

Rauni Kannisto

**TAIVAALLINEN TYÖPAIKKA(KO) - HENGELLISEN
TYÖNTEKIJÄN TYÖSSÄJAKSAMINEN PIENESSÄ
SEURAKUNNASSA**

**Opinnäytetyö
KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU
Humanistinen ja kasvatusala
Helmikuu 2012**

TIIVISTELMÄ

Yksikkö YKAY	Aika helmikuu 2012	Tekijä/tekijät Rauni Kannisto
Koulutusohjelma Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma, Ylivieska		
Työn nimi Taivaallinen(ko) työpaikka – hengellisen työntekijän työssäjaksaminen pienessä seurakunnassa		
Työn ohjaaja Vesa Nuorva	Sivumäärä 59	
<p>Opinnäytetyölläni selvitin pienten seurakuntien työntekijöiden työssäjaksamista ja heidän työviihtyvyyttä. Usein pienissä seurakunnissa työalaa edustaa yksi viranhaltija, joka tuo työhön haasteellisuutta. Yksinäisyyttä ja työn rasittavuutta tuo myös työtiimin puuttuminen. Työssäni otin selville, miten pienen seurakunnan työntekijät jaksavat työssään ja miten he kokevat työn mielekkyyden. Mitä työhyvinvoinnin ongelmia pienessä seurakunnassa on ja miten pienen seurakunnan työhyvinvointia voidaan edistää.</p> <p>Keskeisenä käsitteenä työssäjaksamisessa on työstressi ja työuupumus sekä burn out. Tutkimukseni alussa selvitin yleisesti tekijöitä, jotka vaikuttavat työssäjaksamiseen ja työkykyyn. Selvitin myös mitä työuupumus on ja mitkä seikat vaikuttavat sen syntyyn sekä miten sitä voitaisiin ehkäistä.</p> <p>Tutkimukseni avulla kartoitin pienissä seurakunnissa työskentelevien työssäjaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimukseni kohderyhmänä olivat seurakunnan työntekijät, jotka työskentelevät alle 3000 asukkaan paikkakuntien seurakunnissa.</p>		
Asiasanat kutsumustyö, pieni seurakunta, seurakunnan työ, työajattomuus, työssäjaksaminen, työmoraali, työuupumus, työviihtyvyys		

ABSTRACT

Yksikkö YKAY	Aika helmikuu 2012	Tekijä/tekijät Rauni Kannisto
Koulutusohjelma CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Humanities and Education, Ylivieska		
Työn nimi The heavenly job - a spiritual worker's coping at work in a small congregation		
Työn ohjaaja Vesa Nuorva		Sivumäärä 59
<p>The subject of this study was to study the well-being and satisfaction with work of employees working in small congregations. Often in small congregations each field of work is represented by a single employee. This makes the job more challenging.</p> <p>The lack of a team increases loneliness as well as stressfulness. In this study the aim was to find out how a small congregation's employees cope with their work and how they experience the meaningfulness of their work. In addition, the focus was on the problems of well-being at work in a small congregation, and how work wellbeing can be promoted.</p> <p>The central concept in well-being at work is work-related stress and burnout. The study examined factors affecting the general working capacity and work well-being. In addition the term burnout was discussed as well as the factors behind it. Moreover, ways to prevent burnout were discussed.</p> <p>The thesis studied the work well-being small congregations' employees as well as the factors influencing it. The target group was the congregation employees who work in a municipality that has less than 3000 inhabitants.</p>		
Asiasanat mission in life, vocation, small congregation, work in a congregation, irregular working hours, job satisfaction, ability to work, work ethics		

Tiivistelmä	
Abstract	
Sisällys	
1 Johdanto	1
2 Seurakunta työpaikkana	2
2.1 Seurakunnan työssä, jokainen on oman työalansa taituri	5
2.2 Työ kutsumuksena – voima ja taakka	8
2.3 Kaikki työ on samanarvoista	9
2.4 Raamatusta nouseva tehtävä	10
2.5 Pieni seurakunta	11
2.6 Seurakuntien talous ja hallinto	13
2.7 Taloudellinen eriarvoistuminen	14
2.8 Seurakuntien rakennemuutos	15
3 Seurakunnan työajat	19
3.1 Työajattomuuden ilot ja kivut	20
3.2 Työajattoman työn hallinta ja työajansuunnittelu	21
3.3 Työnohjaus – työkalu ja suunta työlle	22
4 Työssäjaksamiseen ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä	24
4.1 Stressin määritelmät	24
4.2 Työuupumuksen määritelmät	26
4.3 Stressin ja loppuun palamisen oireita ja syitä	28
4.4 Työntekijään itseensä kohdistuvat ongelmat	30
4.5 Työntekijään kohdistuvat stressiongelmat työympäristössä	32
4.6 Seurakunnan työntekijä – palava vai loppuun palanut?	34
5 Tutkimuksen toteutus	40
5.1 Tutkimusongelmat	41
5.2 Tutkimusmenetelmä	43
5.3 Tutkimuksen luotettavuus	45
5.4 Haastattelun kysymysasialista	47
6 Tutkimustulokset	49
7 Pohdinta	55
Lähteet	57

1 JOHDANTO

Nyky-yhteiskunnassa puhutaan paljon työssäjaksamisesta ja omista voimavaroista, joten työuupumus ei ole outo ilmiö. Koko työhistoriani aikana olen työskennellyt kolmessa eri pienessä seurakunnassa joko täysiaikaisena tai osa-aikaisena nuorisotyönohjaajana. Näissä seurakunnissa seurakuntalaiset ovat olleet 2200–2700 väliltä. Näissä seurakunnissa ikäjakauma on vanhusvoittoinen. Pienissä seurakunnissa on kutakin virkaa yksi tai virkayhdistelmänä. Osalla heistä on kokemusta uupumuksesta ja sairaslomista.

Seurakunnan työssä väsyminen on aihe, johon törmää useasti. Työssäjaksamisesta puhuttaessa useasti törmää sanoihin työuupumus, stressi ja loppuunpalaminen. Työuupumus on vakava, työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä, jolle on ominaista pitkäaikainen kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto.

Tutkimusten mukaan työuupumus on oletettua yleisempää, eli yli puolet työssäkävivistä kokee jonkinasteista työuupumusta. Työuupumus on yleisempää silloin, kun kyseessä on ollut työpaikoilla saneeraus, irtisanomisia, supistuksia, lomautuksia ja sijaisuuksien täyttämättä jättämistä.

Työuupumus kehittyy, kun työtehtävän vaatimukset ylittävät ihmisen voimavarat. Työtä voi olla määrällisesti liikaa tai vastualueiden epäselvyys ja siihen liittyvät odotusten ristiriitaisuudet voivat lisätä kuormitusta ja sitä kautta uupumusta. Varsinkin pienten seurakuntien työssä uupumusta aiheuttavat mielestäni yhdistelmävirat, sijaistyöntekijöiden puuttuminen, lomautukset tietyksi ajaksi ja osa-aikaiset virat. Myös ikääntymisellä on omat vaikutuksensa työssäjaksamiseen. Opinnäytetyössäni haastattelen pienten seurakuntien työntekijöitä heidän työssäjaksamisestaan ja mitkä ovat heidän tuntemuksensa. Mitkä ovat heidän voimavaransa ja miten he kokevat työilmapiirin, jossa työskentelevät.

2 SEURAKUNTA TYÖPAIKKANA

Nykyään pieniä seurakuntia pidetään jonkin verran ongelmallisina työyhteisöinä. Tämä on havaittavissa myös yksilöiden välisissä keskusteluissa. Kirkon alan opiskelijat ja seurakunnan työntekijät keskustelevat huolestaan miten viihtyä työpaikassa, jos siellä on huono ilmapiiri. Kuinka jaksaa, jos esimies ei johda tai ”pomottaa”, kuinka he kestävät työntekijöiden väliset ristiriidat, piikittelyn ja kateuden? Kuinka he voivat kehittää työtänsä, jos siitä ei saa palautetta? Seurakuntaan työpaikkana liittyy paljon odotuksia ja ehkä myös ennakkoluuloja ja -asenteita. Armollisuutta ja lähimmäisenrakkautta työkseen välittäviltä ihmisiltä odotetaan usein ehdotonta lähimmäisenrakkautta, joten työntekijän pettymys saattaa olla suuri, mikäli odotukset eivät täyty. Vaikka seurakunnan työntekijöillä onkin kutsumusta tai työnäkyä alalleen, on seurakunta kuitenkin vain työpaikka muiden joukossa, se on ihmisten yhteisö, jossa pätevät ihmisyyden lait. Toki seurakunnassa on työyhteisönä myös omia piirteitä. Itsenäinen ja individualistinen työkuulttuuri ja uskon tulkinnan painotuserot saattavat kärjistä ristiriitoja. Vaikeuksista on myös hankala puhua yhdessä tai ulospäin, sillä niiden käsittely vaatii muuttumista ja työtä. On katsottava myös omaan peiliin. Joskus myös omana itsenään työtä tekeminen aiheuttaa paineita. Monet kokevat, että jos arvostelet työtäni, arvostelet persoonaani.

Myös internetissä on mahdollista lukea blogeja ja keskustelufoorumeita, joissa käsitellään seurakunnan ongelmallista työyhteisöä. Sanoisin kuitenkin, että seurakunta ongelmallisena työyhteisönä on huono yleistys (Jukka Paarma Työyhteisö - hengellinen yhteisö?). Seurakunnissa on hyviä työyhteisöjä ja huonoja kuin myös paljon siltä väliltä, niin kuin kaikkialla muuallakin. Kehittäminen ja avoin keskustelu ovat valtteja täälläkin. Puhumalla selvitetään moni väärinymmärrys ja anteeksipyyttäminen voi johtaa uuteen alkuun. Näinhän me hurskaasti opetamme. Miksei tämä toimisi työpaikallakin.

On etu tehdä mielekästä työtä, suunnitella työtehtäviään ja ajankäyttöään. Työtä on paljon, mutta niin on muuallakin. Ihmiset tekevät monissa muissakin työpaikoissa pitkää päivää. Harva saa vaikuttaa niin paljon työhönsä ja sen tekemisen tapaan kuin seurakunnan työntekijät.

Seurakunnan työ on myös ihmissuhdetyötä, niin asiakkaisiin kuin työtovereihinkin nähden, joten ihmissuhdetyöllä on olennainen osa työssäjaksamisessa. Isokorpi (2006, 221) toteaaakin, että ihmissuhdealan työntekijät kärsivät hyvin paljon eriasteisista väsymyksistä. Seurakunnan työntekijöillä työväliseenään on oma persoonallisuus ja työskentely tunnevaltaisessa ihmissuhdetyön alalla saattaa tuottaa tunneupumusta. Näin ollen työssäjaksaminen edellyttää omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamista sekä työn rajaamisen oppimista. (Isokorpi 2006, 222.) Valitettavan usein työntekijä oppii nämä vasta työupumuksen läpikäyneenä.

Isokorpi kirjoittaa kirjassaan, että juuri niille työntekijöille, jotka hakeutuvat ihmissuhdealoille, on tyypillistä kutsumuksellisuus. Heidän työnkuvaan kuuluu tällöin opettaa, hoitaa ja auttaa toisia ihmisiä. Isokorven mukaan näillä työntekijöillä on korkea työmoraali, sillä he toteuttavat sitä elämäntehtävää, jonka ovat valinneet. (Isokorpi 2006, 223.) Valitettavan usein korkea työmoraali vie toisaalta helposti psyykkisen ylikuormituksen tilaan, toisaalta se vaatii työntekijöiltä tinkimätöntä panostusta itsensä kehittämiseen. (Isokorpi 2006, 223.) Moni seurakunnan työntekijä kokee työnsä usein elämäntehtäväksi. Tällöin voidaan puhua kutsumuksesta.

Kutsumus saattaa käydä joskus ylivoimaiseksi, josta kertoo vuonna 2001 Kirkon tutkimuskeskuksen toteuttama työntekijäkysely. Sen mukaan seurakuntien työntekijöitä sitoo työhönsä ennen kaikkea työn sisältö ja kutsumus. Kirkon töistä suurimpia syitä hakeutua muihin työtehtäviin olivat kokemus huonosta palkasta, väsyminen työmäärään tai työajattomuuteen sekä ongelmat työyhteisössä. (Nelivuotiskertomus 2000–2003.)

Hengellisen työntekijän korkeaan työmoraaliin vaikuttaa myös se, että hengellisellä työllä ei ole säännöllistä tuntikohtaista työaika, sillä työaikalaki rajaa osan

työ/virkasuhteisista työaikalainsäädännön ulkopuolelle. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon, seurakunnan tai seurakunnan julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys-, ja diakoniatyötä välittömästi tekevien viranhaltijoiden työajat ovat siis työaikalain ja työaika-korvaussäännösten ulkopuolella. (Kirkon töissä, 80.) Lainsäädännöllinen suositus on, että vapaapäivät täytyy pitää kuitenkin viimeistään kolmanneksi seuraavan kalenteriviikon aikana. (Kirkon töissä, 80.) Pienissä seurakunnissa tämä harvemmin onnistuu eikä ole aina mahdollistakaan, sillä tietyn työalan viranhaltijoita on yleensä vain yksi. Silloin vaaditaan joustavuutta esimiehen tasolta. Vaikka kovin helpolta kuulostaa virka, jossa on esim. 60 % diakoniatyötä ja 40 % nuorisotyötä. Käytännössä tämä on kuitenkin ongelmallista sillä se kysyy viranhaltijaltaan itseltään työnrajaamisen taitoja. Yleensäkin hengellisessä työssä oman työn suunnittelu jää aika paljon työntekijälle itselleen. Toisaalta se on mahdollisuus, mutta toisaalta se saattaa tuoda myös työn rajaamisen vaikeuden. Vaikeutta yhdistelmävirassa työnteolle tuo myös se, että jommallekummalle työalalle ei ole koulutusta. Toiselle vapaa suunnittelu sopii, kun taas joku toinen kaipaisi tukevampaa ohjausta.

Alaisten odotuksena saattaakin olla, että yhtenä esimiehen keskeisistä tehtävistä olisi vähän ”katsella perään” ja seurata, kenellä on uupumisen merkkejä ja ottaa ajoissa asia esille. On kuitenkin muistettava, että osa-aikaisen virkasuhteisen työaika on lyhennetty joko lyhentämällä päivittäistä työaikaa tai vähentämällä viikoittaisten tai kuukausittaisen työpäivien lukumäärää. (Kirkon töissä, 70.) Voidaan siis päätellä, että seurakunnan työssä yleisimmät työuupumuksen aiheuttajat ovat korkea työmoraali, kutsumuksellisuus ja työajattomuus. Moni kutsumusammatin omaava työntekijä on myös valmis tinkimään vapaapäivästään toisten hyväksi.

Kehittämispäällikkö Raimo Turunen kirjoittaa Kuopion Hiippakunta lehdessä (2/2007: 7-9) hyvin yleisestä havainnosta, kuin työelämän vaatimuksista, jotka pikemminkin näyttävät kiristyvän ja kasvavan kuin vähenevän ja helpottuvan. Lähinnä vaatimukset kohdistuvat tehokkuuteen, tuottavuuteen, rakenteisiin, osaamiseen, johtamiseen ja jaksamiseen. Turunen jatkaa, että työyhteisöistä osa selviää tämänkin ajan vaatimuksista hyvin ja osalle ne ovat vaikeita. Työilmapiirin mittareina ovat mm.

sairauspoissaolot, työpaikan vaihtoalttiudet, työtehtävien laiminlyönnit, myöhästelyjen ja epäasiallisen käyttäytymisen lisääntyminen. Nämä puolestaan kielivät pahoinvoinnista. Viimeistään näiden mittareiden värähdellessä, pitää työpaikalla vakavasti kysyä, missä mennään ja mitä meille kuuluu. Kiristyneissä ja tulehtuneissa tilanteissa, kun omat toimet eivät enää tahdo riittää, silloin tarvitaan tukea työyhteisön ulkopuolelta.

2.1 Seurakunnan työssä, jokainen on oman työalansa taituri

Seurakunnan työssä on eri työaloja, joilla jokaisella on oma koulutettu ammattitaitoinen työntekijä. Erilaisilla täydentävillä koulutuksilla ja visioillaan he haluavat kehittää omaa osaamistaan, tehdä työnsä hyvin ja tavoitteellisesti. Jokainen on siis oman työalansa asiantuntija, osaaja ja haluavat siten itse vastata työstään. He haluavat panostaa työhönsä ja nähdä myös työnsä tulokset. Tällöin kysymyksessä ei ole itsekkyydestä tai narsismista, yksinkertaisesti vain siitä, että he tietävät osaavansa asiansa paremmin kuin toisen työalan työkaverinsa tai esimiehensä. Perinteiselle ja käskevälle johtamiselle tämä merkitsisi uhittelua. (Ojala 1990, 58).

Alaiset odottavat esimieheltään, että hän loisi sellaiset organisaation resurssit, niin henkiset kuin taloudelliset puitteet, että työnteko olisi mielekästä. Esimieheltä myös odotetaan rehellistä päättävyyttä ja asiantuntijuutta johtamistaidoista sekä asiallista palautteen antamista. (Ojala 1990, 58-60.) Seurakunnan esimiehen vaativin ja samalla myös ensisijaisin tehtävä onkin henkilöstöjohtaminen. Seurakuntatyössä saatetaan helposti ajatella, että esimiestyöhön käytetty aika on pois perustyöstä, mutta samalla unohdetaan, että johtaminen kuitenkin turvaa perustoiminnan ja sen, että kaikki voivat antaa parhaan panoksensa työyhteisöön. (Turunen 2001, 80.)

