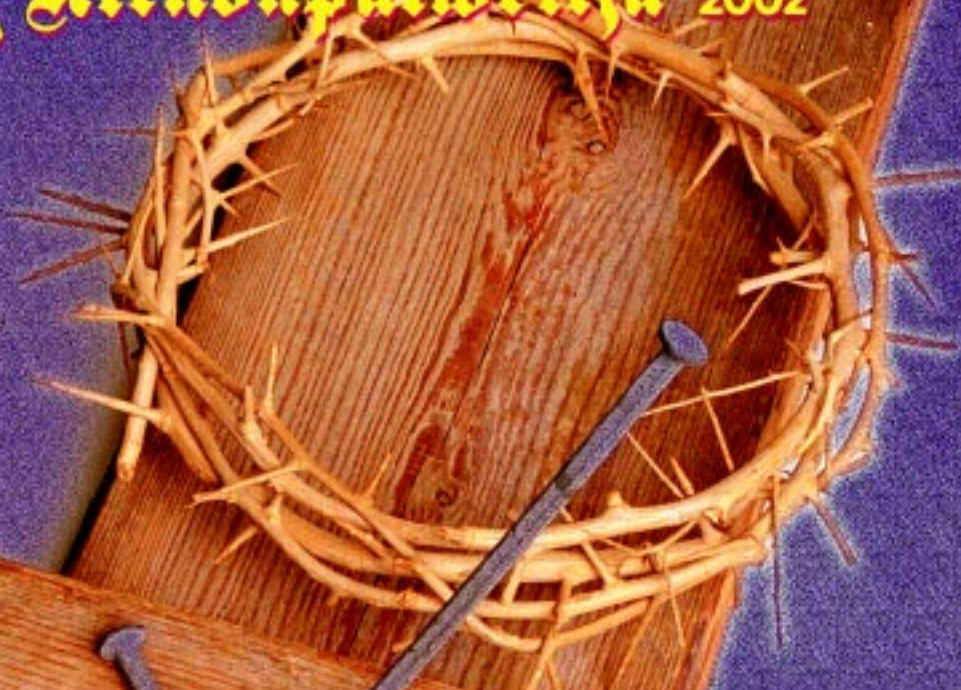




Kirkonpalvelija

1
2002



Työ tasa-arvoiseksi kaikille

Kirkko on ollut ja on jatkuvasti monien paineitten alaisena, joita esim. tällä hetkellä yhteiskunta on sille antamassa tai sitten ottamassa.

Ruokapankkitoiminta näyttää olevan tällä hetkellä lähes kirkon tehtävä. Diakoniatyön lisääntyminen, hautausmaitten hoito, arvokkaiden kiinteistöjen hoito ja huolto, lasten ilta-päiväkerhotoiminta, päiväkerhot. Mm. näitä tehtäviä kirkko hoitaa verorahoillaan. Nyt yhteisöveroa ollaan uudistamassa kirkon kohdalta. Korvataanko sen osuuden poistaminen lailla vaiko vain säädöksillä on tärkeä kysymys kirkon kannalta.

Valtion tulee huolehtia kirkolle riittävä korvaus vuosittain, jotta esim. hautausmaat ja arvokkaat kirkot tulevat huolehdittua ja jotta ne pysyisivät arvokkaassa kunnossa.

Kirkon keskusrahaston varoista jaettavia tukia vähävaraisille seurakunnille ollaan myös nyt käsittelemässä. Varsinkin muuttotappioseurakunnat ja taantuvat talousalueet ovat osaltaan kohdistamassa henkilöstöpaineita seurakunnan työntekijöihin.

Seurakuntien verotulot ovat pienemään päin. Rahat ovat loppu. Palkankorotuksetkin tuntuvat olevan lähes mahdoton toteuttaa. Seurakunnissa tarvitaan mielestäni ennakoluulotonta tehtävien yhdistämistä yli kuntarajojen. Mm. tällaisia keinoja ollaan täällä Kainuun seurakuntien välillä miettimässä. Esim. voisivat olla hallinnon, toimistojen, palkanmaksun, yhtenäistäminen ja keskittäminen. Työnteon rajojen määrittäminen myös muillekin kuin kirkon palveluskunnalle. Työntekijöitten työpaikat on turvattava.

Kirkon työelämäfoorumissa, joka

oli nyt luottamusmiesspäivien merkeissä, todettiin monella suulla samansuuntaiset ongelmat. Rahaa on jossakin liikaa ja toisaalla taas ei ollenkaan. Eli rintamaitten ja syrjäseutujen ongelmat ovat aivan eri luokkaa. Rekrytointiongelmat ovat rintamailla kirkon ongelma. Kannameko me huolta kirkon tehtävistä vaiko omien jäsentemme palkkauksen riittävydestä kun olemme yhtyneet tähän rekrytointikeskusteluun. Kirkon sisällä, sen sanoman ja perustehtävän toteuttaminen on tehtävä yhteisten palkanormien perusteella. Se mitä eläminen maksaa rintamailla ei ole yhtään halvempaa pitkien etäisyyksien kyseessä ollessa.

Jäsenten huolena on usein jaksaminen työssä ja työyhteisön ongelmat. Mikä seurakunnissa mättää, mistä johtuvat riidat, väsymys, kauteus, haluaako jokainen mennä vain omaa rataansa muista välittämättä. Olemmeko liian itsekkäitä, mitä työnantajalla on meitä kohtaan, seurakunnan työtähän tehdään täysin henkilöistä lähtöisin. Näitä ongelmia on joka puolella suomen kirkkoa eikä vain siellä sinun seurakunnassasi.

Näen kirkkomme työntekijärikkaiden valtavana voimavarana, kuten esim. työelämäfoorumissa Ismael Noko totesi Suomen kirkossa olevan. Työelämäfoorumin asioita toisaalla lehdessämme.

Suntion ammattitutkinto opetus on syksyllä laajenemassa myös Etelä-Suomeen. Järvenpää aloittaa oppisopimuskoulutuksena syksyllä ja Turun kristillinen opisto 2003 alussa. Syksyllä alkaa opetus myös ruotsinkielisenä Pohjanmaalla. Ammattitutkintoa olemme ajamassa palkkauksen perusteisiin kuuluvaksi ja yhdeksi pätevyysvaatimukseksi seu-



Seppo Pyykkönen
Puheenjohtaja
Kirkonpalvelijat ry

raaviin sopimusneuvotteluihin. Kirjapajan toimittama ja Antti Heinalan kokoama suntion käsikirja on ilmestynyt, palaamme kirjaan seuraavassa lehdessämme.

Vaasan päivämme lähestyvät, joko olet ilmoittautunut. Kevät on ovela, päivät ovat jo pitkiä. Toivottavasti se osaltaan auttaa meitä jaksamaan.

