



PAPPISLIITTO PRÄSTFÖRBUNDET

PAPIN TEHTÄVÄT JA TEHTÄVIEN VAATIVUUS

Suomen kirkon pappisliitto

Työryhmä:

Sari Järnfors (puheenjohtaja)

Raija Korhonen

Jyri Kitti

Alma Tuiskula

Merja Laaksamo (sihteeri)

Asiantuntijana:

Jussi Junni

Työryhmä kiittää asiakirjan laatimista eri vaiheissa avustaneita kollegoja, asiantuntijoita ja luottamusmiehiä.

Sisällys

1. Tausta ja tarkoitus	3
2. Papin työn osaamisalueet ydinosaamiskuvauksen mukaan	4
3. Papin tehtävät muuttuvassa yhteiskunnassa	5
4. Papin työn vaativuus ja palkkaus	6
5. Papin virkojen sijoittuminen vaativuusryhmiin	8
Seurakuntatyössä olevat papit	8
Eryiskoulutusta vaativat papinvirat	9
6. Tehtävän vaativuuden arvioinnin prosessi seurakunnassa	11
7. Tehtävänkuvauslomakkeen täyttäminen	13
8. Erityinen osa	16
9. Mobiilitavoitettavuuskorvaus	18
Liitteet	19

1. Tausta ja tarkoitus

Tämän ohjeen tavoitteena on antaa liiton jäsenille, luottamusmiehille sekä seurakuntien palkkausta valmis-televille viranhaltijoille

- eväitä vaativuuden määrittelemiseen ja palkan asetantaan
- valmiuksia käydä palkkausjärjestelmän mukaisia tehtäväkuvauskeskusteluja
- tukea oman tehtävän kehittämiseen
- välineitä selostaa seurakunnan päättäjille omaan tehtävään ja sen vaativuuteen liittyviä näkökohtia.

Vaativuuteen perustuva kirkon yleinen palkkausjärjestelmä on ollut käytössä kirkon töissä vuodesta 2007 alkaen. Näiden 15 vuoden aikana palkkausjärjestelmää on kehitetty monilta osin. Palkkausjärjestelmän hyvä soveltaminen edellyttää perehtymistä sen kaikkiin mahdollisuuksiin.

Papin tehtävästä on säädetty kirkkolaissa ja kirkkojärjestyksessä kaikkia seurakuntia sitovasti. Myös virkaehtosopimuksen määräyksiä on noudatettava jokaisessa seurakunnassa. Työelämän muutoksessa nämä määräykset ja säädökset eivät kuitenkaan tyhjentävästi pysty vastaamaan kaikkiin esille tuleviin tulkinta-kysymyksiin. Pappisliitosta tiedustellaan usein neuvoa ja tukea työtehtävien vaativuuteen ja palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä.

Liiton hallitus perusti työryhmän, jonka tehtävänä oli käydä läpi papin viran tehtäväalueet ja palkkausjärjestelmän mukaiset vaativuuden ulottuvuudet sekä kuvailla, millaiset tekijät papin työssä nostavat tehtävän vaativuutta ja vaikuttavat palkkaukseen.

Nykyisin käytössä oleva vaativuusryhmittely ei kykene kovin selkeästi tuomaan esille moninaista papin työn vaativuutta. Johtaminen ja esihenkilötehtävät tulevat hyvin huomioiduksi, mutta muu asiantuntemus tai erityistyö jää helposti huomiotta. Luottamusmiehille tehdyn kyselyn mukaan vielä on seurakuntia, joissa käytetään pelkästään vaativuusryhmien pohjapalkkoja, jolloin samassa vaativuusryhmässä olevat työntekijät saavat samaa palkkaa huolimatta työn vaativuseroista. Vaativuusryhmästä seuraavaan on pitkä matka, eikä merkittäväkään työn vaativuuden lisääntyminen välttämättä nosta työntekijää seuraavaan vaativuusryhmään.

Suurin osa seurakunnista käyttää palkkauksessaan vaativuusosaa, mikä tarkoittaa, että palkka määritetään tehtävän vaativuusryhmän vähimmäispalkkaa korkeammaksi. Useimmissa seurakunnissa on kehitetty ja otettu käyttöön omia vaativuuden porrastuksia. Vaativuusryhmiin on luotu välitasoja, joita käytetään palkan asetannassa. Näin vaativuuden lisääntyminen työssä voidaan helpommin ottaa palkkauksessa huomioon. Työryhmä on saanut seurakunnilta käyttöönsä erilaisia malleja, joita hyödynnetään tässä asiakirjassa.

Työryhmä työskenteli vuosien 2020–2021 aikana. Kuvailemisessa hyödynnettiin olemassa olevaa aineistoa ja termistöä. Tärkeimpiä taustamateriaaleja ovat olleet

- Kirkkojärjestyksen papin virkaa koskevat säännökset
- Virkaehtosopimuksen palkkausta koskevat määräykset
- Kirkon pääsopijaosapuolten yhteinen ohje vaativuuden määrittelystä
- Tehtäväkuvauksia ja vaativuuden määrittelymalleja eri seurakunnista
- Papin ydinosaamiskuvaus
- Sairaalapapin ydinosaamiskuvaus
- Perheneuvojan ydinosaamiskuvaus
- Oppilaitostyöntekijän ydinosaamiskuvaus

2. Papin työn osaamisalueet ydinosaamiskuvauksen mukaan

Piispainkokouksen vuonna 2020 hyväksymä papin ydinosaamiskuvaus valmistui työryhmän työskentelyn aikana. Siinä määritellään laajasti papin keskeiset osaamisalueet, ja se tuo hyvin esille papin työn monipuolisuuden. Ydinosaamiskuvauksen osa-alueet eivät tarkoita vaativuskriteereitä, jotka jokaisen papin tulisi täyttää heti vihkimyksen jälkeen, vaan niissä kuvataan papin osaamista kasvatapahtumana virassa oppimisen ja täydennyskoulutuksen myötä. Seuraavassa esitetään ydinosaamiskuvauksen pääkohdat. Kuvaus on kokonaisuudessaan asiakirjan liitteenä.

Papin ammatillinen ydinosaaminen kuvaa ammatin ydintä, joka erottaa sen muista ammateista. Sen osa-alueet on esitetty kuvassa. Papin teologinen ja arvo-osaaminen sekä tehtäväosaaminen edustavat erityisesti papin ammatille ominaista ydinosaamista. Papin tehtäväosaamisessa kuvataan ammattia profiloiva erityinen osaaminen.



Papin teologinen ja arvo-osaaminen (Papin ydinosaamiskuvaus Py s. 9)

Papin työlle on ominaista laajojen maisteriopintojen jälkeen teologisen ja muun osaamisen jatkuva syventäminen. Tämä edellyttää sekä omaehtoista opiskelua että osallistumista täydennyskoulutukseen.

Papin teologinen asiantuntijaosaaminen antaa hänelle valmiudet mm. kirkkokäsikirjassa mainittujen jumalanpalvelusten, kirkollisten toimitusten ja rukoushetkien johtamiseen sekä valmiudet ihmisten kohtaamiseen. Siihen kuuluvat taito tulkita ja soveltaa Raamattua ja kirkon opetusta ja taito tulkita luterilaista uskoa erilaisissa tilanteissa sekä osallistua kirkon lähetystehtävään.

Papilla on taitoa tunnistaa muita uskontoja ja katsomuksia sekä toimia luontevasti kristittyinä ekumeenisessa, moniuskontoisessa ja monikulttuurisessa ympäristössä. Hän osaa viestiä asiantuntevasti kirkon uskolle olennaisista kysymyksistä sekä arvioida perustellun kriittisesti niitä käsitteleviä tekstejä.

Papin työssä tarvitaan myös kykyä edistää kirkon tehtävää toimimalla lähimmäisen sekä luomakunnan parhaaksi sekä taitoa tarkastella monipuolisesti erilaisia eettisiä kysymyksiä ja arvojärjestelmiä sekä osallistua omassa työssä ja yhteisössä käytävään arvokeskusteluun.

Papin tehtäväosaaminen (Py s. 11)

Pappisviran luonteeseen kuuluu sekä palvelu että hengellinen johtaminen. Suhteessa omiin seurakuntalaisiinsa pappi on yhtä aikaa paimen (*pastor*) ja palvelija (*minister*). Papin keskeisiä tehtäviä ovat jumalanpalvelus ja julistus, kirkon pyhät toimitukset, kristillinen kasvatusta ja opetus sekä sielunhoito ja diakonia.

Papin työhön teologisenä asiantuntijana kuuluu erilaisten tilanteiden ja prosessien johtaminen. Johtamisrooliin kuuluu taito tulkita ja soveltaa kristillisen uskon sisältöä ja luterilaista uskonymmärrystä ihmisten ja yhteisöjen erilaisissa tilanteissa.

Papin vuorovaikutusosaaminen (Py s. 14)

Papin tehtävissä monipuoliset vuorovaikutustaidot ovat keskeisiä. Vuorovaikutusosaamista tarvitaan työssä ihmisten kanssa sekä yhteisön edustajana ja uskontulkitsijana. Vuorovaikutusosaaminen edellyttää, että pappi hyödyntää dialogisuuden, viestinnän sekä ohjauksen osaamistaan monipuolisesti ja tilannetaajaisesti.

Papin työ edellyttää läsnäolon kykyä, tilannetaajua, tunnetason vuorovaikutusta ja aitoa kiinnostusta toisesta ihmisestä. Yhteisön edustajana ja uskontulkitsijana pappi tarvitsee kykyä etsiä uusia, myös arkikielisiä tapoja sanoittaa kirkon sanomaa ja siten edistää seurakuntatyössä tapahtuvia kohtaamisia.

