

Kohtaava, liikkuva, näkymätön

Sosiaalisen vuorovaikutuksen ulottuvuudet suntion työssä Erving
Goffmanin dramaturgista lähestymistapaa hyödyntäen

Hanna Merikanto

Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma

Teologinen tiedekunta, Helsingin yliopisto

Lokakuu 2016

HELSINGIN YLIOPISTO – HELSINGFORS UNIVERSITET

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion		Laitos – Institution	
Teologinen tiedekunta		Käytännöllinen teologia	
Tekijä – Författare			
Hanna Merikanto			
Työn nimi – Arbetets titel			
Kohtaava, liikkuva, näkymätön. Sosiaalisen vuorovaikutuksen ulottuvuudet suntion työssä Erving Goffmanin dramaturgista lähestymistapaa hyödyntäen.			
Oppiaine – Läroämne			
Yleinen käytännöllinen teologia			
Työn laji – Arbetets art	Aika – Datum	Sivumäärä – Sidoantal	
Pro gradu	14.10.2016	60 + 2	
Tiivistelmä – Referat			
<p>Suntio on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon ammatti, jonka työnkuvassa on suuriakin eroavaisuuksia eri seurakuntien välillä. Keskeisintä suntion työssä on kuitenkin kirkollisten tilaisuuksien valmistelu, kirkkorakennuksista ja seurakuntatiloista huolehtiminen ja ihmisten palveleminen. Tämän tutkielman aiheena on kuvata näistä viimeisintä ja tarkastella suntion työssä tapahtuvaa sosiaalista vuorovaikutusta. Tutkimusprosessia on ohjannut teoriasidonnaisuus sosiologi Erving Goffmanin (1922-1982) dramaturgiseen lähestymistapaan, joka jäsentää ihmisten välistä vuorovaikutusta teatterimetaforan avulla. Vuorovaikutustilanteet tapahtuvat sosiaalisen elämän näyttämöllä, jossa yksilö rakentaa esityksensä ja pyrkii ylläpitämään itsestään hallittua vaikutelmaa. Yleisö seuraa ja osallistuu esitykseen, joka on myös äärimmäisen hauras ja altis häiriöille. Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, millaisia vaikutelmia suntiot pyrkivät vuorovaikutusprosesseissa luomaan, erityisesti suhteessa seurakuntalaisiin ja pappeihin. Lisäksi tutkimuksessa kiinnitetään huomiota suntion esitystä haittaaviin häiriötekijöihin. Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla yhdeksää suntiota Helsingin ja Tampereen hiippakunnista. Haastatteluaineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin menetelmin, joille suuntaviivat antoi Goffmanin dramaturgia.</p> <p>Tutkimuksen perusteella suntiot pyrkivät työssään luomaan ja ylläpitämään kolmenlaisia vaikutelmia. Tärkein on <i>kohtaamisen</i> vaikutelma, joka edellyttää suntiolta herkkyyttä ja palvelualltiutta. Suntion tulee olla yhtä lailla <i>liikkuva</i> ja ilmaista tehokkuutta fyysisellä työllä, mutta tarvittaessa myös pysyteltävä <i>näkymättömissä</i>. Suntiot joutuvat työpäivänsä aikana tasapainoilemaan näiden vaikutelmien välillä ja tästä aiheutuvat päällekkäisyydet altistavat esityksen häiriöille. Suntiot kokevat oman työnsä merkittäväksi ja palvelutehtävissä onnistuminen tuottaa iloa. Suntion ammattin tulevaisuus näyttäytyi kuitenkin epävarmana ja uhkaavaksi nähtiin vapaaehtoistyön kehityssuunnat. Taustalla painaa kirkon talouden kiristymisen, joka pakottaa seurakunnat uudelleenarvioimaan henkilöstöresurssejaan.</p>			
Avainsanat – Nyckelord			
Suntio, vuorovaikutus, seurakunta, dramaturginen lähestymistapa, Erving Goffman			
Säilytyspaikka – Förvaringställe			
Helsingin yliopiston kirjasto, Keskustakampuksen kirjasto, Teologia			
Muita tietoja			

Sisällysluettelo

1. Suntio tutkimuskohteena	1
1.1 Tutkimuksen tausta	1
1.2 Sution ammattitutkinto	4
1.3 Seurakunta työyhteisönä.....	5
2. Tutkimuksen toteuttaminen	6
2.1. Tutkimustehtävä.....	6
2.2. Tutkimusaineisto	8
2.3. Analyysimenetelmä	10
2.4. Tutkimuksen luotettavuus.....	13
2.5 Erving Goffmanin dramaturgia	15
3. Esitys.....	18
3.1 Sution julkisivu.....	18
3.2 Sution ylläpitämä vaikutelma	21
3.3 Sution yleisö	26
3.4 Sution minä näyttämöllä	31
4. Yhteinen esitys.....	34
4.1 Riippuvuuden side	34
4.2 Yhteisen esityksen onnistuminen	37
4.3 Sution tausta-alue	39
5. Häiriötekijät.....	41
5.1 Tahattomat eleet.....	41
5.2 Sopimaton tunkeilu	43
5.3 Kömmähdykset ja kohtaukset	44
5.4 Hengellistä vai maallista työtä?.....	47
6. Johtopäätökset.....	51
7. Lähde- ja kirjallisuusluettelo	57
7.1 Internet-lähteet	57
7.2 Kirjallisuus.....	58
7.3 Liitteet	61

1. Suntio tutkimuskohteena

1.1 Tutkimuksen tausta

”Suntio on aina siellä missä miestä (naista) tarvitaan ja hän tekee mitä vaan, muut mitä osaavat! Olemme poliiseja omalla työmaallamme, poistamme sieltä hörhöt ja häiriköt. Olemme palokunta, ainakin kahdesti sammutin kirkossani palonalun. Monet viinat olen ottanut talon haltuun tilapäisesti työmaillani. Meistä suntioista kehittyi työn ohessa myös mainioita rallikuskeja. Vähintäänkin olemme kahdessa paikkaa yhtä aikaa ja jo kolmanteen menossa. Eri tilaisuuksien, jopa eri kylien väliä ajellessa kaasuläpyskä painetaan ihan pohjaan asti.”¹

Näin kirjoitti suntion virasta jo eläkkeelle jäänyt Ari Niemeläinen Savon Sanomien verkkosivuilla maaliskuussa 2016. Niemeläinen saa suntion työn kuulostamaan melko vauhdikkaalta – onko se todella sellaista? Mikä suntio on ja mitä suntio tekee? Ihmisen tekemää työtä voidaan tutkia monella tapaa. Näkökulmat voivat vaihdella työhyvinvoinnista työelämän valtasuhteisiin, sukupuolittuneisiin rakenteisiin tai työmarkkinoista työyhteisön sisäisiin vuorovaikutusprosesseihin.² Ennen näihin valintoihin siirtymistä on kuitenkin perusteltua tarkastella suntion ammattia ensin historiallisesta näkökulmasta käsin.

Edesmennyt Kuopion hiippakunnan piispa Eino Sormunen esitti kirkonpalvelijan käsikirjassaan *Jumalan huoneen vartijana* (1955) ajatuksen siitä, että suntion viran historia ulottuu itseasiassa Vanhan testamentin leeviläisiin saakka. Leeviläisten tehtäviin kuului muun muassa temppelin siisteyden ja järjestyksen ylläpitäminen, alttariapulaisena toimiminen, veisaaminen ja lain opettaminen kansalle (esim. 1 Aik. 9:24–33).³ Suntio -sanankuoron alkuperä löytyy slaavilaisesta *sudja* -sanasta, joka tarkoittaa tuomaria tai verbiä tuomita.⁴ Ennen 1400-lukua suntio oli kansan valitsema pitäjäntuomari, mutta maan jakautuessa kihlakuntiin, siirtyivät suntiot vähitellen kirkollisiksi luottamusmiehiksi. Suntio vastasi kirkon omaisuudesta ja toimi kirkonvartijana. Papin apulaisena taasen toimi *lukkari*, joka muun muassa keräsi kolehdin, siivosi kirkon, sytytti kynttilät ja herätteli nukkuvia seurakuntalaisia – siitä lisänimitys unilukkari.⁵ 1600-luvulle tultaessa lukkarin työnkuva kuitenkin muuttui yhä enemmän opetuspainotteiseksi,

¹ Suntioista julkis.

² Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuslinjat.

³ Häkkinen 2004, 1-2.

⁴ Heinola 2001, 16.

⁵ Häkkinen 2004, 2-3.

jolloin monet lukkarille kuuluneet palvelutehtävät siirtyivät suntiolle. Tähän tehtävään valittiin usein entisiä sotilaita tai muita kirkkokurin ylläpitämiseen soveltuvia henkilöitä. Suntion tuli vahtia nukkuvia, juopottelevia ja juoruavia ihmisiä ja tästä syystä suntio sai usein myös halveksuntaa osakseen.⁶

Vähitellen suntion tehtävät vakiintuivat. Jyväskylän pitäjänkokouksessa 1800-luvun puolivälissä suntion työtehtäviksi määriteltiin esimerkiksi kirkon ovien avaaminen ja sulkeminen, kirkon siisteydestä huolehtiminen, papiston auttaminen, haudoista huolehtiminen, kolehdin kantaminen ja kirkonkellojen soittaminen.⁷ Viimeisimmän kohdalla on huomioitava, että kelloja soitettiin pitkään 1900-luvulle asti käsin ja soittokäytännöt olivat nykypäivään verrattuna monipuolisemmat. Kirkonkelloja saatettiin käyttää merkinantovälineenä tulipalon sattuessa ja monet rutiininomaisetkin soitot olivat suntiolle kunnia-asia. Papinkellot tarkoittivat, että suntio odotti kellotapulissa ja aloitti soittamisen papin ottaessa ensimmäisen askeleensa kirkkopihalla.⁸ Erikoisempiakin tehtäviä oli; lääkintähenkilökunnan puuttuessa lukkarit ja suntiot rokottivat lapsia 1800-luvulla.⁹ Kaiken kaikkiaan suntio nähtiin hyvin kokonaisvaltaisena luottamustoimena. Espoon Leppävaaran kirkkotoimikunta vuoden 1931 mietinnössään ohjeisti suntiota seuraavasti: *”Vahtimestari on kirkossa ja seurakuntatalossa ikään kuin kodin isäntä, jonka tulee huolellisesti ja rakkaudella valvoa ja hoitaa taloa sisältä ja ulkoa niin kuin omaa kotiakin -- -- ja suorittaa hänelle uskottu tehtävä kristillisellä mielellä, hyvällä käyttäytymisellä ja palvelevalla rakkaudella”*¹⁰. Kaikki edellä mainitut tehtävät ja ohjeistukset kuuluvat tavalla tai toisella suntion työnkuvaan tänäkin päivänä. Nykyhetken pohjaksi voi poimia esimerkiksi kirkon Aamenesta öylättiin – sanaston¹¹ kuvauksen suntion työstä, joka määrittelee suntion työn arvoperustaksi kristillisen uskon ja ihmiskäsityksen ja työtehtäviksi muun muassa seurakunnan kirkkorakennuksesta huolehtimisen, vahtimestarina toimimisen ja kirkkosalin valmistamisen jumalanpalvelusta varten.¹²

⁶ Häkkinen 2004, 3.

⁷ Häkkinen 2004, 4.

⁸ Soronen 1987, 27–30.

⁹ Soronen 1987, 21.

¹⁰ Leppävaaran kirkon vahtimestarin tehtävät 13.1.1931, tutkijan hallussa.

¹¹ Aamenesta öylättiin on kirkon kotisivuilta löytyvä sanasto, johon on koottu perustietoa Suomen evankelis-luterilaisesta kirkosta.

¹² Aamenesta öylättiin – kirkon ja uskon sanasto.

Suntio on perinteinen ja samanaikaisesti muuttuva evankelis-luterilaisen kirkon ammatti, jota hoitaa käytännön tehtäviin palkattu henkilö. Tarkkaa työnkuvaa on mahdotonta tiivistää muutamaaan lauseeseen, mutta fyysisesti suntio profiloituu kirkkorakennukseen, jossa hänen vastuullaan on kirkollisten toimitusten valmistelu, seurakuntalaisten palveleminen ja tiloista huolehtiminen. Seurakuntien koot vaihtelevat suuresti ja työntekijöiden määrät liikkuvat muutamasta työntekijästä jopa yli sadan hengen työyhteisöihin. Suntion toimenkuva vaihtelee seurakunnasta toiseen, samoin yhteistyön määrä eri työalojen kanssa. Pienessä seurakunnassa suntio saattaa yhdessä toimipisteessä vastata yksin omasta toimenkuvastaan ja tehdä yhteistyötä lähinnä oman seurakunnan papin ja kanttorin kanssa. Suuressa seurakuntayhtymässä suntioita saattaa olla useita, heidän tulee liikkua monien toimipisteiden välillä ja työskennellä lukuisten pappien, kanttoreiden ja esimerkiksi lapsi-, nuoriso-, diakonia- ja toimistotyöntekijöiden kanssa.¹³ Suntion tehtävä seurakuntatyön kokonaisuudessa on omalla työpanoksellaan mahdollistaa kirkon perustehtävän¹⁴ toteutuminen.¹⁵ Työstä käytettyjä tehtävänimikkeitä ovat suntion lisäksi seurakuntamestari, vahtimestari ja kirkonpalvelija. Esimerkiksi Helsingin Kallion seurakunnassa toimivat suntiot, Espoon Tapiolan seurakunnassa kirkonpalvelijat, Hämeenlinna-Vanajan seurakunnassa vahtimestarit ja Oulun tuomiokirkkoseurakunnassa seurakuntamestarit.¹⁶ Näyttääkin siltä, että virkanimikkeistä päätetään hyvin seurakuntakohtaisesti. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon koko henkilöstön lukumäärä vuonna 2014 oli 20 338, joista 3444 henkilöä teki kiinteistö- ja kirkonpalvelustyötä.¹⁷

Tässä tutkimuksessa olen päättänyt johdonmukaisesti puhua suntioista. Työhön liittyvä ammattitutkinto tunnetaan suntion ammattitutkintona, työn avuksi laaditut oppaat on kohdistettu suntioille¹⁸ ja tutkimusaineistossani suntio – termi osoittautui suntioille itselleen merkitykselliseksi tai tärkeäksi.

¹³ Muilu 2001, 76–79.

¹⁴ Meidän kirkko, osallisuuden yhteisö (2007) -strategian mukaisesti: ”Kirkon tehtävä on kutsua ihmisiä armollisen Jumalan yhteyteen, tuoda elämään kestävä perusta ja rohkaista välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta”.

¹⁵ Suntion ammattitutkinto 2012, 11; Heinola 2001, 16–19.

¹⁶ Kyseisten seurakuntien kotisivuilta tarkastettu ja viitattu 17.8.2016.

¹⁷ Kirkon tilastollinen vuosikirja 2015, 28.

¹⁸ Esimerkiksi Antti Heinolan Suntion käsikirja vuodelta 2001.

1.2 Suntion ammattitutkinto

Aikaisemmin suntion työ opittiin työn yhteydessä. Suntion virka saattoi myös periytyä samassa suvussa ja historian tutkimus onkin löytänyt esimerkkejä, joissa tietty suku on hoitanut suntion virkaa jopa parinsadan vuoden ajan.¹⁹ Suntion ammattitutkinto astui kuitenkin voimaan vuonna 2000 ja kyseessä on toisen asteen ammatillinen tutkinto. Koulutus kestää 1,5-2 vuotta ja se suoritetaan näyttötutkintona – myös oppisopimuskoulutus on mahdollinen. Opetushallituksen laatiman *Suntion ammattitutkinto 2012, näyttötutkinnon perusteet* – oppaassa pakollisia tutkinnon osia ovat

1. Jumalanpalveluksissa ja kirkollisissa toimituksissa toimiminen
2. Seurakunnan kiinteistöjen hoitaminen

ja valinnaisia osia, joista opiskelija suorittaa kaksi, ovat

1. Hautauksien toimittaminen ja viheralueiden hoito
2. Ruokapalvelujen järjestäminen
3. Ohjaaminen ja esimiestehtävissä toimiminen
4. Valinnainen tutkinnon osa perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnosta²⁰

Ammattitaito osoitetaan aidoissa tilanteissa, jotka sovitaan ennalta tutkintotilaisuuksiksi ja joissa arvioijat arvioivat tutkinnon suorittajan osaamista ammattitaitovaatimusten kriteerien mukaisesti. Esimerkiksi osiossa Jumalanpalveluksissa ja kirkollisissa toimituksissa toimiminen, tutkinnon suorittajan on osattava tehdä suntion tehtäviin liittyvät toimet ennen tilaisuuksia, tilaisuuksien aikana ja tilaisuuksien jälkeen, valvoa tilaisuuksien kulkua ja turvallisuutta, toimia tarkoituksenmukaisesti ja luontevasti jumalanpalvelustilassa ja opastaa jumalanpalvelukseen ja kirkollisiin toimituksiin osallistuvia.²¹

Ammattitaitoa on ottaa työssä huomioon tilaisuuksien erilaiset luonteet, kirkkovuoden ajankohta ja kulttuurihistoriallisesti arvokkaat esineet ja tekstiilit. Suntio-opiskelijan tulee osoittaa olevansa ajan tasalla kiinteistöhoito- ja tekniikan suhteen ja osaavansa käyttää eri siivousmenetelmiä ja –välineitä. Opiskelijan on myös hallittava vuorovaikutus-, ohjaus- ja yhteistyötaidot niin, että hänet voidaan todeta soveltuvan palveluammattiin.²² Näyttötutkinnon perusteissa määritellään myös suntion työn arvoperusta. Sen tulee olla ”...usko kolmiyhteiseen Jumalaan

¹⁹ Häkkinen 2004, 4.

²⁰ Suntion ammattitutkinto 2012, 12.

²¹ Suntion ammattitutkinto 2012, 14.

²² Suntion ammattitutkinto 2012, 29.

niin kuin se on ilmaistu Raamatussa ja kirkkojen perinteessä. Näistä arvoista muodostuu kristillinen ihmiskäsitys, jonka mukaan kaikkia on kohdeltava tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti, sekä vastuu luonnosta ja ympäristöstä”²³.

Suntion ammattitutkintoa järjestävät tällä hetkellä kuusi eri opistoa: Jyväskylän kristillinen opisto, Kristliga folkhögskolan i Nykarleby, Laajasalon opisto, Raudaskylän kristillinen opisto, Seurakuntaopisto ja Turun kristillinen opisto. Opistojen välillä on eroja; yhteistä oppimateriaalia ei ole, jolloin opetussisällöissä voi olla painotuseroja.²⁴ Seurakuntien palveluksessa on yhä enemmän suntion ammattitutkinnon suorittaneita ja tutkinto katsotaan usein myös eduksi työnhaussa.²⁵

1.3 Seurakunta työyhteisönä

Entinen arkkipiispa Jukka Paarma kuvaili vuonna 2002 seurakuntaa työyhteisönä seuraavasti: *”Olemme tottuneet sanomaan kirkkoa uskon ja rakkauden yhteisöksi.. -samanaikaisesti kirkko on organisaatio, toiminnan ja työn yhteisö. Siinä vallitsevat samat sosiologiset ja psykologiset lainalaisuudet kuin kaikissa muissakin ihmisten yhteisöissä. Työyhteisönä seurakunta on ihmisten eikä enkelien yhteisö”²⁶.* Myös L.P. Tapaninen avasi kirjassaan *Lutherin kirkkonäkemyks* (1942) kirkon olemusta, joka on samanaikaisesti hengellinen, mutta väistämättä myös maallinen. Kirkon tulee olla osa yhteiskuntaa ja ”ulkonaista järjestystä”, jolloin aineellinen todellisuus on käytännöllisistä syistä väistämätön.²⁷ Onkin selvää, että seurakuntaa työyhteisönä on vaikea tutkia tai selittää yksinomaan teologisista näkökulmista – ja vastaavasti yhteisön hengellistä puolta ei voi täysin ymmärtää esimerkiksi sosiologisesta tai psykologisesta suunnasta käsin.²⁸ Kirkon perusolemus on hengellinen, mutta se on myös ihmisistä koostuva organisaatio, joka muuttuu ympäristönsä mukana.

Työntekijän näkökulmasta kirkko on viime vuosina joutunut sopeutumaan kolmeen isompaan muutokseen: seurakunnat eroavat toisistaan enemmän kuin ennen, kirkon jäsenmäärä laskee ja kirkon talouden kiristyminen kohdistuu kaikkiin seurakuntiin.²⁹ Alueellinen erilaistuminen näkyy siinä, että

²³ Suntion ammattitutkinto 2012, 29.

²⁴ Puhelinkeskustelu Seurakuntaopiston lehtori Heli Mäkisen kanssa 8.8.2016.

²⁵ Haastettu kirkko, 360–361.

²⁶ Työyhteisö – hengellinen yhteistö?

²⁷ Huhtinen 2002, 14–15.

²⁸ Huhtinen 2002, 15.

²⁹ Kirkko 2020, 39-45.

seurakuntien koot vaihtelet jäsenmääriltään ja maantieteelliseltä laajuudeltaan jo varsin suuresti. Kirkon jäsenkehitys taas on erittäin vaikeasti ennustettava asia. Kirkosta erosi 78 300 vuonna 2014 ja 45 241 vuonna 2015.³⁰ Väestön kehitys, syntyvyys ja kuolleisuus, kastettujen osuus syntyneistä, maahanmuutto, rippikoulun vakauden säilyminen, yhteiskunnallisten rakenteiden murros ja uskonnollinen asenneilmasto vaikuttavat kaikki kirkon jäsenmäärän heilahteluihin.³¹ Jos kirkosta eronneiden määrä pysyy kuitenkin jatkossa yhtä korkeana, kirkollisverotulot laskevat vuosi vuodelta ja yhdessä väestön eläköitymisen kanssa supistavat kirkon taloutta huomattavasti. Kirkko 2020 – tulevaisuusselonteossa ilmaistaan varsin suoraan, että kiristynyt taloudellinen tilanne pakottaa kirkon ”rohkeaan uudistamistyöhön” ja henkilöstöresurssien uudelleenarvioimiseen. Henkilöstöä pitäisi esimerkiksi karsia vuoteen 2020 mennessä 5 200 henkilötyövuotta.³²

Haasteista huolimatta, vuoden 2014 Julkisen alan työhyvinvointi - tutkimuksen mukaan, jossa suntioita oli myös mukana vastaajina, neljä viidestä kirkon työntekijästä innostuu työstään ja kokee työn tuottavan iloa. Valtaosa myös katsoo, että oma osaaminen suhteutuu hyvin työn vaatimukseen ja omaan työhön liittyviin asioihin on mahdollista vaikuttaa. Työyhteisöissä kehitettävää löytyy oikeudenmukaisemmassa esimiestyössä, työyhteisön kyvyssä käsitellä ristiriitoja ja tiedonkulussa.³³

2. Tutkimuksen toteuttaminen

2.1. Tutkimustehtävä

Kirkon työntekijöiden työoloista antavat jonkinlaista kuvaa kirkon työolobarometrit, joita Kirkkohallitus yhteistyökumppaneineen on vuoteen 2011 asti joka toinen vuosi toteuttanut.³⁴ Kyselyyn osallistuvilta on kysytty mm. vaikutusmahdollisuuksista omiin työtehtäviin ja työn merkityksellisyydestä.

³⁰ Kirkkoon liittyneet ja siitä eronneet seurakunnittain 2004–2015.

³¹ Kirkko 2020, 13, 41.

³² Kirkko 2020, 48.

³³ Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014, 4-5, 42.

³⁴ Tilastokeskus, Kirkon työmarkkinalaitos ja Työturvallisuuskeskus ovat toteuttaneet Kirkon työolobarometrit yhteistyössä Kirkkohallituksen kanssa vuosina 2001–2011. Vuodesta 2014 alkaen kirkon henkilöstön työoloja on selvitetty Julkisen alan työhyvinvointi – tutkimuksella yhteistyössä Kevan ja Työturvallisuuskeskuksen kanssa. Seuraavan työhyvinvointitutkimuksen tulokset julkaistaan joulukuussa 2016.

