



Helluntaiseurakuntien työntekijät ry

Leijonankesyttäjä

SHUTTERSTOCK



”TAIDAN ryhtyä leijonankesyttäjäksi” puuskahti Aku Anka raskaan päivän päätteeksi. Lapsena lukemani lausahdus palasi mieleeni kerran, kun keräilin sekavia ajatuksiani sairaslomalle uupuneena. Ymmärtääkseni Akun oivalluksen syvyyden, olin tarvinnut muutamman vuoden helluntaipastorin töitä. Hetkestä on kulunut jo vuosikymmen, mutta edelleen olen samaa mieltä: On helpompaa katsoa petoa silmiin ja kohdata konkreettinen vaara, kuin kuihtua puuttuvissa rakenteissa ja epämääräisissä odotuksissa, kantaen kuormia, joita ei osaa edes nimetä.

Hyvinvoiva työntekijä tarvitsee taakseen hommansa osaavan työnantajan ja yhtä paljon toisinpäin. Ytimessä on työntekijän ja työnantajan vuorovaikutteinen suhde, jossa molemmat kehittävät itseään,

toisiaan kuunnellen. Hyvän suhteen tukena on lainsäädäntö ja työehtosopimus, mutta mikään tukirakenne ei korvaa yhteistä tahtoa, keskinäistä ymmärrystä ja keskustelemisen taitoa.

HELP ry:n parin vuosikymmenen olemassaolon aikana moni työsuhteasia on mennyt eteenpäin. Toimintaympäristö on kuitenkin jatkuvassa muutoksessa, eivätkä ihmisetkään säily muuttumattomina vuodesta toiseen. Monet kysymyksistä eivät ole ratkaistavissa pysyvästi, vaan tarvitaan jatkuvaa työtä. Siksi Helppiä tarvitaan edelleen.

Helluntailiikkeen työympäristöt seurakunnissa ja järjestöissä pitävät sisällään useita erityispiirteitä ja monia käytännön ratkaisuja etsitään paikallisesti neuvotellen. Osapuolet tulevat usein hyvin

laajasta joukosta ammatillisia perinteitä. Parhaimmillaan se johtaa joustavaan ja rikkaaseen toimintakulttuuriin, mutta usein yhteisen ymmärryksen löytämiseen tarvitaan työtä, joskus ulkopuolista apuakin. Help haluaa olla paikallisista löydöistä kuulolla ja välittää parhaita ratkaisuja laajemman joukon hyödyksi.

Help haluaa palvella helluntailiikettä työsuhteiden asiantuntijana ja tarjoamme materiaaleja, neuvonantoa ja keskusteluapua sekä työnantajille että työntekijöille. Osaamistamme täydentää asiantuntijaverkostomme. Autamme tulkitsemaan työehtosopimusta ja lainsäädäntöä ja rakentamaan työsuhdetta niin, että molemmat osapuolet menestyvät. Tarvittaessa meidät voi kutsua paikan päälle auttamaan paikallisissa kriisi ja ke-

hitysprosesseissa.

Ennen kaikkea, Help on työntekijöiden yhteisö ja haluamme tukea kollegaverkostoja, jotta kukaan ei jäisi yksin. Järjestämme muun muassa työhyvinvointitapahtumia koulutus- ja vertaisavun löytämiseksi ja autamme sopivan työnohjaajan etsimisessä.

Lisäksi HELP ry edustaa helluntailiikkeen työntekijöitä Kirkon Alat ry:ssä ja osallistuu työntekijäliiton toimintaan ja Kristillisten järjestöjen työehtosopimusten neuvotteluihin, jotta helluntailiikkeen työsuhteiden erityispiirteet tulivat huomioiduksi työehtosopimusten kehityksessä.

Kiitän HELP ry:n hallitusta luottamuksesta puheenjohtajaksi ja haluan osaltani olla rakentamassa Helppiä eteenpäin, jotta työsuhteissa olevat esteet evankeliumin

eteenpäin menemiseen voisivat edelleen vähentyä.



ANTTI HIRVINIEMI
hallituksen pj
Help ry

Vertaistuki, ammattiauttajat ja hartauselämä tukevat

Pastorit tasapainoilevat monien odotusten keskellä – osa 2

SHUTTERSTOCK



Pastorit kokevat monia rooliodotuksia. Pro Gradu-tutkimuksessani IK-Opisto/Alpha Crucis Collegelle, joka valmistui kesäkuussa 2019, haastatettiin seitsemää pastoria, jotka tulivat eri puolilta Suomea, eri kokoisista helluntaiseurakunnista. Tutkimus oli luonteeltaan laadullinen tutkimus. Edellisessä artikkelissa todettiin pastoreiden kokemukset seurakuntalaisten-, vanhimmiston- ja työtovereiden odotuksista pastoreita kohtaan. Artikkelissa yhteenvedo tuloksista.

