



**Diak**

**Tuulia Ämmänpää**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Diakoninen hoitotyö  
Sairaanhoitaja-diakonissa  
Opinnäytetyö, 2022

# **TYÖSSÄ JAKSAMISEN SELVITYS DIAKONIA- JA LÄHETYSTYÖRYHMÄLLE**

---

## TIIVISTELMÄ

Tuulia Ämmänpää

Työssä jaksamisen selvitys diakonia- ja lähetystyöryhmälle

31 s.

Syksy, 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa

Työhyvinvoinnin osa-alueita ovat: mielekäs työ, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Mielekkääseen työhön kuuluu hyvä työilmapiiri, pätevät työntekijät ja hyvä, osaava ja innostava johtaminen. Ajatonta työaikaa tekevät saavat joustavat raamit hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimiseen rajaamalla työn ja vapaa-ajan selkeästi kalenteriin siinä määrin kuin se on mahdollista. Työturvallisuus on koko työyhteisön asia, työnantajan tehtäväksi jää huolehtia turvalliset työtilat työntekijöille. Diakoniatyössä työturvallisuudesta täytyy olla suunnitelma myös vaihtuvien työtilojen varalle, kuten esimerkiksi kotikäynneille.

Työssä jaksaminen on yksi työhyvinvoinnin osa-alue, johon vahvasti vaikuttavia asioita ovat työolojen kunnollisuus, tarvittava- ja ajantasainen osaaminen, työn mielekkyys, työntekijän työkyky sekä henkilökohtaisen yksityiselämän tasapaino. Luottamus, oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen esimiestyö sekä työstä arvostuksen ja palkitsevuuden tunteen saaminen ovat asioita, joita tarvitaan työn mielekkyyden kokemuksen ja motivaation säilymiseksi. Työssä jaksamisen tueksi tärkeitä elementtejä ovat myös toimivat henkilökemiat ja vuorovaikutuksellinen työyhteisö.

Opinnäytetyön tavoitteena on, että työntekijöiltä saadaan reaaliaikaista tietoa heidän työssä jaksamisensa tilasta, nostetaan esille jo työssä jaksamista tukemassa olevia asioita ja löydettäisiin kehittämisen kohteeksi nousevia työssä jaksamista tukemaan tarvittavia asioita. Opinnäytetyöhön tiedonkeruu menetelmänä käytettiin kyselyä, joka olosuhteiden pakosta vallitsevan koronatilanteen vuoksi sovellettiin sähköpostin kautta toteutettavaksi. Haastattelun vastaukset analysoitiin sisällönanalyysillä.

Asiasanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, ajaton työ, seurakunta, kirkko

## ABSTRACT

Tuulia Ämmänpää

A study on coping at work for the work group of diaconia and mission

31 pages

Autumn, 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree in Health Care, Diaconal Nursing

Registered Nurse

Wellbeing at work consists of meaningful work, health, and safety. Meaningful work includes a good working atmosphere, qualified employees, competent management, and inspiring community. Those who have timeless working hours get a flexible framework for taking care of their well-being and health by distinguishing work and free time clearly in the calendar to the extent it is possible. Occupational safety is a responsibility of the entire community. It is the employer's duty to ensure safe working environment for the employees. In the deaconess work, the occupational safety must also be planned for various workplaces, such as home visits.

Coping at work is an aspect of wellbeing influenced strongly by decent working conditions, necessary and up-to-date skills, meaningful work, the employee's ability to work, and the balance of private life. Trust, fair and equal management, and getting a sense of appreciation and reward from work are things needed to maintain the experience and motivation of meaningful work. Balanced personal chemistry and an interactive community are also important elements to support the coping at work.

The aim of the thesis is to get real-time information from the employees about the status of their wellbeing at work, to highlight the issues which already support their wellbeing, and to find elements that need to be developed to further support their coping at work. A query was used as the data collection method for the thesis, which due to the circumstances of the current corona situation was adapted to be carried out via e-mail. The interview answers were analysed using Content Analysis.