Tuloksissa on eriteltyä eri työalat ja suntioiden vastaukset³⁵ on luokiteltu kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijöiden kategoriaan. Vuoden 2011 työolobarometrin tulosten perusteella voidaan muun muassa sanoa, että suntioiden vastaukset eivät työn merkityksellisyyden ja vaikutusmahdollisuuksien osalta ainakaan merkittävästi eroa muista kirkon työaloista (seurakuntatyö, hallinto ja hautausmaatyö). Suurimmat erot olivat työn henkisen ja fyysisen raskauden suhteen: kiinteistö- ja kirkonpalvelustyötä tekevät kokivat työnsä fyysisesti raskaammaksi muihin työaloihin verrattuna ja henkisen kuormittavuuden kohdalla tilanne oli päinvastainen.³⁶ Kirkon työhyvinvointitutkimukset tarjoavatkin oivan yleiskatsauksen koko kirkon henkilöstön työoloihin yleisellä tasolla, mutta yksinomaan suntuioihin liittyvää tutkimusta on tehty varsin vähän. Akateemikko Kustaa Vilkuna julkaisi pienen historiallisen katsauksen *Suntio, tuomarista unilukkariksi* Suomen kirkkohistoriallisen seuran vuosikirjassa 54–57 (1964–1967). Yksityiskohtaisemman tarkastelun suntuion tehtävistä toimitti Mauno Soronen pro gradussaan *Suntio 1900-luvulla – tutkimus Hämeenlinnan rovastikunnan suntuoiden tehtävistä ja toimenkuvasta* (1987). Soronen selvitti suntuion työn kehittymistä 1900-luvun alusta 1980-luvulle, määritteli työn sisältöä ja 12 suntuion haastatteluaineistoonsa pohjaten myös vertasi työntekijöiden kokemuksia virallisiin ohjeisiin ja käytäntöihin. Soronen päätyy toteamaan, että suntuion työssä on tapahtunut muutos seurakunnan keskeisestä hahmosta ja papin oikeasta kädestä taustalle toimivaksi virkamieheksi.³⁷ Suntuion työn arvostus oli vähentynyt 1980-luvulle tultaessa ja yhdeksi syyksi Soronen tulkitsi perinteiden vähenemisen ja esimerkiksi papinkellojen soitosta luopumisen. Nuoret papit ja suntuot olivat Sorosen mukaan tietämättömiä tapojen symboliikasta. Suntuoiden ja pappien väliset suhteet olivat huonot, mutta seurakuntalaisilta suntuot saivat tunnustusta. Haastatellut suntuot arvostivat kuitenkin itse työtään ja näkivät suntuion välttämättömäksi toimihenkilöksi seurakunnassa.³⁸ Soronen näki, että suntuoiden ammatillinen järjestäytyminen ja yhteiskunnalliset säädökset, kuten työaikalaat ja virkaehtosopimukset, olivat parantaneet suntuoiden asemaa.³⁹

³⁵ Esimerkiksi 106 puhelimesta haastateltua suntuota vuonna 2011. Kirkon työolobarometri 2011, 5.

³⁶ Kirkon työolobarometri 2011, 9-10.

³⁷ Soronen 1987, 121.

³⁸ Soronen 1987, 112–115.

³⁹ Soronen 1987, 122.

Näiden muutamien tutkimusten valossa on kuitenkin perusteltua todeta, että yksi Suomen evankelis-luterilaisen kirkon ammattiryhmistä on tutkimuskohteena jäänyt varsin marginaaliin. Mauno Sorosen pro gradun lisäksi ei tuntioista ole julkaistu varteenotettavaa tutkimusta. Esimerkiksi Kirkon tutkimuskeskus on toteuttanut *Kasvu kirkon työntekijäksi* – tutkimushankkeita vuodesta 2005 lähtien, joissa seurantamenetelmällä on kartoitettu tuntioita lukuun ottamatta lähes kaikkien muiden kirkon työalojen ammatillisen identiteetin muodostumista; nuorisotyönohjaajien, kanttoreiden, diakonien ja teologiopiskelijoiden. Tällä hetkellä käynnissä on lapsi- ja perhetyön opiskelijoiden pitkittäistutkimus, joka valmistuu vuonna 2017.⁴⁰ Koska tutkimusaukko tuntioden suhteen on ilmeinen, koen oman tutkimukseni varsin tärkeäksi avaukseksi. Olisikin toivottavaa, että tutkimusta tuntioden työstä tehtäisiin jatkossa lisää ja esimerkiksi Kirkon tutkimuskeskus kohdistaisi seuraavan *Kasvu kirkon työntekijäksi* – hankkeensa kirkonpalvelustyötä tekeviin.

Tutkimustehtäväni tarkastelee suntion työssä tapahtuvaa sosiaalista vuorovaikutusta Erving Goffmanin dramaturgian avulla.⁴¹ Suntioiden tekemää työtä ei koskaan ole tutkittu, joten kiinnostukseni suuntautuu työhön kohdistuviin odotuksiin sekä niihin vaikutelmiin, joita suntiot pyrkivät ammattiroolistaan luomaan. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Millaisia vaikutelmia suntiot pyrkivät ammattiroolistaan luomaan?

2. Millaista on sosiaalinen vuorovaikutus suntion työssä suhteessa

2.1 seurakuntalaisiin

2.2 pappeihin?

3. Mitä häiritseviä tekijöitä suntion työssä esiintyy?

2.2. Tutkimusaineisto

Tutkimusaineistoni päätin kerätä haastattelemalla suntion työtä tekeviä henkilöitä.

Laadullisessa tutkimuksessa haastattelu on suosittu tiedonkeruumenetelmä ja monella tapaa myös perusteltu: haastateltava on tutkimuksessa aktiivinen ja merkityksiä luova osapuoli ja saatuja vastauksia on mahdollista selventää ja

⁴⁰ *Kasvu kirkon työntekijäksi*.

⁴¹ Goffmanin dramaturgiasta lisää kappaleessa 2.5 Erving Goffmanin dramaturgia.

syventää laajemmin kuin lomakekyselyssä.⁴² Jari Eskolaa ja Juha Suorantaa (1998) vapaasti lainatakseni: jos haluaa tietää jotakin, miksi ei kysyisi sitä ihmiseltä suoraan?⁴³ Haastattelu on menetelmänä kuitenkin myös ongelmallinen. Luotettavuutta voi heikentää se, että haastattelijalle entuudestaan tuntematon haastateltava haluaa luoda itsestään haastattelutilanteessa hyvän ja positiivisen vaikutelman. Haastateltava tekee valintoja ja antaa haluamiaan vastauksia.⁴⁴ Ylipäättään luottamus on avainasemassa tutkimushaastatteluissa. Haastateltava on aktiivinen, mutta niin on haastattelijakin, ja näin molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Haastattelun pohjalta syntyvä aineisto on hyvin pitkälle riippuvainen haastattelijan saavuttamasta luottamuksesta.⁴⁵ Haastattelu on kontekstisidonnainen hetki, jota ei ole mahdollista toistaa vaan tutkittavat hyvin todennäköisesti vastaisivat eri tavalla toisenlaisessa tilanteessa. Hyvärinen, Nikander ja Ruusuvuori ovatkin todenneet Haastattelun analyysi – teoksessaan, että tutkimus käynnistyy ikään kuin uudestaan haastattelujen jälkeen. Tutkija tarvitsee uusia kysymyksiä ja välineitä käydessään aineistonsa kimppuun, sillä haastateltavien vastauksista ei sellaisenaan ole löydettävissä tutkimuksen tuloksia.⁴⁶

Ennen varsinaisia haastatteluja perehdyin tutkimuskirjallisuuteen, eri rooliteorioihin ja hahmottelin alustavia teemoja, jotka minua suntion työssä kiinnostivat. Näiden teemojen pohjalta laadin haastattelurungon⁴⁷ ja maaliskuussa 2016 lähestyin Helsingin ja Tampereen hiippakuntien alueella työskenteleviä suntioita lähettämällä viiteentoista eri seurakuntaan ja yhteensä 59 suntiolle sähköpostitse haastattelupyynnön.⁴⁸ Seurakunnat valitsin lähinnä omaa liikkumistani ajatellen, mutta pyrin tavoittamaan sekä suurissa, että pienissä, sekä kaupunki-, että maalaisseurakunnissa työskenteleviä suntioita. Haastattelupyyntöä en lähettänyt ylivahtimestareille tai pääsuntioille heidän esimiesasemastaan johtuen.

Yhteensä kymmenen suntiota vastasi viestiini ja näistä yhdeksän johti haastatteluun. Haastattelut tapahtuivat 21.3–28.4.2016 välisenä aikana. Kaikki haastattelut yhtä lukuun ottamatta toteutuivat suntioiden työpaikalla, yksi

⁴² Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 200–201.

⁴³ Eskola & Suoranta 1998, 86.

⁴⁴ Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 201–202.

⁴⁵ Eskola & Suoranta 1998, 86–94.

⁴⁶ Hyvärinen & Nikander & Ruusuvuori 2010, 9–10.

⁴⁷ Liite A.

⁴⁸ Liite B.

haastateltavan kotona. Jokaisen haastattelun alussa kerroin kuka olen, millainen tutkimus on kyseessä ja pyysin lupaa haastattelun nauhoittamiseen. Haastattelut olivat noin tunnin mittaisia, joista lyhyin kesti 38 minuuttia ja pisin 1.13 minuuttia. Haastattelemistani suntioista viisi oli naisia ja neljä miehiä. Viisi heistä oli suorittanut ammattitutkinnon ja työkokemus nykyisessä työpaikassa vaihteli 3-20 vuoden välillä. Haastateltavieni keski-ikä oli 52,5 vuotta: nuorin suntio oli 28-vuotias ja vanhin 65-vuotias.

Kohtaamani yhdeksän suntiota ja haastattelujen pohjalta syntynyt aineisto ei edusta koko kirkon kiinteistö- ja kirkonpalvelustyötä tekeviä. Laadullisessa tutkimuksessa harvemmin pyritään tilastolliseen yleistettävyyteen ja niin tässäkin tapauksessa; tavoitteenani on ollut yksinkertaisesti ymmärtää tutkimuskohdettani, eli suntion työssä tapahtuvaa vuorovaikutusta, ja tulkita sitä teoreettisesti mielekkäällä tavalla. Eskola ja Suoranta (1998) ovat todenneet, että kvalitatiivisen tutkimuksen onnistumisen kannalta ei aineiston koolla ole merkitystä.⁴⁹ Haastateltavien valinnassa on kuitenkin tärkeä huomioida, että tutkittavilla on suhteellisen samanlainen kokemusmaailma, että heillä olisi jotakin tietoa tutkimusongelmasta, sekä kiinnostusta tutkimusaiheeseen.⁵⁰ Koen näiden kriteerien täyttyneen haastateltavieni kohdalla: kaikki olivat suntioita, työskentelivät kirkossa ja lähes jokainen korosti haastattelutilanteessa tutkimusaiheeni tärkeyttä ja osoitti kiinnostusta tutkimusongelmaa kohtaan. Haastateltavien kesken oli sopivalla tavalla myös hajontaa; miehiä ja naisia, ammattitutkinnon suorittaneita ja työssä oppineita, pitkä- ja lyhytaikaisia työntekijöitä.

2.3. Analyysimenetelmä

Tyypillisenä piirteenä kvalitatiiviselle tutkimukselle voidaan nähdä aineiston kokoaminen todellisista tilanteista, joissa tutkija itse toimii tiedon keruun instrumenttina muiden mittausvälineiden sijasta.⁵¹ Tällaisiksi tilanteiksi lasketaan myös haastattelut, jotka olen toteuttanut ja joiden avulla aineistoni kerännyt. Laadullisen aineiston analyysit ovat perinteisesti olleet kuvailevia, mutta pitäytyminen pelkässä aineiston esittelyssä ei vielä täytä hyvän tutkimuksen kriteerejä. Analyysin tarkoitus on tiivistää tutkijan hallussa oleva aineisto, kadottamatta siitä mitään olennaista, ja pyrkiä löytämään tutkittavasta aiheesta

⁴⁹ Eskola & Suoranta 1998, 62.

⁵⁰ Eskola & Suoranta 1998, 66.

⁵¹ Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 160.

uutta tietoa. Ongelmallisimmaksi vaiheeksi voidaankin nähdä juuri tämä *uusi tieto*, joka vaatii tutkijalta tulkintojen tekemistä. Haastavaksi sitä voidaan kutsua jo siitä syystä, että keskusteluja ja tekstejä voidaan tulkita loputtomasti. Nyrkkisääntönä voidaan kuitenkin pitää sitä, että tutkija tulkitsee ongelmansa aina kaksi kertaa.⁵² Esimerkiksi tässä tutkimuksessa haastateltavieni vastaukset edustavat ensimmäisen asteen tulkintaa, eli suntioiden omia tulkintoja elämästään. Itse pyrin jatkamaan näistä tulkinnoista eteenpäin antamalla suntioiden vastauksille uusia merkityksiä.

Ennen analyysiin ja tulkintoihin siirtymistä on kerätty aineisto purettava, tässä tapauksessa litteroin nauhoittamani haastattelut helpommin käsiteltävään muotoon tietokoneelle. Litteroin kaikki haastattelut alusta loppuun, mutta koska tutkimusaiheeni ei ole kiinnostunut kielen tai keskustelun yksityiskohtaisista piirteistä, jätin harkintani mukaan kirjaamatta haastateltavien tai haastattelijan mahdolliset huokaukset, naurahdukset, tauot ja niin edelleen. Tämän jälkeen lähdin liikkeelle Eskola & Suorannan (1998) ohjeistuksesta, että oma aineisto on tärkeä tuntea perinpohjaisesti.⁵³ Luin haastatteluja useampaan kertaan ja tein alustavia muistiinpanoja ja havaintoja ennen tarkempien luokittelujen tekemistä. Tekemäni havainnot eivät millään lailla olleet objektiivisia, onhan tutkijalla aina olemassa etukäteisolettamuksia tutkittavasta kohteesta.⁵⁴ Itse olin etukäteen perehtynyt rooliteorioihin ja laatinut haastattelukysymyksen vuorovaikutusnäkökulmasta käsin, joten tämä ohjasi lukemisprosessiani. Tutkimusintressini liittyivät suntion työssä tapahtuvaan vuorovaikutukseen ja vuorovaikutusta häiritseviin tekijöihin (tuossa vaiheessa käytin vielä konfliktin -käsitettä) ja Goffmanin dramaturgia oli tässä vaiheessa yksi teoria muiden joukossa. Tutkimuskysymysteni pohjalta lähdin *teemoittelemaan*⁵⁵ haastatteluaineistoani eli poimimaan sieltä järjestelmällisesti tutkimusongelmani kannalta olennaisia aiheita, esimerkiksi seuraavasti:

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty lausuma	Teema
Tietysti jos joku menee huonosti, niin siitä kyllä kuulee sitten. Se on vähän.. vaihtelee niinku	Näkyvyyttä, kun jokin ei toimi. Pappien suhtautumisissa eroja.	Näkymätön/näkyvä Papit

⁵² Eskola & Suoranta 1998, 138–147.

⁵³ Eskola & Suoranta 1998, 152.

⁵⁴ Eskola & Suoranta 1998, 153.

⁵⁵ Tematisoinnissa aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelmaa valaisevia tekijöitä, teemoja. Eskola & Suoranta 1998, 175.

pappien kesken. (H4)		
----------------------	--	--

Haastatteluja lukiessani alkoi aineistostani löytyä monia haastateltavieni antamia määritelmiä esimerkiksi sille millainen suntio on tai millainen suntion tulee olla eri vuorovaikutustilanteissa. Tässä vaiheessa palasin Goffmanin rooliteorian pariin ja tein tutkijana valinnan; koin, että Goffmanin dramaturgisen sosiologian käsitteistö voisi olla mielekäs tapa jäsentää suntioiden kertomuksia ja päätin jatkaa tutkimusprosessiani *teoriasidonnaisella sisällönanalyysillä*.

Teoriasidonnaisuus sijoittuu aineisto- ja teorialähtöisen analyysin välimaastoon, joista ensimmäistä ohjaa valmis teoria, jota testataan ja jälkimmäisessä yksin tutkimuksen aineisto määrää sen mikä on tärkeää.⁵⁶ Tässä tutkimuksessa päädyin selittämään suntioiden työssä tapahtuvia vuorovaikutusprosesseja Goffmanin dramaturgista viitekehystä apuna käyttäen. Näkökulma eroaa teorialähtöisestä analyysistä siinä, että en pyri esimerkiksi testaamaan kuinka laskelmoivia yksilöitä suntiot ovat, vaikka Goffman tällaisina yksilöt näkeekin. Mutta olen pyrkinyt huomioimaan tämän näkökulman ja olen voinut sitä analyysivaiheessa käyttää – sekä hakiessani havainnoilleni tukea, että havaitessani sen selittävän jotakin ilmiötä huonosti.

Tekemästäni teemoittelusta oli hyötyä seuraavassa vaiheessa, eli aineistoni *tyypittelyssä*. Pyrin tiivistämään haastattelumassaa etsimällä sekä koko aineistoa koskevia tyypillisiä elementtejä ja sen lisäksi suntioita yhdistäviä ja erottavia seikkoja. Tyypittely onkin usein nähtävissä koonniksi tematisoinnista ja siinä pyritään etsimään tyypikuvauksia; tyypillisiä tilanteen kulkuja tai henkilökuvauksia.⁵⁷ Tämä työskentelyn yhteydessä pidin esillä Goffmanin käsitteistöä ja koostin haastateltavieni vastauksista erilaisia teoria- ja tyypikategorioita. Seuraavassa on yksi esimerkki esitykseen eli vuorovaikutusprosessiin viittavasta katkelmasta ja sen määrittelystä:

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty lausuma	Esitys (lavastus, dramatisoiminen, idealisoiminen)	Tyyppi
Tietysti se, että suntio on aika iso käyntikortti. Vastaanottaa ihmisiä ja että se siinä pystyy kohtaamaan niitä ihmisiä, ja sitten	Suntio käyntikorttina. Vastaanottaa, kohtaa, antaa aikaansa. Kykenee pysähtymään.	Idealisoiminen	Kohtaava suntio

⁵⁶ Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka 2006.

⁵⁷ Eskola & Suoranta 1998, 182. Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka 2006.

kuitenkin se että aina löytyy se pieni hetki aikaa kuunnella jos joku haluaa jutella, että ei ole niin kiire. (H8)			
--	--	--	--

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija joutuu alati punnitsemaan tekemiään valintoja ja ratkaisuja ja ottamaan kantaa sekä analyysin kattavuuteen, että oman työnsä luotettavuuteen.⁵⁸ Tutkimukseen ja tutkimusraporttiin tulee väistämättä sisällytettyä moninkertaisia tulkintoja: haastateltavien ja tutkijan tulkinnat ja lisäksi tutkimusta lukeva lisää oman tulkintakerroksensa.⁵⁹ Tällainen joukko ei voi olla yhtä mieltä kaikesta, sillä emme havaitse maailmaa samalla tavalla. Tutkijana ainoa keino huomioida tämä, on pyrkiä löytämään useita tulkintoja omille havainnoilleen ja tuloksille. Kantavana motiivina koko analyysiprosessissani onkin ollut tutustua haastatteluaineistooni ja teoriakirjallisuuteeni niin hyvin, että haastateltavieni antamat vastaukset näyttäytyisivät jossakin vaiheessa muuna kuin haastateltavan suoraan antamana tuloksena.

2.4. Tutkimuksen luotettavuus

Elämäni ensimmäinen kesätyö kymmenen vuotta sitten oli toimia erään tiekirkon oppaana ja samalla avustaa kyseisen kirkon pitkäaikaista suntiota hänen työtehtävissään. Tuota kesää en unohda koskaan. Millä ammattitaidolla, itsevarmuudella ja charmilla tuo pian kuuttakymmentä lähentelevä herrasmies kohtasikaan kaikki kirkossa kävijät! Jos kirkon penkkiin istahti satunnainen ohikulkija, aisti hän muutamalla vilkaisulla kaivattiinko omaa rauhaa vai juttuseuraa. Jos kanttorille tuli este, pelasti hän tilanteen säestämällä seurakuntaa huilulla tai haitarilla. Jos morsiamen puku vaati viime hetken paikkausta, kaivoi hän ompelutarvikkeet esille ja pelasti tärkeän päivän. Tuosta kesästä lähtien olen itsekin opintojeni ohella työskennellyt suntiona ja tämä pro graduni aihe on kypsynyt vähitellen näiden vuosien aikana. Samalla kun olen opiskellut akateemisella tasolla teologista osaamista, olen myös suntion roolista käsin päässyt osalliseksi seurakunnissa tehtävään työhön. Sellaiseen ruohonjuuritason työhön, joka on tavattoman monimuotoista, vaativaa ja useimmiten – näkymätöntä.⁶⁰

⁵⁸ Eskola & Suoranta 1998, 209.

⁵⁹ Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 224.

⁶⁰ Näkymätön suntio; Suntio antaa kirkolle kasvot; Suntio rehki pyhinä töissä.

On ilmiselvää, että taustani ei ole yhdentekevä tässä tutkimuksessa. Tämän olen parhaani mukaan pyrkinyt huomioimaan jokaisessa tutkimusvaiheessa. Tutkimuksen tekemiseen liittyy aina ennakko-oletuksia ja tutkija tekee ratkaisuja, joista osa on tietoisia mutta osa täysin intuitiivisia. Voidaan jopa väittää, että suurinta osaa tieteellisen tutkimuksen tekoa on ohjannut tutkijan aiemmat kokemukset ja tulkinnanvarainen päättely.⁶¹ Tämä ei kuitenkaan ole mikään peruste heittäytyä leväperäiseksi tai laiminlyödä tutkimuseettisiä periaatteita. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen (2012) mukaan tutkimusprosessissa tulee noudattaa rehellisyyttä ja tarkkuutta ja tutkijan käyttämien tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien tulee kestää lähempää tarkastelua.⁶² Tärkeänä menetelmällisen objektiivisuuden mittarina voidaan pitää sitä, että jokin toinen tutkija voi samoista lähtökohdista toteuttaa ja toistaa tutkimuksen. Käytettävät lähteet tulee valita ja tulkita mahdollisimman avoimesti, vaikka ne olisivat ristiriidassa omien käsitysten kanssa. Tutkija saa subjektina näkyä omassa tutkimuksessaan, mutta samanaikaisesti oma persoona tulee pitää kurissa.⁶³

Hirsjärvi & Remes & Sajavaaran (2008) mukaan lähtökohtana tutkimuksessa tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen. Tämän tulee näkyä tutkimukseen osallistuvien vapaaehtoisuutena ja heille avoimesti tutkimuksen tarkoitusperistä kertomisena.⁶⁴ Jokainen haastateltavani on itse vastannut sähköpostitse lähettämäni haastattelupyyntöön ja osoittanut kiinnostusta tutkimukseen osallistumista kohtaan. Kerroin tutkimukseni aiheesta sekä haastattelupyynnössä, että tarkensin sitä haastattelutilanteessa. Moni haastateltava osoitti myös mielenkiintoa kysymällä aiheesta lisää ja pyrin tuolloin vastaamaan näihin kysymyksiin parhaani mukaan. Keskeisin tekijä luotettavuudessa on tutkimukseen osallistuvien yksityisyyden kunnioittaminen ja tietojen luottamuksellinen käsittely.⁶⁵ Jokaisen haastattelun yhteydessä kerroin haastateltavilleni, että heidän haastattelunsa (nauhoitteet ja litteroidut versiot) jäävät vain minun haltuuni ja lopulliseen tutkimusraporttiin en tule kirjaamaan sellaisia tietoja, joista heidät voisi tunnistaa. Tässä tutkimuksessa viittaan haastateltaviini koodeilla (H1, H2..) ja suorista lainauksista olen saattanut muuttaa

⁶¹ Eskola & Suoranta 1998, 20–21.

⁶² Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012, 6.

⁶³ Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 292–293.

