalta suntiolta.

#### 16. Onko suntion työmäärää mielestäsi liikaa, liian vähän vai juuri sopivasti?

- Suntion työmäärää kaikki vastaajat sanovat olevan sopivasti tai aika sopivasti. Tarvittaessa apua on saatavilla, kuten edellisestä kohdastakin kävi ilmi. Koleh-  
din keruussa ja joissakin valmisteluissa ovat toiset suntiot olleet apuna.

17. Minkälaista palautetta olet saanut suntion työstä kuluneen vuoden aikana?

- ”Palautetta on ollut aika vähän, jos ollenkaan. Toisaalta kaikki on mennyt hyvin.”
- ”Kiitollista ja tyytyväistä.”
- ”Onnistunut messu on paras palaute.”
- ”Usein kyllä liturgi ja/tai saarnamies on tullut henkilökohtaisesti kiittämään tehdystä työstä messun jälkeen.”
- ”Papeilta kehuja työtehtävien hyvästä suorittamisesta.”
- Vastauksista käy ilmi, että osa vastaajista kokee saaneensa usein palautetta tehdystä työstä messun jälkeen esimerkiksi liturgilta tai saarnamieheltä, kun taas osa vastaajista ei koe saaneensa palautetta kuin aika vähän, jos ollenkaan. Saatu palaute on kuitenkin ollut kiitollista ja tyytyväistä.

18. Onko suntion työ mielestäsi palkitsevaa?

- ”On.”
- ”Uskoisin, että on.”
- ”On.”
- ”Kyllä, jos osaa asennoitua siihen riittävän tärkeänä työnä.”
- ”Tietää tekevänsä arvokasta työtä.”
- Suntion työ on palkitsevaa kaikkien vastaajien mielestä varsinkin silloin, jos siihen osaa asennoitua oikein, ja kun tietää tekevänsä arvokasta työtä.

19. Minkälainen yhteishenki suntioiden välillä mielestäsi on?

- ”Henki on hyvä ja luottamus toimii.”
- ”Käsittääkseni oikein hyvä.”
- ”Hyvä.”
- ”Ihan hyvä. Jotkut tunnen paremmin kuin toiset eli joidenkin kanssa olen tekemisissä myös muissa yhteyksissä.”
- ”Autetaan tarvittaessa toisiamme ja joustavuuttakin on.”

- Suntioiden välinen yhteishenki on kaikkien vastaajien mielestä hyvällä tasolla. Suntioidet luottavat toistensa ammattitaitoon, mikä rakentaa hyvää yhteishenkeä. Yhteishengen tunnetta lisää se, jos vastaaja on tekemisissä muiden suntioiden kanssa myös muissa yhteyksissä. Toisiin voi luottaa apua tarvittaessa, ja joustavuuttakin löytyy.

20. Oletko huomannut konfliktitilanteita suntioiden välillä?

- ”Minä huomaan kaiken viimeisenä, koska en jaksakaan kiinnittää kovin paljon huomiota toisten välisiin asioihin. Omasta puolestani konflikteja ei ole ollut kenenkään kanssa.”
- ”En ole.”
- ”Ei.”
- ”En ainakaan mitään sellaista konfliktia, mitä ei olisi voitu hoitaa ja sopia puhumalla.”
- ”En ainakaan mitään isoja konflikteja.”
- Kukaan vastaajista ei ole huomannut ainakaan mitään isoja konfliktitilanteita suntioiden välillä. Jos sellaista on ollutkin, niin asia on hoitunut puhumalla. Osa vastaajista ei ole kiinnittänyt juurikaan huomiota toisten välisiin asioihin.

## 7 YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

### 7.1 Tutkimustulokset

Vastauksista kävi ilmi, että Sley Porin messuyhteisön vapaaehtoisilla suntuoilla on hyvin erilaiset taustat. Jotkut ovat toimineet suntuion tehtävissä jo toistakymmentä vuotta ja ovat suorittaneet suntuion ammattitutkinnonkin. Toiset ovat taas toimineet suntuion tehtävässä selvästi lyhyemmän ajan.