Seppo Pyykkönen

Pitkäperjantain rukous

Katson kohti ristiäsi, Jeesus. Tähän päättyi sinun tiesi ihmisenä ihmisten keskellä. Tähän ratkaisuun päätyi maailma, jota sinä rakastit. Katson kohti ristiäsi, Jeesus. Sinun päälläsi, ovat minunkin syntini. Sinun harteillasi lepää rangaistus, joka minun olisi pitänyt kärsiä. Sinun kannettavanasi riippuu koko maailman synnin paino. Katson kohti ristiäsi, Jeesus ja rukoilen, etten koskaan unohtaisi, mitä sinä olet puolestani tehnyt.

Anna-Mari Kaskinen

Etukannen kuva:
Credo Imagebank / Esko Jämsä.

Minäkö Suntioksi?

Elämä on yhtä oppisopimusta. Kukaan ei ole liian nuori, vanha tai kokenut oppimaan lisää ja uutta. Oppisopimus on ohjattua opiskelua entistä paremmaksi osaajaksi. Teet työnantajasi kanssa oppisopimuksen suntion ammattitutkintoon. Jos olet jo suntion tehtävissä - oppisopimuksen aikana sinä tavallaan päivität oman osaamisesi nykyajan tasolle. Saat arvokasta kokemusten vaihtoa muiden seurakuntien kollegoilta. Oma ja seurakuntasi tietoisuus suntion työn merkityksestä kirkastuu. Ja takuuvarmasti Sinä ja seurakuntasi olette mehevästi uudistuneet koulutuksen jälkeen.

Työsuhteeseen perustuva oppisopimuskoulutus järjestetään seuraavista lähtökohdista: Työntekijä haluaa ja hakeutuu omasta halustaan oppisopimukseen. Työnantaja pitää tärkeänä kouluttautumista ja tukee henkisesti opiskelijaa. Koulutuksen toteuttajina, ainakin pienessä seurakunnassa ovat kaikki työn-

tekijät, kirkkoherrasta lähtien. Opiskelijalle on nimettävä työpaikkakouluttajat. Esimerkiksi jumalanpalveluksiin ja kirkollisiin toimituksiin liittyviä käytännön oppimistilanteita ohjaa teologi, seurakunnan kiinteistöihin ja viheralueisiin liittyvissä käytännön kysymyksissä tukihenkilönä toimii toinen suntu ja/tai kiinteistöpäällikkö. Työpaikkakouluttajan, ohjaajan on ymmärrettävä ja tunnettava suntion työkenttä. Koko oppisopimuksen ajan opiskelija tekee suntion ammattitutkinnon mukaisia töitä. Työaika on vähintään 25 tuntia viikossa ja tietopuolisten opintojen päivät rinnastetaan työaikaan. Jos alueesi oppisopimustoimisto tekee koulutuksen ostosopimuksen Sisälähetysseuran oppilaitoksen kanssa, niin tietopuolisten opintojen ensijakso on Pieksämäellä 7.-18.10.2002.

Suosittelaa, että seurakunta maksaa palkan tietopuolisten opintojen n. 50 päivän ajalta. Jos palk-

kaa ei makseta, niin opiskelijan toimeentulona oppisopimusviranomaisen maksaa opetuspäivältä päivärahaa 14 €, lisäksi perheavustusta 16 €, jos on huollettavia alaikäisiä lapsia ja majoittumiskorvausta 5 € sekä matkakustannukset aina yhtä opintojaksoa kohti. Suntion ammattitutkintoon valmistava koulutus on työnantajalle maksuton. Työntekijän, opiskelijan kustannettavaksi tulee näyttötutkintomaksu (vuonna 2001 se oli 300 mk). Oppisopimuskeskus maksaa tietopuolisen opetuksen ja näyttökustannukset. Näyttöjen uusintoja oppisopimuskeskus ei maksa. Joissakin tapauksissa saattaa olla mahdollista maksaa seurakunnalle koulutuskorvausta.

Tutustu huolellisesti yhdessä työpaikkakouluttajiesi kanssa suntion ammattitutkinnon perusteisiin. Varmistukaa siitä, että kaikkia tutkinnon mukaisia asioita on mahdollista käytännössä tehdä oppisopimuksen aikana mm. haudankaivu, jos se on valinnaisena.

Koulutukseen hakeneille järjestetään Sisälähetysseuran opistolla in-

SUNTION ammattitutkinto OPPISOPIMUSKOULUTUKSELLA

- Kenelle?** Suntion, seurakuntamestarin ja kirkonpalvelijatehtävissä vähintään 25 t viikossa toimiva. Henkilö, joka on kiinnostunut oman osaamisensa kehittämisestä ja hän työskentelee työyhteisössä, jossa tuetaan sekä kannustetaan oppimaan.
- Missä?** Omassa työyhteisössä ohjatuksi opiskellen. Teoriaopinnot suoritetaan 5-10 päivän jaksoissa Sisälähetysseuran Opistossa Pieksämäellä.
- Milloin?** Pohjois-Karjalan oppisopimuskeskus solmii oppisopimukset ajalle 1.10.2002-31.1.2005. Teoriaopinnot alkavat 7.10.2002.
- Miten?** Kuopion hiippakunnan alueella oppisopimukseen haetaan erillisellä hakulomakkeella. Esitteet ja hakuohjeet tilataan puh: 013-244 2371 tai 244 2390, email: oppisopimus@pkky.fi Muualla lähin oppisopimustoimisto.

Lisätietoja oppisopimusasioissa Jorma Pesonen Pohjois-Karjalan oppisopimuskeskus, puh. 013-244 2521 ja teoriaopinnoista Sisälähetysseuran Opisto, toimistos sihteeri Anne Huuhka puh: 015-7864 503 tai email: anne.huuhka@sisop.fi

fotilaisuus 14.5.2002 Sution ammattitutkinnon toteutuksesta ja järjestelyistä. Opiskelijan, työnantajan edustajan ja työpaikkakouluttajan läsnäolo tilaisuudessa on enemmän kuin suotavaa. Tarkempi kutsu toimitetaan noin kahta viikkoa ennen. Tehkää jo nyt kalenterivaraus!

Oppisopimusoissa Sinua palvelee Kuopion hiippakunnan alueella mm. Jorma Pesonen, Pohjois-

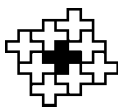
Karjalan oppisopimuskeskus, Tulliportinkatu 3F, 80130 JOENSUU, puh: 013-244 2521, 0500 170 011 (vastaajaan voi jättää viestin), email: jorma.pesonen@pkky.fi ja faxilla (013) 244 2299. Kuopion hiippakunnan ulkopuolella olevaa pyydetään ottamaan oppisopimusoissa pikimmin yhteys lähimpään oppisopimuskeskukseen, jotta mahdollisuus koulutuspaikan suhteen ensin var-

mistuisi. Muista, että oppisopimus-koulutusasiat aina käynnistyvät oman alueesi oppisopimuskeskuk- sen kautta. Ensin on tietysti varmistettava työpaikka.