Työssänsä työntekijä haluaa tehdä mielekästä työtä, tietää tavoitteet ja sitoutua niihin sekä tietää mitä työympäristössä tapahtuu ja saada palautettaan työstään (Ojala

1990, 59.) Seurakunnassa työtä ei tehdä pelkästään pakosta eikä välttämättä palkankaan vuoksi, vaan se koetaan sisäisenä veloitteena ja kutsumuksena. Lähtökohta on se, että omaa työtään pidetään tärkeänä ja se halutaan tehdä kunnolla. (Heino 1990, 63.) Hyvältä johtajuudelta tämä vaatii herkkyyttä ja vahvuutta. Hyvä johtajuus takaakin sen, että alaisten työmotivaatio säilyy ja tällöin heidän toimintatapansa vaikuttaa työnlaatuun oleellisesti. Joten johtamisella on myös suuri merkitys työn onnistumiselle. (Turunen 2001, 80.) Kun esimiestyö on onnistunut, voivat kaikki työntekijät työskennellä itseohjautuvasti, toimien ryhmässä mutta tiedostaen toimintamahdollisuutensa ja työnsä tavoitteet (Turunen 2001, 81). Tästä syystä olisi syytä muistaa, ettei johtamisesta ja henkilöjohtamisesta voida luopua. Esimiehellä on tärkeä tehtävä luoda sellaiset työskentelyolot, että työntekijät voivat keskittyä tehtäviinsä. Seurakunnassa toiminta käsittää henkisen, fyysisen ja hengellisen työympäristön. (Turunen 2001, 81.)

Nykyisessä tietoyhteiskunnassa työstä on tullut myös ihmisarvon mitta. Ihmistä arvostetaan ensisijassa hänen hyödyllisyytensä, tehokkuutensa ja työsuorituksen perusteella (Heino 1990, 63). Heino (1990, 66) kirjoittaa, että luterilaisen käsityksen mukaan ihmisen ei tarvitse ansaita arvoaan tekemällä työtä muita paremmin tai pätevämmiin. Luterilaisuudesta ei liioin löydy tukea yksipuoliselle työnarkomanialle, joten työ ei suinkaan ole itsetarkoitus, vaan ilmaus ihmisenä olemisesta (Heino 1990, 66.) Jos työnteko ottaa narkomaanisen otteen, voidaan jo puhua työnarkomaniasta, jonka seuraus on loppuunkulunut ja yksiulotteinen ihminen. Elämä muuttuu henkisesti köyhäksi ja näköalattomaksi. Myöhemmin seurauksena saattaa olla sisäisesti rikkinäinen ihminen. (Heino 1990, 66.) Luterilaisen etiikan mukaan ihmisarvoa ei lasketa työn tuottavuutena, taloudellisena hyötynä tai minkä tahansa suoritteena. Tämä siksi, koska kristinusko haluaa suojella ihmisen pyhyyttä ja hänen ihmisarvon ehdottomuutta työelämässäänkin. Narkomaanisessa työnteossa tämä kaikki on menetettyä ja silloin voidaan puhua sisäisesti rikkinäisestä ihmisestä. (Heino 1990, 66.) Ehdot, jotka asettavat inhimilliselle ja ihmisarvon huomioonottavalle työlle rajat, ovat myös ihanteellisen työn perusta. Tällaisia varteenotettavia seikkoja, mitä työ parhaimmillaan on:

1. työ, jossa ihmisen arvokkuus säilyy, jossa ihmistä ei nöyrytetä, (Heino 1990, 66.)
2. työ, josta tekijä itse määrää, jossa häntä ei alisteta, (Heino 1990, 66.)
3. työ, jossa voi käyttää taitojaan ja tietojaan, jota ei siis ole köyhdytetty, (Heino 1990, 66.)
4. työ, jossa toimitaan solidaarisesti eikä kilpaillen tai syrjien, (Heino 1990, 66.)
5. työ, joka kuormittaa kohtuullisesti vaan ei kohtuuttomasti, (Heino 1990, 66.)
6. työ, jossa ihminen antaa jotakin itsestään eikä ole väline, (Heino 1990, 66.)
7. työ, jossa työntekijään luotetaan eikä valvota (Heino 1990, 66.)
8. työ, jossa on mahdollista opiskella ja erikoistua (Lehtinen 1990, 75.)

Ihminen voi viihtyä työssään vain jos työ vastaa hänen psyykkistä olemustaan ja se ei sodi inhimillisyyttä vastaan. Oikeanalisisena se sisältää oikeudellisuuden, joka ilmenee vastuuna ja vapautena. Todellinen viihtyvyys voi olla mahdollista vain terveessä rakenteessa, joka parhaiten vastaa terveyttä psyykkisessä mielessä. Ihminen voi siis viihtyä vain sellaisessa ympäristössä, joka voi hyvin. (Simula 1990, 229.)

2.2 Työ kutsumuksena – voima ja taakka

Kutsumus henkilön elämävaiheessa voi liittyä elämänkaaren käännekohtaan tai suureen muutokseen (Aaltonen 2007, 48). Tällainen voi esimerkiksi olla uskoontulo ja sitä kautta saatu voimakas kutsumus johonkin asiaan tai tehtävään (Aaltonen 2002, 48). Kun pohditaan kutsumusta, on siinä hyvä ottaa huomioon myös sitoutuminen, joita kutsumuksen saanut ihminen saattaa tehdä elämänsä aikana (Aaltonen 2002, 48). Tällaisia voi juurikin olla, kun liitytään johonkin tai sitoudutaan voimakkaasti johonkin. Yhteinen nimittäjä on sitoutuminen, joka seuraa läpi elämän kutsumukseen kuuluvana juonteena. (Aaltonen 2007, 54.) Voidaan siis ajatella, että henkilöllä on sitoutumisen kutsumus, halu omistautua sille mihin on ryhtynyt (Aaltonen 2002, 54). Mielestäni tällainen voimakas sitoutuminen kulkee käsi kädessä korkean työmoraalin ja omantunnon kanssa. Luterilaiseen työmoraaliin usein rinnastetaankin ahkeruus, tunnollisuus, rehellisyys ja velvollisuudentunto (Kärkkäinen 2008, 164). Valitettavasti nykyään luterilaiseen työmoraaliin usein liitetään Kärkkäisen mukaan (2008, 164) työssä viihtymättömyyteen, loppuun palamiseen ja muihin kielteisiin työelämän ilmiöihin. Hyvä kysymys onkin, miten ymmärrämme luterilaisen työmoraalin ja voimmeko lukea Martin Lutherin syyksi suomalaisen monet työelämän kielteiset asiat ja tuntemukset?

Kun Jumala kutsuu ihmistä erilaisiin tehtäviin, hän kokee kutsua johonkin. Hänellä on ns. työnäky. Luterilaisen työmoraalin yhteydessä voidaan puhua kutsumuksesta, koska Luther liittää työn ja kutsumuksen toisiinsa. Tämän mukaan kutsumus on ihmisen paikka elämässä; työ ja ammatti ovat osa sitä. (Kärkkäinen 2008, 165.) Kutsumus ei kuitenkaan pelkästään rajoitu palkkatyöhön, se voi myös vaihdella elämän eri vaiheissa. Ihmisellä voi olla samanaikaisesti useampikin kutsumus: ammatti ja työ, tehtävänä olla aviopuoliso, isä, äiti, ystävä jne.. (Kärkkäinen 2008, 165.) Lutherin mukaan kristillinen elämä toteutuu erilaisissa kutsumuksissa, säädyissä ja viroissa. Näissä yhteyksissä voidaan siis puhua kutsumuksen monitahoisuudesta (Kärkkäinen 2008, 165). Hoitamalla hyvin oman maallisen työnsä kristitty suorittaa kutsumustyötään, olipa se sitten mikä työ tahansa. Ammatti, työ ja

kutsumus ovat lähimmäistä ja koko ihmiskuntaa palvelevia keinoja. Kaiken työn ja kutsumuksen tarkoitus on siis lähimmäisen hyvä. (Kärkkäinen 2008, 165.) Lutherin mukaan Jumala antaa ihmisille lahjoja, joiden avulla ihminen toteuttaa Jumalan tahtoa olemalla Jumalan työkaveri. Ihmisen perustehtävä on siis Jumalan lahjojen vastaanottaminen ja niiden jakaminen lähimmäisen hyväksi. Ihminen on toisin sanoen käsi, kanava ja väline, jonka kautta Jumala toimii jakaen lahjojaan. Näin tapahtuu, kun kristitty hoitaa maallista kutsumustaan ja työtään. (Kärkkäinen 2008, 166.)

Luther arvosti työtä ja ivaili hyödyllisen tekemisen puutetta. Lutherin puheesta korostuu ahkeruus ja kritisointi laiskuutta sekä veltoa asennoitumista työtä kohtaan. (Kärkkäinen 2008, 167). Lutherin mukaan työ kuului alkuperäiseen luomisjärjestykseen ja siten palveli Jumalan tarkoitusta. Työssä oli kuitenkin oltava kohtuullinen ja työnteolle ja rahan hankkimiselle oli asetettava rajat. (Kärkkäinen 2008. 167.) Näin ollen kutsumus ei tarkoita työhulluutta, vaikkakin kutsumusajatteluun perustuva luterilainen työmoraali saatetaan siten ymmärtää. Virheellisesti se samaistetaan joskus työhulluuteen ja ahkeruuden jumaloimiseen (Kärkkäinen 2008, 166). Kärkkäinen muistuttaa, että työnteossa on syytä muistaa kohtuullisuus, joten työn teolle ja rahan hankkimiselle on asetettava rajat (Kärkkäinen 2008, 167).

2.3 Kaikki työ on samanarvoista

Seurakunnan työssä usein työt jaetaan ”hengellisiin” ja ”maallisiin” töihin. Hengellistä työtä pidetään useimmin tärkeämpänä kuin esimerkiksi seurakunnan kiinteistön huoltotehtäviä. Hengellisessä työssä voidaan kokea, että työyhteisössä ilmenee jakamista hengellisen töiden paremmuudessa. Ne ikään kuin laitetaan eräänlaiseen paremmuusjärjestykseen. Tärkein on pappisvirka ja perässä laahaa lapsi- ja nuorisotyö. Vaikka monet mieltävät jotkut tietyt virat paremmiksi kuin toiset tai maallista työtä pidetään vähäpätöisenä hengellisen töiden suhteen, korostaa Luther, että kaikki rehellinen työ on Jumalan silmissä samanarvoista. Hän kritisoikin töiden jakamista pyhiin ja maallisiin. Kaikki työ, mikä on kunnollista ja rehellistä, on

arvokasta ja pyhää, oli se sitten maallista tai ei (Kärkkäinen 2008, 169). Työtehtävien laadussa ei siis ole kyse paremmuudesta, vaan Jumalan kunniaksi tehtävästä työstä. Luterilaisessa perinteessä työnteko ja lähimmäisenrakkaus kuuluvat oleellisesti yhteen. (Kärkkäinen 2008, 169.) Käytännössä tämä tarkoittaa myös sitä, että kenenkään yksilön arvo ei riipu työstä. Luterilaiseen työmoraaliin kuuluukin rehellisen ja huolellisen työnteon lisäksi se, että työntekijää ja hänen työtänsä kunnioitetaan, oli hän sitten millaisessa työssä tahansa (Kärkkäinen 2008, 169).

Jokaiselle työntekijälle tulisi myös antaa mahdollisuus vaikuttaa työhönsä eikä kenelläkään pitäisi teettää mielettömiä ja turhia tehtäviä (Kärkkäinen 2008, 171). Vastuuta on luterilaisen työmoraalin mukaan myös työntekijällä itselläänkin. Hänen tulee tehdä työnsä hyvin, - riippumatta siitä mitä tekee - Jumalan kunniaksi ja lähimmäisen parhaaksi. Kunkin tulisi omassa ammatissaan toimia ahkerasti omien kykyjen ja taitojen mukaan Jumalaan luottaen ja hänen tahtonsa mukaan toimien. (Kärkkäinen 2008, 171.)

2.4 Raamatusta nouseva tehtävä

Seurakunnan perustehtävä lähtee liikkeelle kirkon sanomasta. Siihen kuuluvat ihmisen ja Jumalan välisen yhteyden hoitaminen, ihmisten keskinäinen kanssakäyminen ja kristittynä kasvaminen (Kauppinen & Rantama 2003, 14). Seurakunnan perustehtävän syvin olemus pohjautuu Raamattuun. Keskeisinä sitaatteina nostetaan esiin Jeesuksen antamat kaste- ja lähetyskäsky (Matt. 28:16–20) sekä rakkauden kaksoiskäsky (Matt.22:37–39) Seurakunnan tehtävästä käytetään toistakin kolmijakoa: julistus, opetus ja palvelu, johon seurakunnan työntekijät ovat kutsut (Kauppinen & Rantama 2003, 14.)

2.5 Pieni seurakunta

Käsitettä pieni seurakunta ei ole tarkasti määritelty, mutta pieneksi seurakunnaksi yleensä ymmärretään yksipappinen seurakunta. Pieneksi seurakukunnaksi voidaan myös mieltää noin 3000 jäseninen seurakunta. Tämän kokoisissa seurakunnissa pienen seurakunnan kriteerit täyttävät myös työntekijöiden määrä. Yleensä työntekijöitä tämän kokoisissa seurakunnissa on kutakin työalaa kohden yksi, ja jotkut työalat voivat olla yhdistelmävirkoja tai osa-aikaistettuja. Osa pienten seurakuntien viroista voi olla lakkautettuja tai virat voivat olla myös täyttämättä. (Kirkkojärjestys 6 luku §.) Tällaisiin virkaratkaisuihin harvemmin päädytään keskisuurissa seurakunnissa. Suurissa seurakunnissa tällaisia virkasuhteita ei ole. Pienissä seurakunnissa ei yleensä ole muita virkoja, kuten kappalaisen, seurakuntapastorin ja usean nuoriso- tai diakoniatyön virkoja.

Pienen seurakunnan käsitteellistämistä voidaan myös selvittää kirkkohallituksen julkaisun Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2006 ja 2008 avulla. Kyseisiin julkaisuihin on tilastoitu evankelis-luterilaistenseurakuntien väkiluku ja toiminta. Tällaisia ovat läsnä olevan väestön määrä ja sen muutokset, kastettujen osuus syntyneistä, kirkkoon liittyneiden ja kirkosta eronneiden määrät (Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2006, 5). Suomen koko evankelisluterilaisen kirkon läsnä olevasta väestön määrästä vuoden 2006 lopussa kirkkoon kuului 82 % suomalaisista, kun vuotta aiempien kirkkoon kuuluvia oli 83 % (Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2006). Vuonna 2008 kirkkoon kuului 80,6 % suomalaisista (81,7 % vuonna 2007) (Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2008). Tästä voimme nähdä, että seurakuntalaisten määrä on laskemassa. Tästä voi tehdä myös johtopäätöksen, että prosentuaalisesti tämä vaikuttaa eniten juuri niihin pieniin seurakuntiin joiden jäsenmäärä on tavallisesti alle 1500–3000 jäsenen paikkeilla. Tämän kokoisia itsenäisiä seurakuntia yksistään Lapuan hiippakunnassa on noin 20 (Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2006, 29–31). Vuonna 2001 Suomessa oli 460 seurakuntaa, joista pieniä on noin 200 (Turun Arkkihiippakunta 2001, 13). Pienten seurakuntien määrä on tästä vähentynyt kuntaliitoksien myötä.

Seurakunnan jäsenmäärään vaikuttaa myös kirkosta eronneiden ja kirkkoon liittyneiden määrä, sekä muuttaneiden, kuolleiden ja syntyneiden määrä. Tilaston mukaan kirkosta eronneiden määrä on kasvanut vuonna 2006 (Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2006, 6). Kuolleiden määrä koko kirkon jäsenistä oli vähemmän mitä kastettujen lapsien määrä (Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2006, 6). Vuonna 2008 kirkkoon liittyneitä sekä eronneita oli enemmän kuin edellisellä vuonna. Kirkosta erosi 52 203 henkilöä, mikä oli 38,8 % enemmän kuin edellisellä vuonna. Kirkkoon liittyi 10 763 henkilöä. Tämä on 2,8 % enemmän kuin vuonna 2007. (Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2008, 5.)

Lapuan hiippakunnassa vuonna 2006 kuolleita oli 4479 ja kastettuja lapsia oli 5310 (Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2006, 36). Kyseisessä hiippakunnassa vuonna 2008 kuolleita oli 4631 ja kastettuja syntyneitä oli 5265 (Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2008). Tuloksia ei kuitenkaan voida suoraan verrata pienten seurakuntien jäsenmääriin, koska pääsääntöisesti pienten seurakuntien jäsenmäärä on vanhusvoittoista ja näin ollen kuolleisuusprosentti on isompi. Pienten seurakuntien tilastot ovat määriltään pieniä verrattuna suuriin seurakuntiin, joten ne eivät näy yhteenlasketuissa hiippakunnallisissa tuloksissa.

Seurakuntien väkilukua ja toimintaa 2006 ja 2008 tarkasteltaessa tarkemmin yksittäisten seurakuntien kohdalta, voi huomata, että kuolleiden määrä on isompi, kuin syntyneiden. Jäsenmäärään yhtenä vaikuttavana tekijänä ovat myös muutokset väkiluvuissa. Näitä ovat muualle muuttaneet ja kirkosta eronneet. Tarkasteltaessa esimerkiksi Karvian seurakuntaa, jäsenmäärältään vuonna 2006 seurakunnan koko oli 2564. Väkiluvun muutos oli -67, joista kuolleita oli 34. Vuonna 2006 Karvian seurakunnasta kirkosta erosi 19 ja liittyi vain 1. (Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2006, 30.) Vastaavanlainen vertailu voidaan tehdä Honkajoen seurakunnasta, jonka jäsenmäärä vuonna 2006 oli 1753. Honkajoen seurakunnasta tilastoitiin vuoden 2007 tilastoihin kuolleita 28 ja syntyneistä lapsista kastettuja 10. Yhdeksi vertailukohteeksi otan vielä Jämijärven seurakunnan (Tampereen hiippakunta), jossa vuonna 2006 oli jäseniä 2033. Kyseisen seurakunnan tilastossa kuolleiden määrä oli samaa luokkaa

verrattavissa kastettujen syntyneiden määrään, mitä Karvian ja Honkajoen seurakunnissa, jokseenkin kirkosta eronneiden määrä oli pienempi, mitä Karvian seurakunnassa. Tällaiset ovat tilastollisesti mitatut väkiluvun muutokset kaikissa pienissä seurakunnissa, hiippakuntaan katsomatta, samaa luokkaa. Vuonna 2009 alle 3000 jäsenmääräisiä seurakuntia oli 133. Määrä on mitä ilmeisimmin laskemassa mahdollisten kuntaliitosten ja seurakuntien yhdistymisten myötä.

