



**Pieti Muhonen**  
**Sanni Siiskonen**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan  
ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi, kirkon nuorisotyö (AMK)  
Sosionomi, diakoniatyö (AMK)  
Opinnäytetyö, 2021

## AJATONTA TYÖTÄ

**Työajan ja kirkon virka- ja työehtosopimuksen 2020–2022  
vaikutukset Riihimäen seurakunnan nuorisotyön ja  
diakoniatyön arkeen**

---

## TIIVISTELMÄ

Pieti Muhonen ja Sanni Siiskonen

Ajatonta työtä: Työajan ja kirkon virka- ja työehtosopimuksen 2020–2022 vaikutukset Riihimäen seurakunnan nuorisotyön ja diakoniatyön arkeen

40 s., 1 liite

Kevät 2021

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden

ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi, diakoniatyö (AMK)

Sosionomi, kirkon nuorisotyö (AMK)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia haastatellen Riihimäen seurakunnan nuorisotyönohjaajien ja diakonien kokemuksia työajattomasta työstä sekä kirkon virka- ja työehtosopimuksesta vuosille 2020–2022. Opinnäytetyössä perehdyttiin työaika-autonomian merkitykseen työntekijän arjenhallinnassa ja hyvinvoinnissa sekä asiakaskontakteihin peilaten.

Tutkimus toteutettiin kolmena haastatteluna, joista kaksi oli ryhmähaastatteluja ja yksi yksilöhaastattelu. Diakoneja ja nuorisotyönohjaajia haastateltiin erikseen ja kumpaankin haastateltavien ryhmään kuului yhteensä neljä henkilöä. Haastattelujen kokemuksen määrä tuki vastausten uskottavuutta.

Tulokset osoittavat työajattoman työmuodon olevan paras työn toteutustapa Riihimäen seurakunnassa sekä työntekijöiden, työnantajien että asiakkaiden kannalta. Työaika-autonomia tukee työntekijän jaksamista ja työmotivaatiota. Asiakaskohtaukset ovat ihmisläheisempiä työajatonta työntekijää tavatessa.

Asiasanat: diakonit, haastattelututkimus, nuorisotyönohjaajat, työaika, työehtosopimukset

## ABSTRACT

Pieti Muhonen and Sanni Siiskonen

Timeless work: The effects of working hours and the collective labour agreement of the professions of the church 2020-2022 in the everyday working life of youth workers and deacons of the congregation of Riihimäki

40 p., 1 appendix

Spring 2021

Diakonia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services,

Option in Christian Youth Work, Option in Diaconal Social Work

The purpose of the thesis was to study the experience of the youth workers and deacons of the congregation of Riihimäki on working without working hours and the collective labour agreement of the professions of the church by interviewing the employees in the corresponding professions. In the thesis the significance of working time autonomy is explored and reflected to the control of everyday life and well-being of the worker in addition to client contact.

The study was executed in three interviews, two of which were group interviews, and one was an individual interview. The deacons and the youth workers were interviewed separately. Both groups of interviewees were represented by four workers altogether. The credibility of the answers was supported by the work experience of the interviewees.

In the results of the study, working without working hours proved to be the best way to implement diaconal work and youth work in the congregation of Riihimäki both for the employees and the employers, as well as where the client is concerned. Working time autonomy supports the stress management and working motivation of the employee. Contacts with clients are more humane when meeting with a worker without working hours.

Keywords: collective labour agreement, deacons, interview study, working hours, youth workers

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	2
1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	3
1.2 Tutkimuskysymykset.....	4
2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	5
2.1 KirVESTES (Kirkon virka- ja työehtosopimus) .....	5
2.2 Seurakuntien hengellinen työ.....	6
2.2.1 Hengellisen työn työntekijä .....	7
2.2.2 Nuorisotyönohjaaja seurakunnassa .....	7
2.2.3 Diakoni seurakunnassa.....	9
2.2.4 Hengellisen työn työaika .....	10
2.3 Kirkollisen työn ja kunnallisen työn työaikaerot.....	11
2.4 Uusi KirVESTES .....	12
2.4.1 Keskustelu työajallisuudesta .....	12
2.4.2 Työaikakokeilut seurakunnissa .....	14
2.4.3 Kiky-tunnit .....	14
3 TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS .....	15
3.1 Prosessin vaiheet.....	15
3.2 Tutkimusympäristö – Riihimäen seurakunta .....	16
4 MENETELMÄT .....	19
4.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä.....	19
4.2 Haastattelujen toteutuminen .....	21
4.3 Osallistavan kehittämisen periaatteiden toteutuminen .....	22
4.4 Haastattelun analyysimenetelmät .....	22
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	23
5.1 Nuorisotyönohjaajien näkemyksiä .....	23
5.2 Diakonien näkemyksiä .....	27

6 JOHTOPÄÄTÖKSET, POHDINTA JA ARVIOINTI.....	31
6.1 Haastateltujen suhtautuminen työaikaan Riihimäen seurakunnassa ...	31
6.2 Haastateltujen suhtautuminen KirVESTES:iin Riihimäen seurakunnassa .....	32
6.3 Koonti työajan merkityksestä .....	33
6.4 Pohdinta opinnäytetyön tuloksista ja niiden vaikutuksista.....	34
6.5 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	37
6.6 Ammatillisen kasvun pohdinta .....	39
LÄHTEET.....	41
Liite 1: Haastattelulomake.....	45

## 1 JOHDANTO

Suomen evankelis-luterilainen kirkko työllistää Suomessa noin 15 200 työntekijää, jotka jakautuvat 378:n eri seurakunnan kesken. Näiden työntekijöiden joukossa toimii hengellisen työn työntekijöitä, joiden vastuulla on kirkon julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- tai diakoniatyö. Heitä kaikkia sitoo KirVESTES, eli kirkon virka- ja työehtosopimus. Keskityimme haastattelututkimuksellisessa opinnäytetyössämme koulutusalamme mukaisesti nuorisotyönohjaajien ja diakoniatyöntekijöiden arkeen uuden KirVESTES:in ollessa voimassa sekä heidän suhtautumiseensa virkansa työajallisuuteen.

Uusi evankelis-luterilaisen kirkon virka- ja työehtosopimus toi mukanaan muun muassa muutoksia seurakuntien työaikajärjestelyihin ja kiky-, eli kilpailukykytunteihin. Kirkon alan hengellisen työn työntekijät ovat pitkään tehneet työajatonta työtä tavanomaisemman määrätyn työajan sijaan. Tutkimme tässä opinnäytetyössä uuden virka- ja työehtosopimuksen tuomia vaikutuksia Riihimäen seurakunnan diakoniatyöntekijöiden ja nuorisotyönohjaajien arkeen. Tutkimme

mahdollisten muutosten laajuutta, työntekijöiden asenteita niihin ja sitä, kuinka seurakunnassa reagoitiin ja reagoidaan niihin. Lisäksi käsittelimme eroja työaikamallien välillä ja perusteluita kirkon virkojen työajattomuudelle Riihimäen seurakunnassa.

Toteutimme tutkimuksen haastattelujen muodossa. Kehitimme haastattelulomakkeen, jonka avulla pyrimme laaja-alaisesti etsimään vastauksia tutkimuskysymyksiimme eri näkökulmista. Kysymykset on suunniteltu yhdessä Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat ry:n toiminnanjohtajan, Arja Lusan, kanssa sekä teoriatietoon pohjaten.

### 1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia haastatellen Riihimäen seurakunnan nuorisotyönohjaajien ja diakonien suhtautumista työajattomaan työhönsä, työaika-autonomiaan ja KirVESTES 2020-2022:een sekä arvioida työajan vaikutusta kirkon nuorisotyönohjaajan ja diakonin työssä. Keskityimme tutkimaan aihetta työn ja asiakassuhteiden eettisyyden, työssä jaksamisen, palkkauksen ja työn laadun näkökulmista. Tutkimuksesta koostetun haastattelumateriaalin pohjalta analysoimme klusteroiden Riihimäen seurakunnan nuorisotyönohjaajien ja diakonien kokemuksia tutkimuksemme mukaisista teemoista.

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Riihimäen seurakunnan ja Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat ry:n kanssa. Yhteistyön tavoitteena oli kartoittaa työalalle ominaisia vaikutuksia KirVESTES:in uudistuksissa ja työaikamallien välillä, selkeyttää työajallisen ja työajattoman työn eroja sekä luoda työmarkkinoille parempaa käsitystä työajattoman työn ja työaika-autonomian eduista ja haitoista. Parempi ymmärrys kirkon työajattomasta työstä luonee houkuttelevuutta työmarkkinoilla ja lujittaa työajattoman työn ja työaika-autonomian asemaa kirkollisessa työssä. Opinnäytetyön tavoite oli myös tarjota Riihimäen seurakunnalle ja mahdollisesti myös valtakunnanlaajuisesti alan ammattilaisille tietoa työaikakäytännöistä ja työaika-autonomiasta. Tavoitteenamme oli lisäksi myös pohtia

ammattillista kasvuamme sosionomin kompetensseihin sekä kirkon nuorisotyönohjaajan että diakonin ydiosaamiskuvauksiin reflektoiden.

## 1.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymyksemme olivat seuraavat:

1. Millä tavoin työajalliseen ja työajattomaan työhön suhtaudutaan Riihimäen seurakunnassa, ja miksi Riihimäen seurakunnassa säilytettiin työajattomuus moduulityöajan sijaan nuorisotyönohjaajan ja diakonin viran toteutusmuotona?
2. Miten Riihimäen seurakunnan työntekijät kokevat työajattomuuden ja aiemmin kokeillun moduulityöaikamallin vaikuttavan heidän työskenteelynsä, jaksamiseensa ja palkkaukseensa sekä työn asiakaskontakteihin?
3. Mitkä ovat KirVESTES 2020-2022:n vaikutukset kirkon nuorisotyönohjaajien ja diakonien arkeen Riihimäen seurakunnassa?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen tarkoituksenamme oli selvittää asenne-eroja työajattomaan ja työajalliseen työaikamalliin. Tutkimme siten työajallisuuden sopivuutta kirkolliseen työhön etenkin Riihimäen seurakunnassa ja tarkastelimme työntekijöiden esittämiä perusteluja sille, että kirkon työssä sovelletaan työajattomuutta. Tutkimukseen liittyi työntekijöiden kokemus moduulityöaikamallin mukaisen tuntien laskemisen kokeilusta ja heidän arviostaan oman työn soveltumisesta eri työaikamallien piiriin.

Toinen tutkimuskysymys liittyy ammattilaisten kokemukseen seurakuntatyöstä. Neuvottelut työajallisuuden tuomisesta kirkon alan töihin ovat kariutuneet kirkkohallituksessa useasti, ja työajattomuus on vakio Riihimäen seurakunnan nuorisotyönohjaajilla ja diakoneilla (Toni Vehmassalo, henkilökohtainen tiedonanto 26.8.2020). Tutkimuskysymyksellä kartoitettiin perusteluja sille, miksi Riihimäen seurakunnassa työntekijät ovat halunneet säilyttää työajattomuuden. Tutkimuskysymys liittyy myös työajattomuuden toimivuuteen ja kirkon kontekstiin, johon liittyy myös hengellinen ja eettinen näkökulma. Tutkimuskysymys kattaa työaika- luonteen vaikutuksen työn laatuun ja asiakassuhteisiin sekä sen, miten

työaikamallit erottuisivat toisistaan palkkauksen ja vapaa-ajan suhteen kirkollisessa työssä.

Kolmannella tutkimuskysymyksellä vertasimme uutta KirVESTES:iä edellisiin ja kartoitimme sen vaikutusta Riihimäen seurakunnan työhön. Avainsanoja tutkimuskysymykseen liittyen ovat työaika-autonomia, palkkaus, korvaukset, vapaa-aika ja uudet toimintatavat. Tällä tutkimuskysymyksellä tutkimme KirVESTES 2020-2022:n vaikutuksen mittavuutta ja esimerkiksi leiritöihin liittyviä korvauksia ja kompensatioita.

## 2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat olivat seurakuntien hengellisen työn ja KirVESTES:in kuvaukset. Näiden taustatietojen ymmärtäminen oli tärkeää opinnäytetyön toteutumiselle, mutta niiden kuvaaminen myös lukijalle mahdollistaa tutkimuksen tarkoituksen selvyuden ja sisällön ymmärrettävyyden myös kirkon diakonia- ja nuorisotyötä tuntemattomalle henkilölle.

### 2.1 KirVESTES (Kirkon virka- ja työehtosopimus)

KirVESTES on kirkon virkaehtosopimuslain (Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista 968/1974) tarkoittama virkaehtosopimus ja työehtosopimuslain (Työehtosopimuslaki 436/1946) tarkoittama työehtosopimus. KirVESTES:in määräykset koskevat seurakuntien virkoja, työehtosopimussuhteisia työntekijöitä ja viranhaltijoita. Uusin KirVESTES on sovittu vuosille 2020–2022 (Kirkon virka- ja työehtosopimus 2020–2022). Uutta työaikalakia ja hengellisen työn työaika koskevat muutokset vaikuttivat lähinnä KirVESTES:in 140–143 § määräyksiin, joissa käsitellään työajattomien hengellisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden työtä.



KirVESTES 2020-2022:n mukaisesti nuorisotyönohjaajien ja diakonien vähimmäispalkka on noin 2 250–2 400 euroa kuukaudessa riippuen työsuhteen laadusta. Palkkaan vaikuttavat vaativuusluokat, kokemus ja muun muassa leiripäiväraha. (Kirkon virka- ja työehtosopimus 2020–2022.) Opinnäytetyön varhaisissa vaiheissa ja ennen prosessin aloitustakin olimme pohtineet, miten esimerkiksi leirityöstä voitaisiin maksaa palkkaa, jos leirien palkkaus toteutuisi työajallisesti tunneittain. Arvelimme tuolloin, ettei esimerkiksi viikon mittaisesta rippikoulusta voi maksaa tuntipalkkaa kaikkine lisineen, kun käytännössä työpaikalla ollaan läsnä koko leirin ajan. Tämä tulisi todella kalliiksi, joten aloimme tutkia leirityöstä saatavia korvauksia ja samalla työajan vaikutusta nuorisotyönohjaajien ja diakonien työhön kokonaisuudessaan: myös palkkausnäkökulmasta.

