

DIAK

Ida Reimann
Sosionomi (YAMK)
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Opinnäytetyö, 2025

Alle 30-vuotiaiden kirkon työntekijöiden arvot ja kokemukset kirkosta työnantajana

TIIVISTELMÄ

Ida Reimann

Alle 30-vuotiaiden kirkon työntekijöiden arvot ja kokemukset kirkosta työnantajana

Sivut 25 ja liitteet 2

Kevät 2025

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (YAMK)

Arvot, yhteisöt ja etiikka

Tämän artikkeliopinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia arvoja alle 30-vuotiailla kirkon työntekijöillä oli, mitä asioita he pitivät tärkeinä työssään ja millaisia kokemuksia heillä oli kirkosta työnantajana. Opinnäytetyössä kartoitettiin kirkon alan veto- ja pitovoimia näiden kysymysten kautta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla Suomen evankelis-luterilainen kirkko voisi parantaa työnantajakuvaansa sekä kehittää ja vahvistaa kirkon alan veto- ja pitovoimatekijöitä nuorten aikuisten näkökulmasta.

Opinnäytetyö on monimenetelmätutkimus, jossa hyödynnettiin määrällisiä ja laadullisia tutkimusmenetelmiä ja aineistoa. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat kaikki alle 30-vuotiaat kirkon työntekijät. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä Webropol-kyselylomaketta. Kyselylomakkeeseen oli mahdollista vastata suomeksi tai ruotsiksi. Kysely toteutettiin huhti-kesäkuussa 2024 ja siihen vastasi 92 henkilöä. Määrällinen aineisto analysoitiin käyttämällä SPSS-ohjelmaa, jonka avulla aineistosta tehtiin faktorianalyysi. Laadullisen aineiston analyysiin käytettiin teemoittelua.

Kirkon alan veto- ja pitovoimatekijöitä olivat hyvä työyhteisö, työajattomuus, työn merkityksellisyys, kutsumus ja oma usko. Johtamisen haasteet, arvostiriidat työyhteisön ja seurakuntalaisten kanssa, työn ja vapaa-ajan välinen epätasapaino, työn henkinen kuormitus, huono palkka ja etenemismahdollisuuksien puute olivat alan veto- ja pitovoimaa heikentäviä tekijöitä.

Opinnäytetyö on osa Diakonia-ammattikorkeakoulun Kirkon alan identiteetti -hankkeen Motivaatio kirkon työhön -osahanketta. Tuloksista kirjoitettiin tutkimusartikkeli, joka julkaistiin osana Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen julkaisemaa artikkelikokoelmaa. Tuloksia esiteltiin Diakonian ja kasvatuksen päivillä Tampereella tammikuussa 2025.

Asiasanat: arvot (käsitukset), nuoret aikuiset, nuoret työntekijät, kirkon työntekijät, monimenetelmätutkimus, y-sukupolvi, z-sukupolvi

ABSTRACT

Ida Reimann

The values and experiences of the church employees under the age of 30 in relation to the church as an employer

Pages 25 and appendices 2

Spring 2025

Diaconia University of Applied Sciences

Master of Social Services

Value and Community Based Development of Work

The purpose of this thesis was to study what values church employees under the age of 30 had, specifically what things they considered important in their work, and what kind of experiences they had with the church as an employer. The thesis focused on the attraction and retention factors of work through these questions. The aim of the thesis was to produce information that would help the Evangelical Lutheran Church of Finland improve its employer image and develop and strengthen the attraction and retention factors of the church sector from the perspective of young adults.

The thesis is a mixed methods study that used quantitative and qualitative research methods and data. The target group of the study was all church workers under the age of 30. The data collection method was a Webropol questionnaire. It was possible to answer in Finnish or Swedish. The survey was conducted in April-June 2024 and there were 92 respondents. The quantitative data was analyzed using the SPSS program, which was used to conduct factor analysis of the data. Thematic analysis was used to analyze the qualitative data.

Prime factors that attracted and retained people in the church sector were a good work community, working without fixed hours, the significance of work, vocation and one's own faith. On the other hand, challenges with leadership, value conflicts with the work community and parishioners, the imbalance between work-life balance, the mental burden of work, poor pay and lack of career advancement opportunities were factors that weakened the attraction and retention.

The thesis is part of the "Motivaatio kirkon työhön" sub-project of the Diaconia University of Applied Sciences' "Kirkon alan opiskelijoiden identiteetti" project. A research article about the results, published as part of a collection of articles published by "Kirkon tutkimus ja koulutus". Furthermore, the results of this study were presented at the "Diakonian ja kasvatuksen päivät" conference in Tampere in January 2025.

Keywords: church employees, generation y, generation z, mixed methods research, young adults, young employees, values (conceptions)

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 NUORET AIKUISET KIRKON JÄSENINÄ JA TYÖNTEKIJÖINÄ.....	6
2.1 Millenniaalit ja Z-sukupolvi	6
2.2 Nuorten aikuisten arvot	7
2.3 Nuorten aikuisten suhtautuminen kirkkoon ja uskonnollisuuteen	9
2.4 Kirkon alan koulutus.....	10
2.5 Työn veto- ja pitovoimat.....	11
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	13
4 TAUSTA JA YHTEISTYÖTAHO	14
5 TOTEUTUSPROSESSI	16
5.1 Tutkimusmenetelmä.....	16
5.2 Aineistonkeruu ja kyselylomake	17
5.3 Aineiston analyysi	19
6 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	21
6.1 Eettisyys.....	21
6.2 Pätevyys ja luotettavuus	23
7 POHDINTA	25
7.1 Tulosten merkitys työelämän kehittämiseksi	25
7.2 Oma ammatillinen kasvu ja osaamisen kehittyminen.....	27
LÄHTEET.....	29
LIITE 1. Saatekirje	34
LIITE 2. Kyselylomake	35

1 JOHDANTO

Suomen evankelis-luterilainen kirkko ja sen paikallisseurakunnat ovat yhteisöjä, joissa erilaiset arvot ja katsomukset kohtaavat niin työntekijöiden, seurakuntalaisten kuin alueella asuvien kirkkoon kuulumattomienkin kohdalla. Kirkko on ollut lähivuosina esillä mediassa muun muassa samaa sukupuolta olevien parienviikimiseen, koronapandemian aikaiseen auttamistyöhön ja Ukrainan sotaa paenneiden tukemiseen liittyen. Seurakunnissa pohditaan myös aiempaa enemmän ilmastokriisiä ja muita globaaleja teemoja.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa työskentelee noin 19 000 eri alojen ammattilaista. Vuoden 2023 lopussa heistä noin 700 oli alle 30-vuotiaita eli noin 3,7 prosenttia. (Kirkon tilastot, i.a.) Suurinta ikäluokkaa edustivat 55–59-vuotiaat (Kirkon tutkimus ja koulutus, 2024, s. 12). Kirkon henkilöstön ikääntyminen ja eläköityminen asettavat uusia haasteita kirkon alan tulevaisuudelle. Kevan eläköitymisennusteen mukaan noin 5 400 kirkon työntekijää on eläköitymässä seuraavan 10 vuoden aikana. Se tarkoittaa noin 39 prosenttia kaikista kirkon työntekijöistä. (Keva, 2022.)

Kirkon alalla on viime vuosina havaittu rekrytointihaasteita. Haasteita on ollut erityisesti nuorisotyönohjaajien, diakoniatyöntekijöiden ja lastenohjaajien saatavuudessa (Kirkon koulutuskeskus, 2024). Kirkon alan ammattilaisilla on usein kelpoisuus myös muiden alojen töihin. Kirkko kilpailee pätevistä työntekijöistä muun muassa sosiaali- ja terveysalan kanssa. Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat ry:n (KNT) vuoden 2022 jäsenkyselyyn vastanneet kertoivat, että avoimia virkoja on ollut aiempaa enemmän eikä kaikkiin virkoihin ole ollut päteviä hakijoita. Virkoja on täytetty epäpätevillä hakijoilla tai hakuajoja on jouduttu jatkamaan. Samassa kyselyssä alle 40-vuotiaat vastaajat mainitsivat kirkon veto- ja pitovoiman haasteiksi kirkon konservatiivisuuden, sisäiset jännitteet ja huonon palkan. (Lusa, 2022.)

Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen asiantuntija Marja Pesosen mukaan opiskelun aikaisten harjoittelujen merkitys kirkon alan vetovoimatekijänä on suuri.

Opiskelijalle mahdollisuus osaamisen kehittämiseen ja mielekkäisiin ja monipuolisiin työtehtäviin näyttäytyy tärkeänä, ja näiden puuttuminen voi heikentää halua työllistyä seurakuntaan. (Pesonen, 2022.) KNT:n toiminnanjohtaja Arja Lusan mukaan opiskelijoiden rekrytoiminen vaatii uusia toimenpiteitä kaikilla kirkko-organisaation tasoilla ja tilanteen muuttamiseksi tehtävien ratkaisujen tulisi olla kestäviä ja pitkäaikaisia (Lusa, 2022). Kirkon jäsenmäärä on ollut laskussa jo pitkään. Vuosina 2023 ja 2024 suurin osa kirkosta eronneista oli 20–29-vuotiaita nuoria aikuisia (Suomen ev.lut. kirkko, 2025). Kuinka turvataan kirkon alan vetovoimaisuutta, jos nuoret aikuiset katoavat kirkosta ja alan opiskelijoiden määrä vähenee?

Opinnäytetyö on osa Diakonia-ammattikorkeakoulun syksyllä 2021 käynnistynyttä Kirkon alan opiskelijoiden identiteetti -hanketta. Hankkeessa tutkittiin kirkon alan opiskelijoiden identiteettiä, uskonnollisuutta ja arvoja sekä käsityksiä kirkon työstä. Neljän ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavan opiskelijan opinnäytetöistä muodostui Motivaatio kirkon työhön -osahanke, jossa tutkittiin kirkon työn veto- ja pitovoimia. Hankkeen tutkimuksista ja niiden tuloksista kirjoitettiin tutkimusartikkeleita, jotka julkaistaan vuoden 2025 aikana Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen julkaisemassa artikkelikokoelmassa. Kirkkohallituksen ruotsinkielisen työn keskus on kiinnostunut julkaisemaan kirjoittamani artikkelin ruotsinkielisen käännösversion tai sen tiivistelmän. Tuloksia esiteltiin Diakonian ja kasvatuksen päivillä Tampereella tammikuussa 2025.

Tämän opinnäytetyön aiheena ovat alle 30-vuotiaiden kirkon työntekijöiden arvot ja kokemukset kirkosta työnantajana. Mitkä ovat kirkon alan veto- ja pitovoimia? Miten kirkko voisi näyttäytyä kiinnostavana työpaikkana uusille työntekijöille ja alan opiskelijoille nyt ja tulevaisuudessa?

