



HELLUNTAISEURAKUNNAN TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINTI

Työuupumus ja työn imu sekä kuormittavat ja
voimaannuttavat tekijät työssä



6. HUHTIKUUTA 2020

UNIVERSITY OF HELSINKI

Kirkkososiologian Pro gradu -tutkielma

Jyrki Alanko

HELSINGIN YLIOPISTO – HELSINGFORS UNIVERSITET

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion Teologinen tiedekunta		Laitos – Institution Käytännöllinen teologia
Tekijä – Författare Jyrki Alanko		
Työn nimi – Arbetets titel Helluntaiseurakunnan työntekijän työhyvinvointi		
Oppiaine – Läroämne Kirkkososiologia		
Työn laji – Arbetets art Pro gradu -tutkielma	Aika – Datum 06.04.2020	Sivumäärä – Sidoantal 92
Tiivistelmä – Referat Tässä määrällisessä tutkimuksessa olen selvittänyt helluntaiseurakunnissa hengellisessä työssä toimivien työntekijöiden kokemaa työuupumusta ja työn imua. Lisäksi olen kartoittanut heidän kokemustaan työn kuormittavista ja voimaannuttavista tekijöistä. Tutkimuskysymykset ovat: 1. Kuinka paljon helluntaiseurakuntien työntekijät kokevat työuupumusta? 2. Mitkä asiat kuormittavat helluntaiseurakuntien työntekijöitä heidän työssään? 3. Kuinka paljon helluntaiseurakuntien työntekijät kokevat työn imua? 4. Mitkä asiat voimaannuttavat helluntaiseurakuntien työntekijöitä heidän työssään? Tutkielman aineisto kerättiin e-kyselyllä, joka lähetettiin alkuvuodesta 2019 kaikille kohderyhmään kuuluville. Kyselyyn vastasi noin puolet eli 125 helluntaiseurakunnan palkkasuhteessa toimivaa työntekijää. Työuupumusta mitattiin Maslach Burnout Inventory–General Survey -kyselyllä (MBI–GS), joka on kaikille ammattialoille suunnattu työuupumusta tarkasteleva mittari. Kyselyssä kartoitetaan vastaajien uupumusasteista väsymistä, kyynistymistä ja ammatillista tehokkuutta. Työn imua mitattiin Utrecht Work Engagement Scale -mittarilla (UWES-9), jolla mitataan työssä koettua tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Lisäksi kysyttiin työn kuormittavista ja voimaannuttavista tekijöistä. Aineistoa analysointiin SPSS-ohjelmalla. Yhden muuttujan vaihtelua tarkasteltiin frekvenssien, keskiarvon ja keskihajonnan avulla. Muuttujien ja summamuuttujien yhteisvaihtelua tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiotestin ja ristiintaulukoinnin avulla. Työuupumuksen tuntemukset ovat huolestuttavan yleisiä helluntaiseurakuntien työntekijöillä. Tutkimus osoittaa, että 40 % vastaajista on lievästi työuupuneita. Tämä on huomattavasti enemmän kuin muilla suomalaisilla palkansaajilla (23-24 %). Vakavaa työuupumusta helluntaiseurakunnan työntekijät kokevat saman verran kuin muissakin ammattiryhmissä (2 % vastaajista). Helluntaiseurakuntien työntekijöiden työuupumuksen merkittävimäksi osatekijäksi osoittautui uupumusasteinen väsymys, mitä kuvaa parhaiten kokemus työssä henkisesti tyhjiin puserrettuna olemisesta. Eniten työntekijöitä kuormittavat työn hallinnan vaikeus, heihin kohdistuneet odotukset ja haastavat ihmissuhteet työssä. Nämä tekijät ovat erittäin merkitsevässä yhteydessä työuupumukseen. Helluntaiseurakuntien työntekijöiden kokemaa työn imu on erittäin vahvaa. Työntekijät kokivat merkittävimiksi voimavaroikseen kutsumuksen, luottamuksen Jumalaan ja oman hengellisen elämän hoitamisen. Nämä voimavaratekijät estävät uupumusta ja lisäävät työn imua. Työn imun ja työuupumuksen välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys. Mikäli työntekijä kokee korkeaa työn imua, hän kokee työuupumuksen oireita selvästi vähemmän. Tutkimus osoittaa, että helluntaiseurakuntien työntekijät uupuvat ja kokevat työn imua samoin kuin muissakin ammattiryhmissä. Samalla heillä on erityisiä hengellisyyteen liittyviä voimavaroja, mutta myös seurakuntatyöhön ja -organisaatioon liittyviä haasteita. Helluntaiseurakuntien hallinnossa ja toimintaympäristössä vaikuttaa olevan rakenteellisia ongelmia, joihin tulee löytää työhyvinvointia tukevia ratkaisuja. Organisaation selkeyttäminen, toimenkuvan säännöllinen tarkistaminen, työnohjauksen järjestäminen ja mentori ovat tarpeellisia toimia työuupumuksen ehkäisemiseksi ja työn imun vahvistamiseksi. Myös palkkaan ja palkitsemiseen tulee kiinnittää huomiota. Helluntaiseurakunnan työntekijät tekevät haastavaa ihmissuhdetyötä, jolla on myös yhteiskunnallista merkitystä. He tarvitsevat kaiken mahdollisen aineellisen, sosiaalisen ja hengellisen tuen jaksakseen kulkea ihmisten rinnalla elämän eri vaiheissa.		
Avainsanat – Nyckelord Työhyvinvointi, työn imu, työuupumus, helluntaiherätys, helluntaiseurakunnan työntekijä, pastori		
Säilytyspaikka – Förvaringställe Helsingin yliopiston kirjasto, Keskustakampanuksen kirjasto, Teologia		
Muita tietoja		

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Tutkimuksen tausta	3
2.1 Helluntaiherätys Suomessa	3
2.2 Pastorina helluntaiseurakunnassa	6
2.3 Työuupumus ja työn imu	8
2.4 Aikaisemmat tutkimukset	16
3. Tutkimusasetelma	22
3.1 Tutkimustehtävä	22
3.2 Mittaväline	22
3.3 Aineiston keruu	24
3.4 Tutkimuksen luotettavuus	25
3.5 Tutkimuksen eettisyys	26
3.6 Määrällinen analyysi	27
3.7 Tutkimukseen osallistuneet	29
4. Tulosluku	30
4.1 Työuupumus	30
4.2 Kuormittavat asiat työssä	41
4.3 Työn imu	56
4.4 Työssäjaksamista edistävät asiat	67
5. Diskussio	78
5.1 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset	78
5.2 Tutkielman arviointi ja jatkotutkimusaiheet	83
Lähde- ja kirjallisuusluettelo	86
Lähteet ja apuneuvot	86
Kirjallisuus	86
Liite 1	93
Työhyvinvointikysely 2019	93
Liite 2	97
Lehti-ilmoitus	97
Liite 3	98
Kyselyn saateteksti	98

1. Johdanto

Työhyvinvointi tai pikemminkin sen puuttuminen on merkittävä ongelma yhteiskunnassamme. Viimeaikaiset tutkimukset osoittavat, että työuupumuksen oireita esiintyy työväestöstä jopa lähes neljänneksellä.¹ Liisa Uusitalo-Arola toteaa tuoreessa kirjassaan, että uupumus on edennyt hyvinvointivaltiossa epidemiaksi asti.² Saman huomion voi tehdä seuratessaan Helsingin Sanomien tai YLE:n uutisointia, joissa miltei viikoittain esiintyy työhyvinvointiin liittyviä artikkeleita. Selittäviä tekijöitä työuupumuksen voimakkaaseen kasvuun on todettu olevan työn vaatimusten lisääntyminen, resurssien väheneminen ja työpaikkojen jatkuva muutos.³ Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen toteaa, että työuupumus on työoloista johtuva häiriö, jossa antamisen ja saamisen välillä vallitsee epätasapaino.⁴

Vuonna 2013 Työ- ja elinkeinoministeriö käynnisti Työelämä 2020 -hankkeen, jonka tavoitteena oli saada Suomen työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Hankkeen loppuraportissa todetaan, että suomalainen työelämä on monelta osin paremmassa tilassa kuin hankkeen alussa. Toisaalta raportissa todetaan, että paljon jää kehittämistä vielä seuraaville vuosikymmenille työelämän haasteiden kanssa.⁵ Myös evankelisluterilainen kirkko on käynnistänyt oman Työelämä 2020 kirkossa -hankkeen, jonka pyrkimyksenä on tehdä kirkon työpaikoista parempia.⁶

Seurakuntien ja kirkkojen työntekijätään eivät ole suojassa työhyvinvoinnin haasteista. Työpaikkana helluntaiseurakunta tai kirkko on kuin mikä tahansa työpaikka, mutta samalla kuitenkin erilainen.⁷ Helluntaiseurakuntien hengellisessä työssä toimivat kokevat omanlaisiaan työssä jaksamisen haasteita. Työntekijöiden kutsumustietoisuus ja voimakas työhön sitoutuminen ovat hyviä ominaisuuksia, mutta saattavat silti johtaa uupumiseen. Työajattomuus ja mahdollinen toimenkuvan epämääräisyys tuovat omat haasteensa. Työntekijöiden työhön kohdistuvat omat ja toisten odotukset voivat olla erittäin korkeita ja keskenään hyvinkin erilaisia. Mikäli työntekijä ei myöskään kykene riittävästi

¹ Ahola et al. 2016, 6.

² Uusitalo-Arola 2019, 11.

³ Hakanen 2004, 21, 185.

⁴ Hakanen 2004, 21-22

⁵ Valtakari & Nyman 2019.

⁶ Korpela 2015, 99-100.

⁷ Tanner & al. 2012, 2.

vaikuttamaan omaan työhönsä, se saattaa johtaa turhautumiseen, joka puolestaan lisää riskiä uupumiselle.

Maallistuneessa yhteiskunnassa hengellisessä työssä toimivat kohtaavat uusia haasteita. Länsimaiden sekularisaatio on saanut aikaan sen, että uskonnollisten yhteisöjen asema on heikentynyt, vaikka samalla yksilöllinen hengellisyys tai henkisyys on lisääntynyt. Seurakuntalaisista on tullut kuluttajia, joiden tarpeisiin pastorin tulee kyetä vastaamaan. Pastorit tarvitsevat voimakkaan kutsumuksen ja varmuuden työnsä oikeutuksesta sekä läheisen ja toimivan jumalasuhteen jaksakseen työssään.⁸ Kirkko-instituutioiden heikentyneestä asemasta huolimatta hengellisellä työllä on vahva yhteiskunnallinen merkitys, joka korostuu henkilökohtaisissa ja yhteiskunnallisissa kriiseissä. Tästä yhtenä esimerkkinä on meneillään oleva Covid-19 pandemia, joka haastaa seurakuntia ja niiden työntekijöitä.

Suomen helluntaiherätyksessä alettiin 1990-luvun loppupuolella kiinnittää enemmän huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin, kun havaittiin, että monet saarnaajat ja pastorit jättivät työnsä helluntaiseurakunnissa. Oma kiinnostukseni aihetta kohtaan nousee jäsenyydestäni helluntaiseurakunnassa vuodesta 1981 lähtien. Vielä läheisemmäksi aiheen minulle tekee se, että olen toiminut helluntaiseurakunnan pastorina vuodesta 1989 alkaen. Tässä tehtävässä olen saanut kokea pastorin työn ihanuuden ja haasteet. Olen toiminut myös usean vuoden ajan HELP ry:n⁹ hallituksessa sekä yhdistyksen tiedotuslehden päätoimittajana, joten työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat olleet osa omaa työtäni.

Tutkimusaiheena helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvointi on tällä hetkellä erityisen ajankohtainen ja tarpeellinen. Seurakuntien pastorit ja papit kohtaavat työssään ihmiselämän koko kirjon ja tarvitsevat työstä selviytyäkseen kaiken mahdollisen tuen. Tästä on vastuussa niin työnantaja, työyhteisö kuin työntekijä itsekkin. Myös muiden alojen työyhteisöissä tulisi huomioida hengellinen ja henkinen tuki työhyvinvoinnin edistäjänä.

⁸ Miner & al. 2010, 168; Miner 2007, 10, 15.

⁹ HELP ry on Suomen helluntaiseurakuntien työntekijöiden jäsenyhdistys, joka palvelee jäseniään tukemalla työhyvinvointia, auttamalla jäsentensä edunvalvonta-asioissa yhdessä Kirkon Alat ry:n kanssa sekä tukemalla kutsumustyötä sen eri vaiheissa.

2. Tutkimuksen tausta

2.1 Helluntaiherätys Suomessa

Helluntailiikkeen saapuminen Suomeen 1910-luvulla tapahtui suotuisissa olosuhteissa. Pietistiset herätysliikkeet olivat pohjustaneet maaperää helluntaisanomalle ja laaja joukko eri kristillisistä seurakuntayhteyksistä olevia oli vastaanottamassa norjalaista helluntaiapostoli T. B. Barrattia Suomeen vuonna 1911.¹⁰ Alkuinnostuksen jälkeen helluntaisanoma alkoi kuitenkin saada kritiikkiä niin evankelisluterilaisen kirkon kuin vapaakristillistenkin seurakuntien taholta.¹¹ Helluntaiherätys-nimi otettiin ensimmäisen kerran käyttöön Tampereen kesäjuhlilla 1913. Nimityksellä haluttiin identifioitua omaksi, erilliseksi herätysliikkeeksi.¹² Ryhmä baptisteja perusti ensimmäisen helluntaiseurakunnan Helsinkiin jo vuonna 1915, mutta varsinaisesti seurakuntien perustaminen alkoi 1920-luvulla.¹³ Alkuaikojen yhteiskristillisestä allianssiliikkeestä¹⁴ muodostui oma seurakuntaverkosto. Näin Yhdysvalloista Norjan kautta Suomeen tullut helluntailiike muodostui täällä omanlaisekseen, suomalaiseksi helluntaiherätykseksi.¹⁵

Helluntailiikkeen opillinen perusta on monilta kohdin yhtenevä muiden protestanttisten kirkkokuntien ja vapaakristillisten yhteisöjen kanssa. Tuomo Mantsinen toteaa, että helluntailaisuus sai paljon vaikutteita oppiinsa, rituaaleihinsa ja diskursseihinsa olemassa olleilta uskonnollisilta yhteisöiltä:

luterilaisuudesta vanhurskauttamisoppiinsa, baptisteilta kasteoppiinsa, metodisteilta ja luterilaisilta pietistien perillisiltä pyhitysoppiinsa, metodisteilta ja lestadiolaisilta käsitykseensä Pyhästä Hengestä ja uskonnollisista kokemuksista.¹⁶

Vaikka teologisia eroja toki on, niin ne ovat enemmän uskonnon harjoittamisessa ja uskonnollisuuden muodoissa.¹⁷ Sveitsiläisen teologin ja helluntailaisuuden tutkijan Walter J. Hollenwegerin mielestä helluntailaisia yhdistää maailmanlaajuisesti yhtäläisen opin sijaan sen luonne. Hänen mukaan helluntailaisuus on ”tapa tehdä teologiaa”.¹⁸ Veli-Matti Kärkkäinen toteaa, että

¹⁰ Ruohomäki 2014, 49, 60-62; Ahonen 1994, 32, 36-37, 43, 58.

¹¹ Ruohomäki 2014, 105-107, 123-131; Ahonen 1994, 89.

¹² Kuosmanen 1979, 340; Ruohomäki 2014, 145.

¹³ Ruohomäki 2014, 181, 230.

¹⁴ Ruohomäen mukaan Barratin tarkoituksena ei ollut perustaa Suomeen uutta helluntailaista kirkkoa eikä edes järjestäytynyttä paikallisseurakuntaa. Barratille tärkeintä oli levittää helluntaisanomaa eri seurakuntien jäsenille. Järjestäytyneen seurakunnan sijaan Barrat suositteli helluntaiuskovien vapaamuotoista yhteyttä, allianssia. Ruohomäki 2014, 183, 269.

¹⁵ Kuosmanen 1979, 343.

¹⁶ Mantsinen 2014, 20; kts. myös Ruohomäki 2014, 176-193 ja Kärkkäinen 2005, 317-320.

¹⁷ Mantsinen 2014, 7.

¹⁸ Hollenweger 1997, 329.

helluntailiike ei syntynyt niinkään opillisen tai teologisen läpimurron seurauksena vaan voimakkaan kokemuksen myötä.¹⁹ Helluntailaisuudelle onkin ominaista juuri kokemuksellisuus, yleinen pappeus ja kokonaisvaltainen antautuminen Jumalalle.²⁰ Petri Mäkilä kuitenkin huomauttaa, että kokemuksellisuuden korostamisesta huolimatta helluntailiike on alusta lähtien perustanut oppinsa vahvasti Raamattuun, vaikkakin ei-akateemisesti.²¹ Sekä suomalaisessa että maailmanlaajuisessa helluntailiikkeessä on ollut tunnusomaista korostaa raamatullisuutta ja täyden evankeliumin ideaa (Full Gospel).²²

Veli-Matti Kärkkäinen kuvaa hyvin helluntailaisen identiteetin kehitystä. Hän toteaa, että alkuaikoina helluntaiherätyksessä iloittiin vapautumisesta kirkon ortodoksiasta, mutta jonkin ajan kuluttua alettiin itsekkin kirkollistua ja haettiin hyväksyntää omalle olemassaololle.²³ Myös uskontotieteen kandidaatintyössäni totean, että jo yli sadan vuoden ikään ehtinyt helluntaiherätys on löytänyt oman paikkansa Suomen kristillisellä kentällä ja vastakkainasettelun aika kirkon kanssa on ohi.²⁴ Vuoden 2018 helluntaiherätyksen syyspäivillä Helsingissä koettiin merkittävä virstanpylväs, kun arkkipiispa Tapio Luoma ja Helsingin Saalemseurakunnan emeritusjohtaja Klaus Korhonen johdattivat helluntailaiset ja luterilaiset keskinäiseen anteeksipyyntöön sekä rukoukseen toistensa puolesta. Historiallisen sovintokokouksen taustalla olivat 1980-luvulla aloitetut oppikeskustelut.²⁵ Helluntailaiseksi identifioituminen on kuitenkin ollut haasteellista luterilaisessa maassa, ja helluntaiseurakunnan työntekijät ovat kokemukseni mukaan monesti tunteneet oman asemansa olevan vähintäänkin epämääräinen oman yhteisönsä ulkopuolella.

Vaikka Suomen helluntaiherätyksellä ei ole ollut sitovaa kattoorganisaatiota ja seurakunnat ovat itsenäisiä, ne ovat silti hämmästyttävän yhtenäisiä. Seurakuntia on yhdistänyt alusta lähtien yhteinen missio ja monet yhteiset instituutiot, kuten jo vuonna 1912 perustettu Ristin Voitto -lehti sekä muu kustannustoiminta.²⁶ Yhdistäviä tekijöitä ovat olleet myös yhteiset juhlat, joista

¹⁹ Kärkkäinen 1999, 183.

²⁰ Mantsinen 2014, 9.

²¹ Mäkilä 2010, 19, 31.

²² Täyden evankeliumin idealla tarkoitetaan opetusta Kristuksesta pelastajana, parantajana, Pyhällä Hengellä täyttäjänä ja takaisin palaavana kuninkaana. Mäkilä 2010, 126.

²³ Kärkkäinen 1999, 184-185.

²⁴ Alanko 2018.

²⁵ Reseptio 2/2018, 43-45.

²⁶ Ahonen 1994, 61; Ruohomäki 2014, 75-80.

suurimpana juhannuskonferenssi, raamattukoulu, työntekijöiden maakunnalliset ja valtakunnalliset neuvottelupäivät sekä HYRY²⁷-yhteisöt.

Tällä hetkellä Suomessa on 244 helluntaiseurakuntaa ja niissä jäseniä noin 46 000.²⁸ Suomessa helluntaiseurakuntien seurakuntamalli on presbyteriaanis-kongregationaalinen. Tämä tarkoittaa sitä, että seurakunnat ovat itsenäisiä, ja niitä johtaa vanhimmistö, johon perinteisesti on kuulunut vain miehiä. Suomen helluntaiseurakunnat ovat järjestäytyneet joko siten, että ne ovat perustaneet yleishyödyllisen yhdistyksen tai liittymällä uskonnollisen yhdyskunnan helluntaikirkko-seurakunnaksi. Yhdistyspohjaisissa helluntaiseurakunnissa taloudesta ja omaisuudesta sekä työsuhteasioista vastaa yhdistyksen hallitus. Tämä kaksoishallinto (vanhimmistö/hallitus) on aiheuttanut välillä ongelmia seurakunnissa. Uskonnolliseen yhdyskuntaan kuuluvat helluntaikirkko-seurakunnat ovat kyenneet järjestämään seurakunnan taloushallinnon ja hengellisen johtamisen yhdelle ja samalle taholle. Vuonna 2002 perustettuun Helluntaikirkkoon on liittynyt vuoden 2019 alkuun mennessä 74 helluntaiseurakuntaa ja niiden kautta 11 427 jäsentä.²⁹

Molemmissa järjestäytymismalleissa helluntaiseurakuntien talous on pääasiassa vapaaehtoisten lahjoitusten varassa. Uskonnollisen yhdyskunnan perustaminen aiheutti jossain määrin hajaannusta helluntailiikkeen sisällä ja helluntaikirkon perustamista vastustavat perustivat Helluntaikansa ry:n. Kiistassa on kysymys lähinnä siitä, että pelätään vallan ja omaisuuden siirtymistä paikalliselta seurakunnalta helluntaikirkolle.³⁰ Mantsinen määrittelee, että ”helluntailaisuus elää postmodernin ja traditionaalisen välissä”.³¹ Voidaankin todeta, että helluntailiike joustaa ja mukautuu erilaisiin vallitseviin kulttuureihin, mutta toisaalta se pitäytyy voimakkaasti ortodoksiseen traditionaalisuuteen.

Maailman 2 miljardista kristitystä helluntailais-karismaattisia on noin 500 miljoonaa, joista klassisia helluntailaisia, joihin Suomen helluntaiherätys lukeutuu, arvioidaan olevan vähintään 100 miljoonaa.³²

²⁷ HYRY on helluntaiseurakuntien yhteisten yhdistysten verkosto, johon kuuluvat: kustannustalo Aikamedia, lähetysjärjestö Avainmedia, romanityön järjestö Elämä ja Valo, Evankelistakoti, lähetysjärjestö Fida International, Helluntaiseurakuntien Musiikki, työntekijöiden edunvalvontajärjestö HELP, koulutus- ja konferenssikeskus Iso Kirja, kotimaantyönjärjestö Hyvä Sanoma, kristillinen alkoholi- ja narkomaanityö KAN sekä Suomen Helluntaikirkko.

²⁸ <https://www.mrone.fi/emrone/agora.html>

²⁹ www.suomenhelluntaikirkko.fi

³⁰ Mantsinen 2014, 21; Mantsinen 2009, 67.

³¹ Mantsinen 2014, 11.

³² Mäkilä 2010, 21; <https://www.pewforum.org/data/>

2.2 *Pastorina helluntaiseurakunnassa*

Helluntaiherätys on maallikkoliike. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että suurin osa seurakuntien toiminnasta tapahtuu vapaaehtoisten tekemänä ja työntekijöiltä ei ole vaadittu pätevyitymistä koulutuksen kautta. Opetuksessa ja käytännöissä korostuu yleisen pappeuden periaate. Varsinkin liikkeen alkuvuosina lähes kaikki työntekijät toimivat oman toimensa ohella ja saivat vain satunnaisia korvauksia tekemästään työstä.³³ Miesten lisäksi myös naiset ovat olleet aktiivisesti mukana herätysliikkeen leviämisessä.³⁴ Tosin tutkimukset osoittavat, että kun seurakunnat vakiintuivat, niin naisten osuus seurakunnan johtotehtävissä väheni.³⁵

Helluntaiseurakunnat ovat kutsuneet työhönsä saarnaajia, evankelistoja ja pastoreita heidän omassa seurakunnassaan osoittamansa kyvykkyyden perusteella. Jouko Ruohomäen mukaan herätysliikkeen alkuvuosien hengelliseen työhön lähteneistä pidettiin luetteloa.³⁶ Tähän luetteloon pääseminen oli käytännössä valtuutus saarnaajana tai evankelistana toimimiseen. Helluntaiherätyksessä ”vokaatio”³⁷ on tapahtunut oman seurakunnan suosituksesta maakunnallisilla ja valtakunnallisilla työntekijäpäivillä suoritettulla siunaamisella. Valtuutus tehtävään on saatu omalta yhteisöltä ja kouluttautumista ei ole pidetty välttämättömänä. Mantsisen mukaan ”Kouluttautumattomuuden ihanne säilyi työntekijöiden parissa vahvana aina 1990-luvun alkuun saakka, kunnes helluntaiherätyksen omaa raamattukoulutoimintaa alettiin kehittää ammattimaisemmaksi opistoksi”.³⁸ Kouluttautumista saatettiin pitää myös ”Hengen voitelun”³⁹ ja armoituksen esteenä tai tukahduttajana. Ajatus oli, että ”kirjain kuolettaa, mutta Henki tekee eläväksi”⁴⁰

Vaikka työntekijöiden akateemista koulutusta ei ole helluntaiherätyksessä arvostettu, Raamatun opetus on ollut alusta lähtien vahvaa. Jo liikkeen alkuvuosina pidettiin eri paikkakunnilla raamattupäiviä, joiden opetus ohjasi herätysliikkeen teologiaa ja varusti tulevia saarnaajia.⁴¹ Vuonna 1952 perustettiin helluntaiherätyksen raamattuopisto Paimioon. Sieltä se muutti Hattulaan 1950-

³³ Ruohomäki 2014, 259; kts. myös Mantsinen 2014, 90 ja Helander 1987, 163-166.

³⁴ Helander 1987, 39.

³⁵ Kurki 2005, 46.

³⁶ Ruohomäki 2014, 150, 259-260.

³⁷ Vokaatio (lat. *vocatio*, kutsu) tarkoittaa kristillisessä kirkossa hengellisen työn tekijän, erityisesti papin tehtävään kutsumista ja siunaamista.

³⁸ Mantsinen 2014, 90.

³⁹ Pyhällä Hengellä täyttyminen ja armolahjojen saaminen sekä niillä palveleminen.

⁴⁰ Raamatusta Paavalin 2. kirje korinttilaisille luku 3 jae 6.

⁴¹ Ruohomäki 2014, 143, 148.

luvun lopulla ja edelleen 1990-luvulla Keuruulle.⁴² Alkuaikoina työntekijäkoulutusta vastustettiin, koska pelättiin sen johtavan ”virkapappeuteen”.⁴³ Nykyään Keuruun IK-opisto kouluttaa seurakuntatyön linjalla pastoreita aina MA-tutkintoon saakka.⁴⁴ Helluntaiseurakuntien työntekijän asemassa on tapahtunut voimakasta muutosta viimeisten vuosikymmenten aikana. Alkuaikojen saarnaajista on tullut pastoreita⁴⁵ ja satunnaisten tulojen sijaan on tullut työehtosopimukseen⁴⁶ perustuva palkkaus, joka tosin ei ole vieläkään lähellä suomalaisten keskipalkkaa ja on heikko suhteessa koulutukseen.⁴⁷ Suomen Helluntaikirkon koordinoima pastorin valtakirja otettiin käyttöön vuonna 2017. Tämän myötä myös koulutuksen merkitys on lisääntynyt pastorin toimeen valittavilta. Harjulan tutkielman mukaan myös seurakunnan vanhimmat näkevät koulutuksen merkittävänä tekijänä pastorin työssä jaksamiseen.⁴⁸

Kristillisen seurakunnan perustehtäväksi voidaan määritellä julistus (kerygma), yhteyden vaaliminen (koinonia) ja palvelu (diakonia).⁴⁹ Helluntaiseurakunnassa pastori toimii vanhimmiston alaisuudessa ja osallistuu Raamatun opettamiseen, toimitusten suorittamiseen, sielunhoitoon ja seurakunnan hallintoon. Suomen evangelisluterilaisen kirkon hengellisessä työssä toimiville on laadittu heidän ydinosaa-alueiden ohjeistus, joka auttaa määrittelemään hengellisen työntekijän toimenkuvaa.⁵⁰ Tällaista yleistä ohjetta ei ole helluntaiherätyksessä toimiville pastoreille. Monesti toimenkuvan epämääräisyys aiheuttaaakin pastorille haasteita ja rooliristiriitoja, jotka ovat heikentämässä työhyvinvointia.⁵¹

Seurakunta on erityinen työpaikka monessakin mielessä. Toisin kuin muissa työpaikoissa pastorilla ei ole vain yhtä työnantajaa vaan monet eri tahot ja yksittäiset seurakuntalaiset asettavat odotuksia ja tavoitteita pastorille. Hengellisen työn tavoitteet ovat monesti vaikeasti määriteltäviä ja yleisiä, mikä aiheuttaa haasteita sekä työn onnistumiselle että arvioinnille. Tämä puolestaan lisää pastorin stressiä ja altistaa työuupumukselle. Lisäksi sekularisaation mukanaan tuoma kirkko-instituutioiden arvostuksen ja auktoriteetin

⁴² Ahonen 1994, 302-303, 376-378.

⁴³ Ahonen 1994, 302-303.

⁴⁴ Master of Arts.

⁴⁵ Kurki 2005, 41.

⁴⁶ KJ-Tes <https://www.kirkonalat.fi/kristilliset-jarjestot/>.

⁴⁷ Tanner & al. 2012, 12.

⁴⁸ Harjula 2019, 67.

⁴⁹ Toivanen 2011, 58.

⁵⁰ Kirkon koulutuskeskus 2010.

⁵¹ Selkomaa 2019, 46; Kangasoja & al. 2014, 121.

heikentyminen haastaa pastoreiden asemaa. Jaksakseen työssä pastorilla tulee olla henkilökohtainen ja sisäinen kutsumus.⁵²

2.3 Työuupumus ja työn imu

Työelämässä tapahtuvaa uupumista alettiin tutkia 1970-luvun lopulla, kun Saksassa syntynyt, mutta USA:ssa asunut ja vaikuttanut Hebert Freudenberg kirjoitti omista kokemuksistaan työelämän haasteissa.⁵³ Hän alkoi myös käyttää sanaa ”burnout” kuvaamaan työssä koettua uupumista, ja kirjotti vuonna 1980 yhdessä Richelson Geraldinen kanssa kirjan: *Burn Out: The High Cost of High Achievement. What it is and how to survive it*. Innokkuus, jolla uutta näkökulmaa alettiin soveltaa ja tutkia, kertoi aiheeseen kohdistuneesta yleisestä mielenkiinnosta ja tutkimuksen tarpeellisuudesta. Toisaalta kriittisiäkin arvioita ilmaantui ja arveltiin, että kyseessä on vain ennestään tunnetun stressin uudelleen nimeäminen.⁵⁴

Ehkä tunnetuin työuupumustutkimusta edistänyt tutkija on amerikkalainen Christina Maslach, joka määritteli työuupumuksen työperäiseksi stressioireyhtymäksi, jota luonnehtii 1) uupumusasteinen väsymys, 2) kynnistyneisyys ja 3) heikentynyt ammatillinen itsetunto.⁵⁵ Hän on kehittänyt yhdessä kollegoidensa kanssa Maslach Burnout Inventory -mittarin (MBI), jonka avulla työuupumuksen oireita voidaan kartoittaa.⁵⁶ Mittarin ensimmäinen versio julkaistiin vuonna 1981 ja se oli suunnattu ihmissuhdetyössä toimiville (Human Services Survey, MBI-HSS). Myöhemmin tutkijat Maslachin johdolla ovat kehittäneet mittarista myös versiot opetusallalla työskenteleville (Educators Survey, MBI-ES) vuonna 1986 ja kaikille ammattiryhmille suunnatun version (General Survey, MBI-GS) vuonna 1996.⁵⁷

Suomessa työssä koetusta uupumuksesta käytettiin ensin kansainvälistä burnout tai burn out -termiä, mutta hyvin pian rinnalle tuli myös suomennos loppuun palaminen. Nykyään vakiintuneena terminä on työuupumus. Aholan, Tuiskun ja Rossin työuupumusta käsittelevässä artikkelissa määritellään työuupumus tavalla, joka kuvaa hyvin tutkimuksissa vakiintunutta käsitystä.

⁵² Tanner & al. 2012, 2, 13; Miner 2007, 10, 14-15.

⁵³ Vartiovaara 1987, 22; Vartiovaara 1996, 27; Uusitalo-Arola 2019, 25.

⁵⁴ Vartiovaara 1987, 23, 31.

⁵⁵ Maslach 1996, 192; Hakanen 2004, 228.

⁵⁶ Maslach 1996, 191-192; Vartiovaara 1987, 30.

⁵⁷ Hakanen 2004, 43.

Työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriötila, jota luonnehtii uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto.⁵⁸

Hakanen toteaa, että usein työuupumus kehittyy tilanteessa, jossa työntekijä on liian kauan ja liian paljon antanut itsestään työlle ja saanut liian vähän vastineeksi.⁵⁹ Työhön kohdistuvat liialliset vaatimukset, roolien epäselvyys ja autonomian puute aiheuttavat stressiä. Jatkuvaa työstä aiheutuvaa stressiä on pitkään pidetty suurimpana tekijänä työuupumukseen.⁶⁰ Työuupumus onkin vähitellen, ikään kuin salaa hiipivä ja kasaantunut väsymys, joka johtaa kyynistymiseen sekä ammatillisen aikaansaamisen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen.⁶¹

Ihmisen uupumusasteinen väsyminen on tutkimusten mukaan kokonaisvaltaista, eikä näin ollen liity yksittäisiin työn kuormitushuippuihin.⁶² Väsymys ei myöskään hellitä vapaa-ajalla, vaan vapaan jälkeen palataan töihin väsyneenä.⁶³ Palautumista työn rasituksesta ei tapahdu. Väsymys on totaalista voimattomuutta, joka hallitsee yksilön koko olemusta. Uupumuksen edetessä tuntuma omaan kehoon, mieleen ja jaksamiseen hämärtyy.⁶⁴ Uusitalo-Arola toteaa, että uupumuksen ensimmäisiä merkkejä ovat työn tekemisen muuttuminen suorittamiseksi. Silloin työn mielekkyys ja sen tuottama ilo ovat kadonneet.⁶⁵

Nämä tuntemukset ovat yhteydessä kyynisyyden lisääntymiseen, jossa ihminen kokee välinpitämättömyyttä itseään ja ympäristöään kohtaan. Kyynistymiseen vaikuttaa monet tekijät, kuten arvostuksen puute, työn merkityksen katoaminen sekä tukahdutetut tunteet ja toiveet.⁶⁶ Anne Birgitta Pessin johtama CoPassion-tutkimushanke nosti esiin tunteiden ja varsinkin myötätunnon merkityksen työelämässä.⁶⁷ Paakkanen & al. toteavat ytimekkäästi: ”Tunteet kuuluvat työhön”.⁶⁸ Juuti ja Salmi toteavat, että ainoastaan numeroita ja kasvukäyriä tuijottava ”johtaja ei lopuksi näe ihmistä edes itsessään”.⁶⁹ Ihminen on tunteva yksilö, eikä työ ole ihmisen elämässä erillinen alue, jossa tunteilla ei olisi sijaa.

⁵⁸ Ahola & al. 2018, 1.

⁵⁹ Hakanen 2004, 22; kts. myös Vartiovaara 1987, 104.

⁶⁰ Miner & al. 2010, 168.

⁶¹ Uusitalo-Arola 2019, 25, 27.

⁶² Hakanen 2004, 42.

⁶³ Ahola & al. 2018, 1.

⁶⁴ Uusitalo-Arola 2019, 27.

⁶⁵ Uusitalo-Arola 2019, 28.

⁶⁶ Hakanen 2004, 42.

⁶⁷ Pessi & al. 2017, 8.

⁶⁸ Paakkanen & al. 2017, 143.

⁶⁹ Juuti & Salmi 2014, 21.

Lopuksi työuupumus ilmenee heikentyneenä ammatillisena itsetuntona. Pystyvyyden eli kompetenssin tunne heikkenee, eikä työntekijä enää luota itseensä, että hän suoriutuisi annetuista tehtävistä.⁷⁰ Ammatillisen itsetunnon ja aikaansaamisen vahvistamiseksi työntekijä tarvitsee kokemusta työn merkityksellisyydestä. Juntunen & al. toteavat, että työn merkityksellisyys koostuu kutsumuksesta, myötätunnosta ja spiritualiteetista. Myötätunnossa on kyse siitä, että työntekijä kokee yhteyttä toisiin ihmisiin ja itseensä. Kutsumuksessa koetaan työn päämäärän olevan tavoittelemisen arvoinen ja spiritualiteetti kuvaa työntekijän arvoja, motivaatiota ja toiveita.⁷¹ Barnard & Curry puolestaan toteavat, että korkea itsemyötätunto suojaa pastoreita uupumusasteiselta väsymykseltä ja he kokivat enemmän tyydytystä työstään. Tämä saattaa ehkäistä työuupumusta.⁷²

Kaikki kolme työuupumuksen osa-aluetta uupumusasteinen väsyminen, kynnistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen, vaikuttavat ihmiseen sekä fyysisesti että psyykkisesti. Runsas tutkimusaineisto on listannut työuupumuksen monia fyysisiä oireita aina sisäelinvaivoista tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, kuin myös psyykkisiä oireita masennuksesta erilaisiin addiktioihin ja itsetuhoisuuteen saakka.⁷³

Vartiovaara luettelee keskeisiä tekijöitä, jotka voivat johtaa työuupumukseen: *täydellisyyden tavoittelu, tunnustuksen puute, vajaapalkkaisuus, vajaatyöllisyys ja työttömyys, työn epäselvyys, työt jotka eivät koskaan lopu, parantumattomat potilaat ja auttamattomissa olevat asiakkaat, ristiriitaiset arvot, liika työkuormitus ja byrokratia*.⁷⁴ Tässä luettelossa huomataan, että siinä on sekä työntekijään että organisaatioon kohdistuvia tekijöitä. Ahola & al. toteavat, että monesti työuupunut työntekijä on ollut alun perin motivoitunut, mutta hänellä on ollut työhyvinvoinnin kannalta epäedulliset työolosuhteet.⁷⁵ He tuovatkin esiin, että työuupumukseen altistavia tekijöitä on sekä työolosuhteissa että työntekijän ominaisuuksissa.

⁷⁰ Hakanen 2004, 42; Uusitalo-Arola 2019, 32.

⁷¹ Juntunen & al. 2017, 116.

⁷² Barnard & Curry 2012, 159.

⁷³ Uusitalo-Arola 2019, 66; Christina Maslach puhui DevOps Enterprise Summit -konferenssissa Lontoossa 25-27.6.2019 ja ilmaisi syvän huolensa burnoutin yleistymisestä sekä sen vakavista seurauksista, kuten itsemurhariskin selkeästä kasvamisesta.
<https://www.youtube.com/watch?v=SVIL9TnvphA>

⁷⁴ Vartiovaara 1996, 89-92.

⁷⁵ Ahola & al. 2018, 2.

