



**NAISTEOLOGIT R.Y.
KVINNliga TEOLOGER R.F.
JÄSENINFO / MEDLEMSINFO 2/2022**

Sisältö:

1. Pääkirjoitus / ledare..... *Laura Leverin*
2. Hallitus esittäytyy / styrelsen presenterar sig
3. Naisten johtajuuden vahvistaminen..... *Merja Laaksamo*
4. Aina vain lisää muutosta.....*Saara Laakkonen*
5. Kesä kolkuttelee ovella
6. Tilinumero ja jäsenmaksut
7. Hallituksen yhteystiedot

Pääkirjoitus



Kirkossa tapahtuvaan häirintään on puututtava

Kirkon tutkimus ja koulutus toteutti alkuvuodesta 2022 kyselyn, jolla kerättiin tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa. Kysely oli kylmäävää luettavaa ja toi esille sen raadollisen todellisuuden, jossa kirkossa eletään. Liian moni seurakunnan työntekijä ja luottamushenkilö joutuu seuratessaan kutsumustaan ja hoitaessaan tehtäväänsä kestämaan sanallista ja fyysistä häirintää. Tämänkaltaiselle häirinnälle on tultava loppu.

Naisteologien hallituksessa kiinnitimme huomiota siihen että, sukupuoli on edelleen merkittävä tekijä kokemuksesta eriarvoiseen asemaan joutumisesta. On äärimmäisen huolestuttavaa, että seurakunnissa edelleen esiintyy opetusta, jonka mukaan nainen ei voi toimia pappina ja edelleen tehdään jumalanpalveluksia koskevia työvuorojärjestelyitä. Syrjintä on lain vastaista ja siihen on velvollisuus puuttua.

Suomalaista yhteiskuntaa ja hyvinvointivaltiota on rakennettu yhdessä. Kirkkoa on rakennettu yhdessä. Jos kirkko tahtoo olla osa suomalaista hyvinvointivaltiota, tulee sen huomioida jokaisen ihmisen ainutlaatuisuus ja antaa jokaiselle ihmiselle yhtäläiset mahdollisuudet olla oma itsensä ja harjoittaa omaa uskoa.

Avainasemassa seurakunnallisen syrjinnän ja epätasa-arvoisen kohtelun kitkemisessä ovat luottamushenkilöt ja kirkon johtavat viranhaltijat. Heillä on vastuu siitä, että lakeja noudatetaan ja, että seurakunnissa on hyvä ja turvallista tehdä töitä. Onneksi päättäjille ja päättävissä elimissä toimiville henkilöille on saatavilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tähtäävää koulutusta, jota nykyinen tilanne parantuisi.

Jos kuitenkin on niin, että syrjintää harjoittaa kirkon johtava viranhaltija tai luottamushenkilö, niin silloin on syytä ottaa yhteyttä aluehallintovirastoon (AVI), omaan ammattiliittoon, tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusvaltuutettuun. On tärkeää, ettei joudu jäämään yksin.

Älä vaikene, älä ole hiljaa, älä jää katsomaan vierestä, vaan toimi!

Jokaisella on tänä vuonna mahdollisuus vaikuttaa siihen, minkälaisena kirkko tänä päivänä näyttäytyy ja mitä arvoja se edustaa. Tämän voi tehdä äänestämällä tulevissa seurakuntavaaleissa tai asettumalla itse ehdolle. Ehdokkaiden arvomaailmaan ja näkemyksiin kannattaa tutustua ja laittaa heille tarvittaessa viestiä. Anna ääni syrjimättömyydelle!

<https://www.seurakuntavaalit.fi/>

Vi måste förhindra trakasserier i kyrkan

I början av år 2022 genomförde avdelningen för kyrkans forskning och utbildning en enkät för att samla in information om situationen för jämställdhet och jämlikhet i Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland. Undersökningen var skrämmande läsning och belyste den brutala verklighet som kyrkan lever i.

Alltför många församlingsanställda och förtroendevalda måste utstå verbala och fysiska trakasserier när de följer sin kallelse och utför sina uppgifter. Vi måste få ett slut på den här typen av trakasserier.

