



PAPPISLIITTO PRÄSTFÖRBUNDET

12.8.2004

KIRKKO – PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA

Työryhmä:

Korpela, Tarja, pj., kappalainen, Oulun Tuiran srk
Lindgård, Mats, kaplan, Borgå sv. domkyrkofrs
Salmensaari, Leena, lapsityön kouluttaja, Espoon srky
Silfverhuth, Olli-Pekka, kouluttaja, KUA
Jossas, Esko, toiminnanjohtaja, SKPL
Tervanotko, Hanna, projektisihteeri, sihteeri, SKPL

KIRKKO – PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA?

1. Papisto naisistuu

- 1.1 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen yhteiskunnallisena kysymyksenä**
- 1.2 Seurakuntatyötä ja perhe-elämää**

2. Mahdollisuudet ja haasteet

- 2.1 Työpaikkojen toimintakulttuuri**
- 2.2 Näkökulmia seurakuntatyön johtamiseen**
- 2.3 Työyhteisön vastuu jaksamisessa**
- 2.4 Toimintakulttuurin kehittämishaasteita**
- 2.5 Leirityötä koskevat sopimukset**
- 2.6 Nuorten pappien tukeminen**

3. Johtopäätöksiä

LIITTEET:

Kirjallisuusluettelo

Kirkko – perheystävällinen työpaikka?

1. Papisto naisistuu

Pappisliiton visioon 2003 - 2006 on kirjattu erikseen selvitettävänä periaatteellisena kysymyksenä papiston sukupuolirakenteen muuttuminen ja sen vaikutus ammattikuntaan ja liittoon, erityisesti tasa-arvokysymysten huomioon ottaminen. Pappisliiton hallitus asetti helmikuussa 2003 työryhmän selvittämään visiossa mainittuja erityiskysymyksiä. Työryhmän pohtiessa sukupuolirakenteen muuttumista laajempaan ilmiönä huomio kiinnittyi kuitenkin yhteen keskeiseen näkökulmaan: papin työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Työn ja muun elämän yhteensovittamisesta keskustellaan tällä hetkellä laajasti yhteiskunnassa. Tässä raportissa on keskitytty pohtimaan, miten työ ja perhe-elämä voitaisiin paremmin yhdistää ja miten esimiehet ja työyhteisöt voisivat soveltaa kirkon julistamia perheystävällisiä arvoja myös työntekijöiden erilaisiin elämäntilanteisiin.

Poimintoja työryhmän jäsenten kirjallisesti esittämistä ajatuksista on sisällytetty raporttiin, ja ne näkyvät tekstissä kursivoituina.

Papiston sukupuolirakenteen muuttumiseen vaikuttaa kaksi merkittävää tekijää. Koko yhteiskuntaa koskeva, ja osittain jo alkanut, suurten ikäluokkien eläkkeelle jääminen jättää leimansa myös pappiskuntaan. On arvioitu, että noin 500 pappia jää eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana (2004 - 2014). Tämä tarkoittaa noin neljännestä koko ammattikunnasta. Nuoremmalle papistolle on siis runsaasti töitä tarjolla tulevina vuosina. Valtaosa eläkkeelle jäävistä on miehiä.

Samaan aikaan näyttää siltä, että vastaavasti teologinen koulutus, kuten muutkin korkeakoulutetut alat, vetää puoleensa yhä enemmän naisia, sillä yli puolet (noin 60 %) 2000-luvulla opintonsa aloittaneista sekä valmistuneista teologian maistereista on naisia. Kaikista Helsingin yliopiston opiskelijoista oli naisia 63 % vuonna 2001, mutta nais- ja miesopiskelijoiden lukumäärät vaihtelevat runsaasti tiedekunnittain. Koko yliopistoon, ja etenkin humanistisiin aloihin verrattuna, teologisessa tiedekunnassa vallitsee tasapuolinen sukupuolijakauma. Tilanne on kuitenkin muuttumassa, mikäli tiedekuntaan valituista on jatkossakin yli 60 % naisia.

Teologian alan naisistuminen ei vielä heijastu maisterin tutkintoa seuraavissa jatko-opinnoissa, vaan naiset näyttävät siirtyvän teologian maisterin tutkinnon suoritettuaan joko työelämään tai kotiin hoitamaan läheisiään. Vuonna 2002 teologisen tiedekunnan jatko-opiskelijoista ainoastaan 35 % oli naisia. Naisten osuus koko Helsingin yliopiston opettavasta henkilökunnasta painottuu erityisesti alempiin virkoihin. Naisten osuus opettavasta henkilökunnasta oli vuonna 2002 59 %, mutta professorikunnasta vain 23 %.