Yhteiskunnan odotukset

Palvelupaikkakunta näyttää vaikuttavan pastoreihin kohdistuviin odotuksiin yhteiskunnan osalta. Yhteiskunnan odotukset voivat olla hyvinkin monipuoliset tai joissakin yhteyksissä lähes olemattomat.

Casanovan mukaan uskonnolla ja tässä tapauksessa kristillisellä seurakunnalla, on kolme tehtävää yhteiskunnassa: puolustaa perinteisiä elämänarvoja, ilmaista kritiikkiä yhteiskunnassa vaikuttaville talousmahdeille ja toiminnolle, sekä luoda keskustelua yleiseen hyvään, moraalisiin ja arvoihin liittyvissä teemoissa.

Bridges näkee, että yhteiskunta odottaa virassa olevan pastorin olevan poliittisesti puolueeton, tukevan viranomaisia, auttaa yleishyödyllisissä kansalaisjärjestöissä, rakentaa ja ylläpitää suhteita oppilaitoksiin, sairaaloihin ja vankeinhoitojärjestelmään.

Haastatellut pastorit kokivat, että heihin kohdistui odotuksia

korkeasta moraalista, pr-toiminnan hyvästä suorittamisesta, ammatillista erityisosaamista ja -tukea vaativista tehtävistä. Myös hengellistä ja henkistä tukea odotettiin yhteiskunnan taholta. Kokemuksensa mukaan pastorit olivat vastanneet yhteiskunnan odotuksiin hyvin.

Perheen odotukset

Pastorit kokevat odotuksia perheen tasolta. Haastateltavien kohdalla kyseessä olivat isän ja aviopuolison roolit. Ajankäyttöön kohdistui runsaasti haasteita, erityisesti lasten ollessa pieniä. Epämääräiset työajat ja tarve olla käytettävissä 24/7, koettiin perhettä stressaavana. Ajankäytön jännitteisiin koettiin ratkaisuihin perheenä seurakunnassa yhdessä palvelemisen ja huolellisen ajankäytön suunnittelun.

Isän ja pastorin roolit aiheuttivat roolikonflikteja ja jännitettä kotona. Työn vaatimukset olivat ristiriidassa perheen tarpeiden kanssa. Lapset olivat mukautuneet pastoriperheen elämäntyyliin ja olivat ilmaisseet prosessoineensa lapsuusajan kokemuksiaan aikuistuttuaan. Vanhempien kanssa oli keskusteltava syvällisestikin menneistä kokemuksista. Myöskin pastoriperheen lapsiin kohdistui rooliodotuksia ja ne aiheuttivat stressiä ja pahaa oloa lapsille. Nämä heijastuivat pastoreihin huolina ja murheina.

Pastorin puoliso elävät stressaavassa roolissa. Puolisot odottavat pastoreilta yhteistä ja kahdenkeskistä aikaa, kommunikointia sekä emotionaalisten, taloudellisten ja

fyysisten tarpeidensa täyttämistä. Merkittävänä ratkaisuna koettiin yhteisen ajan määrätietoinen järjestäminen puolisoitten välille.

Pastorin työntiteetin muutos

Haastateltavat kuvailivat arvostaneensa pastoreita ennen kuin itse alkoivat palvelemaan pastorin virassa. He ymmärsivät palvelutyön olevan hyvin vaativaa ja monipuolista. Sanan saarnaaminen ja -opetus nähtiin olevan kaikkein näkyvin osa pastorin työtä.

Pastorit kuvailevat työtään hyvin monipuoliseksi. Hallinto- ja esimiestähtävät koettiin aikaa vieviksi. Kotikäynnit ja sielunhoito ymmärrettiin oleellisena osana pastoraalityötä. Oli havaittu, että useissa tapauksissa vähäpätöiset, rutiinimaiset ja merkityksettömät askareet kuluttivat suhteessa paljon aikaa. Tämä koettiin uhkana sille, että pastori voisi käytännössä toteuttaa pääkutsunsa ja kantaa hedelmää palvelutyössään. Rukous ja sananpalvelus koettiin olevan pastorin palvelutyön ehdotonta ydintä.