## 2.2 Seurakuntien hengellinen työ

Kirkon työaika toimii hyvin omanlaisellaan rytmillä verrattuna muiden ammattien työaikoihin. Etenkin hengellisten toimitusten työssä työpäivät tehdään pääasiallisesti kirkkovuoden eli kirkollisten pyhien ja arkipyhien mukaan. Nuorisotyössäkin tämä näkyy, mutta työvuotta tahdittavat lisäksi kesällä ja hiihtolomien aikaan pidettävät rippileirit, ympärivuotinen isoskoulutus ja erilaiset nuorten leirit, joille työyhteisöstä riippuen diakonitkin joskus osallistuvat. Kirkolliset pyhät koostavat kansallisen juhla kalenterin rungon ja ovat lähtöisin Raamatun tapahtumista aina adventista alkaen ja tuomiosunnuntaihin päättyen. Arkipyhällä tarkoitetaan juhlapäiviä, jotka sijoittuvat muihin päiviin kuin sunnuntaille. (Rantama, 2016, s. 10–11, 20.) Kirkkovuoden edetessä seurakunta ja sen työntekijät elävät mukana kristinuskon keskeisissä tapahtumissa.

Hengelliselle työlle ominaista on kanssaelää jokaisen ihmisen kanssa iloissa, suruissa ja arjessa. Hengellinen työ on Jumalan palvelemista niin hengellisten toimitusten kuin lähimmäisenrakkaudenkin kautta. Työ voi olla kasvatuksellista, neuvovaa, kuuntelevaa tai vaikka opetuksellista. Tärkeintä on, että sitä tehdään ihmisläheisesti. Asiakaseettisyys korostuu, kun työtä tehdään asiakkaan ehdoilla ja asiakasta varten. (Rantama, 2016, s. 23–26.) Yleensä hengellisen työn työntekijät eivät ainakaan Riihimäen seurakunnassa käytäkään asiakkaistaan termiä

”asiakas” (Toni Vehmassalo, henkilökohtainen tiedonanto 26.8.2020). Seurakunnan kaikki virkamuodot ja työtoimet kuuluvat KirVESTES:in piiriin. Hengelliseen työhön kuuluu useita eri virkoja, mutta tutkimuksessamme keskityimme diakonia-työntekijän ja nuorisotyönohjaajan virkoihin.

### 2.2.1 Hengellisen työn työntekijä

Hengellisen työn työntekijöiksi kuuluvat KirVESTES:in mukaan kaikki kirkon virantekijät, joiden työtehtäviin kuuluu uskonnollisten toimitusten suorittaminen tai jotka tekevät julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä seurakunnalle (Kirkon työmarkkinalaitos 2018, 2020; 140 §). Näitä töitä tekevät seurakuntapapit ja -lehtorit, kanttorit, diakoniatyöntekijät, nuorisotyönohjaajat ja lähetyssihteerit. Opinnäytetyössämme käsitelimme kirkon nuorisotyönohjaajien ja diakoniatyöntekijöiden työtä. Hengellisen työn työntekijöiden viralle ominaista on työajaton työaika. Työaika ei siis mitata minuutin tarkkuudella, vaan luotetaan, että viranhaltija tekee työtään asiaan kuuluvalla tavalla (Rantama, 2016, s. 17). Työtä voidaan tehdä joinain päivinä paljon ja toisina paljon vähemmän. Työpäivän pituus voi siis joustaa ja muuttua muutamasta minuutista ympärivuorokautiseksi riippuen työtehtävistä. Kirkon työajattomuus edellyttää kuitenkin työn ja työajan suunnittelua. Työajan huolellisella suunnittelulla päivä-, viikko-, kuukausi- ja vuositasolla työntekijä varmistaa työnsä kuormittavuuden pysyvän hillittynä, jottei työmäärä kasaannu. (Rantama, 2016, s. 17–18.)

### 2.2.2 Nuorisotyönohjaaja seurakunnassa

Nuorisotyönohjaaja on kirkon kasvatuksen ammattilainen ja vastaa nuorten vapaa-ajan toiminnan tarjoamisesta, rippikoulutyöstä ja varhaisnuorisotyöstä, yhteistyöstä kunnallisen nuorisotyön ja koululaitosten kanssa sekä toimii merkittävänä osana seurakuntalaisen nuoren kristillistä pedagogiikkaa ja kasvatusta. Nuorisotyönohjaaja organisoii ja kehittää nuorten parissa tehtävää toimintaa seurakunnassa, järjestää leiritoimintaa ja tapahtumia sekä ohjaa erilaisia ryhmiä ja

järjestää niissä koulutusta. Seurakunnan nuorisotyöntekijä toimii turvallisena aikuisena ja kasvattajana seurakunnan nuorille. (Kirkkohallitus 2020b.)

Toimiakseen ammatillisesti tehtävissään nuorisotyönohjaajan täytyy hallita pedagogisia menetelmiä, osata tukea lasta ja nuorta tämän kasvussa, hallita teologiset perusteet ja kristilliset arvot sekä osata toimia vuorovaikutuksellisesti sekä nuorten että nuorten elämän viitekehyksen kanssa. Lisäksi nuorisotyönohjaajan tulee olla perillä ammattikenttensä tulevaisuustaidoista, osata toimia ammattiaan kehittävästi sekä hallita työympäristönsä ja -yhteisönsä edellytykset. Nykyaikana myös verkko-osaaminen on kriittisen tärkeää nuorisotyössä. (Kirkkohallitus 2020b.)

Nuorisotyönohjaaja vastaa täysin itsenäisesti omien työtehtäviensä toteutumisesta: häntä ei käsketä menemään koulupäivystykseen, vaan hän menee sinne itse tietäen, että se on merkityksellistä työnsä toteutumisen kannalta. Nuorisotyön ammattilaisena nuorisotyönohjaaja tietää itse parhaiten, mitä ja milloin hänen kuuluu tehdä päivittäisessä työssään sen parhaan mahdollisen toimivuuden kannalta. Nuorisotyönohjaaja kuitenkin osaa toimia tiimensä ja työyhteisönsä osana, ja tiimin aikataulut – kuten kokoukset ja yhteiset tapahtumat – vaikuttavatkin nuorisotyönohjaajan työhön. (Kirkkohallitus 2020b.)

Kirkkohallituksen sisällä toimii erillinen yhteistyöyksikkö kasvatustoimeen liittyen. Kirkon kasvatus ja perheasiat (KKP) toimii lasten, nuorten ja perheasioiden kanssa tukien kasvatusta ja toimien yhteistyössä eri yhteistyötahojen – kuten seurakuntien nuorisotyönohjaajien ja koulujen – kanssa. (Suomen ev.lut. kirkko. Plus. Seurakuntaelämä. Kasvatus.)

Nykyisin kirkon nuorisotyönohjaajan pätevyyteen vaaditaan ammattikorkeakoulutus: sosiaali- ja terveystieteiden kirkon nuorisotyöhön erikoistuneen sosionomin tutkinto tai humanistisen alan nuorisotyöhön erikoistuneen yhteisöpedagogin tutkinto kirkollisella lisäpätevyydellä. Kirkon nuorisotyönohjaajan on siis pitänyt suorittaa tutkinto, josta 90 opintopistettä liittyy kirkon teologiaan, kirkon nuorisotyöhön ja kasvatukseen sekä kirkon ja seurakunnan työhön (Suomen ev.lut. kirkko. Plus. Päätöksenteko+. Lainsäädäntö. Kirkon säädöskokoelma. Voimassa olevat

säädökset. Nro 124 kirkkohallituksen päätös tietyistä hengellisen työn viranhaltijoilta vaaditusta tutkinnosta.) Aiemmin pelkkä opistotason koulutus on riittänyt nuorisotyönohjaajan virkaan. Tällä koulutustasolla olevia työntekijöitä on vielä virassa. (Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto 2003.)

### 2.2.3 Diakoni seurakunnassa

Diakoniatyöntekijän vastuualueet ovat seurakunnassa monimuotoiset. Diakonit ottavat vastaan asiakkaita ja auttavat heitä hengellisesti, taloudellisesti tai vaikka vain keskustelemalla. Diakonit ovat leiritoiminnassa mukana ja voivat järjestää omia leirejä esimerkiksi mielenterveyskuntoutujille. Myös erilaisten ryhmien, kuten päihdekuntoutujien tukiryhmien tai kriisiryhmien, ylläpitäminen kuuluu diakonin työnkuvaan. Suuria muita osa-alueita diakoniatyössä on laaja-alainen toiminta esimerkiksi kriisitilanteissa, vapaaehtoistoiminnassa, kehittämishankkeissa sekä erilaisten tilastoiden ja niiden tulosten välittäminen eteenpäin yhteiskunnalle. (Suomen ev.lut. kirkko. Plus. Seurakuntaelämä. Diakonia.) Diakoniksi voi kouluttautua Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Koulutusnimike on *sosionomi, diakoni*, ja opintojen laajuus on 210 opintopistettä. (Diak. Hakeminen. Koulutukset. Sosionomi (AMK), diakoniatyö.) Aiemmin pelkällä opistotason koulutuksella on voinut tehdä diakonin työtä. Tällä koulutustasolla olevia työntekijöitä on vielä virassa. (Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto 2003.)

Diakonin asiakasryhmät ovat haavoittuvassa asemassa ja eri elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Erilaisia vaikeuksia voivat olla esimerkiksi mielenterveys- ja päihdeongelmat, työttömyys, sairaus, rikollisuus tai merkityksettömyyden kokemus. Diakonit voivat auttaa asiakkaita esimerkiksi taloudellisesti, kuten vaikka osto-osoituksella ruokakauppaan. Osto-osoituksia ei jaeta tuosta vain, mutta jos henkilön tilanne täyttää taloudellisen avustuksen kriteerit, voi diakoni myöntää hänelle rahallista tukea. Hengellistä tukea ja keskustelua diakonit voivat tarjota missä tilanteessa tahansa asiakas sitä toivoo. (Suomen ev.lut. kirkko. Plus. Seurakuntaelämä. Diakonia.)

Diakonia on tiivistettynä lähimmäisen palvelemista ja rakastamista. Se tarkoittaa haavoittuneessa elämäntilanteessa olevien ihmisten auttamista. Lähimmäisenrakkaus on laaja käsite, jos sitä ajattelee käytännössä diakoniatyössä. Diakonit pitävät huolta muun muassa yhdenvertaisuudesta, oikeudenmukaisuudesta, rauhasta, luomakunnasta, yhteisöjen luomisesta sekä yhteiskunnan kehittämisestä yhdessä muiden toimijoiden kanssa. (Suomen ev.lut. kirkko. Plus. Seurakuntaelämä. Diakonia.)

Kirkkohallituksessa on erikseen diakonian ja sielunhoidon yksikkö KDS. KDS:n tarkoituksena on edistää haavoittuvimmassa asemassa olevien ihmisten hyvää elämää kehittämällä kirkon diakonista ja sielunhoidollista toimintaa. KDS on mukana kehittämishankkeissa, neuvotteluissa, koulutuksissa sekä tapahtumissa, joiden tavoitteena on sosiaalieettisyyden kehittäminen. (Suomen ev.lut. kirkko. Plus. Seurakuntaelämä. Diakonia.)

Diakoniatyö on myös itsensä johtamista. Itsenäinen osaaminen pitää sisällään teologista osaamista, arvo-osaamista, toimintaympäristön osaamista ja yhteisöosaamista, työelämä- ja kehittämisosaamista sekä diakonian viranhaltijan tehtäväosaamista. Diakoniatyötä tehdään omanlaisella tyylillä ja persoonalla. Yksilöllinen osaaminen muodostuu hyödynnettäväksi osaamiseksi, jota sovelletaan tarpeen mukaan. (Kirkkohallitus 2020a.)

Diakoniatyössä on hallittava itsesäätely- ja itsereflektiotaito, jotta voi muuttaa omia asenteita, käsityksiä, sekä näkemystensä tiedostamista. Oman työn autonomian tunnistaminen on siis erittäin tärkeää, jotta voi kehittää itseään ja itsensä johtamista. (Kirkkohallitus 2020a.)

#### 2.2.4 Hengellisen työn työaika

Kirkon työhön kuuluu sekä työajallisia että työajattomia työntekijöitä. Kirkon työntekijöistä osa toimii työajalain ulkopuolella ja heistä suurin osa on hengellisen työn työntekijöitä, jotka tekevät niin sanottua työajatonta työaika (Suomen ev.lut. kirkko. Kirkontyömarkkinalaitos. Työaika). Työajan piirissä oleviin työntekijöihin

sovellettavia työaikamuotoja ovat yleistyöaika sekä toimistotyöaika. Toimistotyöaikaa sovelletaan viranhaltijoihin sekä sellaisiin työntekijöihin, joiden työtehtäviin kuuluu toimisto-, hallinto- ja suunnittelutehtäviä. Muihin työajallisiin työtehtäviin sovelletaan yleistyöaikaa, jonka täysi työaika on keskimäärin 38 tuntia ja 45 minuuttia viikossa. Toimistotyöajan täysi työaika on 36 tuntia ja 45 minuuttia viikossa. Kirkon työtehtävissä tähän asti työajan ulkopuolella ovat olleet hengellisen viran haltijat: näin ollen kolmannes kirkon työntekijöistä on työaikalain ulkopuolella. (Suomen ev.lut. kirkko. Kirkon työmarkkinalaitos.)

Eduskunnan 13.09.2019 hyväksymän uuden työaikalain (HE158/2018) arveltiin tuovan muutoksia myös kirkon hengellisen työn viranhaltijoiden työhön. Näin ollen laki Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetuksesta (33/1998), jonka asetusten mukaisesti työaikalakia ei sovellettaisi Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- tai diakoniatyötä tekevissä viroissa, päättyi tarkastelun kohteeksi. Uusi työaikalaki olisi toteutuessaan vaikuttanut myös hengellisen työn työntekijöiden työaikaan. Tämä olisi tarkoittanut työajattoman työn siirtymistä työajalliseen työaikamalliin.

### 2.3 Kirkollisen työn ja kunnallisen työn työaikaerot

Kirkon nuorisotyö ei suoranaisesti ole sosiaalityötä, vaan enemmän vapaa-ajan ohjausta ja kasvatustyötä, vaikka työtä tehdäänkin ihmiskeskeisesti ja kirkkohallituksen hyväksymät ammattinimikkeet työhön ovat sosionomi (AMK) ja yhteisöpedagogi (AMK) (Suomen ev.lut. kirkko. Plus. Päätöksenteko+. Lainsäädäntö. Kirkon säädöskokoelma. Voimassa olevat säädökset. Nro 124 Kirkkohallituksen päätös tietyiltä hengellisen työn viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista). Diakoniatyö kuitenkin vastaa sosiaalityötä osittain, ja kirkon nuorisotyönohjaaja voi ammattitehtävällisesti verrata kunnalliseen nuorisotyöntekijään.