I Kvinnliga teologers styrelse har vi uppmärksammat det faktum att många fortfarande upplever att de är ställda i en ojämlik position, fram för allt på grund av sitt kön. Det är ytterst oroande att man fortfarande i en del församlingar lär att en kvinna inte kan vara präst och att det görs skilda arrangemang för gudstjänster. Diskriminering strider mot lagen och vi har en skyldighet att ta itu med den.

Man har byggt upp det finländska samhället och välfärdsstaten sida vid sida. Man har byggt kyrkan tillsammans. Om kyrkan vill vara en del av den finländska välfärdsstaten måste den ta hänsyn till varje människas unika egenskaper och ge varje person lika möjligheter att vara sig själv och utöva sin egen tro.

Nyckeln till att utrota diskriminering och ojämн behandling i församlingarna finns hos förtroendevalda och de högre kyrkliga tjänstemännen. De har ett ansvar att se till att lagarna följs och att det är bra och tryggt att arbeta i kyrkan. Lyckligtvis finns det utbildning för beslutsfattare och de som fungerar i beslutsfattande organ som lär den hur man främjar jämlikhet och jämställdhet. Det skulle förbättra den nuvarande situationen.

Men om kyrkans ledande tjänstemän eller förtroendevalda utövar diskrimination, kan du kontakta Regionförvaltningsverket (AVI), ditt eget fackförbund, jämställdhets- eller diskrimineringsombudsmannen. Det är viktigt att inte förbli ensam.

Tig inte käften, förbli inte tyst, stå inte och titta på! Handla!

I år har alla möjlighet att påverka hur kyrkan ser ut idag och vilka värderingar den representerar. Det kan vi göra genom att rösta i det kommande församlingsvalet eller genom att själv ställa upp i valet. Det är värt att ta reda på vilka värderingar och åsikter kandidaterna har. Kanske skicka dem ett meddelande om det behövs. Ge en röst åt ett slut på diskriminering!

<https://www.forsamlingsvalet.fi/>

Hallitus esittäytyy / Styrelsen presenterar sig



Puheenjohtaja

Laura Leverin, Naisteologit ry / Kvinnliga teologer rf puheenjohtaja, seurakuntapastori, Vantaa, Helsingin hiippakunta.

Olen mukana Naisteologit ry:ssä, koska tahdon edistää työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä rakentaa mahdollisimman yhdenvertaista ja tasa-arvoista kirkkoa ja työyhteisöjä.



Viceordförande/ varapuheenjohtaja

Jag heter Maria Lindberg och arbetar på Kyrkostyrelsen. Jag är dövpräst i Borgå stift och sakkunnig, teckenspråk, på finska verksamhetsavdelningen. Jag har varit med i Kvinnliga teologernas styrelse åren 2012–2018 och 2020-. Jag vill jobba för jämställdhet på alla plan och för att mera svenskt språk får plats i föreningen.

Olen Maria Lindberg ja työskentelen Kirkkohallituksessa. Olen sekä Porvoon piirin kuurojenpappi että asiantuntija, viittomakieli, Toiminnallisella osastolla. Olen ollut Naisteologien hallituksen jäsen vuosina 2012–2018 ja 2020-. Haluan edistää kaikenlaista tasa-arvoa ja lisätä ruotsin kielen näkyvyyttä yhdistyksessä.



Sihteeri

Olen Susanna Rinne ja toimin tänä vuonna Naisteologien sihteerinä. Olen Vantaalta kotoisin, mutta työskentelen Lopen seurakunnassa.

Vastuualueenani on kasvatus ja rippikoulujen koordinointi. Haluan olla mukana puuttumassa epäkohtiin, joita kirkossamme on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suhteen.

Minuun voi olla yhteydessä: susanna.rinne@evl.fi



Kassör/ Rahastonhoitaja

Olen Tuija Wilman, seurakuntapastori Porvoon ruotsalaisessa tuomiokirkkoseurakunnassa. Olen mukana Naisteologeissa, koska yhteisössä on voimaa. Tehtäväni hallituksessa: rahastonhoitaja.

Jag heter Tuija Wilman och är församlingspastor i Borgå svenska domkyrkoförsamling. Jag är med i föreningen eftersom vi är starkare tillsammans. Min uppgift i styrelsen: kassör.

tuija.wilman@gmail.com

Hallituksen jäsenet



Olen Meri Ala-Kokko, toimin tuomaspappina Tampereella Tuomiokirkkoseurakunnassa. Tätä ennen työskentelin pitkään Malmin seurakunnassa mm. nuorisopappina, ympäristötyön pappina ja ostaripastorina. Pappina olen enemmän uudistaja kuin säilyttäjä. Minua kiinnostaa hengellisen elämän monimuotoisuus, erityisesti kehollisuus ja musiikki.