Papin toimintaympäristö- ja yhteisöosaaminen (Py s. 14)

Papin työ niveltyy osaksi inhimillisen elämän erilaisia sosiaalisia tilanteita sekä yhteistyötä eri yhteisöjen ja verkostojen kanssa. Työssä tarvitaan yhteisön ja yhteistyön rakentamisen taitoja. Pappi tarvitsee kykyä toimia tasavertaisesti seurakuntalaisten kanssa ja edistää yhdessä heidän ja verkostojen kanssa luovuutta ja uuden löytymistä.

Ydinosaamista on kyky toimia niin, että ihmisten kokemus osallisuudestaan ja toimijuudestaan vahvistuu. Kirkon roolin muuttuessa yhteiskunnassa pappi tarvitsee uudenlaista taitoa rakentaa kumppanuuksia, verkostoja ja yhteisiä foorumeita sekä sovittaa yhteen erilaisia tavoitteita.

Papin työelämä- ja kehittämisosaaminen (Py s. 15)

Papilta edellytetään kykyä elää muutoksessa sekä toimia monimuotoisissa ja jännitteisissä tilanteissa. Työyhteisön jäsenenä työntekijä tarvitsee taitoa jäsentää ja suhteuttaa työnsä seurakunnan strategiaan, tavoitteisiin ja toimintaan. Hän tarvitsee taitoa lukea sekä sisäistä että ulkoista toimintaympäristöä ja analysoida siinä tapahtuvia muutoksia, kehitystarpeita ja -suuntia.

3. Papin tehtävät muuttuvassa yhteiskunnassa

Seuraavassa kartoitetaan ydinosaamiskuvauksen pohjalta, millaista osaamista tämän ajan muutokset papilta käytännössä vaativat ja miten ne nostavat papin työn vaativuutta. Työn sisältö on moninaistunut ja edellyttää useiden uusien viestintätaitojen hallintaa kuten esimerkiksi sosiaalisen median välineiden käyttöä. Pappi on läsnä ja vuorovaikutuksessa sosiaalisessa mediassa ja tuottaa hengellistä sisältöä someen. Työ edellyttää nykyään myös laajempaa kielitaitoa etenkin kaupungeissa monikulttuurisen toimintaympäristön vuoksi.

Papilta edellytetään entistä suuremmissa määrin verkosto-osaamista. Tämä tarkoittaa yhteistyötä useiden eri toimijoiden ja viranomaistahojen kanssa. Pappi voi toimia seurakunnan edustajana kansalaisjärjestöissä, kaupunginosayhdistyksissä tai aluejärjestöissä.

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän voimaantulon jälkeen vuodesta 2007 lähtien seurakunnissa on otettu käyttöön lukuisia uusia sähköisiä järjestelmiä ja samaan aikaan tukitoimia on huomattavasti vähennetty. Pappien on hallittava entistä enemmän muun muassa taloushallinnon järjestelmiä.

Eryteisesti kaupunkiympäristössä papin työn vaativuutta lisäävät urbaanin ympäristön tuomat haasteet: sekularisaatio, vakaumusten moninaisuus, kristinuskon vastaisuus, monikulttuurisuus, perherakenteen muutos, työelämän muutos sekä yhteiskunnallinen ja sosiaalinen eriytyminen.

Maaseudulla pappeja on vähemmän ja yhdeltä papilta edellytetään useamman työalan hallintaa. Vastuualueita on paljon, mikä lisää tehtävän kuormitusta. Pienissä yhteisöissä sama pappi puhuu tilaisuuksissa samoille henkilöille, mikä vaatii jatkuvaa uusiutumista ja sanoman ilmaisemista tuoreella tavalla. Pienissä seurakunnissa tukitoimia on vähän ja pappi hoitaa itse työt, jotka esimerkiksi yhtymissä jakautuvat useammalle taholle.

Kirkolliset toimitukset

Kirkolliset toimitukset ovat ihmisten ja sukujen elämässä ainutlaatuisia tapahtumia, joissa kohdataan myös niitä, jotka eivät tavallisesti käy seurakunnan tilaisuuksissa. Heidän joukossaan on kirkosta eronneita ja kirkkoon pettyneitä sekä niitäkin, joille kristinuskon on uusi asia. Pappi sanoittaa puheensa yleisölle, josta osalle uskon kieli ja metaforat sekä toiminta tilaisuudessa eivät ole tuttuja tai niistä on jopa täysin vieraannuttu. Tämä lisää tehtävän vaativuutta.

Seurakunta on toimituksissa useimmiten heterogeeninen niin vakaumuksen kuin etnisen taustan tai sosiaalisen statuksen suhteen. Papin on hallittava teologiaa laaja-alaisesti ja seurattava yhteiskunnallista keskustelua kyetäkseen rakentamaan puheensa ja rukoukset asianmukaisiksi. Käsikirja yksin ei enää riitä.

Toimitukset räätälöidään tilanteeseen sopiviksi toimituskeskusteluissa saadun käsityksen ja odotusten pohjalta. Papilla on suuri vastuu koko toimituksen tai muistotilaisuuden hoitamisesta.

Perherakenteen muutosten vuoksi pappi voi joutua käymään useita siunauskeskusteluja. Kysymys ei ole vain keskustelujen määrästä. Ristiriitaisten käsitysten ja tunnekuorman vastaanottaminen on entistä vaativampaa ja lisää papin työn vaativuutta itse toimituksen valmistelussa. Samaan aikaan on oltava sekä sielunhoidollinen että ristiriitojen kannattelija, mutta vältettävä ottamasta puolta. Tavoitteena ei ole pelkästään sielunhoidollinen kohtaaminen, vaan toimituksen kulun ja osioiden suunnittelu yhdessä sekä hengellinen tai eksistentiaalinen keskustelu.

Jumalanpalvelusprosessit ovat monipuolistuneet

Pappi johtaa jumalanpalvelusta sekä sen suunnitteluprosessia ja toteutusta. Entistä enemmän myös kehitetään uusia tapoja toteuttaa jumalanpalveluksia sekä kohdentaa niitä eri ryhmille. Jumalanpalvelukset ja teemamessut toteutetaan usein yhteistyössä jumalanpalvelusryhmien, vapaaehtoisten tai esimerkiksi yhdistysten kanssa. Prosessin kuluessa johdetaan vapaaehtoisia ja sovitetaan heidän intressejään kirkkopyhän tavoitteisiin. Seurakuntalaisten osallistaminen edellyttää innovatiivisuutta, luovuutta ja luovan prosessin johtamista sekä erinomaisia ryhmäytötaitoja. Yhteistyötä tehdään monien tahojen, kuten kanttorin, suntion, vapaaehtoisten, sidosryhmien ym. kanssa.

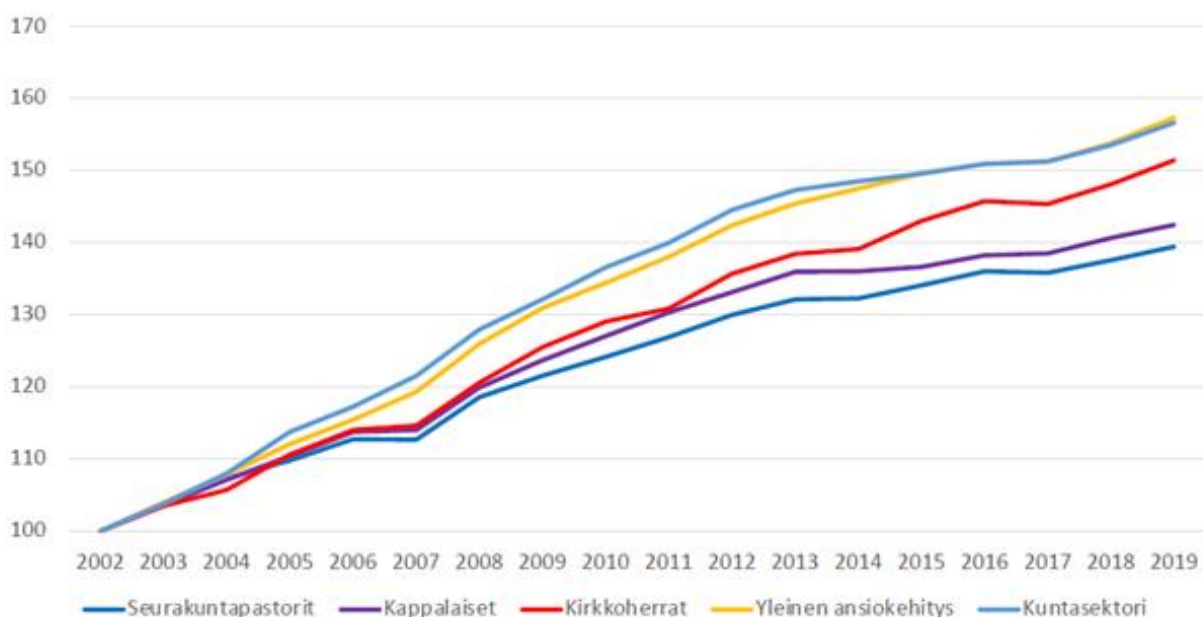
Papilta edellytetään teologista ajan tasalla pysymistä ja kykyä löytää tilanteeseen sopiva tulokulma ja koskettavia metaforia. Häneltä edellytetään kykyä voimaannuttaa ihmisiä ottamaan vastuuta ja ratkaisemaan asioita yhdessä, sekä taitoa kannatella prosessia taustalla. Tarvitaan myös kykyä mennä laitoksiin ja suljettuihin yhteisöihin ja toimia siellä tarkoituksenmukaisella tavalla.