⁶⁴ Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 25.

⁶⁵ Eskola & Suoranta 1998, 57.

sellaisia yksityiskohtia, jotka olen kokenut liian seikkaperäisiksi ja paljastaviksi. Tutkimuksen julkaisun jälkeen tulen hävittämään sekä nauhoitteet, että litteroidut versiot haastatteluista.

2.5 Erving Goffmanin dramaturgia

Roolin käsite tässä tutkimuksessa tarkoittaa yhdenlaisen näkökulman avaamista sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja sosiaalisten muotojen kuvaamiseen. Moni työala pitää sisällään ainakin jonkin verran vuorovaikutusta toisten ihmisten kanssa ja monesti työtä tehdään myös yhteistyönä, ryhmässä. Pekka Sulkusen (1998) mukaan koko arkielämämme koostuu vaihtuvista rooleista, joiden käyttäminen tapahtuu vuorovaikutuksessa ympäristömme kanssa. Rooleilla ei tässä kontekstissa viitata näyttelemiseen tai teeskentelyyn, vaan roolien hallitseminen on osa ihmisen minuutta ja esimerkiksi sukupuoli- ja ammattiroolit sisäistetään asteittain juuri roolin esittämisen myötä.⁶⁶ Keskeistä roolien tutkimisessa on yksilön käyttäytymiseen kohdistettujen odotusten merkitys ja rooli usein määritelläänkin sellaiseksi käyttäytymiskaavaksi tai – malliksi, jota ryhmän tai organisaation jäsen toteuttaa nimenomaan toisten odotusten perusteella.⁶⁷

Kiinnostuksen kohteenani on suntion työ, suntion roolit ja millaista vuorovaikutusta suntiolla on sekä työtovereiden, että seurakunnassa asioivien kanssa. Vastaavanlaisia tutkimuksia, joissa on tarkasteltua kirkossa tehtyä työtä tai ammattia jonkin rooliteorian tai -teorioiden avulla, on esimerkiksi Terhi Oikkosen pro gradu *Johtajuusroolit seurakunnissa: tutkimus kirkkoherran ja talouspäällikön välisistä rooli-odotuksista ja –konflikteista* (2008) ja Kaisa Yletyisen *Pappi lähellä ihmistä – suomalaisten pappeihin kohdistamat odotukset niissä viimeisen vuosikymmenen aikana tapahtuneet muutokset* (2005). Oikkonen käyttää tutkimuksessaan Henry Mintzbergin rooliteoriaa tutkiakseen millaisia johtajuusrooleja seurakunnan johtamisessa esiintyy ja havaitsi merkittäviäkin eroja suurten seurakuntien kirkkoherrojen ja talouspäälliköiden välisissä johtamiskyvyissä.⁶⁸ Yletyinen taas selvitti suhteellisen laajalla kyselytutkimuksella (vastaajia yhteensä 397 kappaletta) papin työhön,

⁶⁶ Sulkunen 1998, 106–107.

⁶⁷ Helkama 1998, 265; Mullins 1989, 384; Sulkunen 1998, 106, 119.

⁶⁸ Kirkkoherroista 82 prosenttia koki hengellisten asioiden parissa työskentelyn tärkeimmäksi tehtäväkseen, kun taas talouspäälliköistä vastaavasti kolme prosenttia. Talouspäälliköt olivat kirkkoherroja selvemmin suuntautuneet johtamiseen ja vastuunottoon. Oikkonen 2008, 86–87.

persoonallisuuteen ja käytökseen kohdistuvia odotuksia. Vastausten perusteella suomalaiset odottavat papeilta ennen kaikkea ihmisläheisyyttä ja inhimillisyyttä, joka sai Yletyisen pohtimaan miten teologioiden ja työntekijöiden koulutus antaa eväitä näiden odotusten täyttämiseksi.⁶⁹ Niin edellä mainituissa kuin kaikissa roolin käsitettä käyttävissä tutkimuksissa voidaan keskeisimmäksi piirteeksi nähdä ryhmien väliset suhteet.

Ihmisten välillä tapahtuvaa vuorovaikutusta voidaan roolinäkökulman lisäksi tutkia monella muullakin tapaa, etenkin sosiaalipsykologian piirissä, josta tämäkin tutkimus on saanut vahvasti vaikutteita. Arkista vuorovaikutusta voidaan tarkastella diskursiivisesti, eli millaisia sanavalintoja tai kulttuurisia merkityksiä sanoille on annettu eri tilanteissa. Retorinen sosiaalipsykologia on kiinnostunut argumentoinnista ja keskusteluanalyyssissä etsitään säännönmukaisuuksia ja vuorovaikutuksessa esiintyviä systemaattisia kielellisiä mekanismeja.⁷⁰ Koska olen itse kiinnostunut nimenomaan rooleista, kiinnostuin lähelle keskusteluanalyysiä paikantuvasta dramaturgisesta sosiaalipsykologiasta, jossa roolien ja itsensä esittämisen toistuvia rituaaleja pyritään kuvaamaan. Tämän ajattelusuuntauksen kehittäjä on sosiologi *Erving Goffman* (1922–1982), joka on tuotannollaan tavoittanut tarkkoja havaintoja ihmisten välillä tapahtuvista vuorovaikutusprosesseista. Eräs Goffmanin tunnetuimmista teoksista lienee *Arkielämän roolit* (1959), jonka seikkaperäisten päätelmien pohjalta voidaan Goffmanin sanoin tarkastella *mitä tahansa konkreettista sosiaalista järjestelmää*⁷¹. Kirjan teemat pysyttelevät tiukasti sosiaalisten tapaamisten rakenteessa ja pyrkivät selittämään mitä tapahtuu aina silloin, kun kaksi henkilöä tulevat toistensa fyysiseen läheisyyteen.⁷² Teoksessa esitettyä teoriaa on kutsuttu dramaturgiseksi sosiologiaksi, sillä se havainnoi sosiaalista maailmaa teatterimetaforan avulla. Yksilöiden ja ryhmien välinen vuorovaikutus tapahtuu sosiaalisen elämän näyttämöillä ja Goffmanin kiinnostus kohdistuu nimenomaan niihin menettelytapoihin ja rutiineihin, joilla yksilö pyrkii säätelemään tilanteesta syntyviä vaikutelmia. Sulkusen (1998) mukaan Goffman tarkastelee nimenomaan tilanneroleja, jotka ovat aina tilapäisiä ja eroavat

⁶⁹ Yletyinen 2005, 95–96.

⁷⁰ Suoninen 2011, 81–85.

⁷¹ Goffman 1971, 9.

⁷² Goffman 1971, 273.

esimerkiksi statusrooleista, jotka ovat pysyviä.⁷³ Viittasin aiemmin rooliin käyttäytymiskaavana, joka pohjautuu toisten odotuksiin. Myös Goffman näkee yksilön varsin laskelmoivana olentona (sitä aina edes tiedostamatta), joka vuorovaikutuksen yhteydessä toteuttaa ennalta vakiintuneita toimintakaavoja, esityksiä, parhaansa mukaan. Vuorovaikutustilanteet ovat kuitenkin herkkiä lukuisille häiriöille ja väärinymmärryksille, jotka voivat vaarantaa esityksen onnistumisen. Näin yksilön esitys, toiminta ja vaikutelmien hallinnan taito muodostavat rungon, joka Goffmanin mukaan pätee jokaisessa sosiaalisessa järjestelmässä.⁷⁴

Goffman käyttää teoksessaan paljon havaintoesimerkkejä ja monessa niistä esiintyy jokin palveluammattin edustaja tai asiakaspalvelutilanne. Ehkä tästä johtuen Goffmanin dramaturgiaa on jonkin verran hyödynnetty palvelualoja koskevissa opinnäytteissä. Esimerkiksi Jaana Kauppinen on sosiaalipsykologian pro gradussaan *Asiakaspalvelijoiden sosiaaliset roolit – Asiakaspalvelutyö Erving Goffmanin teatterimetaforan kautta tarkasteltuna* (2012) haastatellut kaupan alan työntekijöitä ja analysoinut palvelutapahtumia Goffmanin dramaturgisten käsitteiden avulla. Käsitteet ovat tarjonneet teoreettisen ikkunan asiakaspalvelutilanteiden herkkyyden jäsentämiseen ja asiakaspalvelijan roolin ja minuuden erottamiseen.⁷⁵ Suntionkin työ on tässä tutkimuksessa todettu palveluammattiksi ja sen tarkastelu vuorovaikutuksen näkökulmasta on minusta varsin perusteltu valinta. Näin päädyin valitsemaan Goffmanin dramaturgisen lähestymistavan tähän tutkimukseen.

Goffmanin käyttämä teatterianalogia vilisee ilmaisia, jotka ovat monitulkinnallisia ja saattavat avautua vaikeasti lukijalleen. Tästä syystä määrittelen seuraavaksi keskeisimmät käsitteet, joita tulen tässä tutkimuksessa käyttämään. *Esitys*⁷⁶ on yksilön näyttämöllä oloa. Siihen sisältyy kaikki yksilön toiminta sellaisena hetkenä, kun hän on toisten seurassa ja kaikki ne toiminnot, joilla hän pyrkii luomaan vaikutelmia ja pyrkii vaikuttamaan muihin. Esityksen aikana yksilö haluaa selventää ja täsmentää sellaisia seikkoja, jotka tekevät oman toiminnan mahdollisimman merkitykselliseksi muille. Tällaista tehokeinoa

⁷³ Sulkunen 1998, 110.

⁷⁴ Goffman 1971, 256–257.

⁷⁵ Kauppinen 2012, 65–67.

⁷⁶ Goffman 1971, 26–27.

Goffman nimittää esityksen *dramatisoinniksi*⁷⁷. Esityksen aikana pyritään myös luomaan itsestä mahdollisimman hyvä kuva eli esitystä *idealisoimaan*⁷⁸, jotta luotu vaikutelma olisi mahdollisimman edustava. Tehokeinoista huolimatta tai kenties juuri niiden takia esitys on äärimmäisen herkkä tilanne, joka saattaa häiriintyä erilaisten sattumusten johdosta. Missä esitys tapahtuukaan, liittyy siihen kiinteästi myös *julkisivu*⁷⁹, joka on yksilön käyttämä näkyvä viestintävälineistö. Julkisivuksi voidaan katsoa lavastus (kiinteistöt, koristelut, kalusteet), sekä henkilökohtainen julkisivu (yksilön ulkonäkö ja esiintymistapa).

*Yleisö*⁸⁰ tulee kyseeseen aina silloin kun yksilö liittyy muiden ihmisten seuraan. Yleisöllä voidaan tarkoittaa katsojakuntaa tai kanssaosallistujia – he osallistuvat yksilön vuorovaikutukseen joko suoraan (suora kontakti) tai epäsuoraan (olemalla taustalla tai läsnä). Yleisö saattaa seurata joko yksilön esitystä tai kokonaista *esitysryhmää*⁸¹. Tällä Goffman viittaa mihin tahansa sellaiseen yksilöjoukkoon, joka yhteistoiminnassa pyrkii tuomaan näyttämölle yksittäisen rutiinin. Yksittäisen esittäjän ja esitysryhmän julkisivulla on olemassa myös vastakohtansa, jonne yleisöllä ei ole pääsyä. *Tausta-alue*⁸² on yhteydessä tiettyyn esitykseen, mutta vain tausta-alueella esittäjillä on tilaisuus käydä esitystään läpi, kyseenalaistaa se, rentoutua ja jopa luopua tietyistä roolihahmoistaan.

3. Esitys

3.1 Suntion julkisivu

Suntio tekee töitä kirkossa, seurakunnassa ja kirkon piha-alueilla. Nämä ovat kiinteitä näyttämöitä, joissa suntio toistuvasti voidaan nähdä ja tavata. Kaikkea näkyvää viestintävälineistöä, jotka säännönmukaisesti auttavat yleisöä määrittelemään tilanteen, voidaan Goffmanin mukaan kutsua *julkisivuksi*.⁸³ Julkisivu jakautuu ulkoiseen, eli lavasteisiin ja sisäiseen, yksilön ulkonäköön ja esiintymistapaan. Sosiaalipsykologissa on tavattu käyttää myös ns. asemavihjeen käsitettä, jolla viitataan henkilön fyysisiin piirteisiin, asentoihin, eleisiin,

⁷⁷ Goffman 1971, 40-45.

⁷⁸ Goffman 1971, 45-51.

⁷⁹ Goffman 1971, 32-40.

⁸⁰ Goffman 1971, 26, 104-105.

⁸¹ Goffman 1971, 91.

⁸² Goffman 1971, 124-125.

⁸³ Goffman 1971, 32.

vaatetukseen ja puheen sisältöön.⁸⁴ Nämä auttavat meitä sijoittamaan yksilön tiettyyn asemaan ja roolikategoriaan – muutoin jokainen kohtaamamme henkilö olisi täysin arvoitus. Suntion työssä näkyviä lavasteita kirkollisten tilojen lisäksi ovat esimerkiksi tumma puku, nimikyltti, kirkon avaimet, kolehtihaavi tai rikkaharja, joilla toimitaan tai joiden lomassa toimintaa tapahtuu. Moni haastateltavani mainitsi erikseen tekniset laitteet, kuten tietokoneet, videotykit ja mikrofonit, joiden asentaminen, huoltaminen ja laitteen käytössä opastaminen näkyivät suntion työssä. Myös piha-alueiden hoidossa, jos tämä kuului suntion työtehtäviin, lavasteina toimivat esimerkiksi lumikola, harja ja harava. Näin esimerkiksi kirkon pihalla liikkuva satunnainen ohikulkija pystyy asemoimaan näkemänsä suntion helpommin kirkon työntekijäksi, jos hän näkee tämän availevan kirkon ovia ja käyttävän harjaa kirkon edustalla.

Näyttämöllisen julkisivun rinnalla *henkilökohtainen julkisivu* liittyy yksittäiseen henkilöön ja antaa mahdollisuuden tarkastella sekä henkilön ulkonäköä, että esiintymistapaa. Nämä voidaan nähdä myös aluesidonnaisena käyttäytymisenä, sillä monesti tiettyyn esittämipaikkaan sisältyy erilaisia vaatimuksia ja esimerkiksi työpaikalla vaatimukset annetaan lähinnä työnantajan taholta.⁸⁵ Ulkonäön suhteen tärkeimmäksi kriteeriksi osoittautuu tällöin moitteettomuus, joka näkyy siinä millä tavalla yksilö käyttäytyy yleisön näkö- ja kuulopiirissä ja miten hän esimerkiksi kunnioittaa lavasteita. Suntion ammattitutkinnon perusteissa (2012), sekä Suntion käsikirjassa (2001) suntion ulkonäköön on kiinnitetty huomiota. Suntion tulee osata pukeutua tilaisuuden luonne huomioiden ja toimia hyvien tapojen mukaisesti ja osattava käsitellä kirkkotekstiilejä ja esineitä oikein.⁸⁶ Suntion tulee toimia arvokkaasti, huomaamattomasti ja kunnioittavasti.⁸⁷ Goffman toteaa, että monesti moitteettomuuden vaatimukset tuntuvat itsestään selviltä – kunnes sattuu jokin äkillinen tilanne tai kriisi, jolloin ulkonäköön ja moitteettomuuteen kohdistuvat odotukset kirkastuvat esittäjälle itselleenkin. Moni haastateltavani koki vaikeaksi yhdistelmäksi ajoittain esiintyvän kiireen ja rauhallisen ja arvokkaan liikkumisen. Huomio ei saa kiinnittyä suntion liikkumiseen, vaan muille on annettava rauhan

⁸⁴ Rainio & Helkama 1974, 224.

⁸⁵ Goffman 1971, 119.

⁸⁶ Suntion ammattitutkinto 2012, 14–16.

⁸⁷ Viita 2001, 132.

tuntu ja juoksua tulee välttää vaikka ”ripeästi onkin välillä käveltävä”⁸⁸. Suntio ei saa olla suuressa osassa, sillä

”... sillan kun ihmisillä on se hetki niin ei sitten höösätä siinä välissä”⁸⁹

Esiintymistapa viestii Goffmanin mukaan yleisölle siitä, millaiseen suuntaan yksilön esitys ja valittu rooli on menossa. Millä tavalla yksilö kohtelee yleisöään, miten hän heille puhuu tai heille elehtii. Nämä voidaan nähdä myös kohteliaisuuteen liittyvinä käyttäytymissääntöinä.⁹⁰ Haastateltavani kokivat tervehtimisen tärkeäksi viestiksi; suntion tulee tervehtiä kirkkoon tulevia ja näin ilmaista olevansa käytettävissä. Myös Suntion käsikirjassa painotetaan, että kirkkoon astuvalle tulee luoda vähintään silmäys ja tervehtiä.⁹¹ Moni vastaajistani koki juuri tämän kaltaisen tilanteen valintana, missä suntio voi esiintyä kohteliaana ja ottaa kontaktia tai ”kääntää selän”⁹². Tervehtiminen liitettiin myös kirkon ja suntion työn arvoihin - toisen huomioiminen oli lähimmäiseksi asettumista ja sen mahdollisuuden tiedostamista, että saattaa tuona kyseisenä päivänä olla toiselle päivän ainoa kontakti.⁹³ Esiintymistavan kannalta haastavaksi nähtiin surevien ihmisten kohtaaminen ja heidän kanssaan keskusteleminen. Näissä tilanteissa suntion tuli olla hienotunteinen, pyrkiä tulkitsemaan toisen ilmeitä ja eleitä, kuunnella ja myötäelää. Turhaa kyselemistä tai päälle puhumista tuli välttää.

Lavastukselta, ulkonäöltä ja esiintymistavalta odotetaan yhdenmukaisuutta ja nämä usein halutaan nähdä vahvistamassa toinen toistaan. Yhtenäisyyden lopputuloksena syntyy eräänlainen ”ihannetyppi”, joka toimii myös valmiina julkisivuna.⁹⁴ Yksilö tarvittaessa ottaa esittääkseen tällaisen vakiintuneen sosiaalisen rooli ja pyrkii ylläpitämään virallisten oppaiden ja työyhteisössä vallitsevien ihanteiden määrittelemää julkisivua parhaansa mukaan, kuten seuraavassa:

”Mulle oli aika outoa aluks, kun täällä oli semmonen mua nuorempi kaveri suntiona ja se omalla työllään opetti mua niin paljon. Se meni avaamaan ovet, kun tuli joku liikuntavammanen ja se tarttu pyörätuoliin kysymättä ja tällä tavalla.. sitten kun se kulki kirkon käytäviä niin se poimi mennessänsä roskan ja pani koriin. Mua vähän niinku

⁸⁸ H2, 1.

⁸⁹ H9, 7.

⁹⁰ Goffman 1971, 34, 120.

⁹¹ Heinola 2001, 120.

⁹² H1, 3.

⁹³ H4, 4.

⁹⁴ Goffman 1971, 34–37.

laiskotti sillon alkuun, että tarviiko niinku tätä kaikkea tehdä? Mut sit mä tajusin, että tää on just se juttu.”⁹⁵

Vastaaja oli aikoinaan ottanut toimeettomuuden varalta työpaikalle mukaan aikakausi- tai ristisanalehden. Uutena työntekijänä oma julkisivu oli vielä rakentumassa ja häntä oli ”laiskottanut”, mutta nuoremman kollegan toiminta oli tarjonnut valmiin julkisivun, jonka vastaaja oli omaksunut. Ulkonäön ja moitteettomuuden raameja kuvasti kollegan liikkuminen kirkon käytävillä. Roskan poimiminen koriin symboloi haastateltavalle jotakin suurempaa; se oli huomaamaton ele, mutta samalla lavasteita kunnioittava toimitus. Kollegan esiintymistapa oli huomioonottava ja tätä seuratessa haastateltava oivalsi työn ytimeksi sen, että suntio palvelee pyytämättä. Valmiin julkisivun omaksumisen tai siihen sulautumisen voi nähdä myös ryhmään kohdistuvaksi liittymistarpeeksi, jota kutsutaan attraktioksi.⁹⁶ Se on välttämätön edellytys joukon syntymiselle ja yksilön pyrkimyksille pysyä mukana ryhmässä. Attraktio saattaa suuntautua koko ryhmään tai johonkuhun yksilöön. Useampi haastateltavistani oli ammatinvaihtaja ja monen kohdalla kiinnostus suntion työhön oli syttynyt seuraamalla alkuun suntion työtä läheltä esimerkiksi vapaaehtoistyöstä käsin. Rainion ja Helkaman (1974) mukaan ryhmän attraktiota lisäävät tuttuus, ryhmän menestys, ryhmän historia ja toiminnan monipuolisuus.⁹⁷ Varsinkin ryhmän tuttuus ja toiminnan monipuolisuus olivat vedonneet myös haastateltaviini ja näissä tapauksissa suntion julkisivu oli mitä ilmeisemmin onnistunut luomaan positiivisen vaikutelman suntion työstä.

3.2 Suntion ylläpitämä vaikutelma

Kun olemme vuorovaikutuksessa toisten kanssa ja esittäessämme tuolloin tiettyä osaa, toivomuksemme Goffmanin mukaan usein on, että meihin suhtauduttaisiin vakavasti. Yleisömmme, eli kanssaosallistujat, pyrkivät vastavuoroisesti uskomaan esityksemme olevan juuri sitä miltä se näyttää.⁹⁸ Näkyvään turvautuminen on sosiaalisen vuorovaikutuksen ydinkysymyksiä, sillä se todellisuus josta todella olemme kiinnostuneita, jää havaintojemme ulkopuolelle. Vuorovaikutuksen voidaan katsoa sekä rajoittavan informaatiota, että olevan valikoivaa; yksilöillä on esimerkiksi taipumusta pitää enemmän samankaltaisista kuin erilaisiksi koetuista

⁹⁵ H6, 9.

⁹⁶ Rainio & Helkama 1974, 171.

⁹⁷ Rainio & Helkama 1974, 174.

⁹⁸ Goffman 1971, 27.

ihmisistä.⁹⁹ Goffmanin mukaan onkin hieman paradoksaalista, että vaikka olemme kiinnostuneita pinnan alle jäävästä todellisuudesta, keskitymme kuitenkin hanakasti näennäiseen ja sen tarjoamiin vihjeisiin, eleisiin ja viittauksiin.¹⁰⁰ Näistä koostuu yksilön esitys, tietty toimintakaavio, jolla esittäjä pyrkii luomaan vaikutelman tai vaikuttamaan yleisöönsä.¹⁰¹ Esityksensä aikana yksilö pyrkii usein tähdentämään tiettyjä asioita. Tällöin hän *dramatisoi*, eli selventää ja sävyttää toimintaansa jollakin tavalla, ja *idealiso* – tuoden ihannekuvan mukaista vaikutelmaa julki ilmaisemalla yhteisön ihannearvoja. Harvemmin ihannekuva ja todellisuus vastaavat täysin toisiaan ja juuri tästä syystä yksilö pyrkii esityksensä aikana peittämään ristiriitaisia arvoja ja keskittyy haluamansa vaikutelman luomiseen.¹⁰² Samansuuntaisesti toteavat myös Rainio ja Helkama (1974), joiden mukaan harva haluaa esimerkiksi korjata vääriä, mutta miellyttäviä havaintoja itsestään. Yksilö määrittelee itseään jatkuvasti toisen henkilön tai ryhmän avulla.¹⁰³

Kävin jokaisen haastateltavani kanssa läpi *suntio* – nimikkeen herättämiä ajatuksia ja lähes jokainen identifioi itsensä juuri *suntio*ksi ja termi koettiin tärkeäksi. Vahtimestari oli monelle väärä sana kuvaamaan omaa työtä, sillä *suntio* sijoittui vastaajien mielikuvissa nimenomaan kirkkoon. ”On oikeen lätkä, että *suntio*”¹⁰⁴ totesi eräs haastateltava ja ”lätkä” (= nimikyltti) selvästi *dramatisoi* hänen kohdallaan omaa esitystä. Moni kertoi myös jostakin erityisosaamisestaan, jonka käyttäminen tuntui korostavan omaa toimintaa työssä, joka muutoin koettiin varsin rutiininomaiseksi ja taustalla tapahtuvaksi. Kielitaidon käyttäminen ja kirkon esitleminen turisteille, esitteiden teko, teknisenä tukena toimiminen, kahvikattaukseen panostaminen ja ”jos tekee vähän enemmän kun sen perustason”¹⁰⁵ olivat kaikki omaa esitystä värittäviä tekijöitä. Nämä olivat kaikki suhteellisen näkyviä elementtejä, jotka *dramatisoivat* *suntion* toimintaa – ja myös mielenkiintoisella tavalla yhdistyvät *suntion* ihannekuvaan, johon palaan myöhemmin. Muutama vastaajan kohdalla esityksen *dramatisoinniksi* tulkitsin myös tilanteet, joissa *suntio*iden tuli poistaa tilaisuudesta häiritseväksi koettu henkilö ja vastaajani olivat tuolloin pyrkineet

⁹⁹ Rainio & Helkama 1974, 85.