2 NUORET AIKUISET KIRKON JÄSENINÄ JA TYÖNTEKIJÖINÄ

2.1 Millenniaalit ja Z-sukupolvi

Sukupolvella tarkoitetaan samaan aikaan syntyneitä ja eläneitä ihmisiä, tiettyä ikäluokkaa. Yleisesti voidaan ajatella, että eri sukupolvien välillä on 14–20 vuotta eli riittävästi aikaa edellisen sukupolven siirtymisessä elämänvaiheesta toiseen. Sukupolvien määrittelyssä otetaan huomioon myös tiettyyn aikaan liittyvät yhteiskunnalliset ja kulttuuriset tekijät, jotka yhdistävät samaa ikäryhmää. (Seemiller & Grace, 2018, s. 18–19.) Yhteiskunnalliset muutokset ja murrokset muovaavat sukupolvea erityisesti nuoruusiässä, jolloin ihminen muodostaa omaa identiteettiään ja arvojaan. Kasvuympäristöllä ja -olosuhteilla sekä sukupolvikokemuksilla on vaikutusta siihen, miten tiettyyn sukupolveen kuuluvat näkevät maailman. Sukupolviajattelun kautta voidaan pohtia sukupolvien välisiä eroja. Ongelmaksi tässä ajattelussa muodostuu kuitenkin liiallinen yleistäminen, sillä yksilöt eivät koe asioita samalla tavalla. (Kiilakoski, 2023, s. 114–116.)

Tämän hetken nuoret aikuiset jakautuvat kahteen eri sukupolveen. Y-sukupolveksi eli millenniaaleiksi määritellään useimmiten vuosien 1980–1995 välillä syntyneet ja Z-sukupolveksi vuosien 1996–2015 välillä syntyneet henkilöt (Mikkola & Saarelainen, 2023, s. 6). Nuorimmat millenniaalit ovat hyvin lähellä Z-sukupolvea ja vanhimmat Z-sukupolveen kuuluvat lähellä millenniaaleja. Joskus tähän niin kutsuttuun ”mikrosukupolveen” viitataan sanalla zillenniaalit, jotka eivät tunne kuuluvansa täysin kumpaankaan sukupolveen, vaan jonnekin niiden väliltä. (Joshi, 2021.) Tarkoissa sukupolvien määrittelyissä on pieniä eroja riippuen lähteestä. Tässä opinnäytetyössä käytetään edellä mainittua jaottelua ja pitäydytään selkeyden vuoksi kahdessa sukupolvessa.

Millenniaalien sukupolvelle keskeisiä piirteitä ovat yksilöllisyys ja vapaus tehdä omia päätöksiä. Millenniaalit kokivat lapsuudessaan ja nuoruudessaan 1990-luvun laman ja taloudellisen nousukauden, joka lisäsi kulutusmahdollisuuksia. He ovat myös ensimmäinen sukupolvi, joka kasvoi internetin kanssa, mikä

mahdollisesti yhteydenpidon muuhun maailmaan uudella tavalla. Kansainvälisyydestä tuli millenniaaleille arkea. (Kiilakoski, 2023, s. 124–125.)

Z-sukupolveen kuuluviin viitataan usein ”diginatiiveina”, jotka ovat kasvaneet teknologian, internetin ja sosiaalisen median kanssa. Z-sukupolven nuoriin aikuisiin ovat vaikuttaneet näiden lisäksi maailmanlaajuiset kriisit, kuten koronapandemia, ilmastokriisi sekä globaalien talouden muutokset. Z-sukupolvelle merkittäviä asioita ovat muun muassa mielenterveyteen liittyvä tietoisuus, ekologisesti kestävät valinnat sekä työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino. (Salem, 2024.)

2.2 Nuorten aikuisten arvot

Ihmisen arvomaailmaan liittyvät erilaiset poliittiset, uskonnolliset ja eettiset käsitykset. Arvoihin liittyvät olennaisesti kysymykset siitä, miksi jotain tehdään ja mihin tekemisellä pyritään. (Heinimäki, 2018, s. 11.) Eettisessä kontekstissa arvoilla tarkoitetaan sellaisia asioita ja ihanteita, joita pidetään hyvinä ja tavoiteltavina. Arvot voidaan jakaa perusarvoihin, joiden ajatellaan olevan jo itsessään arvokkaita sekä välinearvoihin, joita tarvitaan jonkin tärkeänä pidetyn päämäärän saavuttamiseen. (Heinimäki, 2018, s. 21–22.) Perusarvoja ovat esimerkiksi onnellisuus, ystävyys ja rauha. Välinearvoja ovat esimerkiksi raha ja oma asema, joilla voidaan mahdollistaa muiden itselle tärkeiden arvojen toteutumista.

Z-sukupolvelle ominaisia arvoja ovat yksilöllisyys, tasa-arvo ja ympäristöön liittyvät, ekologiset arvot. Z-sukupolveen kuuluvat suhtautuvat uskonnolliseen ja kulttuuriseen moninaisuuteen myönteisemmin kuin aiemmat sukupolvet. Nuorten aikuisten uskonnollisuudessa korostuvat niin ikään yksilöllisyys, mutta myös kriittisyys ulkopuolelta tulevaan vallankäyttöön esimerkiksi uskonnollisten yhteisöjen taholta. (Laiho, 2022.) Z-sukupolveen kuuluvien naisten arvojen on havaittu olevan huomattavasti liberaalimpia kuin samanikäisten miesten. Arvojen polarisoituminen näkyy kansainvälisesti useissa tutkimuksissa. King’s College Londonin apulaisprofessori Alice Evansin mukaan nuorten naisten ja miesten poliittiset arvomaailmat ovat jakautumassa erityisesti länsimaissa. Jakautuminen näkyy

esimerkiksi seksuaalisuuteen ja sukupuoleen, maahanmuuttoon ja ympäristöteemoihin liittyvissä kysymyksissä. (Nuutila, 2024.)

Millenniaalien on havaittu olevan hyvin eettinen sukupolvi. He ovat tietoisempia yritysten ja yhteisöjen eettisyydestä sekä niiden sosiaalisesta ja ympäristöasioihin liittyvästä vastuullisuudesta kuin aiemmat sukupolvet. Yritysten toiminnan läpinäkyvyyttä ja avoimuutta pidetään tärkeänä seikkana esimerkiksi kulutusvalintoja tehdessä. (Chatzopoulou & de Kiewiet, 2020, s. 522, s. 528.) Millenniaalit ovat kasvaneet maailmassa, jossa kouluttautuminen on ollut itsestäänselvyys. Työelämän vaatimusten kasvaessa korkea koulutustaso, monipuolisen osaamisen hankkiminen ja erottuminen muista työnhakijoista ovat lisänneet yksilöllisyyden merkitystä. (Kiilakoski, 2023, s. 121–123.)

Deloitte (2024, s. 4, s. 10–11) globaalin tutkimuksen mukaan millenniaaleille ja Z-sukupolvelle työn ja yksityiselämän välinen tasapaino nousee ensiarvoisen tärkeäksi. Nuorten aikuisten arvostus työn joustavuutta kohtaan on korkea. Samassa tutkimuksessa lähes yhdeksän kymmenestä vastaajasta halusi itselleen merkityksellisen työn ja työnantajan, joka jakaa samat arvot. Arvoihin liittyvät riskit olivat olleet yhtenä merkittävänä syynä työpaikan vaihtamiseen.

Deloitte (2023, s. 6) tutkimuksesta selviää, että suomalaisten millenniaalien ja Z-sukupolven suurimpia huolenaiheita olivat elinkustannusten nousu, ilmastonmuutos, poliittisen ilmapiirin epävakaus ja konfliktit sekä terveydenhoitoon liittyvät huolet. Viidenneksi suurimpia huolenaiheita millenniaaleilla olivat rikollisuus ja henkilökohtainen turvallisuus ja Z-sukupolvella mielen hyvinvointiin liittyvät haasteet.

2.3 Nuorten aikuisten suhtautuminen kirkkoon ja uskonnollisuuteen

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon jäsenmäärä on ollut tasaisessa laskussa jo pitkään. Kirkkoon kuului vuoden 2024 lopussa noin 3,5 miljoonaa jäsentä. Kirkosta erosi noin 51 300 henkilöä, mikä oli vähemmän kuin vuonna 2023, jolloin eronneita oli noin 55 000. Suurin osa kirkosta eronneista oli iältään 20–29-vuotiaita (29 %). Kirkkoon liittyneistä puolestaan noin kolmannes (30 %) oli 30–39-vuotiaita. (Suomen ev.lut. kirkko, 2025.) Pääkaupunkiseudun seurakunnissa jäsenmäärän lasku loiveni vuoden 2024 aikana ja esimerkiksi Helsingissä kirkkoon liittyneistä yli puolet oli 20–39-vuotiaita. Samaan aikaan kirkosta eronneista helsinkiläisistä 71 prosenttia oli 18–39-vuotiaita. (Serkkola, 2025.) Tutkija Veli-Matti Salmisen mukaan millenniaalien ja Z-sukupolven liikehdintä kirkkoon ja sieltä pois on pitkäaikainen ilmiö. Hän toteaa, että huomionarvoista on myös rippikouluikäisten nuorten lisääntynyt kiinnostus kirkkoa kohtaan. (Suomen ev.lut. kirkko, 2025.)

Vikströmin mukaan ajankohtaisissa tutkimuksissa on havaittu nuorten ikäluokkien etääntyvän kirkosta ja kristinuskosta. Nuorten ikäluokkien mielikuvissa kirkko näyttäytyy aiemmista positiivisista kokemuksista riippumatta konservatiivisena ja suvaitsemattomana. (Vikström, 2023, s. 26.) Nuoret aikuiset eivät siis yleisesti ottaen koe, että kirkko vastaisi heidän omia arvojaan. Vikström toteaa, että kulttuurin muutoksessa yksilöllisyyden korostaminen näyttäytyy siten, etteivät nuoremmat ikäluokat koe uskonnolliseen yhteisöön kuulumista tärkeäksi vain perinteen vuoksi. Päätös esimerkiksi kirkon jäsenyydestä on aiempaa enemmän sidoksissa yksilön omaan henkilökohtaiseen vakaumukseen ja arvoihin. (Vikström, 2023, s. 33.)

Kirkon nelivuotiskertomuksessa 2020–2023 on myös havaittavissa nuorten aikuisten uskonnollisuuden muutos. Naiset ovat perinteisesti olleet miehiä uskonnollisempia, mutta nyt nuorten miesten uskonnollisuus on lisääntynyt ja nuorten naisten sitä vastoin vähentynyt. Gallup Ecclesiastica-kyselyyn vastanneista alle 30-vuotiaista 28 prosenttia piti itseään ateistina. Naisten osuus (31 %) oli ensimmäistä kertaa suurempi kuin miesten (26 %). (Ketola & Sohlberg, 2024, s. 67, s. 70–71.) Nuorten naisten uskonnollisuuden vähenemisessä on havaittu jyrkkää

lineaarisuutta, nuorilla miehillä sen sijaan käänne lisääntyvään uskonnollisuuteen. Huomionarvoista on, että nuorten miesten vastauksissa juuri kristinuskon oppeihin sitoutuminen näkyy vahvasti. (Ketola & Sohlberg, 2024, s. 80–81.)