2.6 Seurakuntien talous ja hallinto

Seurakuntien taloudellinen tilanne vaihtelee huomattavasti. Seurakunnan koosta huolimatta on ylläpidettävä lakisääteinen organisaatio, peruskiinteistöt sekä hoidettava seurakunnan perustehtävät. Väestön vähentyessä vaikeasti ratkaistavan yhtälön muodostaa kustannusten nousu ja tulojen lasku. (Lapuan hiippakunnan strategia 2012.) Taloudellisesti pienissä seurakunnissa liikkumavara on hyvin pieni, kun verotulojen täydennysavustuksen merkitys jää seurakunnissa vähäiseksi. Tällöin välttämättömät henkilöstö- ja kiinteistömenot kattavat budjetin lähes kokonaan. Väkiluvun laskiessa seurakunnan toiminnan on sopeuduttava alenevaan tai paikallaan pysyvään tulotasoon ja samanaikaisesti on mahdollisten menojen kasvu pidettävä hallinnassa. (Lapuan hiippakunnan strategia 2012.) Seurakuntaan julkisoikeudellisena yhteisönä ja työnantajana kohdistuu kasvavia velvoitteita, myös pienten seurakuntien on nämä hoidettava korkeatasoisesti.

Lähes jokaisessa seurakunnassa on taloushallinnosta vastaava päätoiminen viranhaltija. Kirkkoherra ja talouspäällikkö vastaavat pääsääntöisesti seurakunnan hallintovastuusta. Kirkkoherran työpanoksesta aikaisempaa suurempi osa on siirtynyt seurakunnan hallinnon ja esimiestehtävien hoitamiseen. (Lapuan hiippakunnan strategia 2012.) Pienten seurakuntien ongelmana on, että suhteellisen suuri osa seurakunnan voimavaroista käytetään lakisääteisten hallintotehtävien hoitamiseen. Useimmissa seurakunnissa kirkkoherran ja talouspäällikön vastuualueet muodostuvat

kohtuuttoman laajoiksi, koska tehtäviä ei voida jakaa useamman työntekijän kesken. (Lapuan hiippakunnan strategia 2012.)

Seurakunnan talouteen huomattavasti myös vaikuttaa vaihtelevat kiinteistörakenteet, joilla saattaa olla historiallisia syitä. Pienessä seurakunnassa voi siis olla useampia jumalanpalveluspaikkoja, hautausmaita ja muita kokoontumistiloja, jotka osaltaan vaikuttavat toiminnan rakenteeseen ja henkilöstön tarpeeseen. Tällaista ongelmaa ei välttämättä isommissa seurakunnissa ole, koska huomattavasti isomman seurakunnan yhdyskuntarakenne voi olla hyvin keskittynyttä, jolloin myös seurakunnan kiinteistörakenne on kevyempi suhteessa seurakunnan kokoon. (Lapuan hiippakunnan strategia 2012.)

2.7 Taloudellinen eriarvoistuminen

Yleinen taloudellinen tilanne vaikutti vuosituhanen vaihteessa voimakkaasti kirkon toimintaympäristöön. Suomen kansantalous kasvoi nopeasti, mutta hyvinvointi ei jakautunut tasaisesti vaan eri toimeentulevien välillä oleva kuilu syveni. (Kääriäinen, Kirkon ja Lapuan hiippakunnan suunta vuosituhanen vaihteessa.) Todennäköisesti tämä näkyi myös pienten seurakuntien taloudessa.

1990-luvun jälkipuoliskolla talouskasvu heijastui kirkon verotuloihin. Tämä puolestaan mahdollisti uusien virkojen perustamisen ja lamavuosina jäädytettyjen virkojen täyttämisen. Samoin investoinnit lisääntyivät merkittävästi. Myönteinen taloudellinen kehitys ei kuitenkaan koskenut kaikkia seurakuntia. Lähes kolmasosa seurakunnista joiden piti selvittää perustoiminnoistaan – puhumattakaan rakennusten peruskorjauksista ja uudisrakentamisesta - tarvitsivat tukea kirkon yhteisistä varoista. Tällöin vaikeimmassa asemassa olivat ne seurakunnat, jotka kuuluivat muuttotappioalueisiin, joihin niin moni pieni seurakunta lukeutuu. (Kääriäinen, Kirkon ja Lapuan hiippakunnan suunta vuosituhanen vaihteessa.) 2000 vuodesta lähtien seurakuntien taloudellista eriarvoistumista lisäsivät myös yhteisöveron leikkaukset ja yhteisöveron jako-osuuksien muuttaminen, joten seurakuntien lisääntyvä

eriarvoistuminen asettaa haasteita Kirkon keskusrahaston avustustoiminnalle (Kääriäinen, Kirkon ja Lapuan hiippakunnan suunta vuosituhannen vaihteessa). Kääriäinen esittääkin joukon visaisia kysymyksiä, kuten voitaisiinko esimerkiksi yhteisöveron tuotosta ohjata entistä suurempi osa jaettavaksi vaikeassa taloudellisessa asemassa olevien seurakuntien tukemiseen? Mikä on se toiminnan taso, joka köyhtyvässä maaseutuseurakunnissa tulee turvata? Onko seurakuntien yhdistyminen tai laaja yhteistyö yksi keino löytää ratkaisuja. (Kääriäinen, Kirkon ja Lapuan hiippakunnan suunta vuosituhannen vaihteessa.)

2.8 Seurakuntien rakennemuutos

2000-luvulla seurakuntarakenteen ovat muuttuneet voimakkaasti. Muutoksen arvioidaan jatkuvan lähivuosina. Rakennemuutosten taustalla ovat useat kuntaliitokset sekä seurakuntien omat yhteistyöhankkeet. Seurakuntarakenteen muutos heijastaa suomalaisen yhteiskunnan voimakasta rakennemuutosta. Muutoksen syitä ovat muuttoliike, väestön ikääntyminen, työn ja elinkeinorakenteen muutos sekä kansalaisten elämäntapojen ja – tyylien jalostuminen. Seurakuntien toimintaympäristön nopea muutos johtaa myös organisaatioiden ja seurakuntatyön uudelleen arviointiin. (Seurakuntien hyvät käytännöt.) Tämä herättää seurakunnan työntekijöiden keskuudessa ajatuksia oman työn tilanteesta ja jatkuvuudesta. Tällaisia ajatuksia on työn muuttuminen, määräaikaiset lomauttamiset, pelko työn loppumisesta kokonaan, virkojen uudelleen järjestäminen ja emäseurakunnan työntekijöiden suhtautuminen kappeliseurakunnan työntekijöihin.

Keväällä 2006 erilaiset kuntajakomallit ovat olleet keskustelujen kohteena, vaikkakaan selvää toimintalinjaa ei ole vielä valittu (Lapuan hiippakunnan strategia 2012). Seurakuntien osalta seurakuntarakenteen muutos on myös sidoksissa kuntajaon muutokseen, jolloin seurakuntien on välttämätöntä varautua nopeasti käynnistyviin liitosprosesseihin ja toimia ajoissa aloitteellisesti (Lapuan hiippakunnan strategia 2012). Seurakuntajaon muutos ei välttämättä kuitenkaan ole sidoksissa

kuntajaon muutoksiin. Sillä seurakuntajaon muutos voidaan myös toteuttaa ilman kuntajaon muutostakin. Esimerkkinä seurakuntalähtöisestä muutoksesta on neljän seurakunnan yhdistyminen Saarijärven rovastikunnassa. Sami Lahtiluoma kirjoittaa artikkelissaan: ”Saarijärvellä kehittämishanke lähti liikkeelle yhteistyöhankkeena, mutta melko nopeasti siitä tulikin yhdistämishanke. Huomattiin, että neljän seurakunnan yhdistäminen tuo parhaat hyödyt ja tarvittavaa vakautta. Myös Saarijärvellä tavoitellaan sijaisuuksien parempaa järjestämistä ja uusista työtiimeistä saatavia etuja. Erityisesti tukipalveluiden kehittämiseen liittyy kylläkin pidemmällä tähtäimellä myös henkilöstövähennyksiä. Kun toimintatavat ja tekniikka kehittyvät ei kaikkea tarvitse enää hoitaa entiseen tapaan. Seurakunnissa varsinaiset muutokset henkilöstömäärään tulevat kuitenkin vasta eläkkeelle jääntien yhteydessä, ”luonnollisen poistuman” kautta.” (Lahtiluoma, Yhteistyö tai yhdistyminen – mahdollisuus.) On siis huomattavissa, että kiinnostus seurakuntien yhteistyötä kohtaan kasvaa. Mielestäni yhtenä syynä tähän kiinnostuksen kasvuun on pienten seurakuntien taloudelliset riskit, jolloin seurakuntien rakenteita on kehitettävä.

Kuntien yhdistymiset ja seurakuntien omat tarpeet luovat lähtökohdan muutokselle. Toiminnan, hallinnon ja talouden uudistuksilla voidaan palvella seurakuntalaisia ja toteuttaa kirkon perustehtävää nykyaikaisella tavalla. Luottamushenkilöt ja työntekijät rakentavat yhdessä tulevaisuutta. (Suomen evankelisluterilainen kirkko – Keskushallinto.)

Seurakuntajaon muutoksiin ja myös suurten seurakuntien toimintaan liittyy kysymys alueellisen toiminnan kehittämisestä. Kirkon yhteiseen strategiaan sisältyy ajatus suurista hallinnollisista yksiköistä ja pienistä toiminnallisista yksiköistä (Lapuan hiippakunnan strategia 2012). Seurakuntarakenteen muutoksissa voidaan käyttää rakennemuutosvaihtoehtoina seuraavia tekijöitä;

- seurakunta tai moni seurakunta lakkauttaa seurakuntansa ja niistä perustetaan uusi seurakunta
- jos seurakuntaan liitetään yksi tai useampi seurakunta

- seurakunta jaetaan ja sen alueet liitetään useaan seurakuntaan tai muodostetaan seurakunnista seurakuntayhtymä, jolloin seurakuntien lukumäärä ei vähene, ellei samalla tapahdu joidenkin seurakuntien yhdistymistä. (Vallenius, Mitä on tehtävä, kun seurakunnat yhdistyvät.)

Kirkkovaltuustolla, yhtymään kuuluvan seurakunnan seurakuntaneuvostolla, tuomiokapitulilla ja piispalla sekä kuntaliitostapauksissa myös kirkkohallituksella on aloiteoikeus seurakuntajaon muutoksiin. Päätöksen seurakuntarakenteen muutoksesta tekee kirkkohallitus saatuaan tuomiokapitulin lausunnon aloitteista. (Vallenius, Mitä on tehtävä, kun seurakunnat yhdistyvät.)

Viime vuosina Kirkkohallitus on tukenut merkittävästi sekä yhteistyötä että yhdistymisiä. Tämän etuna on myös se, että moni seurakunta voisi tulla mahdollisimman paljon toimeen omillaan ja olla sekä toiminnallisesti että taloudellisesti hyvässä kunnossa. (Lahtiluoma, Yhteistyö tai yhdistyminen – mahdollisuus.) Nykyinen yhteistyö- ja yhdistymiskehitys ei anna vastausta siihen, mihin se lopulta kirkon vie. Lahtiluoma kirjoittaa, että työntekijöillä on pelkoja omista työpaikoistaan. Erityisesti tämä koskee talouden ja hallinnon parissa työskenteleviä. (Lahtiluoma, Yhteistyö tai yhdistyminen – mahdollisuus.) Mielestäni ei siis ole mikään ihme, että tällaiset suuntauksset ahdistavat työntekijöitä ja sitä kautta vähentävät voimavaroja työssäjaksamisessa. Lahtiluoma jatkaa artikkelissaan, että todennäköisesti seurakuntaliitokset muuttavat jumalanpalvelusten aikatauluja. Näin ollen messu ei enää olisikaan totuttuun aikaan klo 10.00, vaan se voi olla esimerkiksi klo 13.00. Lahtiluoma heittää myös välähdyksen siitä, että uusi seurakunta ei ehkä järjestäisikään lasten vähyyden takia päiväkerhoa, kuten vielä vanhassa seurakunnassa. Ajankohtaiseksi kysymykseksi siis muodostuu kysymys; kuihduttavatko tällaiset muutokset muutakin toimintaa? (Lahtiluoma, Yhteistyö tai yhdistyminen – mahdollisuus.) Lahtiluoma jatkaa, että näin voi olla ja, että vähäksi aikaa toimintaan tulee katkoja ihmisten vierastaessa uusia järjestelyjä. Monesti mainitunlaisia muutoksia olisi vanhaankin aikaan kuitenkin jo pitänyt toteuttaa, mutta siihen ei ehkä ollut rohkeutta. Seurakuntarakenteen muuttuessa tällaisia muutoksia

lienee kuitenkin helpompi toteuttaa. (Lahtiluoma, Yhteistyö tai yhdistyminen – mahdollisuus.)

Todennäköistä on, että erityisesti yhdistymisissä muuttuvat valta- ja voimasuhteet, joka käytännössä tarkoittaisi sitä, että kirkkoherrasta tulee kappalainen, talouspäälliköstä kirjanpitäjä, valtuuston puheenjohtajasta tulee ehkä rivijäsen valtuustossa jne.. Tällaisiin henkilökohtaisiin muutoksiin sopeutuminen voi viedä pitkän ajan. Vaikka edellä kuvatut ongelmat ovat todellisia haasteita, eikä niitä voi tällaisissa suurissa muutoksissa välttää, tulee näistä ongelmista puhua ja käsitellä avoimesti työyhteisössä. (Lahtiluoma, Yhteistyö tai yhdistyminen – mahdollisuus.)

Lahtiluoma kirjoittaa, että onneksi seurakunnilla on käytettävissään erilaisia hallinnollisia ratkaisuja muutostilanteissa, kuten esimerkiksi yhdistymistapauksissa kappeliseurakunta. Siinä on mahdollisuus säilyttää seurakunnan nimi, oma kirkko ja hautausmaa sekä pappi. Nämä kaikki tukevat seurakunnallisen identiteetin säilymistä muutoksessa. Samalla yhden työnjohdon alaisuudessa toimivan työvoiman ohjaaminen sinne, missä sitä kulloinkin tarvitaan, on luontevaa ja helppoa. (Lahtiluoma, Yhteistyö tai yhdistyminen – mahdollisuus.)

Lahtiluoman mielestä uuden yhteisen organisaation eteen kannattaa nähdä vaivaa. Seurakunnan toiminnan jatkuvuus, monipuolisuuden ja asiantuntemuksen kehittäminen sekä vakaa talous ovat muutosten tuomia mahdollisuuksia. Uudet työkaverit tuovat myös uusia ajatuksia ja tapoja tehdä työtä. Tällaiset muutokset mahdollistavat seurakunnan tekemään entistä paremmin perustehtävänsä – julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramenteja. (Lahtiluoma, Yhteistyö tai yhdistyminen – mahdollisuus.)

3 SEURAKUNNAN TYÖAJAT

Kirkon yleisissä virka- ja työehtosopimuksissa sekä erillissopimuksissa kuvataan kattavasti viranhaltijoiden ja työsuhteisten työntekijöiden työaikalakia. Virka – työehtosopimus sisältää runsaasti poikkeuksia ja soveltamisohjeita.

Seurakunnan työaika määritellään eri henkilöstöryhmien osalta eri tavalla, joista määrätään virka- ja työehtosopimuksessa. Seurakunnan henkilöstö voidaan karkeasti jakaa palvelussuhteen mukaan kolmeen eri ryhmään: hengellisen työn viranhaltijoihin, hengellisen työn työsuhteisiin työntekijöihin ja muihin kuin hengellisen työn viranhaltijoihin ja työntekijöihin (Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus). Lisäksi henkilöstö jakautuu työaikalakien näkökulmasta kahteen eri ryhmään: niihin, joihin sovelletaan työaikalakia, ja niihin, joihin työaikalakia ei sovelleta. Nämä kaksi jaotusta ovat osin ristikkäisiä. (Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus.)

Hengellisen työn viranhaltijoilla tarkoitetaan uskonnollisia toimituksia suorittavia viranhaltijoita (työaikalaki 2 § 1 momentti 2-kohta) ja välittömästi julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä tekeviä viranhaltijoita (kirkon työaika-asetus 23.1.1998/33). Työsuhteisilla hengellisen työn tekijöillä tarkoitetaan niitä hengellistä työtä tekeviä työntekijöitä, jotka on poikkeuksellisesti otettu työsuhteeseen. (Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus.) Sääntönä tulisi kuitenkin pitää sitä, että hengellisen työn tekijöitä otettaisiin vain virkasuhteeseen. Poikkeuksena kuitenkin ovat hengellisen työn kesätyöntekijät ja harjoittelijat, sekä lastenohjaajia, joita ei tule ottaa virkasuhteeseen. (Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus.)

Hengellisen työn viranhaltijan vapaa-ajasta sanotaan, että viranhaltijalle annetaan kaksi vapaapäivää kalenteriviikossa, mikäli välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät eivät sitä estä. Mikäli vapaapäivän saaminen estyy ennalta tiedettävästä syystä,

voidaan vapaapäivä määrätä pidettäväksi, ellei seurakunnan toiminnan tarkoituksenmukaisesta järjestämisestä muuta johdu, myöhemmin, kuitenkin viimeistään kolmanneksi seuraavan kalenteriviikon aikana. Jollei menetettyä vapaapäivää voida siirtää, se korvataan rahassa maksamalla jokaista näin pitämättä jäänyttä vapaapäivää kohti yksi kolmaskymmenesosa (1/30) viranhaltijan varsinaisesta palkasta. (Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus.)