Muita minulle tärkeitä asioita kirkossa ovat ihmisten kohtaaminen, yhteisöllisyys sekä kaikenlaiset yhdenvertaisuus ja tasa-arvoasiat. Haluan olla niitä omalta osaltani rakentamassa. Olen adoptioäiti ja toimin myös aktiivisesti Etelä-Afrikka adoptioperheiden toiminnassa.



Olen Pirkko Järvinen, Lohjan seurakunnan diakoniapappi ja uusi Naisteologit ry:n hallituksen varajäsen. Aikaisemmalta ammatiltani olen teatteri- ja tapahtumatuottaja. Naisteologit ry:ssä haluan olla mukana vaikuttamassa naispuolisten pappien asemaan kirkossa. Oma äitini vihittiin papiksi 33-vuotta sitten, minut 11 vuotta sitten. Moni asia on näinä vuosikymmeninä mennyt eteenpäin, mutta paljon on vielä tehtävää. Työ jatkuu.



Olen Helena Lorentz, uusi Naisteologit ry:n hallituksen jäsen. Työskentelen seurakuntapastorina Anjalankosken seurakunnassa Kouvolan alueella.

Haluan omalta osaltani olla mukana edistämässä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja koen, että yhdistyksellä on tärkeä paikkansa tässä työssä.



Terttu Laaksonen, Naisteologit ry:n hallituksen varajäsen. Minut vihittiin juuri 50-vuotta täytettyäni oppilaitospapin sijaisuuteen Oulussa 2013. Vihkimisen jälkeen olen työskennellyt eripituisissa sijaisuuksissa Kokkolan suomalaisessa, Oulujoen, Someron ja Espoon Leppävaaran seurakunnissa sekä Oulun seurakuntayhtymässä kansainvälisen työn, aikuistyön, diakoniatyön, nuoriso- ja rippikoulutyön ja ihan vaan seurakuntatyön pappina.

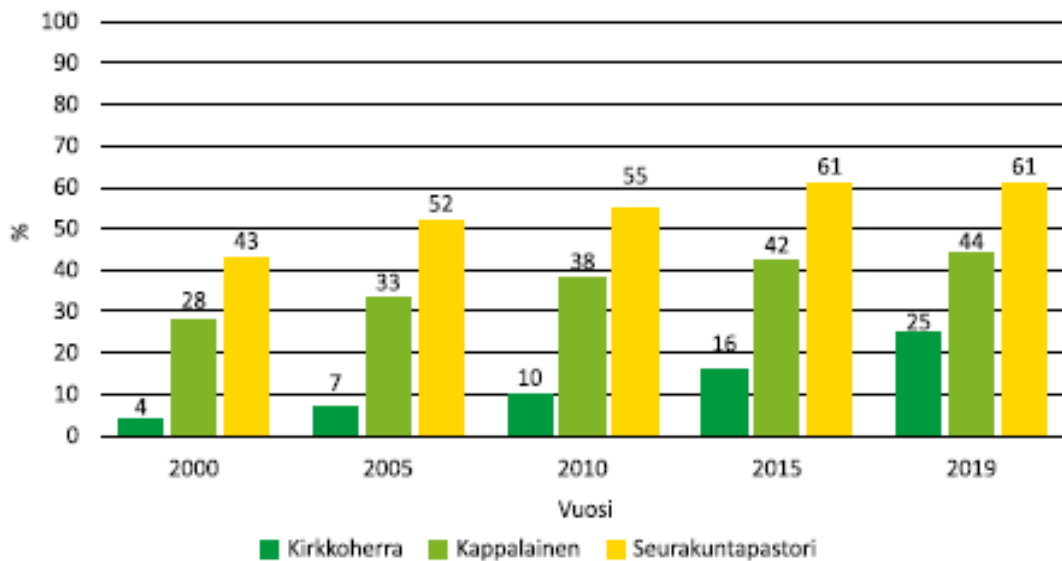
Koen vahvasti olevani pappi ilman etuliitteitä. Samaan aikaan identiteettini on vahvan pohjalaisen naisen identiteetti. Sukupuolella näyttää olevan merkitystä pappeudessa, vaikka itse en ajattele niin. Siksi Naisteologeilla on oma paikkansa edelleen.