Key words: wellbeing at work, coping at work, diaconal work, timeless work, church

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 DIAKONIA- JA LÄHETYSTYÖRYHMÄN TYÖHYVINVOINTI.....	6
2.1 Diakoniatyö, diakoniatyöntekijän virka ja koulutus .....	6
2.2 Diakoninen hoitotyö.....	8
2.3 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen diakoniatyössä .....	9
2.4 Terveyden edistäminen .....	14
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....	16
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS KVALITATIIVISENA TUTKIMUKSENA ..	17
4.1 Kysely.....	19
4.2 Sisällönanalyysi .....	21
5 TULOKSET, JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	22
5.1 Eettiset näkökohdat ja luotettavuus .....	25
LÄHTEET .....	28
LIITTEET .....	31
Liite 1. Työssä jaksamisen kyselylomake.....	31

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi koostuu useista eri osa-alueista. Niihin kuuluvat työ, terveys, turvallisuus ja työssä jaksaminen. Työssä jaksaminen on tärkeää myös kirkon hengellisessä työssä ja siitä tulee pitää erityisesti huolta. Työajaton työ kuormittaa yksittäistä työntekijää, mikäli työssä jaksamisesta ei riittävästi työyhteisössä huolehdita.

Opinnäytetyön on tilannut Suomen evankelisluterilaisen kirkon erään pohjoissuomalaisen seurakunnan diakonia- ja lähetystyötiimi. Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoitus on tuoda näkyväksi tiimin jäsenille heillä jo käytössä olevat voimavarat työssä jaksamiseen. Lisäksi on tarkoitus tuoda esille mahdollisia kehittämissideoita työssä jaksamisen tueksi, jotta työtiimi voi jatkossa niitä hyödyntää.

## 2 DIAKONIA- JA LÄHETYSTYÖRYHMÄN TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Diakoniatyö, diakoniatyöntekijän virka ja koulutus

Kirkkolaissa katsotaan diakonia yhdeksi osaksi perustehtävän toteuttamista kirkossa. Evankelis-luterilaisen kirkon kirkkolaissa Suomessa on määrätty näin: *”Tunnustuksensa mukaisesti kirkko julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramentteja sekä toimii muutenkin kristillisen sanoman levittämiseksi ja lähimmäisenrakkauden toteuttamiseksi”* KL 1:2.

Lisäksi seurakuntaan kohdistettuna kirkkolaissa tarkennetaan diakonian toteuttamista näin: *”Toteuttaakseen kirkon tehtävää seurakunta huolehtii jumalanpalvelusten pitämisestä, kasteen ja ehtoollisen toimittamisesta sekä muista kirkollisista toimituksista, kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta, sielunhoidosta, diakoniasta ja lähetystyöstä sekä muista kristilliseen sanomaan perustuvista julistus- ja palvelutehtävistä.”* KL 4:1 (Helosvuori, 2002, s.114).

Kirkkojärjestys sanoo diakoniasta näin: *” Seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta. Toiminnasta määrätään tarkemmin kirkkoneuvoston tai seurakuntaneuvoston hyväksymässä diakoniatyön johtosäännössä”* KJ4:3 (Kirkkojärjestys 8.11.1991/1055 v. 1993. 4.luku).

Diakoniatyö käsitteellä Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa tarkoitetaan erilaisissa vaikeuksissa olevien ihmisten kokonaisvaltaista auttamista, johon liittyy seuraavanlaisia ulottuvuuksia: hengellinen, henkinen, aineellinen, sosiaalinen ja terveydellinen toimintakyvyn tukeminen, yhteiskunnallinen vaikuttaminen sekä diakoniakasvatus. (Suomen ev.-lut. kirkko 2020, Tietoa diakoniasta).