Hengellisyyden ja suntuion työn katsotaan kulkevan käsikädessä kaikissa suntuion toimissa kuten kirkkotilan valmistamisessa ja ehtoollisaineiden käsittelyssä. Hengellisyys tulee esiin myös henkilökohtaisissa keskusteluissa ja sakastirukouksessa ennen

messun alkua. Henkinen ilmapiiri on messuyhteisössä vastauksien perusteella hyvä ja innostunut. Messuihin koetaan olevan kiva tulla. Parantamisen varaa olisi kuitenkin luottamuksen ja vapautuneisuuden lisäämisessä sekä lähimmäisenrakkaudessa.

Suntiolta kysytään myös ihmistuntemusta ja empatiakykyä sekä ystävällisyyttä muiden seurakuntalaisten tarpeiden huomioimisessa. Toisen rinnalle asettuminen ja auttaminen tarpeen tullen tehtävien hoidossa pysymällä itse mahdollisimman rauhallisena ja asiallisena on suntuillekin kuuluvaa lähimmäisenrakkautta.

Suntion työn katsotaan olevan olennainen ja välttämätön osa jumalanpalvelusta. Se nähdään jopa niin merkitykselliseksi, että ilman sitä ei olisi jumalanpalvelusta ainaakaan nykymuodossaan. Suntion työtä voitaisiin arvostaa nykyistä enemmänkin. Papit ja muut puhujat voisivat useamminkin antaa tunnustusta suntuille hänen antamastaan panoksesta, vaikka osa vastaajista kokee saaneensa palautetta usein jo nytkin. Saatu palaute on ollut kiitollista ja tyytyväistä. Onnistunut messu nähdään itsessään parhaana palautteena.

Suntion työhön sisältyy monia erilaisia jännitteitä. Suntion työ on palvelutyötä, jossa ihmissuhteet joutuvat joskus koetukselle esimerkiksi vuorojen jakamisessa tai järjestysmiehenä toimittaessa. Tehtävien moninaisuudesta johtuen suntuio saa välillä kysyä itseltään, että onko hän muistanut tehdä kaiken tarpeellisen. Ilmapiiri nähdään kuitenkin kannustavana ja jännitteitä ennaltaehkäisevänä.

Messuyhteisön arvomaailman katsotaan sopivan hyvin yhteen oman arvomaailman kanssa. Kansankirkon liberalisoituminen ja etäännyminen Raamatun sanasta saa puolestaan kritiikkiä. Arvopohjalla voidaankin sanoa olleen huomattavaa vaikutusta vastaajien messuyhteisön valintaan.

Henkilökohtaisen kutsun nähdään olevan tehokkain tapa uusia suntuioita rekrytoidessa kuten yleensäkin vapaaehtoistöissä. Lisääkin väkeä katsotaan tiimiin yhä mahtuvan, vaikka suntuioita on nytkin aika monta. Messuissa ja muissa seurakuntayhteisön tilaisuuksissa voitaisiin kenties nykyistä enemmän pitää esillä mahdollisuutta halukkaille vapaaehtoisille tulla mukaan. Myös sosiaalinen media on mielestäni hyvä väline tähän nykypäivänä.

Suntion tehtäviä katsotaan olevan sopivasti, ja apua saa tarpeen tullen tukea työhönsä muilta suntioilta, joten tehtävien jakaminen suntiotiimin kesken näyttää toimivan joustavasti. Suntiot vaikuttavat ottaneen messuyhteisön omakseen sekä sisäistäneet messuyhteisön arvot, kun ovat valmiita joustamaan oman vuoronsa ulkopuolellakin ja auttamaan kaveria muun muassa kolehdin keräämisessä ja valmistelutehtävissä. Tehtävien jakamista suntiotiimin kesken voisi entisestään kehittää jatkossa.

Motivoivinta suntion työssä katsotaan olevan vaikuttaminen myönteisesti omalla työllään jumalanpalvelusten kulkuun ja messuyhteisön toimintaan. Motivaation lisäämiseksi ehdotetaan kausittaista kiitoslahjaa ja yhteistä ateriaa sekä välitöntä palautetta. Koulutuksen ja perehdytyksen antaminen auttaa sisäistämään suntion tehtävän arvoja. Yhteisöllisyyden tunne kasvaa leireillä ja retkillä.

