

Mikko Laukkonen – Timo Korhonen

# Kirkon Hallintovirkamiehet r.y.

70 vuotta

1947–2017



Historiikissa luodaan katsaus Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n 70-vuotiseen taipaleeseen. Kirjassa on pyritty valottamaan niitä asioita, mitkä ovat alusta pitäen olleet yhdistyksen keskeisenä tehtävänä jäsenilleen ja koko kirkolle. Historiikki kertoo yhdistyksen perustamisesta ja siihen liittyvistä tapahtumista sekä siitä millaisessa maailmassa ja olosuhteissa seurakuntien taloudenhoitajat tekivät työtään entiseen aikaan ja miten sitä työtä tehdään tänä päivänä.

Yhdistyksen perustamisen keskeisenä vaikuttimena oli taloudenhoitajien ammattipätevyyden kehittäminen ja heidän yhteiskunnallisten, taloudellisten ja ammatillisten etujen valvominen sekä yhteenkuulumisen edistäminen.

Tämän kirjan tekijät toivovat, että kirkon yhden ammattikunnan, seurakuntien taloudenhoitajien, 70-vuotisesta ajasta historiikki antaisi lukijoille riittävän selkeän kuvan siitä, että taloudenhoitajien tekemä työ kautta vuosikymmenten on ollut tarpeellista kirkolle ja sen seurakunnille.

Mitä kaikkea taloudenhoitajan tulisi hallita ja osata:

”On vaikea kuvitella monipuolisempaa tehtävää kuin seurakunnan taloudenhoitajan: hänen olisi yhtäaikaan oltava lainlukija ja kynämies, puutarhuri ja rakennusmestari, veronpidättäjä ja palkanmaksaja, puukhollari ja kasööri, maallikko ja teologi. Ei ole mitään koulua, jonka käytyään voisi väittää olevansa täysinoppinut seurakunnan taloudenhoitaja. Tuskin on toista virkaa, johon tullessaan saisi työnantajaltaan niin vähän opastusta tehtävien erikoislaadusta: seurakunnilla kun ei itselläänkään aina tiedetä mitkä ovat kirkollisen taloudenhoidon eettiset periaatteet ja rahankäytön mittapuut.”

Arvo Aho Äyrinvartijat-lehdessä 1967

## Sisältö

Johdanto .....	4
Puheenjohtajan tervehdys.....	6
Yhdistyksen perustaminen .....	9
Yhdistyksen tarkoitus.....	12
Yhdistyksen laajentuminen .....	13
Kauppalaseurakuntien taloudenhoitajat 1949.....	13
Maaseurakuntien taloudenhoitajat .....	16
Sääntöjen muutokset yhdistyksen laajentumisen myötä .....	16
Jäsenistön edunvalvonta.....	20
Seurakuntien Viran- ja Toimenhaltijain Liittoon liittyminen ja eroaminen .....	20
Akavan Erityisalojen Keskusliittoon liittyminen ja eroaminen .....	21
Edunvalvonnan järjestely .....	23
Jäsenten edunvalvonta käytännössä järjestäytymättömänä.....	25
Seurakuntahallinnon henkilöstö ry .....	28
Jäsenistö .....	29
Jäsenmäärän kehitys.....	29
Jäseneksi pääsemisen laajentaminen.....	30
Jäsenten huomiointi: arvonimet ja ansio- ja kunniamerkit.....	31
Vuoden hallintovirkamies .....	34
Yhdistyksen hallinto .....	36
Hallitus ja sen työskentely.....	36
Työvaliokunta ja työryhmät.....	36
Puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat.....	39
Sihteerit ja rahastonhoitajat .....	40
Ammattipätevyyden kehittäminen .....	43
Koulutuspäivien järjestäminen .....	43
Muu koulutustoiminta.....	47
Mukana Kirkollisen johtamisen forumissa .....	55
Koulutuspäivien esitelmien julkaisu ja markkinointi .....	56
Koulutuspäivien ohjelmat.....	57
Juhlakokoontumiset .....	60
Lomatukitoiminta.....	65
Jäsenten työttömyysturva .....	67
Tiedotustoiminta .....	68
Kiertokirjeet ja Äyrinvartija-lehdet .....	68
Nykyinen tiedotustoiminta.....	68
Toiminnan ja talouden suunnittelu .....	71
Toiminta ja sen suunnittelu .....	71
Talous ja sen suunnittelu .....	71
Kokoukset ja koulutuspäivät kautta vuosikymmenten.....	75
Jäsenten muut tapaamiset ja yhteydenpito koulutuspäivien ulkopuolella .....	80
Tulevaisuus ja sen haasteet .....	81
Risto Voipio.....	82
Hallintovirkamiehet työnantajaneuvottelijan silmin .....	82
Käytetyt lähteet.....	102
Juhlivia yhdistystä onnittelevat .....	103

Sivutaitto: Kari M. Alhainen

Kustantaja: Kirkon Hallintovirkamiehet ry

Painopaikka: KTMP Group, Mustasaari

ISBN 978-952-93-9296-4 (nid.)

ISBN 978-952-93-9297-1 (PDF)

## Johdanto

Tämä Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n 70-vuotishistoriikki perustuu alkuvuosikymmenten osalta pitkälti yhdistyksen kunniapuheenjohdajan Pauli Riikosen kirjoittamaan Huoneenhaltijat-kirjaan ”Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n 35-vuotistaipaleelta 1947-1982”. Kirjasta on otettu nyt julkaistavaan historiikkiin lainauksia yhdistyksen alkutaipaleelta. Tämä historiikki pyrkii kuvaamaan pääasiassa yhdistyksen toimintaa ja sen kehitystä vuosina 1983-2017.

Nykyinen jäsenkunta on tullut yhdistyksen toimintaan mukaan vuoden 1982 jälkeen ja läheskään kaikilla ei ole ollut mahdollisuutta tutustua Huoneenhaltijat-kirjaan. Tämän vuoksi on tarpeellista kertoa lyhyesti menneistä tapahtumista ja kuvata minkälaisissa olosuhteissa 1940 – 1960-luvuilla hoidettiin seurakuntien talouteen ja muihin tukitoimintoihin liittyviä asioita. Toivomme, että nykyisille taloudesta vastaaville viranhaltijoille on mielenkiintoista lukea miten asioita tehtiin ”entiseen aikaan”.

Tämän historiikin kokoaminen on ollut haasteellista, vaikka olemme voineet pääsääntöisesti perehtyä yhdistyksen 35 viimeiseen vuoteen eli lähimenneisyyteen ja nykyaikaan. Perusaineisto eli pöytäkirjat, Äyrinvartija-lehdet, toimintakertomukset ja kiertokirjeet on siirretty Kansallisarkistoon vuonna 2007. Arkistoaineistoa ei ole ollut mahdollista saada sieltä pois. Olemme joutuneet lukemaan ja tutkimaan aineistoa arkiston tiloissa. Työ on ollut hidasta ja aiheuttanut useita matkoja Helsinkiin.

Olemme voineet kuitenkin tutustua riittävästi yhdistyksen arkistoaineistoon ja ottaa siitä oleelliset osat tähän historiikkiin. Teksteihin saattaa sisältyä virheitä ja puutteita, kuten usein tämän tapaisen julkaisun teossa. Aineistoa, mistä olemme koonneet tämän kirjan, on ollut runsaasti ja rajan vetäminen siihen, mitä otetaan kirjaan ja mikä jätetään, on aina vaikeaa. Vaikka olemme joutuneet tekemään kompromisseja aineiston suhteen, olemme kuitenkin pyrkineet mahdollisimman hyvään lopputulokseen.

Yhdistyksen nykyinen puheenjohtaja Kari J. Hietala ja sihteeri Maria Satalahti ovat olleet suurena apuna tekstin lukijoina ja kriitikkoina.

Hietala on myös osallistunut kuvien valintaan. Olemme saaneet puheenjohtajalta ja sihteeriltä paljon materiaalia ja he ovat olleet suureksi avuksi työllemme. Lisäksi olemme saaneet arvokasta aineistoa käyttöömmekä nykyisiltä työssä olevilta että jo eläkkeellä olevilta jäseniltä, mistä on ollut suurta apua. Kiitämme kaikkia muitakin tämän historiikin teossa auttaneita.

Jätämme historiikin lukijoiden arvioitavaksi. Toivomme vilpittömästi, että tämän historiikin kautta lukijoilla on mahdollisuus tutustua hienoon Kirkon Hallintovirkamiehet ry:seen sen alkutaipaleelta lähtien tähän päivään saakka.

Emeritus sopimusjohtaja Risto Voipio on pyynnöstämme osallistunut tämän historiikin kirjoittamiseen tarkastellen ansiokkaalla tavalla kirkon virka- ja työehtosopimusjärjestelmän syntyä ja kehitystä sekä hallintovirkamiesten osittain hankalaa roolia tässä järjestelmässä.

Kankaanpäässä / Kuopiossa kesäkuussa 2017

Mikko Laukkonen

Timo Korhonen



Historiikin tekijät Mikko Laukkonen ja Timo Korhonen tutkimassa Kansallisarkistossa yhdistyksen toimintaan liittyviä asiakirjoja talvella 2017.



## Puheenjohtajan tervehdys

Hyvät kirkon hallintovirkamiehet, yhdistyksemme on tullut kunioitettavaan 70 vuoden ikään. Ikää tärkeämpää on kuitenkin, miten yhdistyksemme on vaikuttanut. Heti ensimmäisessä kokouksessaan 1.6.1947 johtokunta päätti kiinnittää Kirkkohallituksen huomiota kaupunkiseurakuntien tilinpidon kehittämiseen ja esitti komitean perustamista asiaa selvittämään ja nimesi omat edustajansa ao. työhön. Monessa muussakin asiassa yhdistys on ollut aloitteellinen mm. verojen ennakkoperinnän saamisessa seurakuntien käyttöön. Useasti yhdistyksemme jäsenet ovat olleet merkittävässä valmistelutyöryhmissä kirkossamme.

Yhdistyksemme sääntöjen mukaan KiHV ry:n tarkoituksena on edistää jäsentensä ammattipätevyyden kehittämistä ja valvoa heidän yhteiskunnallisia, taloudellisia ja ammatillisia etujaan sekä edistää yhteenkuulumista. Aivan erityistä merkitystä jäsenistöllemme ja koko kirkolle on ollut koulutuspäiviemme annista. Edustamiemme ammattiryhmien ja erityisesti suurimman ryhmän, talouspäälliköiden tehtäväkenttä on hyvin moninainen. Missään yleisessä koulutuksessa ei valmisteta henkilöitä kaikkiin niihin ammattitaitovaatimuksiin, joita seurakunnan talouspäällikön tehtävässä tarvitaan. Tätä puutetta KiHV:n koulutuspäivät ovat aivan ensiarvoisesti korjanneet. Myös yhteenkuuluvuuden, kollegiaalisuuden, toinen toisensa auttamisen ja verkostojen luomisessa koulutuspäivät ovat olleet korvaamaton apu monelle. Vähän aikaa sitten kaksi kirkon hallintovirkamiestä, jotka olivat siirtyneet yksityisen puolen tehtävistä, totesivat, että eivät

olisi selvinneet parista ensimmäisestä vuodesta ilman KiHV:n koulutuspäivillä saatuja tietoja ja kontakteja.

Miten olemme onnistuneet ajamaan jäsenistömme taloudellisia ja ammatillisia etuja, onkin siten vaikeammin arvioitavissa. Yritetty on, mutta onko se ollut riittävää. Ei varmasti kaikkien jäsenten mielestä. Palkkataso ei kaikilta osin vastaa tehtävien vaativuutta.

Historiikkimme loppupuolella on Kirkon työmarkkinalaitoksesta eläkkeellä olevan sopimusjohtajan erinomainen kirjoitus KiHV:n asemasta työmarkkinakentässä. Kiitos Risto Voipiolle johdonmukaisesta ja oivallisesta kirjoituksesta.

Kirkko muuttuu yhteiskunnan mukana vaikkakin muutos on kirkossa hidasta. Edustamiemme ammattikuntien tehtävälajoilla on koettu, että muutoksia on ollut riittävästi viime aikoina. Lisäksi kaikki muutokset eivät ole tuntuneet onnistuneilta. Esimerkiksi Kirkon palvelukeskuksen, Kipan, toiminnot ovat aiheuttaneet jäsenkunnassamme paljon työtä ja tuskaa. Tavoiteltuja säästöjä ei ole myöskään onnistuttu saavuttamaan. Monien muutosten keskellä jäsenistössämme on koettu jopa uupumista. Kannamme huolta jäsenistömme työkyvyn ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Tulemme vielä tänä vuonna lähestymään Kirkkohallitusta siitä, miten me yhdistyksenä voisimme Kirkkohallituksen kanssa paremmin tukea tukipalveluiden johtotehtävissä olevia henkilöitä.

Kirkossa noudatetaan julkishallinnon lainsäädäntöä ja hyvän hallinnon periaatteita. Tämä on hyvä ja kestävä perusta hallinnon ja talouden hoitamiseen. Hallinnointi, dokumentointi ja tilastointi vievät paljon aikaa. Yhdistyksen hallituksessa on mietitty ja haaveiltu byrokratian purkamisesta. Byrokratiatalkoisiin olisi aika ryhtyä koko kirkossa ja siinä prosessissa yhdistyksemme haluaa olla mukana.

Toimintamme aikana yhdistys on tehnyt monia esityksiä ja aloitteita kirkon toimintojen ja järjestelmien parantamiseksi ja jäseniämme on ollut monissa kirkon kehitystyöryhmissä. Strategiamme mukaisesti haluamme olla keskusteleva ja kantaaottava.

Strategiamme vision mukaan yhdistyksemme haluaa olla jatkossakin aktiivinen edunvalvontajärjestö, arvostettu koulutuksen järjestäjä ja jäseniä tukeva verkosto. Nämä perusasiat ovat olleet ja tulevat olemaan yhdistyksemme olemassaolon oikeutus.

Tiedämme, että kirkon talous tulee kiristymään ja seurakuntarakenteet muuttuvat. Täten jatkuu myös kehitys, jossa kirkon hallintovirkamiehiä on entistä vähemmän. Yhdistykselle se luo tarpeen muuttaa joitain toimintoja ja käytäntöjä mutta perustasta tulee pitää kiinni, jolloin voimme edelleen olla hyödyksi jäsenistöllemme ja koko kirkolle.

## KIITOKSET

Lausun lämpimät kiitokseni tämän monipuolisen ja ajatuksia antavan historiikkiteoksen laatijalle Mikko Laukkoselle ja hänen assistentilleen 70-vuotisjuhlatuomion puheenjohtajalle Timo Korhoselle. Heillä entisinä pitkäaikaisina yhdistyksemme sihteereinä ja puheenjohtajina sekä aktiivisina koulutuspäiväkävijöinä oli parhaat edellytykset kokonaiskatsauksen kokoamiseen 70-vuotistaipaleeltamme. Erityiskiitos vielä Mikko Laukkoselle, jolla oli päävastuu tästä teoksesta. Mukavia lukuhetkiä 70-vuotishistoriikkimme ääressä kaikille.

Kiitos kaikille Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n ja sen edeltäjien jäsenille ja vastuuhenkilöille työstänne paremmin toimivan kirkon hallinnon ja talouden eteen sekä yhdistyksen ja sen jäsenten hyväksi. Voimme olla ylpeitä yhdistyksestämme. Toivon, että jatkossakin yhdistyksemme merkitys tunnustetaan ja tunnetaan potentiaalisen jäsenistön piirissä. Kiitän myös kaikkia Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n yhteistyökumppaneita.

Järvenpäässä kesäkuussa 2017

Kari J. Hietala

## Yhdistyksen perustaminen

”Näin oli ennen”, kirjoitti Pauli Riikonen Huoneenhaltijat-kirjan alkuvuilla siteeraten yhden perustajajäsenemme ja pitkäaikaisen yhdistyksen ensimmäisen sihteerin, Usko Laukaman, kirjoitusta Äyrinvartija-lehdessä 1982. Tämä kirjoitus kuvaa hyvin, minkälaisissa olosuhteissa seurakuntien taloutta hoidettiin vuosikymmeniä sitten ja mikä arvo annettiin seurakunnan taloudenhoitajalle jopa isoissa kaupunkiseurakunnissa, saati sitten minkälaista elämä oli pienemmissä maaseurakunnissa.

”Kaupunkiseurakunnissa oli 1940-luvulla ns. yhdistelmävirkoja: taloudenhoitaja oli samalla virastoapulainen. Taloudenhoitajan velvollisuus oli hoitaa poikatyöntekijän tehtäviä ja kanttori saattoi samalla olla taloudenhoitaja. Pappeskin oli useampia niin sivu- kuin päätoimisena taloudenhoitajana. Muutamia pankinjohtajia ja sanomalehden toimittajia oli taloudenhoitajina.

Taloudenhoitajan velvollisuus oli esimerkiksi lämmittää kirkkoherranviraston kakluuni aamuisin. Taloustoimisto (kirkkokonttori) oli taloudenhoitajan asunnossa ilman eri korvausta. Eräässä seurakunnassa oli taloudenhoitaja velvollinen käymään joka pyhäpäivänä noutamassa kannettu kolehti jumalanpalveluksen jälkeen kirkosta. Kirkkoherra piti eräässä seurakunnassa puhuttelun arkiaamuisin klo 9, johon taloudenhoitajan oli myös osallistuttava.

Veroliput piti kirjoittaa pienemmissä seurakunnissa. Tilapäisten apulaisten saanti oli hyvin vaikeaa. Palkka tai palkkio työstä oli verraten mitätön työmäärään verrattaessa. Vertailua tehtiin mm. virastoapulaisen vaatimattomiin palkkioihin, jotka maksoi tavallisesti kirkkoherra.

Kirkollisverojen kanto ennen ennakoperintää askarrutti kovasti taloudenhoitajia. Esimerkiksi Kotkassa saatiin verotoimistolta lupa jäljentää iltaisin veroluetteloja. Jyväskylä sai IBM:ltä ylimääräiset vedokset veroluetteloista, mikä helpotti suuresti aikaisempaa väivannäköä. Kun seurakunnissa siirryttiin verojen ennakoperintään, eräässä seurakunnassa kirkkoherra ehdotti taloudenhoitajan palkkaa pienennettäväksi, mutta ei onneksi onnistunut. Näin oli kaupunki- ja

kauppalaseurakunnissa ”ennen vanhaan”. Mutta maaseurakunnissa oli vielä paljon puutteellisempaa. Eräs kirkkoherra kertoi, että kun hän joutui erään piispantarkastuksen aikana eräässä maaseurakunnassa etsimään taloudenhoitajaa, hän totesi, että kaikki tilitositteet olivat uuninpankolla piikissä.”

Huoneenhaltijat-kirjassaan Pauli Riikonen jatkaa: ”Voi siis yleisesti ottaen sanoa, että taloudenhoitajan työ oli varsin heikosti arvostettua ja viran tehtäväkenttä melko epämääräinen. Taloudenhoitajan tehtäviin liittyi usein aivan muita tehtäviä eikä eri seurakunnissa noudatettu mitenkään yhtenäistä käytäntöä taloudenhoitajan viran järjestelyissä. Kaikissa näissä suhteissa taloudenhoitajien vuonna 1947 perustettu yhdistys on sittemmin yrittänyt saada muutoksia aikaan.”

Ei ollut ihme, että tuli voimakas tarve perustaa seurakuntien taloudenhoitajien yhdistys. Aluksi yhdistyksen jäseniksi pääsivät vain kaupunkiseurakuntien taloudenhoitajat ja vastaavat muut tukitoiminnoissa olevat viranhaltijat.

Kevättalvella 1947 kokoontuivat taloudenhoitajat Antero Avela Lahdesta, Usko Laukama Kotkasta, Leo Leppä Turusta ja Erkki Sammalkivi Tampereelta sekä Helsingistä raha-, kiinteistö- ja hautaustoimistojen päälliköt Oscar Forssell, Paul Kinosmaa ja Gösta Westerholm Helsinkiin neuvottelemaan seurakuntien taloudenhoitajien yhteistyömahdollisuuksista. Jos taloudenhoitajalle oli syntynyt jokin vaikea ongelma, hän oli kääntynyt virkaveljensä puoleen ja näin vähitellen taloudenhoitajien kesken oli muodostunut yhteenkuuluvaisuuden tunne. Tältä pohjalta syntyi ajatus kiinteämmänkin yhteistyön aikaansaamiseksi.

Edellä mainitussa neuvottelussa päätettiin kutsua kaikkien kaupunkiseurakuntien taloudenhoitajat neuvottelemaan mahdollisen yhdistyksen perustamisesta.

Kokous pidettiin 31. päivänä toukokuuta 1947 Helsingissä kirkkohallintokunnan kokoushuoneessa Annankatu 14:ssä. Tilaisuuteen oli saapunut kuudeltatoista eri paikkakunnalta kahdeksantoista taloudenhoitajaa ja vastaavaa viranhaltijaa.

### Osallistujat olivat

Aarnisalo Allan	Pori	Laaksonen Oskari	Kuopio
Avela Antero	Lahti	Labbart Verner	Vaasa
Björkqvist Viktor	Pietarsaari	Laukama Usko	Kotka
Drake Helmer	Kokkola	Leppä Leo	Turku
Forssell Oscar	Helsinki	Marttila Aaro	Oulu
Heinänen Onni	Hämeenlinna	Mikander Torsten	Porvoo
Kettunen Otto	Joensuu	Paloheimo Niilo	Jyväskylä
Kinosmaa Paul	Helsinki	Sammalkivi Erkki	Tampere
Kunnassalo Kalle	Lappeenranta	Westerholm Gösta	Helsinki

Kokouksessa Usko Laukama ehdotti, että kaupunkiseurakuntien taloudenhoitajien yhdyssiteeksi perustettaisiin yhdistys.

Ehdotuksen pohjalta päätettiin yksimielisesti perustaa Kaupunkiseurakuntien Taloudenhoitajat -niminen yhdistys ja yhdistykselle hyväksyttiin säännöt. Kuten yhdistyksen nimikin kertoo, jäseniksi ovat oikeutetut pääsemään kaikki maan evankelisluterilaisten kaupunkiseurakuntien taloudenhoitajat sekä heitä vastaavat seurakuntien toimenhaltijat (4 §).

Perustamiskokouksessa valittiin Antero Avela, Paul Kinosmaa, Usko Laukama, Leo Leppä, Erkki Sammalkivi ja Gösta Westerholm väliaikaisena johtokuntana kehittämään ja hoitamaan perustetun yhdistyksen asioita vuosikokoukseen saakka.

### Ensimmäinen vuosikokous

Yhdistyksen ensimmäinen varsinainen vuosikokous pidettiin 10.4.1948 Helsingissä. Vuosikokoukseen osallistui 12 taloudenhoitajaa. Sääntöjen mukaan johtokuntaan kuuluu kuusi (6) jäsentä ja



Usko Laukama.

siihen valittiin samat henkilöt, jotka oli perustamiskokouksessa valittu väliaikaiseen johtokuntaan. Kokouksessa myös hahmoteltiin lähiaikojen toimintasuunnitelmaa. Väliaikainen johtokunta oli esittänyt näkemyksensä, että

1. yhdistyksen pyrkimyksenä on tukea taloudenhoitajia heidän palkkauksensa järjestelyssä
2. keskinäisen vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvaisuuden kehittämiseksi on tarkoitus järjestää eri puolille maata yhteisiä kokoon-tumistilaisuuksia retkeilyineen, luentoineen ja neuvonpitoineen myös kesällä.

Ensimmäisessä vuosikokouksessa keskusteltiin jo seurakunnan talouden kannalta ensiarvoisen tärkeästä kysymyksestä, verojen ennakoperinnän toteuttamismahdollisuuksista myös seurakuntien osalta. Tämä mm. osoittaa sen, että taloudenhoitajilla on ollut alusta alkaen yhtenä päätehtävänä seurakuntien taloudenhoidon kaikinpuolinen kehittäminen.

Monet asiat, joita yhdistyksen jäsenet tänäkin päivänä työssään tekevät ja selvittävät, olivat seitsemänkymmentä vuotta sitten myös ajankohtaisia kysymyksiä ja ongelmia.

## Yhdistyksen tarkoitus

Kaupunkiseurakuntien Taloudenhoitajat ry:n perustamiskokouksessa hyväksyttiin yhdistyksen säännöt. Sääntöjen 2 §:ssä todettiin yhdistyksen tarkoitus seuraavasti:

”Yhdistyksen tarkoituksena on olla Suomen evankelisluterilaisten kaupunkiseurakuntien taloudenhoitajien yhdyssiteenä, toimia heidän ammattipätevyytensä kehittämiseksi ja heidän taloudellisen asemansa vakiinnuttamiseksi ja parantamiseksi. Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys ylläpitää jäsentensä keskinäistä vuorovaikutusta, toimeenpanee opinto- ja neuvottelutilaisuuksia, huolehtii asioiden kehittämistä koskevien tiedonantojen välittämisestä jäsenille, tekee aloitteita ja esityksiä tässä mainituista ja niihin verrattavista kysymyksistä.”

Nyt voimassa olevissa yhdistyksen säännöissä 2 § on kirjoitettu seuraavasti:

”Yhdistyksen tarkoituksena on edistää jäsentensä ammattipätevyyden kehittämistä ja valvoa heidän yhteiskunnallisia, taloudellisia ja ammatillisia etujaan sekä edistää yhteenkuulumista.

Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys järjestää kokous-, esitelmä- ja neuvottelutilaisuuksia sekä koulutusta, tekee esityksiä ja antaa lausuntoja.”

Edellä mainituilla pykälillä on aikaeroa 70 vuotta. Vaikka asiat on kirjoitettu vähän eri tavalla, niiden sisältö on aivan sama eli ensimmäisenä ammattipätevyyden kehittäminen ja sitten taloudellisen aseman vakiinnuttaminen ja parantaminen sekä yhteenkuuluvuuden edistäminen. Nämä keskeiset teemat yhdistyksen tarkoituksesta ovat kestäneet vuosikymmenestä toiseen ja ovat edelleen ajankohtaisia.

## Yhdistyksen laajentuminen

### Kauppalaseurakuntien taloudenhoitajat 1949

Jo ensimmäisessä vuosikokouksessa vuonna 1948 keskusteltiin jäsenpohjan laajentamisesta koskemaan myös kauppalaseurakuntien taloudenhoitajia, koska näillä katsottiin olevan lähes samantaiset ongelmat ja koulutuksen tarve kuin kaupunkiseurakuntien taloudenhoitajilla. Vuosikokous antoi johtokunnan tehtäväksi selvittää, olisiko siihen kannatusta asianomaisten keskuudessa.

Johtokunnan tiedusteltua kauppalaseurakuntien taloudenhoitajilta heidän kiinnostustansa liittyä yhdistyksen jäseniksi, hyvin monet ilmoittivat halukkuutensa tähän. Seuraavassa vuosikokouksessa 1949 kauppalaseurakuntien taloudenhoitajat oikeutettiin liittymään yhdistyksen jäseniksi, vaikka sääntöihin ei katsottukaan tarpeelliseksi tehdä tätä koskevaa muutosta.