Jumalanpalvelusten ja muiden tilaisuuksien striimaaminen sekä sosiaalisessa mediassa tapahtuva työ vaativat omanlaistaan osaamista ja ammattitaitoa. Striimatuissa tilaisuuksissa on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota visuaalisuuteen ja toiminnallisuuteen.

4. Papin työn vaativuus ja palkkaus

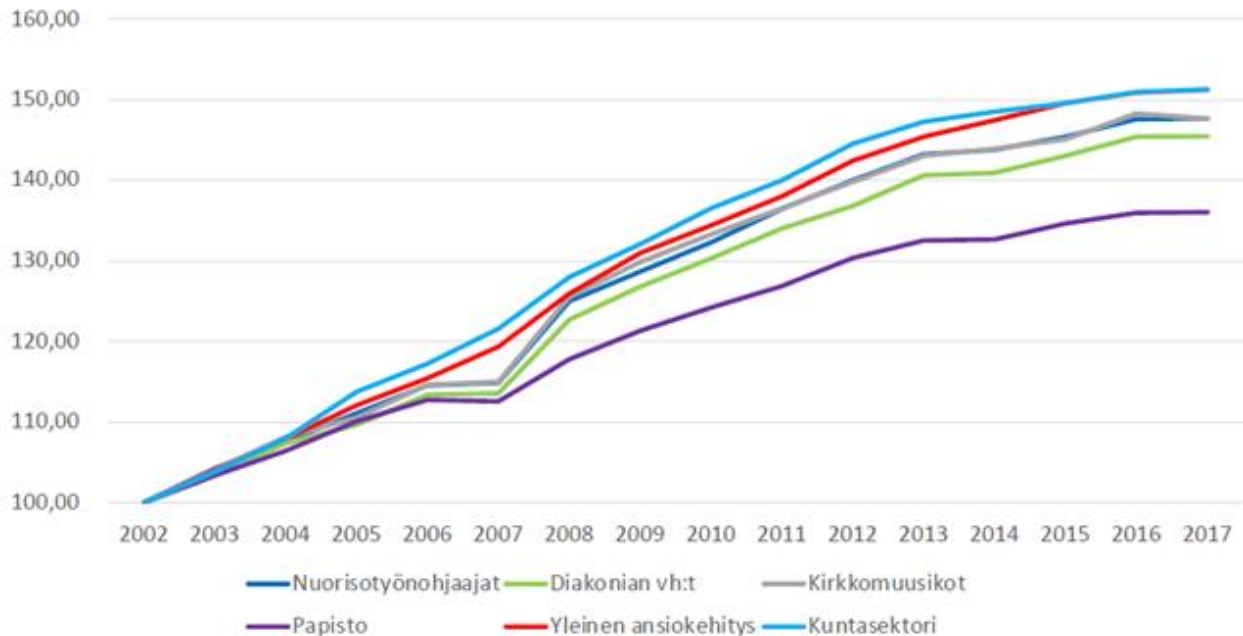
Uuden palkkausjärjestelmän myötä vuonna 2007 pappien palkkaus notkahti, ja sen jälkeen palkat ovat pysyneet alemmalla tasolla verrattuna kuntasektoriin ja yleiseen ansiokehitykseen.

Pappien palkkakehitys vuosina 2002–2019



Kirkkoherrojen palkkaustaso on kehittynyt hiukan muita pappeja paremmin, kun pieniä seurakuntia on lakkautettu ja yhdistetty isompiin. Verrattaessa ansiokehitystä muihin kirkon ammattiryhmiin pappien palkkaus on kehittynyt muita ammattiryhmiä huonommin. Tämä liittyy myös kehitykseen, jossa heikommin palkattu seurakuntapastorin virka on yleistynyt ja samalla paremmin palkattuja kappalaisen virkoja on lakkautettu.

Palkkakehitys kirkon töissä vuosina 2002–2017



Useimmat seurakunnassa työskentelevät papit kuuluvat vaativuusryhmään 601 tai 602. Johto-, hallinto- tai vastaavissa tehtävissä työskentelevät papit kuuluvat usein vaativuusryhmään 603.

Palkkausjärjestelmän käyttöönoton jälkeen oli yleistä, että seurakuntapastorit asetettiin vaativuusryhmään 601 ja kappalaiset ryhmään 602. Myöhemmin ryhmät ovat sekoittuneet, kun tehtävän vaativuus on virkanimikkeestä riippumatta alkanut määritellä palkan asetantaa.

Välyksen käyttö palkkauksessa

Palkkaa määritettäessä tarkoitus ei ole käyttää pelkästään vaativuusryhmien pohjapalkkoja vaan koko aluetta vaativuusryhmän ala- ja ylärajan välillä eli välystä. Tämä palkanosaa on nimeltään peruspalkan vaativuusosa (KirVESTES 22 §:n 3 mom.) tai erityinen osa. Joissakin seurakunnissa vaativuusryhmät on porrastettu siten, että vaativuusryhmien välissä on useampia tasoja tai portaita, joita käytetään palkan asetannassa. Vaativuuden lisäys voidaan toteuttaa myös prosenttiperusteisesti maksamalla vaativuusosaa esimerkiksi 25 % tai 50 % välyksestä vaativuusryhmän lähtötason päälle.

Työpaikalla on syytä yhdessä keskustella, mitkä asiat työssä lisäävät tehtävän vaativuutta. Esimerkiksi rippikoulutyön koordinoinnista voidaan vaativuusryhmässä 602 maksaa rippikoululaisten määrästä riippuen esimerkiksi 50 % välyksestä, mikä tarkoittaa, että vaativuusryhmän lähtötasoon 3 362,20 euroa (1.6.2022) lisätään vaativuusosaa 50 % välyksestä (504,86 euroa): 3 362,20 + 252,43, jolloin palkaksi tulee 3 614,63 euroa.

Esimerkki: Porrastettu malli välyksen käytöstä

Porrastetussa mallissa vaativuusryhmät on jaettu osiin tarkenteilla. Jyväskylän seurakunnassa käytetyn mallin pohjalta luodussa esimerkissämme vaativuusryhmissä 601 ja 602 on lähtötason lisäksi viisi porrasta ja vaativuusryhmässä 603 kuusi porrasta. Paikallisesti sovitaan, mitkä kriteerit virkojen tehtävissä johtavat kuhunkin tarkenteeseen.

Porrastettu malli soveltuu erityisesti seurakuntaan, joissa on paljon työntekijöitä ja tehtävissä monenlaista vaativuutta. Esimerkiksi aluejakoon perustuvassa Jyväskylän seurakunnassa aluetta johtavat kappalaiset sijoittuvat vaativuusryhmässä 603 alueen koon perusteella tarkenteisiin esim. 603D, 603E. Aluekappalaisen tehtävä voi vastata lähes kirkkoherran tehtävän vaativuutta, sillä hänellä voi olla 10–20 eri työaloihin kuuluvaa alaista. Johtavat pastorit, joilla on 3–5 alaista, voidaan myös sijoittaa vaativuusryhmään 603.

Muut kappalaiset voivat sijoittua vaativuusryhmään 602, samoin oppilaitospastorit sekä perheneuvojat ja sairaalasielunhoitajat, joilla kaikilla on jokin erityiskoulutus. Tehtävät sijoitetaan ryhmän 602 tarkenteisiin sen mukaan, minkälaista vaativuutta kukin tehtävä sisältää.

Esimerkki porrastetusta mallista 1.6.2022 palkkatason mukaan

601	2 845,14
601A	2 931,31
601B	3 017,48
601C	3 103,65
601D	3 189,82
601E	3 275,99

602	3 362,20
602A	3 446,34
602B	3 530,48
602C	3 614,62
602D	3 698,76
602E	3 782,90

603	3 867,06
603A	3 958,64
603B	4 050,22
603C	4 141,80
603D	4 233,38
603E	4 324,96
603F	4 416,54

5. Papin virkojen sijoittuminen vaativuusryhmiin

Seurakuntatyössä olevat papit

Seurakuntapastorit sijoitetaan yleensä vaativuusryhmään 601 tai 602 tehtävän vaativuuden mukaan. Vaikka seurakuntapastorin ja kappalaisen tehtävissä ei välttämättä ole juurikaan eroa, kappalaiselta vaaditaan pastoraalitutkinto, joka johtaa tehtävän vaativuusryhmään 602. Joissakin seurakunnissa pastoraalitutkinto seurakuntapastorilla tai muu koulutus nostaa jonkin verran palkkausta, esim. yhden portaan verran tai 25 % välyksestä. Tällöin on katsottu, että koulutus antaa papille pääomaa, jonka myötä hänen osaamisensa kasvaa ja hänelle voidaan antaa vaativampia tehtäviä. Jatko- tai täydennyskoulutus on mahdollista ottaa huomioon palkkauksen vaativuusosassa, erityisessä osassa tai suorituslisässä.

Seurakuntapapin työssä ydinosaaminen vahvistuu ja taidot kehittyvät vuosien varrella. Kokenut pappi pystyy suunnittelemaan ja tekemään vaativampia työtehtäviä. Käyttämällä vaativuusryhmien porrastusta voidaan huolehtia siitä, että myös kokeneen papin tietotaito tulee huomioon otetuksi palkkauksessa.

Seurakuntapapin työ vaatii monipuolista osaamista, kuten ydinosaamiskuvauksesta ilmenee. Yleensä papilla on jumalanpalvelusten ja kirkollisten toimitusten lisäksi vastuualueenaan jokin työala tai tiimin johtajuus tai teologinen asiantuntijuus tiimissä. Seurakuntapapin työtä tarkastellessa tutkitaan, mitkä tekijät lisäävät työn vaativuutta, jonka tulisi näkyä palkassa. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi useammasta työalasta vastaaminen, haastava kohderyhmä, kuten nuorisotyö, rippikoulutyöstä vastaaminen tai yhteiskunnallinen työ, sosiaalisen median ympäristöissä työskentely, suuren budjetin hallinnointi, monikulttuurisuus tai uskontodialogityö.