Jumalanpalveluksissa työskenteleminen koetaan vaikuttavana ja suntion työ nähdään palkitsevana, joskin mielialat voivat ailahtella. Vaikuttavuus tulee varsinkin hengellisyydestä ja ihmisten palvelemisesta sekä tehdystä työstä Jumalan valtakunnan hyväksi, kun voi omalla tekemisellään levittää hyvää mieltä, iloa ja jakamista. Jos henkilö ei koe työtään tärkeäksi, niin se koetaan herkemmin myös vähemmän palkitsevaksi.

Suntioiden välinen viestintä toimii hyvin suntiovastaavan johdolla pidempikestoisen kausisuunnitelman ja vuorojen jakamisen kautta. Suntion näkevät myös toisiaan messuissa, ja jotkut suntiot ovat keskenään tekemisissä messujen ulkopuolellakin. Konfliktitilanteita suntioiden välillä ei ole suuremmin huomattu tai niistä on selvitty puhumalla. Suntion työtehtävien korvaamista ostopalveluilla tai oman yrityksen perustamisesta ei pidetä tarpeellisena, koska messuyhteisö perustuu vapaaehtoiseen vastuunkantoon, ja taloudelliset resurssit tulisivat myös vastaan.

## 7.2 Oma pohdinta tutkimuksesta

Tein tietoisin valinnan lähtiessäni toteuttamaan kyselyä suntion työstä rajaamalla sen koskemaan pelkästään omaa messuyhteisöäni Sleytä enkä esimerkiksi Teljän evankelisluterilaista seurakuntaa tai muita Porin paikallisseurakuntia. Omassakin

messuyhteisössäni toimii kuitenkin minun lisäksi viisi muuta vapaaehtoista suntiota sekä muita henkilöitä, joilla on näkemystä ja osaamista suntion työstä. Olen itse ollut sen verran vähän missään muussa messuyhteisössä mukana täällä Porissa. Minulla oli siis valmis kontakti Sley'n messuyhteisön suuntaan, missä itse suntiiovastaavana toiminkin, joten tämä tuntui luontevalta ratkaisulta.

Sley poikkeaa kuitenkin kansankirkon jumalanpalveluksista paitsi joiltakin näkemuseroiltaan, niin myös sillä tavalla, että pastoriamme Johan Helkkulaa lukuun ottamatta kaikki vastuunkantajat ovat vapaaehtoisia. Kun opinnäytetyössäni on kyse suntion työn ohella vapaaehtoisten johtamisesta, niin paikallisseurakuntien työntekijöiden haastatteleminen ei tuntunut kovin järkevältä ajatukselta. Tosin kun haastateltavien joukko oli varsinkin pieni, vain seitsemän henkilöä, ja kun harvemmin kaikki kuitenkaan tämän tyyliin kyselyihin vastaavat, niin sitä luonnollisesti mietti myös suuremman otannan saamista.

Jos olisin haastatellut suntioiden lisäksi muitakin vapaaehtoisia messuyhteisössäni, niin olisin saanut varmasti enemmän vastauksia, mutta tästä tutkimuksesta olisi tullut varsin erinäköinen. Saadut vastaukset eivät olisi luultavammin antaneet minulle niitä asioita, joita tutkimusongelmassanikin hain. En myöskään halunnut tehdä tästä liian laajaa tutkimusta, joten rajaaminen tuli tarpeeseen. Yritin kompensoida tätä tekemällä kysymyksiä sitten hieman alkuperäistä suunnitelmaa enemmän nimittäin 20 kappaletta.

Mietin myös muita tutkimusmenetelmiä sähköpostin lisäksi, mutta en usko, että sillä olisi ollut suurtakaan vaikutusta lopputulokseen. Tällä tavoin toimiessani haastateltavat saivat vastata kysymyksiin silloin kun heille itselleen parhaiten sopii. Haastateltavat kuitenkin asuvat eri paikkakunnilla. Mahdollisessa haastattelussa olisin kysynyt todennäköisesti samoja kysymyksiä. Samat henkilöt olisivat luultavasti vastanneet tai olleet vastaamatta kysymyksiin. Haastattelumenetelmässä olisi mielestäni ollut jopa vaarana, että joku melko harvoista haastateltavistani olisi jättänyt kokonaan vastaamatta. Miettimisaikaa olisi myös jäänyt huomattavasti vähemmän. Arvioisin, että sain mielestäni melko luotettavan ja totuudenmukaisen kuvan teettämällä pienehköllekin joukolle kyselyn tämänhetkisestä tilanteesta.