Alla olevista jäsenluetteloista (1955) näkyy, että sivutoimisina taloudenhoitajina toimi eri ammattikunnan edustajia esimerkiksi kanttoreita, pankinjohtajia, kauppiaita, opettajia, pastori, tiemestari, taidemaalari.

Melko suurissakin seurakunnissa taloudenhoitaja oli sivutoiminen. Tämä ehkä kuvaa sitä, että taloudenhoitajan tehtävää ei arvostettu kovinkaan korkealle ja katsottiin, että se voidaan hoitaa suhteellisen helposti jonkin edellä mainitun päätoimen ohella.

Tiedonantoja N:o 2/1955

#### Luettelo kauppalaseurakuntien taloudenhoitajista 22.10.1955

Sivutoimi = st. Päätoimi = pt.

Forssa st.	Aartio, Aarne	(musiikkitirehtööri)	s.-09
Hyvinkää st.	Soini, Kalle	(kanttori-urkuri)	s.-15
Ikaalinen st.	Sillanpää, Valto	(opettaja)	s.
Imatra st.	Suikkari, Arvo	(pankinjohtaja)	s.-98
Karjaa st.	Hinds, Werner	(kanttori-urkuri)	s.-11
Karhula (Kymi) pt.	Sarsola, Viljo		s.-11
Karkkila st.	Tuominen, Arvi	(opettaja)	s.-92
Kouvola pt.	Tiihonen, Adolf		s.-01
Lauritsala pt.	Pääkkönen, Emil		s.-92
Lieksa pt.	Toivanen, Jussi		s.-97
Lohja pt.	Pessala, Viljo		s.-04
Mänttä st.	Lehtovaara, Arvo	(kauppateknikko)	s.-15
Nokia pt.	Yrjölä, Paavo		s.-19
Nurmes pt.	Niiranen, Erkki		s.-12
Pieksämäki st.	Miettinen, Janne	(tiemestari)	s.
Riihimäki pt.	Pöhö, Arvi		s.-11
Rovaniemi pt.	Kesti, Heikki		s.-16
Salo-Uskela pt.	Laakkio, Salli		s.-98
Seinäjäki st.	Hautamäki, Yrjö	(kauppias)	s.-93
Toijala (Akaa) st.	Holkeri, Maire		s.-13
Valkeakoski st.	Tuunanen, Tauno	(pastori)	s.-14
Vammala (Tyrvä) st.	Eskola, Veikko	(taidemaalari)	s.-09
Varkaus st.	Lemström, Arvid	(osastopäällikkö)	s.-04
Äänekoski st.	Pajunen, Aarne	(työesimies)	s.

Tiedonantoja N:o 3/1955

#### Luettelo kaupunkiseurakuntien taloudenhoitajista 22.10.1955

Sivutoimi = st. Päätoimi = pt.

Hamina pt.	Enamo, Olli		s.-99
Hanko st.	Sorri, Eva Elmerice		s.-00

Heinola st.	Suomalainen, Kaarlo	(tiemestari)	s.-05
Heinola pt.	Turkia, Bertha	(kassanhoitaja)	s.-00
Helsinki pt.	Salmi, Yrjö	(rahatston päällikkö)	s.-14
Helsinki pt.	Kinosmaa, Paul	(kiin.tston päällikkö)	s.-94
Helsinki pt.	Westerholm, Gösta	(hautatston päällikkö)	s.-86
Helsinki pt.	Riikonen, Pauli	(srk:en lakimies)	s.-14
Helsinki pt.	Vasakorpi, Erik	(srk:en rak.mest.)	s.-01
Hämeenlinna pt.	Luukkala, Kaarlo		s.-10
Isalmi st.	Kumpulainen, Martti	(pankinjohtaja)	s.-16
Joensuu pt.	Varhimo, Esko		s.-25
Jyväskylä pt.	Laukama, Usko		s.-06
Kajaani st.	Kemppainen, Eino		s.
Kaskinen st.	Sjölund, S.	(kanttori-urkuri)	s.
Kemi pt.	Tuomaala, Jaakko		s.-91
Kokkola st.	Karnela, Kalle	(rakennusmestari)	s.-12
Kotka pt.	Kuokka, Ilmari		s.-98
Kristiina	Bäckström, Anna		s.
Kuopio pt.	Kari, Erkki		s.-99
Lahti pt.	Avela, Antero S.		s.-93
Lappeenranta pt.	Markkula, Erkki		s.-13
Loviisa st.	Rögård, Boris	(dipl. ekonomi)	s.-15
Mikkeli pt.	Hautala, Martti		s.-23
Naantali st.	Viirtoma, Veikko	(kanttori-urkuri)	s.-14
Oulu pt.	Marttila, Aaro		s.-07
Pietarsaari st.	Björkvist, Viktor	(konttoristi)	s.-88
Pori pt.	Ylätupa, Einar		s.-96
Porvoo pt.	Georgs, Herbert		s.-26
Raahe st.	Siipola, Juho	(varastopäällikkö)	s.-06
Rauma pt.	Jokinen, Olavi		s.-17
Savonlinna pt.	Reijonen, Arvi		s.-99
Tampere pt.	Sammalkivi, Erkki		s.-96
Turku pt.	Leppä, Leo		s.-93
Turku pt.	Mattila, Mauno	(srk:en rak.mest)	s.-09
Uusikaupunki pt.	Kavela, J.E.		s.
Vaasa pt.	Lambbart, Verner		s.-89



## Maaseurakuntien taloudenhoitajat

Aikaa myöten myös eräät maaseurakuntien taloudenhoitajat alkoivat pyrkiä yhdistyksen jäseniksi. Vasta vuonna 1962 pidetty vuosikokous laajensi yhdistyksen jäsenpiirin käsittämään myös maaseurakuntien päätoimiset taloudenhoitajat. Tällöin tehtiin myös tarvittavat muutokset sääntöihin ja yhdistyksen nimeksi hyväksyttiin Seurakuntien Taloudenhoitajat ry. Uusittujen sääntöjen mukaan yhdistyksen jäseniksi ovat oikeutetut pääsemään kaikki maan evankelisluterilaisten seurakuntien taloudenhoitajat sekä heitä vastaavat seurakuntien viran- ja toimenhaltijat. Sääntöjen uudistus merkittiin yhdistysrekisteriin 11.5.1962. Vaikka vuoden 1962 vuosikokouksessa mainittiin vain päätoimiset maaseurakuntien taloudenhoitajat, hyväksytyjen sääntöjen mukaan kaikilla seurakuntien taloudenhoitajilla oli oikeus liittyä yhdistyksen jäseneksi. Maaseurakunnissa oli vielä paljon sivutoimisia taloudenhoitajia ja heidänkin liittymisensä yhdistykseen tuli näin mahdolliseksi.

## Sääntöjen muutokset yhdistyksen laajentumisen myötä

Vuoden 1972 vuosikokouksessa johtokunnan jäsenten vaalin yhteydessä käydyssä keskustelussa esitettiin, että sääntöihin tehtäisiin muutos siten, että johtokunnan jäsenen yhtäjaksoinen toimikausi voisi olla korkeintaan kaksi toimikautta. Näin useammalla jäsenellä olisi mahdollisuus toimia johtokunnan jäsenenä.

Seuraavan vuoden vuosikokouksessa 1973 hyväksyttiin sääntöihin tehtäväksi lisäykset, että ”johtokunnan jäsen voidaan valita enintään kahdeksi perättäiseksi toimikaudeksi” (§ 7) ja että ”sihteeri ja rahastonhoitaja voidaan valita johtokunnan ulkopuoleltakin” (§ 8).

Vuosikokouksessa 1975 hyväksyttiin yhdistykselle kokonaan uudet säännöt. Sääntöjen uusiminen perustui muuttuneisiin olosuhteisiin ja tarpeisiin. Yhdistyksen nimeksi hyväksyttiin Kirkon Hallintovirkamiehet ry (§ 1). Nimen muutos perustui siihen, että yhdistyksen jäseniksi voisivat päästä kaikki evankelisluterilaisten seurakuntien, kirkon, seurakuntaliittojen ja seurakuntien muiden yhtymien talous-,

hallinto- ja muissa vastaavissa tehtävissä olevat henkilöt. (§ 4). Uudistetut säännöt merkittiin yhdistysrekisteriin 5.1.1976.

Sääntöjä on muutettu tämänkin jälkeen ja viimeiset sääntömuutokset rekisteröitiin 27.9.2013. Tällöin sääntöihin tehtiin lähinnä selvennyksiä jäsenen eroamiseen ja erottamiseen liittyviin menettelyihin (§ 5) ja muita pieniä täsmennyksiä.

Jäsenistön keskuudessa haluttiin jossain vaiheessa, että sääntöjen seitsemäs pykälä hallituksen jäsenten vain kahdesta peräkkäisestä toimikaudesta kumottaisiin. Näin palattaisiin aikaan ennen vuotta 1973. Tästä teki esityksen Lieksan seurakunnan talouspäällikkö Ahti Matikainen vuonna 1984 lähettämällä hallitukselle seuraavan kirjeen:

”HALLITUKSEN JÄSENTEN TOIMIAJAN RAJALLISUUDEN POISTAMINEN

Hallituksen jäseniä valittaessa on käynyt ilmi toimikausien rajallisuus, kaksi toimikautta. Tällainen rajallisuus olisi hyvä tuolla puoluepoliittisesti tapahtuvissa hallinnon valinnoissa, mutta epätarkoituksenmukainen täällä ammatin piirissä tapahtuvassa toiminnassa. Jokaiselle lienee selvää, että mitä suuremman talousyksikön johdossa henkilö toimii, niin sitä paremmat tiedot ja vaikutusmahdollisuudet hänellä on. Näin ollen on yhdistykselle ja yhdistyksen jäsenille eduksi, että hallituksessa on paras mahdollinen asiantuntemus ja arvovalta. Kristillisyyksiperiaatteella toimittaessa ammattiasioissa ei saavuteta mitään, vahvat polkevat heikoimmat jalkoihinsa. Jotta yhdistyksen arvostus ja vaikutusmahdollisuudet jatkuisivat ja kehittyisivät entisestään, esitän hallitukselle edelleen esitettäväksi yhdistyskokoukselle sääntömuutosta siten, että hallituksen jäsenten toimikausien rajallisuus poistettaisiin. Vaihdettaisiin henkilöitä luottamusperiaatteella.”

Mietelauseita:

”Paimenetkin tarvitsevat aina kellokaspäsejä - muuten he hädän tullen joutuvat itse olemaan kellokkaina.”

”Maailman inhimillistäminen merkitsee sitä, että tuntuksimme itsemme siinä aina enemmän isänniksi.”

Hallitus käsitteli esitystä kokouksessaan 2.4.1984 ja totesi mm., että nykyinen säännös takaa yhdistyksen hallituksen jäsenten terveen vaihtumisen ja kierto tuo hallitustyöskentelyyn uusia voimia ja ideoita. Sääntöjen mukaan henkilö voidaan valita uudelleen hallituksen jäseneksi vuoden poissaolon jälkeen. Lisäksi hallituksen jäsenten paikoissa voidaan ottaa huomioon paremmin myös alueelliset seikat, kun hallituksen jäsenien osalta tapahtuu määrätyn välein muutoksia.

Edellä mainituilla perusteilla hallitus esitti vuosikokoukselle, ettei sääntöihin tehtäisi Ahti Matikaisen esittämää muutosta eikä säännöistä poistettaisi 7 §:n 2 momenttia.

Vuosikokous keskusteli hallituksen esityksestä laajasti ja päätti yksimielisesti hyväksyä hallituksen esityksen, ettei hallituksen jäsenten toimikausien rajallisuutta poisteta säännöistä.

Tämän jälkeen ei yhdistyksen hallinnossa ainakaan laajemmin ole käsitelty kyseistä sääntöasiaa ja rajoitusta hallituksen jäsenten kahden peräkkäiseen toimikauteen. Hallituksen jäsenten terve vaihtuminen on tuonut määrätyn välein uutta verta hallitustyöskentelyyn. Tätä voidaan pitää edelleenkin hyvänä asiana.



Taloudenhoitajien kesäpäivät pidettiin elokuussa 1969 Porin Reposaaressa Junnilan leirikeskuksesta.

Silloin oli tapana vielä, että näillä kesäpäivillä oli mukana osanottajien perheenjäseniä.

Kuvissa osanottajat tutustuivat kuuluisiin Yyterin hiekkarantoihin ja Yyterin kioskiin, josta hankittiin mahdollisesti matkamuisia.

Käyntikohteina olivat myös Pihlavan kirkko, Porin satama ja Juseliuksen mausoleumi Käppärän hautausmaalla.

## Jäsenistön edunvalvonta

### Seurakuntien Viran- ja Toimihaltijain Liittoon liittymisen ja eroaminen

Huoneenhaltijat-kirjassaan Pauli Riikonen toteaa seuraavaa:

”Eräänlaisena taustana yhdistyksemme liittymiseen ammattijärjestöön vuoden 1975 alusta on aiheellista selostaa lyhyesti tätä ennen suoritettuja asioita liittyviä toimenpiteitä.

Seurakuntien viranhaltijat ja työsuhteessa olevat alkoivat 1960-luvulla järjestäytyä liittymällä eri ammattijärjestöihin. Seurakuntien Viran- ja Toimihaltijain Liiton (SVTL) tultua vuonna 1957 perustetuksi on seurakuntien taloudenhoitajien yhdistys kuten monet muutkin seurakuntien virkasäännön alaisten viranhaltijain yhdistykset, esim. nuorisotyönohjaajien sekä virasto- ja toimistohenkilökunnan yhdistykset, kuulunut jäsenenä mainittuun liittoon. Kun mainittu liitto päätti vuoden 1970 alusta liittyä ammattiliittoon (Kunnallisvirkamiesliittoon), yhdistys erosi liitosta mainitun vuoden alusta, koska yhdistyksen toiminta kohdistui suurimmaksi osaksi jäsenten ammattipätevyyden lisäämiseen. Taloudenhoitajien yhdistys oli sitä mieltä, että seurakuntien piirissä palkkaus- ja työsuhteasiat voidaan hoitaa omassa keskuudessa. Ajateltiin, että yhteisillä neuvotteluilla ja sovitteluilla sekä tunnustamalla ja arvostelemalla oikein kaikkien työntekijöiden asemaa ja tehtäviä voidaan seurakunnista saada mallityöntekijä, mihin kaikkien on syytä pyrkiä. Taloudenhoitajat ovat työssään pyrkineet siihen, että seurakuntien taloutta - siihen luettuna myös viranhaltijoiden ja työntekijöitten palkkaus - hoidettaisiin oikeudenmukaisesti. Tällaisia ajatuksia vallitsi yhdistyksen piirissä vuosina 1969-1970.

Yhdistys teki syksyllä 1969 esityksen kirkkohallitukselle, että se asettaisi kirkkohallituksen yhteyteen elimen, jonka tehtävänä olisi tutkia viranhaltijoiden ja työntekijöitten palkkoja ja työolosuhteita sekä antaa niitä koskien neuvoja, ohjeita ja suosituksia. Kirkkohallitus ei kuitenkaan asettanut sellaista palkkaelintä, jota yhdistys oli esittänyt. Sen sijaan Kirkkohallitus asetti toimikunnan tutkimaan, miten ja minkä elimen toimesta kirkon ja seurakuntien viran- ja

toimihaltijain sekä työntekijöiden palkkausta ja työehtoja koskevat asiat olisi hoidettava. Tämän toimikunnan puheenjohtajaksi määrättiin yhdistyksen puheenjohtaja Pauli Riikonen sekä yhdeksi jäseneksi yhdistyksen jäsen Heikki Bergström. Muina jäseninä olivat Suomen kunnallisliiton, Suomen pappisliiton ja kirkkohallituksen edustaja. Mietinnössä ehdotettiin, että kirkkohallitukseen perustettaisiin neuvonantava palkka- ja työehtoasiain neuvottelukunta ja päätoiminen lakimiehen virka näitä asioita varten.

Kirkkohallitus asettikin toimikunnan ehdotuksesta Kirkon palkka-asiain neuvottelukunnan, joka aloitti toimintansa 1.3.1971. Sen tehtävänä oli mm. valmistella ja tehdä kirkkohallitukselle esityksiä seurakuntien viranhaltijain ja työntekijäin palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeviksi suosituksiksi, käydä tarpeellisia neuvotteluja näissä asioissa viranhaltija- ja työntekijäjärjestöjen kanssa sekä tehdä kirkkohallitukselle esityksiä yhdenmukaisuuden aikaansaamiseksi eri seurakunnissa vastaavissa tehtävissä olevien viranhaltija- ja työntekijäryhmien palvelussuhteen ehtojen osalta. Neuvottelukunnan puheenjohtajaksi määrättiin yhdistyksen puheenjohtaja Pauli Riikonen sekä jäseniksi mm. kaksi yhdistyksen jäsentä, nimittäin Heikki Bergström ja Urpo Rastimo. Neuvottelukunta toimi vuoden 1974 loppuun eli siihen saakka, kun kirkon virka- ja työehtolainsäädäntö tuli voimaan 1.1.1975. Neuvottelukunnan tarkoituksena oli ollut luoda pohjaa kirkon palkkauksen ja muiden palvelussuhteen ehtojen hoitamiseksi neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän puitteissa. Tässä tarkoituksessa neuvottelukunta pyrki yhtenäistämään palkkauksen määräytymisperusteita sekä kehittämään neuvottelusuhteita ja menettelytapoja palvelussuhteen ehtojen tarkistamiseksi.”

### Akavan Erityisalojen Keskusliittoon liittymisen ja eroaminen

Ennen kuin kirkon virka- ja työehtolainsäädäntö tuli voimaan 1.1.1975 yhdistyksen hallinnossa ryhdyttiin valmistelemaan liittymistä ammattijärjestöön. Jo vuoden 1973 alussa johtokunnassa keskusteltiin yhdistyksen tarpeesta liittyä ammattijärjestöön. Tällöin johtokunta esitti vuosikokoukselle, että tehtäisiin periaatepäätös johonkin

ammattiliittoon liittymisestä. Vuosikokouksessa asiasta käytiin vilkas keskustelu ja suoritettujen äänestyksien tuloksena päätettiin, ettei ammattijärjestöön liittymisestä tehdä edes periaatteellista päätöstä.

Johtokunta jatkoi asian valmistelua ja lähetti kaikille yhdistyksen jäsenille kyselylomakkeen, jossa tiedusteltiin jäsenistön kantaa asiaan. Kyselyyn otti kantaa 65 % jäsenistä ja ammattijärjestöön liittymisen kannalla ilmoitti olevansa noin 70 % vastanneista.

## Liittyminen

Valmisteluiden jälkeen johtokunta esitti 28.5.1974 pidetylle vuosikokoukselle, että seurakuntien taloudenhoitajien yhdistys liittyisi Akavaan Akavan Erityisalojen Keskusliiton kautta (AEK). Liittymisestä Akavaan Akavan Erityisalojen Keskusliiton välityksellä tai SVTL:ään suoritettussa äänestyksessä Akavaan liittymistä kannatti 53 jäsentä ja SVTL:ään 2 jäsentä. Äänestyksessä loput eli 10 äänesti tyhjää. Näin ollen yhdistys päätti liittyä 1.1.1975 alkaen Akavaan Akavan Erityisalojen Keskusliiton välityksellä.

AEK:n toiminta ei tyydyttänyt yhdistystä ja kustannuksiin nähden tämä edunvalvonta oli heikkoa.

## Eroaminen

Vuoden 1979 syyskokoukselle esiteltiin seuraava hallituksen esitys:

”Kirkon Hallintovirkamiehet ry kuuluu jäsenenä akavalaiseen Akavan Erityisalojen Keskusliitto ry:een. Yhdistyksemme on kuulunut siihen virkaehtosopimuksen voimaantulosta lähtien. Edunvalvontaa Akavaan on hoidettu AEK:n välityksellä.

AEK:n toiminta ei ole koko aikana tyydyttänyt yhdistystä. Yhdistyksen kustannukset edunvalvonnasta ovat kuitenkin olleet suuret. AEK on viimeisessä syyskokouksessa ryhtynyt toimenpiteisiin, jotka lisäävät huomattavasti sille menevää maksua.

Kun lisäksi AEK:n toiminta henkilöstötaholla ei vastaa yhdistyksemme käsityksiä asioiden oikeasta hoidosta ja oikeudenmukaisesta painotuksesta yhdistyksen hallitus on valmistellut eroamista AEK:sta.

Hallitus on tutkinut tilanteen ja toteaa, että yhdistyksen edunvalvonta ei tällä hetkellä voi huonontua nykyisestä tilanteesta yleisesti ottaen.

Eroamisesta on tehtävä päätös yhdistyksen kokouksessa ja ilmoitettava tämän vuoden aikana AEK:lle, jotta vapautuisimme AEK:sta 31.12.1979 lukien. Hallitus esittää syyskokoukselle, että järjestö eroaa AEK:sta 31.12.1979 lukien.”

Syyskokous hyväksyi yksimielisesti hallituksen esityksen ja yhdistys erosi AEK:sta 31.12.1979.

Kun yhdistys päätti erota AEK:sta, eroamista käsitelleen vuosikokouksen puheenjohtajana toimi silloinen Rauman seurakunnan talouspäällikkö Olavi Jokinen. Olavi Jokinen totesi Rauman murteella, että eroamme ”AEG:stä” ja kopautti nuijan pöytään.

## Edunvalvonnan järjestely

Tämän jälkeen hallitus on hoitanut jäsenten edunvalvontaa olemalla suoraan yhteydessä Kirkon Sopimusvaltuuskunnan (KiSV) toimintaan. Niinpä hallitus jo vuoden 1980 ensimmäisessä kokouksessaan tammikuussa päätti tulevissa palkkakeskusteluissa painottaa jäsenten palkkaukseen liittyviä tavoitteita seuraavassa tärkeysjärjestyksessä:

1. kuoppakorotukset
2. taloudenhoitajien/taluspäälliköiden palkkahinnoittelun tarkistaminen
3. kokouspalkkion alarajan korottaminen
4. virkanimikemuutosesitys, jonka mukaan kaikki päätoimiset viranhaltijat olisivat taluspäälliköitä ja sivutoimisista käytettäisiin nimitystä taloudenhoitaja.

Kun ajatellaan edellä mainitun jälkeistä aikaa yhdistyksen historiassa, tämän tapaiset kysymykset ovat olleet jatkuvasti ajankohtaisia. Kuoppakorotukset olivat keskeisiä asioita keskusteluissa niin kauan, kun palkat määräytyivät palkkaluokkina. Hallitus teki esityksiä luke mattomia kertoja jäsenistönsä palkkaluokkien muutoksista. Niiden menestyminen oli vaihtelevaa.

Alla oleva hallituksen kannanotto kokouksessa 14.1.1980 kertoo, mitä yhdistyksen jäsenten etujen valvonta sitten oli järjestöjen ulkopuolella.

#### 14 § TIEDOTE JÄSENISTÖLLE

”Hallitus päätti, että seuraavan kiertokirjeen mukana lähetetään jäsenille tiedote, missä hallitus selvittää syyskokouksen jälkeen tekemiään toimenpiteitä jäsenten palkkaukseen liittyvien tavoitteiden suhteen.

Hallitus laati tiedotteen työryhmän tekemän esityksen pohjalta (liite n:o 7/1980).”

#### 15 § JÄSENTEN ETUJEN VALVONTA

”Hallituksen asettama työryhmä (Bergström, Soini ja Laukko-nen) oli valmistellut 8.1.1980 hallitukselle esitykset yhdistyksen jäsenten palkkaukseen liittyvistä tavoitteista.

Hallitus kävi yksityiskohtaisesti läpi työryhmän tekemät esitykset ja päätti tämän jälkeen tulevissa keskusteluissa painottaa jäsenten palkkaukseen liittyviä tavoitteita seuraavassa tärkeysjärjestyksessä:

1. kuoppakorotuslista, jonka kustannusvaikutus on yhteensä noin 1 % (liitteet n:ot 8-10/1980). Kuoppakorotuslistaan liittyy myös metsäteknikoitten hinnoittelun kustannusvaikutus.
2. taloudenhoitajien/taluspäälliköiden palkkahinnoittelun tarkistaminen (liite n:o 11/1980).
3. esitys kokouspalkkion alarajan korottamisesta 20 mk:sta 40 mk:aan (liite n:o 12/1980).
4. virkanimikemuutosesitys, minkä mukaan kaikki päätoimiset olisivat taluspäälliköitä ja sivutoimisista käytettäisiin nimitystä taloudenhoitaja (liite n:o 12/1980).

Hallitus päätti, että yhdistyksen jäsen Ermo Veikkola ja Mikko Laukko-nen suorittavat kuoppakorotuslistan jaon kiireellisyysjärjestykseen siten, että kummankin listan kustannusvaikutus on noin 0,5 %.

Lisäksi hallitus päätti, että puheenjohtaja vie em. esitykset Sopimusvaltuuskunnan toimistoon ja käy tarvittaessa keskustelut KiSV:n toimiston edustajien kanssa.

Hallitus totesi, että KiSV:n taholta on annettu ymmärtää, ettei tällä sopimuskiirroksella pidetä suotavana B palkkaluokkiin

kohdistuvia kuoppakorotusesityksiä. Edellä mainitun takia on kuoppakorotusesityksissä painopiste suunnattu palkkaluokkien alapäähän, jossa puutteet ovat suurimmat.”

### Jäsenten edunvalvonta käytännössä järjestäytymättömänä

Yhdistys syntyi aikanaan tarpeesta tukea jäsenistön edunvalvontaa, koulutusta ja vuorovaikutusta jäsenistön kesken. Nykykielellä voitaisiin puhua kai ns. vertaistuesta.

Yhdistystä perustettaessa ei ollut voimassa olevia valtakunnallisia tai muitakaan palkkausjärjestelmiä. Papiston palkkausta säädeltiin kirkon palkkauslailla ja virkatalolailla. Muiden ammattiryhmien osalta ei ollut olemassa varsinaisia palkkausjärjestelmiä. Jokainen seurakunta päätti itsenäisesti työntekijöille maksettavista palkoista. Tästä seurasi luonnollisesti paljon kirjavuutta palkkauksen osalta seurakuntien kesken. Yhdistys pyrki tukemaan jäsenistön palkkauksen kehitystä tai estämään sen jälkeen jäämistä tekemällä seurakuntien kirkkovaltuustoille ns. palkkausvetoimuksia jäsenistön palkkauksen kehittämiseksi.

Vuoden 1975 alusta tuli voimaan kirkon virka- ja työehtosopimus. Virka- ja työehtosopimusjärjestelmän voimaantulo yhtenäisti seurakuntien palkkoja valtakunnallisesti.

Yhdistyksen hallitus piti säännöllistä yhteyttä sopimusjohtajaan ja sopimusvaltuuskunnan toimistoon ja keskusteli sopimusjohtajan kanssa jäsenistön palkkauksen kehittämistä. Käytännössä jäsenten edunvalvonta toteutettiin tekemällä Kirkon sopimusvaltuuskunnalle (sopimusjohtajalle) esityksiä jäsenten palkkauksen tarkistamiseksi. Tämä tapahtui tekemällä ns. kuoppakorotusesityksiä niiden jäsenten osalta, jotka olivat selkeästi jääneet tai jäämässä jostain syystä jälkeen yleisestä palkkauksen kehityksestä.