Naisten johtajuuden vahvistaminen

Pappisliiton hallitus perusti valtuuston aloitteesta työryhmän löytämään konkreettisia toimenpiteitä naisten johtajuuden vahvistamiseen. Työryhmä kokoontui vuoden 2021 aikana kuusi kertaa Teams -verkkoympäristössä. Puheenjohtajana toimi Aulikki Mäkinen ja sihteerinä Merja Laaksamo. Työryhmän muut jäsenet olivat Satu-Elina Ansas, Satu Huttunen, Maarit Hytönen, Tuomo Klapuri, Tuija Kruus, Laura Laitinen, Mats Lindgård, Laura Pellikka ja Satu Saarinen.

Työryhmä totesi, että naisten johtajuuden vahvistamista tulee käsitellä osana laajempaa kokonaisuutta sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Vaikka naisia on enemmistö kirkon työntekijöistä, heitä on johtavissa viroissa huomattavasti vähemmän kuin muissa viroissa. Kaikista seurakuntapapeista naisia on noin puolet. Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastot osoittavat, että myös kirkkoherran viroissa naisten osuus on vähitellen lisääntynyt (ryhmän aloittaessa noin 26 %, tällä hetkellä noin 29 %).

Kuvio 6.6 Naisten osuus seurakuntapapistosta vuosina 2000, 2005, 2010, 2015 ja 2019. Kirkon työmarkkinalaitos.



Työryhmä kartoitti naisten johtajuuteen liittyviä kysymyksiä ja ongelmia. Suuri osa ongelmista liittyy rekrytointiin. Esille tuli seuraavia kysymyksiä:

- Luottamushenkilöitä tulisi kouluttaa tasa-arvoisen rekrytoinnin periaatteisiin, että he tuntisivat lait ja säädökset. Sukupuoli ei saa vaikuttaa henkilövalinnoissa.
- Koulutusta tarvitsevat myös kirkkoherrojen rekrytointeja valmistelevat henkilöt kuten pappisasessorit ja lääninrovastit.
- Nuoret miehet ohittavat usein viranhaussa kokeneet vanhemmat naiset. Tulisi tutkia, suosiiko välillinen kirkkoherranvaali nuorempia miehiä.
- Onko laillista, että välillistä kirkkoherran vaalia on toimittamassa henkilöitä, joiden mielestä nainen ei voi toimia pappina, saati kirkkoherrana.
- Hiippakunnille tarvittaisiin yhteinen päivitetty ohje hyvästä kirkkoherran vaalitavasta.
- Rekrytointiin, varsinkin kirkkoherran vaaliin, liittyy rakenteellisia valtakysymyksiä, jotka eivät ole helposti nähtävissä (esimerkiksi hyvä veli -verkostot).
- Kirkkoherran vaalissa pätevyys voidaan ohittaa. Kyseessä on pitkä perinne seurakunnan oikeudesta valita pappinsa. Onko periaate jo aikansa elänyt?
- Hallinnollinen avoimuus, paljon sovitaan näkymättömissä. Sanojen ja tekojen ristiriitaisuus syövät motivaatiota työntekijöiltä.
- Miten pastoraalitutkinto ja ylempi pastoraali vaikuttavat urakehitykseen miehillä ja naisilla?

Työryhmässä tuli esille myös, että korkeimpiin virkoihin hakee vähemmän naisia kuin miehiä. Pitkät hakuprosessit ja huonot kokemukset turhauttavat. Mitä asian eteen voitaisiin tehdä?

- Tulisi rakentaa naisten kannustamisen verkosto, joka rohkaisisi naisia hakemaan johtavia virkoja.
- Mentorointi eri uran vaiheissa oleville naisille, johtajaksi hakeutuville, johtajana toimiville.

- Naisten urakehitystä saattavat hidastaa perhe- ja hoitovapaat. Tarvitaan rohkaisua uran ja perheen yhdistämiseen. Työ ei ole koko elämä, vaan kutsumuksia on useita -> uudenlainen työkulttuuri.

