



Helluntaiseurakuntien työntekijät ry

Yllätysten kevät ja Jumalan pysyvät siunaukset

SHUTTERSTOCK



OLEMME joutuneet kohtaamaan ajan ja tilanteen, joka on pakottanut meidät ajattelemaan lähes kaiken uudelleen. Covid-19 -virus on sekoittanut elämämme totutun juoksun ja ne tavat, joilla olimme tottuneet toimimaan työssämme ja arjessamme. Tehokkaina ja ratkaisukeskeisinä ihmisinä etsimme jatkuvasti uusia toimintamalleja, joiden kautta voisimme toteuttaa kutsumustamme myös nykyisessä tilanteessa. Siksi meidän päiväm-

me saattavat tuntua vieläkin kiireisemmiltä kuin aikaisemmin.

En tiedä tunnistatko edellä kuvaamani tilannetta omassa elämässäsi? Joka tapauksessa haluan kysyä sinulta, miten sinä jaksat nykyisessä tilanteessasi? Olemme mestareita peittämään sisimpämme todelliset kokemukset ja tunteet ympärillämme olevilta ihmisiltä. Se on ihan ymmärrettävää, usein jopa viisas ratkaisu. Uskon kuitenkin, että tarvitsemme myös niitä ihmissuhteita ja kohtaamisia, joissa saamme ilmaista todellisen sisimpämme kokemukset ja turhautumat ilman mitään suodattimia. Ainakin omalla kohdallani tämänkaltaiset ystävyyssuhteet ovat koituneet pelastukseksi omalle jaksamiselleni vuosien varrella. Luo-

tettava ystävyys on ensimmäinen pysyvän siunauksen esimerkki tähän kirjoitukseen. Luotettava ystävä tuo Jumalan parantavan rakkauden vaikutuksen meidän elämäämme.

Toinen pysyvän siunauksen esimerkki perustuu myös luottamukseen. Kysymyksessä on luottamusta työyhteisössä. Kun luottamus toimijoiden välillä on kunnossa, silloin on helppo toimia myös yllättävissä olosuhteissa. Jos taas luottamus on rapautunut, kompastellaan helposti aivan mitättömissä lillukan varsissa. Tuhlataan voimavaroja epäolennaisiin asioihin. Uskon niin, että luottamus on se jumalallinen peruskivi, jota ei pidä vaarantaa missään tilanteessa. Kuka haluaisi rikkoa talonsa perustuk-

set? Tai yrittää rakentaa rikkiäisten perustusten varaan? Luottamuksen siunaus tuo uskottavuutta ja antaa levollisuuden toiminnallemme kaikissa olosuhteissa.

Lopuksi tärkein pysyvän siunauksen muoto on Jumalan armollinen rakkaus, jonka varassa meidän elämämme lepää. Ne asiat ja tilanteet, jotka tulevat meille tai tälle maailmalle yllätyksenä, eivät yllätä Jumalaa. Kun elämä on Jumalan varassa, se on turvallisissa käsissä. Jumalan auttavat kädet konkretisoituvat usein toisen ihmisen kautta meidän elämäämme. Siksi haluamme myös Help ry:n kautta toimia Jumalan palvelijoina ja olla osaltamme työntekijöiden tukena kutsumuksen kaikissa vaiheissa. Älä siis epäröi ottaa yhteyt-

tä, jos koet tuen tarvetta. Me olemme sinua varten.

” Luottamuksen siunaus antaa levollisuuden toiminnallemme.



MATTI KARVINEN
Help ry:n hallituksen vpj.

Työnkuva vaatii laaja-alaista ammatillista osaamista Pastorit tasapainoilevat odotusten keskellä

SHUTTERSTOCK



mista. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää pastoreiden ja vanhimpien koulutuksessa, pastoreiden vertaistukiryhmien kehittämisessä sekä mentorointiohjelmissa Suomen helluntailiikkeessä.