Ihmisten parissa tehtävän kirkollisen ja kunnallisen työn merkittävimpänä erona palkkauksen suhteen on työaika. Monet kunnalliset sosiaalityöntekijät tekevät työajallista työtä, kun kirkollisen alan työntekijät työskentelevät enimmäkseen työajattomalla työaikamallilla. Kunnallisen sosiaalityön työaika on sovittu vuoden

2020 Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa KVTES:issä olevan viikossa 38 tuntia ja 15 minuuttia yleistyöajassa ja 36 tuntia ja 15 minuuttia toimistotyöajassa. Jaksotyöajassa työaika on 76 tuntia ja 30 minuuttia kahdelta viikolta, 114 tuntia ja 45 minuuttia kolmelta viikolta ja 153 tuntia neljältä viikolta. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2020–2021, kunnallinen pääsopimus sekä aiesopimus sote- ja maakuntauudistusta varten.) Toimistotyöaikamallia sovelletaan myös monissa muissa sosiaalialan ammateissa, kuten vaikka rikosseuraamustyöntekijän työssä. Yksi mielenkiintoinen näkökulma opinnäytetyösämme on työaikamallien eettisyys: hämärtykö raja työajan ja vapaa-ajan välillä työajattomassa arjessa? Työaikamalleja tarkastelimme myös laadullisesta näkökulmasta: pyrimme tutkimaan, palveleeko asiakasta parhaiten työajaton työ, jossa työntekijä voi joustaa aikatauluissaan merkittävästi paremmin kuin työajallisen työssä, vai työajallisen työntekijän tiukasti aikataulutettu asiakaskohtautumistyyli.

## 2.4 Uusi KirVESTES

Uusi KirVESTES tuli voimaan 1.4.2020. Sisältö edelliseen virka- ja työehtosopimukseen verrattuna tuo muutoksia muun muassa hengellisen työn työaikaan ja Kiky-, eli kilpailukykytunteihin. Uudessa KirVESTES:issä arkipyhät luokitellaan vapaapäiviksi ja niille päiville osuvat työtehtävät korvataan lisävapailla. Myös yli 36 tuntia kestävästä leiristä saa leirivapaapäivän, jota edellisessä KirVESTES:issä ei myönnetty. Lisäksi uusi KirVESTES selventää uuden sopimuksen vaikutusta seurakuntien kustannustasoon lähinnä palkkaus- ja kulukorvaustasolla.

### 2.4.1 Keskustelu työajallisuudesta

Vuonna 2017 kirkon työntekijöiden ammattiliitot – Kirkon akateemiset AKI, Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL ja Kasvatuksen ja Nuorisotyön Asiantuntijat KNT – vaativat kannanotossaan, että työaikalakia alettaisiin soveltaa myös hengellisen viran haltijoihin (Kirkon akateemiset. Kannanotot. Työaika). Liittojen näkemyksen

mukaan työaika oli viranhaltijan työsuojelua. Kannanotossa vedottiin myös *Julkisen alan työhyvinvointi 2016* -selvitykseen. Selvityksestä kävi ilmi, että 57 prosenttia seurakuntatyötä tekevistä työntekijöistä kokee työnsä henkisesti kuormittavaksi. Hengellisessä työssä työajat painottuvat iltoihin sekä viikonloppuihin. Muista kirkon työntekijöistä poiketen hengellisen työn viranhaltijoilla ei ole arkipyhälyhennyksiä eikä sunnuntaikorvauksia. Työn kuormittavuudessa on havaittavissa myös kausivaihteluita. Juhlapyhät sekä niitä edeltävä aika aiheuttavat hengellisen työn viranhaltijoille erityisen paljon kuormitusta. Kannanotossa todettiin myös, että työntekijän mahdollisuus määritellä työaikoja ja työn määrää on vähentynyt. (Kirkon akateemiset. Ajankohtaista. Työaikalakia noudatettava.)

Liittojen mukaan hengellisen viran haltijoiden työaikakorvaus muun muassa leireistä sekä juhlapyhistä oli alimitoitettua. Työaikalain uudistaminen koettiin tarpeelliseksi myös siksi, että edellinen työaikalaki oli säädetty vuonna 1996 eikä moneltakaan osin enää vastannut nykyisen työelämän tarpeita. Eduskunta hyväksyi uuden työaikalain 13.3.2019. Virallisesti uusi työaikalaki astui voimaan 1.1.2020, mutta kirkon alalle sitä oli tarkoitus alkaa soveltaa 1.4.2020 lähtien. (Kirkon akateemiset. Ohjeistus. Työaikalaki.) Johtuen COVID-19 epidemiasta, seurakuntienkin arki kuitenkin muuttui, ja uudet muutokset jäivät poikkeusarjen alle.

Työaikalaisissa (872/2019) työaikalain ulkopuolelle luetaan ne henkilöt, jotka toteuttavat uskonnollisia toimituksia uskonnollisessa yhteisössä. Tällöin on kiistanalaista, lasketaanko diakonit ja kirkon nuorisotyönohjaajat tähän työntekijäryhmään, sillä he eivät toteuta uskonnollisia toimituksia pääasiallisena tehtävänäan pappien tai kanttoreiden lailla. Tähän pohdintaan viitaten Akava ry pyysi työ- ja elinkeinoministeriön työneuvostolta lausuntoa epäselvyyden selvittämiseksi, ja tämän lausunnon työneuvosto antoi 29.5.2020. Lausunnossa työneuvosto kertoi työajattomuuden ja työaika-autonomian olevan sovellettavissa nuorisotyönohjaajiin ja diakoneihin, sillä heidän työnsä riippuu voimakkaasti asiakaskunnasta, se sisältää uskonnollisia tehtäviä ja sen toteutuminen ei vaadi työajan seurantaa. (Työneuvosto 2020.)



## 2.4.2 Työaikakokeilut seurakunnissa

Hengellisessä työssä on kokeiltu eri seurakunnissa erilaisia työaikamalleja, joissa on poikettu kirkon yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta. Eri työaikakokeiluista neuvotellaan ja sovitaan kirkossa keskusjärjestötasolla, ja niitä voidaan toteuttaa paikallisen sopimisen mukaan (Rantama, 2016, s. 122–123). Useat seurakunnat ovat kokeilleet muun muassa niin kutsuttuja moduulityöaikamallia ja jaksotyöaikamallia.

Moduulityöaikamallissa hengellisen työn työntekijän perusluonne ja virantoimitusvelvollisuus pysyvät samoina kuin ajattomassa työssä. Työ- ja vapaapäiväajattelun sijaan työ muuttuu työaika-ajatteluun. Työaika suunniteltaessa työ merkitään noin kahden tunnin moduuleissa aikatauluun. Tämä kahden tunnin mittainen moduuli vastaa yhtä työkokonaisuutta, joka voi sisältää yhden tai useamman työtehtävän. Työ suunnitellaan suunnittelujaksoittain, mikä merkitsee työn etukäteen suunnittelua vähintään yhdeksi kalenteriviikoksi tai enintään neljäksi viikoksi etukäteen. Moduulityöajan on todettu helpottavan työ- ja vapaa-ajan erottamista toisistaan, selkeyttävän työntekoa sekä sen suunnittelua ja auttavan resurssien kohdentamisessa. Tätä työaikamuotoa on kokeiltu esimerkiksi Meilahden ja Keravan seurakunnissa. (Rantama, 2016, s. 123–129.)

Jaksotyöaikamallissa toimitaan neljän viikon jaksoissa, joissa yhteenlaskettu työaika on 153 tuntia. Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 163 § mukaan säännöllinen täysi työaika on noin 38 tuntia ja 15 minuuttia päivässä, mutta tässä työaikamallissa lasketaan kokonaisuus neljän viikon kokonaisuudesta. Tätä työaikamallia kokeiltiin Raision seurakunnassa. (Rantama, 2016, s. 129–134.)

## 2.4.3 Kiky-tunnit

Kiky-, eli kilpailukykytunneilla tarkoitetaan työtunteja, jotka lisättiin seurakuntien työntekijöiden työaikaan. Kiky-tunnit liitettiin KirVESTES:iin, kun työmarkkinakeskusjärjestöjen välille solmittiin kilpailukyky sopimus. Tämän vaikutukset tekivät muutoksia seurakuntien virka- ja työehtosopimukseen 1.2.2017 (Kirkon alat ry.)

Nyt uudessa KirVESTES 2020–2022:ssa kerrotaan, että solmittu kilpailukykyso-  
pimus poistuu käytöstä. Kiky-tunnit lisäsivät työaikaa 24 tunnilla vuodessa kas-  
vattamatta palkkaa, mutta nyt vastaavasti KirVESTES 2020–2022 lyhentää työ-  
aikaa 24 tunnilla vuodessa vähentämättä palkkaa tehden seurakunnan yleis-  
työajasta 38 tunnin ja 15 minuutin mittaisen viikossa (Kirkon työmarkkinalaitos  
2020. 187 §).

Kiky-tuntien olemassaoloa lienee vaikea havaita työajattoman työn mallissa, sillä  
jos työaikaa ei lasketa muutenkaan, on vaikeaa nimittää tietyt 24 tuntia vuodessa  
kilpailukykytunneiksi. Yleistyöajassa kiky-tunnit saattoi huomata ylimääräisenä  
puolena tuntina viikossa, mutta yleistyöaika on kirkon työaika-autonomian nimen  
mukaisesti käsite, jota ei juuri seurata.

### 3 TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS

Tutkimusympäristönämme toimii Riihimäen seurakunta ja tutkittava kohderyhmä  
on sen nuorisotyönohjaajat ja diakonit. Kohdeseurakunta valikoitui jo varhaisessa  
vaiheessa opinnäytetyöprosessia, jolloin tutkimuksen toteuttamisestakin sovittiin  
seurakunnan kanssa hyvissä ajoin.

#### 3.1 Prosessin vaiheet

Opinnäytetyön ideapaperin tultua hyväksytyksi tiedustelimme Riihimäen seura-  
kunnan mielenkiintoa osallistua tutkimukseen. Varhaisessa vaiheessa suunnitte-  
lua pohdimme useammankin seurakunnan tutkimista, mutta tutkimuksemme laa-  
juuden puitteissa päätimme tutkia vain yhtä seurakuntaa. Opinnäytetyön suunni-  
telman valmistuttua haimme tutkimusluvan Riihimäen seurakunnan kirkkoher-  
ralta Sirpa Viherältä.

Tutkimukseen osallistui neljä nuorisotyönohjaajaa ja neljä diakonia, jotka ilmoittautuivat vapaaehtoisiksi kiinnostuneita työntekijöitä seurakunnalta kysyttäessä. Aineiston kerättiin kahdella ryhmähaastattelulla ja yhdellä yksilöhaastattelulla. Haastatteluajankohdat sovittiin Riihimäen seurakunnan nuorisotyönohjaajan, Toni Vehmassalon, välityksellä. Aineistoa kerättiin neljän haastattelutunnin edestä, ja se litteroitiin 35 sivuksi tekstiä.

### 3.2 Tutkimusympäristö – Riihimäen seurakunta

Riihimäen seurakunta valikoitui tutkimuskohteeksi, koska toinen ryhmämme jäsenistä toimi siellä harjoittelussa ja koska se on kooltaan keskisuuri sekä sijainniltaan keskeinen. Keskisuuren kaupungin seurakuntana Riihimäen seurakunnalla on käytettävissään pienen paikkakunnan seurakuntaa enemmän, mutta suuria seurakuntayhtymiä vähemmän, resursseja, ja katsoimme tämän tuovan tutkimukseemme kiinnostavan näkökulman. Seurakunta sijaitsee hyvien kulkuyhteyksien päässä ja on kooltaan keskivertoinen kaupunki Hämeessä, joten siitä saa hyvän yleiskuvan KirVESTES:in vaikutuksista ja seurakunnan toiminnasta.

Riihimäen seurakunta pyrkii olemaan lähestyttävyyden ja yhteisöllisyyden seurakunta pienen kaupungin sydämessä. Seurakunnan työntekijät ovat ammattiinsa omistautuneita alansa ammattilaisia. Seurakunnan yhteisenä strategiana on toimia rinnalla kulkijana kaikissa seurakuntalaisten elämän vaiheissa. (Riihimäen seurakunta. Osallistu. Riihimäen seurakunnan hallinto. Strategia.)

Riihimäen seurakuntaan kuuluu noin 20 000 kaupungin asukasta, kun koko kaupungin asukasluku on noin 28 000. Seurakunta pyrkii olemaan läsnä kaikissa kaupunkilaisten elämänvaiheissa ja tekee yhteistyötä mahdollisimman laajoilla toimintakentillä. Jokaisessa peruskoulussa on sekä seurakunnan että kaupungin nuorisotyönohjaaja koulukummina, ja seurakunnan työtä mainostetaan laajalti. Seurakunta toimii osana riihimäkeläisten vapaa-aikaa tarjoten ohjelmaa kaikkien ikäluokkien leireistä vapaa-ajan raamattupiireihin, nuorteniltoihin, kerhoihin ja seuroihin. (Toni Vehmassalo, henkilökohtainen tiedonanto 26.8.2020.)

Nuorisotyötä Riihimäen seurakunnassa tehdään jakautetusti. Teini-ikään asti nuorisotyötä tehdään yhden tiimin voimin ja rippikouluiästä eteenpäin toisen tiimin voimin. Kahden tiimin välisellä tiiviillä yhteistyöllä varmistetaan nuorisotyön pedagoginen ja temaattinen jatkuvuus luonnollisesti. Nuorisotyönohjaajat toimivat ilman varsinaisia esihenkilörooleja tiimien sisäisesti, ja jokainen nuorisotyönohjaaja vastaa itse oman toimialansa asiantuntijana sen toimivuudesta. Kaikki nuorisotyönohjaajat hallitsevat pedagogiset menetelmät ja kommunikoivat keskenään opetuksen muodoista, teemoista ja toimivuudesta. Molemmille nuorisotyön ikäluokille tarjotaan leirejä, ja kaikki nuorisotyönohjaajat käyvät viikoittain kummikoulussaan päivystämässä osallistuen koululaisten arkeen ja tuoden seurakuntaa eri tavoin lähemmäs koululaista. Varhaisemmassa vaiheessa voi kouluttautua kerhonohjaajaksi, jolloin voi pitää seurakunnan kerhoja ja toimia ikäluokan leireillä isosen tehtävissä. Rippikouluikäisten nuorisotyössä arkitoiminta rajoittuu perjantaisin iltakuudesta iltakymmeneen pidettävään nuorteniltaan, olkkariin sekä pari tuntia ennen sitä pidettävään nuortentilan avoimiin oviin, aftikseen, jolloin nuorisotyön tiimin jäsenet ovat läsnä vapaata keskustelua varten ilman hälinää. Arkityön ohella kuitenkin järjestetään laajamittaista isoskoulutusta niin leirien kuin isoskoulutusiltapäivienkin ohella. Myös muutama nuorten leiri järjestetään vuosittain. Nuorisotyö toteutuu ammatillisesti ja hyvin koordinoitusti palvelen mahdollisimman monia ja monenlaisia nuoria. Nuorisotyön toteutusta pyritään toteuttamaan yhteisöllisesti nuoria innostaen ja voimaannuttaen. (Toni Vehmasalo, henkilökohtainen tiedonanto 26.8.2020; Kirkkohallitus 2020b.)