Papilla voi olla myös esittelijän vastuuta toiminnan suunnittelusta ja raportoinnista sekä koordinoinnista, tai muuta hallinnollista vastuuta, mikä lisää työn vaativuutta. Palkkausjärjestelmässä on käytettävissä myös erityinen osa, jollei työn vaativuutta saada näkyviin tehtävänkuvauslomakkeessa. Asiakirjan lopussa on esimerkkejä tehtävistä, joista on maksettu erityistä osaa erityisen perusteen nojalla.

Joissakin seurakunnissa on erityisviran luonteisissa tehtävissä toimivia pappeja kuten esimerkiksi turisti- ja kauppakeskuspappi tai yhteiskunnallisesta työstä vastaava pappi. He tekevät erityistyönsä lisäksi myös jonkin

verran normaalia seurakuntatyötä. Tehtävän vaativuus rinnastetaan erityisviroissa toimivien pappien tehtävien vaativuuteen (esim. sairaalapappi tai perheneuvoja).

Seurakuntapapilla on yleensä tehtävissään päivitysluontoista työtä, kuten sielunhoitopäivitys tai kuolinviestipäivitys, johon voidaan soveltaa mobiilitavoitettavuuskorvausta. Monissa seurakunnissa papit hoitavat myös sairaaloiden päivitystä. Mikäli seurakuntapapin tehtävään sisällytetään sairaalapapin, perheneuvojan, oppilaitostyön, yhteiskunnallisen työn tai muiden erityisvirkojen tehtäviä, se nostaa tehtävän vaativuutta ja kuormittavuutta, ja siten myös palkkausta.

Erityiskoulutusta vaativat papinvirat

Erityiskoulutusta vaativissa viroissa edellytetään tehtäväkohtaista erityiskoulutusta, jolloin ne sijoitetaan vähintään vaativuusryhmään 602. Johtavat tehtävät, tiimivastaavan tehtävät ja erityisen vaativat tehtävät sijoitetaan vaativuusryhmään 603.

Papin erityisviroissa on hyötyä myös monenlaisesta lisäkoulutuksesta, kuten työnohjaajan ja työyhteisökonsultin koulutuksista. Näiden tutkintojen jälkeen tehtävät monipuolistuvat ja niiden vaativuus kasvaa.

Joissakin erityiskoulutusta vaativissa tehtävissä edellytetään tavoitettavuutta myös vapaa-aikana. Mobiilitavoitettavuuskorvausta voidaan käyttää puhelinpäivityksen korvaamiseen.

Sairaalapastorit

Sairaalapastorin työhön vaaditaan sairaalasielunhoidon erityiskoulutus (60 op) tai sitoutuminen sen suorittamiseen sekä soveltuvuus tehtävään (psykologinen soveltuvuusarviointi).

Sairaalapappi tukee potilaita ja heidän läheisiään sairauden, luopumisen ja kuoleman kriiseissä. Hän kohtaa myös psyykkisissä kriiseissä olevia, traumatisoituneita ja eri tavoin oireilevia ihmisiä. Hän osallistuu kriisi- ja suuronnettomuuksien jälkihoitoon.

Sairaalapappi toimii sairaalassa työpaikkapappina, jolloin hän on terveydenhuollon henkilökunnan tukena ja mukana moniammatillisten tiimien toiminnassa oman alansa asiantuntijana. Usein sairaalapappi toimii kirkon työntekijöiden ja sairaalan henkilökunnan työnohjaajana. Sairaalapappi voi järjestää myös defusing-istuntoja henkilökunnalle.

Työn vaativuutta lisäävät äkilliset ennalta-arvaamattomat tilanteet, haastavat työajat ja olosuhteet, työskentely toisessa organisaatiossa tai useammassa vieraassa organisaatiossa, voimakas tunnekuorma ja kriisityö.

Ihmisten auttaminen edellyttää ihmisen psyyken ja psyykkisen oireilun tuntemista. Sairaalapapilla tulee olla hyvät vuorovaikutus- ja tiimityötaidot sekä osaamista kohdata ja käsitellä ahdistavia tunteita, elämän kriisitilanteita, kuolemaa sekä eksistentiaalisia ja hengellisiä kysymyksiä.

Työn arvot näkyvät asiakaslähtöisenä ja toimintaympäristön huomioonottavana työotteena, kollegiaalisuutena ja erilaisissa verkostoissa tapahtuvana yhteistyönä. Sairaalapappi toimii asiantuntijana eksistentiaalisissa, henkisissä, hengellisissä, eettisissä ja uskonnollisissa kysymyksissä.

Perheneuvojat

Perheneuvojan työhön vaaditaan perheneuvonnan erityiskoulutus (60 op) tai sitoutuminen sen suorittamiseen.

Perheneuvoja osaa kohdata ja auttaa ihmisiä sielunhoidollisten ja terapeuttisten keskustelumenetelmien avulla erityisesti lähisuhteisiin liittyvissä vaikeuksissa. Perheneuvojan työn keskeisenä osana on olla mukana yksilöiden, parien ja perheiden ristiriidoissa ja auttaa heitä löytämään uusia näkökulmia ja toivoa vaikeisiin elämäntilanteisiin. Perheneuvonnassa pyritään pitämään erityisesti mielessä lapsen etu ja tarve yhteyteen ja turvallisiin suhteisiin.

Perheneuvojan työn vaatavuutta lisäävät muun muassa sen henkinen kuormitus ja asiakkaiden vaikeat elämäntilanteet, kuten kriisit sekä mielenterveys- ja päihdeongelmat. Myös omia terapeutteja valmiuksia sekä menetelmäosaamista tarvitaan, samoin on oltava keinoja oman "työkalun" eli oman psyykkisen ja fyysisen jaksamisen tukemiseen.

Perheneuvonnan asiakastyössä käsitellään vaativia ongelmia, kuten riippuvuudet parisuhteen kysymyksenä, lähisuhdeväkivalta, seksuaalisuus, traumat ja kriisit, perheasioiden sovittelu, lasten huomioiminen perheneuvonnassa, maahanmuuttajaperheet ja monikulttuurisuus.

Työtä tehdään nykyisin myös englannin kielellä ja asiakastyötä hoidetaan verkossa, mikä lisää työn vaatavuutta. Perheneuvonta toimii asiantuntijana myös yleisessä seurakuntatyössä ja kehittää uusia tapoja tuoda perheneuvontaa lähemmäksi sitä tarvitsevia.

Oppilaitospapit

Oppilaitospapin työhön vaaditaan usein oppilaitostyön erityiskoulutus (60 op) tai sitoutuminen sen suorittamiseen.

Oppilaitospappi toimii ammattioppilaitoksessa, ammattikorkeakoulussa, yliopistossa tai taidealan oppilaitoksessa. Työ pohjaa yhteistyösopimukseen ja se on monialaista, yhteisöllistä työtä: yksilöohjausta, ryhmäohjausta, parityöskentelyä, konsultaatiota, sovittelua, kriisityötä, kirkollisia toimituksia.

Oppilaitostyöntekijä edistää yhteisön ja sen jäsenten hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Hän hallitsee muun muassa keskeiset sielunhoidolliset, kriisitoiminnan sekä opiskelu- ja työhyvinvointia tukevat menetelmät. Myös elämänhallintaa edistävät, opetukselliset ja yhteistyön menetelmät kuuluvat hänen työhönsä.

Oppilaitospapilla on kyky ja osaaminen käydä luottamuksellisia keskusteluja, antaa sielunhoitoa ja työohjausta ja pitää sovittaessa oppitunteja työhyvinvoinnista tai muista yhdessä sovittavista aiheista kuten erilaisten katsomusten kunnioittamisesta. Oppilaitospappi on paikoin mukana myös uusien opiskelijoiden ryhmäytymisen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Oppilaitostyö on haastavaa asiantuntijatyötä, jossa papin tulee sopeutua nopeasti erilaisiin tilanteisiin. Se vaatii tekijältään oma-aloitteisuutta, luovuutta, muutostykyä, tilannetajuja sekä kykyä itsenäiseen työskentelyyn. Kirkon oppilaitostyöntekijältä edellytetään taitoa kohdata ihmiset yksilöinä ja yhteisöjen jäseninä.

Oppilaitosympäristöt edellyttävät työntekijältä taitoa toimia asiantuntijaorganisaatioissa sekä kykyä ymmärtää, miten taloudelliset, poliittiset ja kulttuuriset virtaukset niissä vaikuttavat. Monipuolisen toimintaympäristön vuoksi oppilaitosyhteistyö edellyttää myös vahvaa ammatillista identiteettiä ja toimintatapojen eettisyyttä. Oppilaitostyöntekijä tarvitsee taitoja, joilla hän soveltaa kontekstuaalisesti teologista sekä eettistä ja arvo-osaamista.

Työ edellyttää dialogia ja yhteistoimintaa niin henkilöstö- ja opiskelijaryhmien, opiskelijajärjestöjen, opiskeluyhteisöjä tukevan julkisen ja kolmannen sektorin kuin toisten uskonnollisten yhteisöjen kanssa.

Yhteiskunnallisen työn papit

Yhteiskunnallisen työn papeilla on usein erityiskoulutus tehtävään tai virka voi edellyttää kirkon pitkäaikaista kirkko- ja yhteiskunta-erikoistumiskoulutusta.