Rekrytoinnin tulee olla tasa-arvoista

Rekrytoinnin tavoitteena on hyvä työhaastattelu ja hyvä rekrytointiprosessi, joka tuottaa parhaan tuloksen sukupuolesta riippumatta. Työryhmä totesi, että rekrytointiprosessin avainhenkilöt tarvitsisivat koulutusta ja yhdenmukaisia menettelytapoja. Osalla kapituleista on jo prosesseja meneillään ja luottamushenkilökoulutusta varten on tuotettu tasa-arvoa edistäviä materiaaleja. Myös lakimiesasessoreita kuuluu koulutuksen piiriin.

Rekrytoinnista esitettyjä huomioita ja kysymyksiä:

- Rekrytointiprosessissa voi olla eroa haastattelussa pöytäkirjaan kirjattujen ja tilanteessa esille nousseiden kysymysten välillä. Epäasialliset kysymykset eivät päädy pöytäkirjaan, vaikka niitä olisi ollut ja niihin on hankalaa puuttua.
- Tie tasa-arvoiseen rekrytointiin tuntuu turhauttavan pitkältä, prosessit ovat hitaita.
- Tuomiokapitulin yhteenveto hakijoista ei aina ole ollut yhdenvertainen, vaikka hyviä kokemuksia on paljon. Pitkiäkin työuria on ohitettu.
- Akselilla sopivuus – pätevyys voidaan toimia mielivaltaisesti. Sopivuus on laillinen kriteeri, jolla voidaan ohittaa pätevyys.
- Palkkaus tulisi sopia ennen rekrytointiprosessia. Jos palkasta päätetään vasta prosessin jälkeen, valitun sukupuoli saattaa vaikuttaa palkkaukseen.
- Tiedonkulku rekrytointiprosessia ennen, sen aikana ja jälkeen. Hakuilmoitukseen tulee kiinnittää huomiota, ettei se ole syrjivä tai ulossulkeva. Hakijoita tulee informoida myös prosessin aikana. Erityisesti prosessin jälkeen myös valitsematta jääneisiin tulee olla yhteydessä, kertoa heidän vahvuuksistaan ja kannustaa eteenpäin.
- Rekrytointiprosessi voidaan vielä maaliin juridisesti moitteettomasti, mutta toteutuuko moraalinen oikeus?
- Jääviysongelmat: kun luottamushenkilöt edustavat työnantajaa, onko naisten pappeutta vastustava luottamushenkilö jäävi esimerkiksi kirkkoherraa valittaessa (juridinen/moraalinen jääviys)?
- Haastatteluprosessin läpivienti hyvässä hengessä, miten opitaan dialogisuutta?
- Oikaisuvaatimuksen tekemiseen ei pitäisi olla kynnystä, on oikeus valittaa, jos prosessissa on havaittu epäkohtia.
- Kirkkoherran rekrytointiprosessi on aivan liian pitkä, kun se kestää vuoden. Keston tulisi olla korkeintaan puoli vuotta. Kapitulin/seurakunnan osuus? Toisaalta kapitulin osuus nähtiin syrjintää vähentävänä tekijänä.
- Osataanko seurakunnissa arvioida yleisiä nimitysperusteita julkisiin virkoihin; taitoa, kykyä ja koeteltua kansalaiskuntoa? Ymmärretäänkö, mitä nämä tarkoittavat.

Toimenpiteitä naisten johtajuuden vahvistamiseksi:

- AKI:n hallitukselle välitettiin pyyntö ottaa tavoiteohjelmaansa vaikuttaminen kirkkoherran rekrytointiprosessin lyhentämiseen puoleen vuoteen.
- Yhteistyöehdotus, että AKI, KiT ja seurakuntaopisto edistäisivät yhteistyössä luottamushenkilöiden ja kapitulin valmistelijoiden rekrytointikoulutusta.
- Juttu Cruxiin hyvästä työhaastattelusta ja hyvästä rekrytointiprosessista.
- Tutkimus naisten suorittamista ylemmistä pastoraaleista sekä TL ja TT-tutkinnon suorittaneista ja heidän sijoittumisestaan johtaviin virkoihin.
- Tutkimus, kuinka paljon naisia on väliportaan johtajina ja miten tämä huomioidaan palkkauksessa. Onko eroa miesten ja naisten palkkauksen välillä?
- Pappisliitto on myöntänyt apurahan tutkimukseen, joka keskittyy kirkkoherran välillisen vaalin kysymyksiin sukupuolten tasa-arvon kannalta.