3.1 Työajattomuuden ilot ja kivut

Seurakunnan työajattomassa työajassa näkyy se, miten työtä tehdään. Kutsumuksen lisäksi työ on itsenäistä ja kokonaisvaltaista. Eräänlaiseksi ”sudenkuopaksi” voi muodostua työajattomuudesta nouseva harha- tai väärinkäsitys siitä, että työtä ei voi suunnitella pitkällä aikavälillä eteenpäin. Tämä vaikeuttaa työssä jaksamista oleellisesti, koska työnsuunnittelemattomuuteen voi liittyä myös sellaisia näkemyksiä, että on velvollinen tekemään työtä 24 tuntia vuorokaudessa. Työntekijän on vaikea erottaa, mikä on työtä ja mikä on vapaa-aikaa. (Turunen 2001, 88.)

Esimerkkinä voidaan ajatella pappisvirkaa, jolla on vahva asema ja ko. virkaa on perusteltu seurakunnan erityisellä tehtävällä, jota hoidetaan Kristuksen asettaman tehtävän nojalla ja tehtävien hoidosta vastataan ”Jumalan ja ihmisten edessä” (Turunen 2001, 18-19). Tämä on perusteltua, mutta nostaa kynnyksiä tehdä omia valintoja vapaapäivänkin suhteen. Juha Kauppinen on vuonna 2006 todennut Papiston päivillä, että erilaisissa pappien työaikaselvityksissä on käynyt ilmi, että monet papit eivät osaa hahmottaa itselleenkaan sitä, milloin ovat työssä. Moni, erityisesti vanhemman polven pappi kuvittelee olevansa aina töissä. (Kauppinen, Papiston päivät 2006.) Mielestäni tällainen korkea kutsumuslojaalisuus ja työmoraali eivät ainoastaan ole vain pappien pohdinnan tulosta, vaan myös muut hengelliset työntekijät kokevat samalla tavoin; ”entä jos joku tarvitsee heitä sillä hetkellä?” Tarkoittaako työajattomuus sitä, että on seurakuntalaisten tavoitettavissa 24 tuntia vuorokaudessa, kun kuitenkin sen koetaan kuormittavan jossakin määrin? Pelkoa pienessä seurakunnassa herättää myös seurakuntalaisilta saatu palaute ja odotus

hyvästä ja pyhästä, lähes täydellisestä seurakunnan työntekijästä. Voidaan tietysti esittää kysymys, että onko seurakunnan työstä tullut eräänlainen elämäntapa, joka ei kysy työaika käsitettä. Kauppinen toteaaakin puheessaan, että ajattomassa työssä rengistä tulee kovin helposti isäntä. Ylitunnollinen ei koskaan koe tehneensä riittävästi. Sen sijaan työajaton työ tarjoaa myös lusmuilijalle ja lintsarille työkaluja enemmän kuin riittävästi. Terveellä tavalla työhön ja sen määrään suhtautuva joutuu näkemään paljon vaivaa työajan hallinnassa. (Kauppinen, Papiston päivät 2006.) Keinojakin toki löytyy, kuten yhteiset sopimukset, päivän jakaminen aamuun, keskipäivään ja iltaan, joista vain kaksi sisällytetään työpäivään, psykologinen 40-tunnin viikko, 15 minuutin työpäivät tasaamassa viikon työtaakkaa, Kauppinen tähdentää (Kauppinen, Papiston päivät 2006).

3.2 Työajattoman työn hallinta ja työajansuunnittelu

Myös seurakunnan työajattomassa työssä ajankäytön suunnittelu on tärkeää ja huomioon otettava asia. Ajankäytön suunnittelu perustuu työtehtävien tärkeyden arviointiin ja oman ajankäytön havainnoimiseen. Kokeilun arvoista onkin kirjata ylös, miten kauan mikäkin työtehtävä vie aikaa, ja mihin työaika käyttää. Näin työntekijän on helppo huomata huonot menettelytavat ja tunnistaa niistä muutostarpeet. Pirkko Heiske kirjoittaaakin, että suunnitellulla ajankäytöllä on suuri merkitys työtehtävien arviointiin ja oman ajankäytön havainnoimiseen (Heiske 2001, 30). Laadittuaan aikataulun, hän vertaa toteutuneita tekemisiään aikatauluun. Tällainen vertailu ohjaakin ihmistä näkemään onko työaika käytetty tärkeisiin vai vähemmän tärkeisiin asioihin. (Heiske 2001, 30.) Ajankäytön seuranta ei kuitenkaan merkitse sitä, että ihmisen pitäisi tulla kiireisemmäksi, vaan tietoisemmaksi siitä miten aikaansa käyttää. Heiske toteaaakin, että rauhallinen työtapa saattaa olla pitkäjännitteisesti tehokkaampi kuin kiireinen työskentely. (Heiske 2001, 30.) Ajankäytön suunnittelulla pyritään työhön käytettävä aika hahmottamaan rajalliseksi ja jaksotettavaksi. Ihmisen kyky ponnistaa on aina parempi, jos työ on jaksotettu välitavoitteisiin, joiden jälkeen voi palautua. Kehno ajankäyttö merkitsee oikeastaan sitä, että sitä olisi tarjolla

rajattomasti. (Heiske 2003, 30.) Valitettavan usein moni unohtaa tämän, samoin kuin myös silloin, kun unohdetaan tai vähätellään rutiinitehtäviin kuuluvaa aikaa työajankäyttösuunnitelmasta. Eräänlainen sudenkuoppa on myös ahnehtiminen. Yksi ahneuden sudenkuoppa onkin, että työtehtävä tai -tehtävät ovat sen verran pieniä, etteivät vie kovin paljoa aikaa, että sen ehtii tekemään siinä sivussa. Jälkeenpäin tämä ahnehtiminen tai ei-sanan osaamattomuus kostautuu pitkillä työpäivillä tai menetetyillä viikkovapailta. Ihminen tarvitsee työstä palautumiseen ja virkistymiseen lepoa, hauskuutta esim. liikuntaa ja ajankäytön suunnittelussa niille voi varata aikaa (Heiske 2003, 30).

3.3 Työnohjaus – työkalu ja suunta työlle

Sakastin internet sivuilla kuvaillaan, että työnohjaus on mahdollisuus eikä uhka (sakasti.evl.fi). Työnohjaus on siis tavallaan näytönpaikka arvioida omaa työtänsä ja nähdä työnkuvansa selvemmin sekä selkiyttää työtehtäviä ja toimenkuvaa. Ohjauksessa on tavallaan mukana ulkopuoliset silmät, jotka näkevät tilanteen ja tukevat eteenpäin. (Sakasti.evl.fi.) Työnohjauksesta on apua viimeistään silloin, kun kysymyksessä on jonkinlaisia ongelmatilanteita. Kaikin puolin työnohjauksessa on kysymys ennakoinnista ja hyvinvoinnin varmistamisesta. Kaikki vaikuttaa kaikkeen. (Sakasti.evl.fi.)

Arkkipiispa Jukka Paarma ja piispa Ilkka Kantola kirjoittavat artikkelissa Työnohjaus on työkalu. Heidän mielestään se on tienristeys, jossa voi monin tavoin saada otetta työhönsä ja ympäristöönsä, itseensä ja päämääräänsä. Tai se on tienristeys, josta huomaa tarpeelliseksi jatkaa pitemmälle vielä johonkin muuhun suuntaan. Työkyvyn pitämisessä yllä työnohjaus on keskeinen väline.

He myös mainitsevat Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen, jonka 92 §:ssä todetaan viranhaltijan ja työntekijän oikeuksista työnohjauksen yhteydessä seuraavaa: ”Jos työnantaja määrää viranhaltijan/työsopimussuhteisen työntekijän

työnohjaukseen, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada tarpeellinen vapautus työstä työnohjauksen ajaksi. Sanotulta ajalta viranhaltija/työntekijä on oikeutettu saamaan varsinaisen/ säännöllisen palkkansa sekä matkakustannusten korvausta 120 130 §:n mukaisesti”.

Piispat painottavat artikkelissaan sitä, että kokemukset työnohjauksesta osoittavat, että paras tulos saavutetaan silloin, kun työntekijä itse on motivoitunut hakeutumaan työnohjaukseen. Virka ja työehto-sopimuksen tekstin tarkoituksena ei olekaan syrjäyttää tätä näkökohtaa vaan todeta, että työnohjauksesta päättäminen on työnantajan asia silloin, kun viranhaltija/työntekijä käy työnohjauksessa työaikanaan ja edellyttää sopimuksen mukaisia matkakorvauksia maksettavaksi.

Parhaimmillaan työnohjauksesta saa tukea oman työn ja ammatillisen osaamisen kehittämiseen, oman paikan vahvistamiseen työyhteisön jäsenenä sekä työssä jaksamiseen. Työnohjausta on mahdollisuus saada joko henkilökohtaisena tai ryhmässä ja työskentely kestää noin 2 vuotta. (Paarma, Kantola.)

Vaikka työnohjaus ei ole helppoa jo senkin takia, että se vaatii omaa henkistä ponnistelua sekä sitoutumista. Työntekijän kannalta työnohjaus pitäisikin nähdä normaaliin oman työn tutkimiseen ja suunnitteluun liittyvänä apuvälineenä (Paarma, Kantola). Työnantajan kannalta työnohjaus tulisi puolestaan nähdä toimintana, joka edistää paitsi työntekijän ammattiosaamista myös työssä jaksamista. Se parantaa työn laatua ja vähentää sairauspoissaoloja. (Paarma, Kantola.)

4 TYÖSSÄJAKSAMISEEN JA TYÖKYKYYN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

4.1 Stressin määritelmät

Kiire tuottaa stressiä ja pysyvä kiire on kuluttavaa, koska siihen liittyy riittämättömyyden ja voimattomuuden tunnetta. Sen sijaan lyhytaikainen stressi on osalle ihmisistä tyydyttävää. (Heiske 2001, 21.) Kiire voi myös kohtuullisena antaa työlle sen luonnollisen rytmin, jonka työntekijä kokee tarpeelliseksi. Kohtuullisen kiireen ja paineen alla osa ihmisistä pystyy keskittymään työhönsä kunnolla. Kyse on persoonallisesta reagoitavasta. (Heiske 2001, 21.) Stressaavista tilanteista selviäminen tuottaa tyydytystä ja siksi kiire voi luoda tapahtumisen ja elämisen tunteen. Mikäli taas arkielämän aikataulu luodaan liian kireäksi ja tiukaksi, se ahdistaa mutta voi silti tuntua voitolta, kun kuitenkin selviää tehtävistään. (Heiske 2001, 22.) Ihmisten kyvyssä sietää stressiä ja kiirettä on yksilöllistä, toinen ahdistuu jo melko pienestä, kun joku toinen voi sietää hyvinkin kiireistä ja stressaavaa työtilannetta. Sanotaan, että usein stressinsietokykyiset ihmiset kykenevät järjestämään työtehtävänsä tavallista paremmin, vaikka eivät kestä stressiä sen enempää kuin muutkaan. Erotus on vain siinä, että sama määrä tehtäviä ei tuota heille yhtä paljon stressiä kuin helposti stressaantuville. (Heiske 2001, 23.)

Esimerkkinä voinee mainita tässä kohtaa haastatteluista nousutta kaksi esimerkkiä. Toisen on vaikea tietää tai hahmottaa, mitä tehdä erilaisten työtehtävien ja odotusten ristipaineessa, kun kasautuvia töitä on paljon. Työpöydällä odottaa iso nippu hoidettavia asioita, puhelin soi alituisen, työkaverit odottavat saavansa apua, asiakkaita tulee ja menee asioittensa kanssa. Hänelle tulee tunne, ettei kykenen tekemään mitään ja hänestä tuntuu vaikealta päättää mihin työhön tarttuisi. Toisen työntekijän on taas helpompi keskittyä jonkin asian tekemiseen ja sanookin pystyvänsä sulkemaan pois muita ajatuksia ja häiriötekijöitä rajaamalla ne pois. Hän myös on sitä mieltä, että kaikkea ei ole pakko saada valmiiksi yhden päivän aikana ja tekee työnsä tärkeysjärjestyksessä.

Näiden kahden haastatteluista pystyy jo päättelemään, että kiireen ja stressin kokeminen on yksilöllistä. Heiske mainitsee, että työskentely on erityisen raskasta niille henkilöille, jotka joutuvat erityisen paljon ponnistelemaan sulkeakseen pois häiriötekijöitä. (Heiske 2001, 24.)

Kaiken kaikkiaan stressi on laaja käsite. Yleisellä tasolla voidaan erottaa kolme erilaista stressikäsitettä: stressi voi viitata 1) stressitekijöihin, 2) stressireaktioihin tai 3) yksilön ja ympäristön vuorovaikutukseen ja siinä ilmenevään epätasapainoon. Stressitekijöillä tarkoitetaan ärsykejä, joissa on kuormittavia tapahtumia tai tilanteita. Tällöin stressi on riippumaton muuttujan roolissa. (Kinnunen & Feldt 2008, 14.)

Näkemykset stressistä ärsykkeenä tai reaktiona ovat tuottaneet lukuisia taksonomioita niin stressitekijöistä kuin – reaktioista. Työelämän stressitekijät voidaan jakaa esimerkiksi seuraavasti: 1) fyysiset työolot, 2) työtehtävien vaatimukset, 3) rooliepäselvyys ja – ristiriita, 4) työoveri-, asiakas- ja esimiehuhteet, 5) työaika, 6) työuralla eteneminen, 7) traumaattiset tapahtumat (esim. työtaturmat) ja 8) organisaatiomuutokset. Vaikka esimerkiksi käytännön kehittämistoimien näkökulmasta katsottuna tällaiset listaukset ja taksonomiat ovat sinänsä tarpeellisia, puuttuu niiltä teoreettinen pohja. Kinnunen ja Feldt mainitsevat kuitenkin yhden poikkeuksen, Katz & Kahn, (1978) teoriaan perustuva kolmijako: rooliylikuormitus (liikaa työtä ja liian vaikeita tehtäviä), -konflikti (ristiriitaiset odotukset) ja – epäselvyys (epäselvät odotukset). (Kinnunen & Feldt 2008, 15.)

Stressi on väistämätöntä, koska sitä syntyy elimistön aktivoituessa. Ihminen stressautuu joutuessaan fyysiseen ja psyykkiseen valmiustilaan. Tällöin hän pystyy tekemään jotain; pakenemaan vaaroja tai puolustautumaan. (Elstad 2003, 115.) Myös uuden oppiminen tai uuteen tilanteeseen meneminen on aina kuormittava tekijä (Pakarinen, Roti 1996, 168). Stressin ei siis tarvitse aina olla epätervettä (Elstad 2003, 115, Pakarinen, Roti 1996, 168). Ihminen tarvitsee hyvällä tavalla stressiä, sillä terveellisen stressin avulla yksilö pystyy suoriutumaan elämän tuomista haasteista, kuten suorittamaan tutkintoa, perustamaan perheen, rakentamaan kotia, saamaan

uusia ystäviä, selviämään liikenteessä, esiintymään jne. Yksilö siis kokee itsensä epävarmaksi ja jännittyneeksi niin kauan, kun tilanne on ohi (Elstad 2003, 115). Ihminen siis tarvitsee elämässään stressiä, selviytyäkseen elämän eri tilanteista. Tästä voidaankin päätellä stressin kuuluvan elämään. Stressiä syntyy, kun koetaan muutoksia, ristiriitoja, haasteita ja joudutaan mukautumaan uusiin olosuhteisiin (Elstad 2003, 116). Ilman normaalia stressiä elämästä puuttuisi muutokset, haasteet, ristiriidat ja mukautuminen. Näiden tehtävä on tärkeä, sillä ilman muutoksia yksilö ikävyytyy, ilman haasteita hän ei kehittyisi, ilman ristiriitoja hän ei oppisi luottamaan itseensä ja ilman mukautumista uusiin olosuhteisiin hän ei selviäisi hengissä. (Elstad 2003, 116.) Elämän muutokset aktivoivat yksilön voimavarat stressitilanteessa ja auttavat siten sopeutumista tilanteen vaatimuksiin ja selviytymään niistä (Kinnunen & Feldt 2008, 15), mutta jos stressitekijöitä on liikaa, ja ei niitä pystytä käsittelemään, stressi muuttuu terveyttä ja itsetuntoa uhkaavaksi. Jos joutuu kokemaan liian paljon tai kokemaan liian yllättäviä muutoksia, ihminen kokee olonsa turvattomaksi. Ristiriidat puolestaan uhkaavat asemaa ja käsitystä itsestään. Pitkällä aikavälillä liiallinen työstressi johtaa myös masennukseen ja erilaiseen psykosomaattiseen oireiluun joita ovat esim. päänsärky, vatsavaivat, tms.. Psykosomaattisilla oireilla tarkoitetaan myös psykologisista syistä johtuvia oireiluja. Tällöin voi myös käyttäytymisen tasolla ilmetä tiedollisen toiminnan (mm. muisti, keskittymiskyky, päätöksenteko) häiriöitä tai työsuorituksen heikkenemistä. (Kinnunen & Feldt 2008, 15.)

4.2 Työuupumuksen määritelmät

Työuupumus (burnout) – niin kuin työstressikin – saa yleisesti alkunsa ympäristön ja yksilön välisestä vuorovaikutuksesta ja etenkin siitä, että ympäristön vaatimukset ja yksilön voimavarat tai yksilön odotukset ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ovat epätasapainossa keskenään (Kinnunen & Hätinen 2008, 38). Kinnunen & Hätinen (2008, 38) mainitsevat Burke & Richardsen, jotka ovat erottaneet neljä työuupumuksen määritelmää.

Ensimmäisen määritelmän mukaan työuupumuksessa on kyse pitkäaikaisesta väsymyksestä, masennuksesta ja turhautumisesta. Nämä saavat alkunsa siitä, että yksilö sitoutuu ja omistautuu sellaisiin tehtäviin, jotka eivät tyydy hänen kunnianhimoisia pyrkimyksiään. Näin ennakoitujen palkkiot jäävät toteuttamatta, ja siksi yksilön työhön sitoutuminen vähentyy ja työsuoritus heikkenee. Tämä määritelmä ei kuitenkaan kuvaa kaikkia, vaan määritelmä rajoittuu sellaisiin yksilöihin, jotka ovat dynaamisia, tavoitehakuja ja suoristuskeskeisiä ja jotka omistautuvat kuhunkin ryhtymäänsä tehtävään. (Kinnunen & Häätinen 2008, 38.)