Työolosuhteen riskitekijöiksi he nimeävät *liialliset työn vaatimukset yhdistyneinä vähäisiin työn voimavaroihin, liian suuri työmäärä, rooliristiriidat ja -epäselvyydet, vähäiset vaikuttamismahdollisuudet, vähäinen sosiaalinen tuki, koettu epäoikeudenmukaisuus sekä epävarmuus ja ennakoimattomuus työssä*. Työntekijän ominaisuuksia, jotka voivat altistaa työuupumukselle Ahola & al.:n mukaan ovat: *liialliset itselle tai työlle asetetut vaatimukset, voimakas velvollisuudentunto, aleksitymia (vaikeus tunnistaa ja ilmaista tunteita) ja matala koherenssin tunne*.⁷⁶ Onkin todettu, että työuupuminen kehittyy ihmisen ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa.⁷⁷

Laajassa metatutkimuksessa tarkasteltiin interventioiden vaikuttavuutta työuupumuksen hoidossa. Siinä todettiin, että kaikkein vaikuttavimpia olivat interventiot, jotka kohdistuivat sekä työntekijään että organisaatioon.⁷⁸ Burnout in Europe -raportissa todetaan, että työuupumusta ei voi tutkia vain yksilöllisellä ja psykologisella tasolla, vaan myös kollektiivisesti ottaen huomioon taloudelliset ja sosiokulttuuriset tekijät.⁷⁹ Työntekijän hyvinvointiin vaikuttaa huomattavasti laajempi kokonaisuus kuin vain varsinaisessa työssä kohdattavat olosuhteet. Hakanen on kuvannut työuupumustutkimuksen mahdollisia tarkastelukohteita sisäkkäisillä ympyröillä.⁸⁰



KUVA 1. Työuupumuksen mahdollisia tarkastelukohteita (Hakanen 2004, 24.)

Kuva 1 tuo hyvin esille, miten monet eri asiat ovat vaikuttamassa työntekijän yleiseen hyvinvointiin. Ahola & al. kuitenkin toteavat, että työntekijän yksilölliset ominaisuudet tai elämäntilanteeseen liittyvät tekijät eivät yleensä yksinään aiheuta

⁷⁶ Ahola & al. 2018, 2.

⁷⁷ Ahola & al. 2016, 7.

⁷⁸ Ahola & al. 2016, 8; kts. myös Miner & al. 2010, 185.

⁷⁹ Schaufeli 2018, 1.

⁸⁰ Hakanen 2004, 24.

työuupumista, vaan yhdessä työolojen kanssa.⁸¹ Suomessa työuupumuksella ei ole omaa sairausluokitusta, vaan se ilmoitetaan muun diagnoosin, monesti masennuksen yhteydessä lisäkoodilla (ICD-10: Z73.0), joka kertoo, että henkilöllä on elämänhallintaan liittyvä ongelma.⁸² Tällä on Uusitalo-Arolan mukaan haluttu välttää ilmiön medikalisoimista.⁸³

Työn ja perheen vuorovaikutusta on tutkittu useilla hypoteeseilla. *Segmentaatiohypoteesin* mukaan työ ja perhe ovat toisistaan erillisiä elämän osalualueita, eivätkä ne näin ollen vaikuta toisiinsa. *Kompensaatiomallin* mukaan ihmiset pyrkivät tasapainottamaan työssä kokemiaan pettymyksiä kotona, tai päinvastoin. *Identiteettimallissa* työ- ja perheroolit ovat niin läheisiä, että ne ovat sekoittuneet keskenään. *Siirräntävaikutushypoteesi* kuvaa tilanne, missä työssä koetut tunteet tai toimintatavat siirtyvät ja yleistyvät myös kotiin tai kotoa työhön. *Yhdenmukaisuusmallissa* oletetaan samalla tavoin työn tai kodin tunteiden ja toimintamallien siirtyminen, mutta yhtäläisyyttä selittää jokin kolmas tekijä, esimerkiksi luonteenpiirre. *Voimavarojen ehtymisen hypoteesin* mukaan rajallisten voimavarojen vuoksi joko työ tai koti syö tarvittavat voimavarat.

Edellä mainittuja hypoteeseja yhdistämällä on saatu muutamia lisähypoteeseja. *Roolikuormitushypoteesin* mukaan työn ja perheen ristiriidassa on kyse roolien välisestä, osittain sovittamattomista ristiriidoista. Positiivinen näkemys roolien yhteensovittamisesta on *positiivisten siirräntävaikutusten hypoteesi*, jonka mukaan kodin ja työn roolit voivat voimaannuttaa molempia elämän piirejä. Tutkimukset ovat yleensä kohdistuneet selvittämään työn vaikutusta perhe-elämään, mutta myös perhe-elämän vaikutusta työhön on jonkin verran tutkittu. Kaiken kaikkiaan tutkimukset ovat osoittaneet, että työ ja perhe-elämä ovat monin tavoin vuorovaikutuksessa keskenään, eikä niiden vaikutusta toisiinsa voi mitenkään sivuuttaa.⁸⁴

Työuupumustutkimuksessa on alusta alkaen kiinnitetty huomiota ihmisen persoonallisten luonteenpiirteiden vaikutukseen työssä jaksamiseen. Silti työolojen merkitys on todettu vielä suuremmaksi. Perinteisesti on nähty, että omistautuneet ja tunnolliset työntekijät ovat vaarassa uupua työssään.⁸⁵ Uupumisriskiä lisää, mikäli omanarvontunne ja elämän merkitys on kiinni

⁸¹ Ahola & al. 2018, 2.

⁸² Uusitalo-Arola 2019, 26, 45; Ahola & al. 2018, 2.

⁸³ Uusitalo-Arola 2019, 26.

⁸⁴ Hakanen 2004, 106-108.

⁸⁵ Hakanen 2004, 138-139, 141, 143-144.

työsuorituksissa.⁸⁶ Juuti ja Salmi toteavat, että narsistit eivät koe stressiä, eivätkä ole myöskään niin suuressa vaarassa ajautua työuupumukseen.⁸⁷ Huomionarvoista on myös se, että ihminen rakentaa identiteettiään myös työn kautta. Eteläpelto ja Vähäsantanen kuvaavat ammatillista identiteettiä seuraavasti:

Ammatillisella identiteetillä ymmärretään elämänhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana: millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä tarkasteluhetkellä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän työssään ja ammatissaan haluaa tulla. Ammatillisen identiteettiin kuuluvat myös käsitykset siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samaistuvansa, mitä hän pitää tärkeänä sekä mihin hän sitoutuu työssään ja ammatissaan. Siihen sisältyvät lisäksi työtä koskevat arvot ja eettiset ulottuvuudet sekä tavoitteet ja uskomukset.⁸⁸

Identiteetti-sanan etymologiset juuret ovat latinan kielen sanassa *identitas*

”samuus”, joka taas on peräisin vanhasta indoeurooppalaisesta sanasta *id-em* ”juuri se”.⁸⁹ Mielestäni ilmaisu ”juuri se” kuvastaa hyvin identiteetin syvintä olemusta, olen ”juuri se”, mikä on minulle ominaisinta, ominta itseäni. Identiteetti on ”itseksi tulemista”, ja ammatillisen identiteetin tulee kehittyä sopusoinnussa oman itsen kanssa. Voidaan ajatella, että identiteetti vastaa kysymyksiin, kuka olen tai minne kuulun. Siihen liitetään minätietoisuus, itsearvostus ja itsetuntemus. Identiteettiä kehitetään koko ajan vuorovaikutuksessa vertaamalla itseä merkityksellisiin toisiin. Näin ollen identiteetti ei ole pysyvä ja staattinen tila, vaan identiteettityötä tehdään läpi koko elämän. Kun ihminen omaksuu erilaisia rooleja ja täyttää rooliodotuksia, hän osallistuu sosiaalisesti objektivoituihin toimintatapoihin ja niiden sisäistämisen kautta hän muodostaa identiteettiään.⁹⁰ Sosiaalipsykologi George Herbert Meadin mukaan roolien sisäistäminen on osa sosiaalistumisprosessia, joka johtaa identiteetin muodostumiseen.⁹¹ Kun ihminen otetaan mukaan työyhteisön jäseneksi, hänestä tulee yksi ”meistä”.⁹² Tällä sosiaalistumisprosessilla on keskeinen merkitys työhyvinvoinnin kannalta.

Parker & Martin luokittelivat eri kirkkokuntien pastoreita (N = 200) neljään luokkaan motivaation ja työn imu -tekijöiden perusteella (MEW⁹³). Heidän mukaansa on tärkeää kohdistaa työhyvinvointia tukevat interventiot pastorin työorientaation mukaisesti. Parhaiten selviytyivät onnistumiseen suuntautuneet (*success-oriented*) pastorit. Heillä oli eniten tilanteeseen mukautuvaa ajattelua ja

⁸⁶ Hakanen 2004, 221.

⁸⁷ Juuti & Salmi 2014, 58.

⁸⁸ Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26.

⁸⁹ Melander 2010, 33.

⁹⁰ Geels & Wikström 2009, 62.

⁹¹ Geels & Wikström 2009, 78.

⁹² Juuti & Salmi 2014, 71.

⁹³ The Motivation and Engagement Wheel

toimintaa, mikä oli yhteydessä korkeaan työn imuun ja matalaan työuupumukseen. Itseään suojelevilla (*self-protecting*) pastoreilla tulokset olivat päin vastaiset. He välttelivät epäonnistumisia ja heillä oli heikot selviytymiskeinot. Vastoinikäymisten voittamiseksi ponnistelevat (*overstriving*) pastorit olivat paljolti onnistumiseen suuntautuvien kaltaisia, mutta heillä oli enemmän uupumusta ja vähemmän työn imua. Heillä oli enemmän haitallista ajattelua ja vähemmän tilanteisiin mukautuvuutta. Osa pastoreista hyväksyi epäonnistumiset (*failure accepting*) ja oli antanut periksi tavoitteiden saavuttamisessa. Heillä työhön sitoutuminen oli erityisen heikkoa ja siten myös työn saavutukset jäivät heikoiksi.⁹⁴

Työhyvinvointitutkimusta on pitkään hallinnut työpahoinvoinnin tutkiminen. Hakanen toteaa, että yli sadan vuoden ajalta tarkasteltuna psykologian tieteellisissä julkaisuissa positiivisten ja negatiivisten käsitteiden suhde on ollut 1:14.⁹⁵ Tästä on seurannut, että kun on tutkittu ongelmia, on yleensä myös löydetty ongelmia. Myönteisimpänä vaihtoehtona on voitu todeta, että jotain tiettyä ongelmaa ei joskus esiinnykään.⁹⁶ Maslach esitti aikoinaan, että työhyvinvointi on yksinkertaisesti työuupumusoireiden puuttumista, jolloin työntekijä kokee energisyyttä, sitoutumista ja hyvää ammatillista itsetuntoa.⁹⁷ Nyt positiivisen psykologian nousun ansiosta työhyvinvointiakin tutkitaan omana, itsenäisenä tutkimusalana, eikä vain pahoinvoinnin poissaolona. Hakanen on ansiokkaasti edistänyt työelämän tutkimuksessa positiivista lähestymistapaa. Hän on nimennyt tutkimuksensa *positiiviseksi työn psykologiaksi*, jonka tavoitteena on työntekijöiden, työryhmien ja organisaatioiden voimavarojen ja vahvuuksien varaan rakentuva optimaalinen toiminta ja hyvinvointi.⁹⁸

Hakanen on suomentanut Hollannissa 2000-luvun alussa kehitetyn työhyvinvointikäsitteen ”work engagement” työn imuksi, jolla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiokäyttäytymisen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus (*vigor*), omistautuminen (*dedication*) ja uppoutuminen (*absorption*). Wilmar Schaufel ja Arnold Bakker kehittivät näiden työssä koettujen ulottuvuuksien perusteella Utrecht Work Engagement Scale -mittarin (UWES), jolla arvioidaan työntekijöiden kokemaa työn imua.⁹⁹ Työn imu ei ole Hakasen mukaan

⁹⁴ Parker & Martin 2011, 668-671.

⁹⁵ Hakanen 2009a, 8.

⁹⁶ Hakanen 2009a, 10.

⁹⁷ Hakanen 2004, 228.

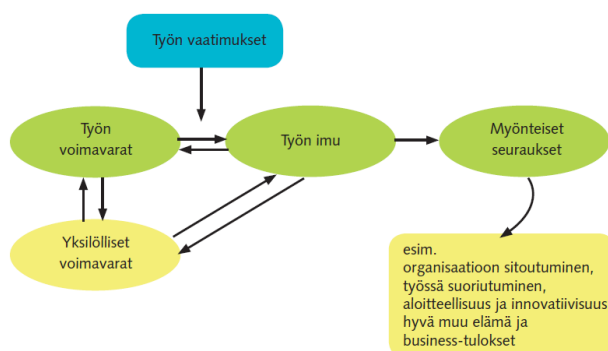
⁹⁸ Hakanen 2009a, 11.

⁹⁹ Hakanen 2004, 28.

hetkellinen flow-kokemus vaan pysyvämpi olotila. Se ei myöskään tarkoita sitä, että työ imisi työntekijän tyhjiin vaan työn imua kokeva henkilö kokee, että työ tuo syvän tyydytyksen hänelle. Lisäksi Hakanen muistuttaa, että työn imu ja työuupumus eivät ole toistensa vastakohtia, vaan ne ovat erillisiä ilmiöitä.¹⁰⁰

Työn imu -tutkimuksessa *tarmokkuus* merkitsee työntekijän kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelua myös vastoinkäymisten keskellä. Tarmokkuus on uupumusasteisen väsymyksen poissaoloa. *Omistautuminen* ilmenee työntekijän kokemuksena työn merkityksestä, myönteisestä haasteellisuudesta työssä sekä työntekijän kokemasta työhön liittyvästä innokkuudesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä. Kyynisyys on omistautumisen kääntöpuoli. *Uppoutumista* luonnehtii syvä keskittyminen ja paneutuminen työhön sekä näistä koettu nautinto. Uppoutumiselle ei löydy käsitteellistä vastakohtaa työuupumuksen ulottuvuuksissa. Yksinkertaistettuna voidaan todeta, että kun kokee työn imua, niin on mukava lähteä aamulla töihin ja työpäivä kuluu kuin siivillä.¹⁰¹

Hakanen kiinnittää erityistä huomiota siihen, että työn vaatimusten ja voimavarojen (TV-TV-malli) tulisi olla tasapainossa. Mikäli työn vaatimukset ovat korkeat eikä työhön ole tarvittavia voimavaroja, johtaa se väistämättä terveyden heikentymiseen. Toisaalta kun työntekijän omat ja organisaation voimavarat ovat riittäviä, työssä voi kokea työn imua. Tästä on myönteiset yksilölliset ja organisatoriset seuraukset.¹⁰² Kuvassa 2 Hakanen esittää työn vaatimusten ja voimavarojen keskinäistä suhdetta.



KUVA 2. Työn imu ja muokattu työn vaatimusten – työn voimavarojen malli. Hakanen 2009b, 18.

¹⁰⁰ Hakanen 2004, 229; 2009b, 9.

¹⁰¹ Hakanen 2004, 229; 2009b, 9.

¹⁰² Hakanen 2009b, 17.

Keski-Eurooppalaisessa tutkimuksessa todettiin, että työn voimavarat lisäävät koherenssin tunnetta, joka puolestaan lisää sekä työn imua että työn voimavaroja.¹⁰³

2.4 Aikaisemmat tutkimukset

Helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu jonkin verran viimeisten vuosien aikana. Antti Uskin *Kinsteripensaan juurella* (1999) oli aikanaan erittäin merkittävä ja herättelevä tutkielma helluntaiseurakuntien työntekijöiden työuupumuksesta. Tutkimukseen osallistui 163 helluntaiseurakunnissa hengellisessä työssä toimivaa. Tulokset osoittivat, että hallinnan puute työssä on keskeinen tekijä, joka ajaa helluntaiseurakuntien työntekijöitä työuupumukseen. Tämä ilmenee muun muassa liian pitkinä työpäivinä, pitämättöminä vapaapäivinä, liian suurena työmääränä ja toimenkuvan epämääräisyytenä. Uski kiinnittää huomiota myös työpaikkakiusaamiseen, joka oli tutkimuksen mukaan huolestuttavan yleistä.¹⁰⁴ Uskin Pro gradu -tutkielma osaltaan johti myös Help ry:n perustamiseen vuonna 2001.

Vuonna 2005 Tapio Sopenen teki kyselyn helluntaipastoreiden ajankäytöstä, jonka pohjalta hän teki opinnäytetyön *Aika aikaa kutakin – Helluntaipastorin ajankäyttö* (2007). Tutkimusaineisto koostui 21 työntekijän ajankäytön seurannasta ja kolmen työntekijän syvähaastattelusta. Sopenen tutkielma osoittaa, että helluntaiseurakuntien työntekijät tekevät pitkiä työpäiviä ja -viikkoja. Sopenen nostaa työntekijän selkeän toimenkuvan tärkeäksi tekijäksi työajanhallintaan. Hänen mukaansa haasteita ajankäytössä aiheuttaa työ- ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen sekä työn ja perheen ajantarpeen ristiriita.¹⁰⁵ Tästä aiheutuu riskitekijä työssä jaksamiselle.

Anna Lehmuskosken tutkielma *Monet poisjäämisen polut – helluntailainen pastori työstä poisjääneiden helluntaipastoreiden kokemuksissa* (2015) hyödynsi Asko Ali-Löytyn ja Antti Jääskeläisen keräämää haastatteluaineistoa, jossa työstä pois jääneet helluntaipastorit kertoivat kokemuksistaan ja lähtemisen syistä. Aineisto käsittää 63 seurakunnan työstä pois jääneen työntekijän kertomukset. Myös helluntaiherätyksen työntekijöiden vuosittainen ”kirkolliskokous”¹⁰⁶ käsitteli aihetta talvipäivillä 2014 Hämeenlinnassa.

¹⁰³ Vogt & al. 2016, 201.

¹⁰⁴ Uski 1999.

¹⁰⁵ Sopenen 2007.

¹⁰⁶ Helluntaiherätyksen työntekijät kokoontuvat kerran vuodessa keskustelemaan herätysliikkeen yhteisistä asioista. Vuodesta 2015 lähtien neuvottelupäivät ovat olleet syksyin (syyspäivät).

Lehmuskoski löysi tutkimusaineistosta viisi poisjäämisen syytä: 1) omat motiivit, 2) siirtyminen muualle, 3) työn ongelmat, 4) jaksamisen loppuminen ja 5) työsuhteen päättyminen. Vain ensimmäinen syy (n=4) kuvasi työstä pois jäämisen syitä normaaleiksi, ilman konfliktia tapahtuneeksi siirtymäksi. Muut lähteneet kokivat työssään jonkin asteisia ristiriitoja tai turhautumisia.¹⁰⁷ Help ry teki Lehmuskosken tutkimuksen pohjalta työkirjan *Polku - keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen* avuksi seurakuntien henkilöstöhallintoon.¹⁰⁸

Hannele Kärkkäisen pro gradu -tutkielma *”Työni on hyvin kuormittavaa, mutta hyvin motivoivaa” - Suomen helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointi* (2016) tuo esille, miten omat odotukset, työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla sekä tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa aiheuttavat työntekijöille eniten stressiä. Vaikka työntekijät kokevat monia kuormittavia tekijöitä työssään, he silti suhtautuvat työhönsä myönteisesti ja ovat pääosin tyytyväisiä työssä. Tärkeimpänä uudistuksena helluntaiseurakuntien työntekijät toivoivat johtamistapojen myönteistä kehittymistä ja työtehtävien kohtuullistamista. Kärkkäisen tutkimusjoukko käsitti 113 helluntaiseurakunnan työntekijää.¹⁰⁹

Anis Murtomäen tutkielma *”Koen, että tämä on elämäntapa, eikä työ” - Kutsuttu ja varustettu nuorisopastori Suomen helluntailiikkeessä* (2017) kertoo jo otsikossaan yhden helluntaiseurakunnan työntekijöihin kohdistuneen riskin uupumiselle. Mikäli työ koetaan elämäntapana niin palautuminen ja lepo työn rasituksista voi jäädä saamatta. Murtomäki selvittää tutkimuksessaan helluntaiseurakuntien nuorisopastoreiden käsityksiä työstään ja toteaa heidän olevan kutsumustietoisia ja armolahjoilla varustettuja. Työn ongelmat liittyivät työaikaan ja -määrään, matalaan palkkaan, perheen ja työn yhteensovittamiseen sekä ihmissuhdetyön haasteisiin.¹¹⁰

Viimeisimmät helluntaiseurakuntien työntekijöihin kohdistuneet tutkimukset ovat Marko Selkomaan¹¹¹ ja Petri Harjulan tutkielmat.¹¹² Selkomaa tutki, miten helluntaiseurakunnan pastorit kokevat heihin kohdistuneet odotukset

Kokoontumisella ei ole virallista määräysvaltaa seurakunnille, vaan julkilausumat tai ohjeistukset seurakunnille ovat suosituksia.

¹⁰⁷ Lehmuskoski 2015.

¹⁰⁸ Latokangas 2015.

¹⁰⁹ Kärkkäinen 2016.

¹¹⁰ Murtomäki 2017.

¹¹¹ Selkomaa 2019.

¹¹² Harjula 2019.

ja Harjula puolestaan, mitä seurakunnan vanhimmat¹¹³ odottavat pastorilta. Molemmat tutkielmat tuovat arvokkaan lisän helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvointitutkimukseen. Omat ja toisten odotukset omaa persoonaa ja työtä kohtaan vaikuttavat olennaisesti työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen.

Kirkon tutkimuskeskus on toteuttanut vuodesta 2006 lähtien neljän vuoden välein Kirkon akateemisten (AKI-liitot ry) jäsentutkimuksen, jossa on tarkasteltu pappien, kanttoreiden ja teologien työhyvinvointia ja suhtautumista ajankohtaisiin kysymyksiin. Suomen kirkon pappisliiton valtuuston vaalien yhteydessä vastaava kysely on toteutettu jo vuosina 1998 ja 2002, joten tutkimustietoa kirkon työntekijöiden työhyvinvoinnista on kertynyt jo yli 20 vuoden ajalta.

Viimeisimmän tutkimuksen nimi on: *Kutsumuksen imu ja työn todellisuus.*

*Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsentutkimuksessa 2018.*¹¹⁴

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan pappien, kanttoreiden ja kirkon työssä toimivien teologien suhdetta työhön ja työhyvinvointia, sekä heidän suhtautumistaan kuolemaan, naisiin kirkon johdossa, samaa sukupuolta olevien parisuhteisiin ja mielikuviin Kirkon akateemisten ammattiliitoista ja niiden kehityksestä. Kysely lähetettiin 3 306 AKIn ammattiliittojen jäsenelle ja siihen vastasi 858 henkilöä.¹¹⁵ Tutkimuksen laajin osuus käsitteli työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä, joiden perusteella voitiin havaita, että kyselyyn vastaajat voivat suhteellisen hyvin työssään. Toisaalta edellisiin tutkimuksiin verrattaessa on nähtävissä työhyvinvoinnin heikkenemistä varsinkin kanttoreiden kohdalla.

KEVA seuraa julkisen alan eli valtion, kuntien ja kirkon työhyvinvointia yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän ja Valtiovarainministeriön asiantuntijoiden kanssa. Tutkimukset kunta- ja kirkon alalla on tehty vuosina 2014 sekä 2016. Vuonna 2018 tutkimus laajentui myös valtion virastoihin. Vuoden 2018 tutkimukseen osallistui 1 520 kunta-alan, 1 045 valtion virastojen ja 505 kirkon alan työntekijää. Tutkimuksessa todetaan, että kokonaisvaltainen työhyvinvointi on parantunut viimeisten vuosien aikana, mutta myönteinen kehitys on kuitenkin joiltain osin pysähtynyt ja jopa heikentynyt. Muutospaineet ja epävarmuus julkisten palvelujen kehityksestä, muun muassa SOTE-keskustelun myötä, ovat kuormittaneet työntekijöitä.¹¹⁶

¹¹³ Suomessa helluntaiseurakuntien johdossa on seurakunnan valitsevat vanhimmat.

¹¹⁴ Tervo-Niemelä 2018.

¹¹⁵ Tervo-Niemelä 2018, 22-23.

¹¹⁶ Pekkarinen 2018, 2,6-9.

Diakoniabarometri 2018 on järjestyksessään jo kymmenes kirkon diakoniatyötä tarkasteleva tutkimus. Ensimmäinen julkaistiin vuonna 1999. Tutkimus käsittelee pääosin diakoniatyön monninaisia haasteita. Työhyvinvoinnin kannalta tutkimus antaa arvokasta tietoa diakoniatyöntekijöiden jaksamisesta vähentyvien resurssien ja kasvavan työmäärän keskellä. Yhteiskunnan tukirakenteet ihmisten auttamisessa ovat heikentyneet varsinkin pienillä paikkakunnilla, ja samalla diakoniatyöntekijöiden määrä kirkossa on vähentynyt 95 työntekijällä vuodesta 2013 vuoteen 2018. Erityisen haasteen kirkon diakoniatyölle on tuonut pakolaisten määrän lisääntyminen, varsinkin vuoden 2015 jälkeen.¹¹⁷ Tutkimuksen mukaan alan vaihtoa mietti kaksi viidestä vastaajasta. Monet heistä kokivat työpaikkansa olevan uhattuna tulevaisuudessa.¹¹⁸ Eniten diakoniatyöntekijöitä työssään kuormittavat työn moniulotteisuus, alhainen palkkataso, työn vaativuus, haastavat asiakastapaamiset ja kiire. Lisäksi digitalisaation mukanaan tuomat haasteet ja esimieheltä saadun tuen väheneminen kuormittavat diakoniatyöntekijöitä aikaisempaa enemmän. Tärkeimpinä voimavaroina tutkimuksessa tuli esille läheiset ihmiset ja usko Jumalaan sekä selkeä kutsumustietoisuus ja työn merkityksellisyys.¹¹⁹

Jaakko Vainio tutki opinnäytetyössään Ortodoksikirkon pappien työhyvinvointia. Vainion tutkimuksen nimi *”Toivon että joku muuttuisi. En tosin usko siihen” – Papiston työhyvinvointi Suomen ortodoksisessa kirkossa* paljastaa karulla tavalla ortodoksikirkon työyhteisön työhyvinvoinnin haasteet. Tutkimuksessa todetaankin, että työhyvinvoinnin saaminen kohtuulliselle tasolle edellyttää ortodoksiselta kirkolta selkeitä toimia. Ortodoksisen kirkon pappeja rasittaa liian suuri työmäärä, liian laajat toiminta-alueet sekä yksinäisyys työssä. Lisäksi jaksamista heikentää vaikeus pitää lakisääteisiä vapaapäiviä. Työssä jaksamista puolestaan edesauttaa perhe ja läheiset sekä jumalanpalvelukset ja muut papilliset toimitukset.¹²⁰

Kirkon työolobarometri on Kirkkohallituksen ja Työturvallisuuskeskuksen toimeksi antama ja Tilastokeskuksen toteuttama kirkon työntekijöiden työoloja kartoittava tutkimus. Tutkimukset toteutettiin vuosina 2005–2011 kahden vuoden välein. Vuoden 2011 tutkimukseen osallistui 770 kirkon työntekijää, jotka oli valittu satunnaisotannalla. Kirkon työntekijät kokevat tekevänsä hyödyllistä ja

¹¹⁷ Isomäki 2018, 15-16.

¹¹⁸ Lehmusmies 2018, 37.

¹¹⁹ Isomäki 2018, 126-129, 131.

¹²⁰ Vainio 2012, 27-30, 40.

merkityksellistä työtä, jossa he saavat käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan. Toisaalta he kokevat työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien heikentyneen jonkin verran viime vuosina. Tutkimukseen osallistui 215 työaikalain piiriin kuulumatonta vastaajaa. Heidän kohdallaan vapaapäivien pitäminen on selkeästi parantunut, mutta ylipitkät työpäivät rasittavat joka viidettä lähes joka viikko. Lähes puolet vastanneista koki, että kokemus kiireestä on lisääntynyt työpaikalla. Tutkimuksessa kiinnitetään huomiota myös työpaikan keskustelukulttuuriin sekä työpaikkakiusaamiseen ja syrjintään. Työpaikkakiusaaminen on tutkimuksen mukaan huolestuttavan yleistä.¹²¹

Työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa ja julkaisee vuosittain työolobarometrin, joka kuvaa suomalaisen työelämän tilaa työpaikoilla. Barometrin tulokset perustuvat palkansaaajien haastatteluihin, joissa kysytään muun muassa töiden organisoinnista, työaika- ja palkkausjärjestelmistä, työssä oppimisesta ja vaikutusmahdollisuuksista, syrjinnästä, kiusaamisesta ja väkivallasta työpaikoilla, työkyvystä ja terveydestä sekä työmarkkinanäkymistä.¹²² Vuoden 2018 raporttia varten Tilastokeskus haastatteli puhelimen välityksellä 1 650 palkansaaajaa. Raportin mukaan työntekijöiden luottamus talouden kasvuun on vahvistanut heidän luottamustaan työllistyä tilanteessa, jossa nykyinen työpaikka menetettäisiin.¹²³ Työolobarometrissa on useita kysymyksiä, joissa tarkastellaan työhyvinvointia ja siinä todetaan, että avoimuus ja tasapuolinen kohtelu ovat kehittyneet myönteisempään suuntaan 2000-luvulla. Silti monet kertovat, että työt eivät jakaudu tasapuolisesti, ja töitä on liikaa työntekijämäärään nähden. Haastateltavista yhdeksän kymmenestä kokee kuitenkin työkykynsä hyväksi suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin.¹²⁴

Kirsi Ahola, Salla Toppinen-Tanner ja Johanna Seppänen toteuttivat Työterveyslaitoksen tilaaman tutkimuksen, jossa tarkasteltiin interventioiden vaikuttavuutta työuupumukseen. Metatutkimuksessa valikoitui 4 430 abstraktin perusteella 71 tarkempaan arvioon, joista lopulta valittiin 14 tutkimusta. Tutkimuksista viisi oli tehty Ruotsissa, neljä Hollannissa, kaksi Suomessa ja yksi Kuubassa, Portugalissa ja Turkissa.¹²⁵ Tuloksissa ilmenee, että interventiot kohdistuvat yleensä työntekijään, vaikka työuupumusteorialat korostavat työhön

¹²¹ Kirkon työolobarometri 2011, 3, 5, 12-13, 16-17, 29-30.

¹²² <https://tem.fi/tyoolobarometri>

¹²³ Lyly-Yrjänäinen 2019, 10-11.

¹²⁴ Lyly-Yrjänäinen 2019, 87.

¹²⁵ Ahola & al. 2016, 12-13.

liittyviä tekijöitä.¹²⁶ Tutkimuksen tavoitteena oli luoda mahdollisimman kattava kuva eri interventioiden vaikutuksista ja niiden pohjalta laatia työpaikoille toimintaohjeita, joita raportin loppuosassa onkin ansiokkaasti niin työterveyshuollolle, työntekijälle kuin työnantajallekin.¹²⁷

Jari Hakasen väitöskirja vuodelta 2004 on kattava tutkimus työuupumuksesta ja työn imusta. Hakanen totesi tutkimusta tehdessään, että työhyvinvointitutkimus on liiaksi keskittynyt työpahoinvoinnin tutkimukseksi. Tutkimuksellaan Hakanen otti ensiaskeleita positiivisen psykologian suuntaan.¹²⁸ Tämän tutkimuksen myötä työhyvinvointia on alettu Suomessa tutkia sekä työuupumusta että työn imua kuvaavilla mittareilla.¹²⁹

Työsuojelurahaston tilaama ja Jari Hakasen toteuttama selvitys *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – kohti laadukasta työelämää* keskittyy positiivisen psykologian mahdollisuuksiin työhyvinvoinnin parantamisessa. Hakanen toteaa, että myönteisten muutosten työpaikalla ei tarvitse välttämättä olla suuria, kun saadaan jo selkeitä tuloksia työhyvinvoinnin paranemisesta.¹³⁰ Työn imu -käsitteen lisäksi Hakanen nostaa esille työn voimavarat, joita työyhteisössä tulee huomioida ja vahvistaa.¹³¹ Hakanen esittelee tässä selvityksessä TV-TV -mallin (työn vaatimukset - työn voimavarat), jossa työn negatiiviset ja positiiviset aspektit yhdistetään samaan tarkkailuun ja erityisesti myönteinen motivaatioprosessi nostetaan esiin.¹³² Kaiken kaikkiaan tässä selvityksessä halutaan päästä negatiivisesta lähtökohdasta pois ja tarkastella työelämän monia mahdollisuuksia ja voimavaroja.

¹²⁶ Ahola & al. 2016, 22.

¹²⁷ Ahola & al. 2016, 25-28.

¹²⁸ Hakanen 2004, 20.

¹²⁹ Hakanen 2004.

¹³⁰ Hakanen 2009a, 3.

¹³¹ Hakanen 2009a, 8, 11.

¹³² Hakanen 2009a, 49.

3. Tutkimusasetelma

3.1 Tutkimustehtävä

Tässä tutkimuksessa selvitetään Suomen suomenkielisten helluntaiseurakuntien hengellisessä työssä toimivien työhyvinvointia. Tutkimuksesta on rajattu pois vapaaehtoistyössä toimivat. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Kuinka paljon helluntaiseurakuntien työntekijät kokevat työuupumusta?
2. Mitkä asiat kuormittavat helluntaiseurakuntien työntekijöitä heidän työssään?
3. Kuinka paljon helluntaiseurakuntien työntekijät kokevat työn imua?
4. Mitkä asiat voimaannuttavat helluntaiseurakuntien työntekijöitä heidän työssään?

Tarkoituksena on saada selville, miten helluntaiseurakuntien työntekijät jaksavat työssään ja mitkä asiat heitä työssä kuormittavat. Mielenkiinnon kohteena on myös kartoittaa, mitkä asiat joko työssä tai työn ulkopuolella antavat heille voimaa työhön. Tutkimushypoteesi on, että kuormittavat asiat ovat yhteydessä työuupumukseen ja voimaannuttavat asiat työn imuun. Vastauksia tutkimuskysymyksiin haetaan helluntaiseurakuntien työntekijöille tehdyllä laajalla työhyvinvointikyselyllä. Kyselyn tuloksia tutkitaan tilastollisen tutkimuksen menetelmillä.

3.2 Mittaväline

Tässä tutkielmassa työssä jaksamiseen ja uupumiseen liittyviä kysymyksiä mitataan Maslach Burnout Inventory–General Survey -kyselyllä (MBI–GS), joka on kaikille ammattialoille suunnattu työuupumusta tarkasteleva mittari. Mittarin kehittivät 1980-luvun alussa Christina Maslach ja Susan E. Jackson, ja se on edelleen yksi yleisimmistä mittavälineistä työuupumista tarkasteltaessa. MBI–GS -kyselyllä mitataan uupumusasteista väsymistä (*exhaustion*), kyynistymistä (*cynicism*) ja ammatillista tehokkuutta (*professional efficacy*). Mittarin kolmas ulottuvuus, *professional efficacy* on käännetty suomeksi myös käsitteillä *ammattillinen itsetunto* tai *ammattillinen aikaansaaminen*. Tässä tutkimuksessa käytetään ilmaisua *ammattillinen tehokkuus*, jota myös Kati Tervo-Niemelä on käyttänyt kirkon pappeihin kohdistuneessa tutkimuksessa.¹³³

¹³³ Tervo-Niemelä 2018.

Tässä kyselyssä työntekijän kokemusta uupumusasteisesta väsymisestä kartoitetaan viidellä kysymyksellä (Ex1-5), kyynistyneisyyttä viidellä kysymyksellä (Ky1-5) ja ammatillista tehokkuutta kuudella kysymyksellä (Ai1-6). Kaikkiin kysymyksiin vastataan seitsemänportaisella asteikolla, joka vaihtelee arvosta nolla (ei koskaan) arvoon kuusi (päivittäin). Kyselyssä ammatilliseen tehokkuuteen kohdistuneet kysymykset ovat työhyvinvointiin myönteisesti suhteutuvia kysymyksiä, mikä analyysivaiheessa täytyy huomioida.¹³⁴

Laajassa australialaisten pastoreiden työuupumusta käsittelevässä tutkimuksessa (N=2 132) havaittiin, että Maslachin kolmen ulottuvuuden työuupumusmittari sopii hyvin hengellisessä työssä toimivien työuupumuksen tutkimiseen.¹³⁵

Toinen tärkeä mittaväline tässä tutkielmassa on Utrechtin yliopistossa Hollannissa 2000-luvun alussa Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin kehittämä Utrecht Work Engagement Scale -mittari (UWES). Alkuperäisessä kyselyssä on 17 väittämää, mutta kyselystä on olemassa lyhennetty 9 väittämää sisältävä mittari (UWES 9), jota tässä tutkielmassa käytetään. Jari Hakanen on suomentanut ”*work engagement*” -käsitteen työn imuksi, jolla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiokäyttäytymisen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus (*vigor*), omistautuminen (*dedication*) ja uppoutuminen (*absorption*). UWES 9 -kyselyssä jokaista ulottuvuutta mitataan kolmella väittämällä. Väittämien numerointi noudattaa 17 väittämää sisältävän mittarin numerointia, joten tarmokkuutta mittaavat väittämät ovat TA 1–3, omistautumista OM 2–4 ja uppoutumista UP 3–5. Kaikkiin kysymyksiin vastataan seitsemänportaisella asteikolla, joka vaihtelee nolasta (ei koskaan) kuuteen (päivittäin).¹³⁶

Työn merkitystä työntekijälle mitataan tässä tutkielmassa samalla kysymyspatteristolla kuin kirkon pappien jäsentutkimuksissa.¹³⁷ Väittämien taustalla on Kahnin ja Wienerin työn kokemista ja siihen asennoitumista jäsentävä luokitus, jossa työn merkitys voi olla keikka, homma, ammatti, ura, kutsumus tai elämäntehtävä.¹³⁸ Kaikkiin kysymyksiin vastataan 5-portaisella Likert-asteikolla, joka vaihtelee yhdestä (täysin eri mieltä) viiteen (täysin samaa mieltä).

¹³⁴ Maslach & al. 1997, 208-212; Hakanen 2004, 55, 114.

¹³⁵ Miner & al. 2010, 181.

¹³⁶ Hakanen 2009b, 7-11.

¹³⁷ Niemelä 2010; Niemelä 2014; Tervo-Niemelä 2018.

¹³⁸ Tervo-Niemelä 2018, 29.

Yhtenä tärkeänä tavoitteena tässä tutkimuksessa on selvittää, missä määrin tietyt asiat auttavat työntekijää jaksamaan työssään, sekä missä määrin tietyt asiat kuormittavat työntekijää hänen työssään. Työntekijän voimavaroja selvitetään 25 ja kuormittavuutta 49 väittämällä. Väittämiin vastataan 5-portaisella Likert-asteikolla, joka vaihtelee yhdestä (ei lainkaan) viiteen (erittäin paljon).

Kyselyssä on myös osio, jossa kysytään työntekijän mielipidettä monenlaisiin helluntaiseurakunnan keskellä vaikuttaviin asioihin. Näitä kysymyksiä on 21 (M1–21), ja niihin vastataan 5-portaisen Likert-asteikolla, joka vaihtelee yhdestä (täysin eri mieltä) viiteen (täysin samaa mieltä). Mielipide-, kuormitus- ja voimavarakysymyksissä olen huomionut Kärkkäisen kysymyspatteristot, ja monet kysymykset ovat suoraan hänen kysymyspatteristoistaan. Tämä mahdollistaa tulosten vertailun.