MARKO SELKOMAA

Kirjoittaja on pastori ja Avainmedia Lähetysjärjestö ry:n apulaistoiminnanjohtaja.

Kirjallisuus:

Hofstede, Geert H. (2001) *Cultures Consequences*. 2nd edition. London, UK: Sage.

Faucett, John M. & Corwyn, Robert F. & Poling, Tom H. (2013) "Clergy Role Stress: Interactive Effects of Role Ambiguity and Role Conflict on Intrinsic Job Satisfaction", *Pastoral Psychology* (2013) 62:291–304.

Katz, D. – Kahn, R. L. (1978) *The Social Psychology of Organizations*. New York: Johan Wiley & Sons.

Miles, Andrew & Proeschold-Bell, Rae Jean (2013) "Overcoming the Challenges of Pastoral Work? Peer Support Groups and Psychological Distress among United Methodist Church Clergy", *Sociology of Religion* 2013, 74:2 199–226.

Bridges, James K. (1979) "The Pastor and His Community", in T. F. Zimmerman, G. R. Carlson and Z. J. Bicket, *And He Gave Pastors* (pp. 369–397). Springfield, Missouri: Gospel Publishing House.

Tämä artikkeli on ensimmäinen osa kolmiosaisesta artikkelisarjasta, jossa Marko Selkoma kirjoittaa tutkimuksensa *How do pastors experience faced expectations in the Finnish Pentacostal movement?* tuloksista.

Pastoreihin kohdistuu monia rooliodotuksia. Haastattelin laadullisessa tutkimuksessani (MA Thesis IK-Opisto/Alpha Crucis College, 2019) seitsemää eri kokoisten helluntaiseurakuntien miespastoria eri puolilta Suomea. Teoreettisina viitekehyksinä käytin **Katzin** ja **Kahnin** rooliteoriaa roolien muodostumisesta, -lähettämisestä ja -vastaanottamisesta sekä **Hofsteden** tutkimustuloksia kulttuurin vaikutuksesta yhteiskuntaan ja siinä toimiviin sosiaalisiin ryhmiin. Suomessa skandinaavisen kulttuurin vaikutukset näkyvät helluntaipastoreihin kohdistuvissa rooliodotuksissa.

Pastoreihin kohdistuu odotuksia seurakuntalaisten, vanhimpien, työtovereiden, yhteiskunnan ja perheen taholta. Tässä kirjoituksessa käsittelem seurakuntalaisten, vanhimmiston ja työtovereiden odotuksia. Käsittelem omasta pastorin roolista ja identiteetistä muuttuvat positiiviseen suuntaan palvelusvuosien lisääntyessä. Pastorit kokevat roolistressiä, roolin epäselvyyttä, roolin yli- ja alikuormitusta sekä roolikonflikteja työssään. Heillä on kuitenkin monipuolisesti erilaisia

stressinhallintakeinoja työhyvinvointinsa lisäämiseen.

Seurakuntalaisten odotukset

Suomalainen kulttuuri vaikuttaa

ihmisten käyttäytymiseen myös seurakuntayhteisössä. Suomalaiset kokevat olevansa tasavertaisia ja osaamiseltaan samalla tasolla pastorin kanssa. Pastoria ei pidetä kaukaisena auktoriteettihahmona vaan pikemminkin työntekijänä, joka palvelee seurakuntaa. Omat mielipiteet esitetään rohkeasti. Nämä suomalaisesta kulttuurista nousevat vaikutukset nähdään siinä tavassa, jolla seurakuntalaiset kohdistavat odotuksia pastoriin.

Pastorit kokevat vaikeaksi arvioida, ovatko he kyenneet vastaamaan seurakuntalaisten odotuksiin. Odotukset koettiin laaja-alaisiksi, monipuolisiksi mutta hieman epämääräisiksi, sillä seurakuntalaiset olivat kertoneet odotuksistaan vain satunnaisesti. Paljon jää pastorin oman arvailun varaan. Vaikka seurakunnassa saattoi olla pieni kritiikkiä antava kovaääninen ryhmä, useat haastatelluista arvelivat vastaavansa seurakuntalaisten odotuksiin varsin hyvin. Kaikestahuolimatta pastorit kokevat, että seurakuntalaiset ovat armoitavia, hyväksyviä ja vastaanottavaisia pastoria kohtaan.