Teologiseen tiedekuntaan opiskelemaan hyväksytyistä naisista vain joka neljäs tavoittelee papin tehtäviä opintojensa alkuvaiheessa. Miehistä noin puolta kiinnostaa papin työ. Naispuolisia opiskelijoita huolestuttaa oma jaksaminen työssä sekä mielikuva papin työn ja perhe-elämän yhteen sovittamisen vaikeudesta.

Opiskeluvaiheessa mielikuvat papin työstä eivät ole kovin myönteisiä.

Onko papin työ sellainen kutsumustyö, että se ajaa jatkuvasti kaikkien muiden kutsumusten ohi?

Suomen evankelis-luterilaisen kirkossa oli vuonna 2002 noin 900 naispuolista pappia (33 %). Heistä 30 %:lla oli virka paikallisseurakunnissa. Seurakuntalehtoreiden määrä on käymässä vähiin. Vuonna 2003 heitä oli 31. Pappisnaisten lukumäärä on lisääntynyt jatkuvasti, mutta silti he ovat miehiä harvemmin mukana kirkon päätöksenteossa. Naiskirkkoherrojen määrä oli 28, mikä oli 4,8 prosenttia kaikista kirkkoherroista. Kirkolliskokouksen (2004 - 2007) maallikko- ja pappisedustajista naisia on 32 %. Piispakuntaan ei kuulu yhtään naista ja piispainkokouksessa on harvoin naisedustajia.

Suomen kirkon pappisliiton jäsenkyselyn (2002) mukaan 88 % naispuolisista seurakuntapastoreista oli tyytyväisiä työhönsä, miesseurakuntapastoreista 77 %. Naispuoliset papit ovat sopeutuneet työhönsä, ja pääsääntöisesti he viihtyvät työssään hyvin. Tämä on merkittävää ottaen huomioon, että naispapit ovat olleet monenlaisten ennakkoluulojen kohteena luodessaan uudenlaista pappiskuvaa.

Marketta Rantama, joka on tutkinut työajattoman työn luonnetta, väittää naisten kuormittuvan työstään miehiä useammin. Kuitenkin miehet näyttävät kuuluvan naisia useammin riskiryhmään, jossa sairastutaan työuupumukseen. Siihen Rantaman hahmottamaan joukkoon, joka työskentelee jatkuvasti jaksamisensa ääri rajoilla, kuului iältään eniten nuoria ja keski-ikäisiä työntekijöitä. Kyseisessä ikäryhmässä voi erityisesti työn ja perheen yhteensovittaminen olla vaikeinta, koska lapset asuvat vielä kotona ja heidän arkensa vaatii vanhempien läsnäoloa. Tutkimuksissa on osoitettu työuupumuksen taustalla olevan useita tekijöitä.

Myös pätkätyöt selittävät osittain naisten kuormittumista ja rasittumista, sillä ne ovat erityisesti nuorten naisten ongelma: määräaikaisissa työsuhteissa oli vuonna 2001 25 - 29-vuotiaista naisista kolmannes ja miehistä viidennes. Työsuhteiden pysyvyys vaikuttaa oleellisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Epävarma ja pätkätöistä koostuva ura vaikeuttavat erityisesti perheenperustamisessa olevien nuorten elämää ja heikentävät työmotivaatiota. Naisten kasvava osuus papistosta on lisännyt vanhempainvapaiden, ja niin myös pätkätöiden määrää kirkossa. Myönteistä tässä asiassa on se, että pätkätyö on usein nuorelle vastavalmistuneelle keino päästä mukaan työelämään. Naisen jäädessä vanhempainvapaalle valitaan hänen sijaisekseen usein toinen nainen. Näyttää siltä, että pätkätyöt kasaantuvat naisille miehiä useammin.

Yhteiskunnassa tapahtunut muutos, joka heijastuu pätkätöinä ja lyhytkestoisena sitoutumisena ns. ”elämän projektiluontoisuutena” lyö leimansa myös papin työhön. Paluuta perinteiseen papin malliin ei enää ole.