Koulutusmateriaali tasa-arvoisesta rekrytoinnista käytössä

Kirkkohallituksen asiantuntija Minna Rikkinen vieraili työryhmän kokouksessa ja kertoi, että tasa-arvoiseen rekrytointiin liittyen Kirkkohallitus on valmistanut yhdessä seurakuntaopiston ja hiippakuntien kanssa luottamusmiehille tarkoitetun koulutusmateriaalin. Koulutuksen on suunniteltu käynnistyvän kaikissa hiippakunnissa vuoden 2021 aikana. Kirkkohallitukseen on perustettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, joka pureutuu myös rekrytointikysymyksiin.

Kirkkohallituksessa on pohdittu, että tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen tarvittaisiin perustutkimusta. Tätä varten on varattu tukirahaa, jolla voitaisiin avustaa noin kolmea gradun tekijää vuodessa.

Työryhmä totesi, että kirkkoherran kelpoisuuteen ja rekrytointiin liittyen olisi tärkeää kirjoittaa auki valintaprosessi kaikkine vaiheineen sekä niihin liittyvät ongelmakohdat. Tätä olisi hyvä pohtia yhdessä siten, että pohdintaan osallistuisivat edustajat Kirkkohallituksesta, Kirkon työmarkkinalaitoksesta, tuomiokapitulista ja AKIsta, mahdollisesti myös Kirkkopalveluista. AKIsta mukana voisi olla kokemusasiantuntija.

Työryhmän kokouksessa vieraili myös lääninrovasti Olli-Pekka Silfverhuth, joka kertoi näkökulmia kokemuksistaan kirkkoherran vaalin valmistelijana. Ilmeni, että eri hiippakunnissa on hyvin erilaiset käytännöt kirkkoherran vaalin valmistelussa ja virantäyttöprosessissa. Käytännöt ovat muovautuneet ajan kuluessa omanlaisikseen, eikä yhteisiä ohjeita käytännöistä ole.

Kysymyksiä herätti, toteutuuko yhdenvertaisuus, jos paikkakunnalla on isoja ryhmiä, joilla on jokin hengellinen suuntaus, mikä voi taustalla vaikuttaa valintaan. Muodollisia virheitä ei yleensä tule, mutta vahva taustapainotus voi ääneen lausumattomana värittää prosessia. Todettiin, että vaalin valmistelijalla on velvollisuus useaan otteeseen palauttaa valitsijoiden mieliin, mikä päätöksentekoon saa vaikuttaa ja mikä ei saa vaikuttaa.

Pohdittiin, että taustalla olevista hengellisistä tai aatteellisista asenteista ei useinkaan päästä keskustelemaan. Omia painotuksia on ihmisillä aina olemassa, mutta puhutaanko

niitä valintaprosessin kuluessa auki? Tällaiseen keskusteluun ei ole olemassa välineitä, helposti joku kokee itsensä syytetyksi, jos asiaa otetaan esille.

Esille tuli myös valitsijoiden mahdollinen esteellisyys. Voiko valintaprosessiin osallistua henkilö, joka ei esimerkiksi hyväksy kirkon virkakäsitystä. Todettiin, että tämä on hallinnollis-juridisesti vaikea kysymys, koska ajatukset eivät tee esteelliseksi. Vasta jos ne muuttuvat esimerkiksi syrjinnäksi, silloin voi olla kysymys esteellisyydestä.

Kirkkoherran vaalin valmisteluun kaivattaisiin selkeitä ohjeita hiippakuntien sekalaisten käytäntöjen sijaan. Tärkeää olisi prosessin läpinäkyvyys. On oleellista, että luottamushenkilöt ymmärtävät vastuunsa rekrytointiprosessissa ja tietävät, mitä valintakriteerit tarkoittavat. Tärkeää on myös ottaa vaalin valmistelija mukaan prosessiin varhaisessa vaiheessa.

Rekrytointiprosessiin liittyvät ongelmat olisi hyvä saattaa myös lakimiesasessorien ja dekaanikokousten tietoon. Jos hiippakuntien väliset erot rekrytointiprosesseissa ovat isoja, tämä saattaa muodostua jopa oikeusturvakysymykseksi.