Yhteiskunnallisen työn pappi työskentelee seurakuntayhtymien ja seurakuntien yhteiskunnallisessa työssä, työpaikkapappina tai kauppakeskuspappina. Yhteiskunnallisen työn papin tehtävä voi painottua laaja-alaisesti yhteiskunnan ja työelämän ilmiöihin, verkottumiseen ja yhteistyöhön työelämän toimijoiden, yhteiskunnallisten verkostojen ja kansalaisyhteiskunnan kanssa sekä ihmisoikeuksien, rauhan ja kestävä kehityksen kysymyksiin. Tehtävä voi painottua myös sielunhoito- ja kohtaamispainotteisempaan työhön työpaikoilla tai kauppakeskuksissa.

Laaja-alainen yhteiskunnallinen työ edellyttää kuntasektorin, työelämän, työllistämisen toimijoiden, yhteiskunnallisten ja kansalaisliikkeiden toimintalogiikan ja tavoitteiden tuntemusta, niiden muutosten seura-

mista sekä kykyä liittyä niihin, tukea niitä ja tehdä yhteistyötä niiden kanssa. Työ edellyttää erityisosaamista sekä ihmisen kohtaamisesta, ryhmäilmiöistä että organisaatioiden ja yhteiskunnan toiminnasta ja niiden vuorovaikutuksesta sekä vaikuttamistyön logiikasta. Työ edellyttää vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja erilaisia vakaumuksia ja keskenään ristiriitaisia näkemyksiä omaavien kanssa.

Tehtävän vaativuutta lisää vastuualueen laajuus, toimintakentän tarpeiden heterogeenisuus ja siellä kohdatu kirkkokriittisyys. Tehtävä edellyttää vahvaa sosiaalieettistä osaamista, kykyä dialogiin, ristiriitojen kannatteluun ja sovitteluun sekä verkostoissa toimimisen ja verkostojohtamisen taitoja. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen on tärkeä osa yhteiskunnallisen työn papin toimenkuvaa.

Kehitysvammaistyön papit, näkövammaistyön papit ja kuurojen papit

Kehitysvammaistyön papin työhön vaaditaan kehitysvammaistyötä sisältävä sairaalasielunhoidon erityiskoulutus (60 op) tai sitoutuminen sen suorittamiseen.

Kirkon kehitysvammaistyön painopiste on henkilön kokonaisvaltaisessa kohtaamisessa hengellisen elämän kysymyksissä ja kristillisessä kasvatuksessa. Kehitysvammaistyön papit tekevät yhteistyötä kehitysvammaisille palveluja tuottavien kuntayhtymien, kuntien ja muiden toimijoiden kanssa. Lisäksi he toimivat tiiviissä yhteistyössä oman alueensa seurakuntien kanssa.

Näkövammaistyön ja kuurojen papit työskentelevät tarjotakseen näkövammaisille ja kuuroille esteettömän ja tasavertaisen osallisuuden seurakunnan toimintaan. Työhön kuuluu yhteistyötä omaisten ja yhteiskunnan eri tahojen kanssa. Kuurojen papeilta edellytetään riittävää viittomakielen taitoa.

6. Tehtävän vaativuuden arvioinnin prosessi seurakunnassa

Seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä työskenteleviin pappeihin kirkkoherraa lukuun ottamatta sovelletaan kirkon yleistä palkkausjärjestelmää. Säännöllisesti palkanmaksukausittain maksettava palkka eli ns. varsinainen palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosasta.

Tehtävän vaativuus ja sen mukainen peruspalkka (tehtäväkohtainen palkanosa) määräytyvät tehtävänkuvauksen perusteella. Tehtävän nimikkeellä ei ole välitöntä vaikutusta palkkaukseen, mutta tehtävässä edellyttävällä koulutuksella on vaikutusta. Vaadittu koulutus on keskeinen vaativuustekijä ja se tulee ottaa huomioon palkkaa määritettäessä. Erikoistumiskoulutusta vaativissa tehtävissä palkan tulee sijoittua vaativuusryhmään 602. Tehtävä voi sijoittua vaativuusryhmään 602 myös silloin, kun siinä ei edellytetä erikoistumiskoulutusta.

Kun tehtävänkuvauus on laadittu ja allekirjoitettu, esihenkilö toimittaa tehtävänkuvauksen palkka-asiamiehelle. Palkka-asia on hallintolain nojalla käsiteltävä viivytyksettä, ja viranhaltijan tulee saada kirjallinen hallintopäätös palkantarkistuksesta. Palkkaa ei voi muuttaa ilman, että viranomainen erikseen päättää siitä.

Olisi asiallista, että palkka-asiamies keskustelelee esityksestä pääluoottamusmiehen kanssa ennen kuin palkkausesitys vahvistetaan. Jos työntekijä- ja työnantajapuoli eivät pääse yhteisymmärrykseen, viime kädessä työnantajan kanta ratkaisee. Kiistatapauksissa liiton jäsenten on syytä ottaa yhteyttä liittoon, jotta palkkausjärjestelmän soveltamisessa ilmenneet ongelmat voidaan viedä pääsopijaosapuolten tietoon.

Kirkkoneuvosto vahvistaa tehtävänkuvaukseen perustuvan palkkauksen palkka-asiamiehen (yleensä taluspäällikkö) esityksestä. Kirkkoneuvoston päätösvalta on myös voitu delegoida palkka-asiamiehelle. Vaativuusryhmän lisäksi pitää vahvistaa euromääräinen palkka vaativuusryhmän palkkauksen vaihteluväliltä eli määrittää ns. vaativuusosa ja erityinen osa, sillä tarkoitus ei ole, että vaativuusryhmän alarajan palkkaus on kaikkien peruspalkka. Jos tehtävissä on vaativuseroja, myös palkkauksessa pitää olla eroa.

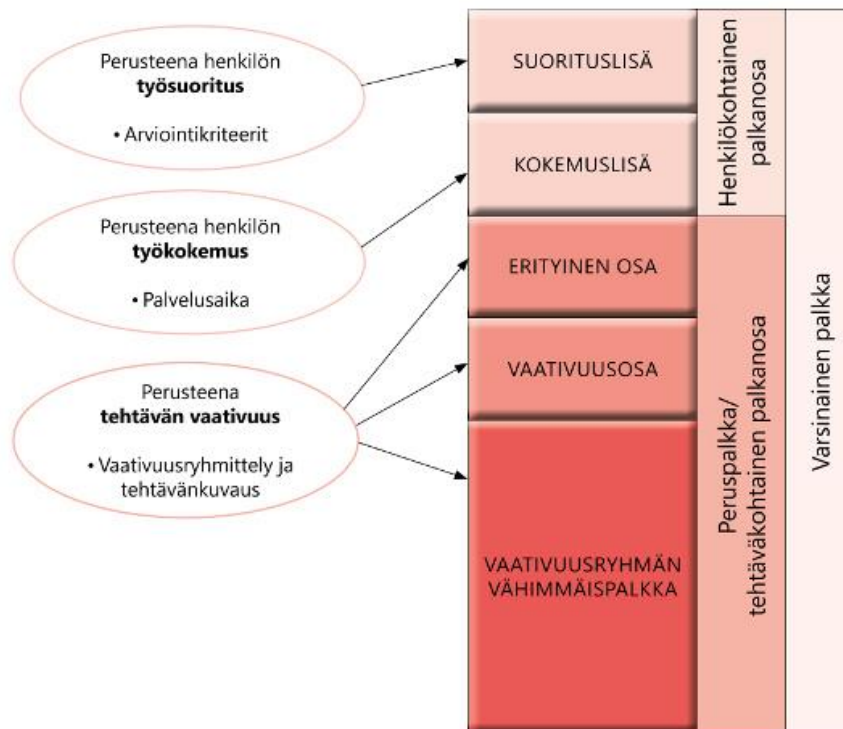
Kirkkoneuvostolla ei ole oikeutta muuttaa tehtävänkuvauksia niitä käsitellessään. Jos neuvostolla on huomautettavaa esityksen sisältöön, se voi palauttaa asian uudelleen palkka-asiamiehelle valmisteltavaksi antamiensa evästysten pohjalta. Tehtävänkuvaukset ja niiden pohjalta määritellyt virkojen palkat ovat julkista tietoa, joten kenen tahansa on saatava ne pyydettyä nähtäväkseen.

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän palkanosat

Kirkon yleistä palkkausjärjestelmää sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkiin työntekijöihin, joiden palkka maksetaan kuukausipalkkana. Varsinainen palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta.

Palkan perusteena olevaa tehtävänkuvausta on virkaehtosopimuksen mukaan käsiteltävä esihenkilön ja alaisen kesken kerran vuodessa sekä aina, kun tehtävän sisältöön tulee olennaisia muutoksia tai kun viranhaltija vaihtuu.

Esihenkilö ja työntekijä tarkistavat tehtävänkuvauksen ajantasaisuuden vuosittain kehityskeskustelussa. Keskustelussa pyritään yhteiseen näkemykseen tehtävän sisällöstä. Kehityskeskustelun päätteeksi esihenkilö huolehtii siitä, että keskustelussa todetut olennaiset muutokset tehtävän sisällössä kirjataan tehtävänkuvaukseen. Työnantaja päättää tehtävän sisällöstä.



Työntekijä tai häntä edustava luottamusmies voi kiinnittää työnantajan huomion työntekijän tehtävässä tapahtuneeseen muutokseen ja pyytää tehtävän vaativuuden arviointia. Jos tehtävänkuvaukseen tehdään kehityskeskustelussa muutoksia, esihenkilö saattaa asian sen työnantajan edustajan (esim. taluspäällikkö) tietoon, jonka tehtävänä on esitellä palkka-asiat niistä päättävälle viranomaiselle (yleensä kirkkoneuvosto). Jos tämä viranomainen arvioi työntekijän tehtävän vaativuuden muuttuneen olennaisesti, se tarkistaa työntekijän tehtäväkohtaista palkanosaa vastaavasti.