Pohjois-Karjalan oppisopimuskeskus solmii enint. kymmenen (10) sution oppisopimusta ajalle 1.10.2002-31.1.2005.

Sution ammattitutkintoon valmistava koulutus (40 ov)

- * Laaja-alainen koulutus antaa monipuolisia taitoja toimia seurakunnan tehtävissä
- * Hakuaika 1.6.2002 asti
- * Ammattitutkinnon voi suorittaa myös näytöillä
- * Tiedustele myös oppisopimuskoulutusta



JYVÄSKYLÄN KRISTILLINEN OPISTO

Sulkulantie 28, 40520 Jyväskylä
puh. 014-3348 000, fax 014-3348 001
toimisto@jko.org/ www.jko.org



Kirkonpalvelija voi hankkia ammattitutkinnon oppisopimuksella

Seurakuntaopiston sution ammattitutkinnon suunnittelussa kuuluu työelämän ääni

Sution ammattitutkinnon suorittamisessa voi tavallaan mittaauttaa työkokemuksella saamansa ammattitaidon, kiteyttää ajatuksiaan Irja Kuisma, Espoonlahden seurakunnan vahtimestari. Hän on mukana työelämän edustajana työryhmässä, joka hioo Seurakuntaopiston sution ammattitutkinnon opetussuunnitelmaa.

–On tunne, että on tullut kuulluksi, Kuisma sanoo.

Hän kertoo käytännön esimerkkejä, joita on ottanut esiin työryhmässä. Ne koskevat vahtimestarin työn aikataulutusta ja erilaisia työkuvia.

Eräs esimerkki on valaiseva. Vahtimestarin on tarjottava tasalaatuis- ta palvelua myös seurakunnan eri työntekijäryhmille.

–Seurakunnissa on sektorisoidut- tu työmuodoittain, mutta vahtimestarit ovat "poikkitaiteellisia": esimer-

kiksi messujen järjestelyissä, musiikkityössä ja nuorisotyössä ja yleisöpalvelussa tarvitaan aika lailla eri- laista osaamista. Hautausmaat, keittiöpalvelut ja tekstiilihuolto vaativat oman ammattitaitonsa.

Sution ammattikoulutuksessa palvelujen tasalaatuisuuteen voisi löytyä eväitä vuorovaikutus- ja tii- mikoulutuksesta. Kuisma toteaa, miten erilaisia tarpeet voivat olla yhdessä seurakunnassa; saati sit-

ten seurakuntien kirjossa.

Siksi oli Kuisman mielestä hyvä, että työryhmässä oli mukana kahden erilaisen seurakunnan edustajat.

Irja Kuisman lisäksi on kuultu Keravan seurakunnan ääntä, jonka on työskentelyyn tuonut suntio Seppo Lindfors. Opetusta suunnittelemassa ovat Seurakuntaopistolta talouspäällikkö Tapio Tähtinen; teologin näkemyksiä on tuonut esiin Jouko Porkka ja mukana ovat olleet myös puutarhuri Katri Partanen sekä oppisopimuskoordinaattori Pirkko Jääskeläinen. Työryhmän sihteeri on koulutussuunnittelija Juha Niiranen.



Koulutus kaipaa rummuttamista

Vahtimestari Irja Kuisma kannustaa eritoten vielä pitkään työelämässä olevia lähtemään ammattitutkinnon hakuun. Espoon näkökulmasta Järvenpää tarjoaa hyvän mahdollisuuden etenkin eteläisen Suomen seurakuntien työntekijöille.

Suntion ammattitutkinto on melko uusi: viralliseen koulutusjärjestelmään opetussuunnitelman perusteet vahvisti opetushallitus vuonna 2000. Seurakuntaopisto tarjoaa koulutusta oppisopimusmuotoisena ja ensi syksynä aloittavaan ryh-

mään on parhaillaan haku meneillään.

Oppisopimuskoordinaattori Pirkko Jääskeläinen painottaa, että suntion ammattitutkinto on tarkoitettu erilaisissa kirkon palvelustehtävissä työskenteleville, esimerkiksi suntioille, vahtimestareille, hautausmaan työntekijöille tai seurakuntaemännille. Tutkinnossa on kaikille yhteiset osat. Valinnaisten tutkintojen osien kautta voi koulutustaan suunnata työnkuvansa mukaisesti.

-Oppisopimuskoulutus perustuu työsuhteeseen. Pääpaino on työssä oppimisessä. Työpaikalla nimitään opiskelijalle työpaikkaohjaaja,

Jääskeläinen selvittää. Oppisopimus solmitaan työnantajan, työntekijän ja Seurakuntaopiston kesken.

Tietopuoliseen opetukseen tullaan kolmen – viiden päivän jaksoissa Seurakuntaopistolle Järvenpäähän. Jaksojen välissä opiskelija tekee omaan työhönsä liittyviä oppimistehtäviä. Tutkinto suoritetaan näytöillä eli ammattitaito osoitetaan aidoissa työtilanteissa.

Anna Leena Högbäck, teksti
Henrik Korpela, kuva

Kuvaaja on Seurakuntaopiston viestintälinjan opiskelija

SUNTION AMMATTITUTKINTO **oppisopimuskoulutuksella**

- haku koulutukseen 10.4. mennessä
- näyttötutkintoon valmistava koulutus alkaa syksyllä 2002
- kesto n. 1½ - 2 vuotta henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisesti
- oppisopimus edellyttää työsuhdetta (erilaisissa kirkon palveluskunnan tehtävissä)
- kaikki oppisopimukseen liittyvät neuvottelut ja sopimuksen solmiminen hoidetaan suoraan Seurakuntaopiston kanssa

Ota yhteyttä ja kysy lisää: Juha Niiranen, puh. (09) 2719 609 tai 040-5070 626,
Pirkko Jääskeläinen, puh.(09) 2719 805 tai 040-5370 702.
Esite ja hakulomake opintotoimistosta puh. (09) 2719 623/Tuija Kantanen



Seurakuntaopisto
Järvenpääntie 640
04400 Järvenpää
Puh. (09) 271 961
www.srk-opisto.fi