Toinen määritelmä kuvaa työuupumusta tunneperäisenä reaktiona, jotka liittyvät työn stressitekijöihin. Epätasapaino työn vaatimusten ja käytettävissä olevien voimavarojen välillä on prosessi, joka johtaa reaktioon, jota luonnehtivat ahdistus, jännittyneisyys, väsymys ja uupumus. Tämä reaktio puolestaan aiheuttaa muutoksia yksilön asenteissa ja käyttäytymisessä, esimerkiksi keskittymisenä omien tarpeiden tyydyttämiseen ja kyynisenä välinpitämättömyytenä asiakkaita ja heidän ongelmiaan kohtaan lisääntyvät. (Kinnunen & Häätinen 2008, 38.) Näkemysten mukaan työuupumus on siis kolmivaiheinen prosessi, jossa työntekijä reagoi stressiin ja kuormittuneisuuteen etääntymällä psykologisesti työstään.

Kolmas määritelmä kuvaa uupumusta fyysisenä, tunneperäisenä ja henkisenä uupumuksen tilana. Tämän saa aikaan pitkäaikainen sitoutuminen vaativiin tilanteisiin, joista syntyy vaativia yksilön suurten odotusten ja kroonisen stressin vuoksi. (Kinnunen & Häätinen 2008, 39.) Voimistuvat avuttomuuden ja toivottomuuden tunteet liittyvät selkeästi työuupumukseen, eikä työ ja elämä yleensä innosta. Tällöin uupuneelle kehittyy helposti kielteinen minäkäsitys ja kielteinen asenne työtä ja muita ihmisiä kohtaan. Tämän suuntaiselle työuupumukselle alttiita ovat hoitotehtävissä työskentelevät henkilöt, joilla on suuri halu auttaa muita ihmisiä ja jotka ovat motivoituneita ja idealistisia ja jotka uskovat työn antavan merkityksen elämälleen. (Kinnunen & Häätinen 2008, 39.)

Neljännän määritelmän mukaan työuupumus koostuu kolmesta ulottuvuudesta: emotionaalisesta uupumuksesta (energiavarojen tyhjentyminen ja tunnevoimavarojen riittämättömyydestä), depersonalisaatiosta (asiakkaiden potilaiden kollegoiden jne. kohtelemista pikemmin objekteina kuin yksilöinä) ja ammatillisen tehokkuuden vähentymisestä (kielteinen arvioiminen oman käyttäytymisen ja suoriutumisen suhteen sekä epäpätevyys tunteita). (Kinnunen & Hättinen 2008, 39.)

Kaikkiaan pitkäkestoinen altistuminen voimavaroja ylittävälle stressitekijöille johtaa työuupumukseen. Kyse on silloin äärimmäisestä psykologisesta kuormittuneisuudesta ja energiavarojen tyhjentymisestä. Työuupumuksessa on siis kyse pitkittyneestä stressistä, joka on vakava, työssä kehittynyt krooninen stressioireyhtymä. Näin ollen hoitamaton työstressi voi johtaa työuupumukseen. (Kinnunen & Hättinen 2008, 40.) Hakasen (2005) mukaan työstressi ja työuupumus eroavat kuitenkin siten, että stressissä ihminen käyttää voimavarojaan ja selviytymiskeinojaan ratkaistakseen kuormittavan ristiriitatilanteen, minkä jälkeen voimavarat ja normaali olotila yleensä palautuvat. Työuupumus sen sijaan merkitsee voimavarojen ja ratkaisun tuovien selviytymiskeinojen ehtymistä ja siten sopeutumisen epäonnistumista.

4.3 Stressin ja loppuun palamisen oireita ja syitä

Edellä kirjoitetun pohjalta voidaan siis päätellä, että stressillä tarkoitetaan sellaisia kokemuksia, joihin liittyy fyysisen ja psyykkisen rasituksen ja paineen tunteita. Fysiologisesti stressi on tietyn ärsykkeen aiheuttama elimistön vakiovastaus eli stressireaktio (Aaltonen, Ojanen, Vihunen & Vilén 2003, 252, 253). Stressi johtuu lisämunuaiskuoren adrenaliinihormonin erittymisestä, mikä käynnistää toimintoja, jotka valmistavat elimistöä selviytymään tilanteesta. Jos stressi on oikeassa suhteessa tehtävän vaativuuteen, se mahdollistaa huippusuorituksen. Esimerkiksi opiskelijalla koetilanteessa sopiva jännitys auttaa hyvään lopputulokseen ja kokeen jälkeen jännitys laukeaa ja elimistö palautuu ennalleen. (Aaltonen, Ojanen ym., 2003,

253.) Mikäli stressiin johtavia ärsykeitä tulee jatkuvasti, elimistö ei pysty palautumaan välillä ja silloin tilanne johtaa elimistön vähitellen väsymiseen, joka johtaa sairastumiseen (Aaltonen, Ojanen ym., 2003, 253). Stressaantunut ihminen alkaa havaita itsessään joitakin seuraavista oireista: päänsärky, niskan ja hartioiden jäykkyys, ruuansulatusvaivat, sydämentykytys, jännittyneisyys, unohtelu ja huono keskittymiskyky, alhainen ärsytys- tai itkukynnys, itsesääli, mielen alavireisyys tai masennus, päätöksentekovaikeudet, pysyvä kalvava riittämättömyyden tunne. Pitkään jatkunut stressi altistaa myös tietyille sairauksille. (Elstad 2003, 117.)

Stressiä esiintyy kaikissa sopeutumista edellyttävissä tilanteissa, joten stressin syyt voi johtua monista tekijöistä. Joissakin tilanteissa ihminen saattaa kokea jonkin muotoisen stressin kuluttavan hänet loppuun. Liian suuri työpaine tai paljossa mukana oleminen voi johtaa ylirasitukseen. Stressiä myös aiheuttaa epärealistinen kuva itsensä toteuttamisesta, tai toisten odotuksista, jotka koetaan itseään kohtaan painostavina. (Elstad 2003, 117-118.) Elstad myös kirjoittaa, että tilanne voi olla myös päinvastainen. Liian vähäisellä itseluottamuksella varustetulla saattaa jopa kohtuulliset vaatimukset saada aikaan riittämättömyyden tunteen. (Elstad 2003, 118.) Mielestäni myös riittämätön tunne osaamisestaan tai koulutuksestaan voi aiheuttaa stressiä kohdattavasta asiasta.

Stressiongelmassa myös usein tulee vastaan kilpailu ja suorittamispelko. Huolten vaivatessa, pelko tai masennus tai muut mahdolliset psyykkiset ongelmat rasittavat ihmistä. Tällaisissa tilanteissa ei puhuta enää liiallisen työn tekemisen rasittavuudesta, vaan ongelmat ovat muualla. (Elstad 2003, 118.) Myös ristiriidat perheessä, työpaikalla ja seurakunnassa saatetaan kokea stressin lähteenä. Merkittäväksi stressitekijäksi työympäristö muuttuu silloin, jos siellä on työntekijän terveyden tilaan vaikuttavia tekijöitä, kuten pölyä, vaarallisia kemiallisia aineita, huono ilma ja epämiellyttävä lämpötila. (Elstad 2003, 118.) Myös henkiseen jaksamiseen vaikuttavat seikat silloin, kun työympäristössä koetaan stressaavia tekijöitä. Työntekijään itseensä voivat vaikuttaa yksintyöskentely, halu toimia liian monessa roolissa ja alttius riskinottoon kasvaa paineiden myötä.

4.4 Työntekijään itseensä kohdistuvat ongelmat

Stressiongelma syntyy monissa erilaisissa yhteyksissä, joihin vaikuttavat seuraavat elämän osa-alueet: koti ja perhe, työ, suhde ystäviin ja muihin ihmisiin sekä toiminta seurakunnassa, järjestössä ja yhdistyksessä. Rantanen ja Kinnunen (2008, 232) kirjoittavat, että roolien vuorovaikutusta voidaan lähestyä roolikäsitteillä, jolloin elämänalueet voivat vaikuttaa toisiinsa. Enemmän on tutkittu sitä, miten yksilön työssäkäynti vaikuttaa perheeseen, ja näin ollen työn ja perheen vuorovaikutuksella on kaksi suuntaa – yhteydet työstä perheeseen ja perheestä työhön. (Rantanen ja Kinnunen 2008, 232.) Mielestäni elämän kaikilla sosiaalisten osa-alueiden vuorovaikutuksissa on nämä samat suunnat. Tällainen moniroolisuus voi kuormittaa tai vahvistaa toisiaan. Mielestäni tällaista roolikuormittavuutta voi olla myös seurakunnan työntekijällä, jolla on yhdistelmävirka. Käytännössä tämä tarkoittaa voimavarojen jakamista usean työroolin kesken, muun kuin työn ja perheen yhteydestä toisiinsa.

Rantanen ja Kinnunen (2008) painottavat roolien kuormittavuutta, koska työhön, perheeseen tai muuhun toimintaan käytetyt voimavarat vähentävät toiseen elämänalueeseen käytettävissä olevia voimavaroja, jolloin toimiminen toisella elämänalueella vaikeutuu (Rantanen ja Kinnunen 2008, 233-234). Tämä on mahdollista myös yhdistelmävirassa, jossa toimiminen pelkästään työelämässä saattaa vaikeutua. Kysymyksessä on silloin vaikeudet työnkuvassa, työajassa ja työnsuunnittelussa.

Yksintyöskentelijällä eristäytyminen ja vetäytyminen heikentävät useimmiten stressinhallintaa. Joskus yksintyöskentelijä eristäytyy antaakseen itsestään selviytyjän vaikutelman tai päästäkseen suojaan muiden aiheuttamilta häiriöiltä. Halu itsenäiseen työntekoon voi ollakin vain naamio. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuus virasto.)

Joskus työntekijällä on halu toimia tai näkyä liian monessa rollissa ja näin hän haluaa osoittaa itsenäisyyttä ja osaamista. Tämäkin on eräs tapa sen toteuttamiseen että tehdään kaikki itse. Lähinnä tämä koskee pienyrittäjiä, jotka toimivat samalla

työnantajana, työntekijänä, myyntimiehenä, veroasiantuntijana, työsuojelupäällikkönä jne.. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuus virasto.) Mielestäni tällainen halu työntekijän toimia, näkyä ja vaikuttaa yhdessä sun toisessa tilanteessa, saattaa näkyä pienen seurakunnan työssäkin. Tämä saatetaan kokea siten, ettei pysytä ns. ”omalla tontillaan”. Työkaveri saattaa tulla toisen työalalle neuvomaan, määräälemään, sekaantumaan viranhaltijan tekemisiin jne. Toteuttamisen tarve ja yksin tekeminen saattaa muodostua myös ongelmaksi myös silloin, kun ”omalla tontilla” hoidetaan kaikki yksin, vaikka mikään pakko ei olisi. Ongelmaksi tämän ei välttämättä tarvitse muodostua jos viranhaltija käyttää esimerkiksi työssään apuna vapaaehtoisia, johtokunnan jäseniä, isosia, vanhempia jne. Pienissä seurakunnissa, joissa kutakin työalaa edustaa vain yksi henkilö, tämä on vain hyvä ja toimiva lisäapu.

Ongelmia pienen seurakunnan työssä voi muodostaa virka, jossa työ tehdään alusta loppuun asti yksin. Esimerkiksi työssä, jossa yksi viranhaltija tekee työtä varhaiskasvatuksesta rippikouluun. Useammissa isommissa seurakunnissa tällaista työnkuvaa ei ole. Monipuolinen työnkuva voi pahimmassa tapauksessa aiheuttaa roolien moninaisuutta ja näin kuormittaa työtä (Rantanen ja Kinnunen 2008, 233). Päällimmäisenä moniroolisissa yhdistelmäviroissa tulee kysymykseen aikataulujen ja henkinen kuormittavuus (Rantanen ja Kinnunen 2008, 234). Työn moniroolisuus voi viedä kyvyn keskittyä ydintehtäviin tai estää niiden tunnistamisen (Euroopan työterveys- ja työturvallisuus virasto). Erityisesti yksintyöskentelytilanteissa kyky erottaa mahdolliset ja mahdottomat haasteet häiriintyy, jolloin alttius riskinottoon kasvaa paineiden myötä. Jos lisäksi asetetut haasteet ovat muuttuneet hyvin henkilökohtaisiksi oman arvon mittareiksi, kasvaa alttius kohtuuttomaan riskinottoon. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuus virasto.)

Työntekijällä on omat käsityksensä työnteosta ja siksi stressaavat tilanteet vaikuttavat toisiin vähemmän ja toisiin enemmän. Työntekijän käsitykseen omasta työstä vaikuttaa myös kunnianhimo ja halu tehdä työnsä hyvin. Silloin yllirasittuminen estää vain oma harkintakyky. Kun kunnianhimo ottaa jo ahneuteen viittaavia muotoja, on myös riskinä sairastua stressiin. Kunnianhimoinen pyrkii lähestulkoon aina

henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja hän tekee jatkuvasti yhä enemmän yhä lyhyemmässä ajassa, suoden itselleen harvoin aikaa levolle. Elstadin mukaan he ovat alttiimpia epäsuotuisalle stressille kuin ne, jotka eivät elä tällä tavoin. (Elstad 2003, 119.) Joskus työntekijän tilanne voi olla myös sellainen, että hän pakenee työntekoon ongelmia joita ei halua kohdata ja ottaa itselleen suorittaakseen liian paljon työtä ja tehtäviä. Tällöin työstä muodostuu samanlaista dopingia kuin lääkkeet joillekuille muille. Alussa kaikki vaikuttaa erittäin hyvältä, koska toiminta auttaa häntä pitämään yksinäisyyden, perheongelmat, ahdistuksen, riittämättömyudentunteen ja monet muut asiat miellyttävän etäällä. (Elstad 2003, 119.) Tällaista toimintatapaa voi kuitenkin verrata huumeiden käyttöön: tarvitaan yhä suurempia annoksia. Lopulta työntekijä on hengästynyt ja uupunut. (Elstad 2003, 119.)

4.5 Työntekijään kohdistuvat stressiongelmat työympäristössä

Työyhteisö koostuu monista työntekijöistä ja työaloista. Nykypäivänä puhutaan paljon työympäristön hankaluuksista. Usein nämä johtuvat yksinkertaisesti siitä, että ihmiset eivät ymmärrä miksi toiset käyttäytyvät eri tavalla, eivätkä näin osaa myöskään arvostaa toisten vahvuuksia. Työyhteisössä on myös hyvin paljon erilaisia ihmisiä, ja joskus ihmisten erilaisuudet aiheuttavat ”törmäyskurssin”. Tällöin erilaisuudet eivät kohtaa toisiaan, -ymmärtäminen sekä hyväksyminen ovat vaikeaa. Jokaisella työntekijällä on oma tapansa ajatella, tuntea ja toimia. Oma yksilöllinen käyttäytymistyyli voi suuresti vaikuttaa yksilön tapaan työskennellä ja kykyyn tulla toimeen toisten kanssa. Työyhteisön organisaatiokulttuuri ja organisaation toiminta, rooli organisaatiossa, urahenkisyys, päätösvalta/hallinta, henkilösuhteet työssä ja kodin ja työn suhde vaikuttavat oleellisesti työntekijän työssäjaksamiseen. Tähän myös vaikuttavat työnsisältö, kuten työympäristö ja työvälineet, tehtävien suunnittelu, työtaakka / työtahti ja työ aikataulu. Seuraavassa taulukossa eritellään työn stressiä aiheuttavia ominaisuuksia seuraavasti:

Työn stressiä aiheuttavat ominaisuudet

(Euroopan työterveys- ja työturvallisuus virasto).

KATEGORIA	HAITALLISET OLOSUHTEET
Työyhteisö	
Organisaatiokulttuuri ja organisaation toiminta	Niukka vuorovaikutus, ongelmien ratkaisuun ja henkilökohtaiseen kehitykseen kohdistuva vähäinen tuki, organisaation tavoitteiden määrittelyn puute.
Rooli organisaatiossa	Roolin epäselvyys ja ristiriitaisuus, vastuu ihmisistä.
Urakehitys	Urakehityksen pysähtyminen, liian vähäinen tai liiallinen yleneminen/uralla eteneminen, huono palkka, työn epävarmuus, työn huono sosiaalinen arvostus.
Päätösvalta/hallinta	Vähäinen mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, työn hallinnan puute (hallinta, erityisesti osallistumisen muodossa, on myös työhön ja laajemmin organisaatioon liittyvä asia).
Henkilösuhteet työssä	Sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, huonot suhteet esimiehiin, henkilöristiriidat, sosiaalisen tuen puute.
Kodin ja työn suhde	Työn ja kodin vaatimusten välinen ristiriita, vähäinen tuki kotona, kahden uran ongelmat.
Työn sisältö	
Työympäristö ja työvälineet	Ongelmat, jotka liittyvät työvälineiden ja -tilojen luotettavuuteen, saatavuuteen, sopivuuteen, huoltoon ja korjaukseen.
Tehtävien suunnittelu	Vaihtelun puute tai lyhyet työvaiheet, ositettu tai epämieliekäs työ, kykyjä vastaamaton työ, suuri epävarmuus.
Työtaakka / työtahti	Liikaa tai liian vähän työtä, työtahdin hallinnan puute, liiallinen kiire.
Työn aikataulu	Vuorotyö, joustamattomat työaikataulut, työajan ennalta arvaamattomuus, pitkät työpäivät tai sosiaalisesti huonosti sopiva työaika.

Julkaisussa ehdotetaan, että stressiä käsiteltäisiin osana riskien arviointia ja hallintaa. Kokonaisvaltaisessa arvioinnissa tulisi ottaa huomioon taulukossa kuvattujen tekijöiden kokonaisuus. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuus virasto.)