### Kuoppakorotukset

Kuoppakorotuslistojen tekeminen oli oma taiteenlajinsa. Esitysten tekemistä haittasi se, ettei yhdistyksellä ollut välttämättä käytössään ajan tasalla olevaa tietoa jäsenistön palkkauksesta.

Jos tietoa olikin, sen ajan tasalla pitäminen ennen atk-aikakautta oli erittäin suuritöistä ja hankalaa. Atk-järjestelmien käyttöönotto ja hyvä yhteistyö KiSV:n toimiston kanssa helpotti palkkaustietojen ajan tasalla pitämistä. Esitysten tekeminen perustui jäsenten ja heidän seurakuntiansa tai hallituksen omiin havaintoihin. Yhdistys pyrki myös tukemaan seurakuntien suoraan sopimusvaltuuskunnalle tekemiä yhdistyksen jäsenten palkkauksen tarkistamista koskevia esityksiä.

Kuoppakorotuspolitiikan ongelmana oli, että se teetti paljon työtä ja tulokset olivat yleensä melko laihoja. Tarpeellisiksi katsottuja kuoppakorotuksia ei välttämättä saatu läpi ja kuoppakorotukset menivät henkilöille, joiden palkkaa ei yhdistyksen näkökulmasta siinä vaiheessa olisi ollut välttämätöntä korottaa. Kuoppakorotukset saattoivat pahimmillaan aiheuttaa myös eripuraa ja katkeruutta jäsenkunnassa, kun joku koki itsensä väliinputoajaksi. Kuoppakorotusten ongelma oli myös se, että yksi saatu kuoppakorotus poiki yleensä ainakin kaksi uutta korostustarvetta. Järjestelmä ikään kuin ruokki itseään.

Yhdistyksen jäsenistön rungon ovat aina muodostaneet seurakuntien taloudenhoitajat/taluspäälliköt/talusojohtajat. Heidän edunvalvontansa on aina ollut sikäli helppoa, että heille on ollut olemassa VES:ssa hinnoittelu. Merkittävä osa yhdistyksen jäsenistä - arviolta ehkä 1/3 - on ollut ja on edelleen ns. erityisvirkoja, joilla ei ole ollut VES:ssa palkkahinnoittelua. Heidän saamisensa palkkahinnoittelun piiriin ei ole ollut itsestään selvää. Varsinkin lukumäärältään pienten erityisvirkojen esim. metsäteknikoitten edunvalvonta yhdistyksen kautta on ollut varsin haasteellista.

Sittemmin yhdistys on luopunut tekemästä yksittäisten yhdistysten jäsenten palkkauksen tarkistamista koskevia esityksiä. Johdon uuteen palkkausjärjestelmään siirryttäessä yhdistys pyrki vaikuttamaan jäsenistönsä palkkaukseen ja myös pystyi sen tekemään. Yhdistyksen hallitus pitää edelleen säännöllisesti yhteyttä Kirkon työmarkkinailtokseen ja tarpeen mukaan myös keskeisiin ammattijärjestöihin.

Yhdistyksen erottua AEK:sta vuoden 1979 lopussa se ei ole liittynyt mihinkään ammattijärjestöön. Yhdistyksessä on käyty silloin tällöin keskustelua siitä, pitäisikö yhdistyksen liittyä ammattijärjestöön

vai ei. Virallisesti yhdistyksen hallinnossa sitä ei ole käsitelty. Vuoden 2015 strategiakyselyssä kysyttiin, tulisiko KiHV:n liittyä ammattijärjestöön. Liittymistä kannatti 31 % ja vastusti 69 % vastanneista.

## Edunvalvonta- ja stipendirahastot

Edunvalvonnan keskeistä merkitystä kuvaa osaltaan se, että yhdistys perusti vuonna 1990 edunvalvontarahaston, jolloin sen pääomaksi siirrettiin 60 000 markkaa. Samassa yhteydessä muutettiin yhdistyksen stipendirahaston sääntöjä, jotka olivat siihen asti rajanneet rahaston pääomaksi 10 000 markkaa. Stipendirahastoon siirrettiin 40 000 markkaa. Nämä rahastosiirrot olivat myös keino vaikuttaa tilinpäätöksen tulokseen mutta osoittavat samalla näiden kahden yhdistyksen keskeisen tehtävän – edunvalvonnan ja koulutuksen – painoarvoa yhdistyksen toiminnassa.

Yhdistyksen vuosikokous päätti perustaa stipendirahaston 27.4.1981 ja samalla vahvisti rahastolle säännöt, joissa todetaan, että

1. Rahaston varat tulee säilyttää erillisenä muista yhdistyksen rahastoista.
2. Rahaston tarkoituksena on jakaa yhdistyksen jäsenille avustuksia jatko-opintoja, täydennyskoulutusta, tutkimuksia ja opintomatkoja varten.
3. Stipendien jaosta päättää yhdistyksen hallitus. Hallitus ratkaisee kussakin tapauksessa stipendin saajan sekä stipendin suuruuden julistettuaan stipendit määräpäivään mennessä haettavaksi.
4. Rahaston pääomaa kartutetaan vuosittain yhdistyksen talousarvioon otettavalla määrärahalta, jonka suuruuden yhdistyksen yleinen kokous päättää, kuitenkin enintään 10.000 markkaan.
5. Muutkin rahastoon liittyvät tässä säännössä mainitsemattomat asiat ratkaisee yhdistyksen hallitus.

Rahaston pääomaa kasvatettiin seuraavina vuosina mitä osoittaa edellä mainittu vuonna 1990 rahastoon tehty 40 000 markan siirto.

## Seurakuntahallinnon henkilöstö ry

Vuonna 1984 perustettiin Seurakuntahallinnon henkilöstö ry -niminen yhdistys. Yhdistys pyrkii kokoamaan yhteiseen ammattijärjestöön seurakuntien kirkon ja kirkollisten järjestöjen hallintotehtävissä johtavassa, itsenäisessä tai työnjohtoasemassa toimivan henkilöstön (mm. talousjohtajat, talouspäälliköt, kiinteistöpäälliköt, isännöitsijät jne.). Lisäksi yhdistyksen tiedotteessa todettiin, että edellä mainittujen ryhmien järjestäytyminen on ollut hajanaista ja sattumanvaraista. Yhdistys oli merkitty yhdistysrekisteriin ja hyväksytty Seurakuntien Viran- ja Toimihaltijain Liiton ja sitä kautta Kunnallisvirkamiesliiton ja TVK-V:n jäseneksi. Lisäksi tiedotteessa todettiin, että liittyminen Seurakuntahallinnon henkilöstö ry:n jäseneksi ei missään tapauksessa edellytä eroamista Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n jäsenyydestä. Perustetun yhdistyksen puheenjohtajana toimi Lapuan tuomiokirkkoseurakunnan talouspäällikkö Niilo Vuolteenaho, joka oli myös Kirkon Hallintovirkamiesten jäsen.

Edellä mainittu yhdistys oli tavallaan meidän yhdistyksemme kilpailija ja jonkinlainen protestiliike sille, että Kirkon Hallintovirkamiehet ry ei ollut liittynyt mihinkään ammattijärjestöön. Hallintovirkamiesten edustajat keskustelivat em. yhdistyksen edustajien kanssa, mutta näkemuserot olivat ammattijärjestöön liittymisestä niin selkeät, ettei yhteistyötä konkreettisesti syntynyt. Mistään ei ole selvinnyt, paljonko KiHV:n jäsenistä oli samalla Seurakuntahallinnon henkilöstö ry:n jäseninä. Jonkin verran näitä kaksoisjäseniä varmasti oli.

Seurakuntahallinnon Henkilöstö ry erosi vuonna 1987 SVTL:stä ja anoi suoraa jäsenyyttä Kunnallisvirkamiesliittoon. Yhdistyksen toiminta ei ollut kovin merkittävää eikä aiheuttanut mitään jäsenkatoa yhdistyksessämme. Tämän jälkeen Kirkon Hallintovirkamiehillä ei ole ollut varsinaisesti kilpailijoita. Jytyn nettisivuilla Seurakunnan Henkilöstö ry mainitaan edelleen.

## Jäsenistö

### Jäsenmäärän kehitys

Perustamisen jälkeen jäsenmäärä kasvoi tasaisesti. Jäsenkehitykseen vaikutti positiivisesti kauppalaseurakuntien taloudenhoitajien hyväksyminen jäseniksi. Vasta kaikkien seurakuntien taloudenhoitajien pääsy yhdistyksen jäseniksi alkoi nopeuttaa jäsenmäärän kasvua. Jäsenmäärän kehitystä kuvaa alla oleva taulukko:

Vuosi	virassa:	eläkkeellä:	yhteensä:
1947	18	-	18
1952	52	-	52
1957	65	-	65
1962	81	-	81
1967	119	-	119
1972	238	-	238
1977	282	37	319
1982	287	45	332
1987	372	43	415
1992	366	88	454
1997	354	85	439
2002	341	72	413
2007	323	41	353
2012	270	66	336
2016	238	74	312

Taulukko kuvaa hyvin jäsenmäärän voimakasta kasvua 1990-luvun alkupuolelle saakka. Luvut osoittavat, että oli todellista tarvetta saada aikaan yhteinen organisaatio ajamaan taloudenhoitajien ja vastaavien viranhaltijoiden sekä taloudellisia että ammatillisia etuja. Koulutus ja sen avulla ammattitaidon ylläpitäminen ja yhteenkuuluvaisuuden edistäminen olivat ja ovat edelleen yhdistyksen keskeisiä tehtäviä jäsenistönsä hyväksi.

Suurimmillaan jäsenmäärä oli vuonna 1992, jolloin yhdistyksessä oli jäseniä 454 joista eläkeläisiä oli 88. Siitä lähtien jäsenten määrä on

vähitellen laskenut. Tähän ovat vaikuttaneet mm. seurakuntaliitokset ja ehkä myös seurakuntien talouden kiristyessä tukitoiminnoista tinkiminen. Viimeisten vuosien aikana myös Kirkon palvelukeskuksen perustaminen ja seurakuntien laskentatoimen ja palkanlaskennan palvelujen ostaminen palvelukeskuksesta (Kipa) on osaltaan vähentänyt ainakin joissakin seurakunnissa talous- ja henkilöstöhallinnossa työskentelevien määrää. Lain mukaan kaikkien seurakuntien piti liittyä Kipan asiakkaaksi vuoden 2017 alusta lukien. Tämä vaikuttaa merkittävästi seurakuntien taloushallinnon viranhaltijoitten työhön. Tavoitteenahan oli saada säästöjä aikaan mm. henkilöstökuluissa.

## Jäseneksi pääsemisen laajentaminen

Aikaisemmin on todettu, että kaupunkiseurakuntien taloudenhoitajat perustivat yhdistyksen ja aluksi jäseniksi pääsi vain kaupunkiseurakuntien taloudenhoitajat. Pian kuitenkin kauppalaseurakuntien taloudenhoitajat saattoivat liittyä yhdistykseen. Vasta 1960-luvun alussa muutettiin yhdistyksen sääntöjä siten että kaikkien seurakuntien taloudenhoitajilla oli mahdollisuus liittyä yhdistykseen. Aikaa myöten yhdistyksen jäseniksi pyrki myös henkilöitä, jotka työskentelivät hallinnollisissa tehtävissä johtavassa tai itsenäisessä asemassa muualla kuin taloushallinnossa. Tämä toi yhdistykseen uusia jäseniä: kamreereita, toimistopäälliköitä, hallintosihteereitä, toimistosihteereitä, taloussihteereitä, kiinteistöpäälliköitä, isännöitsijöitä, rakennusmestareita, metsäteknikoita, jne.

Joidenkin jäsenhakemusten osalta hallitus joutui pohtimaan, että täyttääkö hakija sääntöjen edellyttämät kriteerit päästä yhdistyksen jäseneksi. Joitakin jäsenhakemuksia ei hyväksytty varsinkaan sääntömuutoksen alkuvaiheessa. Nopeasti kuitenkin myös jäseniksi pyrkijät katsoivat tarkemmin yhdistyksen sääntömääräykset ja käytännössä hylkääksiä hallituksen ei enää tarvinnut tehdä.

## Jäsenten huomioiminen: arvonimet ja ansio- ja kunniamerkit

Jäsenille on myönnetty erilaisia ansiomerkkejä sekä yhdistyksen että muiden tahojen anomina. Lisäksi usealle jäsenelle on myönnetty seurakuntaneuvoksen tai talousneuvoksen arvonimi.

Yhdistyksemme arvostettu, pitkäaikainen jäsen ja vaikuttaja Arvo Aho toimi aikanaan Helsingin seurakuntayhtymän kiinteistöjohtajana. Hän selvitti mm. miten yhdistyksen jäseniä on palkittu vuosikymmenten saatossa. Hän oli aktiivinen jäsen yhdistyksessä ja häntä käytettiin paljon koulutuspäivien esitelmäsihteerinä ja kirjoittajana.

Arvo Aho toimitti yhdistyksen puheenjohtajalle Jorma Korpelalle vuonna 2007 seuraavan selvityksen:

### ”MERKILLISTÄ” HISTORIAA

”Kirkon Hallintovirkamiehillä, niin kuin kaikilla itseään kunnioittavilla yhdistyksillä on, tai ainakin oli, tapana palkita ansiotuneita jäseniään erilaisin huomionosoituksin. Sehän tekee saajien sydämelle hyvää. Tämän esityksen tarkoituksena on kertoa erääseen merkkiin ja erääseen mitaliin liittyvistä seikoista, koska tuntuu siltä, että ne ovat unohtumassa nykypolvelta. Alkuaikoina, jolloin yhdistys oli Seurakuntien Viran- ja Toimihaltijoiden Liiton jäsen palkitsemiseen käytettiin tämän Liiton ansiomerkkejä, kultaisia, hopeisia ja pronssisia. Varsinainen merkkiosa oli kaikissa näissä asteissa sama, ero saatiin aikaan erivärisillä, merkkiin liittyvillä ruusukkeilla. Yhdistyksemme kannalta on merkittävää, että tuon merkin oli suunnitellut eräs perustajajäsenemme, Helsingin seurakuntien kiinteistötoimiston päällikkö, diplomi-insinööri Paul Kinosmaa.

Merkki on läpimitaltaan 30 mm:n suuruinen, pyöreä, lehväseppeleen reunustama, tämän sisällä on tiilikirkon sisäänkäynti juhlallisine ovineen. Alaosassa on Luther-ruusu ja yläosassa nelikulmaisella alustalla ympyränmuotoisen punoksen ympäröimä Kristus-monogrammi eli siis kreikkalaisten kirjainten Khii ja Roo muodostama kuvio.



Kultaisen merkin ennätti saada vain neljä perustajajäsentämme ja kolme muuta alkuaikojen veteraania ennen yhdistyksen eroamista ko. liitosta. Minulla on yhdistyksemme 25-vuotisjuhlassa saatu, tämän merkin hopeinen aste, merkkiin liittyvä ruusuke on näet sinistä silkkiä.

Käyttöön tulivat sitten Suomen Kirkon Seurakuntatoiminnan Keskusliiton kunnia- ja ansiomerkit, jotka ulkonaiselta muodoltaan ovat kenties tyylikkäämpiä kuin tuo ensimmäisen esimieheni suunnittelema merkki, mutta visuaalisesti niin vaatimattomia ja sanomaltaan pelkistettyjä, ettei saajan mieli niistä suurestikaan riemuun repeä. Niitä on eriasteisina sekä ansio- että kunniamerkkejä, muodoltaan vinosuorakaiteita, kooltaan 5 x 10 mm.

Ehkäpä noiden merkkien vaatimattomasta muodosta, mutta kenties muistakin syistä johtuen, yhdistyksemme 40-vuotisjuhlan lähestyessä heräsi ajatus ikioman ansiomitalin saamisesta. Koska satuin juuri silloin olemaan Suomen Mitalitaiteen Killan puheenjohtaja, tehtäväkseni annettiin mitalin teettäminen, luonnollisesti yhdessä hallituksen jäsenten kanssa. Ainakin silloin puheenjohtaja Mikko Laukkonen oli aktiivisesti mukana hankkeessa. Tekijäksi valittiin helsinkiläinen kuvanveistäjä Raimo Heino, silloisista mitalintekijöistä eräs maineikkaimpia. Mitali on valettu, mikä tarkoittaa sitä, että joka ainut mitali on erikseen valettava omassa muotissaan. Mitali on siis varsin vaivalloisesti valmistettava, mutta sitä arvokkaampi tietenkin. Kooltaan se on iso (turhankin iso, luvalla sanoen), mutta juhlava.

Se on likipitään ympyrän muotoinen, mitoiltaan 130-145 mm. Sen etusivulle on kuvattu entisaikaisen rahakirstun lukko-osa, yläpuolellaan teksti KIRKON HALLINTOVIRKAMIEHET. Lukon avaimenreikä on tasavartinen ristikuvio. Takasivulla on tyypilliseen vaivaispoikakatokseen sijoitettu rahakirstun päällä istuva, kirstun avainta kädessään pitävä vakan oloinen taloudenhoitaja. Tämän jalkojen alustana olevaan kiveen on hakattu legenda, mitalien ammattikielellä ilmaisten: UT FIDELIS INVENIATUR. Sanat ovat osa latinankielisen

1. Korinttilaiskirjeen 4. luvun jakeesta 2 ja suomennettuina tarkoittavat ”että havaitaan uskolliseksi”. Jae kokonaisuudessaan kuului silloisessa raamatunkäännöksessä: ”Sitä tässä huoneenhaltijoilta ennen muuta vaaditaan, että heidät havaitaan uskolliseksi”, Mielestäni tämä oli ja on yhä meille hallintovirkamiehille asetettava ehdoton vaatimus.

Yhdistyksen mitalin ulkonäkö selviää oheisista kuvista. En enää muista, kuinka paljon näitä mitaleita alkuaan teetettiin, muutamia kymmeniä kuitenkin. En myöskään ole saanut selville, kuinka monta niitä on vuosien varrella luovutettu, mutta jäljellä ei tunnu olevan enää yhtäkään, ei edes yhdistyksen arkistossa. Ensimmäisen kerran niitä jaettiin yhdistyksemme 40-vuotisjuhlassa vuonna 1987, jolloin minäkin sen sain. Yhdistyksemme myönsi sen vuonna 1989 myös Kansallismuseon Rahakammiolle, jonka kokoelmissa se säilyy ikuisuuksien loppuun saakka. Silloisen puheenjohtajan Mikko Laukkosen kanssa kävimme sen sinne luovuttamassa.

He, joille tuo mitali on tähän mennessä myönnetty, pitäkööt sen omanaan kuin kalleuden ainakin, sillä se on ainutlaatuinen, mitalitaiteen edustajanakin merkittävä. Luulenpa, että vain harvan, jos minkään, yhdistyksen ansiomitaliin liittyy niin hienovaraista huumoria kuin tähän meidän teettämäämme.”

Pohjois-Haaga 26.6.2007 Arvo Aho



Kirkon Hallintovirkamiesten mitali

Ensimmäiset mitalit jaettiin, kuten edellä mainittiin, yhdistyksen 40-vuotisjuhlassa yhdistyksen perustajajäsenille Usko Laukamalle ja Aaro Marttilalle sekä puheenjohtajana toimineille Pauli Riikoselle ja Olavi Jokiselle sekä mitalin toteuttajalle Arvo Aholle. Yhdistyksen 45-vuotisjuhlassa Vantaalla mitalin saivat Heinz-Erik Sinnemaa, Heikki Bergström, Ahto Rintala ja Mikko Laukkonen. Kuinka paljon mitalia teetettiin, ei näy käytettävissä olevista asiakirjoista. Jokin aika sitten loput mitalit löytyivät Helsingin seurakuntayhtymän arkistosta ja niitä on viisi kappaletta vielä jäljellä.

### Arvonimet ja kunniamerkit

Yhdistys on ollut mukana arvonimien hakemisessa ansioituneille jäsenilleen, lähinnä on haettu seurakuntaneuvoksen arvonimeä ja joi-takin talousneuvoksen arvonimiä. Koska arvonimen hakijana on voinut olla muukin yhteisö kuin yhdistys, ei ole täysin varmaa tietoa näistä kaikista arvonimen saaneista yhdistyksen jäsenistä.

Ritarikuntien kunniamerkkejä on myös saatujen tietojen mukaan jäsenille myönnetty. Hakijana on ollut yleensä muu taho kuin yhdistys. Seurakunnat ja kirkko eivät ole olleet kovin aktiivisia näiden kunniamerkkien hakemisessa verrattuna esimerkiksi kuntasektoriin. Kunniamerkkien hakeminen ja saaminen on kirkon ja seurakunnan palveluksessa olevalle työntekijälle tai luottamushenkilölle ja hänen työnsä yhteisössä arvostus ja saajat antavat tälle huomionosoitukseksi suuren arvon. Yhdistyksen tulee edelleen jatkaa aktiivista roolia kunniamerkkien ja arvonimien hakemisessa jäsenilleen.

### Vuoden hallintovirkamies

Jäsenten ansioiden huomioiminen haluttiin myös palkita nimeämällä vuoden hallintovirkamies. Jäsen tai jäsenet yhdessä voivat esittää hallitukselle henkilöä valittavaksi vuoden hallintovirkamieheksi. Käytäntö on ollut voimassa vuodesta 2005 lähtien.



Vuoden 2012 Kirkon Hallintovirkamies, Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstöpalvelupäällikkö Marina Tolonen.

Vuoden hallintovirkamieheksi on valittu seuraavat:

2005	kiinteistöjohtaja	Markku Koskinen	Helsinki
2007	taluspäällikkö	Juha Nykänen	Keminmaa
2009	talousjohtaja	Jouni Lätti	Hyvinkää
2010	hallintojohtaja	Marjatta Hirvonen	Joensuu
2011	taluspäällikkö	Heikki Seppänen	Hollola
2012	henkilöstöpalvelupääll.	Marina Tolonen	Helsinki
2013	taluspäällikkö	Kristiina Mätäsaho	Kittilä
2014	taluspäällikkö	Riitta Kukkohovi-Colpaert	Muhos
2015	yhtymän johtaja	Juha Tuohimäki	Vantaa
2016	hallintojohtaja	Markku Salmi	Mikkeli

Hallitus on valinnut jäsenten keskuudessa luottamusta nauttivan henkilön vuoden hallintovirkamieheksi. Tietenkin yhdistyksessä olisi useita muitakin henkilöitä, jotka olisi voitu nimetä vuoden hallintovirkamieheksi. Mutta vain yksi voi olla kerrallaan. Tämä on hieno tapa huomioda henkilö, joka on toiminut työssään ja yhdistyksessä osaavasti ja monipuolisesti ja auttanut tarvittaessa virkasisariaan ja -veljiään ammattiasioissa. Valinnan julkistamisella halutaan kiinnittää myös kirkkosektorin huomiota hallintovirkamiesten monipuoliseen työhön koko kirkon hyväksi.

## Yhdistyksen hallinto

### Hallitus ja sen työskentely

Keskeisin hallintoelin myös Kirkon Hallintovirkamiehet ry:ssä on yhdistyksen hallitus. Hallituksessa toimineet yhdistyksen jäsenet ovat kukin vuorollaan antaneet merkittävän panoksen yhdistyksen toimintaan. Kautta vuosikymmenten hallitus on tehnyt ahkerasti töitä jäsenistön hyväksi. Hallitus on kokoontunut vuosittain 6-8 kertaa, siis suhteellisen usein. Kokoukset ovat yleensä kestäneet lähes koko päivän ajan. Kokoontuminen on aina ollut työntäyteistä ja tehokasta.

### Työvaliokunta ja työryhmät

Kun yhdistyksen hoidettavat asiat lisääntyivät, hallitus antoi puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja sihteerin muodostaman työvaliokunnan tehtäväksi selvittää ja valmistella hallituksen päätettäväksi tulevia merkittävimpiä asioita. Työvaliokunta on myös huolehtinut hallituksen päätösten täytäntöönpanosta. Lisäksi työvaliokunta on tarvittaessa laatinut hallituksen puolesta lausuntoja ja käynyt tarpeellisia neuvotteluja ja keskusteluja. Hallitus vakinaisti kokouksessaan 14.9.1980 työvaliokunnan aseman. Hallituksen päätöksessä todetaan seuraavaa:

”Hallitus päätti asettaa työryhmän, jonka tehtävänä on valmistella hallitukselle merkittävimmät asiat sekä täytäntöönpanna hallituksen päätöksiä ja hoitaa yhdistyksen hallituksen puolesta asioita, joista hallitus on tehnyt päätöksen. Työryhmään valittiin puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja sihteeri.”

Työvaliokunnan työskentely on ollut alusta pitäen joustavaa, koska asioita valmisteltiin ja hoidettiin aluksi myös puhelimitse ja kirjeitse sekä myöhemmin paljon sähköpostin välityksellä. Näin ei aina tarvinnut fyysisesti olla yhdessä kokoontuneena. Tällä tavoin säästy sekä aikaa että syntyi kustannussäästöjä.

Hallitusta työllistivät paljon sekä koulutuspäivien järjestelyt että edunvalvontatehtävät. Hallitus asetti koulutustyöryhmän ja edunvalvontatyöryhmän. Näissä työryhmissä oli sekä hallituksen jäseniä että



Yhdistyksen nykyinen hallitus kokoontuneena Raumalla, vas.: Mikko Laukkonen, Pekka Soini, sihteeri Ahto Rintala, puheenjohtaja Heinz-Erik Sinnemaa, Antero Jääntti, Raili Vaherluoto ja Aarre Kiviniemi.

Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n hallitus kokoontui ensimmäistä kertaa uuden puheenjohtajan Heinz-Erik Sinnemaan johdolla Raumalla 1975.



Yhdistyksen nykyinen hallitus vasemmalta edessä Annu Kuusisto, sihteeri Maria Satalahti ja Kati Hannula, keskellä Marko Pudas, puheenjohtaja Kari J. Hietala ja varapuheenjohtaja Risto Hämäläinen ja takana Arja Virtanen sekä Tommi Mäki.

yhdistyksen jäseniä hallituksen ulkopuolelta. Tämä on taannut sen, että jäsenistön osaaminen on saatu laaja-alaisesti yhdistyksen käyttöön. Tämä on myös lisännyt vuoropuhelua jäsenistön ja hallituksen kesken.

Esimerkiksi vuoden 2002 koulutustyöryhmässä oli puheenjohtajana Jyri Klemola Jyväskylästä ja muina jäseninä Pirkko Johansson Helsingistä, Matti Halme Heinolasta, Juha Nykänen Keminmaalta ja yhdistyksen sihteeri Katariina Bergbacka Iisalmesta.

Edunvalvontatyöryhmässä puheenjohtajana toimi Toivo Sistonen Kajaanista ja muina jäseninä Leena Nieminen Hattulasta, Leena Ojala Kihniöstä, Seppo Pitkäaho Oulusta ja yhdistyksen sihteeri Katariina Bergbacka Iisalmesta.

Työryhmien jäsenet edustavat eri puolilla maata olevia ja erikoisia seurakuntia, joten tällä tavalla työryhmissä voidaan käsitellä asioita monesta näkökulmasta.