Saarnatehtävään kohdistuneet odotukset jäivät vähälle kommentoinnille. Paimenvirkkaan liittyvät vierailut ja seurakuntalaisten odotus pastorin 24/7 hälytysvalmiudesta koettiin ongelmallisena.

Vanhimmiston odotukset

Haastatellut kokivat vastanneensa vanhimmiston odotuksiin hyvin. Kuitenkin puolella heistä eli neljällä haastatellulla oli epäselvä työnkuva. Kolme koki asian kielteisenä, kun taas yksi heistä koki

sen vapauttavan ja voimaannuttavan kutsumuksen toteuttamiseen.

Kolmella haastatellulla oli tarkkaan määritelty työnkuva eli odotukset, jotka vanhimmiston työntekijän roolissa kohdisti pastoriin. Selkeästi kirjatut odotukset koetaan positiivisena puolin ja toisin. Pastorit kokevat vanhimpien odottavan heiltä seurakunnan johtamista ja hallinnollisten tehtävien hoitamista, paimentehtävää, sielunhoitoa, sanan julistamista, muiden pastorien esimiehenä toimimista ja seurakunnan edustamista. Nämä odotukset ovat tulleet esille joko kirjallisessa työsopimuksessa tai keskusteluissa vanhimpien kanssa.

Palautteen ja kommunikation toimiminen pastorin ja vanhimmiston välillä nähdään olevan tärkeää. Palaute joko rohkaisee tai vie pastoreilta työntekoa. Epärealistiset odotukset, kuten herätyksen syntyminen yksin pastorin toimesta, havaittiin kuluttaviksi.

Näyttää siltä, että skandinaavinen vanhimmistojohdoinen seurakuntamalli sopii kulttuurillisesti hyvin Suomen helluntailiikkeelle. Hofsteden mukaan skandinaavisen kulttuurin ilmenemismuotoja ovat lyhyet valtaetäisyydet, tiimityöskentely, pastorit osana vanhimmistotiimiä, perustellut esimiespäätökset, keskusteleva johtamistyyli sekä sukupuolien ja työtovereiden tasa-arvoisuus. Muun muassa nämä kulttuurin vaikutukset heijastuvat vanhimpien odotuksiin pastoreita kohtaan.

Työtovereiden odotukset

Toisten pastoreiden odotukset ei-

vät synnyttäneet tutkituille suorituspainetta, vaan työtoverit koetaan rohkaisun ja voimaantumisen lähteenä. Pastorit kokevat, että heiltä odotetaan johtajuutta, ryhmähengen luomista, rohkaisua ja lohdutusta. Toiset pastorit nähdään tärkeimpänä vertaistukiryhmänä, neuvon sekä rohkaisun lähteenä. Pastorit arvostavat reilua, toverillisuutta, yhteistyökykyä ja toinen toistensa kunnioittamista suhteissaan työtovereihinsa.

Lopuksi

Pastoreihin kohdistuu monia rooliodotuksia ja nämä rooliodotukset aiheuttavat roolistressiä. Lisäksi pastoreilla on saman aikaisesti monia eri rooleja. Pastoreiden työnkuva ja ihmisten heihin asettamat rooliodotukset, niin luonteen kuin ammattitaidonkin osalta, kattavat hyvin laajan skaalan ja vaativat laaja-alaista ammatillista osaa-

TYÖHYVINVOINTIRISTEILY SIIRTYY ENSI VUODELLE 22.–23.8.21

JONGLÖÖRI – MONTA PALLOA ILMASSA

Luennoitsijat: **Marko Selkoma** ja **Petri Harjula**

Tälle vuodelle suunniteltu työhyvinvointiristeily siirretään ensi vuodelle.