1.1 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen yhteiskunnallisena kysymyksenä

Työn ja perheen yhteensovittamisesta keskustellaan laajasti tällä hetkellä yhteiskunnassa sekä lainsäädännössä. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen on jo perustuslakiin kirjattu yhteiskunnallinen tehtävä. Lainsäädäntö-

hankkeiden alkaessa kuuluu selvittää mahdollisten sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa jokaisen työnantajan edistämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja helpottavat molempien osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Kirkon suunnalta on useissa yhteyksissä korostettu sitä, miten tärkeää on huolehtia, että jatkossa pappisviroissa olisi riittävästi sekä naisia että miehiä. Sillä, säilyykö papisto tasapainoalana, jolla työskentelee suunnilleen yhtä paljon miehiä ja naisia, on merkitystä myös palkkaukseen nähden. Etenkin julkissektorilla naisten osuus koko työvoimasta on huomattavan suuri, ja on muodostunut ns. naisvaltaisia aloja. Tasa-arvonäkökohtia korostava näkemys on saanut jalansijaa myös julkisuudessa ja yleisessä tietoisuudessa on alettu kiinnittää huomiota siihen, minkälaista palkkaa mistäkin työstä maksetaan ja onko oikein, että koneiden käytöstä ja huollosta maksetaan paremmin kuin ihmisten hoidosta. On kiistatonta, että tämän, kuten työn ja perheen yhteensovittamisen, esille nouseminen johtuu naisten osuuden lisääntymisestä työmarkkinoilla ja tasa-arvonäkökohtien lisääntyneestä painoarvosta työmarkkina- ja neuvottelutoiminnassa.

Parhaillaan selvitetään mahdollisuuksia muuttaa työsopimuslakia niin, että osittaista hoitovapaata kehitetään ja sen jakautumista tasa-arvoisemmin edistetään. Yksilöllisillä työaikajärjestelyillä ja työaikapankilla voidaan yhteiskunnan toimesta samoin edistää työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

1.2 Seurakuntatyötä ja perhe-elämää

Seurakuntapapin työn ja muun elämän yhteen sovittaminen on haaste. Epäsäännöllinen ja viikonloppuihin painottuva työ vaikeuttaa perhe-elämää ja asettaa seurakuntapapin puolisolle erityisiä vaatimuksia. Papin vapaa-aika sijoittuu usein eri ajankohtaan kuin muun perheen. Tämä tilanne ei ole uusi, vaan seurakuntapapin tehtäviin ovat aina kuuluneet viikonloppu- ja iltatyöt. Niitä on kuitenkin totuttu pitämään niin itsestään selvyyksinä, ettei asiasta ole laajemmin keskusteltu.

Papin puolisoitten roolin muuttuminen on osaltaan luonut uuden tilanteen. Enää ei ole olemassa yhtä mallia papin perheestä, eikä puoliso, mies tai nainen, kannaksinään vastuuta kotitöistä ja lasten kasvatuksesta. Yhteiskunnassa vallitsevat uudenlaiset perhemallit. Sen vuoksi on erinomaisen perusteltua, että pappiston eettiset ohjeet käsittelevät myös pappien lähisuhteita, ja toteavat osaltaan muuttuneen tilanteen.

Työn ja perheen yhteensovittamista on jatkuvasti kehitettävä. Perhe kaipaa pappisvanhemman läsnäoloa enemmän kuin muu seurakunta. Isänä, äitinä tai lähipiirinsä jäsenenä papilla ei voi olla sijaisia, mutta työyhteisössä voidaan sitä vastoin ratkaista yksittäiset tilanteet eri tavoin.

2. Mahdollisuudet ja haasteet

2.1 Työpaikkojen toimintakulttuuri

Kirkko työpaikkana koostuu monenlaisista työyhteisöistä ja toimintakulttuureista. Toimintakulttuuri muotoutuu erilaisten tekijöiden summana. Vaikuttavimmiksi asioiksi nousevat työaika - ja työjärjestelyt sekä johtaminen.

Seurakuntatyö on luonteeltaan säännöllisen epäsäännöllistä. Työ on monella tapaa rajatonta, eikä se lopu tekemällä. Papin työlleen asettamat tavoitteet voivat olla epäinhimillisiä, eikä työn arvioinnille ole selkeitä mittareita.

Toimintakulttuureihin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työyhteisöjen koko, työntekijöiden ikä ja sukupuolijakauma. Mikäli työyhteisöllä on selkeät tiedostetut arvot on niiden pohjalta helpompi kehittää työtä yhteisen mission, vision ja strategian suuntaisesti. Tämä puolestaan lisää sitoutumista työhön.

2.2 Näkökulmia seurakuntatyön johtamiseen

Papiston sukupuolirakenteen tasapainottuessa on tärkeä toimia sen tavoitteen saavuttamiseksi, että naiset ja miehet voisivat tasapuolisesti sijoittua eri tehtäviin ja asemiin. On aika arvioida uudelleen, onko työnjaossa järkevää antaa esim. lapsityö aina naispuolisen viranhaltijan vastuualueeksi tai nuorisotyö sille, joka aloittelee virka-uraansa.