Suomessa uusia jumalanpalvelusyhteisöjä on syntynyt lukuisia. Niissä korostuvat erityisesti yhteisöllisyys, seurakuntalaisten aktiivinen toimijuus sekä työntekijöiden ja maallikoiden roolien häivyttäminen. Vastuutehtävissä toimiminen lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhteisöön kuulumisen merkityksellisyyttä. Aktiivisimpia toimijoita näissä yhteisöissä ovat millenniaalit. (Hannikainen, 2023, s. 170–172.) Vaikuttaa siis siltä, ettei kaikki uskonnollisuus ja hengellisyys ole häviämässä, vaikka kirkon jäsentilastojen mukaan yhä harvempi millenniaali ja Z-sukupolven edustaja löytää oman paikkansa kirkosta.

2.4 Kirkon alan koulutus

Kirkon alan ammattikorkeakoulutusta tarjoavat Diakonia-ammattikorkeakoulu, Centria-ammattikorkeakoulu ja Yrkeshögskolan Novia. Diakonia-ammattikorkeakoulusta valmistuu kirkon alalle sairaanhoitaja-diakonisseja, sosionomi-diakoneja, sosionomi-kirkon varhaiskasvatuksenohjaajia ja sosionomi-kirkon nuorisotyönohjaajia (Diak, i.a.). Kirkon nuorisotyönohjaajan kelpoisuuden antavan tutkinnon voi suorittaa myös Centria-ammattikorkeakoulussa, jolloin tutkintonimikkeenä on yhteisöpedagogi-kirkon nuorisotyönohjaaja (Centria, i.a.). Yrkeshögskolan Noviassa voi opiskella ruotsinkielisen sosionomitutkinnon ja suuntautua diakoniksi tai kirkon nuorisotyönohjaajaksi (Yrkeshögskolan Novia, i.a.).

Teologiaa voi opiskella kolmessa yliopistossa: Helsingin yliopistossa, Itä-Suomen yliopistossa Joensuussa ja Åbo Akademiassa Turussa. Åbo Akademiassa opetus on ruotsiksi. (AKI-liitot, i.a.-a.) Pappisvirkaan vaaditaan vähintään teologian maisterin tutkinto. Tutkintoon on sisällyttävä tietty määrä erikseen määritellyjä opintoja ja päätoiminen harjoittelu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnassa. (Helsingin yliopisto, i.a.) Pappisvihkimyksen edellytyksenä on vokaatio eli kutsu papin virkaan. Kutsu voi tulla esimerkiksi seurakunnasta, seurakuntayhtymästä tai lähetysjärjestöstä. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-a.)

Kanttoriksi voi opiskella Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa, Oulun ammattikorkeakoulussa tai aiemman musiikkialan koulutuksen pohjalta Yrkeshögskolan Noviassa. Useimpiin kanttorin virkoihin vaaditaan musiikin maisterin tutkinto, joka on suoritettu Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelmassa. Noin viidesosa kanttorin viroista edellyttää ammattikorkeakoulututkintoa tai musiikin kandidaatin tutkintoa. (AKI-liitot, i.a.-b.)

Kirkon alan tutkintoja voi opiskella myös toisen asteen opintoina tai oppisopimuksella. Näitä ovat esimerkiksi lastenohjaajan ja seurakunta- ja hautauspalvelualan tutkinnot. (Suomen diakoniaopisto, i.a.; STEP-koulutus, i.a.) Toisen asteen koulutusta järjestävät muun muassa Suomen Diakoniaopisto, STEP-koulutus ja kristilliset opistot (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-b).

Edellä mainittujen lisäksi kirkossa työskentelee monia muitakin ammattilaisia, joilla voi olla hyvinkin moninaisia koulutustaustoja ja ammatillista osaamista. Kaikkiin kirkon tehtäviin ei vaadita kirkon alan koulutusta, vaan niihin hakeudutaan samalla koulutuksella kuin vastaaviin tehtäviin muilla sektoreilla. Näitä ammatteja ovat muun muassa hautausmaiden ja kiinteistöpalveluiden työntekijät, sihteerit, talouspäälliköt ja viestinnän ammattilaiset. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-c.)

2.5 Työn veto- ja pitovoimat

Vetovoimalla tarkoitetaan muun muassa houkuttavuutta, kiehtovuutta ja viehätysvoimaa (Kotimaisten kielten keskus, 2024). Työn vetovoimalla tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka saavat työntekijän hakeutumaan tietylle alalle tai tiettyyn työpaikkaan. Vetovoimaan liittyvät erityisesti mielikuvat työnantajasta. Työnantajamielikuvaan vaikuttavat esimerkiksi työn sisältö, etenemismahdollisuudet, työyhteisö ja ilmapiiri, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä työpaikan maine ja arvot. (Great Place To Work, 2023.) Kirkon alan erityisenä vetovoimatekijänä voi olla muista sektoreista poiketen esimerkiksi kutsumus hengelliseen työhön. KNT:n vuoden 2022 jäsenkyselyn tulokset kertovat, että kirkon

kasvatuksen alan ammattilaisille työn vetovoimatekijöitä olivat olleet myönteiset kokemukset seurakunnasta ja työntekijöistä, rippikoulukokemus, ihmisläheinen työ, kirkon työn monipuolisuus, vaihtelevuus ja vapaus sekä mahdollisuus vaikuttaa kirkon tulevaisuuteen. (Lusa, 2022.)

Työn pitovoimalla tarkoitetaan niitä asioita, jotka saavat työntekijän sitoutumaan ja pysymään työssään. Kirkon alan erityisiä pitovoimia voivat olla esimerkiksi hengellinen työ, yhteiset kristilliset arvot, työajattomuus ja kokemus työn merkityksellisyydestä. Työn merkityksellisyyden nähdään olevan yhteydessä työpaikkaan sitoutumiseen, työhyvinvointiin, motivaatioon ja työssä koettuun tyytyväisyyteen. Merkityksellisyyden kokemukseen liittyvät Martikaisen, Kudrnan ja Dolanin tutkimuksen 4C-mallin mukaan yhteenkuuluvuus, myötävaikutus ja muuntuvuus. Näihin sisältyvät muun muassa vuorovaikutus muiden kanssa, muiden auttaminen sekä omat saavutukset, kehittyminen tai tunnustuksen saaminen. (Martikainen & Oikarinen, 2023.) Merkityksellisyyteen vaikuttavat esimerkiksi kokemus siitä, että työntekijä pääsee toteuttamaan itseään, käyttämään omia vahvuuksiaan ja tekemään sellaisia asioita, jotka hyödyttävät muita. (Sarkkinen, 2023.)

Työn pitovoimaan vaikuttavat myös työilmapiiri, mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen, selkeät ja työntekijää motivoivat tavoitteet sekä hyvä johtajuus. Pitovoimaa voidaan vahvistaa kuuntelemalla työntekijöitä ja kysymällä heidän tarpeistaan työhön liittyen. (Rintamäki, 2023.) Valtiotieteiden tohtori Krista Pahkinin mukaan hyvän johtajuuden voi tiivistää kolmeen k:hon: kysy, kuuntele ja kannusta. Johtamisessa tulisi luoda avointa keskustelukulttuuria, joka lisää luottamusta työyhteisössä ja vahvistaa sitoutumista työhön. (Tjäder, 2017.) Hyvä johtaja edistää toiminnallaan työntekijöidensä hyvinvointia, tukee yhteistyötä ja yhteisen työyhteisön syntymistä. Johtajan vastuulla on toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden lisäksi arkisen työn sujuminen ja työturvallisuudesta huolehtiminen. (Työterveyslaitos, i.a.)

Kirkon työssä näyttää olevan useita sellaisia veto- ja pitovoimatekijöitä, jotka puhuttelevat erityisesti nuorten aikuisten ikäryhmää. Deloitten tutkimuksen mukaan kokemus työn merkityksellisyydestä, yhteisistä arvoista ja työn joustavuudesta on jatkanut suosiotaan millenniaalien ja Z-sukupolven keskuudessa. Merkityksellisyys on subjektiivinen kokemus, mutta se näkyy esimerkiksi

kiinnostuksena hakeutua töihin voittoa tavoittelemattomiin organisaatioihin. Noin 75 prosenttia tutkimukseen vastanneista piti organisaation yhteisöön sitoutumista ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta tärkeänä tekijänä työpaikan valinnassa. (Deloitte, 2024, s. 4, s. 12.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia arvoja alle 30-vuotiailla kirkon työntekijöillä on, mitä asioita he pitävät tärkeinä työssään ja millaisia kokemuksia heillä on kirkosta työnantajana. Opinnäytetyössä kartoitetaan näiden kysymysten avulla kirkon alan veto- ja pitovoimatekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla Suomen evankelis-luterilainen kirkko voisi kehittää ja parantaa työnantajakuvaansa. Opinnäytetyön tulosten avulla paikallisseurakunnat voivat ottaa paremmin huomioon nuoria työntekijöitä työyhteisöissä. Tulosten pohjalta voidaan kehittää ja vahvistaa niitä kirkon alan veto- ja pitovoimatekijöitä, jotka näyttäytyvät nuorille työntekijöille tärkeinä, ja näin ollen pitää huolta siitä, että kirkon työssä on osaavia ammattilaisia myös tulevaisuudessa.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä asiat ja arvot ovat alle 30-vuotiaille kirkon työntekijöille tärkeitä?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat kirkon alalle hakeutumiseen ja alalla pysymiseen?

4 TAUSTA JA YHTEISTYÖTAHO

Opinnäytetyön aihe valikoitui sen ajankohtaisuuden vuoksi. Oma henkilökohtainen kiinnostukseni aiheeseen nousi keskusteluista alle 30-vuotiaiden kirkon työntekijöiden kanssa, joihin itsekin kuulun. Keskustelujen pohjalta ilmeni tarve tutkia aihetta tarkemmin ja laajemmassa kontekstissa. Nuorten aikuisten arvoja ja suhtautumista kirkkoon on tutkittu aiemmin, mutta vastaavanlaista tutkimusta nuorista kirkon työntekijöistä ei ole tähän mennessä tehty.

Kirkkohallitus toteutti Millenniaalien kirkko -hankkeen vuosina 2021–2023 osana kirkon strategian toimeenpanoa. Hankkeen tavoitteina oli, että nuoret ja nuoret aikuiset kokisivat kasteen ja kirkon jäsenyyden itselleen merkityksellisiksi, heidän kokemuksensa kirkon jäsenyydestä vahvistuisi ja seurakuntaan syntyisi uudenlaista yhteisöllisyyttä, joka rakentuisi seurakuntalaisten omasta aloitteellisuudesta ja yhdessä tekemisestä. Hankkeessa tuotettiin Millenniaalien kirkko -tutkimusjulkaisu, jossa tutkittiin suomalaisten nuorten aikuisten suhtautumista kirkkoon ja uskonnollisuuteen. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-d.) Tutkimusjulkaisu on jaettu neljään osioon, jotka käsittelevät uskonnollisuuden muutosta, nuorten aikuisten arvoja yksilöllisellä ja yhteisöllisellä tasolla, nuorten aikuisten erilaisia katsomuksia ja toimijuutta sekä tulevaisuuden suuntaviivoja.