Seurakunnan diakoniatyötä järjestetään esimerkiksi ilmaisten aamiaisten, hengellisten iltamien ja piirien sekä aamuhartauksien muodossa. Diakoniatyöhön kuuluu myös esimerkiksi taloudellisen avun, ruoka-avun ja kaupassakäyntiavun tarjoamista. (Heini Syrjä, henkilökohtainen tiedonanto 7.10.2020.) Jos peilaa diakoniatyön ydinosaamiskuvaukseen Riihimäen seurakunnan diakoniatyötä, ne eivät eroa toisistaan paljon. Riihimäen seurakunnassa tehdään tilastointia ja asiakastyötä. Seurakunnassa järjestetään tapahtumia, kuten diakonikahvit, ja ruokailuja, joissa on tarkoituksena kohdata avoimesti ihmisiä ja tuoda yhteisöllisyyden kokemusta yksinäisille. Diakonit ovat tavattavissa eri muodoissa Riihimäellä: esimerkiksi korona-aikaan asiakas voi tavata diakonin ulkona kävelyllä tai jutella vain puhelimesta huolistaan. Leirejä järjestetään paljon, ja ne ovat tärkeässä

osassa, ja lisäksi vapaaehtoisten toiminnalla on suuri merkitys seurakunnalle. Pienet avut ja kohtaamiset voivat olla asiakaskunnalle tärkeitä ja merkityksellisiä. Itseohjautuvuus näkyy niin, että diakoneilla on omat osa-alueet asiakaskunnissa. Asiakaskuntia ovat esimerkiksi lapsiperheet, vanhukset tai mielenterveys- ja päihdeasiakkaat. Kukaan diakoni ei kuitenkaan tee mitään niin, että ei raportoi tekemisiään tiimikokouksissa, vaan keskustelee työstään sekä ottaa vastaan palautetta ja kehittämistehtäviä muilta työntekijöiltä. (Heini Syrjä, henkilökohtainen tiedonanto 7.10.2020; Kirkkohallitus 2020a.)

Diakoniatyö on muuttuvaa ja monipuolista työtä. Riihimäen seurakunnassa on esimerkiksi järjestetty Saavu-messu, jota järjestää diakonipappi. Kyseessä on kynnyksetön messu, johon voi tulla rajoitteistaan huolimatta. Paikalla on esimerkiksi viittomakielen tulkki ja esteetön kulku apuvälineitä käyttäville ihmisille. Messun jälkeen olisi myös ruokailu, mutta koronan vuoksi sitä ei voida järjestää liian pienten tilojen vuoksi. Saavu-messu on tämän syksyn uusi tapahtuma ja se on koettu hyödylliseksi. Muita Riihimäen seurakunnassa järjestettäviä tapahtumia ovat joulun aikaan adventtijuhla sekä jouluruokailu vähävaraisille. Tänä vuonna niitä ei voida välttämättä järjestää normaalisti koronan vuoksi. Tarvittaessa voidaan varata kirkko ja jakaa ruokakasseja, jos korona estää normaalit kirkon tapahtumat. (Heini Syrjä, henkilökohtainen tiedonanto 7.10.2020; Kirkkohallitus 2020a.)

Riihimäen seurakunta varmistaa työntekijöidensä vapaat ja hyvinvoinnin tehokkaasti. Jokaiselle työntekijälle suodaan heidän vapaansa KirVESTES:in mukaisesti (Kirkon virka- ja työehtosopimus. 154–158 §). Kuitenkin joskus työntekijä voi joutua yllättävistä tekijöistä johtuen hoitamaan muidenkin työntekijöiden tehtäviä heidän puolestaan, mikä voi kuormittaa työntekijän aikatauluja ja lisätä stressiä. Asiakkaat tuovat joskus mukanaan suuriakin henkisiä taakkoja, joita kirkon työntekijä pyrkii tehtävänsä mukaisesti keventämään. (Toni Vehmassalo, henkilökohtainen tiedonanto 26.8.2020.)

Riihimäen seurakunnassa ei tällä hetkellä sovelleta työajan moduulimallia. Kiky-tunnit poistuivat uuden KirVESTES:in mukaisesti Riihimäen seurakunnan työntekijöiltä ja arkipyhävapaat tullaan korvaamaan tai ne pidetään automaattisesti.

Riihimäen seurakunnassa kokeiltiin moduulityöaikamallin mukaista työajan seurantaan vuonna 2014, mutta työntekijät totesivat tuolloin tuntien seuraamisen moduulimallisesti olevan epäkäytännöllistä ja työn tehokkuutta heikentävää. (Toni Vehmassalo, henkilökohtainen tiedonanto 26.8.2020.)

## 4 MENETELMÄT

Tutkimusmenetelmänä käytimme Riihimäen seurakunnan nuorisotyönohjaajille sekä diakoneille suunnattua haastattelua. Haastattelut tallennettiin äänittäen ja äänitteet litteroitiin säilyttäen sisältö tarkasti. Haastattelun tuloksia analysoitiin klusteroiden tietoa ja tulkiten sitä sellaisenaan. Tutkimuksen haastatteluaineistoa analysoitiin verraten esimerkiksi työntekijöiden ydinosaamiskuvauksiin. Laadukkaan tulkinnan varmistamiseksi haastateltaville ei annettu ennalta muotoiltuja vastausvaihtoehtoja, vaan vastaajat saivat vastata vapaalla tyylillä ja omin sanoin.

### 4.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Aineistonkeruumenetelmäksi valitsimme puolistrukturoidun haastattelun, jossa haastateltavat vastasivat ennalta laadittuihin kysymyksiimme vapaassa muodossa. Tämä mahdollisti vastaajien avoimen mielipiteenjaon ja antoi mahdollisuuden perustella vastauksia eri näkökulmista toisin kuin strukturoidussa haastattelussa, jossa vastaajat voisivat valita vain ennalta määritellyistä vastausvaihtoehdoista. Haastattelussa haastattelijalla oli mahdollisuus toistaa kysymys, oikeasta väärinkäsitys sekä selventää ilmausten sananmuotoa. Haastattelijalla oli myös mahdollisuus käydä keskustelua tiedonantajan kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 88; Puusa 2020.) Haastattelun sisältöjen suunnittelussa hyödynsimme uutta KirVESTES 2020–2022 sopimusta, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon verkkosivuja sekä Marketta Rantaman *Taivaallinen työaika* -tutkimusta.

Aineistonkeruumenetelmänä puolistrukturoitu haastattelu oli tutkimukseemme sopivin menetelmä, koska puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille työntekijöille esitettiin samat kysymykset, mutta haastateltavat saivat vastata kysymyksiin vapaasti yksilöinä. Puolistrukturoidussa haastattelussa ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltava saa vastata aivan omin sanoin. (Eskola & Suoranta, 1998; Puusa 2020.) Puolistrukturoidulla haastattelulla pyrimme saamaan tarkan kuvan Riihimäen seurakunnan arjesta sekä uuden virka- ja työehtosopimuksen arkeen tuomista muutoksista työntekijän näkökulmasta katsottuna. Haastattelussa käyty keskustelu nauhoitettiin äänittäen tarkkojen ilmauksien tallentumiseksi, ja äänite litteroitiin analyysiä varten.

Haastattelurunkomme (Liite 1) muodostui tutkimuskysymystemme ympärille pyrkien vastaamaan niihin monesta eri näkökulmasta ja mahdollisimman laajasti. Haastattelukysymyksiä hiottiin työelämälähtöisesti Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat ry:n toiminnanjohtajan Arja Lusan kanssa käydyn keskustelun avulla ja pohjaten osallistavan ja tutkivan kehittämistyön mukaiseen tutkimusperiaatteen, jolla halutaan tutkia ja rakentaa ratkaisuja ammattialan ongelmiin ja pyritään kartoittamaan sen tulevaisuuden muutoksia. Näiden periaatteiden toteutumisesta tutkimuksessamme kerromme lisää luvussa 4.3.

Tiedonkeruun toteuttaminen ryhmähaastatteluna toi mukanaan tietynlaisia etuja ja haasteita. Arvioimme usean haastateltavan haastattelun yhdellä kertaa nopeuttaneen merkittävästi tiedonkeruutamme ja tuoneen monipuolisuutta tuloksiin, kun haastateltavat pystyivät täydentämään toisiaan. (Valtonen & Viitanen, 2020.) Ryhmähaastattelulle vuorovaikutus onkin keskeinen ominaispiirre. Tämä tosin voi vaikuttaa negatiivisestikin keskustelun monipuolisuuteen, sillä ryhmädynamiikka yleensä ohjaa keskustelun fokusta. Kun yksi ohjaa keskustelua johonkin tiettyyn suuntaan, voi toisen haastateltavan avainsanoma jäädä sanomatta. (Valtonen & Viitanen, 2020.)

Ryhmähaastattelu oli tärkeää aloittaa avauspuheenvuorolla, jossa kerrottiin ryhmähaastattelun säännöt ja orientoitiin haastattelun teemaan. (Valtonen & Viitanen, 2020.) Haastattelumme koostuessa 16:sta kysymyksestä litteroitavaa tuli paljon, joten on tärkeää pitää keskustelut tiiviinä ja aiheessa. Haastattelun

kuluessa oli haastattelijoiden tehtävä pitää huolta, että kaikkien haastateltavien ääni tuli yhtäläisesti kuulluksi. (Valtonen & Viitanen, 2020.) Analysoitaessa ryhmähaastattelussa keräämäämme materiaalia pyrimme litteroimaan haastattelun mahdollisimman tarkasti ja materiaalia analysoitiin huomioiden haastateltavien välinen vuorovaikutus. Oli tärkeää, että haastateltavien sanoman tarkoitus tulee ymmärretyksi sellaisenaan. Tämä vaati haastatteliijoilta erityistä huomiota. (Valtonen & Viitanen, 2020.)

#### 4.2 Haastattelujen toteutuminen

Toteutimme opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden kolmena haastatteluna. Ensimmäisenä haastattelimme Microsoft Teams:in kautta erästä diakonia, jolle ryhmähaastatteluaika ei sopinut, mutta joka kuitenkin halusi osallistua tutkimukseen. Hänen haastattelunsa toteutimme 9.2.2021. Haastattelimme neljää Riihimäen seurakunnan nuorisotyönohjaajaa ryhmähaastatteluna Riihimäen seurakunnan nuorisotilassa Narniassa 15.2.2021 ja kolmea diakonia ryhmähaastatteluna seurakunnan kirkkoherranvirastossa 16.2.2021. Diakonien ryhmähaastattelussa mukana oli seurakunnan kirkkoherra. Emme kuitenkaan usko kirkkoherran läsnäolon vaikuttaneen työntekijöiden vastauksiin. Kirkkoherra vastasi kysymyksiimme omasta näkökulmastaan työnantajana, mutta hänen vastauksiaan ei ole huomioitu analyysissä, koska hän ei kuulunut tutkimuksemme kohderyhmään. Tutkimuseettisyys huomioiden haastateltaville tehtiin selväksi, että kirkkoherran läsnäolon ei tule vaikuttaa vastauksiin ja että haastateltavien työntekijöiden niin tahtoa kirkkoherra poistuu haastattelutilasta.

Haastatteluissa avoimet kysymyksemme synnyttivät runsaasti keskusteluja, ja molemmat ryhmähaastattelut kestivät yli puolitoista tuntia. Haastattelut sujuivat hyvin, joskin alussa oli havaittavissa selkeää rönsyilyä vielä esittämättömien kysymysten teemojen puolelle, jolloin keskustelu palautettiin kysymyksen aiheeseen. Tutkimuksen tarpeellisuus kävi ilmi haastateltavien sanottavan määrästä ja heidän valmiudestaan käsitellä teemoja objektiivisesti eri näkökulmista, mutta myös ammatillisesti oman työkokemuksensa pohjalta.



### 4.3 Osallistavan kehittämisen periaatteiden toteutuminen

Ammattialan tulevaisuuteen vaikuttaa ammattitieto alan muutoksista ja kehityksistä. Opinnäytetyön aihe oli alamme työelämää kohtaavan haasteen ennakointia ja sen tutkimista, joten se on Diakonia-ammattikorkeakoulun osallistavan ja tutkivan kehittämisen lähtökohtien mukainen. Tutkimus luotiin ja toteutettiin tiiviissä yhteistyössä yhteistyötahojen kanssa, ja sitä analysoitiin pyrkien ymmärtämään ja kehittämään ammattialan haasteita ja vahvuuksia. Opinnäytetyö pyrkii kehittämään kirkon alan työaika ja työaika-autonomiajärjestelyjä sekä tuomaan työnantajatahoille ja asianmukaisille päättäjille tietoa kirkon työaika ja työaika-autonomiajärjestelyistä. (Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0, 2020.)

### 4.4 Haastattelun analyysimenetelmät

Laadullisen tutkimuksemme analyysimenetelmänä käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa haastattelu kirjoitettiin auki ja pelkistettiin siten, että aineistosta karsittiin tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistäminen voi tarkoittaa aineiston tiivistämistä tai pilkkomista osiin. Pelkistämisen jälkeen seurasi aineiston ryhmittely eli klusterointi. Pelkistetystä aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia ilmaisevia käsitteitä. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmiteltiin ja yhdistettiin eri luokiksi, joista muodostuivat alaluokat. Alaluokat nimettiin niiden sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokitteluominaisuus voi olla esimerkiksi piirre, käsitys tai ominaisuus. Luokittelu jatkui edelleen niin, että yhdistelemällä alaluokkia muodostettiin yläluokkia. Yläluokkia yhdistelemällä muodostettiin pääluokkia tai yhdistävä luokka. Klusteroinnin jälkeen seurasi aineiston käsitteellistäminen eli abstrahointi. Käsitteellistämävaiheessa aineistosta erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja muodostettiin teoreettisia käsitteitä. (Tuomi 2018,123–125.)

Pelkistimme tutkimusaineistoa poistamalla tutkimuksen kannalta merkityksettömät kirjaukset, kuten hymähdykset, naurahdukset ja kommentit, jotka eivät liittyneet aiheisiimme. Varsinainen klusterointi, eli teemoihin jaottelu tapahtui luokittelemalla tulokset ensin erikseen nuorisotyönohjaajien ja diakonien vastauksiksi.