Ohjelma pysyy samana ja viime syyspäivillä Help ry:n jäseneksi liittyneet saavat käyttää jäsenetunsa ensi vuoden risteilyllä.

Tervetuloa mukaan!

Työntekijöitä kuormittaa työn hallintaan liittyvät asiat

Työuupumusta ja vahvaa työn imua



SHUTTERSTOCK

apua seurakunnan keskellä. Tämä on hyvä asia. Samalla kuitenkin työntekijät kuormittuvat haastavien ihmissuhteiden hoitamisesta. Haastavista ihmissuhteista kuormittuneet työntekijät kokevat työuupumuksen tuntemuksia useammin kuin muut.

Työntekijäkoulutuksessa tulisi opiskella ja harjoitella ristiriitojen ratkaisumalleja. Seurakunnassa tulee miettiä, miten suojata työntekijää haastavien ihmissuhteiden tuomalta työuupumisriskiltä. Työnohjaus ja mentori ovat tarpeellisia tukimuotoja työntekijälle. Molemmat mahdollistavat tunnekuormituksen purkamisen luottamuksellisesti. Myös psykologinen ja hengellinen lisä- ja täydennyskoulutus parantaa työntekijän valmiutta kohdata haastavia ihmissuhteita.

Työn imu

Helluntaiseurakuntien työntekijöiden kokemaa työn imua (työssä koettu tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) on erittäin vahvaa. Eniten helluntaiseurakuntien työntekijät saavat voimaa työhönsä kutsumuksesta, luottamuksesta Jumalaan ja oman hengellisen elämän hoitamisesta. Kutsumus on helluntaiseurakuntien työntekijöille erittäin vahva voimavara ja motivaation lähde.

Lähes jokainen vastasi (97 %) kutsumuksen olevan melko tai erittäin merkitsevä tekijä. Myös luottamus Jumalaan (95 %) ja oman hengellisen elämän hoitaminen (91 %) voimaannuttavat työntekijöitä melko tai erittäin paljon. Nämä voimavarat ovat erittäin merkitsevissä yhteydessä sekä työn imuun että työuupumukseen. Ne estävät uupumusta ja antavat lisää työn imua. Tästä syystä on erityisen tarpeellista tukea työntekijän kutsumusta.

Toimenkuvan tarkistamisen yhteydessä on hyvä käydä perusteellinen keskustelu työntekijän kutsumuksesta ja etsiä tapoja, miten hän voisi toteuttaa sitä työssään. Vaikuttaa siltä, että ilman selkeää kutsumusta ja vahvaa hengellisyyttä, helluntaiseurakunnan pastorin on vaikea suoriutua työstään.



JYRKI ALANKO
Kirjoittaja on Help ry:n hallituksen puheenjohtaja.

Viiime vuoden (2019) alussa tehdyn työhyvinvointikyselyn perusteella olen selvittänyt helluntaiseurakuntien työntekijöiden kokemaa työuupumusta ja työn imua. Lisäksi olen kartoittanut heidän kokemustaan kuormittavista ja voimaannuttavista tekijöistä työssä. Helluntaiseurakuntien työntekijät kokevat työkykynsä melko hyväksi, ja heidän työtyytyväisyytensä on verrattain hyvä. He ovat kutsumustietoisia, palveluhaluisia ja luottavat Jumalaan. Työntekijät ovat sitoutuneita, kokevat työn elämäntehtäväkseen ja kokevat voimakasta työn imua, mutta monet ovat samalla myös lievästi työuupuneita.