Diakoniatyön toiminnan perusta on kristillinen ihmiskäsitys. Periaatteet, jotka ohjaavat auttamistyötä, ovat luottamus, kiireettömyys, kokonaisvaltainen ihmisen

kohtaaminen, todesta ottaminen, läsnä oleminen, toisen osaan asettuminen, asiakaslähtöisyys ja yhteistyö. Luottamus ja asiakkaan todesta ottaminen ovat hyvän ja vuorovaikutuksellisen suhteen luomisen sekä auttamistyön perusta. Diakoniatyöntekijä pystyy rakentamaan asiakkaaseen tällaisen suhteen käyttämällä omaa aitoa persoonaa, tuomalla esille heti alussa mm. vaitiolovelvollisuutensa ja sopimalla riittävästi aikaa varaten keskustelulle tapaamisen sellaisiin tiloihin mihin asiakas voi tulla. (Rättyä ym., 2012. 82–83).

Tapaamiselle järjestetty paikka on hyvä olla häiriöttömän keskustelun mahdollistava ja rauhallinen, jonne asiakkaan on helppo tulla. Tapaamisessa on hyvä luoda yhdessä asiakkaan kanssa yhteistyön pelisäännöt ja suunnitelma. Tällöin kummankin on helppo sitoutua yhteistyöhön. Asiakastapaamisessa luottamusta osaltaan luo myös se, kun antaa aikaa ja työntekijä on aidosti läsnä, jolloin tekeminen voi jäädä vähemmälle. Silloin asiakas saa kokemuksen, että hänestä välitetään aidosti. Diakoniatyössä kokonaisvaltainen kohtaaminen tarkoittaa kykyä kohdata asiakas kokonaisuutena: psyykkiset, fyysiset, hengelliset, sosiaaliset ja taloudelliset kysymykset huomioon ottaen. Yksilökohtaamisissa korostuu diakoniatyöntekijän oma persoona työkaluna. Tällöin on hyvä osata tuntea oma elämänsä ja taustansa ja ymmärtää sen merkityksen oman persoonan kehittymiselle. (Rättyä ym., 2012. 82–83).

Diakoniatyön asiakaskontaktien aiheita ovat: työ tai työttömyys, muut kysymykset, hengelliset kysymykset, ihmissuhdekysymykset, terveys ja sairaus sekä taloudelliset kysymykset. Näihin aiheisiin diakoniatyöntekijän tekemiä toimenpiteitä voivat olla: terveydenhoidollinen toimenpide, elämäntilanteen selvittäminen, sielunhoito tai hengellinen keskustelu, taloudellinen avustaminen ja muu keskusteluavun antaminen. (Gothóni & Jantunen, 2010. s.12)

Diakoniatyö on liikkeelle lähtenyt 1800-luvun puolivälissä diakonissalaitoksista. Seurakuntiin työ on laajentunut 1900-luvun alkupuolella. Vuonna 1943 on tehty säädös siitä, että jokaisessa seurakunnassa on oltava diakoniatyöntekijän virka. Suomessa diakonissalaitoksia on yhteensä neljä ja ne ovat: Oulussa, Helsingissä ja Porissa. Suuntautumislinjauksina diakonia-ammattikorkeakoulussa on joko diakonisen sosiaalityön tai diakonisen hoitotyön suuntautumislinjat ja sen jälkeen

voi hakea vihkimystä diakoniksi tai diakonissaksi. (Suomen ev.-lut. kirkko, Sanasto: Diakonia, diakoniatyöntekijän virka ja koulutus 2021).

## 2.2 Diakoninen hoitotyö

Käsitteenä diakoninen hoitotyö on Suomessa suhteellisen uusi, mutta sen juuret ulottuvat historiassa 1860-luvulle. Sairaanhoidolliseen työhön diakonisen palveluksen liittäminen on tullut kyseeseen yhteiskunnan muutoksissa. Koulutus diakoniseen hoitotyöhön on lähtenyt diakonissalaitoksen sisarkasvatuksesta ja on nykyisessä muodossa ammattikorkeakoulututkinto, josta saa pätevyyden sairaanhoitajan ja kirkon diakoniatyön virkoihin: diakonissa (sairaanhoitaja) ja diakoni (sosionomi). Teoriat perustuvat diakonisessa hoitotyössä hoitotieteeseen ja teologiaan, mutta lisäksi se käyttää hyödykseen myös yhteiskunta- ja kasvatustieteitä. (Thitz ym., 2020. s.3.)