4.6 Seurakunnan työntekijä – palava vai loppuun palanut?

Täydellistä työpaikkaa ei ole olemassa. Luonnollisesti tämä johtuu siitä, että työyhteisö koostuu inhimillisistä ihmisistä, jotka ovat eri tavoin vajavaisia ja keskeneräisiä. Silti yksilö voi hahmottaa toimivan työyhteisön piirteitä.

Tilastokeskus laatii kirkon työolobarometreja. ne tarjoavat myös aineistoa siihen, miten työ seurakunnissa vertautuu muihin työpaikkoihin Suomessa. Diakonia lehteen 6/2007 Ari Hukari on tuonut esiin kyseisen työolobarometrin vertailua. Sen perusteella kirkon töissä vahvuuksia ovat: työn merkityksellisyys, mielekkyys ja hyödyllisyys. Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön keskimääräistä paremmin, työ koetaan usein suhteellisen turvatuksi ja turvalliseksi sekä oman ammattitaidon kehittämismahdollisuudet ovat hyvät. Valtakunnallisessa vertailussa muihin aloihin kirkon työssä ollaan jäljessä mm. seuraavissa asioissa: tiedonkulku ei ole avointa, työtehtävistä ja niiden tavoitteista ei keskustella tarpeeksi, työpaikalla on kohtuuttoman piilossa olevia asioita, töiden organisaatio ei ole riittävän tasokasta, päätöksenteko tapahtuu liian etäällä sekä työpaikalla esiintyy ristiriitoja ja työpaikkakiusaamista enemmän kuin muiden alojen työpaikoilla. (Diakonia 6/2007, 12.)

Hukari kirjoittaa artikkelissaan, että työolobarometrit kertovat myös siitä, että kirkon työhön ollaan motivoituneita, mutta samalla tehdään suhteellisen paljon ylitöitä. Vapaapäiviä jää pitämättä ja koetaan, että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on vaikeaa. Seurakunnissa tehdään siis paljon työtä. Haasteita on enemmän kuin mihin työntekijät pystyvät vastaamaan. Työn selkeä hahmottaminen on vaikeaa.

Kokemus työn hallinnasta jää puutteelliseksi ja työtä on myös vaikea rajata. (Diakonia 6/2007, 12.)

Mitä on loppuun palaminen? Loppuun palaminen voidaan määritellä monella tavalla. Yksi määritelmä kuuluu: ”Asteittainen idealismin, energian ja mielekkyyden menettäminen sellaisilla henkilöillä, jotka työskentelevät asiakkaiden kanssa.” Toinen määritelmä kuuluu: ”Tila, jossa ihminen on fyysisesti, emotionaalisesti ja mieleltään loppuun uupunut. Tila aiheutuu täyttämättömistä toiveista ja murtuneista ihanteista” Seuraavakin määritelmä voidaan mainita: ”Tunne-elämän loppuunkuluminen, joka syntyy liian suuresta tarmokkuuden, työkyvyn ja henkilökohtaisten voimavarojen vaatimisesta.” (Elstad 2003, 124.) Ihmisten kanssa työskentelevien lisäksi loppuun palamista saattavat kokea myös elinkeinoelämässä työskentelevät. Näistä löytyy ammatteja, joissa pitäisi aina olla käytettävissä, pystyä nopeampaan palveluun ja hymyillä. Tämä käy voimille, enemmän kuin monet tietävätkään. (Elstad 2003, 124.)

Aluksi työtä lähdetään tekemään ”nuoruuden innolla”, innostuneisuus ja kutsumuksellisuus seurakuntatyöhön ovat voimakasta. Ei osata vielä arvioida mitä on tulossa, miten käyttää voimavaransa, - on vain palava into. Ei ole vielä tiedostettu mitkä ovat työelämän olosuhteet.

Nykyään on yleistä se, että vaatimus työlle kovenee ja työntekijöille asetetut vaatimukset voimistuvat koko ajan, enenevin määrin (Elstad 2003, 125). Yleisesti näyttää siltä, että naiset ovat loppuun palamiselle alttiimpia kuin miehet ja nuoret alttiimpia kuin vanhemmat. Sanotaan, että loppuun palamiseen kuljetaan eri vaiheiden läpi:

- **Innostuneisuus.** Vain palava palaa loppuun. Loppuunpalaminen tapahtuu usein innokkaimmalle ja innostuneimmalle, sille, jolla on korkeita ihanteita ja selkeitä näkyjä.
- **Todellisuuden aiheuttama sokki.** Yksilö saakin huomata, ettei toisaalta hänen kunnianhimon ja näkyjen ja toisaalta suoristusten ja tulosten välillä ole

oikeaa suhdetta. Näin työstä tuleekin huomattavasti vaikeampaa ja raskaampaa kuin aluksi luullaan.

- **Syntyä pettymystä, vihaa, katkeruutta.** Koska nämä tunteet kuitenkin koetaan usein epäkristillisiksi tai ei-hyväksyttäviksi tunteiksi, puolustusmekanismit käynnistyvät helposti. Silloin kielletään pahat tunteet ja todellisuudesta tehdään idylli, sekä hengellistetään kaikki. Samassa yhteydessä voidaan käyttää splittingiksi nimettyä puolustusmekanismia eli mustavalkoajattelua.
- **Kylmiin rutiineihin pakeneminen ja tunteista etääntyminen.** Ihminen erikoistuu työssään kapealle sektorille, masentuminen.
- **Loppuunpalaminen.** Joillekuille tämä tapahtuu näennäisesti aivan yhtäkkiä.

Eri ammatti-ihmisillä on eri käsityksiä siitä, kuinka hyödyllinen diagnoosi loppuunpalaminen on. Joidenkin mielestä loppuunpalamista voi viitata maan tasalle palanutta taloa, josta ei ole enää mitään jäljellä. Siksi tämä antaa loppuunpalamisesta toivottaman ja kaikista luopumisen tunteen. Toisilla tämän sanan käyttöön tarvitaan varsin paljon, kun toiset taas käyttävät tätä sanaa suhteellisen usein. Varovaisempien mielestä noin 3 % työntekijöistä on todella loppuun palaneita. (Elstad 2003, 126.)

Mielestäni nämä viittaavat siihen, että erilaiset ihmiset uupuvat eri tavalla ja kokevat sen eri tavoin. Samoista töistä toinen voi uupua nopeammin kuin toinen. Mielestäni kyse on kunkin ihmisen omakohtaisesta kyvystä jaksaa ja tavasta tehdä työtä. Myös työntekijän pätevyys vaikuttaa jaksamiseen. Tukea mielipiteelleni antaa myös Elstad sanoessaan, että alttiimpia loppuunpalamiselle ovat – paradoksaalisesti kylläkin – innokkaimmat, vastuuntuntoisimmat ja innostuneimmat, ne joilla on eniten kykyä osoittaa myötätuntoa ja ymmärtämystä toisia kohtaan. (Elstad 2003, 126.)

Loppuunpalamisessa työtilanne on ratkaisevin tekijä, koska edellytyksenä on, että ihminen jatkuvasti antaa jotain itsestään ja on vastuussa toisten hyvinvoinnista ja menestyksestä. Joidenkin loppuunpalaminen todennäköisesti kasvaa silloin kun,

työympäristöä leimaavat ristiriidat ja epäselvät vastuusuhteet, pieni toimintavapaus, niukka vastakaiku omille tekemisille ja puuttuva koulutus. (Elstad 2003, 126.)

Myös sellaiset ihmiset ovat alttiita uupumukselle, jotka tarvitsevat jatkuvasti tunnustusta tekemisistään ja ne, jotka ryhtyvät palveluammattiin kokeakseen ihmisten läheisyyttä ja yhteyttä. Tällaiset ihmiset kokevat yksityiselämässään vain vähän läheisyyttä.

Joskus ihmisten parissa tehtävässä työssä myönteisten työtulosten näkeminen ei ole helppoa. Niitä ei aina näe syöpäosastolla, narkomaanien keskuudessa, seurakunnan hengellisessä työssä jne. (Elstad 2003, 127.) Mielestäni työtulosten näkymättömyys voi myös tuntua lamaannuttavalta ja turhauttavalta.

Emme voi sanoa kuka uupuu enemmän ja millaisessa työssä, mutta mahdollista on että, joku voi uupua todella pahasti ja tarvitsevat toipumiselle odottamattoman pitkän ajan, ennen kuin heidän voimansa palautuvat. Siihen saattaa kulua jopa vuosia. Elstadin mukaan silloin on kyse jostakin vakavammasta kuin tavallisesta stressistä ja väsymyksestä. (Elstad 2003, 126.) Hän jatkaa, että loppuunpalamisen oireet eivät eroa kovinkaan paljoa stressin oireista. Fyysisinä oireina ovat mm. seuraavat: uupumuksen ja väsymyksen tunne, päänsärky ja ruuansulatusongelmat, unettomuus, hengästyminen, painonmuutokset ja keskittymisvaikeudet. Tunneoireita ovat erityisesti seuraavat: ihminen masentuu, ärtyy, sietää heikosti vastoinkäymisiä ja pettymyksiä, on tunne-elämältään epävakaa, tulee epäluuloiseksi, vastustaa muutoksia, tulee kielteiseksi ja kyyniseksi, väärinkäyttää lääkkeitä tai turvautuu päihteisiin. (Elstad 2003, 126.)

Usein olen kuullut, että nuoret kyllä jaksavat tehdä töitä. Nuori ei väsy, niin helposti kuin tällainen vanha. Nuori on nuori ja elinvoimaa täynnä, joten pitäisi kyllä jaksaa. Vanhempien työntekijöiden silmissä on suoranainen ihme ja ehkä käsittämätöntä, että nuori työntekijä voisi väsyä. Mielestäni tämä lisää varsinkin nuorten työntekijän ajatusmaailmassa syyllisyydentunnetta, mikäli nuorella työntekijällä uupumista tai väsymistä ilmenee. Eikä tavatonta ole sekään, että jos nuori on sairaslomalla ja palaa

takaisin töihin, saa osakseen vanhemmilta työtovereiltaan syyllistämistä. Syyllistäminen voi ilmetä vetoamisella siihen, että jos nyt olet jo väsynyt, niin miten ihmeessä aiot vanhemmalla iällä pärjätä työelämässä? Elstad kirjoittaa, että nuoretkin voivat palaa loppuun, varsinkin ne, jotka antautuvat kokoaikaiseen palvelutyöhön. (Elstad 2003, 127). Elstad jatkaa, että nämä nuoret vaikuttavat usein kypsemmiltä ja rohkeamielisiltä eivätkä pelkää esiin astumista eivätkä tehtävien ottamista. (Elstad 2003, 128.) Työhönsä sitoutuneet ja motivoituneet nuoret työntekijät tuntevat suurta vastuuta muista ihmisistä ja kysymyksessä olevan paikan toiminnan jatkumisesta. Ehkä juuri siitä syystä heitä pidetään usein itsestään selvinä, kun he vaikuttavat hyvin kypsiltä ja heidän voimavaransa runsailta, helposti he ryhtyvät tehtäviin siellä täällä. He saattavat pitää myös itsekin tätä itsestään selvytenä. (Elstad 2003, 128.)

Mielestäni usein nuoren työssäjaksamiseen vaikuttaa sekin, että heihin kohdistuu odotuksia ja paineita, heiltä helposti odotetaan liikoja. Heillä itsellään, varsinkin juuri valmistuneella, on myös valtavia odotuksia työnsä suhteen. He ovat valmiita muuttamaan esim. koko seurakunnan nuorisotyön. Ideoita tulvii ja ajatuksia niistä mahdollisuuksista mitä voisi tehdä. Vaikuttaa, että heillä on paljon voimavaroja käytettävänä ja ideat eivät kesken loppu. Tässä piilee vaara: kypsyydestä ja voimavaroista huolimatta, nuorilla työntekijöillä on ystävyys-, läheisyyden ja huolenpidon kohteena olemisen tarve puhumattakaan siitä, että he tarvitsevat apua selviytyäkseen palvelutehtävästään ja saadakseen realistisia odotuksia siitä, mitä he pystyvät tekemään ja mitä heiltä odotetaan. Valitettavasti ei kuitenkaan ole varmaa siitä, että he saavat tällaista apua. (Elstad 2003, 128.) Elstad jatkaa, että usein nuoret työntekijät ovat palvelutehtävässään aivan liian yksin, ja heidän on kannettava useimman kuormat itse. He saavat arvostelua osakseen, mikäli jokin työtehtävä ei onnistu. (Elstad 2003, 128.)

Mielestäni tällaisessa tilanteessa epäonnistuminen koetaan epäonnistumisena, eikä oppimiskokemuksena. Syynä mielestäni tähän hyvin paljon vaikuttaa se, että heitä opastetaan konkreettisesti hyvin vähän, ja saavat palautetta vain vähän. (Elstad 2003, 128.) Jotkut nuoret työntekijät saattavat varhaisessa vaiheessa lähettää

viestejä siitä, että jokin on pielessä. Valitettavasti, käsitys nuoren työntekijän jaksamisesta on sokaissut työtoverit ja esimiehen, joten tällaisia viestejä ei oteta vakavasti. (Elstad 2003, 128.) Tällöin ei välttämättä myöskään nähdä työnhjausta tarpeelliseksi. Osakseen he saavat taputuksia olkapäälle ja heitä rohkaistaan sanomalla, että kaikkihan meni tai menee oikein hyvin. Tällainen ei kuitenkaan rohkaise ketään, päinvastoin tulee tunne siitä, että ei tullut kuulluksi, ei ymmärretyksi, eikä välitetä miltä hänestä tuntuu. Niinpä voi käydä, että ennen kuin kukaan on oikein ymmärtänyt, mitä on tapahtunut, nämä nuoret ovat saaneet kristillisen luun kurkkuunsa ja luikkineet tiehensä (Elstad 2003, 128). Mielestäni tämä on yksi selitys sille, miksi nuoret työntekijät vaihtavat paikkakuntaa ja työpaikkaa. Usein he myös katkeroituvat, heidän mielestään muut kristityt eivät ole kokosydämissä ja samalla kristillinen lähimmäisenrakkaus kokee inflaation. Myöhemmin heille saattaa tulla myös koko uskoa koskevia ongelmia. (Elstad 2003, 128.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksessani tutkin pienten seurakuntien työntekijöiden työssäjaksamista ja heidän kokemuksiaan omasta työstään ja voimavaroista. Tutkimuksen tekemisen idea nousi näiden työntekijöiden ja oman kokemukseni taustalta sekä yleisestä keskustelusta siitä, että seurakunnan työntekijät voivat huonosti.

Opinnäytetyöni käsittelee työssäjaksamista, jota jokainen on varmasti joutunut työhistoriansa aikana miettimään. Toivon, että valitsemastani aiheesta olisi hyötyä ja apua sen lukijoille.

Keskeisenä käsitteenä työssäjaksamisessa on työstressi, työuupumus ja burn out. Tutkimukseni alussa olen selvittänyt yleisesti tekijöitä, jotka vaikuttavat työssäjaksamiseen ja työkykyyn. Olen myös selvittänyt mitä työuupumus on ja mitkä seikat vaikuttavat sen syntyyn sekä miten sitä voitaisiin ehkäistä.

Tutkimuksen avulla olen pyrkinyt kartoittamaan pienissä seurakunnissa työskentelevien työssäjaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimukseni kohderyhmänä olivat seurakunnan työntekijät, jotka työskentelevät alle 3000 asukkaan paikkakuntien seurakunnissa. Edellytyksenä oli myös se, että nämä seurakunnat toimivat itsenäisesti, eivätkä ole kuntaliitoksessa jonkin toisen kunnan kanssa. Tutkimuksessa en ole eritellyt haastateltavia hiippakunnallisesti, maakunnallisesti tai rovastikunnallisesti. Haastateltavat henkilöt olen valinnut satunnaisesti koko Suomesta, eri hiippakunnista ja rovastikunnista.

Tutkimuksen suoritin kvalitatiivisella tutkimuksella, jossa olen käyttänyt avointa haastattelua päämenetelmänä. (Hirsjärvi, Remes, sajavaara 2004,194.) Haastateltavien valinnassa yhtenä tärkeänä kriteerinä olivat haastateltavien omakohtaiset kokemukset tutkittavasta asiasta. (Vilka 2005, 114.) Tällöin haastattelu antaa todellisen pohjan työlleni. Avoimessa yksilöhaastattelussa myös haastateltavan on helpompi selvittää haastateltavien ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä sen

mukaan kuin ne aidosti tulevat vastaan keskustelun edetessä. (Hirsjärvi, Remes, sajavaara 2004, 198.)

Yksilöhaastattelussa on myös helpompi luoda vapautunut ja luonteva haastattelutilanne (Hirsjärvi, Remes, sajavaara 2004, 199.) Tällainen haastattelu perustuu turvalliseen vuorovaikutukseen haastateltavan ja haastattelijan välillä (Vilka 2005, 104.) Siksi se on hyvä metodi tarkasteltaessa vaikeata ja arkaluonteistakin aihetta. Tutkimusaiheeni vaati lisäkysymyksiä, joten avoimessa haastattelussa haastattelun aikana tehtävät lisäkysymykset syventävät käsiteltävää aihetta. (Vilka 2005, 104.)

Haastatteluissa pyrin myös selvittämään työntekijöiden tämän hetkisiä työn kuormitustekijöitä ja työyhteisöön liittyviä tekijöitä. Haastattelussa otin esille myös työssäjaksamiseen vaikuttavia taustamuuttujia, kuten ikä, sukupuoli, koulutus ja työkokemus.

Haastattelin 20 seurakunnan työntekijää, joista osa oli samoista työpaikoista mutta eri työaloilta. Ikäjakama oli 35-60-vuotta.

5.1 Tutkimusongelmat

Seurakunnan työntekijöiden työssäjaksamisesta on tehty aiempia tutkimuksia, kuten Kirkon alan työolobarometrit (2001, 2003, 2005 ja 2007), joiden tarkasteltavana olivat kirkon työntekijöiden diskurssit. Tutkimusaineiston muodostivat kirkon työntekijöiden haastattelut, jotka oli poimittu satunnaisotannalla Kirkon työmarkkinailaitoksen palvelusuhderekisteristä (Kirkon alan työolobarometri 2007). Työolobarometrin 2007 mukaan yli 90 prosenttia kirkon työntekijöistä on tyytyväisiä työhönsä ja he pitävät sosiaalisia suhteita työpaikallaan kohentuneena vuodesta 2005. Samoin he kokevat työnsä merkitykselliseksi ja hyödylliseksi. Tämän mukaan kirkon työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi (Kirkon alan työolobarometri 2007).