Tarkistus voi koskea sekä tehtävän vaativuusryhmää että työntekijän peruspalkkaa tai pelkästään peruspalkkaa saman vaativuusryhmän sisällä. Tarkistaminen tapahtuu lähtökohtaisesti samalla tavalla kuin tehtäväkohtaisen palkanosan asettaminen palvelussuhteen alussa. Tarkistus tulee voimaan muutoksen todentamista seuraavan kuukauden alusta lukien, jollei asiasta erikseen toisin päätetä. Jos palkka tarkistuksen seurauksena laskee, muutos tulee kuitenkin voimaan vasta irtisanomisajan kuluttua.

Eri seurakunnissa voi olla erilainen palkkataso. Seurakunnat voivat käyttää palkkausjärjestelmää esimerkiksi rekrytoinnin tukena eli kilpailla osaavasta työvoimasta palkkoja parantamalla. Saman seurakunnan tai seurakuntayhtymän sisällä on kuitenkin noudatettava yhdenvertaista palkkapolitiikkaa.

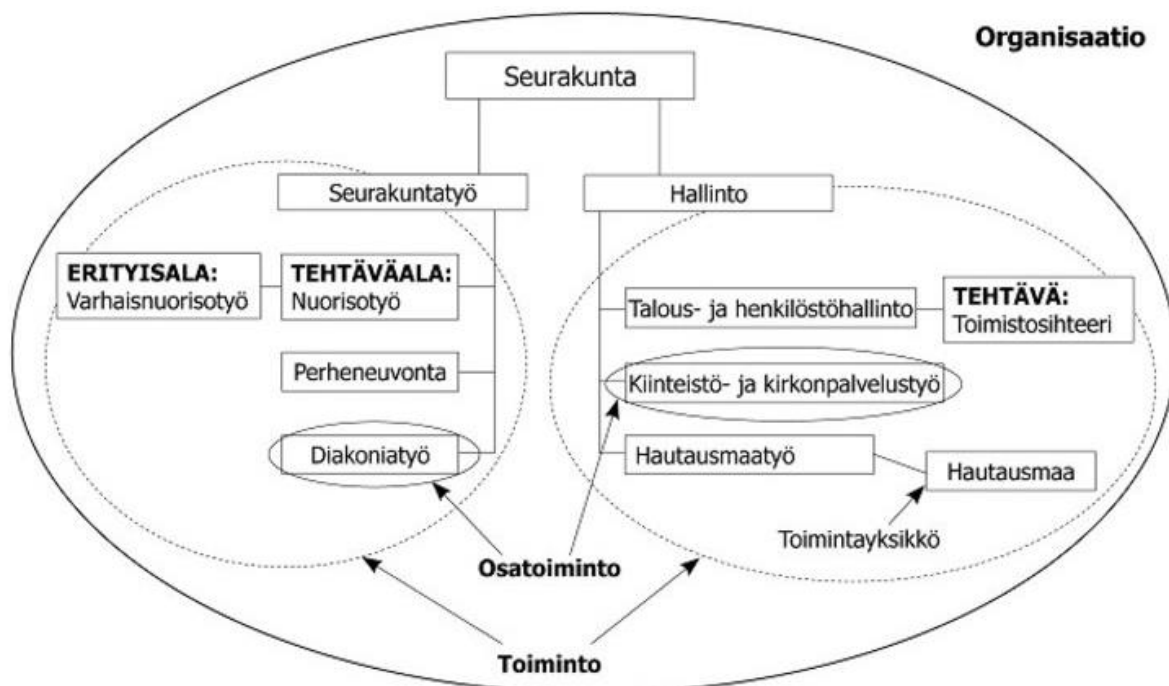
7. Tehtävänkuvauslomakkeen täyttäminen

Tehtävänkuvauslomakkeessa on viisi osaa: A tehtävän perustiedot, B tehtävän yleiskuvaus, C vaativuus-kriteerit, D erityinen peruste ja E tehtävänkuvaus käsittely. Joissakin seurakunnissa on tehtävän yleis-kuvaukseen kehitetty täydennysosa, joka määrittelee tehtävän tarkemmin.

Tehtävänkuvauslomaketta täytettäessä on oltava selvillä, mitä lomakkeen eri termeillä tarkoitetaan kussakin organisaatiossa. Käsitteitä voi hahmottaa esimerkkinä olevan organisaatiokaaviomallin avulla.

Oheisessa kaaviossa kuvataan yleisen palkkausjärjestelmän vaativuusryhmittelyyn ja tehtävänkuvaukseen sisältyviä käsitteitä esimerkinomaisesti. Vaativuuden arviointi edellyttää, että määrittelyt tarkennetaan paikallisesti ottaen huomioon seurakunnan/seurakuntayhtymän organisaation todellinen rakenne ja koko.

Kuvitteellinen esimerkki seurakunnan organisaatiosta (Lähde: Kirkon pääsopijaosapuolten yhteinen ohje palkkausmääräysten soveltamisesta)



Organisaatiokaaviota voidaan käyttää apuna vaativuusryhmittelyn käsitteiden hahmottamisessa.

Organisaatio: esimerkiksi seurakunta; seurakuntayhtymä.

Laaja monimuotoinen organisaatio: esimerkiksi suuri (väestöpohja ja monimuotoiset toiminnot) seurakuntayhtymä.

Toiminto: esimerkiksi hallinto kokonaisuudessaan; seurakuntatyö kokonaisuudessaan.

Laaja toiminto: esimerkiksi seurakuntayhtymän tai ison seurakunnan hallinto kokonaisuudessaan.

Osatoiminto: esimerkiksi perheneuvonta, hautausmaatyö.

Toimintayksikkö: esimerkiksi leirikeskus; hautausmaa, nuorisotalo.

Tehtäväala (työala): esimerkiksi lapsityö, diakoniatyö.

Erityisala: esimerkiksi varhaisnuorisotyö, erityisdiakoniatyö.

Tehtävä: esimerkiksi seurakuntapastori, toimistosihteerin tehtävä, lastenohjaaja.

Asiakastyöllä tarkoitetaan vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on vastata asiakkaan tarpeisiin esimerkiksi neuvomalla, ohjaamalla tai välittämällä tietoa. Asiakastyö voi olla myös asiantuntijoiden välistä vuorovaikutusta.

Asiakas voi olla esimerkiksi seurakuntalainen, toinen työntekijä, organisaation osa tai toinen organisaatio.

Strategia on menettelytapa, jonka avulla saavutetaan tavoitteena oleva tila.

Papin tehtäväkuvauslomake

Vaativuuskriteerit määrittävät, mihin vaativuusryhmään kyseinen tehtävä kuuluu. Vaativuusryhmittely muodostuu viidestä vaativuuskriteeristä: 1. osaaminen, 2. vuorovaikutus, 3. ohjaus, 4. ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta sekä 5. vastuu. Kukin niistä sisältää sanallisia kuvauksia eli tasoja.

Kunkin vaativuuskriteerin tasosta rastitetaan se, joka kuvaa ko. kriteerin näkökulmasta tehtävää parhaiten. Jos mikään tasokuvauksista ei ole sopiva, rastitetaan lähinnä sopiva taso ja valittua tasoa täsmennetään apumerkinnällä (esim. +), mikä nostaa palkkaa esim. 25 % välyksestä.

Tehtävän vaativuutta arvioidessa seurakuntapastorilla rasti sijoittuvat yleensä kohtiin 1.7, 2.6, 3.3, 4.3 ja 5.3. Kappalaisella rasti ovat useimmiten kohdissa 1.8, 2.7, 3.3 tai 3.4, 4.3 ja 5.5 tai 5.6. Tehtävän sisällöstä riippuen rasti voivat poiketa näistä perusarvoista.

1. Osaaminen

Millaista osaamista tehtävän hoitamisessa tarvitaan?

- 7 Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus.
- 8 Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus. Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja.

Tässä osiossa arvioidaan tehtävässä edellytettävä osaamistasoa. Osaaminen on ymmärrettävä laajasti käsitäten sekä muodollisen koulutuksen että työkokemuksen kautta hankitun osaamisen. Käytännössä kohdat 7 ja 8 edellyttävät aina korkeakoulututkintoa ja kohta 8 myös yleensä erikoistumisopintoja.

Papeilla osaamisen kohdalle tulee rasti joko kohtaan 7 tai 8 riippuen siitä, vaatiiko tehtävä erikoistumiskoulutusta. Kohtaan 7 sijoittuvat papit, joiden työ ei vaadi erityiskoulutusta. Kyseessä on tehtävä, jossa osaamisvaatimus rakentuu pelkästään ylemmän korkeakoulututkinnon (TM) varaan ilman täydennyskoulutusta.

Kohtaan 8 sijoittuvat esimerkiksi kappalainen (erikoistumisopintoina pastoraalitutkinto), perheneuvoja (perheneuvonnan erityiskoulutus) ja sairaalasielunhoitaja (sairaalasielunhoidon erityiskoulutus). Työalasta riippuen voidaan edellyttää muitakin erikoistumisopintoja, kuten jumalanpalveluselämän, diakonian, oppilaitostyön, kasvatuksen tai yhteiskunnallisen työn erityiskoulutus. Viran erityiset kelpoisuusvaatimukset selviävät kirkkohallituksen ja piispainkokouksen päätöksistä sekä viran johtosäännöstä.

Erikoistumisopintoja vaativat tehtävät ja erityisviroissa olevat papit sijoitetaan vaativuusryhmään 602 tai erityistilanteessa vaativuusryhmään 603, jos tehtävä on erityisen vaativa.