Kirkon diakoniatyössä on keskusteltu paljon diakoniatyön ja hoito- tai sosiaalialan työn viitekehyksen rajoista ja diakoniatyöntekijän ammatillisen viitekehyksen käyttämisestä. Diakonissan ja diakonin työtä parhaiten kuvaavia termejä ja käsitteitä on myös mietitty. Esille nostettaessa erilaisin koulutuksin hankitut ammattipätevyydet ovat vaarassa asettua kilpailemaan toisiaan vastaan. Diakoniatyöntekijöillä on kaksoiskelpoisuus, joka mahdollistaa toimimisen kirkon diakoniatyössä, sosiaali- tai terveydenhuollossa tai eri järjestöjen palveluksessa. (Gothóni & Jantunen, 2010. s.7, 12)

Kristillinen ihmiskäsitys on diakonisen hoitotyön ohjenuora kokonaisvaltaisesta kohtaamisesta ja auttamisesta. Lähimmäisenrakkaus, ainutlaatuisuus ja jokaisen yksilöllinen vakaumuksen kunnioittaminen ovat lähtökohtana kohtaamisille. Keskeiset käsitteet, jotka ovat diakonisen hoitotyön keskiössä ihmislähtöisyys, voimavaralähtöisyys, kokonaisvaltainen terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen sekä toivon ylläpitäminen. (Thitz ym., 2020. s.3.)

Diakonissa-sairaanhoitajan koulutuksen tuomaa osaamista voi kirkon diakonian palveluksessa käyttää esimerkiksi siinä, että osaa huomioida asiakkaan



terveydentilan fyysiset ja psyykkiset muutokset. Diakonissa voi toimia myös rinnalla kulkijana vakavan sairauden tai kuoleman kohdatessa. Vahvuuksia hoitotyöhön on taas se, että sairaanhoitajadiakonissa voi hyödyntää hengellisen ja diakonisen hoitotyön osaamista potilaiden ja omaisten kohtaamisessa vaikeissakin tilanteissa. Koulutuksen katsotaan tuovan myös rohkeutta kohdata erilaisista taustoista, kulttuurista ja etnisistä taustoista tulevat ihmiset ja antaa tukensa jokaiselle yksilölliseen vakaumuksen harjoittamiseen. (Thitz ym., 2020. s.3–4.)

Väestön ikääntyminen, terveysterojen kasvaminen, globaali ja alueellinen muuttoliike, digitalisaatio sekä eriarvoisuuteen liittyvä syrjäytymiskehitys luovat tänä päivänä uusia haasteita diakoniseen hoitotyöhön. Keskustelun aiheeksi ovat nousseet nyt uuden vuosikymmenen alussa ikääntyneiden hoitotyön eettisyys, hyvä- ja huono osaisuus alueittain, mielenterveysongelmien lisääntyminen lapsilla ja nuorilla, paperittomien tilanne maahanmuutossa ja koronakriisin tuomat erilaiset haasteet. Näiden haasteiden keskellä diakoninen hoitotyö etsii uusia toimintamalleja, tukeakseen ihmisten elämää päivittäisissä haasteissa ja luodakseen toivoa tulevaisuuteen. 2000-luvulla suomalaisten kirkosta eroaminen on lisääntynyt ja uskonnon merkitys on muuttunut. Uskonto katsotaan nykyään yhä enemmän kuuluvan etäisemmäksi ja yksityisemmäksi asiaksi. Aiempaan perinteiseen uskonnollisuuteen verraten nykyään on tullut useita erilaisia uskontosuuntauksia. (Thitz ym., 2020. s.9.)