Pastoreiden minäkuva, tarkemmin työ- ja ammatti-identiteetti, olivat kokeneet muutosta ja kypsyämmistä ammattivuosien, ikääntymisen ja kokemuksen karttumisen myötä. Luottamus omiin kykyihin ja omaan ammattitaitoon oli lisääntynyt. Pastorit kokivat olevansa rauhallisempia, luottavaisempia ja armollisempia niin toisia kanssaihmisinä kuin itseäänkin kohtaan. He kuvailivat löytäneensä oman paikkansa ja omat Jumalan antamat

lahjat ja kutsumus oli selkiytynyt matkan varrella.

Stressinhallinta

Kaikki haastatellut pastorit olivat kokeneet työssään stressiä. He käyttivät monipuolisesti eri stressinhallintakeinoja. Erityyppiset urheilumuodot, monipuoliset harrastukset, vapaapäivät, lomamatkustelu auttoivat pastoreita löysäämään työvaljaita ja miettimään muitakin kuin työasioita. Toppinen-Tanner & Ahola nostavat esille, kuinka stressistä ja työuupumuksesta toipuminen on prosessi, jossa ilmenee neljä mekanismia: määrätietoinen etääntyminen stressin aiheuttajasta, rentoutuminen, kontrollin ottaminen omasta toiminnasta ja kyky hyödyntää eri stressinhallintakeinoja. Kyseiset neljä mekanismia ilmenivät pastoreiden prosesseissa.

Vertaistuen merkitystä korostettiin. Vertaistuen tarjoajien luotettavuus yleensä ja erityisesti vaitoloon luottaminen koettiin keskeisen tärkeänä. Pastorit kokivat, että vertaistuen välityksellä he olivat saaneet vastaanottaa sielunhoitoa, olivat tulleet kuulluksi, saaneet positiivisempaa ja toiveikkaampaa näkökulmaa omiin tilanteisiinsa ja myös mahdollisuuden päästää höyryjä ja purkaa paineita luotettavan ja ymmärtävän työtoverin kanssa, joka on samalla aaltopituudella.

Pastorit olivat myös kääntyneet ammattiauttajien puoleen ja ammatillinen apu oli koettu sekä hyödyllisenä, että tärkeänä. Henkilökohtainen, päivittäin tapahtu-

va hartauselämä, joka sisältää rukousta ja Sanan lukemista, koettiin tarjoavan lohdutusta ja lievittävän stressiä.



MARKO SELKOMAA

Kirjoittaja on Avainmedia Lähetysjärjestö ry:n apulaistoiminnanjohtaja.

Kirjallisuutta:

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.
Casanova, Jose 1994 Public Religions in the Modern World. Chicago: The University of Chicago Press.
Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. 2012 Kaikkea stressistä. Työterveyslaitos. Tallinna Raamatutrükikoja OÜ. Tallinna.

ESITTELYSSÄ HELP RY:N HALLITUKSEN JÄSENET

Kenneth Karppinen



Kuka olet ja millä mietteillä olet alkamassa hallitustyöskentelyn HELP ry:ssä?

Olen Kenneth Karppinen, ikä 41-vuotta. Olen naimisissa ja meillä on neljä lasta. Ammatiltani olen seurakuntapastori. Hallitustyöskentelyn HELP ry:ssä aloitan odottavalla mielin. Koen HELP ry:n työn tärkeänä ja siksi halusin lähteä mukaan antamaan oman panokseni toimintaan.

Millainen työ-/palveluhistoria sinulla on herätysliikkeessämme?

Minut kutsuttiin mukaan seurakunnan vanhimmistoon 90-luvun loppupuolella. Olin silloin todella nuori kaveri. Vuonna 2000 minut palkattiin silloisen kotiseurakuntani, Keuruun Helluntaiseurakunnan, toiseksi työntekijäksi ja sillä tiellä ollaan. Olen palvellut tähän mennessä neljää seurakuntaa pastori tehtävissä ja nyt tällä hetkel-

lä saan kuulua upeaan tiimiin Jyväskylän Helluntaiseurakunnassa.

Miksi haluat palvella herätysliikkeemme työntekijöitä HELP:n kautta?

Vuonna 2012 minulla todettiin työuupumus, jonka seurauksena olin usean kuukauden ajan sairauslomalla. Tuona aikana kävin läpi kutsumukseni perustaa ja löysin kallion, joka ei horjunut, vaikka omat voimani olivat valuneet pois kuin kuiva hiekka.