Kaksi seitsemästä haastateltavasta jätti kuitenkin vastaamatta kyselyyn. Syitä voi olla monenlaisia. Haastattelukysymyksiä oli ehkä turhankin paljon, minkä vuoksi joku on saattanut jättää vastaamatta. Sähköpostiviestiin on kenties myös helpompi jättää vastaamatta kuin esimerkiksi kasvatustapahtuvaan haastatteluun. Kysymykset on voitu kokea myös liian monimutkaisiksi vastata. Haastateltavien joukko on myös sen verran pieni, että joku on voinut pelätä tulevaisuutta vastaustensa perusteella tunnistetuksi.

### 7.3 Loppusanat

Jatkotutkimuskohteita suntion työstä ja vapaaehtoisten johtamisesta löytyisi runsaasti pelkästään jo sen vähäisen tutkimisen johdosta. Työssäjaksaminen ja työhyvinvointi ovat isoja kysymyksiä, koska suntion työtä tehdään kohdeorganisaatiossani vapaaehtoisvoimin. Arkipäivän rutiinien kuten töiden, opiskelujen ja perhe-elämän yhdistäminen vapaaehtoistyössä palvelemisen kanssa ei ole mitään yksinkertaista. Sain mielestäni työssäni lukuisia laadukkaita kehittämissuhteita muun muassa palautteen antamiseen, motivoimiseen ja rekrytoimiseen liittyen.

Tutkimusta oli kaikinensa ilo tehdä, koska sain sen kautta raottaa aiemmin johtamiselle melko vierasta aluetta vapaaehtoisen suntion työstä jumalanpalvelusyhteisössä. Yhdistin hengellisen ja kaupallisen maailman toisiinsa mielestäni ainutlaatuisella tavalla. Pystyin tässä hyödyntämään omaa käytännön osaamistani suntion työstä ja koulussa opiskelemaani henkilöstöjohtamista. Pääsin työssäni laatimiini tavoitteisiin mielestäni hyvin, ja osa niistä jää nähtäväksi vielä tulevaisuudessa. Työni valmistumiskatapultti venyi jonkin verran alun suunnitellusta, mutta huolellisesti tehden tulee yleensä paras lopputulos, johon olen varsin tyytyväinen.

## LÄHTEET

Heinola, A. 2001. Suntion käsikirja. Pieksämäki: RT-Print Oy.

Helkkula, J. Vapaaehtoiset seurakuntayhteisössä 15.11.2017 klo 13.57. Vastaanottaja: Juuso Sorell. Lähetetty 24.10.2017 klo 14.25. Viitattu 26.11.2017.

Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 1996. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Kaajas, S., Luoma, K., Nordlund, H. & Troberg, E. 2004. Ei ainoastaan rahasta – osaamisen kokonaispalkitseminen. Vammala: Tammi.

Kirkonpalvelijat ry:n www-sivut. 2017. Viitattu 27.11.2017. <http://www.kirkonpalvelijat.fi/artikkelit/kirkonpalvelija-kirkon-tyon-kokonaisuudessa>

Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: SKAF ry.

Peltonen, T. 2015. Henkisyys ja johtajuus: spirituaalisuus ja uskonto organisaation teoriassa ja käytännössä. Jyväskylä: Tmi Tuomo Peltonen Consulting and Training.

Porkka, S-T. 2009. Työnohjaamisen taito: Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. SP-Paino Oy.

Sinä olet kanssani Kirkollisten toimitusten opas. 2009. Kirkkohallitus. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2006:4. Viitattu 28.9.2017. [http://kirkkokasikirja.fi/toimitusten\\_opas.pdf](http://kirkkokasikirja.fi/toimitusten_opas.pdf)

Sleyn www-sivut. 2017. Viitattu 4.10.2017. <https://www.sley.fi>

Sley Pori. 2015. Mitä messussa tapahtuu. Viitattu 22.10.2017. <https://www.youtube.com/watch?v=vdFaQlWVukg>

Sley Pori. 2015. Sleyn messu Porissa. Viitattu 22.10.2017. <https://www.youtube.com/watch?v=eVLdiBljpDI&t=4s>

Sley Porin muistio 4.10.2017.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon www-sivut. 2017. Viitattu 27.11.2017. <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/ammattit/suntio>

Väinölän kirkon messuyhteisön muistio 24.2.2014.

