

PEREHDYTTÄMINEN PAPIN VIRKAAN TAMPEREEN HIIPPAKUNNASSA

OHJEITA PEREHTYJÄLLE ja PEREHDYTTÄJÄLLE

1. Työhön perehdyttämisen tavoitteet ja sisältö

Perehdyttämisohjeissa on perusta, jonka varaan työuraansa aloittava pappi ja hänen esimiehensä/perehdyttämisestä vastaavaksi nimetty henkilö yhdessä rakentavat varsinaisen perehdyttämissuunnitelman. Oppaassa kuvataan asioita, joihin papin työhön perehdyttämisessä on välttämätöntä paneutua. Yksityiskohtaista sisältöä suunniteltaessa otetaan huomioon paikalliset olosuhteet, uuden työntekijän valmiudet, työn luonne ja keskeiset tehtävät.

Työhön perehdyttämisellä tarkoitetaan tietyn ajan kestävää, suunnitelmallisesti toteutettua ja ohjattua prosessia, jossa työuraansa aloittava pappi tutustuu työhönsä, työympäristöönsä ja työyhteisöönsä, pääsee perille siinä vallitsevista työskentelytavoista ja –kulttuurista, luo perustaa oman ammatti-identiteettinsä ja ammattitaitonsa kehittämiseksi sekä harjaantuu pohtimaan työstä nousevia kysymyksiä. Työhön perehdyttämisen määrittelyssä keskeisenä on aikuisen oppimisen näkökulma. Painopiste on työssä oppimisessa sekä jatkuvan oppimisen prosessin käynnistämisessä. Perehdyttäjän ja perehtyjän tulee yhdessä huolehtia, ettei työhön perehtymistä mielletä vain suoritukseksi, joka on edellytyksenä pastoraalitutkinnon aloittamiselle. Näin voidaan varmistua siitä, että työhön perehdyttäminen vastaa työssä oppimiselle ja ammatti-identiteetin muotoutumiselle asetettuja tavoitteita.

Perehdyttämisen perustavoitteita ovat: uuden työntekijän pappisidentiteetin vahvistaminen ja edellytysten luominen papin virassa tarvittavan ammattitaidon jatkuvalle kehittämiselle. Asianmukaisesti toteutettuna perehdyttäminen edistää sitä, että kirkolla on palveluksessaan sitoutuneita, motivoituneita, työnsä hallitsevia ja yhteistyöhön kykeneviä työntekijöitä. Jos kirkko tunnetaan työnantajana, joka huolehtii uusien työntekijöidensä ammatillisen kehittymisen edellytyksistä, se tukee kirkon pyrkimyksiä rekrytoida tulevaisuudessa palvelukseensa uutta työvoimaa.

Uraansa aloittavan papin työhön perehdyttäminen on osa laajempaa pastoraalisen koulutautumisen kokonaisuutta. Sitä lähelle tulevat erityisesti opiskeluajan seurakuntaharjoittelu, ordinaatiokoulutus sekä hiippakunnalliset toimenpiteet uusien työntekijöiden perehdyttämiseksi. Tässä kokonaisuudessa työhön perehdyttämisellä on käytännöllisesti painottunut merkitys. Tarkoituksena on, että työuraansa aloittava pappi konkreettisesti tutustuu kokeneemman työtoverin ohjauksessa siihen työhön, joka hänelle työpaikalla osoitetaan. Työn hallinta ja tunne selviämisestä työn haasteissa tukevat ammatti-identiteetin kasvua ja luovat edellytyksiä ammatilliselle kehittämiselle.