Työryhmät ovat kokoontuneet tarvittaessa yleensä samana päivänä kuin hallitus. Näin hallitus on saanut viivytyksettä ajantasaista tietoa työryhmässä käsitellyistä asioista oman päätöksenteon tueksi. Tietenkin työryhmät ovat kokoontuneet myös erikseen pohtimaan ja valmistelemaan alansa asioita hallitukselle. Koulutuspäivien valmistelut ohjelmasuunnitteluineen mm. vaativat paljon työtä ja aikaa. Jäsenten edunvalvonta on ollut keskeisenä yhdistyksen tehtävänä ja se edellyttää jatkuvasti erilaisia selvittelyjä ja keskusteluja eri tahojen kanssa.

### Päätoiminen sihteeri yhdistykselle

Kun yhdistys oli eronnut ammattiyhdistyksestä (AEK:sta) vuoden 1979 lopussa, aiheutti tämä huomattavasti lisää töitä mm. hallitukselle ja ennen kaikkea puheenjohtajalle ja sihteerille. Esiin nousi ajatus, että onko tarpeellista palkata yhdistykselle päätoiminen kokoaikainen työntekijä hoitamaan yhdistyksen lisääntyneitä yhä monipuolisempia asioita kuten koulutuspäivien järjestelyjä, edunvalvontaa, jäsenasioita jne.

Huhtikuussa 1980 Helsingissä pidetyssä yhdistyksen kevätkokouksessa käytyjen keskustelujen jälkeen hallitus päätti, ettei tässä vaiheessa ole tarkoituksenmukaista palkata yhdistykselle päätoimista

työntekijää, vaan yhdistyksen asiat pyritään edelleen hoitamaan sivutoimisen sihteerin toimesta. Tällöin katsottiin, että yhdistys on niin pieni, että päätoimisella sihteerillä tai työntekijällä ei ole jatkuvasti yhdistyksen töitä. Arveltiin myös, että päätoimisen työntekijän palkkaaminen saattaa käydä myöhemmin taloudellisesti erittäin raskaaksi yhdistykselle.

Hallitus totesi tilanteen ja päätti antaa tästä selvityksen yhdistyksen syyskokouksessa. Hallitus keskusteli asiasta vielä 14.9.1980 pitämässään kokouksessa, mutta ei muuttanut kannanottoaan.

### Puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat

Nykyinen puheenjohtaja Kari J. Hietala on yhdistyksen kolmastoista puheenjohtaja. Kuten alla olevasta luettelosta ilmenee, kahdella puheenjohtajalla Leo Lepällä ja Pauli Riikosella on ollut poikkeuksellisen pitkä toimikausi. Kun sääntöihin tehtiin vuonna 1975 muutos, jolla toimikausia rajattiin kahteen peräkkäiseen toimikauteen, ovat puheenjohtajat vaihtuneet vähintään kuuden vuoden jälkeen.

Yhdistyksen puheenjohtajina ovat toimineet:

talousjohtaja	Leo Leppä	Turku	1947 - 1958	11 v
talousjohtaja	Erkki Sammalkivi	Tampere	1958 - 1961	3 v
lakimies	Pauli Riikonen	Helsinki	1961 - 1974	13 v
talousjohtaja	Olavi Jokinen	Rauma	1974 - 1975	2 v
hautatoimiston johtaja	Heinz-Erik Sinnemaa	Helsinki	1975 - 1979	5 v
talousjohtaja	Heikki Bergström	Helsinki	1980 - 1984	5 v
taluspäällikkö	Mikko Laukkonen	Kankaanpää	1985 - 1990	6 v
hallintojohtaja	Timo Korhonen	Kuopio	1991 - 1996	6 v
talousjohtaja	Riitta-Sisko Tarkka	Hämeenlinna	1997 - 1999	3 v
talousjohtaja	Toivo Sistonen	Kajaani	2000 - 2005	6 v
hallintojohtaja	Jorma Korpela	Kotka	2006 - 2008	3 v
lakimiesasessori	Sari Anetjärvi	Espoo	2009 - 2014	6 v
talousjohtaja	Kari J. Hietala	Järvenpää	2015 -	

Yhdistyksen varapuheenjohtajina ovat toimineet mm. Erkki Sammalkivi, Viljo Sarsola, Erkki Väre, Aulis Sillanpää, Olavi Jokinen, Heikki Lehtinen, Heikki Bergström, Pekka Soini, Aino Hirsimäki, Matti Kurki, Ritva Plihtari, Kerttu Knihtinen, Pekka Laakso, Silvo Similä, Marja-Liisa Nore, Hans Enbuske, Pirkko Johansson, Toivo Sistonen, Leena Nieminen, Sari Anetjärvi, Kari J. Hietala, Jouni Ollikkala ja Risto Hämäläinen.

## Sihteerit ja rahastonhoitajat

Puheenjohtajan ohella sihteeri-rahastonhoitaja on keskeinen henkilö yhdistyksen toiminnan kannalta. Sihteeri-rahastonhoitaja kantaa vastuun yhdistyksen päivittäisestä toiminnasta. Koulutuspäivien järjestelyt olivat ja ovat edelleen yksi suurimmista sihteerin työllistäjistä.

Toiminnan alkuvuosikymmeninä sihteeri hoiti kaikki jäsenistöön päin liittyvät tehtävät, samoin em. koulutustapahtumien käytännön järjestelyt ja rahastonhoitajana yhdistyksen maksuliikenteen ja kirjanpidon. Yhdistyksen toimintojen laajentuessa ja jäsenmäärän kasvaessa kirjanpito ja myöhemmin myös maksuliikenne jäsenmaksulaskutuksineen annettiin tilitoimiston hoidettavaksi 1980- ja 1990-luvuilla.

Sihteeriltä vapautui edellä mainittujen järjestelyjen myötä enemmän aikaa jäsenasioitten hoitoon. Jäsenet ottivat paljon yhteyttä sihteeriiin sekä yhdistykseen liittyvissä että myös omaan työhönsä liittyvissä ongelmissa. Sihteeriiin oli helppo ottaa yhteyttä, kun kaikki tunsivat hänet ja hänellä oli paljon tietoa eri seurakuntienkin toiminnasta.

Yhdistyksen sihteeri-rahastonhoitajina ovat toimineet:

talusjohtaja	Usko Laukama	Jyväskylä	1947 - 1969	22 v
talusjohtaja	Ahto Rintala	Nokia	1969 - 1978	n. 9 v
taluspäällikkö	Mikko Laukkonen	Kankaanpää	1978 - 1984	n. 6 v
hallintojohtaja	Timo Korhonen	Kuopio	1985 - 1990	6 v
talusjohtaja	Jyri Klemola	Jyväskylä	1991 - 2000	n. 9 v
talusjohtaja	Katariina Bergbacka	Iisalmi	2000 - 2004	n. 4 v
talusjohtaja	Kari Virtanen	Savonlinna	2005 - 2007	n. 3 v

arkistonhoitaja	Veijo Liimatainen	Espoo	2007 - 2008	n. 2 v
taluspäällikkö	Erkki Ylikoski	Kankaanpää	2008 - 2010	n. 3 v
taluspäällikkö	Juha Nykänen	Keminmaa	2011 - 2013	3 v
controller	Maria Satalahti	Oulu	2014 -	

Sihteeri on henkilö, joka hoitaa yhdistyksessä käytännön asioita hallituksen tekemien päätöksien edellyttämällä tavalla. Myös Kirkon hallintovirkamiehissä sihteerin rooli on ollut ja on edelleen hyvin keskeinen. Jos yllä olevasta sihteerijoukosta nostaa jonkun esiin, hän on yhdistyksen ensimmäinen sihteeri Usko Laukama. Hän toimi tässä tehtävässä 22 vuotta. Hän oli myös keskeinen henkilö, kun yhdistys aikanaan perustettiin. Kun Usko Laukama aloitti sihteerin tehtävät, jäseniä yhdistyksessä oli 18 ja kun hän luopui sihteerin tehtävistä 1969, yhdistyksen jäsenmäärä oli 160 eli melkein kymmenkertainen. Usko Laukaman työpanos oli kunnioitettava yhdistyksen ja sen jäsenten hyväksi, kun hän hoiti samaan aikaan ensiksi Kotkan ja sitten Jyväskylän kaupunkiseurakunnan taloudenhoitajan tehtäviä.



Yhdistyksen sihteerinä toimi vuosina 1991-2000 Jyri Klemola. Kuvassa ovat oikealla Jyri Klemola sekä Ritva Plihtari ja Matti Kurki.



Ahto Rintala oli yhdistyksen sihteerinä 1969-1978 välisen ajan.



Yhdistyksen puheenjohtajat 40-vuotisjuhlassa 1987 vasemmalta Pauli Riikonen Helsingistä, Olavi Jokinen Raumalta, Heinz-Erik Sinnemaa Helsingistä, Heikki Bergström Helsingistä ja Mikko Laukkonen Kankaanpäästä.



Yhdistyksen puheenjohtajia viime vuosilta, vasemmalta Jorma Korpela Kotkasta, Riitta-Sisko Tarkka Helsingistä, Timo Korhonen Kuopiosta ja Toivo Sistonen Kajaanista.

## Ammattipätevyyden kehittäminen

### Koulutuspäivien järjestäminen

Jäsenistön koulutus on ollut alusta lähtien yhdistyksen toiminnan painopistealueita. Koulutus toteutettiin yhdistyksen järjestämällä koulutus- ja neuvottelupäivillä. Koulutus- ja neuvottelupäiviä järjestettiin myös yhdistyksen alkuvuosikymmeninä yleensä kahdet vuodessa. Koulutus- ja neuvottelupäivät järjestettiin yleensä helmikuussa ja heinä-elokuussa. Nykyisistä päivistä poiketen koulutus- ja neuvottelupäivät sijoitettiin yleensä viikonloppuihin. Kesällä järjestetyillä päivillä mukana olivat usein myös jäsenten puoliset. Puolisot olivat mukana kesäpäivillä aina vuoteen 1969 asti. Koulutuspäiviin kuului alkuvuosikymmeninä itsestään selvänä osallistuminen paikalliseen jumalanpalvelukseen ja seppelen lasku sankarihaudalle.

Jäsenistö muodosti toiminnan alkuvuosikymmeninä varsin tiiviin ”veljespiirin”, kun jäsenet olivat lähes poikkeuksetta miehiä.



Tämä kuva vuodelta 1950 osoittaa sen, että alkuvuosikymmeninä yhdistyksen jäsenet olivat pääasiassa miehiä tummissa puvuissaan.

Yhdistyksen järjestämällä koulutus- ja neuvottelupäivillä oli alkuvuosikymmeninä vielä suurempi merkitys kuin nykyään, koska kirkossa ei ollut muita tahoja, jotka olisivat järjestäneet taloudesta vastaaville koulutusta. Oman haasteensa muodosti myös seurakuntien suhtautuminen taloudenhoitajien koulutukseen. Monet seurakunnat kokivat viranhaltijoiden koulutuksen kalliiksi eivätkä lähettäneet taloudenhoitajiaan koulutuspäiville. Yhdistys pyrki vaikuttamaan tähän lähestymällä säännöllisesti kirjeellä seurakuntien kirkkohallintokuntia kiinnittämään seurakuntien huomiota koulutustarpeeseen ja kehoittamalla seurakuntia lähettämään taloudenhoitajiaan koulutukseen ja varaamalla siihen tarvittavat varat talousarvioon.

Seurakunnilta pyydettiin myös säännöllisesti avustuksia yhdistyksen toimintaan ja erityisesti koulutus- ja neuvottelupäivien järjestelykuluihin. Monet seurakunnat avustivatkin alkuvuosikymmeninä yhdistyksen koulustoittoa. Avustuksia saatiin aina 1980-luvulle asti, mistä lähtien niitä ei enää anottu eikä myös saatu. Vuosikymmenten kuluessa yhdistyksen koulustoittoa vakiintui osaksi seurakuntien henkilöstökoulutusta. Koulutuspäivien järjestäminen on ollut yhdistykselle myös kohtuullisen hyvä tulolähde ja se on mahdollistanut yhdistyksen koulustoittoiminnan toteuttamisen ilman ulkopuolista tukea.

Koulutuspäivien luennoitsijoina toimivat yhdistyksen jäsenet, Kirkkohallituksen viranhaltijat ja ulkopuoliset asiantuntijat.

Karjaan Lärkullassa pidettiin opintokurssit 11.9.-13.9.1954. Ohjelma on toimitettu yhdistyksen jäsenille kiertokirjeessä n:o 8/54 15.7.1954.

Samantapaisten aiheitten kanssa silloinkin kokoonnuttiin kuulemaan ja keskustelemaan kuin tänäkin päivänä. Ensimmäisen päivän ohjelma oli seuraava:

”KAUPUNKISEURAKUNTIEN TALOUDENHOITAJAT R.Y.

N:o 8/54 15.7.1954

Kaupunki- ja kauppalaseurakuntien taloudenhoitajien jatko-opintokurssi Karjaan Lärkullassa 11-13.9.1954

Lauantaina 11.9.

klo	12	Lounas
	13	Kurssien avaus, rovasti Leo Leppä
	13.15	Opiston esittely, johtaja Harry Wentsell
	14.30	”Seurakunnan viranhaltijain virka- ja palkkasääntö” (Kirkkolain mukaan laadittavaan virka- ja palkkasääntöön otettavat säännökset), Helsingin seurakuntien lakimies varatuomari Pauli Riikonen, - Keskustelua
	16.15	”Seurakunnallisten kiinteistöjen vuosihoito”, Helsingin seurakuntien rakennusmestari E.W. Vasakorpi, - Keskustelua.
	17.30	Päivällinen
	18.30	Keskustelukysymys, ”Mitä tietoja ja taitoja kaupunki- ja kauppalaseurakuntien taloudenhoitajalta kohtuudella voidaan vaatia”, alustaa Lahden seurakunnan taloudenhoitaja ekonomi Antero Avela, - Keskustelua
	19.30	Saunominen
	21.00	Iltatee ja iltahartaus”

Mielenkiintoinen keskustelukysymys koulutuspäivillä on ollut ”Mitä tietoja ja taitoja kaupunki- ja kauppalaseurakuntien taloudenhoitajalta kohtuudella voidaan vaatia.” Varmasti aiheesta on käyty vilkas keskustelu. Olisi mielenkiintoista kokeilla minkälainen keskustelu aiheesta käytäisiin tänä päivänä.

Koulutustapahtumat on järjestetty alusta lähtien eri paikkakunnilla, jolloin osallistujat saivat samalla tutustua myös toisten seurakuntien elämään ja toimintaan. Näin saatiin käytännönkin tietoa ja oppia niistä olosuhteista, missä virkaveli tai -sisko työskenteli.

Tilaisuudet järjestettiin seurakuntien tiloissa ja majoittuminen tapahtui pääasiassa seurakuntien leirikeskuksissa. Osanottajamäärät olivat toiminnan alkuvuosina suhteellisen pienet. Vaikka vuonna

1949 yhdistykseen hyväksyttiin jäseniksi myös kauppalaseurakuntien taloudenhoitajat ja vastaavat viranhaltijat, koulutuspäivien osanottajamäärät eivät kasvaneet samassa suhteessa. Vasta 1960-luvulla, kun kaikkien seurakuntien taloudenhoitajilla oli mahdollisuus liittyä yhdistyksen jäseniksi, myös koulutuspäivien osanottajamäärät kasvoivat. Vuonna 1970 Joensuussa pidetyillä koulutuspäivillä oli osanottajia 112. Tällöin ylitettiin ensimmäisen kerran sadan osanottajan raja.

Jäsenmäärän kasvaessa myös koulutustapahtumien osanottajamäärät kasvoivat tasaisesti. Parhaimmillaan koulutuspäivien osanottajia oli yli sataviisikymmentä. Tavanomainen osanottajamäärä on vaihdellut 100 - 150 välillä. Tämä aiheutti sen, että seurakuntien tilat eivät enää riittäneet ja koulutukset siirrettiin kokoushotelleihin, joissa oli asianmukaiset kokoustilat ja riittävät majoitustilat ja muut tarpeelliset palvelut.

### Koulutuspäivien merkitys jäsenille

Jossakin vaiheessa keskusteltiin myös siitä, järjestetäänkö vain yhden koulutuspäivät vuodessa. 1980-luvun alkupuolella silloinen puheenjohtaja ja sihteeri keskustelivat asiasta, koska koulutuspäivien järjestelyt työllistivät puheenjohtajaa ja sihteerää suhteellisen paljon. Helsingissä pidettyjen päivien yhteydessä osallistujilta kysyttiin mielipidettä asiaan. Kyselyn jälkeen marssi kolme kymenlaaksolaista vakituista koulutuspäiville osallistujaa puheenjohtajan ja sihteerin luokse ja he totesivat hyvin selkeästi, että ”Jos yhdistyksen johto suunnittelee kaksista koulutuspäivistä luopumista, tulemme vaihtamaan seuraavassa vuosikokouksessa yhdistyksen johdon. Tuliko tämä herroille selväksi?”

Edellä kerrottu yksittäinen tapahtuma kertoo sen, kuinka tärkeänä yhdistyksen jäsenet pitävät näitä vuosittaisia yhteisiä kokoontumisia. Nämä kokoontumiset ovat olleet monelle hallintovirkamiehelle ja ovat edelleen henkireikä heidän omassa työssään. Suurin osa hallintovirkamiehistä työskentelee yksin seurakunnassaan ja työpaikalla heillä ei ole keskustelukumppania alan asioista. Jo tämänkin takia on hyvä, että on paikka, missä on mahdollista säännöllisesti keskustella nimenomaan omaan työalaansa liittyvistä asioista. Tämä

keskustelufoorumi on yhdistyksen järjestämät koulutuspäivät. Viimeksi 2015 strategiakyselyn yhteydessä jäsenistöstä 78,3 % kannatti koulutuspäivien jatkamista nykyisessä laajuudessa.

### Muu koulutustoiminta

Ruotsin veljesjärjestöön Sveriges Kyrkokamerala Föreningiin oltiin jonkin verran yhteydessä 1980-luvulla. Yhdistyksen yhteyshenkilönä toimi pääasiassa Pekka Soini Turusta ja hän vieraili Ruotsissa em. yhdistyksen tilaisuuksissa.

Ruotsin veljesjärjestö piti 7-8.6.1988 koulutuspäivänsä Turussa. Koulutustilaisuudessa oli mm. useita Suomen kirkon edustajia kertomassa, millä tavalla Suomen seurakunnissa hoidetaan taloutta ja hallintoa. Tilaisuudessa oli osanottajia Ruotsista 103 henkilöä. 1990-luvun alussa hallituksen silloinen puheenjohtaja Timo Korhonen ja varapuheenjohtaja Silvo Similä vierailivat ruotsalaisen veljesyhdistyksen 40-vuotisjuhlassa osallistuen samalla yhdistyksen koulutuspäiville Karlstadissa.





Jyväskylässä 1985 pidettyjen koulutuspäivien eturivissä olivat oikealta hallintojohtaja Heikki Bergström, sopimusjohtaja Jouni Veiniö ja yhdistyksen perustajajäsen ja pitkäaikainen sihteeri Usko Laukama.



Vuoden 2007 Seinäjoen syyskoulutuspäivien tarkkaavainen takarivi.

Koulutuspäiville kokoonnuttiin eri puolelta maata erilaisin kulkuneuvoin. Helsingin seurakuntayhtymän hallintojohtajana toiminut Heikki Bergströmin matka yhdistyksen koulutuspäiville sujui hänen kertomanaan (sivu 50).

Mitä talouspäällikön työ voi olla käytännössä? Äyrinvartija-lehdessä 1977 Vammalan seurakuntayhtymän talouspäällikkö Aimo Matikainen taitavana tekstin tuottajana kertoo yhden esimerkin työstään uuden seurakuntahallinnon alkutaipaleesta. Seurakuntahallinto muuttui vuoden 1977 alusta lukien siten, että kirkkoneuvosto jakautui taloudelliseen ja toiminnalliseen jaostoon ja nimensä mukaisesti jaostot hoitivat sekä taloutta että toimintaa ja kirkkoneuvosto vastasi seurakunnan kokonaisvaltaisesta toiminnasta. (sivu 52)



**Helkki Bergström**  
hallintojohtaja  
Helsingin seurakuntayhtymä

## MUISTELUJA KOULUTUSPÄIVILTÄ

Tulin hallintovirkamiehet ry:n jäseneksi v. 1965 (silloinen nimi oli Seurakuntien Taloudenhoitajat ry). Vuonna 1966 olin ensimmäisillä koulutuspäivillä Turussa. Vähän ihmettelin "seurakunnan koostumusta": 50-60 täysin tummiin pukeutunutta miestä ja yksi nainen, Oili Hotti Jyväskylän maaseurakunnasta. Päivät olivat aina lauantaina ja sunnuntaina - eihän voitu kuvitellakaan uhrattavaksi seurakuntien työaika. Aina osallistuttiin myös jumalanpalvelukseen, jonka jälkeen laskettiin seppele sankarihaudalle. Kaunis tapa, jonka voisi jälleen ottaa käyttöön. Päivillä käsiteltiin käytännönläheisiä asioita kuten esim. kirjanpidon erityiskysymyksiä, joita selvittivät useimmiten Aulis Sillanpää Lahdesta tai Tarmo Korhonen Helsingistä. Hautasioissa opasti Kaarlo Aulio Helsingistä.

Toimin silloin Helsingin pitäjän (Vantaa) seurakunnan taloudenhoitajana. Olin työasioissa paljon tekemisissä Helsingin viranhaltijoiden kanssa. Tämä johtikin siihen, että sain "paikan" Helsingin seurakuntien autoon, jolla matkattiin koulutuspäiville milloin minnekin päin Suomea. Istuin poikittain auton takaosassa, ilmeisen laittomalla paikalla. Se ei matkaa haitannut kun sai kuunnella Pauli Riikosen, Kaarlo Aulion ja Kalle Tannerin tarinoita matkan aikana. Kaikki ovat jo siirtyneet joukostamme pois.

Kun sitten tulin valituksi puheenjohtajaksi ja jouduin järjestämään päiviä yhdessä Laukkosen Mikon kanssa, olen kiitollinen näille veteraaneille, joilta sai aikanaan

erinomaisia eväitä viran ja miksei myös päivien järjestelyjen hoidolle. Puheenjohtajakaudelta muistuu päälimmäiseksi mieleen yhdistyksen ero Akavasta eli AEK:sta (Akavan Erityisalojen Keskusliitosta). Jännitystä oli ilmassa kun asiaa käsiteltiin Rauman silloisen talouspäälikön Olavi Jokisen johtaessa puhetta ja päättäessään käsittelyn toteamukseen "olemme sitten eronneet AEG:stä" eli raumalaisittain tuo päätös syntyi. Raumallahan äännetään k g:ksi. Ilmeisen hyvä päätös koska ero on jatkuvasti pitänyt.

Kymmenistä koulutuspäivistä on jäänyt lukuisia muistoja. Virkakunnan koulutustason noustessa ovat koulutuspäivät muuttuneet korkealentoisimmiksi ja enemmän johtamiseen suuntautuviksi. Työn kuvaan ovat tulleet mukaan virkaehtosopimukset, atk, kännykät jne, joista ei vielä 60-luvulla tiedetty mitään. Taloudenhoitajan olikin selviydyttävä omilla eväillään, korkeintaan saattoi kysellä kollegalta. Työ oli mielikuvituksellisempaa ja enemmän luovuutta vaativaa kuin nyt. Koulutuspäivät jatkuvat kuitenkin edelleen ja niiden eräs anti on se, että tapaamme toisiamme ja saamme tuntea kuuluvamme samaan viiteryhmään. Toivon, että jotakin tämänkaltaista olisitte kokeneet kun palaatte Helsingistä kotiin.

III linjalla 15.4.1995

Heikki Bergström



## Jaostosta neuvostoon ja...

Seurakuntayhtymän talouspäällikkö N soittaa kirkkohallintokunnan entiselle puheenjohtaja H:lle, joka nyttemmin on valittu yhteisen kirkkoneuvoston varapuheenjohtajaksi ja siten myös yhteisen kirkkoneuvoston taloudellisen jaoston puheenjohtajaksi.

N: Terve, pitäisi pitää se jaoston kokous, milloinka sopii?

H: Ensi viikolla sopii. Mitä asioita sulla siihen olisi?

N: No kun se kappalainen jää eläkkeelle ja pitäisi miettiä sitä vanhan pappilan kohtaloa. Pannaanko sataviiskyt tonnia korjaukseen vai ostetaanko osakehuoneisto kaupungin keskustasta? Pääsisi kappalainen vähemmällä verolla ja muutenkin.

H: Mikäs siinä, pannaan prosessi käyntiin. Mitenkäs se tässä uudessa hallinnossa menee? Ensin jaostoon ja sitten neuvostoon.

N: Katotaas tosta Heilimon kirjasta. Paljon on sivuja kirjassa. Osittaista ja täydellistä yhteistä taloutta ja ihan yksityistäkin. Varminta on kai panna neuvostosta alkuun ja pyydellä sitten jaostoilta lausuntoja.

H: Mitenkäs se seurakuntaneuvosto, eikös senkin lausunto tarvita.

N: Tarvitaan, pannaan neuvostosta sinne lausunnolle ja pyytäköön seurakuntaneuvosto sitten jaostoilta lausunnot.

H: Jos ne ei suostu siihen osakehuoneistoon niin mitähän jos tehdään pappilaan kaksi huoneistoa. Neliöitä kyllä riittää ja saisi se diakonissakin asunnon.

N: Täällä virkatalolaissa sanotaan, että jos pappilaan tehdään huonejärjestykseen olennaisia muutoksia niin pitää mennä valtuustosta tuomiokapitulin kautta kirkkohallitukseen.

H: Ja jos asuinpaikkaa muutetaan niin valtuuston päätös tarvitaan jonka sitten tuomiokapituli tutkii ja vahvistaa. Se sama virkatalolaki sanoo.

N: No tulipas kiemurat. Mutta kyllä homma on hoidettava vaikka laki mitä sanoisi. Kappalainen lähtee ja uusi tulee ja pappilasta tuulee läpi.

H: Kerrataas välillä. Siis ensin neuvostoon, joka pyytää jaostoilta lausunnot. Sitten seurakuntaneuvostoon, joka pyytää omilta jaostoiltaan lausunnot. Sitten pannaan valtuustoon ja sieltä tuomiokapituliin.

N: Ja kirkkohallitukseen mikäli tehdään ne kaksi huoneistoa.

H: Ihan justiinsa. Pannaan kokous torstaiksi. Hoida homma esityslistalle.

Aimo Matikainen  
Vammala

## Kirkollisia tekstiilejä

Myös papin- ja rippialboja

**HELMI VUORELMA OY**

Vesijärvenk. 13, 15100 LAHTI 10 - Puh. 918-26831.

## Lakipäivät

Yhdistys harjoitti koulutusyhteistyötä myös Lakimiesliiton Koulutuskeskuksen kanssa järjestämällä Kirkon Hallintovirkamiesten lakipäivät. Maaliskuussa 1985 järjestettiin Lakipäivät I, missä keskityttiin seurakunnan hallintovirkamiehen lakitiedon syventämiseen. Koulutus sai jäsenistön keskuudessa myönteisen vastaanoton. Tämän rohkaisemana järjestettiin 1986 Lakipäivät II. Koska lakitietoa annettiin tarvittaessa yhdistyksen järjestämällä vuosittaisilla koulutuspäivillä, katsottiin, ettei ole tarvetta järjestää erillisiä lakipäiviä hallintovirkamiehille. Tämän johdosta Lakimiesliiton kanssa ei järjestetty enää erillisiä lakipäiviä.