Lisäksi tutkimuksessa kysytään taustatietoja, itsekoettua työtyytyväisyyttä, työmäärää suhteessa jaksamiseen, kokemusta omaan työhön vaikuttamisesta, vapaapäivien pitämistä, itsekoettua työkykyä ja suhtautumista Help ry:n.¹³⁹

3.3 Aineiston keruu

Tämä kyselytutkimus on kokonaistutkimus helluntaiseurakuntien työsuhteessa olevista hengellisessä työssä toimivista työntekijöistä. Toteutin kyselyn Helsingin yliopiston e-lomakkeella, josta lähetin linkin sähköpostilla helluntaiseurakunnissa hengellistä työtä tekeville. Sähköpostiosoitteet sain helluntaiseurakunnissa käytössä olevasta Agora-toiminnanohjausjärjestelmästä. Agora on selainpohjainen jäsenrekisterin ja valtakunnallisten yhteystietojen ylläpitämiseen tarkoitettu ohjelmisto.¹⁴⁰ Valitsin Agorasta helluntaiseurakuntien 24:lla eri työnimikkeellä hengellisessä työssä toimivien työntekijöiden sähköpostiosoitteet, joita oli 248. Osa osoitteista oli yleisiä seurakunnan sähköpostiosoitteita, mutta suurin osa oli henkilökohtaisia. Viisi osoitetta oli poissa käytöstä ja muutama sähköpostin saanut ilmoitti, että he eivät ole työsuhteessa seurakuntaan. Näin ollen kysely tavoitti noin 240 helluntaiseurakunnassa työsuhteessa olevaa hengellistä työtä tekevää ihmistä.

Ilmoitin työhyvinvointikyselystä helluntaiherätyksen Ristin Voitto -lehdessä viikolla 5/2019.¹⁴¹ Lähetin sähköpostit 30.1.2019 ja annoin vastausaikaa 15.2.2019 asti. Saatetekstissä pyrin vakuuttamaan vastaanottajat vastausten

¹³⁹ Liite 1.

¹⁴⁰ <https://www.mrone.fi/emrone/agora.html>

¹⁴¹ Liite 2.

tärkeydestä ja kerroin, että yhteystietonsa antaneiden kesken arvotaan Museokortti.¹⁴² Ensimmäisen muistutusviestin lähetin 5.2.2019¹⁴³ ja toisen 12.2.2019¹⁴⁴ Lopuksi lähetin vielä kiitosviestin 19.2.2019¹⁴⁵ ja annoin samalla myös lisää vastausaikaa 4.3.2019 asti, jolloin suoritin Museokortin arvonnin.

3.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden tärkein edellytys on, että tutkimus on tehty tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaan.¹⁴⁶ Tässä tutkimuksessa mitataan työsuhteessa olevien helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvointia. Kyselyyn vastasi 125 työntekijää, joten otos kattaa perusjoukon (n. 240) varsin hyvin (52 %). Mittaaminen suoritettiin tunnettujen ja laajasti testattujen työhyvinvointimittareiden avulla, joten voidaan olettaa, että tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti ovat korkeita. Validiteetti kertoo tutkimuksen pätevyyden, eli mitataanko tutkimuksessa juuri sitä, mitä on tarkoituksin mitata.¹⁴⁷ Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys on todettu monissa tutkimuksissa hyväksi.¹⁴⁸ Mäkikangas & al. saivat tutkimuksessaan työuupumusoireiden Cronbachin alfa-arvoiksi uupumusasteista väsymystä mittaavista kysymyksistä 0.95–0.94, kyynistyneisyyttä 0.87–0.83 ja ammatillista tehokkuutta 0.80–0.84.¹⁴⁹ Samoin Hakanen sai omassa tutkimuksessaan korkeat Cronbachin alfa-lukemat (0.90–0.83).¹⁵⁰ Jokainen työuupumusoiretta mittaava kysymys on tämän tuloksen perusteella yhtenäinen ja mittarin luotettavuus on hyvä. Myös työn imu-arviointimenetelmän (UWES 9) kuvaamien ulottuvuuksien sisäinen yhdenmukaisuus (Cronbachin α) on todettu hyväksi (0,91).¹⁵¹ Kuva 3 kertoo työn imun eri ulottuvuuksien keskinäisen suhteen.

¹⁴² Liite 3

¹⁴³ Liite 3

¹⁴⁴ Liite 3

¹⁴⁵ Liite 3

¹⁴⁶ Heikkilä 2014, 176.

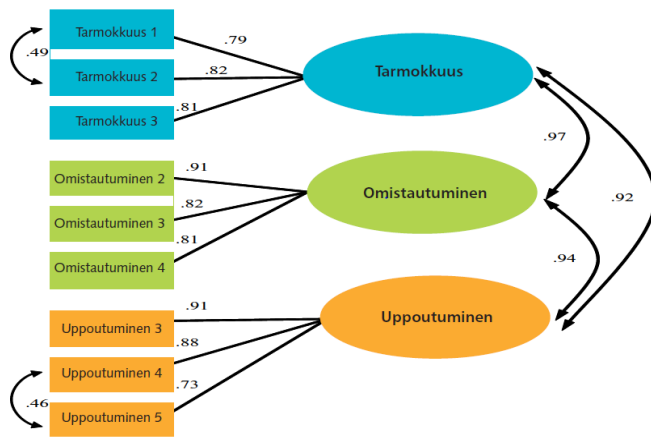
¹⁴⁷ Heikkilä 2014, 27, 177.

¹⁴⁸ Mäkikangas & al. 2012.

¹⁴⁹ Mäkikangas & al. 2012, 62.

¹⁵⁰ Hakanen 2004, 233, 264.

¹⁵¹ Hakanen 2009b, 21.



KUVA 3. Työn imu 9 -menetelmän rakenne ja faktorilataukset Hakasen tutkimuksessa: konfirmatorinen faktorianalyysi, standardoidut kertoimet (N= 16 335). Hakanen 2009b, 23.

Mittauksen toistettavuus ja tarkkuus eli reliabiliteetti kertoo mittarin kyvystä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia.¹⁵² Tavoitteena on saada aikaan tutkimus, jossa on mahdollisimman vähän mittausvirhettä, ja mittaus olisi toistettavissa sellaisenaan, ja tällöin saataisiin samat tulokset. Tässä tutkimuksessa käytettävät mittarit ovat olleet useissa työhyvinvointitutkimuksissa käytössä ja kysymyspatteristot ovat osoittautuneet toimiviksi.

3.5 Tutkimuksen eettisyys

Kaikille tieteenaloille kolme yhteistä eettistä periaatetta ovat a) tutkittavien henkilöiden ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioitus, b) aineellisen ja aineettoman kulttuuriperinnön sekä luonnon monimuotoisuuden kunnioitus sekä c) tutkija ei saa aiheuttaa merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja tutkittaville ihmisille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille.¹⁵³ Tähän tutkimukseen osallistujat ovat vastanneet tutkimuskysymyksiin vapaaehtoisesti ja heille on kerrottu avoimesti tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet. Tutkimukseen osallistujat ovat antaneet vastaukset anonymisti, eikä heitä kyetä tunnistamaan. Tutkimuksen tulokset tulevat olemaan julkisia, ja tutkimusaineistoa säilytetään asianmukaisesti.

Tutkimuksen tekijänä olen tietoinen omasta positioistani niin helluntaiseurakunnan jäsenenä kuin pastorina eli osana tutkimuskohdetta. Oma jäsenyyteni liikkeessä aiheuttaa sekä etua että haittaa tutkimuksen tekemiselle. Etuna on minulle tutun yhteisön käytäntöjen hyvä tuntemus. Haittana taas on liian läheisen yhteyden mahdollisesti mukanaan tuoma ”sokeus” havaita liikkeen

¹⁵² Heikkilä 2014, 178.

¹⁵³ Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, 9.

sisällä olevia itsestäänselvyyksiä sekä lojaalisuus omaa yhteisöä kohtaan. Tutkielmassa pyritään dokumentoimaan tarkasti tutkimusprosessia ja tutkijan asemoitumista tutkimuskohteeseen. Tällä halutaan varmistaa mahdollisimman puolueeton tutkimus. Kun tutkijan oma positio suhteessa tutkittavaan aiheeseen on riittävän hyvin tiedostettu, niin voidaan olettaa, että tutkimustulos on validi. Eskola ja Suoranta toteavatkin, että ”Objektiivisuus syntyy siis kaiken subjektiivisen tiedostamisesta, joka on tietenkin ideaalinen, mutta tärkeä tavoite.”¹⁵⁴

3.6 Määrällinen analyysi

Tämä määrällinen tutkimus on poikittaistutkimus, jolla pyritään saamaan tietoa perusjoukosta eli kaikista Suomen suomenkielisten helluntaiseurakuntien hengellisessä työssä toimivista työntekijöistä. Heiltä kysytään työhyvinvoinnin tilaa ja niitä tekijöitä, jotka sitä joko parantavat tai heikentävät. Määrällisessä tutkimuksessa on olennaista saada riittävän suuri määrä tutkittavia yksiköitä tutkimukseen, jotta se edustaisi mahdollisimman hyvin perusjoukkoa ja tutkimustulokset olisivat yleistettävissä.¹⁵⁵ Kokonaistutkimus helluntaiseurakuntien työntekijöistä on mahdollinen ja mielekäs, koska perusjoukko on suhteellisen pieni (n. 240 hlö).¹⁵⁶ Käsittelen e-lomakkeella saamiani vastauksia SPSS-ohjelmalla, tarkastelen tuloksia numeerisesti ja esitän niitä myös taulukoilla sekä graafisilla kuvioilla.

Suurin osa tutkimuksen kysymyksistä on Likert-asteikollisia siten, että negatiivinen vaihtoehto on ensin.¹⁵⁷ Asenne- ja mielipidekyselyt mitataan yleensä järjestys- eli ordinaaliasteikolla, jolloin mittausten arvojen etäisyyttä toisiinsa ei voida tarkasti määritellä. Mittausvälit ovat kuitenkin asetettu mahdollisimman tasavälisiksi, että myös mittauksien keskiarvot (Mean) antaisivat luotettavan yleiskuvan tutkittavasta asiasta.¹⁵⁸ Samoin tässä tutkimuksessa käytetään tunnuslukuna keskihajontaa (SD), vaikka sekin vaatisi vähintään välimatka-asteikollista mittaustapaa.¹⁵⁹ Keskihajonta kuitenkin antaa viitettä, miten paljon vastaukset ovat jakaantuneet keskiarvosta. Järjestysasteikolliselle mittaukselle

¹⁵⁴ Eskola & Suoranta 2003, 18.

¹⁵⁵ Heikkilä 2014, 15.

¹⁵⁶ Heikkilä 2014, 31.

¹⁵⁷ Heikkilä 2014, 51.

¹⁵⁸ Nummenmaa & al. 2016, 19; Heikkilä 2014, 81, 175.

¹⁵⁹ Nummenmaa 2004, 62.

käyttökelpoinen tunnusluku on moodi (Mo) eli tyyppi-arvo, joka kertoo, mikä kysymyksen vastausvaihtoehto on ollut yleisin.¹⁶⁰

Tarkastelen ensin vastausten frekvenssijakaumaa muodostaakseni yleisen kuvan tutkittavasta ilmiöstä.¹⁶¹ Muuttujien keskinäistä korrelaatiota tutkin Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen (r_s) avulla, joka soveltuu järjestysasteikollisten muuttujien korrelaatioiden tarkasteluun.¹⁶² Positiivinen korrelaatio tarkoittaa, että toisen muuttujan arvon kasvaessa toinenkin kasvaa. Negatiivisessa korrelaatiossa yhteys on päinvastainen. Korrelaation tilastollinen merkitsevyys on riippuvainen havaintoparien lukumäärästä ja käytetystä merkitsevyystasosta, joka tässä tutkimuksessa on 5 %. Yleisesti voidaan todeta, että kun $r \leq 0,3$ korrelaatio ei ole riittävän suuri, että se olisi tilastollisesti merkitsevä.¹⁶³ Korrelaation selitysaste saadaan korottamalla korrelaatiokerroin toiseen potenssiin, joten mikäli korrelaatiokerroin on 0.6, selitysaste on 0.36, mikä tarkoittaa, että 36 % y:n vaihtelusta pystytään selittämään x:n vaihteluiden avulla.¹⁶⁴ SPSS-ohjelma antaa korrelaatiotuloksen yhteydessä havaintoparien lukumäärän mukaisen merkitsevyystason (p) automaattisesti. Keskenään korreloivista saman kysymyspatteriston muuttujista muodostin summamuuttujia, ja näin sain tiivistettyä aineistoa. Tarkistin summamuuttujien yhdenmukaisuuden eli reliabiliteetin Cronbachin alfa -testin avulla. Mikäli jonkin muuttujan poisjättäminen paransi Cronbachin alfa -arvoa, poistin sen summamuuttujasta.¹⁶⁵

Ristiintaulukoin summamuuttujia taustamuuttujien kanssa.

Ristiintaulukoinnissa tarkastellaan kahden luokitellun muuttujan välistä yhteyttä toisiinsa siten, että toinen muuttuja sijoitetaan kontingenssitaulun ruuduissa eli soluissa sarakkeille (sarakemuuttuja) ja toinen riveille (rivimuuttuja).¹⁶⁶ Tällä tavalla voidaan tarkastella, miten riippumaton muuttuja (esim. sukupuoli) on yhteydessä riippuvaan muuttujaan (esim. työtyytyväisyys). Tosin aina ei ole helppoa määritellä kumpi muuttujista on riippumaton ja kumpi riippuva.¹⁶⁷ Ristiintaulukointi sopii hyvin tämän tutkimuksen muuttujien tarkasteluun. Pearsonin riippumattomuustestin ($\chi^2 = \text{khiin neliö -testi}$) avulla selvitetään, onko kahden muuttujan välillä tilastollisesti merkittävää yhteyttä. Testiä voi käyttää

¹⁶⁰ Nummenmaa & al. 2016, 71.

¹⁶¹ Tähtinen & al. 2011, 31, 59.

¹⁶² Nummenmaa 2004, 271; Nummenmaa & al. 2016, 221; Heikkilä 2014, 193.

¹⁶³ Heikkilä 2014, 195.

¹⁶⁴ Heikkilä 2014, 193.

¹⁶⁵ Heikkilä 2014, 198.

¹⁶⁶ Nummenmaa & al. 2016, 43; Heikkilä 2014, 198.

¹⁶⁷ Heikkilä 2014, 198.

kaikilla mitta-asteikoilla, kunhan kaikki kontingenssitaulun frekvenssit ovat suurempia kuin yksi, ja korkeintaan 20% frekvensseistä on pienempiä kuin 5.¹⁶⁸ Mikäli taulukossa on soluja, joiden frekvenssi on pienempi kuin 5, voidaan alkuperäisiä luokkia yhdistellä ja näin saada jokaiseen soluun riittävä määrä frekvenssejä. Riippumattomuustestin vapausaste (df) lasketaan siten, että rivien ja sarakkeiden lukumäärästä vähennetään yksi ja ne kerrotaan keskenään, eli vapausaste = (rivien lukumäärä - 1) x (sarakkeiden lukumäärä - 1). SPSS-ohjelma huomioi vapausasteet, laskee testisuureen arvon ja merkitsevyystason (p), joka kertoo, kuinka suurella riskillä riippuvuus johtuu sattumasta. Yleensä p-arvon tulee olla pienempi kuin 0.05 (5 % riski, että riippuvuus johtuu sattumasta).¹⁶⁹ Tässä tutkimuksessa käytetään Heikkilän määrittelemiä merkitsevyystasoja, jotka ovat: melkein merkitsevä $p \leq 0.05^*$, merkitsevä $p \leq 0.01^{**}$ ja erittäin merkitsevä $p \leq 0.001^{***}$.¹⁷⁰ Täytyy kuitenkin muistaa, että kahden asian keskinäinen riippuvuus tai korrelaatio ei kerro kausaalisuudesta eli syy-seuraussuhteesta.¹⁷¹ Tulokseen voi hyvinkin vaikuttaa jokin ulkopuolinen tekijä, joka vaikuttaa molempiin muuttujiin.

3.7 Tutkimukseen osallistuneet

Työhyvinvointikysely lähetettiin Agorasta saatuihin 248 sähköpostiin. Kyselyyn vastasi 125 työntekijää, joista naisia on 32 (26 %) ja miehiä 93 (74 %). Käsitykseni mukaan tämä vastaa helluntaiseurakuntien työntekijöiden sukupuolijakaumaa. Suurin ikäryhmä on 40–49 vuotiaat (33 %). Suurin osa vastaajista on työssä pastorin nimikkeellä (81 %).¹⁷² Lähes kaikki (92 %) olivat vakituksessa työsuhteessa, ja 80 % vastaajista oli kokoaikaisesti seurakunnan työntekijöinä. Osa-aikaisista työntekijöistä (n=25) yli puolet teki 50 %:n työaika. Naisista osa-aikaisia oli 31 % ja miehistä 15 %. Kyselyyn vastanneista yli puolet (54 %) työskenteli alle 300 jäsenen seurakunnissa. Suurin osa vastaajista (47 %) työskenteli seurakunnassa, jossa oli palkattuja työntekijöitä kolme tai enemmän. Seurakuntansa ainoana palkattuna työntekijänä toimivia oli 34 % vastaajista. Help ry:n jäseniä vastaajista oli 46 % ja Kirkon Alat ry:n jäseniä 32 %.

¹⁶⁸ Heikkilä 2014, 200-201.

¹⁶⁹ Nummenmaa 2016, 197-199; Heikkilä 2014, 184.

¹⁷⁰ Heikkilä 2014, 185; kts. myös Nummenmaa 2004, 138.

¹⁷¹ Heikkilä 2014, 193.

¹⁷² Kyselyssä työnimikkeet noudattivat helluntaiseurakuntien työntekijän valtakirjan mukaisia työnimikkeitä, joita ovat: seurakuntatyöntekijä (johon kuuluu myös diakoni, evankelista, koulutyöntekijä), lapsi- ja/tai nuorisotyöntekijä (johon kuuluu myös koulutyöntekijä), pastori (johon kuuluu myös nuorisopastori, lapsityön pastori, diakoniatyön pastori, lähetyspastori), lähetystyöntekijä sekä muu työnimike.

4. Tulosluku

4.1 Työuupumus

Helluntaiseurakuntien työntekijät kokevat työkykynsä melko hyväksi. Kysyttäessä ”Minkä pistemäärän antaisit työkyvyillesi tällä hetkellä?” vastaajista 74 % antoi työkyvyllensä pistemääräksi vähintään kahdeksan, joka oli myös yleisin arvo.¹⁷³ Neljä vuotta aiemmin tehdyssä kyselyssä samalla tavoin vastasi 70 %.¹⁷⁴ Kirkon 2011 työolobarometrin mukaan 82 % kirkon seurakuntatyöntekijöistä arvioi työkykynsä pistemääräksi kahdeksan tai enemmän asteikolla 0–10.¹⁷⁵ KEVAN julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen mukaan kirkon seurakuntatyössä olevista 83 % oli täysin tai melko samaa mieltä väittämästä: ”Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen” ja samoin 79 % väittämästä: ”Henkinen työkykyni on hyvä tai erinomainen”.¹⁷⁶ Molemmat kirkon työntekijöihin kohdistuneet kyselyt osoittavat, että kirkon seurakuntatyöntekijöiden itse koettu työkyky on selkeästi parempi kuin helluntaiseurakunnan työntekijöillä. FinTerveys 2017-tutkimuksen mukaan 30–69 -vuotiaiden suomalaisten (n=9 288) itsekoetun työkyvyn pistemäärän keskiarvo oli naisilla 8,0 ja miehillä 7,8.¹⁷⁷ Nämä keskiarvot ovat lähellä helluntaiseurakuntien työntekijöiden kokemaa työkykyä.

Työuupumusta mitattiin Maslach Burnout Inventory–General Survey -kyselyllä (MBI–GS), jolla tarkastellaan kolmea työuupumuksen ulottuvuutta. Ne ovat: uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja ammatillinen tehokkuus. Väittämiin vastattiin seitsemänportaisella Likert-asteikolla.¹⁷⁸ Työuupumuksen tunnistamiseksi ei ole käytössä tarkkoja raja-arvoja, mutta Ahola & al. toteavat: ”Suomessa käytössä olevan luokituksen mukaan vakavalla työuupumuksella tarkoitetaan oireilua keskimäärin viikoittain tai useammin ja lievällä työuupumuksella oireilua keskimäärin kuukausittain.”¹⁷⁹ Työuupumuksen toteaminen edellyttää samanaikaista oireilua kaikilla kolmella työuupumuksen ulottuvuudella.

Uupumusasteisen väsymyksen tunnistamiseksi mittarissa on viisi väittämää (Ex1–Ex5), joista korkeimman keskiarvon sai väittämä ”Tunnen olevani

¹⁷³ Pistemäärä 10 kuvaa parasta mahdollista työkykyä ja nolla tilannetta, jolloin ei kykene lainkaan työhön. Vastausten keskiarvo on 7,78.

¹⁷⁴ Kärkkäinen 2016, 38–39.

¹⁷⁵ Kirkon työolobarometri 2011, 37.

¹⁷⁶ Pekkarinen 2018, 15–16.

¹⁷⁷ Koskinen & Sainio, 2018, 133.

¹⁷⁸ 0 = ei koskaan, 1 = muutaman kerran vuodessa, 2 = kerran kuukaudessa, 3 = muutaman kerran kuukaudessa, 4 = kerran viikossa, 5 = muutaman kerran viikossa ja 6 = päivittäin

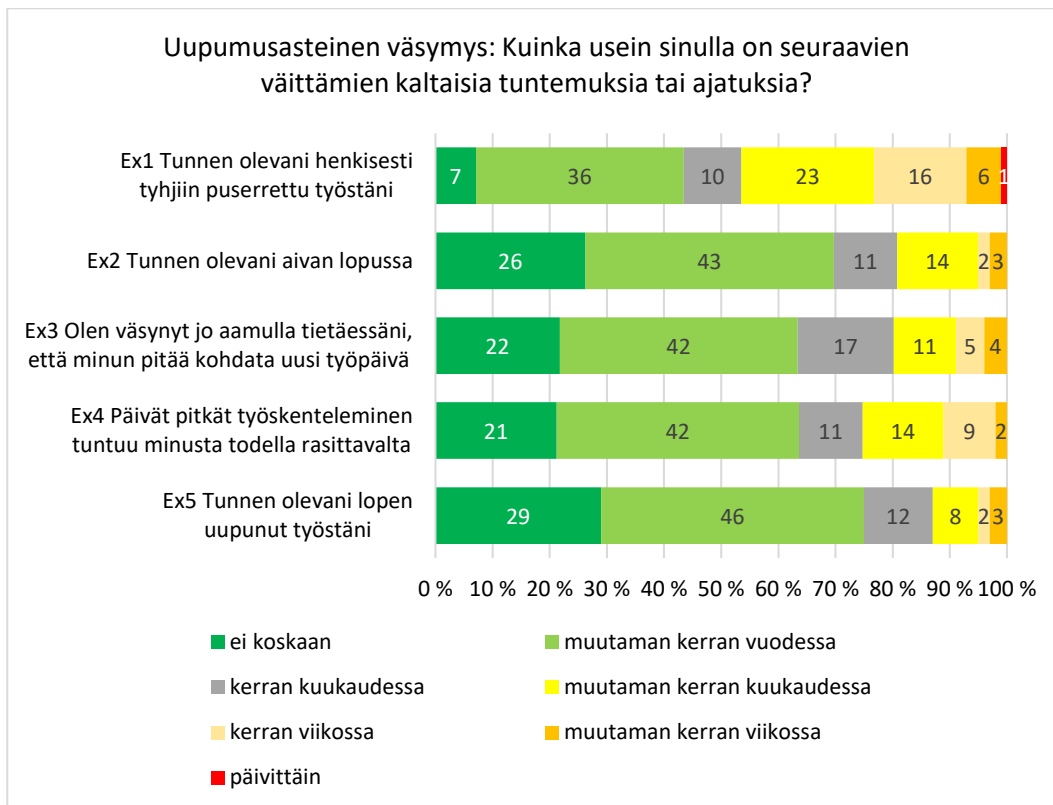
¹⁷⁹ Ahola & al. 2018, 2.

henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni” ja pienimmän keskiarvon väittämä ”Tunnen olevani lopen uupunut työstäni”. Yleisin arvo jokaisessa väittämässä on 1 eli uupumusasteisen väsymyksen oireita koetaan yleisimmin muutaman kerran vuodessa. Seuraavassa taulukossa 1 on esitetty kyselyssä käytetyt uupumusasteista väsymystä kartoittavat väittämät, niiden lyhenteet sekä vastausten keskiarvo, keskihajonta ja moodi.

Uupumusasteisen väsymyksen oireita	Mean	SD	Mo
Ex1 Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni	2,27	1,47	1
Ex2 Tunnen olevani aivan lopussa	1,32	1,25	1
Ex3 Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä	1,48	1,30	1
Ex4 Päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta	1,55	1,34	1
Ex5 Tunnen olevani lopen uupunut työstäni	1,19	1,20	1

TAULUKKO 1. Uupumusasteinen väsymys

Ensimmäisen väittämän (Ex1) kohdalla keskiarvo on yli kaksi, joka vastaa vastausvaihtoehdoissa kuukausittain koettua olotilaa ja antaa viitettä lievistä työuupumuksesta. Toisaalta yhden muuttujan tarkastelu ei anna vielä luotettavaa kuvaa työuupumuksen tilasta. Pastorin työ on henkistä ja hengellistä ihmissuhdetyötä, joka kuluttaa voimavaroja ja monet kokevat olevansa henkisesti tyhjiin puristettuja työssään. Seuraava kuvaaja 1 antaa selkeän kuvan uupumusasteisen väsymyksen yleisyydestä.



KUVAAJA 1. Uupumusasteinen väsymys

Joka neljäs helluntaiseurakunnan työntekijä kokee olevansa henkisesti tyhjiin puserrettu työssään vähintään viikoittain ja yli puolet vähintään kuukausittain. Jopa 5 % työntekijöistä kokee olevansa aivan lopussa viikoittain, ja miltei joka kolmas tuntee olevansa aivan lopussa vähintään kuukausittain. Toisaalta joka neljäs vastaaja ei koe koskaan olevansa aivan lopussa työn vuoksi. Yli kolmannes vastaajista kokee vähintään kuukausittain olevansa väsynyt jo aamulla herättyään uuteen työpäivään tai kokee päivän työskentelyn todella rasittavaksi. Vaikka liki kolmannes ei koe koskaan olevansa lopen uupunut työstään, muut kokevat näin vähintään muutaman kerran vuodessa. Uupumusasteisen väsymyksen tuntemukset vaikuttavat olevan huolestuttavan yleisiä helluntaiseurakuntien hengellisessä työssä toimivilla.

Tein uupumusasteista väsymystä mittaaville muuttujille Spearmanin korrelaatiotestin, joka osoitti, että vastaukset korreloivat vahvasti keskenään ($r_s = 0.621-0.871$), joten muodostin näistä viidestä väittämästä uupumusasteinen väsymys -summamuuttujan, jonka reliabiliteetti on erittäin vahva (Cronbachin alfa 0.925). Luokittelin tämän summamuuttujan uudelleen siten, että vähemmän kuin joka kuukausi uupumusasteisen väsymyksen oireita kokeneet ovat ryhmässä 1, kerran tai muutaman kerran kuukaudessa uupumusasteista väsymystä kokeneet

ovat ryhmässä 2, ja kerran viikossa tai useammin uupumusasteista väsymystä kokeneet ovat ryhmässä 3.¹⁸⁰ Uupumusasteisen väsymyksen summamuuttujan jakauma on taulukossa 2.

		n	%
Uupumusasteisen väsymyksen (Ex) tuntemukset	1 vähemmän kuin joka kuukausi	75	60 %
	2 kerran tai muutaman kerran kuukaudessa	42	34 %
	3 kerran viikossa tai useammin	8	6 %
	Total	125	100 %

TAULUKKO 2. Uupumusasteisen väsymyksen summamuuttujan jakauma

Helluntaiseurakunnan työntekijöistä vajaa puolet kokee uupumusasteista väsymystä vähintään kuukausittain. Uupumusasteisen väsymyksen kokeminen kuukausittain viittaa lievään, ja kerran viikossa tai useammin vakavaan työuupumukseen. Uupumusasteista väsymystä mittaavan summamuuttujan keskiarvo on 1,56 ja yleisin arvo 1. Helluntaiseurakunnan työntekijät kokevat uupumusasteista väsymystä hiukan vähemmän kuin kirkon papit, joiden uupumusasteisen väsymyksen keskiarvo on 1,71.¹⁸¹

Ikä tai sukupuoli eivät ole tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä uupumusasteisen väsymyksen tuntemuksiin, joten näiden vastausten mukaan miehet ja naiset kaikissa ikäryhmissä kokevat uupumusasteista väsymystä samalla tavalla. Yli 300 jäsenen seurakunnassa työskentelevät kokevat vähän enemmän uupumusasteista väsymystä kuin pienempien seurakuntien työntekijät ($p=0,06$).¹⁸² Tämä saattaa viitata siihen, että työn lisääntyessä työhön osoitetut resurssit eivät lisäänty samassa määrin.

Myös kyynistymistä mitattiin viidellä väittämällä (Ky1–Ky5). Seuraavassa taulukossa 3 on esitetty kyselyssä käytetyt kyynistymistä kartoittavat väittämät, niiden lyhenteet sekä vastausten keskiarvo, keskihajonta ja moodi.

¹⁸⁰ Summamuuttujan luokittelu 0-1,49=1, 1,50-3,49=2 ja 3,50-6=3.

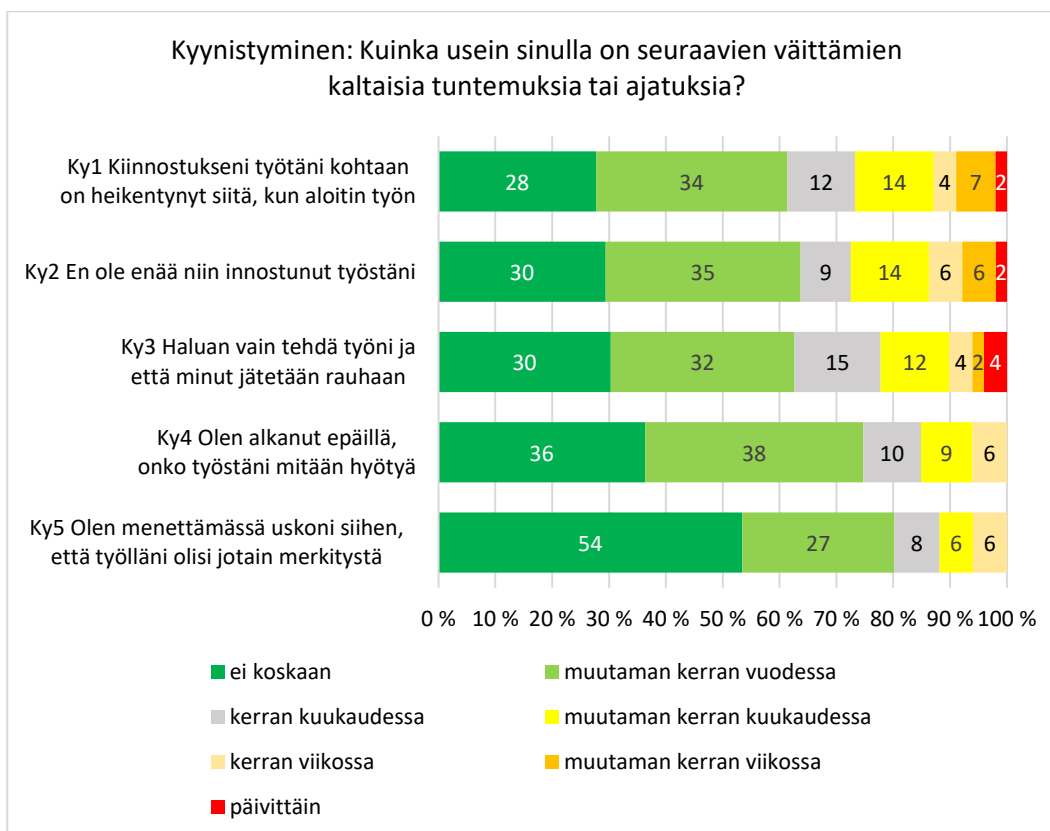
¹⁸¹ Tervo-Niemelä 2018, 60.

¹⁸² Ex summamuuttuja ja seurakunnan koko, joka oli luokiteltu kahteen luokkaan; alle 300 jäsentä ja 300 jäsentä tai enemmän, riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo = 5,615, df = 2 ja $p = 0,060$.

Kyynistymisen tuntemukset	Mean	SD	Mo
Ky1 Kiinnostukseni työtäni kohtaan on heikentynyt siitä, kun aloitin tämän työn.	1,60	1,59	1
Ky2 En ole enää niin innostunut työstäni.	1,54	1,57	1
Ky3 Haluan vain tehdä työni ja että minut jätetään rauhaan.	1,50	1,56	1
Ky4 Olen alkanut epäillä, onko työstäni mitään hyötyä.	1,11	1,18	1
Ky5 Olen menettämässä uskoni siihen, että työlläni olisi jotain merkitystä.	0,82	1,15	0

TAULUKKO 3. Kyynistymisen tuntemukset

Helluntaiseurakuntien työntekijät kokivat keskimäärin kuukausittain kiinnostuksen ja innostuksen heikkenemistä työtään kohtaan. Samoin kuukausittain heillä oli tarve vetäytyä ja saada olla rauhassa. Sen sijaan epäily työn merkityksestä tai hyödyllisyydestä oli edellistä harvinaisempaa. Tämä osoittaa sen, että helluntaiseurakunnan työntekijät pitävät työtään erittäin merkityksellisenä ja hyödyllisenä, vaikka heillä olisi haasteita omassa jaksamisessaan. Kuvaajassa 2 on kyynistymistä kuvaavien väittämien saamat vastaukset.



KUVAAJA 2. Kyynistyminen

Helluntaiseurakuntien työntekijöiden kiinnostuksen ja innostuksen heikentyminen sekä halu vetäytyä ovat huolestuttavan yleisiä tuntemuksia. Melkein 40 % vastaajista kokee näin vähintään kuukausittain. Toisaalta yli puolet vastaajista ei ole koskaan menettänyt uskoaan työnsä merkityksellisyyteen. Myös työn hyödyllisyyden kokeminen on vahvaa.

Tein kyynistymistä mittaaville muuttujille Spearmanin korrelaatiotestin, joka osoitti, että vastaukset korreloivat keskenään merkittävästi ($r_s = 0.332-0.780$). Kun tarkastelin muuttujien keskinäistä reliabiliteettia, väittämä ”Haluan vain tehdä työni ja että minut jätetään rauhaan”, heikensi reliabiliteettia. Tämän väittämän ongelmallisuus on todettu myös muissa tutkimuksissa,¹⁸³ joten jätin sen pois ja muodostin kyynistymisen summamuuttujan neljästä muusta muuttujasta,¹⁸⁴ joiden Cronbachin alfa on 0.881. Luokittelin kyynistymisen summamuuttujan uudelleen siten, että vähemmän kuin joka kuukausi kyynistymisen oireita kokeneet ovat ryhmässä 1, kerran tai muutaman kerran kuukaudessa kyynistymistä kokeneet ovat ryhmässä 2 ja kerran viikossa tai useammin kyynistymistä kokeneet ovat ryhmässä 3.¹⁸⁵ Taulukossa 4 on esitetty kyynistymisen summamuuttujan arvot.

		n	%
Kyynistymisen (Ky) tuntemukset	1 vähemmän kuin joka kuukausi	90	72 %
	2 kerran tai muutaman kerran kuukaudessa	26	21 %
	3 kerran viikossa tai useammin	9	7 %
	Total	125	100 %

TAULUKKO 4. Kyynistymisen summamuuttuja

Kyynistymisen summamuuttujan yleisin arvo on 0, eli joka kuudes vastaaja ei kokenut kyynistyneisyyttä millään summamuuttujan neljällä väittämällä. Kyynistymisen summamuuttujan keskiarvo on 1,27, joka on hiukan vähemmän kuin kirkon papeilla (mean=1,39).¹⁸⁶ Alle 40-vuotiaat kokevat jonkin verran enemmän kyynistymisen tuntemuksia verrattuna muihin ikäryhmiin, ja yli 50-vuotiaat taas kokevat niitä vähemmän ($p=0,032^*$).¹⁸⁷ Teologisen tutkinnon

¹⁸³ Hakanen 2004, 233.

¹⁸⁴ Muuttujat Ky1, Ky2, Ky4 ja Ky5

¹⁸⁵ Summamuuttujan luokittelu 0-1,49=1, 1,50-3,49=2 ja 3,50-6=3

¹⁸⁶ Tervo-Niemelä 2018, 61.

¹⁸⁷ Ky summamuuttuja ja sukupuoli riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 1,945, df=2, $p=0,378$. Ky summamuuttuja ja ikä (ikä oli luokiteltu kolmeen ryhmään: alle 40v, 40-50v ja yli 50v) riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 10,571, df=4, $p=0,032^*$.

suorittaneet kokevat myös hiukan enemmän kyynistymistä, ei kuitenkaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,121$).¹⁸⁸ Tämä saattaa kertoa tilanteesta, jossa teologisen koulutuksen mukanaan tuoma ammattitaito ei pääse riittävän hyvin esille. Kouluttautunut pastori saattaa turhautua, mikäli koulutuksen arvostus ja hyödyntäminen eivät tyydytä häntä. Alan vaihtoa harkinneilla ($n=55$) on muita enemmän kyynistymisen tuntemuksia ($p<0,001***$).¹⁸⁹ Tämä tuntuu luonnolliselta yhteydeltä. Mitä enemmän työntekijä kokee kyynistymistä työtään kohtaan, sitä useammin hän harkitsee alan vaihtoa. Toki tilanne saattaa olla myös toisin päin; mitä enemmän työntekijä syystä tai toisesta harkitsee alan vaihtoa, sitä enemmän hän kokee kyynistymistä työtään kohtaan.

Ammatillista tehokkuutta mitattiin kuudella väittämällä (Ai1–Ai6). Nämä väittämät mittaavat työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttavaa ammatillista tehokkuutta, kun taas edellä käsiteltyt uupumusasteista väsymystä ja kyynistyneisyyttä mittaavat väittämät vaikuttavat siihen kielteisesti. Tämä tulee huomioida tulosten tarkastelussa. Seuraavassa taulukossa 5 on esitetty kyselyssä käytetyt ammatillista tehokkuutta kartoittavat väittämät, niiden lyhenteet sekä vastausten keskiarvo, keskihajonta ja moodi.