Sitten klusteroimme tuloksia vielä näiden kahden otsikon alla alaluokkiin haastattelulomakkeen (Liite 1) kysymysten mukaisesti: työaika-autonomian toteutuminen, työajan asiakaseettisyys, työajattomuuden edut ja kokemukset KirVESTES:istä. Haastattelukysymyksistä jokaiselle ei ole omaa kategoriaansa, sillä osa kysymyksistä nivoutuu yhteen temaattisesti. Alaluokkien muodostuttua tarkastelimme uudelleen yläluokkien yhteneväisyyksiä. Poimimme sitten vastauksista yhtäläisyyksiä diakonien ja nuorisotyönohjaajien väliltä, kuten työkalenterin hallinnan merkityksen ja kokemus KirVESTES:in tulkitsemisen vaikeudesta. Käsitellessämme aineistoa keskityimme erityisesti eniten korostuneisiin teemoihin ja johtopäätöksissä yhdistelemme diakonien ja nuorisotyönohjaajien näkemyksiä yhtenäiseksi tulokseksi mahdolliset poikkeavuudet huomioiden. Abstrahoitaessa tutkimusta käsitteellitimme esimerkiksi termit kalenterin hallinta, työaika-autonomia ja asiakaskontaktien eettisyys. Näiden abstrahoitujen termien ympäriltä poimimme tutkimuskysymysten mukaiset tulokset.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tulokset jaoteltiin ammattialakohtaisesti ja ne summattiin yhtenäiseksi käsitteeksi suhtautumisesta työaikaan ja uuteen KirVESTES:iin. Tulokset kirjattiin teemoittain haastattelulomakkeen (Liite 1) kysymysten mukaisesti. Kaikkia vastauksia ei lueteltu erikseen, vaan kysymysten käsitellessä samoja teemoja eri näkökulmista, on vastauksetkin muotoiltu yhtenäisiksi.

### 5.1 Nuorisotyönohjaajien näkemyksiä

Haastateltavien nuorisotyönohjaajien työkokemuksen pituus vaihteli: lyhimmästä pisimpään haastateltavat ovat työskennelleet noin kuusi vuotta, noin kymmenen vuotta ja noin 30 vuotta. Yksi alle teini-ikäisten tiimin nuorisotyönohjaaja on ollut Riihimäen seurakunnassa töissä vain 1,5 vuotta, mutta yhteensä kirkollisessa

nuorisotyössä noin 20 vuotta. Kokemustasot ovat siis kaikilla nuorisotyönohjaajilla riittävät siihen, että voidaan luottaa ammattilaisten kokemusten olleen kokonaisvaltaisia, vastausten pohjautuvan vankkaan kokemukseen ja näkemysten olevan perusteltuja.

Haastattelussa eniten nousi esiin kalenterin hallinnan merkitys. Kaikkien nuorisotyönohjaajien mukaan työajattomassa työssä on välttämätöntä osata hallita omia työpäiviään, niiden pituuksia ja jaksotusta sekä vapaajaksojaan. Nuorisotyönohjaajat katsoivat hyväksi vapauden hallita omien työpäiviensä pituuksia ja sijoittelua, mutta totesivat tämän olevan vaikeaa uusille, nuorille työntekijöille ja painottivat, että se vaatii itsekuria ja elämönhallintataitoja. Eräs nuorisotyönohjaaja nimensi kolme kalenteria, joiden mukaisesti työntekijän täytyy suunnitella omia töitään; ensimmäinen on se, minkä työntekijä asettelee itsenäisesti oman työnsä tarpeiden mukaisesti. Toinen on se, joka sovitaan työntekijätiimin kesken ja johon sisältyy muun muassa tiimikokoukset ja yhteisesti sovitut tehtävät. Kolmas kalenteri on se, jossa on työnantajan määrittelemät velvollisuudet ja kalenterimerkinnot, kuten ylimääräiset messuavustusvuorot ja sijaisuudet.

Kysyttäessä negatiivisia ja positiivisia vaikutuksia työajattomuudelle nuorisotyönohjaajat mainitsivat negatiivisena oman työkalenterin ulkopuolelta työyhteisöstä annetut työtehtävät sekä muut työntekijästä riippumattomat muuttujat, jotka pilkkovat päivän suunniteltua rytmiä. Tälle kuitenkin löytyi kääntöpuoli siitä, että mikäli keskeytys tulee työpäivän kannalta epäsovivaan aikaan, voi työajattomassa työssä työntekijä itse sovittaa työpäivänsä uudelleen ilman, että hänen täytyy erään nuorisotyönohjaajan sanoin ”aloittaa työpäivä uudestaan ja uudestaan”. Lisäksi negatiivisena mainittiin viikonloppu- ja iltatyön lisien puuttuminen. Työaika-autonomia herätti kyseenalaistavaa keskustelua. Eräs nuorisotyönohjaaja määritteli työaika-autonomian vapaudeksi päättää itse lähes kaiken työpäivänsä sisällöstä ja totesi, ettei tämä toteudu, sillä työyhteisön esihenkilö voi asettaa työtehtäviä alaisilleen, kuten vaikkapa kokoukset ja koulutukset. Myös leirit mainittiin työaika-autonomiasta poikkeavana tehtävänä, sillä niitä varten varataan leiripaikka, ja niissä työntekijä on paikalla töissään koko leirin ajan.

Työajattomuus on nuorisotyönohjaajien mukaan toisaalta todella hyvä vapaa-ajan kannalta, koska sen voi säätää työntekijä itse, mutta se johtaa myös vapaa-ajan ja työajan rajan hämärtymiseen: vastatako esimerkiksi työpuheluun vapaa-ajalla? Nuorisotyönohjaajista osa ei vastaisi työpuhelimeensa työajan ulkopuolella ja jättäisikin työpuhelimensa työpaikalle töiden päätyttyä, mutta osa taas vastaisi työaikansa ulkopuolellakin. Tämä eettinen pulma asiakkaan kohtaamisesta asiakkaan tarpeiden mukaisesti korostuukin erään nuorisotyönohjaajan itse esittämässä pohdintakysymyksessä: mitä jos asiakas haluaakin jutella juuri tietyn nuorisotyönohjaajan kanssa tämän ollessa vapaalla? Voiko nuorisotyönohjaaja ilmoittaa, että asiakkaan tulee keskustella iltavuorossa olevan toisen työntekijän kanssa? Haastattelussa todettiin tämän olevan epäkäytännöllistä ja epäeettistäkin asiakasta kohtaan ja kiiteltiin taas työajattomuutta eettisyyden vahvistajana.

Nuorisotyönohjaajat eivät kokeneet, että työajallisuus toisi merkittävästi muutosta työn hengelliseen puoleen, mutta totesivat esimerkiksi asiakkaan kohtaamisen kadulla tai kaupassa sekä myös sielunhoidollisen keskustelun toteutuvan paremmin työajattomassa työmuodossa. Nuorisotyönohjaajien mukaan työn hengellinen puoli toteutuisi työajallisessa työmuodossa edelleen sen antamien raamien mukaisesti, mutta työajattomuutta tehottomammin.

Nuorisotyönohjaajat kokivat, että työajattomuus tukee nuorien tarpeita työaika paremmin. Perusteita tälle on esimerkiksi nuorten kohtaamisen joustavuus ja mahdollisuus nuorelle soittaa tai laittaa viestiä nuorisotyönohjaajalle, vaikkei tämä olisikaan saavutettavissa. Virka-ajalliselle ohjaajalle voisi nuorisotyönohjaajien arvion mukaan olla korkeampi kynnyks nuoren laittaa viestiä virka-ajan ulkopuolella. Yksittäistapauksina todettiin ne ajoittaiset virheelliset käsitykset nuorilta, että nuorisotyönohjaaja olisi toimistolla aamusta iltaan ja mainittiinkin, että nuorten tulisi ennemmin sopia tapaamiset etukäteen, vaikkei työntekijällä olekaan työaika.

Haastateltavat totesivat, että työntekijää työajattomuus palvelee parhaiten sillä ehdolla, että työntekijällä on hyvät kalenterinhallintataidot. Yhdelle haastatelluista on yhdentekevää, onko hänellä työaika vai ei, kunhan kaikilla hengellisen työn työntekijöillä on sama työaikamalli. Yksi haastateltava sanoi työajan palvelevan

työntekijää, muttei haluaisi itselleen silti työaikaa. Työajan hän sanoi palvelevan työntekijää suojellen tätä itsensä uuvuttamiselta, sillä kuten useampi haastateltava sanoi, voi työajattomassa työmuodossa työntekijä tottumattomuuttaan tehdä liian paljonkin töitä ja uupua.

Nuorisotyönohjaajat kertoivat työnsä tahdittuvan kausittain. Joskus tulee kiireellisempiä kausia, sillä esimerkiksi leirien lähestyessä suunnittelutyön määrä kasvaa, mutta joskus viikkoon saattaa sisältyä ainoastaan päivänavaus koululla ja nuortenilta. Kokenut nuorisotyönohjaaja tietää, milloin hänellä on kiireisemmät työpäivät luvassa ja osaa jaksottaa työtään sen mukaisesti.

KirVESTES:in muutoksista ja työaikauudistuksen keskusteluista Riihimäen seurakunnassa tiedottivat luottamushenkilöt ja kirkkoherra, mutta kovin laajamittaista tiedotus ei ollut. Haastateltavat kokivat tiedotuksen olleen vähäistä, mikä johtuu haastateltavien mielestä korona-ajan poikkeusoloista ja työaikauudistuksen kaahtumisesta. KirVESTES:in muutokset, kuten Kiky-tuntien poistuminen ja arkipyhävapaiden sekä leirivapaiden lisääntyminen, on tiedotettu työntekijöille sopimuksen astuttua voimaan. Ammattiliiton ja luottamushenkilöiden viestinnän koettiin olleen aktiivista, mutta kokonaiskirkollisesti tiedotuksen sanottiin olleen sekavaa ja puutteellista. Keskustelua kuitenkin työyhteisössä ja työyhteisöjen välilläkin on käyty paljon työaikauudistukseen liittyen sen ristiriitaisesta luonteesta johtuen.

Uuden KirVESTES:in vaikutuksista nuorisotyönohjaajat ovat havainneet ainoastaan arkipyhävapaan ja sitä korvaavan lisävapaan saamisen, jos arkipyhä on töissä. Samoin yli 36 tuntia kestävästä, yhtäjaksoisesta leirillä olemisesta myönnetään työntekijälle nyt leirivapaata. Myös kiky-tuntien poistuminen mainittiin, mutta sen vaikutusta ei juuri ollut huomattu työn arjessa, sillä työaikaa ei lasketa muutenkaan. Nämä muutokset mainittiin myös KirVESTES 2020-2022:n merkittävimmiksi muutoksiksi. Nuorisotyönohjaajat kertoivat, etteivät ole vielä huomanneet jaksamisessaan tai työnsä tehokkuudessa muutosten vaikutusta, mutta katsoivat lisääntyneen palautumisajan vapaiden muodossa hyväksi jaksamisensa kannalta.

Leirityö oli kiistanalaisimpia näkökulmia työaikauudistukseen ja keskustelu leirityön toteutumisesta ja palkkauksesta työajallisena olikin opinnäytetyön aiheen valikoitumisen yksi keskeisimmistä innoittajista. Nuorisotyönohjaajat korostivat tätä kertoessaan, etteivät saa riittävästi kompensatiota leirityöstä. Leireillä ollaan jatkuvasti paikalla ja kellon ympäri valmiudessa, jos nuorella on jotain asiaa. Siksi ei voida katsoa esimerkiksi yön uniainkojen olevan täysin pois laskettavissa työajasta. Keskustelua on herättänyt leirien kompensointi joko tuntipalkan tai lisääntyvien vapaiden muodossa, mutta haastateltavat katsovat molemmat epäkäytännöllisiksi työnantajan kannalta, sillä esimerkiksi viikon rippileirin jatkuvasta työstä työntekijä saisi todella suuren palkan, jolloin seurakunnalla ei olisi varaa järjestää rippileirejä. Pitkät vapaatkin olisivat kalliita seurakunnalle menetetyn työajan vuoksi. Haastateltavat totesivat leirityön kompensoinnin olevan pieni, mutta toivoivat vain pieniä lisäkorvauksia, kuten hieman korotetun leiripäivärahan tai yhden vapaapäivän lisää rippileiriä kohden.

Riihimäen seurakunnan nuorisotyönohjaajat kertoivat olevansa tyytyväisiä uuden KirVESTES:in kehityksiin ja sanoivat tämän olevan oikea suunta. KirVESTES:in tulkinnanvaraisuus kuitenkin herätti keskustelua, sillä eri seurakunnissa saatetaisiin tulkita virka- ja työehtosopimusta eri tavoin, mikä aiheuttaisi eriarvoisuutta eri seurakuntien työntekijöiden välillä. Kysyttäessä, mitä haastateltavat muuttaisivat seuraavassa KirVESTES:issä, haastateltavat sanoivatkin haluavansa poistaa tulkinnanvaraisuuden ja tehden sopimuksesta selkeämmän työntekijöille, työnantajille ja eri työyhteisöille sekä ammattiliitoille.

## 5.2 Diakonien näkemyksiä

Diakonien ryhmähaastatteluun yksi diakoneista tuli myöhässä, jolloin häneltä ohi menneet seitsemän ensimmäistä kysymystä esitimme hänelle lopun ryhmähaastattelun jälkeen muiden ollessa vielä läsnä. Diakonien kokemustasot olivat erilaisia. Yhdellä haastateltavista on 20 vuoden kokemus diakoniatyöstä sekä aikaisempaa kokemusta kirkon lastenohjaajana, toisella kymmenen vuoden kokemus diakoniatyöstä sekä aikaisempaa kokemusta nuorisotyönohjaajana ja kolmannella yli kymmenen vuoden kokemus diakoniatyöstä. Neljännelläkin diakonilla oli

aikaisempaa työkokemusta nuorisotyöstä, mutta hän koki kutsumusta lopulta diakoniatyöhön muutama vuosi sitten.

Diakonien näkemykset olivat hyvin yhteneviä: vain yksi haastateltavista sanoi, ettei hänelle ole väliä, onko hänellä työssään työaika vai ei. Työajattomuus oli kuitenkin kaikkien mielestä paras työaikamalli. Työaika ei heidän mukaansa palvele diakoniatyötä hyvin, sillä asiakkaiden kohtaaminen ja sielunhoito on tärkeää tehdä asiakkaan, ei työyhteisön tarpeiden mukaisesti. Työajattomuudesta löytyi paljon etuja, mutta muutama huonokin puoli kävi ilmi.

Positiiviset puolet työajattomasta työstä ovat kattavat. Työajattomana työntekijä pystyy olemaan seurakuntalaisille enemmän läsnä. Riihimäen kokoisessa kaupungissa asiakkaat ja seurakuntalaiset tunnistavat helposti seurakunnan työntekijän esimerkiksi ruokaostoksilla. Työajaton työ mahdollistaa sen, että henkilö voi keskustella tällaisissa vapaa-ajan arkitilanteissakin diakoneille. Diakonien mukaan Riihimäen seurakunnan jäsenille luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja hyvän olon, jos työntekijöitä saa tervehtiä tapaamisaikojen ulkopuolellakin.