Millenniaalien kirkko -hankkeen yhteydessä toteutettiin myös Nuorten aikuisten elämä ja hengellisyys -tutkimus, jossa haastateltiin 12 pääkaupunkiseudulla asuvaa eri elämäntilanteessa olevaa nuorta aikuista. Tutkimuksessa selvisi, että kirkko edusti monille nuorille aikuisille mahdollista arvokonfliktia, sillä kirkkoon liitettiin mielikuvia historiallisesta painolastista eikä sen nähty vastaavan nykypäivän arvokysymyksiin. Kirkon tarjoamaa yhteisöä ja yhteisöllisyyttä ei pidetty tärkeänä, sillä hengellisyys ei nuorten aikuisten mielestä edellyttänyt yhteisöä tai uskonnolliseen instituutioon kuulumista. Tutkimuksessa havaittiin myös, että yhteiskunnalliset ja kulttuuriset muutokset muovasivat nuorten aikuisten elämää, mikä ilmeni esimerkiksi arvojen merkityksellisuuden lisääntymisenä. (Noren, 2021, s. 2–3.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen perusjoukkona olivat kaikki aineistonkeruun aikana (huhti-kesäkuu 2024) alle 30-vuotiaat Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijät. Ikäryhmä jakautuu millenniaaleihin ja Z-sukupolveen (Mikkola & Saarelainen, 2023, s. 6). Rajaus tehtiin siksi, että voitiin tutkia tarkemmin tiettyyn ikäryhmään kuuluvien nuorten työntekijöiden kokemuksia. Käytännön syynä oli myös se, että kirkon omaa tilastotietoa on saatavilla 10 vuoden ikärajoilla. Alun perin tutkimuksen kohderyhmä oli määritelty vain hengellistä työtä tekeviin. Rajausta laajennettiin lopulta kaikkiin alle 30-vuotiaisiin kirkon työntekijöihin ammattialasta riippumatta, sillä ikäryhmään kuuluvien määrä on jo valmiiksi vähäinen. Vuoden 2023 henkilöstötilaston mukaan kirkon alan työntekijöistä 697 oli alle 30-vuotiaita. Kolme suurinta ammattiryhmää olivat kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät (145; 20,8 %), nuorisotyönohjaajat (136; 19,5 %) ja varhaiskasvatuksen työntekijät (133; 19 %). (Kirkon tilastot, i.a.)

Opinnäytetyö on osa Diakonia-ammattikorkeakoulun syksyllä 2021 käynnistynyttä Kirkon alan opiskelijoiden identiteetti -hanketta. Hankkeessa tutkittiin kirkon alan opiskelijoiden identiteettiä, uskonnollisuutta ja arvoja sekä käsityksiä kirkon työstä. Hankkeen tutkijoina toimi kolme Diakin opettajaa: yliopettaja, TT Minna Valtonen; lehtori, TM Sami Ritokoski ja tutkija, TT Jouko Porkka. Hankkeessa havaittiin, että tutkimustietoa tarvittiin lisäksi kirkon työntekijöiden kokemuksista, joita tutki neljä ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavaa opiskelijaa. Hankkeen opiskelijatutkijoina olivat itseni lisäksi Tiina Pakarinen, Hannele Salo ja Mari Ylikangas. Näistä opinnäytetöistä muodostui Motivaatio kirkon työhön - osahanke, jonka keskiössä olivat kirkon työn veto- ja pitovoimat. Yhteistyö hankkeessa alkoi syksyllä 2023. Opinnäytetöinä tehtyjen tutkimusten tuloksista kukin opiskelija kirjoitti oman tutkimusartikkelinsa, jotka julkaistaan artikkelikokoelmana vuoden 2025 aikana. Tuloksia esiteltiin Diakonian ja kasvatuksen päivillä Tampereella tammikuussa 2025 Ai mikä urapolku? -ohjelmakanavassa.

Tämän opinnäytetyön tulokset julkaistaan artikkelikokoelmassa suomeksi ja Kirkkohallituksen ruotsinkielisen työn keskuksen kautta myöhemmin myös ruotsinkielisenä käännöksenä. Suomen evankelis-luterilainen kirkko koostuu suomenkielisistä ja ruotsinkielisistä seurakunnista, ja tästä syystä halusin mahdollistaa

tutkimukseen osallistumisen kummallakin kielellä ja julkaista tulokset kaikkien seurakuntien käyttöön.

5 TOTEUTUSPROSESSI

5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön prosessi jatkui aiheen valinnan ja tutkimuskysymysten määrittelyn jälkeen tutkimusmenetelmiin tutustumisella ja käytettävän menetelmän valinnalla. Opinnäytetyön tutkimuskysymysten asettelu ja tavoitteet ohjasivat valintaa. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui monimenetelmätutkimus (mixed methods). Monimenetelmätutkimuksessa hyödynnetään ja yhdistellään laadullista ja määrällistä aineistoa. Menetelmä mahdollistaa laajemman ja kattavamman aineiston keräämisen ja tiedon tuottamisen tutkittavasta ilmiöstä. (Vilka & Mankki, 2024.) Monimenetelmätutkimuksessa käytettävät menetelmät voivat olla yhdistelmä erilaisista laadullisista ja määrällisistä menetelmistä (Jyväskylän yliopisto, i.a.-a.).

Määrällisessä tutkimuksessa tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä kuvataan laskennallisten ja tilastollisten analyysimenetelmien avulla. Tutkimuksessa keskitytään syy-seuraussuhteisiin, vertailuun ja numeerisiin tuloksiin. (Jyväskylän yliopisto, i.a.-b.) Määrällisessä tutkimuksessa on kaksi vaihetta: muuttujien määrittely ja tilastollinen analyysi sekä tulosten tulkinta. Tulkinnan apuna voidaan käyttää aiempia tutkimuksia ja niiden pohjalta tehtyjä hypoteeseja. (Alasuutari, 1999, s. 50.) Tässä opinnäytetyössä määrällisen menetelmän käyttö mahdollisti laajemman aineiston keräämisen ja yleiskuvan saamisen. Määrällinen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella käyttäen kysymyspatteristoja. Aineisto koostui numeroista, joille oli annettu sanalliset arvot asteikolla 1-6.

Laadullisen tutkimusmenetelmän avulla pyritään ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksessa korostuvat

laadulliset seikat, kuten kohteen ominaisuudet ja merkitykset. (Jyväskylän yliopisto, i.a.-c.) Laadullisessa tutkimuksessa voidaan tutkia ihmisten subjektiivisia kokemuksia ja näkökulmia tutkittavaan ilmiöön liittyen. Laadullista aineistoa ovat esimerkiksi haastattelut, kuvat ja tekstit. (Juhila, 2021a.) Tässä opinnäytetyössä laadullinen aineisto kerättiin kyselylomakkeen avointen kysymysten kautta, joihin oli mahdollista vastata halutessaan. Laadullinen aineisto jäi vähäisemmäksi kuin määrällinen aineisto, joka kerättiin kaikilta vastaajilta. Laadullinen aineisto toi tuloksiin yksilöllisemmän näkökulman ja selitti määrällisessä aineistossa havaittua vaihtelua. Laadullinen aineisto koostui vastaajien kirjoittamista perusteluista sille, miksi he olivat vastanneet tietyllä tavalla. Aineistossa vastaajat antoivat myös esimerkkejä omassa työssään kohtaamistaan asioista ja kertoivat kokemuksistaan kirkon työstä.

5.2 Aineistonkeruu ja kyselylomake

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui sähköinen kyselylomake, sillä se mahdollisti laajemman levityksen ja suuremman vastaajamäärän kuin paperinen lomake tai haastattelu. Vastaajia oli tällä tavoin mahdollista tavoittaa esimerkiksi eri puolilta Suomea. Kyselylomakkeessa on ennen tutkimuksen tekemistä valmiiksi määritellyt kysymykset ja vastausvaihtoehdot, jotta tutkittava aineisto olisi rajattu ja hallittavissa. Kyselylomakkeen vastaukset voidaan muuttaa tilastoiksi ja keskiarvoiksi. (Alasuutari, 1999, s. 51–52.) Kyselylomake on kaikilla tutkimukseen osallistuvilla sama. Kysymysten on oltava helposti ymmärrettäviä ja täsmällisiä. (Leinonen, 2019.) Selkeästi muotoillut kysymykset ovat erittäin tärkeitä, jotta vastaukset olisivat luotettavia ja vertailtavissa keskenään. Näitä seikkoja pyrittiin huomioimaan kysymysten valinnassa mahdollisimman hyvin.

Opinnäytetyön kyselylomakkeessa oli kahdeksan taustakysymystä, joilla kartoitettiin vastaajien ikä- ja sukupuolijakaumaa, koulutustaustaa, ammattiryhmiä, hiippakunta-aluetta ja työvuosia kirkon alalla. Taustakysymysten tarkoituksena oli mahdollistaa vastausten keskinäinen vertailu ja analyysi näiden muuttujien avulla. Taustakysymysten jälkeen kyselyssä oli neljä kysymyspatteristoa, kaksi

kysymystä asteikolla 0–10, kolme avointa kysymystä ja lisäksi mahdollisuus vapaalle kommentoinnille.

Kysymyspatteristoissa kysyttiin, kuinka tärkeinä vastaajat pitivät tiettyjä arvoja, mitkä tekijät olivat vaikuttaneet kirkon alalle hakeutumiseen sekä kuinka tärkeinä vastaajat pitivät tiettyjä asioita työssään ja kuinka tyytyväisiä he olivat niihin. Kyselyssä käytettiin viisiportaista Likert-asteikkoa, jossa asteikon vaihtoehto 1 kuvasi arvoa ”erittäin paljon” ja 5 ”ei lainkaan”. Näiden lisäksi oli vaihtoehto 6 ”en osaa sanoa/ei koske minua”. Vastauksista oli mahdollista koostaa erilaisia havainnollistavia kuvioita ja taulukoita. Kysymykset valikoituivat tutustumalla aiemmin tehtyihin tutkimuksiin, ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin ilmiöihin ja kirkon työn sisältöihin ja erityispiirteisiin. Kysymyspatteristojen avulla selvitettiin vastaajien arvoja, kirkon alan vetovoimatekijöitä ja kokemuksia kirkosta työnantajana.

Kyselylomakkeen lopussa kysyttiin, kuinka todennäköisesti vastaajat suositelisivat nykyistä työpaikkaansa ja kirkon alaa sekä kuinka todennäköisesti he itse ovat nykyisessä työpaikassaan tai kirkon alalla viiden vuoden kuluttua. Kysymykseen vastattiin asteikolla 0–10, jossa vaihtoehto 0 kuvasi arvoa ”erittäin epätodennäköisesti” ja 10 arvoa ”erittäin todennäköisesti”. Avoimissa kysymyksissä vastaajien oli mahdollista perustella vastauksiaan. Näiden kysymysten tarkoituksena oli kartoittaa kirkon alan pitovoimatekijöitä ja vastaajien näkemyksiä oman työnsä tulevaisuudesta.