Ammatillisen tehokkuuden tuntemukset	Mean	SD	Mo
Ai1 Pystyn tehokkaasti ratkaisemaan työssäni eteen tulevat ongelmat	4,47	1,29	5
Ai2 Tunnen, että omalta osaltani vaikutan tehokkaasti tämän organisaation toimintaan	4,18	1,50	5
Ai3 Mielestäni olen hyvä tässä työssä	4,47	1,43	5
Ai4 Ilahdun, kun saan jotain aikaan työssäni	4,65	1,25	5
Ai5 Mielestäni olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä	4,28	1,40	5
Ai6 Luotan siihen, että pystyn hoitamaan tehtäväni tehokkaasti	4,41	1,38	5

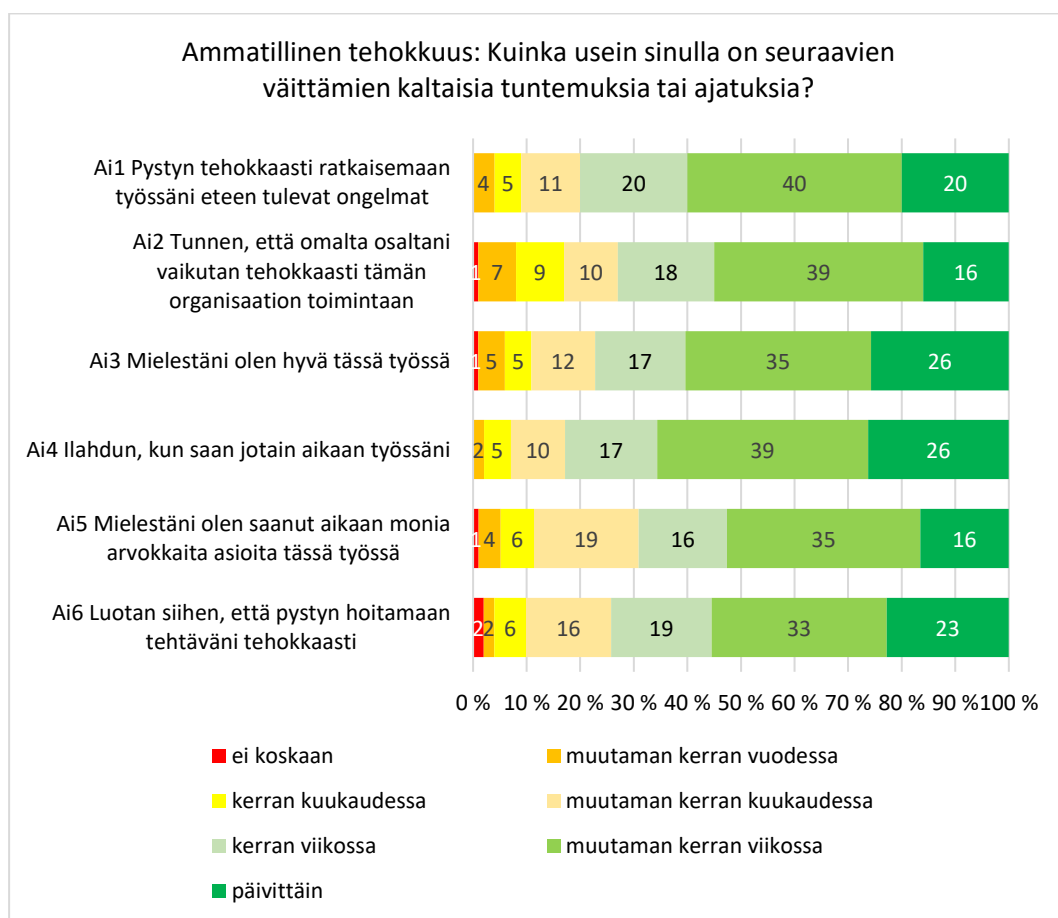
TAULUKKO 5. Ammatillisen tehokkuuden tuntemukset

Kaikkien väittämien yleisin arvo on 5, joten monet helluntaiseurakuntien työntekijät kokevat näitä ammatillisen tehokkuuden tuntemuksia muutaman kerran viikossa. Vaikuttaa siltä, että helluntaiseurakuntien työntekijöiden kokemus omasta ammatillisesta tehokkuudesta työssään on erittäin hyvä. Työntekijät kokevat iloa työnsä tuloksista, onnistumista työssään ja kokevat

¹⁸⁸ Ky summamuuttuja ja koulutus (luokiteltu: teologinen tutkinto/muu koulutus) riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 4,230, $df=2$, $p=0,121$.

¹⁸⁹ Ky summamuuttuja ja ”Oletko harkinnut alan vaihtoa?” muuttuja riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 16,341, $df=2$ ja $p=0,000***$.

kykenevänsä tehokkaasti ratkaisemaan työssään eteen tulevia ongelmia. Muita hiukan heikomman keskiarvon sai väittämä ”Tunnen, että omalta osaltani vaikutan tehokkaasti tämän organisaation toimintaan”. Tämä saattaa kertoa helluntaiseurakuntien organisaatioiden ongelmista. Mikäli työpaikan organisaatorakenne ja työntekijän toimenkuva ovat epäselviä, saattaa työntekijä kokea vaikutusmahdollisuutensa heikoksi. Suurin osa Suomen helluntaiseurakunnista on yhdistyspohjaisia, ja varsinkin niiden kaksoishallinto¹⁹⁰ saattaa tuoda haasteita toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Kuvaajassa 3 on esitetty ammatillista tehokkuutta kuvaavien väittämien saamat vastaukset.



KUVAAJA 3. Ammatillinen tehokkuus

Yli puolet vastaajista (51–65 %) kokee ammatillisen tehokkuuden tuntemuksia vähintään muutaman kerran viikossa. Noin joka neljäs helluntaiseurakunnan työntekijä kokee päivittäin onnistumista ja iloa aikaansaamisestaan työssä sekä luottamusta kykyynsä hoitaa tehtäviään tehokkaasti. Toisaalta vastaajista

¹⁹⁰ Yhdistyspohjaisen helluntaiseurakunnan kaksoishallinnolla tarkoitetaan sitä, että seurakuntaa johtaa sekä vanhimmistö että yhdistyksen hallitus.

merkittävä osa (20–30 %) on sellaisia, jotka kokevat ammatillista tehokkuutta korkeintaan kerran kuukaudessa. Suurimalla osalla ammatillisen tehokkuuden tuntemukset ovat ehkäisemässä työuupumusta, mutta heikosti niitä kokevat ovat vaarassa uupua.

Tein ammatillista tehokkuutta mittaaville muuttujille Spearmanin korrelaatiotestin, joka osoitti, että vastaukset korreloivat vahvasti keskenään ($r_s=0.443-0.804$). Muodostin näistä kuudesta väittämästä ammatillista tehokkuutta kuvaavan summamuuttujan, jonka reliabiliteetti on erittäin vahva (Cronbachin alfa 0.903). Luokittelin tämän summamuuttujan uudelleen siten, että vähemmän kuin joka kuukausi ammatillisen tehokkuuden tuntemuksia kokeneet ovat ryhmässä 1, kerran tai muutaman kerran kuukaudessa ammatillisen tehokkuuden tuntemuksia kokeneet ovat ryhmässä 2 ja kerran viikossa tai useammin ammatillisen tehokkuuden tuntemuksia kokeneet ovat ryhmässä 3.¹⁹¹ Taulukossa 6 on kuvattu ammatillisen tehokkuuden summamuuttujan jakauma.

		n	%
Ammatillisen tehokkuuden (Ai) tuntemuksia	1 vähemmän kuin joka kuukausi	4	3 %
	2 kerran tai muutaman kerran kuukaudessa	23	19 %
	3 kerran viikossa tai useammin	98	78 %
	Total	125	100 %

TAULUKKO 6. Ammatillisen tehokkuuden summamuuttujan jakauma

Summamuuttujan keskiarvo on 4,41 ja yleisin arvo on 5. Kirkon papit kokevat ammatillisen tehokkuutensa hiukan paremmaksi kuin helluntaiseurakunnan työntekijät (mean=4,53).¹⁹² Alan vaihdon harkitseminen on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä ammatillisen tehokkuuden kanssa ($p=0.001***$).¹⁹³ Mikäli työntekijä kokee heikompa ammatillista tehokkuutta, hän myös harkitsee alan vaihtoa. Hän saattaa turhautua ja hakeutua muihin töihin.

Mikäli työntekijän toimenkuva tarkistetaan säännöllisesti, hän kokee ammatillisen tehokkuutensa paremmaksi ($p=0,01**$).¹⁹⁴ Toimenkuvan tarkistaminen mahdollistaa keskustelun työn onnistumisista ja haasteista. Työntekijän on tärkeää kokea olevansa arvostettu työssään. Toimenkuvaa

¹⁹¹ Summamuuttujan luokittelu 0-1,49=1, 1,50-3,49=2 ja 3,50-6=3

¹⁹² Tervo-Niemelä 2018, 61.

¹⁹³ Ai summamuuttuja ja alan vaihdon harkinta riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo=13,746 (33,3% soluista <5, joten testisuure ei ole luotettava), $df=2$, $p=0,001***$.

¹⁹⁴ Ai summamuuttuja ja toimenkuvan tarkistus säännöllisesti riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 9,187 (33,3% soluista <5, joten testisuure ei ole luotettava), $df=2$, $p=0,01**$.

tarkistettaessa työntekijä saa myös mahdollisuuden vaikuttaa omaan toimenkuvaansa. Tämä vaikuttaa työn merkityksen kokemiseen ja tehokkuuteen. Työntekijät, joilla on mentori, saattavat kokea ammatillista tehokkuutta enemmän kuin ne, joilla ei ole mentoria ($p=0,084$).¹⁹⁵ Mentori toimii vertaistukena, jonka kanssa saa jakaa työnsä haasteita, ja samalla voidaan löytää niihin ratkaisuja. Tämä saattaa lisätä työntekijän kokemusta ammatillisesta tehokkuudesta.

Kaiken kaikkiaan helluntaiseurakuntien työntekijöiden kokemus ammatillisesta tehokkuudesta on todella hyvä. Heikointa on kokemus vaikutusmahdollisuudesta omaan organisaatioon. Tämä saattaa olla yhteydessä alle 40-vuotiaiden kyynistymisen kokemukseen. Käänsin Ai2-muuttujan kuvaamaan heikkoa vaikutusmahdollisuutta organisaatioon ja tarkastelin sitä kyynistymisen-summamuuttujan kanssa. Ne ovat tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä keskenään ($p<0,001^{***}$).¹⁹⁶ Mikäli työntekijä kokee vaikutusmahdollisuutensa organisaatiossa heikoksi, hän myös kokee kyynistymisen tunteita enemmän. Työnohjaukseen osallistuneet kokevat voivansa vaikuttaa muita heikommin työorganisaationsa toimintaan ($p=0,033^{*}$).¹⁹⁷ Tämä voi johtua siitä, että vaikutusmahdollisuutensa heikoiksi kokevat työntekijät hakeutuvat työnohjaukseen parantaakseen kykyään vaikuttamiseen. Myös ikä on yhteydessä työntekijän kokemukseen mahdollisuudestaan vaikuttaa organisaatiossaan ($p=0,028^{*}$).¹⁹⁸ Yli 50-vuotiaat ($n=53$) kokevat vaikutusmahdollisuutensa joko keskimääräistä paremmaksi tai heikommaksi. Työkokemus on yhteydessä käännettyyn Ai2-muuttujaan siten, että 8–15 vuotta työskennelleet kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa organisaationsa toimintaan heikommaksi kuin vähemmän tai enemmän aikaa työskennelleet ($p=0,014^{*}$).¹⁹⁹ Tämä saattaa johtua siitä, että nuoret uskovat omiin kykyihinsä ja kokeneimmille työntekijöille on kehittynyt hyvä ammattitaito ja arvostettu asema. Yli 5 vuotta nykyisessä tehtävässä toimiminen ja kokemus heikosta vaikutusmahdollisuudesta organisaatiossa ovat merkitsevässä yhteydessä keskenään ($p=0,006^{**}$).²⁰⁰

¹⁹⁵ Ai summamuuttuja ja mentori riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 4,959 (33,3% soluista <5 , joten testisuure ei ole luotettava), $df=2$, $p=0,084$.

¹⁹⁶ Ai2 käännetty muuttuja ja Ky summamuuttuja riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo=21,617 (44,4% soluista <5 , joten testisuure arvo ei ole luotettava), $df=4$, $p=0,000^{***}$

¹⁹⁷ Ai2 muuttuja ja työnohjaukseen osallistuminen riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo=6,822, $df=2$, $p=0,033^{*}$

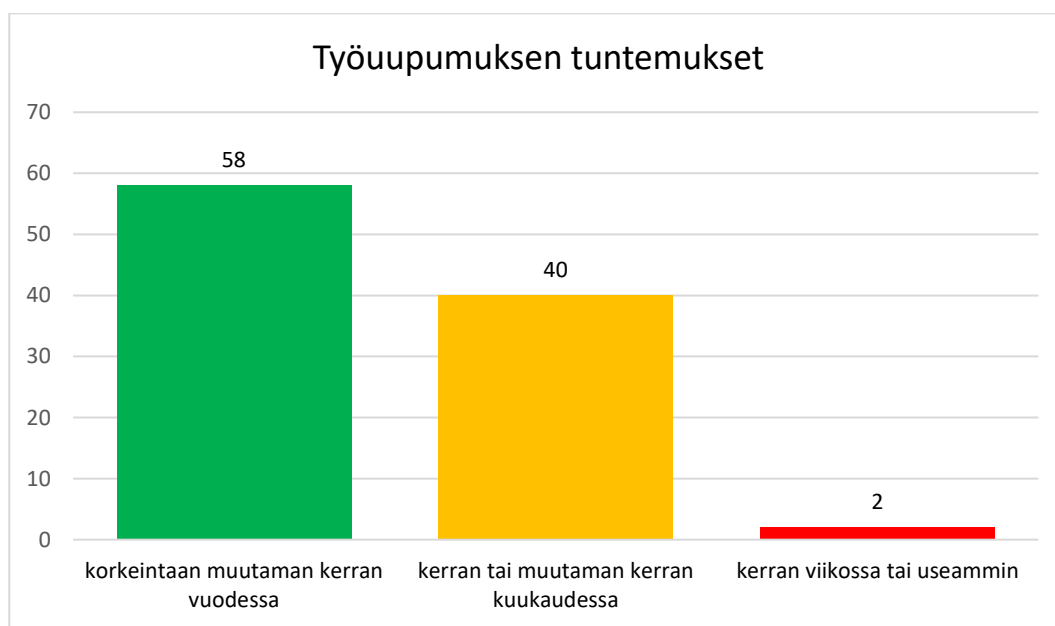
¹⁹⁸ Ai2 muuttuja ja ikä riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo=10,903, $df=4$, $p=0,028^{*}$

¹⁹⁹ Ai2 muuttuja ja työkokemus riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo=12,534 (33,3% soluista <5 , joten testisuure ei ole luotettava), $df=4$, $p=0,014^{*}$

²⁰⁰ Ai2 muuttuja ja työvuodet nykyisessä tehtävässä riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo=10,118, $df=2$, $p=0,006^{**}$

Yllättävää on, että he kokevat vaikutusmahdollisuutensa heikommaksi kuin alle 5 vuotta samassa tehtävässä toimineet. Tämä herättää kysymyksen, mikä helluntaiseurakuntien organisaatioissa aiheuttaa ajan saatossa heikentyvää vaikutusmahdollisuutta.

Käänsin ammatillista tehokkuutta mittaavat muuttujat osoittamaan ammatillista tehottomuutta. Tein kaikista työuupumusmuuttujista (MBI-GS) yhteisen MBI-summamuuttujan, jonka reliabiliteetti on erittäin vahva (Cronbachin alfa 0,900). Luokittelin MBI-summamuuttujan uudelleen siten, että korkeintaan muutaman kerran vuodessa työuupumuksen oireita kokeneet ovat ryhmässä 1, kerran tai muutaman kerran kuukaudessa työuupumuksen oireita kokeneet ovat ryhmässä 2 ja kerran viikossa tai useammin työuupumuksen oireita kokeneet ovat ryhmässä 3. Kuvaajassa 4 on esitetty MBI-GS -mittarilla todettu työuupumuksen kokeminen.



KUVAAJA 4. MBI-GS -mittarilla todettu työuupumuksen kokeminen

Lievä työuupumus tarkoittaa oireilua kerran tai muutaman kerran kuukaudessa, ja vakava kerran viikossa tai useammin. Summamuuttujan keskiarvo on 1,5, joka vastaa kuukausittain koettua työuupumusta. Tulos osoittaa, että lievää työuupumusta kokee peräti 40 % ja vakavaa työuupumusta 2 % vastaajista. Senni Turusen psykologian Pro gradussa tutkielmassa 41,7 % vastaajista koki lievää ja 5,3 % vakavaa työuupumusta (N=527).²⁰¹ Vuoden 2011 tutkimuksessa Suomessa

²⁰¹ Turunen 2009, 16.

noin neljännes palkansaajista koki lievää työuupumusta ja 2 % vakavaa työuupumusta.²⁰² Kuitenkin Schaufelin tutkimuksen mukaan muihin eurooppalaisiin verrattuna suomalaiset kokevat neljänneksi vähiten työuupumusta. Hänen tutkimuksessaan suomalaisista vakavasti uupuneita oli 4,3 %, mikä on Euroopan maiden pienin prosentti.²⁰³ Vaikka suurin osa helluntaiseurakuntien työntekijöistä kokee työuupumuksen oireita melko vähän, kuitenkin kaikkiaan 42 % työntekijöistä kokee työuupumuksen oireita vähintään kuukausittain. Tämä tulos vaikuttanee työntekijöiden työhyvinvointiin epäedullisesti.

4.2 Kuormittavat asiat työssä

Tässä tutkimuksessa olen erityisen kiinnostunut selvittämään, mitkä asiat kuormittavat helluntaiseurakunnan työntekijää ja mahdollisesti heikentävät työhyvinvointia. Miner & al. mukaan erityisesti pastorin työssä kuormittavat haastavat työajat, liiallinen byrokratia, organisaatorakenteen ongelmat, ihmissuhdeongelmat, seurakuntalaisten tarpeet ja suuret odotukset pastoria kohtaan.²⁰⁴

Työtä kuormittavia asioista kysyttiin 49 kysymyksellä (K1–K49). Kysyin: ”Missä määrin seuraavat asiat ovat kuormittaneet sinua työssäsi?” ja väittämiin vastattiin 5-portaisella Likert-asteikolla 1 = ei lainkaan, 2 = vain vähän, 3 = jonkin verran, 4 = melko paljon ja 5 = erittäin paljon. Taulukossa 7 on esitetty kolme eniten kuormittavaa asiaa.

Kuormittavat asiat työssä		Mean	SD	Mo
1.	K3 Tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa	3,54	1,07	4
2.	K10 Omat odotukset	3,41	0,95	4
3.	K14 Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla	3,36	1,20	4

TAULUKKO 7. Eniten kuormittavat asiat työssä

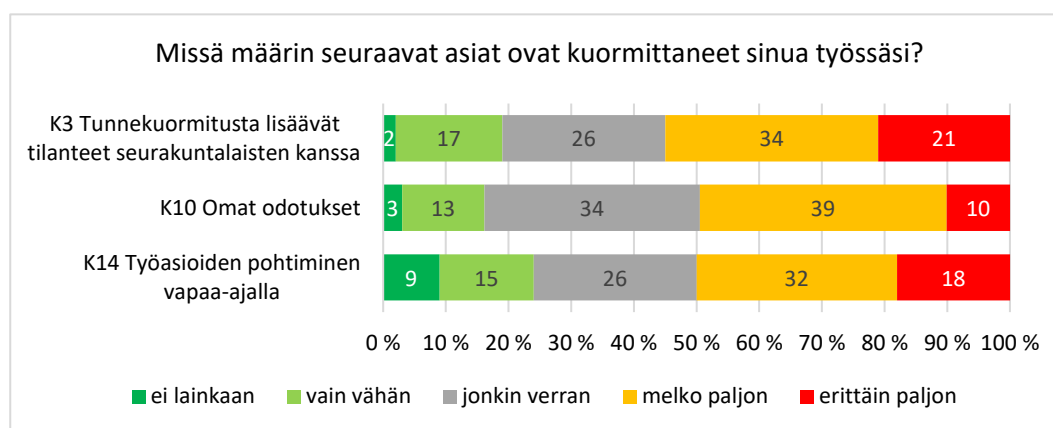
Keskiarvon mukaan eniten helluntaiseurakuntien työntekijöitä kuormittaa tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa. Joka viides heistä kuormittui näistä tilanteista erittäin paljon ja kolmasosa melko paljon. Kärkkäisen tutkimuksessa oli samat kuormituskysymykset. Myös silloin omat odotukset,

²⁰² Koskinen & al. 2012, 96.

²⁰³ Schaufeli 2018, 6, 8. Suomalaisien saama keskiarvo oli 2,93 asteikolla 1-5, kun EU:n keskiarvo oli 3,10. Mittaus (EWCS) oli tehty vuonna 2015.

²⁰⁴ Miner & al. 2010, 168.

työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla ja tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa olivat eniten helluntaiseurakuntien työntekijöitä kuormittavia asioita.²⁰⁵ Tunnekuormitus seurakuntalaisten kanssa on jostain syystä lisääntynyt peräti 13 % ja kuormittuneisuus omista odotuksista myös hiukan (4 %) vuoden 2015 mittauksesta. On kuitenkin huomioitava, että mittaustilanne on saattanut olla erilainen ja kaikki kohdehenkilöt eivät ole samoja. Kuvaajassa 5 on kuvattu kolme eniten kuormitusta aiheuttavien asioiden vastaukset.

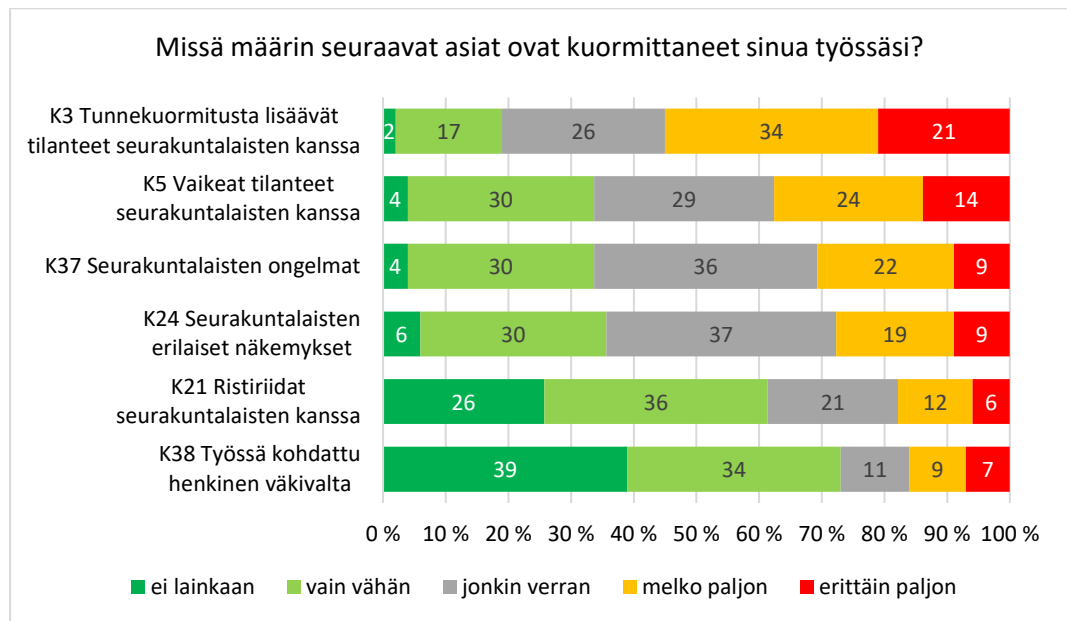


KUVAAJA 5. Eniten kuormittavat asiat työssä

Noin puolet työntekijöistä kokee melko tai erittäin paljon kuormitusta haastavista tilanteista seurakuntalaisten kanssa, omista odotuksista ja työasioiden pohtimisesta vapaa-ajalla.

Suoritin Spearmanin korrelaatiotestin kaikkien kuormituskysymysten kanssa. ”Tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa” -muuttujan kanssa voimakkaasti korreloivat väittämät ovat: ”Vaikeat tilanteet seurakuntalaisten kanssa”, ”Ristiriidat seurakuntalaisten kanssa”, ”Seurakuntalaisten erilaiset näkemykset”, ”Seurakuntalaisten ongelmat” ja ”Työssä kohdattu henkinen väkivalta”. Näiden kuuden väittämän keskinäiset korrelaatiot ovat $r_s=0,382-0,707$ ja yhtenäisyys eli reliabiliteetti on erittäin vahva (Cronbachin alfa 0,877). Kuvaajassa 6 on kuvattu näiden väittämien vastaukset.

²⁰⁵ Kärkkäinen 2016, 51; paljon tai melko paljon kuormittavat: työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla 51,3%, omat odotukset 45,1% ja tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa 41,6%.



KUVAAJA 6. Ihmissuhdekuormitus työssä

Ihmissuhteisiin liittyvät tilanteet lisäävät merkittävästi työntekijöiden kuormitusta työssä. Vaikeat tilanteet ja seurakuntalaisten ongelmat sekä ristiriitaiset näkemykset kuormittavat useimpia työntekijöitä.²⁰⁶ Myönteistä on, että suurin osa vastaajista (73 %) kokee työssään henkistä väkivaltaa enintään vähän. Toisaalta huolestuttavaa on se, että joka kuudes työntekijä kokee sitä melko tai erittäin paljon. Työpaikoilla ei tulisi kenenkään kokea mitään häirintää, kiusaamista tai väkivaltaa. Uskin tutkimuksessa helluntaiseurakuntien työntekijöistä henkistä väkivaltaa koki vastaushetkellä 17 % vastaajista (n=160).²⁰⁷ Kärkkäisen tutkimuksessa helluntaiseurakuntien työntekijöistä henkistä väkivaltaa koki paljon tai melko paljon 15 % vastaajista.²⁰⁸ Näin ollen hengellinen väkivalta on säilynyt sitkeästi helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.

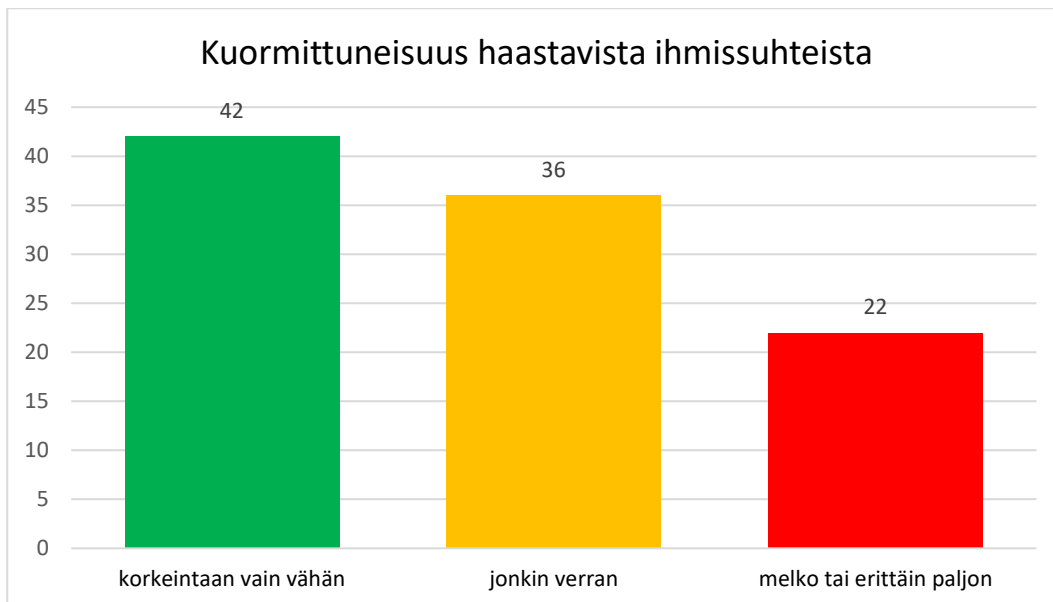
Muodostin näistä väittämistä ihmissuhdekuormitus-summamuuttujan, jonka keskiarvo on 2,85 ja yleisin arvo 3, joten ihmissuhdekuormitusta koetaan jonkin verran. Luokittelin tämän summamuuttujan kolmeen luokkaan 1 = korkeintaan vain vähän, 2 = jonkin verran, 3 = melko tai erittäin paljon.²⁰⁹ Kuvaajassa 7 on kuvattu ihmissuhdekuormituksen summa.

²⁰⁶ Kts. myös Miner 2007, 14.

²⁰⁷ Uski 1999, 44.

²⁰⁸ Kärkkäinen 2016, 62.

²⁰⁹ Summamuuttujan arvojen luokittelu 1-2,49=1, 2,50-3,49=2 ja 3,50-5=3



KUVAAJA 7. Ihmissuhdekuormitus työssä

Reilu viidennes vastaajista kokee haastavat ihmissuhteet seurakunnassa melko tai erittäin kuormittaviksi. Vajaa puolet kokee tätä kuormitusta korkeintaan vain vähän. Seurakuntatyö on luonteeltaan ihmissuhdetyötä. Varsinkin vapaakristillisissä yhteisöissä on paljon haasteellisia tilanteita, jotka kuormittavat työntekijää henkisesti.

Mikäli työntekijän toimenkuva tarkistetaan säännöllisesti esimiehensä kanssa, on kuormittuneisuus haastavista ihmissuhteista vähäisempää kuin muilla ($p=0,087$).²¹⁰ Toimenkuvan tarkistus tarkoittanee kehityskeskustelua. Suurimalla osalla tutkimukseen osallistuvista on kirjallinen toimenkuva (85 %), mutta toimenkuvaa tarkistetaan säännöllisesti vain vähemmän kuin joka toisen kohdalla (40 %). Mielestäni säännöllinen, vähintään kerran vuodessa toteutettu kehityskeskustelu ja toimenkuvan tarkastaminen olisi välttämätöntä työntekijän työhyvinvoinnin kannalta. Työnantajalla on vastuu siitä, että kehityskeskustelun sisältö ja laatu palvelevat parhaalla mahdollisella tavalla työntekijän ja työnantajan etua. Lisäksi olisi varmistettava yhdessä todettujen kehityskohteiden ja muutostarpeiden toteutuminen. Help ry:n jäsenet kokevat kuormittuneisuutta haastavista ihmissuhteista jonkin verran muita enemmän ($p=0,014^*$).²¹¹ Tämä tulos saattaa viitata siihen, että enemmän tunnekuormitusta kokeneet työntekijät ovat hakeutuneet aktiivisemmin Help ry:n jäsenyyteen.

²¹⁰ Luokiteltu ihmissuhdekuormitus muuttuja ja toimenkuvan tarkistus säännöllisesti riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 4,883, $df=2$, $p=0,087$.

²¹¹ Luokiteltu ihmissuhdekuormitus muuttuja ja kuuluminen Help ry:n riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 8,590, $df=2$, $p=0,014^*$.

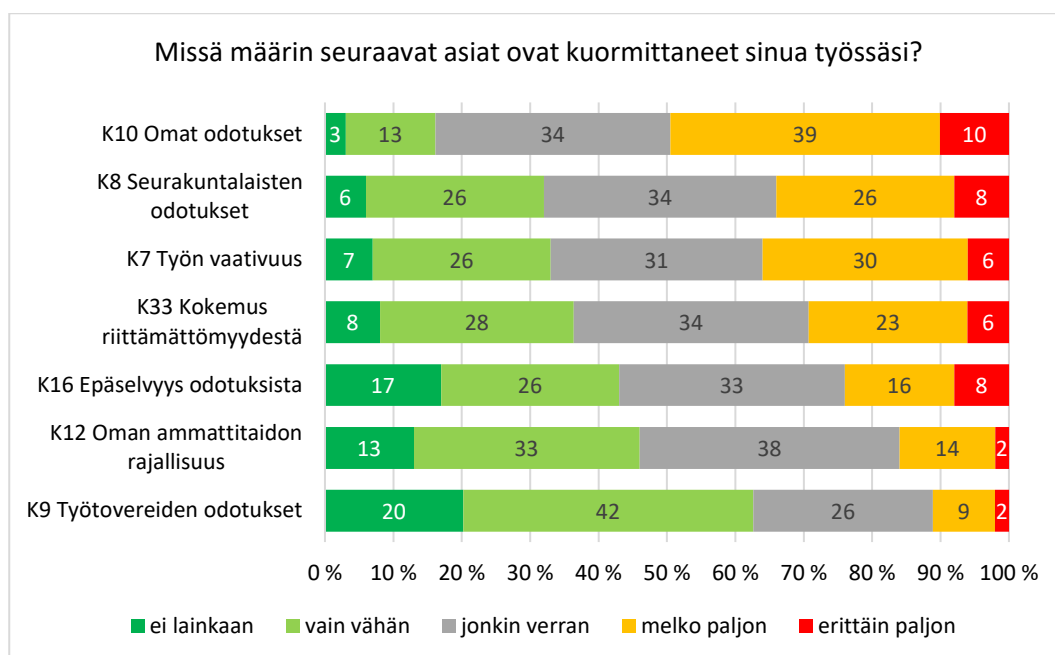
Mielipidekysymyksissä oli viisi väittämää, joilla kartoitettiin työntekijän saamaa tukea työhönsä. Väittämät ovat: ”Saan vanhimmistolta/srk:n johdolta riittävästi tukea työhöni”, ”Saan esimieheltäni riittävästi tukea työhöni”, ”Saan riittävästi lisä- ja täydennyskoulutusta”, ”Saan tarvittaessa työnohjausta” ja ”Saan tarpeeksi palautetta työstäni”. Näistä muodostetun summamuuttujan reliabiliteetti on hyvä (Cronbachin alfa 0,759). Työntekijät, jotka kokevat, etteivät saa riittävästi tukea sekä mahdollisuutta työnohjaukseen ja lisä- ja täydennyskoulutukseen saattavat kokea enemmän kuormitusta haastavista ihmissuhteista ($p=0,074$).²¹² Vaikuttaa siltä, että toimiva vuorovaikutus työnantajan edustajien kanssa, työnohjauksen järjestäminen sekä lisä- ja täydennyskoulutukseen pääsemisen mahdollistaminen olisivat hyviä keinoja auttaa työntekijää, joka kokee suurta kuormittuneisuutta haastavista asiakastapaamisista.

Kokemus ihmissuhdekuormituksesta on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä työuupumuksen kanssa ($p<0,001***$).²¹³ Työntekijät, jotka kokevat suurta kuormitusta haastavista ihmissuhteista kokevat työuupumusoireita vähintään kerran kuukaudessa.

Keskiarvon mukaan toiseksi eniten helluntaiseurakuntien työntekijöitä kuormittaa heidän omat odotuksensa työtään kohtaan. Kuormitusväittämissä ”Omat odotukset” väitteen kanssa korreloi väittämät; ”Työn vaativuus”, ”Seurakuntalaisten odotukset”, ”Työtovereiden odotukset”, ”Oman ammattitaidon rajallisuus”, ”Epäselvyys odotuksista” ja ”Kokemus riittämättömyydestä”. Kuvaajassa 8 on kuormittuneisuutta odotuksista kuvaavat väittämät ja niiden vastaukset.

²¹² Luokiteltu ihmissuhdekuormitus muuttuja ja tuen saanti muuttuja riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 8,546, $df=4$, $p=0,074$.

²¹³ Luokiteltu ihmissuhdekuormitus-muuttuja ja luokiteltu työuupumuksen MBI summamuuttuja riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 17,305, $df=2$, $p=0,000***$.



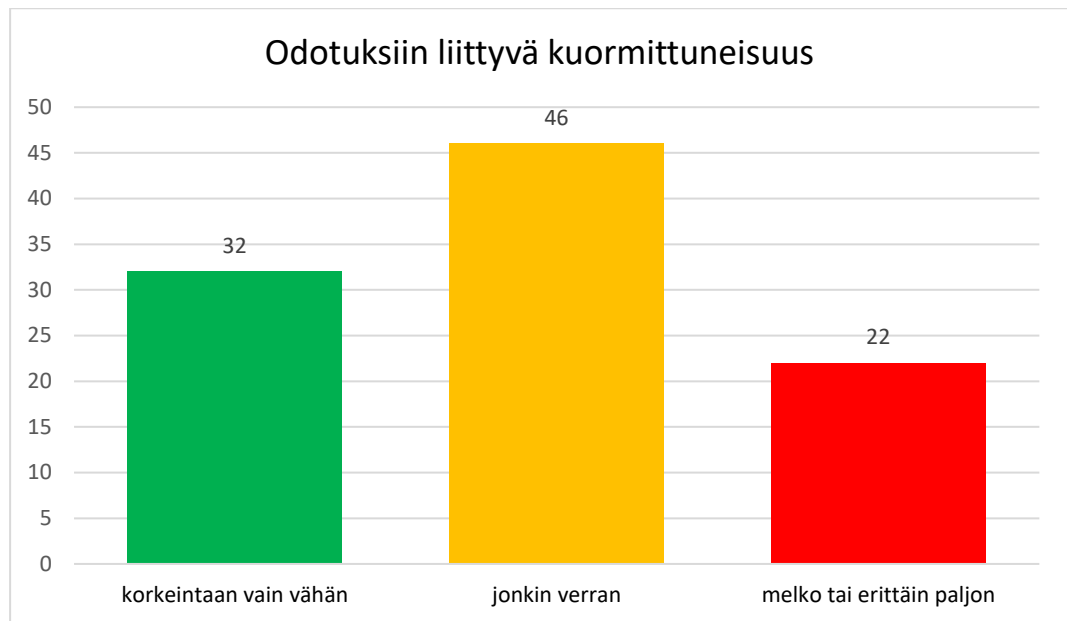
KUVAAJA 8. Kuormittuneisuus odotuksista

Omaan työhön liittyvät odotukset kuormittavat helluntaiseurakunnan työntekijöitä todella paljon. Puolet vastaajista kokee tätä kuormitusta melko tai erittäin paljon. Myös seurakuntalaisten odotukset, työn vaativuus ja kokemus riittämättömyydestä kuormittaa joka kolmatta työntekijää vähintään melko paljon. Saattaa olla, että sekä pastori itse että seurakuntalaiset odottavat pastorin saavan aikaan seurakunnan menestymisen. Noin neljännes vastaajista kokee kuormittuneisuutta melko tai erittäin paljon odotusten epäselvyydestä. Mikäli toimenkuva on epäselvä, niin myös odotukset ovat epäselviä. Lisäksi seurakuntalaisilla saattaa olla hyvinkin ristiriitaisia odotuksia pastoria kohtaan. Myös Selkomaan tutkielmassa tulee esiin pastoriin kohdistuneiden odotusten laajuus ja epäselvyys. Odotukset voivat olla jopa epärealistiset, kuten se, että pastorin odotetaan saavaan aikaan herätys.²¹⁴

Näiden kuormitusväittämien keskinäiset korrelaatiot ovat $r_s=0,248-0,682$ ja Cronbachin alfa 0,840, joten muodostin näistä väittämistä kuormitus odotuksista -summamuuttujan. Luokittelin summamuuttujan kolmeen luokkaan.²¹⁵ Kuvaajassa 9 on kuvattu työntekijän odotuksiin liittyvä kuormittuneisuus.

²¹⁴ Selkoma 2019, 50, 58.

²¹⁵ Summamuuttujan arvojen luokittelu 1-2,49=1, 2,50-3,49=2 ja 3,50-5=3



KUVAAJA 9. Odotuksiin liittyvä kuormittuneisuus -summamuuttuja

Odotuksiin liittyvä kuormittuneisuus rasittaa helluntaiseurakuntien työntekijöitä enemmän kuin ihmissuhdekuormitus. Noin viidennes työntekijöistä kuormittuu haastavista ihmissuhteista ja odotuksista melko tai erittäin paljon. Luokassa ”jonkin verran” näkyy odotuksiin liittyvää kuormitusta 10 % enemmän kuin haastavien ihmissuhteiden aiheuttama kuormitus.

Vastaukset antavat viitettä siitä, että alle 40-vuotiaat kuormittuvat enemmän odotuksista ($p=0,103$).²¹⁶ Iän myötä odotuksiin liittyvä kuormitus vähenee. Myös työkokemus vähentää odotuksiin liittyvää kuormittuneisuutta ($p=0,188$).²¹⁷ Ilmeisesti ammattitaidon karttuminen iän ja työkokemuksen myötä parantaa kokemusta omasta pystyvyydestä ja antaa itseluottamusta. Odotuksiin liittyvä kuormittuneisuus on tilastollisesti melkein merkitsevästi yhteydessä ammatillisen tehokkuuden tuntemukseen ($p=0,051$).²¹⁸ Mikäli työntekijä kokee suurta kuormittuneisuutta odotuksista, hän kokee myös ammatillisen tehokkuutensa heikommaksi. Mikäli työntekijä kokee saavansa tukea, hän kokee vähemmän odotuksiin liittyvää kuormitusta ($p=0,021^*$).²¹⁹ Uskoisin, että myös tämän kuormituksen kanssa kamppailevia työntekijöitä auttaisi toimiva vuorovaikutus

²¹⁶ Kuormittuneisuus odotuksista ja ikä riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 7,714, $df=4$, $p=0,103$.