2. Vuorovaikutus

Mikä on tehtävän vuorovaikutuksen sisältö ja sen tavoite?

- 6 Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai toimimista asiantuntijaryhmän työstä vastaavana.
- 7 Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai suppean toiminnon tai vaativan osatoiminnon johtaminen, jolloin vuorovaikutuksen tavoitteena on toiminnon ohjaaminen.
- 8 Johtava asiantuntija tai toiminnon johtaminen. Vuorovaikutuksen tavoite liittyy koko organisaation toiminnan suuntaamiseen tai turvaamiseen.

Tässä osiossa arvioidaan, kuinka vaativia vuorovaikutustilanteet tehtävässä ovat. Papin työssä vuorovaikutus edellyttää erityistä asiantuntijuutta, joka voi olla sekä teologista että esimerkiksi johtajuuteen liittyvää.

Johtajuus on tässä ymmärrettävä ihmisten johtamisena (*leadership*). Myös sielunhoitotilanteet ovat erittäin vaativia vuorovaikutustilanteita.

Kohdassa 6 erityistä asiantuntijuutta on teologinen asiantuntijuus. Työhön voi sisältyä tiimivastuuta (esim. nuorisotyö), mutta asiantuntijaryhmän työstä vastaava ei ole muodollisessa esihenkilöasemassa suhteessa tiiminsä jäseniin.

Kohtaan 7 sijoittuu pappi, jolta vaaditaan erikoistumiskoulutus, joka toimii erityisvirassa tai jolla on johtotehtäviä tai työalavastuuta, mikä tarkoittaa toiminnon ohjaamista. Tähän kohtaan voidaan sijoittaa myös tehtävä, joka vaatii laajemman jumalanpalvelusprosessin tai jumalanpalvelusyhteisön ohjaamisen vapaaehtoisryhmineen. Samoin esimerkiksi moniammatillisen tiimin johtaminen sijoittuu kohtaan 7.

Kohtaan 8 sijoittuu pappi, joka toimii yhteisen työmuodon tai muun ison toimialan taikka alue- tai kappeli-seurakunnan johtajana.

3. Ohjaus

Miten työtä ohjataan?

3 Väljästi määritellyt tai omaa soveltamistaitoa edellyttävät, luovat menettelytavat.

4 Toiminnon strategian toteuttaminen tehtävässä.

5 Organisaation strategian toteuttaminen tehtävässä.

Tässä osiossa arvioidaan, kuinka yksityiskohtaista, ennalta määritettyä ohjausta tehtävässä edellytetään. Mitä vaativampi tehtävä on, sitä vähemmän ohjeistus on ennalta määriteltyä ja sitä enemmän edellytetään luovuutta ja omaa soveltamistaitoa. Kohdissa 4 ja 5 fokus on siirtynyt yksittäisistä työtehtävistä kokonaisuuksien hallintaan ja strategian toteutumisen varmistamiseen.

Peruseurakuntatyötä tekevät papit sijoittuvat yleensä kohtaan 3. Heidän työssään on paljon luovia elementtejä ja heidän tulee itse arvioida työtapojensa soveltuvuutta työtehtäviin. Heillä ei kuitenkaan ole vastuuta strategian toteuttamisesta.

Kohtaan 4 sijoittuvat monenlaiset johtavissa tehtävissä, asiantuntijatehtävissä ja työalavastuussa toimivat papit. Tällöin papin tulee soveltaa itsenäisesti toiminnon (esim. seurakuntatyön tai yhteisen seurakuntatyön) strategiaa omassa työssään. Kohta 4 ei edellytä, että pappi olisi nimenomaisesti toimintoa johtava, toiminnon strategiasta päävastuussa oleva pappi.

Kohtaan 5 sijoittuvat ne johtavissa tehtävissä toimivat papit, jotka vastaavat koko organisaation (seurakunnan, seurakuntayhtymän) strategian toteuttamisesta. Tällainen tehtävä voi olla esimerkiksi seurakunnan johtavan kappalaisen tehtävä tai yhteisen seurakuntatyön johtajan tehtävä.

4. Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta

Miten hankitaan tiedot toiminnalle tai ratkaisujen perusteiksi?

3 Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa.

4 Ongelmanratkaisutilanteet pohjautuvat vaikeasti hahmotettaviin laajoihin kokonaisuuksiin ja lainalaisuuksiin ja sisältävät organisaation kannalta epävarmuuksia, jotka hallittava intuitiivisesti.

Tässä osiossa tarkastellaan sitä, kuinka monimutkaisia ongelmanratkaisu- ja tiedonhankintatilanteet ovat ja millaisen epävarmuuden varassa päätöksiä joutuu tekemään.

Papin työssä tilanteet ovat moninaisia, eikä niissä voi toimia pelkästään etukäteen määritettyjen tai aikaisemmin opittujen ratkaisumallien perusteella. Teologisessa asiantuntijuudessa ja johtajuudessa kehittyminen edellyttää jatkuvaa perehtymistä oman alan ammattikirjallisuuteen sekä seurakuntaorganisaation mis-siota ja tulevaisuutta koskevaan taustatietoon.

Kohtaan 3 sijoittuu suurin osa papeista, kun taas kohtaan 4 sijoittuvat ylemmissä johtotehtävissä olevat papit. Kohta 4 edellyttää sitä, että tehtävässä joutuu tekemään päätöksiä epävarman tiedon pohjalta intuition varassa. Tämä toteutuu yleensä johtotehtävissä, jossa on vastuu koko organisaation strategisesta suunnasta.

5. Vastuu

Millainen vastuu tai rooli tehtävässä on suhteessa toiminnan seurauksiin?

- 3 Vastuu tehtäväalan tai oman erityisalan hoitamisesta ja kehittämisestä.
- 4 Vastuu toimintayksikön tai vaativan tehtäväalan hoitamisesta ja kehittämisestä.
- 5 Vastuu toiminnon tai muun kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta.
- 6 Vastuu laajan toiminnon tai muun vaativan kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta.
- 7 Vastuu organisaation johtamisesta

Tässä osiossa tarkastellaan vastuuta, jolloin johtaminen on ymmärrettävä asijahtamisena (*management*).

Osiossa on useampia tulkintamahdollisuuksia riippuen siitä, miten tehtävät ja toiminnot on paikallisesti määriteltä. Organisaatiotasojen nimiä voidaan eri seurakunnissa tulkita eri tavalla. Toiminnolla tarkoitetaan yleensä koko seurakuntatyön kokonaisuutta, ja laaja toiminto on silloin jäsennettävissä joko vastuuksi keskiuuren seurakunnan seurakuntatyöstä tai vastuuksi esimerkiksi isosta alue seurakunnasta.

Tehtäväala ja osatoiminto puolestaan ovat seurakuntatyön eri osa-alueita, kuten nuorisotyö tai diakoniatyö. Erityisalana taas voidaan pitää tehtäväalaa suppeampaa kokonaisuutta, kuten erityisnuorisotyötä tai diakoniatyöhön kuuluvaa vanhustyötä. Vaativa tehtäväala on puolestaan laaja, käsittäen esimerkiksi seurakunnan koko kasvatustyön. Toimintayksiköllä yleensä tarkoitetaan esimerkiksi kurssikeskusta tai esimerkiksi nuorisotaloa tai perhekotia.

Peruseurakuntatyössä olevat papit sijoittuvat yleensä kohtiin 3, 4 tai 5. Erityisen vaativa tehtävä sekularisoituneessa ympäristössä johtaa kohtaan 4 tai 5.

Kohtaan 6 sijoittuvat myös esimerkiksi koko papistoa johtavat kappalaiset sekä alue- ja kappeliseurakuntien johtajina toimivat kappalaiset. On myös huomattava, että kohtaan 5 ja 6 ei edellytetä johtamista, vaan pelkästään vaativa kehittämisvastuu johtaa näiden kohtien merkitsemiseen.

Kohtaan 7 sijoittuvat ne johtavissa tehtävissä toimivat papit, joilla on vastuu koko organisaation johtamisesta.

8. Erityinen osa

Erityinen osa (KirVESTES 22 §:n 4 mom.) on peruspalkan osa, joka perustuu tehtävän vaativuudessa todettuun erityiseen perusteeseen. Tällainen on tehtävän piirre, joka ei tule viidellä vaativuus-kriteerillä arvioiduksi, mutta on osa tehtävän vaativuutta. Se mahdollistaa sellaisten tehtävän vaativuuteen vaikuttavien tekijöiden huomioon ottamisen, jotka jäisivät viidellä vaativuus-kriteerillä huomioon ottamatta. Näiden tekijöiden olemassaoloa arvioidaan seurakunnassa tehtävän vaativuutta arvioitaessa ja ne otetaan huomioon peruspalkkaa määritettäessä. Erityinen peruste voi johtua esimerkiksi

1. työskentelypaikkakunnan olosuhteista ja alueellisesta sijainnista, niistä aiheutuvista rekrytointihaasteista;
2. tehtävän toimintaympäristöstä, sen laajuudesta, monialaisuudesta tai kuormittavuudesta;
3. tehtävään liittyvistä muista vaatimuksista.

Peruspalkan määrittäminen perustuu tehtävänkuvauksen yleiskuvaukseen ja vaativuskriteereiden tasoihin (vaativuusryhmän vähimmäispalkka ja vaativuusosa) sekä tehtävään mahdollisesti liittyvään erityiseen perusteeseen (erityinen osa).

Peruspalkka = vaativuusryhmän vähimmäispalkka + vaativuusosa + erityinen osa

Millainen työ tuo palkkaukseen erityisen osan?