Työntekijöillä on monenlaisia lahjoja, joilla seurakuntaa voi palvella. Työntekijöillä on myös erilaisia elämäntilanteita, joilla on omat vaikutuksensa työn painotuksiin. Tämä ei kuitenkaan saa johtaa siihen, että esimerkiksi nuorisopastori tyhjentää kalenteristaan iltamenot ja viikonloppuleirit vedoten siihen, että hänellä on pienet lapset. Näin joutuisivat perheettömät tai lapsensa jo maailmalle kasvattaneet maksumiehiksi.

Hyvä johtaminen nostaa seurakunnassa erilaisuuden työyhteisön menestystekijäksi. Työntekijöiden erilaisuus syntyy yksilöiden ominaisuuksista, kuten iästä, sukupuolesta, siviilisäädystä, perhesuhteista ja koulutustaustasta. Eräs kirkollisten työyhteisöjen erityispiirre ovat työntekijöiden erilaiset hengelliset taustat ja teologiset näkemykset, joista käsin he muovaavat oman työnäkynsä ja tehtävänsä sisällön. Tämä voi myös hankaloittaa yhteistyötä ja tuoda ristiriitoja työpaikan työskentelyilmapiiriin. Erilaisuuden johtamisessa ei pyritä erojen häivyttämiseen vaan siihen, että lisääntyvän vuorovaikutuksen kautta saataisiin hyödynnettyä erilaisuus työyhteisön voimavaratekijänä.

Hyvässä työyhteisössä pidetään huolta ammatillisesta ja työntekijän persoonaa kehittävästä koulutuksesta, joka kohdistetaan tasapuolisesti erilaisille henkilöstöryhmille. Naisten mahdollisuus kouluttautumiseen ja sen myötä uralla etenemiseen on miehiä heikompi, koska äitiyslomat ja hoitovapaat verottavat naisen työvuosia enemmän. Seurakunnassa tulisi edistää naisten pääsyä johtotehtäviin ja kannustaa heitä muun muassa johtamiskoulutuksen suorittamiseen.

Naisten empatiataitoon kohdistuu paljon odotuksia. Naisilla on merkittävä asema uuden ja henkilöstöystävällisemmän hallintokulttuurin luomisessa, jota kohti kirkon täytyy kulkea.

Tutkimuksissa, joissa on selvitetty pappien näkemyksiä työn hyvistä ja huonoista puolista, ovat oman persoonan jatkuva esillä oleminen, työn ja vapaa-ajan erot-taminen, jatkuva kiire, liiallinen työmäärä ja muiden tahoilta tulevat odotukset nousseet eniten rasitusta ja väsymystä aiheuttaviksi tekijöiksi. Mikäli työyhteisössä on avoin ja keskustelevalle toimintatapa se edesauttaa työntekijän henkilökohtaisen elämän tarpeiden huomioonottamista. Naisen rooli perheessä ja lähi-ihmissuhteissa on miestä useammin hoivaajan ja huolenpitäjän rooli. Nainen kantaa keskimäärin miestä enemmän vastuuta kotitöistä. Tästä johtuen naisella on useammin erityistarpeita työn ja työajan järjestelemisen suhteen. Hyvässä työyhteisössä näistä tekijöistä voidaan avoimesti keskustella ja ottaa asioita mahdollisuuksien mukaan huomioon työn siitä kärsimättä.

Kirkon työ on monesti urakaluonteista niin. Kiireisimpinä aikoina kuten työkausien alkaessa ja päättyessä sekä erilaisina kirkkovuoden juhla-aikoina työtä on runsaasti. Toisaalta työssä on välillä myös hiljaisempia ajanjaksoja. Tästä johtuen työntekijän tulisi löytää rytmi, jossa levähtää välillä. Toimivana mallina voidaan pitää päivän jaksottamista kolmeen osaan, joista 1/3 tulisi olla omaa, vapaata aikaa. Joustavuus on yksi tärkeä tekijä työyhteisöjen toimivuutta ajatellen. Sekä työntekijöiden että työnantajan tulisi nähdä joustot mahdollisimman positiivisessa valossa.

Oikeudenmukainen työnjako perustuu yhteisesti sovittuihin pelisääntöihin. Kuitenkin on tärkeää huomata yksilöllisten tekijöiden, kuten iän tai erilaisten elämäntilanteiden mukanaan tuomat positiiviset ja negatiiviset vaikutukset. Nämä huomioitaessa voidaan vaikuttaa myönteisesti työn tuloksiin. Toisenlaisetkin ajatukset elävät työyhteisöissä:

”Tee sinä nuoremmaksesi” tai ”Eiköhän nuo nuoret ja uudet voisi välillä hoitaa, kun me olemme tässä olleet mukana jo vuodesta X”

Hyvien käytäntöjen työpaikalla vastuunjako on selkeä ja esimies antaa sekä kiitävää että korjaavaa palautetta. Hyvä työyhteisö antaa apua tarvittaessa ja sen jäseniin voi luottaa. Nykyiset ohjauskäytänteet perehdytys, mentorointi tai tuutorointi tukevat myös osaltaan työhön totuttautumista.