²¹⁷ Kuormittuneisuus odotuksista ja työkokemus riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 6,146, $df=4$, $p=0,188$.

²¹⁸ Kuormittuneisuus odotuksista ja ammatillinen tehokkuus riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 9,440, $df=4$, $p=0,051$.

²¹⁹ Kuormittuneisuus odotuksista ja työntekijän saama tuki riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 11,608, $df=4$, $p=0,021^*$.

työnantajan edustajan kanssa, työnohjauksen järjestäminen ja lisä- ja täydennyskoulutukseen pääseminen.

Alan vaihtoa harkinneilla on muita enemmän odotuksiin liittyvää kuormittuneisuutta ($p=0,001***$).²²⁰ Työntekijät alkavat pohtia alan vaihtoa, mikäli odotuksiin liittyvää kuormittuneisuutta on paljon. Tämä saattaa toimia myös selviytymiskeinona (coping) haastavassa työtilanteessa. Tilanne ei tunnu niin toivottomalta, kun voi suunnitella myös siirtymistä muihin töihin. Tanner & al. tutkivat USA:ssa eri kirkkokuntien pastoreiden irtisanoutumisia. Monet pastorit olivat joutuneet eroamaan tehtävästään (*forced termination*), koska seurakunta, sen johtoryhmä tai johtohenkilö, tahi pieni ja äänekäs ryhmä seurakuntalaisia pakottaa pastorin siihen. Prosessi voi kestää muutamasta kuukaudesta muutama vuoteen, jonka aikana pastori on jatkuvan kritiikin kohteena. Pastorin kutsumustietoisuus ja työ ovat keskeinen osa hänen identiteettiään, siksi tilanne on psyykkisesti erittäin raskas, leimaava ja tuhoisa pastorin terveydelle. Menettäessään työnsä pastori menettää myös seurakunnan sosiaalisen tukiverkoston.²²¹

Yli 300 jäsenen seurakunnassa työskentelevät kokevat odotuksiin liittyvän kuormituksen hiukan suuremmaksi kuin alle 300 jäsenen seurakunnassa työskentelevät ($p=0,096$).²²² Seurakunnan koon kasvaessa toiminta monipuolistuu ja työntekijältä saatetaan odottaa enemmän osaamista. Odotuksiin liittyvä kuormittuneisuus on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä työuupumuksen kanssa ($p<0,001***$).²²³ Työntekijät, jotka kokevat suurta odotuksiin liittyvää kuormittuneisuutta, ovat riskissä kokea työuupumuksen tuntemuksia vähintään kuukausittain.

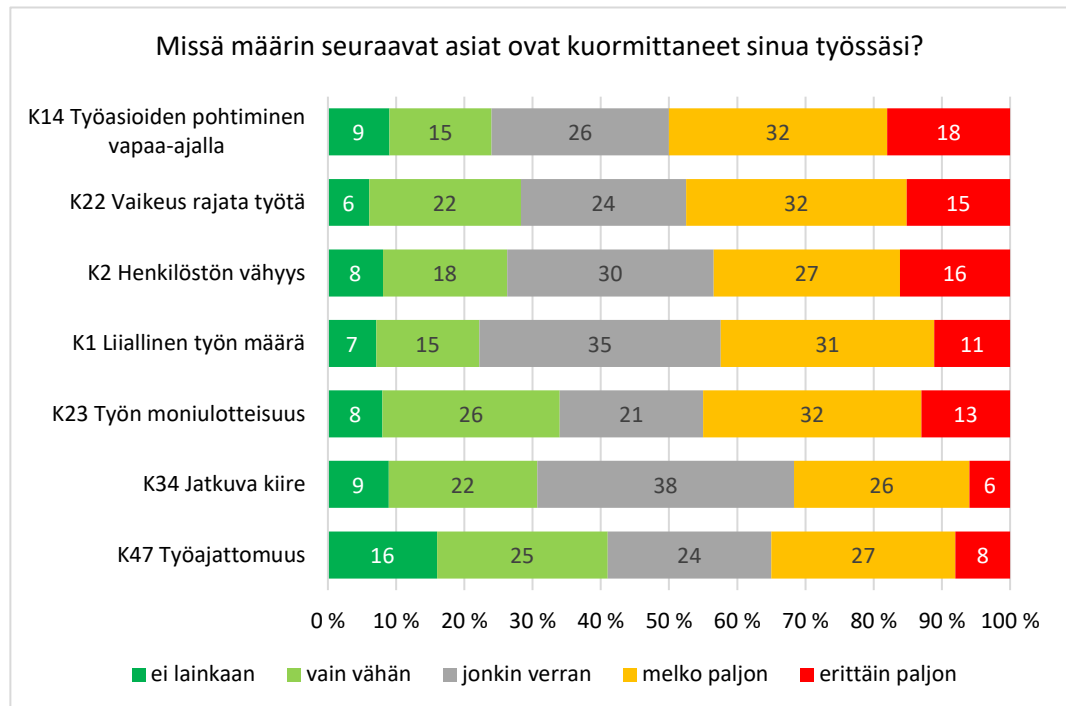
Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla on keskiarvon mukaan kolmanneksi eniten helluntaiseurakunnan työntekijöitä kuormittava asia. Tämän väittämän kanssa korreloivia väittämiä ovat: ”Liiallinen työn määrä”, ”Henkilöstön vähyys”, ”Vaikeus rajata työtä”, ”Työn moniulotteisuus”, ”Jatkuva kiire” ja ”Työajattomuus”. Nämä muuttujat kuvaavat työn hallintaan liittyvää kuormitusta, ja näiden muuttujien jakaumat on esitetty kuvaajassa 10.

²²⁰ Kuormitus odotuksista ja alan vaihtoa harkitsevat riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 13,564, $df=2$, $p=0,001***$.

²²¹ Tanner & al. 2012, 7, 12-14.

²²² Kuormitus odotuksista ja seurakunnan koko riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 4,679, $df=2$, $p=0,096$.

²²³ Kuormitus odotuksista ja MBI työuupumus riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 26,554, $df=2$, $p=0,000***$.



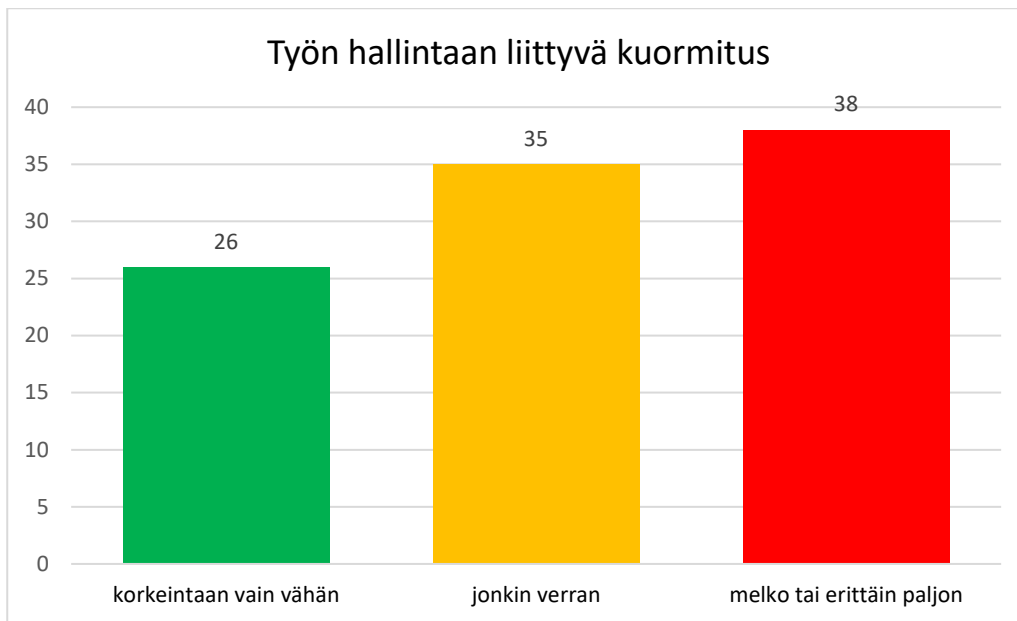
KUVAAJA 10. Työn hallintaan liittyvän kuormituksen vastausten jakautuminen

Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla ja vaikeus rajata työtä kuormittavat noin puolta vastaajista melko tai erittäin paljon. Hieman alle puolet vastaajista kokee työn määrän, henkilöstön vähyys ja työn moniulotteisuuden kuormittavan heitän melko tai erittäin paljon. Vähän yli kolmannes kokee kiireen ja työajattomuuden kuormittavan heitän melko tai erittäin paljon. 6–18 % vastaajista kokee tämän kuormituksen erittäin suureksi. Vastauksista ilmenee, että monien helluntaiseurakuntien työntekijöiden on vaikeaa irrottautua työstä. Kaiken kaikkiaan työn hallintaan liittyvä kuormitus näyttää olevan melko yleistä. Myös Uskin tutkimuksessa kaksikymmentä vuotta sitten todettiin, että työn hallinta oli merkittävin kuormitustekijä.²²⁴ Näin ollen työoloissa ei ole tapahtunut toivottua kehitystä, joka toisi helpotusta työn hallintaan.

Työn hallintaan liittyvien väittämien keskiarvo on 3,16 ja yleisin arvo 3 sekä keskinäiset korrelaatiot $r_s=0,309-0,738$. Väittämien yhtenäisyys eli reliabiliteetti on erittäin vahva (Cronbachin alfa 0,906), joten muodostin näistä työn hallinnan -summamuuttujan.²²⁵ Kuvaajassa 11 näkyy työn hallinnan -summamuuttujan jakauma.

²²⁴ Uski 1999, abstrakti.

²²⁵ Summamuuttujan arvojen luokittelu 1-2,49=1, 2,50-3,49=2 ja 3,50-5=3



KUVAAJA 11. Työn hallintaan liittyvä kuormitus

Työn hallintaan liittyvä kuormitus osoittautui yhteisvaikutukseltaan suurimmaksi kuormittavaksi tekijäksi helluntaiseurakunnan työntekijöille. 38 % työntekijöistä kokee, että työn hallinnan vaikeus kuormittaa heitä melko tai erittäin paljon. Tulos on hälyttävä ja osoittaa melko yksiselitteisesti, että helluntaiseurakuntien työntekijöillä on liikaa töitä ja liian vähän resursseja työn tekemiseen. Työ on lisäksi moniulotteista, jolloin työntekijä joutuu jakaantumaan hyvin monenlaisiin työtehtäviin. Työajattomuus tuo myös omat haasteensa ja työasioiden pohtiminen jatkuu vapaa-ajalla. Selkomaan mukaan epäselvä ja vaihteleva työaika sekä käytettävissä ja tavoitettavissa oleminen 24/7 aiheuttaa pastoreille stressiä.²²⁶

Eniten työn hallinnan vaikeus kuormittaa alle 40-vuotiaita ja vähiten yli 50-vuotiaita ($p=0,003^{**}$).²²⁷ Samansuuntainen, tosin heikompi yhteys työn hallintaan on työkokemuksella ($p=0,100$).²²⁸ Ikä ja työkokemus antavat ilmeisesti keinoja selviytyä paremmin työmäärän kanssa²²⁹, sekä auttavat rajaamaan paremmin työmäärää ja työtehtäviä. Mikäli työntekijä kokee haasteita työn hallinnassa, hän myös useimmin harkitsee alan vaihtoa ($p=0,019^{*}$).²³⁰ Yli 300 jäsenen seurakunnassa työskentelevät kokevat kuormitusta työn hallinnasta selkeästi enemmän kuin alle 300 jäsenen seurakunnassa työskentelevät

²²⁶ Selkoma 2019, 67; kts. myös Tomic & al. 2004, 243 ja Miner & al. 2010, 168.

²²⁷ Kuormitus työn hallinnasta ja ikä riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 15,705, $df=4$, $p=0,003^{**}$.

²²⁸ Kuormitus työn hallinnasta ja työkokemus riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 7,780, $df=4$, $p=0,100$.

²²⁹ Miner & al. 2010, 182; Tomic & al. 2004, 243.

²³⁰ Kuormitus työn hallinnasta ja alan vaihtoon harkitseminen riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 7,920, $df=2$, $p=0,019^{*}$.

($p=0,003^{**}$).²³¹ Seurakunnan jäsenmäärän lisääntyessä työmäärä kasvaa ja ilmeisesti resurssit eivät lisäänty samassa määrin.

Myös uusimman työolobarometrin (N=1 650) mukaan 17 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 40 % oli jokseenkin samaa mieltä, että töitä on liikaa työntekijöiden määrään suhteutettuna.²³² Työntekijät kokevat kuormittuneisuutta myös tehtävistä, joita he eivät koe kuuluvaksi heidän toimenkuvaansa. Vastaajista joka kuudes kuormittuu melko tai erittäin paljon siitä, että heillä on liian vähän aikaa hengelliselle työlle, ja joka viides vastaajista kokee kuormittuneisuutta melko tai erittäin paljon toimisto- ja hallinnollista töistä. Nämä kuormitustekijät vähentävät erittäin merkitsevästi työntekijän kokemusta työn hallinnasta ($p<0,001^{***}$).²³³ Olisikin mielestäni erittäin tarpeellista, että työnantaja ja työntekijä yhdessä huolellisesti paneutuisivat työntekijän toimenkuvan määrittämiseen ja tarkistamiseen säännöllisesti. Myös kirkon pappeja kuormittaa eniten työaikaan ja organisaation rakenteisiin liittyvät asiat. Muita kuormittavia tekijöitä olivat työyhteisö, byrokratia ja seurakuntalaisten vaikeat elämäntilanteet. Tervo-Niemelän tutkimuksen mukaan laaja-alaisesti orientoituneet papit selviytyivät parhaiten työn erilaisissa haasteissa.²³⁴ Ahola & al. tuovat esiin työtehtävien selkeyttämisen ja kokonaistyömäärän selvittämisen tärkeiksi tekijöiksi työuupumuksen vähentämisessä.²³⁵

Yhtenä resurssina voidaan pitää työntekijän saamaa palkkaa, jonka tulisi olla suhteessa työn määrään ja vaativuuteen sekä koulutukseen. Vastaajista noin neljännes kokee matalan palkkatason kuormittavan heitä melko tai erittäin paljon. Matalasta palkkatasosta kuormittuvat työntekijät kuormittuvat myös työn hallinnan vaikeuksista ($p=0,007^{**}$).²³⁶ Palkitseminen Suomessa 2020 -tutkimuksen mukaan rahalla palkitseminen motivoi työntekijöitä eniten.²³⁷ Tästä antaa viitteitä myös Schaufelin tutkimus, jonka mukaan työtuntien määrä lisää työuupumusta, kun taas keskipalkan noustessa se vähenee.²³⁸

²³¹ Kuormitus työn hallinnasta ja seurakunnan koko riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 11,533, $df=2$, $p=0,003^{**}$.

²³² Lyly-Yrjänäinen 2019, 91.

²³³ Kuormitus työn hallinnasta ja liian vähän aikaa hengelliselle työlle riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 21,180, $df=4$, $p=0,000^{***}$ Kuormitus työn hallinnasta ja toimisto- ja hallinnolliset tehtävät riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 21,792, $df=4$, $p=0,000^{***}$.

²³⁴ Tervo-Niemelä 2016.

²³⁵ Ahola & al. 2016, 21.

²³⁶ Kuormitus työn hallinnasta ja matala palkkataso riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 14,091, $df=4$, $p=0,007^{**}$.

²³⁷ Hämeen Sanomat 26.2.2020, A9.

²³⁸ Schaufeli 2018, 10.

Työntekijän saama tuki puolestaan selkeästi auttaa selviämään työn hallinnan vaikeuksista ($p=0,047^*$).²³⁹ Työntekijän saama tuki -summamuuttujaan kuuluvat: toimiva vuorovaikutus työnantajan edustajan kanssa, työnohjauksen järjestäminen sekä lisä- ja täydennyskoulutukseen pääsemisen mahdollistaminen. Työn hallintaan liittyvä kuormitus on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä työuupumuksen kanssa ($p<0,001^{***}$).²⁴⁰ Työn hallinnasta kuormittuneet helluntaiseurakunnan työntekijät kokevat työuupumuksen tuntemuksia vähintään kuukausittain. Tomic & al. listasivat reformoidun kirkon pastoreiden toiveita työn kuormituksen vähentämiseksi, joita olivat: tehtävien siirtäminen ja delegointi päteville vapaaehtoisille, työpalavereiden ja uskonnollisten tilaisuuksien vähentäminen, sihteerin palkkaaminen, vaatimusten kohtuullistaminen, etäisyyden ottaminen työhön ja ajan järjestäminen itselle sekä koulutukseen pääseminen. Koulutuksessa he toivoivat erityisesti psykologisen tietämyksen lisäämistä.²⁴¹

Työn hallintaan liittyvästä kuormituksesta kertovat myös vastaukset kysymyksiin: työmäärä suhteessa jaksamiseen, mahdollisuus vaikuttaa työmäärään ja vapaapäivien toteutuminen. Näitä kysymyksiä oli mukana myös Uskin ja Tervo-Niemelän tutkimuksissa. Taulukossa 8 on esitetty vastaukset kysymykseen ”Millainen on työmääräsi suhteessa jaksamiseesi?”

Millainen on työmääräsi suhteessa jaksamiseesi?	Helluntaisrk:n pastorit 2019 N=125	Helluntaisrk:n pastorit (Uski 1999) N=163	Kirkon papit (Tervo-Niemelä 2018) N=648
Työtä on aivan liikaa, joten uuvun sen alla.	1 %	1 %	2 %
Työtä on liikaa ja välillä en oikein jaks.	13 %	13 %	19 %
Työtä on paljon, mutta enimmäkseen jaksan sen kanssa.	56 %	58 %	55 %
Työtä on sopivasti.	26 %	23 %	20 %
Jaksaisin tehdä enemmänkin.	4 %	5 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %

TAULUKKO 8. Työmäärä suhteessa jaksamiseen

²³⁹ Kuormitus työn hallinnasta ja työntekijän saama tuki riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 9,612, $df=4$, $p=0,047^*$.

²⁴⁰ Kuormitus työn hallinnasta ja MBI työuupumus riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 20,743, $df=2$, $p=0,000^{***}$.

²⁴¹ Tomic & al. 2004, 243-244.

Vaikka työn määrä kuormittaa helluntaiseurakuntien työntekijöitä paljon, niin neljännes vastaajista kokee, että työtä on sopivasti suhteessa jaksamiseen. Tulos on parempi kuin kirkon papeilla, joista vain viidennes koki samalla tavalla. Tulos on vähän parempi verrattuna Uskin (1999) tutkimukseen, jossa 23 % helluntaiseurakunnan työntekijöistä vastasi, että työtä on sopivasti suhteessa jaksamiseen.

Naiset kokevat miehiä useammin, että työtä on liikaa suhteessa jaksamiseen, ja heissä on vähemmän niitä, jotka kokevat työtä olevan sopivasti suhteessa jaksamiseen ($p=0,043^*$).²⁴² On merkille pantavaa, että naisissa on huomattavasti enemmän osa-aikaisesti työskenteleviä (31 % naisvastaajista, kun miesvastaajista osa-aikaisia oli 15 %). Myös määräaikaisessa työsuhteessa on enemmän naisia kuin miehiä (16 % naisvastaajista, kun miesvastaajista määräaikaisia oli 5 %). Eurooppalaisen tutkimuksen mukaan sukupuolten epätasaro ja maskuliiniset arvot (esim. kilpailun, saavutusten ja materiaalistien palkintojen arvostaminen) lisäävät työuupumusta.²⁴³

Työntekijät, jotka kokevat, että työtä on liikaa suhteessa jaksamiseen, harkitsevat muita enemmän alan vaihtoa ($p=0,001^{***}$).²⁴⁴ Alle 40-vuotiaat kokevat muita harvemmin, että töitä olisi sopivasti suhteessa jaksamiseen ($p=0,047^*$).²⁴⁵ Yli 300 jäsenen seurakunnassa työskentelevät kokevat pienempien seurakuntien työntekijöitä useammin, että töitä on liikaa suhteessa jaksamiseen ($p=0,005^{**}$).²⁴⁶ Niin kuin aiemmin on jo tullut esille, niin todennäköisesti seurakunnan jäsenmäärän kasvaessa työhön osoitetut resurssit eivät lisäänny samassa suhteessa. Työn hallintaan liittyvän kuormituksen yhteys työmäärän kanssa jaksamiseen on erittäin merkitsevä ($p<0,001^{***}$).²⁴⁷ Kun työntekijä kokee työmääränsä liian suureksi, hänellä on melko tai erittäin paljon työn hallintaan liittyviä haasteita. Työmääränsä liian suureksi kokevat tuntevat myös työuupumuksen tuntemuksia useammin ($p<0,001^{***}$).²⁴⁸

²⁴² Työmäärä suhteessa jaksamiseen ja sukupuoli riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 6,281, $df=2$, $p=0,043^*$.

²⁴³ Schaufeli 2018, 13, 15.

²⁴⁴ Työmäärä suhteessa jaksamiseen ja alan vaihdon harkitseminen riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 13,319, $df=2$, $p=0,001^{***}$.

²⁴⁵ Työmäärä suhteessa jaksamiseen ja ikä riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 9,612, $df=4$, $p=0,047^*$.

²⁴⁶ Työmäärä suhteessa jaksamiseen ja seurakunnan koko riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 10,567, $df=2$, $p=0,005^{**}$.

²⁴⁷ Työmäärä suhteessa jaksamiseen ja työn hallintaan liittyvä kuormitus riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 69,584, $df=4$, $p=0,000^{***}$.

²⁴⁸ Työmäärä suhteessa jaksamiseen ja työuupumus MBI riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 19,929, $df=2$, $p=0,000^{***}$.

Yhtenä kysymyksenä oli: ”Koetko, että voit vaikuttaa omaan työmäärääsi?” Seuraavassa taulukossa 9 on vastausten jakauma ja Tervo-Niemelän saamat vastaukset saamaan kysymykseen.

Koetko, että voit vaikuttaa omaan työmäärääsi?	Helluntaisrk:n pastorit 2019 N=125	Kirkon papit ja teologit (Tervo-Niemelä 2018) N=658
En lainkaan	0 %	3 %
Jokseenkin liian vähän	15 %	29 %
Kutakuinkin riittävästi	51 %	52 %
Kyllä, riittävästi	34 %	16 %
Total	100 %	100 %

TAULUKKO 9. Mahdollisuus vaikuttaa työmäärään

Helluntaiseurakunnan työntekijöistä kolmannes voi vaikuttaa työmääräänsä riittävästi ja puolet kutakuinkin riittävästi. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen (N=4 110) mukaan neljännes työntekijöistä vastasi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työmääräänsä, kun taas 68 % vastasi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työjärjestykseensä. Työolotutkimuksen mukaan työntekijät kykenevät vaikuttamaan työmääräänsä huomattavasti heikommin kuin muihin työntekemiseen liittyviin asioihin.²⁴⁹

Alle 300 jäsenen seurakunnissa työskentelevät kokevat voivansa paremmin vaikuttaa työmääräänsä kuin suuremmissa seurakunnissa työskentelevät ($p=0,007^{**}$).²⁵⁰ Työn hallintaan liittyvän kuormituksen yhteys työmäärään vaikuttamisen kanssa on erittäin merkitsevä ($p<0,001^{***}$).²⁵¹ Kun työntekijä ei koe voivansa vaikuttaa työmääräänsä, hänellä on melko tai erittäin paljon työn hallintaan liittyviä haasteita. Toisaalta jos työntekijä kokee, että hän voi vaikuttaa riittävästi työmääräänsä, hän kokee vähemmän työn hallinnan vaikeuksia. Mahdollisuus vaikuttaa työmäärään on erittäin merkitsevässä yhteydessä työuupumuksen kanssa ($p<0,001^{***}$).²⁵² Mikäli työntekijällä on mahdollisuus riittävästi vaikuttaa työmääräänsä, hän kokee vähemmän työuupumuksen tuntemuksia.

²⁴⁹ Sutela & al. 2019, 114.

²⁵⁰ Mahdollisuus vaikuttaa työmäärään ja seurakunnan koko riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 9,841, $df=2$, $p=0,007^{**}$.

²⁵¹ Mahdollisuus vaikuttaa työmäärään ja työn hallintaan liittyvä kuormitus riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 30,850, $df=4$, $p=0,000^{***}$.

²⁵² Mahdollisuus vaikuttaa työmäärään ja MBI-summamuuttuja riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 16,160, $df=2$, $p=0,000^{***}$.

Helluntaiseurakunnan työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuutensa omaan työmääräänsä paremmaksi kuin kirkon papit ja teologit. Tulosten vertailulle asettaa haasteensa se, että Tervo-Niemelän tutkimuksessa kysymykseen vastasivat papit yhdessä teologien kanssa. Työehtosopimuksien²⁵³ mukaan hengellisessä työssä toimivien pappien ja pastoreiden työ on autonomista ja työajatonta, kun taas teologin työ on yleensä työaikalain piirissä. Ongelmaksi saattaa muodostua se, että autonominen ja työajaton työ saa kutsumustietoiset ja sitoutuneet helluntaiseurakuntien työntekijät tekemään töitä yli voimavarojensa.

Työmäärään ja työssä jaksamiseen vaikuttaa oleellisesti myös se, miten työntekijä saa toteuttaa omia ideoitaan työssä. Helluntaiseurakunnan työntekijät kokevat sen melko hyväksi, sillä mielipideväitteeseen ”Saun toteuttaa työssän omia ideoitani” vastasi täysin tai jokseenkin samaa mieltä 86 % vastaajista.²⁵⁴ Vaikuttaa siltä, että helluntaiseurakunnan työntekijöillä on suurempi autonomia omassa työssään kuin kirkon papeilla.

Voidaan tietenkin kysyä, mikä on sopiva määrä työtä. Liiallinen työn määrä uuvuttaa (burnout) ja liian vähäinen turhauttaa (boreout). Helluntaiseurakuntien pastorit ovat työajattomassa työssä, joten erityisen tärkeää on turvata työntekijälle riittävä ja häiriötön vapaa-aika sekä huolehdittava, että työpäivät eivät muodostu kohtuuttoman pitkiksi. Kirkon alat ry:n ja Palta ry:n yhteinen suositus vapaakristillisille yhteisöille kiinnittää näihin asioihin huomiota.²⁵⁵ Suosituksen mukaan yli 10 tunnin työpäiviä tulisi välttää. Työajan seuranta ei tulisi olla, joten hengellisessä työssä toimivien kohdalla seurataan vapaapäivien pitämistä. Jokaiselle työntekijälle kuuluu kaksi vapaapäivää viikossa. Helluntaiseurakunnissa on suositus, että työntekijä pitää vähintään yhden vapaapäivän viikossa ja yhteensä kahdeksan vapaapäivää neljän viikon jaksossa. Neljän viikon jaksossa tulisi olla vähintään yksi vapaa viikonloppu. Tässä tutkimuksessa kysyttiin myös vapaapäivien pitämistä. Taulukossa 10 on kuvattu tämän tutkimuksen sekä Uskin ja Tervo-Niemelän tutkimuksen vastaukset vapaapäivien pitämisestä.

²⁵³ KirVESTES ja KJTES

²⁵⁴ Täysin samaa mieltä 45 %, jokseenkin samaa mieltä 41 %.

²⁵⁵ <https://www.kirkonalat.fi/jasenille/edunvalvonta/kristilliset-jarjestot/kirkon-alat-ryn-palta-ryn-suositus-vapaakristillisille-yhteisöille/>

Kuinka usein vapaapäivä jää pitämättä?	Helluntaisrk:n pastorit 2019 N=125	Helluntaisrk:n pastorit (Uski 1999) N=163	Kirkon papit (Tervo- Niemelä 2018) N=645
ei koskaan	12 %	4 %	22 %
harvemmin kuin kerran kuukaudessa	32 %	23 %	41 %
kuukausittain	40 %	36 %	31 %
useammin, kuin kerran kuukaudessa	16 %	viikoittain 37 %	lähes joka viikko 7 %
Total	100 %	100 %	100 %

TAULUKKO 10. Vapaapäivien pitäminen

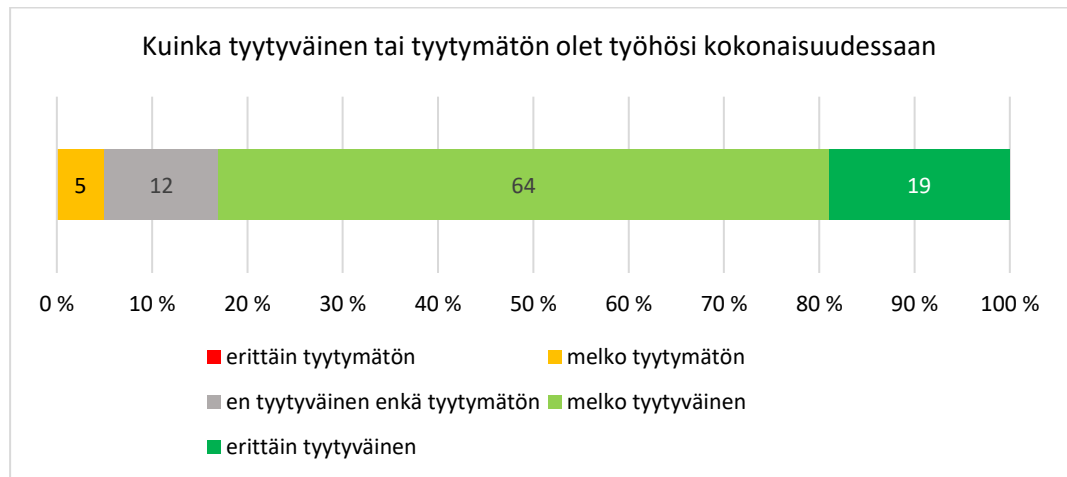
Vastaajista yli puolet (56 %) ilmoitti, että vapaapäivä jää pitämättä kuukausittain tai useammin ja vain 12 % ilmoitti, että vapaapäivä ei jää koskaan pitämättä. Vaikka tilanne on parantunut kahdenkymmenen vuoden takaisesta tutkimuksesta, on vapaapäivien pitämättä jääminen edelleen huolestuttava ilmiö ja vaikuttaa varmasti työntekijän jaksamiseen. Kirkon papit pitävät heille kuuluvat vapaapäivänsä selvästi paremmin kuin helluntaiseurakuntien työntekijät. Voidaan todeta, että helluntaiseurakunnissa tulisi työntekijöiden työmäärään ja vapaapäivien viettämiseen kiinnittää erityistä huomiota.

Saattaa olla, että vuonna 2001 perustettu Help ry on ainakin joltain osin ollut vaikuttamassa myönteisesti helluntaiseurakuntien työntekijöiden työssä jaksamiseen. Yhtenä tärkeänä työhyvinvointia edistävänä asiana Help ry on ollut aktiivisesti kehittämässä helluntaiseurakuntien työntekijöiden työnohjausta ja mentorointia. Puolet vastanneista (51 %) on osallistunut työnohjaukseen, ja yli neljänneksellä (27 %) on mentori. Lisäksi 40 % vastanneista toimii mentorina joko parhaillaan tai on toiminut aiemmin. Olisikin tärkeää, että jokaisella pastorilla olisi viisas neuvonantaja, vertaisryhmä tai työn ulkopuolinen läheinen ystävä, joiden kanssa voi turvallisesti jakaa asioita.²⁵⁶

4.3 Työn imu

Helluntaiseurakuntien työntekijät ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä. Vastaajista peräti 83 % oli melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. Erittäin tyytymättömiä ei ollut lainkaan ja melko tyytymättömiäkin vain 5 %. Kuvaajassa 12 näkyy helluntaiseurakuntien työntekijöiden vastaukset työtyytyväisyyteen.

²⁵⁶ Jankowski & al. 2019, 146.



KUVAAJA 12. Tyytyväisyys työhön

Kati Tervo-Niemelä tutki kirkon pappien työhön orientoitumisen yhteyttä työtyytyväisyyteen ja -uupumukseen. Monipuolisesti orientoituneet papit olivat tyytyväisimpiä ja heillä oli vähiten uupumusoireita. Kirkon papeista melko tyytyväisiä työhönsä oli 52 % ja erittäin tyytyväisiä 26 %.²⁵⁷ Tulos on parempi kuin helluntaiseurakunnan työntekijöiden työtyytyväisyys, joka on pysynyt täysin samana verrattuna kaksikymmentä vuotta sitten tehtyyn Uskin kyselyyn.²⁵⁸

Miner & al. toteavat, että uupumusasteinen väsymys ja kyynistyminen ovat tilastollisesti merkitsevässä negatiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen, kun taas ammatillinen tehokkuus on tilastollisesti merkitsevästi positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen.²⁵⁹

Työn imua mitattiin Utrecht Work Engagement Scale -mittarilla (UWES-9), jolla mitataan työssä koettua tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Väittämiin vastattiin seitsemän portaisella Likert-asteikolla, joiden arvot ovat: 0 = ei koskaan, 1 = muutaman kerran vuodessa, 2 = kerran kuukaudessa, 3 = muutaman kerran kuukaudessa, 4 = kerran viikossa, 5 = muutaman kerran viikossa ja 6 = päivittäin. Työterveyslaitoksen UWES-9 tutkimukseen osallistuneiden (N = 16 335) tuloksien perusteella on laadittu kuvassa 4 ilmenevät viitteelliset normiarvot työn imulle.²⁶⁰

²⁵⁷ Tervo-Niemelä 2016.

²⁵⁸ Uski 1999, 40.

²⁵⁹ Miner & al. 2010, 178.

²⁶⁰ Hakanen 2009b, 34.

Työn imun taso	Persentiili	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen	Työn imu -summa
"Hyvin matala"	pisteet < 5 ^o	< 1,65	< 1,50	< 1,00	< 1,44
"Matala"	25 ^o > pisteet < 5 ^o	1,65 –3,49	1,50 –3,30	1,00 –2,99	1,44 –3,43
"Kohtuullinen"	25 ^o > pisteet < 50 ^o	3,50 –4,59	3,31 –4,60	3,00 –4,29	3,44 –4,53
"Keskimääräistä korkeampi"	50 ^o > pisteet < 75 ^o	4,60 –5,33	4,61 –5,50	4,30 –5,29	4,54 –5,30
"Korkea"	pisteet > 75 ^o	5,34 –6,00	5,51 –6,00	5,30 –6,00	5,31 –6,00

KUVA 4. Työn imun taso Hakanen 2009b, 34.

Hakanen toteaa, että aineistoperusteinen normiarvojen määrittäminen ei ole paras mahdollinen tapa määrittää työn imun tasoa, mutta tällä hetkellä ei ole käytössä standardisoituja normiarvoja.²⁶¹

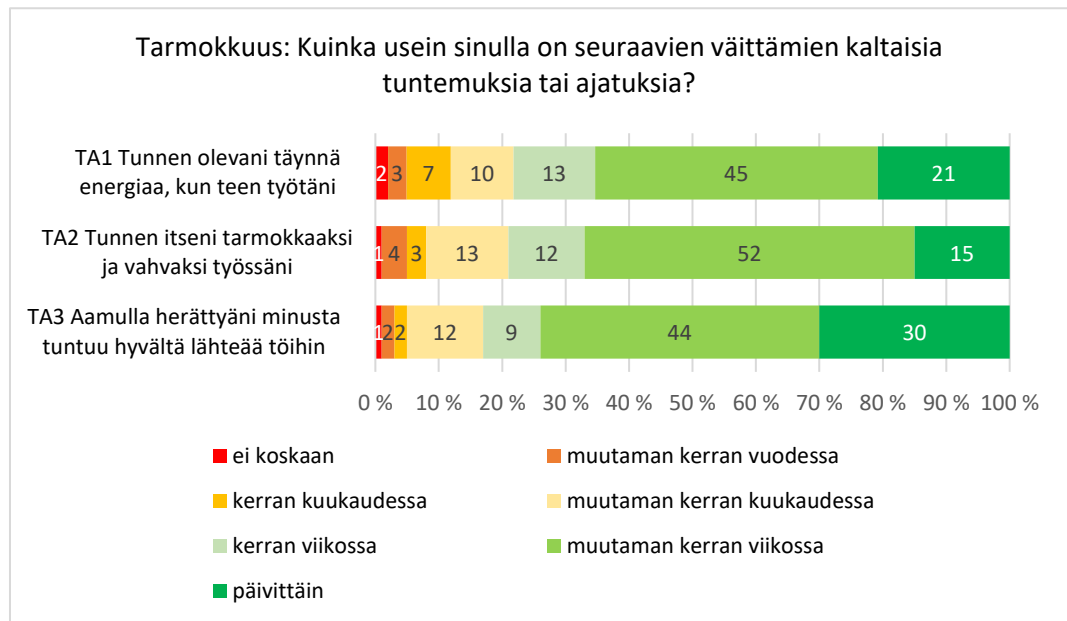
Tarmokkuutta mitattiin kolmella väittämällä (TA1–TA3), joista korkeimman keskiarvon sai väittämä ”Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin” ja pienimmän väittämä ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”. Seuraavassa taulukossa 11 on esitetty kyselyssä käytetyt tarmokkuutta kartoittavat väittämät ja niiden lyhenteet sekä vastausten keskiarvo, keskihajonta ja moodi.

Työssä koettu tarmokkuus	Mean	SD	Mo
TA1 Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	4,46	1,42	5
TA2 Tunnen itseni tarmokkaaksi ja vahvaksi työssäni.	4,48	1,29	5
TA3 Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	4,79	1,25	5

TAULUKKO 11. Tarmokkuus

Helluntaiseurakunnan työntekijät kokevat todella vahvasti tarmokkuutta työssään. Kaikkien vastausten yleisin arvo on 5, joten tarmokkuutta koetaan yleisimmin muutaman kerran viikossa. Aamulla tuntuu hyvältä lähteä töihin, ja työssä koetaan tarmokkuutta, vahvuutta sekä energisyyttä. Keskihajonta vastauksissa on melko suuri, joten työntekijöiden kokemukset tarmokkuudesta vaihtelevat. Seuraavassa kuvaajassa 13 on kuvattu vastausten jakautuminen.

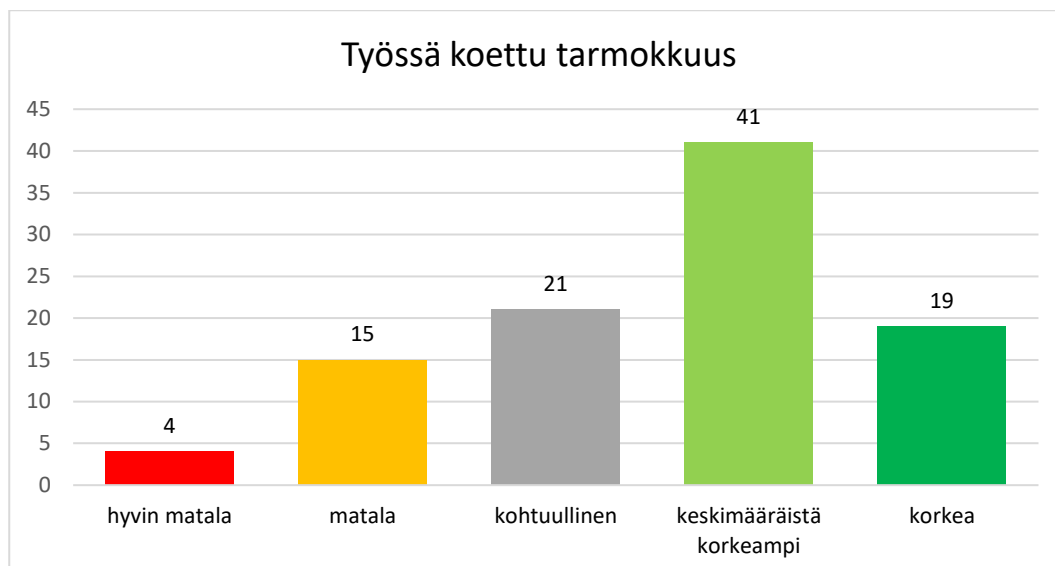
²⁶¹ Hakanen 2009b, 34.



