



Helluntaiseurakuntien työntekijät ry

Työnantajaa tarvitaan



”**NOSTIN** hänet jalustalle, mutta hän putosi heti” hämmästeli kristitty maassa makaavan pastorin viressä, eräissä John Birchlin piirtämässä ASBO Jesus pilakuvassa. Työntekijänäkökulmasta kuva tiivistää terävästi ongelmia, jotka syntyvät, jos pastorin rooli idealisoituu.

Kirjavanrikkaassa helluntailiikkeessä pastorin tehtävät ja painopisteet vaihtelevat suuresti. Seurakuntayhteisöt ovat yksilöllisiä ja odotuksiin pastoria kohtaan vaikuttavat ajankohtaiset tarpeet ja yhteisön perinteet. Eerikki Heikkilä nostaa ongelmakohtia pohdittavaksi oppinäytetyössään ja tästä lehdestä löytyvässä kirjoituksessaan. Tulosten perusteella erityistä huomioita

ansaitsevat rakenteet, joiden varassa pastori työtään tekee.

Hengellisen työn tekijää ei tule idealisoida yli-ihmiseksi. Näin on saattanut käydä, jos pastoria palkattaessa ei käydä keskustelua odotuksista koulutuksen, osaamisen ja yksilöllisten vahvuuksien suhteen. Tällöin vaarana on, että työhön etsitään mielikuvitusten sankaria ja molemminpuolinen pettymys on taattu. Idealisoitua on sekin, jos työntekijän oletetaan tietävän häneen kohdistuvat odotukset ilman, että niitä koskaan sanotaan ääneen. Vastalääke idealisointiin on avoin keskustelu, joka mahdollistaa yhteistyön ja tehtävien jakamisen, vahvistaen molemminpuolista luottamusta.

Myös seurakuntalaisilla on pastorin työhön kohdistuvia odotuksia. Niiden merkityksen arvioiminen edellyttää yhteistyötä työnantajalta ja työntekijältä. Ei ole hyväksyttävää, että kansansuosion laannuttua myös työnantaja vetää tukensa pois. Julkiseen tehtävään ja johtajuuteen kuuluu julkinen kritiikki. Työnantajaa tarvitaan työntekijänsä tueksi, jos hän annettua tehtävää hoitaessaan joutuu kohtuuttoman kritiikin kohteeksi.

Eerikki Heikkilä tiivistää kirjoituksessaan etäisen työnantajan ongelmatiikkaa. Työntekijä tietää vastuunsa mutta valta tehdä työtä on epäselvä. Työntekijä tietää tittelinsä, mutta toimenkuva on epäselvä.

Toisaalta joskus etäältä kirjattu

toimenkuva on niin yksityiskohtainen, että se käytännössä vaikeuttaa tehtävän hoitoa.

Yhteisön ainoan pastorin ja johtavan pastorin työ on itsenäistä, asiantuntijuuteen perustuvaa työtä. Se edellyttää itsenäisesti käytettävää valtaa johtaa omaa työtään niin, että työn tulos on mahdollisimman hyvä.

Yhteisön johtamiseen ja kehittämiseen tarvitaan kuitenkin yhteistyötä, jotta tavoitteet ovat yhteiset, ja jokaisella on tarkoituksenmukainen rooli, vastuu ja valtaa toteuttaa osuutensa tehtävistä.



 ANTTI HIRVINIEMI
hallituksen pj
Help ry

 SHUTTERSTOCK

Pastorien kokemuksia asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa



”Pitäkää huoli itseltänne ja koko laumasta, jonka kaitsijoiksi Pyhä Henki on teidät pannut.”

Ap. t. 20:28.

Iso Kirja/Alpha Crucis college gradu-tutkielmani aihe oli: ”Pastorien kokemuksia asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa” (2020). Pastorien rooli ja asema seurakunnissa sekä ihastuttaa että vihastuttaa. Usein pastoriin odotetaan olevan henkilö, joka johdattaa lauman luvattuun maahan. Paimenelta odotetaan siis johtajuutta, joka vie seurakuntaa eteenpäin. Paimenen aseman ympärille liittyy paljon odotuksia ja toiveita, mutta myös epäselvyyttä. Liian usein pastoriin asema on myös jäänyt tarkasti määrittämättä ja kommunikoidatta seurakunnan organisaatiossa, ja tällöin syntyy ristiriitaisuuksia. Toisinaan ei oikeastaan siis tiedetäkään, kuka seurakuntaa käytännössä johtaa?