Palattuani töihin takaisin huomasi istuvani usein eritaustaisten ihmisten kanssa keskustelemassa jaksamisesta ja elämän tasapainon löytämisestä. Uskon, että Jumala raotti minulle työkentää juuri tältä alueelta ja koen, että HELP:n yksi vahva tehtävä onkin kulkea työntekijän rinnalla haasteellisina hetkinä.

Mitkä ovat keskeisimmät ajatuk-

sesi seurakunnan työntekijän työsuhteesta ja työhyvinvoinnista?

Seurakunnan työntekijän työsuhteen tulisi noudatella korkeampia standardeja kuin maallisten työpaikkojen. Siinä tulisi olla helposti näkyvissä työnantajan ja työntekijän välinen syvä luottamus ja kunnioitus. Työhyvinvointiin voimme itse työntekijöinä paljon vaikuttaa, mutta hyvät lähtökohdat luo juuri työnantajan ja työntekijän välinen syvä luottamus ja kunnioitus. Mielestäni näiden läsnäolo luo mahtavan mahdollisuuden kasvaa ja menestyä, kun taasen niiden puute vie pohjan pois koko hengelliseltä toiminnalta.

Mitä muuta haluat sanoa Help ry:n jäsenille ja muille seurakuntien vastuunkantajille?

Pidetään itsestämme ja toisistamme hyvää ja rakkaudellista huolta.

Sydämellä työntekijöiden hyvinvointi



ANTTI HIRVINIEMI

KATRI LATOKANGAS jättää 14 vuotta jatkuneen vastuunsa Help ry:n hallituksessa haikeana, mutta hyvällä mielin. Katri valittiin hallitukseen v.2006 ja v.2011 hän otti vastuun hallituksen sihteerin tehtävät. Näinä vuosina Katrin vaikutus on ollut laaja-alainen ja merkittävä, sekä itse hallitustyöskentelyssä, että myös laajemmin yhteistyöverkostojen keskeillä.

Katri, miksi lähdit mukaan Help ry:n hallitustyöskentelyyn?

Toimiessani Ison Kirjan tehtävissä olen kantanut huolta oppilaitoksesta valmistuvien seurakuntatyöntekijöiden hyvinvoinnista myös sen jälkeen, kun he valmistuessaan siirtyvät palvelemaan seurakuntia. Siksi näin hienona mahdollisuutena tuoda työssäjaksamisen

ja työhyvinvoinnin asioita ennakkoivasti esille jo opiskeluaikana. Näin toimien olen myös halunnut olla purkamassa joitakin itse kohtaamiani väärä asenteita suhteessa hengelliseen työhön. Vaikka teemme hengellistä työtä, ei kaikkea pidä hengellistyttää. Tarkoitan tällä esimerkiksi maalaisjärjellä hoidettavia toimenkuvaan, rajaamiseen ja työhönjaukseen liittyviä asioi-

ta, jotka vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Samalla minulla oli mahdollisuus toimia linkkinä hallitukseen päin herätysliikkeemme raamattukoulutuksen ja siinä opiskelevien opiskelijoiden tilanteesta.

Olet ollut hallituksessa mukana useita vuosia, mitkä asiat edellä mainittujen lisäksi olet kokenut itsellesi tärkeiksi?

Koen suurta mielekkyyttä saadessani olla konkreettisesti kehittämistoiminnassa, jonka kautta voin palvella helluntaiherätyksen yhteistä etua. Tämä on tarkoittanut mm. työhyvinvointia tukevan POL-KU julkaisun toteuttamista, yhteistyön syventämistä herätysliikkeen omien toimijoiden kanssa, sekä verkostoitumista niihin toimijoihin, jotka toimivat yhteiskunnassa samaan suuntaan. Tarkoitan tällä esim. Kirkon alat -järjestöä, joka toimii myös meidän työntekijöidemme edustajana valtakunnallisissa työehtoneuvotteluissa.

Olet myös opiskellut samalla kun olet palvellut hallituksessa. Mitä opiskelusi on hyödyttänyt herätysliikkeen yhteistä asiaa?

Halusin valita opinnäytetyöni aiheeksi sellaisen teeman, joka hyödyttää myös yhteistä asiaa. Tein lopputyöni mentoroinnista, mikä tarkoitti käytännössä mentorointi oppaan tekemistä herätysliikkeen yhteiseen käyttöön. Tätä mentoointi työn vaihetta työstettiin erityisesti yhdessä lähetysjärjestöm-

me Fidan ja Ison Kirjan kanssa. Näin sain olla jatkamassa sitä hyvää työtä, jota minun edelläni kulkeneet ovat ennen minua tehneet.