Tampereen Kirkon tutkimuskeskuksessa AKIn ammattiliittojen ja Kirkon tutkimuskeskuksen käsittävä yhteistyöryhmä (Niemelä & Palmu, 2006) raportoi tutkimuksessaan pappien ja kanttoreitten työviihtyvyydestä ja työssä jaksamisesta. Tutkimuksen mukaan papeista ja kanttoreista valtaosa on tyytyväisiä työhönsä (Niemelä & Palmu 2006). Pääsääntöisesti tämän tyylliset kvantitatiiviset tutkimukset ovat keskittyneet johonkin seurakunnalliseen osa-alueeseen tai toiminnan ja sen kattavuuden kartoittamiseen; niissä on käytetty useimmiten määrällisiä aineistoja, ja ne ovat perustuneet objektiivisesti havaittavien piirteiden havainnointiin. Usein tämän tyyliin tutkimuksiin vastaajat ovat suurista kaupunkiseurakunnista. Esimerkiksi Työolobarometreistä on lähes mahdotonta eritellä erikseen pienen seurakunnan työntekijöiden vastaukset, koska kyseisissä tutkimuksissa rajaus tapahtuu yleensä ammattikunnittain tai satunnaisotannalla. Kuitenkin pienten seurakunnan työntekijät ovat puhuneet siitä, että he kokevat työuupumustaan työssänsä. Keskipohjanmaa lehdessä 6.6.2006 oli artikkeli; Työuupumus uhkaa pienissä seurakunnissa. Pienessä seurakunnassa työtä yleensä hankaloittaa Hiippakuntadekaanin Paavo Haapakosken mukaan seurakuntien yhdistyessä työtehtävien ja –paikan muuttuminen. Myös niukat taloudelliset resurssit hankaloittavat työskentelyä.

Teologian tohtori Hanna Salomäki on tutkinut taloushallinnon työntekijöitä ja nuorten alalle hakeutumista. Salomäen mukaan erityisesti uupuvat pienten seurakuntien taloushallinnon työntekijät ja heistä 80 prosenttia näkee työuupumuksen ilmeisenä uhkana työssään. (Salomäki 2006.)

Edellä olevasta katsauksesta kirkon työntekijöiden työoloista tehdyistä tutkimuksista käy ilmi, että tutkimukset ovat pääasiassa suuntautuneet määrällisesti Kirkon työmarkkinalaitoksen palvelusuhderekisteristä otettuihin satunnaisotantaan. Tämän vuoksi pienten seurakuntien tutkimus on jäänyt vähäiseksi.

Tutkimukseeni rajasin koskemaan pienissä seurakunnissa työskenteleviä. Tutkimuksellani siis haluan tutkia juuri pienten seurakuntien työntekijöiden työssäjaksamista ja heidän työviihtyvyyttä. Usein pienissä seurakunnissa työalaa

edustaa yksi viranhaltija, joka tuo työhön haasteellisuutta, koska työntekijän on osattava hallita laaja työkenttä ja yleensä se on hoidettava myös yksin. Yksinäisyyttä ja työn rasittavuutta tuo myös työtiimin puuttuminen. Tutkimuksellani haluan saada selville, miten pienen seurakunnan työntekijät jaksavat työssään ja miten he kokevat työn mielekkyyden. Mitä työhyvinvoinnin ongelmia pienessä seurakunnassa on ja miten pienen seurakunnan työhyvinvointia voidaan edistää.

Pääongelmat:

- Miten pienen seurakunnan työntekijät jaksavat työssään?
- Mitä työhyvinvoinnin ongelmia työntekijöillä on pienessä seurakunnassa?
- Kuinka pienen seurakunnan työhyvinvointia voidaan edistää?

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen avulla pyrin kartoittamaan pienissä seurakunnissa työskentelevien työssäjaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä haastatteleamalla seurakunnan työssä olevia henkilöitä. Tutkimukseni kohderyhmänä ovat seurakunnan työntekijät, jotka työskentelevät noin 3000 asukkaan paikkakuntien seurakunnissa. Edellytyksenä on myös se, että nämä seurakunnat toimivat itsenäisesti, eivätkä ole vielä kuntaliitoksessa jonkin toisen kunnan kanssa. Tutkimuksessa en erittele haastateltavia hiippakunnallisesti, maakunnallisesti tai rovastikunnallisesti. Haastateltavat henkilöt valitsen satunnaisotannalla koko Suomesta, eri hiippakunnista ja rovastikunnista. Näin haastateltavia ei pystytä tunnistamaan.

Haastattelun avulla pyrin selvittämään pienessä seurakunnassa työskentelevän työssäjaksamiseen vaikuttavaa ilmiötä. Haastattelutilanteessa toivon avoimuutta, että esitettyjen tekijöiden vaikutusten voidaan olettaa tulevan riittävän selvästi esiin. Toisin sanoen tutkimuskohteena olevan seurakunnan työntekijät työskentelevät noin 3000 jäsenisessä seurakunnassa, jotta työalat ja toiminnat olisivat hyvin esillä ja niissä tapahtuvia ilmiöt antaisivat kattavan kuvan jaksamisesta seurakuntatyöstä. Vaikka

tutkimuksen kohteena ovat pienen seurakunnan työntekijät, niin kunkin työalan kuvauksella on merkitystä; se antaa tiettyjä takeita siitä, että tutkimustulokset nousevat yksilöllisestä näkökulmasta. Hengellisen työn tekijöiden haastatteluiden kautta voidaan myös hahmottaa työyhteisössä vallitsevia arvoja ja havaitsemis- ja toimintatapoja, jotka muodostavat käsityksen seurakunnassa tehtävästä hengellisestä työstä ja niiden tärkeydestä. Toinen tärkeä haastateltavien kohde on työajallisten työntekijöiden näkemykset ja kokemukset pienestä seurakunnasta. Myös heidän työ on erilaista pienessä seurakunnassa. Haastattelun sekä työajattomia että työajallisia koska kyseessä on pienen seurakunnan työntekijöiden ainutkertainen näkemys sillä hetkellä

vallitsevasta, mutta muuttuvasta todellisuudesta.

Tutkimukseni on kvalitatiivinen, jossa olen käyttänyt päämenetelmänä avointa haastattelua. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2004,194.) Haastattelun olen toteuttanut yksilöhaastatteluna. Haastattelussa yhtenä tärkeänä kriteerinä olivat haastateltavien omakohtaiset kokemukset tutkittavasta asiasta (Vilkkä 2005, 114.) Tällöin haastattelu antaa todellisen pohjan työlleni. Avoimessa yksilöhaastattelussa myös haastattelijan on helpompi selvittää haastateltavien ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä sen mukaan kuin ne aidosti tulevat vastaan keskustelun edetessä (Hirsjärvi, ym., 2004, 198.)

Yksilöhaastattelussa on myös helpompi luoda vapautunut ja luonteva haastattelutilanne (Hirsjärvi, ym., 2004, 199), joka perustuu turvalliseen vuorovaikutukseen haastateltavan ja haastattelijan välillä (Vilkkä 2005, 104; Eskola & Vastamäki 2007, 25) ja siksi se on hyvä metodi tarkasteltaessa vaikeata ja arkaluonteistakin aihetta. Tutkimusaiheeni vaati lisäkysymyksiä, joten avoimessa haastattelussa haastattelun aikana tehtävät lisäkysymykset syventävät käsiteltävää aihetta (Vilkkä 2005, 104.) Haastattelujen vahva puoli on myös siinä, että niiden avulla voidaan kuvata erityisesti ihmisten arvioita, käyttäytymisen syitä, asenteita, mielipiteitä ja sosiaalisia suhteita, joita on muuten vaikea saada muulla tapaa selville.

Lisäksi haastattelujen avulla saadaan selville työpaikan ihanteiden ja todellisuuden välinen ero.

Haastatteluissa pyrin myös selvittämään työntekijöiden tämän hetkisiä työn kuormitustekijöitä ja työyhteisöön liittyviä tekijöitä. Haastattelussa otin esille työssäjaksamiseen vaikuttavia taustamuuttujia, kuten ikä, sukupuoli, koulutus ja työkokemus.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu on päämenetelmänä, joka pääsääntöisesti on luotettava. Haastattelu antaa myös mahdollisuuden haastateltavalle tuoda esiin mielipiteensä sekä kertoa kokemuksistaan ja tämän vuoksi haastateltavat on helppo saada (Eskola & Vastamäki 2007, 26, 27). Monet seikat, joita pidetään haastattelun hyvinä puolina, sisältävät myös ongelmia (Hirsjärvi ym. 2004, 195). Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä voi olla muun muassa haastatteluun sisältyviä virhelähteitä, joita voi aiheuttaa haastattelija, haastateltava tai itse tilanne (Hirsjärvi ym. 2004, 195). Haastateltava voi kokea haastattelun monella tapaa esimerkiksi itseään uhkaavaksi tai pelottavaksi tilanteeksi (Hirsjärvi ym. 2004, 195). Haastattelun luotettavuutta voi myös heikentää se, että haastateltava voi myös antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia kuten esiintymällä hyvänä kansalaisena, tietoja hyvin omaavana ja kulttuuripersoonana, moraaliset ja sosiaaliset velvollisuudet täyttävänä yksilönä. Tällöin haastateltava voi antaa sellaista tietoa, jota tutkija ei edes kysy. (Hirsjärvi ym., 2004, 195.) Tämä on riskinä siihen, että niistä asioista vaietaan, mistä pitäisi puhua tai vaietaan mielellään sellaisista asioista, kuten sairauksista ja vajavuuksista, rikollisesta ja normienvastaisesta käyttäytymisestä tai taloudellisesta tilanteesta (Hirsjärvi ym., 2004, 196). Tällaisessa tilanteessa haastattelussa oleva yksilö tulkitsee omaa asemaansa ja näin turvaa itsensä. Haastateltava saattaa puhua myös toisin kuin jossakin toisessa tilanteessa (Hirsjärvi ym. 2004, 196). Haastateltava voi myös ajatella, että saa äänensä kuuluviin ja tätä kautta ajattelee saavansa suoran kanavan

vaikutusvaltaisten jne. henkilöiden tietoon (Eskola & Vastamäki 2007, 26). Haastateltavan taustalla voi olla myös narsistinen halu saada ajatuksensa muiden tietoon, toisaalta taustalla voi olla myös empaattinen toive, että omien kokemusten kertominen hyödyttäisi muita samassa tilanteessa olevia (Eskola & Vastamäkin 2007, 27). Joskus tällaiset negatiiviset tai narsistiset pyrkimykset voivat vaikuttaa haastattelun tulokseen. Tärkeää haastattelussa juuri onkin se, että tutkija osaa tulkita haastateltavan vastauksia ja pitää niin sanotusti ohjat käsissään, sillä haastattelu on tilanne, joka on systemaattinen tiedonkeruun muoto. Vaikka tutkimushaastatteluiden keräämisessä on omat pulmansa, valtaosa niistä on kuitenkin ennakoitavissa ja ratkaistavissa. Kaikkia laadulliseen tutkimusmenetelmään ja tutkimusaineistojen keräämiseen liittyviä riskejä ei voida poistaa. (Vilkkä 2005, 104.) Tutkimushaastattelun tavoitteena on kuitenkin saada mahdollisimman luotettavaa ja pätevää tietoa (Hirsjärvi ym. 2004, 196, 197).

5.4 Haastattelun kysymysasialista

Taustakysymykset

haastateltavan ikä, ammatti ja koulutus. Seurakunnan ja työyhteisön koko sekä toimipaikan ja koko organisaation henkilömäärä, työpaikan taloudellinen tilanne, tyytyväisyys nykyiseen palkkaan ja palkkakehitykseen

Työsuhteet ja työajat

osa-aikainen, täysiaikainen, virka, työsuhde, työajallinen, työajaton, viikonlopputyötä, työaikojen jousto, mahdollisuudet säädellä työpäivän pituutta

Etätyö ja tietotekniikan käyttö

mahdollisuus tehdä kotona → lyhentääkö työpäivän pituutta vai ei?

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

kotiasioiden laiminlyönnin tuntemukset, kotona valmistelun mahdollisuudet, tasapuolinen työnjako kotitöissä kotona, vanhemmuus, työn luonteen ja vaativuuden heijastuminen kotiin ja päinvastoin sekä mahdolliset ristiriitakokemukset.

Fysikaaliset ja kemialliset ympäristötekijät.

Tilavuus, valoisuus, työtilojen toimivuus, melu, kylmyys, ilman laatu
Ergonomia, fyysinen sekä henkinen kuormittavuus
työtilojen toimivuus ja käytännöllisyys, työn laatu ja mielekkyys

Työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri

Työtyytyväisyys, oman työn tavoitteiden selkeys, esimiehen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus, omat ja toisten alaistaidot, vuorovaikutustaidot, työpaikan ilmapiiri ja tuen saannin mahdollisuus, muutokset ja uudistukset työyhteisössä

Tapaturmien ja fyysisen väkivallan uhka

työssä tai työmatkalla tapaturmien riski, työtapaturmien arvioitu sattumariski omassa työssä, uhkailun tai fyysisen väkivallan kohteeksi joutumisen riski

Tasa-arvo ja monimuotoisuus työssä

sukupuoli, työala, ammattiryhmät, työtehtävät

Terveyteen liittyvät elintavat

Ruokailut, unen määrä, liikunta

Terveydentila ja koettu työkyky

pitkäaikaissairaudet tai pysyvät sairaudet, vaikutukset työhön, työolojen uudelleen sovittaminen

Työstressi ja sen hallintamahdollisuudet työssä

ajanhallintakeinot, työajan suunnittelu, työssäjaksaminen, lyhytaikainen työssä väsyminen ja sen hoitaminen, työuupumus

Minkälaisia adjektiiveja käyttäisit kuvaamaan tämänhetkistä työssäjaksamistasi

Työterveyshuolto ja työnohjaus

työterveyshuollon kattavuus ja sisältö, henkistä hyvinvointia koskeva tietojen anto ja ohjaus, työkyvyn ylläpitäminen,

6 TUTKIMUSTULOKSET

Työstressi ja sen hallintamahdollisuudet työssä, työnohjaus

Jotkut haastateltavistani ovat kokeneet hyödylliseksi kyetä - vaikkakaan ei kovin helppoa - hallitsemaan omaa ajankäyttöään. Vajaa puolet heistä jakaa aamuun, keskipäivään ja iltaan sekä tämän lisäksi käyttää työajanhallinnallisia keinoja.

Viisi haastateltavista on kokeillut kirjata ylös, miten kauan mikäkin työtehtävä vei aikaa, ja mihin he työaikaa käyttivät. Näin heidän oli helppo huomata huonot menettelytavat ja tunnistaa niistä muutostarpeet. Jotkut haastateltavista ajattelevat, että työtehtävä tai -tehtävät ovat sen verran pieniä, etteivät vie kovin paljoa aikaa. Joten eivät koe tarvitsevansa erityistä omaseurantaa. Osa myös ajattelee, että tietää kuinka työnsä tekee ja miten siinä pärjätä.

Puolet haastateltavista on käynyt työnohjauksessa ja he kokevatkin, että työnohjauksesta on ollut apua viimeistään jo silloin, kun kysymyksessä on jonkinlaisia ongelmatilanteita. He ovat olleet myös tyytyväisiä saamaansa tukeen ja jaksamisen työkaluihin, vaikkakin se on vaatinut omia ponnisteluja ja sitoutumista.

Neljä tekee tai on tehnyt jonkinlaista yhdistelmävirkaa. He ovat kokeneet tällaisen työn tuovat kuormittavuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa voimavarojen jakamista usean työroolin kesken.

Työn kutsumuksellisuus ja työnrajaamisen vaikeudet tuottivat monille ongelmia. Haastatteluista nousi esille ongelma kohta, nimittäin puutteelliset työajanhallinnan keinot. Esille nousi kaksi ryhmää haluttomuus rajata työtään ja työyhteisön toimintatavat, jotka eivät tue työajan suunnitelmallista käyttöä. Osa haastateltavista perusteli työajan suunnittelemattomuutta sillä, ettei tiedä koska esimerkiksi hautauksia tulee, keskusteluja omaisten ja seurakuntalaisten kanssa, seurakuntalaiset ottavat työntekijään yhteyttä aina kun tarvetta siihen ilmenee jne..

Osassa pienissä seurakunnissa kuitenkin koettiin omaa työtä helpottavaksi, kun on tartuttu työyhteisön toimintatapoihin. On tavallaan saanut luvan työ rajaamiselle. Alkuvastustelujen jälkeen työntekijät ovat ottaneet käyttöönsä suunnitelmallisen työajan käytön. Haastateltavat koki hyväksi tehdä suunnitelman kolmeksi kuukaudeksi kerrallaan ja siltä pohjalta suunnitella viikkotoimintansa. Kaikkien työntekijöitten viikkovapaat, työpäivät ja muut menot olivat selvillä ja pakollisia siirtoja oli vain vähän. Työajan suunnittelumallisuus helpotti huomattavasti jaksamista ja työhön keskittymistä verrattuna niiden pienten seurakuntien työntekijöihin jossa tätä ei ole. Heidän työhön keskittyminen oli rikkonaisempaa ja stressaantuneempaa.

Haastatteluissa vajaa puolet työajattomista työntekijöistä kertoi tuovansa töitä kotiin, koska kokevat muussa tapauksessa laiminlyövänsä työnsä. Noin puolelle heistä suurempia kynnyksiä on esimerkiksi työpuhelimien sulkeminen vapaapäivänä, sen äänettömälle laittaminen tai vastaamattomuus siihen. He ajattelevat, että jos joku soittaa ja tarvitsee heitä kipeästi juuri sillä hetkellä, täytyy olla tavoitettavissa.