## Seurakunnan työntekijän perehdyttämisopas

Yhtenä koulutustapahtumana voidaan myös pitää yhdistyksen toimesta laadittua uuden työntekijän perehdyttämisopasta. Hallitus asetti keväällä 1983 työryhmän suunnittelemaan yhdistyksen koulustoiminnan kehittämistä. Ryhmän puheenjohtajaksi nimettiin taloussihteeriksi Sirkka-Liisa Helin Tampereelta ja muiksi jäseniksi toimistopäällikkö Kerttu Knihtinen Jyväskylästä ja talousjohtaja Timo Korhonen Nokialta. Työryhmän yhtenä tehtävänä oli perehdyttämiskoulutus ja sen järjestäminen. Työryhmä valmisti vuosien 1983 ja 1984 aikana annettua tehtävää. Ensimmäisessä vaiheessa työryhmän toimesta laadittiin seurakunnille tarkoitettu perehdyttämisopas.

Yhdistyksen jäsenten käsityksen mukaan esimerkiksi uusien työntekijöiden perehdyttämiskoulutus suurimmassa osassa seurakuntia oli järjestetty puutteellisesti tai oli kokonaan järjestämättä. Hallitus päätti 22.2.1985 kokouksessaan tehdyn perehdyttämisoppaan painoasuun saattamisen ja stilisoinnin työryhmän ja Matti Kurjen tehtäväksi. Lisäksi päätettiin, että opas jaetaan maksutta kaikille yhdistyksen jäsenille. Opas päätettiin lähettää myös kaikkiin seurakuntiin. Hallitus päätti myöhemmin ottaa yhteyttä Suomen Kirkon Seurakuntatyön Keskusliittoon (SKSK), jotta sen toimesta perehdyttämisopas painettaisiin ja se lähettäisiin SKSK:n kiertokirjeen yhteydessä seurakuntiin. Opasta pidettiin seurakunnissa tarpeellisena.

## Mukana Kirkollisen johtamisen forumissa

Ensimmäinen Kirkollisen johtamisen forum pidettiin 1.-2.2.2006 Kongressi- ja koulutuskeskus Meripuistossa Espoossa. Ajatus tapahtumasta syntyi edellisenä keväänä kirkon johtamiskouluttajien neuvottelussa Järvenpäässä. Kirkkoherroille ja talouspäälliköille haluttiin suunnata valtakunnallinen tapahtuma samaan tapaan kuin Kuntaliitto järjestää päiviä kuntajohtajille. Järjestelyvastuuta esitettiin Kirkkopalveluille ja Raimo Turunen lupasi ottaa haasteen vastaan. Hän onkin ollut vastuullisena pääorganisaattorina kaikissa toteutuneissa Kirkollisen johtamisen forumeissa. Kumppaniksi tuli ensin Kirkon koulutuskeskus ja elokuussa 2005 pidetyssä ensimmäisessä kokouksessa Kirkkohallituksen tiloissa osallistujina olivat Raimo Turunen, Pekka Alaja KK:sta, Esko Jossas AKI:sta ja Heikki Seppänen KiHV:stä.

Neuvottelussa sovittiin, että tarkoituksena on luoda kirkkoon tapahtuma, jossa voidaan koulutus- ja neuvotteluluonteisesti keskittyä eri ammattiryhmien kesken eri tasoilla tapahtuvan johtamisen ja esimiestyön kysymyksiin. Aloitteentekijöitten lisäksi yhteistyökumppaneiksi haettiin johtamis- ja esimiestyötä tekevien työntekijäryhmien ammattijärjestöjä. Myöhemmin myös KiT ja SVTL liittyivät mukaan yhteistyökumppaneiksi. Ensimmäisen forum kokosi noin 200 osallistujaa ja osoitti tarpeellisuutensa. Alussa luotiin tapahtuman valmisteluille suuntaviivat, joista on pidetty kiinni: 1) tehdään tapahtuma mahdollisimman kevyellä organisaatiolla, 2) järjestetään joka toinen vuosi, 3) sisällössä on aina mukana sekä johtamisen ajankohtainen periaatteellinen teema että kirkon ja seurakuntien johtamisen ajankohtaisia asioita.

Samoilla periaatteilla on edetty; 2008 Jyväskylässä (yli 300 osallistujaa), 2010 Aulangolla (yli 200 osallistujaa), 2012 Helsinki (n. 200 osallistujaa), 2014 Helsinki (n. 180 osallistujaa) ja 2016 Vantaa (n. 140 osallistujaa). KiHV:n puolelta valmistelutyöryhmässä ovat olleet Seppäsen jälkeen Sari Anetjärvi ja Kari J. Hietala. Osallistujamäärän väheneminen haastaa uudistumaan. Pääorganisaattorina suunnitelluissa työryhmässä on vuoden 2018 tapahtuman osalta Sami Lahtiluoma Kirkkopalveluista ja myös AKI:n, KK:n ja SVTL:n jäsenet ovat vaihtuneet. Tapahtuman nimessä uudistus näkyy jo seuraavassa Helsingissä tammikuussa pidettävässä KIRKON JOHTAMISFORUM 2018.



Kirkollisen johtamisen Forumin suunnittelutyöryhmä vuonna 2014 yhteiskuvassa. Vasemmalta Raimo Turunen, Esko Jossas, Ritva Rasila, Lasse Östring ja Kari J. Hietala.

## Koulutuspäivien esitelmien julkaisu ja markkinointi

Toiminnan alkuaikoina koulutuspäivillä pidetyt esitelmät monistettiin ja jaettiin osallistujille. Myöhemmin niitä tarjottiin myös seurakunnille ostettavaksi pientä korvausta vasten. Yksittäisiä esitelmiä seurakunnat ostivat luottamushenkilöilleen ja joillekin viranhaltijoille.

Vuodesta 1979 koulutuspäivien esitelmät painettiin vihkoseksi. Vihkosta painettiin aina vuoteen 1994 saakka. Silloin katsottiin koulutuspäivien kaikkien esitelmien painaminen em. vihkoseksi yhdistykselle taloudellisesti kannattamattomaksi. Kun vihkosia julkaistiin noin 15 vuoden ajan, silloisille taloushallinnon viranhaltijoille niillä on ollut varmasti suuri merkitys työssään. Sähköinen viestintä teki jo voimakkaasti tuloaan ja tämän tyyppinen painotuote oli liian hidaskäyttöinen viestintäväline.

Edellä oleva osoittaa kuinka nopeasti toiminnot kehittyvät ja muuttuvat. Nykyään asioiden pitää tapahtua heti, ei jakseta odottaa

Ammattipätevyyden kehittäminen

huomiseen. Tähän liittyy sekä hyviä että vähemmän hyviä elementtejä. Joskus olisi paikallaan pysähtyä pohtimaan jonkin asian merkitystä yhteisölle ja vasta pohdinnan jälkeen tehdä ratkaisu vähän rauhallisemmin.

## Koulutuspäivien ohjelmat

Koulutuspäivien ohjelmat on pyritty aina laatimaan siten, että ne sisältävät ajankohtaista ja sillä hetkellä monelle hallintovirkamiehelle tarpeellista tietoa. Esimerkiksi Viitasaarella Ruuponsaarella pidetyillä opintokursseilla 24.-25.9.1979 käsiteltiin seurakuntien hallintoa. Seurakuntahallintoa koskevaa lainsäädäntöä oli muutamaa vuotta aikaisemmin uudistettu, luovuttu kirkkohallintokunnasta ja korvattu se kirkkoneuvostolla, joka jakautui toiminnalliseen ja taloudelliseen jaostoon.

Kun Viitasaaren seurakunta omisti suuren määrän metsiä ja talouspäällikkönä toimi metsäteknikko Matti Rautiainen, niin Viitasaaren koulutuspäivillä puhuttiin myös seurakuntien metsätalouteen liittyvistä asioista.



Keuruulla 9.-10.5.1991 pidettyjen koulutuspäivien esitelmät vihkosen kansilehti näytti tällaiselta.

KIRKON HALLINTOVIRKAMIEHET RY

## OPINTOKURSSIT

Paikka: Rantasipi Ruuponsaari Viitasaarella

Aika: 24 - 25.9.1979

O h j e l m a:Maanantaina 24.9.1979

- 8.30 - 10.00 Ilmoittautuminen ja aamukahvi  
10.00 Aamuhartaus: Viitasaaren seurakunnan kirkkoherra Heikki Karjalainen  
Päivien avaus: KihV:n puheenjohtaja Heinz-Erik Sinnemaa
- 10.30 "Kirkon yhteinen hallinto ja sen kehittämissuunnitelmat" kirkkoneuvos Timo Rusama
- 11.30 L o u n a s
- 12.30 "Kirkkoneuvoston jakautuminen ja jakautumattomuus" lakimies Pekka Soini
- 13.30 "Esittelijän vastuu" kirkkoneuvos Matti Halttunen
- 14.30 K a h v i t a u k o
- 15.00 "Asioiden valmistelu ja esittely seurakunnan hallintoelimissä" toimistopäällikkö Arvo Aho  
Valmistetut puheenvuorot em. aiheista:  
- talousjohtaja Matti Kurki Oulu  
- taluspäällikkö Aimo Matikainen Vammala  
- taluspäällikkö Esko Kari Hamina
- 16.45 "Esityslistan laatiminen ja pöytäkirjan valmistuminen" hallintoasiainsihteeri Tapani Heinämäki
- 17.30 P ä i v ä l l i n e n

Tiistaina 25.9.1979

- 7.30 - 8.30 A a m u p a l a ja aamuhartaus
- 8.30 "SY:n ATK-palvelujen esittely seurakuntien käyttöön" Erkki Pirilä SY:stä
- 9.00 "Verotulojen arvioiminen talousarviossa" toimistopäällikkö Heikki Bergström
- 9.30 "Ketsitaloussuunnitelman laatiminen seurakunnassa" metsänhoitaja Tarmo Juurikkamäki
- 10.30 "Ketsitaloussuunnitelman toteuttaminen käytännössä" taluspäällikkö Matti Nautiainen
- 11.00 L o u n a s
- 12.00 Tutustuminen Viitasaaren seurakunnan kirkkoon, hautausmaahan ja seurakuntataloon
- 14.00 "Viitasaaren historiaa" rovasti Simola
- 14.00 Päivien päättäminen ja Viitasaaren seurakunnan tarjoamat lähtökahvit.

Kunniapuheenjohtaja Pauli Riikosen 25.5.1987 hallitukselle osoitettu lämminhenkinen kiitoskirje 40-vuotisjuhlista.

Helsinki 25.5.1987

PAULI RIIKONEN  
VARATUOMARI

Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n  
Hallitukselle  
Eritän Kirkon Hallintovirkamiehet ry:lle ja sen hallitukselle parhaan kiitosni siitä ystäväkäsyydestä ja huomaavaisuudesta, jota minun mo-  
nin tavoin sain osakseni yhdistykseemme 40-  
vuotisjuhlilla.

Oli todella mieluista saada olla mukana mi-  
nulle niin rakkaan yhdistyksen juhlilla ja ta-  
vata siellä niitä vanhempia työtovereita, joiden  
kanssa sain aikamani yhdistyksen asioissa työ-  
kennellä.

Kiitos arvokkaasta mitalista, jonka juhlilla sain.  
Kuten kiitossanossani meidän "mitaliniimesten" pro-  
lesta sanoin, olemme iloisia siitä, että olemme aika-  
naan voineet jätin tehdä yhdistykseemme hyräksi.

Oli mieluista nähdä ja todeta, miten hyvin my-  
kyinen hallitus selväsi siitä valtavasta ja taitoa  
vaativasta työstä, jonka hallitus - erityisesti sen  
puheenjohtaja ja sihteeri - juhlaorganisaation joh-  
dosta joutui suorittamaan. Kaikki sujui aivan  
erinomaisesti.

Kiitos!

Pauli Riikonen

## Juhlakokoontumiset

Yhdistys on juhlinut olemassaolooaan säännöllisesti 10 vuoden välein ja toisinaan myös viiden vuoden juhliakin on pidetty. Ensimmäinen 5-vuotisjuhla pidettiin Helsingissä helmikuussa 1952. Yhdistyksen jäsenkirjeessä N:o 2 / 52 12.5.1952 sihteeri tiedotti jäsenille seuraavaa:

”5-VUOTISJUHLISSAMME oli mukana 31 virkaveljeä seuraavilta paikkakunnilta: Forssa, Hamina, Heinola, Helsinki, Hyvinkää, Hämeenlinna, Joensuu, Jyväskylä, Karhula, Kokkola, Kotka, Kuopio, Lahti, Lappeenranta, Lieksa, Lohja, Oulu, Pietarsaari, Pori, Porvoo, Riihimäki, Salo-Uskela, Savonlinna, Tampere, Toijala, Turku, Uusikaupunki ja Varkaus. - Päivien kohokohtia olivat, muun arvokkaan ohjelman lisäksi: 1) Suurkirkon 100-vuotisjuhlahumalanpalvelus, 2) 5-vuotisjuhla ja tutustuminen Meritullintori 3:een, 3) Vierailu seurakuntien vanhainkodissa, 4) Kirkkohallintokunnan päivällinen ja kodikas illanvietto ”Vaakunassa”. Kiitos päivien onnistumisesta lankeaa kauppaneuvos Salomaalle ja Kinosmaa & Westerholm’ille. - ”Siinä hienossa Helsingin kokouksessa riittää märehmistä isoksi aikaa” kirjoitti eräs virkaveli päivien jälkeen”.

10-vuotisjuhla vietettiin helmikuussa 1957 Turussa seurakuntatalon juhlasalissa. Juhlan ohjelmassa oli mm. rovasti Leo Lepän juhlapuhe ja taloudenhoitaja Usko Laukaman esittämä 10-vuotiskertomus.

Keväällä 1962 yhdistys tuli toimineeksi 15 vuotta ja Hyvinkäällä pidetyillä vuosikokouspäivillä vietettiin kokouspäivän ilta muistojen merkeissä.

Seuraava oli 20-vuotisjuhla, jonka kunniaksi julkaistiin mm. ensimmäinen Äyrinvartijat-lehti. Juhlaa vietettiin Helsingissä seurakuntasalissa Meritullintori 3:ssa. Taloudenhoitajien jäsenlehden nimi Äyrinvartijat kuvaa hyvin tehtäväämme.

Silloinen yhdistyksen puheenjohtaja Pauli Riikonen esittää Äyrinvartijassa tervehdyksen ja toteaa: ”Seurakuntien Taloudenhoitajat ry:n täyttäessä 20 vuotta esitän virkaveljille ja -sisarille tervehdyksen. Yhdistyksemme tarkoituksena on, kuten tiedämme, olla Suomen evankelisluterilaisten seurakuntien taloudenhoitajien yhdyssiteenä ja toimia heidän ammattipätevyytensä kehittämiseksi.”

Juhlakokouksessa jaettiin myös ansioituneille yhdistyksen toiminnassa mukana olleille jäsenille Suomen Viran- ja Toimihaltijain Liiton ansio- ja kunniamerkkejä.

25-vuotisjuhla oli 13.2.1972 Tampereella pidettyjen koulutuspäivien yhteydessä Pispalan kirkossa.

Hämeenlinnassa pidettiin koulutuspäivät 1977 keväällä ja siellä myös juhlittiin yhdistyksen 30-vuotista taivalta. Samaan aikaan oli myös STTK:n sähköalan lakko. Iltajuhla oli paikallisessa ravintolassa ja sähköt olivat pois, joten juhlaa vietettiin tunnelmallisessa kynttilänvalossa. Todennäköisesti tämä pieni puute ei haitannut läsnäolijoiden juhlamieltä.

Vuonna 1987 yhdistys täytti 40 vuotta ja sitä juhlittiin Helsingissä tuomiokirkon kryptassa 11.5.1987. Juhlaan osallistui yli 100 yhdistyksen jäsentä. Juhlavuoden kunniaksi yhdistykselle oli valmistettu mitali, joka luovutettiin viidelle yhdistyksen jäsenelle huomionosoituksena yhdistyksen hyväksi tehdystä työstä.

Vantaan koulutuspäivien yhteydessä järjestettiin yhdistyksen 45-vuotisjuhla 7.5.1992. Juhlassa luovutettiin mm. neljä yhdistyksen mitalia ja neljä standaaria huomionosoituksena erälle yhdistyksen toiminnassa ansioituneille jäsenille. Juhlassa esiintyi mm. yhdistyksen jäsen Vantaan seurakuntayhtymän lakimies Pekka Laakso esittäen laulua.

Yhdistyksen 50-vuotisjuhlaa vietettiin taas Helsingissä 21.5.1997 Finlandia-talon upeissa tiloissa. Juhlapuheen piti arkkipiispa John Vikström. Hän puhui otsikolla ”Uskon, toivon ja rakkauden ajankohtaisia haasteita”. Juhlivalle yhdistykselle esittivät tervehdyksensä useat kirkon eri sektoreiden järjestöt.

Kymmenen vuotta sitten vuonna 2007 kesäkuun 7. päivänä jälleen juhlittiin nyt 60-vuotista yhdistystä Espoon Dipolissa. Juhlapuhujana oli piispa Voitto Huotari. Esiintyjinä oli myös käsikelloyhtye Sonus.

Seuraava juhlapäivä on yhdistyksen historiassa syyskuussa 2017, jolloin yhdistys on toiminut kirkon hallintovirkamiesten monipuolisena yhdyssiteenä 70 vuotta. Tämä julkaisu antaa lukijoille pienen aikamatkan yhdistyksen tekemisistä eri vuosikymmenten aikana.



Hämeenlinnan koulutuspäivien osallistujat ennen petanqueharjoituksia  
Hämeen linnan pihalla 18.5.2017.





Koulutuspäivillä on opiskelun ohella pyritty harrastamaan myös erilaisia liikuntamuotoja. Keilailua Vantaalla 2015, heittovuorossa Sami Lahtiluoma.



Vantaan seurakuntayhtymän lakimies Pekka Laakso esiintymässä.

## Lomatukitoiminta

Kun yhdistyksen toiminta vakiintui ja talous vahvistui, syntyi tarvetta tukea ja antaa uusia mahdollisuuksia jäsenistön vapaa-ajan viettoon. Yhdistyksen hallitus tutki erilaisten lomapaikkojen hankkimista jäsenten käyttöön.

Ensimmäisenä paikkana oli Tunturihotelli Vuontispirtti Enontekiöllä, josta yhdistys hankki vuonna 1987 osuuden. Yhtiön osakkaina oli myös useita seurakuntia ja seurakuntayhtymiä, joilla oli huomattaviakin osuuksia yhtiössä. Yhdistys on tukenut määrätyllä summalla lomailua Vuontispirtiltä. Tämä lomatuki jäsenille ja heidän perheille on edelleen käytössä. Vuontispirttiä jäsenet ovat käyttäneet ja käyttävät lomapaikkana jonkin verran.

Yhdistys osti Kihniön kunnassa sijaitsevasta Pyhäniemen lomakeskuksesta vuonna 1989 osakkeita, jotka oikeuttivat neljään loma- viikkoon kesäaikana hienoissa kelomökeissä. Lomakeskus sijaitsee upean Kankarijärven rannalla. Lomakeskuksen ylläpitäjien oli tarkoitus rakentaa alueelle monipuoliset oheispalvelut eri harrastuksille. Nämä suunnitelmat eivät kuitenkaan toteutuneet. Vaikka paikka kokonaisuutena oli kaunis ja luonnonläheinen, sen sijainti ei ollut paras mahdollinen. Yhdistyksen jäsenet käyttivät Pyhäniemen lomaviikkoja suhteellisen vähän ja vuonna 2002 yhdistys luopui Pyhäniemestä.

Yhdistys halusi tarjota lomamahdollisuuksia jäsenilleen vuokraamalla Ylläkseltä huhtikuuksi 1990 huoneiston. Tätä käytäntöä ei kuitenkaan jatkettu seuraavina vuosina.

### Olostähti Muoniossa ja Katinkulta

Vuonna 1991 yhdistys osti lomaosakehuoneisto Olostähden Muoniossa. Tämä yhdistyksen omistuksessa oleva huoneisto oli jäsenten käytettävissä koko vuoden ajan. Käyttö oli aktiivista ja varsinkin kevättalven viikot olivat loppuunmyytyjä. Taloudellisesti huoneistosta oli kuluja koko vuoden ajan ja käyttö ei ollut tasaista koko vuotta. Lisäksi kustannuksia syntyi myös huoneiston pitämisestä kunnossa. Aina oli jotain tilojen korjausta ynnä muuta kuluja. Koska yhdistyksen tarkoitus oli tarjota jäsenilleen lomailumahdollisuuksia kohtuulliseen hintaan, aiheutti tämä sen, että Olostähden hoitokustannukset

olivat korkeammat kuin sen käytöstä saadut tulot. Yhdistys myi Oloksen huoneiston vuonna 2013.

Pyhäniemen viikko-osakkeitten myynnin jälkeen hankittiin vuonna 2002 Sotkamon Katinkullasta viiteen lomaviikkoon oikeuttavat osakkeet. Katinkullassa on monipuoliset oheispalvelut ja se on myös sijainniltaan parempi kuin esimerkiksi Pyhäniemi Kihniössä. Katinkullan palveluja jäsenet ovatkin käyttäneet ahkerasti ja se palvelee kaikin puolin erinomaisesti jäsenten vapaa-ajanviettoa.

### Vierumäki

Oloksen huoneiston myynnin jälkeen yhdistys hankki Vierumäeltä Golf Resort Oy:n viikko-osakkeita, jotka oikeuttavat kolmen viikon käyttöön. Tämä on osoittautunut erinomaiseksi hankinnaksi, koska tämän lomakohteen käyttö on ollut vilkasta.



Vierumäellä vuonna 2012 pidettyjen syksyn koulutuspäivien aikana osanottajat tapasivat myös entisen huippu-urheilijan Wilson Kirvan ja kuuntelivat kiinnostuneina hänen mielipiteitään liikunnasta ja sen merkityksestä.

Yhdistyksen hankinnat lomapaikoiksi ovat onnistuneet ja paikat ovat kovassa käytössä. Nykyään lomanviettäjät edellyttävät, että lomapaikassa on monipuoliset harrastusmahdollisuudet, kuten Katinkullassa ja Vierumäellä on. Vuontispirtti Enontekiöllä on taas erilainen paikka, koska se sijaitsee Lapissa ja sille on aivan oma käyttäjäryhmänsä.

## Jäsenten työttömyysturva

Hallitus totesi 17.9.1984, että on herätetty ajatus työttömyyskassan perustamisesta yhdistykselle. Hallitus pohti asiaa ja päätti sitten esittää syyskokoukselle, että hallitus saisi valtuudet selvittää työttömyyskassan perustamista yhdistykselle ja mikäli se olisi edullista yhdistyksen kannalta, hallitus voisi yhdistyksen puolesta tehdä perustamiseen liittyvät päätökset. Myöhemmin 30.11.1984 todettiin, että yhdistyksen ei ole tarkoituksenmukaista perustaa omaa työttömyyskassaa. Puheenjohtaja oli keskustellut Pappisliiton kanssa mahdollisuudesta KiHV:n liittymisestä em. yhdistyksen työttömyyskassaan. Tällöin todettiin, että Pappisliitto oli periaatteessa hyväksynyt Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n työttömyyskassansa jäseneksi. Sovittiin, että puheenjohtaja jatkaa neuvotteluja Pappisliiton edustajien kanssa. Neuvottelujen tuloksena yhdistys liittyi Pappisliiton työttömyyskassaan. Tällä tavalla voitiin turvata yhdistyksen jäsenien asema mahdollisessa työttömyystilanteessa. Alussa yhdistys maksoi kaikkien jäsenten työttömyyskassamaksun. Myöhemmin yhdistyksen jäsenmaksu erotettiin työttömyyskassamaksusta ja jokainen jäsen maksoi jäsenmaksun yhdistykselle ja työttömyyskassamaksun kassalle.

Eri vaiheitten jälkeen tällä hetkellä jokainen jäsen päättää onko työttömyyskassan jäsen vai ei. Jäsenenä voi olla Eriyiskoulutettujen työttömyyskassa ERKO:ssa.

## Tiedotustoiminta

### Kiertokirjeet ja Äyrinvartija-lehdet

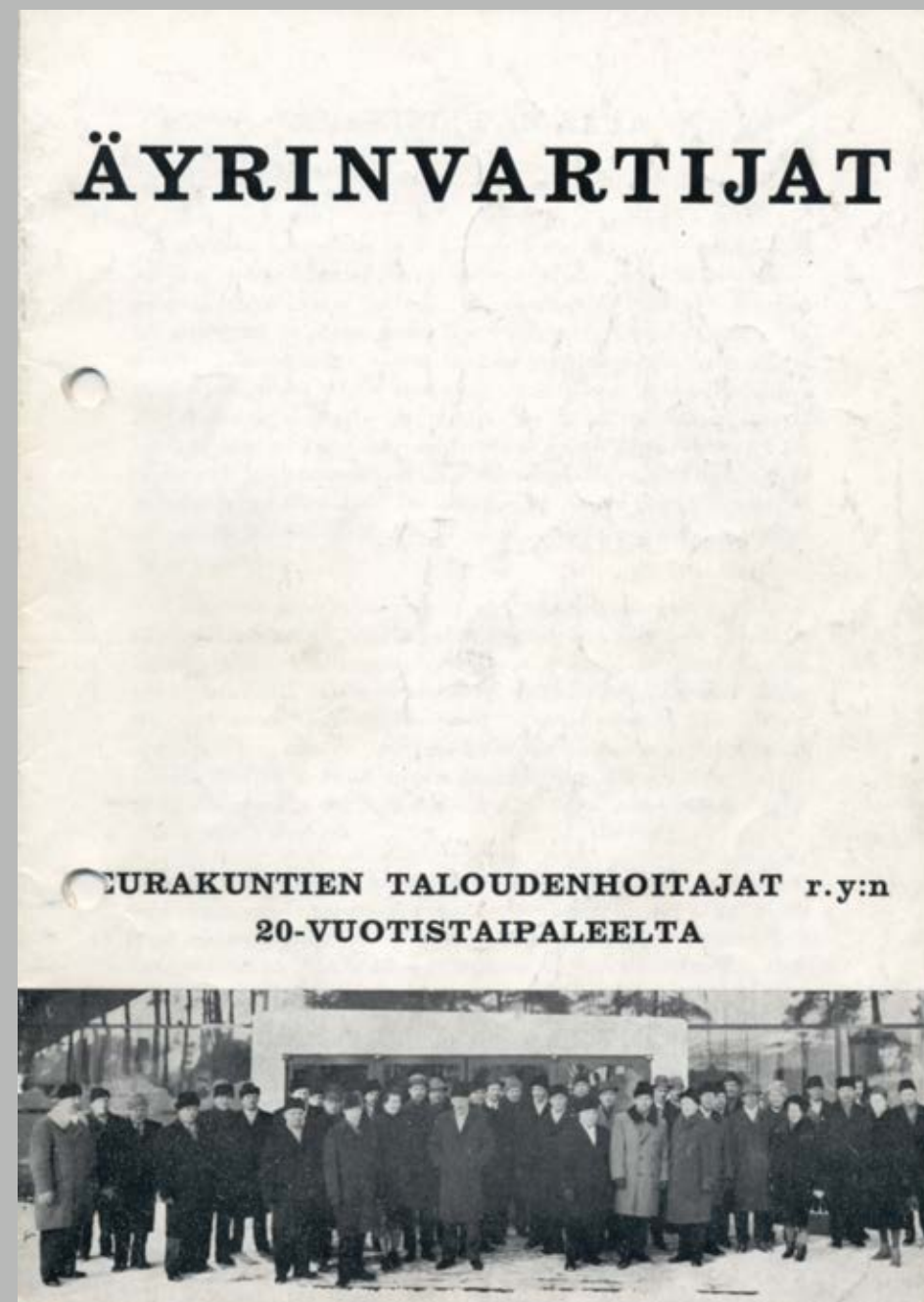
Tiedotustoiminta jäsenille tapahtui vuosikymmenten ajan kiertokirjeitten välityksellä, joita alkuvuosina saatettiin toimittaa jopa 8-9 kirjettä vuodessa. Toki jäsenmäärä oli silloin huomattavasti pienempi kuin myöhemmin vuosikymmeninä. Vielä 1990-luvulla toimitettiin 2-3 kiertokirjettä vuodessa. Tuolloin jäseniä oli jo yli 400. Pääsääntöisesti 2000-luvulla tiedonvälitys on hoidettu sähköisesti, jolloin tietoa saadaan tarvittaessa jäsenille tehokkaasti ja nopeasti ja edullisesti. Yhdistyksen internet-sivuja on kehitetty ja niitä päivitetään säännöllisesti. Kotisivujen kautta ajantasatietoa on mahdollista saada jatkuvasti.