KIRKONPALVELIJAT RY:n OPINTO- JA KOULUTUSPÄIVÄT VAASASSA 25.-26.6. 2002

TIISTAI 25.6.2002

- 7.30 Ilmoittautuminen ja tulokahvit**
* Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia
Lemmenpolku 3, Vaasa
- 9.00 Kesäpäivien avaus**
* Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia
Rantasipisali
* Puheenjohtaja Seppo Pyykkönen
* Juhlatoimikunnan puheenjohtaja
Matti Pesonen
* Lapuan hiippakunta
Piispa Jorma Laulaja
* Vaasan suomenkielisen seurakunnan
kirkkoherra Eino Perälä
* Vaasan ruotsinkielisen seurakunnan
kirkkoherra Henry Byskata
* Vaasan seurakuntayhtymän tervehdys
Talousjohtaja Silvo Similä
* Vaasan kaupungin tervehdys
Vaasan kaupunginhallituksen
puheenjohtaja Heikki Kouhi
- 10.00 Omavalvonta / Turvallinen ruoka**
* Asiantuntijana ETM Anneli Koskenkorva
- Tämän päivän uudet AV-laitteet**
* Asiantuntijaopastusta
- 11.30 Lounas**
* Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia
Ravintola
- 13.00 Kirkonpalvelijan työn ongelmakohtia**
* Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia
Rantasipisali
* Toiminnanjoht. Ritva Rasila
* Sopimusjoht. Risto Voipio
Keskustelua asiasta
- 14.00 Kahvit**
* Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia
Ravintola
- 14.30 Työnmittaus seurakunnissa**
* Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia
Rantasipisali
* Atop-Teknia Oy, Pekka Paldanius
- 16.00 Kiertoajelu Vaasassa**
* Kohteina mm. Vanhan Vaasan rauniot,
Raippaluodon silta, Edvininpolku ym.
- 17.30 Päivällinen**
* Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia
Ravintola

- 18.30 Vuosikokous**
* Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia
Rantasipisali
- 21.00 Runon ja musiikin ilta**
* Vaasan kirkko, Kirkkopuistikko 24

KESKIVIikko 26.6.2002

- 8.00 Vaasan kirkon esittely, Kirkkopuistikko 24**
* Kiinteistöpäällikkö Mikko Päälysaho
- 8.30 Messu kirkossa**
* Saarna piispa Jorma Laulaja
* Liturgeina kirkkoherrat Eino Perälä ja
Henry Byskata
- 10.00 Valokuvaus**
- 10.30 Kirkkokahvit**
* Krypta
- 11.00 Kirkollisten esineiden ja värien symboliikka**
* Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia
Rantasipisali
* Pastori Helena Turja
- 12.00 Lounas**
* Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia
Ravintola
- 13.00 Ikääntyminen muuttuvassa yhteiskunnassa
Vanheneminen ja ikäyrjintä?**
* Toimittaja Terttu Levenon
- 15.00 Kesäpäivien päätös**
* Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia
Rantasipisali
* Seuraavat opinto- ja koulutuspäivät
Tampereella 24.-25.6. 2003
* Puheenjohtaja Ulla-Majja Paakkanen ja
sihteeri Marjatta Laurila, Tampereen alaos.
* Puheenjohtaja Seppo Pyykkönen
- 16.00 Lähtökahvit**
* Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia
Ravintola

**Majoittumiset opinto- ja koulutuspäivien aikana:
Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia,
Lemmenpolku 3, Vaasa**

KIRKONPALVELIJAT RY:n OPINTO- JA KOULUTUSPÄIVÄT VAASASSA 25.-26.6. 2002

ILMOITTAUTUMISLOMAKE

vaihtoehdot	€
1. kaksi yötä (tulo 24.6.2002), täysihoito, osallistumismaksu	236
2. yksi yö, täysihoito, osallistumismaksu	185
3. ruokailut, osallistumismaksu	101
4. lapset lisävuoteella (4-14 v.)	21
5. seurakunta maksaa osallistumiskulut	
6. osanottaja maksaa osallistumiskulut	

RENGASTA VAIHTOEHDOT !

Yöpyminen: Kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandia, Lemmenpolku 3, Vaasa

OSALLISTUJAN NIMI: _____

OSALLISTUJAN OSOITE: _____

OSALLISTUJAN PUH: _____

MAKSAJAN NIMI: _____

MAKSAJAN OSOITE: _____

Koulutuspäiville ilmoittautuneille lähetetään laskulomake osallistumismaksujen suorittamista varten. **Sitovat ilmoittautumiset pyydetään tekemään viimeistään 31.5.2002.** Lisätietoja saa sihteeri Kari Hartikaiselta, puh. (017) 281 1697, GSM 050 520 7003.

**Lomake palautetaan os. KIRKONPALVELIJAT RY, PL 421, 70101 KUOPIO
tai faxaa (017) 281 1697. E-mail: kirkonpalvelijat@kolumbus.fi**

HUOM! Ota kopio lomakkeesta, niin lehtesi säilyy ehjänä !

TAI: Käy Kirkonpalvelijat ry:n kotisivulla www.kolumbus.fi/kirkonpalvelijat.ry
tämä lomake löytyy myös sieltä ja voit lähettää sen sähköpostitse.

Kirkonpalvelijat ry:n VUOSIKOKOUS

pidetään 25.6.2002 klo 18.30 Kylpylähotelli
Rantasipi Tropiclandian Rantasipisalissa, Lem-
menpolku 3, Vaasa.

Esillä sääntömääräiset asiat.

Tampere 12.2.2002

Kirkonpalvelijat ry:n hallitus

Pääsiäispäivän rukous

*Ylösnoussut Kristus, Vapahtajamme! - - Sinä olet noussut haudastasi, ja meidänkin hautamme ylle loistaa valo. Sinä olet kantanut maailman synnin, ja meidänkin syntimme on sovitettu. Sinä elät, ja kuoleman, synnin ja pimeyden kahleet on murrettu myös meidän elämässämme. Yhdessä koko luomakunnan kanssa me ylistämme sinua Kristus, joka olet nostanut meidätkin pääsiäisaa-
mun riemuun!*

Anna-Mari Kaskinen

Kirkon työelämäforum 2002

Ohessa lyhyet katkelmat joistakin pidetyistä esitelmistä. Kirkon työelämäforum 2002 oli laatuaan ensimmäinen pidetty. Toivottavasti saamme joskus saman tyyliiseen foorumiin osallistua. Kaikkiaan ilmoittautuneita oli 263.

Työntekijän tulevaisuus kirkossa

Kun tarkastelemme kirkon työntekijätalannetta tulevaisuudessa, meillä pitäisi olla näkijän lahjoja, jotta tietäisimme mihin nyt näkyvissä ja näkymättömissä olevat muutostrendit johtavat. Tilanteeseen vaikuttavat tietenkin toimintaympäristössämme, yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset, kuten esimerkiksi yleinen väkiluvun kehitys, ikärakenteen muutos, muuttoliike maan sisällä ja vierastyövoiman määrän mahdollinen lisäys.

Kirkollamme ei ole tällä hetkellä kattavaa kokonaisvaltaista arviointia tai suunnitelmaa, joka henkilöstön tulevaisuuden kannalta antaisi vastauksia noihin kysymyksiin tai ilmaisisi selkeästi sen tahtotilan, johon kirkossamme pyritään. On kyllä olemassa tai tekeillä osa-alueita koskevia strategioita. Henkilöstökoulutuksen kokonaissuunnitelma on kohta valmistumassa ja työviihtyvyydestä sekä työyhteisöistä on tehty useitakin tutkimuksia. Parhaillaan on tekeillä kirkkohallituksen, Työturvallisuuskeskuksen ja tilastokeskuksen yhteisenä hankkeena selvitys, joka koskee kirkon työntekijöiden käsityksiä työstä ja työolosuhteista. Työntekijätarpeesta eri ammattialoilla on niinkään olemassa laskennallisia selvityksiä, joissa tietenkin lähdetään siitä, että nykyiset olosuhteet ja toimintamahdollisuudet säilyvät kutakuinkin ennallaan. Kirkkohallituksessa käynnissä oleva strategiatyöskentely, jossa laaditaan kirkkohallitukselle ja yleensäkin keskusrahaston varoilla tapahtuvalle työlle toiminta- ja taloussuunnitelmaa, nimellä

Kirkko 2010, koskettaa niinkään osittain tätä kenttää.

Työntekijäkunnan vaihtuminen

Eräät tulevaisuutta koskevat muutokset ovat selvästi nähtävissä. Yksi niistä on työntekijäjoukon ikääntyminen ja runsas eläkkeelle siirtyminen tulevien 10-12 vuoden aikana.

Henkilöstön ikäjakautuma kirkossamme on pahasti epätasapainoinen. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2001 KISV:n rekisterin mukaan 46,9 vuotta. Tilastot osoittavat, että edessä on seurakuntapapistoa, lehtoreita, sairaalasielunhoitajia, perheneuvoja, talouspäälliköitä ja lastenohjaajia sekä suntioita koskeva varsin raju sukupolven vaihdos. Lisäksi näyttää siltä, että kirkon työntekijöistä tulee vastaisuudessa yhä suurempi enemmistö olemaan naisia.

Lähimmän runsaan kymmenen vuoden aikana työntekijäkunnan vaihtuvuus on siis suuri. Kun nyt erällä aloilla on ollut tungosta avautuviin paikkoihin, ei huolta työnsaannin suhteen lähivuosina ole, pikemminkin kannamme huolta siitä, löytyykö kirkon palvelukseen tarvittavaa laadukasta uutta työvoimaa riittävässä määrin.

Työn arvot kirkon työntekijöillä

Miten houkuttelevilta sitten työyhteisömme näyttävät? Julkisuuteenkin on tullut tietoja ongelmatapauksista niin usein, että on helppo huomata kirkon ja sen seurakuntien olevan samalla tavalla raadollisten ihmisten työpaikkoja

kuin muuallakin yhteiskunnassa. Tiedämme, että seurakuntiemme joukossa on hyvin erilaisia työyhteisöjä, monia hengeltään erinomaisen esimerkillisiä, kannustavia ja hoitavia, mutta myös riitaisia ja vaikeita. Kokonaiskuvan saamista vaikeuttaa se, että riittävän laajoja ja nimenomaan muiden työpaikkojen kanssa luotettavan vertailukelpoisia tutkimuksia ei ole kovin paljon. Uupumis- ja ihmissuhdevaikeuksissa ongelmat ovat sitä paitsi usein niin syvällä ja monitahoiset, että vaakuuttavien mittareiden löytäminen ei sekään ole kovin yksinkertaista.

Tulevaisuuden haasteet ja uhat

Työntekijäkäsytymystä koskettaa osaltaan se, että tulevina vuosina joudumme varmastikin uudelleen ajattelemaan, miten kirkkomme hyödyntää vapaaehtoistyöntekijäin panoksen. Maallikkohen osuus on kirkossamme edelleen liiaksi kuulijan, vastaanottajan, passiivisen osallistujan ja siten huomattava potentiaali jää kokonaan käyttämättä. Itse seurakunnan identiteetin kannalta tämä on merkittävää. Seurakunnanhan tulee olla nimenomaan yhteisö, jossa toimitaan yhdessä, eikä näyttämö, jossa toiset seuraavat toisten esityksiä.

Haasteet kohdistuvat sekä työntekijä- että työnantajapuolen suuntaan. Uskon, että kun kirkko pitää hyvää huolta niistä asioista, jotka nyt työntekijäkunnassamme näen vahvuuksiksi, se voi luottavasti suunnata katseensa tulevaisuuteen. Silloin se on turvallinen ja kannustava työnantaja. Jos ja kun kirkolla tulevinakin vuosina on palveluksessaan yhtä ammattitaitoinen ja sitoutunut joukko kuin tänään, ja jonka jaksamisesta ja kannustamisesta pidetään tosissaan ja määrätietoisesti huolta, uskon että voimme turvallisesti suunnata tulevaan. On pidettävä mielessä, että kirkon työ on hengellistä työtä. Siksi uskon työssämme ja työntekijäjoukossamme enemmän laatuun kuin määrään. Tästä laadusta huolta pitäminen on yhteinen tehtävämme.

**Jukka Paarma
Arkkipiispa**

Tunnustus kirkon työntekijöiden oikeuksille

Työ ja ihmisarvo

Kaikkialla maailmassa työ määrittelee keskeisesti ihmisten jokapäiväistä elämää. Vaikka työllä on monia eri muotoja, siitä ja sen tärkeydestä on kaikilla kokemusta, olipa kyse omavaraistaloudessa elävästä maanviljelijästä tai yritysjohtajasta, perheenemännästä tai akateemisesta työntekijästä. Työllä me ylläpidämme omaa ja perheemme elämää. Työn avulla me tuomme panoksemme yhteisöömme ja määrittelemme omaa ja yhteiskuntamme identiteettiä. Työn kautta me haemme arvoa ja merkitystä elämällemme.

Elämän kunnioittamisen sijasta työlöt, joissa ihmistä käytetään hyväksi ja painostetaan, aliarvioivat ihmisarvon kaikkein keskeisintä olemusta, kurjittavat yksilön elämää ja heikentävät tätä kautta koko ympäröivää yhteisöä.

Tunnustus työntekijöiden oikeuksille

Avainkysymyksiä kansainvälisesti tunnustettujen työntekijöiden oikeuksien luettelossa ovat kokoontumisvapaus, yhdistymisvapaus, oikeus neuvotella työehdoista ja lakko-oikeus. Vaatimalla nämä oikeudet ja käyttämällä niitä vastuullisella tavalla ammattiyhdistysliike on saanut aikaan radikaaleja parannuksia työntekijöiden asemaan ja vähentänyt riistoa merkittävästi.

Kirkon rooli ja vastuu tämän päivän "työn maailmasta"

Kirkon työntekijäjärjestön keskeinen tehtävä on edistää ihmisarvoa kirkossa. Kun kirkkoa kutsutaan äänettömien ääneksi, sen on aktiivisesti toimittava niin, ettei sen omasta väestä muodostu äänettömien yhteisöä. Järjestäytyessään ja hakeutuessaan vuoropu-

heluun kirkon johdon kanssa kirkon työntekijöistä tulee kirkon pappeuden aktiivisia osallisia sen sijaan, että he olisivat järjestelmän passiivisia palvelijoita.

Samalla kun jotkut kirkot ovat olleet aktiivisessa yhteistyössä ammattiyhdistysliikkeen kanssa, jotkut kirkot ovat maksuneet vanhoillisen näkemyksen suhteessaan työntekijöiden järjestäytymiseen kirkossa, koska katsovat ammattiyhdistysliikkeen edustavan radikaaleja (ja epämuodikkaita) poliittisia ideologioita. Itse uskon, että työntekijäjärjestö kirkossa edustaa sellaisia asioita kuten oikeudenmukaisuus, ihmisarvo ja ihmisoikeudet ja jokaisen henkilön arvon tunnustaminen kirkossa.

Ishmael Noko

Luterilaisen maailmanliiton pääsihteeri, pastori, teologian tohtori

Kirkon työelämän kehittämistarpeet ja -mahdollisuudet, sopimusvaltuuskunnan ja paikallisen työnantajan rooli

Työmarkkinapolitiikan lähiajan haasteet

Lähiajan työmarkkinapolitiikkaan tulevat lähivuosina vaikuttamaan mm.

- muun julkisen sektorin palkkakehityksen vaikutus kirkon piirissä
- taloudelliselta kantokyvyltään heikkojen seurakuntien henkilöstön aseman ja työedellytysten turvaaminen
- yhteistoiminnan järjestäminen em. seurakuntien välissä
- kuntaliitosten seurausten arviointi Kirkon piirissä ja niiden vaikutus seurakuntahallintoon ja työntekijöiden asemaan
- lähivuosien suuren henkilöstötarpeen ratkaiseminen, hoitaminen ja perheydyttäminen
- palkkakehityksen turvaaminen kantokyvyltään erilaisissa seurakunnissa
- paikallisen toimivallan lisääminen
- kannusteiden laajentaminen yksilötasolle

- palkkauksen yksilöllisyyden lisääminen
- henkilöstön jaksamiseen liittyvien ongelmien ratkaiseminen.

Nelivuotiskauden haasteet

Sopimusvaltuuskunnalla ja sen toimistolla sekä järjestöillä on mittavia haasteita edessä. Sopimusvaltuuskunta määrittelee vielä tänä keväänä asioiden tärkeysjärjestyksen. Esiin tulee sekä kokonaiskirkkoa koskevia asioita että varsinaisia sopimusasioita.

Sopimusasioihin ja niihin läheisesti liittyviä ovat mm.

- palkkahinnoittelun kehittäminen
- henkilökohtaisen palkkauksen kehittäminen
- kannusteiden rakentaminen
- joustavat työaikamallit
- hengellisen työn työaikakysymykset
- työterveys- ja työsuojeluasiat
- osallistuminen lainsäädäntötyöhön

Laajempia asioita ovat mm.

- työyhteisön kehittäminen
- hallinnon selkeyttäminen
- sopimusvaltuuskunnan ja sen toimiston työnjaon tarkistaminen
- kirkon virkamiesoikeuden saattaminen ajantasalle
- huolehtiminen rekrytoinnista ja palkkauksen kilpailukyvästä

Kirkon työllä on tällä hetkellä kysyntää, julkisuuskuva on kunnossa ja kirkko nauttii arvostusta. Sitä tärkeämpää on, että henkilöstön voimavarat ja työn kehittäminen eivät ole kiinni ulkoisista asioista. Henkilökohtaisesti näen kuitenkin, että yhtä tärkeää kuin työmarkkinapolitiikka on kehittää työyhteisöjen tavoitteiden kirkastamista, johtamista, henkilöstön yhteistyökykyä, tietojen ja taitojen ylläpitoa ja henkistä kuntoa.

Heikki Lehtinen

KiSV:n puheenjohtaja

Toimenkuvan monitouhisuus

Seurakuntamestarin ohjesäännön mukaisesti tehtäviin kuuluu suntion, vahtimestarin, talomiehen, haudan-kaivajan, kellonsoittajan, seurakunta-puutarhurin ja siivoojan tehtäviä. Lisäksi tehtävänäni on huolehtia myös niistä alaani liittyvistä hallinnollisista tehtävistä jotka kirkkoneuvosto määrää.

Kuten niin moni muukin kirkonpalvelija olen kahden esimiehen "loukussa". Kiinteistöpuolella esimieheni on talouspäällikkö ja toimituksissa kirkkoherra. Tosin meillä se ei ole tuottanut suurempia hankaluuksia.

Työssäni on se hyvä puoli että yksikään päivä ei ole samanlainen. Saman päivän aikana voi joutua vaihtamaan vaatteet monta kertaa. Varsinkin talvella on aamuisin useasti lumitöitä. Kun on ensin hikoillut pari tuntia lumikolan varressa on jo kiire suihkuun ja vaihtamaan päälle tummaa pukua hautajaisia varten. Sen jälkeen pitää laittaa seurakuntakeskus muistotilaisuutta varten kuntoon. Kun siunaus tai siunaukset on hoidettu saattaa edessä vielä olla haudan peitto. Sitä varten on vaihdettava haalarit päälle ja hypättävä kaivinkoneen pukille. Tämän jälkeen taas normaali työvaatteet päälle ja laittamaan seurakuntakeskus muistotilaisuuden jälkeen ojennukseen. Kenties on vielä iltatilaisuuksia. Tässä vain yksi esimerkki monipuolisesta työpäivästä. Laaja-alaisen ja monipuolisen työn hallitsemisen edellytyksenä on että omaa tarvittavat tiedot, taidot ja osaamisen.

Nykyaikaisessa kiinteistön hoidossa on paljon uutta tekniikkaa. Meillä on seurakunnan kiinteistöissä viidet murtohälytyslaitteet, neljä palonilmaisinalaitteet, kirkossa on uudet äänentoistolaitteet ja seurakuntakeskus on saamassa samanlaiset. Lisäksi on valvottavana kiinteistöjen lämmönsäätöautomaatiikat ja -ilmastointilaitteet. Lisäksi hautausmaa on menossa ATK -pohjaiseksi.

Millä sitten tämän kaiken hallintaan voi oppia? Itse olen käynyt Jyväskylän kristillisellä opistolla useita alan kurs-

seja. Myös laitevalmistajat antavat käyttöönotto-opastusta, kun uutta tekniikkaa otetaan käyttöön. Vanha sanonta kuuluu että työ tekijäänsä neuvo. Minusta se on hyvin sanottu. Kaikki ne lukemattomat pikkuasiat, jotka on hallittava tekevät työstä kokonaisuuden. Koulutuksen lisäksi vain vuosien työkokemus tuo työhön sen loppusilauksen että työn edellyttämät tiedot, taidot ja osaaminen ovat jotakuinkin hallinnassa.

Kirkonpalvelijoiden koulutus harppasi pitkän askeleen eteenpäin kun ope-tushallitus hyväksyi suntion ammattitutkinnon osaksi ammatillista koulutus-tamme. Ensimmäiset Jyväskylästä valmistuneet suntion ammattitutkinnon suorittajat antoivat näyttökokeensa vuoden 2000 lopulla.

Ilokseni olen huomannut että monissa avoimissa olevissa, kirkonpalvelijoiden viroissa ja toimissa on suntion ammattitutkinto asetettu pätevyysvaatimukseksi. Valitettavasti se ei vielä näy palkkauksessa. Liekö tämä sitä kirkon omaleimaista palkkapolitiikkaa, jossa koulutusta ei huomioida palkkauksen perusteeksi?

Koen työni erittäin vastuulliseksi. Haltuuni ja hoitoni on uskottu suuri omaisuusmassa, joiden kulttuuriarvot ovat suuret. Kirkko ja hautausmaa sankarihautoineen luovat seurakuntalaisille suuria tunnearvoja. Työni on myös itsenäistä. Joissain työpaikoissa sanotaan että aina on tuo pomo takapuolen takana käyttämässä. Arvostan esimiehiäni siitä että minun ei tarvitse sanoa niin. Työni suunnittelu ja toteutus tapahtuu melko itsenäisesti. Tosin tietty tehtävät tietenkin raamittavat toimintaa.

Tapaan työssäni paljon ihmisiä. Seurakuntalaiset ovat tulleet tutuiksi niin ilossa kuin surussakin. Ihmiset puhuvat asioitaan suntuille, jolle on helppo puhua. Kirkonpalvelijan rooli on usein kuuntelijan rooli virkanimikkeestä riippumatta. Aika ei vain aina tahdo riittää.

Edellisen laman aikana meiltä vähen-

nettiin haudankaivajan virka. Nämä työt lisättiin meille muille. Tämä aiheutti sen että työstä tuli entistä kiireisempää ja stressaavampaa. Meillä väestö on vanhusvoittoista ja hautaukset lisääntyvät koko ajan. Tämän takia myös työn henkinen rasittavuus on lisääntynyt.

Oma työni on mielestäni pitkälti samanlaista kuin missä tahansa työpäikassa. Ihmiset ovat kaikkialla samanlaisia. Tosin monet ns. ulkopuoliset luulevat että käyskentelen vain herran huoneessa ja istun päivät pitkät kädet ristissä rukoilemassa. Mielenkiintoinen toimenkuva, mutta sillä ei ole mitään tekemistä totuuden kanssa. Olen myöskin huomannut että seurakunnan työntekijän palkkaetuihin kuuluu silmätkäksi joutuminen. Se tulee aivan selkeästi esille ja se sanotaan suoraan. Esimerkkinä voisi olla vaikkapa "kylläpä pisti seurakunnan mies pahan vitsein" tai "kirkon mies ja täällä sitä vaan istutaan oluella". Nämä vain esimerkkeinä. Olen myös huomannut että niin työyhteisön ulkopuolella kuin työyhteisössäkin arvioidaan henkilöä eikä sitä työtä mitä tehdään.

Seurakunnan työntekijät vetävät usein erilaisia rooleja. On virkarooli työpaikalla, seurakunnan tilaisuuksissa ja kun tavataan seurakuntalaisia. Siihen rooliin saattaa kuulua että viinakaupassa pitää käydä naapuripitäjässä. Jos päivätanssit kiinnostaa on mentävä naapurikaupunkiin. Muuten tulee puheita. Nämä tietenkin vain näin esimerkinomaisesti. Voisikin kysyä miksi seurakunnan työntekijä ei voi olla oma itsensä (vai voiko?). Onko silmätkkuna oleminen ja ympäristön paine niin kova? Asettaako työmme uskon yhteisössä meidät tiettyyn raamiin tai muottiin niin, että meidän on vedettävä joltain roolia ollaksemme sellaisia joita meidän oletetaan olevan.

Olen viihtynyt työssäni 23 vuotta. Välillä on ollut aallonpohjakin mutta, pääsääntöisesti olen tykännyt työstäni. Suurimpia syitä on esitelämäni aihe: toimenkuvan monitouhisuus. Toivottavasti olen edes vähän pystynyt sitä teille valottamaan.

Matti Löppönen
Seurakuntamestari

Kirkon työelämän kipupisteet ja kehittämismahdollisuudet tänään

Suomen evenkelistuterilaisella kirkolla on perinteisesti ollut palveluksesaan työhönsä vahvasti sitoutuneita ja motivoituneita työntekijöitä. Henkilöstön keskeisiä motivaatiotekijöitä ovat olleet mielekkääksi koettu työ sekä kutsumus työhön. Työntekijät ovat seurakuntatyötä tehdessään voineet kokea pystyvänsä toteuttaa ja kehittää itseään sekä saaneet työstä myös riittävän ulkoisen arvostuksen.

Epäsäännöllinen työ ja johtamisen ongelmat rassaavat

Seurakuntatyön keskeisiä rasiusteikijöitä ovat epäsäännöllinen työaika sekä liialliset työmääräodotukset käytävissä oleviin resursseihin. Työtytymättömyyttä eniten aiheuttavia tekijöitä ovat seurakuntatyön epäselvät tavoitteet, kirkkoherrojen puutteellinen joh-

tamistaito sekä työntekijöiden ja luotamushenkilöiden väliset yhteistoimintaongelmat. Työyhteisöjen johtamisen tärkeyttä ei tarpeeksi tiedosteta, sillä suuri osa kirkkoherroista painottaa työsääntöä enemmän papillisia kuin hallinnollisia ja henkilöstöjohtollisia tehtäviä. Tästä johtuvat pitkälti mm. monen suuren seurakunnan ilmapiiriongelmat. Työntekijät ovat myös tyytymättömiä ylenemismahdollisuuksien puuttumiseen monista kirkon ammateista.

Tulevilla niukkenevilla työmarkkinoilla on seurakuntien kilpailtava uudella tavalla tulevista työntekijöistä ja pystytävä osoittamaan olevansa reilu ja hyvä työnantaja. Kirkon talous tuskin mahdollistaa palkoilla kilpailamista, mutta seurakuntatyötä ja erityisesti työyhteisökulttuuria voidaan kehittää entistä houkuttelevampaan suuntaan.

Organisaatiokulttuurin kehittäminen on tärkeää

Työyhteisöjen kehittämistoiminnan pitäisi koskea sekä esimiehiä että alaisia. Kehittämistyön lähtökohtana tulisi olla realistinen kuva työyhteisöistä sekä seurakuntatyöstä. Seurakunnankin tulee olla työntekijälleen vain työpaikka ja turhan idealistisista odotuksista on osattava luopua. Tärkeää on oppia yhdessä sopimaan työlle keskeisiä tavoitteita ja luoda niille tarvittavat rakenteet. Esimiesten tulisi keskittyä ensisijaisesti työyhteisönsä vetämiseen ja jättää muut tehtävät vähemmälle. Tämä luo perustan henkilöstön jaksamiselle ja työyhteisön hyvälle toimivuudelle.

Kaiken kaikkiaan henkilöstöasioiden kehittämisen pitäisi olla yksi kirkon keskeisimmistä tulevista haasteista. Henkilöstöasioiden kehittämistoiminnan asiantuntemus pitäisi integroida kirkon kaikkien suunnittelutoimintaan.

Työpaikkapappi Pontus Salmi

ETELÄ-KARJALAN ALAOSASTON

VIOSIKOKOUS pidetään Kaislarannassa (Sammaltie 14, Lappeenranta) keskiviikkona 24.4.2002 klo 18.00 alkaen. Tarjoilua. Tervetuloa. **Toimikunta**

ETELÄ-SAVON ALAOSASTON

VIOSIKOKOUS tiistaina 14.5.2002 klo 10.00 Mikkelin tuomiokirkon Kryptassa. Paikalla KP siht. Kari Hartikainen. Kahvitarjoilua. Tervetuloa. **Toimikunta**

KAINUUN ALAOSASTON

VIOSIKOKOUS tiistaina 2.4.2002 klo 14.30 Ämmänsaaren srk.talolla, Suomussalmi. Esillä sääntömääräiset asiat. Tervetuloa. Tarjoilua. **Toimikunta**

UUDENMAAN ALAOSASTON

VIOSIKOKOUS tiistaina 23.4.2002 klo 18.00 Kauniaisten kirkossa, Kavallintie 3, Kauniainen. Kahvitarjoilua. Tervetuloa. **Toimikunta**

POHJOIS-KARJALAN ALAOSASTON

VIOSIKOKOUS tiistaina 9.4.2002, klo 10.00 Lehmon srk.kodilla, Kontiolahti. Sääntömääräiset asiat. Tarjoilua. Tervetuloa. **Toimikunta**

KANTA-HÄMEEN ALAOSASTON

VIOSIKOKOUS pidetään Hausjärvellä, Oitin srk.talolla, tiistaina 16.4.2002, alkaen klo 18.00. Vieraana hallituksen jäsen Matti Löppönen. Tervetuloa. Tarjoilua ja arpajaiset. **Toimikunta**

TURUN ALAOSASTON

VIOSIKOKOUS tiistaina 9.4.2002, klo 18.00 Sinisessä Tuvasa, Uudenmaankatu 45. Mukana hiippakuntakanttori Mika Mäntyranta: Mitä haluat kysyä Jumalanpalvelusuudistuksesta? Iltapala! Ilmoittaudu 2.4. mennessä Annikille puh. (02) 2580 448 tai Ainolle puh. (02) 2353 526. Tervetuloa. **Toimikunta**

KESKI-POHJANMAAN ALAOSASTON

sääntömääräinen VIOSIKOKOUS tiistaina 23.4.2002, klo 18.30 Himangan srk.kodilla, Huhdantie 13. Esillä sääntömääräiset asiat. Mukana Seppo Pyykkönen. Kunniamerkkien luovutus. Tervetuloa. **Toimikunta**

POHJOIS-SAVON ALAOSASTON

VIOSIKOKOUS tiistaina 7.5.2002, klo 9.00 Suonenjoen srk.koti. Sääntömääräiset asiat. Tervetuloa. Voep suaha kahvit ja ruokoo. **Toimikunta**

SATAKUNNAN ALAOSASTON

VIOSIKOKOUS pidetään tiistaina 23.4.2002 klo 18.00 Rauman Meriristissä, Vahontie 14. KP:stä mukana Hilka Heliö-Virtanen. Tarjoilua ja sauna. Ota pyyhe mukaan. Tervetuloa. **Toimikunta**

PIRKANMAAN ALAOSASTON

VIOSIKOKOUS ja SAUNAILTA Pirkkalan srk:n saunalla maanantaina 22.4. 2002 klo 18.00. Pirkkalan vanhalta kirkolta opastus n. 1 km. Viitoitus: Pappila - Pihlajaniemi. Tied. Mauri 050 - 590 2232. Tervetuloa. **Toimikunta**

KESKI-SUOMEN ALAOSASTON

VIOSIKOKOUS tiistaina 23.4.2002 klo 13.00 Jyväskylän kristillisellä opistolla, Sulculantie 28. Tutustuminen opiston tarjontaan, mm. suntuolinjaan. Kahvit ym. Tervetuloa. **Toimikunta**

VARSINAIS-SUOMEN ALAOSASTON

sääntömääräinen VIOSIKOKOUS tiistaina 16.4.2002, klo 18.00 Maarian pappilassa, Sorolaisenkatu 4 (Maarian kirkon vieressä). Tiedustelut siht. 050 565 1940. Tervetuloa. **Toimikunta**

Kesäaikaan siirrytään pääsiäispäivänä

Suomessa siirrytään kesäaikaan pääsiäispäivänä 31. maaliskuuta aamuyöllä kello 03.00. Tällöin kelloja siirretään tunti eteenpäin.

Kesäaika päättyy sunnuntaina 27. lokakuuta kello 04.00, jolloin siirrytään taas normaaliaikaan. Kelloa siirretään silloin tunti taaksepäin.

Kesä- ja normaaliajan käyttö on pysyvä käytäntö kaikkialla EU:ssa. Direktiivin mukaisesti kelloja siirretään kaikissa unionin jäsenmaissa samaan aikaan. Päivät ovat aina maaliskuun ja lokakuun viimeinen sunnuntai. Kellon-



aika on aamuyöllä Greenwichin aikaa kello 01.00, mikä on Suomessa kello 03.00 normaaliaikaa.

Kesäaika keksittiin Saksassa energian säästämiseksi ensimmäisen maailmansodan aikana, ja monet Keski-Euroopan maat seurasivat sen esimerkkiä. Kellon viisareiden rukkaaminen aiheutti kuitenkin kovaa napinaa, joten kesäajasta käytöstä luovuttiin pian rauhan tultua.

Nyt Euroopan unionin päätöksen mukaisesti jokaisessa jäsenmaassa kesäaika aloitetaan ja lopetetaan samaan aikaan.

Kirkonpalvelija

N:o 1/2002
49. vuosikerta

Julkaisija/Tilaukset:

Kirkonpalvelijat r.y. - Kyrkotjänare r.f.
Puh./Fax: (017) 281 1697, GSM 050 520 7003
E-mail: kirkonpalvelijat@kolumbus.fi
<http://www.kolumbus.fi/kirkonpalvelijat.ry>

Pankit: Nordea 202718-136346
Sampo Pankki 800015-252706

Paino: Kuopion Painotuote Oy, Vuorikatu 42, 70100 Kuopio.
E-mail: kuopion.painotuote@kolumbus.fi

Lehden toimitus:

PL 421, 70101 KUOPIO
Toimitussihteeri Kari Hartikainen

Toimituskunta:

Yhdistyksen hallitus

Seuraava lehti ilmestyy kesäkuussa 2002.

ISSN 0 355-8258