Koska sanan ja sakramenttien hoitaminen on papin työn ominta aluetta, siihen paneutumisen on oltava osa paikallisiin olosuhteisiin sovellettua perehdyttämissuunnitelmaa. Perehtyjän tulee saada riittävä opastus ja tuki papillisten toimitusten suorittamiseen ja niistä nousevien teologisten ja käytännöllisten kysymysten pohdintaan. Keskeisiä seikkoja ovat edelleen perehtyminen työympäristöön sekä työyhteisöön ja siinä vallitseviin työn tekemisen tapoihin ja toimintakulttuuriin. Työkulttuuria luovat sekä näkyvät että ns. hiljaiseen tietoon nojaavat normit, joiden tunteminen edesauttaa uuden työntekijän sopeutumista työympäristöönsä. Uuden työntekijän perehdyttäminen kehittää hänen yksilöllisiä taitojaan ja ammatti-identiteettiään, mutta samalla koko työyhteisön yhteistyötaitot kehittyvät. Näin perehdyttämisvaihe tarjoaa mahdollisuuden myös yhteisön toimintakulttuurin tarkasteluun.

Työhön perehtymisestä aiheutuvat toimenpiteet kuuluvat perehtyjän virkatehtäviin. Sama koskee myös perehdyttäjää. Siten perehdyttämisestä aiheutuvat kulut ovat työnantajan korvattavia. Hiippakunnan tuomiokapituli huolehtii, että uusien pappien perehdyttäminen toteutetaan seurakunnissa asianmukaisella tavalla.

Jos vastaviihityllä papilla on jo työkokemusta niistä tehtävistä, joihin hän vihkimyksen jälkeen ryhtyy tai palaa (esimerkiksi opettajat), tai jos vihitty pappi menee muuhun kuin paikallisseurakunnan virkaan, yleisohjeita noudatetaan soveltuvin osin. Lähtökohtana näissä tapauksissa on pidettävä sitä, että vihitty pappi perehtyy pappisviran perustaviin tehtäviin eli jumalanpalveluksen, sakramenttien ja kirkollisten toimitusten hoitamiseen sekä paikallisseurakunnan toimintaan.

2. Vastuu perehdyttämisestä ja perehdyttäjän rooli

Perehdyttämisessä sekä paneudutaan papin työhön että tutustutaan seurakuntatyön kokonaisuuteen. Vastuu perehdyttämisestä on esimiehellä (kirkkoherra), joka nimeää uudelle työntekijälle perehdyttäjän. Perehdyttäjänä voi olla esimies mutta usein myös joku muu työyhteisön kokenut pappi. Jälkimmäisessä tapauksessa tulee varmistaa riittävät mahdollisuudet konsultaatioon myös varsinaisen esimiehen (kirkkoherran) kanssa. Uusille työntekijöille tarkoitetut esitteet ja opaskirjaset tukevat uusien pappien perehdyttämistä, mutta niillä ei voi korvata henkilökohtaista perehdyttämistä.

Perehdyttäjän rooli on moninainen. Häntä voidaan pitää työhön opastajana tai ongelmatilanteiden tukihenkilönä, mutta hänen rooliinsa liittyy myös työnohjaajan ja hengellisen ohjaajan piirteitä. Ehkä luontevimmin perehdyttäjää voidaan verrata organisaation sisällä työskentelevään ns. mentoriin, joka tukee aloittelevan työntekijän kehittymistä oman alansa ammattilaiseksi. Tällöin perehdyttämisellä tarkoitetaan yhtäältä vuorovaikutteista kasvuprosessia ja toisaalta tavoitteellista ja tehtäväkeskeistä ohjaamista.

Perehdyttämisen taustalla heijastuu vanha mestari-kisälli-oppipoika -malli, mutta nykyaikainen perehdyttäjä toimii enemmän ohjattavan taustatukena. Hän tukee laaja-alaisesti ohjattavansa oppimista, muutosta ja näkökulmien laajenemista. Vastuu oppimisesta on ohjattavalla, jota perehdyttäjä kokeneemman kollegan roolissa tukee. Samalla myös perehdyttäjä voi rikastua uuden työntekijän kysymyksistä ja löydöistä. Pääpaino on ohjattavan kysymyksissä ja kokeneemman kollegan tukemassa reflektioprosessissa. Yhtä tärkeää kuin on oppia tuomaan omia kysymyksiään käsiteltäviksi, on oppia antamaan ja vastaanottamaan palautetta. Perehdyttäminen perustuu kokemukseen, arvostukseen ja luottamukseen, ja se muistuttaa työnohjausta. Painopiste on kuitenkin ohjattavan osaamisen kehittymisessä, kun työnohjauksessa autetaan ohjattavaa itse löytämään omia voimavaroja ja ratkaisuja työtilanteisiin.