Diakonit sanoivat työajattomuuden antavan vapauden toimia itsenäisesti ja suunnitella oman kalenterinsa. Diakoniatyötä tehdään kirkkokalenterin mukaisesti ja tämän vuoksi työ on kausiluonteista. Haastattelussa nousi eniten esiin joulun aika, sillä jouluna diakoniatyö on todella ruuhkautunutta ja merkittävää asiakkaille. Tämä on kuitenkin diakonien mielestä hyvä esimerkki siitä, että jos diakoniatyössä on kiireellisempiä ajanjaksoja, niin työajaton työ mahdollistaa sen, että kiireellisen ajanjakson jälkeen on mahdollista tehdä hitaammalla aikataululla töitä. Työntekijä on kuitenkin itse vastuussa omasta työmäärästään.

Diakonit mainitsivat kausiluontoiseen työhön liittyen hyvänä asiana sen, että heidän ei tarvitse kysyä lupaa erikseen työnantajalta, jos he haluavat olla väljemmin töissä kiireellisemmän ajanjakson – kuten joulun – jälkeen. Työajaton työ mahdollistaa siis osittain itsensä johtamisen kehittämisen ja oman työn aikatauluttamisen. Yksi diakoneista kiteytti tämän siten, että diakoniatyössä täytyy huolehtia omasta jaksamisestaan. Silloin jaksaa kohdata asiakkaita kokonaisvaltaisemmin

ja paremmin, sillä keskustelutyö asiakkaiden ongelmien parissa on raskasta. Työajaton työ antaa diakonien mukaan mahdollisuuden palautua.

Haastattelussa nousi esille myös negatiivisia asioita työajattomuudesta diakonia-työssä. Yksi vastaus työajattomuuden huonoihin puoliin oli se, että työ on reaktiivista eli vaatii olosuhteisiin mukautumista ja reagointia. Aina ei voi tietää etukäteen, mitä esimerkiksi vapaa-ajalle sijoittuva puhelu pitää sisällään. Reaktiivisuus tuo myös kalenterin hallintaan haasteita, ja erityisesti kokemattomalla työntekijällä voi olla vaikeaa hallita oman työnsä rajaamista ilman työajattoman työn kokemuksia. Kaikki diakonit myönsivät haastattelussa heillä olleen haasteita kalenterin hallinnassa aloitettuaan diakoniatyössä, ja osa oli uupunut työtaakastaan. Yksi diakoneista huomautti, että työssä on tärkeää osata pitää itsestään huolta, koska muuten työstä ei enää tule mitään. Stressiä voi olla myös aluksi vaikeaa hallita juuri työajattomuuden vuoksi.

Eettisyyden toteutuminen eri työaikamalleissa herätti paljon keskustelua. Vastauksissa korostui se, että elämäntilanteella on väliä esimerkiksi siinä, että vastaako työntekijä vapaa-ajallaan työpuheluun. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että työpuheluun vastataan, jos tilanne sallii sen. Yhdellä diakoneista oli tutkimuksen aikaan kiireisen perhe-elämän ajat meneillään, ja hän korostikin vastauksissaan sitä, että perhe menee aina edelle varsinkin tällä hetkellä, kun lapset ovat pieniä. Muutkin diakonit olivat yhtä mieltä siitä, että lapsiarki opettaa rajaamaan työtä perheen tarpeiden mukaan. Työajaton työmuoto nousi perheasiaan liittyen vahvasti esiin, koska kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että se on etu. Työajattomassa työssä työntekijä voi suunnitella lapsen edun mukaisesti omat työpäivänsä. Tähän vastaukseen liittyen otettiin huomioon myös se, että vuosien päästä tilanne on taas erilainen, mutta silloinkin työajatonta työtä pidettiin parempana asiana kuin työajallista työtä.

Diakonit pohtivat myös sitä, että työajallisessa työssä työpuhelin jäisi automaattisesti työpaikalle, niin kuin muissakin työpaikoissa, joissa on tietyt työajat ja tiukemmat raamit. Diakonit ajattelivat asian myös niin, että asiakkaat eivät tiedä useasti sitä, että diakoneilla ei ole tietynlaista virka-aikaa. Kaikki olivat myös yhtä



mieltä siitä, että – oli sitten kyseessä työajallinen tai työajaton työ – työtä pitää osata rajata.

Diakoniatyöhön liittyvät oman vapaa-ajan harrastukset taas saattavat sekoittaa työhön. Esimerkiksi yhdellä diakonilla on harrastuksenaan musiikki, ja hän on mukana järjestämässä erilaisia musiikkitapahtumia Riihimäen seurakunnalle, ja tällöin vapaa-aika sekoittuu työhön. Haastattelussa keskusteltiin harrastuksiin liittyen myös siitä, että työajattomassa työssä on vaikea harrastaa sellaista asiaa, joka vaatii tarkkaa sitoutumista tiettyyn ajankohtaan. Silloin harrastuksen tulisi diakonien mielestä olla yksin toteutettava tai sellainen, jossa ei tarvitse olla joka viikko välttämättä paikalla, jos työtehtävä sattuu yllättämään juuri silloin. Tämän asian tulisi olla yhden diakonin mielestä selvää jo ennen kuin valitsee tämän työn. Muut olivat sitä mieltä, että tätä työtä tehdään omalla persoonalla ja esimerkiksi yhden diakonin harrastukset sijoittuvat luonnostaan oman kodin sisälle.

KirVESTES:in muutokset näkyvät diakonien mielestä eniten arkipyhävapaisissa ja kiky-tuntien poistumisena. Arkipyhien muuttuminen vapaapäiviksi oli kaikkien mielestä positiivinen muutos: esimerkiksi koulut ja päiväkodit ovat useasti arkipyhänä kiinni, jolloin työntekijä pystyy olemaan lastensa kanssa kotona. Arkipyhävapaita pidettiin reiluina senkin vuoksi, että monissa kunnallisissa työpaikoissa ne ovat myös vapaapäiviä. Diakonit kokivat, että heidän työtään arvostetaan paremmin, jos heilläkin on vapaat. Kiky-tuntien poistumista ei huomattu niin hyvin työn arjessa, mutta niiden poistuminen nähtiin positiivisena asiana. Eroa ennen uudistettua KirVESTES:iä oli vaikea kuvailla selkeästi, koska poikkeusajan vuoksi oli akuutimpaa keskittyä Covid-19-viruksen tuomiin vaikutuksiin. Diakonit arvelivat huomaavansa muutokset paremmin pidemmällä aikavälillä.

Diakonit halusivat muuttaa seuraavaa KirVESTES:iä niin, että leirityöstä saisi enemmän kompensatiota, koska leireillä joutuu jakamaan itsensä kodin ja työn välille henkisesti. Tämänhetkisen KirVESTES:in mukaan diakoniatyöntekijä saa yhden vapaapäivän lyhyen leirin jälkeen. Osa oli tyytyväisiä yhteen vapaapäivään, mutta lähes kaikki olivat silti sitä mieltä, että olisi parempi, jos työntekijä saisi enemmän vapaata leirin jälkeen.

Diakoniatyöntekijät ymmärtävät sen, että seurakunnissa muutokset tapahtuvat hitaasti. Nämä uudet KirVESTES:in muutokset olivat diakonien mielestä positiivisia kokonaisuudessaan, jos vertaa edelliseen KirVESTES:in voimassaoloaikaan.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET, POHDINTA JA ARVIOINTI

Haastatteluista saadun aineiston pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä työajan merkityksestä kirkollisessa työssä ja kirkon virka- ja työehtosopimuksen vaikutuksista työntekijän autonomiaan ja työhyvinvoinnin kannalta tärkeän vapaa-ajan hallintaan. Myös työaika-autonomian merkityksestä työntekijöiden itseohjautumisen työkaluna ja työn arjen helpottajana on luotavissa johtopäätös. Arvioimme saavuttaneemme tavoitteemme hyvin, sillä olemme saaneet kerättyä tukevan tutkimuspohjaisen aineiston tutkimuskysymyksiimme liittyen.

### 6.1 Haastateltujen suhtautuminen työaikaan Riihimäen seurakunnassa

Nuorisotyönohjaajat ja diakonit olivat todella yksimielisiä siitä, että työajaton työ on parempi työn toteutustapa kuin työajallinen työ. Näkökulmia työajallisen työnkin puolesta löytyi, mutta työajattomuuden edut katsottiin työn kannalta merkittävämmiksi. Yksi diakoneista sanoi näin itsestään diakoniatyössä: ”Minä olen ihmisenä työajaton. Seurakuntalaisena se ei liity virkatehtäviin, vaan minä olen palveluksessa seurakunnassa.” Tutkimuksesta käy ilmi kaikkien haastateltavien työskentelevän pitkälti samalla ajatusmallilla.

Nuorisotyönohjaajien tärkeimpiä näkökulmia työaikaan oli kalenterin hallinnan merkitys, ja he puhuivatkin työn ja vapaan rajaamisesta ja uupumisesta liialliseen työhön. Heille asiakkaiden kohtaaminen on yhtä merkityksellistä kuin diakoneillekin. Nuorisotyönohjaajien työ jaksottuu kouluelämän mukaisesti ja esimerkiksi rippileireistä suurin osa on koulujen kesäloman aikaan, ja loma-aikojen

ulkopuolelle sijoittuvat leirit ovat aina viikonloppuisin. Tällöin nuorisotyönohjaajan on helppo ennustaa, milloin hänelle on luvassa kiireellisemmät työajanjaksot ja milloin vähemmän kiireelliset.

Diakonit pohtivat asiakkaan näkökulmasta sitä, että laajaa eri-ikäisistä asiakkaista koostuvaa asiakaskuntaa palvelee työajaton työ, koska esimerkiksi sururyhmät ja muut vastaavanlaiset toiminnat ajoittuvat ilta-aikaan. Asiakkaiden laaja kirjo tarkoittaa myös sitä, että eri aikataulut sopivat jokaisen elämäntilanteeseen eri tavalla. Diakoniatyössä halutaan auttaa kokonaisvaltaisesti jokaista asiakasta, eikä työaika sopisi tällaiseen auttamiseen kovin hyvin. Jos diakoniatyötä vertaa toimistotyöajallisiin sosiaalityön – kuten Kelan tai Rikosseuraamuslaitoksen – palveluihin, joissa on tiukat asiakaspalveluajat, on tiukasti aikataulutettu sosiaalityö heti vähemmän asiakasta kokonaisvaltaisesti palvelevaa. Toimistotyöajallisissa sosiaalipalveluissa ei ole myöskään aikaa kuunnella asiakkaiden ongelmia niin syvällisesti kuin diakoniatyössä.

Seurakunnan diakonien ja nuorisotyönohjaajien mielestä työajasta pitäisi olla olemassa selkeä malli, joka toimii ja on diakoniatyön ja nuorisotyön arvojen mukainen. Työaika herätti negatiivisuutta leirityön näkökulmasta, sillä palkkaussyistä leirejä olisi lähes mahdotonta toteuttaa työajallisessa työssä. Nimenomaan leirityössä olisi vaikeaa ajatella, mikä on työaika ja mikä vapaa-aikaa.

Työaika toisi haastetta siinä, että työaika pitäisi aina kirjata tarkkaan ylös ja se veisi aikaa pois asiakkailta. Työaikaan liittyvät asiat olisivat myös vaikea määrittellä, jos elämässä tekee harrastuksenakin nuorisotyöhön tai diakoniatyöhön liittyviä asioita tai kohtaa vapaa-aikanaan yksityishenkilönä asiakkaita esimerkiksi kadulla tai kassajonossa.

## 6.2 Haastateltujen suhtautuminen KirVESTES:iin Riihimäen seurakunnassa

Riihimäen seurakunnan työntekijät suhtautuivat KirVESTES:in tuomiin muutoksiin positiivisesti. Eniten tyytyväisiä oltiin arkipyhien muutoksesta vapaapäiviksi. Kiky-tuntien poistumista ei työntekijöiden mukaan edes huomannut

konkreettisesti. Edellisen KirVESTES:in mukaiset kiky-tunnit olivat diakonien mielestä vaikeasti toteutettavissa muiden kiireiden vuoksi, eikä niiden toteutusta erityisesti seurattu. Nuorisotyönohjaajia ja ajoittain diakonejakin kosketti myös leivivapaan saaminen lyhyemmistä viikonloppuleireistä. Kaikki työntekijät kokivat KirVESTES:in olevan vaikeasti tulkittava dokumentti, ja he toivoivatkin sen tulkitaan yhtenäistä linjaa seurakuntien ja seurakunnan sisäisten tiimienkin välille.

### 6.3 Koonti työajan merkityksestä

Työaika ei haastateltujen kollektiivisen näkemyksen mukaan sovi kirkollisen asiakastyön arkeen. Työaika ei palvele asiakkaita hyvin heidän oman arkensa vuoksi, sillä pieni avun tarve ei välttämättä katso aikaa. Asiakkaat ovat ihmisiä, yksilöitä omine ongelmineen ja ilon lähteineen, ja kirkollisen etiikan mukaisesti asiakkaiden kanssa myötäeläminen on tärkeää, mikä on haastateltujen mielestä selkeästi helpompaa työajattomassa työmuodossa. Asiakaskunnan laajuus tuo luontaisen tarpeen palvella asiakkaita heille sopivalla tavalla ihmisläheisesti, ei byrokraattisena ja kylmänä ammattihenkilönä. Seurakunnan työntekijät voivat mahdollistaa työajattomassa työssä paremmin sen, että keskustelulle löydetään sopiva, yhteinen aika. Työaika muuttaisi seurakunnan työntekijöiden ydinosamiskuvaukseen liittyviä tärkeimpiä asioita, kuten saavutettavuutta (Kirkkohallitus 2020a; Kirkkohallitus 2020b).

Haastatellut kokivat työajattoman työmuodon palvelevan asiakkaan lisäksi työntekijääkin paremmin, sillä tällöin työntekijä hallitsee autonomisesti omaa työkalenteriaan työkokemuksensa pohjalta ja voi varmistaa oman jaksamisensa ja työaikansa riittävyden. Diakonin ja nuorisotyönohjaajan työtehtävät tulevat osittain suoraan työnantajalta, ja ne on pakollista hoitaa tiettyyn määrääikaan mennessä. Työajaton työ antaa siis mahdollisuuden ja vapauden suunnitella omia töitä pakollisten työtehtävien rinnalla. Luottamus työnantajan osalta suhteessa työntekijään motivoi tekemään työtä oikein ja ammattialansa kohderyhmää tukevalla tavalla. Myös kristillinen etiikka kohdata jokainen yksilöllisesti ja rakastaa lähimmäistään toteutuu parhaiten, kun työntekijä saa räätälöidä työpäivänsä tehtävillään sopivilla tavoilla. Työelämätaitojen hallinta on kirkon nuorisotyönohjaajan ja

diakonin ydinosaamista (Kirkkohallitus 2020a; Kirkkohallitus 2020b) sekä myös sosionomin perustaito (Diak. Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK)).