Yhdistyksen jäsenlehti Äyrinvartijat julkaistiin ensimmäisen kerran 1967 20-vuotistaipaleen kunniaksi. Lehden kannessa oleva kuva on otettu koulutuspäivien osanottajajoukosta ja joukossa on mukana kaksi naistaloudenhoitajaa.

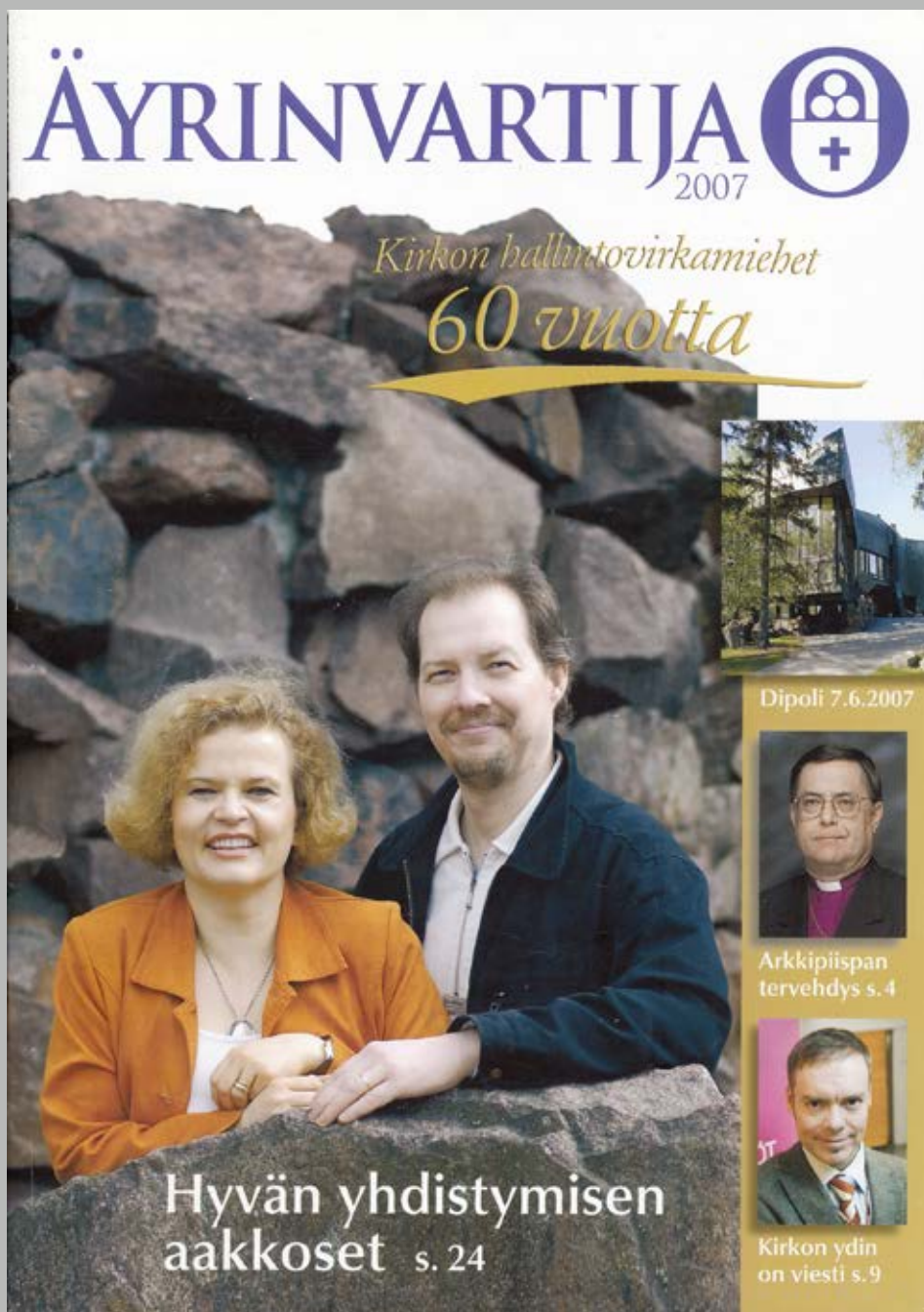
Viimeisen paperisen Äyrinvartija-lehden kansikuva sivulla 70. Lehti julkaistiin yhdistyksen 60-vuotisjuhlien aikana 2007. Kuvassa ovat silloin yhdistyksen varapuheenjohtajana toiminut Sari Anetjärvi ja sihteerinä toiminut Veijo Liimatainen Dipolin kivien ympäröimänä Espoossa. Äyrinvartija-lehteä julkaistiin 40 vuoden ajan muutama vuotta lukuun ottamatta.

### Nykyinen tiedotustoiminta

Nykyinen tiedotus jäsenille tapahtuu pääsääntöisesti sähköisesti. Esimerkiksi ilmoittautumiset koulutuspäiville ja lomapaikkavaraukset hoidetaan nykyään sähköisesti. Tiedotuskirjeet toimitetaan sähköpostin välityksellä. Sihteerin on huolissaan siitä, että vielä on jäseniä sekä varsinaisia että eläkeläisjäseniä, jotka eivät ole ilmoittaneet sähköpostiosoitettaan sihteerille. Näiden jäsenten osalta tiedotus on puutteellista.



Yhdistyksen jäsenlehti Äyrinvartijat julkaistiin ensimmäisen kerran 1967 20-vuotistaipaleen kunniaksi. Lehden kannessa oleva kuva on otettu koulutuspäivien osanottajajoukosta ja joukossa on mukana kaksi naistaloudenhoitajaa.



Viimeisen paperisen Äyrinvartija-lehden kansikuva. Lehti julkaistiin yhdistyksen 60-vuotisjuhlien aikana 2007. Kuvassa ovat silloin yhdistyksen varapuheenjohtajana toiminut Sari Anetjärvi ja sihteerinä toiminut Veijo Liimatainen Dipolin kivien ympäröimänä Espoossa. Äyrinvartija-lehteä julkaistiin 40 vuoden ajan muutamaa vuotta lukuun ottamatta.

## Toiminnan ja talouden suunnittelu

### Toiminta ja sen suunnittelu

Alkuaikoina yhdistyksen toimintasuunnitelmat olivat suhteellisen lyhyitä ja toiminta pienimuotoisempaa kuin nykyään. Yhteydenpito virkaveljien ja -sisarten kesken oli henkilökohtaista ja tapahtui puhelimen välityksellä tai kirjeitse. Tietenkin vierailut virkaveljen tai -sisaren luona oli yksi tapa keskustella seurakunnan asioista. Vuosikymmenten aikana tarpeet ja mahdollisuudet ovat monipuolistuneet. Myös sitä kautta toimintasuunnitelmat ovat kehittyneet ja täsmentyneet ja jäsenillä on parempaa tietoutta esimerkiksi yhdistyksen tulevasta toiminnasta. Tällöin jäsen osaa paremmin suunnitella myös pitemmällä aikavälillä osallistumisensa yhdistyksen järjestämiin koulutustilaisuuksiin.

Nykyään syyskokous hyväksyy seuraavan vuoden toiminta- ja taloussuunnitelmat, jolloin jäsenet voivat myös työpaikallaan ottaa seurakuntansa toiminta- ja koulutussuunnitelmiin mukaan yhdistyksen tarjoamat toiminnot.

### Talous ja sen suunnittelu

Yhdistyksen toiminta ja myös sen talous oli alkuvuosina pientä ja toiminta rahoitettiin pitkälti seurakunnilta saaduilla avustuksilla.

Huoneenhaltijat-kirjassa kerrotaan yhdistyksen taloudesta alkuaikoina seuraavaa:

”Mikään yhdistyksen toiminta ei ole pitemmän päälle mahdollista ilman varoja. Jo perustamisvuonna 1947 saatiin kirjanpidon mukaan Turun seurakunnilta avusta yhdistyksen alkumenojen rahoittamiseksi 2.000 mk (20 nmk). Yhdistyksen ensimmäinen (vajaan) toimintavuoden menot olivat varsin vaatimattomat: monistustyöt 310 mk (3,10 nmk), matkakuluja kokouksiin 1.215 mk (12,15 nmk) ja postikuluja 153 mk (1,53 nmk) eli yhteensä 1.678 mk (16,78 nmk) ja säästöäkin jäi 322 mk eli kokonaista 3 mk 22 p nykymarkoiksi muutettuna. Rahan arvossa tapahtuneet muutoksetkin huomioon ottaen määriä voidaan pitää perin vähäisinä.”

Suluissa oleva pienempi markkamäärä nmk johtuu siitä, että vuonna 1962 säädettiin uusi rahalaki, joka tuli voimaan seuraavan vuoden alussa. Rahauudistuksen jälkeen uusi markka vastasi sataa vanhaa markkaa ja uusi penni yhtä vanhaa markkaa. Vaikka rahayksikön nimi oli sama kuin ennenkin, siirtymävaiheessa ja aika pitkään sen jälkeenkin uudesta markasta käytettiin tarvittaessa selventävää nimitystä nykymarkka ja lyhennettä nmk. Entisen markan selventävä nimitys oli vanha markka ja lyhenne vmk. Tämän vuoksi Huoneenhaltijat-kirjan tekijä Pauli Riikonen on selventänyt lukijoille markkamääriä.

Yhdistyksen talous pyöri pitkälti seurakunnilta saatujen avustusten varassa. Myös Kirkkohallitus tuki 1950- ja 1960-luvuilla yhdistyksen koulutustoimintaa merkittävällä tavalla. Avustusten osuus pieneen vuosien kuluessa ja 1980-luvulla yhdistys ei enää anonut seurakunnilta avustusta koulutustoimintaansa varten. Yksi tulolähde oli myös Äyrinvartija-lehden ilmoitustulot. Niillä katettiin lehden painatuskulut ja joinain vuosina ilmoituksista saatuja tuloja jäi yhdistyksen muuhunkin toimintaan.

Vasta 1970-luvun alkupuolella alettiin kerätä koulutuspäivien osallistujilta pientä erillistä kurssimaksua. Vähitellen perittävät kurssimaksut määriteltiin 1980-luvulla riittävän suuriksi, jotta niillä voitiin kattaa kaikki koulutustapahtumaan liittyvät kulut. Kurssimaksuista jäi vähän ylimääräistä ja tämänkin avulla yhdistyksen talous vähitellen vahvistui. Samoin jäsenmaksutuotot kasvoivat, kun jäsenmäärän lisäys oli voimakasta.

## Sijoitustoimintaa

Talouden kannalta on ollut positiivista yhdistyksen onnistunut sijoitustoiminta. Osakkeisiin sijoittaminen 1980-luvulla oli tuottoisaa, koska varsinkin pankkien ja eräiden varmojen kotimaisten yhtiöiden (esim. Kesko Oy) osakkeiden arvo vahvistui ja osakeannit kasvattivat yhdistyksen osakemäärää. Myöskin varojen sijoitus osakehuoneistoon Helsingissä oli onnistunut sijoitus. Yhdistys osti vuonna 1984 Pursimiehenkadulta huoneiston ja vuokrasi sen. Muutamaa vuotta myöhemmin huoneisto myytiin ja siitä saatiin kohtuullinen myyntivoitto. Yhdistys sijoitti edellä mainitun huoneiston myyntituloja

Kuopiossa liikehuoneistoon, joka on ollut siitä lähtien vuokrattuna ja josta kertyy yhdistykselle vuokratuloja.

Kertynyttä varallisuutta on käytetty mm. lomatukitoimintaan hankkimalla jäsenten käyttöön lomapaikkoja. Näihin hankintoihin on sitoutunut yhdistyksen varoja, mutta ne sijoitukset on tehty jäsenten hyväksi.

Tällä hetkellä yhdistyksen talous on vakaalla pohjalla ja näin voimme taloudenkin osalta siirtyä turvallisiin mielin seuraavalle vuosikymmenelle. Pitäähän seurakunnan taloudenhoitajien osata hoitaa oman yhdistyksensäkin taloutta hyvin.

Yhdistyksen tase ja tuloslaskelma vuodelta 1993 markkoina.

TASE 31.12.1993				
VASTAAVAA				
	1993		1992	
<b>RAHOITUSOMAISUUS</b>				
Rahat ja pankkisaamiset	138.064,76		66.644,34	
Tilisaamiset	-		-	
Siirtosaamiset	-	138.064,76	9.216,60	75.860,94
<b>KÄYTTÖOMAISUUS JA MUUT PITKÄVAIKUTTEISET MENOT</b>				
Koneet ja kalusto	12.666,70		15.195,25	
Osakkeet ja osuudet	1.356.463,36	1.369.130,06	1.334.444,56	1.349.639,81
		<b>1.507.194,82</b>		<b>1.425.507,75</b>
<b>VASTATTAVAA</b>				
<b>VIERAS PÄÄOMA</b>				
Lyhytaikainen Siirtovelat	5.843,54		4.781,66	
Muut lyhytaikaiset velat	1.722,-	7.565,54	2.463,-	7.244,66
<b>OMA PÄÄOMA</b>				
Stipendirahasto	80.000,-		65.000,-	
Edunvalvontarahasto	610.500,-		570.500,-	
Oma pääoma 1.1.1993	782.756,09		773.873,99	
Tilikauden ylijäämä	26.373,19	1.499.629,28	8.882,10	1.418.256,09
		<b>1.507.194,82</b>		<b>1.425.507,75</b>



## TULOSLASKELMA 1.1. - 31.12.1993

## VARSINAINEN TOIMINTA

1992	Tuotot	1993
8.281,-	Erittelemättömät tuotot	13.935,60
105.270,-	Jäsenmaksut	138.203,-
213.455,-	Kurssimaksut	201.622,50
8.350,-	Julkaisutuotot	9.700,-
25.310,-	Lomatukitoiminnan tuotot	25.880,-
		389.341,10
	<b>Kulut</b>	
146.075,10	Kurssikulut	129.994,70
33.850,-	Palkat ja palkkiot	35.188,50
744,65	Sosiaalikulut	929,-
34.095,-	Työttömyyskassamaksut	72.000,-
34.831,70	Hallituksen toimintakulut	26.866,75
80,10	Toimistotarvikkeet	935,40
5.561,55	Painatuskulut	4.246,20
5.741,60	Postikulut	3.997,40
27.546,40	Edunvalvontakulut	26.556,70
21.831,24	Lomatuki jäsenistölle	23.206,62
9.560,-	Julkaisukulut	3.500,-
4.908,-	Tilintarkastuskulut	4.189,-
252,40	Notariaattipalvelukulut	492,50
1.550,50	Pankkipalvelumaksut	2.350,70
2.450,40	Atk-palvelukulut	2.371,90
25.000,-	Siirto stipendirahtastoon	19.000,-
38.000,-	Siirto edunvalvontarahastoon	40.000,-
2.362,-	Muut kulut	4.439,10
	<b>Muut kulut</b>	<b>400.264,47</b>
	<b>Kulujäämä/Tuotto</b>	<b>-10.923,37</b>
	<b>SIJOITUKSET</b>	
	<b>Tuotot</b>	
874,50	Korkotuotot	2.911,10
2.607,95	Osinkotuotot	1.329,85
58.975,20	Vuokratuotot	50.724,-
400,-	Muut tuotot	-
		54.964,95
	<b>Kulut</b>	
12.735,70	Vuokratulut	12.288,-
1.053,-	Muut kulut	51,84
		<b>12.339,84</b>
		<b>92.303,74</b>
	<b>VARAINHANKINTA</b>	
	<b>Tuotot</b>	
100,-	Seurakuntien koulutustuki	100,-
-	Muut tuotot	-
		<b>100,-</b>
15.394,31	Oman toiminnan tuotto	31.801,74
-6.512,21	Poistot koneista ja kalustosta	-5.428,55
8.882,10	Tilikauden ylijäämä	26.373,19

## Kokoukset ja koulutuspäivät kautta vuosikymmenten

Vuosi:	Kokouspaikka:	Osallistujat	Jäsenmäärä
1947	Helsinki	18	17
1948	Helsinki	12	22
1949	Turku	19	35
1950	Tampere	22	47
	Kuopio	16	47
	Järvenpää	28	47
1951	Lahti	27	48
	Lohja	18	48
1952	Helsinki	32	52
	Pori	21	52
	Kauniainen	27	52
1953	Kotka	26	56
	Varkaus	25	56
1954	Nokia	26	58
	Rovaniemi	30	58
	Karjaa	36	58
1955	Hämeenlinna	24	56
	Lappeenranta	35	56
1956	Helsinki	38	67
	Partaharju	27	67
1957	Turku	36	65
	Jyväskylä	39	65
1958	Riihimäki	35	62
	Valkeakoski	36	62
1959	Kuusankoski	39	68
	Oulu	34	68
1960	Tampere	38	63
	Karhula	35	63

Vuosi:	Kokouspaikka:	Osallistujat	Jäsenmäärä
1961	Imatra	27	69
	Hanko	50	69
1962	Hyvinkää	38	81
1962	Varkaus	50	81
1963	Lahti	39	82
	Nurmes	50	82
1964	Vaasa	37	81
	Espoo	56	81
1965	Porvoo	48	82
	Hamina	61	82
1966	Rauma	41	97
	Turku	48	97
1967	Helsinki	68	119
	Lappeenranta	71	119
1968	Seinäjoki	45	123
	Partaharju	49	123
1969	Kotka	39	156
	Pori	90	156
1970	Helsingin pitäjä	67	181
	Joensuu	112	181
1971	Kuopio	63	198
	Mikkeli	108	198
1972	Tampere	100	238
	Jyväskylä	94	238
	Järvenpää	80	238
1973	Järvenpää	100	240
	Helsinki	71	240
1974	Tampere	132	246
	Turku	80	246
1975	Vaasa	97	268
	Heinola	116	268
1976	Savonlinna	77	281

Vuosi:	Kokouspaikka:	Osallistujat	Jäsenmäärä
	Iisalmi	92	281
1977	Hämeenlinna	130	319
	Oulu	115	319
1978	Seinäjoki	100	318
	Imatra	90	318
1979	Lahti	100	335
	Viitasaari	160	335
1980	Helsinki	110	316
	Turku	120	316
1981	Hyvinkää	120	312
	Joutsa	176	312
1982	Jyväskylä	160	332
	Kouvola	120	332
1983	Tampere	130	353
	Lappeenranta	102	353
1984	Helsinki	175	353
	Lahti	108	366
1985	Pori	110	380
	Jyväskylä	119	380
1986	Vammala	110	406
	Rovaniemi	76	406
1987	Helsinki/Tukholma	152	415
	Tampere	67	415
1988	Kuopio	121	415
	Turku	106	415
1989	Seinäjoki	129	419
	Oulu	105	419
1990	Espoo	131	431
	Joensuu	114	431
1991	Keuruu	110	449
	Enontekiö/Vuontispiirtti	62	449
1992	Vantaa	113	454

Vuosi:	Kokouspaikka:	Osallistujat	Jäsenmäärä
	Vaasa	94	454
1993	Kajaani	111	427
	Imatra	119	427
1994	Lahti	118	427
	Maarianhamina	63	427
1995	Helsinki	101	428
	Pori	80	428
1996	Kokkola	97	433
	Mikkeli	90	433
1997	Helsinki	101	439
	Tampere	106	439
1998	Kuopio	97	444
	Tornio	67	444
1999	Turku	120	453
	Jyväskylä	107	453
2000	Kotka	107	453
	Hämeenlinna	111	453
2001	Helsinki/Tukholma	97	427
	Oulu	82	427
2002	Rauma	99	413
	Savonlinna	102	413
2003	Sotkamo	111	392
	Vantaa	83	392
2004	Ikaalinen	84	382
	Lahti	107	382
2005	Tallinna	94	369
	Levi	62	369
2006	Helsinki	110	364
	Polvijärvi/Huhmari	89	364
2007	Espoo	116	368
	Seinäjoki	77	368
2008	Tampere	106	353

Vuosi:	Kokouspaikka:	Osallistujat	Jäsenmäärä
	Jyväskylä	61	353
2009	Turku	96	357
	Rovaniemi	48	357
2010	Kotka	77	352
	Kuopio	90	352
2011	Järvenpää	106	354
	Oulu	93	354
2012	Helsinki/Pietari	79	336
	Vierumäki	72	336
2013	Vantaa	103	329
	Kuusamo/Ruka	48	329
2014	Helsinki	116	320
	Pori	72	320
2015	Vantaa	96	320
	Tampere	100	320
2016	Järvenpää	77	312
	Mikkeli	62	312
2017	Hämeenlinna	87	312
	Helsinki		

Yllä olevasta 70 vuoden ajalta olevasta pitkästä luettelosta näkyy, missä eri paikoissa yhdistys on pitänyt koulutuspäiviään. Helsingissä (14) on kokoonnuttu useimmiten. Tähän on vaikuttanut myös se, että Helsinkiin on helppo tulla eri puolilta Suomea. Tärkein tekijä on koulutustapahtuman ohjelman sisältö eli kun ohjelma päivillä on mielenkiintoinen ja ajankohtainen, niin osallistumisaktiivisuus on hyvä. Koulutuspaikka on tällöin toissijainen. Esimerkiksi yllä olevasta luettelosta näkyy, että Viitasaarella pidetyillä päivillä oli osanottajia 160 ja Joutsassa 176.





Tutustuminen ja iltahartaus Kampin kappelissa Helsingin koulutuspäivien aikana 2014.

## Jäsenten muut tapaamiset ja yhteydenpito koulutuspäivien ulkopuolella

Yhdistyksen järjestämät koulutustilaisuudet ja muut tapahtumat ovat luoneet sekä ammatillisia että henkilökohtaisia ystävyyssuhteita. Yhteydenpitoa kollegoiden välillä on ollut myös muulloin kuin yhteisten tapaamisten yhteydessä. Varsinkin samankokoisten ja -tyyppisten seurakuntien taluspäälliköt ja vastaavat ovat hakeutuneet toistensa seuraan ja keskustelleet sekä pohtineet samantapaisia asioita keskenään. Näissä tapaamisissa on vaihdettu tietoja ja kokemuksia omassa työssä eteen tulleista asioista ja mahdollisista ongelmista ja pyritty yhdessä löytämään niihin parhaita mahdollisia ratkaisuja. Nämä keskustelut ja tapaamiset ovat monesti muuttuneet säännölliseksi yhteydenpidoksi. Mukaan on liittynyt matkan varrella myös muita kollegoita ja näin on syntynyt lähinnä alueellisia ryhmiä. Näiden ryhmien koko on yleensä noin kymmenen seurakunnan taluspäällikköä. Yhteydenpito ja kokoontuminen voi tapahtua joustavasti tarvittaessa 1–2 kertaa vuodessa.

Kanssakäymiset ovat laajentuneet ajan myötä myös kollegoitten perheitten ystävystymiseen. Perheet ovat viettäneet jopa yhteisesti vapaa-aikaansa ja tehneet yhdessä matkoja. Kun perheet ovat mukana, niin tällöin kollegat eivät tietenkään keskustele työasioistaan muuta kuin vähäsen! Eräs taluspäällikkö, joka asui lähellä koulutuspaikkakuntaa, kutsui vaimonsa mukaan koulutuspäivien iltatilaisuuteen. Vaimo kertoi myöhemmin, että ei hän toista kertaa lähde koulutuspäiville iltaa istumaan, siellä he puhuvat koko illan vain työasioistaan.

## Tulevaisuus ja sen haasteet

Kirkon Hallintovirkamiehet -yhdistys on hyvässä kunnossa ja voi hyvin. Meistä yhdistyksen jäsenistä riippuu paljolti, minkälainen tulevaisuus yhdistyksellä on. Tulevaisuudessa monilla sektoreilla on paljon tuntemattomia tekijöitä ja muutoksia on jatkuvasti ja ne ovat nopeita ja tulevat usein yllättäenkin. Emme osaa ja voi varautua näihin kaikkiin tuleviin muutoksiin ajoissa emmekä aina oikealla tavalla.

Mikäli kirkon strategia toteutuu, tulevina vuosina seurakuntatalouksien lukumäärä tulee olennaisesti vähenemään. Hyvin todennäköisesti seurakuntien talouden selkäranka – kirkollisverotulot – tulevat lähivuosina kääntymään jäsenkadon takia ehkä jyrkkäänkin laskuun. Tämä tietenkin tulee vaikuttamaan yhdistyksen jäsenmäärän kehitykseen ja se tulee väijäämättömästi aikaa myöten vähenemään. Kuitenkin on muistettava, että niin kauan kuin maassamme on seurakuntia ja niissä työntekijöitä, on myös taluspäälliköitä tai vastaavia. Tiukkeneva talous asettaa erityisiä vaatimuksia taloudesta vastaavien viranhaltijoiden ammattitaidolle ja osaamiselle. Keskeinen toimija hallintovirkamiesten ammattitaidon ylläpitäjänä, keskustelufoorumina ja vertaistuen antajana myös tulevaisuudessa on Kirkon Hallintovirkamiehet ry. Toivotamme menestystä 70-vuotisjuhlavuotta viettävälle yhdistyksellemme ja uskomme sen juhliavan kolmenkymmenen vuoden kuluttua 100-vuotista taivaltaan, kuten tänä vuonna isänmaamme itsenäisen Suomi juhlii 100 vuoden olemassa oloaan.

Kirkon Hallintovirkamiehet ry on hieno yhdistys.



