

PAPIN VIRKAAN PEREHTYMINEN ESPOON HIIPPAKUNNASSA

Papin virkaan perehdyttämisen sisältö ja tavoitteet

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.

Perehdyttämisen perustavoitteena ovat uuden työntekijän *pappisidentiteetin vahvistaminen* ja edellytysten luominen papin virassa tarvittavan *ammattitaidon jatkuvalla kehittämiselle*.

Sanan ja sakramenttien hoitaminen on papin työn ominta aluetta. Perehtyjän tulee saada riittävä opastus ja tuki papillisten toimitusten suorittamiseen ja niistä nousevien teologisten ja käytännöllisten kysymysten pohdintaan.

Keskeisiä seikkoja ovat myös *perehtyminen työympäristöön sekä työyhteisöön ja siinä vallitseviin työn tekemisen tapoihin ja toimintakulttuuriin*. Työkulttuuria luovat sekä näkyvät että 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.

Työhön perehdyttämisellä on lisäksi *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 kehitymiselle.

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, papin virkaan perehdyttämisestä annettuja yleisohjeita noudatetaan soveltuvin osin. Lähtökohtana on tällöin, että vihitty pappi perehtyy *pappisviran perustaviin tehtäviin* eli jumalanpalveluksen, sakramenttien ja kirkollisten toimitusten hoitamiseen sekä paikallisseurakunnan toimintaan.

Vastuu perehdyttämisestä ja perehdyttäjän rooli

Vastuu perehdyttämisestä on esimiehellä (kirkkoherra), joka nimeää uudelle työntekijälle perehdyttäjän. Perehdyttäjänä voi olla esimies mutta myös joku muu työyhteisön papeista. Jälkimmäisessä tapauksessa tulee varmistaa riittävät mahdollisuudet konsultaatioon myös varsinaisen esimiehen (kirkkoherran) kanssa. Uusille työntekijöille tarkoitetut esitteet ja oppaat ovat hyvä tuki perehdyttämiselle, mutta niillä ei voi korvata henkilökohtaista perehdyttämistä.

Työhön perehtymisestä aiheutuvat toimenpiteet kuuluvat *perehtyjän virkatehtäviin*. Sama koskee myös perehdyttäjää. Siten perehdyttämisestä aiheutuvat kulut ovat työnantajan korvattavia.

Perehdyttämisprosessin aikana voidaan tutustua paikallisiin hengellisiin perinteisiin sekä kosketella syvällisiä hengellisiä kysymyksiä. Perehdyttäminen ei kuitenkaan ole hengellistä ohjausta, vaan se keskittyy työhön opastamiseen ja siitä nousevien kysymysten käsittelyyn.

Perehdyttämisen toteutus

Perehdyttäminen aloitetaan *perehdyttämissuunnitelman laatimisesta*. Siinä sovitaan perehdyttämisen sisällöistä ja toimenpiteistä. Tärkeätä on, että sekä työnantajan että perehdytettävän näkemykset ja toiveet otetaan riittävästi huomioon.

Perehdyttämiseen on syytä varata aikaa *puolesta vuodesta vuoteen*. Arkipäiväinen kanssakäyminen ja keskustelu papin työstä ovat tärkeä osa perehdyttämistä, mutta säännölliset 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.

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 perehdyttämissuunnitelmasa mainitut osa-alueet, arvioidaan perehdyttämisen toteutumista sekä pohditaan pappisuraan ja kouluttautumiseen liittyviä kysymyksiä. Keskustelun lopuksi allekirjoitetaan todistus perehdyttämisestä. Todistus liitteineen toimitetaan hiippakuntadekaanille pastoraalitutkinnon henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimisvaiheessa.

Kirkon perehdyttämisopas

Kirkkohallitus on 6.10.2010 hyväksynyt oppaan [KIRKON PEREHDYTTÄMISOPAS - AINEISTOA SEURAKUNTIEN JOHDOLLE, ESIMIEHILLE JA MUILLE PEREHDYTTÄJILLE](#) (Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto. Sarja C 2010:6; ruotsinkielinen opas Sarja C 2010:7). Opas sisältää aineistoa uusien työntekijöiden perehdyttämisen suunnitteluun, organisointiin ja toteutukseen. Se on laadittu seurakuntatyön näkökulmasta johdon, esimiesten ja muiden perehdyttäjien tueksi näiden huolehtiessa uusien työntekijöiden tai uusissa tehtävissä aloittavien työntekijöiden perehdyttämisestä.

Oppaassa esitellään perehdyttämiseen liittyviä periaatteellisia näkökohtia ja kuvataan perehdyttämisen tavoitteita. Ohjeissa suositellaan seurakunnan oman perehdyttämissuunnitelman

laatimista. Oppaan liiteosaan on koottu tiedot perehdyttämiseen liittyvistä säädöksistä, määräyksistä ja ohjeista. Liitteisiin sisältyvät myös:

- perehdyttämisen mallisuunnitelma
- esimerkkejä perehdyttämisineistoiksi
- todistus pappisvirkaan vihityn perehdyttämisestä
- kuvaus perehdytysvaiheeseen liittyvästä kirkon henkilöstökoulutuksesta
- lähtevän työntekijän haastattelulomake.

Espoon hiippakunnassa toimitaan Kirkon perehdyttämisooppaassa sanottujen periaatteiden ja käytäntöjen mukaisesti. Pappisvirkaan vihityn perehdyttämissuunnitelma laaditaan oppaan [liitteen 5](#) pohjalta. Huolellisesti täytetty ja allekirjoitettu todistus pappisvirkaan vihityn perehdyttämisestä sekä siihen liitetty perehdytettävän laatima raportti toimitetaan tuomiokapituliin hiippakuntadekaanille. Papiksi vihitylle voidaan laatia pastoraalitutkinnon henkilökohtainen opetussuunnitelma vasta kun ko. todistus on esitetty tuomiokapitulille todistukseksi perehdyttämisen toteutuksesta.

Erityistehtäviin vihityn papin perehdyttäminen

Erityistehtäviin vihityn papin perehdyttämisestä hänen varsinaiseen työhönsä (esim. opetustyöhön) vastaa hänen työyhteisönsä esimies. Sen lisäksi hänet tulee myös perehdyttää pappisviran perustaviin tehtäviin. Tältä osin perehdyttäminen toteutetaan yhteistyössä tarkoituksenmukaisimman paikallisseurakunnan kanssa, ja siitä sovitaan perehtyjän, kyseisen seurakunnan kirkkoherran ja tuomiokapitulin kesken. Muiden kuin seurakuntatyöhön vihittyjen pappien perehdyttämisessä papin työhön käytetään edellä esitettyjä ohjeita soveltuvin osin.

1. Perehdyttämissuunnitelma. Perehdyttäjistä sovitaan tuomiokapitulin 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.

4. Työtehtävät sekä työnopastus. Papin tehtävistä on erityisen tärkeää perehtyä kirkollisiin toimiin, seurakunnan jumalanpalveluselämään ja sielunhoitoon.

5. Papin työn identiteettikysymykset, 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 tarpeen tutustua soveltuvin osin seurakunnan hallintoon, ohje- ja johtosääntöihin sekä toiminta- ja taloussuunnitteluun.

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