Vertaistukea ja kannustusta

Naisten johtajuuden esteenä koettiin myös vähäiset mahdollisuudet saada johtamiskokemusta uran alkuvaiheessa. Työuran alun lyhyissä työsuhteissa on vaikea suorittaa pastoraalikursseja. Työuran alkuun osuu usein myös perheen perustaminen, mikä voi hidastaa hakeutumista pastoraali- ja johtamiskoulutuksiin. Naiset suorittavat miehiä vähemmän ylemmän pastoraalin tutkintoja, mikä myös vaikeuttaa korkeampiin virkoihin hakeutumista.

Naiset tarvitsevat vertaistukea ja kannustusta johtaviin virkoihin kouluttautumiseen ja johtavien virkojen hakemiseen. Pastoraalikurssit voisi kytkeä nuoren papin perehdyttämiseen. Mentorointia tulisi kehittää ja seurakunnille luoda koulutuspolku, jonka yhtenä osana olisi johtamistutkinnon suorittaminen. Koulutusmäärärahoista huolehtiminen on tärkeää myös lyhyissä työsuhteissa.

Työryhmä on suunnitellut pitävänsä vielä yhden läsnäolokokouksen, joka jo kerran jouduttiin koronan takia peruuttamaan. Kokouksessa hyväksytään työryhmän loppuraportti ja päätetään jatkotoimenpiteistä.

Aina vain lisää muutosta

Olen toiminut aktiivisesti opiskeluaikoinani opiskelijaedustajana erilaisissa tahoissa. Olen nähnyt tiedekuntayhdistyksen erilaiset vaikuttamismahdollisuudet, tiedekunnan johtoryhmät ja AKI-liittojen opiskelijatoimikunnan. Nyt vuodenvaihteessa kaikki luottamustoimieni kaudet päättyivät ja havaitsin, että on syytä reflektoida, mitä olen omana aikanaani saanut aikaan ja mikä kaikki on vielä työn alla, mutta mikä on jätettävä seuraavien opiskelijoiden tehtäväksi.

Jouduin havaitsemaan ensinnäkin se, että työ ei tule koskaan valmiiksi, vaan isoilla tahoilla on aina uutta sarkaa, mitä pitäisi lähteä kyntämään. Ehdin omana aikanaani tuoda esille opiskelijoiden äänen tutkintouudistuksesta, läsnäolopakoista ja siitä, miten opiskelijoita pitää kuunnella heitä koskevissa asioissa.

Nostin esille TYT:ssä, miten asioita pitäisi käsitellä avoimemmin ja miten ongelmakohdista ei pitäisi vaieta. Ymmärsin, että oma roolini on rummuttaa muutosta ja olla tyytymättä siihen, että saadaan asiat 'vähän sinnepäin' tai vain nimellisesti valmiiksi. Toisinaan pitää olla päättäväinen ja sanoa, että tämä ei vielä riitä. Aina on asioita, jotka vaativat muutosta, ja jotka pitäisi saada paremmiksi. Tämä pätee niin opiskelijaedustajana kuin kaikkialla muuallakin. Etenkin jos pääkopan sisältä löytyy pieni maailmanparantaja.

Aina voidaan esittää kysymys siitä, oliko ennen paremmin. Hyvin usein tähän kysymykseen voi vastata, että itse asiassa ei, ennen ei ollut asiat paremmin. Jos joku vänkää vastaan, yleensä se tarkoittaa sitä, että entisen paremmuuden hyväosaisuus on koskettanut vähemmistöä, joka ei tahtois luopua asemastaan, etuuksistaan tai käsityksistään siitä, miten maailman kuuluu pyöriä, koska "näin on aina tehty".

Jos hyvin perustellut muutokset tekevät elämästä ja yhteiskunnasta reilumman ja paremman, miksi ihmiset pelkäävät muutosta niin paljon? Tämä on kysymys, jonka eteen joutuvat niin myynnin parissa työskentelevät, psykoterapeutit kuin varmasti tuhannet muutkin ihmiset. Ihmiset pitävät siitä, mikä on tuttua ja turvallista, myös silloin kuin vanha merkitsee huonompaa kuin muutos.