Wiskari, J. 2009. Totuuden hetki. Helsinki: Talentum

Haastattelukysymykset:

1. Kuinka pitkä kokemus sinulla on suntion työstä?
2. Miten kuvailisit seurakuntayhteisön henkistä ilmapiiriä?
3. Miten hengellisyys näkyy mielestäni suntion työssä?
4. Pidätkö suntion työtä merkityksellisenä jumalanpalvelusten osalta?
5. Minkälaisia jännitteitä koet olevan suntion työssä?
6. Miten palvelualan ammattitaito näkyy mielestäni suntion työssä?
7. Miten lähimmäisyys näkyy mielestäni suntion työssä?
8. Mitä ajattelet suntion työtehtävien korvaamisesta seurakunnassa ostopalveluilla?
9. Mitä mieltä olet suntion oman yrityksen perustamisesta?
10. Tunnetko jumalanpalveluksissa työskentelemisen vaikuttavana?
11. Miten koet oman arvomaailmasi sopivan yhteen seurakuntayhteisön arvojen kanssa?
12. Miten viestintä suntioiden välillä mielestäsi toimii?
13. Miten uusien suntioiden rekrytointi on mielestäsi hoidettu?
14. Mikä on mielestäsi motivoivinta suntion työssä?
15. Oletko saanut tarvittaessa mielestäsi tukea suntion työssä?
16. Onko suntion työmäärää mielestäsi liikaa, liian vähän vai juuri sopivasti?
17. Minkälaista palautetta olet saanut suntion työstä kuluneen vuoden aikana?
18. Onko suntion työ mielestäsi palkitsevaa?
19. Minkälainen yhteishenki suntioiden välillä mielestäsi on?
20. Oletko huomannut konfliktitilanteita suntioiden välillä?

Lämmin kiitos vastauksistasi!

Siunauksin,

Juuso Sorell

## AUITA TAPAHTUMIA

### Iskonpuhdistajan opissa

4.-15.10. Länsi-Porin kirkossa, Liikastentie 28.  
a klo 13-17 ja su klo 10 messu ja 12.15. opetus.  
ohjelma tarkemmin slej.fi/pori

### Vuosikokous

.11. Väinölan kirkolla messun jälkeen Sleyn Porin  
saston vuosikokous n. klo 17.30

### Adventtillounas

.12. Väinölan kirkolla klo 14

### oulujuhla

7.12. Väinölan kirkolla messun jälkeen  
'uuro- ja kahvitarjoilu

### 2aimen on sinua varten

os sinulla on kysyttävää hengelliseen elämään tai  
lelyn toimintaan liittyen, tarvetta rippiin tai  
leluhoitoon niin ota rohkeasti yhteyttä pastori  
Ohan Heikkulaan. Kasvokkain keskusteluun on  
nahdollisuus suunnitaisiin messun yhteydessä ja  
irkseen sovituna aikana. Viikolla tavoitat  
jaimenen puhelimella ja sähköpostilla. Kutsu hänet  
aikka kylään. Mikäli yhteiseen messuun  
ääseminen on vaikeaa, voit pyytää myös  
otiehtoollista.

### Yhteystiedot:

astori Johan Heikkula  
ohan.heikkula@slej.fi

## Evankeliumi, Lähetys, Yhteys

### Sleyn toiminta Porissa

Elämme syntien anteeksiantamisen evankeliumista.  
Haluamme, että ihmiset kaikkialla saisivat oppia  
tuntemaan Vapahtajansa Jeesusksen Kristuksen.  
Yhteys Kristukseen luo yhteyden myös toisiimme.  
Usko antaa iloa ja voimia arkeen.

### Messut

Jokainen ihminen kaipaa kotia, turvallista paikkaa,  
jossa saa olla oma itsensä. Sellaisia paikkoja, jossa saa  
levätä ja jossa saa olla myös heikko, paikkaa jossa on  
rakastettu ja jossa saa rakastaa. Sleyn rukoushuone  
Varvinkadulla ja messut Väinölan kirkolla on  
tarkoitettu kodiksi sinulle, joka etsit elämääsi  
vastauksia ja joka kaipaat hengellistä kotia.