Työuupumuskyselyssä kartoitettiin vastaajien uupumusasteista väsymistä, kynnistymistä ja amatillista tehokkuutta. Helluntaiseurakuntien työntekijöiden työuupumuksen merkittävimäksi osatekijäksi osoittautui uupumusasteinen väsymys, jota kuvaa parhaiten kokemus työssä henkisesti tyhjään puserrettuna olemisesta. Työuupumuksen tuntemukset ovat huolestuttavan yleisiä helluntaiseurakuntien työntekijöillä. Tutkimus osoittaa, että 40 % vastaajista on lievästi työuupuneita. Sukupuolella ja iällä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työuupumuksen esiintymisessä. Miehet kokevat naisia enemmän uupumusasteista väsymystä ja kynnis-

tymistä ja toisaalta kokevat naisia enemmän autonomiaa pastorin työssään.

Työn hallinta

Eniten työntekijöitä kuormittaa työn hallintaan liittyvät asiat. Työn hallinnan vaikeus ilmenee työasioiden pohtimisena vapaa-ajalla, vaikeutena rajata työtä, henkilöstön vähyyttenä, liiallisena työn määränä, työn moniulotteisuutena ja jatkuvana kiireenä. Lisäksi työajattomuus asettaa haasteita. Helluntaiseurakuntien työntekijöillä on selkeästi vaikeuksia irrottautua työstä ja saada lepo ja palautuminen työn rasituksista. Lakisääteisten vapaapäivien pitäminen on myös haasteellista.

Työntekijät kokevat kuormittuneisuutta myös tehtävistä, jotka eivät heidän mielestään kuulu toimenkuvaan. On erittäin tarpeellista, että työnantaja ja työntekijä yhdessä huolellisesti paneutuvat työntekijän toimenkuvan määrittelymisen ja tarkistamiseen sitä säännöllisesti. Tästä on hyötyä sekä työntekijälle että työnantajalle.

Yli 300 jäsenen seurakunnan työntekijöillä työn hallintaan liittyvä kuormittuneisuus on suurempaa kuin pienemmissä seurakunnissa työskentelevillä. Työmäärän kohtuullistaminen on välttämätöntä, mikäli työntekijä uupuu työmääränsä alla. Seurakuntien tulee osoittaa myös lisää resursseja, kun

työmäärä kasvaa. Yhtenä resurssina voidaan pitää työntekijän saamaa palkkaa, jonka tulee olla suhteessa työn määrään ja vaativuuteen sekä koulutukseen. Monelle työntekijälle matala palkkataso on yksi kuormitustekijä.

Työn hallinnan vaikeudesta kuormittuneet työntekijät kokevat työuupumuksen tuntemuksia useammin kuin muut. Työn hallintaan liittyvä kuormitus oli myös kaksikymmentä vuotta aiemmin tehdyssä Uskin (1999) tutkimuksessa helluntaiseurakuntien työntekijöiden suurin kuormitustekijä. Näyttää siltä, että helluntaiseurakuntien hallinnossa ja toimintaympäristössä on sellaisia työn hallintaa vaikeuttavia asioita, jotka ovat vakiintuneet osaksi seurakuntaorganisaatiota. Jos näin on, työn hallintaan liittyvä vaikeus on osa rakenteellista ongelmaa, johon löytyy ratkaisu vain korjaamalla seurakunnan rakennetta ja toimintakulttuuria.

Kohtuuttomat odotukset

Toiseksi eniten helluntaiseurakuntien työntekijät kuormittuvat heihin kohdistuneista odotuksista. Eniten heitä kuormittaa omat odotukset ja toiseksi eniten seurakuntalaisten odotukset. On syytä pohtia, mistä tämä johtuu. Vaikuttaako helluntaiseurakunnassa korkeiden ihanteiden ja odotusten vaatimus, joka kuormittaa työntekijöitä kohtuuttoman paljon? Onko työnteki-

jä itse kehittänyt tämän odotusten paineen vai onko se helluntaiseurakuntien kulttuurissa muodostunut odotusarvo?