Perehdyttämisprosessin aikana voidaan tutustua paikallisiin hengellisiin perinteisiin sekä kosketella syvällisiä hengellisiä kysymyksiä. On luontevaa pohtia myös hengellisen elämän hoitamista, mutta perehdyttäminen ei kuitenkaan ole varsinaista hengellistä ohjausta. Tällä tarkoitetaan yleensä hengellistä matkakumppanuutta, jossa hengellisen elämän vaiheita jaetaan henkilökohtaisella tasolla. Tällöin ohjaaja opastaa, varoittaa, rohkaisee ja tukee ohjattavaa kuuntelemalla, havainnollistamalla ja konkretisoimalla tämän hengellistä elämää mutta on avoin myös itse hengelliselle puhuttelulle.

3. Perehdyttämisen toteutus

Perehdyttäminen aloitetaan perehdyttämissuunnitelman laatimisesta. Sitä varten löytyy sivuiltamme lomake, jonka avulla perehdyttämisen toteutuksesta sovitaan. Perehdyttämiseen on syytä varata aikaa puolesta vuodesta vuoteen. Arkipäiväinen kanssakäyminen ja keskustelu papin työstä ovat tärkeä osa perehdyttämistä, mutta säännölliset ja sovitut tapaamiset ovat myös välttämättömiä. Tällaisia tapaamisia on syytä olla kuukausittain.

Perehdyttämisen rungon muodostavat perehdyttäjän ja perehtyjän keskustelut sekä tutustuminen työympäristöön ja työn eri osa-alueisiin. Tärkeässä asemassa on myös uuden työntekijän itseohjautuva, henkilökohtainen paneutuminen seurakuntatyöhön. Perehtyjän on aiheellista pitää oppimispäiväkirjaa oppimisestaan ja kehittymisestään kirkon työntekijänä.

Perehdyttämisessä tulee ottaa huomioon paikalliset olosuhteet ja resurssit. Pienissä seurakuntatyöyhteisössä saattaa joiltakin osin olla tarpeellista tukeutua naapuriseurakunnan tai esimerkiksi saman rovastikunnan kokeneisiin pappeihin. Suurissa seurakunnissa osa perehdyttämisestä voidaan toteuttaa yhteisenä työpaikkakoulutuksena. Perehtymisen tukemiseksi on mahdollista perustaa uusien työntekijöiden keskustelu- tai ohjausryhmiä. Myös hiippakunta voi järjestää erityisiä palaute- ja perehdyttämispäiviä virkauraansa aloitteleville papeille.

Perehdyttämisen lopuksi perehdyttäjä ja perehtyjä käyvät päätöskeskustelun. Keskustelua varten perehtyjä laatii raportin (n. 3 sivua), jossa hän pohtii ammatillisia valmiuksiaan ja kokemuksiaan papin työssä. Raportin pohjalta käytävässä keskustelussa käydään lävitse perehdyttämissuunnitelmassa mainitut osa-alueet, arvioidaan perehdyttämisen toteutumista sekä pohditaan pappisuraan ja kouluttautumiseen liittyviä kysymyksiä. Keskustelun lopuksi perehdyttämissuunnitelma/ todistus perehdyttämisestä allekirjoitetaan. Ongelmatilanteissa lisätietoja ja neuvoja saa hiippakunnan pääsihteeriltä.