Analysoitaessa työaika-autonomiassa nuorisotyönohjaajien näkökulmasta kysimme Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat ry:n toiminnanjohtajalta Arja Lusalta (henkilökohtainen tiedonanto 03.03.2021) hänen näkemystään tähän. Lusan mukaan työnantaja voi määrätä työntekijän työmäärän ja -tehtävät, mutta ei sitä, milloin ja missä työntekijä sen työn tekee. Tämän työntekijät sopivat tiiminsä ja esihenkilöittensä kanssa aikatauluihin soveltuvasti. Lusan mukaan laki työaika-autonomiasta on selvä ja nuorisotyönohjaajien kokemukset ovat autonomia-sanana tulkintaa. (Arja Lusa, henkilökohtainen tiedonanto 03.03.2021.) Työneuvosto on antanut Akava ry:n pyynnöstä lausunnon liittyen kirkon työaikamuodon soveltamiseen esimerkiksi nuorisotyönohjaajiin ja työaika-autonomiaan, jossa työneuvosto yksiselitteisesti toteaa nuorisotyönohjaajillakin olevan työaika-autonomia silloin, kun työntekijän työaika ei ennalta määritellä (Työneuvosto 2020). Tässä korostuu työnantajan luottamus työntekijään ja työntekijän syvä vastuu omasta työstään. Päivittäisen tuntiseurannan ja valvonnan sijaan työnantajan on luotettava työntekijän arvostelukykyyn toteuttaa oma työnsä parhaaksi katsomallaan tavalla. Työnantaja tunnistaa tällöin työntekijän ammattituntumuksen ja -taidon sekä ymmärryksen siitä, mikä on juuri hänen työtehtävillään ja asiakkailleen paras tapa ja aika toteuttaa työtä. Nuorisotyönohjaajat kertoivatkin haastattelussa, ettei työssä pärjää ilman vastuuntuntoa ja kalenterinhallintataitoja.

#### 6.4 Pohdinta opinnäytetyön tuloksista ja niiden vaikutuksista

Riihimäen seurakunnan kirkollisessa työssä on säilytetty työajattomuus ja työaika-autonomia hyvästä syystä, ja sen vaikutuksia on arvioitu pitkään ja huolella. Riihimäen seurakunnan työntekijät perustivat sanomansa vahvaan kokemuspohjaan työajattomasta työstä. KirVESTES:in koettiin olevan virka- ja työehtosopimuksena työntekijän etua valvova ja työn etiikkaa tukeva sopimus, mutta samalla se on myös tulkinnanvarainen ja paikoittain epäselvä rivityöntekijälle.

Riihimäen seurakunnassa työajattomaan työhön suhtauduttiin tyytyväisesti ja arvostavasti. Työaika-autonomian koettiin palvelevan kaikkia työn tahoja parhaiten, ja se motivoi työntekijää tekemään tärkeää ja ihmisläheistä työtään. Työajan laskeamisen moduulityöaikamallin mukaisesti koettiin tuovan vain monimutkaisuuksia, vaikeuksia ja menetettyjä työaikaresursseja nuorisotyönohjaajien ja diakonien työhön ilman merkittävää lisäarvoa. Työaika-autonomia koettiin siis voimavaratekijänä, niin kuin Rantamakin (2016, s. 103–108) totesi omassa tutkimuksessaan. Mahdollisuus tehdä työpäivän aikana omia asioita luo työntekijöille vapauden tunnetta. Kuitenkin työaika-autonomian tuoma vastuu on ajoittain työntekijälle kuormittavuustekijä, kun tämä vastaa oman työtaakkansa jakamisesta kalenteriinsa. Työajan hyvät puolet siis tiedostettiin ja työajan voidaan ajatella olevan työntekijää suojeleva siinä missä työaika-autonomiainkin. Tämä riippuu myös Rantaman (2016, s. 104, s. 108–119) tutkimuksen mukaan työntekijän persoonasta.

Riihimäen seurakunnan diakonit ja nuorisotyönohjaajat kokivat jaksavansa työtään hyvin ja arvioivat sen johtuvan suurelta osin siitä, että voivat muotoilla omaa työkalenteriaan sekä henkilökohtaisten että ammattinsa tuomien tarpeidensa mukaisesti. Rantama (2016, s. 53–74, s. 97–119, s. 135–136) havaitsi tutkimuksessaan samat voimavaratekijät ja kalenterin hallinnan merkityksen. Työajattomina työntekijät voivat itse varmistaa saavansa tarvitsemansa palautumisajan, mutta se ei ole kaikille helppoa. Haastateltujen verratessa työajatonta työtä kokemuksiinsa työajallisista töistä he kertoivat suosivansa työajattomuutta. Rantama (2016, s. 46) kohtasi omaa tutkimusta tehdessään muualta sosiaalialan kentältä työajallisesta työstä ajattomaan siirtyneitä ihmisiä, jotka kokivat työajattomuuden aluksi vaikeana ja totuttelua vaativana, mutta jotka kuitenkin hakeutuivat juuri työajattomuuden vuoksi seurakunnan palvelukseen.

Asiakaskontakteista Riihimäen seurakunnan nuorisotyönohjaajat ja diakonit kokivat työajattoman työmuodon luovan ihmisläheisempiä ja henkilökohtaisempia, kun byrokratia ja turha virallisuus eivät häiritse. Työajallinen sosionomi saattaa kieltäytyä keskustelemasta asiakkaansa kanssa työaikansa ulkopuolella, mutta työajattomalla työntekijällä kynnys keskusteluun ryhtymiseen asiakkaan kanssa vaikkapa tauon aikana on tutkimuksemme mukaan huomattavasti matalampi.

Palkkaus ei Riihimäen seurakunnan diakonien tai nuorisotyönohjaajien kokemusten mukaan ole huono nykymallilla, eivätkä he kokeneet työajattoman työaika-mallin vaikuttavan siihen negatiivisesti. Heitä arvelutti lasketun työajan mukainen palkkaus varsinkin leirityössä, mutta he eivät olleet huolissaan työnsä palkkauksen tulevaisuudesta, vaan luottavat työnantajatahoon.

Uusi KirVESTES 2020-2022 ei vaikuta perustavanlaatuisesti Riihimäen seurakunnan nuorisotyönohjaajien tai diakonien arkeen. Pienet muutokset, kuten kiky-tuntien poistuminen, arkipyhävapaat ja lyhyemmistä leireistä saatavat leirivapaat katsottiin hyviksi eduiksi uudessa KirVESTES:issä. Työaika-autonomian säilyminen virka- ja työehtosopimuksessa vahvistaa Riihimäen seurakunnan diakonien ja nuorisotyönohjaajien halua pysyä kirkon palveluksissa. KirVESTES:in tulkin-nanvaraisuus ja vaikealukuisuus katsottiin dokumentin haittapuoliksi. Työneu-voston selvitys (2020) tuonee selkeyttä KirVESTES:iin, mutta valtakunnallisesti yhteneväisten menettelytapojen varmistamiseksi seuraavan KirVESTES:in sopi-miseen ja kirjoittamiseen Riihimäen seurakunnan nuorisotyönohjaajat ja diakonit toivoivat selkeämpää tyyliä. Erillisiä selvityksiä ei optimitilanteissa tarvitsisi ha-kea.

Tutkimuksen myötä lisäkysymyksiä meille heräsi kirkon työn asiakkaisiin liittyen: mitkä ovat seurakuntalaisten ja muiden seurakunnan työntekijöiden asiakkaiden olettamukset kirkon nuorisotyönohjaajan tai diakonin saavutettavuudesta ja työ-aikamenettelyistä? Miten seurakuntalainen haluaisi kohdata nuorisotyönohjaajaa tai diakonia? Onko seurakuntalainen itse työntekijän työajallisuuden vai työajat-tomuuden kannalla?

Opinnäytetyö voi vaikuttaa kirkon ammattikentällä positiivisesti luoden ymmär-rystä työn työajattoman luonteen merkityksestä sekä työntekijälle ja työnantajalle että asiakaskunnallekin. Tällä opinnäytetyöllä voidaan myös lujittaa kirkon ase-maa työmarkkinoilla, sillä monille juuri työajattomuus on houkute tulla kirkon pal-velukseen. Valtion tasolla työaikalasta päättävien henkilöiden on tärkeä ymmär-tää opinnäytetyössä käsittelemämme teemat kirkon työllistävyyden ja palvelueet-tisyyden näkökulmasta. Koska työajattomuus koettiin Riihimäen seurakunnassa vahvasti työajallisuutta paremmaksi virantoteutustavaksi ja Rantaman (2016)

tutkimus tukee tutkimustulostamme muissakin seurakunnissa, ei siitä lainsäädännön tasolla ole järkeä luopua, vaan kenties jopa harkita sen tekemistä laajemmaksi työaikakäytännöksi.

## 6.5 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisiä näkökulmia tulee tarkastella objektiivisesti opinnäytetyön laadun tukemiseksi. Ryhmähaastattelussa oli eettisesti haastavaa se, että haastateltaville voi muodostua ryhmäpainetta, koska haastattelukysymyksemme koskivat henkilökohtaisia kokemuksia ja perusteluja, joita ei ehkä uskalleta sanoa ryhmässä päivittäin kohdattaville työkavereille. Voi siis olla, että haastateltaville muodostui yhteinen linja johonkin ajatukseen, vaikka kaikki eivät todellisuudessa olekaan asiasta samaa mieltä, mutteivat tohtineet erimielisyyttään ilmaista. (Valtonen & Viitanen, 2020; Eskola & Suoranta, 1998.)

Työkokemus oli tärkeä näkökulma tutkimustulosten uskottavuutta arvioitaessa. Kokemattomampi työntekijä voi puhua hyvin pienellä otannalla kokemuksistaan eikä välttämättä ole saanut työn todellisesta arjesta vielä kokonaiskuvaa. Haastattelemiemme työntekijöiden työkokemusten määrä tuki vastausten uskottavuutta ja siten koko tutkimuksen luotettavuutta. Pyrimme myös varmistamaan, etteivät kokeneempien työntekijöiden vastaukset vaikuta kokemattomampien vastaamiseen. (Valtonen & Viitanen, 2020; Eskola & Suoranta, 1998.)

Myös kysymystemme johdattelevuus on huomioitu. On mahdollista, että haastattelukysymyksistämme voi poimia vireitä, jotka ohjaisivat työntekijän ajatuksia pois päin omasta mielipiteestään ja laittoivat hänet tarkastelemaan kysymyksen aihetta rajoittuneemmin. (Eskola & Suoranta, 1998.) Esimerkki tällaisesta kysymyksestä on haastattelulomakkeemme (Liite 1) kysymys numero 5: *Miten koet eettisyyden toteutuvan eri työaikamalleissa? Vastaisitko esimerkiksi asiakkaan puheluun työaikasi ulkopuolella? Millainen olisi asiakassuhteittesi luonne työajallisessa työssä?*



Työntekijöillä oli aikaa valmistautua haastatteluun, sillä ajankohdat ja niihin osallistuvat työntekijät sovittiin hyvissä ajoin ennakoon. Myös seurakunnan kirkkoherra oli tietoinen haastatteluista. Tällöin on mahdollista – vaikkakin epäuskottavaa – että työntekijät olisivat sopineet yhtenäisistä vastauslinjoista kenties kirkkoherran ohjeistuksen mukaisesti. (Eskola & Suoranta, 1998.)

Diakonien ryhmähaastattelussa oli läsnä seurakunnan kirkkoherra, jonka läsnäolo saattoi luonnollisesti vaikuttaa alaistensa vastauksiin. Arvioimme kuitenkin vaikutuksen pieneksi, sillä vastaukset olivat linjassa muiden haastateltujen kanssa ja nämä diakonit puhuivat avoimesti omista kokemuksistaan. Myös pohjatietomme Riihimäen seurakunnan työpaikkakulttuurista tukee kokemustamme työntekijöiden rehellisyydestä ja avoimuudesta.

Haastattelun KirVESTES:iä käsittelevä osuus kohdentui lyhyeen voimassaoloaikaan, sillä KirVESTES 2020-2022 tuli voimaan keväällä 2020 ja haastattelut toteutettiin helmikuussa 2021, eli alle vuoden sisällä uuden KirVESTES:in voimaantumisen. Tällöin uudesta KirVESTES:istä ja sen vaikutuksista työn arkeen ei vielä ole välttämättä saatu kokonaisvaltaista kuvaa. Tuohon lyhyeen aikaikkunaan sisältyi myös globaali Covid-19-pandemia, jolloin seurakunnan diakonia- ja nuorisotyötä on toteutettu poikkeusoloissa, eikä esimerkiksi leiri- tai toimistotyöpäiviä ole kertynyt normaaliin vuoteen nähden juurikaan.

Merkittävä näkökulma haastattelun etiikkaan oli haastateltavien anonymiteetti. Kaikki haastateltavat tietävät työalojensa sisäisesti, ketkä haastatteluun osallistuivat ja kirkkoherra tietää kaikki haastatteluihin osallistuneet työntekijät. Myös me haastattelijat tiedämme haastateltavien nimet. Kuitenkin vastaamme siitä, ettei opinnäytetyössä yksilöity tai nimetty ketään työntekijää. Haastatelluista kerätty nimikoitu materiaali säilytetään tietoturvatulla muistitikulla ja hävitetään asianmukaisesti. Anonymiteetin toivottiin tuovan rohkeutta sanoa oma näkemys opinnäytetyötä varten, mutta haastattelutilanteessa sen puute voi vaikuttaa mielipiteiden ja kokemusten julkituontiin (Eskola & Suoranta, 1998).

Otantamme tutkimuksellemme on vain kahdeksan työntekijää yhdestä seurakunnasta, ja siksi yleistämistä oli syytä varoa (Eskola & Suoranta, 1998). Tutkimusessamme nojasimme Rantaman (2016) tutkimukseen, jossa hän valottaa työaika-asioita laajemmalla tutkimusotannalla ja myös vankalla teoriapohjalla.