KUVAAJA 13. Tarmokkuus

Kaikkiaan 74 % työntekijöistä lähtee töihin hyvällä mielellä muutaman kerran viikossa tai päivittäin. Kaksi kolmasosaa työntekijöistä kokee itsensä energiseksi, tarmokkaaksi ja vahvaksi muutaman kerran viikossa tai päivittäin. Korkeintaan kerran kuukaudessa näitä tuntemuksia on noin kymmenesosalla vastaajista.

Tein tarmokkuutta mittaaville muuttujille Spearmanin korrelaatiotestin, joka osoitti, että vastaukset korreloivat vahvasti keskenään ($r_s = 0.649\text{--}0.861$), joten muodostin näistä kolmesta väittämästä tarmokkuuden summamuuttujan, jonka reliabiliteetti on erittäin vahva (Cronbachin alfa 0.903). Luokittelin summamuuttujan arvot uudelleen Hakasen käyttämien viitearvojen mukaan ja nimesin luokat samalla tavalla (kuva 4). Tarmokkuus-summamuuttuja jakauma on esitetty kuvaajassa 14.



KUVAAJA 14. Työssä koettu tarmokkuus

Tarmokkuuden keskiarvo on 4,58. Helluntaiseurakunnan työntekijöistä 60 % kokee tarmokkuutensa keskimääräistä korkeampana tai korkeana. Kirkon pappien kokeman tarmokkuuden keskiarvo on hiukan heikompi 4,52.²⁶² Luokittelini ristiintaulukointia varten tarmokkuuden summamuuttujan uudelleen siten, että yhdistin matalan ja hyvin matalan luokan.

Ikä on yhteydessä tarmokkuuteen siten, että yli 50-vuotiaissa on odotettua enemmän sekä erittäin tarmokkaita että heitä, joiden tarmokkuus on matala tai hyvin matala. Nuorten työntekijöiden tarmokkuus on yleisimmin kohtalaista tai keskimääräistä vahvempaa ($p=0,004^{**}$).²⁶³ Pastorin nimikkeellä työskentelevät (76 % vastaajista), kokevat tarmokkuutensa hiukan muita matalammaksi. Muilla nimikkeillä työskentelevät kokevat tarmokkuutensa taas hiukan korkeammaksi ($p=0,025^{*}$).²⁶⁴ Tulos herättää kysymyksen, miksi pastorit kokevat vähemmän tarmokkuutta. Tarmokkuuden kokemus on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä työuupumuksen tuntemuksien kanssa ($p<0,001^{***}$).²⁶⁵ Kun työntekijä kokee tarmokkuutta työssään, hän kokee huomattavasti vähemmän työuupumuksen oireita.

Omistautumista mitattiin kolmella väittämällä (OM2–OM4), joista korkeimman keskiarvon sai väittämä ”Olen innostunut työstäni” ja hieman muita

²⁶² Tervo-Niemelä 2018, 64.

²⁶³ Tarmokkuus summamuuttuja ja luokiteltu ikä muuttuja riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo = 19,237 df = 6, $p = 0,004^{**}$.

²⁶⁴ Tarmokkuus summamuuttuja ja luokiteltu työnimike (pastori/muu työnimike) muuttuja riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo = 9,386 df = 3, $p = 0,025^{*}$.

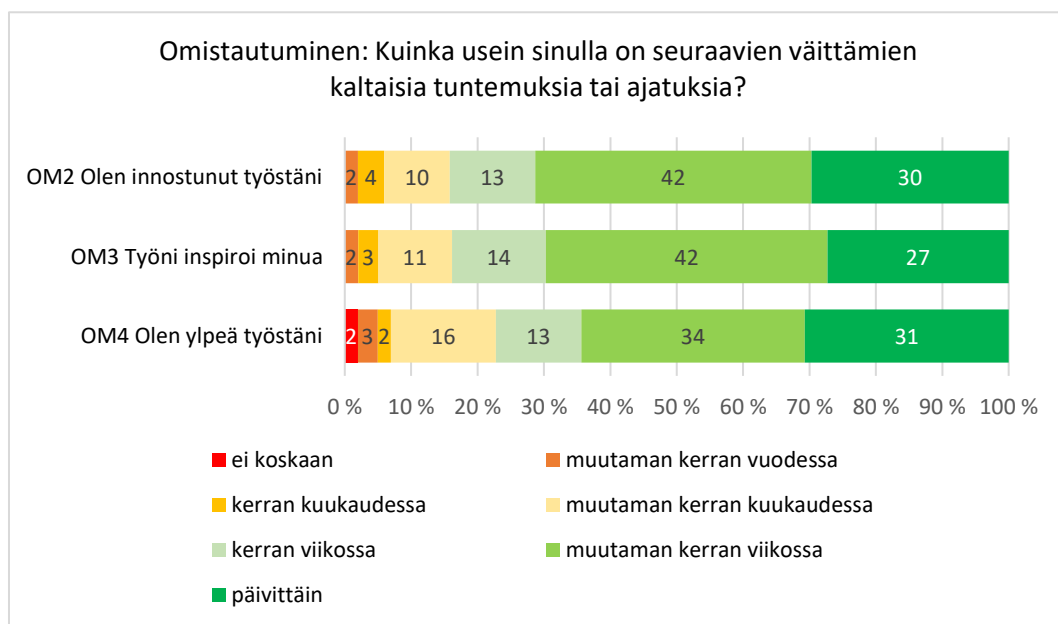
²⁶⁵ TA summamuuttuja ja MBI työuupumus riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 33,100, df=3, $p=0,000^{***}$.

matalamman väittämä ”Olen ylpeä työstäni”. Seuraavassa taulukossa 12 on esitetty kyselyssä käytetyt omistautumista kartoittavat väittämät ja niiden lyhenteet sekä vastausten keskiarvo, keskihajonta ja moodi.

Omistautuminen työhön	Mean	SD	Mo
OM 2 Olen innostunut työstäni	4,79	1,18	5
OM 3 Työni inspiroi minua	4,74	1,16	5
OM 4 Olen ylpeä työstäni	4,61	1,41	5

TAULUKKO 12. Omistautuminen työhön

Helluntaiseurakuntien työntekijät ovat varsin omistautuneita työllensä. He kokevat innostuneisuutta, inspiraatiota ja ylpeyttä työstään. He kokevat tekevänsä arvokasta ja merkityksellistä työtä. Seuraavassa kuvaajassa 15 on omistautumista kuvaavien väittämien vastausten jakautuminen.

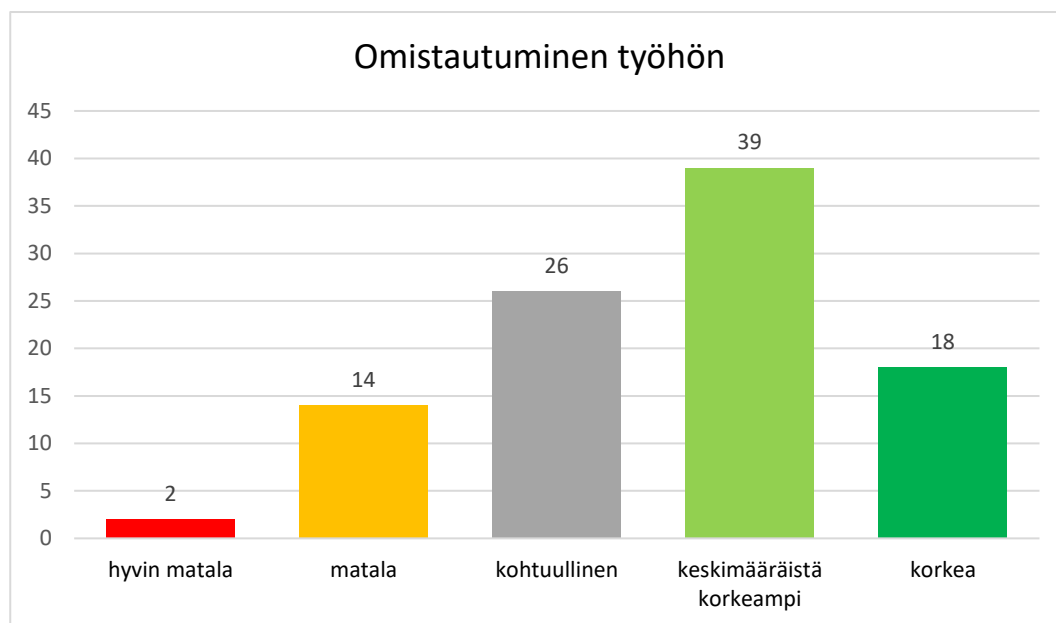


KUVAAJA 15. Omistautuminen työhön

Noin kolmasosa helluntaiseurakuntien työntekijöistä on päivittäin innostunut, inspiroitunut ja ylpeä työstään. Liki kaksi kolmasosaa heistä kokee näin vähintään muutaman kerran viikossa. Kuitenkin 16–23 % työntekijöistä kokee omistautumisen tunteita korkeintaan vain muutaman kerran kuukaudessa.

Tein omistautumista mittaaville muuttujille Spearmanin korrelaatiotestin. Vastaukset korreloivat vahvasti keskenään ($r_s = 0.609\text{--}0.869$), joten muodostin

näistä kolmesta väittämästä summamuuttujan. Omistautumisen summamuuttujan reliabiliteetti on erittäin vahva (Cronbachin alfa 0.859). Mikäli väittämä OM4 jätetään pois summamuuttujasta, Cronbachin alfa on vielä parempi (0.958). Koska vertailuaineistoissa kaikki väittämät ovat mukana summamuuttujassa, en jättänyt sitä pois. Luokittelin summamuuttujan arvot uudelleen Hakasen käyttämien viitearvojen mukaan ja nimesin luokat samalla tavalla (kuva 4). Seuraavassa kuvaajassa 16 on omistautumisen summamuuttujan jakauma.



KUVAAJA 16. Omistautuminen työhön summa

Omistautumisen keskiarvo on 4,71. Helluntaiseurakunnan työntekijöistä yli puolella omistautuminen työtään kohtaan on keskimääräistä korkeampaa tai korkeaa. Kirkon pappien omistautumisen on hiukan parempi (Mean 4,82). Työn imua mittaavista ulottuvuuksista omistautuminen tuotti eniten työn imua sekä kirkon papeilla että helluntaiseurakuntien työntekijöillä.²⁶⁶

Ristiintaulukointia varten luokittelin omistautumisen summamuuttujan uudelleen siten, että yhdistin matalan ja hyvin matalan luokan. Mikäli työntekijällä on mentori, hän kokee enemmän omistautumista työhönsä ($p=0,049^*$).²⁶⁷ Työvuosien ja iän karttuessa työntekijän kokemus omistautumisesta hiukan heikkenee. Korkeintaan 5 vuotta samassa tehtävässä toimineet kokevat omistautumisen selkeästi voimakkaammin kuin 6 vuotta tai

²⁶⁶ Tervo-Niemelä 2018, 64.

²⁶⁷ OM summamuuttuja ja mentori riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 7,851, $df=3$, $p=0,049^*$.

enemmän samassa tehtävässä toimineet ($p=0,006^{**}$).²⁶⁸ Iän ja työvuosien karttuessa työhön saatetaan rutinoitua ja sitä kautta omistautumisen tunne ei ole enää niin vahva. Alan vaihtoa harkitsevat kokevat omistautumisen heikommaksi kuin ne työntekijät, jotka eivät harkitse alan vaihtoa ($p=0,021^{*}$).²⁶⁹ Mikäli omistautuminen työhön on heikompaa, saatetaan suunnitella myös alan vaihtoa. Työntekijän kokemus omistautumisesta on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä työuupumuksen tuntemuksien kanssa ($p<0,001^{***}$).²⁷⁰ Työntekijä, joka kokee omistautumisen työhönsä vahvana, kokee selvästi vähemmän työuupumuksen tuntemuksia kuin työntekijä, joka kokee omistautumisen työhönsä heikompana. Myös Burnout in Europe -raportti vahvistaa yhteyden. Työntekijät, jotka ovat oma-aloitteisia ja aktiivisia, kokevat muita vähemmän työuupumusta.²⁷¹

Uppoutumista mitattiin kolmella väittämällä (UP3–UP5), joista korkeimman keskiarvon sai väittämä ”Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni” ja pienimmän väittämä ”Olen täysin uppoutunut työhöni”. Seuraavassa taulukossa 13 on esitetty kyselyssä käytetyt uppoutumista kartoittavat väittämät ja niiden lyhenteet sekä vastausten keskiarvo, keskihajonta ja moodi.

Työhön uppoutuminen	Mean	SD	Mo
UP 3 Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	4,92	1,10	5
UP 4 Olen täysin uppoutunut työhöni	4,46	1,29	5
UP 5 Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	4,54	1,30	5

TAULUKKO 13. Uppoutuminen

Helluntaiseurakunnan työntekijät kokevat tyydytystä, kun he ovat syventyneet työhönsä ja työ vie heitä mukanaan. Kokemus siitä, että olisi täysin uppoutunut työhönsä sai näistä väittämistä hiukan heikomman keskiarvon. Ehkä vastaajat pyrkivät jonkin verran välttämään näin voimakasta ilmaisua työhön

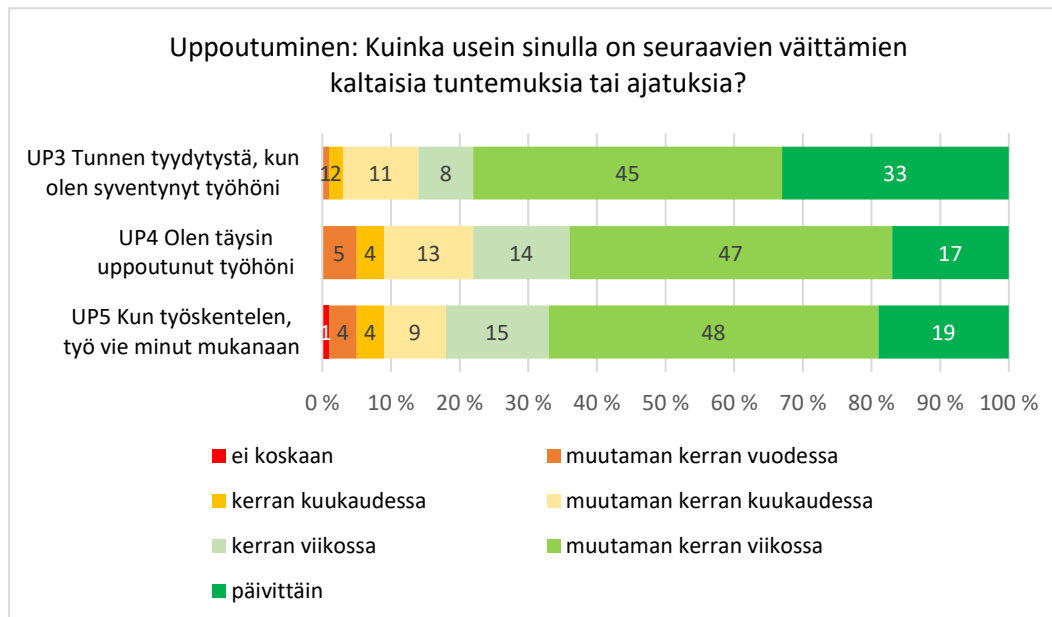
²⁶⁸ OM summamuuttuja ja samassa tehtävässä vuosia riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 12,331, $df=3$, $p=0,006^{**}$.

²⁶⁹ OM summamuuttuja ja alan vaihdon harkitseminen riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 9,728, $df=3$, $p=0,021^{*}$.

²⁷⁰ OM summamuuttuja ja MBI työuupumus riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 13,664, $df=3$, $p=0,000^{***}$.

²⁷¹ Schaufeli 2018, 6.

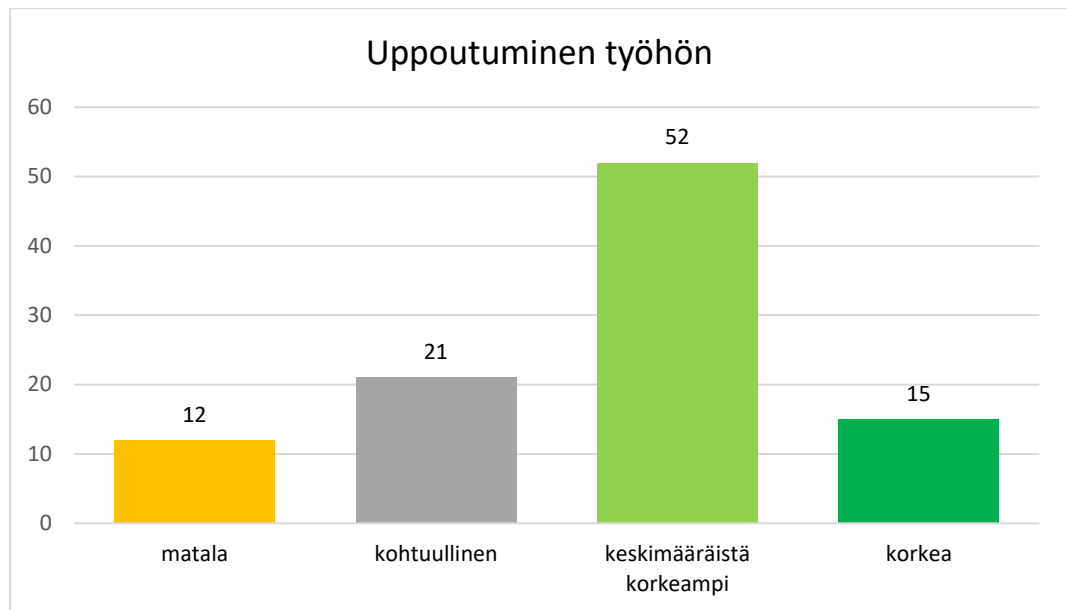
uppoutumisesta. Kaiken kaikkiaan vastaukset ovat hyvin yhdenmukaiset ja osoittavat syvää uppoutumista työhön. Seuraavassa kuvaajassa 17 on kuvattu vastausten jakautuminen.



KUVAAJA 17. Uppoutuminen

Helluntaiseurakunnan työntekijöistä peräti joka kolmas tuntee päivittäin tyydytystä syventyessään työhönsä. Kaikkiaan liki 80 % tuntee tästä tyydytystä vähintään muutaman kerran viikossa. Noin kaksi kolmasosaa kokee vähintään muutaman kerran viikossa uppoutuvansa työhön tai, että työ vie mukanaan. Toisaalta työntekijöistä vain 9 % kokee näin korkeintaan kerran kuukaudessa.

Tein uppoutumista mittaaville muuttujille Spearmanin korrelaatiotestin, joka osoitti, että vastaukset korreloivat vahvasti keskenään ($r_s = 0.554-0.657$). Muodostin näistä kolmesta väittämästä summamuuttujan. Uppoutumisen summamuuttujan reliabiliteetti on erittäin vahva (Cronbachin alfa 0.833). Luokittelin summamuuttujan arvot uudelleen Hakasen käyttämien viitearvojen mukaan ja nimesin luokat samalla tavalla (kuva 4). Kuvaajassa 18 on esitetty uppoutumisen summamuuttujan jakauma.



KUVAAJA 18. Uppoutumisen summamuuttuja

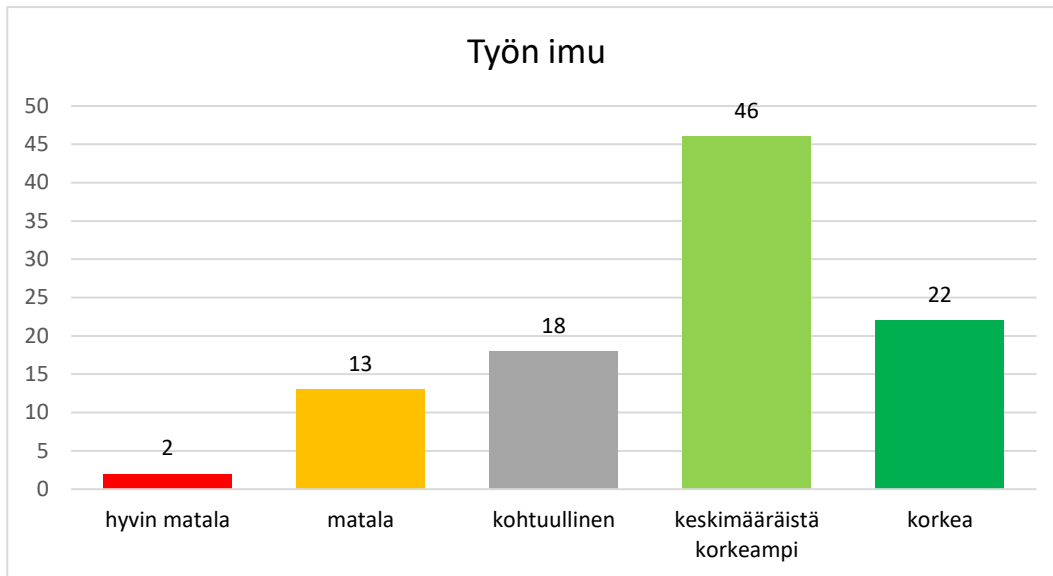
Uppoutumisen summamuuttujaan ei tullut lainkaan hyvin matalaan luokkaan kuuluvaa tulosta. Uppoutumisen keskiarvo on 4,64. Helluntaiseurakunnan työntekijöistä 67 % kokee uppoutumisensa työhön keskimääräistä korkeampana tai korkeana. Kirkon pappien kokeman uppoutumisen keskiarvo on hiukan matalampi (mean 4,4).²⁷² Luokittelin ristiintaulukointia varten uppoutumisen summamuuttujan uudelleen siten, että yhdistin matalan ja kohtuullisen luokan. Taustamuuttujista ainoastaan alan vaihtoa harkitsevat kokevat uppoutumisen muita heikommaksi ($p=0,073$).²⁷³ Tunne uppoutumisesta on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä työuupumuksen oireisiin ($p=0,001***$).²⁷⁴ Mikäli työntekijä kokee uppoutumista työhönsä, hän tuntee huomattavasti vähemmän työuupumuksen oireita.

Tein kaikille työn imu mittaaville muuttujille Spearmanin korrelaatiotestin, joka osoitti, että vastaukset korreloivat vahvasti keskenään ($r_s = 0.424-0.869$). Muodostin näistä kaikista väittämistä työn imu -summamuuttujan, jonka reliabiliteetti on erittäin vahva (Cronbachin alfa 0.938). Luokittelin summamuuttujan arvot uudelleen Hakasen käyttämien viitearvojen mukaan ja nimesin luokat samalla tavalla (kuva 4). Seuraavassa kuvaajassa 19 on työn imu -summamuuttujan vastausten jakauma.

²⁷² Tervo-Niemelä 2018, 64.

²⁷³ UP summamuuttuja ja alan vaihdon harkitseminen riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 5,232, $df=2$, $p=0,073$.

²⁷⁴ UP summamuuttuja ja MBI työuupumus riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 13,721, $df=2$, $p=0,001***$.



KUVAAJA 19. Työn imu -summamuuttujan jakauma

Helluntaiseurakuntien työntekijöiden kokemus työn imusta on erittäin korkea. Liki 70 % vastaajista kokee työn imun keskimääräistä korkeammaksi. Luokittelin työn imun summan ristiintaulukointia varten kolmeen luokkaan: korkeintaan kohtuullinen, keskimäärästä korkeampi ja korkea.

Mikäli työntekijän toimenkuva tarkistetaan säännöllisesti, työntekijällä on työn imun tuntemuksia muita enemmän ($p=0,026^*$).²⁷⁵ Samoin työnohjaukseen osallistuneet kokevat työn imua enemmän ($p=0,019^*$).²⁷⁶ Myös mentori tuo työntekijälle työn imua, ei kuitenkaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,111$).²⁷⁷ Toimenkuvan tarkistus säännöllisesti näyttää olevan hyvä keino lisätä työntekijän kokemaa työn imua, kuten myös työnohjaukseen pääseminen. Molemmat tukitoimet ilmeisesti auttavat työn haasteissa ja tuovat työntekijälle turvallisuuden sekä välittämisen tuntemuksia. Häntä ei ole jätetty yksin jaksamaan. Myös mentori saattaa olla tässäkin kohtaa avuksi. Mikäli työntekijä kokee voimakasta työn imua, hän ei harkitse alan vaihtoa. Toisin päin ilmaistuna, mikäli työntekijä harkitsee alan vaihtoa, hän kokee huomattavasti vähemmän työn imua ($p=0,001^{***}$).²⁷⁸

²⁷⁵ Työn imu ja toimenkuvan tarkistus riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 7,317, $df=2$, $p=0,026^*$.

²⁷⁶ Työn imu ja työnohjaukseen osallistuminen riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 7,912, $df=2$, $p=0,019^*$.

²⁷⁷ Työn imu ja onko sinulla mentori riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 4,405, $df=2$, $p=0,111$.

²⁷⁸ Työn imu ja alan vaihdon harkitseminen riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 13,360, $df=2$, $p=0,001^{***}$.

Luokittelin työn imun kolmeen luokkaan ja työuupumuksen kahteen luokkaan ja ristiintaulukoin ne. Seuraavassa taulukossa 14 on kuvattu ristiintaulukoinnin tulos.

Työn imun yhteys työuupumukseen					
			Työuupumuksen tuntemukset		Yhteensä
			Korkeintaan muutaman kerran vuodessa	Vähintään kerran kuukaudessa	
Työn imu	Korkeintaan kohtuullinen	n	10	30	40
		Odotusarvo	23	17	40,0
		%	14 %	56 %	32 %
	Keskimääräistä korkeampi	n	37	21	58
		Odotusarvo	33	25	58,0
		%	51 %	40 %	46 %
	Korkea	n	25	2	27
		Odotusarvo	16	11	27,0
		%	35 %	4 %	22 %
Yhteensä		n	72	53	125
		%	100 %	100 %	100 %

TAULUKKO 14. Työn imun yhteys työuupumukseen

Tutkimuksen kahden pääkysymyksen, työn imun ja työuupumuksen, välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ($p < 0,001^{***}$).²⁷⁹ Mikäli työntekijä kokee korkeaa työn imua, hän kokee työuupumuksen oireita selvästi muita vähemmän. Toisaalta jos työntekijä kokee runsaasti työuupumuksen tuntemuksia, hän kokee korkeintaan kohtuullisesti työn imua. Hakanen & al. toteavat suomalaisiin hammaslääkäreihin kohdistuneessa neljän vuoden seurantatutkimuksessa (N=1 877), että työn imu vähentää työuupumusta ja lisää työtyytyväisyyttä.²⁸⁰

Helluntaiseurakunnan työntekijät kokevat voimakasta työn imua työssään. Tämä ilmeisesti on auttamassa heitä selviämään työn haasteista ja saattaa kompensoida työuupumuksen tuntemuksia.

4.4 Työssäjaksamista edistävät asiat

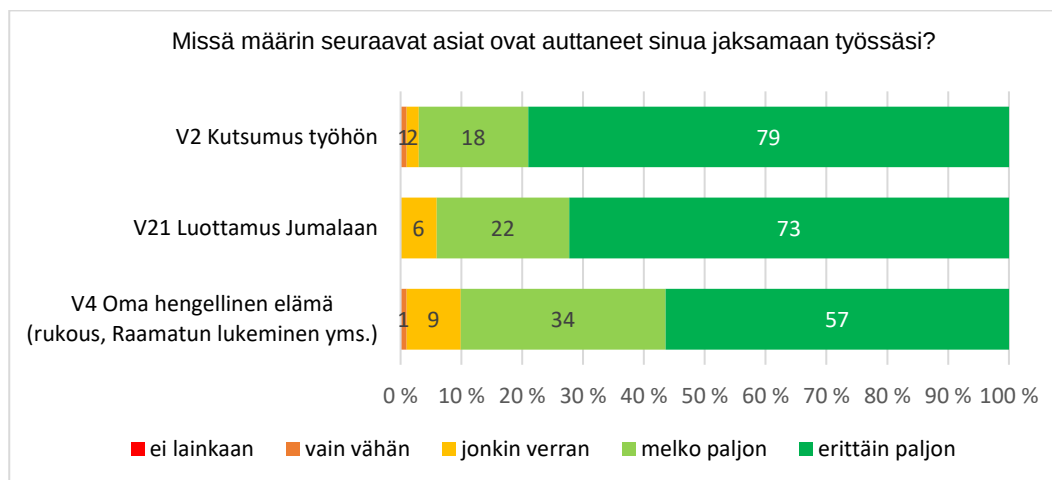
Tässä tutkimuksessa halutaan selvittää myös, mitkä asiat helluntaiseurakunnan työntekijän elämässä antavat voimavaroja työhön ja mahdollisesti vahvistavat työn imua. Työhön voimavaroja tuovia asioita kysyttiin 25 kysymyksellä

²⁷⁹ Työn imu ja MBI työuupumus riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 31,854, df=2, $p=0,000^{***}$.

²⁸⁰ Hakanen & al. 2018, 296.

(V1–V25). Väittämiin vastattiin 5-portaisella Likert-asteikolla 1 = ei lainkaan, 2 = vain vähän, 3 = jonkin verran, 4 = melko paljon ja 5 = erittäin paljon.

Helluntaiseurakunnan työntekijöitä voimaannuttavat eniten kutsumus työhön, luottamus Jumalaan ja oman hengellisen elämän hoitaminen. Nämä voimavaratekijät saivat myös Kärkkäisen tutkimuksessa korkeimmat keskiarvot.²⁸¹ Helluntaiseurakuntien työntekijöiltä odotetaan ja edellytetään voimakasta hengellisyyttä ja selkeää kutsumustietoisuutta. Näin ollen ei ole ihme, että hengellisyys nousee vahvasti esille voimavarana työssä. Seuraavassa kuvaajassa 20 on kuvattu hengellisyys voimavarana -väittämien vastaukset.



KUVAAJA 20. Hengellisyys voimavarana työssä

Hengellisyys voimavarana on erittäin vahva voimavaratekijä helluntaiseurakuntien työntekijöille. Lähes kaikki kokevat kutsumuksen ja luottamuksen Jumalaan melko tai erittäin paljon voimavarakseen työssä. Myös oma hartauselämä on lähes kaikille melko tai erittäin paljon voimaannuttava asia. Kirkon pappien tärkeimmät voimavaratekijät ovat kutsumus, kokemus hyödyllisyydestä, perhe ja ystävät sekä mahdollisuus auttaa muita. He kokevat iloa erityisesti työskentelystä ihmisten kanssa, hengellisyydestä, työn itsenäisyydestä ja luovuudesta.²⁸² Golden & al. toteavat, että pastorin intiimi rukouselämä ja läheinen suhde Jumalaan suojaavat häntä työuupumukselta.²⁸³ Työntekijät, jotka kokevat hengellisyyden sisäisenä valtuutuksena ja

²⁸¹ Kärkkäinen 2016, 76.

²⁸² Tervo-Niemelä 2016.

²⁸³ Golden & al. 2004, 123; kts. myös Alanko 2019, 76.

selviytymiskeinona (coping) kestävät paineita, jotka muutoin johtaisivat uupumukseen ja alan vaihtoon.²⁸⁴

Tein näille kolmelle eniten voimaannuttavalle muuttujalle Spearmanin korrelaatiotestin, joka osoitti, että vastaukset korreloivat keskenään kohtuullisesti ($r_s = 0.423\text{--}0.474$). Tein näistä kolmesta väittämästä hengellisyys voimavarana -summamuuttujan, jonka Cronbachin alfa on 0,717. Luokittelin summamuuttujan ristiintaulukointia varten kolmeen luokkaan; korkeintaan vain jonkin verran, melko paljon ja erittäin paljon. Ensimmäiseen luokkaa tuli vain 6 henkilöä, joten se heikentää jonkin verran ristiintaulukoinnin luotettavuutta. Hengellisyys-summamuuttujan keskiarvo on 4,63 ja yleisin arvo 5. Lähes puolet (60) vastaajista oli vastannut kaikkiin kolmeen hengellisyyttä mittaavaan muuttujaan arvolla 5.

Ikä vaikuttaa hengellisyyden merkitykseen voimavarana siten, että 40–50 vuotiaat kokevat sen muita ikäryhmiä merkityksellisemmäksi. Alle 40-vuotiaille hengellisyys voimavarana työssä on hiukan heikompi voimavaratekijä ja yli 50-vuotiaiden kohdalla hengellisyyden merkitys voimavarana heidän työssään on odotusarvon mukainen ($p=0,016^*$).²⁸⁵ Alan vaihtoa harkitsevat työntekijät kokevat hengellisyyden voimavarana työssään heikompana kuin ne, jotka eivät sitä harkitse ($p<0,001^{***}$).²⁸⁶ Mikäli hengellisyyttä ei koeta merkittävänä voimavarana työssä, harkitaan alan vaihtoa ja toisin päin ilmaistuna, mikäli hengellisyys on merkittävä voimavara työssä, alan vaihtoa ei harkita. Helluntailiikkeessä on selkeä vaatimus tai oletus työntekijän korkeasta hengellisyydestä. Toisaalta edellä oleva tulos ei ota kantaa työntekijän henkilökohtaiseen hengellisyyteen vaan siihen, miten työntekijä kokee hengellisyyden voimavarana työssään. Mikäli työntekijä kokee hengellisyyden merkittävänä voimavarana työssään, hän kokee voimakasta työn imua ja hänellä on vähemmän työuupumusoireita ($p<0,001^{***}$).²⁸⁷

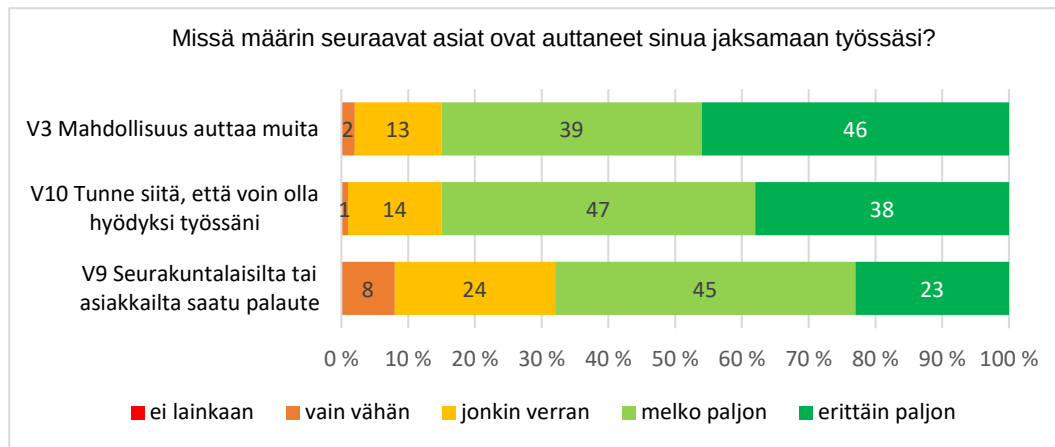
²⁸⁴ Miner & al. 2010, 183.

²⁸⁵ Hengellisyys voimavarana ja ikä riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 12,239 (33,3% soluista <5 , joten testisuure ei ole luotettava), $df=4$, $p=0,016^*$.

²⁸⁶ Hengellisyys voimavarana ja alan vaihdon harkitseminen riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 17,289 (33,3% soluista <5 , joten testisuure ei ole luotettava), $df=2$, $p=0,000^{***}$.

²⁸⁷ Hengellisyys voimavarana ja työn imu riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 25,883 (33,3% soluista <5 , joten testisuure ei ole luotettava), $df=4$, $p=0,000^{***}$. Hengellisyys voimavarana ja MBI työuupumus riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 22,257 (33,3% soluista <5 , joten testisuure ei ole luotettava), $df=2$, $p=0,000^{***}$.

Toinen voimavarojen ryhmä on mahdollisuus auttaa muita, kokemus työn hyödyllisyydestä ja merkityksestä sekä saatu palaute. Kuvaajassa 21 on näiden väittämien vastausten jakauma.



KUVAAJA 21. Palvelu ja työstä saatu palaute voimavarana työssä

Vastaajista 85 % kokee, että mahdollisuus auttaa muita ja tunne hyödyllisyydestä auttaa heitä jaksamaan työssä melko tai erittäin paljon. Asiakkailta saatu palaute on kahdelle kolmasosalle melko tai erittäin tärkeä voimavara työssä.

Todennäköisesti vastaajat ymmärtävät, että kyseessä on myönteinen palaute.

Muodostin näistä palvelu ja palaute -summamuuttujan, jonka Cronbachin alfa on 0,604. Luokittelin summamuuttujan ristiintaulukointia varten kolmeen luokkaan: korkeintaan jonkin verran, melko paljon ja erittäin paljon. Työuran alussa (alle 8 vuotta seurakuntatyössä) työntekijä kokee palvelun ja palautteen suurempana voimavarana kuin myöhemmin ($p=0,003^{**}$).²⁸⁸ Palveluhalukkuus on ehkä vaikuttanut myös tehtävään hakeutumiseen. Myös palaute on työuran alussa todella tärkeää ja vahvistaa ammatillista identiteettiä.

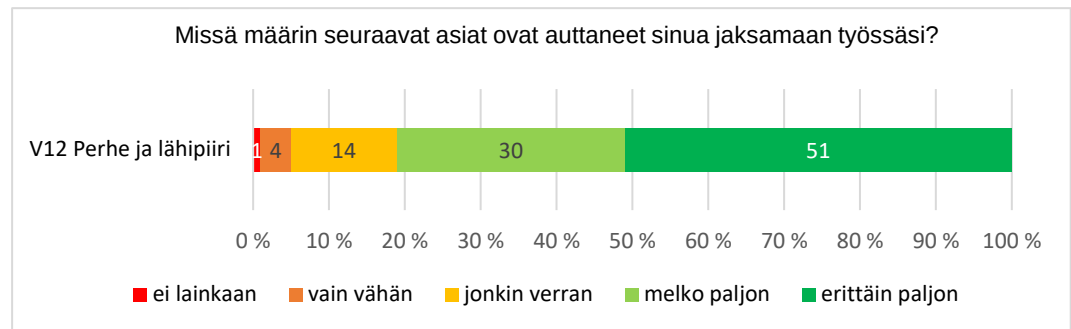
Mikäli työntekijällä on mentori, hän kokee palvelun ja palautteen suuremmaksi voimavaraksi työssään kuin ne, joilla sitä ei ole ($p=0,045^{*}$).²⁸⁹ Työn haasteiden jakaminen mentorin kanssa auttaa jaksamaan työssä. Työntekijä ei myöskään harkitse alan vaihtoa, mikäli palvelu ja palaute on hänelle tärkeä

²⁸⁸ Työn merkitys voimavarana ja työkokemus riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 15,740, $df=4$, $p=0,003^{**}$.

²⁸⁹ Työn merkitys voimavarana ja onko sinulla mentori riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 6,198, $df=2$, $p=0,045^{*}$.

voimavara ($p=0,011^*$).²⁹⁰ Tämä voimavara suojaa myös työuupumukselta ($p=0,012^*$)²⁹¹ ja lisää työn imua ($p=0,002^{**}$).²⁹²

Perhe ja lähipiiri voimavarana ei ole yhteydessä muihin voimavaratekijöihin. Ilmeisesti perhe koetaan niin itsenäiseksi ja henkilökohtaiseksi osa-alueeksi omassa elämässä, että sen rinnalla muut voimavaratekijät ovat täysin erillisiä. Kuvaajassa 22 on tämän kysymyksen vastausten jakauma.