Messuisamme käy eri-ikäisiä ja erilaisista taustoista  
tulevia. Haluamme oppia Jeesusksen Kristuksen  
armosta ja rakkaudesta sekä iloita siitä yhdessä.  
Messussa saa levätä Kristuksen täyteen työn varassa.  
Levosta käsin saa myös päivällä.

Kuten kaikki muikin toimintamme, myös  
messuelämä on paljon vapaaehtoisien työn ja  
palveluksen varassa. Oman halusi sekä voimiesi  
mukaan myös sinä voit osallistua jumalainpalvelusten  
toteuttamiseen. Ota Johan-pastoria hihasta ja kerro  
mitä sinä voisit tehdä. Mikä on sinun armoilahjasi?  
Jokaisella on omat kykynsä, lahjansa ja  
kutsunuksensa Jumalan perheessä. Löydä paikkasi ja  
tuo ystäväsiikin mukaan.

Tervetuloa messuun Väinölan kirkkoon!

# PORI



# SLEJ

SUOMEN LUTERILAINEN  
EVANKELIUMIYHDISTYS

# SYKSY

# 2017

## TAPAHTUMAKALENTERI

### Messut

Joka sunnuntai klo 16, Väinöän kirkolla, Päikinte 1  
Pyhäkoulu koululaisille ja alle kouluikäisille  
Kirkkokahvit

Lisätietoja: Johan Helkkula

10.9. Jari Rankinen ja Johan Helkkula

17.9. Johan Helkkula

24.9. Jarkko Willman

1.10. Johan Helkkula

8.10. Johan Helkkula

15.10. Johan Helkkula

22.10. Johan Helkkula

29.10. Olli Koskeniemi

5.11. Johan Helkkula

12.11. Johan Helkkula

19.11. Johan Helkkula

26.11.

3.12. Johan Helkkula

10.12.

17.12. Johan Helkkula

25.12. Johan Helkkula Joulupäivä klo 10

1.1. Uudenvuoden päivä (ma)

Katso myös Facebook: Sley Porissa

### Raamattu rakkaaksi -illat

Torstaisin klo 18

Opetusta ja keskustelua Raamatun äärellä

14.9. Israel – valittu kansa Room 11

28.9. Armolahjat Room. 12

12.10. Kristityt ja esivaltia Room. 13

9.11. Heikot ja vahvat yhdessä Room 14

23.11. Kristuksen täysi siunaus Room. 15-16

Lisätietoja: Johan Helkkula

### Kotiryhmä

Kuukauden ensimmäisenä torstaina klo 18

7.9., 5.10., 2.11. ja 7.12.

Keskustellaan, rukoullaan ja lauletaan

Lapsille on omaa ohjelmaa

### Matongo-lähetyspiiri

Kuukauden viimeisenä keskiviikkona klo 13

27.9., 25.10. ja 29.11.

Luetaan kirjeitä Matongon orpokodista, lauletaan

lähetyslauluja, rukoullaan, keskustellaan ja

kahvitellaan.

### Nuorten raamis

Tiistaisin klo 18 (ei loma-aikoina)

### Perhekerho

Parillisilla viikoilla keskiviikkoisin klo 10-12

### Lasten Kotiryhmä

Koulukäisten lasten oma kerho, joka kokoontuu  
kodeissa. Siellä pelailaan, leikittään sekä  
tutustutaan toisiin lapsiin ja Taivaan Isään.

Lisätietoja: Johan Helkkula

Facebookissa: Sley Porin lasten kotiryhmä

### Maanantaisähly

Maanantaisin Wirmovan liikuntasalissa

klo 20.30-21.30 alkaen 9.10.

Facebookissa: Maanantaisähly

Ettei toisin mainita, tapahtumat järjestetään Sley'n  
rukoushuoneella Varvinkatu 3.  
Ilmoittautumiset ja tiedustelut: Johan Helkkula.

**Ohjeita Väinölän kirkon messuun kirkonpalvelijalle, suntiolle**

24.2.2014

**Palvelutehtävä**

Suntion virka on palveluammatti, jossa hän ei ole pääosassa vaan ns. taka-alalla valmiina avustamaan tarvittaessa.