Risto Voipio

## Hallintovirkamiehet työnantajaneuvottelijan silmin

### Sopimusjärjestelmän alku ja sen vaikutukset

Kirkon sopimusvaltuuskunta (KiSV) perustettiin 1.1.1975 alkaen neuvottelemaan ja sopimaan kirkon ja seurakuntien puolesta viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehdoista virka- ja työehtosopimuksin. Sopimusvaltuuskunta oli lakisääteisesti neuvottelutoiminnassa seurakuntia edustava kirkolliskokouksen alainen kirkon keskushallinnon viranomainen. Sen asioiden valmistelua ja täytäntöönpanoa varten Kirkkohallitukseen perustettiin oma toimisto. Ensimmäiset virka- ja työehtosopimukset astuivat voimaan huhtikuussa 1975. Vuonna 1994 sopimusvaltuuskunnan toimistosta tuli Kirkkohallituksen henkilöstöosasto sopimusvaltuuskunnan aseman säilyessä ennallaan. Vuonna 2006 sopimusvaltuuskunta muutettiin Kirkon työmarkkinalaitokseksi (KiT). Se säilytti erillisen viranomaisen asemansa ja sen tehtäväkuvaa täsmennettiin siten, että työmarkkinalaitos toimii kirkkotyönantajan edunvalvojana työmarkkina-asioissa. Kirkkohallituksen henkilöstöosasto muuttui samalla kirkkohallituksen työmarkkinaosastoksi. Vuonna 2016 työmarkkinalaitos irrotettiin kirkolliskokouksen alaisuudesta ja se muutettiin

Kirkkohallituksen alaiseksi keskushallinnon toimielimeksi ja sen erillisviranomaisen asema poistettiin työmarkkinalaitoksen tehtävien säilyessä ennallaan. Viimeksi mainittu vaihe ei ole enää minun kokemukseni piirissä ja tarkastelen seuraavassa vain vuotta 2013 edeltävää ajanjaksoa.

Virka- ja työehtosopimusjärjestelmän käyttöön ottaminen kirkon henkilöstöhallinnossa merkitsi suurta muutosta siihenastiseen henkilöstöhallinnon normistoon sekä valmistelu- ja päätöksentekojärjestelmään ja myös niiden henkilöiden toimivaltaan, joiden tehtäviin henkilöstöasioiden hoitaminen kirkossa kuului. Ennen sopimusjärjestelmää viranhaltijoiden palkkausta ja palvelussuhteen ehtoja koskevia määräyksiä oli kirkkolaisissa, palkkauslaissa, palkkausasetuksessa sekä seurakuntien omissa tuomiokapitulien vahvistamisissa virkasäännöissä. Työsopimussuhteisten työntekijöiden osalta oli voimassa työsopimuslaki. Seurakuntia koskivat toki muutkin työelämän lait kuten työaikalaki, talonmiesten työaikalaki jne.

Seurakuntien itsenäisyys palkkaus- ja palvelussuhdeasioissa oli ennen uudistusta ollut kaksijakoinen. Kirkon palkkauslaki, joka koski pappien ja kanttorien palvelussuhteen ehtoja, oli tavallinen eduskunnan säätämä valtion laki. Samoja kahta viranhaltijaryhmää koskevan Kirkon palkkausasetuksen antoi opetusministerin esittelystä valtioneuvosto. Seurakunnilla ei ollut pappiensa ja kanttoriensa osalta juurikaan itsenäistä harkintavaltaa, vaan niiden tuli soveltaa säännöksiä käytäntöön sellaisina kuin ne oli säädetty. Seurakuntien virkasäännöt olivat periaatteessa kunkin seurakunnan omia itselleen antamia säännöksiä muun virkasuhteen henkilökunnan kuin pappien ja kanttorien palvelussuhteen ehdoista. Käytännössä virkasäännöt olivat kaikkialla samansisältöiset, koska tuomiokapitulit vahvistivat ne ja kapitulit edellyttivät seurakuntien seuraavan omissa päätöksissään mallivirkasäännön mukaisia säännöksiä. Mallivirkasäännöt perustuivat pitkälti kunta-alalla voimassa olleisiin virkasääntöihin, joilla kunnissa säädettiin viranhaltijoiden oikeusasemaa ja palvelussuhteita koskevia asioita ennen virkasuhdelainsäädännön aikaansaamista. Seurakuntien virkasäännöt eivät sisältäneet palkkausta koskevia määräyksiä ja seurakunnilla oli varsin vapaat kädet määrätä muiden viranhaltijoiden kuin pappien ja kanttorien palkat ja

sopia työsopimussuhteisten palkat sellaisiksi kuin pitivät tarpeellisenä. Vajaassa kahdessakymmenessä seurakunnassa oli alettu jo ennen kirkon työehtosopimuslain säätämistä solmia paikallisia työehtosopimuksia erityisesti tuntipalkkaisia työntekijöitä varten. Mallina niitä tehtäessä oli käytetty kunnissa tehtyjä työehtosopimuksia. Vaikka siis kirkon keskeisen hengellisen työn palkoista oli ennen sopimusjärjestelmään siirtymistä tarkkoja määräyksiä, muiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden osalta palkkojen ja palvelussuhteen ehtojen kirjavuus ja tasoerot olivat melkoisia.

Sen jälkeen kun valtionhallinnossa ja kunta-alalla oli siirrytty joulukuussa 1970 sopimusjärjestelmään, kirkon alalla yritettiin aluksi koordinoita ja yhtenäistää palkkoja ja palvelussuhteen ehtoja suosituksin. Vaikka mitään lakisääteistä neuvotteluoikeusjärjestelmää toisin kuin muualla julkisella sektorilla kirkossa ei ollut, Kirkkohallitukseen perustettiin Palkka-asiain neuvottelukunta, joka pyrki ohjein ja neuvoin sekä palkansaajajärjestöjä kuulemalla edistämään palkka- ja henkilöstöhallintoa kirkossa. Samanaikaisesti yhdessä valmisteltiin palkansaajajärjestöjen kanssa virka- ja työehtosopimuslainsäädäntöä, jota koskevat päätökset kirkolliskokouksessa tehtiin 1973 ja lainsäädäntö tuli voimaan 1.1.1975.

Keskitetyn ja muodolliseen sopimusvapauteen perustuvan järjestelmän käyttöönotto oli suuri periaatteellinen seurakuntien ja keskuhallinnon viranomaisten toimivaltaa koskeva mullistus. Keskitettyssä järjestelmässä paikallista harkintavaltaa jäi vain sen verran kuin sitä niille virka- ja työehtosopimuksin osoitettiin. Pappien ja kanttorien osalta seurakuntien oma liikkumatila ei kaventunut, koska asiat oli siihen saakka sitovasti määrätty palkkauslaissa ja palkkausasetuksessa. Kyseessä heidän osaltaan olikin ensisijaisesti kirkon itsenäisyyttä suhteessa valtiovaltaan koskeva perustavanlaatuinen muutos. Muun henkilöstön osalta keskustasolle siirrettiin lainsäädännöllä valtaa, jossa seurakuntia toisaalta estettiin tarkistamasta palkkoja haluamallaan tavalla ylöspäin ja toisaalta velvoitettiin palkkakustannuksiin, joita ne eivät itse olleet halunneet tai ainakaan itse olleet päättäneet. Samalla kun kantavaksi periaatteeksi tuli palvelussuhteen ehtoja koskeva sopimusvapaus ja palkansaajajärjestöjen valta kasvoi kokonaiskirkon piirissä, seurakuntien paikallistason toimivalta rajoittui entisestään.

Seurakuntien henkilöstöhallinnon toimijoista tuli muualla tehtyjen päätösten täytäntöön panijoita ja esitysten tekijöitä muualla tehtäville päätöksille.

### Kirkon sopimusvaltuuskunta ja palkansaajajärjestöt uusina toimijoina

Seurakuntien päätösvaltaa palkkoja ja palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa käytti Kirkon sopimusvaltuuskunta, kirkolliskokouksen valitsema luottamushenkilöistä koostuva kirkon keskushallinnon viranomainen. Sen päätökset valmisteli ja niiden täytäntöönpanosta vastasi Kirkkohallituksen yhteyteen perustettu sopimusvaltuuskunnan toimisto. Päätöksenteko oli sopimusvaltuuskunnan luottamushenkilöjäsenten asiana, joko täysistunnossa tai jaostoissa. Seurakunnan henkilöstöä puolestaan edustivat neuvottelu- ja sopimustoiminnassa jäsentensä puolesta ne palkansaajajärjestöt, joiden kanssa sopimusvaltuuskunta teki virka- ja työehtosopimuksia, eivät seurakunnan työntekijät itse suoraan. Seurakunnat työnantajina olivat lakisääteisesti sidottuja sopimusvaltuuskunnan tekemiin sopimuksiin ja työntekijät järjestön jäsenenä järjestönsä tekemiin sopimuksiin. Ne työntekijät, jotka eivät kuuluneet mihinkään järjestöön, olivat oikeutettuja saamaan työnantajaltaan samat edut, jotka järjestöt olivat jäsenilleen sopineet.

Kirkon Hallintovirkamiehet ry, jonka edustajat olivat ennen uudistusta istuneet Kirkkohallituksen palkka-asiain neuvottelukunnassa työnantajan edustajina, siirtyi nyt pöydän toiselle puolelle neuvottelutoiminnassa palkansaajajärjestöjen edustamaksi yhdistykseksi. Siitä ei tullut itsenäistä neuvottelukumppania eikä se siihen pyrkinytkään, vaan sen puolesta neuvottelutoiminnasta vastasi Akava. Hallintovirkamiesten johtohenkilöillä ja monilla seurakuntien äyrinvartijoilla ei alusta lähtien ollut ihan helppo hahmottaa, kummalla puolella neuvottelupöytää heidän parhaiten kuului olla.

Suurinkin toivein ja laajalla yhteisymmärryksellä käyttöön otettu virka- ja työehtosopimusjärjestelmä sai osakseen ankaraa kritiikkiä heti ensimmäisten virka- ja työehtosopimusten tultua solmituiksi. Kirkolliskokouksessa vaadittiin muutoksia ja jopa uudistuksen kumoamista ja sopimusvaltuuskunnan lakkauttamista. Kritiikkiin oli

monia syitä. Uusi järjestelmä toi paitsi suuria muutoksia toimivaltoihin ja säännösten ja määräysten sisältöihin, avasi myös eräänlaisen Pandoran lippaan eli väylän isojenkin sisällöllisten muutosten vaatimiselle. Se nosti pintaan monet piilossa ja maton alle peitetyt puutteet ennenkin jo voimassa olleiden lakien, asetusten ja muiden normien soveltamisessa. Viimeksi mainittu piirre tuli yllätyksenä varmaan kirkon johdolle, seurakunnille itselleen ja uuteen sopimusvaltuuskuntaan valituille luottamushenkilöille sekä sopimusvaltuuskunnan toimiston palvelukseen tulleille henkilöille. Sopimusjärjestelmää moitittiin – paitsi ihan aiheesta – myös monista sellaisista asioista, jotka eivät lainkaan johtuneet sopimuksista, vaan johtuivat voimassa olevista laeista, asetuksista, joita ei ollut tunnettu sekä työn ja työajan käytön puutteellisesta valvonnasta tai raportoinnista, jopa seurakuntiin omien päätösten noudattamattomuudesta.

Sopimusjärjestelmän käyttöönotto toi uudella tavalla pintaan sen, että seurakunta oli muun ohella myös työnantaja. Yllättävän suurta epäselvyyttä vallitsi jopa siitä, kuka tai mikä on työnantaja ja kuka työnantajaa henkilönä tai viranomaisena edustaa. Yksityisellä sektorilla tällaisista perusasioista asioissa ei juuri ollut epäselvyyttä. Julkisella sektorilla valtion virasto-organisaatio oli tarkoin normitettu. Kunta-alallakin valta- ja vastuusuhteet olivat jonkinlaisessa kuosisa, vaikka ne eivät ongelmattomat toki olleet sielläkään. Kirkon organisaatio sen sijaan oli varsin vaikeaselkoinen kokonaiskirkolle uskotun toimivallan, hiippakuntahallinnolle uskotun toimivallan, seurakunnille uskotun toimivallan päällekkäisyyden vuoksi. Toisaalta hengellisen toiminnan ja taloushallinnon erottelu ja piispallisen ja hiippakunnallisen hallintolinjan (papit, kanttorit, diakoniatyö osin) ja seurakunnallisen hallintolinjan (muu henkilöstö) eri tavalla määräytyvät normit ja jopa periaatteet näyttivät olevan epäselviä.

Hämmästyttävän tavallista oli, ettei ollut yhtenäistä käsitystä siitä, kuka on työnantaja ja kuka on vastuussa työstään kenellekin. Tällaisessa toimintaympäristössä sopimusjärjestelmä oli ilman muuta suuressa pulassa. Se ei voinut toimia kunnollisesti ilman, että valta ja vastuusuhteet ovat selkeät ja kaikkien asianomaisten tiedossa.

## Kirkon virka- ja työehtosopimusjärjestelmän erityispiirteitä

Kirkon ensimmäiset virka- ja työehtosopimukset laadittiin käyttämällä pitkälti pohjana seurakuntien mallivirkasääntöä, valtion ja kunta-alan virka- ja työehtosopimuksia sekä kunta-alan sopimuksesta mallin ottaneita eräiden suurimpien seurakuntatalouksien solmimia paikallisia työehtosopimuksia. Julkisen sektorin sopimukset olivat varsin luontevia vertailukohtia myöhemminkin sopimusten valmistelussa sekä kirkkoyönantajan että palkansaajajärjestöjen työpöydillä. Papeja ja kanttoreita koskevat kirkon säännökset olivat saaneet vaikutteita valtionhallinnon säännöksistä jo ennen sopimusjärjestelmää. Siten myös kirkon virkaehtosopimukseen tuli elementtejä valtion alan sopimuksista, kun akateemisia alojen edustavat järjestöt pyrkivät saamaan kirkon sopimukseen heille soveltuvia säännöslainoja valtiolta. Muut järjestöt pyrkivät vastaavasti heijastamaan heitä lähempänä olevia kunta-alan sopimuksia kirkkoon. Kunta-alan sopimusmääräykset näyttivät monesti antavan käyttökelpoista mallia kirkon sopimuksille kuntien hallinnon kirkon hallinnon kanssa näennäisen samankaltaisuuden vuoksi. Olennainen ero toki oli jo edellä mainittu työnantajan ”puuttuminen” organisaatiosta. Lisäksi erona oli se keskeinen seikka, että kunnallinen itsehallinto valtion ohjauksessa on perin eri asia, kuin seurakuntien asema kokonaiskirkon, hiippakuntien ja seurakuntien muodostamassa hallintorakennelmassa. Kirkkohän näyttäytyy valtion tavoin yhtenä työnantajana, mutta tosiasiansa se on kuntasektorin tavoin joukko yksittäisiä taloudellisesti ja hallinnollisesti itseohjautuvia toimijoita. Kokonaiskirkon ohjausvalta ulottuu vain keskusrahaston avustusjärjestelmän kautta ja senkin osalta heikon puoleisesti. Valtion kuntiin kohdistama taloudellisten resurssien ohjausvaltaa ei kokonaiskirkossa seurakuntiin samalla tavalla ole. Samalla kun tämä ongelma-asettelu oli ilmeinen, yhtä ilmeistä oli se, ettei ongelmaan ollut kirkon järjestysmuotoon vedoten kirkon hallinnossa kykyä eikä todellista haluakaan puuttua. Kirkon sisäisessä keskustelussa korostettiin ja edelleen korostetaan vuoroin kirkkoa yhtenä toimijana ja vuoroin hiippakuntia ja paikallisseurakuntia itsenäisenä toimijajoukkona, sen mukaan mikä kulloinkin parhaiten soveltuu esitettävään mielipiteeseen.

Kirkon sopimusjärjestelmän omalaatuisuus – ellei omituisuus – oli alusta asti se, että sen piirissä olivat erottelematta kaikki kirkon työntekijät ylimmästä johdosta sivutoimiseen apuhenkilöön asti. Hallintohierarkian ylimmät viranhaltijat olivat sopimusjärjestelmän kannalta samalla tavalla ”työntekijöitä” kuin kaikki heidän alaisensa. Erona oli vain se, että ylimmällä työntekijälle ei ollut välitöntä paikallista esimiestä eikä virkamiesoikeudellisella työnantajalla ei ollut käytännössä muuta työnantajan valtaa kuin palkanmaksuoikeus. Kun piispat vuonna 1997 siirtyivät valtion virkasuhteesta kirkon viranhaltijoiksi, hekin tulivat työntekijöiksi muiden joukkoon ilman heihin ohjaus- ja valvontavaltaa kohdistavaa työnantajaa. Tätä perusasetelmaa ei muuttanut se, että kirkon virkaehtosopimuslakiin 1988 tehdyn muutoksen nojalla oli palkansaajajärjestöjen kanssa sovittu siitä, että palkansaajajärjestöt eivät neuvotelleet eivätkä sopineet piispojen ja kirkon ylimmän johdon ja seurakuntien talousjohdon palkoista, vaan niistä päätti Kirkon sopimusvaltuuskunta käyttäen siltä osin työnantajan päätösvaltaa.

Jotta sopimusjärjestelmä ja henkilöstöhallinto olisi voinut toimia optimaalisesti ja sitä olisi voitu asianmukaisesti kehittää, olisi täytynyt voida selvemmin identifioida ne tahot, jotka edustavat työnantajaa ja ketkä edustavat työntekijöitä.

Kokonaiskirkon tasolla oli selvää, että kirkon työntekijöitä riittävän kattavasti edustavat järjestöt muodostivat neuvottelu- ja sopimustoiminnassa työntekijäpuolen. Usean vuoden taukoa lukuun ottamatta palkansaajia edustavien järjestöjen neuvottelu- ja sopimisoikeus oli vahvistettu erityisellä pääsopimukseksi nimitetyllä osapuolten sopimuksella. Se miten järjestöt muodostivat omat tavoitteensa ja kantansa, riippui siitä, miten ne saivat jäseniltään tietoja ja näkemyksiä ja vaatimuksia ja millaisia ne kulloinkin olivat. Niin kauan kuin paikallista sopimustoimintaa ei ollut, paikallistason edustavuus oli neuvottelutoiminnassa toissijainen kysymys. Ongelmat edustamista koskevina epäselvyyksineen siirtyivät keskustasolta paikallistasolle, kun toimivaltaa ruvettiin siirtämään seurakuntiin.

Työnantajan osalta kokonaiskirkon tasolla oli selvää, että sopimuskompetenssi ns. sopimuksenvaraisia palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa oli lakisäteisesti Kirkon sopimusvaltuuskunnalla



Kirkon Työmarkkinalaitoksen lakimies Timo von Boehm luennoimassa Kuusamossa Rukalla pidetyillä koulutuspäivillä 2013.

ja sittemmin 2006 alkaen Kirkon työmarkkinalaitoksella. Valtuuskuntaan kirkolliskokouksen hiippakunnista valitsemat henkilöt ja tiettyä erityisasiantuntemusta edustavat asiantuntijajäsenet päättivät sopimuksista työnantajan nimissä ja työnantajien puolesta. Valtuuskunnan jäsenet olivat alusta lähtien useimmissa tapauksissa seurakuntien johtavia luottamushenkilöitä ja heillä oli muutoin seurakunnan luottamushenkilöhallinnon ja työnantajanäkökulman vahvaa tuntemusta.

### Kirkkotyönantajan ja hallintovirkamiesten yhteydenpito ja vuorovaikutus

Seurakuntien taloushallinnon vastuun uskomisella maallikoille on kirkossa pitkät perinteet. Pelkistäen ja yksinkertaistaen voi asian kuvata niin, että hengellisestä ohjauksesta, opetuksesta ja kaitsennasta vastuu kuuluu hiippakunnan piispalle ja hänen alaiselleen papistolle, jonka valintaan seurakuntalaiset ovat saaneet vaikuttaa.

Maallikoiden tehtävänä puolestaan on ollut edellytysten luominen hengelliselle työlle rahoittamalla kirkon ja seurakunnallisten rakennusten ylläpito ja huolehtimalla muutoinkin kirkollisen toiminnan taloudellisista edellytyksistä. Pappi ei papintoimessaan ole seurakunnan maallikoiden eikä maallikkohallinnon alainen. Seurakunnan hengellinen ohjaus ei kuulu maallikoille, vaikka heillä on siinä tiettyä valvonta- ja reagointivaltavaltaa. Papiston ja muun hengellisen työn ohjaus kuuluu piispalle ja hiippakunnalle.

Kun työnantajavastuuta ja työantajan oikeuksia ja velvollisuuksia yritettiin vuosien aikana kartoittaa ja henkilöstöhallintoa selkeyttää, säännönmukaisesti viimeistään kalkkiviivoilla uudistuspyrkimyksiä rajaamaan tuli toteamus, että pappi ei papintoimessaan ole seurakunnan maallikkohallinnon alainen.

Ennen 1970-luvun seurakuntahallinnon uudistusta seurakunnan taloudellisten asioiden luottamushenkilövastuuta kantoi kirkkohallintokunta, jonka puheenjohtaja oli maallikko. Asiat valmisteli kirkkohallintokunnalle taloudenhoitaja tai vastaava seurakunnan toimihenkilö. Hengellisen ja taloudellisen hallinnon erillisyyttä pyrittiin lieventämään 1974 uudistuksessa siten, että kirkkoneuvostoissa tuli olemaan kirkkoneuvoston varapuheenjohtajan johtama taloudellinen jaosto ja kirkkoherran johtama toiminnallinen jaosto. Taloudellista jaostoa johtavan varapuheenjohtajan tuli olla maallikko. Kirkkoherralla oli puhe- ja läsnäolo-oikeus taloudellisessa jaostossa. Myöhemmässä kehityksessä kirkkoherran virkamiesroolia seurakunnan kokonaisjohtajana vahvistettiin. Jaostojakoa pidettiin epäonnistuneena ja kirkkoherran asemaa heikentävänä ja siitä asteittain luovuttiin. Muistona tästä hengellisen ja taloudellisen vastuun vanhasta jaosta on kuitenkin edelleen se, että kirkkoneuvoston varapuheenjohtajan tulee olla maallikko ja että kirkkoherran ollessa estynyt hoitamasta virkaansa, kirkkoneuvoston puheenjohtajana ei ensisijaisesti toimi neuvoston varapuheenjohtaja vaan kirkkoherran sijaiseksi määrätty pappi.

Palkkaus- ja henkilöstöasioita pidettiin ensisijaisesti seurakunnan taloushallintoon kuuluvina. Sen myötä seurakunnan talouspäällikön ja kirkkoneuvoston taloudellisen jaoston asema ja merkitys korostuivat virka- ja työehtosopimusten ja henkilöstöhallintoa koskevien

säännösten soveltajana ja niiden oikean soveltamisen valvojana. Kunta-alalta saadun mallin mukaisesti Kirkon sopimusvaltuuskunta edellytti, että seurakunta nimeäisi ns. palkka-asiamiehen näiden asioiden vastuuhenkilöksi ja sopimusvaltuuskunnan ja seurakunnan väliseksi yhdyshenkilöksi. Palkka-asiamiehille laadittiin ohjeet, joiden päivittäminen käytännön tarpeita vastaavasti jäi myöhemmin tekemättä. Lähtökohtaisesti talouspäällikön oletettiin toimivan palkka-asiamiehenä, vaikka joissakin pienissä seurakunnissa tehtävään nimettiin kirkkoherra ja joissakin taloustoimiston palkanlaskija. Sinänsä hyvään tähtäävällä järjestelyllä kuitenkin lisättiin - osin riittävästi sitä hahmottamatta - kirkkoherran hoitaman seurakunnan hengellisen johtamisen ja talouspäällikön vastuulla olevien talousasioiden johtamisen välistä jännitettä ja samalla myös pahimmissa tapauksissa suoranaista vastakkainasettelua. Kirkkoherra ja myös hänen johtamansa kirkkoneuvoston toiminnallinen jaosto joutuivat sivustakatsojiksi tai ainakin kokivat itsensä sellaisiksi.

Hengellisen johdon ja talousjohdon ongelmallinen suhde juontaa juurensa siis ajatuksesta, että seurakunnan talous kuuluu maallikkovastuun piiriin ja hengellinen toiminta kuuluu papillisen vastuun piiriin. Sitä heijastaa kirkkolain määräys, että kirkkoherra on papiston ja muun hengellisen työn sekä kirkkoherranviraston esimies, mutta kirkkoneuvoston puheenjohtajana hän valvoo seurakunnan taloushallintoa. Säännösten esimiesasemaa koskeva epämääräisyys ja epäselvyys loi suotuisat edellytykset seurakunnan henkilöstöhallinnon ja sen kehittämisen jatkuville ongelmille. Lisäpiirteen toi vielä se, että sopimusjärjestelmään ei ollut luotu linkkiä hiippakuntiin ja tuomiokapituleihin. Kirkon sopimusvaltuuskunta toimi ja kontaktoi keskushallinnosta käsin suoraan seurakuntiin ilman väliportaita. Kirkon keskushallinto asioi perinteisesti seurakuntiin pääasiassa kirkollista virkatietä hiippakuntahallinnon kautta. Tämä edesauttoi sitä, että sopimusvaltuuskunnan/työmarkkinalaitoksen ja itse sopimusjärjestelmän suhde piispoihin ja hiippakuntiin muodostui erityisesti toiminnan alkuvuosikymmeninä hyvin hankalaksi ja ajoittain lähes tulehtuneeksi.

Osaksi tahtomattaan ja osaksi paremman vaihtoehdon puuttuessa Kirkon sopimusvaltuuskunta toimistoinen tuli alkuvuosinaan

valinneeiksi lähimmäksi yhteistyökumppaneikseen seurakuntien talouspäälliköt ja joutui osapuoleksi seurakuntien johtamista koskeviin ongelmiin. Suhde kirkkoherrakuntaan muodostui erityisesti alkuvuosikymmeninä siten varsin ongelmalliseksi ja kirkkoherrojen asema toisaalta seurakunnan johtavina viranhaltijoina ja toisaalta muiden työntekijöiden kanssa samassa asemassa samojen virkaehtosopimusten piirissä olevina työntekijöinä muodostui jännitteiseksi. Kirkkoherrojen esimieskoulutus oli alkuvuosina myös varsin vähäistä ja sopimusjärjestelmän työnantajakoulutus kohdistettiin 1990-luvulle asti ensisijaisesti taloushallinnon viranhaltijoille. Tässä suhteessa on sittemmin tapahtunut merkittävää myönteistä kehitystä.

Papisto sopimusjärjestelmässä edunvalvojana edustanut akavalaisen palkansaajaliikkeeseen järjestäytyneen Suomen Kirkon Pappisliiton oli myös kaksoisroolissa. Ennen edunvalvontatyön käynnistymistä se oli ollut jo pitkään pappien ammatillista identiteettiä ja yhteenkuuluvaisuutta sekä ammattiosaamista vaaliva veljespiiri. Sopimusjärjestelmän myötä siitä tuli sen vanhan roolin ohella myös erittäin korostetusti edunvalvontajärjestö neuvottelutoiminnassa, jossa sen vastapuolella oli sen edustamien jäsenten työnantaja, kirkko. Kirkkoherroilla oli perinteisesti vahva rooli Pappisliitossa. Samalla he olivat seurakunnan johtajia ja muiden liittoon kuuluvien jäsenten esimiehiä. Varsin ristiriitaista asetelmaa puolin ja toisin korosti eri ammatikuntien ja osapuolten erilainen kommunikoinnin tapa. Voi myös sanoa, että niin seurakuntatasolla kuin sopimusvaltuuskunnan ja seurakuntien välillä puhuttiin ajoittain aivan eri kielillä.