KUVAAJA 22. Perhe ja lähipiiri voimavarana työssä

Puolelle vastaajista perhe ja lähipiiri on erittäin merkittävä voimavara työssä. Miehillä perhe ja lähipiiri on merkittävämpi voimavara kuin naisilla ($p=0,047^*$).²⁹³ Onko niin, että naiset ovat perheessä suuremmassa vastuussa kodin- ja lasten hoidosta? Saattaa olla, että miestyöntekijä palaa töistä kotiin nauttimaan perheestään, kun taas naistryöntekijä alkaa tekemään kotitöitä. Toisaalta Selkomaa toteaa, että perheeseen kohdistuvat odotukset aiheuttavat pastorille kuormitusta. Puolison ja lasten odotetaan palvelevan pastorin rinnalla seurakuntaa.²⁹⁴

Ystävät ja harrastukset muodostavat yhden voimavararyhmän. Seuraavassa kuvaajassa 23 on tämän voimavararyhmän vastausten jakauma.

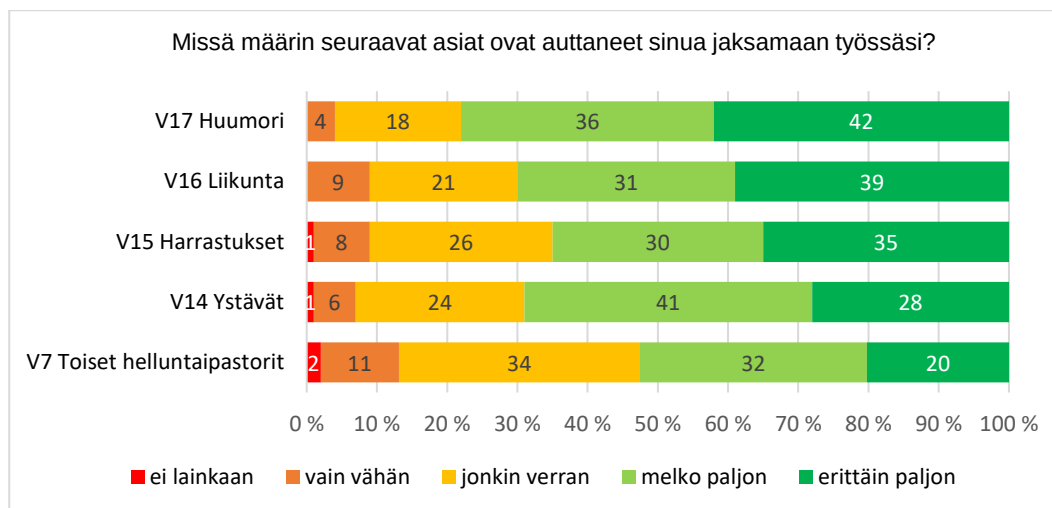
²⁹⁰ Työn merkitys voimavarana ja alan vaihdon harkitseminen riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 8,937, $df=2$, $p=0,011^*$.

²⁹¹ Työn merkitys voimavarana ja MBI työuupumus riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 8,813, $df=2$, $p=0,012^*$.

²⁹² Työn merkitys voimavarana ja työn imu riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 12,498, $df=2$, $p=0,002^{**}$.

²⁹³ Perhe ja lähipiiri voimavarana ja sukupuoli riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 6,122, $df=2$, $p=0,047^*$.

²⁹⁴ Selkomaa 2019, 67-68.



KUVAAJA 23. Ystävät ja harrastukset voimavarana työssä

Huumorilla on yllättävän suuri merkitys helluntaiseurakuntien työntekijöiden jaksamisessa. Vastaajista 78 % pitää huumoria melko tai erittäin merkittävänä voimavarana jaksamisessa. Suurimalle osalle (65–70 %) vastaajista liikunta, ystävät ja harrastukset lisäävät jaksamista merkittävästi. Yli puolella vastaajista (52%) myös yhteys toisiin helluntaipastoreihin lisää jaksamista.

Muodostin kuvaajan 23 väittämistä summamuuttujan, jonka Cronbachin alfa on 0,632. Luokittelin summamuuttujan kolmeen luokkaan: korkeintaan jonkin verran, melko paljon ja erittäin paljon. Eniten voimavaroja työhönsä ystävistä ja harrastuksista saavat alle 40-vuotiaat työntekijät. Myös 40–50-vuotiaille ystävät ja harrastukset tuovat hiukan lisää voimavaroja työhön, mutta eivät juurikaan enää yli 50-vuotiaille ($p=0,013^*$).²⁹⁵ Ne, jotka saavat voimavaroja ystävistä ja harrastuksista, ovat muita useammin etsineet itselleen mentorin ($p=0,019^*$).²⁹⁶ Ilmeisesti aktiivisuus sosiaalisissa suhteissa näkyy myös hakeutumisena mentorointiin. Tämä voimavara suojaakin myös työuupumukselta ($p=0,058$)²⁹⁷ ja lisää työn imua ($p=0,032^*$).²⁹⁸

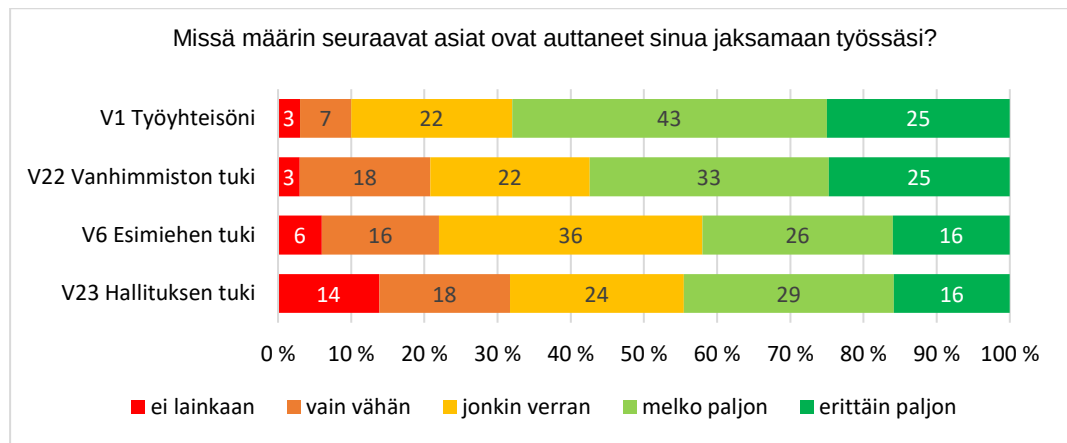
Työyhteisön tuki muodostaa yhden voimavaran helluntaiseurakunnan työntekijälle. Seuraavassa kuvaajassa 24 on vastausten jakauma.

²⁹⁵ Ystävät yms. voimavarana ja ikä riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 12,664, $df=4$, $p=0,013^*$.

²⁹⁶ Ystävät yms. voimavarana ja onko sinulla mentorin riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 7,970, $df=2$, $p=0,019^*$.

²⁹⁷ Ystävät yms. voimavarana ja MBI työuupumus riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 5,703, $df=2$, $p=0,058$.

²⁹⁸ Ystävät yms. voimavarana ja työn imu riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 6,887, $df=2$, $p=0,032^*$.



KUVAAJA 24. Työyhteisö voimavarana työssä

Tästä ryhmästä helluntaiseurakunnan työntekijöiden jaksamista auttaa eniten työyhteisön ja vanhimmiston tuki. Neljännekselle työyhteisön ja vanhimmiston tuki ja kuudennekselle esimiehen ja hallituksen tuki ovat erittäin merkittäviä. Tässä kysymyksessä täytyy huomioida se, että enemmistö helluntaiseurakunnista on järjestäytynyt yhdistysmuotoisesti. Tällöin seurakunnassa on sekä seurakunnan vanhimmisto että yhdistyksen hallitus. Työntekijät eivät näytä aina saavan kaipaamaansa tukea yhdistyksen hallitukselta, vaikka hallituksella on juridinen työnantajan asema ja velvollisuus huolehtia työntekijän jaksamisesta. Vastaajista kolmannes kokee hallituksen tuen auttavan heitä korkeintaan vain vähän. Tuloksen mukaan myös esimiehen tulisi kiinnittää erityistä huomiota työntekijän tukemiseen, sillä jopa 22 % vastaajista kokee esimiehen tuen auttavan jaksamisessa korkeintaan vain vähän.

Muodostin edellisistä väittämistä summamuuttujan, jonka Cronbachin alfa on 0,791. Luokittelin summamuuttujan ristiintaulukointia varten kolmeen luokkaan: korkeintaan jonkin verran, melko paljon ja erittäin paljon. Miehet saavat työyhteisön tuesta hiukan enemmän voimavaroja työhönsä kuin naiset ($p=0,139$).²⁹⁹ Helluntaiseurakuntien johto on miesvoittoinen, joten saattaa olla, että miestyöntekijät kokevat saavansa paremmin tukea toisilta miehiltä. Kurki tuo tutkimuksessaan esille, että helluntailiikkeessä arvostetaan miestyöntekijöitä naisia enemmän.³⁰⁰

²⁹⁹ Työyhteisön tuki voimavarana ja sukupuoli riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 3,946, $df=2$, $p=0,139$.

³⁰⁰ Kurki 2005, 161.

Toimenkuvan säännöllinen tarkistaminen esimiehen kanssa on yhteydessä työntekijän kokemukseen työyhteisön tuesta ($p=0,139$).³⁰¹ Kun esimies ja työnantajan edustajat ovat aidosti kiinnostuneita työntekijästä ja hänen tekemästään työstä, työntekijä kokee saavansa arvostusta, mikä lisää voimavaroja työhön. Työyhteisön tuki auttaa myös pysymään alalla. Mikäli kokemus työyhteisön tuesta on heikko, työntekijä harkitsee alan vaihtoa ($p=0,003^{**}$).³⁰² Mikäli työpaikalla on kolme tai enemmän palkattuja työntekijöitä, työntekijä kokee työyhteisön tuen heikommaksi ($p=0,06$).³⁰³ Samoin seurakunnan jäsenmäärän noustessa kokemus työyhteisön tuesta heikkenee ($p=0,069$).³⁰⁴ Työntekijän kokemus työyhteisön tuesta vähentää merkittävästi työuupumusta ($p<0,001^{***}$) ja lisää työn imua ($p=0,004^{**}$).³⁰⁵

Tutkimuskysymysten kannalta oli tarpeen selvittää myös työn merkitystä helluntaiseurakuntien työntekijöille. Sitä kysyttiin seitsemällä väittämällä, joihin vastattiin 5-portaisella Likert-asteikolla. Vastausvaihtoehdot olivat: 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Tervo-Niemelä käytti samoja väittämiä omassa tutkimuksessaan kirkon papeista.³⁰⁶ Seuraavassa kuvaajassa 25 on työn merkitystä kuvaavat väittämät ja vastausten jakaumat.

³⁰¹ Työyhteisön tuki voimavarana ja toimenkuvan tarkistus riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 3,940, $df=2$, $p=0,139$.

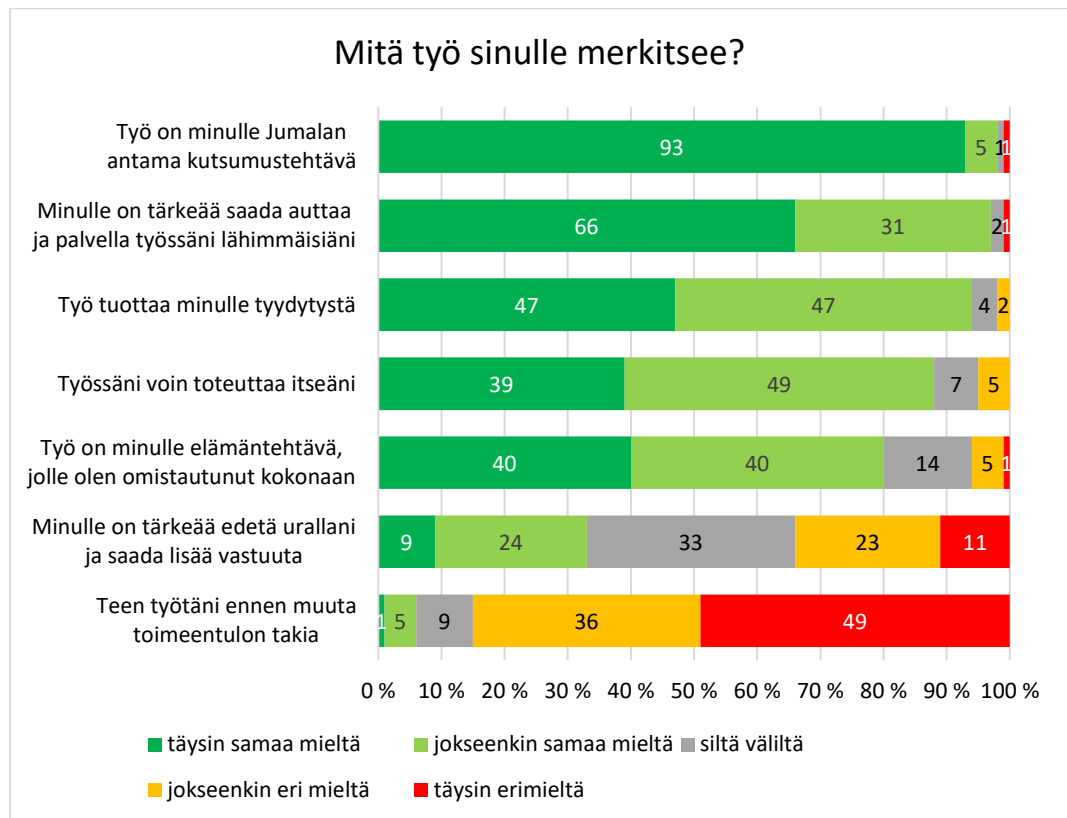
³⁰² Työyhteisön tuki voimavarana ja alan vaihdon harkitseminen riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 11,435, $df=2$, $p=0,003^{**}$.

³⁰³ Työyhteisön tuki voimavarana ja henkilöstön määrä riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 5,632, $df=2$, $p=0,060$.

³⁰⁴ Työyhteisön tuki voimavarana ja seurakunnan jäsenmäärä riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 5,334, $df=2$, $p=0,069$.

³⁰⁵ Työyhteisön tuki voimavarana ja MBI työuupumus riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 21,847, $df=2$, $p=0,000^{***}$ sekä Työyhteisön tuki voimavarana ja työn imu riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 11,046, $df=2$, $p=0,004^{**}$.

³⁰⁶ Tervo-Niemelä 2018.



KUVAAJA 25. Työn merkitys

Melkein kaikki (93 %) helluntaiseurakuntien työntekijät olivat täysin samaa mieltä siitä, että työ on heille Jumalan antamana kutsumustehtävä. Kirkon papeista 48 % oli tästä väittämästä täysin samaa mieltä ja 37 % jokseenkin samaa mieltä.³⁰⁷ Voidaan todeta, että kutsumus työhön ja luottamus Jumalaan kantaa helluntaiseurakuntien työntekijöitä työn haasteiden keskellä. Erityisesti vähemmän arvostetussa ammatissa sisäinen orientaatio vähentää pastoreiden työuupumuksen riskiä ja lisää työtyytyväisyyttä.³⁰⁸

Lähes jokaiselle helluntaiseurakunnan työntekijälle on tärkeää saada auttaa ja palvella lähimmäisiään, sillä 97 % oli väittämästä täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Kirkon papeilla tämä väittämä oli suosituin; täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 91 % vastaajista.³⁰⁹ Kyselyn kolmanneksi suosituin väittämä oli; ”Työ tuottaa minulle tyydytystä”. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 94 % vastaajista (kirkon papit 93 %).

Mahdollisuus toteuttaa itseään työssä on helluntaiseurakunnan työntekijöille neljänneksi tärkeintä. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa oli 88 % vastaajista. Tulos oli sama kuin kirkon papeilla.

³⁰⁷ Tervo-Niemelä 2018, 32.

³⁰⁸ Miner & al. 2010, 184.

³⁰⁹ Tervo-Niemelä 2018, 32.

Työntekijät kokevat työnsä vahvasti elämäntehtävänä, jolle ovat omistautuneet kokonaan. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 80 % vastaajista (kirkon papit 34 %). Miehet kokevat helluntaiseurakunnan työntekijänä toimimisen selkeästi vahvemmin elämäntehtävänä kuin naiset ($p < 0,001^{***}$).³¹⁰ Tämä saattaa johtua siitä, että perinteisesti suomalainen helluntailiike on miesjohtoinen. Työkokemusvuosien myötä työn kokeminen elämäntehtäväksi vahvistuu ($p = 0,008^{**}$).³¹¹ Samoin samassa tehtävässä pidempään toimiminen lisää kokemusta työstä elämäntehtävänä ($p = 0,046^{*}$).³¹²

Ne, joiden toimenkuva tarkistetaan säännöllisesti, eivät koe yhtä voimakkaasti työtään elämäntehtäväksi kuin työntekijät, joiden toimenkuvaa ei tarkisteta säännöllisesti ($p = 0,001^{***}$).³¹³ Ne, jotka eivät osallistu työnohjaukseen kokevat työn elämäntapana vahvemmin kuin ne, jotka ovat osallistuneet työnohjaukseen ($p = 0,064$).³¹⁴ Työnohjaukseen osallistuminen ja toimenkuvan tarkistus kertoo työn mieltämisestä palkkaa vastaan suoritettavaksi toiminnaksi, johon pätee kaikki työelämän pelisäännöt. Toisin kuin elämäntehtävä-ajattelussa, jossa työtä ei koeta työnä vaan elämäntapana. Työntekijä harkitsee alan vaihtoa useimmin, mikäli hän ei koe työtä elämäntehtäväksi ($p = 0,006^{**}$).³¹⁵ Työn kokeminen elämäntehtäväksi kertoo kokonaisvaltaisesta työhön omistautumisesta. Tämän kaltainen asennoituminen saattaa kuitenkin sisältää riskin uupua työssä. Mikäli työ on koko elämä, se määrittelee liian vahvasti työntekijän identiteetin. Anis Murtomäki tutki opinnäytetyössään helluntaiseurakuntien nuorisotyöntekijöiden suhdetta työhön. Eräs kommentti oli: ”Koen, että tämä on elämäntapa, eikä työ”.³¹⁶

Helluntaiseurakuntien työntekijät eivät koe etenemistä uralla kovinkaan merkitykselliseksi. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 33 % vastaajista (kirkon papit 51 %). Alle 40-vuotiaat kokevat uralla etenemisen

³¹⁰ Työ elämäntehtävänä ja sukupuoli riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 15,373, $df=2$, $p=0,000^{***}$.

³¹¹ Työ elämäntehtävänä ja työkokemus riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 13,699, $df=4$, $p=0,008^{**}$.

³¹² Työ elämäntehtävänä ja samassa tehtävässä toimiminen riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 6,162, $df=2$, $p=0,046^{*}$.

³¹³ Työ elämäntehtävänä ja toimenkuvan tarkistus säännöllisesti riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 14,987, $df=2$, $p=0,001^{***}$.

³¹⁴ Työ elämäntehtävänä ja työnohjaukseen osallistuminen riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 5,491, $df=2$, $p=0,064$.

³¹⁵ Työ elämäntehtävänä ja alan vaihdon harkitseminen riippuvuustesti χ^2 testisuureen arvo 10,308, $df=2$, $p=0,006^{**}$.

³¹⁶ Murtomäki 2017.

merkityksellisempänä kuin vanhemmat työntekijät ($p=0,038^*$).³¹⁷ Ilmeisesti suhtautuminen työhön urana on helluntaiseurakuntien työntekijöille vieras ajatus. Ehkä kutsumusajattelussa pääpaino on Jumalan johdatuksessa, ja omalla uralla etenemisen tavoittelua ei ainakaan haluta nostaa esille.

Vähiten kannatusta helluntaiseurakuntien työntekijöiltä sai väittämä; ”Teen työtäni ennen muuta toimeentulon takia”. Täysin tai jokseenkin sama mieltä oli vain 6 % vastaajista. Myös kirkon papeilta tämä väittämä sai vähiten kannatusta (täysin tai jokseenkin samaa mieltä 26 %). Ne, jotka kokevat enemmän työn imua, tekevät työtä ennen muuta muun kuin toimeentulon takia ($p=0,036^*$).³¹⁸ Alan vaihtoa harkitseville toimeentulolla on suurempi merkitys kuin muille ($p=0,015^*$).³¹⁹ Vaikka helluntaiseurakuntien työntekijöiden palkka on parantunut alkuaikojen tasosta, on se silti selkeästi alle suomalaisten keskipalkan, ja alhaisempi kuin kirkon vastaavassa työssä toimivien kollegoiden. Näin ollen helluntaiseurakunnan pastoriksi ei hakeuduta hyvän ansion takia, mutta saatetaan hakeutua muihin töihin, jotta tulot riittäisivät perheen menoihin.

³¹⁷ Uralla eteneminen ja ikä riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 10,153, $df=4$, $p=0,038^*$.

³¹⁸ Työn tekeminen ennen muuta toimeentulon takia ja työn imu riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 10,261, $df=4$, $p=0,036^*$.

³¹⁹ Työn tekeminen ennen muuta toimeentulon takia ja alan vaihdon harkitseminen riippuvuudesta χ^2 testisuureen arvo 8,411, $df=2$, $p=0,015^*$.

5. Diskussio

5.1 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa olen selvittänyt helluntaiseurakunnissa hengellisessä työssä toimivien työntekijöiden kokemaa työuupumusta ja työn imua. Lisäksi olen kartoittanut heidän kokemustaan kuormittavista ja voimaannuttavista tekijöistä työssä. Helluntaiseurakuntien työntekijät kokevat työkykynsä melko hyväksi, ja heidän työtyytyväisyytensä on verrattain hyvä. He ovat kutsumustietoisia, palveluhaluisia ja luottavat Jumalaan. Työntekijät ovat sitoutuneita, kokevat työn elämäntehtäväkseen ja kokevat voimakasta työn imua, mutta monet ovat samalla myös lievästi työuupuneita.

Tutkimus osoittaa, että helluntaiseurakuntien työntekijät uupuvat ja kokevat työn imua samoin kuin muissakin ammattiryhmissä. Samalla heillä on erityisiä hengellisyyteen liittyviä voimavaroja, mutta myös seurakuntatyöhön ja -organisaatioon liittyviä haasteita.

Työuupumusta mitattiin Maslach Burnout Inventory–General Survey -kyselyllä (MBI–GS), joka on kaikille ammattialoille suunnattu työuupumusta tarkasteleva mittari. Kyselyssä kartoitetaan vastaajien uupumusasteista väsymistä (*exhaustion*), kyynistymistä (*cynicism*) ja ammatillista tehokkuutta (*professional efficacy*). Helluntaiseurakuntien työntekijöiden työuupumuksen merkittävimmäksi osatekijäksi osoittautui uupumusasteinen väsymys, jota kuvaa parhaiten kokemus työssä henkisesti tyhjiin puserrettuna olemisesta. Yli 300 jäsenen seurakunnan työntekijöillä tämä tuntemus on muitakin vahvempi. Nähtävästi seurakunnan jäsenmäärän kasvaessa työhön tarvittavat resurssit eivät lisäänty samassa suhteessa. Työntekijöiden kokemaa kyynistymistä kuvaa parhaiten kiinnostuksen ja innostuksen heikkeneminen työtä kohtaan. Kyynistymisen tuntemukset vähenevät iän myötä, sillä alle 40-vuotiaat kokevat niitä eniten ja yli 50-vuotiaat vähiten. Kyynistyminen lisää alan vaihdon harkitsemisen todennäköisyyttä. Ammatillista tehokkuutta heikentää eniten tuntemus, että ei kykene riittävän tehokkaasti vaikuttamaan oman seurakuntaorganisaation toimintaan. Tämä tuntemus on yhteydessä myös kyynistymiseen. Ammatillisen tehokkuuden tuntemusta vahvistaa toimenkuvan tarkistus säännöllisesti ja työnohjaukseen pääseminen.

Työuupumuksen tuntemukset ovat huolestuttavan yleisiä helluntaiseurakuntien työntekijöillä. Tutkimus osoittaa, että 40 % vastaajista on

lievästi työuupuneita, koska he kokevat kaikkien työuupumuksen osa-alueiden oireita vähintään kerran kuukaudessa. Sukupuolella ja iällä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työuupumuksen esiintymisessä. Tähän saattaa olla syynä otoksen pienenä. Suuremmissa otoksissa on saatu tilastollisesti merkitseviä eroja. Miehet kokevat naisia enemmän uupumusasteista väsymystä ja kyynistymistä ja toisaalta kokevat naisia enemmän autonomiaa pastorin työssään.³²⁰

Eniten työntekijöitä kuormittaa työn hallintaan liittyvät asiat. Helluntaiseurakunnan työntekijöillä on paljon töitä, mutta he enimmäkseen jaksavat niiden kanssa. He kokevat myös, että voivat vaikuttaa työmääräänsä melko hyvin. Kuitenkin työn hallinnan vaikeus kuormittaa 40 % vastaajista melko tai erittäin paljon. Työn hallinnan vaikeus ilmenee työasioiden pohtimisena vapaa-ajalla, vaikeutena rajata työtä, henkilöstön vähyytenä, liiallisena työn määränä, työn moniulotteisuutena ja jatkuvana kiireenä. Lisäksi työajattomuus asettaa haasteita. Helluntaiseurakuntien työntekijöillä on selkeästi vaikeuksia irrottautua työstä ja saada lepo ja palautuminen työn rasituksista. Lakisääteisten vapaapäivien pitäminen on myös haasteellista.

Työntekijät kokevat kuormittuneisuutta myös tehtävistä, jotka eivät heidän mielestään kuulu toimenkuvaan. On erittäin tarpeellista, että työnantaja ja työntekijä yhdessä huolellisesti paneutuvat työntekijän toimenkuvan määrittelyyn ja tarkistavat sitä säännöllisesti. Tästä on hyötyä sekä työntekijälle että työnantajalle. Yli 300 jäsenen seurakunnan työntekijöillä työn hallintaan liittyvä kuormittuneisuus on suurempaa kuin pienemmissä seurakunnissa työskentelevillä. Työmäärän kohtuullistaminen on välttämätöntä, mikäli työntekijä uupuu työmääränsä alla. Seurakuntien tulee osoittaa myös lisää resursseja, kun työmäärä kasvaa. Yhtenä resurssina voidaan pitää työntekijän saamaa palkkaa, jonka tulee olla suhteessa työn määrään ja vaativuuteen sekä koulutukseen. Monelle työntekijälle matala palkkataso on yksi kuormitustekijä.

Työntekijän saama tuki, johon kuuluvat toimiva vuorovaikutus työnantajan edustajien ja työyhteisön kanssa sekä työnohjaus, auttavat työntekijää työn hallinnassa. Työn hallintaan liittyvä kuormittuneisuus vähenee selkeästi työntekijän iän myötä. Iän ja työkokemuksen myötä osaaminen antaa ilmeisesti valmiuksia selvitä paremmin työn hallinnan haasteista. Työn hallintaan liittyvät kuormitustekijät ja työuupumus ovat tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä toisiinsa. Työn hallinnan vaikeudesta kuormittuneet työntekijät

³²⁰ Miner & al. 2010, 182.

kokevat työuupumuksen tuntemuksia useammin kuin muut. Työn hallintaan liittyvä kuormitus oli myös kaksikymmentä vuotta aiemmin tehdyssä Uskin (1999) tutkimuksessa helluntaiseurakuntien työntekijöiden suurin kuormitustekijä. Näyttää siltä, että helluntaiseurakuntien hallinnossa ja toimintaympäristössä on sellaisia työn hallintaa vaikeuttavia asioita, jotka ovat vakiintuneet osaksi seurakuntaorganisaatiota. Jos näin on, työn hallintaan liittyvä vaikeus on osa rakenteellista ongelmaa, johon löytyy ratkaisu vain korjaamalla seurakunnan rakennetta ja toimintakulttuuria.

Toiseksi eniten helluntaiseurakuntien työntekijät kuormittuvat heihin kohdistuneista odotuksista. Eniten heitä kuormittaa omat odotukset ja toiseksi eniten seurakuntalaisten odotukset. On syytä pohtia, mistä tämä johtuu. Vaikuttaako helluntaiseurakunnassa korkeiden ihanteiden ja odotusten vaatimus, joka kuormittaa työntekijöitä kohtuuttoman paljon? Onko työntekijä itse kehittänyt tämän odotusten paineen vai onko se helluntaiseurakuntien kulttuurissa muodostunut odotusarvo? Lehmuskosken tutkielmassa yksi vastaaja pohti pastorin töistä poisjäämisen yhteydessä seuraavasti: ”Vanhoissa kirkkokunnissa hengellinen virka kantaa persoonaa, meillä asia on toisin päin.”³²¹ Mikäli helluntaiseurakunnassa pastori pyrkii kantamaan virkaa, ei ole mikään ihme, että hän kuormittuu kohtuuttomista odotuksista. Helluntaiherätyksessä olisi tarpeellista pohtia virkakäsitystä ja laatia yleinen pastorin toimenkuva, kuten kirkko on laatinut ydinosaamisalueiden selostuksen hengellisessä työssä toimiville. Odotuksista kuormittuminen ja työuupumus ovat tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä toisiinsa. Odotuksista kuormittuneet työntekijät kokevat työuupumuksen tuntemuksia useammin kuin muut. Työuupumuksen ehkäisemiseksi työntekijää ei saa jättää yksin kantamaan odotusten kuormaa. Työntekijä tarvitsee selkeän toimenkuvan, joka on laadittu yhdessä esimiehen kanssa. Seurakunnan organisaatio tulee olla selkeä ja kaikkien asianosaisten tiedossa. Tällöin jokainen tietää, mitä häneltä odotetaan.

Kolmanneksi eniten helluntaiseurakunnan työntekijät kuormittuvat haastavista ihmissuhteista seurakunnassa. Näistä suurimpana tekijänä ilmeni tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa, joka on jostain syystä lisääntynyt peräti 13 % vuoden 2015 mittauksesta.³²² Lisäys on selkeä ja saattaa kertoa jotain tämän päivän tilanteesta seurakuntien sisällä. Kristillisten

³²¹ Lehmuskoski 2015, 63.

³²² Kärkkäinen 2016, 51.

seurakuntien jäseniksi hakeutuu monesti ihmisiä, joilla on suuria elämän hallintaan liittyviä haasteita. He kokevat saavansa apua seurakunnan keskellä. Tämä on hyvä asia. Samalla kuitenkin työntekijät kuormittuvat haastavien ihmissuhteiden hoitamisesta. Ihmissuhdekuormitus ja työuupumus ovat tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä toisiinsa. Haastavista ihmissuhteista kuormittuneet työntekijät kokevat työuupumuksen tuntemuksia useammin kuin muut. Työntekijäkoulutuksessa tulisi opiskella ja harjoitella ristiriitojen ratkaisumalleja. Seurakunnassa tulee miettiä, miten suojata työntekijää haastavien ihmissuhteiden tuomalta työuupumisriskiltä.³²³ Työnohjaus ja mentori ovat tarpeellisia tukimuotoja työntekijälle. Molemmat mahdollistavat tunnekuormituksen purkamisen luottamuksellisesti. Myös psykologinen ja hengellinen lisä- ja täydennyskoulutus parantaa työntekijän valmiutta kohdata haastavia ihmissuhteita.

Helluntaiseurakuntien työntekijöiden kokema työn imu on erittäin vahvaa. Työn imua mitattiin Utrecht Work Engagement Scale -mittarilla (UWES-9), jolla mitataan työssä koettua tarmokkuutta (*vigor*), omistautumista (*dedication*) ja uppoutumista (*absorption*). Vastaajista noin kolme neljäsosaa (68 %) kokee työn imun keskimääräistä korkeampana tai korkeana. Tutkimuksen kahden pääkysymyksen, työn imun ja työuupumuksen, välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys. Mikäli työntekijä kokee korkeaa työn imua, hän kokee työuupumuksen oireita selvästi muita vähemmän. Toimenkuvan tarkistus säännöllisesti näyttää olevan hyvä keino lisätä työntekijän kokemaa työn imua, kuten myös työnohjaukseen pääseminen. Molemmat tukitoimet auttavat työn haasteissa ja tuovat työntekijälle turvallisuuden sekä välittämisen tuntemuksia. Häntä ei ole jätetty yksin jaksamaan. Myös mentori saattaa olla tässäkin kohtaa avuksi.

Eniten helluntaiseurakuntien työntekijät saavat voimaa työhönsä kutsumuksesta, luottamuksesta Jumalaan ja oman hengellisen elämän hoitamisesta. Kutsumus on helluntaiseurakuntien työntekijöille erittäin vahva voimavara ja motivaation lähde. Lähes jokainen vastasi (97 %) kutsumuksen olevan melko tai erittäin merkitsevä tekijä. Myös luottamus Jumalaan (95 %) ja oman hengellisen elämän hoitaminen (91 %) voimaannuttavat työntekijöitä melko tai erittäin paljon. Nämä voimavarat ovat erittäin merkitsevässä yhteydessä sekä työn imuun että työuupumukseen. Ne estävät uupumusta ja antavat lisää työn

³²³ Miner 2007, 14-15.

imua. Tästä syystä on erityisen tarpeellista tukea työntekijän kutsumusta. Toimenkuvan tarkistamisen yhteydessä on hyvä käydä perusteellinen keskustelu työntekijän kutsumuksesta ja etsiä tapoja, miten hän voisi toteuttaa sitä työssään. Kutsumus ja henkilökohtainen jumalasuhte on erityisen tärkeä tilanteessa, jossa maallistunut yhteiskunta ei arvosta hengellisen työn tekijää, eikä perinteisiä kristillisiä arvoja. Vaikuttaa siltä, että ilman selkeää kutsumusta ja vahvaa hengellisyyttä, helluntaiseurakunnan pastorin on vaikea suoriutua työstään.

Myös muiden alojen työyhteisöissä olisi tärkeää huomioida henkisyyden ja hengellisyyden työhyvinvointia tukevat vaikutukset. Hengellisyydellä on merkittävä vaikutus yleiseen hyvinvointiin. Tämä korostuu henkilökohtaisissa, työyhteisöjen ja yhteiskunnan kriiseissä. Materiaalisten ja sosiaalisten turvaverkkojen pettäessä hengellisyydestä voi saada voimaa ja toivoa, joilla jaksaa huomiseen. Eri alojen työhyvinvointitutkimuksissa tulisi huomioida henkisyyden ja hengellisyyden mahdollisuudet voimavarana.

Toiseksi eniten työntekijät voimaantuvat työssään mahdollisuudesta auttaa muita ja olla hyödyksi työssään sekä työstä saadusta palautteesta. Erityisesti työuran alussa työntekijä kokee palvelun ja myönteisen palauteen suurena voimavarana. Palveluhalukkuus on ehkä vaikuttanut myös tehtävään hakeutumiseen. Palaute on työuran alussa todella tärkeää ja vahvistaa ammatillista identiteettiä. Työntekijän on hyödyllistä etsiä itselleen mentori, sillä myös se vahvistaa palvelemisen ja palautteen voimaannuttavaa vaikutusta. Tämä voimavara suojaa myös jonkin verran työuupumukselta ja lisää työn imua. Suomalaisessa työelämässä työntekijän saama palaute on monesti kielteistä. Olemme oppineet huonon tavan olla hiljaa silloin, kun kaikki menee hyvin. Meidän tulee kehittää myönteistä ja rohkaisevaa palautekulttuuria, jossa myös korjaavalla palautteella on tärkeä tehtävä. Hyvä palautekulttuuri voimaannuttaa työntekijää. Tällä tavalla menetellen voidaan merkittävästi parantaa työntekijän työhyvinvointia.

Perhe ja lähipiiri sekä ystävät ja harrastukset antavat työntekijälle lisää voimavaroja työn tekemiseen. Miehillä perhe ja lähipiiri on merkittävämpi voimavara kuin naisilla. Naiset saattavat olla suuremmassa vastuussa perheen arjesta, ja silloin perhe ei välttämättä ole voimavara vaan toinen työ. Monesti pastorin perheeseen liittyy myös vaatimuksia tai odotuksia. Puolison ja lasten odotetaan sitoutuvan seurakunnan tunnustukseen, seurakuntaan ja siellä yhdessä palvelemiseen. Nämä odotukset ja vaatimukset eivät välttämättä ole hyväksi

työntekijän jaksamiselle. Ystävät ja harrastukset antavat lisää voimavaroja työhön varsinkin nuoremmille. Ne, jotka saavat voimavaroja ystävistä ja harrastuksista, ovat muita useammin etsineet itselleen mentorin. Ilmeisesti aktiivisuus sosiaalisissa suhteissa näkyy myös hakeutumisena mentorointiin. Tämä voimavara suojaa myös jonkin verran työuupumukselta ja lisää työn imua. Seurakunta voi tukea työntekijän jaksamista antamalla hänelle kulttuuri- ja liikuntaseteleitä.

Työyhteisön tuki on merkittävä voimavara työntekijälle. Työntekijät eivät kuitenkaan näytä aina saavan kaipaamaansa tukea yhdistyksen hallitukselta, vaikka hallituksella on juridinen työnantajan asema ja velvollisuus huolehtia työntekijän jaksamisesta. Vastaajista kolmannes kokee hallituksen tuen auttavan heitä korkeintaan vain vähän. Tuloksen mukaan myös esimiehen tulisi kiinnittää erityistä huomiota työntekijän tukemiseen, sillä jopa neljännes vastaajista kokee esimiehen tuen auttavan jaksamisessa korkeintaan vain vähän. Seurakunnan tulisi työnantajana kiinnittää erityistä huomiota, että työnantajavelvoitteet tulevat hoidettua hyvin. Monesti helluntaiseurakuntien johdossa on henkilöitä, jotka eivät ole riittävän selvillä työnantajan vastuista ja velvollisuuksista.

Työnantajavastuussa olevien henkilöiden tulisi kouluttautua tarvittavan lainsäädännön ja työehtosopimuksen tuntemiseen. Työntekijän kokemus työyhteisön tuesta vähentää merkittävästi työuupumusta ja lisää työn imua. Tämän vuoksi työyhteisön tulee huolehtia hyvin työntekijöistään, jotka ovat kutsumustyössä ja palvelevat sydämen innolla seurakuntaa.

5.2 Tutkielman arviointi ja jatkotutkimusaiheet

Tutkielman tekeminen on ollut mielenkiintoista. Vaikka oma kokemus helluntaiseurakunnan työntekijänä on auttanut ymmärtämään työntekijöiden tunteja, olen silti saanut monia uusia näköaloja ja huomioita helluntaipastorin työstä ja siinä jaksamisesta.

Tutkimusaineiston kerääminen onnistui hyvin ja vastauksia tuli riittävästi. Määrällinen tutkimusote sopi hyvin tutkimusaiheeseen ja toi luetettavaa tietoa koko työntekijäjoukon työhyvinvoinnin tilasta. Työntekijät olivat motivoituneita vastaamaan ja useissa avoimissa palautteissa he toivat esiin kyselyn tärkeyden. Tämä osoittaa tutkimuksen tarpeellisuuden. Yhdessä palautteessa todettiin: ”Näen tällaiset kyselyt tärkeinä, jos niillä voi vaikuttaa käytänteisiin”. Tämän tutkimuksen tuloksia julkaistaan Help ry:n tiedotuslehdessä ja Ristin Voitto-lehdessä. Lisäksi tutkimuksen tuloksia esitellään helluntaiherätyksen tapahtumissa. Näin pyritään siihen, että tutkimus hyödyttäisi koko herätysliikettä

ja saisi mahdollisesti aikaan muutoksia, jotka parantavat työntekijöiden työhyvinvointia.