Jatkossa esitetään ohjeet perehdyttämisen eri osa-alueista. Ne on jaettu kahteen ryhmään. Ensimmäinen sisältää yleisohjeet seurakuntavirassa työskentelevän papin perehdyttämiseen. Toisessa annetaan ohjeita muihin työtehtäviin vihittyjen perehdyttämiseen. Luonnollisesti jokaiseen työyhteisöön liittyy omia myös erityiskysymyksiä, joita ei voi ottaa huomioon yleisohjeissa.

A. Seurakuntavirkaan vihityn papin perehdyttäminen

1. Perehdyttämissuunnitelma ja vastaanotto. Ennen kuin uusi työntekijä aloittaa tehtävässään, kirkkoherran vastuulla on tiedottaa hänestä työntekijöille ja seurakuntalaisille sekä järjestää työyhteisön perinteiden mukainen vastaanotto. Samalla valmistellaan perehdyttämissuunnitelma sekä sovitaan perehdyttäjistä. Suunnitelma laaditaan yhteistyössä, ja siinä huomioidaan sekä työyhteisön että perehtyjän tarpeet ja mahdollisuudet.

2. Työympäristö. Perehdyttäminen on aina syytä aloittaa tutustumisella työyhteisön jäseniin sekä työpaikan toimintakulttuuriin ja työskentelytapoihin. Pikaisesti on tutustuttava myös seurakunnan toimitiloihin sekä rutiiniluontoisiin toimiin (tietotekniikka, atk-ohjelmat, monistus, postitus, materiaalin hankinta jne.).

3. Palvelussuhde ja henkilöstöasiat. Alkuvaiheessa käydään lävitse palvelussuhteeseen liittyvät kysymykset. Tällaisia ovat mm. työaika, vapaapäivät, lomat ja muut ajankäytön kysymykset, työturvallisuus sekä työterveydenhoito. Tärkeää on myös tutustua palkanmaksun, erilaisten

korvausten ja vakuutusten sekä muihin talousasioiden käytäntöihin esimerkiksi seurakunnan talouspäällikön kanssa. Perehdyttämisen aikana on hyödyllistä tutustua palvelussuhdetta koskeviin määräyksiin kirkkolaisissa ja -järjestyksessä sekä virkaehtosopimuksessa.

4. Työtehtävät sekä työnopastus. Uudet työtehtävät vaativat aina lähempää perehtymistä ja käytännön opastusta omaan työnkuvaan, työnjakoon sekä moniin arkirutiineihin. Papin työssä tällaisia ovat mm. päivystykset, sielunhoito ja toimituskeskustelut sekä talouteen liittyvät kysymykset. Perehdyttämistä tarvitaan myös aloittelevan papin vastuulla olevan työkentän erityiskysymyksiin ja toimintaperiaatteisiin. Runsaasti aikaa tarvitaan jumalanpalveluselämään sekä kirkollisiin toimituksiin tutustumiseen ja harjoitteluun. Tällöin on hyödyllistä seurata kokeneen papin suorittamaa toimitusta ja käydä palautekeskustelu ensimmäisten itse suoritettujen toimitusten jälkeen.

5. Papin työn identiteetikysymykset, teologin ammattitaidon kehittäminen, koulutus ja työnohjaus. Papin työssä ammatti-identiteetin rakentumiseen sekä kutsumukseen liittyvät kysymykset vaativat erityisen paljon aikaa. Keskustelut kokeneiden työntekijöiden ja muiden virassaan aloittelevien pappien kanssa ovat tässä suhteessa tarpeellisia. Perehdyttämisen kuluessa on aiheellista keskustella myös oman ammattitaidon kehittämisestä, ammattietiikasta, työnohjauksesta sekä koulutuksesta työuran eri vaiheissa.

6. Seurakunnan hallinto sekä toiminta- ja taloussuunnittelu. Perehdyttämisen aikana on aiheellista tutustua seurakunnan hallintoon ja päättäviin elimiin sekä ohje- ja johtosäätöihin. Perehtyjän tulee paneutua myös seurakunnan toiminta- ja taloussuunnitelmaan sekä mahdollisuuksien mukaan osallistua sen laadintaan ja/tai arviointiin.