Ammatillisena edunvalvonta- ja jäsentensä kehittämisjärjestönä Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n eräs haasteista oli kirkon keskushallinnon organisaation epätarkoituksenmukaisen hajanainen organisointi. Taloushallinnon johtavan viranhaltijan tehtäväkokonaisuuden kehittäminen, edunvalvonta, norminanto ja neuvonta sekä koulutus toiminta olivat – ja lienevät edelleenkin – hajautettuna usealle kirkon keskushallinnon eri toimijalle, joiden koordinointi keskustasolla ei ollut parhaalla mahdollisella tolalla. Seurakuntatalouden, laskentatoimen, kirjanpidon ja seurakuntahallinnon asiat kuuluivat Kirkkohallituksen hallinto-osastolle ja siellä osin eri henkilöille. Hiippakunnissa oli vaihtelevassa määrin myös näitä koskevaa neuvontatoimintaa.

Hengellisen työn kelpoisuusehtoja valmistelivat ja ohjeistivat piispainkokous ja Kirkkohallituksen toiminnallisen osaston keskuskeskukset. Toiminnallisen osaston alainen kirkon koulutuskeskus järjesti koulutustoimintaa, jota tarjosivat myös SKSK/Kirkkopalvelut sekä KiSV/KiT. Virka- ja työehtosopimusasioissa neuvonta kuului KiSV/KiT:lle, mutta eläkeasioissa ja taloushallinnon kysymyksissä neuvoja ei ollut saatavissa sieltä. Pari vuotta sitten toteutettu kirkon keskushallintouudistus ei tuonut tähän mitään parannusta.

### Hallintovirkamiehet kirkkotyönantajan yhteistyöverkostossa

Kirkon sopimusvaltuuskunnan/työmarkkinalaitoksen toimiston ja seurakuntien taloushallinnon johtavien viranhaltijoiden ammatillinen yhteydenpito muodostui alusta lähtien varsin vilkkaaksi. Sopimusvaltuuskunta pyrki tehtävänsä mukaisesti kouluttamaan seurakuntien talouspäälliköitä ja palkanlaskijoita sopimusasioissa. Palkka-asiamiespäivillä ja palkanlaskentakursseilla käytiin sopimusmääräyksiä läpi systemaattisesti ja uusien sopimusten – joita tuli vuosittain – selostamistilaisuuksissa käytiin läpi tehtyjä muutoksia. Kirkon hallintovirkamiehet ry:n kahdesti vuodessa järjestämällä neuvottelupäivillä esiteltiin ajankohtaisia suunnitelmia ja kehittämistarpeita. Lisäksi kirjallinen ja puhelimitse tapahtuva neuvontatoiminta oli vilkasta. Yhteydenpito oli molemmin puolin hyödyllistä. Ei voine kuitenkaan kiistää sitä, että sopimusvaltuuskunnan/työmarkkinalaitoksen toimiston henkilöstölle muodostui käytännön seurakuntatyön haasteista ja ongelmista voittopuolisesti taloushallinnon kysymyksenasetteluista ja näkemyksistä nouseva kokonaiskuva, joka ei kaikilta osin vastannut seurakunnallisen toiminnan kokonaisuutta. Osittainhan tähän vaikutti myös edellä mainitut kommunikointiongelmat hengellisen työn tekijöiden, erityisesti kirkkoherrojen kanssa. Vasta kun koulutukseen alettiin hyvää palautetta saaden kutsua sekä kirkkoherroja että talouspäälliköitä samanaikaisesti, näkökulmaan alettiin saada uutta laajuutta ja vuorovaikutusta.

Kaikkein tiiviimmät yhteydet KiSV/KiT:n välillä oli Kirkon Hallintovirkamiesten koulutuspäivien ohjelmayhteistyössä. Kaksi kertaa vuodessa pidettävälle koulutuspäiville kutsuttiin säännöllisesti myös työnantajaneuvotteluorganisaation edustaja käyttämään

puheenvuoro ajankohtaisista työmarkkina-asioista ja usein sen lisäksi pitämään luentoja sopimusten tai henkilöstöhallinnon jostain keskeisestä kysymyksestä. Tämä yhteistyö mahdollisti myös usein valmisteilla olevien sopimusuudistusten ennakkoinformaation jakamisen ja myös uusien kehitysajatusten testaamisen ”ääneenajattelun” muodossa pidetyin alustuksin.

Kirkon sopimusvaltuuskunnan/Kirkon työmarkkinalaitoksen toimiston työskentelylle oli äärimmäisen tärkeää, että sillä oli kentällä valmistelu- ja yhteydenpitoverkostossaan myös sellaiset työnantajan edustajat, joilta oli saatavissa käytännön työnantajan näkökulmia sekä ehdotuksia ja tietoa. Paikallistyönantajan asiantuntemus ja tuki oli vastaavasti tarpeen virka- ja työehtosopimusten solmimisen jälkeen, kun sopimuksia oli sovellettava käytäntöön ja kun hyvän henkilöstöhallinnon kehittämisponnisteluja tehtiin. Tässä sekä onnistuttiin että myös kohdattiin ilmeisiä ongelmia.



Kirkon Työmarkkinalaitoksen neuvottelupäällikkö Oili Marttila on usein neuvottelupäivillä kertomassa kirkon virka- ja työehtosopimuksista.

## Kirkkotyönantaja ja Hallintovirkamiesten edunvalvonta

Sopimusvaltuuskunnan/työmarkkinalaitoksen näkökulmasta Kirkon Hallintovirkamiehet ry:llä oli merkittävä rooli seurakuntien työyhteisöjen esimiestoiminnan asiantuntijaorganisaationa omalla alallaan. Kirkon Hallintovirkamiehet ry toimi myös jäsentensä ammatillista kehittämistä tarjoavana yhdistyksenä. Yhdistys näki itsensä koulutus- ja yhteydenpitojärjestön lisäksi myös jäsentensä edunvalvontajärjestönä. Sopimusjärjestelmän arjessa tuo tehtävä oli periaatteellisessa ristiriidassa sen kanssa, että järjestö ei ollut neuvottelu- ja sopijaosapuoli eikä jäsenenä sopijaosapuolena olevassa järjestössä. Ristiriita ei ollut olemassa vain periaatteessa, vaan se näkyi myös käytännössä.

Kirkon sopimusvaltuuskunnan intressissä oli pitää yhteyttä Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n hallitukseen ja erityisesti sen puheenjohtajaan ja sihteeriin, joilla oli yhdistyksessä vahva asemavaltuus. Työnantajan neuvotteluorganisaatio tarvitsi tietoa ja näkemyksiä esimies- ja työantajanäkökulmasta voidakseen niiden ja omien havaintojensa perusteella muodostaa oikean ja relevantin käsityksen olosuhteista kirkon kentällä vallitsevista olosuhteista, tarpeista ja mahdollisuuksista. Kun sopimusvaltuuskunnan/työmarkkinalaitoksen toimisto toisaalta valmisteli myös seurakuntien taloushallinnon henkilöstön palkkausta koskevat yksittäiset virkaehtosopimukset valtuuskunnan luottamushenkilöjäsenten päätettäväksi, yhteydenpito Kirkon Hallintovirkamiesten johdon kanssa palveli tätäkin valmistelutyötä.

Sopimusjärjestelmän käynnistyessä myös Hallintovirkamiehet ry oli jäsenenä akavalaisessa palkansaajaliikkeessä Akavan Erityisalojen Keskusliiton AEK:n kautta. Kirkon sopimusneuvotteluissa taluspäälliköitä edustivat samat Akavan neuvottelijat, jotka edustivat kirkkoherroja, muuta papistoa sekä kanttoreita ja diakonianviranhaltijoita. Akavalaiselle palkansaajaliikkeelle varsin ominainen asetus on se, että järjestö edustaa samanaikaisesti sekä esimiehiä että heidän alaisiaan. Kirkon pöydässä tämä näyttäytyi ongelmana arvaustenkin sen vuoksi, että kirkkoherrojen ja taluspäälliköiden välillä oli kirkon erityispiirteisen hallintojärjestelmän luoma hengellisen ja maallikkohallinnon välinen jännite, joka myös korostui uuden järjestelmän sisäänajovaiheen paineissa. Se heijastui myös Akavan neuvottelijoiden keskinäiseen yhteistyöhön.



Kun Kirkon Hallintovirkamiehet ry sitten tyytymättöminä asemaansa neuvottelupöydässä irtaantui akavalaisesta palkansaajajärjestöstä, syntyi niiden välille juopa, joka oli olemassa ja vaikuttamassa koko minun havaintopiirissäni olleen ajan. Ammattiliiton näkökulmastahan ei juuri ole suurempaa rikosta, kuin eroaminen sen jäsenyydestä. Ero katkaisi yhteydenpidon ja loi ulkopuoliselle vaikeasti hahmottuvan esteen monille asioille. Lisäksi syntyi asetelma, jossa seurakuntien hengellisen työn johtavat viranhaltijat olivat edustettuina neuvotteluissa työntekijäpuolella, mutta taloudellista esimies- ja johtohenkilöstöä edustavat työntekijät olivat neuvottelupöydän ulkopuolella.

Hallintovirkamiesten johdon piirissä korostettiin sitä, että työnantajan neuvotteluorganisaation – siis Kirkon sopimusvaltuuskunnan – tuli huolehtia seurakuntien talousjohdon palkkojen ja palvelussuhteen ehtojen kehittymisestä. Tämä vaatimus oli siinä mielessä osittain oikeutettu, että työnantajan ylipäänsä on huolehdittava palvelussuhteen ehtojen ja muiden etujen ja velvoitteiden asianmukaisuudesta ja oikeudenmukaisesta kokonaisuudesta. Lisäksi työnantajan tulee huolehtia omasta kilpailukyvystään sekä hallintonsa toimivuudesta. Kirkon sopimusjärjestelmään leivotusta valuvirheestä – siis siitä, että koko henkilöstö ylittä johtoa myöten oli neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän piirissä kaikista sopimuksenvaraisista asioista täytyi sopia palkansaajajärjestöjen välillä – johtui, että tämän tavoitteen toteuttaminen oli erittäin hankalaa.

### Työnantajavirkamiehiä vai ”kultapossuja”

Sopimusjärjestelmän työnantajaviranhaltijoita koskevaa valuvirhetä pyrittiin oikaisemaan jo varsin varhaisessa vaiheessa eli vuonna 1988 kirkon virkaehtosopimuslakiin lisätyllä järjestelyllä, jota epäonnistuneesti ja harmillisesti kutsuttiin ”kultapossusopimukseksi”. Sen mukaan virkaehtosopimuksella voitiin sopia työnantajaa edustavien viranhaltijoiden joukosta, joiden palvelussuhteen ehdot eivät määrydy virkaehtosopimuksen mukaisesti. Periaatteessa siis laki salli, että virkaehtosopimuksen osapuolten kesken voitiin osa viranhaltijoista jättää sopimusvaltuuskunnan päätösten varaan palkkojen ja palvelussuhteen ehtojen osalta. Tällaisen järjestelyn olemassaolo oli



Palohälytyksen vuoksi Kirkon työmarkkinalaitosvierailuun Eteläranta 8:ssa tuli ulkoilutauko, kuvassa vasemmalta neuvottelupäällikkö Oili Marttila, yhdistyksen puheenjohtaja Kari J. Hietala, sopimusjohtaja Vuokko Piekkala ja varapuheenjohtaja Risto Hämäläinen.

kuitenkin jätetty kahdella eri tavalla virkaehtosopimuksen osapuolena toimivien pääsopijajärjestöjen suostumuksen varaan. Ensinnäkin pääsopijajärjestöistä riippui, tehdäänkö tuollainen virkaehtosopimuksen piiriä rajoittava sopimus ylipäänsä vai ei. Toiseksi, jos sellainen tehdään, pääsopijoiden suostumuksesta riippui, ketkä sen piiriin otetaan. Ns. kultapossusopimus oli usein katkolla ja ainakin puolitosissaan aina välillä palkansaajapuoli uhkasi kieltäytyä sopimuskierrosten taitteessa sen uusimisesta. Osin siihen vaikutti sekin, että muutamilla pääsopijajärjestöillä oli seurakuntien taloushallinnon johdon ja keskijohdon viranhaltijoita jäsenenään ja nuo järjestöt olisivat halunneet selkeän sopijan roolin näiden viranhaltijoiden palkkausta määriteltäessä.

Aluksi vain kirkon keskus- ja hiippakuntahallinnon ylin johto ja suurimpien seurakuntien talous- ja hallintojohto oli poikkeusjärjestelyn piirissä. Kuoppakorotukset muiden taloushallinnon johtavien viranhaltijoiden osalta piti neuvotella pääsopijajärjestöjen kanssa, vaikkeivät useimmat taloushallinnon viranhaltijat kuuluneet

mihinkään ammattijärjestöön. Käytännössä neuvottelut käytiin akavalaisista palkansaajaliikettä edustavan neuvottelijan kanssa KiSV/KiT:n toimiston neuvotteluesityksen pohjalta, jonka valmistelussa Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n asiantuntemusta oli käytetty sen verran kuin sitä kulloinkin oli käytettävissä. Koko neuvottelukuvioli siis vähintäänkin omituinen, mutta kuitenkin paras mikä oli ylläpidettävissä.

Palkkausjärjestelmän uudistuksen yhteydessä kaikki taloushallinnon päälliköt tulivat erityisjärjestelyn piiriin ja Kirkon työmarkkinalaitoksen ratkaisuvallan piiriin, koska heidän tehtävänä oli käydä neuvottelut paikallistasolla työnantajan puolesta. Kun järjestelmä kuitenkin edelleen oli käytännössä pääsopijajärjestöjen suostumuksen varassa, niitä oli informoitava taloushallinnon palkkojen muutoksista ja muutamankin kerran neuvottelupöydässä oli vaatimus taloushallinnon viranhaltijoiden saattamisesta samaan asemaan myös neuvottelujärjestelmän osalta kuin muutkin kirkon palkolliset.

Kirkon hallinnolle tyypillinen ristiriitaisuus sisältyi ns. kultapossopimukseen siinä mielessä, että seurakuntien johtavat viranhaltija eli kirkkoherrat eivät kuuluneet siinä tarkoitettujen työnantajaa edustavien viranhaltijoiden piiriin, mutta sen sijaan seurakuntahallinnon organisaatiossa kirkkoherralle raportoivat taloushallinnon johtavat viranhaltijat kuuluivat.

### Neuvottelutoiminnan ”harmaalla alueella”

Kirkon pääsopimuksen osapuolina olevat järjestöt suhtautuivat epäluuloisesti sopimusvaltuuskunnan toimiston ja Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n hallituksen yhteydenpitoon. Tämä oli ymmärrettävää sen vuoksi, että palkansaajajärjestöt katsoivat edustavansa aukottomasti ja täysimääräisesti koko työntekijäkenttää. Ne eivät hyväksyneet ajatusta, että neuvottelupöydässä olisi muita intressejä kuin ne, joita ne pitivät tärkeinä.

Sopimusvaltuuskunnan/työmarkkinalaitoksen toimiston kannalta tilanne oli monella tavalla hankala. Toimisto edusti kaikkien työntekijöiden työnantajaosapuolta ja sen tehtävänä oli nimenomaan ajaa kokonaisuutta eikä olla minkään työntekijäryhmän edun ajaja. Tunnistessaan taloushallinnon palkkoja koskevia epäkohtia tai muutoin

korjaustarpeita KiSV/KiT:n neuvottelijat joutuivat usein vetoamaan palkansaajajärjestöjen ”asevelihenkeen” ja ikäänkuin ”ostamaan” esitystensä toteuttamisen, jotta taloushallinnon esimiesten palvelussuhteen ehtoja voitiin kehittää työnantajanäkökulmasta asianmukaisesti. Järjestöjen näkökulmasta ajatus siitä, että jollekin muulle kuin heidän jäsenilleen kohdennettaisiin tulopoliittisissa sopimuksissa tai muutoin sovittuja sopimuskorotusvaroja, oli vastenmielinen. Niiden vakioehdotus oli, että työnantajaviranhaltijoiden palkat tulisi rahoittaa ”sopimuspotin ulkopuolelta ns. työnantajan rahalla”. Kyse ei ollut niinkään edes siitä, etteivätkö palkansaajajärjestöjen neuvottelijat olisi henkilötasolla hyvin ymmärtäneet ja jopa hyväksyneet työnantajaviranhaltijoiden aseman merkitystä ja tarpeita. Neuvottelijat olivat ammattineuvottelijoita ja olisivat milloin hyvänsä voineet vaihtaa toisen organisaation leipiin ja edustaa painokkaasti samoja näkökohtia, joita toisen palveluksessa vastustivat. Järjestöjen neuvottelijat olivat kuitenkin luonnollisesti velvollisia ensisijaisesti valvomaan vain omien jäsentensä välittömiä etuja.

Hallintovirkamiesten edunvalvonta keskittyi paljolti ns. kuoppakorotusten esittämiseen pääsopijajärjestöjen kanssa käytäviä neuvotteluja varten, joihin he itse eivät voineet osallistua. Käytettävissä olevat korotusvarat määräytyivät pääsopijaosapuolten sopimalla tavalla.

Jos kirkkotyönantajan neuvottelijat tarvitsivat näkemyksiä sopimuskokonaisuuksia hahmotellessaan, yhteydenpito hallintovirkamiesten kanssa oli haasteellista monesta syystä. Yksi keskeinen syy oli se, että Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n johto ja hallitus eivät olleet mukana neuvottelutoiminnan normaalissa tietovirrassa. Pääsopijajärjestöt eivät tietenkään pitäneet niihin yhteyttä. KiSV/KiT:n mahdollisuudet olivat myös hyvin rajalliset, koska neuvottelupöydän ulkopuoliset olivat ulkopuolisia eikä neuvotteluja käyty julkisesti. Ja silloinkin kun tietoa oli mahdollista jakaa, ei ollut helppoa päästä samalle aaltopituudelle ja samaan valmistelutoiminnan virtaan. Hallintovirkamiesten organisaatiota ei useinkaan ollut viritetty sellaiseksi, että se olisi voinut reagoida tarvittavalla nopeudella tai niin, että ne olisivat olleet helposti sovitettavissa muuhun kokonaisuuteen.

Neuvottelukierrosten välilläkin yhteydenpitoon vaikutti luonnollisesti se, etteivät Kirkon Hallintovirkamiehet ry ollut pääsopijajärjestö

eikä niihin järjestäytynyt. Pääsopijajärjestöt olivat tarkkoja reviiris-tään eli eksklusiivisesta oikeudesta neuvotella kirkon pöydässä ja myös epäluuloisia siitä, että KiSV/KiT:n toimiston väki saattaisi käy-dä neuvotteluja jonkun muun kanssa. Toisaalta hallintovirkamies-ten intressi jäseniään kohtaan oli pyrkiä osoittamaan jäsenmaksunsa maksaville jäsenilleen, että yhdistys suorittaa jäsenmaksun vastineek-si edunvalvontaa suhteessa kirkkoyönantajaan. KiSV/KiT joutui ta-sapainottelemaan näiden kahden tavoitteen, yleisen tiedonsaannin ja edunvalvonnan, välillä. Kirkon Hallintovirkamiesten edustajille korostettiin tapaamisissa, että heidän kanssaan käydään keskustelu-ja molempia osapuolia kiinnostavista kysymyksistä, mutta se ei ole neuvottelemista. Sanottiin suorasanaisesti, että jos yhdistys julkisesti tai muutoin sanoo käyvänsä neuvotteluja, keskustelut loppuvat sii-hen. Pääsopijajärjestöille KiSV/KiT:n neuvottelijat vastaavasti va-kuuttivat, ettei Kirkon Hallintovirkamiesten kanssa neuvotella, mutta yhteydenpidon olemassaoloa ei kiistetty. Neuvottelutoiminnassa osa-puolten keskinäinen luottamus on kaiken A ja O, ja sen vuoksi tässä haluttiin olla ja myös oltiin hyvin tarkkoja ja avoimia.

Yhteydenpidon muodot ja intensiteetti KiSV/KiT:n ja Kirkon Hal-lintovirkamiehet ry:n välillä edunvalvontaan liittyvissä kysymyk-sissä vaihtelivat suuresti. Jouni Veinon aikana käsitykseni mukaan oli sekä virallisen yhteydenpidon ohella myös johtohenkilöiden va-paamuotoisempaa kontaktointia, joka mahdollisti visiointia ja ajan-kohtaiset haasteet ylittävää pohdiskelua. Tämä käytäntö ei jatkunut enää vuodesta 1993 lähtien, vaan yhteydenpito rajoittui pääosin var-sin muodollisiin ja lähinnä molemminpuolisten ajankohtaisasioi-den informointiin keskittyviin tapaamisiin kerran tai kaksi vuodessa. KiSV/KiT:n toimiston vällä oli ensisijassa tarve saada tietoa ja nä-kemystä erityisesti paikallisen työnantajan ja esimiestoiminnan nä-kökulmasta, kun taas Kirkon Hallintovirkamiehet olisivat halunneet ymmärrettävästi keskittää huomiota korostetusti jäsentensä palk-kausasioihin ja muihin omiin edunvalvontakysymyksiin, joissa niillä ei ollut sopijaosapuolen asemaa. Tämä ristiriita arvatenkin turhautti ja harmittikin ajoittain molempia osapuolia.

## Järjestäytyä vaiko ei

Hallintovirkamiesten piirissä käytiin luullakseni aika ajoin keskus-telua siitä, pitäisikö heidän liittyä johonkin palkansaaajajärjestöön. Kannatusta kuulosti olevan sekä erillään pysymiselle että liittymisel-le. Erillään olemisella sekä järjestäytymisellä oli hyötynsä ja haittansa sekä kannattajansa ja vastustajansa. Ilmeisesti myös sopivan keskus-järjestön tai siihen kuuluvan etujärjestön löytyminen nähtiin haas-teellisena ja sopimusjärjestelmän alkuvuosien pettymykset muistissa luottamus etujen tulemisesta ajetuiksi muiden järjestöjen toimesta oli ohut. Toisaalta merkitystä lienee ollut silläkin, että ainakin kahdessa pääsopimuksen piirissä olevassa – siis neuvottelupöydässä edustet-tuina olevassa - neuvottelujärjestössä oli jäsenenä myös taloushallin-non viranhaltijoita.

Tiedossani ei ole, minkälaisia neuvotteluja järjestöjen kesken käy-tiin ja oliko niissä esillä konkreettisia menettelymalleja. Mihinkään muutokseen neuvottelut – jos niitä käytiin – eivät johtaneet. Kir-kon Hallintovirkamiesten ja Pappisliiton väliset jännitteiset suhteet kuitenkin selvästi lientyivät 1990-luvun lopulla, kun Pappisliiton johdossa tapahtui muutoksia ja liiton silloinen uusi puheenjohtaja ryhtyi rakentamaan siltoja niin Kirkon Hallintovirkamiehet ry:een kuin myöhemmin myös järjestöstatilanteeseen joutuneeseen ja kes-kusjärjestöjen ulkopuolelle joksikin aikaa ajautuneeseen SVTL:oon (nyk. Kirkon alat ry). Kirkkoherrojen ja talouspäälliköiden kuulumi-nen samaan ammattijärjestöön ei kuitenkaan oletettavasti minkään osapuolen kannalta tuntunut mahdolliselta, olihan molempien am-mattikuntien käsitys asemastaan ja johtamisroolistaan selvästi erilai-nen ja ajoittain jopa törmäyskurssilla.

Oman neuvotteluoikeuden saaminen Kirkon Hallintovirkamiehet ry:lle oli täysin poissuljettu mahdollisuus. Sellaisesta vaihtoehdosta en muista edes keskustellun. Sen sijaan sopimusvaltuuskunnan/työ-markkinalaitoksen näkökulmasta Kirkon Hallintovirkamiehet ry:n mahdollinen järjestäytyminen johonkin pääsopijajärjestöön tai sel-laisen sisarorganisaatioon ei ollut erityisen torjuttava ajatus. Se oli-si ainakin omasta mielestäni siinä tilanteessa voinut jopa selkeyttää silloisia asetelmia, kun tuohon aikaan kaikista palkoista neuvotel-tiin keskitetysti pääsopijoiden välillä myös kirkkoherrojen osalta ja

taloushallinnon johtavat viranhaltijat tosiasiaassa vain harvoin olivat itsenäisiä johtajia. Työnantaja ei voinut vielä silloin päättää heidän palkoistaan ja palvelussuhteen ehdoistaan ilman ammattijärjestöjen suostumusta. Kun saman järjestelmän piiriin kuuluivat kaikki viranhaltijat ja työntekijät ja kaikkien palvelussuhteen ehdoista neuvoteltiin samassa yhteydessä, taloushallinnon johdon oleminen edustettuna neuvotteluissa ei tuntunut periaatteessa sen huonommin toimivalta kuin silloin voimassa ollut järjestely. Kirkon Hallintovirkamiehet olivat ikään kuin harmaalla vyöhykkeellä toisaalta edunvalvontaan pyrkivänä henkilöstön yhteenliittymänä ja toisaalta neuvottelutoiminnan ulkopuolella olevana yhdistyksenä, joka joutui sivusta seuraamaan, mitä sopimuskiirroksilla tapahtui. Sopimusvaltuuskunnan/työmarkkinailaitoksen suulla ei tietenkään voinut mihinkään järjestäytymiskysymyksiin ottaa kantaa enempää yksityisesti kuin julkisestikaan.

## Käytetyt lähteet

Huoneenhaltijat 1982; Pauli Riikonen KiHV ry:n 35-vuotistaipaleelta 1947–1982.

KiHV ry:n vuosikokousten ja hallituksen pöytäkirjat.

KiHV ry:n toimintakertomukset ja tilinpäätökset.

Toiminta- ja taloussuunnitelmat.

Äyrinvartija-lehdet.

Henkilöhaastattelut.

Kuvat

- Yhdistyksen kuvakokoelma
- Yhdistyksen jäsenten antamat kuvat.

## Juhlivia yhdistystä onnittelevat

*Innofactor Software Oy*  
*Joensuun ev. lut. seurakunnat*  
*Kajaanin seurakunta*  
*Kirkon akateemiset – Kyrkans akademiker AKI*  
*Kuopion seurakuntayhtymä*  
*Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta*  
*Suomen hautaustoiminnan keskusliitto*

*Abloy Oy*  
*Heinolan seurakunta*  
*Helsingin seurakuntayhtymä*  
*Hyvinkään seurakunta*  
*Nurmijärven seurakunta*  
*Oulun seurakunnat ja seurakuntayhtymä*  
*Sääksmäen seurakunta*  
*Virtain seurakunta*  
*Ylä-Savon ev.lut. seurakuntayhtymä*  
*Äänekosken seurakunta*

*Hans Enbuske*  
*Järvenpään seurakunta*  
*Laitilan seurakunta*