On kuitenkin vastuutonta siirtää asioita nuoremmille papeille vedoten siihen, että aloittelevana työntekijänä on itse ollut joskus samassa tilanteessa.

Hyvässä työyhteisössä kiinnitetään huomiota sekä työntekijöiden henkiseen että fyysiseen jaksamiseen, ja korostetaan sitä, että työltä tulee jäädä aikaa myös muulle elämälle.

”Pappeus ja pappina oleminen ei ole papin ainoa kutsumus. Hänellä saattaa pappeuden rinnalla olla esim. puolison, vanhemman, sukulaisen ja ystävän kutsumus. Näillä kutsumuksilla ja niihin osallistumisella on itseisarvo. Pappina oleminen ja papin työajat voivat rasittaa muiden kutsumusten toteutumista ja hoitamista. Toisaalta muut kutsumukset ovat resurssi papin työn ja työssä jaksamisen kannalta. Pappi ei voi edellyttää puolisonsa tai muiden läheistensä osallistuvan virkakutsumuksensa toteuttamiseen.” (Papiston eettiset ohjeet 2001)

Kehittyneet viestintäyhteydet ovat entisestään hämärtäneet rajaa työn ja vapaa-ajan välillä, ja lisänneet omalla ajalla työskentelemisen mahdollisuutta. Työskentely kotona voi helpottaa esim. perheen lastenhoito-ongelmia. Kuitenkin rajan vetäminen työn ja vapaa-ajan välille on työssä jaksamisen tärkeä perusedellytys.

2.4 Toimintakulttuurin kehittämishaasteita

Virkateologiset erimielisyydet hiertävät yhä useissa työyhteisöissä ja vievät naispuolisten työntekijöiden henkisiä voimavaroja kohtuuttomasti. Asian myönteiseen hoitamiseen tulisi panostaa koko kirkossa.

Naiskirkkoherrojen ja naispuolisten johtajien määrä kirkossa on vähäinen. Olisi tärkeä tutkia aiheuttaako miehinen johtamiskulttuuri huomaamatta vähättelyä ja syrjintää naisia kohtaan. Tämä voi näkyä muun muassa siinä, että hallinnolliset tehtävät annetaan seurakunnissa useimmin miesten vastuulle. Tuomiokapitulit käyttävät hiippakunnallisella tasolla ylintä päätäntävaltaa. Naisten näyttää olevan vaikea murtautua sisään tuomiokapituleihin, ja he ovat niissä heikosti edustettuina. Katsantokantoa eri asioihin voi olla tarpeettoman suppea, ellei päättävissä elimissä ole edustettuina sekä miehiä että naisia.

Kirkon johtamiskulttuurissa on tapahtunut paljon positiivista kehitystä johtamiskoulutuksen myötä. On kuitenkin tarpeen tutkia, onko siinä yhä piirteitä suljetuista ja autoritaarisista johtamismalleista, joissa asioita hoidetaan yksinomaan esimiehen kautta. Tällainen jäykkä ja usein joustamaton malli ei motivoi työntekijöitä vastuulliseen ja tulokselliseen työhön. Uudet tiimityön mallit tuovat ainakin isoihin työyhteisöihin uudenlaista työn ja vastuun jakoa. Kehittämishaasteeksi näyttää muodostuvan se, että tiimivastaavien valta on todellisuudessa hyvin rajoitettu.

2.5 Leirityötä koskevat sopimukset

Marketta Rantaman tutkimuksen mukaan hengellisen työn tekijät eivät koe leirillä työskentelyä erityisen raskaaksi. Työ on toki vaativaa ja ajoittain uuvuttavaa, mutta samanaikaisesti palkitsevaa, ja se koetaan tarkoituksenmukaiseksi. Suurin osa kyselyyn vastanneista koki leirityön raskauden piilevän työstä palautumisessa. Leiri vaati työpanosta ympäri vuorokauden ja usein sen alla jäi vapaapäiviä pitämättä. Leiristä palautuminen vie aikaa.