Työuupumuksen ja työn imun kysymyspatteristot toimivat hyvin, mutta muita kysymyksiä oli ehkä liikaa. Tämä todettiin myös joissain palautteissa. Lisäksi huomautettiin, että samankaltaisia kysymyksiä oli liikaa. Palkkauksesta olisi tullut myös kysyä, koska se vaikuttaa olennaisesti työhyvinvointiin. Olisi voinut kysyä, mitä mieltä työntekijät ovat palkastaan, ja mikä palkka olisi sopiva heidän työstään. Lisäksi olisi tullut kartoittaa, saavatko työntekijät muita etuuksia, kuten lounas-, kulttuuri- tai liikuntaseteleitä.

Olisi tärkeää, että helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa selvitettäisiin säännöllisesti. Kyselyn olisi hyvä sisältää samoja mittareita, jotka ovat yleisesti käytössä työhyvinvointitutkimuksissa. Näin tuloksia voidaan luotettavasti verrata ja helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvoinnista saadaan luotettavaa tietoa. Kysely voisi sisältää kirkon tapaan myös yhteiskunnallisesti tai helluntailiikkeelle ajankohtaisia aiheita. Säännöllistä tutkimustyötä voisi koordinoida IK-opisto yhteistyössä HELP ry:n ja Helluntaikirkon kanssa.

Jatkotutkimuksen aiheena voisi tarkastella helluntaiseurakuntien työntekijöiden persoonallisuuspiirteiden (esimerkiksi Big Five) ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä. Tutkimukseen voisi ottaa mukaan myös muiden vapaakristillisten yhteisöjen työntekijöitä. Lisäksi tärkeää olisi tutkia helluntaipastorin ammatillista identiteettiä ja hänen kokemustaan asemastaan omassa yhteisössä ja yhteisön ulkopuolella. Samassa yhteydessä olisi tarpeellista tutkia myös helluntaiseurakunnan virkateologiaa. Helluntaiseurakunnan pastorin asema ei ole mielestäni riittävän selkeä edes pastorille itselleen, ei myöskään seurakunnan johdolle, seurakuntalaisille, saati sitten yhteiskunnallisesti.

Tulisi tutkia, ilmeneekö helluntaiseurakuntien työyhteisöissä työpaikkakiusaamista, syrjintää tai henkistä väkivaltaa. Tutkimus kannattaisi ulottaa työntekijöiden lisäksi koko seurakuntaan. Monista tutkimuksista ilmenee, että mikään työpaikka tai yhteisö ei ole suojassa väärinkäytöksiltä. Tutkimuksella voitaisiin tehdä näkyväksi mahdolliset vaaratekijät ja jo ilmenevät väärinkäytökset. Samalla helluntaiherätys voisi luoda koko herätysliikettä koskevan seurakunnan turvaohjeistuksen, samalla tapaa kuin se on tehnyt lapsi- ja

nuorisotyössä toimiville.³²⁴ Mallia voisi ottaa Kirkkohallituksen tekemästä ”*Turvallinen seurakunta*” -ohjeistuksesta.³²⁵

Tässä tutkimuksessa oli muutama taustakysymys naisen asemasta herätysliikkeessä. Yllättäen muutama vastaaja koki nämä kysymykset epäasiallisina. Kyselystä antoi palautetta 41 vastaajaa, ja heistä kuusi suhtautui kriittisesti kysymyksiin naisen asemasta. Lisäksi muutama työntekijä antoi niistä henkilökohtaisesti kielteistä palautetta. Vaikuttaa siltä, että helluntailiikkeessä on naisen asemassa paljon selvitettävää. Siksi olisi tarpeellista tutkimuksen avulla selvittää naisen asemaa työntekijänä ja helluntaiseurakuntien sekä yhteisten toimielimien johdossa.

³²⁴ Ison Kirjan nuorisotoiminnot 2018.

³²⁵ Kirkkohallitus 2019.

Lähde- ja kirjallisuusluettelo

Lähteet ja apuneuvot

Työhyvinvointikysely helluntaiseurakuntien työntekijöille tammikuussa 2019.
Vastaukset (125 kpl) kirjoittajan hallussa.

Kirjallisuus

Ahola, Kirsi, Tuisku, Katinka & Rossi, Helena

2018 Työuupumus (burnout). Duodecim.

https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681.

Ahola, Kirsi, Toppinen-Tanner, Salla & Seppänen Johanna

2016 Vaikuttava työuupumusinterventio. Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ahonen, Lauri

1994 Suomen helluntaiherätyksen historia. Hämeenlinna: Päivä Oy.

Alanko, Jyrki

2018 Lahkolainen, hihhuli ja helluntailainen luterilaisessa maassa. Helluntailaisen identiteetti Suomessa. Uskontotieteen kandidaatintutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Alanko, Saija

2019 Sairaalapappi ja rukous. Yleisen käytännöllisen teologian Pro gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Barnard, Laura K. & Curry, John F.

2012 The Relationship of Clergy Burnout to Self-Compassion and Other Personality Dimensions. Springer Science+Business Media, LLC 2011. Pastoral Psychol (2012) 61:149–163

Eskola, Jari & Suoranta, Juha

2003 Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja

2006 Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa: Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu Anneli Eteläpelto ja Jussi Onnismaa (toim.) Vantaa: Kansanvalistusseura.

Geels, Antoon & Wikström, Owe

2009 Uskonnollinen ihminen – Johdatus uskontopsykologiaan. Helsinki: Kirjapaja.

Golden, Jonathan, Piedmont, Ralph L., Ciarrocchi, Joseph W. & Rodgeron, Thomas

2004 Spirituality and Burnout: An Incremental Validity Study. Journal of Psychology and Theology 2004, Vol. 32, No. 2, 115-125

- Hakanen, Jari
 2004 Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- 2009a Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – kohti laadukasta työelämää. Helsinki: Työterveyslaitos.
- 2009b Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari J., Peeters, Maria C. W. & Schaufeli, Wilmar B.
 2018 Different Types of Employee Well-Being Across Time and Their Relationships With Job Crafting. *Journal of Occupational Health Psychology* 2018, Vol. 23, No. 2, 289–301
- Hollenweger, Walter. J
 1997 Pentecostalism. *Origins and Developments Worldwide*. Peabody, Massachusetts, USA: Hendrickson Publishers, Inc.
- Harjula, Petri
 2019 Vanhimmiston käsitys onnistuneesta pastorin työstä – Mitä odotuksia vanhimmillä on pastorin työstä Suomen helluntailiikkeessä? Pro Gradu -tutkielma Iso-Kirja -opisto / Alpha Crusis College.
- Heikkilä, Tarja
 2014 Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Helander, Eila
 1987 Naiset eivät vaienneet: naisevankelistainstituutio Suomen helluntailiikkeessä. Helsinki: Suomen kirkkohistoriallinen seura.
- Isomäki, Päivi
 2018 Diakoniatyötä tukevat rakenteet. Teoksessa: *Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot*. Isomäki, Päivi, Lehmusmies, Johanna, Salojärvi, Päivi & Wallenius, Veera. Kirkon tutkimuksen verkkojulkaisuja 56.
- Isomäki, Päivi, Lehmusmies, Johanna, Salojärvi, Päivi & Wallenius, Veera
 2018 Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot. Kirkon tutkimuksen verkkojulkaisuja 56.
- Ison Kirjan nuorisotoiminnot
 2018 Suomen helluntaiseurakuntien lapsi- ja nuorisotyön turvaohjeisto. Keuruu: Aikamedia.
- Jankowski, Peter J., Sandage, Steven J., Bell, Chance A., Ruffing, Elizabeth G., & Adams, Chris
 2019 Humility, Relational Spirituality, and Well-being among Religious Leaders: A Moderated Mediation Model. Springer Science+Business

Media, LLC, part of Springer Nature 2018. J Relig Health (2019) 58:132–152.

Juntunen, Elina, Pessi, Anne Birgitta, Aaltonen, Tapio, Martela, Frank & Syrjänen, Tii

2017 Myötätunto ja merkityksellisyys työssä. Teoksessa: *Myötätunnon mullistava voima*. Anne Birgitta Pessi, Frank Martela ja Miia Paakkanen (toim.). Jyväskylä: PS-kustannus.

Juuti, Pauli & Salmi, Pontus

2014 Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kangasoja, Matti, Luoma, Markku & Mantsinen, Tuomo

2014 Kohti hyvää seurakuntahallintoa. Keuruu: Aikamedia Oy.

Kirkkohallitus

2019 Turvallinen seurakunta. Kirkko ja toiminta. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 79. Helsinki: Kirkkohallitus.

Kirkon koulutuskeskus

2010 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

Kirkon työolobarometri 2011

2012 Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Korpela, Jorma

2015 Usko hyvään työhön. Teoksessa: Työ ja Henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Marjaana Kanerva & Juha Tanska (toim.) Helsinki: Kirjapaja.

Koskinen, Seppo, Lundqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (toim.)

2006 Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti 68/2012. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Koskinen, Seppo & Sainio, Päivi

2018 Työkyky. Teoksessa: *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017-tutkimus*. Päivikki Koponen, Katja Borodulin, Annamari Lundqvist, Katri Sääksjärvi & Seppo Koskinen (toim.). Raportti 4/2018. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Kuosmanen, Juhani

1979 Herätyksen historia. Tikkurila: Ristin Voitto.

Kärkkäinen, Hannele

2016 ”Työni on hyvin kuormittavaa, mutta hyvin motivoivaa”. Suomen helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointi. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Kärkkäinen, Veli-Matti

- 2005 Vapaakristillisyys, helluntailaisuus ja baptismi. Teoksessa; Kirkkotiedon kirja – Ekumeeninen johdatus kirkkojen oppiin ja elämään. Metso, Pekka & Røykäs, Esko (toim.) Helsinki: Kirjapaja Oy.

Latokangas, Katri (toim.)

- 2015 POLKU – Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Ideapajoja seurakuntien johdolle ja työntekijöille. Help ry:n julkaisuja 1/2015. <http://www.helpry.fi/getfile.php?tid=6>

Lehmuskoski, Anna

- 2015 Monet poisjäämisen polut. Helluntailainen pastori työstä poisjääneiden helluntaipastoreiden kokemuksissa. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Keuruu: Iso Kirja -opisto/University of Wales.

Lehmusmies, Johanna

- 2018 Diakoniatyön haasteet muuttuvassa Suomessa. Teoksessa: *Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot*. Isomäki, Päivi, Lehmusmies, Johanna, Salojärvi, Päivi & Wallenius, Veera. Kirkon tutkimuksen verkkojulkaisuja 56.

Lyly-Yrjänäinen, Maija

- 2019 Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. Helsinki: Työ- ja Elinkeinoministeriö.

Mantsinen, Teemu

- 2009 Normaali kristitty – helluntailainen. Uskosta kertomisen rakentuminen helluntailaisopiskelijoiden puheessa. Pro gradu -tutkielma. Turku: Turun yliopisto

Mantsinen, Teemu

- 2014 Helluntailaiset luokkakuvassa. Uskontokulttuuri ja yksilön luokka-asema Turun Helluntaiseurakunnassa. Turku: Turun yliopiston julkaisuja C387.

Maslach, Christina, Jackson, Susan E. & Leiter, Michael P.

- 1996 Maslach Burnout Inventory. Third Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Melander, Mirja-Liisa

- 2010 Yhteisöllisen identiteetin rakentuminen Ristin Voitto-lehden mielipidekirjoituksissa. Suomen kielen pro gradu -tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Miner, Maureen H.

- 2007 Changes in burnout over the first 12 months in ministry: Links with stress and orientation to ministry. *Mental Health, Religion & Culture* January 2007; 10(1): 9–16.

Miner, Maureen H., Dowson, Martin & Sterland, Sam

- 2010 Ministry orientation and ministry outcomes: Evaluation of a new multidimensional model of clergy burnout and job satisfaction. *The*

British Psychological Society. Journal of Occupational & Organizational Psychology. Vol. 83 Issue 1, p167-188.

Murtomäki, Anis

2017 ”Koen, että tämä on elämäntapa, eikä työ”. Kutsuttu ja varustettu nuorisopastori Suomen helluntailiikkeessä. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Keuruu: Iso Kirja -opisto/University of Wales.

Mäkikangas, Anne, Hätinén, Marja, Kinnunen, Ulla & Pekkonen, Mika

2012 Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys: pitkittäistutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2012: 49 60-68.

Mäkilä, Petri

2010 Helluntailainen. Klassisen helluntailaisuuden teologinen ihmiskäsitys. Helsinki: Kuva ja Sana.

Nummenmaa, Lauri

2004 Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Nummenmaa, Lauri, Holopainen, Martti & Pulkkinen Pekka

2016 Tilastollisten menetelmien perusteet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Paakkanen, Miia, Martela, Frank, Rantanen, Jarkko & Pessi, Anne Birgitta

2017 Kuinka oppia tunnetaitoja? Teoksessa: *Myötätunnon mullistava voima*. Anne Birgitta Pessi, Frank Martela ja Miia Paakkanen (toim.). Jyväskylä: PS-kustannus.

Parker, Philip D. & Martin, Andrew J.

2011 Clergy Motivation and Occupational Well-being: Exploring a Quadripolar Model and Its Role in Predicting Burnout and Engagement. Springer Science+Business Media. J Relig Health (2011) 50:656–674.

Pekkarinen, Laura

2018 Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018.

Pessi, Anne Birgitta, Martela, Frank & Paakkanen, Miia

2017 Lukijalle. Teoksessa: *Myötätunnon mullistava voima*. Anne Birgitta Pessi, Frank Martela ja Miia Paakkanen (toim.). Jyväskylä: PS-kustannus.

Reseptio

2018 Ulkoasiain osaston teologisten asiain tiedotuslehti 2/2018. Helsinki: Kirkkohallitus.

Ruohomäki, Jouko

2014 Suomen helluntailiikkeen synty, leviäminen ja yhteisönmuodostus 1907–1922. Keuruu: Aikamedia Oy.

Schaufeli, W.B.

- 2018 Burnout in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.

Selkoma, Marko

- 2019 How Do Pastors Experience Faced Expectations in The Finnish Pentecostal Movement? MA Thesis IK-Opisto/Alpha Crucis College.

Sopanen, Tapio

- 2007 Aika aikaa kutakin. Helluntaipastorin ajankäyttö. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Keuruu: Iso Kirja -opisto/University of Wales.

Sutela, Hanna, Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne

- 2019 Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Tanner, Marcus N., Zvonkovic, Anisa M. & Adams, Charlie

- 2012 Forced Termination of American Clergy: Its Effects and Connection to Negative Well-Being. Religious Research Association, Inc. 2011. Rev Relig Res (2012) 54:1–17.

Tervo-Niemelä, Kati

- 2016 Clergy Work Orientation Profiles and Wellbeing at Work: A Study of the Lutheran Clergy in Finland. Religious Research Association, Inc. Rev Relig Res (2016) 58:365–384

- 2018 Kutsumuksen imu ja työn todellisuus. Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsentutkimuksessa 2018. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 58.

Toivanen, Teuvo

- 2011 Seurakunnan perustehtävä edellyttää palvelevaa johtajuutta. Teoksessa: *Palveleva johtajuus. Miten johdan itseäni ja muita.* E. Olavi Salminen & Teuvo Toivanen. Keuruu: Aikamedia Oy.

Tomic, Welko, Tomic, David M. & Evers, Will J. G.

- 2004 A question of burnout among Reformed Church ministers in The Netherlands. Mental Health, Religion & Culture Volume 7, Number 3, September 2004, 225–247.

Turunen, Senni

- 2009 Työn vaatimusten, työholismin ja työuupumuksen väliset yhteydet. Pro gradu -tutkielma. Psykologian laitos. Tampereen yliopisto.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019

- 2019 Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Toimituskunta Iina Kohonen, Arja

Kuula-Luumi ja Sanna-Kaisa Spoof. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019.

Tähtinen, Juhani, Laakkonen, Eero & Broberg, Mari
2011 Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:20.

Uski, Antti
1999 Kinsteriopisto juurella. Helluntaiseurakuntien työntekijöiden työuupumus. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Joensuun yliopisto.

Uusitalo-Arola, Liisa
2019 Uuvuksissa. Kirja sinulle, joka tahdot voimasi takaisin. Jyväskylä: Tuuma.

Vainio, Jaakko
2012 ”Toivon että joku muuttuisi. En tosin usko siihen” – Papiston työhyvinvointi Suomen ortodoksisessa kirkossa. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Valtakari, Mikko & Nyman, Juho
2019 Työelämä 2020 -hankkeen loppuarviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:33

Vartiovaara, Ilkka
1987 Burnout henkinen pahoinvointi. Juva: WSOY.
1996 Burnoutista jaksamiseen. Aika itkeä-aika iloita. Helsinki: Otava.

Vogt, Katharina, Hakanen, Jari J., Jenny, Gregor J. & Bauer, Georg F.
2016 Sense of Coherence and the Motivational Process of the Job-Demands–Resources Model. Journal of Occupational Health Psychology 2016, Vol. 21, No. 2, 194–207

https://www.suomenhelluntaikirkko.fi/info/tietoja_suomen_helluntaikirkosta/suomen_helluntaikirkon_jasenmaara luettu 7.11.2019

<https://www.mrone.fi/emrone/agora.html> luettu 25.05.2019

<https://tem.fi/tyoolobarometri> luettu 19.10.2019

Liite 1

Työhyvinvointikysely 2019

E-lomake

Lomakkeen muokkaus [Esikatselu](#) [Julkaisu](#)

Helluntaiseurakunnan pastorin työhyvinvointi 2019

Tässä tutkimuksessa tutkitaan helluntaiseurakunnan pastorin työhyvinvointia

1/4 Taustatiedot

Sukupuoli

Mies

Nainen

☐

☐

Ikäsi

☐ 29 tai alle

☐ 30-39

☐ 40-49

☐ 50-59

☐ 60 vuotta tai yli

Työnimikkeesi

Nimikkeet pastorin valtakirjan mukaisesti

☐ Seurakuntatyöntekijä (srk työntekijä, diakoni, evankelista, koulutyöntekijä)

☐ Lapsi- ja nuorisotyöntekijä (lapsityöntekijä, nuorisotyöntekijä, lapsi- ja nuorisotyöntekijä, koulutyöntekijä)

☐ Pastori (pastori, nuorisopastori, lapsityön pastori, perhetyön pastori, diakoniatyön pastori, lähetyspastori)

☐ Lähetystyöntekijä

☐ Muu

Muu, mikä?

Koulutustaustasi

☐ Raamattukurssi tai -kurseja

☐ Tutkinto Iso Kirja opistosta

☐ Teologinen tutkinto ulkomailla tai ulkomaisen yliopiston kautta

☐ Teologinen tutkinto suomalaisesta yliopistosta

☐ Alempi korkeakoulututkinto muulta alalta

☐ Ylempi korkeakoulututkinto muulta alalta

☐ Muu

Muu, mikä?

Voit kuvailla koulutustaustaasi tarkemmin tässä

Työkokemuksesi seurakuntatyöstä

☐ Alle 3 vuotta

☐ 3-7 vuotta

☐ 8-15 vuotta

☐ 16-25 vuotta

☐ Yli 25 vuotta

Kauanko olet ollut nykyisessä tehtävässä

☐ Alle 2 vuotta

☐ 2-5 vuotta

☐ 6-10 vuotta

☐ 11-15 vuotta

☐ Yli 15 vuotta

Onko sinulla kirjallinen työsopimus?

Kyllä

Ei

Onko sinulla työnantajan kanssa laadittua toimenkuvaa?

Kyllä

Ei

Tarkistetaanko toimenkuvasi esimiehesi kanssa säännöllisesti?

Kyllä

Ei

Onko työsi

Kokopäiväinen

Osa-aikainen

Mikäli työsi on osa-aikainen niin montako prosenttia (%) se on?

Nykyisen työsuhteesi laatu

☐ Vakinainen (toistaiseksi voimassa oleva)

☐ Määräaikainen yli 12 kk

☐ Määräaikainen alle 12 kk

Nykyisen työsuhteesi laatu ☐ Vakinainen (toistaiseksi voimassa oleva)
☐ Määräaikainen yli 12 kk
☐ Määräaikainen alle 12 kk

Seurakuntasi palkatun henkilöstön määrä ☐ Olen ainut palkattu työntekijä
☐ 2
☐ 3 tai enemmän

Seurakuntasi jäsenmäärä ☐ Alle 150 jäsentä
☐ 150-299 jäsentä
☐ 300-700 jäsentä
☐ Yli 700 jäsentä

Oletko osallistunut työnohjaukseen? ☐ Kyllä ☐ En

Mikäli olet osallistunut työnohjaukseen, niin kuinka monta kertaa? ☐ Alle 5
☐ 5-9 kertaa
☐ 10-14 kertaa
☐ 15-19 kertaa
☐ 20 tai enemmän

Mikäli et ole osallistunut työnohjaukseen, niin toivoisitko sitä? ☐ Kyllä ☐ En

Onko sinulla mentori? ☐ Kyllä ☐ Ei

Toimitko tai oletko toiminut mentorina? ☐ Kyllä ☐ En

2/4 Työn sisältö, motivaatio ja jaksaminen

Mitä työ sinulle merkitsee?

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	siltä väliä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Teen työtäni ennen muuta toimeentulon takia.	☐	☐	☐	☐	☐
Työ tuottaa minulle tyydytystä.	☐	☐	☐	☐	☐
Minulle on tärkeää edetä urallani ja saada lisää vastuuta.	☐	☐	☐	☐	☐
Työssäni voin toteuttaa itseäni.	☐	☐	☐	☐	☐
Minulle on tärkeää saada auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiäni.	☐	☐	☐	☐	☐
Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä.	☐	☐	☐	☐	☐
Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan.	☐	☐	☐	☐	☐

Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olet työhösi kokonaisuudessaan? ☐ erittäin tyytymätön ☐ melko tyytymätön ☐ en tyytyväinen enkä tyytymätön ☐ melko tyytyväinen ☐ erittäin tyytyväinen

Milainen on työmääräsi suhteessa jaksamiseesi? ☐ Työtä on aivan liikaa, joten uuvun sen alla.
☐ Työtä on liikaa ja väliä en oikein jaksa.
☐ Työtä on paljon, mutta enimmäkseen jaksan sen kanssa.
☐ Työtä on sopivasti.
☐ Jaksaisin tehdä enemmänkin.

Koetko, että voit vaikuttaa omaan työmääräsi? ☐ en lainkaan ☐ jokseenkin liian vähän ☐ kutakuinkin riittävästi ☐ kyllä, riittävästi

Kuinka usein vähintään yksi vapaapäivästäsi neljän viikon jaksossa jää osittain tai kokonaan pitämättä? ☐ ei koskaan ☐ harvemmin kuin kerran kuukaudessa ☐ kuukausittain ☐ useammin, kuin kerran kuukaudessa

Kuinka usein sinulla on seuraavien välttämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? (UWES-9)

	ei koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	muutaman kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tunnen itseni tarmokkaaksi ja vahvaksi työssäni.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Olen innostunut työstäni.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Työni inspiroi minua.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Olen ylpeä työstäni.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Olen täysin uppoutunut työhöni.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Kuinka usein sinulla on seuraavien välttämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? (MBI-GS)

	ei koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	muutaman kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Tunnen olevani henkisesti tyhjin puserettu työstäni.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tunnen olevani aivan lopussa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Päivät pitävät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pystyn tehokkaasti ratkaisemaan työssäni eteen tulevat ongelmat.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tunnen olevani loppu upunut työstäni.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tunnen, että omalta osaltani vaikutan tehokkaasti tämän organisaation toimintaan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kiinnostukseni työtäni kohtaan on heikentynyt siitä, kun aloitin tämän työn.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
En ole enää niin innostunut työstäni.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mielestäni olen hyvä tässä työssä.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ilahdun, kun saan jotain aikaan työssäni.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mielestäni olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Haluun vain tehdä työtä ja että minut jätetään rauhaan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Olen alkanut epäillä, onko työstäni mitään hyötyä.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Olen menettämässä uskoni siihen, että työlläni olisi jotain merkitystä.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Luotan siihen, että pystyn hoitamaan tehtäväni tehokkaasti.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

-Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?					
	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Pidän työtäni kiinnostavana.	☐	☐	☐	☐	☐
Naisia tulisi olla nykyistä enemmän vanhimmissa.	☐	☐	☐	☐	☐
Viihdyn hyvin työssäni.	☐	☐	☐	☐	☐
Saan vanhimmistollalta/ark:n johdolta riittävästi tukea työhöni.	☐	☐	☐	☐	☐
Saan toteuttaa työssäni omia ideoitani.	☐	☐	☐	☐	☐
Olen motivoitunut työhöni.	☐	☐	☐	☐	☐
Naisia tulisi olla nykyistä enemmän pastoreina.	☐	☐	☐	☐	☐
Työni kuormittaa minua paljon.	☐	☐	☐	☐	☐
Selviydyn hyvin työni haasteista.	☐	☐	☐	☐	☐
Työni väsyttää minua usein.	☐	☐	☐	☐	☐
Saan esimieheiltäni riittävästi tukea työhöni.	☐	☐	☐	☐	☐
Koen tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä.	☐	☐	☐	☐	☐
Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani.	☐	☐	☐	☐	☐
Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää.	☐	☐	☐	☐	☐
Voimavarani riittävät hyvin työhöni.	☐	☐	☐	☐	☐
Naisia tulisi olla nykyistä enemmän seurakunnan johtotehtävissä.	☐	☐	☐	☐	☐
Saan tehdä luovaa työtä.	☐	☐	☐	☐	☐
Saan riittävästi lisä- ja täydennyskoulutusta.	☐	☐	☐	☐	☐
Saan tarvittaessa työnohjausta.	☐	☐	☐	☐	☐
Saan tarpeeksi palautetta työstäni.	☐	☐	☐	☐	☐
Naisia tulisi olla nykyistä enemmän HYRY-yhteisöjen johdossa.	☐	☐	☐	☐	☐

Minkä pistemäärän antaisit työkyvyillesi tällä hetkellä? Pistemäärä 10 kuvaa parasta mahdollista työkykyä ja nolla tilannetta, jolloin et kykene lainkaan työhön.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3/4 Työn voimavarat ja kuormittavuus

-Missä määrin seuraavat asiat ovat auttaneet sinua jaksamaan työssäsi?					
	ei lainkaan	vain vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
Työyhteisöni	☐	☐	☐	☐	☐
Kutsumus työhön	☐	☐	☐	☐	☐
Mahdollisuus auttaa muita	☐	☐	☐	☐	☐
Oma hengellinen elämä (rukous, raamatunluku yms.)	☐	☐	☐	☐	☐
Seurakunnan jumalanpalveluselämä	☐	☐	☐	☐	☐
Esimiehen tuki	☐	☐	☐	☐	☐
Toiset helluntaipastorit (kollegiaalinen tuki)	☐	☐	☐	☐	☐
Muiden seurakuntien työntekijöiden tuki (ev.lut., ort., vapaakristilliset, yms.)	☐	☐	☐	☐	☐
Seurakuntalaisilta/asiakkailta saatu palaute	☐	☐	☐	☐	☐
Tunne siitä, että voin olla hyödyksi työssäni	☐	☐	☐	☐	☐
Lisä- tai täydennyskoulutus	☐	☐	☐	☐	☐
Perhe ja lähipiiri	☐	☐	☐	☐	☐
Help ry:n ja/tai ammattiliiton tuki	☐	☐	☐	☐	☐

-Missä määrin seuraavat asiat ovat auttaneet sinua jaksamaan työssäsi?					
	ei lainkaan	vain vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
Ystävät	☐	☐	☐	☐	☐
Harraukset	☐	☐	☐	☐	☐
Liikunta	☐	☐	☐	☐	☐
Huumori	☐	☐	☐	☐	☐
Työnohjaus	☐	☐	☐	☐	☐
Mentori	☐	☐	☐	☐	☐
Työpaikan vaihto	☐	☐	☐	☐	☐
Luottamus Jumalaan	☐	☐	☐	☐	☐
Vanhimmiston tuki	☐	☐	☐	☐	☐
Hallituksen tuki	☐	☐	☐	☐	☐
Työterveyshuollon palvelut	☐	☐	☐	☐	☐
Iso Kirja -opiston järjestämä toiminta	☐	☐	☐	☐	☐

-Missä määrin seuraavat asiat ovat kuormittaneet sinua työssäsi?					
	ei lainkaan	vain vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
Liiallinen työn määrä	☐	☐	☐	☐	☐
Henkilöstön vähäisyys	☐	☐	☐	☐	☐
Tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa	☐	☐	☐	☐	☐
Työyhteisön ongelmat	☐	☐	☐	☐	☐
Vaikeat tilanteet seurakuntalaisten kanssa	☐	☐	☐	☐	☐
Seurakunnan taloudelliset haasteet	☐	☐	☐	☐	☐
Työn vaativuus	☐	☐	☐	☐	☐
Seurakuntalaisten odotukset	☐	☐	☐	☐	☐
Työtovereiden odotukset	☐	☐	☐	☐	☐
Omat odotukset	☐	☐	☐	☐	☐
Työtilojen puutteet	☐	☐	☐	☐	☐
Oman ammattitaidon rajallisuus	☐	☐	☐	☐	☐
Mielekkyyden puute työssä	☐	☐	☐	☐	☐
Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla	☐	☐	☐	☐	☐
Liian vähäinen työn määrä	☐	☐	☐	☐	☐
Epäselvyys odotuksista	☐	☐	☐	☐	☐
Työn ja perheen yhteensovittaminen	☐	☐	☐	☐	☐

Missä määrin seuraavat asiat ovat kuormittaneet sinua työssäsi?

	ei lainkaan	vain vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
Tuen puute vanhimmistoilta	☐	☐	☐	☐	☐
Tuen puute hallitukselta	☐	☐	☐	☐	☐
Ristiriidat toisten työntekijöiden kanssa	☐	☐	☐	☐	☐
Ristiriidat seurakuntalaisten kanssa	☐	☐	☐	☐	☐
Vaikeus rajata työtä	☐	☐	☐	☐	☐
Työn moniulotteisuus	☐	☐	☐	☐	☐
Seurakuntalaisten erilaiset näkemykset	☐	☐	☐	☐	☐
Tarve saada riittävästi tilastollisia suoritteita	☐	☐	☐	☐	☐
Matala palkkataso	☐	☐	☐	☐	☐
Ristiriidat vanhimmiston kanssa	☐	☐	☐	☐	☐
Ristiriidat hallituksen kanssa	☐	☐	☐	☐	☐
Vaikeus saada lisäkoulutusta	☐	☐	☐	☐	☐
Toimisto- ja hallinnolliset tehtävät	☐	☐	☐	☐	☐
Luottamuksellisten asioiden salassa pitäminen	☐	☐	☐	☐	☐
Liian vähän aikaa hengelliselle työlle	☐	☐	☐	☐	☐
Kokemus riittämättömyydestä	☐	☐	☐	☐	☐

Missä määrin seuraavat asiat ovat kuormittaneet sinua työssäsi?

	ei lainkaan	vain vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
Jatkuva kiire	☐	☐	☐	☐	☐
Vapaaehtoisten ohjaaminen	☐	☐	☐	☐	☐
Työyhteisön tiedonkulun puutteet	☐	☐	☐	☐	☐
Seurakuntalaisten ongelmat	☐	☐	☐	☐	☐
Työssä kohdattu henkinen väkivalta	☐	☐	☐	☐	☐
Työvälineiden puute	☐	☐	☐	☐	☐
Työn yksinäisyys	☐	☐	☐	☐	☐
Etenemismahdollisuuksien puute työssä	☐	☐	☐	☐	☐
Työhön turhautuminen	☐	☐	☐	☐	☐
Mahdottomuus toteuttaa omia ideoita	☐	☐	☐	☐	☐
Työtäpoihin liittyvät perinteet	☐	☐	☐	☐	☐
Työn aiheuttama uupumus	☐	☐	☐	☐	☐
Tilaisuuksien ja toiminnan järjestäminen	☐	☐	☐	☐	☐
Työajattomuus	☐	☐	☐	☐	☐
Epäselvä työnkuva	☐	☐	☐	☐	☐
Vertaistuen puute	☐	☐	☐	☐	☐

Kyllä En

Oletko harkinnut alan vaihtoa? ☐ ☐

Mikäli olet harkinnut alan vaihtoa, niin miksi?

☑ Palaute HELP ry:n toiminnasta

Kyllä En

Oletko Help ry:n jäsen? ☐ ☐

Kyllä En

Oletko Kirkon Alat ry:n jäsen? ☐ ☐

Täysin tyytymätön Melko tyytymätön En tyytyväinen enkä tyytymätön Melko tyytyväinen Täysin tyytyväinen

Kuinka tyytyväinen olet HELP ry:n toimintaan? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Jos olet saanut tukea HELP ry:ltä, niin millaista tuki on ollut?

☐ Työohjausta työnohjaajarenkiaan kautta

☐ TYK- tai ASLAK-kuntoutusta

☐ Edunvalvontaa

☐ Mentoroitua

☐ Kriisitukea

☐ Tietoa ja vertaistukea Help-posti -lehdessä

☐ Olen osallistunut työhyvinvointipäiville

☐ Muuta

Muuta, mitä?

Millaista tukea toivot HELP ry:ltä?

Mitä muuta haluaisit sanoa HELP ry:n toiminnasta?

☑ Palaute kyselystä

Täysin tyytymätön Melko tyytymätön En tyytyväinen enkä tyytymätön Melko tyytyväinen Täysin tyytyväinen

Kuinka tyytyväinen olet kyselyn sisältöön? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Täysin tyytymätön Melko tyytymätön En tyytyväinen enkä tyytymätön Melko tyytyväinen Täysin tyytyväinen

Kuinka tyytyväinen olet kyselyn pituuteen? ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Mitä palautetta haluaisit antaa kyselystä?

Kiitos osallistumisestasi!

☑ Osallistuminen arvontaan

Täyttämällä yhteystietosi olet mukana Muoseokortin (arvo 69€) arvonnassa.

Nimi ja s. posti tai puh.nro:

Liite 2

Lehti-ilmoitus

Ilmoitus RV-lehdessä viikolla 5/2019

Työhyvinvointikysely seurakuntien työntekijöille

Tammikuun 30. päivä tulee jokaisen palkatun helluntaiseurakunnan työntekijän sähköpostiin linkki työhyvinvointikyselyyn. Kyselyn tuloksia käytetään Helsingin yliopiston käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielmassa. Kysely keskittyy työntekijöiden tämän hetken kokemuksiin työstä ja työssäjaksamisesta, sekä työn kuormitustekijöistä ja voimavaroista. Kysely on toteutettu yhteistyössä HELP ry:n kanssa ja kyselyn lopussa voit myös antaa palautetta HELP ry:n toiminnasta. Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 15–30 minuuttia. Vastaamalla kyselyyn voit olla mukana edistämässä työhyvinvointia helluntaiseurakunnissa, joten vastaathan kyselyyn 15. helmikuuta mennessä. Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan Museokortti (arvo 68€)

Jyrki Alanko
Pastori ja
teologian maisteriopiskelija

Petteri Arasalo
HELP ry:n puheenjohtaja

Liite 3

Kyselyn saateteksti

Saateteksti työhyvinvointikyselyyn 30.1.2019

Hyvä seurakunnan työntekijä!

Tervetuloa osallistumaan helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvointikyselyyn! Kysely on toteutettu yhteistyössä HELP ry:n kanssa ja tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää työhyvinvoinnin edistämiseen seurakunnissa. Vastauksesi ovat tärkeitä!

Kysely on tarkoitettu Suomen helluntaiseurakuntien palkatuille työntekijöille. Saatuja vastauksia käytetään täysin luottamuksellisesti. Vastaukset käsitellään ja raportoidaan myös niin, että ketään yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa. Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 15–30 minuuttia.

Tutkimuksen tekijä käyttää kyselyn tuloksia Helsingin yliopiston käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielmassaan ja mahdollisissa jatkotutkimuksissaan. Tutkielman ohjaajana toimii käytännöllisen teologian yliopistonlehtori Maija Penttilä.

Pääset osallistumaan kyselyyn alla olevan linkin kautta. Mikäli linkki ei aukea niin kopioi osoite selaimeen.

<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/95249/lomake.html>

Vastaathan kyselyyn 15. helmikuuta mennessä. Kyselyyn vastanneiden ja yhteystietonsa antaneiden kesken arvotaan Museokortti (arvo 68€). Kiitos osallistumisestasi!

Hämeenlinnassa 30. tammikuuta 2019

Jyrki Alanko

Pastori ja teologian maisteriopiskelija

Petteri Arasalo

HELP ry:n pj.

1.muistutusviesti 5.2. klo 8:00

Hyvä seurakunnan työntekijä!

Lähetin viime viikolla oheisen työhyvinvointikyselyn ja olen saanut tähän mennessä 54 vastausta. Kiitos kaikille vastanneille!!!
Saadakseni kattavan kuvan helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta, tarvitsisin vielä lisää vastaajia.
Toivottavasti sinulla on aikaa 15-30 min vastata kyselyyn. Voit myös ohjata tätä sähköpostia eteenpäin toisille työntekijöille.

Pääset osallistumaan kyselyyn alla olevan linkin kautta. Mikäli linkki ei aukea niin kopioi osoite selaimeen.

<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/95249/lomake.html>

Kiitos osallistumisesta ja siunausta työhösi ja elämääsi!

Ystävällisin terveisin
Jyrki Alanko
0400 186124

2.muistutusviesti 12.2. klo 7:15

Hyvä seurakunnan työntekijä!

Lähetin pari viikkoa sitten oheisen työhyvinvointikyselyn ja olen saanut tähän mennessä 87 vastausta. KIITOS KAIKILLE VASTANNEILLE!!!

Saadakseni kattavan kuvan helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta, tarvitsisin vielä lisää vastaajia. Tavoitteenani on saada vähintään sata vastausta. KYSELY SULKEUTUU 15.2. klo 23:59

Toivottavasti sinulla on aikaa 15-30 min vastata kyselyyn. Voit myös ohjata tätä sähköpostia eteenpäin toisille työntekijöille.

Pääset osallistumaan kyselyyn alla olevan linkin kautta. Mikäli linkki ei aukea niin kopioi osoite selaimeen.

<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/95249/lomake.html>

Kiitos osallistumisesta ja siunausta työhösi ja elämääsi!
Ystävällisin terveisin
Jyrki Alanko
0400 186124

Kiitosviesti osallistumisesta ja infoa jatkosta 19.2. klo 8:00

Hyvä seurakunnan työntekijä!

Sydämellinen kiitos osallistumisesta työhyvinvointikyselyyn!!

Kyselyyn on vastannut 120 työntekijää, kiitos jokaiselle. Vastaukset ovat erittäin tärkeitä!

Yhteystietonsa jättäneiden kesken arvotaan Museokortti 4.3. klo 11:00 Helsingin yliopistolla todistajien läsnä ollessa. Onnea arvontaan!

HUOM! jätin kyselyn auki arvontaan asti, joten jos et ole vielä vastannut kyselyyn niin **4.3. klo 11:00** asti se on vielä mahdollista! Jokainen vastaus on tärkeä ja vahvistaa tutkimuksen tulosta!!

Pääset osallistumaan kyselyyn alla olevan linkin kautta. Mikäli linkki ei aukea niin kopioi osoite selaimeen.

<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/95249/lomake.html>

Tutkimuksen tuloksia tulen esittelemään tulevissa Paimen Plus -lehden mukana olevissa Help-posteissa.

Kiittäen ja siunaten
Jyrki Alanko
0400 186124