**Roskat ja hiekoitus**

Suntion tullessa kirkolle hän voi luoda yleissilmäyksen etupihaan ja portaisiin. Viereisen R-kioskin takia voi olla roskia portailla. Talvella portaat voivat olla myös lumen peitossa tai liukkaat. Eteisessä lumilapio ja harja. Hiekoitussepiä on saatavilla kirkon päädyssä olevasta astiasta.

**Ulko-ovi** Viimeisten messuun tulijoiden jälkeen suntio voi tarkistaa, että ulko-ovi tulee kiinni (ei siis lukkoon, mutta kiinni). Ovesa on pumppu, joka jättää ulko-oven helposti avoimeksi.

Toisen ulko-oven vieressä olevan **hissin avain** löytyy sakastin kaapista.

Väinölän kirkon ulko-ovi aukeaa yleisavaimella. Niitä on kirjattu [REDACTED] kaksi (kierrätän toista tarpeen mukaan) ja [REDACTED] yksi. Kirkko on varattu käyttöömme niin, että sinne pääsee klo 14.30 alkaen.

Suntion on hyvä saapua kirkkoon hyvissä ajoin. On hyvä tulla tunti aikaisemmin ensimmäisillä kerroilla, jotta voit rauhassa valmistaa kirkkotilan messua varten. Kirkkoon voi halutessaan tulla jo 14.30.

Jumalanpalvelukseen on hyvä valmistautua rauhassa ja rukoillen. Tämä koskee kaikissa palvelutehtävissä toimivia. Valmistelujen jälkeen palvelutehtävissä olevat kokoontuvat sakaristoon (sakastiin), jossa pidetään sakastirukous **20 minuuttia** ennen jumalanpalveluksen alkua.

Sakastirukoukseen mennessä kaikkien valmisteltävien tehtävien olisi hyvä olla valmiita ja rukouksen tulisi johdattaa rauhaan ja siirtää ajatuksemme Jumalan pelastavaan läsnäoloon seurakuntansa keskellä.

**Virsinumerot**

Ota tarvittaessa tuoli tai tikapuut (sakastista) avuksi. Virsinumerot löytyvät ikkunalaudalta virsitaulun läheltä. Messun virsinumerot saa Juhanalta tai kanttorilta.

**Altteri**

Toimistohuoneen hyllyn päällä olevan taulun/kuvan takana on suuren kassakaapin avain. Kassakaapista löytyy ehtoollisvälineet ja tekstiilit.

- Viinikannu
- Ehtoollismalja (kalkki)
- Leipälautanen (pateeni)
- Tekstiilit
- arviosi mukaan pikareita alttarikaiteelle, 70-100 kpl
- ehtoollisleipärasia
- viini ja leipä
- kalkkiliina, neliönmuotoinen joka laitetaan kalkin päälle
- pyyhkimisliina, jolla maljan reunaa voi siistiä

Sakastin kaapista löytyy pieni pyhäkoulun krusifiksi, joka laitetaan alttarille, Jeesus-paimen kuvan vierelle.

Alttarikukat liturgista alttarin vasemmalle ja kynttilät oikealle puolelle. Viinikannu ja malja ja pateeni oikealle, leipärasia ja gluteenittomat leivät vasemmalle puolelle.

Sakastin kirjoituspöydän ylälaatikosta löytyy Kirkon kalenterikirja, siitä löytyy kirkkovuoden värit ja kynttilämäärät.

#### **Alkoholiton ja gluteeniton**

Ehtoollisella käytetään **alkoholillista viiniä** sekä **tavallista ehtoollisleipää**, mutta ehtoollisella on mahdollisuus pyydettyä gluteenittomaan leipään ja alkoholittomaan viiniin. Kaada kahteen pikariin **alkoholiton** viini ja laita nämä pikarit alttarikukkien taakse. Laita erilliselle, pienelle pateeille (lautaselle) viitisen **gluteenitonta** öylättä.

#### **Kukat**

Altтарin leikkokukat löytyy alakerrassa olevasta jääkaapista. Palauta messun jälkeen samaan jääkaappiin, niin kukat kestävät muutaman viikon.