Pitkäksi aikaa kotoa pois vievät työrupeamat voivat herättää myös muita kysymyksiä. Vaatiiko leirityö pienten lasten vanhempien kohdalla erityisjärjestelyitä? Voiko perheen vanhempi olla kotoa pois yli viikon? Millainen tasapaino voitaisiin löytää vaihtoehtojen välille, niin ettei pappi olisi poissa leiriltä, muttei myöskään poissa kotoa liian pitkään?

Oma kysymyksensä on se, miten raskas leirityö soveltuu esimerkiksi raskaana olevalle naiselle. Jaksaminen on yksilökohtaista eikä siitä voitane tehdä yleisluontoisia johtopäätöksiä. Jollekulle yhteen asiaan keskittyminen on helpottavaa. Leirikesää suunnitellessa työpaikoilla voitaisiin kuitenkin avoimesti miettiä ja arvioida eri työntekijöiden jaksamista leiriolosuhteissa.

Leiriväsymystä voitaneen ainakin osittain helpottaa ratkaisukeinoilla, joita Rantama ja **Juha Kauppinen** kirjassaan esittävät. Etukäteen huolella suunniteltu leiri vähentää painetta leirilläoloaikana. Riittävät henkilöresurssit ja mahdollinen ul-

kopuolinen yövalvoja keventävät oleellisesti leirin vastaavan vetäjän työtaakkaa. Perheen ja oman jaksamisenkin kannalta olisi tärkeää voida pitää leirialta ker-tyneet vapaat mahdollisimman pian työrupeaman jälkeen. Näin oma elämä ja arki pysyisivät myös tasapainossa.

2.6 Nuorten pappien tukeminen

Työntekijäresurssien riittävyys on tulevaisuudessa tärkeä kirkon työn kysymys. Viime aikoina on kiinnitetty huomiota nuorten pappien tilanteeseen kuten työssä jaksamiseen. Toisten mielestä näiden kysymysten esille nostaminen on ollut hyödyllistä, toisten mielestä taas turhaa valittamista. Yhä jatkuva keskustelu kannattaa ottaa tosissaan, sillä virkaiältään nuorten pappien kysymykset ratkai-sevat pitkälti sen, riittääkö kirkon työlle tulevaisuudessa tekijöitä. Siksi heidän kriittisyyttään ja kyselyään ei tulisi tyrmätä turhana. Naispuolisia pappeja kuuluu eniten juuri virkaiältään nuorten pappien ryhmään.

Kirkossa pitäisi oikeasti ruveta miettimään, miten se vastaanottaa uusia työnteki-jöitä ja minkälaista kuvaa kokeneemmat työntekijät välittävät eteenpäin.

Nuorempaa pappispolvea askarruttaa, onko työ aina muuta elämää tärkeämpi. Vaikka tämä on vastoin eettisiä ohjeita, esiintyy tällaista ajattelua yllättävän pal-jon papiston keskuudessa. Mielikuvat papin työstä ja sen oikeasta toteuttamisesta ovat syvässä. On selvää, etteivät voimat ole iän myötä enää samat kuin ai-kaisemmin ja ettei rippikoulun pitäminen jaksa enää vanhempaa työntekijää in-nostaa samalla tavalla kuin aikoinaan. Nuoret näyttävät yleensä pitävän tiu-kemmin kiinni oikeuksistaan, esimerkiksi hyvästä perehdytyksestä ja oikeudesta vapaa-aikaan. Uuden sukupolven luoma pappiskuva on erilainen, mutta asen-neilmaston tulisi kehittyä siten, että raatamiskulttuurin murenemisessä voidaan nähdä paljon hyvääkin. Omista oikeuksista kiinni pitäminen voi tuottaa työyhteisöihin uutta hedelmää: jaksamista ja viihtymistä.

3. Johtopäätöksiä

Kun mediassa puhutaan naispapeista, viitataan ainakin iltapäivälehtien lööpeis-sä työyhteisöongelmiin. Vaikka naispuoliset papit ovat sopeutuneet kirkon työ-hön pääasiassa hyvin ja suurin osa heistä viihtyy työssään, virkateologiset ky-symykset hiertävät ja vievät kohtuuttoman paljon voimavaroja. Kielteinen julki-suus, joka takertuu aina ongelmakohtiin, lisää osittain tätä rasitetta. Jos seura-kuntiin yhdistetään huonojen työyhteisöiden maine, voi jatkossa olla hankalam-paa rekrytoida alalle uusia työntekijöitä. Samaan aikaan on syytä muistaa, että suurimmassa osassa seurakuntia asiat ovat järjestyksessä. Jotta virkakysymyk-sessä kuitenkin päästäisiin eteenpäin, tulisi tosissaan pohtia, millä keinoilla syr-jintään voidaan puuttua, ja mikä on ”väistäjien” asema kirkossa tulevaisuudessa.