Millä mielellä jätät taaksesi nämä vastuut?

Olen haikealla mielellä, mutta koen, että nyt on oikea aika astua sivuun hallitus työskentelystä. Haluan edelleen toimia Help-aktiivina, muun muassa opiskelijatyön yhdyshenkilönä Helpin ja Kirkon alojen suuntaan.

Onko sinulla jotain terveisiä Help-postin lukijoille?

Tehdään yhdessä niitä tekoja, joilla me rakennamme rakasta herätysliikettämme eteenpäin. Huolehdiathan toinen toisistamme myös yksilötasolla. Seurakuntalaisten hyvinvointi on paljolti riippuvainen sekä palkattujen, että vapaaehtoisten työntekijöiden hyvinvoinnista. Hyvin toimiva ja tasapainoinen toiminta kulttuuri antaa vakaan ja kestävä perustan myös hengelliselle kasvulle meidän seurakuntiemme toiminnassa.

MATTI KARVINEN

Johtajuuden siirtäminen



MARKUS MÄENPÄÄ

Kuvassa oikealta alhaalta: Marko Halttunen, Anis Murtomäki, Matias Suonpää. Oikealtaylhäältä: Emilia Sankila, Vera Kuusela, Linda Järventausta, Petra Sinkko, Maria Suonpää.

”Valitkaa kustakin heimosta viisaita, taitavia ja kokeneita miehiä, niin minä asetan heidät teidän johtajiksenne.” (5 Moos. 1: 13)

MITEN johtajuus siirretään sujuvasti seuraavalle johtajalle? Tämä kysymys nousee usein esiin erilaisten työmuotojen tai koko seurakunnan johtamisessa. Raamatussa seuraava johtaja tai johtajat löytyvät usein hyvin läheltä esimerkiksi Mooses ja Joosua, Jeesus ja opetuslapset, Paavali ja Timoteus. Johtajat kouluttivat seuraavaa vastuunkantajaa oman työn tekemisen ohella. Tämä tapahtui joissain tapauksissa hyvin tietoisesti ja toisinaan tiedostamatta. Seuraava johtaja oli saanut olla mukana ja oppia edeltäjältään ilman päävastuun tuomaa painetta.

Keuruun helluntaiseurakunnassa ratkaistiin haasteellinen tilanne hyvin sujuvasti. Nuorisopastori **Anis Murtomäki** jäi opintopaikalle elokuussa ja sijaisena aloitti jo vuoden nuorisotyön tiimissä toiminut **Matias Suonpää**. Oman tiimin sisältä jatkajan löytäminen auttaa huomattavasti työn sisäistämistä. Tiimi, nuoret, seurakunta, tilat ja toimintatavat ovat jo tuttuja. Pehdytystä varten edellinen ja uusi nuorisopastori olivat yhtä aikaa palkattuina yhdeksän päivän ajan, joten pehdytys oli molemmille palkallista työaikaa.

Nuorisopastorin työnkuvaan kuuluu nuortentoiminnan lisäksi Mix-illat, pyhäkoulut, koulutyö ja seurakuntatyö sekä yhteistyö lukuisten eri toimijoiden kanssa omalla paikkakunnalla ja alueellisesti.

Miltä tuntuu hypätä tiimiläisestä tiimin johtajaksi? Onko auktoriteetin saaminen vaikeaa ystävien kesken? Entä johtaminen? Mikä koetaan kaikista haastavimmaksi? Näihin kysymyksiin ja kaikkiin tunteisiin vastaa nuorisopastorina aloittanut **Matias Suonpää**:

– Hyppy tiimiläisestä johtajaksi kävi melko luontevasti. Muutosta helpotti aikaisemmat kokemukset nuorisotyöstä sekä opiskelut Iso Kirjassa. En usko, että minulla on suuria ongelmia auktoriteetin saamisessa, vaikka tiimiläisissä on minun läheisiä ystäviäni. Näen etuna, että voin toimia ihmisten kanssa, joihin luotan jo valmiiksi. Lisäksi aikaisemmat kokemukset johtamisesta auttavat uudessa tehtävässä. Haastavimmaksi koen näin aluksi työnkuvan sisäistämisen erilaisine tehtävineen.