#### **Valot**

Kirkkosalin valot saadaan päälle sakastin vieressä olevasta sähkökaapista. Tähdellä merkityistä katkaisimista saadaan tarvittavat valot kirkkosaliin.

#### **Mikrofonit**

Äänentoisto laitetaan päälle painamalla sakastissa olevan vahvistimen päällä olevasta virtakatkaisimesta. Painikkeessa lukee "äänentoisto". Joskus mikrofonilinjoissa voi olla häiriöitä. Tällöin paras ratkaisu on sammuttaa keskusyksikkö äänentoisto-painikkeesta ja käynnistää uudelleen.

**Käsimikrofoni** laitetaan saarnatuolin pidikkeeseen. Tarkista, että mikrofonit toimivat ja ne ovat ladattu. Ne toimivat ladattavilla akuilla.

Toinen, kannettava **solmiomikrofoni** puetaan liturgille. "Klipsi" jossa mikrofoni on kiinni, laitetaan rinnan-leuan väliselle korkeudelle ja lähetin taskun reunaan kiinni. Lähettimen päällä on on/off -kytkin, jota liturgi voi säädellä messun aikana.

**Piano** työnnetään kahvitilan puolelta kirkkosalin puolelle.

**Messuohjelmat** ovat kirkon eteisaulassa, virsikirjatelineen päällä. Tarkista, että näin myös on.

**Evankeliumikirja** avataan oikean pyhäpäivän kohdalta ja viedään sakastin pöydältä saarnatuoliin.

#### **Alba**

Alba, stola ja kasukka löytyvät sakastin viereisestä varastosta. Mikäli suntio ehti alba ja stola autetaan alttarilla palvelevien toimittajien päälle ennen sakastirukousta. Kasukka, juuri ennen messun alkamista.

Ehtoollisavustaja voi halutessaan käydä pukeutumassa vasta uhrivirren aikana.

#### **Messun aikana**

Uhrivirren aikana kannetaan kolehti ja tuodaan se alttarikaiteen eteen siunattavaksi.

Uhrivirren jälkeen käydään pyhäkoulun opettajalle (alakerrassa) kertomassa, että ehtoollisosa alkaa.

Vinkki: Messun aikana suntion olisi hyvä istua kirkkosalin etupenkissä tai seurakuntasalin oviaukon läheisyydessä. Siitä on hyvä lähteä keräämään kolehtia tai säätämään mikrofonin voimakkuutta sakastista. Se välttää siis turhaa edestakaista kulkua messun aikana. Kirkkoon on joskus eksynyt sellaistaakin väkeä, jota on kiinnostanut tyhjentää taskuja ja laukkuja.

Mikäli **Siionin Kanteleita** käytetään. Ne löytyvät sakastin pöydän alla olevasta muovilaatikosta. Ne tuoda kirkkoon ja laittaa penkkien päihin 3-4 kpl pinoihin.

**Messun jälkeen**

- Siunaamattomat ehtoollisaineet palautetaan takaisin omiin astioihinsa.
- Mikäli siunattua viiniä tai leipää on jäänyt yli, nautitaan yli jääneet ehtoollisaineet loppuun liturgin johdolla sakastissa.
- Käytetyt ehtoollisvälineet pestään alhaalla ja palautetaan kassakaappiin
- Piano siirretään takaisin kahvitilaan
- Virsikirjat ja messujärjestykset laitetaan eteisen telineeseen
- Lasketaan kolehti- ja tarjoilurahat ja toimitetaan seuraavana päivänä pankkiin, tai toimitetaan sovitulla tavalla toiselle suntuolle
- Kirjataan kolehti ja väkimäärästä Sley'n toimintakansioon
- Valot sammutetaan sähkökaapista
- Viimeisenä lähdettäessä tarkistetaan, että ulko-ovet menevät lukkoon
- Kannattaa tarkistaa myös alakerran ulko-ovet, jos esim. joku lapsista on käynyt kurkkaamassa ulos ja ovi on jäänyt auki.

Sakastin kaapissa on suntuon käsikirja, jota voi lainata.

Jos on jotain kysyttävää kannattaa soittaa. Viestejä vahtimestarille voi jättää sakastin pöydälle.

[REDACTED]

[REDACTED]