Aineistonkeruussa käytettiin Webropol-alustaa. Kyselyä jaettiin kirkon alan ammattilaisten Facebook-ryhmissä, Teams-kanavilla ja hiippakuntasihteerien kautta sähköpostitse kohderyhmään kuuluville. Kysely toteutettiin huhti-kesäkuussa 2024. Vastauksia saatiin määräaikaan mennessä 92 eli 13,2 prosenttia tutkimuksen kohteena olleesta ikäluokasta (697). Kyselyn oli avannut 201 henkilöä ja vastaamisen oli aloittanut 114 henkilöä. Kyselyyn oli mahdollista vastata suomeksi tai ruotsiksi ja siitä kerättiin palautetta kummallakin kielellä ennen laajempaa jakelua. Saatekirje (Liite 1) ja suomenkielinen kyselylomake (Liite 2) ovat raportin liitteinä.

5.3 Aineiston analyysi

Kyselylomakkeella kerätty aineisto analysoitiin syksyllä 2024. Aineistosta eroteltiin määrällinen ja laadullinen aineisto, jotka koottiin omiksi kokonaisuuksikseen. Määrällinen aineisto koottiin Excel-taulukoihin, joissa sen käsittely oli helpompaa. Laadullinen aineisto koottiin Word-tiedostoiksi.

Määrällisen aineiston analysoimiseen käytettiin SPSS-ohjelmaa. Korrelaatiomatriisin identtisyttä tarkasteltiin Kaiserin testin ja Bartlettin dimensioisuustestin avulla. Kaiserin testi on tilastollinen mittari, jonka avulla voidaan määrittää, onko aineisto soveltuva faktorianalyysiin. Testillä mitataan aineiston muuttujien varianssin eli vaihtelun osuutta. Mitä lähempänä testin tulos on arvoa 1, sitä paremmin aineisto soveltuu faktorianalyysiin. Bartlettin testillä mitataan matriisin aineiston muuttujien välistä yhteyttä. Testin arvot, jotka ovat pienempiä kuin .05, kertovat aineiston soveltuvan faktorianalyysiin. (IBM, 2025.) Kaiserin testin arvoksi tuli .68, jonka perusteella korrelaatiomatriisi soveltuu pääkomponenttianalyysiin. Bartlettin testin arvoksi tuli 1590 ja $p=.000$, mikä osoittaa, ettei matriisi ole identtinen ja siinä on faktorianalyysia varten riittävästi tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota. Molemmat testit osoittavat, että aineistolla oli mahdollista tehdä faktorianalyysi.

Faktorianalyysi on monimuuttujamenetelmä, jonka avulla etsitään muuttujien joukosta yhteenkuuluvuuksia. Muuttujista muodostetaan faktoreita, joilla laaja aineisto voidaan tiivistää. Faktorit selittävät muuttujien välistä yhteisvaihtelua. (Tutkijaportti, i.a.) Faktorianalyysi tuottaa muuttujille faktorilatauksen, joka kuvaa sitä, kuinka hyvin faktorin avulla voidaan selittää muuttujan vaihtelua. Lataukset saavat arvoja -1 ja 1 välillä, ja mitä lähempänä lataus on arvoa 1, sitä vahvemmin muuttuja latautuu faktorille. (Mattila, 2021.)

Faktorien toimivuutta arvioidaan faktorien ominaisarvojen ja kommunaliteettien avulla. Ominaisarvot kertovat, kuinka hyvin faktorit selittävät muuttujien hajontaa. Mitä suurempi ominaisarvo faktorilla on, sitä paremmin se selittää muuttujien hajontaa. Ominaisarvon jakaminen muuttujien määrällä tuottaa faktorille suhteellisen selitysosuuden arvojen 0–1 välillä, joka puolestaan kertoo, kuinka suuri osuus kaikkien muuttujien hajonnasta voidaan selittää

faktorin avulla. Kommunaliteetilla tarkoitetaan osuutta muuttujan varianssista ja se saa arvoja välillä 0–1. Mitä lähempänä kommunaliteetti on arvoa 1, sitä varmemmin muuttujan varianssi on selitettävissä faktoreilla. Liian pienen kommunaliteetin saavat muuttujat on syytä poistaa faktoroinnista. (Mattila, 2021.) Faktorianalyysi suoritettiin pääakseliratkaisua käyttäen. Rotatoinnissa käytettiin Varimax-menetelmää ja puuttuvat tiedot käsiteltiin pairwise-menetelmällä. Faktorianalyysi kuvattiin taulukkona, jossa näkyvät muuttujien saamat lataukset ja kommunaliteetit.

Määrällisten tutkimustulosten havainnollistamiseen käytettiin kolmea tilastokuvaiota, joissa hyödynnettiin suoria prosenttijakaumia. Näissä kuvioissa kuvattiin vastaajien arvoja, kirkon alalle hakeutumiseen vaikuttaneita tekijöitä sekä työssä tärkeinä pidettyjä asioita ja niihin liittyvää tyytyväisyyttä. Faktorianalyysin pohjalta muodostettiin kuvio, joka kuvasi työn ulottuvuuksien summamuuuttujien prosenttijakaumia. Analyysi tuotti kuusi faktoria, jotka nimettiin niille latautuneiden muuttujien mukaan. Kuuden faktorin mallia puolsivat sekä ominaisarvokriteeri että Cattellin Scree-testi.

Kyselylomakkeella kerätyn laadullisen aineiston analysointiin käytettiin teemoittelua. Teemat syntyvät analyysin tuloksena etsimällä toistuvia asioita tai ilmaisuja aineistosta. Aineistosta voi syntyä pääteemojen lisäksi alateemoja. Tutkimustuloksissa teemoista esitetään yleensä sitaatteja havainnollistamisen apuna. (Juhila, 2021b.) Kyselylomakkeista kerättiin erilleen laadullinen aineisto. Aineistosta koottiin aluksi yhteen avovastauksissa toistuvia teemoja järjestelemällä samaan aiheeseen liittyvät kohdat omiksi kokonaisuuksikseen. Joillekin teemoille syntyi tämän vaiheen pohjalta alateemoja. Vastauksista eriteltiin samaan teemaan liittyvät positiiviset, negatiiviset ja neutraalit ilmaisut taulukkomuotoon, jotta niitä olisi helpompi käsitellä.

Teemojen analyysissa hyödynnettiin myös kvantifiointia laskemalla vastauksista samankaltaisten ilmaisujen esiintyvyyden määrää ja niiden prosenttiosuuksia. Laadullisen analyysin tukena kvantifiointi mahdollistaa sen, etteivät tulokset ja päätelmät jää vain olettamuksiksi. Laskemisessa on tärkeää huomioida tekstin kokonaisuus ja konteksti, mikä vaatii aineiston tarkkaa lukemista ja hahmottamista. Kvantifiointi ei itsessään ole tulos, vaan välietappi,

jonka pohjalta tehdään päätelmiä peilaamalla havaintoja muuhun tutkittuun tietoon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006a; 2006b.) Tutkimustulosten havainnollistamiseen käytettiin kvantifioinnin yhteydessä laskettuja prosenttiosuuksia ja suoria sitaatteja. Jotkin teemat jakoivat vastaajien mielipiteitä vahvasti ja sitaatteja valittiin kuvaamaan keskenään erilaisia näkemyksiä.

6 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

6.1 Eettisyys

Ennen opinnäytetyöprosessin aloittamista tutustuin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiin periaatteisiin (TENK, 2019) ja hyvän tieteellisen käytännön ohjeeseen (TENK, 2023). Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto (TENK, 2023, s. 11).

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tutkijan on huolehdittava siitä, ettei tutkimuksesta aiheudu tutkittavina oleville ihmisille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille merkittäviä riskejä tai haittoja. Tutkimukseen osallistuvilla on oikeus saada riittävästi tietoa siitä, mihin ja miten aineistoa käytetään ja kuinka heidän tietojansa käsitellään. Osallistumisen tulee olla vapaaehtoista ja siitä on oikeus kieltäytyä kokonaan tai peruuttaa osallistumisensa missä tahansa vaiheessa ilman seurauksia. (TENK, 2019, s. 7–9). Kyselylomakkeen saatekirjeessä kerrottiin, mihin tarkoitukseen aineistoa kerättiin ja käytettiin. Saateen lopussa ilmoitettiin tutkimuksen tekijän yhteystiedot, mikäli vastaaja halusi saada lisää tietoa tutkimukseen tai kyselyyn liittyen tai esimerkiksi perua osallistumisensa. Saatekirje on raportin liitteenä (Liite 1).

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan aineiston katsotaan sisältävän henkilötietoja, jos niistä voidaan tunnistaa henkilö suorasti tai epäsuorasti. Henkilötiedolla tarkoitetaan tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön liittyviä tietoja. Erityisellä henkilötietoryhmällä tarkoitetaan sellaisia henkilötietoja, jotka liittyvät esimerkiksi henkilön terveyteen, poliittisiin mielipiteisiin ja uskonnolliseen vakaumukseen. (TENK, 2019, s. 11.) Henkilötietojen määrä on minimoitava ja kerättävien tietojen on oltava tutkimuksen kannalta olennaisia (Tietosuojavaltuutetun toimisto, i.a.). Kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajan ikää, sukupuolta, ammattiryhmää, koulutustaustaa, hiippakunta-aluetta, työvuosia kirkon alalla ja vastaajan arvoihin liittyviä kysymyksiä, joihin esimerkiksi uskonnollinen vakaumus liittyy. Taustatietoja kysyttiin, jotta vastauksia voitaisiin analyysivaiheessa vertailla keskenään eri taustamuuttujien kautta. Tarvittavia taustatietoja ja kaikkea kerättyä aineistoa säilytettiin tietokoneella kaksivaiheisen tunnistautumisen takana ja vain tutkimuksen kannalta välttämätön aika, jonka jälkeen materiaali tuhottiin.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tutkittavalle on annettava riittävästi harkinta-aikaa päättää osallistumisestaan ja saada vastaukset tutkimusta koskeviin kysymyksiin (TENK, s. 9). Sain aineistonkeruun aikana sähköpostitse muutamien yhteydenoton, joissa pyydettiin tarkennusta liittyen vastaajan anonymiteettiin tulosten julkaisuvaiheessa. Vastaajien ikärajan ja kohderyhmään kuuluvien pienen määrän vuoksi esimerkiksi ammattinimike ja hiippakunta-alue voisivat yhdessä johtaa yksittäisen vastaajan tunnistamiseen. Tuloksissa on käytetty suoria sitaatteja vastaajilta, mutta niiden yhteydessä ei ole mainittu mitään taustatietoja anonymiteetin varmistamiseksi. Joistain tuloksissa esitellyistä sitaateista on poistettu sellaisia osia, jotka saattaisivat olla tunnistettavia.