### 2.3 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen diakoniatyössä

Työhyvinvoinnin osa-alueita ovat: mielekäs työ, terveys, turvallisuus ja työssä jaksaminen. Työilmapiiri, ammattitaito sekä osaava johtaminen lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnilla on vaikutus työssä jaksamiseen, hyvinvoivassa työyhteisössä tuottavuus ja sitoutuminen työhön kasvaa ja sairauspoissaolot vähenevät. Työhyvinvointi on koko työyhteisön asia, siitä huolehtiminen ja sen edistäminen kuuluu sekä työntekijöille että työnantajalle. Työnantajan osana on pitää huoli työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta, työympäristön turvallisuudesta ja hyvästä johtamisesta. Tällöin työntekijöiden

vastuulle jää yksilöllinen työkyvystä ja ammatillisen osaamisen ajan tasaisuudesta huolehtiminen. Jokainen työntekijä vaikuttaa osaltaan myönteisen ilmapiirin luomiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Työhyvinvointiin diakoniatyössä kuuluu hengellinen työhyvinvointi ja sitä voidaan määritellä lukuisilla eri tavoilla. Arkikielellä siitä käytetään usein termejä innostus, palo, pöhinä, kutsumus ja flow. Hengellisyden läsnäolosta työelämässä puhuttaessa oikeiden sanojen löytyminen muuttuu yleensä haasteellisemmaksi. Hengellisyys tarkoittaa useita erilaisia asioita, diakonia työssä sitä voidaan ilmentää esihenkilön ja työntekijöiden työhönsä ja työtovereihin sekä työn vaikutuksiin liittämässä tunteissa, innostuksessa, arvoissa ja päämäärässä. Koosteena voidaan sanoa, että työpaikkahengellisyys sisältää ihmisen mielessä älyllisesti syvimmän, eettisimmän ja emotionaalisimman kehittymisen ulottuvuuden. Työpaikkahengellisyys on läsnä työntekijöillä yksilöllisenä ajatuksena siitä, millaisena haluavat sen kokea. Asiaan vaikuttaa kuitenkin työpaikan kokonaisvaltainen toimintakulttuuri ja se millä tavalla sitä tuodaan toimintakäytännöissä esille. Hengellisen työn johtaminen vaatii esihenkilöltä erityistä kyvykkyyttä löytää kanavat oman hengellisen työn pohtimisen ja hengellisen johtamisen välille. Rohkaiseminen työpaikkahengellisyyteen ja hengelliseen johtamiseen ei ole tarkoitus olla kuitenkaan negatiivisessa valossa käytettävissä tuoton maksimointiin, henkiseen väkivaltaan tai vipuvartena työnteon tehostamisen vaatimuksiin. (Kanerva & Tanska, 2015. s.7–9.)



Kaavioon yllä on kuvannettu työhyvinvoinnin kokonaisuutta, josta vain pieni osa-alue on hengellinen työhyvinvointi. Kaavio on jäljiteltä rovasti Kai Jantusen alun perin tekemästä kaaviosta. Työhyvinvointia on määriteltä monella eri tavalla ja

käsitteillä, hengellistä työhyvinvointia ei huomioida suoraan missään eikä siitä määrätä missään laissa tai asetuksessa. Hengellinen työhyvinvointi on kuitenkin erittäin tärkeä osa kirkontyöntekijöiden työhyvinvointi hengellisessä työyhteisössä ja työntekijöiden voimavarojen ammennusta. (Kanerva & Tanska, 2015. s. 111–112.)