Palkkausjärjestelmään sisältyvä erityinen osa on käytettävissä hyvin vapaasti seurakunnan paikallisen tilanteen mukaan. Luottamusmiehiltä saatujen tietojen mukaan erityisen osan perusteeksi on nimetty esimerkiksi seuraavia tehtäviä:

- erityisosaaminen järjestelmissä, esim. äänentoistolaitteissa
- erityisosaaminen sosiaalisen median välineissä
- hehu-koordinaattori, hehu-päivystys
- kahden seurakunnan virka
- kaksikielinen seurakunta
- kansainvälinen työ
- kielitaito (viittomakieli, englanti ym.)
- konsulttikoulutus
- kriisiryhmän jäsenyys (yhteistyössä kunnan kanssa, jatkuvaa toimintaa)
- kuormittavat työaikajärjestelyt, paljon leiri- ja iltatyötä, vaihtelevat ja vaativat olosuhteet
- maantieteellinen kaksinapaisuus
- määräaikaiset lisävastuut, ylimääräinen työ, toisen työalan tehtävät
- paikkakunnan muuttovoittoisuus
- pastoraalitutkinto, tohtorintutkinto seurakuntapastorilla, kirkon pitkät koulutukset
- perehdyttäjälisä, harjoittelun ohjaaja
- päävastuu rippikouluista, koordinointi
- seurakuntaliitoksesta aiheutuneet lisätyöt
- sielunhoidollinen kuorma työyhteisössä, henkinen taakka
- tavallista enemmän rippikouluja tai muuten vaativaa työtä, esim. kehitysvammatyö
- tiimivastaavuus, johtotehtävä
- työalan koordinaattori
- työn vaarallisuus
- työnkuvan laaja-alaisuus, esimerkiksi kaksipappisen seurakunnan toinen pappi, vastuualueena tai asiantuntijana useammalla työalalla
- työnohjaajana toimiminen
- työterveysyhdyshenkilö, muu vaativa yhteyshenkilönä toimiminen
- vaativimmat tehtävät, esim. kauppakeskustyö, oppilaitostyö, työpaikkatyö, seurakuntatyössä olevalle papille tulee vastuita, joita voi rinnastaa selektiivipapin tai asiantuntijapapin työhön, toimintaa rajapinnoilla, esim. oppilaitoksissa, työpaikoilla, kauppakeskuksissa
- yhteistyö kunnan kanssa
- yhteiskunnallinen työ
- yhteisvastuukeräys

9. Mobiilitavoitettavuuskorvaus

Useissa papin tehtävissä työhön kuuluu puhelinpäivystystä tai varallaoloa, josta tulee virkaehtosopimuksen mukaan maksaa mobiilitavoitettavuuskorvaus (KirVESTES 44 §).

Mobiilitavoitettavuuden tulee koskea tasapuolisesti kaikkia kyseeseen tulevia viranhaltijaryhmiä. Koska mobiilitavoitettavuus on virkaehtosopimuksen mukaan erikseen korvattavaa, ei puhelinpäivystyksen voida sellaisenaan katsoa kuuluvan yksittäisen viranhaltijan tai viranhaltijaryhmän varsinaisiin virkatehtäviin. Sellaisesta puhelinpäivystyksestä, joka ei ole työn laadun ja pakottavan syyn perusteella välttämätöntä, on viranhaltijalle varattava mahdollisuus kieltäytyä ilman seuraamuksia.

Puhelinpäivystys tulee työvuorosuunnittelussa sijoittaa papin työpäiville. Vapaapäiville päivystyksen sijoittaminen on perusteltua ainoastaan toisen papin sairastuessa tai muusta tilapäisestä ja yllättävästä syystä. Mikäli puhelinpäivystys vapaapäivänä johtaa työtehtävään, tulee vapaapäivä korvata virkaehtosopimuksen mukaisessa ajassa.

Työnantajan on laadittava ohjeistus ja sijaistusjärjestelyt, jottei pappi joudu puhelinpäivystyksen aikana työskentelemään ilman riittävää lepotaukoa. Täydet työpäivät ja niiden lisäksi päivystyksen aiheuttamat työtehtävät yöaikaan eivät täytä työturvallisuuslain edellyttämiä työolosuhteita.

Varsinaisen virkatyön ohessa tehtävä puhelinpäivystys on korvattava virkaehtosopimuksen mukaisesti. Korvaustason tulee vastata työajallisten työntekijöiden varallaolosäädösten mukaista korvaustasoa lisättyä arviolla päivystyksen aiheuttamiin työtehtäviin käytetyn ajan korvauksesta.

Päivystystehtävien aiheuttama kuormittavuus

Hälytysluonteiset päivystystehtävät edellyttävät papilta mahdollisuutta vastata puhelimeen tilanteesta riippumatta sekä saapua virantoimitukseen esimerkiksi puolen tunnin tai tunnin kuluessa hälytyksestä. Tämä edellyttää työntekijältä pysyttelyä päivystyspaikkakunnalla sekä mahdollisuutta vastata puheluun, joka saattaa tulla tuntemattomasta numerosta ainoastaan yhden kerran.

Pappi joutuu varautumaan siihen, että hän on vuorokauden ajankohdasta riippumatta työkuuntoinen, riittävässä vireystilassa, virkavaatetuksessa sekä nopeassa lähtövalmiudessa. Tämä asettaa merkittäviä rajoitteita sekä henkisiä paineita paitsi tavanomaisten virkatehtävien hoidolle myös työn ulkopuolisen ajan käytölle esimerkiksi riittävän unen, päivittäisen kodinhoidon, lastenhoidon sekä sukulaisten ja ystävien kanssa vietetyn ajan suhteen.

Hälytysluontoiset tehtävät ovat papeille tavanomaisia työtehtäviä raskaampia, koska yleensä kyseessä on kriisitilanne. Paikalle hälytetty pappi saattaa viettää sairaalassa useita tunteja. Sama koskee tehtäviä, joissa pappi vie poliisin mukana kuolinviestin kotiin – näissä tehtävissä ei pääsääntöisesti ole tiedossa, millainen tilanne määränpäässä on, ja usein pappi on ainoa työntekijä, joka jää paikalle poliisin poistuttua. Tämän johdosta hälytys usein edellyttää papilta seuraavan työpäivän työtehtävien tai vapaapäivän uudelleenjärjestelyjä lyhyellä varoitusaajalla.

Myös vähemmän pakottavassa sielunhoitopäivystyksessä saattaa tulla tilanteita, joissa pappi joutuu nopeasti järjestelemään viikon työtehtäviään tai vapaa-aikaansa päivystystehtävien johdosta. Mahdollinen päivystäminen yöaikaan aiheuttaa myös pelkässä puhelimitse tapahtuvassa sielunhoidossa väsymystä, joka heikentää papin hyvinvointia ja työn tuloksellisuutta.

Mobiilitavoitettavuuden korvaaminen

Työntekijälle tulee puhelinpäivystyksestä aiheutuvien veloitteiden mukaisesti maksaa korvausta, jonka suuruus on vähintään 47 euroa (1.6.2022) kuukaudessa. Korvaus maksetaan kuukausittain eikä se ole osa varsinaista palkkaa. Koko kalenterikuukauden kestävä vuosiloman tai virkavapaan ajalta korvausta ei makseta. Koska mobiilitavoitettavuuskorvaus ei ole sidottu yleiseen palkkausjärjestelmään, voidaan korvausta soveltaa myös muun palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvaan viranhaltijaan, kuten kirkkoherraan.

Vähimmäiskorvaussummaa 47 euroa voidaan pitää sellaisena tasona, joka kattaa 16 tunnin mobiilitavoitettavuuden kerran kuukaudessa. Tällöin korvaus vastaa työaikalain soveltamisalaan kuuluvalla työntekijälle vastaavasta varallaolosta maksettavaa korvausta 1/6 korvaustasolla, kun kuukausipalkka on noin 2 870 euroa. Jos kuukausipalkka on suurempi, silloin mobiilitavoitettavuuskorvaus voisi olla samassa suhteessa suurempi.

On huomattavaa, että tämä vertailu kattaa ainoastaan varallaolon, ei hälytystehtävistä syntyvää työaikaa. Työaikalain piiriin kuulumattomilla viranhaltijoilla hälytyksistä johtuvien tehtävien tulisi siksi vähentää saman työviikon työtehtäviä, ja jollei tämä ole mahdollista, korvauksen tulee olla suhteessa korkeampi.

Vastaavalla tavalla viikonlopun yli kestävästä puhelinpäivystyksestä (64 h) soveltuvana vähimmäiskorvauksena voidaan pitää 188 euroa, jos viranhaltijan on mahdollista tasata muuta vastaavan ajan virkatyötään vähemmäksi. Mikäli päivystystehtävät tulevat muun virkatyön lisäksi, korvauksen on syytä olla päivystystehtävien määrän mukaan puolitoista- tai kaksinkertainen.

Jos päivystysvuoroja ei tule yksittäiselle papille kuukausittain, on tarkoituksenmukaista laskea vuosittaisten päivystyskertojen määrä ja maksaa tasakorvausta kuukausittain koko sen ajan, jolloin työntekijä on osa päivystyskiertoa. On mahdollista menetellä myös niin, että pappi saa kutakin päivystyskertaa vastaavan korvauksen vain niinä kuukausina, joihin hänelle määrätään päivystysvuoro. Tällöin korvaus on luonnollisesti korkeampi kuin silloin, jos korvaus lasketaan vuosittaisen keskiarvon mukaan.

Liitteet

Papin ydinosaamiskuvaus

Sairaalapapin ydinosaamiskuvaus

Perheneuvojan ydinosaamiskuvaus

Oppilaitostyöntekijän ydinosaamiskuvaus