Kuulun itse tutkittavaan kohderyhmään, mutta en osallistunut tutkimukseen vastaajana. Opinnäytetyön eettisyyden kannalta kohderyhmään kuuluminen tarkoitti sitä, että minulla oli ennako-oletuksia tutkimustulosten suunnasta omien kokemusteni pohjalta. Tiedostin oman asemani ja pyrin koostamaan mahdollisimman kattavan ja neutraalin kyselylomakkeen, jossa en antanut omien näkemysteni tarpeettomasti vaikuttaa kysymysten asetteluun ja teemoihin. Kysymysten valinnassa hyödynsin aiempia nuoriin aikuisiin liittyviä tutkimuksia ja erilaisia listauksia

arvoista. Pyysin myös palautetta opinnäytetyötä ohjaavilta opettajilta ennen kyselylomakkeen levittämistä.

6.2 Pätevyys ja luotettavuus

Validiteetti eli pätevyys kertoo siitä, miten saadut tulokset vastaavat todellisuutta ja kuinka hyvin niitä voidaan yleistää. Validiteettia voidaan arvioida vertaamalla saatuja tuloksia muuhun tietoon tutkittavasta ilmiöstä. Validiteetti ilmaisee, kuinka hyvin tutkimuksessa käytetty menetelmä soveltuu tutkimuksen kohteena olevan ilmiön tutkimiseen. Reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan yleensä määrällisessä tutkimuksessa käytetyn menetelmän ja mittarien luotettavuutta ja kykyä antaa johdonmukaisia tuloksia. Laadullisen tutkimuksen kohdalla luotettavuus koskee tutkimusaineiston keräämistä ja sen edustavuutta. (Hyväri & Vuokila-Oikonen, 2020.)

Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät soveltuivat aiheen tutkimiseen. Monimenetelmällisyys mahdollisti kokonaiskuvan ja yksilöllisemmän näkökulman ja tuotti jokseenkin kattavan katsauksen alle 30-vuotiaiden kirkon työntekijöiden ajatuksista ja kokemuksista kirkosta työnantajana. Kyselylomakkeella kerätty aineisto ja saadut tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin. Laadullinen aineisto jäi vähäisemmäksi kuin määrällinen aineisto. Saadut vastaukset olivat kuitenkin monipuolisia ja niistä löytyi riittävästi yhteneväisyyksiä, joista voitiin tehdä johtopäätöksiä verratessa niitä määrälliseen aineistoon. Opinnäytetyön tulokset ovat samansuuntaisia, kuin nuoriin aikuisiin ja kirkon työntekijöihin liittyvissä aiemmin tehdyissä tutkimuksissa, joten niitä voidaan pitää luotettavina eli valideina.

Vastausprosentti kyselytutkimuksissa on tyypillisesti alle 50 prosenttia. Vastausprosentin ollessa alhainen, tutkimuksen otos muuttuu epäedustavaksi, jolloin on tarpeen raportoida siitä erikseen tutkimuksen tuloksissa. (Vehkalahti, 2019, s. 44.) Liian pieni vastaajamäärä voi siis vaikuttaa tutkimustulokseen siten, ettei tuloksista voida tehdä yleistyksiä. Opinnäytetyöhön saatiin vastauksia 92 henkilöltä eli 13,2 prosentilta koko tutkittavasta perusjoukosta. Vaikka tutkimukseen osallistuneiden vastaajien määrä on pieni, vastaajien profiili on moninainen. Vastauksia

saatiin kaikista hiippakunnista ja vastaajat edustavat laajasti eri ammattiryhmiä. Ikäryhmään kuuluvien suurimmat ammattiryhmät ovat kirkon omien tilastojen mukaan kiinteistö- ja kirkon palvelustyöntekijät, nuorisotyönohjaajat ja varhaiskasvatuksen työntekijät (Kirkon tilastot, i.a.). Suurin osa opinnäytetyön kyselyyn vastanneista on nuorisotyönohjaajia (46 %), eikä kahdesta muusta suuresta ammattiryhmästä saatu vastauksia samassa suhteessa. Tulokset ovat näiltä osin vinoutuneet.

Vastaajien vähäisen kokonaismäärän ja ammattinimikkeiden laajuuden vuoksi analyysivaiheessa ammattiryhmistä tehtiin kuusi ryhmää anonymiteetin säilyttämiseksi. Nämä kuusi ryhmää olivat nuorisotyönohjaajat, papit, diakoniatyöntekijät, kanttorit ja muusikot, lapsi- ja perhetyöntekijät ja muut, johon sisältyvät muun muassa toimisto-, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät. Vastaajista naisia on 70 prosenttia ja miehiä 26 prosenttia. Vastausvaihtoehdon ”muu” tai ”en halua kertoa” valitsi 4 prosenttia vastaajista. Vastaajista 59 prosenttia on vakinaisessa ja 41 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa. Työajatonta työtä tekeviä on 86 prosenttia ja työajallista työtä tekeviä 14 prosenttia vastaajista. Kahden tuloksen kohdalla sukupuolten välinen ero oli tilastollisesti merkitsevä, mutta muuten taustamuuttujilla ei näyttänyt olevan merkittävää vaikutusta vastauksissa havaitulle vaihtelulle. Tästä voidaan päätellä, että tulokset antavat hyvän yleiskuvan nuorten kirkon työntekijöiden arvoista ja kokemuksista.

Kyselylomakkeessa oli alun perin kysymys herätysliikkeeseen tai kristilliseen järjestöön kuulumisen vaikutuksesta kirkon alalle hakeutumiseen. Kysymys poistettiin tuloksista kokonaan, sillä vastaajan herätysliiketaustasta ei kysytty taustakysymyksissä. Sen vuoksi ei voitu varmistua siitä, oliko kysymys ymmärretty oikein. Epäonnistunut kysymys olisi voinut vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Kyselyssä ei myöskään kysytty vastaajan poliittista kantaa tai vastaajan omaa arviota sijoittumisestaan liberaali-konservatiivi-akseleilla. Muutamassa avovastauksessa vastaaja kertoi tästä itse. Tuloksissa voidaan nähdä hajontaa arvoakseleilla erityisesti eettisissä kysymyksissä. Tässä opinnäytetyössä tästä ei kuitenkaan voida tehdä enempää johtopäätöksiä puutteellisten taustatietojen vuoksi.

Vastaajien pienen määrän, moninaisen profiilin, ammattinimikkeiden laajuuden ja nuorisotyönohjaajien yliedustuksen vuoksi tässä työssä ei ollut mahdollista tehdä vertailua eri ryhmien välillä niin, että tulokset olisivat olleet luotettavia ja yleistettäviä. Tuloksissa on keskitytty kokonaiskuvaan alle 30-vuotiaiden kirkon työntekijöiden arvoista ja kokemuksista, joka on saatu koko aineiston analyysistä.

7 POHDINTA

7.1 Tulosten merkitys työelämän kehittämiseksi

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja työelämän kannalta merkittävä. Kirkon kohtaamat rekrytointihaasteet ja alan opiskelijoiden määrän väheneminen ovat huolestuttavia ilmiöitä, joihin on suhtauduttava vakavasti. Saatujen tulosten pohjalta näihin haasteisiin voidaan vastata vahvistamalla niitä kirkon alan veto- ja pitovoimia, jotka puhuttelevat erityisesti nuoria aikuisia. Opinnäytetyössä haluttiin antaa ääni nuorille kirkon työntekijöille ja tuoda näkyväksi heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan kirkosta työnantajana. Kohderyhmänä olivat kaikki alle 30-vuotiaat kirkon työntekijät. Kohderyhmän laajentaminen hengellistä työtä tekevistä kaikkiin työntekijöihin mahdollisti myös niiden ammattiryhmien edustuksen, joita tutkitaan harvemmin. Opinnäytetyölle asetetuissa tavoitteissa on mielestäni onnistuttu hyvin. Tavoitteiden saavuttamiseen vaikutti valittu tutkimusmenetelmä, jonka avulla oli mahdollista tuottaa monipuolista tietoa erityyppistä aineistoa yhdistämällä. Tutkimushankkeessa mukana oleminen ja tutkimusartikkelin julkaiseminen artikkelikokoelmassa mahdollistavat saatujen tulosten hyödyntämisen työelämän kehittämisessä niin paikallisseurakunnissa kuin koko kirkossa. Ruotsinkielinen käännös laajentaa työn hyödynnettävyyttä entisestään.

Saaduissa tuloksissa nousivat esiin erityisesti kokemukset kirkon työn merkityksellisyydestä, työajattomuudesta ja hyvästä työyhteisöstä työn pitovoimina.

Monelle vastaajalle työ oli mielekästä ja palkitsevaa, ja he kokivat tekemänsä työn arvokkaaksi. Samaan aikaan johtamisen haasteet, työn henkinen kuormittavuus ja tyytymättömyys palkkaan ja etenemismahdollisuuksiin koettiin tekijöiksi, jotka heikensivät työn pitovoimaa. Työyhteisön sisällä ja seurakuntalaisten kanssa koetut arvoristiriidat esimerkiksi ympäristöasioissa ja yhdenvertaisuuden edistämisessä nousivat myös vastauksissa esille. Osa vastaajista oli jo pohtimassa hakeutumista muille aloille. Tämä herättää huolta siitä, miten vasta työuransa alussa olevat kirkon alan ammattilaiset eivät näe tulevaisuutta kirkon työssä. Uusia nuoria työntekijöitä tarvitaan iäkkäämpien työntekijöiden eläköityessä, mutta myös kirkon työn kehittämiseksi ja uudistamiseksi. Näitä asioita ei kuitenkaan voida kasata vain nuorten työntekijöiden harteille, vaan muutosta on tapahduttava johtotasolla, rakenteissa ja asenteissa.

Aiempien tutkimusten mukaan nuoret aikuiset arvostavat työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa (Deloitte, 2024, s. 24). Sama havainto näkyy myös tämän opin- näytetyön tuloksissa. Työajattomuus saa nuorilta työntekijöiltä vahvan tuen ja se koettiin pääosin myönteisenä. Työajattoman työn varjopuolena nähtiin työn rajaamiseen liittyvät haasteet ja siitä seuraava kuormittuneisuus ja uupuminen. Muita kuormittumisen syitä olivat kasvanut työmäärä, vähenevät resurssit ja entistä haastavampi työkenttä. Yhteiskunnalliset muutokset ja poliittinen päätöksenteo näkyvät kirkon työssä esimerkiksi diakoniatyön kasvavana asiakasmäärinä. Stressi ja kuormitus ovat haasteena työssä jaksamiselle ja mielen hyvinvoinnille. Esimerkiksi Deloitteen tutkimuksen mukaan alle kuusi kymmenestä vastaajasta koki, että stressistä puhuminen esihenkilön kanssa oli mahdollista ja hieman yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että esihenkilöltä sai tukea asiaan (Deloitte, 2024, s. 4). Työhyvinvointiin ja työn rajaamiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota ja työajattomuutta kehittää esimerkiksi kuuntelemalla työntekijöiden toiveita ja tarpeita. Hyvällä johtajuudella on tässä tärkeä rooli, jonka merkitystä ei voi liikaa korostaa.