Työryhmän mielestä teologisen keskustelun tie on virkanäkemyistä perustellessa käyty loppuun. Näyttää siltä, ettei yksimielisyyttä voida saavuttaa teologisista pe-rusteista. Jatkossa tulisi korostaa entistä enemmän hyviä tapoja, kollegoitten välis-tä kunnioitusta sekä työtoveruutta. Yhteistyö tulisi asettaa selkeäksi tavoitteeksi teologisista erimielisyyksistä huolimatta. Liitolla on tässä prosessissa tärkeä rooli tukea niitä jäseniään, jotka joutuvat työyhteisöissään syrjinnän kohteiksi.

Henkilöstö kasvaa tulevina vuosina alan naisistumisen myötä. Naiset kasvatta-vat enemmän vanhempainlomien määrää ja he tarvitsevat toimivia sijaiskäytän-teitä. Tämä tulisi huomioida seurakuntatyön suunnittelussa, sillä henkilöstön liik-

kuvuus tulee olemaan avainasemassa toimivuuden suhteen. Jos kirkko haluaa olla uskottava julistuksessaan perheiden, lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi, sen täytyy katsoa ensin omaan peiliin. Kirkko on muuttumassa sukupuolijakautuman muutoksen myötä tasa-arvoisemmaksi, mutta pelkkä sukupuolirakenteen muutos ei vielä yksin ratkaise asiaa, vaan sen eteen on ponnistettava. Tasa-arvosuunnitelma voisi toimia välineenä tähän edetessä. Jatkossa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että tasa-arvo näkyy eri työryhmien kokoonpanoissa. Muutoin kirkollinen päätöksenteko vääristyy.

Seurakuntien toimintakulttuuria tulisi uskaltaa ravistella ja työn painopisteitä tulisi miettiä uusiksi. Työaikaan, työnjakoon ja vapaa-aikaan liittyvät kysymykset ja työn joustot on nostettava esiin, vaikka papin työn perusolemusta ja luonnetta ei voikaan muuttaa. Seurakuntapapin työn, perhe-elämän sekä kaiken muun elämän yhteen sovittaminen on jatkossakin haasteellinen tehtävä, johon tulee ryhtyä, mikäli kirkko haluaa edistää tasa-arvoisuutta, oikeudenmukaisuutta ja perhemyönteisyyttä omissa työyhteisöissään. Liitto voisi tukea jäseniään kokoamalla toimivia työnjakomalleja ja mittareita, joilla arvioida työtä. Malli, jonka mukaan työhön pitäisi käyttää 2/3 päivästä, on osoittautunut monissa tapauksissa toimivaksi, mutta miten muuten papin työtä voisi aikatauluttaa?

Työpaikan tulee itse kehittää omia perheystävällisiä käytänteitään. Työmarkkinasopimukset ja säädökset muuttuvat, mutta niin muuttuvat myös työntekijöiden perhetilanteet. Niinpä valmiita vastauksia, joita voitaisiin hyödyntää joka tilanteessa, ei ole. Työyhteisön on hyvä pohtia arvojaan, joiden pohjalta erityisjärjestelyjä voidaan luoda. Viime kädessä työntekijä, pappi, pohtii tilannetta esimiehensä kanssa. Mahdollisuuksia perhetilanteen huomioon ottamiseen tarjoavat esimerkiksi etätyö, työajan joustot, liukumat sekä työajan lyhentäminen. Nämä eivät ole välttämättä tuttuja kaikille työntekijöiden johtajille, ja asiaan perehtyminen tai jonkinlaiseen ideariiveen osallistuminen voisi edistää näiden käytänteiden käyttöönottoa. Etenkin leirityö sitoo papin työntekoon vuorokauden ympäri. Leirityötä koskevia sopimuksia tulisi tarkastella siitä näkökulmasta, soveltuvatko ne kaikissa elämäntilanteissa oleville työntekijöille. Voisiko niissä jotenkin huomioida pienten lasten vanhempien suuremman vastuun perheen arjen pyörittämisessä? Voiko leirityötä jotenkin "keventää" erityistarpeita varten?

Jotta perheystävällisiä käytäntöjä voidaan kehittää, tulisi työnantajan tietää, millaisia tarpeita työntekijöillä on. Usein huomio kiinnittyy pieniin lapsiin, mutta myös yksinhuoltajuus tai joko omista tai puolison vanhemmista huolehtiminen voi luoda painetta erityisjärjestelyihin.