Miltä tämä kaikki vaikuttaa tiimiläisen näkökulmasta? Miltä tuntuu, kun hyvä ystävä nousee tiiminjohtajaksi, nuorisopastorin paikalle? Tiimiläisen näkökulman tuo esille Linda Järventausta:

– Olen ollut tiimissä puolisen vuotta. Matiaksen olen tuntenut jo parin vuoden ajan, koska olemme opiskelleet samaan aikaan Isossa Kirjassa. Kun sain kuulla tästä kaikesta, itkin onnesta. Matias tuntee seurakunnan, toiminnan ja tiimin. Matias on luotettava ja kaikkien rakastama – häntä rakastavat niin lapset, nuoret kuin muutkin seurakunnan jäsenet. Jos joku piti valita meidän tiimiläisistä nuorisopastorin tehtävään, ainut ja oikea vaihtoehto on Matias.

Onko helppoa jättää tiimi toisen käsiin? Miltä tuntuu, kun oma opiskelija IK-opistolta ottaa nuorisotyön vastuulleen? Huolettaako vai jääkö tämä kaikki luotettaviin käsiin? Omia tunteita avaa nuorisotyön avaimet antava Anis Murtomäki:

– Tässä tapauksessa se on kyllä yllättävän helppoa! On tosi hieno tunne antaa työ luotettavan kaverin käsiin, jota tosiaan olen myös itse opettanut parilla kursilla IK:ssa viimeisen vuoden aikana. Päälimmäisiä tunteita ovat ilo ja luottamus, joten huolesta ei ole tietoakaan. Tunnen Matiasta jo sen verran, että tiedän Keuruun Helluntaiseurakunnan lapsi- ja nuorisotyön olevan luotettavissa käsissä.

Yhteisen artikkelin kirjoittamisenkin mahtui hienosti pehdytysaikaan. Haluamme kaikki rohkaista seurakuntien vastuunkantajia tämän esimerkin avulla toimimaan haastavissa siirtymävaiheissa vastuullisesti.

NUORISOPASTORIT ANIS MURTOMÄKI JA MATIAS SUONPÄÄ SEKÄ LINDA JÄRVENTAUSTA NUORTENTIIMISTÄ



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

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

Sihteeri

Jyrki Alanko
p. 0400 186124
jyrkialanko@hotmail.com

Kenneth Karppinen
p. 050 4099178
kenneth.karppinen@jklhelluntaiskr.fi

Vuokko Hautala
p. 010 2927000
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 Katri Latokangas p. 040 4187601
katri.latokangas@isokirja.fi

Help ry:n uusi hallitus



ANTTI HIRVINIEMI

HELP ry:n vuosikokouksessa 19.8. valittiin uusi hallitus, johon kuuluvat **Antti Hirviniemi** (pj.), **Matti Karvinen** (vpj.), **Jyrki Alanko** (siht.), **Vuokko Hautala** (rahas-ton hoitaja), **Tapani Varuhin** ja **Vilho Savolainen**.

Vuosimaksut pysyvät ennallaan, joten varsinaisen jäsenen vuosimaksu on 35 €. Kirkon Aloihin kuuluvan jäsenen maksun perii liitto palkan yhteydessä. Opiskelijajäsenen (myös Kirkon Aloihin kuuluva) ja eläkeläisen jäsenen maksu on 17,50 €, henkilötukijäsenen 25 € ja yhteisötukijäsenen 100 €.

Tämän vuoden jäsenmaksut on lähetetty sähköpostilla kesäkuussa ja toivomme, että jokainen hoitaa velvoitteensa. Help ry:n jäsenenä saat Ristin Voiton mukana Paimen Plus -lehden, jonka yhteydessä ilmestyy myös Help-posti.

Help ry:n jäsenenä saat tukea työhyvinvointiisi ja kutsumustyöhösi. Lisäksi yhdistys auttaa sinua edunvalvonta-asioissa yhdessä Kirkon alat ry:n kanssa.

Työhyvinvointiristeily on siirtynyt koronan vuoksi ensi vuoden syksylle 22.-23.8.2021. Risteilyn teemana on työntekijän jaksaminen monien odotusten ja paineiden keskellä. Luennoitsijoina Marko Selkoma ja Petri Harjula. Viime syyspäivillä Help ry:n jäseneksi liittyneet saavat käyttää jäsenetunsa ensi vuoden risteilyllä.

Ilmoittautumiset ja tiedustelut risteilystä: Tapani Varuhin tapani.varuhin@gmail.com p. 0400 650025