¹⁰⁰ Goffman 1971, 267–268.

¹⁰¹ Goffman 1971, 26–27.

¹⁰² Goffman 1971, 58, 225.

¹⁰³ Rainio & Helkama 1974, 85, 139.

¹⁰⁴ H4, 3.

¹⁰⁵ H3, 9-10.

toimimaan parhaan arviointikykyänsä mukaan. Tällaisissa yllättävissä tilanteissa, joissa suntuolle on langennut lopullinen päätävävalta, on suntuio näyttäytynyt enemmänkin järjestyksenvalvojana. Se on kuitenkin vaatinut nimenomaan häiriötilanteen ja suntuion aktivoitumisen, jotta suntuion rooli yleisön silmissä olisi mahdollisimman selvä. Goffman käyttää käsitettä *dramatisoimispakko*, jossa esitystä tulee tehostaa jollakin eleellä tai repliikillä.¹⁰⁶ Esimerkiksi poliisin tai sotilaan esitys jää yleisölle harvoin sanattomanakin epäselväksi jo virka-asusta johtuen, mutta vaikka suntuioilla on usein käytössään tumma virkapuku, eivät haastateltavani ainakaan korostaneet asun tuomaa vaikutusvaltaa. Suntuio jäänee virkapuvussa poliisin ja siviiliasuisen henkilön välimaastoon ja taustalla tapahtuvaa esitystä tuleekin pukeutumisen lisäksi dramatisoida tarvittaessa muilla tavoilla, elein tai sanoin.

Lähestyin haastateltavieni ihannearvoja pyytämällä heitä haastattelutilanteessa kuvailemaan hyvän suntuion ominaisuuksia. Nämä ihannekuvat auttoivat minua määrittelemään sitä vaikutelmaa, minkä suntuio pyrkii esityksellään luomaan. Esityksensä idealisoinnilla yksilö havainnollistaa yhteisön tunnustamia arvoja ja yrittää toimia sellaisella tavalla, joka luontuvat omaan ihannekuvaan. Goffman ei varsinaisesti puhu roolikäyttäytymisestä, mutta näkisin esityksen idealisointiin liittyvän toiminnan pohjautuvan rooliodotuksista, jotka ohjaavat ja rajoittavat yksilön käyttäytymistä. Rainion ja Helkaman (1974) mukaan rooliodotukset ovat luonteeltaan normatiivisia ja niiden pohjalta yksilön toiminta nähdään joko neutraalina, se palkitaan tai sitä paheksutaan.¹⁰⁷ Yhteisön arvot, tässä tapauksessa kirkon, voidaan löytää esimerkiksi Suntuion ammattitutkinnon perusteista, jossa suntuion työn arvoperustaksi todetaan usko kolmiyhteiseen Jumalaan ja kristillinen ihmiskäsitys.¹⁰⁸ Nämä arvot näkyivät haastateltavieni vastauksissa kenties selvimmin silloin, kun he puhuivat ihmisten kohtaamisesta ja lähimmäisenä olemisesta. Hyvä suntuio pitää haastateltavieni mielestä henkeä yllä, osaa palvella ihmisiä, tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa, antaa aikaansa toisille, palvelee pyytämättä, kohtaa, pysähtyy ja huomioi muut. Suntuot kokivat, että moni kirkkoon tuleva odottaa kohdatuksi tulemista ja heidän tulee täyttää tuo tarve parhaan kykyänsä mukaan. Näin kristillinen ihmiskäsitys, ihminen Jumalan kuvana, muotoutuu suntuion esityksessä sellaiseksi

¹⁰⁶ Goffman 1971, 41.

¹⁰⁷ Rainio & Helkama 1974, 227.

¹⁰⁸ Suntuion ammattitutkinto 2012, 29.

ihannearvoksi, jonka mukaan suntio pyrkii kohtaamaan ihmiset. Viittasin aikaisemmin myös suntioiden korostamaan yksilölliseen erityisosaamiseen, jolla he dramatisoivat esitystään. Kaikki mainitut taidot, kirkon esittelystä tietotekniikassa auttamiseen, risteävät kohtaavan suntion kanssa. Näiden taitojen käyttäminen vaikuttivat vastaajien taholta ilmentävän erityistä pysähtymistä ja oman aikansa antamista toiselle.

Haastateltavieni mielestä hyvä suntio on myös näkymätön. Jo suntion julkisivuun ja ulkonäköön sisältyi tietty näkymättömyyden ulottuvuus – liikkuminen ei saanut olla sellaista, että se kiinnittää huomion. Näkymättömyyden ihanne piti sisällään myös lavasteiden valmistelussa tapahtuvat toimet. Hyvä suntio oli haastateltavieni mielestä ammattitaitoinen moniosaaja, joka tuntee talon missä on töissä. Hän tietää missä mitäkin on ja mitä tiloja tarvitaan, pysyy aikataulussa ja on tarvittaessa näkymätön.¹⁰⁹ Tulkitsin näkymättömyyden niin, että suntio huomiota herättämättä kunnostaa ja ylläpitää lavasteita niin, että ne tarvittaessa palvelevat yleisöä moitteettomasti. Onnistunut vaikutelma suntion läsnäolosta tuntui olevan sellainen, missä suntio pysyy taka-alalla mutta samanaikaisesti tietoisena kaikesta. Suntion tulee toisin sanoen olla läsnä, mutta ei näkyvästi läsnä.

Aikaisemmin suntion julkisivun yhteydessä esille nousi kiireen ja arvokkaan liikkumisen hankala yhdistelmä. Liikkuvuuden tulkitsin kolmanneksi ihanteeksi, joka on suhteellisen looginen kohtaavan suntion kanssa, mutta haastava yhdistää näkymättömyyteen. Lähes kaikki suntiot kuvailivat omaa työtään fyysiseksi, jopa raskaaksi, mutta samalla sellaiseksi johon suntion on oltava valmis. Askeleita kertyi työpäivän aikana runsaasti ja käsi- ja selkävaivoja esiintyi, mutta hyvän suntion oli vastaajieni mielestä silti kyettävä fyysiseen työhön, eikä pelätä ruumiillista työtä.¹¹⁰ Tämä nähtiin jopa edellytyksenä alaa harkitseville. Haastateltavat kuvailivat työnsä sisältävän paljon siivoamista, joka oli työmäärältään yllättänyt monet työsuhteen alussa. Palveluammattien harjoittajat ilmaisevat Goffmanin mukaan esiintymisensä tehokkuutta usein nimenomaan liikkeellä, sillä sen tarkoituksena on antaa hyvä kuva palvelun tasosta ja laadusta.¹¹¹ Eräs suntio käytti ilmaisua reipas ja rivakka, kuvaillessaan

¹⁰⁹ H4,6. H2, 3.

¹¹⁰ H1, 5, 7. H2, 4. H3, 11.

¹¹¹ Goffman 1971, 89.

työssä toivottuja ominaisuuksia¹¹². Reippaus ja rivakkuus ovat vauhdikkaita käsitteitä ja yhdistän ne juurikin liikkeeseen. Suntio, joka kykenee toimimaan rivakasti, on hyvä suntio. Huomionarvoista mielestäni on se, että vastaajieni keski-ikä oli 52,5 vuotta ja sekä naisten, että miesten työkyvyn on todettu heikkenevän selvästi ikävuosien 52–58 välillä. Ikääntyminen vaikuttaa siihen, miten yksilön työkykyyn suhtaudutaan työyhteisössä – ja tämä omalta osaltaan heijastuu yksilön itsearviointiin.¹¹³ Muutama vastaaja nosti itsekkin esille iän ja rivakkuuden ajoittaisen raskaan yhdistelmän. Yksi vastaajista erottui muista siinä, että hän oli työyhteisössään asettanut rajat fyysisille vaatimuksille ja sai apua työssään tapahtuviin siirtoihin ja nostoihin – vaikka se vaati esimieheltä erityisjärjestelyjä.¹¹⁴

Idealisoimisen näkökulmasta suntio pyrkii siis luomaan vaikutelman kohtaavasta ja liikkuvasta suntiosta, joka on tarvittaessa näkymätön. Nämä ovat toisiaan täydentäviä ihanteita, mutta ajoittain myös vaikeita tai mahdottomia toteuttaa samanaikaisesti. Yllättävässä tilanteessa suntio joutuu esimerkiksi luopumaan näkymättömyydestä voidakseen tilanteen niin vaatiessa liikkua ja kohdata enemmän. Goffmanin mukaan yksilö pyrkii usein myös salaamaan sellaisia toimintoja, jotka eivät istu ihannekuvaan hänestä.¹¹⁵ Haastateltavieni puheissa esiintyikin muutamia esimerkkejä sellaisesta toiminnasta, jota suntion ei tule näyttää. Ei saa istua paikoillaan tekemättä mitään, ei saa olla epäsosiaalinen tai tyly eikä saa kolistella tai liikkua huomiota herättävästi. Goffman ei kuitenkaan tarjoa näkökulmaa sen vaihtoehdon suhteen, jos yksilö ei halua tai pystykään esityksellään ylläpitämään ihannekuvan mukaista vaikutelmaa. Yksi haastateltavistani ei halunnut luoda liikkuvan suntion vaikutelmaa oman terveytensä kustannuksella, tosin hän ei myöskään korostanut sen olevan mikään esitystä heikentävä tekijä. Toinen vastaaja kuvaili suntio-opiskelijoita ja totesi, että kaikki eivät yksinkertaisesti sovellu alalle sillä suntiolla on esimerkiksi oltava sosiaalisia taitoja.¹¹⁶ Mutta entä jos suntio onnistuu olemaan näkymätön ja liikkuva, mutta kohtaa ihmisiä heikosti – onko hän huono suntio? Viittasin aiemmin rooliodotuksiin, joista esitysten idealisointi viestii. Vaikka suntion esitystä idealisoivat seikat saivat erilaisia painotuksia eri vastaajien kohdalla,

¹¹² H1, 8.

¹¹³ Colliander & Ruoppila & Härkönen 2009, 133–134.

¹¹⁴ H3, 11.

¹¹⁵ Goffman 1971, 58.

¹¹⁶ H7, 11.

korostivat kaikki haastateltavani kohtaamisen taitoja ja asetan sen siksi tärkeimmäksi ihanteeksi. Kohtaamaton suntio käyttäytyy tällöin odotusten vastaisesti ja kohtaamattoman suntion roolikäyttäytyminen on ristiriidassa rooliodotusten kanssa. Ratkaisu tämän kaltaisessa tilanteessa, jota voidaan kutsua myös roolikonfliktiksi, on esimerkiksi Rainion ja Helkaman (1974) mukaan vaihtoehtoisesti rooliodotusten opettelu, rooliodotusten asettaminen tärkeysjärjestykseen tai joissain tapauksissa irtautuminen yhteisöstä kokonaan.¹¹⁷ Eräs haastateltavani totesi rohkaisevasti haastattelun lopuksi, että kukaan ei ole seppä syntyessään ja suurimman osan asioista voi oppia – vaikka siinä menisikin enemmän aikaa.¹¹⁸ Tällä hän viittasi nimenomaan siihen, että työn fyysiseenkin raskauteen tottuu ja lähes jokainen on kykeneväinen oppimaan sosiaalisia taitoja, niin halutessaan. Viesti oli joka tapauksessa se, että sosiaaliset taidot on hallittava.

3.3 Suntion yleisö

Esityksen yksityiskohtainen tarkastelu ainoastaan esittäjän näkökulmasta on varsin rajoittunut tapa, sillä esityksellä pyritään nimenomaan vaikuttamaan muihin ja se syntyy aina vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Usein yksilön esitykseen saattaakin liittyä tavalla tai toisella useampi yksilö ja heidän välillään tapahtuvasta yhteistoiminnasta syntyy uusia vaikutelmia. Goffman käyttää käsitettä *esitysryhmä* kattamaan minkä tahansa yksilöjoukon, joka yhteistyössä asettaa näyttämölle jonkin rutiinin.¹¹⁹ Mutta kuka tai ketkä siinä tapauksessa ovat yleisöä, ketkä esittäjiä? Eikö kaikilla vuorovaikutukseen osallistuvilla ole sekä oma katsojakuntansa, että ryhmä- ja yksilöesityksensä käynnissä? Goffman ratkaisee asian niin, että se yksilö tai esitysryhmä joka kiinteimmin vastaa vuorovaikutustapahtuman lavastuksesta, voidaan nähdä esittäjänä. Esimerkeiksi hän tarjoaa myymälässä liikkuvan ostajan tai toimistossa vierailevan asiakkaan – kummallakaan heistä ei ole mahdollisuutta muuttaa oman esityksensä lavastusta, jolloin he auttamatta jäävät enemmän yleisöksi. Esittäjä on usein myös vuorovaikutuksessa se aktiivisempi osapuoli, joka saattaa dramatisoida esitystään enemmän.¹²⁰ Palaan varsinaiseen esitysryhmään myöhemmissä luvuissa, mutta seuraavaksi tarkastelen suntion esitykseen osallistuvaa yleisöä ja katsojakuntien välisiä eroavaisuuksia.

¹¹⁷ Rainio & Helkama 1974, 242-244.

¹¹⁸ H7, 11.

¹¹⁹ Goffman 1971, 89-91.

¹²⁰ Goffman 1971, 105.

Haastatteluaineistossani olennaiseksi käsitteeksi muodostui kirkon ovi. Ovesta voi astua sisään kuka tahansa, tuttu tai tuntematon, jolla tilanne tai tarve voi olla mikä tahansa. Oven merkitys oli keskeinen kohtaavan suntion esityksessä – suntiot näkivät itsensä vastaanottajina, tervetulleeksi toivottajina ja myös tarkkailijoina asiattomien kävijöiden varalta. He kokivat olevansa se ensimmäinen kontakti ja kirkon käyntikortti:

”mehän ollaan se ensimmäinen kontakti niille ihmisille, jotka tulee taloon – ja tavallaan on matala kynnyks lähestyä meitä, vaikka pappi on ihan samanlainen ihminen kun mekin, niin jotenkin se vaan mielletään vaikeammin.”¹²¹

Kuvausten myötä yleisö alkoi saada erilaisia sävyjä ja näiden pohjalta kahdeksi pääryhmäksi muodostui asiakas ja seurakuntalainen. Kutsun edellä mainittuja yleisöksi, sillä molemmat ryhmät astuvat valmiisiin lavasteisiin, joissa varsinkin kohtaavalla ja liikkuvalla suntiolla on todennäköisemmin aktiivisempi ote ja dramatisoidumpi esitys suhteessa asiakkaaseen tai seurakuntalaiseen.

Haastateltavani viittasivat usein vuorovaikutustilanteisiin, joissa kohdattiin joko täysin satunnaisia ohikulkijoita tai kirkollisten toimitusten yhteydessä kasteperheitä, vihkipareja ja surevia omaisia. Näitä kohtaamisia yhdisti niiden hetkellisyys ja ainutkertaisuus. Surevat ihmiset, laitapuolen kulkijat, kasteperheet, juhlavieraat, asiattomat kävijät ja ulkopuoliset tilojen käyttäjät – konteksti usein paljasti vuorovaikutussuhteen luonteen. Päädyin nimeämään tällaiset henkilöt asiakkaiksi, samaa eksaktia ilmaisua käytti myös muutama suntio itse. Satunnaiset ohikulkijat kohdattiin niin iloissa kuin suruissa:

”..kun ovesta voi tulla kuka tahansa. Välillä on tilanteita, että täällä ei oo ketään niinku virallisesti hengellistä työntekijää paikalla. Jos hän haluaa puhua, haluaa tulla kohdatuksi niin ei oo paljon vaihtoehtoja. Sit taas toisaalta meikäläinen on siinä.”¹²²

Kohtaava suntio oli suntion esitysten idealisoinnissa tärkein ihanne. Edellä kuvattu tilanne on siksi mielenkiintoinen kahdesta syystä. Siinä suntio pääsee toisaalta toteuttamaan oman työnsä perustehtävää, jossa kristillinen ihmiskäsitys ohjaa palvelemaan kaikkia kirkkoon tulevia samanarvoisina ja ainutlaatuisina. Hyvä suntio antaa näin aikaansa, kohtaa ja pysähtyy ihmisten edessä. Toisaalta vastaaja erottaa itsensä ”virallisesta hengellisestä työntekijästä” ja olosuhteista johtuen joutuu omaksumaan hetkellisesti useampia rooleja. Vaihtoehtoja ei ole,

¹²¹ H2, 5.

¹²² H7, 6.

mutta ”meikäläinen on siinä” on tulkittavissa vastaajan asettumisena kohtaavan sution lisäksi hengellisen työntekijän rooliin. Suntio voikin suhtautua asiakaspalvelutilanteeseen esimerkiksi yleisenä sielunhoitona.¹²³ Vaihtoehtoisesti suntio voi myös käyttää apunaan roolikorostusta (role casting). Tällöin hän ehdollistaa omaa käyttäytymistään yleisölle ääneen sanomalla esimerkiksi: ”en ole pappi, mutta..” tai ”kirkon työntekijänä näkisin asian niin, että..”. Näin hän tuo selvästi ilmi kahden eri roolin mukaisen käyttäytymisen mutta voi jättää sen aikaansaaman ristiriidan ratkaisematta.¹²⁴

Monen asiakkaan kohdalla kirkossa käyntiin liittyy jokin suurempi elämäntapahtuma tai muutos. Kastetilaisuuden yhteydessä suntio opastaa käytännön asioissa, miten tilaa voi esimerkiksi käyttää tai mistä lapsi voi saada kastepuvun. Vihkimisessä suntio lähettää hääparin matkaan ja aikataulun mahdollisesti pettäessä pitää häävieraat ajan tasalla. Siunaustilaisuuksissa surevan asiakkaan kohtaaminen on sekin kertaluontoinen ja myös poikkeuksellinen hetki, jossa sureva voi esiintyä vihaisena, itkuisena tai täysin ilmeettömänä.¹²⁵

”Ja sit tota suntio-opinnoissakin puhuttiin, että ihmisten suru ilmenee eri lailla, että voi jotain ilkeilyjä tulla. Muistan joku muistotilaisuus oli ja omainen rupes valittamaan, että keittiössä ne astiapyyhkeet, et ne kaikki ei oo samaa väriä.”¹²⁶

Sution käsikirjassa neuvotaan ottamaan mahdollinen kritiikki puolustelematta vastaan ja pyrkiä erottamaan, mikä palaute lähtee asiakkaan surusta ja mikä todellisista puutteista.¹²⁷ Moni haastateltavani kuvaili surevan kohtaamista erityistilanteeksi, jossa henkilö on kohdattava ”vähän eri lailla”¹²⁸ ja ”pitää osata lukea vähän, että mitä sä voit puhua ja mitä se ihminen kaipaa”¹²⁹.

Elämäkokemuksesta, tilannetajusta tai siitä, että on itse kokenut läheisen poismenon, todettiin olevan hyötyä. Mutta tilanteet, joissa esimerkiksi vainaja on lähellä omaa ikää, voivat vaikuttaa yllättävänkin voimakkaasti.¹³⁰

¹²³ Sekä katolisen, että protestanttisten kirkkojen piirissä on perinteisesti tehty ero yleisen ja erityisen sielunhoidon välillä. Yleisessä sielunhoidossa maallikon tarkoituksena on huolehtia toisen ihmisen jaksamisesta – erityinen sielunhoito on sielunhoidollisen koulutuksen saaneen papin, lehtorin, diakonin tai nuorisotyönohjaajan antamaa psyykkiseen hyvinvointiin keskittyvää sielunhoitoa. Jälkimmäinen on aina nähtävissä henkilökohtaisena sielunhoitosuhteena, jossa toimitaan tavoitteellisesti. Peltomäki 2014, 12.

¹²⁴ Rainio & Helkama 1974, 239.

¹²⁵ Muilu 2001, 102–106.

¹²⁶ H5, 3.

¹²⁷ Muilu 2001, 105.

¹²⁸ H4, 5.

¹²⁹ H2, 7.

¹³⁰ H7, 9.

Kirkollisten toimitusten yhteydessä kohdattujen asiakkaiden lisäksi kirkon ovesta saattaa astua sisään satunnaisia ohikulkijoita, joista osa paljastuu asiattomiksi kävijöiksi. Toisinaan asiattomuus käy ilmi vasta jälkikäteen, esimerkiksi varkautena tai löydettyinä huumeneuloina. Mutta välillä haastateltavani ovat onnistuneet estämään asiattomuudet esityksensä dramatisoinnilla ja puuttamalla suoraan toimintaan. Koska suntiolta odotetaan valvovaa otetta tällaisissa tilanteissa, saattaa se herättää suntiossa itsessään myös pelkoa. Kaikki eivät kokeneet omaavansa riittäviä valmiuksia puuttua esimerkiksi sellaiseen toimintaan, johon saattaa sisältyä väkivallan uhkaa.¹³¹

Suntioden vuorovaikutussuhde seurakuntalaisiin oli kiinteämpi asiakkaisiin verrattuna ja kirkossa käymisen ja tilaisuuksiin osallistumisen tiheys erotti seurakuntalaiset muista. Suntio kohtaa jokaisen kirkon ovesta sisään astuvan, mutta seurakuntalaisten kohdalla kiinteys ja tuttuus loi suhteeseen tiettyä vastavuoroisuutta:

”Tottakai kun tässä monta vuotta on ollut niin sitä tulee tutuksi ihmisten kanssa. Tietää ilot ja surut ja niitä puhuu sit kaikkien kanssa.”¹³²

”Ne tulee tutuks ja kaupassakin naureskelevat ja tervehtivät, siinä sit muutama sana, että mites tää päivä on mennyt.. mulla kauppareissu saattaa kestää muutaman tunnin”¹³³

Haastateltavani kokivat, että seurakuntalaiset usein näkevät myös näkymättömän suntion ja etenkin vanhempi sukupolvi kiittää ja osoittaa arvostusta suntion työtä kohtaan.¹³⁴ Vastavuoroisuus toi vuorovaikutussuhteeseen myös negatiivisia sävyjä. Seurakuntalaiset saattavat antaa suoraa palautetta ja huomauttaa, jos suntio on esimerkiksi unohtanut vaihtaa liturgisen värin kirkkosalissa tai on kattanut kahvipöydän eri tavalla. Palautteeseen suhtautuminen tuntui suntioille olevan vaikeampaa, sillä verrattuna asiakkaaseen seurakuntalainen oli monelle läheisempi, jolloin esiintymistapaan sisältyvää kohteliaisuuden vaikutelmaa oli välillä vaikea ylläpitää. Palaan näihin *esitystä haittaaviin häiriöihin* myöhemmin.

Oma jännitteensä tuntui haastatteluaineistoni perusteella vallitsevan vielä erikseen suntioden ja aktiivisimpien seurakuntalaisten välillä. Moni kutsui heitä myös vapaaehtoisiksi, jolla he saattoivat viitata joko todellisiin henkilöihin

¹³¹ H2, 6.

¹³² H3, 4.

¹³³ H9, 6.