Johtaja, alainen vai vertainen?

Pastori voidaan määritellä seurakunnan hengelliseksi johtajaksi, sen edustajaksi ja toisinaan seurakunnan johtajaksi. Samaan aikaan pastori on alaisuudessa seurakunnan vanhimmistolle/hallituk-

selle riippuen seurakunnan järjestäytymismuodosta (lainsäädäntö). Pastoriin asemaan sisältyy siis samanaikaisesti sekä johtajuutta että alaisuutta. Mitä pastoriin tulisi siis seurakunnassa olla: johtaja, alainen vai vertainen?

Oman haasteensa kuvioon tuo myös paikallisen seurakunnan oma kulttuuri, vapaaehtoisorganisaation luonne, eri järjestäytymismuodot ja seurakuntien toiminnan pyrittäminen seurakuntalaisten varojen turvin.

Aiheen ympärille liittyy siis paljon kysymyksiä ja haasteita. Mielestäni on kuitenkin niin, että Jumalan suunnitelma ansaitsee parhaat ”maalliset” rakenteet Jumalan mission toteutumiseksi. Selkeät rakenteet siis parhaimmillaan vahvistavat Jumalan valtakuntaa, ei toisin päin.

Tutkimuksen tausta

Tutkimuksessa haastateltiin kahdeksaa johtavaa pastoria Suomen helluntaiseurakunnista: yhden pastoriin seurakunnista ja monen pastoriin seurakunnista. Otoksessa oli huomioitu haastateltavien monipuolisuus iän, maantieteellisen sijainnin, kokemuksen ja erilaisten seurakuntien suhteen. Oleellista tutkimuksen otoksessa oli tutkia niiden pastoriin asemaa, joiden usein ajatellaan olevan seurakunnan kärkihenkilöitä toiminnallisessa ja edustuksellisessa mielessä.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehityksessä esiteltiin mm. oppia

seurakunnasta, seurakuntajohtajien viroista, Suomen helluntailiikkeen rakenteita, ja lisäksi selvitettiin erilaisten kirkkokuntien hallintorakennemalleja. Lisäksi viitekehityksessä selvitettiin johtajuuden ja aseman teoriaa. Tämän sosiologisen näkökulmana oli **Geert Hofsteden** valtaetäisyyksien malli, jonka kautta pohdittiin suomalaista johtajuuskulttuuria.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja siinä käytettiin fenomenografista tutkimusmenetelmää. Aineiston analyysi tehtiin sisällönanalyysimenetelmällä. Päättökysymys oli: ”Mikä on pastoriin kokemus asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa?”

Pastoreiden haasteita asemastaan

Tutkimukseni mukaan pastorit kokevat hengellistä johtajuuskutsusta, mutta heidän kokemuksensa asemastaan seurakunnissa on vaihteleva. Osa pastoreista koki selkeää johtajuusasemaa, kun taas toiset kokivat olevansa enemminkin työntekijöitä/alaisia. Tutkimuksen perusteella pastoreita turhautti se, että paimenuuskutsusta ei pääse vapaasti toteuttamaan epäselvien ja määrittelemättömien johtosuhteiden ja hallintorakenteiden vuoksi. Erityistä epäselvyyttä näyttää olevan pastoriin ja vanhimmiston/hallituksen (erityisesti puheenjohtajien) välisissä johtosuhteissa.

Lisäksi myös ihmissuhteet ja

liian laaja työnkuva koettiin keskeisiksi ongelma-alueiksi seurakuntayhteisössä. Nämä asiat vaikuttavat siihen, että pastoriin on vaikeampi toteuttaa omaa paimenuuskutsusta, seurakunnan näkyä ja käyttää lahjojaan seurakunnan parhaaksi.

Pastorit kokevat, että heiltä odotetaan johtajuutta, mutta sitten ei kuitenkaan anneta johtaa. Paimenet kaipaisivat selkeää mandaattia toimia hengellisenä johtajana/paimenena kenenkään sitä väärällä tavalla häiritsemättä ja rajoittamatta. Ei siis ole hyvä jos ”seurakunnan köyhtä” vedetään saman aikaisesti eri suuntiin. Suunta pitäisi pysyä määrittämään yhtenäiseksi, ja päästä selvyyteen/yksimielisyyteen siitä, kuka köydenvetoa johtaa.