Pitäisi panostaa siihen, että pappisala pysyisi jatkossakin tasapainoalana, jolle hakeutuu sekä miehiä että naisia. Se voisi edistää myönteisesti rekrytointikysymyksiä ja palkkauksen kehittymistä. Toisaalta ala, jolla työskentelee molempia sukupuolia, on myös moniulotteisempi ja mahdollistaa erilaisia toimintamalleja. Pappisliitto on perinteisesti kantanut osaltaan vastuuta tulevan työvoiman rekrytoimisesta. Tämä linja on koettu eri tahoilla hyväksi, ja vaikka nuorten pappien projekti päättynee vuoden lopussa, olisi tämä painotus hyvä pitää jatkossakin toimintasuunnitelmissa.

Vaikka naisten osuus papistosta on kasvanut, ei se silti näy kirkon hierarkian kaikilla tasoilla. Naisten työvuosia ja koulutusmahdollisuuksia verottavat vanhempainlomat ja vastuunkanto kodinhoidosta. Lain mukaan työhönottotilanteessa mahdollisuutta tulla raskaaksi ei saisi nostaa esille. Käytännössä näin kuitenkin

kin tapahtuu, ja nuori mies saa nuorta naista useammin vakinaisen viran. Tämä tulee esille myös Akavan toteuttamassa jäsentutkimuksessa. Noin joka viides 30 – 34 –vuotias korkeakoulutettu mies on määräaikaisessa työsuhteessa. Saman ikäisistä naisista ptkätöitä tekee joka kolmas. Raskaus tulisi nähdä positiivisessa valossa eikä se saisi vaikuttaa henkilövalintoihin. Muussa tapauksessa kyse on sukupuolisesta syrjinnästä.

Liiton tulee pitää esillä ptkätyöläisten ääntä. Myös heillä, joista suurin osa ainakin tässä vaiheessa on naisia, on yhtäläillä oikeus asianmukaiseen työhön pe-rehdyttämiseen ja työssä oppimiseen. Kun perusasiat ovat kunnossa, työssä viihtyminen ja jaksaminen lisääntyy. Tätä ryhmää varten tulisi luoda tukiverkostoja, jotka auttaisivat heitä muun muassa koulutuksen rahoittamisessa. Määräaikaisten pappien koulutusta korvataan satunnaisesti, ja uralla eteneminen hidastuu, kun esimerkiksi pastoraalitutkinto tulee suorittaa omalla kustannuksella. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle virkoja avautuu entistä useammin ja silloin tarvitaan päteviä hakijoita. Työvoiman kouluttaminen on näin ollen kokonaiskirkon etu, johon tulisi yhdessä panostaa.

Kirjallisuus:

Eila Helander et al: (2003) Erilaisuus voimavaraksi. Selvitys tasa-arvon toteutumisesta Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa. Käytännöllisen teologian laitos.

Juha Kauppinen & Marketta Rantama: (2003) Ajaton työ seurakunnassa. Opas työajan hallintaan. Logos. Edita. Helsinki.

Riikka Kivimäki & Katri Otonkorpi-Lehtoranta: (2003) Pomot ja perheet. Työelämä ja perheen hyvinvointi. Sitra 260. Edita Publishing. Helsinki.

Sinikka Mustakallio (toim.): (2002) Suomen lakimiesliiton tasa-arvosuunnitelma ja tasa-arvoselvitys. Suomen lakimiesliitto.

Kati Niemelä: (1999) Teologiksi? Teologiseen tiedekuntaan pyrkivien uranvalintamotiivit ja ammatillinen suuntautuminen. Sarja A Nro 74. Kirkon tutkimuskeskus. Jyväskylä.

Minna Suutari: (2003) Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASER-projektin loppuraportti. Akava ry. Helsinki,

Risto Voipio: Puheenvuoro Papiston päivillä 2002. Crux 7/2002. 45.

Hyvää Työhön. (2001) Kirkon kirja työstä. Suomen ev. lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2001:11. Kirkkohallitus. Helsinki.

Eväitä työyhteisön hyvinvointiin. (2003) Työssä jaksamisen ohjelmassa opittua 2000 - 2003. Työministeriö.

Nuorten aikuisten työssä jaksaminen. (2003) Työssä jaksamisen ohjelma. Työministeriö. Helsinki.

Jäsenkysely. (2002) Suomen kirkon pappisliitto. Kirkon tutkimuskeskus. www.pappisliitto.fi.

Papiston eettiset ohjeet. (2001) Suomen kirkon pappisliitto.

Teologisesta tiedekunnasta vuonna 2003 valmistuneiden sijoittuminen työelämään. (2003) Selvitys vastavalmistuneiden työllistymistilanteesta. Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta & Helsingin yliopiston rekrytointipalvelut. Yliopistopaino.