¹³⁴ H3, 7 & H5, 4 & H6, 7.

tai mielikuviin vapaaehtoistyön lisäämisestä seurakunnissa.¹³⁵ Vapaaehtoistyössä huolta herätti sekä vapaaehtoisten löyhä sitoutuminen, että suntion työn korvaaminen vapaaehtoistyöllä. Jälkimmäinen liitettiin työn arvostukseen ja kokemukseen siitä, että omaa työtä ei voi tehdä tai toistaa kuka tahansa:

*”Sekin on tietysti jännä asia, että katsotaanko näin että suntion työtä voi tehdä kuka tahansa? Ei vapaaehtoisia oikein muissa työaloissa ole. Minun mielestä ei tätä työtä pysty tekemään kuka tahansa.”*¹³⁶

Moni haastateltavani yhdisti lisääntyneen vapaaehtoistyön kirkon heikkenevään taloustilanteeseen ja henkilöstömenojen vähentämiseen, joihin viittasin kappaleessa 1.3 Seurakunta työyhteisönä. Suntion työn tulevaisuus näyttäytyi monelle epävarmana. Useat tutkimukset¹³⁷ osoittavat, että työn epävarmuuden kokemuksilla on lukuisia kielteisiä ja hyvinvointia heikentäviä vaikutuksia. Esimerkiksi työstään epävarmat kokevat enemmän roolien epävarmuutta kuin työttömät. Työntekijä ei tiedä tulisiko hänen ponnistella enemmän säilyttääkseen työpaikkansa vai etsiä uutta, varmempaa työpaikkaa. Tämä luo turvattomuutta ja rooliristiriitoja, jotka voivat johtaa stressin kokemuksiin.¹³⁸ Haastateltavani näkivät vapaaehtoistyön lisäämisen uhkana, sillä sen nähtiin muuttavan ja supistavan suntioiden ammattiroolia – varsinkin suntion ammattitutkinnon suorittaneet kokivat asian näin.¹³⁹ Vapaaehtoistyöntekijöiden ja -tehtävien lisääntyminen näyttäytyi heistä itsestään riippumattomana ilmiönä ja suntioiden työtehtävien korvaaminen vapaaehtoistyöllä koettiin loukkaavana ajatuksena. Tämä selvästi kärjisti vapaaehtoistyön kielteisiä vaikutuksia.

¹³⁵ Kirkon näkökulmasta seurakuntalaisten osallistuminen kuuluu kirkon perusolemuksen. Jokainen on osallinen 2015 – linjauksen mukaan: ”Kirkon vapaaehtoistoiminnan peruseriaatteenä on se, että jokainen on tervetullut toimimaan tavallisen ihmisen taidoin. Toimintaan mukaan tulevan ei tarvitse olla luterilaisen kirkon jäsen tai kristitty. Työntekijän vastuulla on arvioida, millaisiin tehtäviin kukin vapaaehtoistyöstä kiinnostunut sopii ja räätälöitävä tehtäviä erilaisille ihmisille.” Suntion työssä nämä räätälöidyt tehtävät näkyvät esimerkiksi jumalanpalveluksessa avustamisena, keittiötyössä ja kirkkopäivystäjien rekrytoinnissa.

¹³⁶ H8, 9.

¹³⁷ Esimerkiksi 72 tutkimusta kattava Sverke & Hellgren & Näeswall (2002): No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences.

¹³⁸ Colliander & Ruoppila & Härkönen 2009, 147.

¹³⁹ H1, 8. H6, 15. H8, 9,

3.4 Sution minä näyttämöllä

Minuudesta puhuttaessa viitataan tyypillisesti yksilön ymmärrykseen omasta itsestään. Minuus rakentuu ja muuttuu kanssakäymisessä toisten kanssa, jolloin yksilö voidaan nähdä melko riippuvaisenakin toisista ihmisistä.¹⁴⁰ George Herbert Meadin mukaan minän rakenne voidaan nähdä kaksiosaisena, johon kuuluvat objektiminä ja subjektiminä. Näistä kahdesta objektiminä kykenee arvioimaan itseään itsensä ulkopuolelta ja syvälle juurtuneempi subjektiminä toimii sokeammin, lähes spontaanisti. Molemmat minät ovat sosiaalisia siinä suhteessa, että ne käyvät dialogia keskenään, sekä ovat myös herkkiä vuorovaikutukselle.¹⁴¹ Monet muutkin minäteoreetikot (Cooley, Sullivan) ovat korostaneet minäkäsityksen sosiaalista luonnetta ja miten muiden ihmisten käsitykset meistä itsestämme heijastuvat jokaisesta minäkuvasta.¹⁴²

Goffmanin teatterimaailmasta lainatut käsitteet, esittäjästä yleisöön, saattavat johtaa lukijansa helposti epätietoisuuden valtaan. Onko esityksistä erotettavissa esittäjän minuus vai onko kaikki puhtaasti vaikutelmien hallintaa ja roolien näyttelemistä? Goffman itse erottaa teatterin ja todellisuuden toisistaan kahdella tavalla. Teatterin näyttämöllä tapahtuvat esitykset ovat fiktiivisiä, arkielämän kohtaamiset taas todellisia ja ennen kaikkea – niitä ei ole harjoiteltu etukäteen. Toiseksi teatteriesityksen aikana kaksi roolihenkilöä esimerkiksi esittäytyvät toisilleen näyttämöllä ja tätä tapahtumaa seuraa teatteriyleisö, mutta todellisuudessa roolihenkilöt ja yleisö sulautuvat yhteen. Arkielämän kohtaamisissa yksilön esitys mukautuu vuorovaikutuksen yhteydessä toisen esitykseen ja molemmat toimivat samalla myös toistensa yleisönä.¹⁴³ Mutta kuinka lujasti yksilö itse uskoo siihen vaikutelmaan, jonka hän vuorovaikutuksen yhteydessä pyrkii luomaan? Goffmanin mukaan on ensinnäkin mahdollista, että esittäjä eläytyy täysin osaansa ja on syvästi vakuuttunut esityksensä todenmukaisuudesta. Tällöin hän toimii täysin vilpittömästi. Vaihtoehtoisesti esittäjä ei sisäistä osaansa ja suhtautuu siihen kyynisesti. Hän ei usko omaan esitykseensä ja suhtautuu välinpitämättömästi yleisöönsä. Kyyninen esittäjä saattaa kuitenkin, esimerkiksi muihin tavoitteisiin päästäkseen, harhauttaa yleisöään ja onnistua kyynisyydestään huolimatta luomaan halutun vaikutelman itsestään. Näin ei toimita aina itsekkäistä syistä, toisinaan kyynikko voi päätyä

¹⁴⁰ Suoninen 2011, 68, 73.

¹⁴¹ Suoninen 2011, 69.

¹⁴² Helkama & Myllyniemi & Liebkind 2005, 362.

¹⁴³ Goffman 1971, 9.

harhautukseen esimerkiksi yleisön omaa etua ajatellen.¹⁴⁴ Esittäjän vilpittömyyden suhteen on siis nähtävissä kaksi ääripäätä ja Goffmanin mukaan voimmekin lähtökohtaisesti olettaa, että yksilö liikkuu varsin usein kyynisyyden ja vilpittömyyden välillä.

Voidaanko siis väittää, että vilpittömän esittäjän esityksen aikana yleisö on samalla tekemisissä yksilön *minän* kanssa? Meadin tavoin Goffmanin tarkastelee yksilöä kaksiosaisesti, mutta hieman eri näkökulmasta; esittäjänä sekä roolihahmona.¹⁴⁵ Esittäjä on tekijä, joka hioo ja harjoittelee osaansa ja rakentaa vaikutelmia. Roolihahmossa näyttäytyy persoonallisemmat ominaisuudet, mutta sen taakse kätkeytyy jopa hieman manipulatiivinen yksilö, joka valikoidusti tarjoaa esitettyä minää ja tämän yleisö usein suosiolla ostaa.¹⁴⁶ Philip Manning (1992) kutsuu tätä Goffmanin ”kahden minän teesiksi”, jossa yksilön todellinen minä on näkymätön oman edun tavoittelija ja näkyvä minä esitys, jossa pyritään saavuttamaan oman edun kannalta hyödyllisiksi katsottuja seikkoja.¹⁴⁷ Goffman katsoo, että jos yleisö sisäistää minän esitetyle roolihahmolle, on se onnistuneen esityksen tulos – ei syy.¹⁴⁸ Yksilön minuus syntyy näin vuorovaikutuksen yhteydessä ja syvät kokemukset minuudesta voidaan tulkita sen hetkisen roolin vahvaan eläytymiseen.¹⁴⁹ Siinä missä Mead on jäsentänyt minuuden rakentumista teoreettiselta kannalta, on Goffman keskittynyt puhtaasti vuorovaikutusprosessien kuvaamiseen. Loppujen lopuksi yksilön sisäinen mielenmaisema ja minuuden olemus ovat dramaturgisessa lähestymistavassa saaneet verrattain vähän huomiota osakseen. Myöhemmässä tuotannossaan Goffman vähitellen päätyikin olemaan aidon minän suhteen enemmän ateisti kuin agnostikko. Tästä huolimatta hän piti yksilön esittämää minuutta vuorovaikutussuhteiden kannalta ensiarvoisen tärkeänä asiana.¹⁵⁰

Halusin kysyä haastateltaviltani miten he kokivat oman minuutensa työtä tehdessään; oliko työtä mahdollista tehdä sillä persoonalla, minkä itsellään näki tai itsessään koki. Kiinnostavaa oli, että jokainen suntio vastasi kysymykseen

¹⁴⁴ Goffman 1971, 27–29.

¹⁴⁵ Goffman 1971, 270.

¹⁴⁶ Goffman 1971, 270–271.

¹⁴⁷ Peräkylä 2001, 360.

¹⁴⁸ Goffman 1971, 271.

¹⁴⁹ Suoninen 2011, 83.

¹⁵⁰ Peräkylä 2001, 360–361.

myöntävästi ja katsoi, että omaa minuutta oli mahdollista näyttää myös työyhteisössä:

”Kyllä kyllä. Ei tarvii muuttua miksikään.”¹⁵¹

”Joo, kyllä. Kyllä mä oon ihan oma itseni. En oo teeskennellyt.”¹⁵²

”Jos mä alan esittämään jotain muuta.. minkä takia muut arvostais sitä? Mä en oo näyttelijä kuitenkaan.”¹⁵³

Vaikka Goffmanin mukaan yksilön minuus syntyy vuorovaikutuksessa ja kertoo vain rooliin eläytymisestä, voidaan suntioiden antamissa vastauksissa nähdä toisenlainen ristiriita. Kuten aikaisemmin on tullut ilmi, jokainen esitys on tilanteenarviointi, jossa yksilö säätelee ja kontrolloi käyttäytymistään. Yksilö pyrkii luomaan ihannevaikutelmia painottamalla esitystä selventäviä tekijöitä ja salaamalla esitystä heikentäviä seikkoja.¹⁵⁴ Haastateltavani eivät kuitenkin tuoneet tällaisia seikkoja esille, vaikka vuorovaikutuksen kontrolloimiseen viitattiin muissa asiayhteyksissä. Tämä voidaan osittain selittää sillä, että itseä on usein vaikea nähdä toiminnassa.¹⁵⁵ Goffmanin mukaan yksilö ei läheskään aina ole tietoinen oman esiintymisensä itseilmaisesta tai mahdollisesta laskelmoinnista.¹⁵⁶ Näin annetut vastaukset voidaan nähdä ehdottoman tosina vastaajille itselleen, mutta kuitenkin subjektiivisina kokemuksina joita tässä tutkimuksessa tarkastellaan eri näkökulmasta käsin. Haastattelemani suntiot kokivat voimakkaasti tekevänsä omana itsenään suntion työtään ja tämän tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä tulkiten sen niin, että he kaikki eläytyvät suntion osaansa voimakkaasti ja lienevät usein myös vilpittömiä esityksissään. Suntioiden minäkuvan ihanteet¹⁵⁷ näyttäytyivät positiivisessa valossa, joka saattaisi viitata siihen, etteivät he näe ammattiroolinsa sisällä suurta eroa todellisen minänsä ja ihanneminänsä välillä.

¹⁵¹ H4, 5.

¹⁵² H8, 8.

¹⁵³ H7, 9.

¹⁵⁴ Goffman 1971, 76.

¹⁵⁵ Suoninen 2011, 128.

¹⁵⁶ Goffman 1971, 16.

¹⁵⁷ Minäkuvat voidaan Rosenbergin (1979) mukaan nähdä kolmenlaisina: ihannoidut mielikuvat (mielikuva täydellisestä ihmisestä), ihanneminät (realistinen kuva paremmasta minästä) ja moraaliset ihanneminät (millainen minun pitäisi olla). Helkama & Myllyniemi & Liebkind 2005, 370.

4. Yhteinen esitys

4.1 Riippuvuuden side

”..kun on se pyhä kolmiyhteys: suntio, kanttori ja pappi..”¹⁵⁸

Haastateltavani työskentelivät hyvin erikokoisissa seurakunnissa ja tämä tuotti muutamia haasteita analyysin suhteen. Koska tutkimusaiheeni koskee suntion työssä tapahtuvaa vuorovaikutusta, näen työyhteisön sisäiset sosiaaliset kohtaamiset yhtä tärkeinä vuorovaikutuksen muotoina kuin sen ulkopuolella, asiakkaiden ja seurakuntalaistenkin kanssa tapahtuvat. Halusin siis joltakin osin tarkastella suntion roolia suhteessa työtovereihin. Haastateltavieni erilaisista työyhteisöistä johtuen päädyin rajaamaan vuorovaikutusprosessien tarkastelut yksinomaan pappeihin. Kysyin jokaiselta haastateltavaltani pappien kanssa tehdystä yhteistyöstä, ja se näyttäytyi varsin merkittävänä vuorovaikutussuhteena monelle.

Tähän asti olen tarkastellut esitystä puhtaasti yksilön näkökulmasta. Goffmanin mukaan monesti tietyn vaikutelman luominen voi pohjautua myös useamman yksilön yhteiseen toimintaan. Yksilöt liittyvät ryhmäksi asettaakseen näyttämölle jonkin yksittäisen rutiinin.¹⁵⁹ Tällaista ryhmää Goffman kutsuu *esitysryhmäksi*, jossa yhdessä tuotettu esitys voi koostua useistakin erillisistä yksilösuorituksista, mutta niiden lopputuloksena syntyy joka tapauksessa selvä ryhmävaikutelma. Yhdeksi esimerkiksi Goffman tarjoaa USA:n mielisairaaloissa järjestettyjä hautajaisia, joissa potilaat haudataan sairaala-alueelle, vaikka tilaisuuteen ei saapuisi yhtäkään omaista. Sairaalan pappi, hautaus toimiston johtaja ja muutama todistaja kokoontuvat yhteen ja esittävät hautajaisiin kuuluvat roolit ja toimittavat rituaalin asianmukaisesti loppuun asti.¹⁶⁰ Esimerkki havainnollistaa tyypillistä esitysryhmän toimintaa, joka tässä tapauksessa toteutetaan ilman yleisöä mutta voidaan yhtä hyvin asettaa näyttämölle myös yleisön ollessa läsnä. Esitysryhmän eroa yleisöön voidaan ilmentää kahdella tavalla. Ensinnäkin esitysryhmän jäsenyys luo asianomaisten välille suhteen, molemminpuolisen riippuvuuden siteen, joka edellyttää luottamusta toisten käyttäytymisen suhteen. Kuka tahansa esitysryhmän jäsenistä voi varomattomalla käytöksellään saada esityksen näyttämään esimerkiksi huvittavalta tai asiattomalta. Esitysryhmän jäsenillä on siis verrattain enemmän valtaa suhteessa

¹⁵⁸ H1, 5.

¹⁵⁹ Goffman 1971, 89–91.

¹⁶⁰ Goffman 1971, 94.

yleisöön. Toiseksi ero esitysryhmän jäsenten välillä on pienempi kuin esittäjän ja yleisön välillä. Esitysryhmä pyrkii ylläpitämään yleisön edessä tiettyä vaikutelmaa itsestään, mutta he harvemmin kykenevät ylläpitämään samaa vaikutelmaa toistensa edessä. Näin ryhmän sisällä kunkin yksilön julkisivu ei välttämättä tuota samanlaista vaikutelmaa ja ryhmässä alkaa vaikuttaa Goffmanin sanoin tietynlainen ”tuttavuus”, joka syvenee sen mukaan miten usein ryhmä toimii yhdessä.¹⁶¹ Riippuvuuden ja vastavuoroisuuden side on esitysryhmän tärkein selittävä tekijä, sillä yksilö tarvitsee nimenomaan ryhmäkumppaniaan päästääkseen näyttämöllä luomaan tavoittelemansa vaikutelman.

Jumalanpalvelusten ja kirkollisten toimitusten (kaste, vihkiminen ja hautaus) valmistelu ja toteutus muodostavat suntion työssä eräänlaisen ytimen ja näihin tapahtumiin liittyä aina myös tilaisuutta toimittava pappi tai papisto¹⁶². Toimitukset voidaan dramaturgisessa viitekehyksessä nähdä rutineina, jotka pappi, kanttori ja suntio asettavat näyttämölle ja yhteisesityksellään pyrkivät synnyttämään ja säilyttämään yleisössä haluttua vaikutelmaa. Yleisönä voidaan nähdä tilaisuuteen osallistuvat seurakuntalaiset, sillä heillä ei ole esityksen suhteen niin paljoa valtaa ja osittain heitä varten vaikutelma myös rakennetaan. Tavoitteet vaikutelmille riippuvat tilaisuuden luonteesta. Esimerkiksi ehtoollisjumalanpalvelusta on kuvattu Jumalanpalvelusten kirjassa (2000) seuraavasti:

”Messun ytimenä ovat Jumalan sana ja sen saarna sekä ehtoollisen sakramentti. Niihin kytkeytyvät erottamattomasti seurakunnan rukous, tunnustus ja ylistys. Kolmiyhteinen Jumala ja hänen hyvät tekonsa sekä koko pelastushistoria ovat messussa läsnä ja kohtaavat ihmisen hänen elämäntilanteessaan.”¹⁶³

Raamatun tekstin lukemisella, saarnalla, musiikilla ja ehtoollisen vietolla pyritään vaikutelmaan, jonka myötä messuun osallistuva jollakin tasolla kokee tulevansa kohdatuksi Jumalan kanssa. Papin, kanttorin ja suntion yhteisesitykseen sisältyy edellisten suurehkojen kokonaisuuksien lisäksi lukuisia pienempiä vivahteita, joilla dramatisoidaan haluttua vaikutelmaa. Papin kohdalla esimerkiksi päälle puettu alba, stola ja messukasukka, alttarilla seisominen, polvistuminen, kumartaminen, kulkeminen ja ristinmerkkien tekeminen, käsien kohottaminen ja levittäminen ovat kaikki papin omaa esitystä dramatisoivia toimintoja.¹⁶⁴ Suntion

¹⁶¹ Goffman 1971, 94–95.

¹⁶² Muilu 2001, 77.

¹⁶³ Jumalanpalvelusten kirja 2000.

¹⁶⁴ Sariola 2001, 56, 64.

esitystä on tässä tutkimuksessa jo tarkasteltu, mutta ehtoollisjumalanpalvelukseen liittyen mainittakoon ainakin kirkkosalissa liikkuminen, yleinen valvonta, kolehdin kerääminen, kirkonkellojen soittaminen ja seurakuntalaisten palveleminen. Lisäksi suntio valmistelee esitykselle sopivan lavastuksen, joka tukee vaikutelman ylläpitoa: liturgiset värit, valaistus, alttarikukat, palavat kynttilät ja alttarille katettu leipä ja viini tähtäävät kaikki haluttuun vaikutelmaan. Goffman rinnastaa esitysryhmän salaseuraan, sillä ryhmän jäsenien välillä on side, joka ei ulotu yleisöön. Esitysryhmän näyttäytyminen tehokkaana edellyttää sen tekemän yhteistyön luonteen ja määrän salaamista.¹⁶⁵ Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että suurin osa ehtoollisjumalanpalveluksen yleisöstä ei osallistu tilaisuuden suunnitteluun tai toteuttamiseen. Saapuessaan kirkkotilaan he varsin nopeasti erottavat, ketkä kuuluvat kyseisen messun esitysryhmään ja ovat alttiita hyväksymään ylläpidetyn vaikutelman, sillä se näyttäytyy heille valmiina ja hiottuna, kömmähdyksistäkin huolimatta:

”Jumalanpalveluksissa on semmonen ominaisuus, ainakin meillä, että yleisö ei oikein tiedä miten ne yksityiskohdat pitäis mennä, mut ei se koskaan menekään just niinku on suunniteltu. Saattaa olla, että alttarilta joku rukous ei pääty ameneen tai kanttori ei heti muista alottaa, tai soittaa sen amenen päälle.. mitä tahansa tämmöstä.”¹⁶⁶

Vastaja erottaa tässä jumalanpalvelusta toteuttavan tahon omaksi ryhmäkseen (alttarilla lausuttu rukous viittaa pappiin, musiikista vastaa kanttori sekä myös vastaja itse liittyy itsensä heihin viitatessaan ”meihin”). Vastaja käytti myös oma-aloitteisesti ilmaisua yleisö viitatessaan seurakuntalaisiin, jotka toimivat esitysryhmän katsojakuntana. Sosiaalipsykologiassa on yleisesti käytössä *sisäryhmän* ja *ulkoryhmän* käsitteet tutkittaessa ryhmien välisiä suhteita. Sisäryhmään kuuluvat yksilöt tuntevat kuuluvansa yhteen ja käyttävät ”me” – ilmaisua samassa merkityksessä. Ne, joiden ei katsota kuuluvan sisäryhmään, kuuluvat selvästi erottuvaan ulkoryhmään ja juuri ulkoryhmän eksistenssi tekee sisäryhmän olemassaolon ylipäätään mahdolliseksi. Mitä enemmän ulkoryhmien taholta koetaan uhkaa, sitä enemmän sisäryhmän jäsenten välillä alkaa esiintyä keskinäistä solidaarisuutta ja kiinteyttä.¹⁶⁷ Sisä- ja ulkoryhmää ei kuitenkaan tule sekoittaa Goffmanin esitysryhmään ja yleisöön. Vaikka esitysryhmän sisällä esiintyy molemminpuolista riippuvuutta ja tuttavallisuutta, tähtää esitysryhmä aina toimintaan ja yhteisvaikutelman luomiseen. Suhde yleisöön on lujasti

¹⁶⁵ Goffman 1971, 117.

¹⁶⁶ H6, 12.

¹⁶⁷ Rainio & Helkama 1974, 304–305.

vuorovaikutteinen, toisin kuin sisä- ja ulkoryhmien välillä, joita erottaa toisistaan kilpailu, konflikti ja jopa avoin vihamielisyys.¹⁶⁸ Jonkinlainen kilpailuasetelma oli nähtävissä suntioiden ja vapaaehtoisten välillä, johon viittasin kappaleessa 3.3 Suntion yleisö, mutta vastaavaa kilpailua saati vihamielisyyttä en havainnut muissa yhteyksissä.