Selkeyttä johtajuusrakenteeseen

Johtajuutta käytännössä toteuttava pastori(t), vanhimmistot, hallitus, muut toimijat ja seurakunnan mahdollinen yhdistys, jonka lainsäädännöllinen pohja on demokraattinen. Olisi siis äärimmäisen tärkeää, että rakenteet ja johtosuhteet selvitettäisiin tarkasti kaikkien näiden toimijoiden kesken, jotta Jumalan suunnitelma pääsisi parhaalla tavalla leviämään seurakunnan toiminnan kautta.

Paimenilla on siis vahva kaipuu selkeämpiin rakenteisiin ja myös seurakuntien kaksoishallinto koettiin ongelmalliseksi asiaksi, joka tulisi ratkaista tavalla tai toisella.

Yksi haastateltavista kuvasi osuvasti, että seurakuntien rakenteet ja johtajuus tulisi kehittää niin selkeäksi kuin mahdollista. Johtajuus ja erityisesti johtavan pastoriin asema tulisi siis määrittää selkeästi, eikä siinä saisi jäädä mitään arvailujen varaan.

Kokemus tuo varmuutta

Tulosten perusteella kokeneemmillä ja suurempien seurakuntien pastoreilla on selkeämpi kokemus johtajuusasemastaan seurakunnissa, mikä on toisaalta hyvin luonnollinen asia. Vähemmän työkokemusta omaavat ja pienempien seurakuntien pastorit kokivat useammin olevansa enemmän alais-/työntekijäasemassa, kuin hengellisessä paimentehtävässä. Kaikki pastorit toivoivat, että saisivat toteuttaa omaa paimenuuttaan ja johtajuuttaan. He eivät halua olla vain ”alaisia”, joita käsketään ja jotka toteuttavat heille annettuja tehtäviä.

Toisaalta Suomalaiseen kulttuuriin kuuluu matalat valtaetäisyydet, ja tutkimuksen mukaan pastoriin asema ja johtajuus ei korostu kovinkaan paljon. Johtajuus nähtiin enemmän kollektiivisena pastoriin ja vanhimmiston yhteistyönä (vaikka poikkeuksia on).

EERIKKI HEIKKILÄ

SHUTTERSTOCK

Hengellinen työ ja korona-aika



Korona on vaikuttanut kaikkien pastorien ja lähettien työhön.

Etätyötä on alettu sovelta-
maan ja monet etäpalaverisovellukset ja nettilähetykset ovat tulleet tutuiksi. Joissakin seurakunnissa on jouduttu turvautumaan myös lomautuksiin. Kaikki ei kuitenkaan ole ollut vain negatiivista, koska seurakunnissa on esimerkiksi opittu hyödyntämään mediaa monipuolisemmin. Tilanne on kuitenkin tuonut hengellisessä työssä oleville työntekijöille

epävarmuutta. Muutokset työtilanteessa johtavat sopeutumiseen ja uusien toimintatapojen käyttöön ottamiseen.

Korona on vaikuttanut kaikkeen ja kaikkiin

Monet pastorit ja lähetit ovat joutuneet venymään myös kotioloissa. Puolison työtilanteet ovat voineet muuttua, lasten harrastukset voivat olla tauolla, jne. Toisaalta yhteistä aikaa on saattanut olla runsaammin kuin ennen koronakoetelmusta. Ovat olosuhteet mitkä tahansa, omasta ja perheen hyvinvoinnista kannattaa huolehtia. Vapaa-ajan rutiinit, kuten liikunta ja harrastukset, tuovat voimavaroja

myös haastavissa elämän vaiheissa.

Hengellisessä työssä työntekijät ovat ihmissuhdetyössä, jossa he toteuttavat kutsumustaan. Siksi koronan tuomat rajoitteet turhauttavat erityisellä tavalla. Ihmisten kohtaaminen ei välttämättä ole mahdollista ja sanan julistus hakee uusia muotoja. Tässä ajassa jumalasuhteen hoitaminen on entistä tärkeämpää. Jeesus on kutsunut palvelemaan Hänen elovainiolla yhdessä Hänen kanssaan. On hyvä muistaa, ettei Jumalan johdatus lopu elämän haasteisiin.