Työssä jaksaminen on yksi työhyvinvoinnin osa-alue, johon vahvasti vaikuttavia asioita ovat työolojen kunnollisuus, tarvittava- ja ajantasainen osaaminen, työn mielekkyys, työntekijän työkyky sekä henkilökohtaisen yksityiselämän tasapaino. Kunnolliset työolot tarkoittavat työpaikkaa, jossa on turvallista työskennellä ja työn määrä sekä järjestelyt ovat kunnossa. Työntekijän osaamiseen vaikuttavat työn vaativuustaso, vaihtelevuus ja uuden oppimisen mahdollisuus. Työn muuttuessa on oltava uusiin asioihin mahdollisuus perehtyä. Ajan kulku elämässä ja työssä muuttaa sekä työntekijää että työnkuvaa ja asioiden muuttumattomuutta ei kannata pitää turhaan tavoitteena. Motivoitumisen ja työn mielekkyyden kokemuksen tunteminen vaihtelee. Työpaikalla luottamus, oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen esimiestyö, työstä arvostuksen ja palkitsevuuden tunteen saaminen ovat asioita, jota tarvitaan työn mielekkyyden kokemuksen ja motivaation säilymiseksi. Työssä jaksamisen tueksi tärkeitä elementtejä ovat myös toimivat henkilökemiat ja vuorovaikutuksellinen työyhteisö. Aina on hyvä pitää mielessä, että kukaan ei ole täydellinen ja työn tuloksena kohtuullisuus täytyy riittää. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2021)

Itsemäärääminen, selkeä työtehtävänkuva, palautteen antaminen ja saaminen, helppo tiedonsaanti, avoin työyhteisön vuorovaikutus sekä tulevaisuuden näkymät ovat henkistä hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Mielekkäällä tasolla pysyvä haastavuus ja kehittävä työ tuovat tukea käyttäen monipuolisesti osaamista ja kykyjä. (Vartiainen 1994, 37–38.)

Työyhteisön terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmaa voidaan jatkuvasti tarkastelemalla kehittää muuttuvan ympäristön mukaisesti paremmaksi. Psykososiaaliset tekijät ovat yksi alue työn kuormitusta lisäävä osa-alue. Siihen kuuluvat työn sisällön ja aikataulujen organisoiminen, työkavereiden kanssa tehtävä yhteistyö, esihenkilöyhteistyö, muut ihmiskontaktit, erilaisten

tukijärjestelmien kuten työterveyshuollon toimivuus, oman työn ja muun elämän tasapainottaminen sekä moni muu elämässä stressiä aiheuttava tekijä. (Lindström & Leppänen, 2002. s.27)

Työaikalainsäädäntö ohjaa suomalaisessa yhteiskunnassa työelämää. Se ohjeistaa ja määrittelee muun muassa työaikaa, rajoituksia ja lepoaikoja. Työaikalain ulkopuolelle kirkossa on kuitenkin määritetty papit, diakonian viranhaltijat, nuorisotyöntekijät, kanttorit, lapsityönohjaajat ja lähetyssihteerit. Heillä on ns. työajaton työ. Työturvallisuuslaki koskee kuitenkin kaikkia työntekijöitä ja se määrittää työnantajan velvollisuudeksi huolehtia turvallisesta terveellisestä työnteosta. Teknisten ja aineellisten elementtien lisäksi työturvallisuuteen kuuluu myös henkisiä elementtejä. Työnantajalla on velvollisuus työturvallisuuslain mukaan työntekijän kanssa yhdessä etsiä kuormitukseltaan pienempiä työaikakäytäntöjä. Työturvallisuuslaissa esiin tuleviin kuormittavuustekijöihin voidaan katsoa kuuluvaksi hengellistä työtä tekevien työajaton työ ja sen hallitseminen. (Kauppinen & Rantama, 2003. s.19.)