4.2 Yhteisen esityksen onnistuminen

Varsin usein esitysryhmän jäsenet saavat yhteistä esitystä ajatellen kukin eri määrän näyttämöllistä vaikutusvaltaa.¹⁶⁹ Yksilölliset osuudet eroavat toisistaan; monesti tietty yksittäinen henkilö saa esimerkiksi etuoikeuden säädellä näyttämötoiminnan kulkua¹⁷⁰ - jumalanpalveluksessa tällainen henkilö on usein palvelusta johtava pappi, liturgi. Yksilöt eroavat ryhmäkumppaneistaan myös siinä, käyttävätkö he aikaansa enemmän asiatoimintaan vai esittämiseen:

”Tosiaan se meidän kouluttaja sanoi hauskaasti, että suntio tekee kaiken sen todellisen työn ja sit pappi tulee paikalle ja varastaa koko shown.”¹⁷¹

Suntio ja pappi rakentavat molemmat yhteisesitystä, mutta asiatoimijat, usein suntiot, näyttäytyvät yleisön edessä vähemmän, kun taas esittämiseen keskittyvien seremoniaroolien vastuulle voidaan enemmän laskea vaikutelmien ylläpito.¹⁷² Moni haastateltavistani koki oman ryhmäjäsensyytensä tässä viitekehyksessä varsin merkittäväksi. Yhteiset esitykset koettiin tärkeiksi ja suntion valmistelevat toimenpiteet ja osaaminen liitettiin erottamattomasti papin toimenkuvaan; ilman suntion työpanosta papit eivät voisi pitää toimituksia tai jotakin niistä jäisi olennaisesti puuttumaan. Tässä kontekstissa lähes kaikki haastateltavani painottivat voimakkaasti heikkoa tiedonkulkua ja tilaisuuksia koskevan informaation puuttumista. Jotta suntio voisi toteuttaa oman työnsä, tarvitsee hän etukäteen tiedon esimerkiksi seinälle laitettavista virsistä, mikrofoneista ja valkokankaan virittämisestä:

”..niin jotkuthan hyvinkin ajoissa kertoo kaiken ja pitää sitä ilmoittamista kunnia-asiana. Mut on myöskin pappeja, jotka ei ehkä tahallaan tee, mut eivät muista, niin se ottaa päähän.”¹⁷³

¹⁶⁸ Rainio & Helkama 1974, 313.

¹⁶⁹ Goffman 1971, 113.

¹⁷⁰ Goffman 1971, 109.

¹⁷¹ H5, 3.

¹⁷² Goffman 1971, 115.

¹⁷³ H1, 5.

”Onko se vähättelyä vai ajattelemattomuutta vai mikskä ne luokittelis sit sen, että sitä tietoa ei tule. Sit kuitenkin meiltä odotetaan, että pitäis tehdä tietyt asiat – mut me ei todellakaan olla ajatustenlukijoita.”¹⁷⁴

”Nekin papit tietää hyvin keneltä tulee hyvin vähän tietoa ennen jotain tilaisuutta. Ne saattaa tulla viittä vailla tänne ja sanoa, että onks ne kolme mikkiä laitettu? Ja flyygeli siirretty siihen.”¹⁷⁵

Suntiot kokivat ryhmäjäsennytyensä merkittäväksi suhteessa pappeihin, mutta liittivät huonon tiedonkulun oman työnsä heikkoon arvostukseen. Monessa eri asiayhteydessä kävi haastateltavien kanssa ilmi suntion työn valmistelevalta ulottuvuus ja näkymättömän suntion työn merkitys. Valmistelut jäivät kuitenkin suntiosta riippumattomista syistä usein keskeneräisiksi, jos tieto suntiolta vaadituista asioista oli puutteellista. Kuten ylläolevat lainaukset kertovat, suntioilta on odotettu asioita joita he eivät ole pystyneet toteuttamaan. Kun rooliin kohdistettu odotus on ristiriitainen, epäselvä tai estää toisen roolikäyttämisen, on siinä Rainio & Helkaman (1974) mukaan klassisen roolikonfliktin ainekset, joita esiintyy hyvin usein juuri työelämässä.¹⁷⁶ Suntioiden pettymykset tiedonkulkuun ovat yhdenmukaisia aikaisempien vuosien Kirkon työolobarometrien ja vuoden 2014 Julkisen alan työhyvinvointitutkimusten kanssa. Niiden perusteella tiedonkulku on aihe, johon kohdistuu usein tyytymättömyyttä ja tiedonkulku koetaan heikoksi kaikilla työaloilla – myös esimiestasolla.¹⁷⁷ Jotta yksilö voisi täysipainoisesti esittää osansa ja kokea olevansa esitysryhmän jäsen, tulee Goffmanin mukaan esitystä koskevat ohjeet tavoittaa kaikki jäsenet. Jos joltakulta esitysryhmän jäseneltä pidetään tietoja salassa, estää se häntä toteuttamasta rooliaan, eikä hän myöskään kykene vakuuttamaan yleisöään niin tehokkaasti.¹⁷⁸

Muutama suntio koki omaa esitystä rikkovaksi tekijäksi sen, että joutui esimerkiksi juuri ennen messun alkua menemään kirkkotilaan laittamaan virsiä:

”..kun tuo toinen virsitalu on tuolla penkkien takana niin jos siinä istuu ihmisiä niin se on nolo homma mennä sanomaan, että anteeks, mun pitäis päästä vaihtamaan virsiä.”¹⁷⁹

Vaikutelman ylläpito näkymättömästä suntiosta järkkyy, kun yleisöä joudutaan esimerkiksi tässä tapauksessa häiritsemään. Hyvän suntion tulee myös olla

¹⁷⁴ H2, 6.

¹⁷⁵ H3, 2.

¹⁷⁶ Rainio & Helkama 1974, 239–240.

¹⁷⁷ Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014, 27.

¹⁷⁸ Goffman 1971, 100–101.

¹⁷⁹ H9, 6.

tietoinen kaikesta ja osata vastata kysyttäessä – siksi myös tämän takia tiedon puuttuminen koettiin raskaaksi. Suntio ei pysty tarjoamaan informaatiota, jos sellaista ei ole saatavilla. Suntion ja papin muodostaman esitysryhmän sisällä vallitsi Goffmanin kuvaama tuttavallisuus ja moni haastateltava pyrkikin selittämään tiedonkulun heikkoutta pappien persoonakohtaisilla eroavaisuuksilla. Ne papit tiedettiin keneltä tarvittavat tiedot sai etukäteen ja keneltä ei. Papit olivat ”persoonia kaikki”¹⁸⁰ joista tietää ”kenelle pitää antaa oikealta, kenelle vasemmalta”¹⁸¹. Tiedonkulun ongelmia suntiot pyrkivät ratkaisemaan eri tavalla. Colliander & Ruoppisen & Härkösen (2009) mukaan työntekijä pyrkii ristiriitatilanteessa joko kontrolloimaan itseään ja toista osapuolta tai turvautuu puolustusreaktioon, jolloin hän välttelee ja antaa periksi tai vaihtoehtoisesti hyökkää välittämättä toisesta osapuolesta. Puolustautuminen on enemmän nähtävissä joko-tai reaktioksi, jolloin ristiriita harvoin ratkeaa kaikkia osapuolia tyydyttävällä tavalla. Tilanteen kontrollointi ja vastuunotto taas on menetelmänä sekä-että, jossa pyritään sekä kompromissiin, että ratkaisemaan ristiriita.¹⁸² Osa suntioista huolehtikin tiedonsaannista itse niin, että esimerkiksi soitti tietojen perään hyvissä ajoin ennen tilaisuutta. Näin pyrittiin ehkäisemään ristiriidan syntyminen ja mahdollistamaan oman esityksen onnistuminen. Osa jätti soittamatta:

”..et ei oo mun velvollisuus alkaa soittelee, että mitä sä tarviit. Sun velvollisuus on kysyä, onko sitä ja tätä, jos tarvitsee jotain”¹⁸³

Vastaaja oli pettynyt heikkoon tiedonkulkuun ja puolustautui antamalla periksi. Myös hän pyrki ratkaisemaan ristiriidan, mutta eri tavalla; suntio kuvasi ”opettavansa” tällä tavalla muita työntekijöitä ja kiinnittämään näin huomiota tiedonkulun merkitykseen. Toinen totesi heikon tiedonkulun olevan ikuisuusongelma, johon on vain totuttava.¹⁸⁴

4.3 Suntion tausta-alue

Tämän tutkimuksen alussa tarkastelin suntion julkisivua lavastuksen ja henkilökohtaisen julkisivun näkökulmasta, jotka kaikki kuuluivat näkyvään viestintävälineistöön. Lavastus voidaan usein sijoittaa johonkin kiinteään ja

¹⁸⁰ H1, 5.

¹⁸¹ H3, 5.

¹⁸² Colliander & Ruoppila & Härkönen 2009, 224–225.

¹⁸³ H2, 7.

¹⁸⁴ H6, 5-6.

pysyvään paikkaan, josta Goffman käyttää myös käsitettä julkialue.¹⁸⁵ Sellaisena voidaan nähdä esimerkiksi jokin tietty kirkko, jossa yksittäisiä esityksiä säännönmukaisesti toteutetaan. Näiden esitysten yhteydessä tiettyjä ilmaisia painotetaan, ja toisia vaimennetaan. Julkialueen yhteydessä tavataan Goffmanin mukaan toinen merkittävä alue, niin sanottu *tausta-alue*.¹⁸⁶ Tällä alueella vaimennetut toimet ja ilmaiset pääsevät paremmin julki, siellä suunnitellaan ja rakennetaan keskeneräisiäkin vaikutelmia. Tausta-alueelle voidaan piilottaa rituaaleissa tarvittavaa tarpeistoa ja henkilökohtaisen julkisivun mahdollisia yksittäistekijöitä. Lisäksi tausta-alue toimii hengähdyspaikkana; siellä esitysryhmän jäsenet voivat rentoutua, jättää julkisivunsa ja käydä esitystään läpi etäältä. Tausta-alue on aina yhteydessä tiettyyn esitykseen ja vain siellä tuon esityksen vaikutelma voidaan myös kyseenalaistaa.¹⁸⁷

Haastatteluaineistoni perusteella Goffmanin kuvaamaa tausta-aluetta näytti joltakin osin kuvaavan sakasti – kaikissa kirkkorakennuksissa sijaitseva huone, jossa kirkollisten tilaisuuksien toimittajat useimmiten valmistautuvat. Myös suntio on sakastissa mukana esimerkiksi neuvomassa tekstinlukijoita ja pukemassa papit jumalanpalveluspukuihin.¹⁸⁸ Sakastissa on mahdollista käyttäytyä hieman epämuodollisemmin, mutta ei kaiken aikaa:

”.. ja saatetaan laskea leikkiä ja muuta, sillä lailla.. tietysti sitten kun on enemmän ihmisiä ja on joku palvelus päällä niin sillohan siinä on ihan eri juttu. Että suoritetaan se sakastirukous ja sen jälkeen ollaan hiljakseen eikä turhia puhuta. Se niinku rauhoittuu se tilanne siitä.”¹⁸⁹

Suntion käsikirjassa viitataan myös sakastirukoukseen ja ohjeistetaan, että rukouksen jälkeen keskustelua tulee välttää.¹⁹⁰ Eräs haastateltava kuvaili kiusalliseksi kokemaansa välikohtausta, jossa hänen kollegansa oli juurikin sakastirukouksen jälkeen jatkanut kovaäänisesti puhumista, eikä ”osannut kunnioittaa toisten tarvetta keskittyä”¹⁹¹ Sakasti voidaankin sakastirukoukseen asti nähdä jonkinasteisena rentoutumispaikkana, mutta rukouksen jälkeen se mitä ilmeisimmin säilyy vain ulkoisilta puitteiltaan tausta-alueena. Esityksen jälkeen sakastissa saatetaan jälleen purkautua esimerkiksi esityksen kulusta: ”siellä

¹⁸⁵ Goffman 1971, 119.

¹⁸⁶ Goffman 1971, 124.

¹⁸⁷ Goffman 1971, 124-125.

¹⁸⁸ Sariola 2001, 71-72.

¹⁸⁹ H4, 1-2.

¹⁹⁰ Sariola 2001, 72.

¹⁹¹ H9, 7.

naureskellaan sitten, että ei kukaan huomannu mitään vaikka siitä unohtu tää juttu.”¹⁹² Vaihtoehtoisesti esitys jää toisinaan suntion osalta purkamatta:

”..ja kyl se tilaisuuksien jälkeen jos tossa ei oo ite paikalla niin saattaa olla albat laitettu siihen ja ne on lähteny menemään. Ei välttämättä sillä lailla tuu palautetta heti.”¹⁹³

Jäin kuitenkin pohtimaan suntion työn tausta-alueita. Sakastissa esitysryhmä käy läpi esitystä ja Goffmanin mukaan vastaavissa kulisseissa on mahdollista karistaa tietyt julkisivun piirteet, esiintymistapaa ja ulkonäköä koskevat vaatimukset. Mutta suntuolta odotetaan työn virallisen määritelmän ja haastatteluaineistoni perusteella palvelemista kaikkialla, myös sakastissa. Vaikka haastateltavani kuvailivat sakastia paikaksi, jossa esitystä käydään esitysryhmässä läpi ja jossa voidaan hieman naureskella yleisöltä piilossa, tuli suntuoiden silti tilanteesta riippumatta ylläpitää tiettyä näkymättömyyttä ja moitteettomuutta, sillä sen katsottiin kuuluvaksi ammattiroolin ihanteisiin. Voidaanko tästä tulkita, että sakasti tarjoaa kokonaisvaltaisemman tausta-alueen esimerkiksi papille kuin mitä se on suntuolle? Aina palveluammattien edustajat eivät Goffmanin mukaan pääse soveltamaan tausta-alueen strategiaa.¹⁹⁴ Esimerkiksi hän tarjoaa hotellin keittiötä, joka tarjoaa tausta-alueen siellä työskenteleville kokeille, mutta ei tarjoilijoille sillä he palvelevat sekä keittiön, että ruokasalin puolella. Oven ollessa keittiön auki, saattaa se häiritä kokkeja tai hotellin omistajia sillä tausta-alue näyttäytyä kaikille ruokasalissa istuville. Tarjoilijoita tämä ei häiritse, sillä heidän esityksensä on kaikkialla sama. Aineistoni jäi joka tapauksessa tältä osin puutteelliseksi ja koen, että minun olisi pitänyt haastattelutilanteissa kysyä tarkemmin sakastista tai muista vaihtoehtoisista taka-alueista.

5. Häiriötekijät

5.1 Tahattomat eleet

Olen aikaisemmin esityksistä puhuttaessa viitannut siihen, että yksilö haluaa hänet otettavan vakavasti. Yleisö myös lähtökohtaisesti luottaa siihen, että asiat esityksen aikana ovat juuri sitä miltä ne näyttävät ja vähäisilläkin seikoilla on jokin merkitys. Tämä tarjoaa hedelmällisen lähtökohdan onnistuneen vaikutelman luomiseen, mutta sisältää Goffmanin mukaan myös melko ongelmallisen

¹⁹² H6, 12.

¹⁹³ H4, 5.

¹⁹⁴ Goffman 1971, 127.

kääntöpuolen. Yleisö tarkkailee esittäjän pienimpiäkin eleitä ja viittauksia, jolloin väärinymmärryksen riski kasvaa nopeasti melko suureksi. Jokin satunnainen ilmiö tai lipsahdus voi saada merkityksen, jota esittäjä itse ei lainkaan ole tarkoittanut.¹⁹⁵ Onnistuneen vaikutelman luominen tai sen ylläpitäminen ei aina onnistukaan, sillä esitystä voi horjuttaa monet häiriöt. Seuraavaksi käyn läpi näiden häiriöiden päätyyppejä ja niiden yleisiä tunnusmerkkejä.

Eräs haastateltavani kertoi olevansa varsin nauravainen ihminen ja pohtineensa, että ”pitäisikö yrittää olla totisempi”¹⁹⁶. Hän totesi yrittävänsä toimia aina tilanteeseen sopivalla tavalla, mutta nauraminen oli joinakin hetkinä häirinnyt vaikutelman luomista. Toinen totesi paiskovansa usein ovia, koska oli räväkkä ihminen, ja työtoveri oli tästä huomauttanut.¹⁹⁷ Goffman käyttää käsitettä *tahattomat eleet*, viitattaessaan kaikkiin varsin yleisesti tunnistettuihin tekijöihin, jotka rikkovat tavoitevaikutelmia.¹⁹⁸ Yksilö saattaa esityksensä aikana vahingossa horjahtaa, röyhtäistä tai haukotella. Hän saattaa tahattomasti vaikuttaa liian kiinnostuneelta tai vaihtoehtoisesti välinpitämättömältä änkyttämällä, hermoilemalla, nauramalla tai kiukuttelemalla.¹⁹⁹ Yksi suntioista huomasi yhä pohtivansa erään asiakkaan kohtaloa, joka usein oli käynyt hänen kanssaan keskustelemassa, mutta kadonnut äkillisesti syytä kertomatta. Suntio koki, että oli kiireisenä päivänä antanut liian välinpitämättömän vaikutelman itsestään ja loukannut tällä asiakasta.²⁰⁰ Tahattomia eleitä voikin esiintyä juuri kiireen yhteydessä; näitä hetkiä moni kuvasi sellaisiksi, joissa samanaikaisesti useampi henkilö esittää toiveita ja pyyntöjä ja suntio pyrkii näitä mahdollisimman tehokkaasti toteuttamaan:

”Oli viis asiaa yhtä aikaa, sit olin ihan, että mihin suuntaan mä meen ekana. Vähän pitää kattoo tilanteen mukaan, että jos ei oo ihan hötty asia niin pyytää, että istutko hetkeksi oottamaan.”²⁰¹

Yleisö ei aina mahdollisesti tiedä tai näe, että suntio pyrkii hoitamaan samanaikaisesti montaa asiaa, ja pyyntö istua ja odottaa rikkoo kohtaavan suntion vaikutelmaa. Eräs toinen suntio kuvaili vastaavanlaista tilannetta ja priorisoinnin asettamia haasteita; paineen alla tehdyt päätökset johtivat suosimiseen, jossa

¹⁹⁵ Goffman 1971, 61.

¹⁹⁶ H2, 3.

¹⁹⁷ H9, 4.

¹⁹⁸ Goffman 1971, 62.

¹⁹⁹ Goffman 1971, 62–63.

²⁰⁰ H3, 6-7.

²⁰¹ H5, 7.

kirkkoherran asia hoidettiin ennen seurakuntalaista ja seurakuntalainen joutui odottamaan vuoroaan kauemmin. Tämän hän jälkikäteen arvioi epäreiluksi toiminnaksi.

Myös lavastus voi tahattomasti jäädä keskeneräiseksi tai vääränlaiseksi.²⁰² Haastateltavani olivat ajoittain unohtaneet esimerkiksi alttarikukat alttarilta, kynttilöiden sytyttämisen, kahvinkeiton tai liturgisen värin vaihtamisen. Nämä saattoivat kyseisenä hetkenä tuntua suuriltakin virheiltä ja jäädä vaivaamaan pitkäksi aikaa. Lisäksi yksilöstä riippumattomat tekijät ja sattumukset voivat Goffmanin mukaan vääristää vuorovaikutuksessa välittyvää viestiä.²⁰³ Haastaviksi suntiot kokivat tilaisuudet, joista ei oltu saatu tietoa etukäteen tai tieto oli osoittautunut vääränlaiseksi. Tilaisuuteen on osallistunut esimerkiksi enemmän yleisöä kuin etukäteen on ajateltu ja suntion kattamat tarjoilut ovat loppuneet kesken. Tämän kaltaisissa hämmentävissä tilanteissa yleisössä voi Goffmanin mukaan syntyä epätietoisuutta ja tyytymättömyyttä, vaikka yksilö harvoin on sellaista alun perin tarkoittanut.²⁰⁴

5.2 Sopimaton tunkeilu

Goffman kuvaa sopimatonta tunkeilua sellaiseksi yllättäväksi tilanteeksi, jossa ulkopuolinen vahingossa eksyy esityksen näyttämölle tai tausta-alueelle. Tällöin esittäjä jää kiinni ikään kuin ”itse teosta” jos hän kokee ettei hänen toimintonsa luonnukaan tarkoin varjeltuun vaikutelmaan.²⁰⁵ Tämä voisi suntion työssä tarkoittaa sellaista tilannetta, jossa asiakas tai seurakuntalainen löytää suntion esimerkiksi sellaisten lavasteiden lomasta, joissa toimiminen yllättää yleisön ja saa suntion hämilleen. Tällaisia tilanteita oli muutamia, suntio on työskennellyt esimerkiksi kirkon piha-alueilla tai siivonnut saniteettitiloja ja asiakkaan eksyessä näihin tilanteisiin on se herättänyt hänessä ihmetystä.²⁰⁶ Asiakas on suntioiden mukaan ilmeisesti kokenut, että suntion toiminta sillä hetkellä ei ole luontunut ennakkokäsityksiin tai – oletuksiin suntion työstä.²⁰⁷ Eräs vastaaja muisteli mennyttä sunnuntaiaamun messua, jonka aikana satoi runsaasti lunta. Hän kuvaili kolanneensa vuoroin lunta ja vuoroin valvoneensa kirkkosalia:

²⁰² Goffman 1971, 63.

²⁰³ Goffman 1971, 62–63.

²⁰⁴ Goffman 1971, 227.

²⁰⁵ Goffman 1971, 226.

²⁰⁶ Goffman 1971, 226.

²⁰⁷ Goffman 1971, 226.

”Sitten menin kolehdin jälkeen jatkamaan, että pääsevät ulos niin yks herra tuli kirkon penkistä ja sanoi, että hän on katsonut kun sinä koko ajan olet puskenut täällä niin hän tekee tän loppuun. Sillon tuntui, että hetkinen – oonko minä tän arvoinen? Että tulee auttamaan tuolla tavalla.”²⁰⁸

Ulkopuolisen tarjoutuminen avuksi herätti suntiassa ristiriitaisia tunteita.

Lumityöt on tehty vaivihkaa ja taustalla, mutta seurakuntalaisen mukaantulo aiheutti hämmennystä. Henkilökohtaisella julkisivulla ja ulkonäöllä on eri merkitys kirkon sisällä ja kolehdinkeruussa, kuin ulkona lumisateessa. Tästä syystä seurakuntalaisen tarjous tehdä lumitöitä näyttäytyi sopimattomana tunkeiluna, sillä se horjutti suntion ylläpitämää vaikutelmaa näkymättömästä suntiosta.

Sopimatonta tunkeilua esiintyi kuitenkin verrattain vähän. Tätä saattaa osin selittää suntion tausta-alueen mahdollinen puuttuminen, jolloin yleisöllä ei varsinaisesti ole paikkoja mihin tahattomasti eksyä. Toisaalta tausta-alueen selvittäminen jäi tässä tutkimuksessa puutteelliseksi, jolloin asian tarkempi selvitys voisi mahdollisesti tuottaa täysin uudenlaisia näkökulmia sopimattoman tunkeilun suhteen.

5.3 Kömmähdykset ja kohtaukset

Toisinaan yksilö voi harkitsemattomasti toimia niin, että hänen oma tai esitysryhmänsä tavoitevaikutelma särkyä. Goffman puhuu tahdittomuuksista ja lainaa esimerkkinään Hyvän käytöksen käsikirjaa.²⁰⁹ Varsinkin tuntemattomien seurassa on syytä harkiten laskea leikkiä ja varoen viitata arkaluontoisiin seikkoihin. Jos tahallisia ja tarkoitusperäisiä lausahduksia kuitenkin pääsee tapahtumaan, ovat ne Goffmanin mukaan kömmähdyksiä esityksessä. Moni suntiokin tuntui tunnistavan tällaiset riskit vuorovaikutuksessa. Asia ilmaistiin niin, että keskustelun aikana ”ei voi sanoa ihan mitä sattuu”²¹⁰ ja ”ei voi mennä sanomaan, että ei kuulu mulle.”²¹¹. Kömmähdyksiä kuitenkin tapahtuu, jolloin jälkikäteen oli mietitty, olisiko pitänyt jättää jokin asia sanomatta tai punnita omia sanoja tarkemmin. Eräs suntio oli pidemmän aikaa pyrkinyt ohjeistamaan kirkon tiloja käyttävää ryhmää ja haasteeksi olivat osoittautuneet eri kulttuuritaustat, keskinäinen ymmärrys ja ”rasistikortin esiin vetäminen”²¹². Hän kuvaili tasapainoillessa sen kanssa miten ilmaista epäkohdista, esimerkiksi tilojen

²⁰⁸ H9, 8.

²⁰⁹ Goffman 1971, 227.

²¹⁰ H1, 7.

²¹¹ H3, 9.

²¹² Suntion ohjeistaessa ryhmää, oli suntion vaatimuksia moitittu syrjiväksi. H8, 7.

siistinä pitämisestä, selvästi mutta toisia kunnioittaen: ”siinä pikkasen saa olla tota varovainen, mulla on ehkä tapana sanoa joistain asioista ehkä vähän liian napakasti.”²¹³ Napakkuus tuntui kömmähdykseltä, sillä eripuraa pääsi syntymään, vaikka suntio olisi omalla esityksellä halunnut päästä toisenlaiseen lopputulokseen. Suntio joutui ottamaan tilanteessa johtajuusroolin ja pyrki ohjaamaan ryhmää tiettyyn käyttäytymistapaan ja välittämään heille vaadittua normistoa. Rainio & Helkaman (1974) mukaan johtajan tulee osoittaa olevansa luotettava ja lojaali, jotta ryhmä olisi vastaanottavainen. Toisaalta, johtajan tulee monesti etsiä uusia ratkaisuja ja näin poiketa yhdenmukaisesta käyttäytymisestä, joka ei aina miellytä muita ryhmäläisiä. Tätä johtajaan kohdistuvaa ristiriitaa kutsutaan konformisuusparadoksiksi ja tässä yhteydessä suntion joutuessa johtajuusrooliin, särkyi väistämättä suntion esityksen kuunteleva ja palveleva vaikutelma. Suntio ei voinut esiintyä yhdenmukaisena ryhmän kanssa, jolloin tämä näyttäytyi kömmähdyksenä kohtaavan suntion esityksessä.

Tahattomat eleet, sopimattomat tunkeilut ja kömmähdykset voidaan Goffmanin mukaan tulkita harkitsemattomiksi toiminnoiksi ja näitä esitystä haittaavia häiriöitä harvemmin tarkoituksellisesti tavoitellaan.²¹⁴ Mutta toisinaan yksilö saattaa toiminnallaan rikkoa aikaansaadun vaikutelman täysin tietoisena siitä, että katkaisee sillä oman esityksensä ja seurauksena on erimielisyyttä.²¹⁵ Tällainen tietoinen toiminta näyttäytyy esittäjän aikaansaamana kohtauksena ja tunnettu sanonta ”panna toimeen kohtaus” kuvaa Goffmanin mukaan hyvin juuri sitä tapahtumasarjan ketjua, jossa aikaansaatu häiriö luo väistämättä uuden tilanteen.²¹⁶ Kohtauksia on erilaisia, yhdessä sellaisessa kahden yksilön välinen vuorovaikutus kiristyy huomiota herättävällä tavalla ja saattaa vaatia kolmansia osapuolia mukaan. Eräs haastateltavistani kuvasi vihkimiseen valmistautumista ja tilannetta, jossa morsian oli avoimesti tuohtunut suntion antamista ohjeista, muun muassa siitä ettei riisiä saanut heittää kirkon oven välittömässä läheisyydessä. Morsian oli asiaan liittyen yhteydessä kirkkoherraan ja suntiota puhuteltiin jälkikäteen asiasta:

”..minä en ollut mitään asiaa osannut hänen kohdallaan tehdä oikein. Kaikki oli pielessä. Suntio määrää missä kohtaa hän seisoo.. ja kaikkeni tein

²¹³ H8, 7.

²¹⁴ Goffman 1971, 227.

²¹⁵ Goffman 1971, 227.

²¹⁶ Goffman 1971, 227.

*nimenomaan sen parin kanssa. Tää oli semmonen kaikkein pahin, mikä on latistanut.. varmaan mulle jäi lopun ikää trauma siitä.*²¹⁷

Tässä kohtauksia voidaan tulkita tapahtuneen monella tasolla. Morsiamen ja suntion välillä, morsiamen ja kirkkoherran välillä ja kirkkoherran ja suntion välillä. Kohtausten aikana yksilöt näkevät toistensa esitykset jollakin tapaa tolkuttomina ja ryhtyvät arvioimaan niitä julkisesti – jolloin näyttämöllinen yhteistyö vaarantuu tai katkeaa.²¹⁸ Tutkimuksen näkökulmasta on tarpeetonta lähteä selvittämään, kuka oli ”oikeassa” tai kuka teki ”väärin”, mutta kohtauksia, jopa kaikki esitystä haittaavia häiriöitä, voidaan tarkastella rooliepisodin näkökulmasta. Katz ja Kahn (1967) ovat luoneet teoreettisen mallin informaation siirrolle, jossa roolit nähdään lähettämisen- ja vastaanotto-prosessina. Prosessi on nelivaiheinen; ensinnäkin roolin lähettäjä muodostaa mielikuvissaan rooliodotuksen (1), joka kohdistuu toiseen henkilöön ja tämän jälkeen kommunikoi odotuksensa sanoin tai elein roolin vastaanottajalle (2). Tämän jälkeen toinen ottaa vastaan kommunikoidun roolin (3), tai oman käsityksensä siitä, ja alkaa käyttäytyä tietyllä tavalla (4).²¹⁹ Roolin lähettäjä havainnoi vastaanottajan käyttäytymistä ja rooliepisodi alkaa ikään kuin alusta. Olennaista syklissä on, että missä siirtymässä tahansa, mutta erityisesti rooliodotuksen kommunikoinnin ja roolin vastaanoton välillä (vaiheet 2-3) voi tapahtua muutoksia. Ihmisten havainto- ja ajatteluprosessit muovaavat rooliodotuksia ja lopullinen käyttäytyminen voi näyttäytyä jopa täysin vastakkaisena alkuperäiselle informaatiolle. Rooliodotus muuttuu jos roolin lähettäjä ei kykene ilmaisemaan odotuksiaan tarpeeksi selvästi. Myös henkilöistä riippumattomat syyt saattavat häiritä prosessia (esimerkiksi stressi, melu) ja roolin vastaanottajan omat odotukset, kokemukset ja tilannekohtaiset tekijät vaikuttavat halukkuuteen ja kykyyn ottaa tarjottu rooli vastaan.²²⁰ Suntion kertomassa tapahtumasarjassa on mahdollisesti tapahtunut useita häiriöitä, kun asiaa tarkastellaan rooliepisodin näkökulmasta. Hääpäivä on usein ainutlaatuinen ja jännittävä hääparille itselleen ja valmistautumisessa tukeminen voi olla työntekijän näkökulmasta haastavaa. Arvoitukseksi jää, mitä morsian odotti suntiolta, miten hän tämän ilmaisi ja toisaalta miten suntio tulkitsi morsiamen lähetetyn rooliodotuksen ja millä tavalla käyttäytyi sen jälkeen. Katz ja Kahnin malli rooliepisodista auttaa kuitenkin

²¹⁷ H9, 9.

²¹⁸ Goffman 1971, 228.

²¹⁹ Katz & Kahn 1967, 182–183. Rainio & Helkama 1974, 232.

²²⁰ Rainio & Helkama 1974, 233.

käsitteellistämään sen mistä Goffmankin on eniten kiinnostunut; sosiaalisen vuorovaikutuksen herkkyydestä ja hauraudesta.

Toinen suntio muisteli kiireistä työpäivää, jolloin lyhyen ajan sisään tiivistyi jälleen useampi odotus tai pyyntö asiakkaiden ja seurakuntalaisten taholta:

”Mä lähdin hoitamaan kakkossasiaa ja se tyttö huusi perään, että ”hei sieltä yläkerrasta piti tuoda niitä liinoja!”, niin mä huusin sille, silloin ei ollu vielä porukkaa paljon paikalla, niin mä huusin sille ”hae ite omat liinas!”.”²²¹

Suntio kuvaili ärsyyntyneensä siitä, että suntion odotettiin hakevan liinoja vaikka ovet olivat auki. Hän itse kuvaili tätä ”pahimmaksi räjähdykseksi”²²² mitä työssä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa on tapahtunut ja tämän kaltainen tilanne, jossa esityksen sujuvuus tarkoituksellisesti rikotaan, on tulkittavissa myös kohtaukseksi. Rooliepisodin näkökulmasta rooliodotuksen vastaanottaja, tässä tapauksessa suntio, käyttäytyi tietoisesti lähetetyn odotuksen vastaisesti ja lähetti suorasukaisesti oman rooliodotuksensa kohdehenkilölle: ”hae ite omat liinas”. Kaikki kohtaukset luonnollisesti ovat vahingoksi yhteiselle esitykselle. Yksi haastateltavistani kertoi, että hänen toimintatapojaan oli kritisoitu työyhteisössä niin paljon, että hän nykyään pyrki pikemminkin tukahduttamaan itseään ja osaamistaan. Hänestä tuntui, että hänellä olisi enemmänkin annettavaa, jos työtoverit vain ”katsoisivat sitä hyvällä”.²²³ Muilta työntekijöitä saatu palaute näyttäytyi kohtauksina, sillä ne olivat rikkoneet esitysryhmän sisällä vallinneen harmonian ja johtaneet erimielisyyksiin. Esimerkit valaisevat sitä miten suuria tunteita esitysten katkeaminen herättää. Kohtauksien jättämää jälkeä on nimitetty traumaksi tai sen aikaansaama häpeä on pakottanut muuttamaan omaa käyttäytymistä.

5.4 Hengellistä vai maallista työtä?

Kirkko ei työyhteisönä eroa merkittävästi muista yhteisöistä, mutta on silti työnantajana nähtävissä vahvasti omaleimaisena tahona, sillä kirkon perustehtävä määrittäyty teologisista perusteista käsin. Pentti Huhtinen (2002) on todennut, että yhteisö joka pyrkii vaikuttamaan ympäristöönsä, kuten kirkko tekee, elää

²²¹ H6, 11.

²²² H6, 11.

²²³ H1, 6-7.

jatkuvassa ristiaallokossa itsensä ja ympäristön tavoitteiden kanssa.²²⁴ Näiden kahden välillä voi olla suuriakin eroavaisuuksia. Tämä ristiriita näkyy ja ulottuu väistämättä seurakunnissa tehtävään työhön ja eri työaloihin, sillä kirkko ei pyri eristäytymään ympäristöstään vaan päinvastoin; Kirkko 2020 – tulevaisuusselonteko ilmaisee selvästi, että Suomen evankelis-luterilaisella kirkolla tulee tulevaisuudessakin olla vahva rooli yhteiskunnallisena vaikuttajana.²²⁵ Kirkko joutuu jatkuvasti uudelleenarvioimaan paikkaansa ja toimintaansa moniarvoisessa yhteiskunnassa. Voitto Huotarin (1992) mukaan jokainen seurakunta toteuttaa tarkoitustaan pyrkimällä täyttämään viisi perustehtävää: julistus, kasvatus, sielunhoito, palvelu ja lähetys.²²⁶ Kaikki nämä osa-alueet sisältävät hengellisen ulottuvuuden²²⁷ ja käyvät jatkuvaa vuoropuhelua ympäristön ja yhteiskunnan kanssa. Mutta tekevätkö kaikki kirkon työntekijät hengellistä työtä – tai tarkemmin tämän tutkimuksen viitekehyksessä; tekevätkö suntiotkin hengellistä työtä?

Kirkon virka- ja työehtosopimus rajaa hengellistä työtä tekevät uskonnollisia toimituksia suorittaviin ja välittömästi julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä tekeviin viranhaltijoihin ja heihin ei sovelleta työaika.²²⁸ Esimerkiksi seurakunnissa työskenteleviä lastenohjaajia ja suntioita puolestaan koskee työaikalaki. Kirkonpalvelijat ry:n puheenjohtaja Antti Ruuskanen kiinnitti tähän erotteluun huomiota keväällä 2016 Kirkonpalvelija – lehdessä toteamalla, että työaika-asetus ei pidä sisällään oletusta siitä etteikö muu seurakuntatyö olisi yhtä lailla hengellistä, mutta suntion työn hengellinen ulottuvuus voi monelle olla epäselvä asia.²²⁹ Epäselvää se tuntui olevan myös haastateltavilleni. Kysyttäessä suntion työstä hengellisenä työnä, jakautuivat vastaajieni näkemykset asian suhteen. Puolet kokivat, että kaikki kirkossa tehtävä työ on hengellistä työtä ja suntion työssä hengellisyys toteutuu ihmisten kohtaamisten yhteydessä:

²²⁴ Huhtinen 2002, 11.

²²⁵ Kirkko 2020, 17.

²²⁶ Huotari 1992, 21–22.

²²⁷ Huotarin (1992) määritelmän mukaan hengellinen seurakuntatyö tähtää siihen, että mahdollisimman monet siihen osalliset voisivat kasvaa omassa uskonelämässään ja löytää läheisen suhteen Jumalansa kanssa. Huotari 1992, 42.

²²⁸ Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2014–2016, 120.

²²⁹ Kirkonpalvelija 1/2016, 2.

”Ei hengellisyys tarkoita, että minä pidän saarnoja tuolla (nauraa). Mut se kohtaaminen, että miten sinä kohtaat niitä ihmisiä? Se on minun mielestä sellanen tärkeä pointti.”²³⁰

Vastaaja teki erottelun virkansa puolesta hengellistä työtä tekeviin ja tulkitsi omassa työssään tapahtuvaa hengellisyyttä lähimmäisenrakkauden kautta. Monien haastateltavien näkemykset oman työnsä hengellisyydestä kytkeytyivät kohtaavan suntion ihanteisiin ja esityksen idealisointiin. Kun suntion työ sidotaan arvoihin, tässä tapauksessa kristilliseen ihmiskäsitykseen, tuli moni kuvanneeksi työtään hengellisenä työnä. Jokainen ihminen on lähimmäinen tai Lutheria lainaten; ”Lähimmäinen on se, joka tarvitsee meitä”²³¹ Kohtaava suntio pysähtyy, auttaa ja palvelee, koska hän on lähimmäistään varten.

Toiset kokivat hengellisyyden toteutuvan lähinnä silloin, kun he auttoivat hengellistä työtä tekeviä tekemään omaa työtään. Näiden vastaajien mielikuvissa suntion työ kiinnittyi enemmän käytännönläheisyyteen ja vaikka kohtaamiset ihmisten kanssa nousivat esille, kokivat vastaajat selvästi epävarmuutta niiden määrittelystä hengellisiksi. Hengellisyys asettui vahvemmin arkisen ja maallisen vastakohtaksi, jolloin kohtaava suntio pikemminkin ohjasi apua tarvitsevia eteenpäin:

”Mitenkään sielunhoitotyötä ei tehdä, se on viisaampien hommaa.”²³²

Hengellisyys toteutui näkymättömän suntion roolissa, kirkkotilan valmistamisessa kirkollisia toimituksia varten ja papin tekemän työn mahdollistamisena omalla työpanoksella. On kuitenkin huomioitava, että kysyessäni haastateltaviltani kokivatko he suntion tekevän hengellistä työtä, en määritellyt hengellisyyttä heille millään tavoin. Hengellisyyden käsite ei millään lailla ole yksiselitteinen ja voi tarkoittaa eri ihmisille eri asioita. Vaikka osa vastaajista puhui hengellisyyden yhteydessä lähimmäisenrakkaudesta ja toiset käytännöllisyydestä, ei tästä voi päätellä toisten suntioiden tekevän enemmän kohtaavaa hengellistä työtä ja toisten pysyvän taka-alalla. Vastausten jakautuminen kertoo pikemminkin erilaisista näkemyksistä hengellisyydestä ja suntion työn monialaisuudesta.

Kohtaavan suntion on varauduttava erilaisiin tilanteisiin ja vaihtuvaan yleisöön. Aikaisemmin tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että suntio

²³⁰ H9, 4.

²³¹ Teinonen 1976, 170.

²³² H4, 4.

joutuu toisinaan olosuhteiden pakottamana omaksumaan useampia rooleja ja asettumaan hetkellisesti myös hengellisen työntekijän rooliin, tavalla tai toisella. Tai vaikka asiakas tai seurakuntalainen ei korostaisi sielunhoidollista tarvetta, joutuu suntio kohtaamaan hengellisyyteen liittyviä kysymyksiä, tarpeita tai tilanteita, sillä työtä tehdään uskonnollisuudesta kumpuavissa puitteissa. Tältä osin suntion työ voidaan nähdä jännitteisenä. Työyhteisössä on virallisesti määriteltyjä hengellistä työtä tekeviä työntekijöitä ja kirkon perustehtävän juuret ulottuvat sanoilla vaikeasti kuvattavaan tuonpuoleiseen. Suntio tekee omaa, vahvasti käytännöllistä työtään tässä ympäristössä, mikä usein näyttäytyy ulkopuoliselle enemmän maallisena kuin hengellisenä.²³³ Kuitenkin tässäkin tutkimuksessa suntion työn keskeisimmäksi sisällöksi on noussut ihmisten kohtaaminen – ja *kohtaamista* harvoin voidaan pitää käytännönläheisenä tai teknisenä suorituksena, päinvastoin. Suntion työn arvoperustaksi Suntion ammattitutkinnon perusteissa on määritelty usko kolmiyhteiseen Jumalaan ja kristillinen ihmiskäsitys, ihminen Jumalan kuvana.²³⁴ Arvolla tarkoitetaan jotakin sellaista, jota tavoitella tai pitää hyvänä. Allportin, Vernonin ja Lindzeyn arvoasteikko²³⁵ ryhmittelee arvot kuuteen luokkaan: teoreettisiin, sosiaalisiin, poliittisiin, uskonnollisiin, esteettisiin ja taloudellisiin. Näitä mitattaessa ollaan usein kiinnostuneita niiden järjestyksestä, joka kertoo arvojen suhteellisesta tärkeydestä yksittäiselle henkilölle. Yksilön asenne tiettyyn kohteeseen määräytyy usein siten, miten tämä kohde edistää tai ehkäisee hänen arvojensa saavuttamista.²³⁶ Kohtaavan suntion esityksissä esiintyy eniten sekä sosiaalisia, että uskonnollisia arvoja joita tavoitella – ne saattavat myös limittyä toisiinsa. Haastattelemani suntiot kokivat kaikki tekevänsä työtään täysin omana itsenään, josta päätin heidän olevan vilpittömiä esityksissään. Suntion työssä voidaankin mielestäni nähdä hengellinen ulottuvuus, joka toteutuu kohtaamisissa ihmisten kanssa – ja mitä korkeammalle uskonnolliset arvot yksittäisen suntion kohdalla asettuvat, sitä selvemmin hän kenties liittää myös hengellisiä elementtejä näihin kohtaamisiin.

²³³ Heinola 2001, 22.

²³⁴ Suntion ammattitutkinto 2012, 29.

²³⁵ Vuonna 1935 julkaistu teoksessa Handbook of Social Psychology.

²³⁶ Rainio & Helkama 1974, 135.

6. Johtopäätökset

Suntion ammatilla on pitkä historia ja suntion toimenkuva on vähitellen muotoutunut kirkollisesta luottamusmiehestä monialaiseksi palvelutyön ammattilaiseksi. Koska fyysisenä toimiympäristönä ovat kirkkorakennukset ja seurakuntien omistamat tilat, vaaditaan ammattitaitoiselta suntiolta ymmärrystä kirkollisten tilaisuuksien luonteesta, kirkkovuodesta ja kiinteistöhoidosta. Ennen kaikkea suntion työ on nähtävissä palveluammattina, jossa tarvitaan vuorovaikutustaitoja ja yhteistyökykyä. Sosiaalisia taitoja painotetaan Suntion ammattitutkinnon perusteissa²³⁷, joka oli yksi syy lähteä tutkimaan nimenomaan sosiaalisen vuorovaikutuksen ulottuvuuksia suntion työssä. Toinen perustelu koko tutkimuskohteen valinnalle, suntioille, oli havaintoni siitä, ettei tästä ammattiryhmästä ole tehty varteenotettavaa tutkimusta vuoden 1987 jälkeen.²³⁸

Rooliteoriat ovat yksi apuväline sosiaalisen vuorovaikutuksen teoreettisessa tarkastelussa ja ymmärtämisessä. Erving Goffmanin dramaturginen lähestymistapa valikoitui tähän tutkimukseen ja tarjosi laajan käsitteistön, jolla päästä lähemmäksi suntion ammattiroolia ja siinä sosiaalisen vuorovaikutuksen aikana tapahtuviin toistuviin rituaaleihin ja menettelytapoihin. Goffmanin kirkkain ajatus on, että ihmisten väliseen vuorovaikutukseen sisältyy aina tietty toimintakaava, johon turvaten jokainen meistä luo harkittuja vaikutelmia. Palveluammattien tarkastelussa Goffmanin dramaturgia on erityisen hedelmällinen ja oli käyttökelpoinen myös tässä tutkimuksessa. Suntioiden haastattelu oli tutkimusmetodin mielestäni onnistunut valinta; tutkimusaineistoni koostui yhdeksän eri suntion kokemuksista ja havainnoista omasta ammattiroolistaan, siihen kohdistuvista odotuksista ja vuorovaikutuksessa ilmaantuvista haasteista. Kyselylomakkeella en välttämättä olisi tavoittanut niin eläviä kuvauksia, kuin mitä haastateltavani tarjosivat minulle kasvotusten. Aineistoni oli kuitenkin pieni ja viitatessani suntioihin tästä eteenpäin, viittaan yksinomaan haastatteluaineistostani ja tutkimuskirjallisuudesta tekemiini johtopäätöksiin.

Tärkein suntion luoma vaikutelma on **kohtaava suntio**.

Kohtaaminen on ihmisten kohtaamista ja kirkon avautuva ovi symboloi monelle suntiolle mahdollisuutta ja myös vaatimusta vuorovaikutukseen. Ovesta voi astua

²³⁷ Suntion ammattitutkinto 2012, 29.

²³⁸ Mauno Sorosen pro gradu Suntio 1900-luvulla – tutkimus Hämeenlinnan rovastikunnan suntioiden tehtävistä ja toimenkuvasta (1987).

sisään kuka tahansa ja jo suntion ulkonäön ja esiintymistavan tulee rohkaista kirkossakävijää astumaan peremmälle ja tuntemaan olonsa tervetulleeksi. Suntion tervehdys ei ole pelkkä tervehdys; se näyttäytyi haastateltavilleni myös valintana ottaa kontaktia, pysähtyä ihmisen eteen ja herkistyä kuuntelemaan, miten voisi mahdollisesti auttaa ja palvella toista. Kohtaavan suntion työtä voidaan nähdä ohjaavan kristillinen ihmiskäsitys, jonka mukaan kaikki kirkkoon tulevat ovat Jumalan luomia ja samanarvoisia. Mitä vahvemmalle sijalle uskonnolliset arvot asettuvat suntion henkilökohtaisessa elämässä, sitä alttiimmin suntio saattaa nähdä oman työnsä myös hengellisenä työnä. Kohtaava suntio tiedostaa vahvaksi rooliodotukseksi sen, että kirkkoon tuleva odottaa nimenomaan kohdatuksi tulemista ja hyvä suntio pyrkii täyttämään tuon tarpeen parhaan kykynsä mukaan – oli se sitten kuuntelemista, ohjaamista eteenpäin tai toisinaan asettumista sielunhoitajan rooliin, jos kirkon muita työntekijöitä ei ole paikalla. Edellytyksenä suntion työlle ovat vähintään kohtalaiset sosiaaliset taidot.

Suntion on oltava fyysisesti hyvässä kunnossa ja jaksettava pysyä liikkeessä, siirtää, nostaa ja kantaa raskaitakin esineitä ja tavaroita. Työ sisältää paljon siivoamista ja askeleita kertyy työpäivän aikana runsaasti. Jos aika ja paikka sen sallivat, ovat reippaus ja rivakkuus toivottuja ominaisuuksia, joita **liikkuva suntio** voi viestiä koko olemuksellaan. Suntion esitys antaa tällöin tehokkaan kuvan palvelun tasosta ja laadusta. Merkittävää oli, että haastateltavieni keski-ikä oli 52,5 vuotta ja moni kuvaili työtään ajoittain turhankin kuormittavaksi. Tätä ei kuitenkaan huomioitu työolosuhteiden järjestelyissä, ellei työntekijä erikseen tätä vaatinut. Haasteita liikkuvuuteen toi myös moitteettomuuden vaatimus. Suntion käsikirjan mukaan suntion tulee toimia arvokkaasti ja kunnioittavasti²³⁹, mutta haastateltavani kokivat vaikeina tilanteet, joissa suntion on hoidettava jokin asia reippaasti, mutta esiinnyttävä samanaikaisesti hillitysti ja rauhallisesti. Suntion työympäristössä toimitetaan paljon tilaisuuksia, jotka edellyttävät hiljaisuutta ja rauhan tuntua. Tällöin suntion tulee häivyttää itsensä taustalle, mutta olla silti läsnä. **Näkymätön suntio** on yhtä lailla vaikutelma, jonka suntio pyrkii tietoisesti luomaan – mutta näkymättömyyden merkitys tulee ilmi vain jos vaikutelma syystä tai toisesta särkyi. Näkymätön suntio ei ole passiivinen sivustaseuraaja; tilaisuuksien aikana hän on valpas ja tietoinen kaikesta tapahtuvasta. Ennen ja jälkeen tilaisuuksien

²³⁹ Viita 2001, 132.

näkymätön tuntio kunnostaa ja ylläpitää lavasteita ja valmistelee tilat tarpeen mukaan. Hän pysyy aikataulussa ja tuntee rakennuksen missä on töissä.