Haastateltavat kokivat myös hengellisen työajan ongelmalliseksi, koska töissä tulee tilanteita jolloin kertyy ylitöitä tai pitämättömiä vapaapäiviä, joita ei kuitenkaan pystytä pitämään lainsäädännöllisissä puitteissa. Haastateltavista erityistä ongelmaa tämä tuotti niille, jotka työskentelevät seurakunnissa, jossa hoitavat yhdistelmävirkaa ja niille, jotka ovat töissä kahdessa seurakunnassa osa-aikaisina viranhaltijoina. He kokivat tämän hankalaksi. Ongelmallista heille on myös työajan ja sen määrän rajaaminen.

Haastateltavat kertoivat, että pienissä seurakunnissa menetetyistä vapaapäivistä ei makseta rahallista korvausta. Neuvottelukysymyksenä esimiehen kanssa vapaapäivän voi pitää myöhemminkin kuin seuraavan kolmen viikon aikana.

Lähes kaikki seurakunnan työntekijät kokivat työnsä henkisesti rasittavaksi ja osa myös fyysisesti rasittavaksi. Henkisesti rasittavuutta kokivat enemmän hengellistä työtä tekevät työntekijät.

Työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri

Lähes jokaisessa haastattelemassani seurakunnassa työyhteisön toimivuus, esimiestaidot sekä työilmapiiri ja työpaikan vuorovaikutussuhteet nousivat keskeisiksi tekijöiksi työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Esille nousi työyhteisön avoin keskustelutaito, työntekijät ovat selvillä työnsä tavoitteista ja työnjako on selvää sekä vastuut ovat määritelty ja toimintatavat ja pelisäännöt ovat selkeät. Esimiestaidot koettiin tärkeiksi ja näkyväksi osaksi työntekijöiden hyvinvointia ja työyhteisön toimivuutta. Myös eri työalojen sekä ”hengellisen” että ”maallisen” työn odotetaan olevan tasa-arvoista ja yhtä tärkeää työtä. Vaikkakin jotkut kokevat työyhteisössään jonkinlaista arvottamista töiden paremmuudessa ja sen sisällön arvostuksesta.

Ne seurakunnat, joissa ilmeni ongelmia esimies- ja tai alaidoissa, johtamistaidoissa sekä työnajallisissa taidoissa sai haastatteluista sen raadollisen kuvan, että kaikissa työyhteisössä ollaan osin melko lukossa ristiriitojen kanssa. Ja samalla tämä kertoo siitä, että työntekijät joutuvat pakostakin pohtimaan työyhteisöasioita negatiivien kautta, ikävä kyllä. Ja mikä tärkeintä, tällaisissa vaikeissakin asioissa voi nähdä kasvun ja kehittymisen paikkoja, mikäli niille annetaan mahdollisuus. Kyseisessä seurakunnassa haastattelutilanteet osoittivat myös sen, että haastattelut olivat negatiivien sävyttämää.

Haastatteluissa pääsääntöisesti kaikki pienten seurakuntien kirkkoherrojen alaiset kokevat etteivät saa riittävää ohjeistusta työpaikalla tai johtamistaidot ovat vähintäänkin heikkoja. Tämä lisää työntekijöiden epävarmuutta ja stressiä puutteellisuudellaan työntekemiselle. Joko esimiestä pidetään epäarvostavana käskijänä, joka ei kuuntele alaisiaan tai lepsuna ja heikkona henkilönä, joka ei kykene puhumaan työyhteisönsä puolesta. Stressiä ja epävarmuutta siis nostavat johtamisen epäselkeys, puolueellisuus tai sen uskotaan nojaavaan riittämättömään tietoon alaisten toiminnasta ja hallinnollisista asioista.

Haastattelussa eräs kirkkoherra kertoi esimiehen ja papin tehtävien toteuttamisen hankaluudesta pienessä seurakunnassa. Hän sanoi tämän olevan aika vaikeaa, kun isoissa seurakunnissa kirkkoherra pääsääntöisesti keskittyy hallinnollisiin työtehtäviin. Pienessä seurakunnassa kirkkoherraa työllistävät sekä papilliset että hallinnolliset työt. Tämä on henkisesti vaativaa, jota välttämättä alaiset ja seurakuntalaiset eivät ymmärrä. Hän kokee, että molemmat työt jäävät ikään kuin kesken ja tämä omalta osaltaan luo stressin tunnetta. Hän sanoi myös ymmärtävänsä sen, että alaisten odotukset ovat korkeat ja odottavat asiallista johtamista.

Eräässä toisessa pienessä seurakunnassa esimies koetaan hyvinkin väsyttävänä tekijänä, koska ei voi seistä sanojensa ja tekojensa takana. Virheen tehtyään hän ei voi sitä myöntää vaan puhuu sen omaksi edukseen ja etsii syyllisen jostain toisesta työntekijästä tai piilottaa sen muistamattomuutensa taakse. Selkeät ohjeet ja selvä työnjako puuttuvat myös. Omille päätöksilleen hän hakee tavallaan tukea muilta, ja alaiset kokevat tämän hänen oman itsensä pönkittämiseksi.

Näistä haastatteluista nousseista esimerkeistä, vaikka ovatkin keskenään erilaiset, voidaan siis päätellä, että pienissä seurakunnissa johtamistaidot ovat heikkoja. Alaisten pohdinnat heikosta johtajuudesta johtuu joko koulutuksen puutteesta, heikoista johtamistaidoista tai liian vähäisestä ajasta keskittyä yhteen työtehtävään. Osa haastatelluista esimiehistä oli samaa mieltä.

Kuitenkaan esimiestaitojen puutteellisuuden ja työnvaativuuden kannalta vain noin puolet koki hetkellistä henkistä rasittavuutta, joka helpottui vaativan työtehtävän suorittamisen jälkeen. Neljä saman työyhteisön jäsentä kuitenkin kaipasi työssään tarmokkuutta ja innostuneisuuttaan työstään ja pääsääntöisesti kokivat olevansa uupuneita. Saman ryhmän jäsenet kokivat työyhteisön ongelmat ja vaikeudet koko ajan olemassa oleviksi sekä tulevat niistä pettyneiksi ja vihaisiksi. Samalla tämä uuvuttaa koko työyhteisön työntekijöitä.

Pienissä seurakunnissa omalta osaltaan myös taloudelliset resurssit luovat oman jännitysmomenttinsa työntekimiseen. Työntekijöissä stressitasoa saattaa nostaa rakennemuutokset työajoissa, kunta- ja tai seurakuntaliitokset sekä taloudellisten resurssien heikkeneminen ja sitä kautta tehtävät saneeraukset.

Henkistä painetta tuo pelko oman työn tilasta ja sen mahdollisista muutoksista sekä muutosvastarinta uudistuksille. Tällaisia ovat esim. seurakuntarakenteiden muutokset seurakuntien organisaatiossa ja seurakuntatyössä ja sen uudelleen arviointi. Nämä herättävät haastateltavien keskuudessa huolta ja epävarmuutta omasta työn tilanteesta ja sen jatkuvuudesta. Päällimmäisinä ajatuksina on oman työnkuvan muuttuminen, oman seurakunnan työkuulttuurin -tapojen muuttuminen; mistä joutuu mahdollisesti luopumaan, mitä tulee tilalle. Pelkona ovat myös määräaikainen lomauttaminen, työn kokonaan loppuminen, virkojen uudelleen järjestäminen ja emäseurakunnan työntekijöiden suhtautuminen kappeliseurakunnan työntekijöihin.

Etätyö ja tietotekniikan käyttö

Kahdeksan työntekijää arvosti selkeästi etätöiden mahdollisuutta. Etätyö on työtä, joka on työaikaan tai työpäivään kuuluvaa työtä ja se tehdään työpaikan ulkopuolella. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Seurakunnissa kirkkoherrat ja kanttorit tekivät etätöitä useammin kuin muut. Myös nuorisotyöntekijät ja jonkin verran diakoniatyöntekijä sanoivat tekevänsä etätöitä kotona. Yksi nuorisotyöntekijä teki etätöitä johtuen esimiehen kanssa sovituista järjestelyistä, jotka liittyvät henkilökohtaisiin syihin. Tällöin työtä tehdään esimerkiksi kannettavien välineiden avulla. Hän sanoikin, että it-palveluiden lisääntyä tämä on mahdollista, koska kotikoneelta voi myös päästä sähköpostin kautta työkoneen arkiston omiin tiedostoihin esimerkiksi pöytäkirjoihin ja esityslistoihin. Sähköpostitse voi lähettää tarvittavat aineistot johtokunnan jäsenille. Hän sanoi myös valmistelevänsä nuorteniltoja tms. kotonaan. Työpaikalle voi saapua julkista liikennettä käyttäen. Kovasti hän oli järjestelyistä kiitollinen vaikka huomion arvoista

on runsas ja säännöllinen työskentely kotona, joka ei työpäivää lyhennä. Kääntöpuolena ilmeni kuitenkin työkaverin kateus, joka työskentelee eri työtehtävissä.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tärkeäksi koettiin seurakunnan työssä työn ja muun elämän yhteensovittaminen, vaikka se onkin hankalaa työajattomuuden, epäsäännöllisen työajan ja iltapainotteisen työn vuoksi. Jonkin verran työajalliset kokivat myös työn ja muun elämän vaatimuksien olevan ristiriidassa keskenään. Työssä ilmenevät työvelvoitteet saattoivat stressata sen verran paljon, että ne kantautuivat kotiin asti. Osa hengellisen työntekijöistä teki valmisteluja kotonaan ja vastailivat puhelimeen, joka puolestaan vaikutti kielteisesti esimerkiksi vanhempana ja puolisona toimimiseen. Haastatteluista selvisi, että varsinkin perheolosuhteissa töissä käyvät vanhemmat joutuvat neuvottelemaan perhe- ja työvelvoitteiden jakamisesta. Valtaosa töissä käyvistä naisista arvioivat miehiä enemmän ottamaan vastuita kodin hoitamisesta, lastenhoidoista ja kotitöistä töiden lisäksi. Naiset arvioivat oman suuremman vastuun kodista ja perheestä verottavan työelämän jaksamisesta enemmän mitä miehillä.

7 POHDINTA

Aineiston pohjalta voi tehdä seuraavan johtopäätöksen: Varsinaisesti pienten seurakuntien työntekijät eivät koe erityistä työuupumusta, mikäli työnohjaukselliset asiat ja työaikaa koskevat asiat ovat järjestyksessä. Ne, jotka ovat käyneet säännöllisesti työnohauksessa, kokivat saaneensa sieltä työkaluja esim. työajan hallintaan. Kun taas niillä pienten seurakunnan työntekijöillä on suurempi riski työuupumukselle, joille ei kyseiset asiat ole järjestettynä tai mahdollisuutta työajan suunnittelulle tai työnohjaukselle. Ongelmia myös kasaavat työntekijän itseensä kohdistuvat vaatimukset. Liika lojaalisuus tai välinpitämättömyys työajasta. Työtä tehdään helposti liikaa kutsumus pohjalta ja omasta itsestään välittäminen jää helposti työnimun jalkoihin. Myös yksilön omat kyvyt jäsentää työnsä vaikuttavat stressinsieto kykyyn. Näyttäisi siltä, että suurempi merkitys jaksamiseen on ajan hallinnan keinoilla ja oman työn jäsentämisen taidoilla kuin varsinaisesti pienellä seurakunnalla ja sen töillä.

Perimmäisenä vaikutustekijänä näyttäisivät olevan työnjohdolliset kysymykset ja oman työn rajaamisen taidot. Työtä siis pitäisi ohjata ja rajata selkeämmin ja rohkeammin.

Tutkimusta tehdessäni itselläni oli oletusarvona, että pienen seurakunnan työntekijät ovat stressaantuneempia ja väsyneempiä töistänsä kuin muut seurakunnan työntekijät. Tulos kuitenkin osoitti sen, että monella stressi ja uupumuksen tunteet ovat tilapäisiä ja ohimeneviä, kun vaativa tilanne on ohi.

Aluksi haastattelujen tulos tuotti pettymyksen tunteen oletusarvoni vuoksi, joka minulla oli jo ennen tutkimuksen loppuunsaattamista. Oli kuitenkin hyvä nähdä, että pienenkin seurakunnan työntekijät ovat valveutuneita ja kiinnostuneita työassajaksamisensa suhteen.

Erityisen tärkeä ja turhan useinkin unohdettu on henkisen kuormittavuuden merkitys. Se voisi olla mielenkiintoinen aihe tutkittavaksi, koska varsinkin työterveyshuollossa on totuttu pitkään pohtimaan vain fyysisiä kuormitustekijöitä ja terveystarkastuksia, kun seurakunnan työntekijällä kuormitustekijät ovat usein henkisiä.

LÄHTEET

Painettu kirja:

Aaltonen, Marjo; Ojanen, Tuija; Vihunen, Riitta; Vilén, Marika. 2003. Nuoren aika. 2p. Helsinki: WSOY.

Aaltonen, Tapio. 2007. Luova kutsumus. Tarkoituksen kokemisen taito. Helsinki: Kirjapaja

Elstad, Gunnat. 2003. Kun elämä satuttaa. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino.

Heiske, Pirkko. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. 2p. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino OY.

Hyry, Katja (toim.) & Leppänen, Mari (toim.). 2008. Työssä, levossa. Oulu: Suomen Rauhanyhdistyksen Keskusyhdistys.

Isokorpi, Tiia. 2006. Napit vastakkain. Ristiriidat, rajat ja ratkaisut. Jyväskylä: PS-kustannus

Hakanen, J. (2005). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko; Sajavaara, Paula. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu laitos. Jyväskylä: Gummerus

Kinnunen, Ulla; Feldt, Taru; Mauno, Saija (toim.) 2008. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 2.p. Juva: PS-kustannus.

Kirkkohallitus. 2006. Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2006.

Kirkkohallitus. 2008. Seurakuntien väkiluku ja toiminta 2008.

Pakarinen, Terttu., Roti, Rauni. 1996. Ihminen toiminnallisessa ympäristöissään. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Seppälä, Tapio (toim.). 1997. Kestääkö kutsumus. Teologian työnäky arjen puristuksessa. Helsinki: Kirjapaja.

Turunen, Raimo. 2001. Johtaminen seurakunnassa. Helsinki: Edita.

Työnilo. Tekemisen vapaus. 1990. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Jyväskylä: Gummerus.

Vilka, Hanna. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi
Palkkausjärjestelmä- ja palveluopas 2007-2010. Kirkon töissä. 2007. Kirkon alojen ammattijärjestö SVTL ry. Tuusula

Lehtiartikkelit:

Turunen, Raimo. Työyhteisöt tarvitsevat tukea. Capitol Kuopion hiippakuntalehti 2/2007: 7-9

Hukari, Ari. (TT, hiippakuntadekaani, Tampereen hiippakunta).Hyvinvoiva työyhteisö. Diakonia. 6/2007.

Sähköinen julkaisu:

Euroopan työterveys- ja työturvallisuus virasto. Sivu viimeksi päivitetty: 19.10.2007. Löytyy:

<http://fi.osha.europa.eu/pk/psykkiset:tekijat.html>. Luettu 13.9.2008.

Nelivuotiskertomus 2000-2003. www-dokumentti. Saatavissa: http://www.evl.fi/nelivuotiskertomus2000_2003/kehitys/yksitoista.htm#11_6. Luettu 28.11.2007

Kauppinen, Juha. Pappi palkallaan. Entä jos papilla olisi työaika? Papiston päivät 2006. www-artikkeli. Saatavissa: <http://www.akiliitot.fi/00010414-pappi-palkallaan-ik>. Luettu 15.2.2012

Kirkkojärjestys. Www-dokumentti. Saatavissa: www.evl.fi/avain/Kirkkojarjestys-2003-01.pdf. Luettu 27.2.2008.

KirVesTes 2010-2012. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2010-2012 sekä erillissopimukset. Kirkon työmarkkinlaitos. Keuruu: Otavan kirjapainolaitos.

www-dokumentti saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/FF52061D86100522C22577120025A4F1/\\$FILE/KirV_ESTES20102012Nettilopullinen.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/FF52061D86100522C22577120025A4F1/$FILE/KirV_ESTES20102012Nettilopullinen.pdf). Luettu 21.2.2012

Kääriäinen, Kimmo. Kirkon ja Lapuan hiippakunnan suunta vuosituhaten vaihteessa. Kirkon tutkimuskeskus. Www-artikkeli. Saatavissa:

<http://www.evl.fi/kkh/ktk/hpk-kk01.htm>. Luettu 25.2.2008.

Lahtiluoma, Sami. 2006. Yhteistyö tai yhdistyminen – mahdollisuus. Kirkkopalvelut. Ajankohtaisia artikkeleita. Www-artikkeli. Saatavissa:

http://www.kirkkopalvelut.fi/luottamushenkilot/srk_yhteistyo1.php. Luettu 27.2.2008.

Lapuan hiippakunta. Lapuan hiippakunnan strategia 2012. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.lapuanhiippakunta.fi/fi/strategia/>. Luettu 25.2.2008.

Paarma, Jukka: Työyhteisö - hengellinen yhteisö? Esitelmä Pyhän kohtaaminen -seminaarissa Kirkon koulutuskeskuksessa Järvenpäässä 22.11.2002. www-dokumentti. saatavissa: <http://www.evl.fi/arkkipiispa/tyoyhteiso.htm> Luettu 23.1.2010

Paarma, Jukka; Kantola, Ilkka: Työnohjaus on työkalu. www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.arkkihiippakunta.fi/toiminta-ja-koulutus/tukipalvelut/tyonohjaus/>. Luettu 20.2.2012.

Työnohjaus. Sakasti. www-dokumentti. Saatavissa: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content3F283C>. Luettu 20.2.2012

Vallenius, Leena. 2006. Mitä on tehtävä kun seurakunnat yhdistyvät?. Kirkkopalvelut. Ajankohtaisia artikkeleita. Www-artikkeli. Saatavissa: http://www.kirkkopalvelut.fi/luottamushenkilot/srk_yhteistyö2.php. Luettu 27.2.2008