Karvisen koronakokemuksia

Pastori **Matti Karvinen** Vam-

malan helluntaiseurakunnasta kertoo, miten koronatilanne on vaikuttanut hänen arkeensa sekä mikä häntä on auttanut: ”Viikoittaisessa työssä suurin muutos on ollut tilaisuuksien ja suuren osan palaverista siirtyminen nettiin ja sitä kautta kaikenlaisten kohtaamisten vähentyminen. Tämän seurauksena myös seurakuntalaisten rahalahjojen kanavoituminen on muuttunut netin kautta tapahtuvaksi. Onneksi sitoutuneet seurakuntalaiset ovat ottaneet tilanteen hyvin, eikä rahallinen tuki seurakunnalle ole heikentynyt, päinvastoin parantunut. Sen sijaan kevään koronarajoitukset vaikuttivat suuresti meidän lähetyskirpputorimme talkoopanokseen. Sen seurauksena jouduimme supistamaan radikaalisti kirpputorin aukiolo päiviä, joka taas vaikutti suoraan sieltä saataviin tuloihin. Näistä syistä seurakuntani joutui lomauttamaan kevät-kesällä osaa-aikaisesti ja määräaikaaisesti kaikki seurakunnan työntekijät. Tämä lomautus ei tuntunut kovinkaan vaikealta, koska kyseinen ratkaisu oli hyvin perusteltu ja ymmärrettävä työnantajan puolelta ajateltuna. Tilannetta helpotti kovasti myös se, että sain helposti neuvoteltua asuntolainaa koskevia lyhennysvapaita pankin kanssa.

Henkilökohtaisesti minulle kaikkein vaikeinta on ollut sosiaalisten suhteiden kaventuinen ja palaverien siirtyminen nettiin. Asiat tulee kyllä hoidettua tälläkin tavalla, mutta sielu saattaa jäädä hoitamatta. Myös monet epäviralliset keskustelut, jotka käydään palaverien tauoilla, ruokailuhetkissä ja jumalanpalvelusten yhteydessä jäävät toteutumatta. Se on mielestäni suuri puute.

Minua on auttanut ulkoliikunta ja ystävien tuki. Oman kehon rasittaminen raikkaassa ulkoilmassa tekee aina hyvää, myös puhelimesta tai varsinkin kasvokkain tapahtu-

vat ystävien kohtaamiset ovat valtava voimavara. Tuntuu, että niiden merkitys korostuu erityisesti tällä tilanteella. On valtavan huoventavaa, kun voi jakaa avoimesti tunteuksiaan ja myös purkaa turhautumisensa luotettavan ystävän kanssa. Myös oma hartauselämä ja seurakunnan pienimuotoiset rukoustilaisuudet, jotka olemme voineet järjestää rajoitusten puitteissa ovat olleet valtavan tärkeitä.”

Mitä tehdä kuormittavassa tilanteessa?

Mitä voin tehdä kuormittavassa tilanteessa? Pysähdy miettimään mikä minua huolestuttaa ja missä tilanteessa. Huolten nimeäminen ja purkaminen osiin voi lisätä hallinnan tunnetta. Tämä voi auttaa myös tarttumaan asioiden hoitamiseen yksi kerrallaan ja hahmottamaan niitä asioita, joihin en voi vaikuttaa. Ansaksi saattaa tulla myös yksin jääminen huolten kanssa. Ystävän tai ammattilaisen kanssa asioiden jakaminen auttaa varmasti.

Toimenkuvan päivitys

Nykyinen tilanne muuttaa monien pastorien ja lähettien työtä. Siksi työnkuvan päivittämien on ensisijaisen tärkeää. Muuttunut tilanne voi antaa aikaa keskittyä niihin tehtäviin, joihin normaalitilanteessa ei ole aikaa. Tietoisuus siitä, että tätä minun kannattaa tehdä juuri nyt ja mitä minulta odotetaan esimiehen taholta, on tärkeää työn mielekkyyden kannalta. Toivoa työn palautumisesta uuteen normaaliin on näköpiirissä, kunhan koronakotekampanja etenee maailmalla.

✍️ PETERI ARASALO

📷 SHUTTERSTOCK

Jos et jaksa, ota asia puheeksi



MUUTOKSET ja epävarmuus heikentävät turvallisuuden tunnetta ja sitä kautta hyvinvointia. Korona on haastanut meitä kaikkia muutoksiin niin työssä kuin vapaallakin. Kun totut toiminnat häiriintyvät, synnyttää se epävarmuutta. Toisaalta on välillä hyväksi, kun meidän turvallisuuden tunnettamme järkytetään. Jouduimme pysähtymään perusasioiden äärelle. Mitä olen tekemässä ja miksi? Voisiko näitä toimintoja tehdä jollain toisella tavalla? Onko kaikki, mitä teen todella tarpeellista? Olenko huomannut uusia mahdollisuuksia toteuttaa perustehtävääni?