Helluntaiherätyksessä olisi tarpeellista pohtia virkakäsitystä ja laatia yleinen pastorin toimenkuva, kuten kirkko on laatinut ydinosaamisalueiden selostuksen hengellisessä työssä toimiville. Odotuksista kuormittuneet työntekijät kokevat työuupumuksen tuntemuksia useammin kuin muut. Työuupumuksen ehkäisemiseksi työntekijää ei saa jättää yksin kantamaan odotusten kuormaa. Työntekijä tarvitsee selkeän toimenkuvan ja seurakunnan organisaatio tulee olla selkeä ja kaikkien asiaosaisten tiedossa. Tällöin jokainen tietää, mitä häneltä odotetaan.

Haastavat ihmissuhteet

Kolmanneksi eniten helluntaiseurakunnan työntekijät kuormittuvat haastavista ihmissuhteista seurakunnassa. Näistä suurimpana tekijänä ilmeni tunnekuormituksen lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa, joka on jostain syystä lisääntynyt peräti 13 % vuoden 2015 mittauksesta (Kärkkäinen 2016). Lisäys on selkeä ja saattaa kertoa jotain tämän päivän tilanteesta seurakuntien sisällä.

Helluntaiseurakuntien jäseniksi hakeutuu monesti ihmisiä, joilla on suuria elämän hallintaan liittyviä haasteita ja he kokevat saavansa

Kristillisiä järjestöjä koskeva työehtosopimus

SOPIMUSOSAPUOLTEN (Palta ry, Kirkon Alat ry ja Kirkon akateemiset AKI ry) välillä on 3.3.2020 saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on 9.3.2020 mennessä hyväksytty liittojen hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi alkaa 9.3.2020 ja päättyy 31.1.2022. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä. Työehtosopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sopimusta viimeistään yhtä kuukautta ennen ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

Palkankorotukset

Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti kunkin työpaikan tilanne ja olosuhteet huomioiden. Ratkaisu neuvotellaan ottaen huomioon työnantajan palkkapolitiittiset tavoitteet siten, että ratkaisu huomioi palkkauksen kannustavuuden sekä tuottavuuden kehittymisen järjestössä. Henkilökohtaisten korotusten jakamisessa työssä suoriutumisen ja osaaminen toimivat ohjaavana tekijänä. Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työntekijöiden kanssa yhdessä. Paikallisesti ei voida sopia, että palkkoja ei koroteta lainkaan. Ennen neuvotteluja luottamusmiehelle annetaan tiedot jaettavasta palkkasummasta,

joka määrittellään palkkaratkaisua edeltävän tammikuun palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen). Annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä tulee käyttää vain palkkaratkaisusta neuvoteltaessa. Vuoden 2020 osalta paikallista palkkaratkaisua koskeva sopimus tehdään kirjallisesti 15.5.2020 mennessä, ellei toisin sovita. Vuoden 2021 osalta sopimus tehdään kirjallisesti 15.4.2021 mennessä, ellei toisin sovita.

Palkkaratkaisu, mikäli paikallisesta palkkaratkaisusta ei sovita Vuosi 2020

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 1,0 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,3 % työnantajan päättämällä tavalla (työpaikkakohtainen erä). Työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan tammikuun 2020 palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen).

Vuosi 2021

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 1,2 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,7 % työnantajan päättämällä tavalla (työpaikkakohtainen erä). Työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan tammikuun 2021 palkkasummasta (kuukausipalkat luontoisetuineen).

Taulukkopalkka 1.6.2020 lukien:

Vaativuusryhmä	Kuukausipalkka
1	1667,85
2	1784,28
3	1904,82
4	2093,37
5	2673,42

Taulukkopalkka 1.5.2021 lukien:

Vaativuusryhmä	Kuukausipalkka
1	1687,86
2	1805,69
3	1927,68
4	2118,49
5	2705,50

Palkankorotuksen toteutustapa vuosina 2020 ja 2021

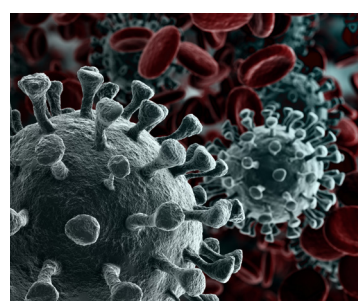
Työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä ja luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole, henkilöstölle selvitetään erän määräytymispe-

rusteet ja suuruus. Selvitys tulee antaa viimeistään kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta ja siitä tulee käydä ilmi jaetun erän kokonaismäärä, kuinka moni toimihenkilö on korotuksen saanut sekä keskimääräisen korotuksen suuruus. Selvityksen antamisessa tulee huomioida palkkasalaisuus.