Suntion luomat ja ylläpitämät vaikutelmat muuttuvat montakin kertaa yhden työpäivän aikana tilanteen ja yleisön vaatimalla tavalla: liikkuvan tuntion on pysähdyttävä kirkon oven avautuessa ja muututtava kohtaavaksi suntuksi. Tilaisuuden alkaessa kohtaava tuntio vaipuu taka-alalle ja on näkymätön, muuttuakseen jälleen liikkuvaksi tai kohtaavaksi tilanteen niin vaatiessa. Suntion tärkein yleisö on sekä kirkossa harvemmin käyvät asiakkaat, että seurakunnan säännöllisessä toiminnassa näkyvät seurakuntalaiset. Ihmisten palveleminen kuului useimpien mielestä tuntion työn parhaimpiin puoliin ja aktiivisista seurakuntalaisista muodostui monelle myös tuttavien ja ystävien. Seurakuntalaisten kanssa tuntion ei tarvinnut ylläpitää esityksessään niin tarkkoja vaikutelmia kuin asiakkaiden kanssa ja seurakuntalaiset antoivat suntuille herkemmin myös palautetta – niin hyvässä kuin pahassa. Surevien asiakkaiden kohtaaminen koettiin haastavaksi ja vuorovaikutustilanteet hauraiksi. Asiattomien kävijöiden uhka herätti pelkoa. Mutta kaikista kielteisistä suhtautuminen suntuilla oli kirkon vapaaehtoistyöhön ja – työntekijöihin. Kirkon kiristyneestä tiloustilanteesta johtuen kirkon ja oman työpaikan tulevaisuus näyttäytyi haastateltavilleni epävarmana. He kokivat vapaaehtoistyön lisäämisen olevan heistä itsestään riippumaton ilmiö, joka pahimmillaan johtaa suntuoiden vähentämiseen ja työnkuvan kapenemiseen. Kokemus siitä ettei tuntion ammattitaitoa arvosteta tarpeeksi, nousi tässä asiayhteydessä esiin voimakkaasti. Ristiriitaiselta näytti alkuun se, että moni haastateltavani oli itsekin toiminut ennen tuntion ammattia kirkon vapaaehtoisena ja seurakuntalaisten osallistumista kuvattiin tärkeäksi ja merkittäväksi työksi. Keskeiseksi tekijäksi muodostui kuitenkin tuntion ammattitutkinto ja tuntion ammatillinen osaaminen, jota vapaaehtoistyöllä ei haastateltavieni mielestä voi korvata. Kielteisimminkin vapaaehtoistyöhön suhtautuivat ne suntuot, jotka olivat suorittaneet tutkinnon.

Seurakunnat ovat kooltaan erikokoisia ja työntekijöiden määrä voi vaihdella muutamasta henkilöstä jopa sadan hengen työyhteisöihin. Kaikista seurakunnista löytyy kuitenkin vuorovaikutussuhde tuntion ja papin välillä, joiden muodostamaa kokoonpanoa kutsun dramaturgisesta lähestymistavasta lainatulla käsitteellä esitysryhmä. Suntio ja pappi asettavat näyttämölle yhdessä jonkin rutiinin, joka voi olla esimerkiksi jumalanpalvelus, kaste tai hautaan siunaaminen.

Koska molemmat osallistuvat esityksen toteuttamiseen, luo se suntion ja papin välille molemminpuolisen riippuvuuden siteen. Jotta esitys onnistuisi, on suntion saatava kaikki tarvittavat tiedot hyvissä ajoin voidakseen tehdä vaadittavat valmistelut ja papin on luotettava suntion ammattitaitoon, jotta hän voi täysipainoisesti toimia seremoniaroolissaan. Tieto suntiolta vaadittavista asioista ei kuitenkaan läheskään aina saavuttanut haastateltaviani tarpeeksi ajoissa ja tämä herätti heissä voimakasta tyytymättömyyttä. Keskeisin vaikutelma, jonka suntiot pyrkivät yhteisissä esityksissä luomaan, on näkymätön suntio ja heikot tai puuttuvat tiedot tilaisuuksista estävät näkymätöntä suntiota toteuttamasta rooliaan. Tällaiset ristiriitatilanteet pakottavat suntion joko kontrolloimaan tilannetta niin, että tiedot on kerättävä itse tai suntio voi puolustautua antamalla periksi ja jättää yhteisen esityksen onnistumisen yksin papin vastuulle. Molempiin reaktioihin tuntui haastattelujen perusteella liittyvän tunne siitä, ettei omaa työtä arvosteta. Yhteisesityksillä oli suntioille suuri merkitys ja niihin suhtauduttiin vakavasti, sillä onnistuessaan kirkolliset toimitukset tuntuivat tuottavan haastateltavilleni suurta iloa ja onnistumisen kokemuksia. Suntiot painottivat, että tiedonkulun heikkouksista huolimatta jumalanpalvelukset ja kirkolliset toimitukset olivat hienoimpia hetkiä työssä.

Koska suntiot joutuvat työpäivänsä aikana tasapainoilemaan erilaisten vaikutelmien, kohtaavan, näkymättömän ja liikkuvan välillä, voivat esitykset myös häiriintyä tai särkyä helposti. Löysin aineistostani eniten tahattomiin eleisiin viittavia esimerkkejä ja kertomuksia. Kohtaavan suntion esitykseen kohdistuu suuri läsnäolon vaatimus, joka edellyttää suntiolta pysähtymistä ja kuuntelemista. Kiireisinä hetkinä tämä tuotti suntioille suuria haasteita ja ylläpidettyjen vaikutelmien päällekkäisyys rikkoi vuorovaikutuksen herkkyyttä. Liikkuva suntio ei kykene samanaikaisesti olemaan kohtaava, jolloin hän joutuu tekemään valinnan ja luopumaan toisesta vaikutelmasta. Tämä johtaa joko tehtävien laiminlyömiseen tai yleisön väistämiseen, joista varsinkin jälkimmäinen aikaansaa väärinymmärryksiä. Näkymätön suntio tekee lavasteissa paljon valmisteluja, joiden yhteydessä jokin yksityiskohta saattaa unohtua. Varsinkin jumalanpalveluksiin liittyvät tahattomat eleet, kuten väärä liturginen väri suntion toimesta, tuntuivat horjuttavan suurestikin suntioiden pyrkimystä luoda onnistunut vaikutelma esityksestään. Suntioiden esityksissä tapahtui myös kömmähdyksiä tai suntioiden puheissa esiintyi kömmähdysten pelkoa; koska

surevien omaisten kohtaaminen koettiin haastavaksi, nähtiin nämä kohtaamiset erityisen alttiina häiriöille. Kohtaukset olivat häiriöitä, jotka rikkoivat kohtaavan sution tavoitevaikutelman jo kokonaan. Goffmanin esitystä haittaavat häiriöt tuntuivat aluksi irrallisilta, mutta tulivat mielestäni ymmärrettävimmiksi kun niitä sijoitti Katz ja Kahnin (1967) teoreettiseen malliin rooliepisodista. Kuinka hauras tapahtumasarja ihmisten välinen vuorovaikutus onkaan ja miten tahattomat eleet, sopimaton tunkeilu, kömmähdykset ja kohtaukset voidaan kaikki nähdä muuttavan juuri rooliodotuksen kommunikointia ja roolin vastaanottoa. Kiehtovinta on, että vuorovaikutuksessa voi mitä moninaisimmilla tavoilla sekä onnistua, että epäonnistua. Onnistumisen palkintoa voidaan väittää merkittäväksi, sillä sunitiot kokivat ihmisten palvelemisen ja kohtaamisen työssään tärkeimmäksi. Mutta vuorovaikutuksen ja tavoitevaikutelman rikkoutuminen herätti yhtä lailla suuria tunteita ja epäonnistumisen kokemuksia. Vaikka ajallistakin etäisyyttä tällaisiin tapahtumiin oli ehtinyt kertyä, pohtivat sunitiot yhä syitä vuorovaikutuksessa tapahtuneille väärinymmärryksille.

Mauno Soronen totesi vuonna 1987 julkaistussa pro gradussaan, että sution työn arvostus oli vähentynyt 1980-luvulle tultaessa, mutta sunitiot itse kokivat oman työnsä välttämättömäksi ja saivat seurakuntalaisilta tunnustusta. Tämän tutkimuksen pohjalta en voi tehdä yleistyksiä, jotka koskisivat kaikkia kirkonpalvelustyötä tekeviä, mutta keräämäni aineisto ei ainakaan merkittävästi eroa Sorosen näkemyksistä. Haastateltavani kokivat, että sution työn arvostuksen puute näkyi sekä heikossa tiedonkulussa, että vapaaehtoistyön kehittämisessä kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön suuntaan. Jälkimmäisen yhteydessä arvostuksen puute näytti erityisesti korostuvan. Sunitiot kokivat kuitenkin itse oman työnsä tärkeäksi ja merkittäväksi erityisesti kahdella palvelemisen osa-alueella; asiakkaiden ja seurakuntalaisten kohtaamisessa ja auttaessaan pappeja tekemään omaa työtään. Sunitiot saivat seurakuntalaisilta tunnustusta, joka kävi myös Sorosen tutkimuksessa ilmi.

Tämä tutkimus on keskittynyt sosiaalisen vuorovaikutuksen eri muotoihin. Kuten on käynyt ilmi, vuorovaikutusprosessi on herkkä ja subjektiivinen kokemus, joka pitää sisällään myös paljon piileviä ja vuorovaikutukseen osallistuville itselleen näkymättömiä elementtejä. Tästä syystä on hyvä vielä painottaa, että tutkimuksen näkökulma, kerätty aineisto ja johtopäätökset ovat vain yksi ikkuna sution työssä tapahtuviin

vuorovaikutusprosesseihin. Tutkimuksen ulkopuolelle jäi esimerkiksi suntion yleisön, eli asiakkaiden ja seurakuntalaisten näkemykset suntion työstä tai pappien kokemukset tiedonkulun merkityksestä ja suntion roolista seurakunnassa. Lisäksi Erving Goffmanin dramaturgia on muuhun tutkimuskirjallisuuteen nähden hallinnut tutkimuksen tekemistä alusta loppuun saakka, joka on ollut tietoinen valinta ja auttanut rajaamaan näkökulmaa, mutta samalla rajannut varmasti paljon muutakin pois. Analyysivaiheessa törmäsin sellaisiin ongelmakohtiin, jotka olisin mahdollisesti voinut välttää, jos olisin muotoillut muutamat haastattelukysymykset toisin. Jos toteuttaisin haastattelut uudestaan, kysyisin suntioilta tarkemmin esimerkiksi heidän tausta-alueestaan tai työn hengellisyyden yhteydessä määrittelin käsitteen haastateltavilleni tarkemmin. Koen kuitenkin, että tutkimukseni avasi mielekkäitä mahdollisuuksia jatkotutkimukselle. Suntioiden ja vapaaehtoistyön välinen jännite oli ilmeinen. Suntion ammattitutkinto on suhteellisen tuore tutkinto (vuodesta 2002), mutta ammatin tulevaisuus näyttäytyi vastaajilleni epävarmana. Kiinnostavaa on, millä tavalla suntion työ tulee jatkossa muuttumaan; onko kyseessä katoava ammattiryhmä vai yhdistyvätkö tai eroavatko suntion ja vapaaehtoistyön toimialueet tulevaisuudessa? Kuka tai ketkä kohtaavat ja palvelevat kirkossa kävijöitä tulevana vuosikymmeninä?

7. Lähde- ja kirjallisuusluettelo

7.1 Internet-lähteet

Aamenesta Öylättiin – kirkon ja uskon sanasto.

<http://www.ev12.fi/sanasto/index.php/Suntio>. Viitattu 12.4.2016.

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV -

Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>. (Viitattu 7.9.2016)

Kasvu kirkon työntekijäksi. <http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content262F87>.

Viitattu 13.8.2016.

Kirkko 2020 – Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko. Kirkkohallitus.

[http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/816AA1A2E575DE86C225770000259EA7/\\$file/kitutk_tulevaisuusselonteko_web.pdf](http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/816AA1A2E575DE86C225770000259EA7/$file/kitutk_tulevaisuusselonteko_web.pdf).

Viitattu 19.8.2016.

Kirkkoherra, seurakuntaemäntä ja erikoisammattimies – sukupuolineutraalius ei yllä kaikkiin kirkon virkanimikkeisiin. Yleisradio 29.4.2015.

http://yle.fi/uutiset/kirkkoherra_seurakuntaemanta_ja_erikoisammattimies_sukupuolineutraalius_ei_ylla_kaikkiin_kirkon_virkanimikkeisiin/7962113. Viitattu 17.8.2016.

Kirkkoon liittyneet ja siitä eronneet seurakunnittain 2004–2015.

<http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content3D45B8>. Viitattu 19.8.2016.

Kirkonpalvelija 1/2016. http://www.kirkonpalvelijat.fi/media/KPlehti_1_2016.pdf.

Viitattu 8.10.2016.

Kirkon tilastollinen vuosikirja 2015. Koko henkilöstön lukumäärä vuonna 2015, 28.

[http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/AACDD8259D6E9071C2257D46003DD04B/\\$FILE/KKH_tilastollinen_vuosikirja_osat_I-II_verkko.pdf](http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/AACDD8259D6E9071C2257D46003DD04B/$FILE/KKH_tilastollinen_vuosikirja_osat_I-II_verkko.pdf). Viitattu 11.8.2016.

Kirkon työolobarometri 2011. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista.

[http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/F8F1E4BB0878B4BEC2257700004D6870/\\$FILE/ttk_kirkon_tyoolobarometri_2011.pdf](http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/F8F1E4BB0878B4BEC2257700004D6870/$FILE/ttk_kirkon_tyoolobarometri_2011.pdf). Viitattu 6.9.2016.

Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2014-2016 sekä erillissopimukset.

[http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/FF52061D86100522C22577120025A4F1/\\$FILE/KirVE_STES_2014-2016.pdf](http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/FF52061D86100522C22577120025A4F1/$FILE/KirVE_STES_2014-2016.pdf). Viitattu 8.10.2016.

Mainettaan parempia työpaikkoja. Kirkko & Kaupunki 19.11.2012.

<http://www.valomerkki.fi/kirkko-ja-kaupunki/kirkko-ja-kaupunki-arkisto/mainettaan-parempia-tyopaikkoja>. Viitattu 19.8.2016.

Näkymätön suntio. Rauhan tervehdys Nro.34/17-24.10.2013.

www.rauhantervehdys.fi/liitteet/rauhantervehdys-00011041-4.pdf. Viitattu 8.2.2016.

Suntion ammattitutkinto 2012. Näyttötutkinnon perusteet. Opetushallitus.

http://www.oph.fi/download/140482_Suntion_at_2012_962720_lr.pdf. Viitattu 13.8.2016.

Suntio antaa kirkolle kasvot. Kirkko ja kaupunki 30.04.2012.

<http://www.valomerkki.fi/kirkko-ja-kaupunki/kirkko-ja-kaupunki-arkisto/suntio-antaa-kirkolle-kasvot>. Viitattu 8.2.2016.

Suntio rehkii pyhinä töissä. Yleisradio 25.12.2013.

http://yle.fi/uutiset/suntio_rehkii_pyhina_toissa/6998832. Viitattu 8.2.2016.

Suntioista julkkis. Ari Niemeläisen Retuperällä – blogi. Savon Sanomat 9.3.2016.

<http://blogit.savonsanomat.fi/retuperalla/suntioista-julkkis/>. Viitattu 9.9.2016.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012 – Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittelyminen Suomessa.

http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Viitattu 18.8.2016.

Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuslinjat. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto. <http://www.uta.fi/yky/tutkimus/wrc/tutkimusteemat.html>. Viitattu 9.9.2016.

Työyhteisö – hengellinen yhteisö? Jukka Paarman esitelmä Pyhän kohtaaminen – seminaarissa Kirkon koulutuskeskuksessa Järvenpäässä 22.11.2002.

<http://www.ev1.fi/arkkipiispa/tyoyhteiso.htm>. Viitattu 19.8.2016.

7.2 Kirjallisuus

Colliander, Annaliisa & Ruoppila, Isto & Leena-Kaisa Härkönen
2009 Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha
1998 Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Goffman, Erving
1971 Arkielämän roolit, suom. Erkki Puranen; engl. alkuteoksesta The Presentation of Everyday Self. Porvoo: WSOY.

Heinola, Antti
2001 Suntion tehtävä – Suntion käsikirja. Toim. Antti Heinola. Pieksämäki: Kirjapaja.

Helkama, Klaus & Liebkind, Karmela & Myllyniemi, Rauni
2005 Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula
2009 Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Huhtinen, Pentti
2002 Seurakunta työyhteisönä. Helsinki: Kirjapaja.

Huotari, Voitto
1992 Elävä seurakunta. Seurakuntatyön käsikirja. Helsinki: SKSK-kustannus.

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvoori, Johanna
2010 Haastattelun analyysin vaiheet – Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Häkkinen, Seppo
2004 Kirkonpalvelija kirkon työn kokonaisuudessa. Juhlaesitelmä. Tutkijan hallussa.

- Jauhiainen, Riitta & Eskola, Marjatta
1994 Ryhmäilmiö. Porvoo: WSOY.
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L.
1967 The social psychology of organizations. New York: John Wiley & Sons.
- Kauppinen, Jaana
2012 Asiakaspalvelijoiden sosiaaliset roolit. Asiakaspalvelutyö Erving Goffmanin teatterimetaforan kautta tarkasteltuna. Sosiaalipsykologia. Tampereen yliopisto.
- Muilu, Juha
2001 Työyhteisö ja vuorovaikutustaidot – Suntion käsikirja. Toim. Antti Heinola. Pieksämäki: Kirjapaja.
- Oikkonen Terhi
2008 Johtajuusroolit seurakunnissa: tutkimus kirkkoherran ja talouspäällikön välisistä rooliodotuksista ja – konflikteista. Johtamistieteiden laitos, hallintotiede. Tampereen yliopisto.
- Peltomäki, Isto
2014 Sielunhoito papin profession valossa. Käsitemanalyttinen tutkimus sielunhoidollisesta auttamisesta. Sosiaalietiikka. Helsingin yliopisto.
- Peräkylä, Anssi
2001 Erving Goffman: Sosiaalisen vuorovaikutuksen rakenteet – Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Toim. Hänninen & Partanen & Ylijoki. Tampere: Vastapaino.
- Rainio, Kullervo & Helkama, Klaus
1974 Sosiaalipsykologian oppikirja. Porvoo: WSOY.
- Sariola, Yrjö
2001 Suntio palvelijana jumalanpalveluksessa – Suntion käsikirja. Toim. Antti Heinola. Pieksämäki: Kirjapaja.
- Soronen, Mauno
1987 Suntio 1900-luvulla. Tutkimus Hämeenlinnan rovastikunnan suntioiden tehtävistä ja toimenkuvasta. Käytännöllisen teologian tutkielma. Helsingin yliopisto.
- Sulkunen, Pekka
1998 Johdatus sosiologiaan. Käsitteitä ja näkökulmia. Porvoo: WSOY.
- Suoninen, Eero
2011 Päivittäinen vuorovaikutus – Arjen sosiaalipsykologia. Suoninen, Eero & Pirttilä-Backman, Anna-Maija & Lahikainen, Anja Riitta & Ahokas, Marja. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Teinonen, Riitta & Teinonen Seppo A.
1976 Ajasta ylösnousemukseen: sata sanaa teologiaa. Helsinki: Kirjaneliö.
- Viita, Marja
2001 Suntio ja hyvä käytös – Suntion käsikirja. Toim. Antti Heinola. Pieksämäki: Kirjapaja.
- Yletyinen, Kaisa

2005

Pappi lähellä ihmistä. Suomalaisten pappeihin kohdistamat odotukset ja niissä viimeisen vuosikymmenen aikana tapahtuneet muutokset. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

7.3 Liitteet

Liite A

HAASTATTELURUNKO

INTRO

Kerron kuka olen, mitä tutkin ja miksi haastattelen juuri häntä. Pyydän luvan nauhoittaa haastattelun ja kerron, että nauhoite ja litterointi tulevat ainoastaan tutkimuskäyttöön.

Kysyn taustatietoja: ikä, miten on päätynt suntuksi ja kuinka kauan työskennellyt kyseisessä seurakunnassa.

MÄÄRITTELYÄ/TYÖN KEHYS

1. Millaisia odotuksia sinulla oli suntuion työstä?
2. Miten kuvailisit työtäsi? Millaisista asioista työsi koostuu?
3. Mikä työssäsi on parasta/tyydyttävintä? Mikä huonointa?
4. Millaisia odotuksia sinulla oli kirkosta työpaikkana?
5. Koetko tekeväsi hengellistä työtä?

SUNTION ROOLI

1. Millaisena seurakuntalaiset näkevät suntuion työn?
2. Millainen on mielestäsi hyvä suntuio?
3. Mikä on haastavinta työssäsi?
4. Miten kuvailisit yhteistyötä pappien kanssa?
5. Milloin ja minkälaisessa tilanteessa olet viimeksi kokenut onnistuneesi?
6. Millä tavalla kiire näkyy työssäsi?

ROOLIRISTIRIHOISTA

1. Milloin ja minkälaisessa tilanteessa olet viimeksi kokenut epäonnistuneesi?
2. Koetko, että tekemäsi työtä ymmärretään?
3. Koetko, että voit tehdä työtäsi täysin omalla persoonallasi?
4. Joudutko joskus muuttamaan käyttäytymistäsi?
5. Vaaditaanko sinulta työntekijänä liian vähän, sopivasti vai liikaa? Miksi näin?
6. Jos voisit muuttaa jotakin suntuion työssä, mitä muuttaisit?
7. Kiitetäänkö sinua usein?

OUTRO

1. Suositteletko suntuion työtä muille, jos/jos et niin miksi?
2. Onko vielä jotakin mitä haluaisit kertoa työstäsi?
3. Onko vielä jotakin mitä haluaisit kysyä minulta?
4. Saako sinuun olla yhteydessä jos myöhemmin tulee jotakin tarkennettavaa?

Liite B

Hei!

Teen pro gradu – työtä suntion roolista omassa työyhteisössään. Minua kiinnostaa suntion työhön liittyvät odotukset, haasteet ja työn arvostus. Tätä tutkimustani varten etsin haastateltavia, jotka ovat toimineet suntiona samassa työyhteisössä vähintään viisi vuotta ja ovat halukkaita kertomaan minulle omasta työstään ja roolistaan seurakunnassa. Haastattelu kestää noin tunnin ja äänitetään analyysia varten. Kaikki haastattelut tulevat vain tutkimuskäyttöön ja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja anonyymiteettia suojellen.

Tutkimukseni valmistuu Helsingin yliopiston käytännöllisen teologian laitokselle ja sitä ohjaa käytännöllisen teologian professori Jyrki Knuutila. Pidän tutkimusaiheeni erittäin tärkeänä, sillä suntion työtä ei juurikaan ole tutkittu. Olen kiinnostunut kuulemaan juuri Sinun tarinasi.

Jos haluat osallistua tutkimukseen, niin olethan minuun yhteydessä sähköpostitse (hanna.merikanto@helsinki.fi) ja sovitaan sopiva haastattelu-aika.