Kun toimimme pitkään jännitteisessä ja stressaavassa ajassa, se alkaa

vaikuttamaan meidän jaksamiseemme. Jos huomaat omien voimavarojesi heikentymisen ja koet uupumusoireita, kuten jatkuvaa väsymystä, kynnistymistä tai ammatillisen tehokkuuden alentumaa, ota rohkeasti asia puheeksi esimiehesi ja/ tai työterveyshuollon kanssa. Avoin ja luottamuksellinen suhde työyhteisön sisällä madaltaa kynnystä ottaa omaan jaksamiseen liittyviä kysymyksiä esille. Tämän takia on äärimmäisen tärkeää kehittää ja ylläpitää avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä työyhteisössä.

Työnantajalla on myös puheeksi ottamisen velvoite, mikäli ilmenee huolta työntekijän jaksamisesta. Työ-

paikalla olisi hyvä olla käytössä myös ns. varhaisen puuttumisen malli. Tämän ohjeistuksen avulla helpotetaan huolien puheeksi ottamista ja niiden käsittelyä työyhteisössä. Haastavia puheeksi ottamisia ovat esimerkiksi epäasiallinen käyttäytyminen, kiusaaminen, terveysongelmat tai elämän hallintaan liittyvät kysymykset. Huoli-ilmoituksen voi tehdä kuka tahansa, joka on huomannut työyhteisössään huolta aiheuttavan asian.

Ole rohkea ja ota huolta aiheuttava asia puheeksi työyhteisössäsi!

✍️ JYRKI ALANKO

📷 SHUTTERSTOCK

Mielekästä elämää eläkkeellä



Työelämän ja vanhuuden välissä oleva ikävaihe on merkityksellinen niin senioreille itselleen kuin seurakunnallekin.

Help ry on ryhtynyt järjestämään tapahtumia, joilla tuetaan eläköitymisvaiheessa olevien työntekijöiden hyvinvointia. Kokoukset on tarkoitettu eläkeikää lähestyville samoin kuin jo jonkin aikaa eläkkeellä olleille seurakuntien pastoreille, evankelistoille, läheteille ja Hyry-yhteisöjen työntekijöille. Ideana on jakaa kokemuksia ja saada vertaistukea uuteen elämäntilanteeseen kollegojen kanssa käydyistä keskusteluista.

Seuraava tapahtuma oli tarkoitus järjestää Vilppulan Evankelistakodilla huhtikuussa teemalla ”Mielekästä elämää uudessa roolissa”. Koronatilanteen vuoksi tapaaminen kuitenkin siirtyi ensi syksyyn. Siitä ilmoitetaan myöhemmin tarkemmin.



– Sosiaaliset verkostot ovat myös työelämän jälkeen tärkeitä. Suurin tragedia on yksinäisyys, Sakari Kallinen sanoo. (Heimo Enbuska)

Työntekijän eläkkeelle jääminen ja uuden elämäntilanteen aloittaminen on monella tavalla haasteellinen asia. Vaikka kutsumus säilyy, rooli ja tehtävät muuttuvat.

Kokemuspääoma jäänyt vähälle huomiolle

Pitkän uran hallintolääkärinä tehnyt lääkintäneuvos **Sakari Kallinen** on tuttu nimi monille eläköitymisvaiheessa oleville työntekijöille. Hän on yhtenä alustajana myös syksyn senioritapahtumassa.

Kallinen on päivätyönsä ohella tavannut paljon helluntaipastoreita ja kiertänyt seurakuntien tilaisuuksissa aina 1970-luvulta alkaen. Hän tuntee hyvin myös työntekijöiden eläköitymiseen liittyvät haasteet.

– Helluntaipastoreiden tilanne oli takavuosina monessa mielessä erilainen. Useimmilla oli työkykyyn vaikuttavia sairauksia. Varsinkin yleisesti työ kuitenkin jatkui tavalla tai toisella. Vahva kutsumustietoisuus kantoi eteenpäin, Kallinen kuvailee.

– Ennen eläkkeelle siirtyneet pastorit myös sijoittuivat luontevasti nuorempien joukkoon, vaikka osalla katse kääntyikin helposti taaksepäin ”vanhaan hyvään aikaan” ja irti päästäminen tuntui vaikealta.