Johtamista ja esihenkilöä pidettiin erittäin tärkeinä. Samaan aikaan johtamisen haasteet nousivat esille työn eri ulottuvuuksien tärkeyttä ja tyytyväisyyttä vertailtaessa sekä monissa avovastauksissa. Kirkon alan johtamisen kehittäminen olisi mielestäni hyvä aihe ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opin- näytetyölle ja

linjassa koulutuksen sisällön kanssa. Aihetta voisi tutkia myös nuorten työntekijöiden näkökulmasta. Millaisia odotuksia nuorilla kirkon työntekijöillä on johtamiseen liittyen ja millaista hyvä johtaminen heidän mielestään on?

Toisena jatkotutkimusaiheena voisi olla nuorten työntekijöiden ajatukset kirkon alan etenemismahdollisuuksista. Nuoret aikuiset pitävät tärkeinä mahdollisuutta urakehitykseen ja uuden oppimiseen (Deloitte, 2024, s. 24). Kokemus työn merkityksellisyydestä on yhteydessä siihen, että työntekijä pääsee hyödyntämään omaa osaamistaan monipuolisesti (Sarkkinen, 2023). Tuloksissa korostui tyytymättömyys siihen, ettei muilla kuin papeilla nähty olevan mahdollisuuksia uralla etenemiseen. Millaisia etenemismahdollisuuksia nuoret työntekijät kaipaivat? Miten kirkon työtä ja tehtävänkuvia voitaisiin kehittää vastaamaan työntekijöiden monipuolista osaamista? Millaisia erilaisia tehtävänkuvia kirkon työntekijöillä jo on?

7.2 Oma ammatillinen kasvu ja osaamisen kehittyminen

Opinnäytetyön prosessi on ollut monin tavoin opettavainen ja ammatillisen kehittymisen kannalta hyödyllinen. Tieteellisen artikkelin kirjoittaminen kehitti minua kirjoittajana, sillä en ollut aiemmin kirjoittanut vastaavanlaista tekstilajia. Kirjoittamisprosessi ei ollut suoraviivaista ja teksti syntyi vaiheittain, säännöllisesti palautetta saaden. Aiempiin tutkimuksiin ja muuhun lähdemateriaaliin tutustuminen kehitti minua myös lukijana ja tutkijana sekä oman alan ammattilaisena.

Opinnäytetyön tekeminen osana tutkimushanketta oli itselleni uusi kokemus, joka herätti kiinnostuksen tutkimuksen tekemiseen myös jatkossa. Vaikka viimesijainen vastuu opinnäytetyön tekemisestä on tietysti opiskelijalla itsellään, koen hankkeen työryhmän ja muiden opiskelijoiden antaman vertaistuen ja yhteisen jakamisen arvokkaaksi. Määrällisen tutkimuksen tekeminen tuntui paikoin haastavalta ja monimutkaiselta. Prosessin myötä ymmärrykseni ja osaamiseni määrällisen tutkimuksen menetelmistä lisääntyi.

Opinnäytetyön aihe koskettaa itseäni henkilökohtaisesti, sillä kuulun tutkimuksen kohderyhmään nuorena kirkon työntekijänä. Tulosten analyysivaiheessa huomasin kuitenkin nopeasti, että omat arvoni ja kokemukseni kirkon työstä ovat hyvin subjektiivisia. Moni tulos yllätti, mikä oli tutkijan roolista katsottuna positiivista ja motivoivaa, sillä se vahvisti sitä, että aihetta oli tärkeää tutkia tarkemmin. Tuloksista opin itsekin paljon uutta ja ymmärrykseni nuorten työntekijöiden arvoista ja ajatuksista syveni. Nuorisotyönohjaajan ydinsaamiskuvauksessa (Kirkon ydinsaaminen, i.a.) kuvatuista kompetensseista erityisesti teologisen ja arvoosaamisen, työelämä- ja kehittämisosaamisen ja toimintaympäristö- ja yhteisöosaamisen osa-alueet vahvistuivat ja niiden yhteys omaan arkipäiväiseen työhön avautui uudella tavalla. Kirkossa ja seurakunnissa käydään paljon keskustelua nuorten aikuisten tavoittamisesta. Uskon opintojen ja opinnäytetyön tekemisen antaneen itselleni sellaista osaamista, jota voin hyödyntää esimerkiksi toimiessani kirkon nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden harjoittelunohjaajana. Opinnäytetyön tuloksista saadun tiedon avulla voin luoda omalta osaltani myönteistä kuvaa kirkon työstä. Kuulluksi ja nähdyksi tulemisen kokemuksella on suuri vaikutus – myös kirkon alan vetovoimatekijänä.

Opinnäytetyöni aihe on ajankohtainen ja merkittävä kirkon tulevaisuuden kannalta ja toivon, että sillä on vaikuttavuutta kirkon työn kehittämiselle. Toivon myös, että prosessin myötä saatu monipuolinen osaaminen avaa minulle uusia ovia ja uramahdollisuuksia kirkossa, joko seurakuntatyössä tai sen ulkopuolella.

LÄHTEET

- AKI-liitot. (i.a.-a). *Koulutus papin työhön*. Saatavilla 31.3.2024 <https://akiliitot.fi/suomen-kirkon-pappisliitto/tyo-pappina/koulutus-papin-tyohon/>
- AKI-liitot. (i.a.-b). *Koulutus kanttorin työhön*. Saatavilla 31.3.2024 <https://akiliitot.fi/suomen-kanttori-urkuriliitto/tyo-kanttorina/tutkittua-tietoa/>
- Alasuutari, P. (1999). *Laadullinen tutkimus*. (3. uud. p.) Vastapaino.
- Chatzopoulou, E. & de Kiewiet, A. (2020). Millennials' evaluation of corporate social responsibility: The wants and needs of the largest and most ethical generation. Teoksessa *Journal of Consumer Behaviour* 20/3. (s. 521-534). Saatavilla 10.3.2024 <https://doi.org/10.1002/cb.1882>
- Centria. (i.a.). *Yhteisöpedagogi (AMK)*. Saatavilla 18.3.2023 <https://net.centria.fi/koulutukset/yhteisopedagogi>
- Deloitte. (2023). Deloitte Global 2023 Gen Z and Millennial Survey - Country profile: Finland. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/fi/Documents/about-deloitte/2023GenZMillennialSurvey_CountryReport_Finland.pdf
- Deloitte. (2024). The Deloitte Global 2024 Gen Z and Millennial Survey - Living and working with purpose in a transforming world. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennialsurvey.html>
- Diak. (i.a.). *AMK-tutkinnot*. Saatavilla 20.3.2023 <https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/amk/>
- Great Place To Work. (15.6.2023). *Työpaikan vetovoima ja mielikuva työnantajasta kulkevat käsi kädessä*. <https://greatplacetowork.fi/artikkelit/tyonantajamielikuva-ja-tyopaikan-vetovoima-kulkevat-kasi-kadessa/>
- Hannikainen, P. (2023). Uuden sukupolven jumalanpalvelusyhteisöt milleniaalien kiinnittymispintoina kirkkoon. Teoksessa S. Mikkola & S. Saarelainen (toim.), *Milleniaalien kirkko. Kulttuuriset muutokset ja kristillinen usko*. (s. 158–179) Kirkon tutkimus ja koulutus. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 139
- Heinimäki, J. (2018). *Arvon porukka. Etiikka ja työyhteisö*. (1. p.) Kauppakamari
- Helsingin yliopisto. (i.a.). *Kelpoisuudet*. Saatavilla 20.3.2023. <https://www.helsinki.fi/fi/teologinen-tiedekunta/opiskelu-ja-opetus/kelpoisuudet>
- Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. (2020.) *Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus*. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>
- IBM. (15.1.2025.) KMO and Bartlett's Test. <https://www.ibm.com/docs/en/spss-statistics/30.0.0?topic=detection-kmo-bartletts-test>
- Joshi, S. (31.5.2021). *What It's Like To Be a Zillennial, the Generation Caught Between Gen Z and Millennials*. Vice. <https://www.vice.com/en/article/generation-between-genz-and-millennials-zillennials/>

- Juhila, K. (2021a). Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto (Tietoaarkisto).
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>
- Juhila, K. (2021b). Teemoittelu. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto (Tietoaarkisto). <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Jyväskylän yliopisto. (i.a.-a.) *Monimenetelmäisyys*. Saatavilla 18.1.2025
<https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/monimenetelmaisyys>
- Jyväskylän yliopisto. (i.a.-b.) *Määrällinen tutkimus*. Saatavilla 18.1.2025
<https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>
- Jyväskylän yliopisto. (i.a.-c.) *Laadullinen tutkimus*. Saatavilla 18.1.2025
<https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Ketola, K. & Sohlberg, J. (2024). Suomalaisten katsomusidentiteetit, jumalausko ja hartauselämän muodot. Teoksessa H. Salomäki, K. Ketola, V. Salminen & J. Sohlberg (toim.), *Kirkko epävarmuuksien ajassa. Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2020-2023*. (s. 66–97) Kirkon tutkimus ja koulutus. Suomen ev.lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 147.
<https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4419/viewmode=infoview>
- Keva. (15.3.2022). *Näin julkinen ala eläköityy - ennuste laskettu ensimmäistä kertaa myös kirkon työntekijöille*. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/nain-julkinen-ala-elakoityy---ennuste-laskettu-ensimmaista-kertaa-myos-kirkon-tyontekijoille/>
- Kiilakoski, T. (2023). Usko tai älä! Miten nuoren sukupolven arvot ja elinolosuhteet voivat selittää uskonnollisuuden muutoksia? Teoksessa S. Mikola & S. Saarelainen (toim.), *Millenniaalien kirkko. Kulttuuriset muutokset ja kristillinen usko*. (s. 109–134) Kirkon tutkimus ja koulutus. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 139
- Kirkon koulutuskeskus. (2024). *Koulutuksen tilastointi*. https://public.tableau.com/app/profile/kirkon.tutkimuskeskus/viz/Kirkonkoulutuskeskus_koulutuksentilastointi/Kirkonkoulutuskeskus
- Kirkon tilastot. (i.a.). *Henkilöstötilasto 2024*. <https://www.kirkontilastot.fi/viz.php?id=269>
- Kirkon tutkimus ja koulutus. (2024). *Koulutuskatsaus 2023*. <https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2024/08/Koulutuskatsaus-2023-1.pdf#page=5&zoom=100,72,95>
- Kirkon ydinosaaminen. (i.a.). *Nuorisotyönohjaajan ydinosaamiskuvaus*. <https://kirkonydinosaaminen.fi/nuorisotyönohjaaja.html>