## 6.6 Ammatillisen kasvun pohdinta

Koimme tutkimuksemme herättävän ammatillista kasvua eettisestä näkökulmasta erityisesti meidän arvostiritoihimme liittyvissä pohdinnoissa, kuten siinä, että otammeko asiakkaita vastaan omalla vapaa-ajallamme. Leirityössä olisi eettisesti vaikeaa olla huomioimatta leiriläisiä, jos jollain on hätä tai tarve tulla kuuluksi esimerkiksi yöllä. Varsinkin pienemmällä paikkakunnalla voisi olla haastavaa olla kuuntelematta apua tarvitsevaa, koska todennäköisesti monetkin asiakkaamme saattaisivat tulla juttelemaan esimerkiksi ruokakaupassa. Puheluihin vastaamisen pohdimme taas olevan eri asia, ja puheluihin vastaamiseen voi mielestämme käyttää omaa harkintaa varsinkin silloin, jos on itse silloin huonossa tilanteessa vastaamaan. Silloin voi myös harkita, että voiko asia odottaa seuraavaan aamuun. Jos taas asiakkaan asia on akuutilla tavalla kriittinen, oletamme asiakkaiden soittavan silloin asiaan kuuluvalla viranomaistaholle. Kuitenkin tiedostamme, että joissain tilanteissa juuri nuorisotyönohjaaja tai diakoni voi olla juuri se henkilö, jota asiakas kokee tarvitsevansa. (Diak, Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK); Kirkkohallitus 2020a; Kirkkohallitus 2020b.)

Asiakastyössä on tärkeää osata arvioida asiakkaan palvelutarpeita, minkä vuoksi tutkimustulostemme valossa arvelemme, että työajaton työ sopii parhaiten tukemaan asiakkaita niin, että heille löytyy sopiva aika tulla tapaamaan ammattilaisia tai osallistumaan heitä auttaviin toimintoihin, kuten ryhmätoimintaan. Ryhmähaastattelumme vahvistavat entisestään tätä näkökulmaamme, koska työajaton työ soveltuu monipuolisemmin tähän kuin työajallinen työ. Työajalliselta diakonilta tai nuorisotyönohjaajalta asiakkailla olisi mahdollisuus vain tiettyihin virka-aikoihin saada apua ja tällöin he saattaisivat joutua tekemään elämänsä aikatauluttamisessa kompromisseja. Koemme asiakaslähtöisyyden olevan yksi tärkein kulmakivi niin kirkon alan kuin sosiaalialankin työssä, ja meidän

opinnäytetyömme tutkimuksessa tämä korostuu työajattoman työn tullessa esille parhaimpana vaihtoehtona ainakin diakonin ja nuoristyönohjaajan työssä Riihimäen seurakunnassa. (Diak, Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK); Kirkkohallitus 2020a; Kirkkohallitus 2020b.)

Tutkimuksemme myötä koemme kehittyneemme monialaisessa pohtimisessa eri näkökannoilta asiakkaiden ja työyhteisön etujen mukaisesti. Osaamme myös perustella näitä etuja ryhmähaastatteluiden vastausten pohjalta ja pohtia, mitkä asiat ilmenevät vastauksissa samanlaisina ajatuksina tai eriävinä pohdintoina. Reflektointi onnistuu myös helpommin, jos pohtii asioita mahdollisimman paljon eri näkökannoilta, pyrkii tiedostamaan niiden vaikutuksia sekä huomioida asiakkaiden edut kriittisesti. (Diak, Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK).)

Tutustuimme monipuolisesti keskeiseen työlainsäädäntöön työaika-autonomiaan ja työajattomaan työhön keskittyen. Nämä voivat auttaa meitä tulevaisuudessa arvioimaan esimerkiksi omaa työssä jaksamistamme ja ajankäyttöämme työtehtäviimme käytettyyn aikaan liittyen. Oman työmme arviointi vaikuttaa myös suoraan laatuun, tuloksiin ja tekemämme työn vaikutuksiin tehokkaasti. Nämä kehittyvät ammatillisen kasvumme myötä vielä koko ajan enemmän, kun tulemme reflektoida osana työyhteisöä havaitsemiamme asioita työelämässä. (Diak. Osaamisvaatimukset: sosionomi, (AMK).)

## LÄHTEET

- 20.12.1974/968. Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksesta. Saatavilla. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1974/19740968>
- 33/1998. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetus. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980033>
- 7.6.1946/436. Työehtosopimuslaki. Saatavilla. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>
- Akava. Kirkko. Työaikalaki. Saatavilla 20.4.2020 <https://akava.fi/liittouutiset/kirkon-akateemiset-aki-tyoaikalain-siirtymaika-seurakunnissa-paattyy>
- Diak. Hakeminen. Koulutukset. Sosionomi (AMK), diakoniatyö. Saatavilla 28.8.2020 <https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/>
- Diak. Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK). Saatavilla 14.3.2021 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Saatavilla 30.8.2020 <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642#s-lg-box-15268726>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Saatavilla <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760639>
- Eskola, J., Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- HE 158/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalainsäädännön ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180158>
- Kirkkohallitus (2020a). Diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvaus. Saatavilla 20.9.2020 [https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Diakonian\\_viranhaltijan\\_ydinosaamiskuvaus\\_2020+pdf.pdf/2f47a08a-75ca-5e50-e3a7-44a830701b6c?t=1596644141165](https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Diakonian_viranhaltijan_ydinosaamiskuvaus_2020+pdf.pdf/2f47a08a-75ca-5e50-e3a7-44a830701b6c?t=1596644141165)
- Kirkkohallitus (2020b). Nuorisotyönohjaajan ydinosaamiskuvaus. Saatavilla 19.9.2020

[https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Nuorisotyönohjaajan\\_ydinosamiskuvaus\\_2020\\_pdf.pdf/94ba3786-accb-1346-dbaa-5c189ec753ba?t=1596644157216](https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Nuorisotyönohjaajan_ydinosamiskuvaus_2020_pdf.pdf/94ba3786-accb-1346-dbaa-5c189ec753ba?t=1596644157216)

Kirkon akateemiset ry. Kirkon akateemiset AKI. Kannanotto luonnokseen hallituksen esityksestä työaikalaiksi. Saatavilla 9.8.2020

<https://www.akiliitot.fi/871-kannanotto-luonnokseen-hallituksen-esityksesta-tyoaikalaiksi>

Kirkon Akateemiset ry. Kirkon akateemiset AKI. Työaika tulee hengelliseen työhön. Saatavilla 24.7.2020 <https://www.akiliitot.fi/961-tyoaika-tulee-hengelliseen-tyohon>

<https://www.akiliitot.fi/961-tyoaika-tulee-hengelliseen-tyohon>

Kirkon akateemiset ry. Kirkon akateemiset AKI. Työaikalakia noudatettava myös uskonnollisessa työssä. Saatavilla 9.8.2020 <https://www.akiliitot.fi/660-aki-dtl-knt-tyoaikalakia-noudatettava-myos-uskonnollisessa-tyossa>

<https://www.akiliitot.fi/660-aki-dtl-knt-tyoaikalakia-noudatettava-myos-uskonnollisessa-tyossa>

Kirkon alat ry. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Edunvalvonta. Jäsenille.

Keskeisiä kohtia työaikamääräyksistä. Saatavilla <https://www.kirkkonalat.fi/jasenille/edunvalvonta/suomen-evankelis-luterilainen-kirkko/935-2/>

Kirkon työmarkkinalaitos. Kirkon virka- ja työehtosopimus 2018–2020. (2018).

Saatavilla 12.4.2020 [https://www.dtl.fi/media/kirvestes20182020\\_paivitetty130318.pdf](https://www.dtl.fi/media/kirvestes20182020_paivitetty130318.pdf)

Kirkon työmarkkinalaitos. Kirkon virka- ja työehtosopimus 2020–2022. (2020).

Saatavilla 11.10.2020 <https://evl.fi/documents/1327140/73011574/KirVESTES2020-2022.pdf/ca65d609-af7b-dd2e-bc30-8a45b338b91c?t=1593578954140>

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2020–2021, kunnallinen pääsopimus sekä aiesopimus sote- ja maakuntauudistusta varten. Saata-

villa 11.08.2020 <https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2020/8/kvtes-2020-2021>

Puusa, A. (2020). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Juuti, P., & Puusa, A. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.

Rantama. M. (2016). *Taivaallinen työaika. Näkökulmia ajattomaan työhön*. Ota-van kirjapaino OY.

- Riihimäen seurakunta. Osallistu. Luottamustyö. Riihimäen seurakunnan strategia. Saatavilla <https://www.riihimaenseurakunta.fi/osallistu/luottamustyo/riihimaen-seurakunnan-strategia>
- Suomen ev.lut. kirkko. Kirkon työmarkkinalaitos. Työaika. Saatavilla 12.4.2020. <https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/palvelussuhde/tyoaika>
- Suomen ev.lut. kirkko. Kirkon työmarkkinalaitos. Yleiskirje A3/2020. Kirkon virka- ja työehtosopimus. Saatavilla 28.06.2020 <https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/ajankohtaista/yleiskirjeet/yleiskirjeet-2010-a3/2020>
- Suomen ev.lut. kirkko. Kirkon työmarkkinalaitos. Yleiskirje A4/2020. Kirkon virka- ja työehtosopimus. Saatavilla 28.06.2020 <https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/ajankohtaista/yleiskirjeet/yleiskirjeet-2010-a4/2020>
- Suomen ev.lut. kirkko. Plus. Päätöksenteko+. Lainsäädäntö. Kirkon säädöskokoelma. Voimassa olevat säädökset. Nro 124 Kirkkohallituksen päätös tietyiltä hengellisen työn viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista. Saatavilla 26.8.2020 [https://evl.fi/plus/paatoksenteko/lainsaadanto/kirkon-saadokokoelma/saadoksia-1/nro-124-kirkkohallituksen-paatoksenteko-tietyilta-hengellisen-tyon-viranhaltijoilta-vaadittavista-tutkinnoista?p\\_p\\_id=56\\_INSTANCE\\_Wppum7aCyetw&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=2](https://evl.fi/plus/paatoksenteko/lainsaadanto/kirkon-saadokokoelma/saadoksia-1/nro-124-kirkkohallituksen-paatoksenteko-tietyilta-hengellisen-tyon-viranhaltijoilta-vaadittavista-tutkinnoista?p_p_id=56_INSTANCE_Wppum7aCyetw&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2)
- Suomen ev.lut. kirkko. Plus. Seurakuntaelämä. Diakonia. Saatavilla 26.8.2020 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia>
- Suomen ev.lut. kirkko. Plus. Seurakuntaelämä. Kasvatus. Saatavilla 21.4.2021 <https://evl.fi/plus/kasvatus>
- Suomen ev.lut. kirkko. Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja. Kirkko ja päätöksenteko. KirVESTES 2020-2022. Saatavilla <https://evl.fi/documents/1327140/73011574/KirVESTES2020-2022.pdf/ca65d609-af7b-dd2e-bc30-8a45b338b91c?t=1593578954140>
- Suomen ev.lut. kirkko. Tietoa kirkosta. Töissä kirkossa. Ammatit. Kirkon nuorisotyönohjaaja. Saatavilla 25.8.2020 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/ammattit/nuorisotyönohjaaja>

- Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto. (24.2.2003). Kirkon keskusrahaston tuki kirkon virkaan kouluttaville laitoksille ja järjestöille. *Työryhmän selvitys*. Saatavilla 20.4.2021 <https://evl.fi/documents/1327140/43730976/KIRKON+KESKUSRAHAS-TON+TUKI+KIRKON+VIRKAAN+KOULUTTAVILLE+LAITOKSILLE+JA+J%C3%84RJEST%C3%96ILLE.pdf/95589702-db7d-4bca-1dea-441e0053ea44?t=1541677509000>
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Työneuvosto (29.5.2020). Lausunto työaikalain (872/2019) soveltamisesta evankelis-luterilaisen kirkon hengelliseen työhön. Saatavilla <https://www.edilex.fi/tn/21022.pdf>
- Valtonen, A., & Viitanen, M. (2020). Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmenetelmänä. Teoksessa Juuti, P., & Puusa, A. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.

## Liite 1: Haastattelulomake

Haastattelun alkuun johdanto:

*Uusi KirVESTES 2020-2022 tuli voimaan 1.4.2020 Covid-19-viruksen aikaan. Uudessa KirVESTES:issä merkityksellistä on Kiky-tuntien poistuminen, keskustelu työaikamalleista ja palkkaus. Seurakuntien erinäisiin virkoihin on kaavailtu työaikaa ja sitä onkin testattu moduulityöaikamallina. Työajan soveltaminen virassa poistaisi työaika-autonomian, joka KirVESTES:issä viranhaltijalle turvataan.*

*Tällä haastattelulla haluamme kuulla näkemyksiänne ja asenteitanne työaikaan ja työajattomuuteen liittyen omassa ammatissanne. Toivomme teitä vastaamaan haastattelumme yksilöinä ja avoimesti omien tuntemustenne ja kokemustenne mukaan. Pyydämme teitä vastaamaan haastattelukysymyksiin suoraan ja jättämään avoimen keskustelun aiheesta haastattelun loppuun.*

Kysymykset:

Työaika:

1. Miten suhtaudut ajatukseen työajasta ja työajattomuuteen työssäsi?
2. Mitä vaikutuksia työajattomuudella on oman työn suorittamiseen? Positiivisia ja negatiivisia.
3. Koetko työaika-autonomian toteutuvan nykyään työtäsi tukevalla tavalla? Miten tilanne eroaa edellisen KirVESTES:in voimassaoloaikaan?
4. Mitä mieltä olet yleisesti työajalliseen työaikaan siirtymisestä? Olisiko kyseessä parannus vai heikennys aiempaan nähden kaikki vaikutukset huomioon ottaen?



5. Miten koet eettisyyden toteutuvan eri työaikamalleissa? Vastaisitko esimerkiksi asiakkaan puheluun työaikasi ulkopuolella? Millainen olisi asiakassuhteittesi luonne työajallisessa työssä?
6. Miten koet työajattomuuden palvelevan erityisesti hengellisen työn toteutusta?
7. Palveleeko asiakaskuntaa enemmän työaika vai työajattomuus? Perustele.
8. Palveleeko työntekijää enemmän työaika vai työajattomuus? Perustele.
9. Riittääkö nykyinen työaika työsi tekemiseen? Perustele.
10. Millä tavalla työajaton työ vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti oman vapaa-ajan hallintaan?

#### KirVESTES:

11. Millä tavalla työyhteisössä on käsitelty mahdollista työaikamuutosta ja kuinka työaikamuutoksen käsittelystä tiedotettiin?
12. Oletko havainnut vaikutusta työsi arjessa uuden KirVESTES:in tultua voimaan?
13. Mitkä ovat mielestäsi uusimman KirVESTES:in oleelliset muutokset ja vaikutukset ja miten ne näkyvät arjessasi? Näkökulmia esim. jaksaminen, työn tehokkuus.
14. Koetko saavasi riittävästi kompensatiota esimerkiksi leirityöstä?
15. Oletko tyytyväinen uuteen KirVESTES:iin?
16. Mitä muuttaisit seuraavassa KirVESTES:issä?