Sakari Kallisen mukaan seniorityöntekijöiden kokemuspääoma on jäänyt viime aikoina vähemmälle huomiolle ja heidän elämäntilanteensa on saattanut kaventua. Tämä on voinut synnyttää myös tarpeettomuuden tunnetta.

Entinen hallintolääkäri muistuttaa, että ihmisten keskimääräinen elinikä on nykyisin pidentynyt. Eläkkeelle siirrytään usein toimintakykyisenä, ja jäljellä olevan elinajan odote on eläkkeelle siirryttäessä noin 18–21 vuotta.

Seniorityöntekijöihin on siis syytä kiinnittää huomiota.

”Eletty elämä voimavaraksi”

Eläköitymiseen kannattaa Kallisen mukaan valmistautua hyvissä ajoin.

– Pelkkä tunne siitä, että nyt olen vapaa, ei kanna kovin kauaksi. Vapaus ei ole vahvan kutsumuksen omaavalle ja työorientuneelle seniorityöntekijälle sen helpompaa kuin vapautuminen pitkäaikaiselle linnan kundille, kokenut lääkäri vertaa.

– Allakka on tyhjä. Maanantai ei eroa sunnuntaista. Enää ei ole loman odotusta. Sähköposti ja puhelimen eivät kilahda. Kalenterissa olevat merkinnätkin ovat lähinnä lääkäriaikoja. Eläkkeelle jäädessä alkaa vieraantuminen yhteiskunnan nopeasta kehityksestä ja uusista asioista. Kuten **Albert Camus** toteaa, että seniori on siirtymässä elämän intohimosta elämän myötätuntoon.

Kallisen mukaan hyvä eläkkeelle valmistautuminen vähentää stressiä ja helpottaa myös vii-

meisten työvuosien selviytymistä.

– Mielen hyvinvoinnissa keskeistä on elämän mielekkyyden ja merkityksen kokeminen. Eletty elämä ja sen myötä kertyneet kokemukset voivat muodostua voimavaraksi.

Syksyn senioritapahtumassa pohditaan muun muassa sitä, miten eläköityvä työntekijä voi itse vaikuttaa omaan henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiinsa.

Kallinen muistuttaa, että seniorit ovat tärkeä resurssi myös seurakunnassa.

– Emme saisi unohtaa, että seniorityöntekijöillä on edelleen taitoa, viisautta ja kokemusta, jota seurakunnassa voi hyödyntää.

LEEVI LAUNONEN

SHUTTERSTOCK

Help ry:n järjestämä eläkeikää lähestyville ja jo jonkin aikaa eläkkeellä olleille helluntaierätyksen työntekijöille (pastorit, evankelistat, lähetystyöntekijät ja Hyry-yhteisöjen työntekijät) **hyvinvointipäivät siirtyy syksyyn**, myöhemmin ilmoitettavaan ajankohtaan. Tapahtuman teemana on ”Mielekästä elämää uudessa roolissa”. Tarkoituksena on jakaa eläkkeelle siirtymisen kokemuksia ja oppia niistä yhdessä. Keskusteluja alustavat Sakari Kallinen ja Leevi Launonen. Päivien osallistumismaksu on 65 euroa. Ilmoittautuminen ja tiedustelut: vilho.savolainen@nic.fi tai 040 749 9433



20-vuotta
Työntekijöiden tukena
jo vuodesta 2001



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

Sihteeri

Jyrki Alanko
p. 0400 186124
jyrkialanko@hotmail.com

Varapuheenjohtaja

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

Kenneth Karppinen

p. 040 6692342
kenneth.karppinen@keuruunhelluntaiseurakunta.fi

Vuokko Hautala

p. 0500 366 542
vuokkop.hautala@gmail.com

Vilho Savolainen

p. 040 7499433
vilho.savolainen@nic.fi

Tapani Varuhin

p. 0400 650025
tapani.varuhin@gmail.com

Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry

Turun helluntaiseurakunta/

Antti Hirviniemi
Puistokatu 6b
20100 Turku
p. 040 8228807

Rekisterinumero 182 808
Y-tunnus 1734025-5

www.helpry.fi

Pankki:
POP Keuruu,
FI8147621020168355

Help ry:n osoitetietomuutokset:
Sihteeri Jyrki Alanko
p. 0400 186124
jyrkialanko@hotmail.com