Tästä syystä voimme harvoin olettaa, että minkäänlainen muutos tapahtuisi itsestään. Toisinaan näin voikin käydä, mutta lähtökohtaisesti kaikki merkittävät muutokset vaativat ponnisteluita, kantavaa ääntä ja voimakasta tahtotilaa. Roomaa ei rakennettu päivässä, eikä kirkkoveene käänny nopeasti.

Silti on hyvä pysähtyä pienten voittojen äärelle. Siihen, kun on uskaltanut pitää puheen, joka voi suututtaa, tai kun muutokset, joita on haluttu esimerkiksi saavutettavuuden parantamiseksi astuvat käytäntöön. Kun onnittelee itseään ja muita siitä, että yrittää saada parempaa aikaan, jaksaa taas ottaa seuraavana päivänä talikon käteen. Taistelu oikeudenmukaisemman maailman puolesta jatkuu, ja aina tarvitaan lisää muutosta.

Kesä kolkuttelee ovella

Kesä kolkuttelee jo ovella ja on jännittävää nähdä mitä kaikkea se tuo tullessaan. Ehkä tänä kesänä voisi toteuttaa jonkin haaveen tai toiveen tai saada vain olla? Mitä jos ottaisi yhteyttä lapsuuden kaveriin tai entiseen kollegaan, jota ei ole nähnyt pitkään aikaan tai kokeilisi jotakin uutta? Tässä muutamia toiveita työhön ja kesään liittyen. Toiveita on saatu eri puolilta Suomea. Käykööt ne kaikki toteen!



Toivon, että:

Kesäaikaan tarjottaisiin mahdollisuus etätöihin ja hallinnollisten tehtävien takarajoissa huomioitaisiin se, että ihmiset ovat eri aikaan lomilla.

Annettaisiin rauhaa lomailla niin, ettei olisi pelkoa siitä, että töistä soitettaisiin ja kutsuttaisiin kesken loman töihin.

Ne, jotka toimivat kirkkoherran vuosiloman sijaisina, saisivat siitä myös rahallisen korvauksen.

Rippileiriltä palautumiseen saisi aikaa ja voisi olla rauhassa leirillä ilman, että kutsuttaisiin välillä tekemään toimituksia.

Työpäivät mahtuisivat kahdeksaan tuntiin niin, että kesä olisi myös papilla.

Palkattaisiin sijaisia paikkaamaan lomilla ja ripareilla olevien työpanosta, jotta vahvistettaisiin työssä jaksamista ja tarjottaisiin työtä työttömille.

Saisimme rauhallisen kesän.

Tilinumero ja jäsenmaksut

Muistathan maksaa Naisteologit r.y:n/Kvinliga teologer r.f. vuoden 2022 jäsenmaksun! Voit vähentää jäsenmaksun verotuksessa!

- työelämäjäsen 20 €
- opiskelija, eläkeläinen 10 €
- kannatusjäsen

Jäsenmaksu maksetaan tilinumerolle:

FI25 5620 0920 5878 61

Huom! Kirjoita viestikenttään oma nimesi sekä jäsenmaksuvuosi 2022.

Hallituksen yhteystiedot

Laura Leverin
puheenjohtaja / ordförande
040 5326987
naisteologit@gmail.com
Helsingin hiippakunta

Maria Lindberg
Viceordförande / varapuheenjohtaja
dövpräst/ sakkunnig, teckenspråk
Kyrkostyrelsen
maria.lindberg@evl.fi
0503427129
Borgå stift

Susanna Rinne
sihteeri
seurakuntapastori (22.5.2022 alkaen)
040 0638116
susanna.rinne@evl.fi
Tampereen hiippakunta

Tuija Wilman
kassör / rahastonhoitaja
040 4802874
tuija.wilman@gmail.com
Borgå stift

Pirkko Järvinen
seurakuntapastori
pirkko.jarvinen@evl.fi
044 328 4384
Espoon hiippakunta

Meri Ala-Kokko
seurakuntapastori
050 473 2278
meri.ala-kokko@evl.fi
Tampereen hiippakunta

Helena Lorenz
seurakuntapastori
044 5568095
helena.lorenz@evl.fi
Mikkelin hiippakunta

Hallituksen varajäsen

Terttu Laaksonen
Sovitteluohjaaja/ pastori
050 5734044
terttu.laaksonen@kalliola.fi