- Kotimaisten kielten keskus. (i.a.). Vetovoima. Teoksessa *Kielitoimiston sanakirja*. Saatavilla 8.3.2025 <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/vetovoima>
- Laiho, M. (23.11.2022). *Ja suurin niistä on toivo: Z-sukupolven kosmopoliittinen eletty teologia*. Katsomukset.fi. <https://katsomukset.fi/2022/11/23/ja-suurin-niista-on-toivo-z-sukupolven-kosmopoliittinen-eletty-teologia/>
- Leinonen, R. (14.5.2019). *Määrällisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät*. <https://spoken.fi/maarallisen-tutkimuksen-aineistonkeruumenetelmät/>
- Lusa, A. (6.10.2022) Kirkon konservatiivisuus heikentää alan vetovoimaa. *Dino*, 3/2022. <https://dinolehti.fi/2022/10/kirkon-konservatiivisuus-heikentaa-alan-vetovoimaa/>
- Mattila, M. (2021.) Faktoriansalyysi. Teoksessa *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (Tietoarkisto). <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/faktori/faktori/>
- Martikainen, S.-J. & Oikarinen, T. (20.4.2023). Työn merkityksellisyys kumpuaa sen sosiaalisesta arvosta – Uutta kotimaista tutkimustietoa hoiva- ja opetusaloilta. *Tieteessä tapahtuu*. 2/2023. <https://www.tieteessatapahtuu.fi/numerot/tyon-merkityksellisyys-kumpuaa-sen-sosiaalisesta-arvosta>
- Mikkola, S. & Saarelainen, S-M. (2023). Johdanto. Teoksessa S. Mikkola & S. Saarelainen (toim.), *Millenniaalien kirkko. Kulttuuriset muutokset ja kristillinen usko*. (s. 5–22) Kirkon tutkimus ja koulutus. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 139.
- Noren. (2021). Nuorten aikuisten elämä ja hengellisyys. https://www.evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2023/08/Nuoret-aikuiset-tutkimus_small.pdf
- Nuutila, S. (7.2.2024). Railo repesi nuorten naisten ja miesten arvomaailmojen välille – tutkija näkee taustalla huolestuttavan kehityksen. *Yle*. <https://yle.fi/a/74-20073201>
- Pesonen, M. (26.10.2022). *Onnistumisen kokemus – vetovoimatekijä kirkon työhön*. <https://kirkonkello.fi/onnistumisen-kokemus-vetovoimatekija-kirkon-tyohon/>
- Rintamäki, M. (21.3.2023). *Pitovoima – liima, jolla saat työntekijän pysymään*. <https://www.syo.fi/blogi/pitovoima-liima-jolla-saat-tyontekijan-pysymaan/>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006a). Kvantifiointi. *KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L7_3_3.html
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006b). Analyysin ja tulkitsemisen suhteesta. *KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L7_3_1.html

- Salem, A. (22.5.2024). Generation Z: Comprehensive Definition, Age Range, Birth Years, and Demographics of Gen Z Compared to Millennials, Baby Boomers, and Micro-Generation Zalpha. <https://clients.ste-pup.one/blog/gen-z-and-gen-alpha>
- Sarkkinen, M. (15.8.2023). Työn merkityksellisyys kannattelee, mutta työn ei tarvitse olla elämää suurempaa. *Verkkolehti Työpiste*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyon-merkityksellisyys-kannattelee-mutta-tyon-ei-tarvitse-olla-elamaa-suurempaa>
- Seemiller, C. & Grace, M. (2018). Generation Z – A Century in the Making. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780429442476/generation-corey-seemiller-meghan-grace>
- Serkkola, E. (7.2.2025). Kirkon jäsenmäärän lasku loiveni vuonna 2024 – ripari-ikäisiä ja nuoria aikuisia liittyi kirkkoon entistä enemmän. *Kirkko ja kaupunki*. <https://www.kirkkojakaupunki.fi/-/kirkon-jasenmaaran-lasku-loiveni-vuonna-2024-ripari-ikaisia-ja-nuoria-aikuisia-liittyi-kirkkoon-entista-enemman>
- STEP-koulutus. (i.a.). *Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinto*. Saatavilla 31.3.2024 <https://step.fi/koulutukset/ammatti-ja-erikoisammattitutkinnot/seurakunta-ja-hautauspalvelualan-ammattitutkinto/>
- Suomen Diakoniaopisto. (i.a.). *Lastenohjaajan koulutus*. Saatavilla 31.3.2024 <https://sdo.fi/perustutkinnot/lastenohjaaja/>
- Suomen ev.lut. kirkko. (7.2.2025). Vuoden 2024 jäsentilastot: Väestöstämme 3,5 miljoonaa kuuluu kirkkoon. <https://evl.fi/tiedote/vuoden-2024-ja-sentilastot-vaestostamme-35-miljoonaa-kuuluu-kirkkoon/>
- Suomen ev.lut. kirkko (i.a.-a.) *Teologian ylioppilaan matka papiksi*. Saatavilla 20.3.2025 <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammattit/opiskelijalle/teologian-ylioppilaan-matka-papiksi/>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-b.) *Kirkko työllistää monien alojen ammattilaisia*. Saatavilla 10.2.2025 <https://evl.fi/tietoa-meista/toissa-kirkossa/ammattit/kirkko-tyollistaa-monien-alojen-ammattilaisia/>
- Suomen ev.lut. kirkko (i.a.-c.) *Millenniaalien kirkko toimijat*. Saatavilla 25.2.2025 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/millenniaalien-polut/millenniaalien-polut/>
- Suomen ev.lut. kirkko (i.a.-d.) *Lastenohjaaja – varhaiskasvatuksen ja perhetöinnin ammattilainen*. Saatavilla 10.3.2025 <https://evl.fi/tietoa-meista/toissa-kirkossa/ammattit/lastenohjaaja/>
- Tjäder, J. (29.8.2017). Hyvä johtaja kysyy, kuuntelee ja kannustaa. *Verkkolehti Työpiste*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-johtaja-kysyy-kuuntelee-ja-kannustaa>
- Tutkijaportti. (i.a.) 17. *Faktori- ja pääkomponenttianalyysi*. Saatavilla 18.1.2025 <https://www.tutkijaportti.fi/wp-content/uploads/sites/17/2021/05/17-Faktori-ja-paakomponenttianalyysi.pdf>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa - Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023*. Tutkimuseettisen

- neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Työterveyslaitos. (i.a.). *Hyvä johtaminen on tietoinen valinta*. Saatavilla 13.3.2025 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>
- Yrkeshögskolan Novia. (i.a.) *Studera till socionom (YH) i Åbo*. Saatavilla 20.3.2025 <https://www.novia.fi/utbildning/utbildningsutbud/halsa-och-valfard/socionom-yh-abo>
- Vehkalahti, K. (2019). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>
- Vikström, B. (2023). Luterilainen kirkko sekularisaation ja polarisaation keskellä. Teoksessa S. Mikkola & S. Saarelainen (toim.), *Millenniaalien kirkko. Kulttuuriset muutokset ja kristillinen usko*. (s. 25–50) Kirkon tutkimus ja koulutus. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 139.

LIITE 1. Saatekirje

Arvoisa kirkon alan ammattilainen,

teen YAMK-tutkintoon liittyvää opinnäytetyötäni osana Diakonia-ammattikorkeakoulun Motivaatio kirkon työhön-hanketta. Tutkimuksen tulosten pohjalta kirjoitetaan artikkeli, joka julkaistaan tutkimusjulkaisussa keväällä 2025.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää

- Mitkä asiat ja arvot ovat alle 30-vuotiaille kirkon työntekijöille tärkeitä?
- Mitkä tekijät vaikuttavat kirkon alalle hakeutumiseen ja alalla pysymiseen?

Pyydän Sinua osallistumaan tutkimukseen 15.6.2024 mennessä. Tutkimus toteutetaan sähköisen kyselylomakkeen avulla Webropol-alustalla. Vastaamiseen menee aikaa n. 10 minuuttia. Kerättyä aineistoa käytetään ainoastaan tutkimustarkoitukseen ja hankkeen päättymisen jälkeen aineisto hävitetään. Tietoja käsitellään anonyymisti eikä tutkimustuloksista ei voida tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen voi keskeyttää tai peruuttaa milloin tahansa.

Linkki kyselyyn:

Linkki tietosuojaselosteeseen:

Kiitos osallistumisestasi!

- Ida Reimann

LIITE 2. Kyselylomake

Diak

Alle 30-vuotiaiden kirkon työntekijöiden arvot ja kokemukset kirkosta työnantajana

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Ikäsi *

- Alle 18
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30

2. Sukupuolesi *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua/osaa vastata

3. Ammattisi *

- Diakoni
- Diakonissa
- Hallinto- ja toimistotyöntekijä
- Hautausmaatyöntekijä
- Kanttori
- Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijä
- Lastenohjaaja
- Lähetyssihteeri tai muu kv. työntekijä
- Muusikko (muu kuin kanttori)
- Nuorisotyönohjaaja
- Pappi
- Perheneuvoja
- Suntio
- Varhaiskasvatuksen ohjaaja
- Viestintätyöntekijä
- Muu, mikä?

5. Kirkon alaan liittyvä koulutuksesi *

- Ammatillinen perustutkinto
- Ammattikorkeakoulututkinto
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- Yliopistotutkinto (kandidaatti)
- Yliopistotutkinto (maisteri)
- Ei kirkon alan pätevyyttä
- Ei kirkon alan koulutusta

Muu, mikä?

7. Työseurakuntasi kuuluu *

- Turun arkkihiippakuntaan
- Tampereen hiippakuntaan
- Oulun hiippakuntaan
- Mikkelin hiippakuntaan
- Porvoon hiippakuntaan
- Kuopion hiippakuntaan
- Lapuan hiippakuntaan
- Espoon hiippakuntaan
- Helsingin hiippakuntaan
- En halua vastata

8. Oletko *

- määräaikaisessa työssä
- vakituksessa työssä

9. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi? *

- 0-2 vuotta
- 2-5 vuotta
- 5-8 vuotta
- 8-10 vuotta
- 10+ vuotta

10. Kuinka kauan olet työskennellyt kirkon alalla? Laske mukaan kaikki työkokemuksesi.
*

- 0-2 vuotta
- 2-5 vuotta

	1 = erittäin tyytyväinen	2 = jokseenkin tyytyväinen	3 = neutraali	4 = jokseenkin tyytymätön	5 = erittäin tyytymätön	6 = en osaa sanoa/ei koske minua
Työn henkinen turvallisuus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja vapaa-ajan tasapaino *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakuntalaisilta saatu palaute *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyökumppaneilta saatu palaute *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilmasto- ja ympäristöasioiden edistäminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pakolaisten auttaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriisiavun antaminen kotimaassa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriisiavun antaminen ulkomailla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jumalanpalveluselämään osallistuminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raamatun käyttäminen työssä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rukous ja sielunhoito *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikuttaminen seurakunnan tasolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikuttaminen koko kirkon tasolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä (sisäinen) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä (ulkoinen) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtävään siunaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virkaan vihkiminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Jos vastasit olevasi tyytymätön, miksi?

16. Kuinka todennäköisesti suosittelisit nykyistä työpaikkaasi? *



17. Kuinka todennäköisesti olet nykyisessä työpaikassasi 5 vuoden päästä? *



18. Perustele lyhyesti:

19. Kuinka todennäköisesti suosittelisit kirkon alalle hakeutumista? *



20. Kuinka todennäköisesti olet kirkon alalla 5 vuoden päästä? *



21. Perustele lyhyesti:

22. Vapaa sana:
