

”TYÖNI ON HYVIN KUORMITTAVAA, MUTTA HYVIN  
MOTIVOIVAA”

Suomen helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointi

Hannele Kärkkäinen

Pro gradu -tutkielma

Käytännöllinen teologia

Itä-Suomen yliopisto, Filosofinen tiedekunta,

Teologian osasto

Ohjaajat: Paavo Kettunen ja Jouko Kiiski

22.9.2016

**ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO**

<b>Tiedekunta</b> Filosofinen tiedekunta		<b>Osasto</b> Teologian osasto		
<b>Tekijä</b> Hannele Maria Kärkkäinen				
<b>Työn nimi</b> ”Työni on hyvin kuormittavaa, mutta hyvin motivoivaa” Suomen helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointi				
<b>Pääaine</b> Käytännöllinen teologia	<b>Työn laji</b>	<b>Päivämäärä</b>	<b>Sivumäärä</b>	
	Pro gradu – tutkielma	<input checked="" type="checkbox"/>	22.9.2016	129+12
	Sivuainetutkielma	<input type="checkbox"/>		
	Kandidaatin tutkielma	<input type="checkbox"/>		
	Aineopintojen tutkielma	<input type="checkbox"/>		
<b>Tiivistelmä</b>				
<p>Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Suomen helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, jossa oli sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. 113 työntekijää eli lähes puolet kaikista Suomen helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöistä vastasi kyselyyn. Näin tuloksia voidaan pitää seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointia kuvaavina. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työntekijät kuvaavat työnsä sisältöä ja työssäjaksamistaan, mitkä tekijät kuormittavat työntekijöitä, millaisia voimavaroja työntekijöillä on sekä millaisia näkemyksiä työntekijöillä on työhyvinvoinnin edistämisestä seurakunnissa. Tutkimuksessa käytettiin pääosin määrällisiä menetelmiä, joita täydennettiin laadullisilla. Määrällisiä tuloksia analysoitiin tilastollisten testien avulla, ja laadullisia sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Työntekijät kuvasivat työnsä sisältöä hyvin myönteisesti. Lähes jokainen työntekijä piti työtään kiinnostavana ja merkityksellisenä sekä viihtyi hyvin työssään. Työntekijät eivät olleet kuitenkaan yhtä tyytyväisiä ammatilliseen tukeen, kuten lisäkoulutuksen tai palautteen saamiseen. Työntekijät arvioivat työkykynsä melko hyväksi tai kohtalaiseksi. Osa työntekijöistä tarvitsisi kuitenkin erityistä tukea työssäjaksamiseensa. Työntekijöiden kokemukset työstä ja työssäjaksamisesta jakautuivat kolmeen ryhmään: myönteisiin kuvauksiin työstä, kuvauksiin työn kuormittavuudesta sekä myönteisiin kokemuksiin kuormittavasta työstä. Suurin osa työntekijöistä kuvasi työtään sekä myönteisin että kielteisin ilmauksin.</p> <p>Omat odotukset, työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla sekä tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa aiheuttivat työntekijöille eniten stressiä. Työntekijät kertoivat avoimissa vastauksissa työn yksinäisyydestä, ihmissuhde- ja vapaaehtoistyön haasteista, työyhteisön ja seurakunnan kehittämisen haasteista sekä vaikeudesta rajata työtä. Työntekijät pitivät työtä kuormittavana, mutta suurin osa koki silti selviytyvänsä hyvin työn haasteista. Kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä, vahva motivaatio sekä voimavarojen paljous voivat auttaa työntekijöitä jaksamaan työssä. Pienissä seurakunnissa ja ainoina työntekijöinä työskentelevien työssäjaksamiseen, kuten vertaistuen ja ammatillisen tuen saatavuuteen tulisi kuitenkin kiinnittää erityistä huomiota.</p> <p>Työntekijät saivat stressaavissa tilanteissa eniten apua luottamuksesta Jumalaan, kutsumuksesta työhön sekä siitä tunteesta, että voi olla hyödyksi työssä. Työntekijät kertoivat avoimissa vastauksissa uskosta Jumalaan ja työn merkityksellisyydestä, seurakunnan ja läheisten tuesta sekä ammattitaidon ja hyvinvoinnin merkityksestä. Työntekijät pitivät johtamistapojen parantamista ja joustavampia työaikoja tärkeimpinä asioina työssäjaksamisen kannalta. Työntekijät toivoivat avoimissa vastauksissa ammatillisen kasvun tukemista ja avointa vuorovaikutusta, resurssien lisäämistä sekä esimiestyöskentelyn kehittämistä. Henkilöstöjohtamisen kehittäminen onkin yksi keskeinen työhyvinvointiin vaikuttava asia. Tutkimus antaa kattavan kuvan Suomen helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden työssäjaksamisesta.</p>				
<b>Avainsanat</b> työhyvinvointi, jaksaminen, kuormitus, voimavarat, seurakuntatyö, pastori, kirkko, helluntailiike				

**UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND**

<b>Faculty</b> Philosophical Faculty		<b>School</b> School of Theology		
<b>Author</b> Hannele Maria Kärkkäinen				
<b>Title</b> ”My work is very stressful, but very motivating” Ministers’ well-being at Work in Pentecostal Churches of Finland				
<b>Main subject</b> Practical Theology	<b>Level</b>	<b>Date</b>	<b>Number of pages</b>	
	Pro gradu – tutkielma	<input checked="" type="checkbox"/>	22.9.2016	129+12
	Sivuainetutkielma	<input type="checkbox"/>		
	Kandidaatin tutkielma	<input type="checkbox"/>		
	Aineopintojen tutkielma	<input type="checkbox"/>		
<b>Abstract</b>				
<p>This research explores ministers’ well-being at work in Pentecostal congregations in Finland. Data was collected with electronic questionnaire with both closed and open questions. 113 ministers, almost half of the all ministers in Finland`s Pentecostal congregations, answered the questionnaire. Therefore, the results of the survey can be considered to describe minister`s well-being at work. The aim of the current study was to find out, how ministers describe the content of their work and their job well-being, what factors strains ministers, what kind of resources ministers have and what kind of factors are important to ministers related to job well-being. Mainly quantitative methods were used, which were complemented with qualitative methods. Quantitative results were analyzed through statistical analysis and qualitative results through content analysis.</p> <p>Ministers described the content of their work very positively. Almost all ministers found their work interesting and meaningful and enjoyed their work. However, ministers were not as satisfied to professional support like getting continuing training or feedback. Ministers assessed their work ability on average as moderate or quite good. Nevertheless, part of the ministers would need special support for their well-being at work. Ministers` experiences of work and well-being at work grouped into three themes: positive descriptions of the work, descriptions of the work strain and positive descriptions of the challenging work. Most of the ministers described their work both positively and negatively.</p> <p>Own expectations, pondering of work issues on free time and emotional stress in situations with parishioners caused most stress to ministers. In open answers, ministers told about loneliness at work, challenges in relationships with parishioners and organizing voluntary work, challenges of work community and developing of the congregation and challenges with defining of work. Ministers found work stressful but nevertheless most of them felt that they were coping well with the challenges of the work. Experience of the meaningfulness of the work, strong motivation and the abundance of resources can help ministers to cope with work. Special attention should be payed to well-being at work, like availability of peer and professional support of those working in small congregations or alone.</p> <p>Ministers got most help in stressful situations from trusting God, calling to work and the feeling that their work is valuable. In open answers, ministers told about faith in God and meaningfulness of the work, support of congregation, relationships and professional skill and welfare. Ministers viewed improving of leadership styles and more flexible working time most important factors relating to job well-being. In open answers, ministers wished supporting professional growth and open interaction, increasing of resources and the development of leadership. Development of leadership is one vital issue affecting to welfare at work. Therefore, the survey gives comprehensive view of ministers’ job well-being in Finnish Pentecostal congregations.</p>				
<b>Keywords</b> well-being at work, coping, work stress, resources, parish work, minister, church, the Pentecostal movement				

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 TYÖHYVINVOINTI SEURAKUNNASSA .....	8
<b>2.1 Seurakuntatyö helluntaiseurakunnassa</b> .....	8
2.1.1 Helluntaiseurakuntien seurakuntatyön erityispiirteet .....	8
2.1.2 Suomen helluntaiherätyksen erityispiirteet .....	10
<b>2.2 Työhyvinvoinnin rakentuminen</b> .....	12
2.2.1 Työhyvinvointi, työkyky ja työn imu .....	12
2.2.2 Kuormitus ja työuupumus .....	16
2.2.3 Voimavarat ja työhyvinvoinnin edistäminen .....	18
<b>2.3 Työssäjaksaminen seurakuntatyössä</b> .....	20
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	27
<b>3.1 Tutkimustehtävä</b> .....	27
<b>3.2 Menetelmät ja aineiston keruu</b> .....	27
<b>3.3 Tutkimuksen luotettavuus</b> .....	31
<b>3.4 Vastaaajien taustatiedot</b> .....	33
4 TYÖNTEKIJÄT SUHTAUTUVAT MYÖNTEISESTI KUORMITTAVAAN TYÖHÖN .....	40
<b>4.1 Työhön suhtautuminen, työn kuormittavuus ja ammatillinen tuki</b> .....	40
4.1.1 Myönteinen suhtautuminen työhön .....	41
4.1.2 Työn kuormittavuus .....	43
4.1.3 Ammatillinen tuki ja palautteen saaminen .....	45
<b>4.2 Työntekijöiden kokemukset työstään ja työssäjaksamisestaan</b> .....	47
4.2.1 ”Tunnen jaksavani kantaa eteen tulevat haasteet” .....	47
4.2.2 ”Olen jaksamisen ja voimavarojen ääri rajoilla” .....	48
4.2.3 ”Toisinaan raskasta, mutta erittäin siunauksellista, kutsumustyötä” .....	49
5 OMAT ODOTUKSET JA TYÖASIOIDEN POHTIMINEN VAPAA-AJALLA KUORMITTAVAT ENITEN .....	51
<b>5.1 Työn määrä ja moniulotteisuus</b> .....	53
<b>5.2 Työyhteisön haasteet</b> .....	61
<b>5.3 Ihmissuhdetyön haasteet</b> .....	65
<b>5.4 Resurssien vähyys</b> .....	69
<b>5.5 Muu työn kuormitus</b> .....	72
6 LUOTTAMUS JUMALAAAN, KUTSUMUS JA TUNNE TYÖN HYÖDYLLISYYDESTÄ OVAT TYÖNTEKIJÖIDEN TÄRKEIMPIÄ VOIMAVAROJA .....	76

<b>6.1 Luottamus Jumalaan ja työn merkityksellisyys</b> .....	78
<b>6.2 Työyhteisön tuki</b> .....	83
<b>6.3 Ammatillinen tuki</b> .....	86
<b>6.4 Muut voimavarat työssä</b> .....	88
7 TYÖNTEKIJÄT TOIVOVAT JOHTAMISTAPOJEN PARANTAMISTA JA JOUSTAVAMPIA TYÖAIKOJA.....	94
<b>7.1 Työympäristön parantaminen ja terveyden edistäminen</b> .....	95
<b>7.2 Henkilöstöjohtajuuden kehittäminen ja ammatillinen tuki</b> .....	98
<b>7.3 Työtehtävien vähentäminen ja työaika- ja vapaajärjestelyt</b> .....	104
8 DISKUSSIO .....	106
9 LÄHTEET JA KIRJALLISUUS .....	120
<b>9.1 Lähteet</b> .....	120
<b>9.2 Kirjallisuus</b> .....	120
LIITTEET.....	130
Liite 1: Työhyvinvointikyselyn vastaamispyyntö .....	130
Liite 2: Työhyvinvointikyselyn saatekirje .....	131
Liite 3: Työhyvinvointikyselyn kyselylomake .....	132
Liite 4: Ristin Voitto -lehdessä julkaistu tiedotus .....	139
Liite 5: Paimen Plus -lehdessä julkaistu tiedotus .....	140
Liite 6: Avointen vastausten teemoittelu .....	141

## 1 JOHDANTO

Suomen helluntaiseurakunnissa työskentelee noin 250 palkattua pastoria, jotka kokevat olevansa kutsumustyössään. Työntekijöiden oma yhdistys HELP ry on tarjonnut tukea pastoreille 2000-luvun alusta lähtien. Yhä useampi työnsä aloittava pastori on myös kouluttautunut työhön Iso Kirja -opistossa ja saanut näin valmiuksia ja välineitä Jumalalta saadun kutsun toteuttamiseen. Samalla moni pastori kokee työn haasteet liian suuriksi. Erityisesti nuorten työntekijöiden uupuminen ja työstä pois jääminen on huolestuttanut Suomen helluntailiikettä. Työn haasteellisuus ja henkinen uupumus on yksi syy useiden pastoreiden työstä pois jäämiseen.<sup>1</sup>

Pastori ja työnohjaaja Antti Hirviniemi kommentoi helluntaiseurakuntien viikkolehti Ristin Voitossa, että ”pastorin työkentässä näyttää olevan poikkeuksellisia työhyvinvointia haastavia tekijöitä”.<sup>2</sup> Mitä nämä työhyvinvointia haastavat tekijät ovat? Mikä auttaa pastoreita jaksamaan työssä sen haasteista huolimatta? Miten pastoreiden työhyvinvointia voitaisiin tukea niin, että nämä voisivat hyvin niin työssään kuin yksityiselämässäänkin?

Suomessa asuvien palkansaajien ja myös Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu säännöllisesti työolobarometrien ja muiden kyselyjen avulla. Helluntaiseurakuntien palkatuille työntekijöille ei ole tehty vastaavanlaisia kyselyjä. Tässä tutkimuksessa kartoitan, millainen on Suomen helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointi.

Pyrin selvittämään, miten työntekijät kuvaavat työtään ja työssäjaksamistaan, mitkä asiat aiheuttavat heille stressiä, mitkä asiat auttavat jaksamaan työssä sekä millaisia asioita he pitävät tärkeinä työssäjaksamisen kannalta. Näin tarkoitukseni on tutkia seurakuntatyöntekijöiden työssäjaksamista erityisesti työhyvinvoinnin ja positiivisen psykologian näkökulmasta. Tutkimus antaa kuvan helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden työssäjaksamisesta sekä siitä, millaisia näkemyksiä työntekijöillä on työhyvinvoinnin edistämisestä seurakunnissa.

---

<sup>1</sup> Anna Lehmuskoski (2015, 14–15) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan *Monet pois jäämisen polut* Suomen helluntaiseurakuntien työstä pois jääneitä pastoreita. Tutkielman mukaan työstä pois jääneiden pastoreiden kokemuksissa tulivat esille muun muassa seurakuntatyön haasteet sekä oma sairastuminen, kuten työuupumus, poisjäämisen syynä. Myös Tiittanen 2014b.

<sup>2</sup> Tiittanen 2014a, 5.

Seurakunnilla on mahdollisuus ja vastuu tukea pastoriensa työhyvinvointia niin, että nämä jaksaisivat haastavassa kutsumustyössään. Parhaimmillaan seurakunta on sellainen työyhteisö, jossa hyvinvoivat paimenet voivat keskittää voimavaransa seurakunnan perustehtävän toteuttamiseen. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen on sekä yksilöön ja tämän läheisiin että koko yhteisöön ja sen tehtävään panostamista. Hyvinvoivat työntekijät ovat kaikin puolin koko seurakunnan etu.

Henkilöstöjohtamista tutkineen Riitta Viitalan mukaan työntekijöiden hyvinvointi mahdollistaa tehokkaan työskentelyn, oppimisen ja kehittymisen sekä uusien, luovien ratkaisujen tuottamisen. Uupunut työntekijä taas on harvoin tuottava tai luova. Uupuminen työssä voi johtaa myös sairauspoissaoloihin ja näin organisaation taloudelliseen menetykseen.<sup>3</sup> Vaikka seurakunnan toiminnan tavoitteena ei ole taloudellinen menestys, työntekijöistä huolehtiminen on kannattavaa.

Tutkimuksen kohderyhmänä on Suomen helluntaiherätykseen kuuluvien suomenkielisten seurakuntien palkatut seurakuntatyöntekijät. Keräsin tutkimuksen aineiston sähköisellä kyselylomakkeella, jossa oli sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Käytin tutkimuksessa pääosin määrällisiä menetelmiä, joita täydensin laadullisilla menetelmillä. Näin pyrin tutkimuksessa sekä tulosten yleistettävyyteen että ilmiön syvempään ymmärtämiseen. Analysoin tutkimuksen tulokset tilastollisten testien ja sisällönanalyysin avulla.

---

<sup>3</sup> Viitala 2007, 212–213.

## 2 TYÖHYVINVOINTI SEURAKUNNASSA

### 2.1 Seurakuntatyö helluntaiseurakunnassa

#### 2.1.1 Helluntaiseurakuntien seurakuntatyön erityispiirteet

Seurakunnan perustehtävä voidaan tiivistää Jeesuksen antamaan lähetyskäskyyn ja rakkauden kaksoiskäskyyn. Seurakunnan tehtävänä on julistaa, opettaa ja palvella. *Seurakuntatyöllä* tarkoitetaan seurakunnan toteuttamaa työtä, jolla on hengellinen päämäärä: hyvän sanoman välittäminen. Työ voi olla julistusta, opetusta ja palvelua, joiden lähtökohtana on Jumalan antaman tehtävän toteuttaminen. Seurakunnassa tehtävä työ voidaan jakaa varsinaiseen seurakuntatyöhön ja sen tukitoimintoihin, kuten taloudenhoitoon.<sup>4</sup>

Käytän helluntaiseurakunnan palkkaamasta seurakuntatyön toimijasta nimitystä seurakuntatyöntekijä. Seurakuntatyöntekijän työhön voi kuulua saarnaamista ja raamatunopetusta, henkilökohtaista sielunhoitoa sekä erilaisten tilaisuuksien, toimintojen ja tapahtumien suunnittelua ja organisointia. Seurakuntatyöntekijät voivat olla seurakuntapastoreita, nuorisotyöntekijöitä, johtavia pastoreita tai muita seurakuntatyöntekijöitä, kuten lapsi- tai diakoniatyöntekijöitä. Tässä tutkimuksessa tutkin vain seurakuntatyössä toimivia. Näin toimistotyöntekijät sekä muulla työalueella, kuten evankelistana tai koulutyöntekijänä toimivat, rajautuvat tutkimuksen ulkopuolelle.

Seurakuntatyössä, kuten muussakin ihmisläheisessä työssä, työntekijä käyttää työssä vahvasti omaa persoonaansa.<sup>5</sup> Seurakuntatyössä myös työntekijän henkilökohtaiset arvot, vakaumus ja usko vaikuttavat toiminnan taustalla ja näkyvät työtä koskevissa ratkaisuissa. Työntekijöiden itsenäisyyden ja työyhteisön tavoitteiden välillä on hyvä löytää tasapaino. Tällöin henkilökohtaiset näkemykset ja työtavat eivät korostu liikaa, vaan tukevat yhteisen tavoitteen saavuttamista.<sup>6</sup>

Seurakunnan työyhteisö on poikkeuksellinen. Seurakunnan työtä eivät tee vain palkatut työntekijät vaan koko seurakunta yhdessä.<sup>7</sup> Helluntaiseurakunnissa ajatus

---

<sup>4</sup> Kauppinen & Rantama 2003, 14 & Klemola & Lajunen 2001, 88.

<sup>5</sup> Kantola 2001, 19–20 & Kauppinen 2001, 70 & Huhtinen 1991, 106.

<sup>6</sup> Kantola 2001, 18–20 & Klemola & Lajunen 2001, 88–89.

<sup>7</sup> Huhtinen 1991, 13–14.



yhteisestä työstä korostuu, kun suuri osa toiminnasta perustuu vapaaehtoistyöhön.<sup>8</sup> Vapaaehtoistyön laajuus ja palkattujen työntekijöiden vähyys ovatkin helluntaiseurakuntien erityisiä haasteita.<sup>9</sup>

Helluntaiseurakuntien haasteena on myös tasapainon löytäminen itsenäisyyden ja yhteistyön välillä.<sup>10</sup> Lisäksi seurakuntien talouden rakentuminen vapaaehtoisten lahjoitusten varaan<sup>11</sup> voi tuoda haasteita ja epävarmuutta taloudenhoitoon. Työntekijöiden palkkaaminen ja koko seurakunnan toiminta on paljolti seurakuntalaisten lahjoitusten varassa.

Seurakuntatyö on työajatonta työtä. Työntekijöillä ei ole tiettyä, rajattua työaika, vaan työhön käytetty aika määräytyy kulloistenkin työtehtävien ja työntekijän oman ajankäytön mukaan. Näin työajat voivat olla hyvin epäsäännölliset. Työhön panostaminen, kuten valmisteluun käytetty aika, voi myös vaihdella suuresti.<sup>12</sup>

Työajattomuus tuo vapautta työhön ja työskentelyajankohtien suunnitteluun. Tällöin kyky sietää stressiä voi lisääntyä ja kokemus työn kuormittavuudesta vähentyä.<sup>13</sup> Jos taas työajatonta työtä tekevä ei koe hallitsevansa työtä, työskentely voi olla hyvin kuormittavaa.<sup>14</sup>

Työntekijän odotetaan olevan jatkuvasti tavoitettavissa ja käytettävissä. Seurakuntalaiset saattavat odottaa, että työntekijä on aina läsnä oleva, virkeä sekä tilanteisiin valmistautunut.<sup>15</sup> Seurakuntatyössä myös työntekijän henkilökohtainen elämä voi olla muiden tarkastelun kohteena. Seurakunnan työntekijä saattaa kokea, että tältä odotetaan esimerkillistä elämäntapaa tai tietynlaista hengellisyyttä.

Työntekijä on työssään ja työyhteisössä monin tavoin arvioinnin kohteena. Työntekijä arvioi itseään suhteessa ympäristöön ja myös yhteisö arvioi jatkuvasti tätä.<sup>16</sup> Työntekijällä on usein myös vahva sisäinen motivaatio hoitaa työnsä hyvin sekä palvella yhteisöä.<sup>17</sup> Työntekijä voi kokea olevansa vastuussa työstä myös Jumalalle.

Seurakunnassa pyritään toimimaan kristillisten periaatteiden mukaan. Näin odotukset työyhteisön toimivuutta kohtaan voivat olla korkeat. Jokaisessa

---

<sup>8</sup> Kärkkäinen 2005, 312.

<sup>9</sup> Ahonen 1994, 390.

<sup>10</sup> Ahonen 1994, 390.

<sup>11</sup> Kärkkäinen 2005, 313.

<sup>12</sup> Rantama 2002, 46 & Klemola & Lajunen 2001, 88.

<sup>13</sup> Rantama 2002, 48.

<sup>14</sup> Kauppinen & Rantama 2003, 18.

<sup>15</sup> Kauppinen & Rantama 2003, 17.

<sup>16</sup> Välimäki 2008, 245–246.

<sup>17</sup> Rantama 2002, 48.

työyhteisöissä voi kuitenkin välillä olla ongelmia. Ongelmien myöntäminen ja avun hakeminen saattaa olla seurakunnan työyhteisölle vaikeaa.<sup>18</sup> Myös omaan elämään liittyvän kriisin kokeminen voi olla erityisen haastavaa seurakunnan työntekijälle.

Seurakuntatyö koetaan usein kutsumukseksi. Tällöin suhde työhön voi olla hyvin kokonaisvaltainen.<sup>19</sup> Kutsumus työhön voi olla työntekijälle merkittävä voimavara. Samalla työhön kutsumuksena suhtautuva saattaa kokea omat ja yhteisön odotukset suuriksi. Kutsumustyötä tekevä saattaa kokea epäonnistumisen työssä voimakkaasti ja henkilökohtaisesti. Näin kokonaisvaltainen suhtautuminen työhön voi altistaa uupumiselle.<sup>20</sup>

Seurakuntatyössä työalueet voivat olla laajoja ja näin työntekijällä voi olla useita eri rooleja. Roolien moninaisuus voi aiheuttaa työntekijälle stressiä.<sup>21</sup> Samalla työmäärä saattaa kasvaa liian suureksi. Työn sisällöstä ja työtehtävien määrästä sopiminen onkin keskeistä työntekijän jaksamisen kannalta.<sup>22</sup> Vaikka työajattomassa työssä ei ole selkeää työaikaa, esimies voi vaikuttaa työntekijöiden työn määrään ja keston.<sup>23</sup>

Seurakuntatyössä voi olla monia erityisiä stressiä aiheuttavia asioita, mutta parhaimmillaan myös sellaisia voimavaroja, jotka auttavat työntekijää ja koko työyhteisöä jaksamaan työssä. Siten esimerkiksi kokemus työn merkityksellisyydestä voi kannatella työntekijää vaikeissakin tilanteissa. Parhaimmillaan hengellisyys luo yhteisöllisyyttä työyhteisössä.<sup>24</sup> Vaikka seurakuntatyö poikkeaa monilta osin muunlaisista työyhteisöistä, on seurakunnassa yhtä lailla huomioitava muun muassa työtehtävien jakamiseen, yhteistyöhön ja johtajuuteen liittyvät kysymykset.<sup>25</sup>

### 2.1.2 Suomen helluntaiherätyksen erityispiirteet

Suomen helluntaiherätys on Suomen suurin vapaakristillinen yhteisö.<sup>26</sup> Suomessa oli vuoden 2015 alussa 244 suomenkielistä helluntaiseurakuntaa, joissa oli yhteensä noin 46 000 jäsentä. Kun pastoreita oli yhteensä 247, kussakin seurakunnassa oli keskimäärin

---

<sup>18</sup> Vartia 2002, 55 & Kauppinen 2001, 70.

<sup>19</sup> Kantola 2001, 18–19.

<sup>20</sup> Hyvin tehty 2014, 15 & Ojanen 2009, 158–160.

<sup>21</sup> Huhtinen 1991, 72–74.

<sup>22</sup> Kauppinen 2001, 74.

<sup>23</sup> Kauppinen & Rantama 2003, 15.

<sup>24</sup> Klemola & Lajunen 2001, 88.

<sup>25</sup> Huhtinen 1991, 13–14.

<sup>26</sup> Helluntaiherätyksen internetsivut. Viitattu 4.4.2016. Myös Ahonen 1994, 388.

yksi palkattu seurakuntatyöntekijä. Kun joissain seurakunnissa on useita työntekijöitä, osa seurakunnista toimii pelkästään vapaaehtoisvoimin.<sup>27</sup>

Helluntaiherätys tuli Suomeen 1910-luvun alussa.<sup>28</sup> Suomen helluntaiherätys on osa 1900-luvun alun Yhdysvalloissa syntynyttä klassista helluntailaisuutta. Suomessa on lisäksi 29 ruotsinkielistä helluntaiseurakuntaa, jotka kuuluvat Finlands svenska Pingstiin.<sup>29</sup> Tässä tutkimuksessa tutkin kuitenkin vain suomenkielisten seurakuntien seurakuntatyöntekijöitä.

Helluntaiseurakunnan työntekijöillä ei ole mitään muodollista koulutusvaatimusta. Suurimmalla osalla työntekijöistä on kuitenkin raamattuopintoja tai jonkin muun alan koulutus. Iso Kirja -opisto huolehtii helluntaiseurakuntien työntekijöiden koulutuksesta. Nykyisin valtaosa seurakuntatyöhön suuntautuvista opiskeleekin Isossa Kirjassa esimerkiksi kolmivuotisen seurakuntatyön tutkinnon. Osalla työntekijöistä on myös teologinen tutkinto ulkomaisista tai suomalaisista teologisista tiedekunnista.<sup>30</sup>

Suomen helluntaiherätyksessä korostuu paikallisseurakuntien itsenäisyys ja tasavertaisuus. Kunkin paikallisseurakunnan toimintaa johtaa vanhimmisto, joka on vastuussa toiminnastaan seurakunnalle. Seurakunnan hallitus tekee lopulliset päätökset seurakunnan asioista.<sup>31</sup> Vanhimmiston puheenjohtaja, jokin nimetty vanhimmiston jäsen tai johtava pastori toimii usein työntekijöiden esimiehenä.

Seurakuntien yhteyttä ja yhtenäisyyttä on pyritty pitämään yllä yhteisten yhdistysten ja vuosittaisten työntekijäpäivien avulla. Vaikka yhteistä keskushallintoa ei ole, helluntailiike on pysynyt hyvin yhtenäisenä.<sup>32</sup> Suomen Helluntaiherätyksen järjestäytyminen kuitenkin muuttui vuonna 2003, kun perustettiin Suomen Helluntaikirkko. Suomen helluntaiseurakunnat toimivat nykyisin joko uskonnollisena yhdyskuntana Suomen Helluntaikirkossa tai rekisteröityinä yhdistyksinä, jotka eivät kuulu Suomen Helluntaikirkkoon.<sup>33</sup> Vuoden 2015 alussa Suomen Helluntaikirkossa oli 41 jäsen seurakuntaa ja 8155 jäsentä.<sup>34</sup> Jäsenmäärä kasvaa, mutta kirkollistumisprosessi on edelleen kesken.

Helluntaiseurakuntien seurakuntanäkemys on vapaakristillinen.

---

<sup>27</sup> Seurakuntaopas 2015.

<sup>28</sup> Kärkkäinen 2005, 302, 311–312.

<sup>29</sup> Finlands svenska Pingstin internetsivut. Viitattu 4.4.2016.

<sup>30</sup> Kärkkäinen 2005, 313.

<sup>31</sup> Kärkkäinen 2005, 312, 317 & Ahonen 1994, 5.

<sup>32</sup> Ahonen 1994, 5, 390.

<sup>33</sup> Kärkkäinen 2005, 313.

<sup>34</sup> Suomen helluntaikirkon internetsivut. Yleistietoja helluntaiherätyksestä. Viitattu 6.5.2016.

Vapaakristillisyydessä on keskeistä muun muassa Raamatun auktoriteetti, uskovien kaste, paikallisseurakuntien itsenäisyys sekä jokaisen kristityn pappuus. Lisäksi helluntaiseurakunnissa pidetään tärkeänä muuan muassa karismaattista jumalanpalveluselämää. Evankeliointi ja lähetystyö nähdään seurakunnan perustehtävänä. Seurakuntaelämässä arvostetaan hengellistä kokemusta, spontaanisuutta ja avoimuutta Pyhän Hengen johdatukselle sekä Jumalan kohtaamista ja henkilökohtaista todistusta. Myös armolahjojen esillä pitämistä voidaan pitää helluntailaisuuden erityispiirteenä.<sup>35</sup>

Helluntailaisuudessa teologista pohdintaa tai opin muodostamista ei ole pidetty tärkeänä. Helluntailaiset ovat halunneet perustaa oppinsa ainoastaan Raamattuun.<sup>36</sup> Helluntailiike hyväksyy kuitenkin pääosin klassisen kristillisen opin, kuten apostolisen uskontunnustuksen.<sup>37</sup> Helluntaiherätys on hiljattain tehnyt myös omia, varovaisia opillisia linjauksia. Helluntaiherätyksen työntekijöiden Talvipäivillä hyväksyttiin vuonna 2001 Helluntaiseurakuntien uskon pääkohdat -uskontunnustus, jossa kuvataan opin keskeisimpiä kohtia yleisellä tasolla.<sup>38</sup> Uskon pääkohdat -julkaisussa tulee esille myös helluntailiikkeen omat painotukset, kuten Pyhän Hengen toiminnan korostaminen. Helluntaiseurakunnissa ei ole yksimielisyyttä kaikista opillisista näkemyksistä tai käytännön kysymyksistä, ja julkaisu esittelee liikkeen erilaisia opillisia ja käytännöllisiä näkökulmia.<sup>39</sup>

Seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointia on tarkasteltava seurakuntatyön kontekstin lisäksi myös laajemmin. Työ- ja organisaatiopsykologian, terveystieteiden ja kansantaloustieteen näkökulmat antavat mahdollisuuden työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksien huomioimiseen.

## **2.2 Työhyvinvoinnin rakentuminen**

### **2.2.1 Työhyvinvointi, työkyky ja työn imu**

*Työhyvinvointi* on moniulotteinen ilmiö, jota voidaan lähestyä eri näkökulmista ja erilaisten käsitteiden kautta. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin

---

<sup>35</sup> Kärkkäinen 2005, 285, 288, 314–316.

<sup>36</sup> Kärkkäinen 2005, 318 & Ahonen 1994, 387.

<sup>37</sup> Suomen helluntaikirkon internetsivut. Apostolinen uskontunnustus. Viitattu 6.5.2016.

<sup>38</sup> Suomen helluntaiseurakuntien uskon pääkohdat 2014 & Kärkkäinen 2005, 319.

<sup>39</sup> Suomen helluntaiseurakuntien uskon pääkohdat 2014, 7, 10.

"työntekijän kyvyksi suoriutua päivittäisistä työtehtävistä".<sup>40</sup> Tällöin työkyky ymmärretään työhyvinvoinnille rinnakkaisena käsitteenä. Viitalan mukaan työkyky voi ennakoida työhyvinvointia,<sup>41</sup> mutta se ei välttämättä kerro työhyvinvoinnin kokonaisuudesta. Työterveyslaitoksen määritelmä on kattavampi. Siinä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan

*turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.*<sup>42</sup>

Työterveyslaitoksen määritelmässä työhyvinvointi saa myös muita sisältöjä kuin työtehtävistä suoriutumisen. Määritelmässä kuvaillaan työn laadun, ammatillisuuden ja hyvän johtamisen merkitystä, myönteistä kokemusta työstä sekä työn positiivista vaikutusta elämänhallintaan. Työhyvinvointi ymmärretään näin sekä yksilön että yhteisön tasolla tarkasteltavaksi ilmiöksi.

Työterveyslaitoksen työkykytalo havainnollistaa työhyvinvoinnin osa-alueita (ks. KUVIO 1). Työkykytaloissa työhyvinvointi rakentuu yksilön voimavaroista ja työympäristön ominaisuuksista. Yksilön terveys ja toimintakyky, osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio ovat työhyvinvoinnin perusta. Talon ylin kerros kuvaa johtamista, työyhteisöä ja työoloja.<sup>43</sup>

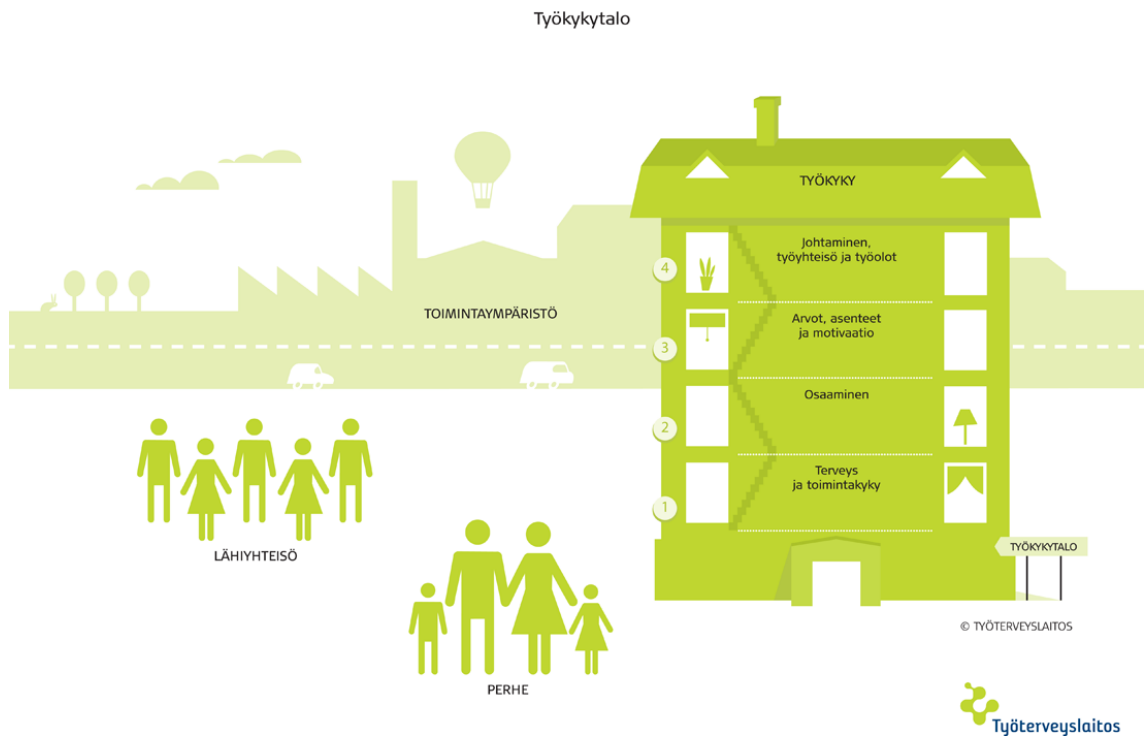
---

<sup>40</sup> Viitala 2013, 212–213.

<sup>41</sup> Viitala 2013, 213.

<sup>42</sup> Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä 2009, 18.

<sup>43</sup> Ilmarinen 2014. Viitattu 4.4.2016.



KUVIO 1. Työterveyslaitoksen työkykytalo

*Huom.* Lähde: Ilmarinen 2014.

Viitalan mukaan yksilön hyvinvoinnin kokonaisuus rakentuu sen perusteella, miten vahvoja talon kerrokset ovat ja kuinka hyvin ne tukevat toisiaan.<sup>44</sup> Työkykytalo on perheen, lähiyhteisön ja yksilön laajemman toimintaympäristön ympäröimä. Mallin tarkoitus on havainnollistaa työhyvinvoinnin muodostumista sekä yksilön, organisaation ja yhteiskunnan vastuuta yksilöstä.<sup>45</sup> Näin työhyvinvointia ei nähdä ainoastaan yksilön voimavaroista tai sopeutumisesta riippuvana vaan työyhteisön, organisaation ja koko yhteiskunnan yhteisenä asiana.<sup>46</sup>

Työkyky kuvaa yksilön voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoa.<sup>47</sup> Tällöin on kyse siitä, millaisiksi yksilö kokee omat voimavaransa työn vaatimuksiin nähden. Viitalan mukaan työhyvinvoinnin määrittelemisessä on keskeistä yksilön oma tulkinta tilanteestaan.<sup>48</sup> Feldtin ym. mukaan myös persoonallisuus on yhteydessä yksilön kokemukseen työstä: työn ominaisuudet voivat vaikuttaa eri tavoin

<sup>44</sup> Viitala 2013, 213–214.

<sup>45</sup> Ilmarinen 2014. Viitattu 4.4.2016.

<sup>46</sup> Työ ja terveys Suomessa 2007, 182–183.

<sup>47</sup> Työ ja terveys Suomessa 2007, 182–183.

<sup>48</sup> Viitala 2013, 212–213.

työntekijöiden hyvinvointiin.<sup>49</sup> Tällöin samassa organisaatiossa tai jopa samoissa tehtävissä työskentelevien kokemus työstä voi olla hyvin yksilöllinen.

Työhyvinvoinnin lähikäsitteitä ovat työkyvyn lisäksi muun muassa työtyytyväisyys ja työn imu<sup>50</sup>. Kun työkykyä voidaan pitää työhyvinvoinnin vähimmäisvaatimuksena, työtyytyväisyys ja työn imu kuvaavat työhyvinvoinnin eri puolia ja antavat sille sisältöä. Työhyvinvoinnin lähikäsitteet voidaan ymmärtää sitä kuvaavina alakäsitteinä. Työtyytyväisyys kuvaa työntekijän asennetta ja tunteita työtä kohtaan. Mäkikankaan ym. mukaan työntekijä voi kokea työssään tyytyväisyyttä sekä täyttäessään omia tarpeitaan että saavuttaessaan asettamia tavoitteita.<sup>51</sup>

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä, melko pysyvää tunne- ja kognitiivista mielentilaa, jolle on tyypillistä työntekijän kokemukset tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Tarmokkuus kuvaa yksilön aktiivisuutta, vireyttä ja motivaatiota. Omistautumisen kokemuksessa yksilö kokee työn merkitykselliseksi ja haluaa sitoutua siihen. Uppoutuminen taas viittaa syvään keskittymisen kokemukseen, jossa yksilö saattaa kadottaa ajan kulun. Työhön uppoutuminen voi olla tällöin lähellä flow-kokemusta, ihanteellista tarkkaavaisuuden ja keskittymisen tilaa.<sup>52</sup> Työn imu kuvaa yksilön suhtautumista työhön hyvin kokonaisvaltaisesti.

Työterveyslaitoksen tutkija Jari Hakasen mukaan työntekijän hyvinvointi koostuu työntekijän työkyvystä ja terveydestä sekä työhön ja työpaikkaan sitoutumisesta. Hakasen tutkimukset osoittavat, että työolot ovat yhteydessä kokemukseen hyvinvoinnista. Työntekijän kokemaan hyvinvointiin tai sen puutteeseen liittyvät kysymykset ovat keskeisiä työntekijöille itselleen, heidän läheisilleen sekä organisaatiolle.<sup>53</sup>

Hakasen tutkimusten mukaan työn imulla on myönteisiä vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin. Työn erilaiset voimavarat selittävät kokemusta työn imusta. Työn vaatimukset puolestaan selittävät kokemusta työuupumuksesta. Työuupumus on lisäksi yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin. Heikentynyt hyvinvointi tarkoittaa heikompaa työkykyä ja terveyttä sekä vähäisempää työhön ja työpaikkaan sitoutumista.<sup>54</sup> Maunon ja Kinnusen mukaan tarmokkuutta, työhön omistautumista ja

---

<sup>49</sup> Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 78, 86.

<sup>50</sup> Hakanen 2004, 28 on suomentanut käsitteen *work engagement* työn imuksi.

<sup>51</sup> Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 59–60.

<sup>52</sup> Schaufeli & Bakker 2004, 295 & Schaufeli ym. 2002, 74–75.

<sup>53</sup> Hakanen 2004, 272, 274.

<sup>54</sup> Hakanen 2004, 269–270.

uppoutumista voikin pitää työuupumuksen vastakohtana.<sup>55</sup> Schaufelin ja Bakkerin tutkimusten mukaan työn imu ja työuupumus asettuvat kuitenkin ennemmin kahdeksi erilliseksi ulottuvuudeksi, jotka ovat melko negatiivisesti yhteydessä toisiinsa.<sup>56</sup>

Tässä tutkimuksessa määrittelen työhyvinvoinnin sosiaali- ja terveysministeriön ”kyvyksi suoriutua työtehtävistä” sekä työterveyslaitoksen ”turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi”, jossa huomioidaan myös yksilön kokemus ja organisaation vastuu. Työkykyä voidaan pitää työhyvinvoinnin vähimmäisedellytyksenä, ja työn imua keskeisenä yksilön myönteistä kokemusta työstä kuvaavana käsitteenä. Työhyvinvointi on näin moniulotteinen kokonaisuus, jota voidaan tarkastella sekä yksilön, työyhteisön että organisaation tasolla.

## 2.2.2 Kuormitus ja työuupumus

Ihminen tarvitsee sopivaa *kuormitusta* voidakseen hyvin.<sup>57</sup> Kohtuullista kuormitusta voikin pitää myönteisenä voimavarana. Silloin stressi saa aikaan ponnisteluja ja yksilö kokee työn mielekkäänä. Kun yksilön kokema kuormitus on tasapainossa suhteessa voimavaroihin, tämä kykenee sitoutumaan organisaatioon ja sen perustehtävän toteuttamiseen.<sup>58</sup>

Yksilö voi kokea työn ja työympäristön piirteet myös kielteisesti kuormittavina. Tällöin yksilö ei tulkitse työn haasteita myönteisellä tavalla innostavina, vaan työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välillä on ristiriita.<sup>59</sup> Kinnunen ja Häätinen kuvaavat kielteistä kuormitusta työntekijän ja työympäristön välisen vuorovaikutuksen epätasapainona.<sup>60</sup> Kokemus työn kuormittavuudesta on yksilöllinen ja riippuu myös tilannetekijöistä. Vaikea elämäntilanne voi heikentää kuormituksen sietokykyä hetkellisesti.<sup>61</sup>

Työntekijä voi kuormittua työtehtävien paljoudesta tai niiden puutteesta. Tällöin on kyse määrällisestä kuormituksesta. Laadullisessa kuormituksessa työtehtävät voivat puolestaan olla liian haastavia tai liian vähän haasteita tarjoavia. Ylikuormitus

---

<sup>55</sup> Mauno & Kinnunen 2005, 183. Myös Schaufelin ja Bakkerin 2004, 295 mukaan työn imua on pidetty työuupumuksen myönteisenä vastakohtana.

<sup>56</sup> Scaufeli & Bakker 2004, 308.

<sup>57</sup> Niskanen 2000b, 23.

<sup>58</sup> Nissinen 2007, 26–27.

<sup>59</sup> Kiiski 2013, 58 & Viitala 2013, 214 & Viitala 2007, 216–218.

<sup>60</sup> Kinnunen & Häätinen 2005, 38.

<sup>61</sup> Viitala 2013, 215–216.



voi aiheuttaa häiriöitä, jotka heikentävät työstä suoriutumista. Tällöin muun muassa oppimis- ja huomiokyky heikkenee. Alikuormitus taas saattaa turhauttaa.<sup>62</sup>

Työhyvinvointia tutkinut professori Robert Karasek uskoo työn kuormittavuuden riippuvan työn vaatimuksista, työn hallinnan kokemuksesta sekä sosiaalisen tuen saatavuudesta. Karasekin luomassa työn vaatimusten ja hallinnan mallissa työ on kuormittavaa silloin, kun työn vaatimukset ovat suuret, mutta työn hallinta on vähäistä. Jos tästä puuttuu vielä sosiaalinen tuki, työn kuormittavuus voi vaikuttaa yksilön hyvinvointiin haitallisesti.<sup>63</sup>

Karasek pitää kuormittavan työn vastakohtana aktiivista työtä, jossa sekä työn vaatimukset että hallintamahdollisuudet ovat suuret. Yhdessä sosiaalisen tuen kanssa aktiivinen työ mahdollistaa yksilön oppimisen, motivaation ja työssä kehittymisen. Näin sekä kokemus työn hallinnasta että mahdollisuus sosiaaliseen tukeen voivat suojata yksilöä kuormituksen haitoilta.<sup>64</sup> Hakanen pitää Karasekin mallia liian yksipuolisena silloin, kun halutaan tarkastella sekä työhyvinvoinnin kielteisiä että myönteisiä ulottuvuuksia.<sup>65</sup> Karasekin mallia voi kuitenkin pitää useissa tilanteissa käyttökelpoisena.

Yksilö palautuu normaalista työstressistä taukojen, levon ja lomien avulla.<sup>66</sup> Jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta palautumiseen, kuormitus jatkuu. Pitkään jatkuva psyykkinen kuormitus voi aiheuttaa stressitilan.<sup>67</sup> Jos työstressiä ei hoideta, se voi johtaa työuupumukseen.<sup>68</sup> Hakasen mukaan työuupumuksessa on kyse siitä, että yksilön sopeutuminen haastavaan tilanteeseen epäonnistuu ja voimavarat loppuvat.<sup>69</sup> Tällöin selviytymiskeinot eivät enää riitä tilanteen ratkaisemiseen.<sup>70</sup> Voimavarojen palautuminen voi kestää pitkään.<sup>71</sup>

Työuupumusta voidaan tarkastella kolmen ulottuvuuden avulla. Ylivoimainen uupumus, kyynistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon vähentyminen kuvaavat yksilön kielteistä kokemusta ja suhtautumista työhön eri näkökulmista. Emotionaalisessa uupumuksessa yksilö kokee, etteivät hänen voimavaransa riitä

---

<sup>62</sup> Viitala 2013, 215–216. Myös Schaufeli ja Bakker 2004, 296.

<sup>63</sup> Karasek 1990, 32, 70–71.

<sup>64</sup> Karasek 1990, 32, 34–35, 38, 70–71.

<sup>65</sup> Hakanen 2004, 29.

<sup>66</sup> Nissinen 2007, 27.

<sup>67</sup> Viitala 2013, 216.

<sup>68</sup> Kinnunen & Häätinen 2005, 40.

<sup>69</sup> Hakanen 2004, 23.

<sup>70</sup> Nissinen 2007, 27 & Hakanen 2004, 23.

<sup>71</sup> Kinnunen & Häätinen 2005, 40.

työtehtävistä selviytymiseen. Kyynistyneisyys viittaa siihen, että yksilö etäänny työstään eikä koe työtään enää yhtä merkitykselliseksi tai mielekkääksi kuin aiemmin. Kun ammatillinen itsetunto vähenee, yksilö pelkää, ettei pysty enää hallitsemaan työtään tai selviytymään työtehtävistään.<sup>72</sup>

Työuupumuksessa yksilön kielteinen tulkinta työstä ja omien voimavarojen riittävydestä voi olla hyvin kokonaisvaltainen. Psykoterapeutti Leena Nissisen mukaan työuupumus voidaan nähdä fyysisen, emotionaalisen ja psyykkisen uupumisen tilana, joka heikentää yksilön terveyttä. Nissinen pitääkin työuupumusta hyvinvoinnin häiriönä.<sup>73</sup>

Tässä tutkimuksessa tarkoitan kuormitustekijöillä työhön tai työympäristöön liittyviä asioita, jotka yksilö tulkitsee kielteisesti kuormittaviksi. On tärkeää, että nämä työntekijöille haitallista kuormitusta aiheuttavat tekijät tunnustetaan.<sup>74</sup> Tällöin kuormitukseen voidaan myös vaikuttaa. Työntekijöiden uupuminen voi vaikuttaa negatiivisesti koko työyhteisöön.<sup>75</sup> Siksi työyhteisön tehtävänä on myös yhteisesti huolehtia työntekijöistä ja heidän hyvinvoinnistaan.

### 2.2.3 Voimavarat ja työhyvinvoinnin edistäminen

*Voimavaroilla* tarkoitetaan selviytymiskeinoja, joiden avulla yksilö voi hallita työhön liittyvää kuormitusta, vähentää stressiä sekä ylläpitää hyvinvointia.<sup>76</sup> Voimavarat voivat vaikuttaa myönteisesti yksilön kasvuun ja kehitykseen sekä auttaa päämäärien saavuttamisessa. Työn voimavarat voivat olla työn sisältöön, työyhteisöön tai työn järjestämiseen liittyviä. Siten esimerkiksi työstä saatu palaute, työtovereiden tuki ja hyvä johtaminen voivat tukea merkittävästi työssäjaksamista.<sup>77</sup>

Voimavarat voivat olla aineellisia, sosiaalisia tai persoonallisia. Aineellisilla voimavaroilla voidaan tarkoittaa taloudellisen tilanteen vakautta, sosiaalisilla harrastuksia tai tuen saamista läheisiltä ja persoonallisilla yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten myönteistä elämänsenttää.<sup>78</sup> Hobfollin mukaan yksilö pyrkii joko säilyttämään, suojaamaan tai kehittämään voimavarojaan.

---

<sup>72</sup> Kinnunen & Hättinen 2005, 39–40, Maslach 2003, 189–190 & Schaufeli & Bakker 2004, 294. Myös Kalimo & Toppinen 1997, 9.

<sup>73</sup> Nissinen 2007, 27, 30.

<sup>74</sup> Viitala 2013, 213–214.

<sup>75</sup> Nissinen 2007, 27, 30.

<sup>76</sup> Kiiski 2013, 58, 61 & Niskanen 2000a, 15.

<sup>77</sup> Schaufeli & Bakker 2004, 296.

<sup>78</sup> Niskanen 2000a, 15.

Stressaavassa tilanteessa yksilö kuitenkin keskittyy voimavarojen säilyttämiseen.<sup>79</sup> Tässä tutkimuksessa tarkoitan voimavaroilla työn myönteisiä piirteitä, muita yksilölle tärkeitä asioita tai yksilön ominaisuuksia, jotka vähentävät työn kuormittavuuden kielteistä vaikutusta sekä ylläpitävät ja edistävät hyvinvointia.

Työpsykologinen tutkimus on pitkään kuvannut enemmän yksilöiden pahoin- kuin hyvinvointia. Näin työssäjaksamista on kuvattu melko yksipuolisesti. Mihael Csikszentmihalyi on kuitenkin nostanut esille positiivisen psykologian näkökulman, jossa keskitytään ennen kaikkea yksilön hyvinvointiin ja terveyteen sekä näitä edistäviin asioihin.<sup>80</sup> On olennaista, että työhyvinvointi nähdään laajemmin kuin vain pahoinvoinnin puuttumisena.<sup>81</sup>

Työhyvinvoinnin edistämisessä on keskeistä työn kuormituksen ja yksilön voimavarojen huomioiminen. Työn vaatimuksia kohtuullistamalla sekä työoloja ja työntekijöiden voimavaroja kehittämällä voidaan ennaltaehkäistä työuupumusta sekä edistää työn imua. Hakasen mukaan näin edistetään työntekijöiden hyvinvointia: työntekijöiden terveys ja työkyky voi parantua ja sitoutuminen työhön ja työpaikkaan lisääntyä.<sup>82</sup>

Organisaatio voi vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ennakoivasti, korjaavasti ja välillisesti. Ennakoivassa vaikuttamisessa suunnitellaan työolosuhteet hyvinvointia edistäviksi. Korjaava vaikuttaminen on puuttumista jo ilmenneisiin työolosuhteiden ongelmiin. Välillisellä vaikuttamisella tarkoitetaan työhyvinvointia koskevan tiedon hankkimista ja jakamista.<sup>83</sup> Korjaava vaikuttaminen keskittyy pahoinvoinnin vähentämiseen, kun taas ennakoiva ja välillinen vaikuttaminen keskittyy työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Schaufelin ja Bakkerin mukaan voimavarojen vahvistaminen lisää työn imua, mutta vaikuttaa työuupumuksen vähentymiseen vain välillisesti. Näin sen suora vaikutus työuupumukseen on vähäinen. Siten Schaufelin ja Bakkerin mukaan työn vaatimusten vähentäminen on kannattavampaa kuin työn voimavarojen lisääminen. Tällöin voidaan vaikuttaa suoraan työuupumuksen vähentymiseen.<sup>84</sup>

Hakasen mukaan taas työn vaatimusten vähentäminen vaatii usein enemmän resursseja kuin voimavarojen lisääminen. Hakanen pitääkin työn

---

<sup>79</sup> Hobfoll 1989, 513, 516, 519.

<sup>80</sup> Csikszentmihalyi 2014, 284.

<sup>81</sup> Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 72–73.

<sup>82</sup> Hakanen 2004, 273–274. Myös Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 72–73.

<sup>83</sup> Nissinen 2012, 127–131.

<sup>84</sup> Schaufeli ja Bakker 2004, 311.

voimavarojen kehittämistä ja hyödyntämistä toimivana keinona työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen. Kokemus työn voimavarojen vahvistumisesta voi auttaa myös kohtaamaan työn vaatimuksia.<sup>85</sup> Näin sekä työn vaatimusten vähentäminen että voimavarojen lisääminen edistävät työhyvinvointia.

Työntekijän kokemus hyvinvoinnista rakentuu monista asioista. Työn piirteet ja työolot sekä yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet ja elämäntilanne vaikuttavat yksilön tulkintaan omasta hyvinvoinnistaan. Organisaatio voi ylläpitää ja edistää työntekijöiden hyvinvointia työn kuormitusta vähentämällä ja yksilön voimavaroja tukemalla. Organisaatio voi suunnitella työolot hyvinvointia edistäviksi, puuttua mahdollisiin ongelmiin sekä hankkia ja jakaa tietoa työhyvinvoinnista. Työntekijä voi huolehtia itsestään ja jaksamisestaan esimerkiksi riittävän palautumisen avulla. Näin tavoitteena on turvallinen, terveellinen ja tuottava työ, jonka työntekijät kokevat mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämänhallintaansa tukevaksi.

### **2.3 Työssäjaksaminen seurakuntatyössä**

Työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä on tutkittu ja kartoitettu suomalaisessa yhteiskunnassa erilaisilla kyselyillä. Suomessa asuvien palkansaajien työelämän laatua on selvitetty Työolobarometrin avulla vuodesta 1992 alkaen. Työntekijät arvioivat kyselyssä työn fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kuormittavuutta. Barometrin mukaan vuonna 2015 noin 90 prosenttia palkansaajista koki työkykynsä erittäin tai melko hyväksi.<sup>86</sup>

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimuksen avulla on saatu tietoa suomalaisten 25–64-vuotiaiden työssä käyvien työkyvyn ja terveyden kehityksestä vuodesta 1997 vuoteen 2012. Tutkimukseen osallistuneiden työkyvyn keskiarvo oli vuonna 2012 8,3 asteikolla 0–10.<sup>87</sup> Reilu neljäsosa piti työtään henkisesti melko tai hyvin rasittavana. Vain puolet koki palautuvansa hyvin työn aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän tai -vuoron jälkeen.<sup>88</sup>

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöiden työoloja on kartoitettu työolobarometrillä vuodesta 2001 alkaen. Viimeisimmän, vuoden 2011 Kirkon työolobarometrin mukaan 82 prosenttia seurakuntatyöntekijöistä arvioi

---

<sup>85</sup> Hakanen 2004, 274.

<sup>86</sup> Työolobarometri 2016. Viitattu 11.4.2016.

<sup>87</sup> Perkiö-Mäkelä 2013, 97.

<sup>88</sup> Kivekäs ja Ahola 2013, 106.

työkykynsä pistemääräksi kahdeksan tai enemmän asteikolla 0–10. Seitsemän prosenttia arvioi työkyvyn pistemääräkseen korkeintaan kuusi.<sup>89</sup>

Toni Pekan ja Riku Perhoniemen toteuttaman Kevan Julkisen alan työhyvinvointi 2014 -tutkimuksen mukaan 85 prosenttia kaikista julkisen alan työntekijöistä ja 82 prosenttia seurakuntatyössä toimivista kokee henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.<sup>90</sup> Näin tulos on seurakuntatyöntekijöiden osalta täsmälleen sama kuin Kirkon työolobarometrissa. Vuoden 2015 Työolobarometriin verrattuna koettu työkyky on kunnissa ja varsinkin seurakuntatyössä toimivilla jonkin verran alhaisempi kuin kaikilla suomalaisilla palkansaajilla.

Kevan kyselyssä kartoitettiin ensimmäistä kertaa yhteisesti kaikkien julkisen alan työntekijöiden kokemuksia työoloista ja työhyvinvoinnista. Tutkimuksessa tarkastellaan kunta-alan ja kirkon työntekijöiden kokemuksia muun muassa esimiestyöstä, työyhteisön toimivuudesta, työn kuormittavuudesta, osaamisen kehittämisestä, työkyvystä sekä epäasiallisesta kohtelusta työssä.<sup>91</sup> Tässä tarkastelen kuitenkin lähinnä kirkon alan ja erityisesti seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointia.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia työstä on selvitetty Diakoniabarometrin avulla. Dosentti Jouko Kiiskin laatiman vuoden 2013 Diakoniabarometrin *Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka* mukaan diakoniatyöntekijät ovat erittäin motivoituneita työhönsä. Motivaatiota työhön voi selittää diakoniatyöntekijöiden myönteinen kokemus työstä. Työntekijät pitävät työtään merkityksellisenä ja kiinnostavana, kokevat viihtyvänsä työssään sekä voivansa käyttää työssä ammattitaitoaan ja luovuuttaan.<sup>92</sup>

Kirkon työolobarometrin mukaan lähes jokainen seurakuntatyöntekijä arvioi saavansa käyttää työssä kykyjään ja ammattitaitoaan. 83 prosenttia on täysin ja 17 prosenttia jokseenkin samaa mieltä väitteestä *Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä.*<sup>93</sup> Kirkon Akateemisten jäsenkyselyn mukaan papit kokevat ihmisten auttamisen ja palvelemisen merkitykselliseksi. Papit suhtautuvat työhönsä useimmiten Jumalan antamana kutsumustehtävänä.<sup>94</sup>

Kevan tutkimuksen mukaan useampi kuin neljä viidestä seurakuntatyöntekijästä tuntee työssään innostusta ja työn iloa. Seurakuntatyöntekijät

---

<sup>89</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 5, 37.

<sup>90</sup> Pekka & Perhoniemi 2014, 50, 52.

<sup>91</sup> Pekka & Perhoniemi 2014, 73.

<sup>92</sup> Kiiski 2013, 55.

<sup>93</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 26, 42.

<sup>94</sup> Niemelä 2014, 22.

kokevat iloa ja innostusta työssään hieman useammin kuin muut kirkon työntekijät.<sup>95</sup> Titi Gävertin käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielman *Diakonian työalajohtaja ja hänen tiimiläistensä työhyvinvointi* mukaan työntekijöiden kokemus työn mielenkiinnosta ja sopivasta haasteellisuudesta edistää työtyytyväisyyttä.<sup>96</sup>

Dosentti Kati Niemelän toteuttamassa vuoden 2014 Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä *Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista* tarkastellaan Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen kanttori-urkuriliiton jäsenten suhdetta työhön, työhyvinvointia sekä suhtautumista ajankohtaisiin kysymyksiin. Jäsenkyselyn mukaan lähes 90 prosenttia papeista on ainakin melko tyytyväisiä työhönsä.<sup>97</sup>

Useissa työhyvinvointikyselyissä mitataan myös kokemusta työn henkisestä kuormittavuudesta. Vuoden 2011 Kirkon työolobarometrin mukaan 66 prosenttia seurakuntatyöntekijöistä pitää työtään henkisesti raskaana.<sup>98</sup> Kevan kyselyn mukaan hieman harvempi, vajaa 60 prosenttia seurakuntatyöntekijöistä arvioi, että työ on henkisesti kuormittavaa.<sup>99</sup> Vuoden 2013 Diakoniabarometrin mukaan noin puolet diakoniatyöntekijöistä kokee työn kuormittavan heitä paljon.<sup>100</sup>

Asiakastyö, työn määrä ja sisältö sekä matala palkkataso aiheuttavat eniten stressiä diakoniatyöntekijöille. Lähes puolet diakoniatyöntekijöistä kokee, että tunnekuormitusta lisäävät asiakastapaukset kuormittavat heitä paljon. Diakoniatyöntekijät kohtaavat usein vaikeita tilanteita, ja heiltä odotetaan empaattisuutta. Tällöin työntekijät saattavat altistua myötätuntouupumukselle.<sup>101</sup>

Melkein puolet diakoniatyöntekijöistä arvioi, että liiallinen työmäärä ja työn moniulotteisuus kuormittavat heitä paljon.<sup>102</sup> Niemelän kyselyn mukaan papit kokevat työaikaan, työmäärään ja työn rajaamiseen liittyvät tekijät kaikkein raskaimmiksi. Viidesosa papeista kokee, että työn määrä aiheuttaa paljon haasteita jaksamisen kanssa.<sup>103</sup>

Myös Kirkon Akateemisten jäsenkyselyn mukaan papit pitävät työn määrää suurena. Kaksi prosenttia pitää työn määrää aivan liian suurena ja kokee uupuvansa töiden alla. Vajaa viidesosa on sitä mieltä, ettei välillä oikein jaksaa. Lähes

---

<sup>95</sup> Pekka & Perhoniemi 2014, 61–62.

<sup>96</sup> Gävert 2009, 75.

<sup>97</sup> Niemelä 2014, 3, 41.

<sup>98</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 10.

<sup>99</sup> Pekka & Perhoniemi 2014, 33.

<sup>100</sup> Kiiski 2013, 59.

<sup>101</sup> Kiiski 2013, 59.

<sup>102</sup> Kiiski 2013, 60.

<sup>103</sup> Niemelä 2014, 67, 98–99.

kaksi kolmesta pitää työn määrää suurena, mutta kokee silti enimmäkseen jaksavansa töiden kanssa.<sup>104</sup>

Kevan kyselyn mukaan lähes 30 prosenttia seurakuntatyöntekijöistä on kokenut epäasiallista kohtelua tai kiusaamista työyhteisössä edellisen 12 kuukauden aikana.<sup>105</sup> Diakoniabarometrin mukaan lähes kaksi kolmesta diakoniatyöntekijästä on kokenut työpaikalla työtovereiden harjoittamaa henkistä väkivaltaa edellisen vuoden aikana.<sup>106</sup> Näin diakoniatyöntekijät kokevat väkivaltaa työyhteisössä huomattavasti muita seurakuntatyöntekijöitä useammin.

Matala palkkataso kuormittaa yli 40 prosenttia diakoniatyöntekijöistä paljon.<sup>107</sup> Papeista hieman harvempi, neljäsosa, on tyytymättömiä työstä saamaansa taloudelliseen korvaukseen. Niemelän tutkimuksen mukaan tyytyväisyys taloudelliseen korvaukseen on yhteydessä myös työtyytyväisyyteen. Ne, jotka ovat tyytymättömiä palkkaan, ovat tyytymättömämpiä myös työhön kokonaisuudessaan.<sup>108</sup> Kirkon Työolobarometrin mukaan naiset ovat hieman tyytymättömämpiä palkkaan kuin miehet.<sup>109</sup> Työolobarometrin mukaan kaikista Suomessa asuvista palkansaajista naiset ovat palkkaukseen huomattavasti miehiä tyytymättömämpiä.<sup>110</sup>

Vajaa kolmasosa seurakuntatyöntekijöistä arvioi, että heidän on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää.<sup>111</sup> Reilu kolmasosa diakoniatyöntekijöistä kokee työn väsyttävän heitä usein. Noin kolme prosenttia arvioi, ettei selviydy hyvin työn haasteista ja kuusi prosenttia kokee, ettei heillä ole riittävästi voimavaroja työhön. Vastaaajissa on näin myös niitä, jotka tarvitsisivat työssä jaksamiseen erityistä tukea.<sup>112</sup>

Työn aiheuttamasta kuormituksesta huolimatta huomattavasti useampi kuin kaksi kolmesta diakoniatyöntekijästä kokee kuitenkin voimavaransa riittävän työhön ja neljä viidestä selviytyvänsä hyvin työn haasteista. Diakoniatyöntekijöiden vahva motivaatio ja kokemus työn hyödyllisyydestä ja merkityksellisyydestä voivat selittää tulosta. Näin työn hyvät puolet ja tunne työn palkitsevuudesta voivat auttaa jaksamaan kuormittavassa työssä.<sup>113</sup>

---

<sup>104</sup> Niemelä 2014, 67.

<sup>105</sup> Pekka & Perhoniemi 2014, 59–60.

<sup>106</sup> Kiiski 2013, 64.

<sup>107</sup> Kiiski 2013, 60.

<sup>108</sup> Niemelä 2014, 55.

<sup>109</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 39–42.

<sup>110</sup> Työolobarometri 2016. Viitattu 11.4.2016.

<sup>111</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 12.

<sup>112</sup> Kiiski 2013, 59.

<sup>113</sup> Kiiski 2013, 59, 61, 84.

Kiiskin mukaan myös diakoniatyöntekijöiden hyvä ammattitaito auttaa selviytymään työssä.<sup>114</sup> Ammattitaidon ylläpitäminen ja edistäminen on keskeinen osa hyvää työ- ja toimintakykyä.<sup>115</sup> Kevan tutkimuksen mukaan kolme neljästä seurakuntatyöntekijästä on sitä mieltä, että työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen. Vajaa viidesosa seurakuntatyöntekijöistä ei koe saavansa esimieheltä tarpeeksi myönteistä palautetta työstään.<sup>116</sup>

Noin neljä viidestä diakoniatyöntekijästä kokee saavansa tarvittaessa työnohjausta sekä riittävästi lisä- ja täydennyskoulutusta. Näin diakoniatyöntekijöillä on melko hyvät mahdollisuudet ammatillisen tuen saamiseen. Kuitenkin vain kolme viidestä kokee esimieheltä saadun tuen riittäväksi. Esimieheltä saatu tuki voi tarkoittaa esimerkiksi selkeästi määriteltyä tehtäväkuvaa ja mahdollisuutta työnkuvaa koskeviin keskusteluihin. Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaan tehtäväkuvasta tulisi keskustella vuosittain. Ammatillisen tuen saaminen vaikuttaa työntekijöiden kokemukseen työssäjaksamisesta.<sup>117</sup>

Työntekijöiden voimavaroja voidaan vahvistaa muun muassa kehityskeskustelujen avulla. Kehityskeskusteluissa voidaan käsitellä työntekijän kokemusta työssäjaksamisesta sekä arvioida työtehtävien kuormittavuuden ja työntekijän voimavarojen, toiveiden ja tavoitteiden suhdetta. Esimiehen vastuulla on suunnitella, miten keskusteluissa esille tulleisiin ongelmiin voidaan löytää ratkaisuja. Myös työterveyshuollon palvelut voivat auttaa hallitsemaan työn aiheuttamaa haitallista kuormitusta. Erilaiset varhaisen tuen mallit voivat edistää koko työyhteisön hyvinvointia.<sup>118</sup>

Pappien tärkeimmät työssäjaksamista tukevat tekijät ovat tunne työn hyödyllisyydestä ja kutsumus työhön, perheen ja lähipiirin tuki sekä mahdollisuus auttaa muita.<sup>119</sup> Diakoniatyöntekijöiden voimavarat liittyvät Jumalaan uskomiseen, sosiaaliseen tukeen, työn ulkopuoliseen toimintaan sekä myönteiseen elämänasenteeseen. Jumalaan uskomisen on diakoniatyöntekijöiden tärkein voimavara. Kaksi kolmesta diakoniatyöntekijästä arvioi, että usko Jumalaan auttaa kuormittavissa

---

<sup>114</sup> Kiiski 2013, 61.

<sup>115</sup> Rautio 2010, 25.

<sup>116</sup> Pekka & Perhoniemi 2014, 21–22, 45.

<sup>117</sup> Kiiski 2013, 56–57.

<sup>118</sup> Rautio 2010, 24–25.

<sup>119</sup> Niemelä 2014, 68.



tilanteissa erittäin paljon. Yhtä moni kokee saavansa rukouksesta erittäin tai melko paljon apua. Näin diakoniatyöntekijöillä on vahva spiritualiteetti.<sup>120</sup>

Kolme neljästä diakoniatyöntekijästä pitää työkavereiden tukea ja lähes yhtä moni perhettä merkittävänä voimavarana. Noin kaksi kolmesta diakoniatyöntekijästä pitää harrastuksia, liikuntaa ja kulttuurin tarjontaa tärkeinä voimavaroina. Yhtä moni saa paljon apua huomion kiinnittämisestä työn hyviin puoliin. Kolme neljästä saa apua huumorista. Diakoniatyöntekijöillä voimavaroja mittaavan osion keskiarvot ovat huomattavasti korkeampia kuin työn kuormittavuutta mittaavan osion keskiarvot. Näin diakoniatyöntekijöillä on käytössään paljon erilaisia voimavaroja, joiden avulla he voivat selvitä kuormittavista tilanteista.<sup>121</sup>

Kirkon työolobarometrin mukaan useampi kuin neljä viidestä seurakuntatyöntekijästä pitää varmuutta työpaikan säilymisestä vähintään melko tärkeänä työssäjaksamisen kannalta. Palkan lisääminen ja johtamistapojen parantaminen ovat lähes 80 prosentin mielestä tärkeitä työssäjaksamista edistäviä tekijöitä. Vajaa 70 prosenttia pitää työmäärän ja kiireen vähentämistä ja noin 60 prosenttia työympäristön parantamista keskeisinä työhyvinvoinnin kannalta.<sup>122</sup> Kirkon Akateemisten jäsenkyselyn mukaan papit kaipasivat kirkolta hengellisen elämän tukemista, työnohjausta, Raamatun tutkiskeluun innostamista sekä sielunhoitoa.<sup>123</sup>

Helluntaiseurakuntien työntekijöiden työssäjaksamiseen liittyviä kysymyksiä on tutkittu kolmessa pro gradu -tutkielmassa. Mäkinen tarkasteli vuonna 2014 vapaaehtoisten työntekijöiden työhyvinvointia käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielmassaan *Kutsumusuko kantaa. Vapaaehtoistyössä jaksaminen helluntaiseurakunnissa*. Muut kaksi tutkielmaa kohdistuivat palkattujen työntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimiseen.

Anna Lehmuskoski analysoi pro gradu -tutkielmassaan *Monet poisjäämisen polut* helluntaiseurakunnassa työnsä lopettaneiden pastoreiden tilanteita. Lehmuskoski jakoi vastaajat viiteen ryhmään sen mukaan, miten työstä ja siitä poisjäämisestä kerrottiin. Pastorit olivat jääneet pois työstä omista motiiveista tai toisiin tehtäviin siirtymisen, työn haasteisiin turhautumisen tai henkisen uupumisen takia tai työsuhteen päätyttyä.<sup>124</sup>

---

<sup>120</sup> Kiiski 2013, 61–62.

<sup>121</sup> Kiiski 2013, 61–62.

<sup>122</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 38.

<sup>123</sup> Niemelä 2014, 71.

<sup>124</sup> Lehmuskoski 2015, 14–15.

Antti Uskin tutkielma *Kinsteripensaan juurella* käsittelee helluntaiseurakuntien päätoimisten työntekijöiden työuupumusta. Uski keräsi tutkimusaineiston 1990-luvun lopussa kyselylomakkeella, joka oli muokattu Suomen Pappisliiton jäsenkyselyn pohjalta helluntaiseurakuntien työntekijöille sopivaksi. Uskin tutkimuksen mukaan kokemus hallinnan puutteesta voi johtaa työuupumukseen. Tutkimuksessa selvitettiin hallinnan puutetta kolmella osa-alueella: työssä, työyhteisössä ja työhön liittyvissä ihmissuhteissa.<sup>125</sup>

Vaikeus hallita työtä ilmeni helluntaiseurakuntien työntekijöiden työssä muun muassa liian suurena työmääränä, epämääräisenä tehtäväkuvana sekä työn rajaamattomuutena. Työntekijät kokivat haasteellisena myös omasta hengellisestä hyvinvoinnista huolehtimisen, ihmisten kohtaamisen sekä motivaation säilyttämisen. Työyhteisön haasteita olivat muun muassa epätietoisuus päätösvallista ja työtehtävien jakamisesta, yhteisten tavoitteiden ja avoimen keskustelun puute sekä sosiaalisen tuen, palautteen ja työntekijän arvostuksen vähyys. Ihmissuhteiden haasteena ilmeni koettu henkinen väkivalta työyhteisössä.<sup>126</sup>

Jaakko Vainio selvitti ortodoksisen kirkon papiston työhyvinvointia pro gradu -tutkielmassaan ”*Toivon että joku muuttuisi. En tosin usko siihen.*” – *Papiston työhyvinvointi Suomen ortodoksisessa kirkossa*. Tutkielman mukaan valtaosa papeista on huolissaan omasta työssäjaksamisestaan. Työn paljous, huono organisointi ja liian vähäiseksi koettu esimiehen tuki kuormittavat pappeja. Vähintään kuukausittainen vapaapäivien pitämättä jättäminen kuormittaa pappeja entisestään. Jumalanpalvelukset ja ihmisten kohtaaminen antavat kuitenkin ortodoksipapeille voimaa työhön.<sup>127</sup>

---

<sup>125</sup> Uski 1999, 2, 28.

<sup>126</sup> Uski 1999, 2.

<sup>127</sup> Vainio 2012, 56.

## 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 3.1 Tutkimustehtävä

Tässä tutkimuksessa tarkastelen helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointia. Helluntaiseurakunnilla tarkoitan sekä yhdistysmuotoisia että Suomen Helluntaikirkkoon kuuluvia seurakuntia. Rajasin kyselyn koskemaan palkattuja työntekijöitä. Seurakuntatyöntekijät voivat olla seurakuntapastoreita, nuorisotyöntekijöitä, johtavia pastoreita tai muulla nimikkeellä seurakuntatyötä tekeviä.

Tutkimustehtävänäni oli selvittää, millainen on helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointi. Jaoin tutkimustehtävän neljään osakysymykseen.

1. Miten työntekijät kuvaavat työtään ja työssäjaksamistaan?
2. Mitkä tekijät kuormittavat työntekijöitä?
3. Millaisia voimavaroja työntekijöillä on?
4. Millaisia näkemyksiä työntekijöillä on työhyvinvoinnin edistämisestä?

### 3.2 Menetelmät ja aineiston keruu

Käytin tutkimuksessa pääosin määrällisiä menetelmiä, joita täydensin laadullisilla menetelmillä. Kun hyödynnän tutkimuksessa useita aineistoja ja menetelmiä, voidaan puhua triangulaatiosta.<sup>128</sup> Käytin tutkimuksessa sekä metodin sisäistä että analyysimenetelmien triangulaatiota.<sup>129</sup>

Tutkimuksen metodina oli kysely, jonka avulla selvitin kokemusta työhyvinvoinnista sekä suljetuilla että avoimilla kysymyksillä. Tällöin tutkimuksen aineisto on sekä määrällinen että laadullinen, ja myös analysointivaiheessa tarvittiin molempia menetelmiä. Analysoin määrällisen aineiston tilastollisten testien avulla ja laadullisen sisällönanalyysin avulla. Laadullisessa analyysissä tulkitsin ja pyrin ymmärtämään aineistoa. Tutkimus on poikittaistutkimus ja luonteeltaan sekä kartoittava

---

<sup>128</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 233.

<sup>129</sup> Tuomi & Sarajärvi 2009, 145 & Denzin & Lincoln 2000, 5, 391.

että kuvaileva. Pyrin kuvailemaan tutkittavan ilmiön keskeisiä piirteitä sekä etsimään ilmiöstä uusia näkökulmia.<sup>130</sup>

Keräsin tutkimuksen aineiston sähköisellä kyselylomakkeella.<sup>131</sup> Lähetin jokaiselle palkatulle seurakuntatyöntekijälle sekä jokaiseen helluntaiseurakuntaan sähköpostilla linkin e-lomakkeeseen. Näin kyseessä on kokonaistutkimus.<sup>132</sup>

Sain työntekijöiden ja seurakuntien yhteystiedot pääosin Seurakuntaoppaasta<sup>133</sup>, jonka tiedot perustuvat Agora-toiminnanohjausjärjestelmään. Agoran tietokanta koostuu seurakuntien itse ilmoittamista yhteystiedoista ja sen tiedot ovat näin suuntaa antavia. Seurakuntaoppaan mukaan Suomen helluntaiseurakunnissa oli vuoden 2015 alussa 247 palkattua seurakuntatyöntekijää,<sup>134</sup> joista 243 henkilöllä oli sähköpostiosoite.<sup>135</sup> Seurakuntia oli 244 ja näistä 180 seurakunnalla oli sähköpostiosoite.

Kyselylomakkeen saapumisesta työntekijöiden sähköpostiin tiedotettiin etukäteen sekä Suomen helluntaiherätyksen viikkolehdestä Ristin Voitossa että seurakuntien vastuunkantajille suunnatussa Paimen Plus -lehdessä. Ristin Voitossa oli kaksi tiedotusta kahta viikkoa ja viikkoa ennen kyselyä sekä Paimen Plus -lehdessä yksi kyselyn saapumispäivänä.<sup>136</sup>

Kyselyyn oli aikaa vastata kolmesta neljään viikkoa. Lähetin pastoreille ensimmäisen muistutusviestin kahden viikon kuluttua ja toisen viimeisenä vastauspäivänä, jolloin annoin vielä yhden viikon aikaa kyselyyn vastaamiseen. Kysely toteutettiin tammi-helmikuussa 2015. Vastaajilla oli mahdollisuus osallistua kyselyn lopuksi myös arvontaan.

Kyselylomake perustuu kahteen valmiiseen mittariin, joita on käytetty sekä Kiiskin diakoniabarometrissa että Kirkon työolobarometrissa.<sup>137</sup> Kuormitusta ja voimavaroja mittaavat osuudet perustuvat Kiiskin barometriin ja työhyvinvoinnin

---

<sup>130</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 138–139.

<sup>131</sup> Ks. Liite 1.

<sup>132</sup> Hirsjärvi 2013, 179.

<sup>133</sup> Seurakuntaopas on Suomen Vapaakristillisen Neuvoston yhteinen seurakuntia koskeva tietokanta. Lisäksi täydensin työntekijöiden yhteystietoja seurakuntien omien internetsivujen avulla. Näillä sivuilla oli tietokannan tiedoista osittain poikkeavia tietoja. Internetsivuilla oli 27 muuta sähköpostiosoitetta, joiden arvelin olevan palkattujen työntekijöiden yhteystietoja.

<sup>134</sup> Seurakuntaopas 2015.

<sup>135</sup> Työntekijät, joilla ei ole sähköpostiosoitetta, rajautuivat tutkimuksen ulkopuolelle.

<sup>136</sup> Ks. Liitteet 4 & 5. Paimen Plus -lehden ilmoituksessa mainittiin mahdollisuus myös paperisen kyselylomakkeen tilaamiseen.

<sup>137</sup> Kiiski 2013 & Kirkon työolobarometri 2012.

edistämistä koskeva osuus Kirkon työolobarometriin. Työtä ja työssäjaksamista koskevassa osuudessa hyödynsin molempien barometrien kysymyspatteristoja.<sup>138</sup>

Kyselyssä käytettävien mittareiden luotettavuutta on jo testattu ja näiden mittareiden käyttö mahdollistaa myös tulosten vertailun. Muokkasin kysymyspatteristoja ja vastausvaihtoehtoja helluntaiseurakuntien työhyvinvoinnin tutkimiseen sopivammaksi. Testasin kyselylomaketta muutamilla tutkimuksen kohderyhmään kuuluvilla koehenkilöillä ja tein saadun palautteen pohjalta vielä joitakin korjauksia ja lisäyksiä lomakkeeseen.

Kyselylomake koostuu taustatiedoista, neljästä kysymyspatteristosta sekä neljästä kuhunkin teemaan liittyvästä avoimesta kysymyksestä. Kysymyspatteriston ja avointen kysymysten teemat ovat tutkimuskysymyksen mukaisesti työhön ja työssäjaksamiseen liittyvät kysymykset, työn kuormitustekijät, voimavarat työssä sekä työhyvinvoinnin edistäminen.<sup>139</sup> Lisäksi lomakkeen lopussa oli yksi avoin kysymys, jossa annettiin mahdollisuus kertoa vapaasti ”muuta työhyvinvoinnista” ja näin täydentää vielä aiemmin annettuja vastauksia. Hyödynsin myös näitä vastauksia teemojen esittelyssä ja syventämisessä.

Käytin kyselylomakkeessa sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Suljetut kysymykset tarkoittavat tässä tutkimuksessa monivalintakysymyksiä ja asteikkoihin perustuvaa kysymystyyppiä, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot. Tällöin vastaaja voi tunnistaa tämän kokemusta kuvaavia asioita. Avoimissa kysymyksissä vastaaja voi tuoda vapaasti esille kuhunkin teemaan liittyviä asioita.<sup>140</sup>

Käytin asteikollista kysymystyyppiä sekä taustatiedoissa että kysymyspatteristoissa. Keräsin taustatiedot järjestysasteikon avulla monivalintakysymyksillä. Joidenkin taustatietokysymysten jälkeen oli avoin kysymys *muu, mikä*, joka antoi mahdollisuuden muun tiedon antamiseen. Tällaista kysymystä voi pitää strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuotona.<sup>141</sup>

Käytin kysymyspatteristoissa viisiportaista Likert-asteikkoa, jossa vastaaja valitsee suhtautumisensa väittämään.<sup>142</sup> Työhön ja työssäjaksamiseen liittyvissä väittämässä asteikko oli *täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri*

---

<sup>138</sup> Työtä ja työssäjaksamista koskevat väitteet ovat Kiiskin barometrissa (2013), työkykyä mittaava osuus Kirkon työolobarometrissa (2012).

<sup>139</sup> Lomakkeen lopussa vastaajilla oli mahdollisuus vielä antaa palautetta helluntaiseurakuntien työntekijäyhdistyksen HELP ry:n toiminnasta sekä kyselylomakkeesta. En kuitenkaan käsittele näitä palautteita tässä tutkielmassa.

<sup>140</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 198–201.

<sup>141</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 199.

<sup>142</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 200.

*mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä.* Työkykyä mittaavassa kysymyksessä vastaajat arvioivat työkykyään 11-portaisella numeerisella asteikolla (0–10).

Kuormitustekijöitä ja voimavaroja mittaavissa patteristoissa asteikko oli *paljon, melko paljon, jossain määrin, vähän ja ei lainkaan.* Työhyvinvoinnin edistämistä koskevassa osuudessa asteikko oli *erittäin tärkeä, melko tärkeä, ei tärkeä eikä tarpeeton, melko tarpeeton ja täysin tarpeeton.* Asteikkojen avulla vastaaja voi ilmaista kokemuksen tai mielipiteen voimakkuutta.<sup>143</sup>

Kunkin kysymyspatteriston jälkeen esitin teemaan liittyvän avoimen kysymyksen. Avoimissa vastauksissa voi tulla esille sellaisia asioita, joita suljetuissa kysymyksissä ei ole huomioitu. Avoimet vastaukset kertovat vastaajille tärkeistä asioista ja myös näihin asioihin liittyvistä tunteista ja niiden voimakkuudesta.<sup>144</sup>

Erilaisten kysymystyyppien yhdistelmä antaa parhaimman vastauksen tutkimusongelmaan. Monivalintakysymykset mahdollistavat mielekkään vertailun ja avoimet kysymykset taas tuovat syvempää näkökulmaa ilmiöön. Tällöin varmistutaan siitä, että tutkittavien näkökulma tulee esille.<sup>145</sup>

Tutkin sähköisen kyselyn suljettujen kysymysten avulla saatua aineistoa kvantitatiivisin menetelmin. Kvantitatiivinen tarkastelu tarkoittaa tässä tilastollisten testien tekemistä SPSS-ohjelman avulla. Siirsin e-lomakkeista saadut tiedot tietokoneen SPSS-ohjelmaan, jonka avulla suoritin aineiston tilastollisen analyysin.

Käytin tilastollisessa analyysissä menetelminä prosenttilukuja, f-testiä, t-testiä ja keskiarvoja.<sup>146</sup> Kuvaan tuloksia prosentteina taulukoiden avulla, testaan tulosten tilastollista merkitsevyyttä sekä vertailen keskiarvoja.<sup>147</sup> Tilastollinen yhteys voi olla melko merkitsevä ( $p \leq 0,05$ )<sup>148</sup>, merkitsevä ( $p \leq 0,01$ ) tai erittäin merkitsevä ( $p \leq 0,001$ ). Lisäksi ryhmittelin muuttujat faktorianalyysin avulla tulosten esittämistä varten.

Tarkastelin kyselyn avoimilla kysymyksillä kerättyä aineistoa kvalitatiivisesti. Jäsensin ja järjestin aineiston sisällönanalyysin avulla.<sup>149</sup> Etsin

---

<sup>143</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 200.

<sup>144</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 201.

<sup>145</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 164, 201.

<sup>146</sup> Käytin myös Scheffén testiä, mutta testin tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Kokeilin Khiin neliötestiä silloin, kun muiden testien käyttö ei ollut mahdollista, mutta testin ehdot eivät täytyneet.

<sup>147</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 140.

<sup>148</sup> Hakala 1997, 81 käyttää todennäköisyydestä  $p \leq 0,05$  nimeä *melkein merkitsevä*.

<sup>149</sup> Alleviivasin tutkimuskysymyksiin vastaavien kuvausten olennaiset ilmaisut. Tiivistin alleviivatut kuvaukset pelkistetyiksi ilmaisuiksi ja keräsin samaa asiaa kuvaavat ilmaisut yhteen. Annoin ryhmille nimet, jotka kuvaavat niiden sisältöä. Yhdistin tarvittaessa toisiinsa liittyviä alaryhmiä laajempien

aineistosta vastauksia tutkimuskysymyksiin: työntekijöiden kuvauksia työn sisällöstä ja työssäjaksamisesta, kuormittavista tekijöistä ja voimavaroista sekä työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnin edistämisestä.

Hyödynsin työtä ja työssäjaksamista koskevien vastausten analysoinnissa tyypittelyä.<sup>150</sup> Etsin kuvauksista yhteisiä ominaisuuksia ja tiivistin yhteiset näkemykset erilaisiksi tyypeiksi, yleistyksiksi. Lisäksi kuvasin jokaista yleistettyä tyyppiä.<sup>151</sup> Laskin myös, kuinka monta kertaa kunkin ryhmän ilmaiset esiintyivät aineistossa.<sup>152</sup>

Tutkielman rajallisen laajuuden vuoksi en kuitenkaan esittele muihin osioihin liittyvää teemoittelua tulosten yhteydessä, vaan mainitsen teemoittelun erillisessä liitteessä (Liite 6). Hyödynnän sisällönanalyysin tuloksia kunkin teeman yhteydessä niin, että täydennän niiden avulla määrällisiä tuloksia.

Kunkin teeman yhteydessä on tutkittavaa ilmiötä kuvaavia lainauksia työntekijöiden avoimista vastauksista. Lainausten lopussa mainitaan työntekijän nimike<sup>153</sup> ja seurakunnan koko<sup>154</sup>. Muita tietoja ei ilmoiteta anonymiteetin säilyttämiseksi. Olen korjannut joitakin lainausten kirjoitusvirheitä luottavuuden parantamiseksi.

### 3.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia tarkastelemalla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten toistettavuutta. Tutkimuksen toteuttamisen tarkka kuvaaminen lisää tutkimuksen reliabiliteettia. Myös valmiiksi testattujen mittarien käyttö lisää tutkimuksen luotettavuutta. Validiteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmien ja tutkimuksen

---

ryhmien muodostamista varten (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101, 109. Myös Miles ja Huberman 1994, 55–69). Näin laadin tuloksista synteesejä, jotka kokosivat yhteen vastausten keskeisimmät asiat (Hirsjärvi ym. 2013, 230).

<sup>150</sup> Kuormitustekijöitä, voimavaroja ja työhyvinvoinnin edistämistä koskevien vastausten kohdalla käytin luokittelua ja teemoittelua. Etsin aineistosta näkemyksiä, jotka kuvasivat tiettyä teemaa ja järjestin näin aineiston teemoiksi. Hyödynsin aineiston luokittelussa myös määrällisessä osiossa käytettyä faktorianalyysin avulla tehtyä ryhmittelyä.

<sup>151</sup> Työtä ja työssäjaksamista kuvaavan laadullisen osion otsikot ovat lainauksia työntekijöiden vastauksista ja kuvaavat kutakin vastaustyyppiä.

<sup>152</sup> Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 93, 101.

<sup>153</sup> Olen yhtenäistänyt työntekijöiden nimikkeitä selkeyden vuoksi ja työntekijöiden anonymiteetin säilyttämiseksi. Esimerkiksi lapsi- ja varhaisnuorisotyössä toimivan nimike voi olla *lapsityöntekijä*. Harvinaisemmat työnimikkeet, kuten perhepastori tai diakoniatyöntekijä on ilmoitettu nimikkeellä *muu työntekijä*.

<sup>154</sup> Seurakunnan koko ilmoitetaan sanallisesti *pieni seurakunta* (alle 150 jäsentä), *keskikokoinen seurakunta* (150–299 jäsentä), *keskisuuri seurakunta* (300–700 jäsentä) tai *suuri seurakunta* (yli 700 jäsentä).

mittarin pätevyyttä. Määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän yhdistäminen eli triangulaatio vahvistaa tutkimuksen pätevyyttä.<sup>155</sup>

Aineiston keräämisessä käytetyt mittarit osoittautuivat pääosin helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimiseen soveltuviksi. Tämän tutkimuksen tuloksia olisi mahdollista hyödyntää myös oman mittarin rakentamiseen työhyvinvoinnin tutkimiseksi helluntaiseurakunnissa. Siten voisi saada vielä tarkempaa ja relevantimpaa tietoa helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvoinnista.

Työhyvinvoinnin edistämistä kuvaavassa osiossa valmiin mittariston käyttö osoittautui kuitenkin hieman tehottomaksi. Vastausten erot eivät olleet kovin suuria, joten osio ei anna paljoakaan uutta tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä. Toisella kysymyksenasettelulla olisi voitu saada relevantimpaa tietoa ilmiöstä.<sup>156</sup> Näin erityisesti näkemyksiä työhyvinvoinnin edistämisestä voisi mitata vielä konkreettisemmin ja helluntaiseurakuntien seurakuntatyöhön kohdennetummin.

Suljetut kysymykset olivat vastaajille pakollisia, joten puuttuvia tietoja ei ole. Myös tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta.<sup>157</sup> Määrälliset menetelmät mahdollistavat tulosten yleistettävyyden.

Laadulliset menetelmät toivat syvyyttä aineistoon. Avoimet vastaukset täydensivät ja havainnollistivat monivalintakysymysten tuloksia. Avoimissa vastauksissa toistuivat osittain samat teemat kuin monivalintakysymyksissä, mutta niissä tuli esille myös sellaisia asioita, joita ei osattu kysyä suljetuissa kysymyksissä. Näin monivalintakysymyksillä onnistuttiin tavoittamaan jotain tutkittavien kokemuksesta.<sup>158</sup>

Vastaajat arvioivat itse omaa työhyvinvointiaan, jolloin tutkimuksen rajoituksena on arvioinnin subjektiivisuus. Samalla kyselytutkimuksessa on huomioitava, että tutkittavat ovat voineet ymmärtää kysymykset tai vastausvaihtoehdot eri tavoin. Väärinymmärrysten mahdollisuutta vähentävät kuitenkin jo aiemmin käytössä olleet kysymyspatteristot sekä muokatun kyselylomakkeen testaus muutamilla testivastaajilla. Tutkimuksen tarkan kohderyhmän vuoksi voidaan olettaa, että tutkittavat ovat vastanneet kysymyksiin huolellisesti ja rehellisesti. Tutkijan haasteena

---

<sup>155</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 231–233.

<sup>156</sup> Toisaalta muut osiot, kuten voimavaroja kuvaava osio, vastaavat osittain myös työhyvinvoinnin edistämistä koskevaan kysymykseen.

<sup>157</sup> Tosin kysymysten pakollisuus on voinut vähentää kyselyyn osallistujien määrää.

<sup>158</sup> Monivalintakysymykset ovat myös voineet ohjata avoimiin kysymyksiin vastaamista.



on kuitenkin avointen vastausten tulkinnanvaraisuus.<sup>159</sup>

Tutkimuksessa ei ollut mahdollisuutta perehtyä syvällisesti kaikkiin seurakuntatyöntekijöiden työhön ja työssäjaksamiseen liittyviin yksittäisiin teemoihin. Näin tutkimuksen rajoituksena on ilmiöiden kuvaaminen paikoittain hieman yleisellä tasolla. Kyselytutkimuksen vaarana voikin olla aineiston pinnallisuus.<sup>160</sup>

Tutkimuksen esille nostamien teemojen käsittely esimerkiksi haastattelujen avulla voisi lisätä ymmärrystä työhyvinvoinnista helluntaiseurakunnissa. Haastatteluissa voisi tulla esille laajemmin myös muita aiheeseen liittyviä teemoja.<sup>161</sup> Tutkimuksen luonne kartoittavana ja kuvailevana poikkileikkaustutkimuksena ei mahdollista myöskään syy-seuraussuhteiden arvioimista. Pitkittäistutkimuksella voitaisiin saada tietoa työhyvinvointiin liittyvien ilmiöiden kausaalisista suhteista.

### 3.4 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi 113 Suomen helluntaiseurakunnissa toimivaa palkattua seurakuntatyöntekijää.<sup>162</sup> Seurakuntaoppaan tietokannan perusteella kyselyn vastausprosentti on 46,5 %.<sup>163</sup> Vastausprosenttia voidaan pitää melko hyvänä.<sup>164</sup>

Vastausprosenttiin vaikutti myönteisesti usea asia. Yhteistyö HELP ry:n kanssa, kyselystä tiedottaminen helluntailiikkeen valtakunnallisissa lehdissä sekä mahdollisuus osallistua Aikamedian sponsoroimaan arvontaan kyselyn yhteydessä vaikuttivat kyselyyn osallistumiseen myönteisesti. Myös kokemus nimettömänä säilymisestä lienee vaikuttanut kyselyyn osallistumiseen.<sup>165</sup>

Avoimet kysymykset olivat vapaaehtoisia, ja niiden vastausprosentti jäikin koko kyselyn vastausprosenttia huomattavasti alhaisemmaksi. Hieman yli 40 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista vastasi myös avoimiin kysymyksiin.<sup>166</sup> Avointen

---

<sup>159</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 195, 229.

<sup>160</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 195.

<sup>161</sup> Hirsjärvi ym. 2013, 205.

<sup>162</sup> Lisäksi kyselyyn vastasi viisi toimistotyöntekijää sekä yksi muu työntekijä. Koska tarkoitukseni on tutkia seurakuntatyötä tekeviä, rajasin muut työntekijät tutkimuksen ulkopuolelle.

<sup>163</sup> Seurakuntaoppaan ja seurakuntien internet-sivuilta saatujen yhteystietojen perusteella vastausprosentti on hieman matalampi, 41,9 %.

<sup>164</sup> Vastausprosentin arvioinnissa voi huomioida, että sekä Seurakuntaoppaassa että seurakuntien internet-sivuilla on voinut olla myös työstä väliaikaisesti poissa olevien sekä muihin tehtäviin siirtyneiden yhteystietoja.

<sup>165</sup> Kyselyssä ei pyydetty vastaajia kertomaan sellaisia yksityiskohtaisia tietoja, joiden perusteella nämä voitaisiin tunnistaa. Näin esimerkiksi vastaajien tarkkaa ikää tai paikkakuntaa ei tiedetä.

<sup>166</sup> Kaikista kyselyn saaneista eli kaikista Suomen helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöistä hieman alle 20 prosenttia vastasi lomakkeen avoimiin kysymyksiin.

vastausten pituus oli kokonaisuudessaan hieman yli 13 liuskaa Times New Romanin fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5. Suurin osa vastasi avoimiin kysymyksiin yhdellä tai useammalla virkkeellä. Lyhimmät vastaukset olivat yhden tai muutaman sanan mittaisia. Näin vastausten laatua voisi arvioida kohtalaiseksi. Vastausten pituuteen on voinut vaikuttaa sähköisen lomakkeen lyhyeltä näyttävä vastaustila sekä kyselyn pituus.

Aineiston edustavuuden arviointi on haasteellista, koska työntekijöiden taustatietoja, kuten sukupuolta tai ikää koskevia tietoja ei ole tilastoitu. Aineisto edustanee kuitenkin melko hyvin kaikkia Suomen helluntaiseurakuntien palkattuja seurakuntatyöntekijöitä.

Vastaajista 23 on naisia (20,4 %) ja 90 eli valtaosa miehiä (79,6 %). Suurin osa vastaajista (61 %) on 40–59-vuotiaita (ks. TAULUKKO 1). 50–59-vuotiaita on jonkin verran enemmän kuin nuorempia 40–49-vuotiaita. Vain hieman yli neljäsosa vastaajista on alle 40-vuotiaita ja hyvin harva alle kolmenkymmenen. Noin kymmenesosa vastaajista on vähintään 60-vuotiaita.

TAULUKKO 1. Vastaajien ikä (N=113)

Ikä	n	%
Alle 30 vuotta	5	4,4
30–39 vuotta	26	23
40–49 vuotta	31	27,4
50–59 vuotta	38	33,6
60 tai yli	13	11,5

Suurin osa vastaajista on naimisissa olevia (91,2 %). Vain alle kymmenesosa on naimattomia. Muiden siviilisäätyjen edustajia ei ole. Useammalla kuin neljällä viidestä on myös lapsia. Näistä lähes puolella on kouluikäisiä ja vajaa neljäsosalla alle kouluikäisiä lapsia. Näin seurakuntatyöntekijät ovat tyypillisesti perheellisiä.

Melkein puolet vastaajista on nimikkeeltään seurakuntapastoreita ja lähes kolmasosa johtavia pastoreita (ks. TAULUKKO 2). Hieman yli kymmenesosa on nuorisotyöntekijöitä. Heistä osa työskentelee lisäksi lapsityössä, lapsi- ja perhetyössä tai muussa seurakuntatyössä. Muilla nimikkeillä työskenteleviä on alle kymmenesosa.

Näihin nimikkeisiin sisältyy lapsi-, varhaisnuoriso- ja perhetyöntekijöitä sekä diakonia-, musiikki- tai evankeliointityötä<sup>167</sup> tekeviä.

TAULUKKO 2. Vastaajien nimikkeet (N=113)

Nimike	n	%
Seurakuntapastori	53	46,9
Johtava pastori	36	31,9
Nuorisotyöntekijä	14	12,4
Muu	10	8,8

Vastaajat voidaan jakaa koulutustaustan perusteella seitsemään ryhmään (ks. TAULUKKO 3). Kolmasosalla vastaajista on jokin teologinen tutkinto, mutta ei muun alan koulutusta. Viidesosa vastaajista on suorittanut raamattukurssin tai teologisia opintoja, mutta heillä ei ole tutkintoa miltään alalta. Noin 14 prosentilla vastaajista on raamattukurssin tai teologisten opintojen lisäksi muun alan korkeakoulututkinto ja noin kymmenesosalla lisäksi muun alan toisen asteen koulutus.

TAULUKKO 3. Vastaajien koulutustausta (N=113)

Koulutustausta	n	%
Teologinen tutkinto	39	34,5
Raamattukurssi	25	22,1
Raamattukurssi ja muu toisen asteen koulutus	11	9,7
Raamattukurssi ja muu korkeakoulututkinto	16	14,2
Teologinen ja muu korkeakoulututkinto	8	7,1
Muu korkeakoulututkinto	7	6,2
Muu toisen asteen tai perusasteen koulutus tai ei koulutusta	7	6,2

Melko harvalla on teologisen tutkinnon lisäksi vielä muu korkeakoulututkinto tai pelkkä muu korkeakoulututkinto. Myös ainoastaan toisen asteen tai perusasteen koulutus on harvinainen. Tässä ryhmässä on myös joitain, jotka eivät mainitse kouluttautuneensa

<sup>167</sup> Evankeliointityötä tekevät tarkoittavat tässä seurakuntaevankelistoja.

lainkaan. Näin vähemmistössä ovat kaikkein eniten sekä vähiten kouluttautuneet.

Vastaajien koulutustaustaa voi tarkastella myös ainoastaan teologisen koulutuksen näkökulmasta (ks. TAULUKKO 4). Tällöin vastaajat jakautuvat karkeasti kolmeen ryhmään. Lähes puolet vastaajista on käynyt jonkin raamattukurssin tai suorittanut teologisia opintoja. Tämä ryhmä on kuitenkin hyvin monimuotoinen: osa on käynyt jonkin yksittäisen lyhytkurssin ja osalla on lähes valmis teologinen tutkinto.<sup>168</sup>

TAULUKKO 4. Vastaajien teologiset opinnot (N=113)

<b>Teologiset opinnot</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Raamattukurssi tai teologisia opintoja	52	46
Teologinen tutkinto	47	41,6
Ei teologisia opintoja	14	12,4

Noin kaksi viidestä on suorittanut yhden tai useamman teologisen tutkinnon. Useammalla kuin joka neljännellä on Iso Kirja -opiston tutkinto ja lähes neljäsosalla jokin kansainvälinen teologinen alempi tai ylempi korkeakoulututkinto. Vain hyvin harvalla (4,4 %) on jokin muu teologinen tutkinto.<sup>169</sup> Noin kymmenesosalla ei ole lainkaan teologista koulutusta eikä raamattuopintoja. Vaikka vastaajien koulutustaustat ovat moninaisia, melkein 90 prosentilla vastaajista on jonkinlaista alan koulutusta.

Hyvin suuri osa vastaajista (92 %) on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Vain alle kymmenesosan työsuhde on määräaikainen tai jokin muu. Valtaosa vastaajista on myös kokoaikaisia työntekijöitä (87,6 %). Osa-aikaisia tai muulla työajalla toimivia työntekijöitä on huomattavasti vähemmän (12,4 %). Osa-aikaisten työntekijöiden viikkotuntimäärä vaihtelee 16 viikkotunnista 38,5 viikkotuntiin.

Noin kymmenesosalla vastaajista on alle kolmen vuoden kokemus seurakuntatyöstä (ks. TAULUKKO 5). Kokonaisuudessaan alle kolmasosa vastaajista on työskennellyt seurakunnassa korkeintaan seitsemän vuotta. Viidesosalla on 8–15 vuoden kokemus seurakuntatyöstä ja noin puolella vähintään 16 vuoden kokemus. Yli 16 vuotta työskennelleistä tasan puolet on työskennellyt seurakunnassa yli 25 vuotta. Vastaajilla on näin keskimäärin melko pitkä kokemus seurakuntatyöstä.

<sup>168</sup> Tarkemmat tiedot vastaajien koulutusten pituudesta tai päätoimisuudesta olisivat mahdollistaneet vastausten vertailtavuuden ja yhteen sovittamisen.

<sup>169</sup> Muita teologisia tutkintoja olivat esimerkiksi Vapaakirkon Suomen teologisen opiston tutkinnot ja jonkin suomalaisen yliopiston teologisen tiedekunnan tai osaston tutkinnot.

TAULUKKO 5. Vastaajien kokemus seurakuntatyöstä (N=113)

Kokemus seurakuntatyöstä	n	%
Alle 3 vuotta	13	11,5
3–7 vuotta	20	17,7
8–15 vuotta	24	21,2
16–25 vuotta	28	24,8
Yli 25 vuotta	28	24,8

Lähes kolmasosa vastaajista on aloittanut nykyisessä tehtävässä alle kaksi vuotta sitten (ks. TAULUKKO 6). Kolme viidestä on työskennellyt nykyisessä tehtävässä korkeintaan viisi vuotta. Yli neljäsosa on toiminut samassa tehtävässä 6–15 vuotta ja hieman yli kymmenesosa vähintään 15 vuotta. Näin työtehtävää vaihdetaan melko usein. Usein työtehtävän vaihtuessa työntekijä siirtyy myös toiseen seurakuntaan.

TAULUKKO 6. Vastaajien työvuodet nykyisessä tehtävässä (N=113)

Työvuodet nykyisessä tehtävässä	n	%
Alle 2 vuotta	36	31,9
2–5 vuotta	32	28,3
6–10 vuotta	21	18,6
11–15 vuotta	11	9,7
Yli 15 vuotta	13	11,5

Lähes kaksi viidestä vastaajasta työskentelee seurakuntansa ainoana palkattuna työntekijänä (ks. TAULUKKO 7). Suunnilleen yhtä moni vastaaja työskentelee kahden tai useamman työtoverin kanssa. Alle neljäsosalla on yksi työtoveri.

TAULUKKO 7. Vastaajien seurakunnan palkattujen työntekijöiden määrä (N=113)

Palkattujen työntekijöiden määrä	n	%
Yksi	43	38,1
Kaksi	26	23
Kolme tai enemmän	44	38,9

Yli kolmasosa vastaajista työskentelee alle 150 jäsenen seurakunnissa (ks. TAULUKKO 8). Vajaa neljäsosan seurakunnassa on 150–299 ja suunnilleen yhtä monen 300–700 jäsentä. Harvempi kuin joka viides työskentelee yli 700 jäsenen seurakunnassa.

TAULUKKO 8. Vastaajien seurakunnan jäsenmäärä (N=113)

Seurakunnan jäsenmäärä	n	%
Alle 150 jäsentä	40	35,4
150–299 jäsentä	26	23
300–700 jäsentä	27	23,9
Yli 700 jäsentä	20	17,7

Kolme viidestä ei ole osallistunut lainkaan työnohjaukseen (ks. TAULUKKO 9).

Työnohjaukseen osallistuneista yli 70 prosenttia on käynyt työnohjauksessa korkeintaan yhdeksän kertaa. Näin vain vajaa 30 prosenttia näistä ja kymmenesosa kaikista vastaajista on käynyt työnohjauksessa vähintään kymmenen kertaa. Siten työnohjaukseen osallistuminen ei ole kovin yleistä tai säännöllistä.

TAULUKKO 9. Työntekijöiden osallistuminen työnohjaukseen (N=113)

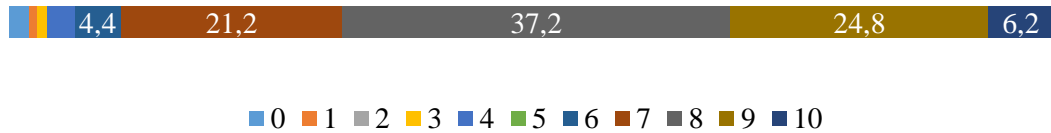
Työnohjaukseen osallistuminen	n	%
Ei ole osallistunut	68	60,2
On osallistunut, 9 kertaa tai vähemmän	32	28,3
On osallistunut, 10 kertaa tai enemmän	13	11,5

Vastaajat arvioivat työkykyään numeroilla 0–10 (ks. KUVIO 2).<sup>170</sup> Useampi kuin neljä viidestä kuvaa työkykyään pistemäärillä 7–9. Näistä suosituin pistemäärä on kahdeksan, jonka antoi reilusti yli kolmannes vastaajista. Näin sekä moodi eli muuttujan yleisin arvo että mediaani eli jakauman keskimäinen havainto on kahdeksan. Työkyvyn keskiarvoksi jää kuitenkin 7,7.

Noin kymmenesosa kuvaa työkykynsä olevan korkeintaan kuusi ja hyvin harva (3,6 %) korkeintaan kolme. Myöskään pistemäärä kymmenen ei ole kovin yleinen

<sup>170</sup> Pistemäärä kymmenen kuvaa parasta mahdollista työkykyä ja nolla tilannetta, jolloin ei kykene lainkaan työhön.

(6,2 %). Näin vastaajien työkyvyn pistemäärä on painottunut kohtalaiseen ja melko hyviin pistemääriin. Vaikka vastaajien työkyky on keskimäärin hyvä ja joillain jopa erinomainen, joukossa on vastaajia, joiden työkyky on todella alhainen.<sup>171</sup>



KUVIO 2. Vastaajien arvio työkyvyn pistemäärästä (N=113). Tulokset prosentteina.

*Huom.* Esittelen tässä yhteydessä vastaajien itsearvioinnin työkyvyn pistemäärästä, koska käytän työkykyä taustatekijänä muuttujien tilastollisten erojen mittaamisessa. Tilastollisissa analyysissä työkyvyn pistemäärä on kuitenkin jaoteltu kolmeen ryhmään: 0–6, 7–8 ja 9–10.

<sup>171</sup> Jakauman vinousluku on negatiivinen ja näin ollen jakauma poikkeaa symmetriasta niin, että jakauman häntä asettuu keskiarvoa pienempien arvojen puolelle (Hakala 1997, 23).

## 4 TYÖNTEKIJÄT SUHTAUTUVAT MYÖNTEISESTI KUORMITTAVAAN TYÖHÖN

### 4.1 Työhön suhtautuminen, työn kuormittavuus ja ammatillinen tuki

Kyselyssä oli 15 työn sisältöä ja työssäjaksamista koskevaa väitettä. Ryhmittelin nämä muuttujat faktorianalyysin avulla kolmeen summamuuttujaan (ks. TAULUKKO 10).<sup>172</sup> Yksi väitteistä, *saan tarpeeksi palautetta työstäni*, ei latautunut mihinkään näistä ryhmistä. Käsittelen tätä muuttujaa ammatillisen tuen yhteydessä. Tarkastelen kunkin teeman yhteydessä lisäksi niitä taustatekijöitä, joiden suhteen muuttujat eroavat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan.<sup>173</sup>

TAULUKKO 10. Seurakuntatyöntekijöiden työn sisältöä ja työssäjaksamista kuvaavat väitteet ryhmiteltyinä faktorianalyysin avulla (N=113). Suluissa Chronbachin alfa.<sup>174</sup>

Myönteinen suhtautuminen työhön (0,903)	Työn kuormittavuus (0,771)	Ammatillinen tuki (0,761)
Pidän työtäni kiinnostavana	Työni kuormittaa minua paljon	Saan esimieheltä riittävästi tukea työhöni
Viihdyn hyvin työssäni	Työni väsyttää minua usein	Saan riittävästi lisä- ja täydennyskoulutusta
Saan toteuttaa työssäni omia ideoitani	Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää	Saan tarvittaessa työnohjausta
Olen motivoitunut työhöni	Voimavarani riittävät heikosti työhöni <sup>a</sup>	
Selviydyn hyvin työni haasteista		
Koen tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä		
Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani		
Saan tehdä luovaa työtä		

<sup>a</sup> Tämä väite latautui ryhmään käänteisesti (-0,60). Käänsin muuttujan summamuuttujan muodostamista varten (alkuperäinen väite oli ”voimavarani riittävät hyvin työhöni”).

<sup>172</sup> Myönteistä kokemusta työstä mittaavan osion keskiarvo on 4,45, työn kuormittavuuden 3,50 ja myös ammatillisen tuen ja palautteen saamisen 3,50.

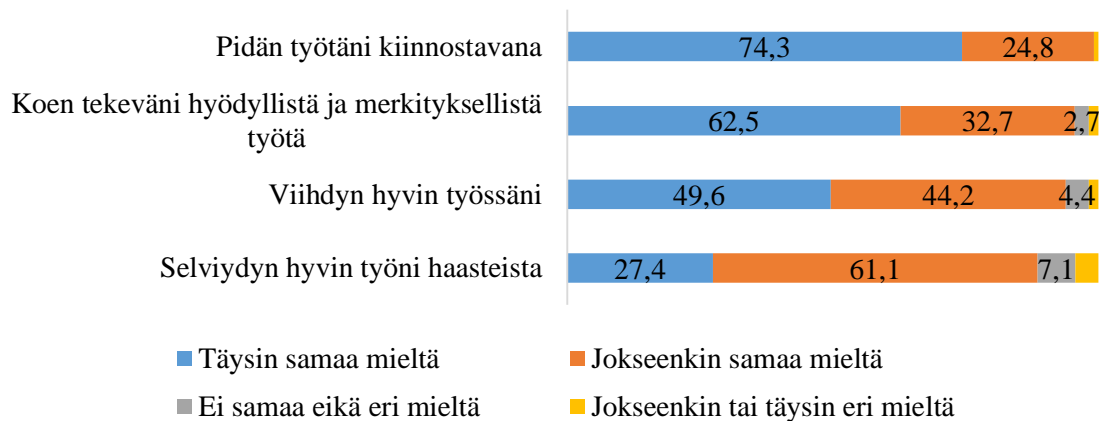
<sup>173</sup> Tämä kertoo siitä, millä todennäköisyydellä taustatekijät ja muuttujat ovat yhteydessä toisiinsa.

<sup>174</sup> Hakalan (1997, 151) mukaan Chronbachin alfa kertoo muodostuneen summamuuttujan reliabiliteetista eli luotettavuudesta.



#### 4.1.1 Myönteinen suhtautuminen työhön

Kyselyssä oli neljä työhön suhtautumista mittaavaa väitettä (ks. KUVIO 3). Lähes jokainen työntekijä (99,1 %) on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteestä *pidän työtäni kiinnostavana*. Melkein 95 prosenttia kokee myös viihtyvän työssään.



KUVIO 3. Työntekijöiden näkemyksiä työn sisällöstä (N=113). Tulokset prosentteina.

Noin 95 prosenttia työntekijöistä kokee tekevänsä hyödyllistä ja merkityksellistä työtä. Työntekijät kokevat työnsä hyödyllisimmäksi ja merkityksellisimmäksi vähintään 150 jäsenen, mutta korkeintaan 700 jäsenen seurakunnissa. Alle 150 jäsenen seurakunnissa työskentelevät eivät koe työtään yhtä merkitykselliseksi kuin muut.<sup>175</sup>

Lähes 90 prosenttia kokee myös selviytyvänsä hyvin työnsä haasteista. Vain alle viisi prosenttia arvioi, ettei selviydy hyvin työn haasteista. Ne, joilla on kouluikäisiä tai alle kouluikäisiä lapsia, kokevat selviytyvänsä työn haasteista paremmin kuin ne, joiden lapset ovat vanhempia kuin kouluikäisiä ja hieman paremmin kuin ne, joilla ei ole lapsia ollenkaan.<sup>176</sup>

Työn sisältöä kuvaavien väitteiden keskiarvot ovat sitä korkeampia, mitä korkeammilla pistemäärillä vastaajat kuvasivat työkykyään. Ne, joiden työkyvyn pistemäärä on yli kahdeksan, pitävät työtään kiinnostavampana<sup>177</sup>, kokevat työn

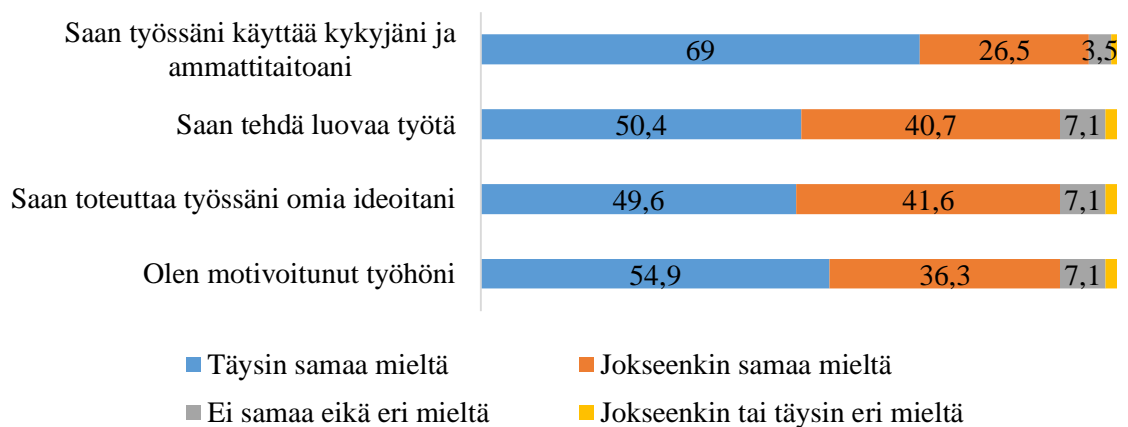
<sup>175</sup>  $F=2,69$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>176</sup>  $F=5,00$ ;  $p \leq 0,01$ .

<sup>177</sup>  $F=10,73$ ;  $p \leq 0,001$ .

hyödyllisemmäksi ja merkityksellisemmäksi<sup>178</sup>, viihtyvät paremmin työssään<sup>179</sup> sekä arvioivat selviytyvänsä työn haasteista paremmin<sup>180</sup> kuin ne, joiden työkyvyn pistemäärä on alhaisempi. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä lukuun ottamatta kokemusta työn hyödyllisyydestä ja merkityksellisyydestä. Muut taustatekijät eivät vaikuta kokemukseen työn sisällöstä. Työntekijät pitävät työnsä sisältöä kokonaisuudessaan erittäin mielekkäänä ja kokevat selviytyvänsä melko hyvin työn haasteista.

Kyselyssä oli neljä motivaatioon ja työn tarjoamiin mahdollisuuksiin liittyvää väitettä (ks. KUVIO 4). Noin 95 prosenttia työntekijöistä on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteestä *saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani*. Useampi kuin yhdeksän kymmenestä on myös motivoitunut työhönsä sekä arvioi voivansa tehdä luovaa työtä sekä toteuttaa työssään omia ideoitaan. Näin myös motivaatiota ja työn tarjoamia mahdollisuuksia kuvaavien väitteiden kohdalla prosentit ovat hyvin korkeita. Työntekijät suhtautuvat työnsä sisältöön kokonaisuudessaan hyvin myönteisesti.<sup>181</sup>



KUVIO 4. Työntekijöiden näkemyksiä motivaatiosta sekä työn tarjoamista mahdollisuuksista (N=113). Tulokset prosentteina.

Koettu työkyky selittää kokemusta motivaatiosta ja työn tarjoamista mahdollisuuksista.

<sup>178</sup>  $F=5,70$ ;  $p \leq 0,01$ .

<sup>179</sup>  $F=19,69$ ;  $p \leq 0,001$ .

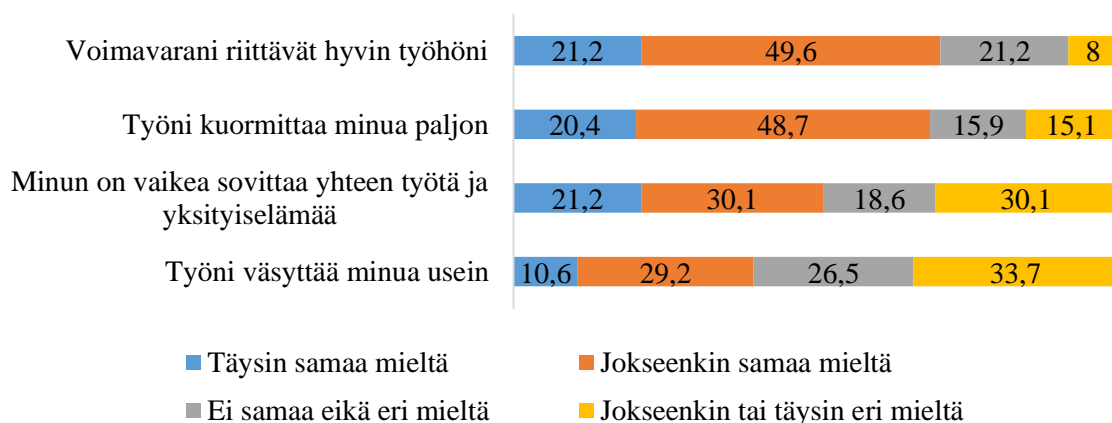
<sup>180</sup>  $F=16,92$ ;  $p \leq 0,001$ .

<sup>181</sup> Myönteistä kokemusta työstä mittaavan osion keskiarvo on 4,45.

Niillä, jotka arvioivat työkykynsä olevan vähintään seitsemän, väitteiden keskiarvot ovat korkeampia kuin niillä, jotka kuvaavat työkykyään alhaisemmilla pistemäärillä. Ne, joiden työkyky on yli kahdeksan, kokevat parhaiten saavansa toteuttaa työssään omia ideoitaan<sup>182</sup>, tehdä luovaa työtä<sup>183</sup> sekä käyttää työssään kykyjään ja ammattitaitoaan<sup>184</sup>. He ovat myös kaikkein motivoituneimpia työhönsä.<sup>185</sup> Omien ideoiden toteuttamista ja motivaatiota kuvaavien väitteiden kohdalla erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

#### 4.1.2 Työn kuormittavuus

Kyselyssä oli neljä työn kuormittavuutta mittaavaa väitettä (ks. KUVIO 5).<sup>186</sup> Työntekijät arvioivat työn kuormittavuutta sekä myönteisten että kielteisten väitteiden avulla. Noin 70 prosenttia työntekijöistä kokee voimavarojensa riittävän hyvin työhön. Vajaa kymmenesosan mielestä heidän voimavaransa eivät riitä hyvin työhön.



KUVIO 5. Työntekijöiden näkemyksiä työn kuormittavuutta mittaavista väitteistä (N=113). Tulokset prosentteina.

Työtuntien ja työtovereiden määrä selittävät seurakuntatyöntekijöiden kokemusta

<sup>182</sup> F=11,46; p≤0,001.

<sup>183</sup> F=5,21; p≤0,01.

<sup>184</sup> F=4,62; p≤0,05.

<sup>185</sup> F=18,08; p≤0,001.

<sup>186</sup> Työn kuormittavuutta mittaavan osion keskiarvo on 3,50.

voimavarojen riittävydestä. Osa-aikaiset työntekijät kokevat voimavarojensa riittävän paremmin työhön kuin kokoaikaiset.<sup>187</sup> Näin työtuntien vähäisempi määrä on yhteydessä kokemukseen voimavarojen paremmasta riittävydestä. Osa-aikaisilla työntekijöillä ei välttämättä ole myöskään yhtä kokonaisvaltaista vastuuta työstä kuin kokoaikaisilla. Ne työntekijät, joilla ei ole työtovereita tai on vain yksi työtoveri, kokevat voimavarojensa riittävän työhön heikommin kuin ne, joilla on vähintään kaksi työtoveria.<sup>188</sup>

Noin 70 prosenttia työntekijöistä on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ kuormittaa heitä paljon. Näin suunnilleen yhtä usea pitää työtä kuormittavana sekä samalla tuntee voimavarojensa riittävän hyvin työhön. Siten ainakin osa työntekijöistä kokee samanaikaisesti työn kuormittavana, mutta myös voimavaransa riittävinä.

Työnohjaukseen osallistuminen selittää kokemusta työn kuormittavuudesta.<sup>189</sup> Ne, jotka ovat osallistuneet työnohjaukseen, ovat kuormittuneempia kuin ne, jotka eivät ole saaneet työnohjausta. Tässä ei ilmeisestikään ole kyse siitä, että työnohjaus heikentäisi työssäjaksamista. Työnohjaukseen saattavat hakeutua herkemmin ne, jotka kokevat tarvitsevansa jonkinlaista puuttumista tilanteeseensa. Näin työnohjaus saatetaan nähdä jonkinlaisena korjaavana toimenpiteenä sen sijaan, että sitä hyödynnettäisiin muun muassa ammatillisen kasvun tukemisessa<sup>190</sup> jo aiemmin. Ammatillista kehittymistä tukemalla voitaisiin kuitenkin esimerkiksi vahvistaa työntekijän voimavaroja.

Hieman yli puolet työntekijöistä arvioi, että heidän on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää. Noin kaksi viidestä kokee, että työ väsyttää heitä usein. Vaikka suuri osa työntekijöistä kokee voimavaransa riittäviksi, on huomioitava, että osa työntekijöistä arvioi työn väsyttävän usein sekä voimavaransa riittävän heikosti työhön.

Työkyvyn pistemäärä selittää kolmea työn kuormittavuutta mittaavaa väitettä. Mitä alhaisemmaksi työntekijät arvioivat työkykynsä, sitä vaikeammaksi he kokevat työn ja yksityiselämän yhteen sovittamisen<sup>191</sup>, sitä useammin työ väsyttää heitä<sup>192</sup> sekä sitä heikommin he kokevat voimavarojensa riittävän työhön<sup>193</sup>. Nämä erot

---

<sup>187</sup>  $t=-2,08$ ,  $df=111$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>188</sup>  $F=3,18$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>189</sup>  $F=3,13$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>190</sup> Paularanta-Kokkonen 2008, 93, 106.

<sup>191</sup>  $F=3,66$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>192</sup>  $F=21,25$ ;  $p\leq 0,001$ .

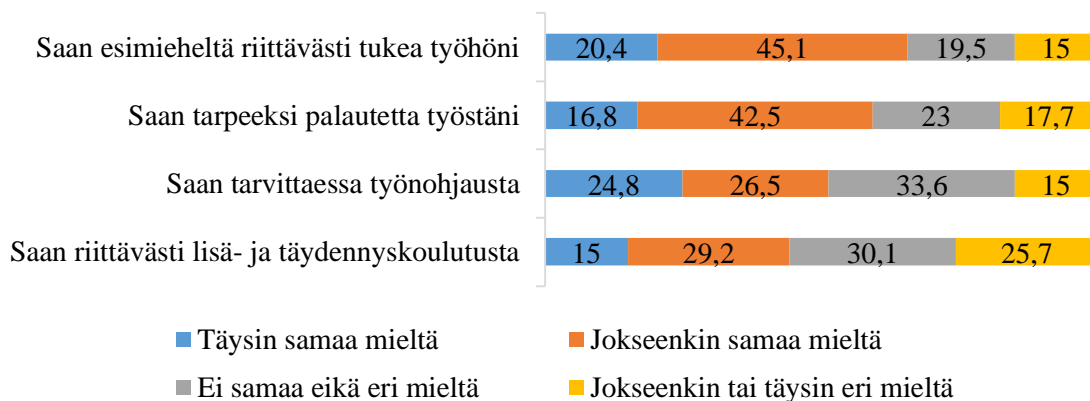
<sup>193</sup>  $F=29,33$ ;  $p\leq 0,001$ .

ovat työn ja yksityiselämän yhteen sovittamista lukuun ottamatta tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Työkyvyn pistemäärä ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä väitteeseen *työni kuormittaa minua paljon*. Siten voi tulkita, että kuormituksen määrä ei ole työkyvyn kannalta ratkaiseva. Myös paljon kuormitusta työssään kokeva työntekijä voi arvioida työkykynsä hyväksi, jos tämä kokee työn merkitykselliseksi ja motivoivaksi.<sup>194</sup>

#### 4.1.3 Ammatillinen tuki ja palautteen saaminen

Kyselyssä oli kolme ammatilliseen tukeen sekä yksi palautteen saamiseen liittyvä väite (ks. KUVIO 6). Ammatillinen tuki tarkoittaa tässä esimiehen tukea, työnohjausta sekä lisä- ja täydennyskoulutusta. Noin 65 prosenttia työntekijöistä on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteestä *saan esimieheltä riittävästi tukea työhöni*. Näin työntekijät ovat jossain määrin tyytyväisiä esimiehen tukeen. Tasan 15 % työntekijöistä ei kuitenkaan koe esimiehen tukea riittäväksi.



KUVIO 6. Työntekijöiden näkemys ammatilliseen tukeen ja palautteen saamiseen liittyvistä väitteistä (N=113). Tulokset prosentteina.

Useampi kuin joka toinen on samaa mieltä väitteestä *saan tarpeeksi palautetta työstäni*.

<sup>194</sup> Kiiski 2013, 61.

Vajaa viidesosa taas ei koe saavansa tarpeeksi palautetta työstään. Noin puolet arvioi saavansa tarvittaessa työnohjausta ja 15 % on eri mieltä työnohjauksen riittävästä saatavuudesta. Naimattomat kokevat saavansa tarvittaessa helpommin työnohjausta kuin naimisissa olevat.<sup>195</sup> Naimattomat saattavat myös hakeutua herkemmin työnohjaukseen.

Vajaa puolet työntekijöistä pitää lisä- ja täydennyskoulutuksen määrää riittävänä. Neljäsosa työntekijöistä ei koe saavansa riittävästi koulutusta. Osa-aikaiset työntekijät eivät pidä koulutuksen määrää yhtä riittävänä kuin kokoaikaiset työntekijät.<sup>196</sup> Näin heillä ei ilmeisesti ole yhtäläistä mahdollisuutta koulutuksen saamiseen kuin kokoaikaisilla työntekijöillä.

Ammatilliseen tukeen ja palautteen saamiseen liittyvien väitteiden keskiarvo on 3,52, kun työn sisältöön liittyvien on 4,45. Työntekijöiden tyytyväisyys ammatilliseen tukeen ja palautteen saamiseen on näin huomattavasti alhaisempaa kuin tyytyväisyys työn sisältöön.

Muutama taustatekijä selittää kokemusta työnohjauksen, lisäkoulutuksen ja palautteen saamisen riittävydestä. Ne, joilla on vähintään kaksi työtoveria, kokevat saavansa riittävämmän työnohjausta<sup>197</sup>, lisä- ja täydennyskoulutusta<sup>198</sup> sekä palautetta työstä<sup>199</sup> kuin ne, joilla on vain yksi työtoveri tai ei työtoveria lainkaan. Työnohjauksen kohdalla ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Näin niillä, joilla on useampi työtoveri, on paremmat mahdollisuudet ammatillisen tuen sekä palautteen saamiseen. Tämä voi selittää myös isommissa työyhteisöissä työskentelevien kokemusta voimavarojen paremmasta riittävydestä.<sup>200</sup>

Myös seurakunnan jäsenmäärä selittää kokemusta työnohjauksen ja lisä- ja täydennyskoulutuksen riittävydestä. Mitä isompi seurakunnan jäsenmäärä on, sitä tyytyväisempiä työntekijät ovat työnohjauksen tavoitettavuuteen<sup>201</sup> ja koulutusmahdollisuuksiin<sup>202</sup>. Myös tässä työnohjauksen kohdalla ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Tulos kertoo myös palkattujen työntekijöiden määrän ja seurakunnan jäsenmäärän yhteydestä.<sup>203</sup>

---

<sup>195</sup>  $t=2,23$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>196</sup>  $t=2,06$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>197</sup>  $F=11,37$ ;  $p\leq 0,001$ .

<sup>198</sup>  $F=3,81$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>199</sup>  $F=6,62$ ;  $p\leq 0,01$ .

<sup>200</sup> Ks. s. 40.

<sup>201</sup>  $F=8,70$ ;  $p\leq 0,001$ .

<sup>202</sup>  $F=4,23$ ;  $p\leq 0,01$ .

<sup>203</sup> Seurakunnan jäsenmäärä selittää palkattujen työntekijöiden määrää erittäin merkitsevästi ( $F=59,80$ ;

Myös työnohjaukseen osallistuminen on yhteydessä kokemukseen työnohjauksen ja lisä- ja täydennyskoulutuksen riittävydestä. Ne, jotka ovat käyneet vähintään kymmenen kertaa työnohjauksessa, arvioivat työnohjauksen helpommin tavoitettavaksi<sup>204</sup> sekä lisä- ja täydennyskoulutuksen riittävämmäksi<sup>205</sup> kuin ne, jotka ovat käyneet työnohjauksessa alle kymmenen kertaa tai eivät lainkaan. Nämä erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

## 4.2 Työntekijöiden kokemukset työstään ja työssäjaksamisestaan

Kyselyssä työntekijöitä pyydettiin kuvailemaan omin sanoin työtään ja työssäjaksamistaan. Kolme viidesosaa työntekijöistä (n=67) vastasi tähän avoimeen kysymykseen. Työntekijät kertoivat vastauksissa työnsä luonteesta ja sisällöstä sekä arvioivat työn kuormittavuutta ja voimavarojensa riittävyyttä. Työntekijät jakautuivat avoimissa vastauksissa kolmeen ryhmään: työtään ja työssäjaksamistaan myönteisesti kuvaaviin, työn kuormittavuutta kuvaaviin sekä niihin, jotka pitävät työtä kuormittavana, mutta heillä on silti myönteinen kokemus työstä (ks. TAULUKKO 11).

TAULUKKO 11. Työntekijöiden kokemuksia työstä ja työssäjaksamisesta ryhmiteltyinä avointen vastausten perusteella (n=67).

Kokemus työstä ja työssäjaksamisesta	f
Myönteinen kokemus työstä	15
Kokemus työn kuormittavuudesta	24
Myönteinen kokemus kuormittavasta työstä	28

### 4.2.1 ”Tunnen jaksavani kantaa eteen tulevat haasteet”

Osa työntekijöistä (n=15) kuvasi työnsä sisältöä hyvin myönteisesti. Nämä työntekijät kuvailivat työtään mielenkiintoiseksi, monipuoliseksi ja sopivan haastavaksi. He kertoivat olevansa motivoituneita, viihtyvänsä työssä, kokevansa työn hyödylliseksi sekä tekevänsä sitä mielellään. Nämä työntekijät pitivät työn hyvänä puolena muun muassa mahdollisuutta työskennellä eri ikäryhmien kanssa.

---

p≤0,001).

<sup>204</sup> F=11; p≤0,001.

<sup>205</sup> F=7,18; p≤0,001.

Työntekijät kuvailivat myös työssäjaksamistaan hyväksi. He kertoivat voimavarojensa riittävän hyvin työhön. Osa mainitsi työssäjaksamisen olevan ”tällä hetkellä” tai ”ainakin alkuun” hyvä ja osa ilmaisi, että työssäjaksamisessa ei ole ollut ”ongelmaa”. Työntekijöillä oli myös myönteinen kokemus esimiehen sekä vanhimmiston tuesta. Esimiehen kannustavaa asennetta työntekijän omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen pidettiin tärkeänä.

Työntekijät mainitsivat sopivan työmäärän sekä hyvän yleiskunnon ja terveyden työssäjaksamisen kannalta myönteisinä asioina. Nämä työntekijät arvostivat myös työn vapautta, vaikutusmahdollisuuksia sekä riittävää vapaa-aikaa. Työntekijät ilmaisivat tyytyväisyytensä hyvään työyhteisöön, toimivaan hallitukseen ja vanhimmistoon sekä innostavaan työilmapiiriin.

Nämä työntekijät eivät maininneet vastauksissa työn kielteisiä puolia, vaan kuvailivat työtään ja työssäjaksamistaan ainoastaan myönteisesti. Työntekijöiden myönteiset kuvaukset työstä ja työssäjaksamisesta vahvistavat määrällisen osion tuloksia.

*Motivaatio on korkealla ja tällä hetkellä voimavaroja työhön on riittävästi.*  
(seurakuntapastori, keskikokoinen seurakunta)

*Viihdyn työssäni lasten, perheiden ja seurakuntalaisten kanssa. Pidän opettamisesta lapsille ja saarnan pitämisestä aikuisille. Jaksan hyvin työssäni.*  
(muu työntekijä, keskisuuri seurakunta)

*Olen tyytyväinen nykyiseen olotilaani ja tunnen jaksavani kantaa eteen tulevat haasteet.* (seurakuntapastori, pieni seurakunta)

#### 4.2.2 ”Olen jaksamisen ja voimavarojen ääri rajoilla”

Osa työntekijöistä (n=24) kuvaili työtään tai työssäjaksamistaan melko tai hyvin kielteisesti. Nämä työntekijät kertoivat uupumuksesta, turhautumisesta tai heikosta motivaatiosta.<sup>206</sup> Työntekijät pitivät työtään ennen kaikkea vaativana, hyvin raskaana ja uuvuttavana sekä turhauttavana. Osa kertoi kokevansa kuvaamiaan haasteita ”kausittain” tai ”välillä”, toiset ”usein”, ”jatkuvasti” tai jopa ”päivittäin”.

---

<sup>206</sup> Myös Uskin (1999, 2) tutkielman mukaan helluntaiseurakuntien työntekijät ovat pitäneet motivaation säilyttämistä haastavana.



Työntekijät kuvailivat työn sisällön ja työn luonteen haasteita. Nämä työntekijät pitivät ihmisten kuuntelemista, ihmissuhteiden luomista ja vapaaehtoistyön organisoimista haasteellisina. Työn vastuullisuus, itsenäisyys ja yksinäisyys, liian suuri työmäärä sekä työajattomuus kuormittivat työntekijöitä. Työajattomuuden huonot puolet näkyivät työ- ja vapaa-ajan sekoittumisena, liian pitkinä työpäivinä sekä vaikeutena pitää vapaapäiviä.

Työntekijät olivat tyytymättömiä ja turhautuneita esimiestyöskentelyn toimimattomuuteen, suunnittelu- ja kehittämistyön vähyyteen, erilaisiin näkemyksiin eri ikäryhmien kanssa, sukupuolesta johtuvaan vaikutusmahdollisuuksien vähyyteen sekä kutsumusta vastaamattomaan työnkuvaan. Työntekijät kokivat turhautumista etenkin silloin, kun tilanne oli jatkunut pitkään eikä keskustelusta esimiehen kanssa ollut ollut apua. Myös huoli seurakunnan taloudesta, työyhteisön ongelmat sekä henkilökohtaiset elämäntilanteet kuormittivat ja turhauttivat työntekijöitä.

Työntekijät kuvasivat vastauksissa voimavarojen vähyyttä, henkistä väsymystä sekä levon tarvetta. Työntekijät kertoivat vaikeudesta arvioida omaa jaksamista sekä ikääntymisen tuomasta omaan jaksamiseen liittyvästä huolesta. Työntekijät kertoivat myös jo tapahtuneesta, tämänhetkisestä vakavasta uupumisesta.

Toisin kuin ensimmäinen vastaajajoukko, tämä ryhmä ei kuvaillut työtään tai työssäjaksamistaan lainkaan myönteisin ilmaisin tai vastaukset olivat kokonaisuudessaan selvästi enemmän kielteisiä kuin myönteisiä. Näin huomattavasti useampi kuvasi työtään ja työssäjaksamistaan enemmän pääosin kielteisesti kuin pelkästään myönteisesti.

*Työ yksinäistä ja erittäin vastuullista. Koska "oma aika" ja työaika sekoittuvat päivittäin, on sellainen olo että on aina työssä. Ei pääse irrottautumaan työkuvioista ollenkaan. Vuosien mittaan alkaa rasittamaan.*

(seurakuntapastori, pieni seurakunta)

*Välillä motivoitumisvaikeuksia. Vaihtelu tekisi hyvää.*

(johtava pastori, keskikokoinen seurakunta)

*Viime aikoina tuntuu usein siltä, että olen jaksamisen ja voimavarojen äärirajoilla. (johtava pastori, pieni seurakunta)*

#### 4.2.3 ”Toisinaan raskasta, mutta erittäin siunauksellista, kutsumustyötä”

Osa työntekijöistä (n=28) kuvasi työtään ja työssäjaksamistaan sekä myönteisin että kielteisin ilmaisin tai neutraalisti. Työntekijät pitivät työtä haasteellisena ja kuormittavana, mutta kertoivat samalla työn hyvistä puolista tai asioista, jotka auttavat jaksamaan työssä. Työn kuormittavuudesta huolimatta työntekijät kuvasivat jaksamistaan hyväksi tai melko hyväksi sekä työkykyään ”normaaliksi”.

Työntekijät kuvailivat työtään vaativaksi ja haastavaksi, raskaaksi ja henkisesti erittäin kuormittavaksi sekä aikaa ja voimavaroja vieväksi. Työntekijät kertoivat myös henkilökohtaisista työn järjestämiseen liittyvistä haasteista sekä kokemastaan taloudellisesta huolesta. Työntekijät kertoivat kokevansa haasteita ”välillä”, ”ajoittain” tai ”toisinaan”.

Samalla työntekijät olivat tyytyväisiä työn sisältöön, pitivät työtä merkityksellisenä sekä kertoivat työskentelevänsä ”iloisella mielellä”. Työntekijät pitivät työtä mielenkiintoisena ja innostavana, hyvin motivoivana ja palkitsevana sekä antoisana ja siunauksellisenä. Työntekijät kokivat tekevänsä kutsumustyötä. Yksi työntekijä kuvasi työtään ”optimaalisena pastorin viran hoitona”. Työntekijät kertoivat suhtautuvansa työhön myönteisesti ”toistaiseksi” tai ”pääsääntöisesti”.

Työntekijät pitivät työn hyvinä puolina rentoutta, itsenäisyyttä, monipuolisuutta sekä mahdollisuutta luovuuteen. Työntekijät mainitsivat voimavaroinaan hyvät harrastukset, kuten liikunnan sekä ihmissuhteet, puolison tuen, kokemuksen ja riittävän levon. Työntekijät pitivät työssäjaksamista haasteellisena, mutta kertoivat jaksavansa hyvin, ”kunhan muut elämänalueet ovat kunnossa” tai ”kun ei ole liikaa muita paineita tai vastuita yksityiselämässä”. Enimmäkseen työntekijät olivat sitä mieltä, että kokemus työn kuormittavuudesta voi vaihdella paljon. Työntekijät kertoivat myös jaksamiseen liittyvistä myönteisistä muutoksista tai uskosta tilanteiden muuttumiseen.

*Työni on hyvin kuormittavaa, mutta hyvin motivoivaa, joten olen pääsääntöisesti innostunut työstäni.* (seurakuntapastori, keskisuuri seurakunta)

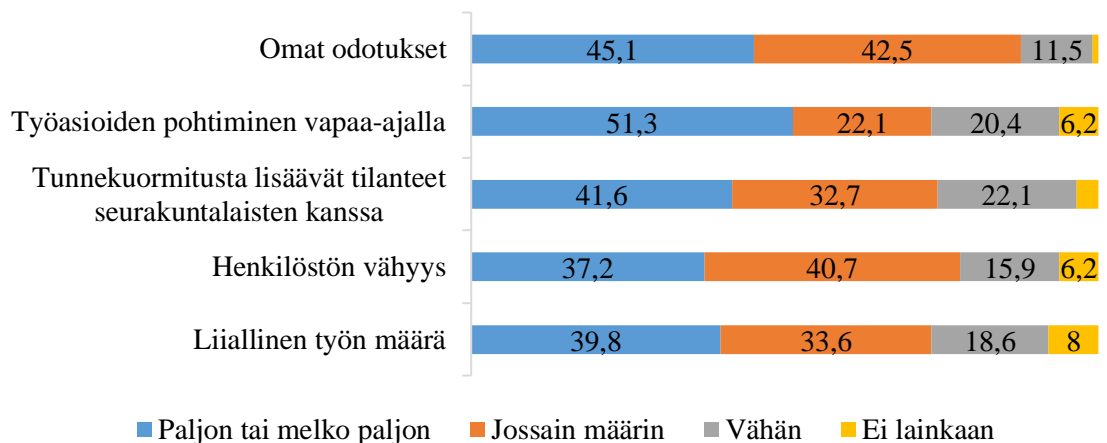
*Työ on mielenkiintoista ja teen sitä mihin on kutsumus. Haasteiden vaativuus vie voimia mutta antaa toisaalta paljon.* (seurakuntapastori, keskisuuri seurakunta)

*Työ on haastavaa ja toisinaan raskasta, mutta erittäin siunauksellista, kutsumustyötä.* (nuorisotyöntekijä, keskisuuri seurakunta)

## 5 OMAT ODOTUKSET JA TYÖASIOIDEN POHTIMINEN VAPAA-AJALLA KUORMITTAVAT ENITEN

Kyselyssä oli 49 työn kuormitustekijää, joiden kuormittavuutta työntekijät arvioivat asteikolla *paljon, melko paljon, jossain määrin, vähän ja ei lainkaan*. Olen yhdistänyt luokat *paljon* ja *melko paljon*. Työn kuormitustekijöitä mittaavan osion keskiarvot ovat kokonaisuudessaan alhaisempia verrattuna muihin osioihin.<sup>207</sup>

Työntekijöitä kuormittavat eniten omat odotukset, työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla sekä tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa (ks. KUVIO 7). Myös henkilöstön vähyys ja liiallinen työn määrä kuormittavat työntekijöitä paljon. Nämä kuormittavimmat tekijät liittyvät itselle asetettuihin odotuksiin, työajattomuuteen ja vertaistuen puutteeseen, ihmissuhdetyön kuormittavuuteen sekä työn paljouteen.



KUVIO 7. Seurakuntatyöntekijöitä eniten työssä kuormittavat asiat (N=113). Tulokset prosentteina.

Ryhmittelin määrällisen osion kuormitustekijät faktorianalyysin avulla neljään summamuuttujaan (ks. TAULUKKO 12). Kahdeksan muuttujaa ei latautunut mihinkään summamuuttujaan, ja käsittelen näitä muuttujia erikseen. Lisäksi tarkastelen kunkin

<sup>207</sup> Työn kuormitustekijöitä kuvaavan osion keskiarvo on 2,51, voimavaroja kuvaavan 3,11 ja työhyvinvoinnin edistämistä kuvaavan 3,50.

teeman yhteydessä niitä taustatekijöitä, joiden suhteen muuttujat eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi.

TAULUKKO 12. Seurakuntatyöntekijöitä kuormittavat tekijät ryhmiteltyinä faktorianalyysin avulla (N=113). Suluissa Chronbachin alfa.

<b>Työn määrä ja moniulotteisuus (0,921)</b>	<b>Työyhteisön haasteet (0,890)</b>	<b>Ihmissuhdetyön haasteet (0,839)</b>	<b>Resurssien vähyys 0,819</b>	<b>Muu kuormitus</b>
Omat odotukset	Työyhteisön tiedonkulun puutteet	Tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa	Työn yksinäisyys	Kokemus riittämättömyydestä
Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla	Työyhteisön ongelmat	Seurakuntalaisten odotukset	Matala palkkataso	Seurakunnan taloudelliset haasteet
Henkilöstön vähyys	Tuen puute vanhimmistolta	Vaikeat tilanteet seurakuntalaisten kanssa	Vertaistuen puute	Epäselvyys odotuksista
Liiallinen työn määrä	Työtovereiden odotukset	Seurakuntalaisten ongelmat	Entiset työtapoihin liittyvät perinteet	Epäselvä työnkuva
Työn ja perheen yhteensovittaminen	Tuen puute hallitukselta	Seurakuntalaisten erilaiset näkemykset	Työtilojen puutteet	Työhön turhautuminen
Vaikeus rajata työtä	Työssä kohdattu henkinen väkivalta	Oman ammattitaidon rajallisuus	Työvälineiden puute	Mielekkyyden puute työssä
Työn moniulotteisuus	Mahdottomuus toteuttaa omia ideoita	Luottamuksellisten asioiden salassa pitäminen	Vaikeus saada lisäkoulutusta	Tarve saada riittävästi tilastollisia suoritteita
Jatkuva kiire	Ristiriidat toisten työntekijöiden kanssa	Ristiriidat seurakuntalaisten kanssa	Etenemismahdollisuuksien puute työssä	Liian vähäinen työn määrä
Työn vaativuus	Ristiriidat vanhimmiston kanssa			
Työajattomuus	Ristiriidat hallituksen kanssa			
Vapaaehtoisten ohjaaminen				
Tilaisuuksien ja toiminnan järjestäminen				
Liian vähän aikaa hengelliselle				

---

työlle

---

Toimisto- ja  
hallinnolliset  
tehtävät

---

Työn aiheuttama  
uupumus

---

Esittelen kunkin summamuuttujan yhteydessä myös muuttujiin liittyvien avointen vastausten sisältöjä.<sup>208</sup> Työntekijöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin, mikä kuormittaa heitä työssä. 54 työntekijää eli vajaa puolet vastasi työn kuormittavuutta koskevaan avoimeen kysymykseen.<sup>209</sup>

### 5.1 Työn määrä ja moniulotteisuus

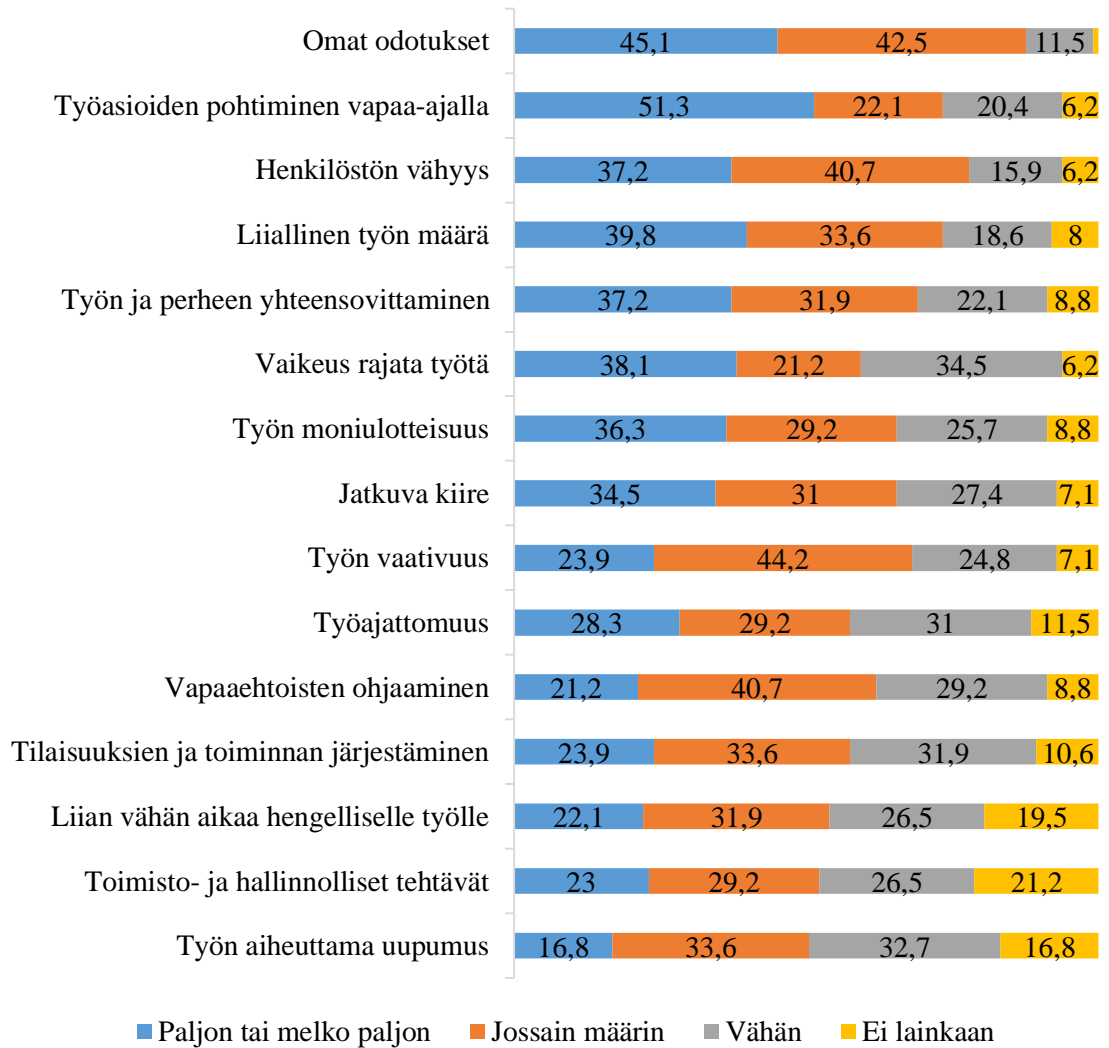
Yhteensä 15 muuttujaa kuvaa seurakuntatyöntekijöiden kokemaa työn määrään ja moniulotteisuuteen liittyvää kuormitusta (ks. KUVIO 8). Suurin osa muuttujista latautui tähän summamuuttujaan. Työn paljous ja laajuus aiheuttivatkin työntekijöille eniten stressiä.<sup>210</sup> Useat taustatekijät selittävät työn määrään ja moniulotteisuuteen liittyvää kuormitusta. Työntekijät kuvailivat myös avoimissa vastauksissa eniten työn paljouteen ja rajaamattomuuteen, työajattomuuden haasteisiin, omiin odotuksiin sekä vapaaehtoistyön haasteisiin liittyviä asioita.

---

<sup>208</sup> Työn kuormitustekijöitä koskevan osion teemoittelu on tutkimuksen lopussa liitteenä (Liite 6).

<sup>209</sup> Yksi vastaus (V14) ei ole tulkittavissa.

<sup>210</sup> Työn määrää ja moniulotteisuutta kuvaavan faktoriryhmän keskiarvo on 2,96, työyhteisön haasteita kuvaavan 2,13, ihmissuhdetyön haasteita kuvaavan 2,58, resurssien vähyyttä kuvaavan 2,36 ja muuta työn kuormitusta kuvaavan 2,19.



KUVIO 8. Seurakuntatyöntekijöiden kokema työn määrään ja moniulotteisuuteen liittyvä kuormitus (N=113). Tulokset prosentteina.

Yli puolet työntekijöistä arvioi työasioiden pohtimisen vapaa-ajalla kuormittavan paljon tai melko paljon. Näin työntekijöillä on paljon vaikeuksia irtautua työasioista vapaa-ajalla. Työajattomassa työssä työtehtäviä voi olla pitkin päivää. Tällöin työpäivistä voi muodostua katkonaisia, eivätkä välissä olevat vapaahetket välttämättä mahdollista henkistä irtautumista työstä. Myös seurakuntatyön kokonaisvaltainen luonne voi tehdä vapaa-ajasta epämääräistä. Esimies ja työyhteisö voivat kuitenkin tukea työ- ja vapaa-ajan erottamista. Työntekijät voivat muun muassa kunnioittaa toistensa vapaa-aikaa.<sup>211</sup>

<sup>211</sup> Kauppinen & Rantama 2003, 56–59.

Työasiat voivat jäädä kuormittamaan mieltä myös silloin, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta käsitellä työn tilanteita ja niiden herättämiä tunteita. Vertaistuki, työnohjaus tai muu ammatillinen keskusteluapu voivat tarjota mahdollisuuden työn tilanteiden purkamiseen. Voi myös olla, että työntekijän sosiaalinen verkosto on pääosin seurakunnassa. Tällöin työasioista irtaantuminen voi vaikeutua.

*Voin hyvin, mutta tuen puute pitää työasioita mielessä myös vapaa-ajalla.*

(seurakuntapastori, keskikokoinen seurakunta)

*Työasioiden tunkeutuminen vapaa-aikaan on rassaavaa, kun suurin osa ystävistä on seurakunnasta, on vaikea jättää työasiat pois ystäviä tavatessa.*

(lapsityöntekijä, keskisuuri seurakunta)

Lähes puolet työntekijöistä arvioi, että omat odotukset kuormittavat heitä paljon. Työntekijöillä voi olla odotuksia muun muassa työssä onnistumisesta. Yksi työntekijä kertoi, että työn tulokset ovat olleet liian vähäiset ”odotuksiin nähden”. Tällöin odotusten ja todellisuuden välillä on ristiriita. Seurakuntatyössä työn tuloksia voi olla myös vaikea mitata tai arvioida. Kokemus työn tuloksettomuudesta tai epävarmuus tuloksista ja siihen liittyvä pettymys voi myös turhauttaa työntekijöitä.

*Työn hidas eteneminen. Ihmisiä ei tule uskoon, srk ei lisäännny.*

(johtava pastori, pieni seurakunta)

Odotukset voivat olla itse asetettuja ihanteita, joihin työntekijä pyrkii. Työntekijät saattavat odottaa itseltään paljon ja toivoa myös täyttävänsä toisten, kuten vanhimmiston, työtovereiden tai seurakunnan odotukset sekä myös toimivansa Jumalan tahdon mukaan. Työntekijä voi kokea odotukset kuormittaviksi, jos tämä ei kykene täyttämään kaikkia omia tai toisten kuviteltuja tai todellisia odotuksia.

Työntekijöillä voi olla odotuksia myös siitä, millaista kutsumustyö seurakunnassa ihanteellisesti olisi. Suuri työmäärä ja työn haastavuus, kuten seurakuntalaisten ristiriitojen selvittäminen tai muutosvastaisuus, voivat yllättää ja uuvuttaa. Kaikenlaisia tehtäviä voi olla niin paljon ja niin laajalta alueelta, ettei varsinaista kutsumusta ole mahdollista toteuttaa niin kuin haluaisi.

Työkokemus selittää kokemusta omien odotusten kuormittavuudesta.<sup>212</sup> Korkeintaan seitsemän vuotta seurakuntatyötä tehneet kokevat omat odotukset kuormittavammiksi kuin pidempään työskennelleet. Näin vähän aikaa seurakuntatyössä toimineet saattavat asettaa itselleen korkeita odotuksia.

Kaksi viidestä on kuormittunut liiallisesta työn määrästä. Työntekijät kokevat, että erilaisia tehtäviä on liikaa. Näin seurakuntatyössä työmäärä kasvaa helposti liian suureksi.<sup>213</sup> Kun voimavarat eivät riitä työtehtävistä selviytymiseen, tilanne koetaan kuormittavana. Ongelmana voi olla myös työtehtävien epätasainen jakautuminen. Työntekijät saattavat kokea, että liian monet asiat ”jäivät omalle vastuulle”.

*Työni on haasteellista sen paljouden vuoksi. Teen lapsi-, varkki- ja nuorisotyötä ja monta muuta. (nuorisotyöntekijä, keskikokoinen seurakunta)*

*Liian paljon erilaisia ja erityyppisiä tehtäviä. Eri vastuihin ei löydy vapaaehtoisia... Minun pitäisi sitten tehdä ne. Liikaa vastuuta (päätöksissä).*

(johtava pastori, pieni seurakunta)

*Kaiken työn kasautuminen vain yhdelle, joissakin asioissa harvoille.*

(seurakuntapastori, pieni seurakunta)

Liiallinen työn määrä aiheuttaa enemmän stressiä naisille kuin miehille. Myös Kiiskin Diakoniabarometrissa sukupuoli selittää eniten työn määrän ja moniulotteisuuden kuormittavuutta. Kiiski ehdottaa, että naisten työmäärä voi olla suurempi esimerkiksi vähäisemmän organisoinnin vuoksi tai että naiset kokevat kiireen kuormittavampana.<sup>214</sup> Voi myös olla, naisille annetut tehtävät ovat erilaisia kuin miesten.

Lähes kaksi viidestä kokee työn rajaamisen vaikeaksi. Myös avoimissa vastauksissa tuli esille runsaasti työn rajaamiseen liittyviä haasteita. Haasteet työn rajaamisessa voivat liittyä myös johtamisen ongelmiin. Seurakunnan esimiehen vastuulla on, että työntekijöiden työnkuva ja tehtävät on määritelty.

Korkeintaan seitsemän vuotta seurakuntatyötä tehneet pitävät työn

---

<sup>212</sup>  $F=2,76; p \leq 0,05$ .

<sup>213</sup> Kiiski 2013, 60.

<sup>214</sup> Kiiski 2015, 28.



rajaamisen vaikeutta kuormittavampana kuin pidempään työskennelleet.<sup>215</sup> Näin kokemuksen myötä työn rajaaminen voi helpottua.

Henkilöstön vähyys kuormittaa reilusti useampaa kuin joka kolmatta. Näin usea työntekijä kokee, että palkattuja työntekijöitä on liian vähän. Henkilöstön vähyys kuormittaa eniten niitä, jotka työskentelevät yksin tai vain yhden työtoverin kanssa.<sup>216</sup> Erityisesti yksin työskentelevät kaipaavat työtovereita.

Yli kolmasosa arvioi, että työn ja perheen yhteensovittaminen kuormittaa paljon. Työntekijät kertoivat myös avoimissa vastauksissa oman elämäntilanteen haasteista, kuten kahden työn, perheen ja opiskelun yhteensovittamisesta.

Työn ja perheen yhteensovittaminen kuormittaa enemmän naimisissa olevia kuin naimattomia.<sup>217</sup> Se kuormittaa enemmän myös kouluikäisten ja alle kouluikäisten lasten vanhempia kuin niitä, joiden lapset ovat tätä vanhempia tai joilla ei ole lapsia.<sup>218</sup> Perheellisyyden ja lasten iän kohdalla erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Työn ja perheen yhteensovittaminen kuormittaa lisäksi enemmän niitä, joilla ei ole lainkaan teologisia opintoja kuin teologisen tutkinnon suorittaneita tai raamattukurssin käyneitä.<sup>219</sup>

Työn moniulotteisuus kuormittaa useampaa kuin joka kolmatta. Työntekijät kokevat, että erilaisia tehtäviä on ”liian laajalta alueelta”. Jos työnkuvaa ei ole määritelty tai työntekijällä ei ole selkeää työroolia, työntekijä voi joutua toimimaan tarkoituksettoman laaja-alaisesti.

Noin kolmasosa arvioi, että jatkuva kiire kuormittaa heitä. Työajattomuus ja epäsäännölliset työajat voivat tuoda kokemuksen kiireestä. Työntekijät kokevat, että ”mihinkään ei jää kunnolla aikaa”. Työntekijät kertoivat myös, että he ovat huolissaan oman hengellisen elämän hoitamiseen käytettävissä olevasta ajasta. Myös Uskin mukaan helluntaiseurakuntien työntekijät ovat pitäneet omasta hengellisestä hyvinvoinnista huolehtimista haastavana.<sup>220</sup>

*Välillä kiire ja työn monimuotoisuus stressaa. Tekemätön työ stressaa.*

(johtava pastori, pieni seurakunta)

---

<sup>215</sup> F=2,52; p<0,05.

<sup>216</sup> F=6,02; p<0,01.

<sup>217</sup> t=-2,97; df=111; p<0,01.

<sup>218</sup> F=7,70; p<0,001.

<sup>219</sup> F=3,61; p<0,05.

<sup>220</sup> Uski 1999, 2.

*Myös liian monet nippeliasiat ja liian laajalta alueelta, jolloin ei pääse keskittymään siihen oikeaan kutsumukseensa. Tuntuu jatkuvasti että on velkaa jollekin; ei ehdi rukoilla tarpeeksi, lukea Sanaa, ei ole aikaa tarpeeksi lapsille ja perheellekään, koska iltaisin ja viikonloppuisin on menoja.*

(seurakuntapastori, pieni seurakunta)

Työajattomuus aiheuttaa stressiä yli neljäosalle. Työntekijät kuvailivat myös avoimissa vastauksissa työajattomuuden ja työajan haasteiden kuormittavuutta. Epäsäännölliset työajat, työpäivien pituus sekä työn painottuminen iltoihin ja viikonloppuihin aiheuttavat stressiä. Kun selkeää rajaa työ- ja vapaa-ajan välillä ei ole, työpäivistä voi tulla pitkiä.

*-- en osaa oikein erottaa työtä ja vapaa-aikaa toisistaan. En tiedä miten seurakuntapastorin virassa "erotaan työstä" vapaa-ajan viettoon.*

(seurakuntapastori, keskisuuri seurakunta)

*Työn ja vapaa-ajan välisen rajan puuttuminen. Pitkät työpäivät. Ikääntymisen myötä ei jaksaisi joskus enää millään lähteä iltaisin liikkeelle.*

(johtava pastori, pieni seurakunta)

*Työaika ylittyy jatkuvasti ja vapaaviikonloput erittäin hankala järjestää.*

(seurakuntapastori, pieni seurakunta)

Työntekijöiden vastauksista ilmenee, että nämä ovat tyytymättömiä myös työaikajärjestelyihin. Viikonloppuvapaiden järjestäminen voi olla hankalaa varsinkin silloin, jos muita palkattuja työntekijöitä ei ole. Työaikajärjestelyjen tulisi kuitenkin toimia seurakunnassa työaikalain ja kristillisten järjestöjen työehtosopimuksen mukaan.<sup>221</sup>

Työn vaativuus kuormittaa lähes joka neljättä. Työntekijät kertoivat, että erityisesti työn vastuullisuus ja itsenäisyys päätöksenteossa aiheuttavat stressiä. Työntekijät saattavat kokea vastuun kokonaisuudesta liian suureksi.

Myös tilaisuuksien ja toiminnan järjestäminen aiheuttaa stressiä melkein neljäosalle. Työntekijät kertoivat myös avoimissa vastauksissa, että seurakunnan

---

<sup>221</sup> Hyvin tehty 2014, 32.

toimintakeskeisyys, kuten ”jatkuva tulevien tapahtumien työstäminen” kuormittaa heitä. Työntekijät pohtivat myös toimintakulttuurin muuttamisen mahdollisuuksia.

Tilaisuuksien ja toiminnan järjestäminen aiheuttaa enemmän stressiä korkeintaan seitsemän vuotta seurakuntatyötä tehneille kuin pidempään työskennelleille.<sup>222</sup> Näin kokemuksen myötä tilaisuuksien ja toiminnan valmistelemista ei koeta enää niin stressaavana. Tilaisuuksien ja toiminnan järjestäminen kuormittaa enemmän myös niitä, joilla on yksi työtoveri, kuin niitä, joilla ei ole työtovereita tai joilla on useampi kuin yksi työtoveri.<sup>223</sup> Voi olla, että yhden työtoverin kanssa on haastavaa jakaa työtehtävät tasapuolisesti.

Toimisto- ja hallinnolliset tehtävät aiheuttavat vähintään melko paljon stressiä yli viidesosalle. Työntekijöiden avoimissa vastauksissa tuli esille, että hallinnolliset tehtävät lisäävät työ määrää ja vaikeuttavat keskittymistä varsinaiseen seurakuntatyöhön. Seurakunnan taloudelliset resurssit eivät välttämättä mahdollista erillisen toimistotyöntekijän palkkaamista.

Hallinnolliset tehtävät kuormittavat kokoaikaisia työntekijöitä enemmän kuin osa-aikaisia.<sup>224</sup> Kokoaikaisten työntekijöiden vastuulla voi olla enemmän hallinnollisia tehtäviä ja näin myös hengelliselle työlle voi jäädä vähemmän aikaa. Toimistotyö kuormittaa enemmän johtavia pastoreita ja seurakuntapastoreita kuin muita työntekijöitä.<sup>225</sup> Heillä on useimmiten myös muita enemmän hallinnollisia tehtäviä vastuullaan. Ne, joilla on yksi työtoveri, pitävät toimisto- ja hallinnollisia tehtäviä kuormittavampina kuin ne, joilla ei ole työtovereita tai joilla on useampi kuin yksi työtoveri.<sup>226</sup> Myös tässä voi olla kyse töiden jakamisen haasteellisuudesta sekä johtajuuden ongelmista.

Liian vähäinen aika hengelliselle työlle kuormittaa useampaa kuin joka viidettä. Liian vähäisen ajan jääminen hengelliselle työlle kuormittaa enemmän kokoaikaisia kuin osa-aikaisia työntekijöitä.<sup>227</sup> Ajan vähyys kuormittaa eniten yli 700 jäsenen seurakunnissa ja vähiten 150–300 jäsenen seurakunnissa työskenteleviä.<sup>228</sup> Näin keskikokoisissa seurakunnissa työskentelevät kokevat voivansa toteuttaa parhaiten kutsumustaan.

---

<sup>222</sup>  $F=3,60$ ;  $p\leq 0,01$ .

<sup>223</sup>  $F=5,03$ ;  $p\leq 0,01$ .

<sup>224</sup>  $t=2,25$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>225</sup>  $F=2,89$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>226</sup>  $F=3,57$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>227</sup>  $t=2,40$ ,  $df=111$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>228</sup>  $F=2,98$ ;  $p\leq 0,05$ .

Työntekijät kertoivat, että myös sanan julistaminen kuormittaa heitä. Työntekijät toivovat, että heidän julistuksensa olisi Jumalan tahdon mukaista ja että heillä olisi mahdollisuus keskittyä seurakunnan perustehtävään. Työntekijät kokevat myös henkilökohtaista hengellisen uudistumisen tarvetta: he kaipaavat ”saada uutta Jumalalta”.

Vapaaehtoisten ohjaaminen aiheuttaa stressiä noin viidesosalle. Vapaaehtoisten ohjaamisen latautuminen työn määrää ja moniulotteisuutta kuvaavaan summamuuttujaan voi kertoa siitä, että juuri tähän liittyvä työn paljous kuormittaa. Suuri osa seurakuntatyöntekijän työstä voi koostua juuri vapaaehtoistyön koordinoinnista. Organisoitaitaidot ovatkin keskeisiä myös vapaaehtoisten ohjaamisessa.

Naiset kuormittuvat vapaaehtoisten ohjaamisesta miehiä enemmän.<sup>229</sup> Ne, joilla on yksi työtoveri, pitävät vapaaehtoisten ohjaamista kuormittavampana kuin ne, joilla ei ole työtovereita tai joilla on useampi kuin yksi työtoveri.<sup>230</sup> Näin useat asiat kuormittavat eniten juuri niitä, jotka työskentelevät kahden hengen työyhteisössä. Siten hyvin pienissä työyhteisöissä työskentelevien haasteet voivat olla erilaisia kuin isoissa seurakunnissa toimivien.<sup>231</sup>

Työntekijät kertoivat myös vapaaehtoisten puutteen ja seurakuntalaisten yleisen sitoutumattomuuden kuormittavuudesta. Työntekijät vaikuttavat turhautuneilta seurakuntalaisten ja vapaaehtoisten passiivisuuteen ja motivaation puutteeseen. Työntekijät kuvaavat motivaation puutetta muun muassa ”tehtäviin syttymisen ja tarttumisen puutteena”.

*Monien asioiden jääminen käytännössä omalle vastuulle--, vapaaehtoisten ja työtoverin puute. (seurakuntapastori, pieni seurakunta)*

*Eniten kuormittavia tekijöitä ovat vapaaehtoisten keskinäiset ristiriidat sekä sitoutuneiden vapaaehtoisten puute. On raskasta olla aina kyselemässä ihmisiä tehtäviin. (lapsityöntekijä, keskisuuri seurakunta)*

Jatkuva vapaaehtoistyön organisoiminen ja ihmisten tilanteiden muuttuminen voi aiheuttaa stressiä. Sopivien ja sitoutuneiden vapaaehtoisten vähyys lisää myös

---

<sup>229</sup>  $t=2,49$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>230</sup>  $F=4,02$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>231</sup> Totto 2001, 121.

palkattujen työntekijöiden työmäärää. Helluntaiseurakuntien luonne pääosin vapaaehtoistyöhön perustuvina organisaatioina tuo näin monia haasteita työntekijöille.

*Vapaaehtoisorganisaation luonne, jossa ihmisten elämän tilanteet ja voimavarat muuttuvat jatkuvasti ja se vaikuttaa omaan työhöni ja koko srk.*

(seurakuntapastori, keskisuuri seurakunta)

Työn aiheuttama uupumus kuormittaa yli 15 prosenttia työntekijöistä. Lehmuskosken tutkielman mukaan henkinen uupumus oli yksi syy helluntaiseurakuntien pastoreiden työstä pois jäämiseen.<sup>232</sup>

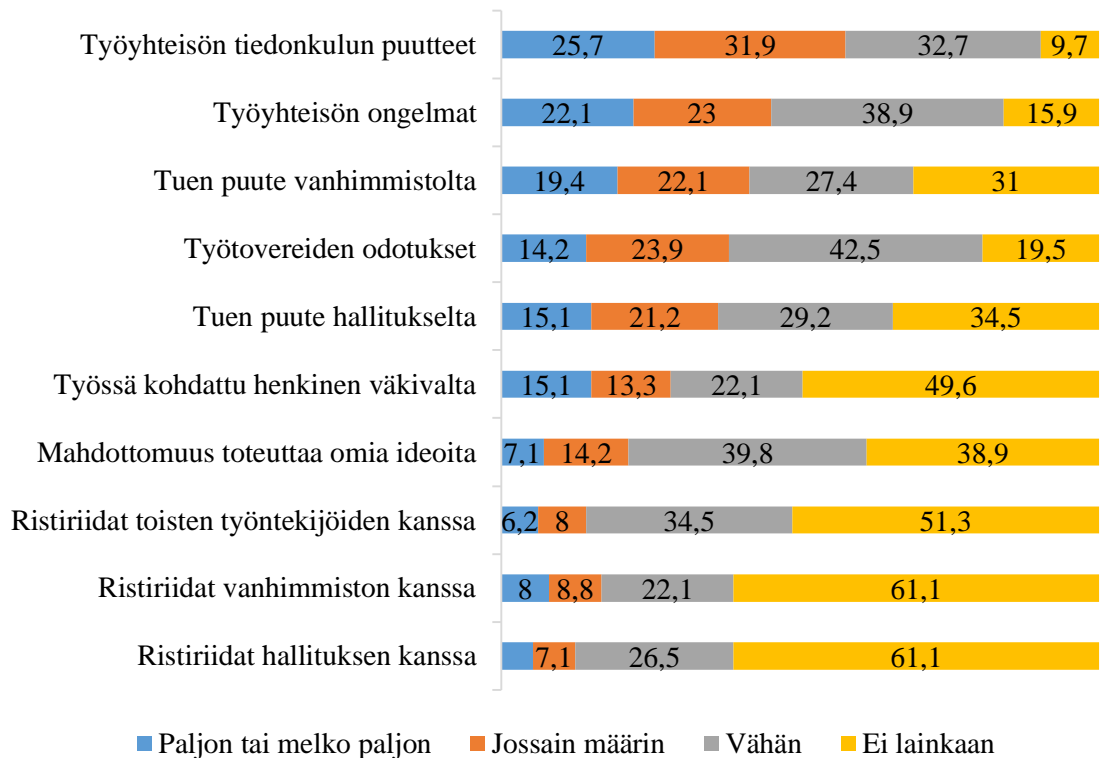
## **5.2 Työyhteisön haasteet**

Kyselyssä oli kymmenen muuttujaa, jotka kuvasivat työyhteisön haasteita (ks. KUVIO 9). Työyhteisön haasteet aiheuttavat työntekijöille kokonaisuudessaan vähiten stressiä.<sup>233</sup> Muutamat taustatekijät selittävät työyhteisön haasteisiin liittyvää kuormitusta. Työyhteisön haasteet tarkoittavat työntekijöille muun muassa tuen puutetta vanhimmistolta sekä vanhimmiston kanssa tehtävän yhteistyön haasteita. Myös esimiehen puute, puutteellinen henkilöstöjohtaminen, erilaiset näkemykset sekä henkinen väkivalta työyhteisössä kuormittavat työntekijöitä.

---

<sup>232</sup> Lehmuskoski 2015, 14–15.

<sup>233</sup> Työyhteisön haasteita kuvaavan faktoriryhmän keskiarvo on 2,13, työn määrää ja moniulotteisuutta kuvaavan 2,96, ihmissuhdetyön haasteita kuvaavan 2,58, resurssien vähyyttä kuvaavan 2,36 ja muuta työn kuormitusta kuvaavan 2,19.



KUVIO 9. Seurakuntatyöntekijöiden kokema työyhteisön haasteisiin liittyvä kuormitus (N=113). Tulokset prosentteina.

Neljännes työntekijöistä kokee, että työyhteisön tiedonkulun puutteet kuormittavat heitä vähintään melko paljon. Työyhteisön tiedonkulun puutteet kuormittavat vähemmän osaaikaisia kuin kokoaikaisia työntekijöitä.<sup>234</sup> Työntekijät pitävät tiedonkulun puutteita työyhteisön suurimpana ongelmana. Siten työyhteisön sisäiseen viestintään olisi hyvä kiinnittää huomiota.<sup>235</sup>

Reilu viidesosa työntekijöistä pitää työyhteisön ongelmia kuormittavina. Työntekijöiden erilaiset näkemykset voivat aiheuttaa työyhteisössä ristiriitoja. Tällöin on ratkaisevaa, miten ristiriitoja käsitellään. Myönteinen vuorovaikutus työyhteisössä edistää yhteisten tavoitteiden toteutumista.<sup>236</sup>

Lähes viidennes arvioi saavansa liian vähän tukea vanhimmistolta. Työntekijöitä kuormittaa muun muassa palautteen ja kehityskeskustelujen vähyys.

<sup>234</sup>  $t=2,37$ ;  $df=111$ ;  $p<0,05$ .

<sup>235</sup> Aaltosen (2001, 102–103) mukaan seurakunnan sisäisessä viestinnässä on tärkeää ”avoimuus, rehellisyys, nopeus, ajantasaisuus, ymmärrettävyys, vuorovaikutteisuus, ennakoivuus ja muiden huomioonottaminen”.

<sup>236</sup> Vartia 2002, 54–55.

Työntekijät kertoivat kokevansa jopa ”täydellistä tuen puutetta”. Myös Uskin mukaan palautteen vähyys on kuormittanut helluntaiseurakuntien työntekijöitä. Työntekijät ovat kokeneet myös, ettei heitä arvosteta.<sup>237</sup>

*Olisi tosi kiva, että kuulisi vanhimmistolta, ilman kyselemistä, että mihin olisi hyvä työssäni kiinnittää huomiota, palautekeskustelua enemmän. Vaikka kerran kuukaudessa on kehittämiskeskustelu kaikkien työryhmien vastuunkantajien kanssa, se ei riitä pastorille, vanhinten palaute ja kehittämiskeskustelu tekis hyvää! (johtava pastori, pieni seurakunta)*

Työtovereiden odotukset kuormittavat vajaa 15 prosenttia työntekijöistä. Esimies tai toiset työntekijät saattavat kohdistaa työntekijään odotuksia. Odotuksia siitä, miten jonkun työyhteisön jäsenen tulisi käyttäytyä, voidaan kutsua rooleiksi. Odotuksia työtehtävien jakamisesta tai organisaation perusarvojen esiintuomisesta voidaan taas nimittää normeiksi. Rooleja ja normeja voidaan pitää työyhteisön jaettuina odotuksina.<sup>238</sup>

Työntekijöiden määrä selittää kokemusta työtovereiden odotusten kuormittavuudesta: työtovereiden odotukset koetaan kuormittavimpina seurakunnissa, joissa työntekijöitä on kolme tai enemmän.<sup>239</sup>

Tuen puute hallitukselta ja työssä kohdattu henkinen väkivalta kuormittavat työntekijöitä jonkin verran. Työssä kohdatun henkisen väkivallan latautuminen työyhteisön haasteita kuvaavaan summamuuttujaan kertoo siitä, että henkinen väkivalta on pääosin työtovereiden harjoittamaa. Tällöin voidaan puhua työpaikkakiusaamisesta. Työntekijät kertoivat lisäksi avoimissa vastauksissa kokemastaan henkisestä väkivallasta. Myös Uskin tutkielmassa ilmeni, että helluntaiseurakuntien työntekijät ovat kokeneet henkistä väkivaltaa työyhteisössä.<sup>240</sup>

*Henkinen väkivalta -- Armoituksen arvostelu toisten kuullen.*  
(seurakuntapastori, pieni seurakunta)

---

<sup>237</sup> Uski 1999, 2.

<sup>238</sup> Terve työyhteisö 1994, 126.

<sup>239</sup>  $F=4,58$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>240</sup> Uski 1999, 2.

Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan toistuvaa ja jatkuvaa kielteistä käyttäytymistä jotakuta työyhteisön jäsentä kohtaan.<sup>241</sup> Työpaikkakiusaaminen voi näkyä loukkaavina sanoina, tekoina tai kielteisenä asenteena, kuten aiheettomana arvosteluna tai pahan puhumisena.<sup>242</sup> Vastauksissa mainitaan myös kokemus seurakuntalaisten harjoittamasta henkisestä väkivallasta, jonka taustalla on erilaiset hallinnolliset ja hengelliset näkemykset. Kokemus kiusatuksi tulemisesta on yksilöllinen.<sup>243</sup>

Henkisen väkivallan ja ihmissuhdeongelmien raja ei ole aina selvä.<sup>244</sup> Henkisen väkivallan taustalla voi olla myös vuorovaikutusongelmia työyhteisössä. Työyhteisön ongelmien selvittelyssä on olennaista kiinnittää huomio työhön, kuten tavoitteiden ja työtehtävien selkeyteen.<sup>245</sup>

Työntekijän ikä ja siviilisääty vaikuttavat kokemukseen työssä kohdatun henkisen väkivallan kuormittavuudesta. Henkinen väkivalta kuormittaa sitä enemmän, mitä iäkkäämpi vastaaja on.<sup>246</sup> Jos työntekijä kokee ikäänsä kohdistuvaa syrjintää, voidaan puhua ikärasismista.

Julkisen alan työhyvinvointi 2014 -tutkimuksen mukaan yli 54-vuotiaat kokevat erilaisuuteen suhtautumisen työyhteisössä kielteisemmin kuin nuoremmat ikäryhmät.<sup>247</sup> Henkinen väkivalta kuormittaa enemmän naimattomia kuin naimisissa olevia.<sup>248</sup> Näin puolisoilta saatu tuki voi vähentää kokemusta väkivallan kuormittavuudesta.

Mahdottomuus toteuttaa omia ideoita kuormittaa työntekijöitä vain vähän. Työntekijät kertoivat kuitenkin avoimissa vastauksissa muutosvastaisuuden kuormittavuudesta. Työntekijät kokevat muun muassa, että ”uusia välineitä ja mahdollisuuksia” evankelioinnissa ei ymmärretä. Tässä voi olla kyse myös sukupolvien erilaisista näkemyksistä.

Ristiriidat vanhimmiston kanssa kuormittavat alle kymmenesosaa työntekijöistä. Työntekijät kertoivat avoimissa vastauksissa kokevansa haastavaksi ”vanhimmiston innoittamisen ja motivoimisen yhteiseen työhön” sekä ylipäättään työskentelyn vanhimmiston kanssa. Useat vanhimmistoa koskevat maininnat kertovat siitä, että vanhimmiston työskentely vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden työhön ja

---

<sup>241</sup> Vartia ym, 2002, 234.

<sup>242</sup> Vartia ym. 2005, 15.

<sup>243</sup> Vartia ym. 2002, 234.

<sup>244</sup> Vartia 2002, 55.

<sup>245</sup> Välimäki 2008, 237.

<sup>246</sup>  $F=3,40$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>247</sup> Pekka & Perhoniemi 2014, 5.

<sup>248</sup>  $t=2,89$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,01$ .



työssäjaksamiseen.

Ristiriidat toisten työntekijöiden tai hallituksen kanssa kuormittavat vain harvoja. Kuitenkin joitakin työntekijöitä nämä ristiriidat kuormittavat paljon, ja tällaisiin tilanteisiin tulisi puuttua. Avoimissa vastauksissa tuli esille, että työntekijöitä kuormittavat vuorovaikutuksen haasteet sekä erilaiset teologiset näkemykset. Työn hengellisyys voi tuoda haasteita, jos työntekijöillä on hengellisistä kysymyksistä hyvin erilaisia näkemyksiä.<sup>249</sup>

*Joskus tuntuu että teologia ei aina kohtaa vanhempien kollegojen kanssa, puhutaan ohi toistemme kun ei ymmärretä toisen näkökulmaa.*

(seurakuntapastori, suuri seurakunta)

Palkattujen työntekijöiden määrä on yhteydessä työyhteisön ristiriitojen kuormittavuuteen. Ristiriidat toisten työntekijöiden kanssa kuormittavat sitä vähemmän, mitä vähemmän seurakunnassa on palkattuja työntekijöitä.<sup>250</sup> Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Siten isommissa työyhteisöissä työyhteisön toimivuuteen liittyvät asiat ovat keskeisempiä. Ristiriidat toisten työntekijöiden kanssa kuormittavat hieman enemmän myös yli 700 jäsenen seurakunnissa työskenteleviä kuin jäsenmäärältään pienemmissä seurakunnissa työskenteleviä.<sup>251</sup> Alle 150 jäsenen seurakunnissa työntekijöiden väliset ristiriidat eivät juuri kuormita. Näissä seurakunnissa onkin usein vain yksi palkattu työntekijä.

Työntekijät kertoivat myös kokevansa, ettei työyhteisössä ole riittäviä henkilöstöjohtamistaitoja. Johtamistaitoja voisi vahvistaa esimerkiksi koulutuksen avulla. Myös nimetyn esimiehen puuttuminen aiheuttaa stressiä työntekijöille.

### 5.3 Ihmissuhdetyön haasteet

Kyselyssä oli seitsemän muuttujaa, jotka kuvasivat ihmissuhdetyön haasteiden kuormittavuutta (ks. KUVIO 10). Ihmissuhdetyön haasteet aiheuttavat työntekijöille kokonaisuudessaan jonkin verran stressiä.<sup>252</sup> Muutamit taustatekijät ovat yhteydessä ihmissuhdetyön haasteiden kuormittavuuteen. Työntekijät kuvailivat myös avoimissa

---

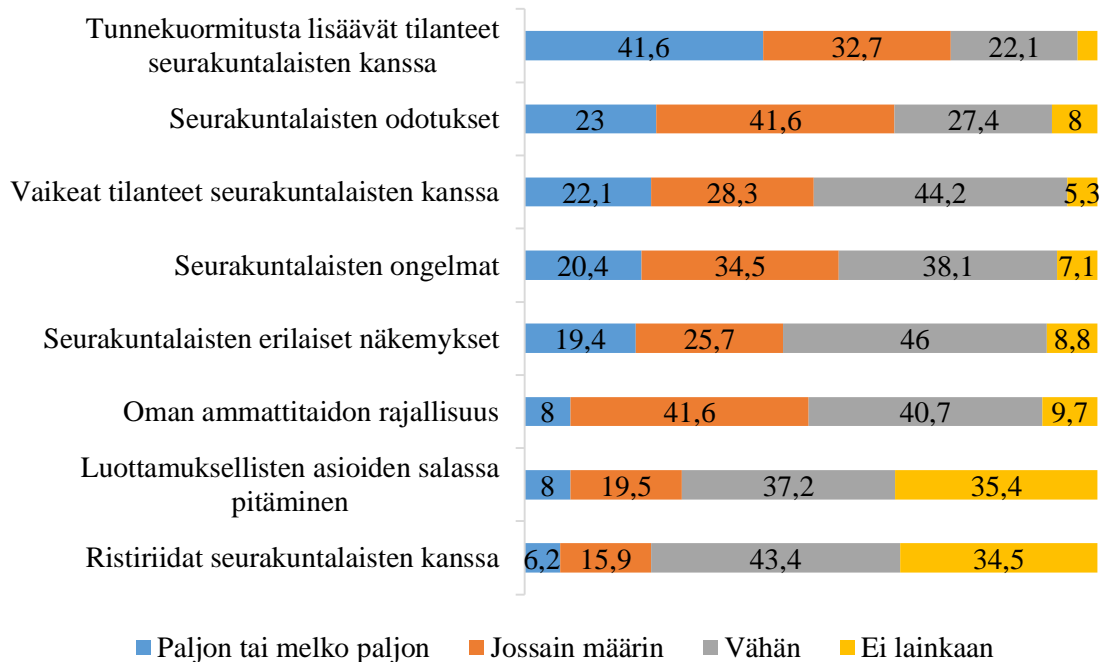
<sup>249</sup> Klemola & Lajunen 2001, 88–89.

<sup>250</sup>  $F=8,51$ ;  $p \leq 0,001$ .

<sup>251</sup>  $F=3,84$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>252</sup> Ihmissuhdetyön haasteita kuvaavan faktoriryhmän keskiarvo on 2,58.

vastauksissa seurakunnan ihmissuhteiden haasteita, kuten seurakuntalaisten vaikeuksia ja keskinäisiä ristiriitoja.



KUVIO 10. Seurakuntatyöntekijöiden kokema ihmissuhdetyön haasteiden kuormittavuus (N=113). Tulokset prosentteina.

Yli 40 prosenttia työntekijöistä kokee, että tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa aiheuttavat stressiä vähintään melko paljon. Työntekijät saattavat eläytyä seurakuntalaisten tilanteisiin. Jos työntekijöillä ei ole mahdollisuutta purkaa tilanteiden herättämiä tunteita, asiat voivat jäädä kuormittamaan mieltä. Tällainen työympäristö voi altistaa myös myötätuntuupumukselle.<sup>253</sup> Myötätuntuupumuksessa työntekijä yrittää vähentää tai poistaa seurakuntalaisen pahaa oloa ja kokee surua seurakuntalaisen tilanteesta.<sup>254</sup>

Lähes viidesosa työntekijöistä pitää seurakuntalaisten odotuksia merkittävänä kuormitustekijänä. Avoimissa vastauksissa tuli esille, että seurakuntalaisten odotukset voivat kohdistua esimerkiksi työrooliin tai työtehtäviin. Seurakuntalaisilla saattaa olla tietynlainen näkemys seurakuntapastorin työnkuvasta ja

<sup>253</sup> Kiiski 2013, 59.

<sup>254</sup> Nissinen 2012, 12.

työalueesta. Työntekijän kutsumus ja seurakunnan odotukset eivät välttämättä kohtaa. Seurakuntalaisten odotukset ja toiveet saattavat myös olla epärealistisia. Seurakuntalaiset voivat esimerkiksi odottaa, että ainoa palkattu työntekijä olisi mukana kaikessa seurakunnan toiminnassa.

*Edellisissä paikoissa olin ainoa työntekijä, toisessa oli kovat odotukset sen suhteen että olisin itse mukana ja vastaamassa kaikista työmuodoista --*

(seurakuntapastori, keskisuuri seurakunta)

*Eniten väsyttää se kun pitäisi osata kaikesta kaikkea. Ja olla kaikille kaikkea.*

(seurakuntapastori, suuri seurakunta)

Seurakuntalaisten odotukset voivat olla myös ristiriitaisia. Työntekijä voi joutua tasapainoilemaan erilaisten, kuten eri ikäryhmien, odotusten välillä. Ristiriitaiset odotukset voivat aiheuttaa stressiä ja jännitteitä sekä heikentää työn tuloksellisuutta.<sup>255</sup>

Vaikeat tilanteet seurakuntalaisten kanssa sekä seurakuntalaisten ongelmat ja erilaiset näkemykset kuormittavat noin neljäsosaa työntekijöistä. Työntekijät pitävät seurakunnan ihmissuhteita ”toisinaan” tai ”joskus” haastavina. Myös seurakuntalaisten ”takaiskut”, ”syvä rikkinäisyys” ja kriisit kuormittavat työntekijöitä. Työntekijät saattavat joutua pohtimaan myös rajojen asettamista erityistä huomiota tarvitsevien seurakuntalaisten kohdalla. Rajojen asettaminen on tärkeää oman jaksamisen kannalta ja on myös autettavan parhaaksi.

*Ihmisten kriisit, ajoittain tunnistan myötätuntouupumusta.*

(seurakuntapastori, keskisuuri seurakunta)

*Luonnehäiriöinen ihminen, joka ei anna rauhaa, siinä itsellä omien rajojen vetäminen, ilman syyllisyyttä. (seurakuntaevankelista, pieni seurakunta)*

Työssäolovuodet samassa tehtävässä ja vastaajan ikä vaikuttavat kokemukseen seurakuntalaisten kohtaamisen haasteista. 6–10 ja yli 15 vuotta samassa tehtävässä olleet pitävät vaikeita tilanteita seurakuntalaisten kanssa,<sup>256</sup> seurakuntalaisten

---

<sup>255</sup> Terve työyhteisö 1994, 127.

<sup>256</sup> F=2,59; p≤0,05.

ongelmia<sup>257</sup> sekä seurakuntalaisten erilaisia näkemyksiä<sup>258</sup> kuormittavampina kuin muut. Seurakuntalaisten ongelmat kuormittavat vähiten alle 40-vuotiaita.<sup>259</sup>

Oman ammattitaidon rajallisuus kuormittaa alle kymmenesosaa työntekijöistä. Oman ammattitaidon rajallisuuden latautuminen ihmissuhdetyön haasteita kuvaavaan summamuuttajaan kertoo siitä, että kokemus ammattitaidon puutteesta voi liittyä ihmisten kohtaamiseen työssä. Työntekijät kokevat ihmisten kohtaamisen ja ihmissuhteiden luomisen ylipäättään henkisesti kuormittavina. Työntekijät kokevat myös, ettei ihmisten kohtaamiseen ja kuuntelemiseen ole tarpeeksi aikaa.

Työntekijät tarvitsisivat tukea ja koulutusta sielunhoidollisten valmiuksien kehittämiseen. Seurakuntatyöntekijä kohtaa työssään monenlaisissa tilanteissa olevia ihmisiä ja tarvitsee työssään myötäelämisen taitoa.<sup>260</sup> Myös Uskin mukaan helluntaiseurakuntien työntekijät ovat pitäneet ihmisten kohtaamista haasteellisena.<sup>261</sup>

*Ihmisten kanssa työn tekeminen on antoisaa, mutta samalla paljon henkisiä voimavaroja vievää.* (seurakuntapastori, keskikokoinen seurakunta)

*Ihmisten kohtaamiseen liittyvät tilanteet. Liian usein päivästä ehkä tiukka aikataulu, ihmisten kohtaaminen ja kuunteleminen tulisi olla tärkeämpää kuin esim. "palaverikulttuuri."* (seurakuntapastori, keskikokoinen seurakunta)

Työntekijän perheellisyys ja lasten ikä sekä työkokemus selittävät kokemusta oman ammattitaidon rajallisuudesta. Oman ammattitaidon rajallisuus aiheuttaa vähemmän stressiä niille, joilla on lapsia kuin niille, joilla ei ole lapsia.<sup>262</sup> Korkeintaan seitsemän vuotta seurakuntatyötä tehneet kokevat oman ammattitaidon rajallisuuden kuormittavammaksi kuin tätä pidempään seurakunnassa työskennelleet.<sup>263</sup> Näin työkokemus voi vähentää kokemusta oman ammattitaidon puutteellisuudesta.

Luottamuksellisten asioiden salassa pitäminen kuormittaa vajaa kymmenesosaa. Luottamuksellisten asioiden salassa pitämisen latautuminen tähän summamuuttajaan kertoo siitä, että vaitiolovelvollisuutta edellyttävät tilanteet juuri

---

<sup>257</sup> F=3,04; p<0,05.

<sup>258</sup> F=3,27; p<0,05.

<sup>259</sup> F=3,91; p<0,05.

<sup>260</sup> Kiiski 2013, 59. Myös Tamminen 2002, 34.

<sup>261</sup> Uski 1999, 2.

<sup>262</sup> F=4,15; p<0,05.

<sup>263</sup> F=3,04; p<0,05.

seurakuntalaisten kanssa kuormittavat. Ihmisten kohtaaminen, kuten sielunhoito, on keskeinen osa seurakuntatyöntekijän työtä. Seurakuntatyöntekijä on vaitiolovelvollinen työssään kuulemista asioista.

Työntekijät kertoivat myös avoimissa vastauksissa vaitiolovelvollisuuden kuormittavuudesta. Työntekijät kokevat, ettei heillä ole ketään, ”kenen kanssa jakaa asioita”. Työntekijöiden vastauksista ilmenee, että heillä olisi tarve keskustella luottamuksellisesti työn tilanteista ja niiden herättämistä tunteista.

*Ehkä se, kun ei ole henkilöä, jolle voi puhua kaikesta "oikeilla nimillä".*

(muu työntekijä, keskisuuri seurakunta)

Siviilisäätty vaikuttaa kokemukseen vaitiolovelvollisuuden kuormittavuudesta. Luottamuksellisten asioiden salassa pitäminen kuormittaa vähemmän naimisissa olevia kuin naimattomia.<sup>264</sup> Näin puolison tuki voi olla keskeinen voimavara, joka vähentää työn kuormitustekijöiden kielteistä vaikutusta.

Ristiriidat seurakuntalaisten kanssa aiheuttavat työntekijöille vain vähän stressiä. Sen sijaan avoimissa vastauksissa tuli esille, että seurakuntalaisten keskinäiset ristiriidat kuormittavat työntekijöitä. Seurakuntalaisten välillä voi olla ”valtataistelua”, riitoja ja ”kaunan kantamista”. Työntekijät pitävät ristiriitojen selvittämistä raskaana, työläänä ja haasteellisena. Tilanteet voivat olla monimutkaisia, eikä työntekijöillä ole välttämättä välineitä niiden selvittämiseen.

*Ehkä suurin ongelma on henkinen kuormittuminen. Tulee paljon ihmissuhdeongelmia eteen. Näiden asioiden selvittäminen ja ratkaiseminen on aika työlästä, sillä ihmiset osaavat olla aika hankalia. Anteeksiantamattomuus on yllättävä ongelma jopa kristitylle.* (seurakuntapastori, keskisuuri seurakunta)

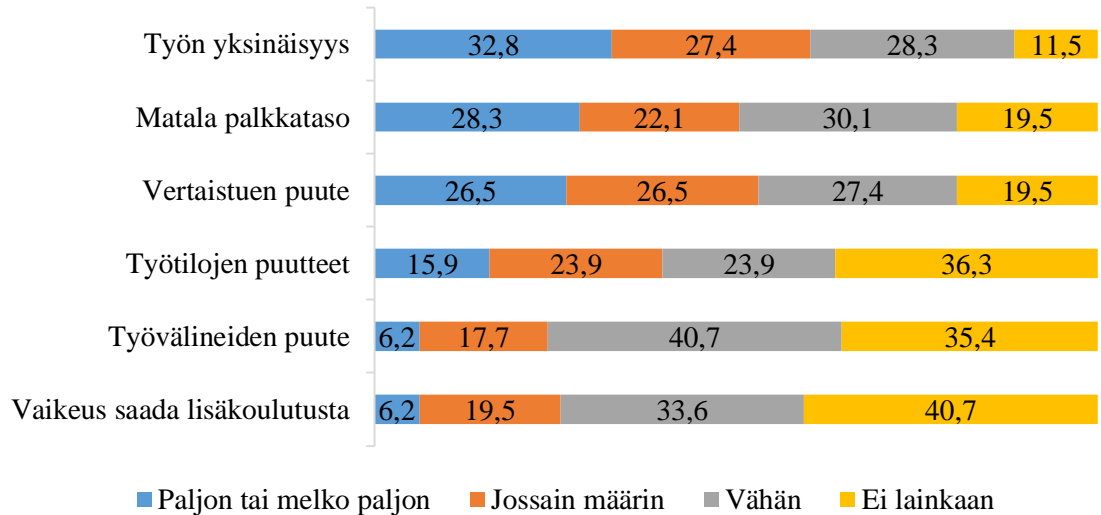
*Eniten työssä kuormittaa ratkaisemattomat henkilösuhdeasiat seurakunnan keskellä, joihin ei tunnu löytyvän avaimia.* (seurakuntapastori, pieni seurakunta)

## 5.4 Resurssien vähyys

---

<sup>264</sup>  $t=2,07$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,05$ .

Kyselyssä oli kuusi muuttujaa, jotka kuvasivat seurakuntatyöntekijöiden kokemaa resurssien vähyyden aiheuttamaa kuormitusta (ks. KUVIO 11). Resurssien vähyys kuormittaa työntekijöitä jonkin verran.<sup>265</sup> Muutamat taustatekijät selittävät vähäisten resurssien kuormittavuutta. Työntekijät kertoivat myös avoimissa vastauksissa kokemastaan resurssien vähydestä.



KUVIO 11. Seurakuntatyöntekijöiden kokema resurssien vähyteen liittyvä kuormitus (N=113). Tulokset prosentteina.

Työn yksinäisyys kuormittaa noin kolmasosaa työntekijöistä ja vertaistuen puute yli neljäsosaa. Työn yksinäisyyden ja vertaistuen puutteen latautuminen samaan ryhmään vähäisten resurssien kanssa voi liittyä vähäisiin henkilöstöresursseihin. Resurssien vähyttä kuvaava summamuuttuja vaikuttaa kertovan erityisesti pienten seurakuntien työntekijöiden haasteista. Pienissä työyhteisöissä resurssit voivat olla vähäisemmät, työntekijöiden työnkuvat voivat olla laajoja ja työntekijät saattavat kokea yksinäisyyttä.<sup>266</sup>

Työntekijät kuvailivat yksinäisyyttä avoimissa vastauksissa muun muassa työkaverin, tiimityön ja vertaistuen puutteena. Ainoana työntekijänä toimiminen ja ”yksin tekeminen” kuormittavat jo sellaisenaan työntekijöitä. Työntekijät kokevat yksinäisyyttä myös seurakuntatyön itsenäisen luonteen vuoksi.

<sup>265</sup> Resurssien vähyttä kuvaavan faktoriryhmän keskiarvo on 2,36.

<sup>266</sup> Klemola ja Lajunen 2001, 87.

*Olen tottunut tiimityöhön ja sen puute kun olen ainut palkattu ja vanhimmisto on vielä työelämässä, joten joskus kokee olevansa liian yksin.*

(seurakuntapastori, pieni seurakunta)

Seurakunnan jäsenmäärä, siviilisääty ja perheellisyys ovat yhteydessä kokemukseen työn yksinäisyydestä. Niissä seurakunnissa, joissa on korkeintaan 300 jäsentä, työntekijät kokevat työn yksinäisemmäksi kuin isommissa seurakunnissa.<sup>267</sup> Usein näissä seurakunnissa työskentelevät toimivat ainoina palkattuina työntekijöinä. Työn yksinäisyys kuormittaa enemmän naimattomia<sup>268</sup> sekä niitä, joilla ei ole lapsia<sup>269</sup>. Perheellisyyden kohdalla ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Näin perheen tuki vähentää kokemusta työn yksinäisyydestä.

Työntekijät toivovat ”samantasoista vertaistukea”, vuorovaikutusta ”samanhenkisten työkavereiden kanssa” sekä ylipäätään enemmän ”kanssakäymistä” toisten työntekijöiden kanssa. Työntekijät kokevat tuen saamisen vaikeaksi erityisesti pienillä paikkakunnilla. Työntekijät kokevat yksinäisyyttä myös vapaa-ajalla silloin, kun heillä ei ole riittävää sosiaalista verkostoa työn ulkopuolella. Tällöin kokemus yksinäisyydestä voi olla hyvin kokonaisvaltainen.

*-- vaikka minulla on tiimejä ja kokoonpanoja erilaisia, tunnen oloni toisinaan yksinäiseksi tällä paikkakunnalla. Sellaisia sydänystäviä ei ole tullut liian monta.*

*-- jotenkin, olet ihmisten keskellä ja kanssa, ja silti tavallaan yksin. en osaa selittää kunnolla. Ja vertaistuen puute, tässä ja nyt kuormittaa kans. Olisi mukava keskustella asioista jonkun kanssa --*

(nuorisotyöntekijä, keskikokoinen seurakunta)

Lähes 30 prosenttia työntekijöistä kokee paljon stressiä matalasta palkkatasosta. Matala palkkataso kuormittaa eniten niitä, joilla ei ole lapsia tai joiden lapset ovat korkeintaan kouluikäisiä.<sup>270</sup> Lisäksi matala palkkataso aiheuttaa enemmän stressiä naisille kuin miehille.<sup>271</sup>

Vaikeus saada lisäkoulutusta kuormittaa vain noin kuutta prosenttia. Työntekijät kirjoittivat kuitenkin avoimissa vastauksissa tarvitsevansa lisää koulutusta.

---

<sup>267</sup>  $F=3,86$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>268</sup>  $t=2,67$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,01$

<sup>269</sup>  $F=7,07$ ;  $p\leq 0,001$ .

<sup>270</sup>  $F=3,20$ ;  $p\leq 0,05$ .

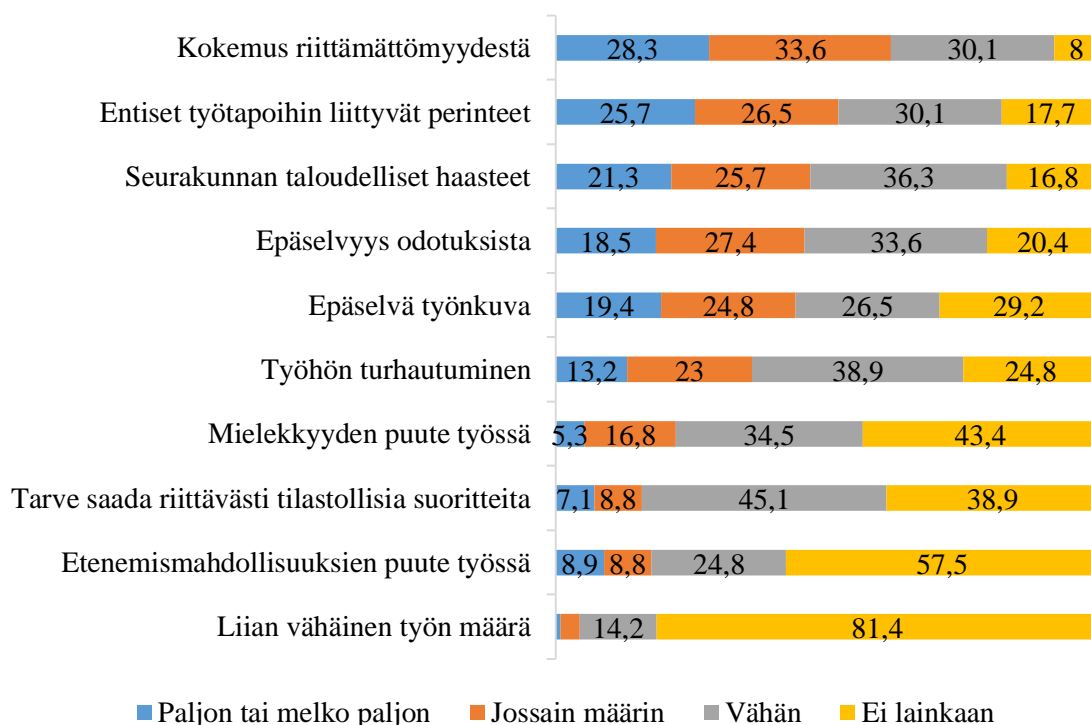
<sup>271</sup>  $t=2,11$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,05$ .

Seurakunnan jäsenmäärä on yhteydessä vaikeuteen saada lisäkoulutusta. Mitä suurempi seurakunnan jäsenmäärä on, sitä vähemmän vaikeus saada lisäkoulutusta kuormittaa työntekijöitä.<sup>272</sup> Näin suurissa seurakunnissa työskentelevillä vaikuttaa olevan paremmat mahdollisuudet koulutuksen saamiseen.

Työtilojen puutteet kuormittavat paljon noin 15 prosenttia. Työvälineiden puute aiheuttaa stressiä vain harvoille. Avoimissa vastauksissa tuli esille, että resurssien rajallisuus mietityttää ja kuormittaa useita työntekijöitä. Työntekijät pohtivat myös uuden seurakunnan perustamisen haasteita silloin, kun resurssit ovat vähäiset.

### 5.5 Muu työn kuormitus

Kymmenen muuttujaa ei latautunut mihinkään summamuuttujaan (ks. KUVIO 12). Käsittelen näitä muita työn kuormittavuutta kuvaavia muuttujia tässä erikseen. Muu työn kuormitus aiheuttaa työntekijöille kokonaisuudessaan vähiten stressiä.<sup>273</sup> Nämä latautumattomat muuttujat kuvaavat pääosin työhön turhautumista. Muutamat taustatekijät ovat yhteydessä muuhun työn kuormitukseen.



<sup>272</sup>  $F=2,83$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>273</sup> Muuta työn kuormitusta kuvaavan faktoriryhmän keskiarvo on 2,19, työn määrää ja moniulotteisuutta kuvaavan 2,96, työyhteisön haasteita kuvaavan 2,13, ihmissuhdetyön haasteita kuvaavan 2,58 sekä resurssien vähyyttä kuvaavan 2,36.



KUVIO 12. Muu seurakuntatyöntekijöiden työssään kokema kuormitus (N=113). Tulokset prosentteina.

Yli neljäsosa työntekijöistä arvioi kokemuksen riittämättömyydestä kuormittavan vähintään melko paljon. Työntekijät kertoivat myös avoimissa vastauksissa riittämättömyyden tunteesta sekä heihin kohdistuvista monenlaisista odotuksista. Työntekijät kokevat, etteivät kykene täyttämään kaikkia odotuksia.

*Olen vastuussa kokonaisuuksista ja saan tehdä työt itselleni luontaisella tavalla, eli ihan ideaalitalanne, mutta huomioitavia asioita on vaan niin paljon, ettei pysty tekemään niin hyvin, kuin haluaisi.*

(seurakuntapastori, keskikokoinen seurakunta)

Työkokemus selittää kokemusta riittämättömyyden tunteen kuormittavuudesta. Korkeintaan seitsemän vuotta seurakuntatyössä toimineet arvioivat kokemuksen riittämättömyydestä kuormittavammaksi kuin tätä pidempään seurakuntatyötä tehneet.<sup>274</sup> Näin työkokemuksen myötä riittämättömyyden tunne voi vähentyä.

Vajaa viidennes kokee epäselvyyden odotuksista kuormittavaksi. Työntekijät kertoivat myös avoimissa vastauksissa, että epäselvät odotukset sekä epätietoisuus toisten odotuksista kuormittavat. Työntekijät kuvasivat myös epätietoisuuttaan siitä, miten he voisivat toimia seurakunnassa ja toteuttaa kutsumustaan Jumalan tahdon mukaan.

*En aina ole varma mitä minulta odotetaan/ mitä minun tulisi tehdä/ mitä minä saan tehdä. Kyse ei ole siitä ettenkö saisi tehdä mitä lystään, vaan siitä että haluan viedä seurakuntaa eteenpäin, mutta en halua tehdä niin suuria muutoksia kerralla että porukka suuttuu, mietin edelleen paljon mitä muut ajattelevat minusta -- mitä minulta halutaan, mitä odotetaan? Mitä Jumala haluaisi minun tekevän? (nuorisotyöntekijä, keskikokoinen seurakunta)*

Työkokemus on yhteydessä myös epäselvien odotusten aiheuttamaan stressiin. Korkeintaan seitsemän vuotta seurakuntatyötä tehneet kokevat epäselvyyden

---

<sup>274</sup> F=3,73; p<0,01.

odotuksista kuormittavammaksi kuin pidempään seurakuntatyössä toimineet.<sup>275</sup> Epätietoisuus muiden odotuksista ei näin kuormita yhtä paljon pidempään seurakuntatyössä toimineita.

Epäselvä työnkuva aiheuttaa vähintään melko paljon stressiä lähes viidesosalle. Työntekijät kertoivat myös avoimissa vastauksissa, että rajaamaton työnkuva kuormittaa heitä. Myös Uskin mukaan helluntaiseurakuntien työntekijät ovat kokeneet kuormittavana epätietoisuuden työtehtävien jakautumisesta.<sup>276</sup>

Jos työnkuva ei ole määritelty tai vastuutehtävät ovat epäselviä, työntekijän on vaikea tietää, mitä tältä odotetaan. Selkeä, rajattu työnkuva voi auttaa työmäärän pysymisessä sopivana ja vahvistaa työntekijän kokemusta työn hallinnasta. Jokaisen työntekijän tulisikin tietää oma perustehtävänsä työpaikalla.<sup>277</sup> Esimerkiksi valtakunnalliset suositukset työntekijän tehtävänkuvan laatimiseksi voisivat auttaa yksittäisiä seurakuntia työnkuvan määrittelyssä.

Viidesosa työntekijöistä pitää seurakunnan taloudellisia haasteita kuormittavina. Seurakunnan taloudelliset haasteet liittyvät usein moneen työntekijöitä kuormittavaan asiaan, kuten henkilöstön vähyteen. Seurakunnan taloudelliset haasteet kuormittavat selvästi vähiten nuorinta ikäryhmää, alle 40-vuotiaita.<sup>278</sup>

Vajaa 15 prosenttia työntekijöistä on turhautunut työhön. Tarve saada tilastollisia suoritteita ja kokemus mielekkyyden puutteesta työssä aiheuttavat työntekijöille stressiä vain vähän.

Valtaosa työntekijöistä arvioi, ettei ole lainkaan kuormittunut liian vähäisestä työn määrästä. Liian vähäinen työmäärä kuormittaa vielä vähemmän niitä, joilla on lapsia kuin niitä, joilla ei ole lapsia.<sup>279</sup> Myös etenemismahdollisuuksien puute työssä aiheuttaa stressiä vain harvoille.

Entiset, työtapoihin liittyvät perinteet kuormittavat paljon noin neljäsosaa työntekijöistä. Työntekijät kertoivat myös avoimissa vastauksissa seurakunnan perinteiden ja muutosvastaisuuden kuormittavuudesta. ”Pinttyneet tavat”, ”vanhanaikaisuus” ja ”muuttumisen vastustus” turhauttavat työntekijöitä.

---

<sup>275</sup>  $F=4,09$ ;  $p\leq 0,01$ .

<sup>276</sup> Uski 1999, 2.

<sup>277</sup> Välimäki 2008, 231.

<sup>278</sup>  $F=4,20$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>279</sup>  $F=3,20$ ;  $p\leq 0,05$ . Tosin liian vähäinen työmäärä kuormittaa kokonaisuudessaan hyvin harvoja, joten tulosta ei voi pitää kovin merkityksellisenä.

*Itse työ ei ole liian kuormittavaa, mutta haastavat ihmissuhteet ja konservatiivinen ajattelu jarruttavat asioiden etenemistä ja vievät voimavarat.*

(seurakuntapastori, keskikokoinen seurakunta)

Työntekijät kokevat olevansa ”jatkuvalle törmäyskurssilla” perinteisten toimintatapojen kanssa. Työntekijät arvioivat myös, että entisten työntekijöiden työtavat vaikuttavat heihin kohdistuviin odotuksiin. Entiset, työtapoihin liittyvät perinteet kuormittavat enemmän naimattomia kuin naimisissa olevia.<sup>280</sup>

Työntekijät kaipaavat seurakunnan uudistumista ja pohtivat työn kehittämisen haasteita. Avoimissa vastauksissa tuli esille myös kokemus työyhteisön yhteisen näyn puuttumisesta. Myös Uskin mukaan helluntaiseurakuntien työntekijöitä on kuormittanut yhteisten tavoitteiden puuttuminen.<sup>281</sup>

Erilaiset näkemykset seurakunnan perustehtävän toteuttamisesta aiheuttavat stressiä. Seurakunnan perustehtävän toteutumisen kannalta olisi ensiarvoisen tärkeää löytää yhteinen päämäärä ja yhteiset arvot koko seurakuntatyötä tekeväle joukolle.<sup>282</sup> Juha Kauppisen mukaan yhteisten tavoitteiden puute ja epäselvyys toimintatavoista voivat altistaa työyhteisön kriisille.<sup>283</sup>

*-- tietynlainen näköalattomuus, vanhoista tavoista kiinnipitäminen ja vanhanaikaisuus seurakunnassa väsyttävät. Koen uudistumisen tarpeen vahvana vanhojen seurakuntien keskellä omassa liikkeessämme.*

(johtava pastori, keskikokoinen seurakunta)

---

<sup>280</sup>  $t=2,08$ ;  $df=111$ ;  $p \leq 0,05$ .

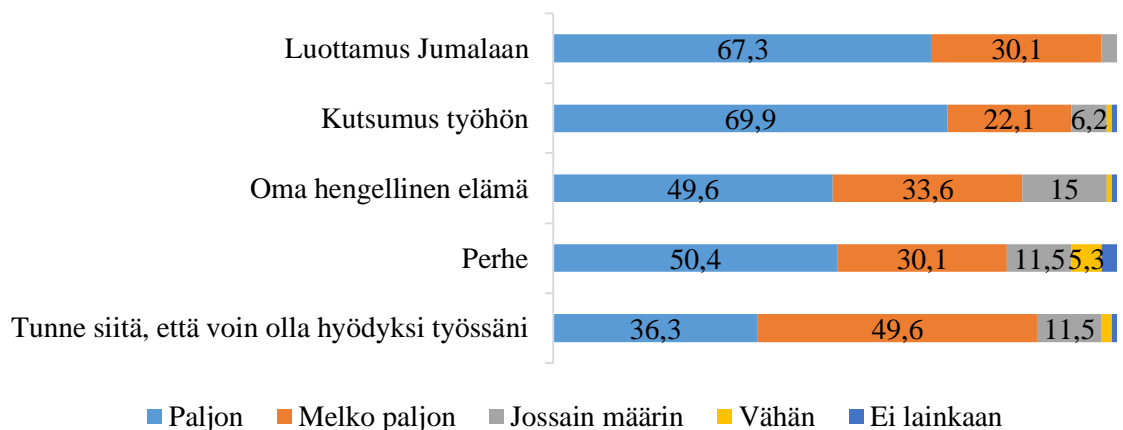
<sup>281</sup> Uski 1999,2.

<sup>282</sup> Kantola 2001, 19.

<sup>283</sup> Kauppinen 2001, 70–71.

## 6 LUOTTAMUS JUMALAAAN, KUTSUMUS JA TUNNE TYÖN HYÖDYLLISYYDESTÄ OVAT TYÖNTEKIJÖIDEN TÄRKEIMPIÄ VOIMAVAROJA

Kyselyssä oli 43 voimavaratekijää, joista saamaansa apua työntekijät arvioivat. Osion tulokset kertovat, että työntekijöillä on melko paljon asioita, joista he saavat apua stressaavissa tilanteissa.<sup>284</sup> Työntekijöiden tärkeimpiä voimavaroja ovat luottamus Jumalaan, kutsumus työhön sekä oma hengellinen elämä (rukous, raamatunluku ym.) (ks. KUVIO 13). Myös perhe sekä tunne siitä, että voi olla hyödyksi työssä, ovat merkittäviä voimavaroja työntekijöille. Näin erityisesti usko Jumalaan ja hengellisyys, kokemus työn merkityksellisyydestä sekä läheisten tuki auttavat työntekijöitä selviytymään työn haasteista.



KUVIO 13. Voimavarat, joista työntekijät ovat saaneet eniten apua (N=113). Tulokset prosentteina.

Ryhmittelin voimavaratekijät faktorianalyysin avulla viiteen summamuuttujaan (ks. TAULUKKO 13). Suuri osa muuttujista, yhteensä 12 muuttujaa, ei kuitenkaan latautunut mihinkään summamuuttujaan. Käsittelen latautumattomia muuttujia samassa

<sup>284</sup> Voimavaroja mittaavan osion keskiarvo on 3,11, kun taas kuormitustekijöitä mittaavan osion keskiarvo on 2,51. Myös vuoden 2013 Diakoniabarometrissa voimavaroja kuvaavan osion keskiarvot olivat huomattavasti korkeampia kuin kuormitustekijöitä kuvaavan (Kiiski 2013, 61).

yhteydessä esimiehen tuen, harrastusten ja huumorin kanssa. Tarkastelen kunkin teeman yhteydessä lisäksi niitä taustatekijöitä, joiden suhteen muuttujat eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi.

TAULUKKO 13. Voimavarat, joista saamaansa apua työntekijät arvioivat (N=113). Voimavarat on ryhmitelty faktorianalyysin avulla. Suluissa Cronbachin alfa.

<b>Luottamus Jumalaan ja työn merkityksellisyys (0,818)</b>	<b>Työyhteisön tuki (0,834)</b>	<b>Ammatillinen tuki (0,698)</b>	<b>Esimiehen tuki (0,892)</b>	<b>Huumori ja harrastukset (0,780)</b>	<b>Muut voimavarat</b>
Luottamus Jumalaan	Työkaverit	Hakeutumisen hyvinvoivien ihmisten seuraan	Vanhimmiston tuki	Huumori	Perhe
Kutsumus työhön	Hyvästä työtoveruudesta kiinni pitäminen	Kulttuurin tarjonta	Hallituksen tuki	Liikunta	Ystävät
Oma hengellinen elämä (rukous, raamatunluku ym.)	Työtovereilta saatu palaute	Iso Kirja - opiston järjestämä toiminta		Harrastukset	Hyvä johtaminen
Tunne siitä, että voin olla hyödyksi työssäni	Vertaistuki muilta työntekijöiltä	Konsultointi asiantuntijan kanssa			Teot ongelmien poistamiseksi
Huomion kiinnittäminen työn hyviin puoliin	Ongelmien esille ottaminen työyhteisössä	Työnohjaus			Asioiden pohtiminen yksin
Työn tarjoama luovuuden mahdollisuus	Ongelmista puhuminen esimiehen kanssa	Työterveys-huollon palvelut			Keskittymisen vain oman tehtävän hoitamiseen
Seurakuntalaisilta saatu palaute	Oma sielunhoito	Oma terapia			Ikävien asioiden unohtaminen
Seurakunnan jumalanpalveluselämä		Ongelmien sureminen			Ottamalla vastuun ongelmista itselle
Uskomalla kaiken tarkoitukseen		Vuorotteluvapaa			Lisäkoulutus
Luottamus					Työpaikan

asioiden korjaantumiseen	vaihto
	Kuntoutus
	Päihteiden käyttö

Esittelen määrällisten tulosten teemojen yhteydessä myös työntekijöiden avointen vastausten sisältöjä.<sup>285</sup> Työntekijöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin, mikä kuormittaa heitä työssä. Noin 30 % kyselyyn vastanneista työntekijöistä (n=34) vastasi myös voimavaroja koskevaan avoimeen kysymykseen.<sup>286</sup> Näin vastausprosentti on jonkin verran alhaisempi kuin kahdessa aiemmassa avoimessa kysymyksessä.

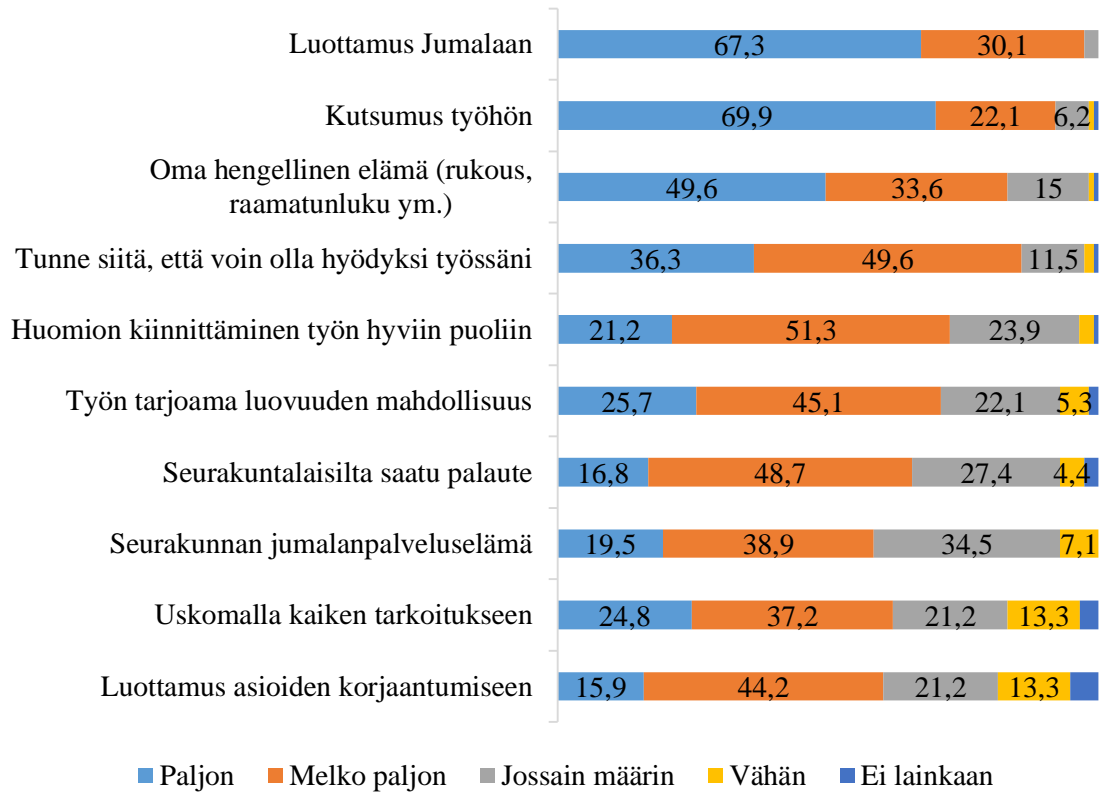
### 6.1 Luottamus Jumalaan ja työn merkityksellisyys

Kymmenen muuttujaa kuvasi työn merkityksellisyydestä ja luottamuksesta Jumalaan saatua apua (ks. KUVIO 14). Suuri osa muuttujista latautui tähän summamuuttujaan. Tähän osioon latautuneet voimavarat olivat kokonaisuudessaan työntekijöille tärkeimpiä.<sup>287</sup> Useat taustatekijät selittävät näistä muuttujista saatua apua. Työntekijät kertoivat myös avoimissa vastauksissa eniten uskosta Jumalaan ja kutsumuksesta työhön.

<sup>285</sup> Työntekijöiden voimavaroja mittaavan osion teemoittelu on tutkimuksen lopussa liitteenä (Liite 6).

<sup>286</sup> Yksi vastaus (V7) ei ole tulkittavissa.

<sup>287</sup> Työn merkityksellisyyttä ja luottamusta Jumalaan kuvaavan osion keskiarvo on 4,01, työyhteisön tuen 3,18, ammatillisen tuen 2,17, esimiehen tuen 3,49 sekä huumorin ja harrastusten 3,64.



KUVIO 14. Työntekijöiden arvio työn merkityksellisyyteen liittyvistä voimavaroista saamastaan avusta (N=113). Tulokset prosentteina.

Lähes kaikki työntekijät (97,4 %) kokevat saavansa vähintään melko paljon apua luottamuksesta Jumalaan. Työntekijät kuvaavat avoimissa vastauksissa uskoa Jumalaan luottamuksena tämän johdatukseen ja apuun. Työntekijät uskovat Jumalan mahdollisuuksiin ja kokevat työn olevan lopulta Jumalan vastuulla.

*Usko ja luottamus Jumalaan on kantanut vaikeittenkin asioiden yli. Positiivinen asenne auttaa myös.* (johtava pastori, keskisuuri seurakunta)

*Suurin voimavarani on usko Jumalaan ja Hänen mahdollisuuksiin. Työ on myös ennen kaikkea Hänen, eikä minun.* (johtava pastori, pieni seurakunta)

Työkokemus seurakuntatyöstä on yhteydessä kokemukseen Jumalaan luottamisesta. 8–15 vuotta seurakuntatyötä tehneet saavat enemmän apua luottamuksesta Jumalaan kuin

muut.<sup>288</sup> 3-7 vuotta seurakunnassa työskennelleet saavat taas vähiten apua luottamuksesta Jumalaan.

Työntekijät kuvailivat avoimissa vastauksissa myös kokemuksiaan Jumalan toiminnasta ja johdatuksesta. Työntekijät kertoivat selvästi Pyhän Hengen johdatuksesta, Jumalan ihmeistä sekä hetkistä, joissa ”näkee Jumalan toimivan”. Työntekijät ovat kokeneet Jumalan puhuttelua ja huomanneet sen mukaan toimimisen tuovan siunauksen.

*Kun Jumala on puhunut jostakin asiasta ja on lähtenyt toimimaan sen mukaisesti, on nähnyt paljon siunausta ja se on todella palkitsevaa ja tuo iloa itselle ja seurakunnalle.* (seurakuntapastori, keskisuuri seurakunta)

Oma hengellinen elämä on useammalle kuin neljälle viidestä hyvin merkittävä voimavara. Myös avoimissa vastauksissa tuli esille, että työntekijät pitävät oman jumalasuhteen ja hengellisen elämän hoitamista tärkeänä. Työntekijät kokevat, että ”rukouksessa ja omassa jumalasuhteessa on suuri voimavara”. Säännöllinen hiljentymisen on työn kannalta hyvin tärkeää.

*Säännöllinen varattu aika henkilökohtaisen jumalasuhteen hoitamiseksi ja työasioidenkin kanssa rukouksin pysähtymiseksi elintärkeää.*  
(seurakuntapastori, pieni seurakunta)

Carolyn Aldwinin tutkimusten mukaan rukous voi auttaa ongelmanratkaisussa, tuoda lohdutusta tai tarjota sosiaalista tukea. Sosiaalinen tuki voi tarkoittaa ongelmista puhumista Jumalalle tai tietoisuutta siitä, että toiset muistavat rukouksin.<sup>289</sup> Työntekijän nimike on yhteydessä kokemukseen oman hengellisen elämän merkityksellisyydestä. Seurakuntapastorit kokevat oman hengellisen elämän tärkeämmäksi voimavaraksi kuin muut työntekijät.<sup>290</sup>

Useampi kuin yhdeksän kymmenestä pitää kutsumusta työhön keskeisenä voimavarana, joka voi kannatella myös vaikeissa tilanteissa. Noin 85 prosenttia kokee voimavaraksi myös tunteen siitä, että voi olla hyödyksi työssä. Tässä on kyse työn tarkoituksellisuuden kokemisesta.

---

<sup>288</sup>  $F=3,54; p \leq 0,01$ .

<sup>289</sup> Aldwin 2012, 123–124.

<sup>290</sup>  $F=2,72; p \leq 0,05$ .



Työntekijät pitävät Jumalan kutsua pääosin siunauksena. Työntekijät kokevat, että työ on annettu heille ”ylhäältä” ja että ”kutsumus kantaa”. Kutsumus viittaa työntekijän kokemukseen siitä, että Jumala on kutsunut tämän hengelliseen työhön.

Tietoisuus Jumalan antamasta kutsusta vaikuttaa olevan työntekijöille tärkeä. Pentti Huhtisen mukaan kutsumustietoisuus voi tuoda sisäisen varmuuden työhön.<sup>291</sup> Kutsumustyössä työn sisältö ja päämäärä koetaan tärkeäksi ja merkitykselliseksi.

*Kantavin voimavara on ollut selkeä kutsumustietoisuus--*

(nuorisotyöntekijä, keskikokoinen seurakunta)

*Kutsumus, perhe, harrastukset ovat suurimpia voimavaroja.*

(seurakuntapastori, keskikokoinen seurakunta)

Ne, joilla ei ole teologisia opintoja, saavat enemmän apua kutsumuksesta työhön kuin ne, jotka ovat käyneet raamattukurssin tai suorittaneet teologisen tutkinnon.<sup>292</sup> Näin niillä, joilla ei ole alan koulutusta, kutsumuksen merkitys vaikuttaa olevan vielä keskeisempi kuin niillä, jotka ovat kouluttautuneet alalle.

Yli 70 prosenttia työntekijöistä saa apua huomion kiinnittämisestä työn hyviin puoliin. Työntekijät kuvailivat myös avoimissa vastauksissa työn hyviä puolia ja myönteisen asenteen merkitystä. Työntekijät pitävät muun muassa ihmisten kohtaamista antoisana. Myös ortodoksipapit saavat työhönsä voimaa ihmisten kohtaamisesta.<sup>293</sup>

Ne, joilla on yksi työtoveri, saavat vähemmän apua huomion kiinnittämisestä työn hyviin puoliin<sup>294</sup> sekä työn tarjoamasta luovuuden mahdollisuudesta<sup>295</sup> kuin ne, joilla on useampi työtoveri tai ei lainkaan työtoveria. Tämä vahvistaa aiempaa tulosta kahden työntekijän työyhteisöjen erityisistä haasteista. Osa-aikaiset työntekijät saavat enemmän apua huomion kiinnittämisestä työn hyviin puoliin kuin kokoaikaiset.<sup>296</sup>

Yli 70 prosenttia työntekijöistä saa vähintään melko paljon apua myös työn tarjoamasta luovuuden mahdollisuudesta. Myös avoimissa vastauksissa tuli esille,

---

<sup>291</sup> Huhtinen 2002, 52.

<sup>292</sup>  $F=3,54$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>293</sup> Vainio 2012, 56.

<sup>294</sup>  $F=3,21$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>295</sup>  $F=3,81$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>296</sup>  $t=-2,42$ ;  $df=111$ ;  $p \leq 0,05$ .

että työntekijät arvostavat työn tarjoamia mahdollisuuksia, kuten työn vapautta ja mahdollisuutta luovuuteen sekä uusien ideoiden toteuttamiseen. Näin mahdollisuus itsensä toteuttamiseen voi auttaa jaksamaan työssä.

Työn tarjoama luovuuden mahdollisuus on selvästi keskeisempi voimavara 50 vuotta täyttäneille kuin sitä nuoremmille.<sup>297</sup> Luovuuden käyttäminen työssä on tärkeämpi voimavara myös muissa tehtävissä oleville, kuten lapsi- ja musiikkityöntekijöille, kuin muille työntekijäryhmille.<sup>298</sup> Voi olla, että esimerkiksi juuri lapsi- ja musiikkityössä on paremmat mahdollisuudet luovuuden käyttöön ja luovaa työtettä myös odotetaan.

*Vapaus ja mahdollisuus luovuuteen, toteuttaa uusia ideoita on tosi hieno juttu.*

(seurakuntapastori, keskisuuri seurakunta)

*Epämääräisyys -- toisinaan se on myös loistojuttu, koska voi tehdä vapaasti hienoja asioita.* (nuorisotyöntekijä, suuri seurakunta)

Työntekijät kertoivat myös, että kokemus hyvästä seurakunnasta on heille keskeinen voimavara. Seurakuntarauha, seurakuntaa rakentavat vireät toimintamuodot ja mahdollisuus keskittyä seurakuntatyöhön auttavat jaksamaan työssä.

Noin kaksi kolmesta saa vähintään melko paljon apua seurakuntalaisten palautteesta. Myös avoimissa vastauksissa tuli esille, että työntekijät kokevat seurakuntalaisilta saadun myönteisen palautteen ja rohkaisun sekä seurakunnan luottamuksen merkityksellisenä. Työntekijöille on tärkeää myös tietoisuus siitä, että heidän puolestaan rukoillaan. Myös Aldwinin tutkimusten mukaan tietoisuus seurakunnan rukouksesta voi lohduttaa.<sup>299</sup>

*Tietoisuus siitä, että minulla on esirukoukkoilijoita ja siitä, että saan tarvittaessa apua pastorilta/vanhimmistosta on tärkeää minulle. Tiedän, etten tee työtä yksin, vaikka joskus tuntuukin siltä.* (lapsityöntekijä, keskisuuri seurakunta)

Työkokemus ja seurakunnan jäsenmäärä selittävät seurakuntalaisilta saadun palautteen merkittävyyttä. Seurakuntalaisilta saatu palaute on keskeisempi voimavara 8–15 vuotta

---

<sup>297</sup>  $F=3,36$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>298</sup>  $F=3,57$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>299</sup> Aldwin 2012, 123–124.

seurakuntatyötä tehneille kuin muille.<sup>300</sup> Korkeintaan kaksi vuotta seurakuntatyötä tehneet saavat seurakuntalaisten palautteesta vähiten apua.<sup>301</sup> Joko palautteen määrä ei ole ollut riittävä, saadusta palautteesta ei ole ollut apua tai palautteen saamista ei ole koettu merkitykselliseksi. Voi olla, että vasta työn aloittaneiden tarve saada palautetta on suurempi kuin pidempään työskennelleillä. 150–299 jäsenen sekä yli 700 jäsenen seurakunnissa työskentelevät kokevat saavansa enemmän apua seurakuntalaisilta saadusta palautteesta kuin muut.<sup>302</sup>

Joka neljäs saa apua kaiken tarkoitukseen uskomisesta ja noin 15 prosenttia luottamuksesta asioiden korjaantumiseen. Myös avoimissa vastauksissa työntekijät kertoivat, että myönteinen asenne, usko kaiken tarkoitukseen ja toivon säilyttäminen auttavat heitä jaksamaan.

Lähes kolme viidestä pitää seurakunnan jumalanpalveluselämää merkittävänä voimavarana. Myös ortodoksipapit saavat jumalanpalveluksista voimaa työhönsä.<sup>303</sup> Seurakunnan jumalanpalveluselämä on työntekijöille sitä tärkeämpi voimavara, mitä enemmän näillä on ikää.<sup>304</sup> Nuorisotyöntekijät saavat vähemmän apua seurakunnan jumalanpalveluselämästä kuin muut työntekijät.<sup>305</sup>

## 6.2 Työyhteisön tuki

Seitsemän muuttujaa kuvasi työyhteisön tuesta saatua apua (ks. KUVIO 15). Työntekijät saavat työyhteisön tuesta jonkin verran apua.<sup>306</sup> Useat taustatekijät selittävät työyhteisön tuesta saatua apua.

---

<sup>300</sup>  $F=3,44$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>301</sup>  $F=3,44$ ;  $p \leq 0,05$ .

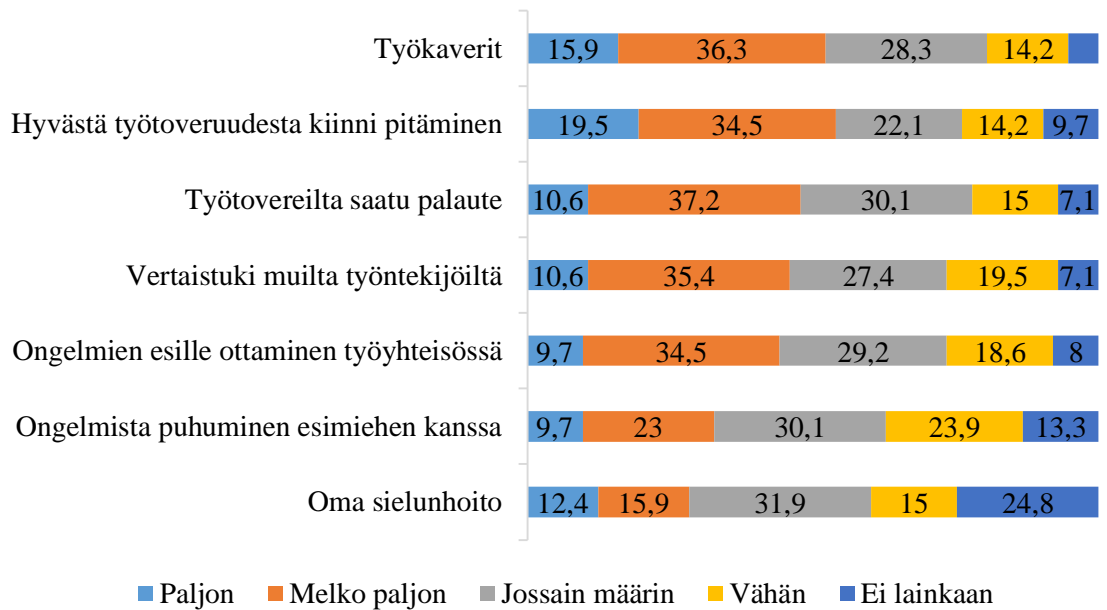
<sup>302</sup>  $F=3,26$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>303</sup> Vainio 2012, 56.

<sup>304</sup>  $F=5,02$ ;  $p \leq 0,01$ .

<sup>305</sup>  $F=4,24$ ;  $p \leq 0,01$ .

<sup>306</sup> Työyhteisön tukea mittaavan osion keskiarvo on 3,18.



KUVIO 15. Työntekijöiden arvio työyhteisön tukeen liittyvistä voimavaroista saamastaan avusta (N=113). Tulokset prosentteina.

Yli puolet työntekijöistä arvioi saavansa hyvästä työtoveruudesta kiinni pitämisestä sekä työkavereilta vähintään melko paljon apua. Lähes puolelle työtovereilta saatu palaute ja vertaistuki ovat tärkeitä voimavaroja.

Työntekijät kertoivat työtovereiden tuen merkityksestä myös avoimissa vastauksissa. Esimerkiksi kokemusten vaihto ja tietoisuus siitä, että saa tarvittaessa apua työtoverilta, ovat työntekijöille merkityksellisiä. Työtä ei tarvitse tehdä yksin, vaikka ”joskus tuntuukin siltä”. ”Ihanat työkaverit”, ”hyvä tiimi” ja kokemus tiimityön palkitsevuudesta auttavat työntekijöitä jaksamaan stressaavissa tilanteissa. Myös entisten työntekijöiden, ”veteraanipastoreiden” tuki on työntekijöille tärkeä.

*Työssäni palkitsee, kun saan tehdä tiiminä työtä. Saan palautetta ja rohkaisua vanhemmistolta ja seurakuntalaisilta. (muu työntekijä, keskiuuri seurakunta)*

Työkaverit<sup>307</sup>, hyvästä työtoveruudesta kiinni pitäminen<sup>308</sup>, vertaistuki muilta työntekijöiltä<sup>309</sup> sekä työtovereilta saatu palaute<sup>310</sup> ovat merkittävämpiä voimavaroja

<sup>307</sup> F=3,64; p≤0,05.

<sup>308</sup> F=4,93; p≤0,01.

niille, joilla on vähintään kaksi työtoveria kuin niille, joilla on vain yksi tai ei lainkaan työtovereita. Ne, joilla ei ole työtovereita, saavat vähiten apua näistä voimavaroista. Kun työtovereita ei ole, työntekijöillä ei ole työyhteisön sosiaalista tukea käytössään.

Vertaistuki muilta työntekijöiltä on tärkeämpi voimavara naisille kuin miehille.<sup>311</sup> Myös ongelmista puhuminen esimiehen kanssa on naisille tärkeämpi voimavara.<sup>312</sup> Näin naisten voimavarat liittyvät vahvemmin sosiaaliseen tukeen.

Yli 700 jäsenen seurakunnissa työskentelevät saavat enemmän apua vertaistuesta muilta työntekijöiltä kuin pienemmissä seurakunnissa työskentelevät.<sup>313</sup> Isompien seurakuntien etuna on, että palkattuja työntekijöitä on usein enemmän ja työntekijöillä on mahdollisuus saada tukea toisiltaan. Pienissä seurakunnissa esimerkiksi maakunnallinen yhteistyö voisi mahdollistaa vertaistuen saamisen.

Reilusti useampi kuin kaksi viidestä työntekijästä saa apua ongelmien esille ottamisesta työyhteisössä. Ongelmien esille ottaminen työyhteisössä on keskeisempi voimavara niille, jotka työskentelevät vähintään 300 jäsenen seurakunnissa. Kaikkein tärkein se on keskisuurissa seurakunnissa työskenteleville.<sup>314</sup> Pienissä tai keskikokoisissa seurakunnissa ongelmien esille ottaminen työyhteisössä voi olla vaikeampaa. Työtovereita voi olla vain yksi tai niitä ei ole lainkaan.

Noin kolmasosa työntekijöistä saa apua ongelmista puhumisesta esimiehen kanssa. Ongelmista puhuminen esimiehen kanssa on merkittävin voimavara niille, joilla on vähintään kaksi työtoveria.<sup>315</sup> Ne, joilla ei ole työtovereita tai on vain yksi työtoveri, saavat vähemmän apua tästä voimavarasta. Tähän voi liittyä mahdollinen nimetyn esimiehen puute. Kahden työntekijän seurakunnassa taas toinen palkattu työntekijä on usein esimies. Myös tällöin ongelmista puhuminen voi olla haastavaa. Muissa tehtävissä toimivat, kuten lapsi- ja musiikkityöntekijät, saavat enemmän apua ongelmista puhumisesta esimiehen kanssa kuin muut työntekijät.<sup>316</sup>

Vajaa kolmannes saa apua omasta sielunhoidosta. Sielunhoidon latautuminen tähän ryhmään voi kertoa siitä, että työntekijät voivat tarjota toisilleen sielunhoidollista apua ja tukea. Oman sielunhoidon merkitys kasvaa iän myötä.<sup>317</sup> Yli

---

<sup>309</sup>  $F=13,88$ ;  $p\leq 0,001$ .

<sup>310</sup>  $F=4,35$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>311</sup>  $t=2,31$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>312</sup>  $t=2,18$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>313</sup>  $F=5,43$ ;  $p\leq 0,01$ .

<sup>314</sup>  $F=2,71$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>315</sup>  $F=5,12$ ;  $p\leq 0,01$ .

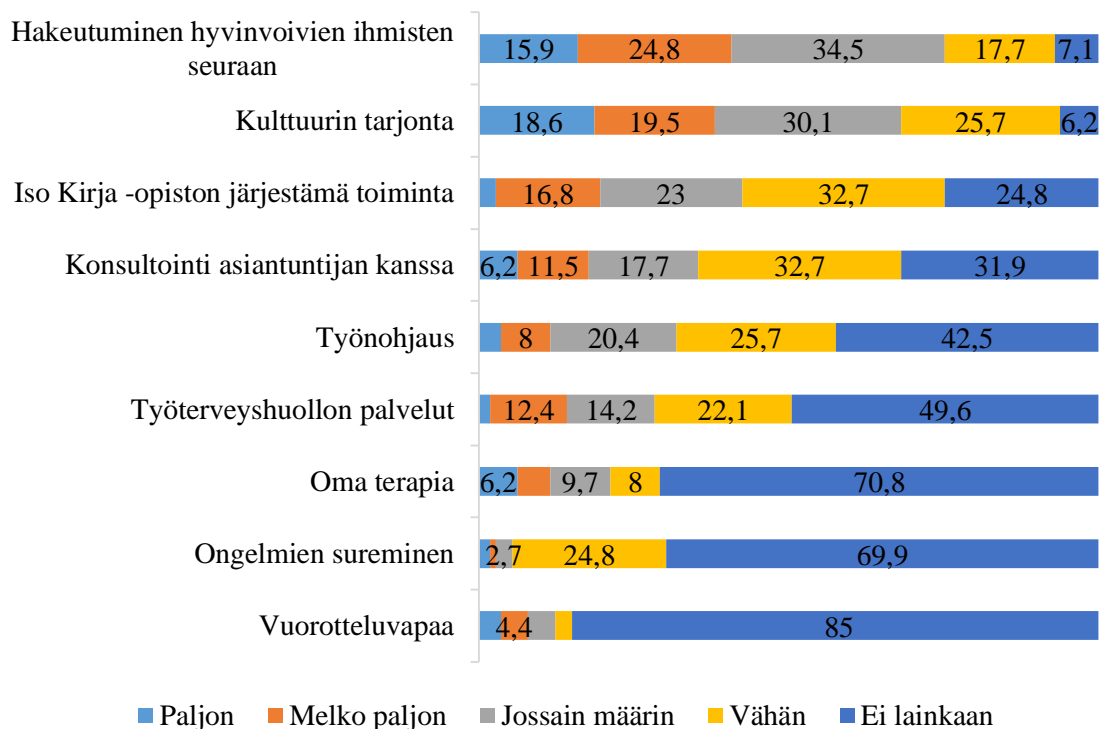
<sup>316</sup>  $F=2,85$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>317</sup>  $F=3,65$ ;  $p\leq 0,05$ .

25 vuotta seurakuntatyötä tehneet saavat eniten ja korkeintaan kaksi vuotta työskennelleet vähiten apua omasta sielunhoidosta.<sup>318</sup> Voi olla, että nuoremmat ja juuri työn aloittaneet eivät ole osanneet hyödyntää mahdollisuutta sielunhoitoon tai sitten näillä on enemmän muita voimavaroja käytettävissään.

### 6.3 Ammatillinen tuki

Yhdeksän muuttujaa kuvasi ammatillisesta tuesta saatua apua (ks. KUVIO 16). Melko moni muuttuja latautui tähän summamuuttujaan. Työntekijät kokevat saavansa apua ammatillisesta tuesta huomattavasti vähemmän kuin muista voimavaroista.<sup>319</sup> Taustatekijät selittävät joitakin ammatilliseen tukeen liittyviä muuttujia. Työntekijät kuvailivat myös avoimissa vastauksissa muutamia ammatilliseen tukeen liittyviä voimavaroja.



KUVIO 16. Työntekijöiden arvio ammatilliseen tukeen liittyvistä voimavaroista saamastaan avusta (N=113). Tulokset prosentteina.

<sup>318</sup>  $F=3,05$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>319</sup> Ammatillista tukea mittaavan osion keskiarvo on 2,17, työn merkityksellisyyttä ja luottamusta Jumalaan kuvaavan 4,01, työyhteisön tuen 3,18, esimiehen tuen 3,49 sekä huumorin ja harrastusten 3,64.

Noin kaksi viidestä työntekijästä arvioi saavansa vähintään melko paljon apua hyvinvoivien ihmisten seuraan hakeutumisesta sekä kulttuurin tarjonnasta. Kulttuurin tarjonta voi olla musiikin kuuntelua, lukemisharrastus tai teatterikäynti.

Hieman vajaa viidesosa saa apua Iso Kirja -opiston järjestämästä toiminnasta. Ne, joilla on teologinen tutkinto tai raamattuopintoja, saavat huomattavasti enemmän apua Iso Kirja -opiston toiminnasta kuin ne, joilla ei ole lainkaan teologisia opintoja.<sup>320</sup> Nämä enemmän kouluttautuneet ovat ilmeisesti hyödyntäneet Iso Kirja -opiston koulutus- tai muuta tarjontaa työnsä tukena.

Harvempi kuin joka viides kokee konsultoinnin asiantuntijan kanssa merkittäväksi voimavaraksi. Alle 15 prosenttia saa apua työterveyshuollon palveluista. Työntekijät kokevat saavansa apua työterveyshuollon palveluista sitä enemmän, mitä iäkkäämpiä he ovat.<sup>321</sup> Työterveyshuollon palvelut on tärkeämpi voimavara yli 25 vuotta seurakuntatyötä tehneille kuin muille.<sup>322</sup> Korkeintaan seitsemän vuotta seurakuntatyötä tehneet eivät pidä työterveyshuollon palveluja niin merkittävänä voimavarana kuin pidempään työskennelleet. Työntekijät kertoivat avoimissa vastauksissa, että terveys, hyvinvointi ja elämän tasapaino ovat heille tärkeitä voimavaroja.

*Elämä on tasapainoista sen joka alueella, tämä on hyvä voimavara.*

(seurakuntapastori, keskikokoinen seurakunta)

Hieman useampi kuin joka kymmenes saa apua työnohjauksesta. Yli 700 jäsenen seurakunnissa työskentelevät saavat enemmän apua työnohjauksesta kuin pienemmissä seurakunnissa työskentelevät.<sup>323</sup> Työntekijät mainitsivat myös avoimissa vastauksissa työnohjauksen yhtenä voimavaranaan.

Yli kymmenesosa pitää myös terapiaa tärkeänä voimavarana. Työntekijät mainitsivat myös avoimissa vastauksissa saavansa tarvittaessa apua terapiasta. Naimattomat saavat enemmän apua omasta terapiasta kuin naimisissa olevat.<sup>324</sup> Näin naimattomat ovat ilmeisesti hakeutuneet useammin terapiaan. Oma terapia on tärkein yli

---

<sup>320</sup> F=5,33; p<0,01.

<sup>321</sup> F=5,28; p<0,01.

<sup>322</sup> F=3,50; p<0,01.

<sup>323</sup> F=4,10; p<0,01.

<sup>324</sup> t=2,85; df=111; p<0,01.

15 vuotta samassa tehtävässä olleille ja vähiten tärkeä 2–5 vuotta samassa tehtävässä työskennelleille.<sup>325</sup> Vain harva saa apua vuorotteluvapaasta tai ongelmien suremisesta.

#### 6.4 Muut voimavarat työssä

Tässä osiossa esittelen esimiehen tukeen sekä huumoriin ja harrastuksiin liittyviä voimavaroja sekä niitä voimavaroja, jotka eivät latautuneet mihinkään summamuuttujaan (ks. KUVIO 17). Esimiehen tuki -osioon latautui kaksi ja huumori ja harrastukset -osioon kolme voimavaraa. Osa muuttujista (n=12) ei latautunut mihinkään ryhmään.

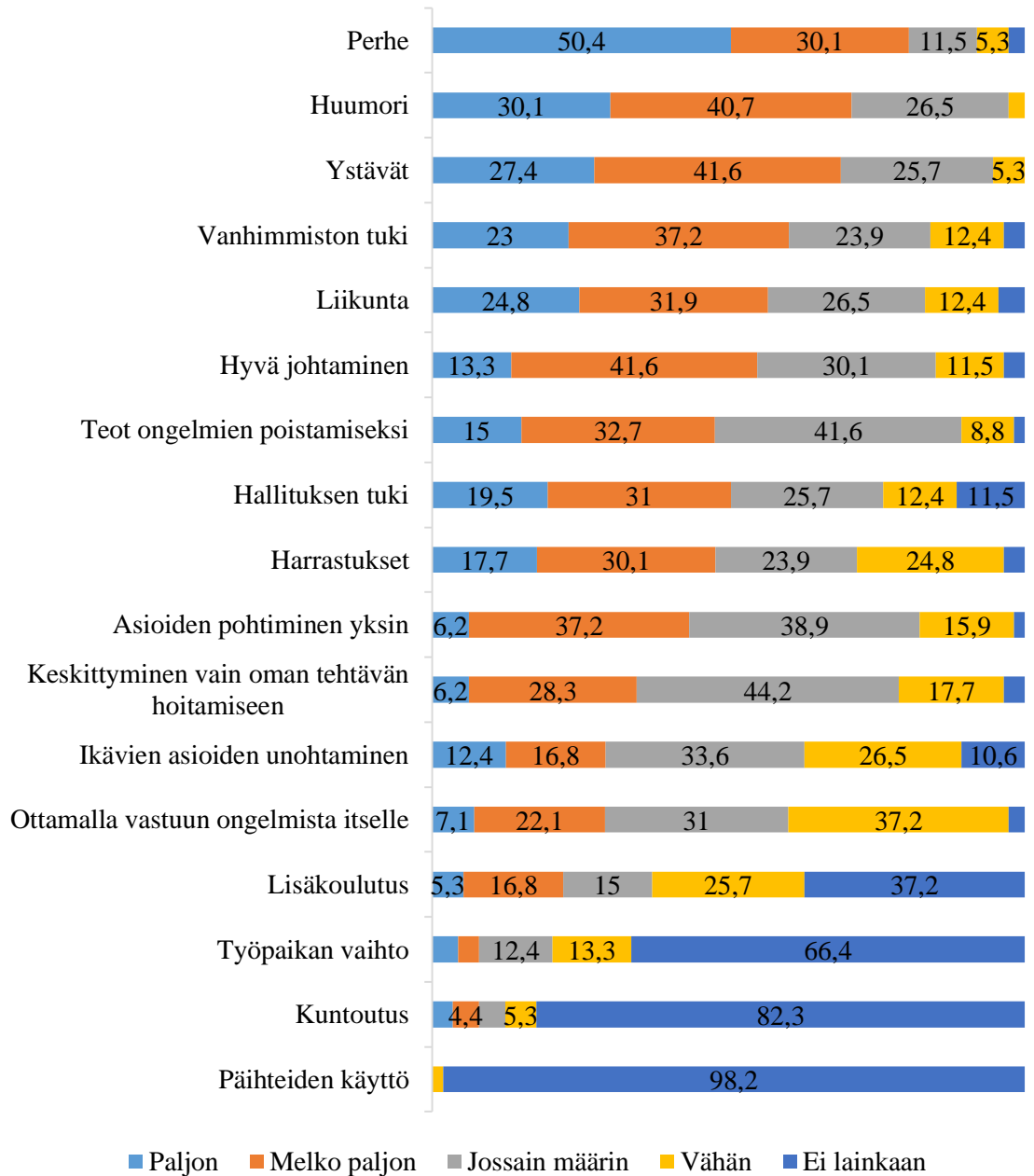
Huumori, harrastukset ja esimiehen tuki ovat työntekijöille keskimäärin melko tärkeitä voimavaroja.<sup>326</sup> Useat taustatekijät selittävät muista voimavaroista saatua apua ja muutamat taustatekijät esimiehen tuesta sekä huumorista ja harrastuksista saatua apua.

---

<sup>325</sup>  $F=2,67$ ;  $p\leq 0,05$ . Tosin oman terapian tärkeyttä kuvaava keskiarvo on kokonaisuudessaan melko alhainen eikä oma terapia ole näin keskimäärin kovin merkittävä voimavara työntekijöille.

<sup>326</sup> Esimiehen tukea mittaavan osion keskiarvo on 3,49 sekä huumorin ja harrastusten 3,64.





KUVIO 17. Työntekijöiden arvio muista voimavaroista saamastaan avusta (N=113). Tulokset prosentteina.

Neljä viidestä työntekijästä pitää perhettä tärkeänä voimavarana. Naimisissa oleville perhe on tärkeämpi voimavara kuin naimattomille.<sup>327</sup> Perhe on merkittävämpi

<sup>327</sup>  $t=-6,47$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,001$ .

voimavara myös niille työntekijöille, joilla on kouluikäisiä tai alle kouluikäisiä lapsia kuin niille, joilla ei ole lapsia tai joiden lapset ovat vanhempia kuin kouluikäisiä.<sup>328</sup>

Perhe on tärkeämpi voimavara 8–15 vuotta seurakuntatyötä tehneille kuin muille.<sup>329</sup> Aivan yhtä tärkeä se ei ole korkeintaan kaksi vuotta eikä yli 25 vuotta työskennelleille. Tulos voi liittyä myös vastaajien ikään.

Noin 70 prosenttia työntekijöistä pitää ystävien tukea tärkeänä voimavarana. Työtoverien määrä on yhteydessä työntekijöiden voimavaroihin niin, että ystävät ovat merkittävämpi voimavara niille, joilla on vähintään kaksi työtoveria, kuin niille, jotka työskentelevät ainoana työntekijänä tai joilla on vain yksi työtoveri.<sup>330</sup> Näin ainoana työntekijöinä toimivien sosiaalinen verkosto tai kokemus ystävien tuesta vaikuttaa olevan vähäisempi.

Oman perheen ja puolison, läheisten, ystävien ja muiden luotettavien ihmisten tuki auttaa työntekijöitä selviytymään työn haasteista. Läheisten kanssa keskusteleminen voi helpottaa työn aiheuttamaa stressiä. Hyvät ihmissuhteet ovat työntekijöiden tärkeä sosiaalinen voimavara. Tosin yksi työntekijä ilmaisee myös, ettei oma puoliso voi olla ”työn kuormien kantaja”.

*Ystävän kanssa jutteleminen helpottaa hirveästi.*

(nuorisotyöntekijä, suuri seurakunta)

*Oman perheen ja ystävien merkitys on suuri.*

(lapsityöntekijä, keskisuuri seurakunta)

Noin 70 prosenttia työntekijöistä kokee saavansa huumorista vähintään melko paljon apua. Työkokemus selittää huumorista saatua apua. Huumori on merkittävämpi voimavara vähintään kahdeksan vuotta työskennelleille kuin muille.<sup>331</sup> Kaikkein tärkein se on 8–15 vuotta seurakuntatyötä tehneille.

Reilusti useampi kuin joka toinen työntekijä saa apua liikunnasta. Myös avoimissa vastauksissa tuli esille, että fyysisestä kunnosta huolehtiminen on tärkeää työntekijöille. 40 vuotta täyttäneet saavat enemmän apua liikunnasta kuin muut.<sup>332</sup>

---

<sup>328</sup> F=5,95; p≤0,01.

<sup>329</sup> F=2,92; p≤0,05.

<sup>330</sup> F=3,09; p≤0,05.

<sup>331</sup> F=2,49; p≤0,05.

<sup>332</sup> F=3,54; p≤0,05.

*Hyvä fyysinen kunto, terveys ja hyvinvointi.*

(seurakuntapastori, keskikokoinen seurakunta)

Vajaa puolet pitää harrastuksista saamaansa apua tärkeänä. Työntekijät kertoivat myös avoimissa vastauksissa, että harrastukset auttavat jaksamaan työssä. Harrastukset voivat olla työntekijälle myös sosiaalinen voimavara, jos harrastuksen yhteydessä on mahdollisuus sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Kokonaisuudessaan riittävästä vapaa-ajasta huolehtiminen auttaa jaksamaan työssä. 40 vuotta täyttäneet saavat enemmän apua harrastuksista kuin muut.<sup>333</sup> 40–49 -vuotiaat saavat liikunnasta ja harrastuksista kaikkein eniten apua.

*Toinen tärkeä on vapaa-ajan selkeä erottaminen vähintään vapaapäivien osalta.*

*Puhelin on silloin kiinni.* (seurakuntapastori, pieni seurakunta)

Kolme viidestä työntekijästä saa vanhimmiston tuesta vähintään melko paljon apua. Muutamat taustatekijät selittävät kokemusta vanhimmiston tuen tärkeydestä. Miehet kokevat vanhimmiston tuen merkittävämpänä apuna kuin naiset.<sup>334</sup> Ne, joilla ei ole lapsia, saavat vähemmän apua vanhimmiston tuesta kuin ne, joilla on lapsia.<sup>335</sup> Johtaville pastoreille vanhimmiston tuki on tärkeämpi voimavara kuin muille työntekijöille.<sup>336</sup>

Joka toinen työntekijä saa vähintään melko paljon apua hallituksen tuesta. Vanhimmiston ja hallituksen tuki tarkoittaa työntekijöille ennen kaikkea hyvää yhteyttä: palautteen ja rohkaisun saamista, rinnalla kulkevaa paimenuutta sekä molemminpuolista luottamusta. Työntekijät iloitsevat myös avoimesta keskustelusta sekä mahdollisuudesta asioiden purkamiseen. Avoimissa vastauksissa tuli esille, että vanhimmiston ja hallituksen tuki on työntekijöille hyvin merkityksellinen. Ne, joilla ei ole lapsia, saavat vähemmän apua myös hallituksen tuesta kuin ne, joilla on lapsia.<sup>337</sup> Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä.

*Vanhimmisto ja hallitus tukee työtäni 100 %:sti. Asioista myös puhutaan avoimesti ja minunkin odotetaan sanovan avoimesti mikä milloinkin mieltäni*

---

<sup>333</sup> F=3,35; p≤0,05.

<sup>334</sup> t=-2,59; t=111; p≤0,05.

<sup>335</sup> F=4,67; p≤0,05.

<sup>336</sup> F=3,64; p≤0,05.

<sup>337</sup> F=7,62; p≤0,001.

*vaivaa. Hyvä puheyhteys vanhimmistoveljiin nähden ja syvä luottamus puolin ja toisin. Seurakuntalaiset ovat ilmaisseet avoimesti kuinka onnellisia he ovat, kun minä olen heidän pastorinsa. Tässä onkin mahtavat voimavarat.*  
(seurakuntapastori, pieni seurakunta)

*Hyvä seurakunta ja rinnalla kulkeva paimenuus vanhimmistossa ja hallituksessa ovat iso voimavara.* (johtava pastori, pieni seurakunta)

Reilusti useampi kuin joka toinen työntekijä saa apua hyvästä johtamisesta. Hyvä johtaminen on edellytys muun muassa työyhteisön ja sen työskentelyn toimivuudelle.<sup>338</sup>

Vajaa puolet saa apua teoista ongelmien poistamiseksi. Useampi kuin kaksi viidestä saa asioiden pohtimisesta yksin vähintään melko paljon apua. Miehet saavat enemmän apua asioiden yksin pohtimisesta kuin naiset.<sup>339</sup>

Noin kolmasosa työntekijöistä saa apua keskittymisestä vain oman tehtävän hoitamiseen. 40–49-vuotiaat saavat vähemmän apua vain oman tehtävän hoitamiseen keskittymisestä kuin muut ikäryhmät.<sup>340</sup> Johtavat pastorit saavat vähemmän apua keskittymisestä vain oman tehtävän hoitamiseen kuin muut työntekijät.<sup>341</sup>

Vajaa kolmasosa pitää ikävien asioiden unohtamista tai vastuun ottamista ongelmista itselle tärkeinä voimavaroina. Vähintään 50-vuotiaat sekä alle 40-vuotiaat saavat enemmän apua ikävien asioiden unohtamisesta kuin 40–49 -vuotiaat.<sup>342</sup> Ikävien asioiden unohtaminen on tärkeämpi yli 25 vuotta seurakuntatyötä tehneille kuin muille.<sup>343</sup> Myös ne, jotka ovat työskennelleet 8-15 vuotta, kokevat ikävien asioiden unohtamisen tärkeänä voimavarana.

Voimavaroja mittaavan osion keskiarvot ovat kaiken kaikkiaan vähintään kahdeksan vuotta työskennelleillä keskimäärin hieman korkeampia.<sup>344</sup> Näin pidempään työskennelleillä voi olla enemmän voimavaroja, jotka auttavat selviytymään työn haasteista.

Yli viidesosa saa apua lisäkoulutuksesta. Työntekijät mainitsivat myös

---

<sup>338</sup> Järvinen 2012, 27.

<sup>339</sup>  $t=-2,15$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>340</sup>  $F=3,63$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>341</sup>  $F=6,67$ ;  $p\leq 0,001$ .

<sup>342</sup>  $F=3,78$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>343</sup>  $F=2,56$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>344</sup> Korkeintaan seitsemän vuotta työskennelleillä voimavaroja kuvaavan osion keskiarvo on 2,91, 8-15 vuotta työskennelleillä 3,24 ja vähintään 16 vuotta seurakuntatyötä tehneillä 3,17.

avoimissa vastauksissa koulutuksen ja kokemuksen voimavaroikseen. Lisäksi työntekijöitä auttaa seurakunnan luontaisen kehityksen periaatteiden tunteminen.

Työpaikan vaihdosta on apua vain harvoille. Työpaikan vaihto on alle kaksi vuotta samassa tehtävässä työskennelleille suurempi voimavara kuin tätä pidempään samassa tehtävässä toimineille.<sup>345</sup> Nämä työntekijät ovat todennäköisesti juuri vaihtaneet työpaikkaa ja kokeneet työpaikan vaihdon vaikuttaneen myönteisesti jaksamiseen.<sup>346</sup> Ne, joilla on teologisia opintoja, pitävät työpaikan vaihtoa merkittävämpänä voimavarana kuin ne, joilla ei ole teologisia opintoja.<sup>347</sup>

Myös kuntoutuksesta on apua hyvin harvoille. Naimattomat saavat enemmän apua kuntoutuksesta kuin naimisissa olevat.<sup>348</sup> Näin naimattomien ja naimisissa olevien voimavarat ovat jossain määrin erilaisia, kuten kuormitustekijätkin.

Ne, joilla on kouluikäisiä tai alle kouluikäisiä lapsia, saavat vähemmän apua kuntoutuksesta kuin muut.<sup>349</sup> Kuntoutus on huomattavasti tärkeämpi voimavara 50 vuotta täyttäneille kuin sitä nuoremmille.<sup>350</sup> Kuntoutus on tärkeämpi myös yli 25 vuotta seurakuntatyötä tehneille<sup>351</sup> sekä yli 15 vuotta samassa tehtävässä olleille kuin muille.<sup>352</sup> Myös ainoana työntekijöinä toimivat saavat enemmän apua kuntoutuksesta kuin muut.<sup>353</sup> Lähes kukaan ei saa apua päihteiden käytöstä.

---

<sup>345</sup>  $F=3,01$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>346</sup> Tosin työpaikan vaihdosta saatua apua mittaavat keskiarvot ovat niin alhaisia, ettei työpaikan vaihtoa voi pitää kokonaisuudessaan työntekijöille kovin merkittävänä voimavarana.

<sup>347</sup>  $F=5,22$ ;  $p \leq 0,01$ .

<sup>348</sup>  $t=2,27$ ;  $df=111$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>349</sup>  $F=4,14$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>350</sup>  $F=10,63$ ;  $p \leq 0,001$ .

<sup>351</sup>  $F=3,34$ ;  $p \leq 0,05$ .

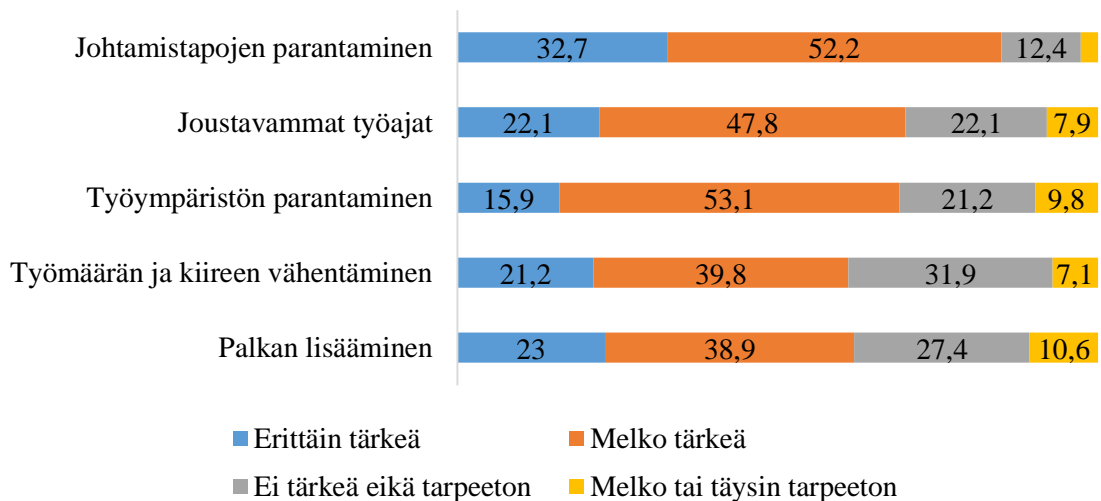
<sup>352</sup>  $F=2,48$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>353</sup>  $F=4,24$ ;  $p \leq 0,05$ . Tosin myös kuntoutuksesta saatua apua mittaavat keskiarvot ovat hyvin alhaisia.

## 7 TYÖNTEKIJÄT TOIVOVAT JOHTAMISTAPOJEN PARANTAMISTA JA JOUSTAVAMPIA TYÖAIKOJA

Kyselyssä oli 15 tekijää, joiden tärkeyttä työssäjaksamisen kannalta työntekijät arvioivat. Vastaajien keskiarvot ovat tässä osiossa jonkin verran korkeampia kuin voimavaratekijöitä mittaavassa ja huomattavasti korkeampia kuin kuormitustekijöitä mittaavassa osiossa.<sup>354</sup> Työssäjaksamisen kannalta tärkeänä pidettyjen asioiden välillä ei ole kuitenkaan kovin suuria keskinäisiä eroja.<sup>355</sup>

Työntekijät pitävät tärkeimpinä asioina johtamistapojen ja työympäristön parantamista, joustavampia työaikoja, työmäärän ja kiireen vähentämistä sekä palkan lisäämistä (ks. KUVIO 18). Näin työntekijöille on tärkeintä henkilöstöjohtajuuden kehittämisen ja palkan korjaamisen lisäksi työn järjestelyyn liittyvät asiat. Tosin myös työn puitteiden järjestämistä, kuten työtehtävien sopivaa määrää, voidaan pitää vahvasti johtamiseen liittyvinä.



KUVIO 18. Asiat, joita työntekijät pitävät tärkeimpinä työssäjaksamisen kannalta (N=113). Tulokset prosentteina.

<sup>354</sup> Kuormitustekijöitä kuvaavan osion keskiarvo on 2,51, voimavaroja kuvaavan 3,11 ja työhyvinvoinnin edistämistä kuvaavan 3,50.

<sup>355</sup> Työympäristön parantamisesta ja terveyden edistämisestä kertovan summamuuttujan keskiarvo on 3,69, henkilöstöjohtajuuden kehittämistä ja ammatillista tukea koskevan 3,67, työtehtävien vähentämistä kuvaavan 3,42 ja työ- ja vapaa-aikajärjestelyjen 2,61.

Ryhmittelin työhyvinvointiin liittyvät tekijät faktorianalyysin avulla neljään ryhmään (ks. TAULUKKO 14). Tarkastelen lisäksi kunkin teeman yhteydessä niitä taustatekijöitä, joiden suhteen yksittäiset muuttujat eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi.

TAULUKKO 14. Seurakuntatyöntekijöiden arvio työssäjaksamisen kannalta tärkeistä asioista ja näiden tekijöiden ryhmittely faktorianalyysin avulla (N=113). Suluissa Chronbachin alfa.

<b>Työympäristön parantaminen ja terveyden edistäminen</b> (0,789)	<b>Henkilöstöjohtajuuden kehittäminen ja ammatillinen tuki</b> (0,726)	<b>Työtehtävien vähentäminen</b> (0,760)	<b>Työaika- ja vapaajärjestelyt</b> (0,673)
Joustavammat työajat	Johtamistapojen parantaminen	Työmäärän ja kiireen vähentäminen	Vuorotteluvapaa tai säästövapaa
Työterveyshuollon kehittäminen	Henkilöstömäärän lisääminen	Työtehtävien muuttaminen tai keventäminen	Osa-aikaeläke
Työympäristön parantaminen	Mahdollisuus työnohjaukseen		
Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen	Koulutusmahdollisuuksien lisääminen		
Palkan lisääminen	Varmuus työpaikan säilymisestä		
	Työnkuvan selkiyttäminen		

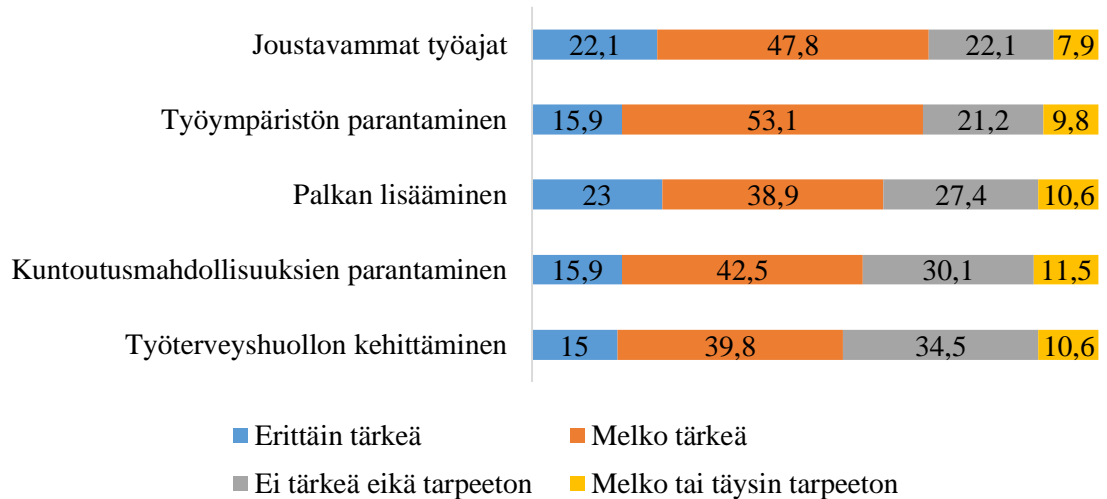
Esittelen määrällisten tulosten yhteydessä myös työntekijöiden avointen vastausten sisältöjä.<sup>356</sup> Työntekijöitä pyydettiin kertomaan omin sanoin, millaisia näkemyksiä heillä on työhyvinvoinnin edistämisestä seurakunnissa. Noin 40 prosenttia kyselyyn osallistuneista (n=46) vastasi työhyvinvoinnin edistämistä koskevaan avoimeen kysymykseen. Näin vastausprosentti on hieman korkeampi kuin voimavaroja mittaavan kysymyksen kohdalla.

## 7.1 Työympäristön parantaminen ja terveyden edistäminen

Viisi muuttujaa kuvasi työympäristön parantamiseen ja terveyden edistämiseen liittyviä näkemyksiä työhyvinvoinnin edistämisestä (ks. KUVIO 19). Tähän osioon liittyvät asiat

<sup>356</sup> Työhyvinvoinnin edistämistä kuvaavan osion teemoittelu on tutkimuksen lopussa liitteenä (Liite 6).

ovat työntekijöille melko tärkeitä.<sup>357</sup> Muutamat taustatekijät selittävät näiden asioiden merkityksellisyyttä työntekijöille.



KUVIO 19. Työympäristön parantamiseen ja terveyden edistämiseen liittyviä asioita, joiden merkitystä työntekijät arvioivat työssäjaksamisen kannalta (N=113). Tulokset prosentteina.

Yli kaksi kolmasosaa työntekijöistä pitää joustavampia työaikoja vähintään melko tärkeänä työssäjaksamisen kannalta. Työajattomassa työssä työtehtävien ja vapaa-ajan rytmittäminen voi olla haastavaa. Myös avoimissa vastauksissa tuli esille, että työntekijät uskovat työaikojen tarkistamisen edistävän työhyvinvointia. Osa työntekijöistä toivoo esimiehen huolehtivan työaikasunnittelusta, osa näkee työajan hallinnan olevan ensisijaisesti omalla vastuullaan. Esimies voi kuitenkin tukea työntekijää työ- ja vapaa-ajan erottamisessa.<sup>358</sup>

*ehkä ongelma työajan kanssa esim. on omassa päässä enemmän kuin missään muualla, oon huono organisoimaan omaa ajankäyttöäni.*

(nuorisotyöntekijä, keskikokoinen seurakunta)

<sup>357</sup> Työympäristön parantamisesta ja terveyden edistämisestä mittaavan osion keskiarvo on 3,69.

<sup>358</sup> Kuppinen & Rantama 2003, 57.



*kaikki ihmiset eivät osaa kunnioittaa srk:n työntekijän vapaapäivää. Eli pitäisi olla säännöllisemmät ja selkeämmät työajat, jotka parantaisivat jaksamista.*

(johtava pastori, pieni seurakunta)

Ne, jotka työskentelevät vähintään 300 jäsenen seurakunnissa, pitävät joustavampia työaikoja tärkeämpänä kuin pienemmissä seurakunnissa työskentelevät.<sup>359</sup> Näin isommissa seurakunnissa näyttää olevan enemmän haasteita työaikaan liittyvien järjestelyjen kanssa.

Useampi kuin kaksi kolmesta arvioi työympäristön parantamisen edistävän työhyvinvointia. Työntekijät toivoivat myös avoimissa vastauksissa työympäristön kehittämistä, kuten toimitilojen hankkimista tai uudistamista.

*Työympäristössä on puutteita, puutteelliset toimisto- ja työskentelytilat..*

(seurakuntapastori, pieni seurakunta)

Noin kolme viidestä pitää palkan lisäämistä vähintään melko tärkeänä työssäjaksamisen kannalta. Työntekijät toivoivat myös avoimissa vastauksissa palkan korjaamista ja kuvailivat matalan palkkatason kuormittavuutta. Vastauksista ilmeni, että osa työntekijöistä kokee työstä saatavan korvauksen niin alhaiseksi, ettei arvioi selviytyvänsä taloudellisesti. Yksi työntekijä kertoi myös joutuvansa tekemään seurakuntatyön lisäksi toista ansiotyötä. Tilanne on vaikea silloin, kun seurakuntien taloudelliset resurssit ovat heikot.

*Palkan lisääminen olisi myös tärkeää, tällä hetkellä voimavaroja menee liian paljon tuskailuun miten selvitä kuukauden loppuun saakka .*

(seurakuntapastori, pieni seurakunta)

Naiset pitävät palkan lisäämistä miehiä tärkeämpänä.<sup>360</sup> Aiemmin todettiin jo, että matala palkkataso kuormittaa enemmän naisia kuin miehiä.<sup>361</sup> Palkan lisääminen on tärkeämpi myös teologisen alan koulutusta saaneille kuin niille, joilla ei ole teologisia opintoja lainkaan.<sup>362</sup> Kaikkein tärkein se on teologisen tutkinnon suorittaneille. Näin

---

<sup>359</sup>  $F=3,15$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>360</sup>  $t=2,04$ ;  $df=111$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>361</sup> Ks. s.20.

<sup>362</sup>  $F=9,60$ ;  $p \leq 0,001$ .

korkeammin koulutetut odottavat myös saavansa koulutustaan paremmin vastaavaa palkkaa.

Myös työkyvyille annettu pistemäärä on yhteydessä palkan lisäämisen tärkeänä pitämiseen.<sup>363</sup> Ne, jotka kuvaavat työkykyään pistemäärällä kuusi tai alle, pitävät palkan lisäämistä tärkeämpänä kuin korkeammilla pistemäärillä työkykyään kuvaavat. Näin kaikkein heikoimmaksi työkykynsä kokevat kaipaavat eniten muutosta työstä saatavaan taloudelliseen korvaukseen.

Lähes kolme viidestä pitää kuntoutusmahdollisuuksien parantamista tärkeänä. Mitä enemmän työntekijöillä on ikää, sitä tärkeämpänä he pitävät parempia kuntoutusmahdollisuuksia.<sup>364</sup> Voimavarat voivat heiketä iän myötä ja siksi myös kuntoutusta arvostetaan enemmän. Lisäksi naimattomat kokevat kuntoutusmahdollisuuksien parantamisen tärkeämmäksi kuin naimisissa olevat.<sup>365</sup>

Reilusti yli puolet työntekijöistä toivoo työterveyshuollon kehittämistä. Myös avoimissa vastauksissa tuli esille työterveyshuoltoon liittyviä toiveita. Työterveyspalvelujen järjestäminen kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. Seurakunnan tulee huolehtia työterveyshuollon kanssa tehtävistä sopimuksista.<sup>366</sup> Seurakunta voi myös kustantaa työntekijälle TYK- tai Aslak-kuntoutuskurssin.<sup>367</sup>

*Työterveyshuolto on aivan lapsenkengissä ja se tulisi ehdottomasti laittaa kuntoon. (lapsityöntekijä, suuri seurakunta)*

Seurakunta voi lisäksi kannustaa työntekijöitä liikkumaan esimerkiksi tarjoamalla liikuntaseteleitä. Työntekijät toivoivatkin avoimissa vastauksissa liikuntamahdollisuuksien järjestämistä.

## **7.2 Henkilöstöjohtajuuden kehittäminen ja ammatillinen tuki**

Kyselyssä oli kuusi muuttujaa, jotka kuvasivat henkilöstöjohtajuuden kehittämiseen ja ammatilliseen tukeen liittyviä näkemyksiä työhyvinvoinnin edistämisestä (ks. KUVIO 20). Työntekijät kokevat tämän osion asiat melko tärkeiksi työssäjaksamisen

---

<sup>363</sup>  $F=4,05$ ;  $p \leq 0,05$ .

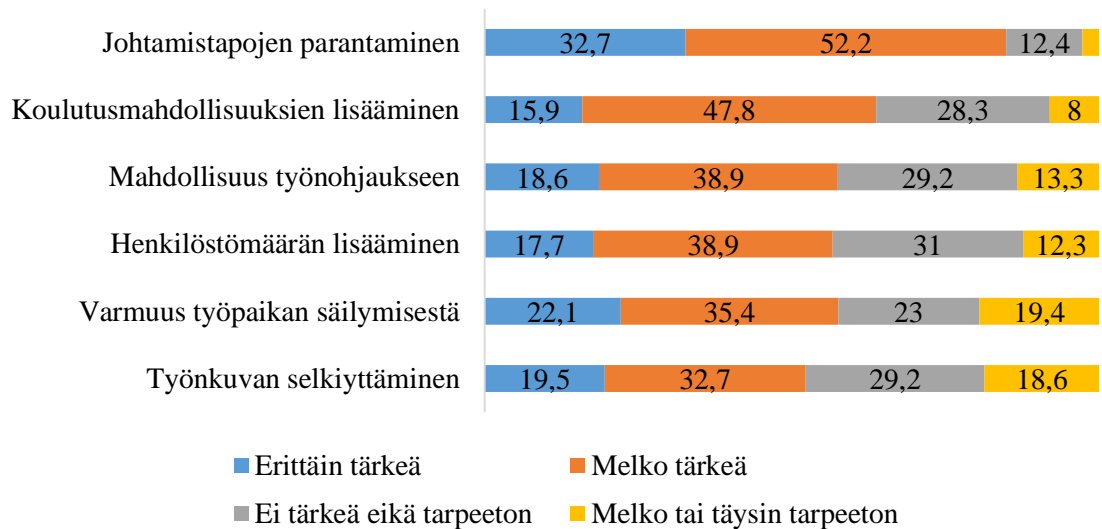
<sup>364</sup>  $F=3,21$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>365</sup>  $t=2,15$ ;  $df=111$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>366</sup> Hyvin tehty 2014, 28.

<sup>367</sup> Hyvin tehty 2014, 28, 39–53.

kannalta.<sup>368</sup> Muutamat taustatekijät selittävät henkilöstöjohtajuuden kehittämisen ja ammatillisen tuen tärkeyttä työntekijöille.



KUVIO 20. Työntekijöiden arvio henkilöstöjohtajuuden kehittämiseen ja ammatilliseen tukeen liittyvien asioiden tärkeydestä työssäjaksamisen kannalta (N=113). Tulokset prosentteina.

Useampi kuin neljä viidestä pitää johtamistapojen parantamista vähintään melko tärkeänä työssäjaksamiseen vaikuttavana tekijänä. Esimiestaitojen vahvistamisen lisäksi on olennaista, että esimies on selkeästi nimetty. Esimies voi olla johtava pastori, vanhimmiston puheenjohtaja tai muu nimetty vanhimmiston jäsen. Jos nimettyä esimestä ei ole, kukaan ei ole vastuussa työntekijöistä.<sup>369</sup> Heikko johtajuus tai johtajuuden puute voi altistaa kriisille.<sup>370</sup>

Avoimissa vastauksissa tuli esille, että työntekijät odottavat esimieheltä oikeudenmukaisuutta, kykyä päätöksentekoon sekä avointa tiedottamista. Työntekijät toivovat työyhteisön ja vanhimmiston yhteistyön vahvistamista, työskentelyn tehostamista sekä selkeyttä vanhimmiston ja hallituksen vastuualueisiin ja tehtävään. Työntekijät toivovat myös selkeyttä sukupuolten toimintamahdollisuuksiin seurakuntatyössä.

<sup>368</sup> Henkilöstöjohtajuuden kehittämistä ja ammatillista tukea koskevan osion keskiarvo on 3,67.

<sup>369</sup> Klemola ja Lajunen 2001, 84.

<sup>370</sup> Kauppinen 2001, 70–71. Kiiskin (2015, 21) mukaan myös useat diakoniatyöntekijät kokivat työyhteisössään heikkoa johtajuutta.

*Vanhimmiston ja hallituksen roolin selkeyttäminen ja tehtävien selkeämpi vastuujako. (johtava pastori, keskisuuri seurakunta)*

*Nainen mukaan johtoryhmään päättämään asioista ja työyhteisön ja vanhimmiston linkin parantaminen.*

(muu työntekijä, suuri seurakunta)

*Naisten palvelumahdollisuuksiin tai niiden rajoituksiin liittyvät keskustelut pitäisi saada päätökseen ja tieto avoimesti kaikkialle. Ongelma on vanhimmistossa, ei pastoriimissä eli työttöimissämme.*

(lapsityöntekijä, keskisuuri seurakunta)

Naimattomat kokevat johtamistapojen parantamisen tärkeämmäksi kuin naimisissa olevat.<sup>371</sup> Raamattukurssin tai teologin tutkinnon suorittaneet pitävät johtamistapojen parantamista tärkeämpänä kuin ne, joilla ei ole lainkaan teologisia opintoja.<sup>372</sup> Alalle kouluttautuneet saattavat näin kiinnittää enemmän huomiota mahdollisiin johtajuuden kehittämistarpeisiin.

Työnohjaukseen osallistuminen on yhteydessä johtamistapojen parantamisen tärkeänä pitämiseen. Ne, jotka ovat osallistuneet työnohjaukseen yhdeksän kertaa tai vähemmän, pitävät johtamistapojen parantamista tärkeämpänä kuin ne, jotka eivät ole osallistuneet työnohjaukseen ollenkaan tai ne, jotka ovat osallistuneet siihen vähintään kymmenen kertaa.<sup>373</sup>

Työntekijät odottavat toimintakulttuurin uudistamista sekä jatkuvaa uuden näyn etsimistä. Työntekijät toivovat perinteisten tapojen ja nykyisen toimintakeskeisen kulttuurin tervettä uudelleenarviointia sekä voimavarojen keskittämistä olennaisiin asioihin.

*Työhyvinvointia edistäisi eniten se, jos seurakunnassa osattaisiin luopua vanhan toimintakulttuurin hengellistämisestä ja vanhojen tapojen ylläpitämisestä.*

(seurakuntapastori, keskikokoinen seurakunta)

*Keventää toimintaa, keskittää resursseja olennaiseen.*

(seurakuntapastori, suuri seurakunta)

---

<sup>371</sup>  $t=2,41$ ;  $df=111$ ;  $p\leq 0,05$ .

<sup>372</sup>  $F=5,53$ ;  $p\leq 0,01$ .

<sup>373</sup>  $F=5,21$ ;  $p\leq 0,01$ .

Työntekijät toivovat myös mahdollisuutta palautteen saamiseen. Työntekijät kokevat tarvitsevansa erikseen varattua aikaa työn pohtimiseen ja arvioimiseen. Työntekijät ehdottavat yhteisiä, viikoittaisia tai kuukausittaisia palaute- ja rakentumiskeskusteluja esimiehen, mahdollisten työtovereiden tai esimerkiksi työhyvinvoinnista vastaavan vanhimman kanssa.

*Enemmän aikaa pohtia ja arvioida työtä yhdessä työtovereiden ja esimiehen kanssa.* (seurakuntapastori, keskisuuri seurakunta)

Työntekijät ilmaisevat kaipaavansa myös muuten kannustusta sekä erityisesti myönteistä palautetta. Työnohjaaja Terttu Välimäen mukaan myönteisen palautekulttuurin luominen työpaikalla on tärkeää.<sup>374</sup> Palaute työstä voi vahvistaa itsetuntoa ja sitä kautta myös ammatti-identiteettiä ja työhön sitoutumista.<sup>375</sup> Sydänmaalakan mukaan palautteen tulisi olla jatkuvaa ja oikea-aikaista.<sup>376</sup>

*Rohkaiseminen ja hyvän palautteen antaminen.*

(muu työntekijä, keskisuuri seurakunta)

Työntekijät kaipaavat enemmän avointa ja luottamuksellista vuorovaikutusta. Työntekijät toivovat, että työyhteisössä voisi ”sanoa asiat suoraan”. Työntekijät odottavat lisäksi ylipäättään ”keskinäistä kommunikointia”, ”yhteydenpitoa” sekä ”ajan antamista, yhdessäoloa”. Myös kokemus yhteydestä ja mahdollisuus asioiden jakamiseen ”niitä ymmärtävien kanssa” ovat työntekijöille tärkeitä.

Yhdessä vietetty aika voi lisätä keskinäistä yhteyttä ja luottamusta ja siten vaikuttaa myös keskustelukulttuurin avoimuuteen. Näin työntekijät odottavat saavansa enemmän sosiaalista tukea työtovereilta. Myös Uskin tutkielmassa tuli esille sosiaalisen tuen ja avoimen keskustelun tarve helluntaiseurakuntien työyhteisöissä.<sup>377</sup>

*Avoimuus ja luottamuksellisuus, ajan antaminen, yhdessä oloa tavalla tai toisella, vaikka luontoretkeilyä tms.* (johtava pastori, pieni seurakunta)

---

<sup>374</sup> Välimäki 2008, 233.

<sup>375</sup> Rapala 2008, 195.

<sup>376</sup> Sydänmaalakka 2012, 62.

<sup>377</sup> Uski 1999, 2.

Lähes kaksi kolmesta työntekijästä pitää koulutusmahdollisuuksien lisäämistä vähintään melko tärkeänä. Työntekijät ehdottavat avoimissa vastauksissa mahdollisuutta työn ohessa kouluttautumiseen. Koulutuksen avulla voidaan kehittää myös työntekijöiden johtamistaitoja. Koulutusmahdollisuuksien lisääminen on vähiten merkityksellinen keskisuurissa, 300–700 jäsenen seurakunnissa työskenteleville.<sup>378</sup> Siten nämä työntekijät kokevat koulutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin muut.

*Mahdollisuus opiskella esim. 1-2 tuntia viikossa työajalla.*

(seurakuntapastori, keskikokoinen seurakunta)

Melkein kolme viidestä arvioi, että työnohjaus on merkityksellinen työhyvinvointia edistävä asia. Työnohjauksessa voidaan auttaa työntekijää tutkimaan, jäsentämään ja arvioimaan ”toimintaansa, työtään ja niiden välistä suhdetta”.<sup>379</sup> Työnohjauksen avulla työntekijä voi tiedostaa omaa toimintaansa sekä toiminnan taustalla olevia arvoja ja siten myös muuttaa toimintaansa.<sup>380</sup> Esimies voi järjestää mahdollisuuden seurakunnan kustantamaan työnohjaukseen ja jatkokoulutukseen.<sup>381</sup>

Työntekijät toivovat avoimissa vastauksissa mahdollisuutta säännölliseen työnohjaukseen. Naimattomat kokevat mahdollisuuden työnohjaukseen tärkeämmäksi kuin naimisissa olevat.<sup>382</sup> Alle 40-vuotiaat pitävät mahdollisuutta työnohjaukseen työssäjaksamisen kannalta tärkeämpänä kuin sitä vanhemmat.<sup>383</sup> Työnohjaus vaikuttaakin olevan vasta hiljalleen vakiintumassa osaksi työntekijöiden ammatillisen kehittymisen tukemista.

Reilusti yli puolet työntekijöistä pitää henkilöstömäärän lisäämistä tärkeänä työssäjaksamisen kannalta. Työntekijät uskovat, että työtoveri ”auttaisi työssä monella tapaa”. Työtoverin saaminen voisi mahdollistaa yhteistyön sekä vastuiden jakamisen ja näin helpottaa työmäärää. Tällöin työntekijällä olisi myös työyhteisö ja mahdollisuus vertaistukeen.

---

<sup>378</sup>  $F = 2,82$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>379</sup> Rapala 2008, 195 & Borgman ja Backalen 2002, 63.

<sup>380</sup> Paularanta-Kokkonen 2008, 93 & Borgman ja Backalen 2002, 63.

<sup>381</sup> Hyvin tehty 2014, 28, 39–53.

<sup>382</sup>  $t = 2,39$ ;  $df = 111$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>383</sup>  $F = 4,49$ ;  $p \leq 0,05$ .

*Olen pohtinut esim. sitä, että jos/kun olen sairaana, kuka hoitaa minun työni ollessani sairauslomalla? Käytännössä ei kukaan.*

(lapsityöntekijä, suuri seurakunta)

Työntekijät toivovat myös toimistotyöntekijän palkkaamista. Toimistotyöntekijän palkkaaminen vähentäisi työntekijöiden hallinnollisia tehtäviä ja antaisi mahdollisuuden keskittyä varsinaisen seurakuntatyön tehtäviin.

Ne, joilla ei ole työtovereita, pitävät henkilöstömäärän lisäämistä tärkeämpänä työssäjaksamista edistävänä asiana kuin muut työntekijät.<sup>384</sup> Näin yksin työskentelevät toivovat eniten saavansa työtovereita.

Useat ehdotukset, kuten henkilöstömäärän lisääminen, liittyvät myös toiveeseen seurakunnan taloudellisen tilanteen parantumisesta. Työntekijät vaikuttavat turhautuneilta resurssien vähyyteen. Seurakuntien taloudelliset resurssit eivät välttämättä mahdollista uusien työntekijöiden palkkaamista.

*Lisähenkilöstön palkkaaminen, tosin ei ole rahaa.*

(johtava pastori, keskikokoinen seurakunta)

Vajaa kolme neljästä kokee, että varmuus työpaikan säilymisestä edistää työssäjaksamista. Varmuus työpaikan säilymisestä on tärkeämpi 11–15 vuotta nykyisessä tehtävässä työskennelleille kuin sitä vähemmän tai pidemmän aikaa samaa työtä tehneille. Vähiten merkityksellinen se on 6–10 vuotta samassa tehtävässä toimineille.<sup>385</sup> Voi olla, että yli kymmenen vuotta samassa tehtävässä työskennelleet toivovat voivansa jatkaa työtään ja juuri 6-10 vuotta työskennelleet pohtivat keskimäärin eniten tehtävän tai työpaikan vaihtamista.

Hieman yli puolet työntekijöistä toivoo työnkuvan selkiyttämistä. Työntekijät toivovat myös avoimissa vastauksissa selkeämpää työnkuvaa. Työnkuvan määrittely voi auttaa realististen, toteutettavissa olevien tavoitteiden asettamisessa. Työntekijän on tärkeää tietää, millaista työpanosta tältä odotetaan.<sup>386</sup> Yhteisessä keskustelussa esimiehen kanssa työntekijä voi ilmaista myös omat toiveensa ja odotuksensa työtä kohtaan. Tällöin työnkuvaa voidaan rakentaa myös työntekijän ajatusten ja kutsumuksen pohjalta.

---

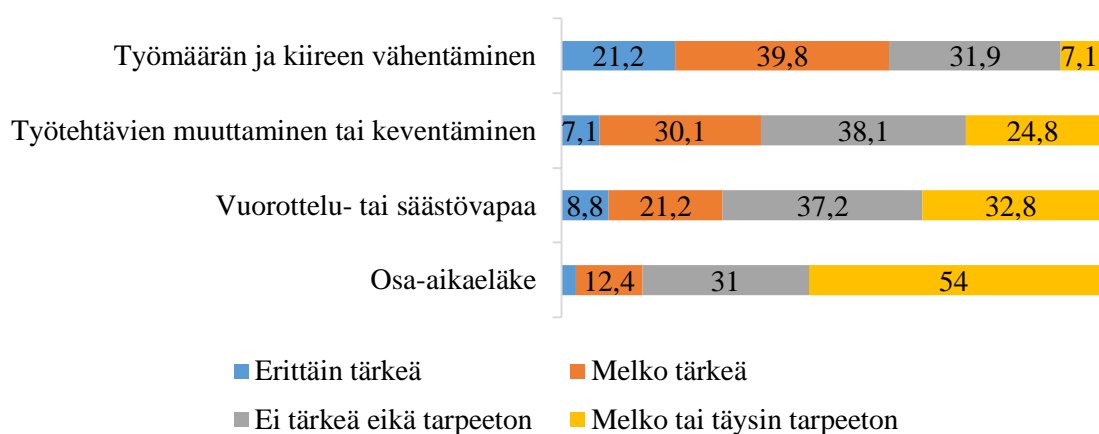
<sup>384</sup>  $F=4,13$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>385</sup>  $F=3,58$ ;  $p \leq 0,01$ .

<sup>386</sup> Klemola ja Lajunen 2001, 82.

### 7.3 Työtehtävien vähentäminen ja työaika- ja vapaajärjestelyt

Kaksi muuttujaa kuvaa työtehtävien vähentämiseen liittyviä toiveita ja kaksi työaika- ja vapaajärjestelyjen tärkeyttä.<sup>387</sup> Esittelen näitä summamuuttujia yhdessä (ks. KUVIO 21).



KUVIO 21. Työntekijöiden arvio työtehtävien vähentämiseen sekä työ- ja vapaa-aikajärjestelyihin liittyvien asioiden tärkeydestä työssäjaksamisen kannalta (N=113). Tulokset prosentteina.

Noin kolme viidestä työntekijästä kokee työmäärän ja kiireen vähentämisen vähintään melko tärkeänä. Työntekijät toivoivat myös avoimissa vastauksissa kiireen vähenemistä. Työmäärän ja kiireen vähentäminen on tärkeämpää alle 40-vuotiaille kuin sitä iäkkäämmille.<sup>388</sup> Näin nuorimmat työntekijät kokevat työnsä kiireisemmäksi kuin muut. Muun muassa työn suunnittelun, kuten työtehtävien mitoittamisen haasteet voivat tuoda kokemuksen kiireestä.<sup>389</sup> Samalla nuorimpien työntekijöiden muu elämäntilanne voi vaikuttaa kokemukseen työn paljoudesta.

*Ainainen kiireen tuntu pitäisi saada suljettua pois.*

(lapsityöntekijä, keskisuuri seurakunta)

<sup>387</sup> Työtehtävien vähentämistä kuvaavan osion keskiarvo on 3,42 ja työ- ja vapaa-aikajärjestelyjen 2,61.

<sup>388</sup>  $F=3,50$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>389</sup> Kauppinen & Rantama 2003, 84.



*Työn määrää on vähennettävä, muuten tulee loppuun palaminen.*

(seurakuntapastori, pieni seurakunta)

Reilusti yli kolmasosa arvioi työtehtävien muuttamisen tai keventämisen tärkeäksi. Ne, jotka kuvaavat työkykyään pistemäärällä kuusi tai alle, pitävät työtehtävien keventämistä tai muuttamista tärkeämpänä kuin korkeammilla pistemäärillä työkykyään kuvaavat.<sup>390</sup> Näin heikoimmaksi työkykynsä kokevat uskovat työmäärän vähentämisen edistävän työssäjaksamista. Työmäärää kohtuullistamalla ja työn hyvällä organisoinnilla voidaan vaikuttaa paljon työntekijöiden jaksamiseen ja työn laatuun.<sup>391</sup>

30 prosenttia työntekijöistä pitää vuorottelu- tai säästövapaata tärkeänä. Puolta harvempi kokee osa-aikaeläkkeen tärkeäksi työssäjaksamisen kannalta. 50 vuotta täyttäneet pitävät osa-aikaeläkettä tärkeämpänä kuin tätä nuoremmat.<sup>392</sup> Kuitenkin alle 40-vuotiaat pitävät osa-aikaeläkettä keskimäärin hieman tärkeämpänä kuin 40–49 -vuotiaat.

Ne, joilla ei ole lapsia tai joiden lapset ovat yli kouluikäisiä, pitävät osa-aikaeläkettä tärkeämpänä kuin ne, joiden lapset ovat kouluikäisiä tai alle kouluikäisiä.<sup>393</sup> Naimattomat kokevat osa-aikaeläkkeen tärkeämmäksi kuin naimisissa olevat.<sup>394</sup> Naimattomat pitävät kokonaisuudessaan useita työssäjaksamiseen liittyviä tekijöitä keskimäärin hieman tärkeämpänä kuin naimisissa olevat.<sup>395</sup>

Työntekijät pitävät lisäksi läheisen jumalasuhteen ylläpitämistä ja hoitamista työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä asiana. Toimiva jumalasuhte onkin varmasti monella tavalla hyvinvoinnin perusta ja hyvä edellytys työssä menestymiselle. Työntekijät toivoivat myös asenteiden muuttumista työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvissä asioissa. Lisäksi neljä vastaajaa ilmoitti avoimissa vastauksissa, että on tyytyväinen nykyiseen tilanteeseensa tai ei tiedä, miten työhyvinvointia voisi parantaa. Näin joissakin seurakunnissa työntekijöiden jaksamiseen on kiinnitetty riittävästi huomiota.

---

<sup>390</sup>  $F=3,27$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>391</sup> Kauppinen & Rantama 2003, 83–84.

<sup>392</sup>  $F=6,57$ ;  $p \leq 0,01$ .

<sup>393</sup>  $F=6,28$ ;  $p \leq 0,01$ .

<sup>394</sup>  $t=2,40$ ;  $df=111$ ;  $p \leq 0,05$ .

<sup>395</sup> Naimattomien keskiarvo on työssäjaksamisen kannalta tärkeitä asioita mittaavassa osiossa 3,87 ja naimisissa olevien 3,47. Näin naimattomien keskiarvo on hieman naimisissa olevia korkeampi. Myös työntekijöiden voimavaroja kuvaavassa osiossa naimattomien keskiarvo on hieman naimisissa olevien keskiarvoa korkeampi: naimattomien keskiarvo on 3,29 ja naimisissa olevien 3,09.

## 8 DISKUSSIO

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen on Suomen helluntaiseurakuntien palkattujen seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointi. 113 työntekijää eli lähes puolet kaikista seurakuntatyöntekijöistä vastasi kyselyyn. Siten tutkimuksen tuloksia voidaan pitää Suomen helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointia kuvaavina.

Helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijät kuvasivat työnsä sisältöä hyvin myönteisesti. Työntekijät pitävät työtään erittäin mielekkäänä, merkityksellisenä ja motivoivana. He kokevat saavansa käyttää työssä ammattitaitoaan ja luovuuttaan sekä toteuttaa omia ideoitaan. Työntekijöiden myönteinen suhtautuminen työhön kertoo työtyytyväisyydestä ja työntekijöiden kokemasta työn imusta. Se kuvaa myös työntekijöiden kokemia myönteisiä tunteita työtä kohtaan.

Myös Suomen evankelis-luterilaisen kirkon<sup>396</sup> papit ja diakoniatyöntekijät pitävät työtään hyvin mielekkäänä. Suurin osa papeista on vähintään melko tyytyväinen työhönsä.<sup>397</sup> Seurakuntatyöntekijät kokevat työssään paljon innostusta ja työn iloa.<sup>398</sup> Kokemus työn merkityksellisyydestä voi selittää työn mielekkyyttä ja työntekijöiden vahvaa motivaatiota. Luterilaisen kirkon papit kokevat työnsä vielä hieman merkityksellisemmäksi kuin helluntaiseurakuntien työntekijät.<sup>399</sup>

Noin 70 prosenttia helluntaiseurakuntien työntekijöistä arvioi työn kuormittavan heitä paljon ja kaksi viidestä työn väsyttävän heitä usein. Luterilaisen kirkon seurakuntatyöntekijöistä jonkin verran harvempi pitää työtään henkisesti kuormittavana.<sup>400</sup> Luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijät kokevat työn taas huomattavasti vähemmän kuormittavaksi kuin helluntaiseurakuntien työntekijät. Diakoniatyöntekijöistä hieman harvempi kokee, että työ väsyttää heitä usein.<sup>401</sup>

Yli 90 prosenttia helluntaiseurakuntien työntekijöistä arvioi selviytyvänsä hyvin työn haasteista ja noin 70 prosenttia myös voimavarojensa riittävän työhön. Tällöin työ koetaan sopivan haasteellisenä. Luterilaisen kirkon työntekijöistä jonkin

---

<sup>396</sup> Käytän tästä eteenpäin Suomen evankelis-luterilaisesta kirkosta nimitystä luterilainen kirkko.

<sup>397</sup> Niemelä 2014, 41.

<sup>398</sup> Pekka & Perhoniemi 2014, 61–62.

<sup>399</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 42.

<sup>400</sup> Pekka & Perhoniemi 2014, 33.

<sup>401</sup> Kiiski 2013, 59.

verran harvempi kokee selviytyvänsä työn haasteista. Yhtä usea arvioi kuitenkin voimavarojensa riittävän hyvin työhön.<sup>402</sup>

Hieman yli puolet helluntaiseurakuntien työntekijöistä pitää työn ja yksityiselämän yhteensovittamista vaikeana. Luterilaisen kirkon työntekijät kokevat työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen jonkin verran helpommaksi.<sup>403</sup> Luterilaisen kirkon työntekijät eivät näin pidä työtään yhtä kuormittavana ja väsyttävänä kuin helluntaiseurakuntien työntekijät, mutta kokemus voimavarojen riittävydestä on hyvin samankaltainen. Luterilaisen kirkon työntekijät eivät kuitenkaan koe selviytyvänsä yhtä hyvin työn haasteista.

Lähes 70 prosenttia helluntaiseurakuntien työntekijöistä antoi työkyvyllään pistemääräksi vähintään kahdeksan asteikolla 0–10. Itsearvioidun työkyvyn keskiarvo oli 7,7. Siten työntekijöiden työkykyä voidaan pitää melko hyvänä tai kohtalaisena. Luterilaisen kirkon seurakuntatyöntekijät kokevat työkykynsä kokonaisuudessaan jonkin verran paremmaksi<sup>404</sup> ja kaikki Suomessa asuvat palkansaajat huomattavasti paremmaksi<sup>405</sup> kuin helluntaiseurakuntakuntien työntekijät.

Näiden tulosten perusteella on ilmeistä, että seurakuntatyössä ja juuri helluntaiseurakunnissa on erityisiä haasteita työssäjaksamiselle. Seurakuntatyössä muun muassa työajan epäsäännöllisyys ja vapaa-ajan epämääräisyys kuormittavat työntekijöitä.<sup>406</sup> Vainion tutkielman mukaan myös suurin osa ortodoksipapeista on huolissaan työssäjaksamisestaan.<sup>407</sup>

Helluntaiseurakunnissa vaikuttaa olevan sellaisia kuormitusta aiheuttavia asioita, jotka eivät rasita yhtä paljon luterilaisen kirkon työntekijöitä. Muun muassa hyvin kokonaisvaltainen suhtautuminen työhön voi uuvuttaa. Jos kutsumustietoisuus on ylikorostunut, työntekijä saattaa kokea itsensä ja työpanoksensa riittämättömäksi. Tällöin työn haasteet voivat olla liian suuria ja työn rajaaminen ja voimavarojen arviointi vaikeaa.<sup>408</sup>

Työntekijät voivat myös kokea, ettei hengellistä työtä tekevä voi uupua, jos tämä on kutsumustehtävässään. Seurakuntalaiset saattavat jopa odottaa, että työntekijä jaksaa työssään, kunhan hän tekee työtä Pyhän Hengen avulla. Tällöin

---

<sup>402</sup> Kiiski 2013, 59.

<sup>403</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 12.

<sup>404</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 37.

<sup>405</sup> Työolobarometri 2016. Viitattu 11.4.2016.

<sup>406</sup> Kauppinen & Rantama 2003, 56.

<sup>407</sup> Vainio 2012, 56.

<sup>408</sup> Kauppinen & Rantama 2003, 88.

mahdollinen uupuminen ja avun tarpeen tunnustaminen voidaan kokea kokonaisvaltaisena, myös hengellisenä epäonnistumisena. Olisikin hyvä pitää esillä sitä, että myös hengellisessä työssä työntekijän on hyvä huolehtia jaksamisestaan ja hakea tarvittaessa ammattilaisen apua. Varhainen tilanteisiin puuttuminen voi estää pitkäaikaisen uupumisen syntymisen.

Hieman useampi kuin joka kymmenes työntekijä antoi työkyvyllään pistemääräksi korkeintaan kuusi. Nämä työntekijät tarvitsisivat erityistä tukea työssäjaksamiseen. Luterilaisen kirkon seurakuntatyöntekijöistä hieman harvempi arvioi työkykynsä yhtä heikoksi.<sup>409</sup> Näin helluntaiseurakuntien työntekijöiden alhaiseen työkykyyn, suureen kuormituksen määrään ja työntekijöitä kuormittaviin asioihin tulisi kiinnittää huomiota.

Mitä korkeammaksi työntekijät arvioivat työkykynsä, sitä paremmin he kokevat saavansa toteuttaa työssään omia ideoitaan, tehdä luovaa työtä ja käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan sekä sitä motivoituneempia he ovat työhön. Mitä alhaisempana työntekijät pitävät työkykyään, sitä useammin työ väsyttää heitä, sitä heikommin heidän voimavaransa riittävät työhön ja sitä vaikeammaksi he kokevat työn ja yksityiselämän yhteen sovittamisen. Ne, jotka kuvasivat työkykyään korkeintaan pistemäärällä kuusi, pitävät myös palkan lisäämistä ja työtehtävien vähentämistä tärkeämpänä kuin korkeammilla pistemäärillä työkykyään kuvaavat.

Neljäsosa työntekijöistä ei koe saavansa riittävästi lisä- ja täydennyskoulutusta. Huomattavasti harvempi luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöistä pitää lisä- ja täydennyskoulutuksen määrää riittämättömänä.<sup>410</sup> Vajaa viidesosa helluntaiseurakuntien työntekijöistä kokee, ettei saa tarpeeksi palautetta työstään.

Riittävä koulutus ja säännöllinen palautteen saaminen voisi ehkäistä työntekijöiden uupumista. Koulutuksen avulla voidaan vahvistaa työntekijöiden ammattitaitoa.<sup>411</sup> Ammattitaidon vahvistuminen voi lisätä myös kokemusta työn hallinnasta. Palautteen avulla työntekijät taas voivat arvioida työtään ja onnistumistaan siinä sekä kokea työnsä merkitykselliseksi.<sup>412</sup>

Työntekijöiden kokemukset työstä ja työssäjaksamisesta jakautuivat kolmeen ryhmään: myönteiseen kokemukseen työstä, kokemukseen työn

---

<sup>409</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 37.

<sup>410</sup> Kiiski 2013, 56. Vain noin 7 % diakoniatyöntekijöistä kokee, ettei saa riittävästi lisä- ja täydennyskoulutusta.

<sup>411</sup> Klemola ja Lajunen 2001, 91.

<sup>412</sup> Klemola ja Lajunen 2001, 82.

kuormittavuudesta sekä myönteiseen kokemukseen kuormittavasta työstä. Huomattavasti useampi kuvasi työtään ja työssäjaksamistaan enemmän kielteisesti kuin ainoastaan myönteisesti. Näin työntekijät toivat avoimissa vastauksissa esille useammin työhön ja työssäjaksamiseen liittyviä haasteita ja kielteisiä kokemuksia kuin työn hyviä puolia tai kokemuksia hyvästä työssäjaksamisesta. Tämä kertoo työntekijöiden kuormittuneisuudesta tai siitä, että työntekijät haluavat nostaa yhteiseen keskusteluun asioita, joihin he toivovat muutosta.

Suurin osa työntekijöistä kuitenkin kuvasi työtään ja työssäjaksamistaan sekä myönteisin että kieltein ilmaisuin. Nämä työntekijät pitivät työtään haasteellisena ja kuormittavana, mutta kertoivat myös asioista, jotka auttavat jaksamaan työssä.

Työntekijöitä kuormittavat asiat jakautuivat viiteen ryhmään: työn määrään ja moniulotteisuuteen, työyhteisön haasteisiin, ihmissuhdetyön haasteisiin, resurssien vähyyteen sekä muihin kuormitustekijöihin. Työn määrä ja moniulotteisuus aiheuttaa työntekijöille kokonaisuudessaan eniten stressiä. Esimerkiksi työn rajaamattomuus, kuten kokemus työ- ja vapaa-ajan välisen rajan puuttumisesta, kuormittaa työntekijöitä.

Olisi tärkeää selventää työntekijöiden työ- ja vapaa-aikaa sekä sitä, mitä näillä käsitteillä tarkoitetaan. Samalla olisi mahdollista pohtia keinoja työn ja työajan hallintaan. Työajan suunnittelu, kuten työpäivän jaksottaminen, voi auttaa työajan hallinnassa. Tällöin päivä voidaan jakaa esimerkiksi kolmeen osaan, joista kaksi käytetään työtehtäviin ja yksi vapaa-aikaan. Hallittuna ajaton työ voi palvella sekä työntekijää että koko seurakuntaa ja sen perustehtävän toteuttamista.<sup>413</sup> Pyrkimys selkeämpään ja yhtenäisempään vapaa-aikaan voi myös vähentää työntekijöiden kokemaa stressiä.

Työaikaan, työmäärään ja työn rajaamiseen liittyvät asiat kuormittavat eniten myös luterilaisen kirkon pappeja. Papit pitävät työmääräänsä suurena.<sup>414</sup> Työn sisältö ja paljous kuormittavat paljon myös luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöitä.<sup>415</sup> Myös ortodoksipapit pitävät suurta työmäärää ja töiden huonoa organisointia kuormittavina.<sup>416</sup> Uskin tutkielmassa helluntaiseurakuntien työntekijöiden työn paljous,

---

<sup>413</sup> Kauppinen & Rantama 2003, 86, 98, 114–115, 134–135.

<sup>414</sup> Niemelä 2014, 67.

<sup>415</sup> Kiiski 2013, 59.

<sup>416</sup> Vainio 2012, 56.

tehtävänkuvan epämääräisyys sekä työn rajaamattomuus kertoivat vaikeudesta hallita työtä.<sup>417</sup>

Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla, omat odotukset sekä tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa aiheuttavat työntekijöille eniten stressiä. Yli puolet työntekijöistä kokee työasioiden pohtimisen vapaa-ajalla kuormittavan paljon. Muun muassa tuen puute ja työ- ja vapaa-ajan rajaamisen haasteet voivat vaikeuttaa työasioista irtaantumista ja mahdollisuutta selkeään vapaa-aikaan.

Lähes puolet työntekijöistä pitää omia odotuksia kuormittavina. Työntekijät saattavat odottaa itseltään paljon. Jos työntekijä ei kykene suoriutumaan työstä toivomallaan tavalla tai työn tulokset eivät ole odotusten mukaiset, työntekijä voi kokea työssään epäonnistumista ja riittämättömyyttä. Voi olla, että epäonnistumiseen hengellisessä tehtävässä liittyy myös häpeää.<sup>418</sup>

Ne, joilla on vähiten kokemusta seurakuntatyöstä, tarvitsisivat erityistä tukea työssäjaksamiseen ja ammattitaidon vahvistamiseen. Korkeintaan seitsemän vuotta seurakuntatyötä tehneet kokevat epäselvyyden odotuksista, oman ammattitaidon rajallisuuden ja kokemuksen riittämättömyydestä kuormittavamaksi kuin pidempään seurakunnassa työskennelleet. Vasta työssä aloittaneille muun muassa ajankäytön hallinta ja työn suunnittelu voivat olla haastavia.<sup>419</sup>

Vasta työssä aloittaneiden stressinsietokyky kasvaa hiljalleen samalla, kun nämä opettelevat uusia työtehtäviä ja uutta työrooliaan. Esimieheltä, kokeneemmilta työntekijöiltä ja läheisiltä saatu sosiaalinen tuki on tässä prosessissa ja myös uuden työntekijän identiteetin tukemisessa merkittävää.<sup>420</sup> Riittävä perehdyttäminen ja mahdollisuus keskusteluun, avun saamiseen ja työnohjaukseen voivat vahvistaa kokemusta työn hallinnasta.<sup>421</sup> Muun muassa mentorointi voi olla hyödyllistä työssä hiljattain aloittaneille.<sup>422</sup>

Myös ihmissuhdetyön haasteet kuormittavat työntekijöitä paljon. Yli 40 prosenttia työntekijöistä arvioi, että tunnekuormitusta lisäävät tilanteet seurakuntalaisten kanssa aiheuttavat stressiä. Luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöistä vielä useampi

---

<sup>417</sup> Uski 1999, 2.

<sup>418</sup> Kettusen (2011, 188, 208–210) mukaan hengellisen yhteisön vaatimukset voivat olla korkeat. Hengellisessä työssä toimiva saattaa asettaa myös itselleen tiettyjä ihanteita silloinkin, kun yhteisö ei vaadi niitä. Hengellisessä yhteisössä toimiva yksilö voi tällöin kokea epäonnistuessaan sekä hengellistä että sosiaalista häpeää.

<sup>419</sup> Kauppinen & Rantama 2003, 84.

<sup>420</sup> Goodyear 2014, 107–109.

<sup>421</sup> Tamminen 2002, 33.

<sup>422</sup> Hyvin tehty 2014, 47. Myös Marttila 2002, 74.

kokee nämä tilanteet kuormittavina.<sup>423</sup> Kaiken kaikkiaan helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöitä kuormittavat hyvin samanlaiset asiat kuin luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöitä.

Työyhteisön haasteet kuormittavat työntekijöitä jonkin verran. Neljäsosa työntekijöistä pitää työyhteisön tiedonkulun puutteita kuormittavina ja reilu viidesosa työyhteisön ongelmia. Näin puutteellinen sisäinen viestintä aiheuttaa eniten stressiä työyhteisössä. Avoimissa vastauksissa ilmeni, että työntekijät kaipaavat avoimuutta ja selkeyttä työyhteisön viestintään. Kokemus viestinnän sujuvuudesta työyhteisössä on yhteydessä myös työntekijöiden työssäjaksamiseen.<sup>424</sup> Muun muassa koulutuksen avulla voitaisiin vahvistaa työntekijöiden vuorovaikutus- ja viestintätaitoja ja näin kehittää viestintää seurakunnissa.

Ristiriidat toisten työntekijöiden kanssa kuormittavat enemmän niitä, jotka työskentelevät isoissa työyhteisöissä. Samalla työyhteisön tuki ja ystävät ovat näille tärkeämpi voimavara. Isoissa työyhteisöissä työskentelevät saavat enemmän apua myös työnohjauksesta. Näin työyhteisön koko on yhteydessä työntekijöiden kokemaan kuormitukseen ja myös niihin asioihin, jotka auttavat jaksamaan työssä. Työyhteisön ongelmat aiheuttavat luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöille jonkin verran enemmän stressiä kuin helluntaiseurakuntien työntekijöille.<sup>425</sup> Luterilaisessa kirkossa työyhteisöt ovat usein isompia ja myös monimuotoisempia.

Resurssien vähyys aiheuttaa työntekijöille melko paljon stressiä. Kolmasosa työntekijöistä arvioi, että työn yksinäisyys kuormittaa heitä paljon tai melko paljon. Työntekijät kuvailivat avoimissa vastauksissa paljon työn yksinäisyyteen liittyvää kuormitusta. Seurakuntatyö on luonteeltaan usein hyvin itsenäistä ja työn yksinäisyys voi korostua varsinkin seurakunnissa, joissa työyhteisö on hyvin pieni.<sup>426</sup> Yksinäisyyden kokemus voi vahvistua, jos työntekijällä ei ole paikkakunnalla sosiaalista tukiverkostoa.

Työn yksinäisyys kuormittaa eniten ainoina työntekijöinä työskenteleviä. Ainoina työntekijöinä toimivat toivovat muita useammin myös henkilöstömäärän

---

<sup>423</sup> Kiiski 2013, 60.

<sup>424</sup> Utriainen ym. 2015, 740–741.

<sup>425</sup> Kiiski 2015, 19. Työyhteisön ongelmat kuormittavat vähintään melko paljon kolmasosaa diakoniatyöntekijöistä.

<sup>426</sup> Hyvin tehty 2014, 35.

lisäämistä.<sup>427</sup> Työn yksinäisyys kuormittaa myös luterilaisissa seurakunnissa eniten ainoina diakoniatyöntekijöinä toimivia.<sup>428</sup>

Yksin työskentelevillä ja pienissä työyhteisöissä toimivilla ei ole muun muassa yhtäläistä mahdollisuutta vertaistukeen kuin isojen seurakuntien työntekijöillä.<sup>429</sup> Parempien resurssien lisäksi suurten seurakuntien toiminta voi olla järjestäytyneempää,<sup>430</sup> jolloin myös henkilöstön hyvinvoinnin kysymykset saatetaan ottaa paremmin huomioon.

Ainoina työntekijöinä ja pienissä työyhteisöissä työskentelevien työssäjaksamiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Ainoina työntekijöinä toimivat ja ne, joilla on vain yksi työtoveri, kokevat voimavarojensa riittävän heikommin työhön kuin ne, joilla on vähintään kaksi työtoveria. Ainoina työntekijöinä tai kahden työntekijän työyhteisöissä toimivat kokevat myös mahdollisuutensa palautteen, lisä- ja täydennyskoulutuksen sekä työnohjaukseen saamiseen vähäisemmiksi kuin ne, joiden seurakunnassa on vähintään kolme palkattua työntekijää. Yksin työskentelevillä on näin usein vähemmän mahdollisuuksia sekä vertaistukeen että ammatilliseen tukeen. Siten moni asia voi selittää kokemusta voimavarojen riittämättömyydestä.

Ainoina työntekijöinä toimivat saavat kuntoutuksesta muita enemmän apua. Näin ainoina työntekijöinä toimivien kuntoutusmahdollisuuksia voisi lisätä.

Kahden työntekijän työyhteisöissä vaikuttaa olevan erityisiä haasteita. Tilaisuuksien ja toiminnan järjestäminen, hallinnolliset tehtävät ja vapaaehtoisten ohjaaminen aiheuttavat eniten stressiä niille, jotka työskentelevät vain yhden työtoverin kanssa. Näin usea asia kuormittaa eniten hyvin pienissä työyhteisöissä.

Pienissä seurakunnissa työskentelevät eivät koe työtä yhtä merkitykselliseksi kuin keskikokoisissa ja keskisuurissa seurakunnissa työskentelevät. Kokemus työn merkityksellisyydestä voisi liittyä käsityksiin työn tuloksellisuudesta. Voi olla, että työ näyttää etenevän pienissä seurakunnissa hitaammin. Isoissa seurakunnissa työn tuloksia taas ei välttämättä aina huomata.

Myös vaikeus saada lisäkoulutusta kuormittaa sitä enemmän, mitä pienempi seurakunnan jäsenmäärä on. Yli 700 jäsenen seurakunnissa työntekijät ovat

---

<sup>427</sup> Vapaaehtoisten työntekijöiden työpanos voi helpottaa palkattujen työntekijöiden työmäärää ja ainoina työntekijöinä toimivien kokemaa yksinäisyyttä työssä. Samalla myös vapaaehtoisten työntekijöiden työssäjaksamisesta on huolehdittava. Useissa seurakunnissa on kuitenkin haasteena vapaaehtoisten sitoutumattomuus.

<sup>428</sup> Kiiski 2015, 28.

<sup>429</sup> Kiiski 2015, 28.

<sup>430</sup> Klemola ja Lajunen 2001, 87.



tyytyväisimpiä työnohjauksen saamiseen sekä koulutusmahdollisuuksiin. Näin pienet seurakunnat tarvitsisivat erityistä tukea työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen, kuten tietoa saatavilla olevasta tuesta. Seurakuntien yhteistyön vahvistaminen esimerkiksi maakunnallisesti voisi lisätä mahdollisuuksia työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimiseen. Tällöin työntekijöillä voisi olla paremmat mahdollisuudet muun muassa vertaistuen saamiseen.

Lähes 30 prosenttia helluntaiseurakuntien työntekijöistä kokee paljon stressiä matalasta palkkatasosta. Luterilaisen kirkon papeista hieman harvempi on tyytymätön palkkaansa.<sup>431</sup> Diakoniatyöntekijöistä taas vielä useampi kokee matalan palkkatason kuormittavana.<sup>432</sup>

Matala palkkataso kuormittaa helluntaiseurakunnissa työskenteleviä naisia enemmän kuin miehiä. Naiset pitävät myös palkan lisäämistä tärkeämpänä kuin miehet. Myöskään Kirkon työolobarometrin mukaan naiset eivät ole aivan yhtä tyytyväisiä palkkukseen kuin miehet.<sup>433</sup> Työolobarometrin mukaan naiset ovat palkkukseen huomattavasti miehiä tyytymättömpiä.<sup>434</sup> Naisten tyytymättömyys palkkukseen voi johtua siitä, että naisvaltaiset työalat, kuten lapsityö, ovat usein matalapalkkaisempia kuin miesvaltaiset.

Helluntaiseurakuntien työntekijöiden palkan tulisi määräytyä kristillisten järjestöjen työehtosopimuksen mukaan.<sup>435</sup> Työsuhdetta solmittaessa olisi hyvä kiinnittää huomiota työnimikkeeseen ja tehtävänkuvan vastaavuuteen sekä näin mahdollisuuksien mukaan palkkauksen kohtuullisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen. Avoimissa vastauksissa tuli esille, että osalla työntekijöistä on jatkuva huoli taloudellisesta selviämisestään.

Työntekijöillä on paljon erilaisia voimavaroja, jotka auttavat jaksamaan työssä. Diakoniabarometrin mukaan myös diakoniatyöntekijöillä on paljon jaksamista edistäviä voimavaroja. Voimavarojen paljous, vahva motivaatio ja kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä voivat auttaa työntekijöitä jaksamaan kuormittavassa työssä.<sup>436</sup>

Työntekijöiden voimavarat jakautuivat kuuteen ryhmään: Jumalaan luottamiseen ja työn merkityksellisyyteen, työyhteisön tukeen, ammatilliseen tukeen

---

<sup>431</sup> Niemelä 2014, 55.

<sup>432</sup> Kiiski 2013, 60.

<sup>433</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 39–42.

<sup>434</sup> Työolobarometri 2016. Viitattu 11.4.2016.

<sup>435</sup> Hyvin tehty 2014, 32.

<sup>436</sup> Kiiski 2013, 61.

sekä esimiehen tukeen, huumoriin ja harrastuksiin sekä muihin voimavaroihin. Luottamus Jumalaan ja työn merkityksellisyys ovat työntekijöiden tärkeimpiä voimavaroja. Lähes kaikki työntekijät kokevat saavansa vähintään melko paljon apua luottamuksesta Jumalaan. Myös luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöille Jumalaan uskomisen on tärkeä voimavara, joskaan ei aivan yhtä tärkeä.<sup>437</sup> Aldwinin tutkimusten mukaan ihmiset voivat löytää uskon avulla merkitystä elämänsä vaikeuksiin.<sup>438</sup>

Useampi kuin yhdeksän kymmenestä pitää kutsumusta työhön keskeisenä voimavarana. Myös luterilaisen kirkon papeille on tärkeää tunne työn hyödyllisyydestä. He pitävät työtään useimmiten Jumalan antamana kutsumustehtävänä.<sup>439</sup>

Neljä viidestä pitää perhettä ja noin 70 prosenttia ystäviä keskeisinä voimavaroina. Luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijät pitävät perhettä lähes yhtä tärkeänä voimavarana.<sup>440</sup> Myös luterilaisille papeille perheen ja lähipiirin tuki on yksi työssäjaksamiseen eniten vaikuttavista asioista.<sup>441</sup>

Läheisiltä ihmisiltä saatu tuki voi lievittää stressiä ja ahdistusta. Läheisten tuki vahvistaa myös itsetuntoa, jolloin ihmisen luottamus tilanteesta selviytymiseen voi kasvaa. Samalla ymmärrys käytettävissä olevista voimavaroista voi lisääntyä.<sup>442</sup>

Puolison ja perheen tuki vähentää naimisissa olevien stressiä.<sup>443</sup> Oma terapia ja kuntoutus ovat taas naimattomille tärkeämpiä voimavaroja. Näin naimisissa olevien ja naimattomien voimavarat ja myös kuormitusta aiheuttavat asiat voivat olla jossain määrin erilaisia.

Työn yksinäisyys, työssä kohdattu henkinen väkivalta ja luottamuksellisten asioiden salassa pitäminen kuormittavat enemmän naimattomia kuin naimisissa olevia. Naimattomien keskiarvot ovat muidenkin kuormitustekijöiden kohdalla hieman korkeampia, mutta samalla he pitävät useita voimavaroja hieman naimisissa olevia tärkeämpinä.<sup>444</sup> Naimattomille myös kuntoutusmahdollisuuksien ja johtamistapojen parantaminen sekä mahdollisuus työnohjaukseen ja osa-

---

<sup>437</sup> Kiiski 2013, 62.

<sup>438</sup> Aldwin 2012, 124.

<sup>439</sup> Niemelä 2014, 22.

<sup>440</sup> Kiiski 2013, 62.

<sup>441</sup> Niemelä 2014, 68.

<sup>442</sup> Kiiski 2011, 174–175; Koskela 2011, 252–253; Pakenham ym. 2007, 92, 97–100; Kiiski 2002, 230–233; Bryant & Conger 1999, 438–439.

<sup>443</sup> Muun muassa Sullivan ym. (2010) on tutkinut puolisolta saatavan sosiaalisen tuen merkityksellisyyttä.

<sup>444</sup> Työn kuormitustekijöitä mittaavassa osiossa naimattomien keskiarvo on 2,72 ja naimisissa olevien 2,49. Työntekijöiden voimavaroja kuvaavassa osiossa naimattomien keskiarvo on 3,29 ja naimisissa olevien 3,09. Tosin on huomioitava, että aineistossa on vain 10 naimatonta ja 103 naimisissa olevaa, joten päätelmien tekemisessä tulee olla varovainen. Erot ryhmien välillä voivat näin johtua myös muista yksilöllisistä eroista.

aikaeläkkeeseen ovat tärkeämpiä kuin naimisissa oleville.

Työntekijät kokevat saavansa melko paljon apua työyhteisön tuesta. Yli puolet työntekijöistä arvioi saavansa työtovereilta paljon tai melko paljon apua. On tärkeää, että työntekijä voi kokea itsensä hyväksytyksi ja arvostetuksi työyhteisössä.<sup>445</sup> Luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöistä vielä useampi kokee työkavereiden tuen merkittäväksi voimavaraksi.<sup>446</sup>

Helluntiseurakuntien työntekijät kertoivat avoimissa vastauksissa kaipaavansa työyhteisössä enemmän avointa vuorovaikutusta sekä ajan viettämistä yhdessä. Vuorovaikutuksen avoimuus ja kokemus hyvästä yhteydestä työtovereiden kanssa mahdollistaa myös sosiaalisen tuen saamisen.<sup>447</sup> Sosiaalinen tuki voi kannatella työntekijää silloinkin, kun työn vaatimukset ovat suuret ja työn hallinta vähäistä.

Heikkilän ja Heikkilän mukaan yksilöitä ja yhteisöjä rakentavassa organisaatiokulttuurissa korostuu avoimuus, myönteinen sosiaalisuus ja vuorovaikutus työyhteisössä sekä yksilöiden kokonaisvaltainen hyvinvointi. Tällainen kulttuuri voi voimaannuttaa yksilöitä ja koko työyhteisöä.<sup>448</sup>

Työntekijät saavat jonkin verran apua esimiehen tuesta. Kolme viidestä pitää vanhimmiston tukea tärkeänä voimavarana. Vanhimmistolta odotetaan palautetta ja rohkaisua, avointa tiedottamista sekä henkistä tukea. Parhaimmillaan työntekijöiden ja vanhimmiston välillä on vahva luottamus ja hyvä, rakentava keskusteluyhteys.

Miehet kokevat saavansa enemmän apua vanhimmiston tuesta kuin naiset. Se, että naiset eivät koe saavansa vanhimmistolta yhtä paljon tukea kuin miehet, voi selittyä vanhimmiston miesvaltaisuudella. Naistryöntekijät saattavat myös kokea jonkinlaista sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää. Muuten naisten voimavarat liittyvät enemmän työyhteisön sosiaaliseen tukeen, kun taas miehet saavat enemmän apua asioiden yksin pohtimisesta.

Noin 70 prosenttia työntekijöistä saa huumorista vähintään melko paljon apua. Perhon ja Korhosen mukaan huumori on merkitystä muuttava selviytymiskeino, joka voi tukea elämänhallintaa työssä ja parisuhteessa.<sup>449</sup>

Myös harrastukset, kuten liikunta, auttavat työntekijöitä jaksamaan. Reilusti useampi kuin joka toinen kokee liikunnasta saamansa avun merkitykselliseksi.

---

<sup>445</sup> Vartia 2002, 54.

<sup>446</sup> Kiiski 2013, 62. Samalla myös työyhteisön ongelmat kuormittavat diakoniatyöntekijöitä enemmän.

<sup>447</sup> Utriainen ym. 2015, 736, 740.

<sup>448</sup> Heikkilä & Heikkilä 2005, 64.

<sup>449</sup> Perho & Korhonen 1999, 116–120, 123–125.

Diakoniabarometrin mukaan myös suuri osa diakoniatyöntekijöistä saa apua huumorista ja harrastuksista, kuten liikunnasta.<sup>450</sup>

Työhyvinvoinnin edistämistä koskevat näkemykset jakautuivat neljään ryhmään: työympäristön parantamiseen ja terveyden edistämiseen, henkilöstöjohtajuuden kehittämiseen ja ammatilliseen tukeen, työ- ja vapaa-aikajärjestelyihin sekä työtehtävien vähentämiseen. Henkilöstöjohtajuuden kehittäminen ja ammatillinen tuki ovat työntekijöille tärkeimpiä työssäjaksamista edistäviä asioita. Useampi kuin neljä viidestä pitää johtamistapojen parantamista vähintään melko tärkeänä työssäjaksamiseen vaikuttavana asiana. Lähes yhtä moni luterilaisen kirkon seurakuntatyöntekijöistä uskoo johtamistapojen parantamisen edistävän työhyvinvointia merkittävästi.<sup>451</sup>

Tasan 15 prosenttia helluntaiseurakuntien työntekijöistä ei koe saavansa esimieheltä riittävästi tukea työhön. Luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöistä yhtä moni pitää esimiehen tukea riittämättömänä.<sup>452</sup> Lähes viidesosa luterilaisen kirkon seurakuntatyöntekijöistä arvioi, ettei saa tarpeeksi myönteistä palautetta esimieheltään.<sup>453</sup> Myös ortodoksipapit kokevat esimiehen tuen liian vähäiseksi.<sup>454</sup>

Johtamistapojen kehittämiseen tulisi näin kiinnittää erityistä huomiota. Hyvän henkilöstöjohtamisen edellytyksenä voidaan pitää selkeästi nimettyä esimiestä. Nimetyn esimiehen tehtävänä on työn tekemisen edellytyksistä sekä työyhteisön tavoitteellisesta toiminnasta huolehtiminen. Esimiehen tulee järjestää työnteon puitteet sellaisiksi, että työntekijöillä on mahdollisuus selvittää työtehtävistään ja kokea myös onnistumista työssään.<sup>455</sup> Tähän kuuluu muun muassa työnkuvan määrittely ja työntekijöiden ammattitaidon vahvistaminen.

Esimiehen tehtävänä on työyhteisön hyvinvoinnin jatkuva arviointi.<sup>456</sup> Arkisen seurannan lisäksi myös säännöllisten kyselyjen avulla voitaisiin saada tietoa työntekijöiden työssäjaksamisesta ja työyhteisön kehittämistarpeista.

Esimies voi tukea työntekijöiden ammattitaitoa muun muassa järjestämällä lisäkoulutusta, vertaistukea ja työnohjausta sekä antamalla myönteistä palautetta työstä. Tällöin työntekijä voi kokea, että häntä ja hänen työpanostaan arvostetaan. Samalla

---

<sup>450</sup> Kiiski 2013, 62.

<sup>451</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 38.

<sup>452</sup> Kiiski 2013, 56.

<sup>453</sup> Pekka & Perhoniemi 2014, 21.

<sup>454</sup> Vainio 2012, 56.

<sup>455</sup> Järvinen 2012, 27, 31–32.

<sup>456</sup> Kauppinen 2001, 74.

myös työntekijän motivaatio ja sitoutuminen organisaatioon voi vahvistua. Muun muassa säännölliset kehityskeskustelut ovat hyvä mahdollisuus palautteen antamiseen. Varsinkin hiljattain seurakuntatyössä aloittaneet tarvitsisivat paljon palautetta työstään ja muunkinlaista tukea ja ohjausta kehittyäkseen työssä.<sup>457</sup>

Olisi tärkeää rohkaista työntekijöitä ammatillisen tuen, kuten työnohjauksen, hyödyntämiseen.<sup>458</sup> Myönteinen suhtautuminen ammatillisen kasvun ja kehittymisen tukemista kohtaan voi kannustaa työntekijöitä käyttämään muun muassa HELP ry:n palveluja työssäjaksamisensa tukena.

Työympäristön parantamiseen ja terveyden edistämiseen liittyvät asiat ovat työntekijöille melko tärkeitä. Yli kaksi kolmasosaa työntekijöistä uskoo joustavampien työaikojen ja työympäristön parantamisen edistävän työhyvinvointia. Luterilaisen kirkon seurakuntatyöntekijöistä hieman harvempi pitää työympäristön parantamista tärkeänä.<sup>459</sup> Näin helluntaiseurakunnissa olisi aiheellista kiinnittää huomiota työympäristöjen järjestämiseen työhyvinvointia edistäviksi.

Työ- ja vapaa-aikajärjestelyt sekä työtehtävien vähentäminen ovat työntekijöille jossain määrin tärkeitä. Noin kolme viidestä pitää työmäärän ja kiireen vähentämistä ja alle kolmasosa vuorottelu- tai säästövapaata tärkeänä. Kirkon työolobarometrin mukaan jonkin verran useampi luterilaisen kirkon seurakuntatyöntekijä uskoo työmäärän ja kiireen vähentämisen vaikuttavan työssäjaksamiseen.<sup>460</sup>

Ikääntyminen on yhteydessä työntekijöiden voimavaroihin sekä näkemyksiin työhyvinvoinnin edistämisestä.<sup>461</sup> Työn tarjoama luovuuden mahdollisuus, seurakunnan jumalanpalveluselämä, oma sielunhoito, työterveyshuollon palvelut ja kuntoutus ovat merkittävämpiä 50 vuotta täyttäneille kuin tätä nuoremmille. Myös kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen ja osa-aikaeläke ovat tärkeimpiä iäkkäimmille työntekijöille.

Tutkimus kuvaa melko kattavasti Suomen helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden kokemusta työhyvinvoinnista vuonna 2015. Tutkimus oli tarpeellinen, koska seurakuntatyöntekijöiden työhyvinvointia ei ole tutkittu aiemmin

---

<sup>457</sup> Järvinen 2012, 112–114.

<sup>458</sup> Benbassat ym. 2011, 486, 488–489.

<sup>459</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 38.

<sup>460</sup> Kirkon työolobarometri 2012, 38.

<sup>461</sup> Muun muassa Utriainen ja Kyngäs (2011) ovat tutkineet ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointia.

vastaavanlaisella kyselyllä. Siten tutkimus on tuottanut uutta tietoa helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvoinnista.

Tutkimus tuo esille seurakuntatyön haasteita ja alueita, joiden kehittäminen voi edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Erityisesti niiden työntekijöiden työssäjaksamiseen, joiden työkyky on alhainen ja voimavarat vähäiset, tulisi kiinnittää huomiota. Seurakuntien tulisi huolehtia erityisesti siitä, että ainoana työntekijöinä tai hyvin pienissä työyhteisöissä työskentelevillä sekä hiljattain seurakuntatyössä aloittaneilla olisi mahdollisuus esimerkiksi vertaistukeen. Tarvittaessa esimies voi pohtia toimenpiteitä työn vaatimusten kohtuullistamiseksi ja työntekijöiden voimavarojen tukemiseksi.

Tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että työntekijöiden koulutuksessa voisi kiinnittää vielä enemmän huomiota ammattitaidon monipuoliseen kehittämiseen, kuten esimiestaitojen vahvistamiseen. Tällöin tulevilla seurakuntatyöntekijöillä voisi olla konkreettisia välineitä hyvään johtamiseen. On olennaista, että esimiehillä on muun muassa hyvät vuorovaikutustaidot.<sup>462</sup> Myös jo työelämässä toimivien täydennyskoulutusmahdollisuuksia voisi lisätä.

Myös työelämän käytäntöjen tunteminen, kuten tietoisuus esimiehen velvollisuuksista ja työntekijän oikeuksista voisi olla hyödyllistä tuleville työntekijöille. Myös ymmärrys työhyvinvointiin vaikuttavista asioista, kuten päivittäisen palautumisen merkityksestä, voi antaa seurakuntatyöhön opiskeleville välineitä omasta työssäjaksamisesta huolehtimiseen. Lisäksi työelämän todellisuuden tiedostaminen voi auttaa työntekijöitä muodostamaan realistisia odotuksia työtään ja itseään kohtaan. Tällöin työelämässä koettu stressi voi vähentyä. Koulutuksen avulla voidaan myös vahvistaa tulevien työntekijöiden stressinhallintaa.<sup>463</sup>

Suunnitelmallinen työyhteisön hyvinvoinnista huolehtiminen luo hyvät edellytykset seurakunnan perustehtävän toteuttamiselle. Vaikka hengellisen työn päämäärät ovat pohjimmiltaan erilaiset kuin voittoa tavoittelevan yrityksen, kumpikin työnantaja hyötyy hyvinvoivista työntekijöistä. Hengellisessä työssä voisi lisäksi jo rakkauden kaksoiskäskyn perusteella ajatella, että työntekijöistä huolehtiminen on itsessään arvokasta. Hyvinvoivilla työntekijöillä voi olla kutsumustehtävän toteuttamisen lisäksi aikaa myös itselleen ja läheisilleen.

Tutkimus osoittaa, että helluntaiseurakuntien seurakuntatyöntekijöiden

---

<sup>462</sup> Hyvin tehty 2014, 35.

<sup>463</sup> Benbassat ym. 2011, 486, 488–489.

työhön ja työhyvinvointiin liittyviin yksittäisiin teemoihin olisi aiheellista perehtyä laajemmin. Olisi mahdollista tutkia muun muassa työntekijöiden näkemyksiä työnsä ja työnkuvansa sisällöistä, työajan käyttämisestä tai työn hallinnasta. Millaisia käsityksiä työntekijöillä on seurakuntatyön tavoitteista? Miten työyhteisön koko tai työkokemus vaikuttavat kokemuksiin seurakuntatyöstä?

Työntekijöiden kokemuksia voimavarojen käyttämisestä voisi tutkia syvemmin. Miten työntekijät toimivat stressiä aiheuttavissa tilanteissa? Millaista apua työntekijät saavat voimavaroistaan ja selviytymiskeinoistaan, kuten luottamuksesta Jumalaan? Mikä on kutsumuksen merkitys työntekijöille?

Olisi hyödyllistä tutkia myös työntekijöiden kokemuksia seurakuntatyöhön valmistavan koulutuksen sisällöistä. Millaisia näkemyksiä seurakuntatyöhön opiskelevilla sekä työelämässä jo toimivilla on saamastaan koulutuksesta? Millaisia näkemyksiä kouluttajilla ja koulutuksen suunnittelijoilla on koulutuksen toimivuudesta? Millaisia kokemuksia työssäoppimisjaksojen ohjaajilla on työssäoppimisjaksoista ja niiden onnistumisesta?

Olisi myös mahdollista tutkia työntekijöiden kokemuksia ammatillisen kasvun tukemisesta, kuten työnohjauksesta. Työnohjaukseen hakeutumista, kokemuksia työnohjauksesta ja sen vaikuttavuudesta voisi tutkia työntekijöiden tai työnohjaajien näkökulmasta.

Myös helluntailiikkeen muita ajankohtaisia kysymyksiä olisi tarpeellista tutkia. Millainen on naisten asema työyhteisössä ja miten naisten palvelumahdollisuuksiin suhtaudutaan? Millaisia kokemuksia seurakunnissa on sukupolvien välisestä yhteydestä? Millaisia näkemyksiä työntekijöillä tai seurakuntalaisilla on seurakuntien toimintakulttuurista ja sen uudistamistarpeista?

Lisäksi oman toimen ohella työskentelevien sekä Suomen ruotsinkielisissä helluntaiseurakunnissa työskentelevien pastoreiden työhyvinvointia voisi tutkia vastaavanlaisella kyselyllä. Tämä mahdollistaisi myös ruotsin- ja suomenkielisten seurakuntien työhyvinvoinnin vertailun.

Tutkimus osoittaa myös, että työntekijöiden ja seurakuntalaisten kokemuksia johtajuudesta seurakunnissa olisi hyödyllistä tutkia laajemmin. Hyvä johtajuus voi mahdollistaa hyvinvoivien työntekijöiden ja koko seurakunnan tavoitteellisen työskentelyn perustehtävänsä, hyvän sanoman välittämisen, toteuttamiseksi.

## 9 LÄHTEET JA KIRJALLISUUS

### 9.1 Lähteet

#### *Tutkimusaineisto*

Työhyvinvointi 2015 -kyselyn tutkimusaineisto, jossa on 113 seurakuntatyöntekijän täyttämä sähköinen kyselylomake. Tekijän hallussa.

### 9.2 Kirjallisuus

Aaltonen, S.

2001 Viestintä johtamisen välineenä. – Johtaminen seurakunnassa. Toim. Turunen, R. Helsinki: Edita. 95–116.

Ahonen, L.

1994 Suomen helluntaiherätyksen historia. Hämeenlinna: Päivä Osakeyhtiö.

Aldwin, C.

2012 Stress, Coping and Development: An Integrative Perspective. Second Edition. E-kirja. New York: Guilford Publications.

Benbassat, J., Baumal R., Chan S. & Nirel, N.

2011 Sources of distress during medical training and clinical practice: Suggestions for reducing their impact. – Medical Teacher. Vol. 33. 486–490. E-artikkeli. Viitattu: 14.9.2016.

Bryant, C. M. & Conger, R. D.

1999 Marital Success and Domains of Social Support in Long-Term Relationships: Does the Influence of Network Members Ever End? – Journal of Marriage and the Family. Vol. 61. No 2. 437–450.

Borgman, M. & Packalen, E.

2002 Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Tampere: Tammi.

Csikszentmihalyi, M.

2014 Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi. E-kirja. Dordrecht, NLD: Springer.



- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S.  
2000 Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks: Sage.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. ja Kokko, K.  
2005 Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. – Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Jyväskylä: PS-kustannus. 75–94.
- Finlands svenska Pingstin internetsivut  
2016 Finlandssvenska pingstförsamlingar. Saatavilla: <https://pingstfi.wordpress.com/finlandssvenska-pingstforsamlingar/>. Viitattu 4.4.2016.
- Goodyear, H. M.  
2014 First year doctors experience of work related wellbeing and implications for educational provision. – International Journal of Medical Education. Vol. 5. 103–109. E-artikkeli. Viitattu: 14.9.2016.
- Gävert, T.  
2009 Diakonian työalajohtaja ja hänen tiimiläistensä työhyvinvointi. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/21742/diakonia.pdf?sequence=1>. Viitattu 6.5.2016.
- Hakala, P.  
1997 SPSS for WINDOWS -opas käytännöllistä teologiaa tutkiville. Helsingin yliopiston käytännöllisen teologian laitos. Opetusmonisteita 1/1997.
- Hakanen, J.  
2004 Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K.  
2005 Voimaantumisen työyhteisön haasteena. Porvoo, Helsinki: WSOY.
- Helluntaiherätyksen internetsivut  
2016 Helluntaiherätys on karismaattinen ja ulospäinsuuntautunut herätysliike. Saatavilla: <http://helluntaiseurakunnat.fi/helluntaiheratys>. Viitattu: 11.5.2016.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P.

- 2013 Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hobfoll, S. E.
- 1989 Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist. Vol. 44. 513–524. E-kirja. Viitattu 19.5.2016.
- Huhtinen, P.
- 1991 Lapseuden ja vastuun yhteisö. Seurakunta yhteisöajattelun näkökulmasta. Helsinki: Kirjapaja.
- 2002 Seurakunta työyhteisönä. Helsinki: Kirjapaja.
- Hyvin tehty. Avaimia työhyvinvointiin
- 2014 Iso Kirja -opiston ja Help ry:n julkaisuja 1. Toim. Toivanen, T. Keuruu: Aikamedia.
- Ilmarinen, J.
- 2014 Mitä työkyky on? Saatavilla: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx). Viitattu 4.4.2016.
- Järvinen, P.
- 2012 Onnistu esimiehenä. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kalimo, R. & Toppinen, S.
- 1997 Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kantola, I.
- 2001 Seurakunnan työyhteisö ja johtaminen. – Johtaminen seurakunnassa. Toim. Turunen, R. Helsinki: Edita. 13–30.
- Karasek, R.
- 1990 The Psychosocial Work Environment. – Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. Karasek, R. & Theorell, T. New York: Basic Books. 31–82.
- Kauppinen, J.
- 2001 Johtaminen erilaisissa toimintaympäristöissä. – Johtaminen seurakunnassa. Toim. Turunen, R. Helsinki: Edita. 62–79.
- Kauppinen, J. & Rantama, M.
- 2003 Ajaton työ seurakunnassa. Opas työajan hallintaan. Helsinki: Edita.
- Kettunen, P.
- 2011 Kätkeyty ja vaiettu: suomalainen hengellinen häpeä. Helsinki: Kirjapaja.
- Kiiski, J.

- 2002 Rakkaus lamassa. Parisuhdeongelmat ja 1990-luvun talouskriisi. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A. Nro 77. Diss. Tampere.
- 2011 Suomalainen avioero 2000-luvun alussa. Miksi avioliitto puretaan, miten ero koetaan ja miten siitä selviydytään? Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Education, Humanities, and Theology No. 15. Diss. Joensuu.
- 2013 Diakoniatyöntekijä – rinnalla kulkija ja kaatopaikka. Diakoniabarometri 2013. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33. Helsinki: Kirkon tutkimuskeskus.
- 2015 Diakoniatyöntekijöiden työssään kokema kuormitus. Diakonian tutkimus. Journal for the Study of Diaconia. 1/2015. DTS. 7–31.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M.
- 2005 Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. – Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Jyväskylä: PS-kustannus. 38–55.
- Kirkon työolobarometri
- 2012 Kirkon työolobarometri 2011. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Toim. Potila, A-K. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Saatavilla: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F8F1E4BB0878B4BEC2257700004D6870/\\$FILE/ttk\\_kirkon\\_tyoolobarometri\\_2011.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F8F1E4BB0878B4BEC2257700004D6870/$FILE/ttk_kirkon_tyoolobarometri_2011.pdf). Viitattu 20.4.2016.
- Kivekäs, T. & Ahola, K.
- 2013 Yksilön voimavarat. Psykkinen hyvinvointi ja mielenterveys. – Työ ja terveys Suomessa 2012. 106–112. Saatavilla: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf). Viitattu 19.5.2016.
- Klemola, J. ja Lajunen, A.
- 2001 Henkilöstöjohtaminen seurakunnassa. – Johtaminen seurakunnassa. Toim. Turunen, R. Helsinki: Edita. 80–94.
- Koskela, H.
- 2011 Lapseni elää aina sydämessäni. Lapsen menetyksen merkitys vanhemman spiritualiteetin muotoutumisessa. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 114. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Kärkkäinen, V-M.

- 2005 Vapaakristillisuus, helluntailaisuus ja baptismi. – Kirkkotiedon kirja. Ekumeeninen johdatus kirkkojen oppiin ja elämään. Toim. Metso, P. & Ryökäs, E. Helsinki: Kirjapaja. 285–326.
- Lehmuskoski, A.
- 2015 Anna Lehmuskosken pro gradun aineiston analyysin kooste. Polku. Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Ideapajoja seurakuntien johdolle ja työntekijöille. HELP ry:n julkaisuja 1/2015. Toim. Latokangas, K. Keuruu: Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry. 14–19. Saatavilla: <http://helpry.a-ratkaisut.fi/getfile.php?tid=6>. Viitattu 20.4.2016.
- Marttila, O.
- 2002 Henkilöstön kehittymismahdollisuuksien tukeminen. – Hyvinvointi seurakuntatyössä. Seurakuntien työympäristö- ja kehittämisopas. Toim. Marttila, O. & Tamminen, H. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. 73–76.
- Maslach, C.
- 2003 Job Burnout. New Directions in Research and Intervention. – Current Directions in Psychological Science. Vol. 12. No. 5. 189–192.
- Mauno, S. & Kinnunen, U.
- 2005 Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. – Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Jyväskylä: PS-kustannus. 167–199.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M.
- 1994 Qualitative Data Analysis. 2. painos. California: Sage.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U.
- 2005 Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. – Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Jyväskylä: PS-kustannus. 56–74.
- Mäkinen, M.
- 2014 Kutsumususko kantaa. Vapaaehtoistyössä jaksaminen helluntaiseurakunnissa. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Keuruu: Iso Kirja -opisto, University of Wales.
- Niemelä, K.
- 2014 Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista. Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin

kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2014. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 38. Helsinki: Kirkon tutkimuskeskus. Saatavilla:

[http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/25A061BE3EE694BCC2257E2E0012D562/\\$FILE/Julkaisu%2038.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/25A061BE3EE694BCC2257E2E0012D562/$FILE/Julkaisu%2038.pdf). Viitattu 4.4.2016.

Niskanen, M.

2000a Henkisen työsuojelun osa-alueet. – Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Niskanen, M., Murto, K. & Haapamäki, J. 2. painos. Jyväskylä: Jyväskylän Koulutuskeskus Oy. 13–17.

2000b Työkyky. – Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Niskanen, M., Murto, K. & Haapamäki, J. 2. painos. Jyväskylä: Jyväskylän Koulutuskeskus Oy. 20–37.

Nissinen, L.

2007 Auttamisen rajoilla. Myötätuntouppumuksen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.

2012 Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouppuminen? Helsinki: Edita.

Ojanen, M.

2009 Hyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.

Pakenham, K. I., Chiu, J., Bursnell, S. & Cannon, T.

2007 Relations between Social Support, Appraisal and Coping and Both Positive and Negative Outcomes in Young Carers. – Journal of Health Psychology. Vol. 12. No. 1. 89–102.

Paularanta-Kokkonen, R.

2008 Reflektio -tutkiva ote työnohjauksessa. – Työnohjaus – mitä, missä, milloin? Toim. Keskinen, S. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus. 93–109.

Perho, H. ja Korhonen, M.

1999 Hallinta työssä ja parisuhteessa keski-ikäen kynnyksellä. – Psykologia 2/1999. 115–127.

Pekka, T. ja Perhoniemi, R.

2014 Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014. Helsinki: Kevan tutkimuksia 1/2014. Saatavilla:

[file:///Z:/documents/Julkisen\\_alan\\_tyohyvinvointi\\_2014.pdf](file:///Z:/documents/Julkisen_alan_tyohyvinvointi_2014.pdf). Viitattu 19.4.2016.

Perkiö-Mäkelä, M.

2013 Yksilön voimavarat. Työkyky ja koettu terveys. – Työ ja terveys Suomessa 2012. 97–102. Saatavilla: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf). Viitattu 19.5.2016.

Rantama, M.

2002 Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. – Hyvinvointi seurakuntatyössä. Seurakuntien työympäristö- ja kehittämisopas. Toim. Marttila, O. & Tamminen, H. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. 46–51.

Rapala, M.

2008 Työhön sitoutuminen ja sen tukeminen työnohjauksen avulla. – Työnohjaus – mitä, missä, milloin? Toim. Keskinen, S. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus. 195–206.

Rautio, M.

2010 Arvioinnin moniulotteisuus ja työhyvinvoinnin hallintamahdollisuudet. – Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Toim. Kantolahti, T. & Tikander, T. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. 22–29. Saatavilla: <https://julkari.fi/bitstream/handle/10024/112084/URN%3aNBN%3afe201504223059.pdf?sequence=1>. Viitattu 26.5.2016.

Schaufeli, W. B. & Bakker, Arnold B.

2004 Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: a multi-sample study. – Journal of Organizational Behavior. Vol. 25. 293–315. Saatavilla: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.248/epdf>. Viitattu 30.5.2016.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Conzáles-Romá, V. & Bakker, A. B.

2002 The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. – Journal of Happiness Studies. Vol. 3. 71–92.

Seurakuntaopas

2015 Vapaiden suuntien (SVKN) seurakuntien tiedot. Toim. Kivikangas, R. Keuruu: Aikamedia.

Sullivan, K. T., Pasch, L. A., Johnson M. D. & Bradbury T. N.

2010 Social Support, Problem Solving, and the Longitudinal Course of Newlywed Marriage. – Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 98. No 4. 631–644.

Suomen helluntaikirkon internetsivut

2016 Yleistietoja helluntaiherätyksestä. Helluntaiherätyksen historia pähkinänkuoressa. Saatavilla: [http://www.suomenhelluntaikirkko.fi/info/tietoja\\_suomen\\_helluntaikirkosta/suomen\\_helluntaikirkon\\_jasenmaara](http://www.suomenhelluntaikirkko.fi/info/tietoja_suomen_helluntaikirkosta/suomen_helluntaikirkon_jasenmaara). Viitattu 6.5.2016.

2016 Apostolinen uskontunnustus. Saatavilla: [http://www.suomenhelluntaikirkko.fi/tunnustus\\_ja\\_opetus\\_2/apostolinen\\_uskontunnustus](http://www.suomenhelluntaikirkko.fi/tunnustus_ja_opetus_2/apostolinen_uskontunnustus). Viitattu 6.5.2016.

Suomen helluntaiseurakuntien uskon pääkohdat

2014 Suomen helluntaikirkon julkaisuja 2. Helsinki: Suomen helluntaikirkko ja Keuruu: Aikamedia.

Sydänmaalakka, P.

2012 Älykäs organisaatio. *Economica*. 8. painos. Helsinki: Talentum.

Tamminen, H.

2002 Riskitekijät seurakuntatyössä. – Hyvinvointi seurakuntatyössä. Seurakuntien työympäristö- ja kehittämisopas. Toim. Marttila, O. & Tamminen, H. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. 29–45.

Terve työyhteisö – kehittämisen malleja ja menetelmiä

1994 Ryhmät ja tiimit työssä. Toim. Lindström, K. Helsinki: Työterveyslaitos. 117–137.

Tiittanen, A.

2014a Paneeli: Sukupolvien välinen kuilu on ammottava. *Ristin Voitto* 4/2014.

2014b Ei yhtä syytä uupumiseen. Syyspäivät saa käsiteltäväkseen analyysin pastoreiden poispuotoamisesta. 27.10.2014. Saatavilla: [http://helluntaiseurakunnat.fi/uutiset/2014/10/3927/syyspaivat\\_saa\\_kasiteltavakseen\\_analyysin\\_pastoreiden\\_poispuotoamisista](http://helluntaiseurakunnat.fi/uutiset/2014/10/3927/syyspaivat_saa_kasiteltavakseen_analyysin_pastoreiden_poispuotoamisista). Viitattu 4.4.2016.

Totro, T.

2001 Kehittäminen johtamisen tukena. – Johtaminen seurakunnassa. Toim. Turunen, R. Helsinki: Edita. 117–142.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A.

2009 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9., uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

#### Työ ja terveys Suomessa

2007 Työ ja terveys Suomessa 2006. Toim. Kauppinen, T. ym. Helsinki: Työterveyslaitos.

#### Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä

2009 Toim. Anttonen, H. & Räsänen, T. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW\\_ty%C3%B6hyvinvointi\\_web.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf). Viitattu 3.10.2014.

#### Työolobarometri

2016 Ennakkotiedot, syksy 2015. TEM raportteja. 3/2016. Työelämä- ja markkinaosasto. Toim. Lyly-Yrjänäinen, M. Verkkojulkaisu. Saatavilla: [http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/kaikki\\_julkaisut/tyoolobarometri\\_ennakkotiedot\\_syksy\\_2015.100721.xhtml](http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/kaikki_julkaisut/tyoolobarometri_ennakkotiedot_syksy_2015.100721.xhtml). Viitattu 11.4.2016.

#### Uski, A.

1999 Kinsteripensaan juurella. Raportti helluntaiseurakuntien työntekijöiden työuupumuksesta. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Joensuu: Joensuun yliopisto.

#### Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Kyngäs, H.

2015 Hospital nurses' wellbeing at work: a theoretical model. – Journal of Nursing Management. Vol. 23. 736–743.

#### Utriainen, K. & Kyngäs, H.

2011 Ageing hospital nurses' well-being at work: psychometric testing of the Dignity and Respect in Ageing Nurses' Work Scale. – Scandinavian Journal of Caring Sciences. Vol. 25. 617–624.

#### Vainio, J.

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

#### Vartia, M.

2002 Ihmissuhdekonfliktit ja henkinen väkivalta työyhteisössä. – Hyvinvointi seurakuntatyössä. Seurakuntien työympäristö- ja kehittämisopas. Toim. Marttila, O. & Tamminen, H. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. 54–62.

#### Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S.



- 2005 Työyhteisötörmäyksiä. Ristiriitojen käsittely työpaikoilla. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- 2002 Ihmissuhdekonfliktien ja kriisien käsittely työyhteisössä. – Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Toim. Lindström, K. & Leppänen, A. Helsinki: Työterveyslaitos. 220–240.
- Viitala, R.
- 2007 Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.
- 2013 Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4., uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Välimäki, T.
- 2008 Työyhteisön toimivuus työnohjaajan näkökulmasta. – Työnohjaus – mitä, missä, milloin? Toim. Keskinen, S. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus. 229–249.

## LIITTEET

### Liite 1: Työhyvinvointikyselyn vastaamispyyntö

#### ARVOISA SEURAKUNNAN TYÖNTEKIJÄ

Toivomme, että voit varata hetken aikaa ja osallistua työhyvinvointikyselyyn. Tämä kysely on ainutlaatuinen mahdollisuus kartoittaa Suomen helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Kiitos yhteistyöstä.

Kunnioitavasti  
HELP ry:n puolesta  
Petteri Arasalo  
HELP ry:n puheenjohtaja

Kyselyn tuloksia käytetään Itä-Suomen yliopiston käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielmassa. Kysely on tarkoitettu kaikille palkatuille seurakuntatyötä tekeville. Kyselyyn vastaamalla voit edistää työhyvinvointia helluntaiseurakunnissa.

Saat lisätietoa tutkimuksen toteuttamisesta liitteenä olevasta saatekirjeestä. Jos haluat tilata paperisen kyselylomakkeen tai sinulla on muuta kysyttävää, voit ottaa yhteyttä tutkimuksen tekijään. **Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan 4 kpl Aikamedian 39,00–49,50 €:n arvoisia tuotepalkintoja.**

Ohessa on linkki kyselyyn.

<https://elomake.uef.fi/lomakkeet/10289/lomake.html>

Jos linkki ei aukea kaksoisnäpyttämällä, voit kopioida sen selaimen osoiteriville.

Ystävällisin terveisin  
Hannele Kärkkäinen  
Tutkimuksen tekijä  
hannekar@student.uef.fi  
050-5510 628



Liite 2: Työhyvinvointikyselyn saatekirje

### **Hyvä seurakunnan työntekijä!**

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

Kysely on tarkoitettu Suomen helluntaiseurakuntien seurakuntatyössä toimiville 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 10–30 minuuttia.

Tutkimuksen tekijä käyttää kyselyn tuloksia Itä-Suomen yliopiston käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielmassaan ja mahdollisissa jatkotutkimuksissaan. Tutkielman ohjaajina toimivat käytännöllisen teologian professori Paavo Kettunen ja käytännöllisen teologian yliopistonlehtori Jouko Kiiski. Jos sinulla on kysyttävää kyselyn toteuttamiseen liittyen tai haluat tilata paperisen kyselylomakkeen, voit ottaa yhteyttä Hannele Kärkkäiseen.

Pääset osallistumaan kyselyyn alla olevan linkin kautta. **Vastaathan kyselyyn 15. helmikuuta mennessä. Kiitos osallistumisestasi!**

<https://elomake.uef.fi/lomakkeet/10289/lomake.html>

Joensuussa 21. tammikuuta 2015

Liite 3: Työhyvinvointikyselyn kyselylomake

Tervetuloa osallistumaan kyselyyn! Muistathan painaa kyselyn lopuksi ”tallenna”.

### **Työhyvinvointikysely 2015 Helluntaiseurakuntien työntekijöille**

Kysely on toteutettu yhteistyössä HELP ry:n kanssa.

#### **Taustatiedot**

Sukupuolesi

- Nainen
- Mies

Ikäsi

- 29 tai alle
- 30–39
- 40–49
- 50–59
- 60 vuotta tai yli

Siviilisäätysi

- Naimaton
- Naimisissa
- Eronnut
- Leski
- Muu, mikä

Onko sinulla lapsia?

- Kyllä
- Ei

Jos sinulla on lapsia, ovatko lapset

- kouluikäisiä tai
- alle kouluikäisiä?

Nimikkeesi

- Seurakuntapastori
- Nuorisotyöntekijä
- Johtava pastori
- Muu, mikä

Koulutustaustasi

- Raamattukurssi
- Tutkinto Iso Kirja -opistosta
- Teologinen tutkinto ulkomailla tai ulkomaisen yliopiston kautta
- Teologinen tutkinto suomalaisesta yliopistosta
- Alempi korkeakoulututkinto muulta alalta
- Ylempi korkeakoulututkinto muulta alalta
- Muu, mikä

Voit kuvailla koulutustaustaasi tarkemmin tässä.

Työkokemuksesi

Kokemuksesi seurakuntatyöstä

- Alle 3 vuotta

- 3–7 vuotta
- 8–15 vuotta
- 16–25 vuotta
- Yli 25 vuotta

Olen ollut nykyisessä tehtävässä

- Alle 2 vuotta
- 2–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- 11–15 vuotta
- Yli 15 vuotta

Seurakuntasi palkatun henkilöstön määrä (seurakuntatyö)

- 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

Jos olet osallistunut työnohjaukseen, kuinka montaa työnohjauskertaa sinulla on ollut?

- 4 tai alle
- 5–9
- 10–14
- 15–19
- 20 tai yli

### Työhön ja työssäjaksamiseen liittyvät kysymykset

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Pidän työtäni kiinnostavana					
Viihdyn hyvin työssäni					
Saan esimieheltä riittävästi tukea työhöni					
Saan toteuttaa työssäni omia ideoitani					
Olen motivoitunut työhöni					
Työni kuormittaa minua paljon					
Selviydyn hyvin työni haasteista					
Työni väsyttää minua usein					
Koen tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä					

Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani					
Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää					
Voimavarani riittävät hyvin työhöni					
Saan tehdä luovaa työtä					
Saan riittävästi lisä- ja täydennyskoulutusta					
Saan tarvittaessa työnohjausta					
Saan tarpeeksi palautetta työstäni					

Minkä pistemäärän antaisit työkyvyillesi tällä hetkellä? Pistemäärä 10 kuvaa parasta mahdollista työkykyä ja nolla tilanne, jolloin et kykene lainkaan työhön.

0      1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

Kuvaile omin sanoin työtäsi ja työssäjaksamistasi.

### Työn kuormitustekijät

Kuinka paljon seuraavat asiat ovat kuormittaneet sinua työssäsi?

ASIA	Paljon	Melko paljon	Jossain määrin	Vähän	Ei lainkaan
Liiallinen työn määrä					
Henkilöstön vähyys					
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					
Jatkuva kiire					
Vapaaehtoisten ohjaaminen					
Työyhteisön tiedonkulun puutteet					
Tuen puute vanhimmistolta					
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					
Seurakuntalaisten ongelmat					
Työssä kohdattu henkinen väkivalta					
Työvälineiden puute					
Työn yksinäisyys					
Etenemismahdollisuuksien puute työssä					
Työhön turhautuminen					
Mahdottomuus toteuttaa omia ideoita					
Entiset työtapoihin liittyvät perinteet					
Työn aiheuttama uupumus					
Tilaisuuksien ja toiminnan järjestäminen					
Työajattomuus					
Epäselvä työnkuva					
Vertaistuen puute					

Kerro omin sanoin, mikä kuormittaa sinua työssäsi.

### Voimavarat työssä

Kuinka paljon olet saanut apua seuraavista voimavaroistasi?

ASIA	Paljon	Melko paljon	Jossain määrin	Vähän	Ei lainkaan
Perhe					
Ystävät					
Oma hengellinen elämä (rukous, raamatunluku ym.)					
Työkaverit					
Liikunta					
Harrastukset					
Konsultointi asiantuntijan kanssa					
Asioiden pohtiminen yksin					
Huumori					
Tunne siitä, että voin olla hyödyksi työssäni					

Teot ongelmien poistamiseksi					
Ikävien asioiden unohtaminen					
Ongelmista puhuminen esimiehen kanssa					
Keskittyminen vain oman tehtävän hoitamiseen					
Luottamus asioiden korjaantumiseen					
Seurakunnan jumalanpalveluselämä					
Työnohjaus					
Vuorotteluvapaa					
Kuntoutus					
Työpaikan vaihto					
Oma sielunhoito					
Oma terapia					
Hyvästä työtoveruudesta kiinni pitäminen					
Ongelmien esille ottaminen työyhteisössä					
Päihteiden käyttö					
Ongelmien sureminen					
Työterveyshuollon palvelut					
Lisäkoulutus					
Hyvä johtaminen					
Uskomalla kaiken tarkoitukseen					
Luottamus Jumalaan					
Ottamalla vastuun ongelmista itselle					
Vertaistuki muilta työntekijöiltä					
Huomion kiinnittäminen työn hyviin puoliin					
Kutsumus työhön					
Työn tarjoama luovuuden mahdollisuus					
Hakeutuminen hyvinvoivien ihmisten seuraan					
Kulttuurin tarjonta (esim. taide, kirjallisuus, musiikki)					
Iso Kirja -opiston järjestämä toiminta					
Työtovereilta saatu palaute					
Seurakuntalaisilta saatu palaute					
Vanhimmiston tuki					
Hallituksen tuki					

Kerro omin sanoin työhösi liittyvistä voimavaroista.

### Työhyvinvoinnin edistäminen

Kuinka tärkeänä pidät seuraavia asioita työssäjaksamisesi kannalta?

ASIA	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä eikä tarpeeton	Melko tarpeeton	Täysin tarpeeton
Joustavammat työajat					



Työterveyshuollon kehittäminen					
Työympäristön parantaminen					
Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen					
Palkan lisääminen					
Työmäärän ja kiireen vähentäminen					
Koulutusmahdollisuuksien lisääminen					
Johtamistapojen parantaminen					
Henkilöstömäärän lisääminen					
Vuorotteluvapaa tai säästövapaa					
Osa-aikaeläke					
Varmuus työpaikan säilymisestä					
Työtehtävien muuttaminen tai keventäminen					
Mahdollisuus työnohjaukseen					
Työnkuvan selkiyttäminen					

Miten työhyvinvointia voisi edistää työpaikallasi?

Mitä muuta haluaisit sanoa omasta työhyvinvoinnistasi?

### **Palaute HELP ry:n toiminnasta**

Kuinka tyytyväinen olet HELP ry:n toimintaan?

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

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

- Työnohjausta työnohjaajarenkain kautta
- TYK- tai ASLAK-kuntoutusta
- Edunvalvontaa
- Mentorointia
- Kriisitukea
- Tietoa ja vertaistukea Help-posti -lehdestä
- Olen osallistunut työhyvinvointipäiville
- Muuta, mitä

Millaista tukea toivot HELP ry:ltä?

Mitä muuta haluaisit sanoa HELP ry:n toiminnasta?

Oletko HELP ry:n jäsen?

- Kyllä
- En

### **Palaute kyselystä**

Mitä palautetta haluaisit antaa kyselystä?

Kiitos osallistumisestasi!

### **Osallistuminen arvontaan**



Täyttämällä yhteystietosi tähän voit voittaa Aikamedian tuotepalkintoja. Muistathan painaa lopuksi ”tallenna”. Jos et osallistu arvontaan, voit sulkea selaimen tai tutustua HELP ry:n toimintaan osoitteessa <http://www.helpry.com/>

### Yhteystiedot

- Etunimesi, Sukunimesi, Katuosoitteesi, Postinumerosi, Postitoimipaikkasi, Sähköpostiosoitteesi, Puhelinnumero

### Palkinnot

- 2 KPL Jouko Ruohomäki, Samuel Ruohomäki & Tapio Sopanen 2012: Yhteyttä sadan vuoden ajan 39,00 €  
<http://www.aikashop.fi/tuote/435/yhteytta-sadan-vuoden-ajan>
- 2 KPL Samuel Ruohomäki 2013: Ristin lippua korottamassa 49,50 €  
<http://www.aikashop.fi/tuote/571/ristin-lippua-korottamassa>

Palkinnot ovat Aikamedian lahjoittamia. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti. Voit tutustua muihin Aikamedian tuotteisiin osoitteessa <http://www.aikamedia.fi/>

#### Liite 4: Ristin Voitto -lehdessä julkaistu tiedotus

##### Työhyvinvointikysely seurakuntien työntekijöille

Tammikuun 21. päivä jokaisen palkatun helluntaiseurakunnan seurakuntatyöntekijän sähköpostiin on tulossa linkki työhyvinvointikyselyyn. Kyselyn tuloksia käytetään Itä-Suomen yliopiston käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielmassa. Kysely on toteutettu yhteistyössä HELP ry:n kanssa.

Jos olet seurakunnan työntekijä, vastaamalla kyselyyn voit edistää työhyvinvointia helluntaiseurakunnissa. Vastaathan kyselyyn 15. helmikuuta mennessä.

Hannele Kärkkäinen  
Teologian kandidaatti

Petteri Arasalo  
HELP ry:n puheenjohtaja

## Liite 5: Paimen Plus -lehdessä julkaistu tiedotus

### Työhyvinvointikysely seurakuntien työntekijöille

Itä-Suomen yliopistossa on valmisteilla käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma työhyvinvoinnista helluntaiseurakunnissa. Tutkimuksen aineisto kerätään sähköisellä kyselylomakkeella. Tutkimus on tarkoitettu kaikille palkatuille seurakuntatyötä tekeville ja linkki kyselyyn on tullut tänään (21.1) jokaisen työntekijän sähköpostiin.

Kysely keskittyy työntekijöiden tämän hetken kokemuksiin työstä ja työssäjaksamisesta, työn kuormitustekijöistä ja voimavaroista sekä näkemyksiin työhyvinvoinnin edistämisestä. Kysely on toteutettu yhteistyössä HELP ry:n kanssa ja kyselyn lopussa voit myös antaa palautetta HELP ry:n toiminnasta.

Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 10–30 minuuttia. Vastaathan kyselyyn 15. helmikuuta mennessä. Vastaamalla kyselyyn voit edistää työhyvinvointia seurakunnissa.

Jos haluat tilata paperisen kyselylomakkeen, voit ottaa yhteyttä tutkielman tekijään Hannele Kärkkäiseen ([hannekar@student.uef.fi](mailto:hannekar@student.uef.fi) tai 050-5510 628).

## Liite 6: Avointen vastausten teemoittelu

TAULUKKO 1. Työntekijöiden avoimissa vastauksissa esille ottamat kuormittavat tekijät (n=53).

<b>Kuormittavat tekijät</b>	<b>f</b>
Odotukset ja työn rajaamattomuus	34
Työyhteisön haasteet ja seurakunnan kehittäminen	29
Ihmissuhde- ja vapaaehtoistyön haasteet	27
Työn yksinäisyys	16

TAULUKKO 2. Työntekijöiden avoimissa vastauksissa esille ottamat voimavarat (n=34).

<b>Voimavarat</b>	<b>f</b>
Usko Jumalaan ja työn merkityksellisyys	27
Seurakunnan tuki	24
Läheisten tuki	10
Ammattitaito ja hyvinvointi	13

TAULUKKO 3. Työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnin edistämisestä seurakunnissa (n=46).

<b>Näkemyksiä työhyvinvoinnin edistämisestä</b>	<b>f</b>
Ammatillisen kasvun tukeminen ja avoin vuorovaikutus	25
Resurssien lisääminen	18
Esimiestyöskentelyn kehittäminen	14