Taulukkopalkat

Uusi työehtosopimus on kokonaisuudessaan luettavissa Kirkon Alat ry:n kotisivuilla www.kirkonalat.fi



Arvoisa Help ry:n jäsen

Valtioneuvoston rajoitusten takia Help ry ei voi pitää sääntömääräistä vuosikokousta huhtikuun 2020 loppuun mennessä.

Help ry:n hallitus on päättänyt, että vuosikokous siirretään COVID-19 -poikkeustilanteesta johtuen myöhäisempään ajankohtaan syksyille. Hallitus kutsuu vuosikokouksen koolle sääntöjen määräämällä tavalla, kun se on viranomaisohjeistuksien mukaan mahdollista.

Tilinpäätös ja toiminnantarkastuskertomus sekä vuosikertomus vuodelta 2019 on tehty.

23.4.2020 Help ry:n hallitus

Liity jäseneksi nyt!

Uudet jäsenet saavat liittyessään **30 euron S-ryhmän lahjakortin**, mikäli työsuhteen kesto on vähintään 6 kk.

Myös uuden jäsenen hankkija saa **30 euron S-ryhmän lahjakortin**, mikäli uuden jäsenen työsuhteen kesto on vähintään 6 kk.

Lisäksi palkitsemme aktiivisia jäsenhankkijoita:

Kolmen uuden jäsenen hankkija saa bonuslahjana **30 euron lahjakortin verkkokauppa.com:iin**.

Kampanja voimassa 30.6.2020 asti.

www.kirkonalat.fi/liity-jaseneksi

Kirkon alat on evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkon, kristillisten järjestöjen sekä helluntailiikkeen työntekijöiden oma ammattiliitto. Lue lisää: www.kirkonalat.fi. Ota yhteyttä: kirkonalat@kirkonalat.fi tai p. 0207 912 530.



HELP-POSTI

Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n jäsenlehti.

Ilmestyy neljä kertaa vuodessa Ristin Voiton Paimen Plus -liitteen mukana.

Päätoimittaja

Jyrki Alanko
p. 0400 186124
jyrkialanko@hotmail.com

Toimitusneuvostona toimii Help ry:n hallitus:

Puheenjohtaja
Jyrki Alanko
p. 0400 186124
jyrkialanko@hotmail.com

Varapuheenjohtaja
Matti Karvinen
p. 050 3040421
matti.karvinen@vammalanhelluntai.net

Katri Latokangas
sihteeri
p. 040 4187601
katri.latokangas@isokirja.fi

Vuokko Hautala
p. 010 2927000
vuokkop.hautala@gmail.com

Antti Hirviniemi
p. 040 8228807
antti.hirviniemi@turunhelluntaisrk.fi

Vilho Savolainen
p. 040 7499433
vilho.savolainen@nic.fi

Tapani Varuhin
p. 0400 650025
tapani.varuhin@gmail.com

Anis Murtomäki
Nuorisotyöntekijöiden edustaja
p. 044 0372340
anis.murtomaki@gmail.com

Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry

Jyrki Alanko
Kotituvantie 10
13500 Hämeenlinna
p. 0400 186124

Rekisterinumero 182 808
Y-tunnus 1734025-5

www.helpry.fi

Pankki:
POP Keuruu,
FI8147621020168355

Help ry:n osoitetietomuutokset:
Sihteeri Katri Latokangas p. 040 4187601
katri.latokangas@isokirja.fi