7. Tutustuminen seurakuntatyön eri sektoreihin ja yhteistyökumppaneihin. Oman työkenttensä ohella uuden työntekijän tulee saada kokonaiskuva seurakunnasta ja seurakuntatyön eri muodoista. On myös hyvä tutustua paikalliseen asuinympäristöön, erilaisiin verkostoihin ja yhteistyökumppaneihin, esimerkiksi kunnan ja valtion organisaatioihin, vapaaehtoistyötä tekeviin järjestöihin sekä seurakunnassa vaikuttaviin kristillisiin järjestöihin.

B. Erityistehtäviin vihityn papin perehdyttäminen

Erityistehtäviin vihityn papin perehdyttämisestä hänen varsinaiseen työhönsä (esim. opetustyöhön) vastaa hänen työyhteisönsä esimies. Hänet tulee perehdyttää myös pappisviran perustehtäviin. Tältä osin perehdyttäminen toteutetaan yhteistyössä tarkoituksenmukaisimman paikallisseurakunnan kanssa, ja siitä sovitaan perehtyjän, kyseisen seurakunnan kirkkoherran ja hiippakuntadekaanin kesken. Muiden kuin seurakuntatyöhön vihittyjen pappien perehdyttämisessä papin työhön käytetään edellä esitettyjä ohjeita soveltuvin osin, mutta alla esitetään joitakin tarkennuksia.

1. Perehdyttämissuunnitelma. Perehdyttäjistä sovitaan hiippakuntadekaanin tai notaarin kanssa pappisvihkimykseen valmistauduttaessa, ja perehdyttämissuunnitelma laaditaan mahdollisimman pian pappisvihkimyksen jälkeen yhteistyössä sen seurakunnan kanssa, jossa perehdyttäminen tapahtuu.

2. Työympäristö. Seurakunnan työympäristöön tutustumisesta perehdyttäjä ja perehtyjä sopivat keskenään.

3. Palvelussuhde ja henkilöstöasiat. Palvelussuhde- ja henkilöstöasiat liittyvät kiinteästi omaan

työyhteisöön. Vihityn papin on kuitenkin hyödyllistä tutustua ainakin kirkkolain ja -järjestyksen määräyksiin papinvirasta sekä esimerkiksi toimituspalkkioihin liittyviin kysymyksiin virkaehtosopimuksessa. Tarpeellista on myös selvittää ns. "keikkahommiin" liittyviä periaatteellisia ja käytännön kysymyksiä.

4. Työtehtävät sekä työnopastus. Papin tehtävistä on erityisen tärkeää perehtyä kirkollisiin toimituksiin, seurakunnan jumalanpalveluselämään ja sielunhoitoon sekä sopimuksen mukaan niiden toteuttamiseen. Kokemukset pappisviran tehtävistä sekä perehdyttäjän kanssa käydyt palautekeskustelut tukevat papin ammatti-identiteetin kehittymistä.

5. Papin työn identiteetikysymykset, teologin ammattitaidon kehittäminen, koulutus ja työnohjaus. Ohjauskeskusteluissa on syytä paneutua erityisesti papin työhön ja ammatti-identiteettiin sisältyviin erityiskysymyksiin.

6. Seurakunnan hallinto sekä toiminta- ja taloussuunnittelu. Perehtyjän on aiheellista tutustua soveltuvin osin seurakunnan hallintoon, ohje- ja johtosääntöihin sekä toiminta- ja taloussuunnitteluun.

7. Tutustuminen seurakuntatyön eri sektoreihin ja yhteistyökumppaneihin. Muissa tehtävissä palvelevien perehdyttämisessä painopisteenä voi olla esimerkiksi seurakunnan vuorovaikutus ympäröivän yhteiskunnan ja erilaisten yhteistyökumppanien kanssa.