Työajattomuus on merkittävä osa diakoniatyöntekijän työelämää. Työajattomassa työssä työajaksi luetaan työntekoon käytetty aika ja työnantajan velvoittama työpaikalla olemiseen käytettävä aika, jolloin henkilö on työnantajan käytettävissä. Tämä työaikalakiin kuuluva määritelmä on sisällytetty kirkon virka- ja työehtosopimukseen. Täsmennyksenä työajattomuuden soveltamiseen on sanottu, että työaikaa on myös muualla kuin virka- tai työpaikalla työnantajalle välitöntä tulosta tuottava työ ja työnantajan määräyksestä tehtävä työ. Työaika tarkoittaa aikaa, joka on käytetty ansiotyöhön ja vapaa-aika on sen ulkopuolelle lukeutuvaa muuta aikaa. Vapaa muokattavuus on keskeinen asia vapaa-aika määritelmässä, kun sitten työaikaa määrittävät ja sitovat erilaiset lait, säädökset, normit ja sopimukset. Näin nämä käsitteet ovat toistensa vastakohtia. Työajattomuus on sitä, että kirkon hengellisen työn tekijöillä ei ole etukäteen tunteina määriteltyä työaikaa vuorokausittain tai viikoittain listalla, vaan vapaa-aika heille lasketaan viikoittain kokonaisina vuorokausina. Työnantajan tarpeen ja kohtuuden nimissä muutoin heidän lasketaan olevan työnantajan käytettävissä. (Kauppinen & Rantama, 2003. s.22–23.)

Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa vuosille 2020–2022 on kerrottu työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden määritelmä 140§:sä, työajattoman hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden työajattomuus ja vapaa aika 141–142§:sä. Hengellistä työtä työajattomana tekevällä viranhaltijalla/työntekijällä tarkoitetaan kirkollisia tehtäviä hoitavia henkilöitä, jotka työskentelevät sellaisissa paikoissa, jossa katsotaan työhön käytettävän ajan seurannan olevan työnantajalle aiheetonta. (Kirkon virka- ja työehtosopimus 2020–2022 sekä erillissopimukset. s.107.)

Laissa määritelty työaika-autonomia tulee toteutua työntekijän/viranhaltijan työssä ja sen toteutuminen edellyttää, että työaika ei ennakoivasti suunnitella, sen käyttöä ei valvota ja tällöin viranhaltija/työntekijä voi itse päättää työaikansa. Hengellistä työtä työajattomana tekevän viranhaltijan/työntekijän työajattomuuteen ei sovelleta työaika tunteina ja minuutteina, vaan heille on ainoastaan määritelty vapaapäivät 142§:n mukaan. Vapaa-aikaa määritellään kaksi päivää kalenteriviikkoa kohti. Mikäli työntekijä estyy ennalta tiedossa olevan syyn vuoksi käyttämästä määriteltyjä vapaita, se pyritään siirtämään ensisijaisesti saman kalenteriviikon jollekin toiselle päivälle. Seurakunnan toiminnan kannalta, jos tämäkään ei ole mahdollista, pyritään pitämättä jäänyt vapaa järjestämään viimeistään seuraavan kolmen viikon aikana käytettäväksi, ellei viranhaltijan/työntekijän kanssa ole muuta sovittu. Kirkon virka- ja työehtosopimuksesta löytyy soveltamisohjeita eri osa-alueille työssäkäyntiin ja vapaa-aikaan liittyen. Sieltä löytyy myös ohjeita erinäisissä tilanteissa toimimiseen ja tähän on niistä poimittu vain oleellimmat. (Kirkon virka- ja työehtosopimus 2020–2022 sekä erillissopimukset. s.108–110.)

Työn kuormittavuus lisääntyy runsaasta työmäärästä, kiireisestä työtahdistasta, töiden organisoimisen haasteista ja puutteellisesta suunnitteluajasta. Kuormituksen kasvaessa liian suureksi palautuminen hidastuu ja heikkenee eikä lepoaika siihen enää ole riittävä. Työyhteisön tuki on havaittu tärkeäksi voimavaraksi työssä jaksamisessa. (Kauppinen & Rantama, 2003. s.31.)

## 2.4 Terveyden edistäminen

Terveys on yhtenä osana ihmiskokonaisuutta, jonka ominaisuuksia ovat: toimintakyky, voimavarat, tasapaino, sekä sopeutuminen ja selviytyminen. Eri tieteenaloilta katsottuna terveyden määritelmä on hyvin laajakirjainen. Terveydenhuollon ammattilaiset määrittävät usein ihmiskokonaisuuden ja terveyden maailmanterveysjärjestön terveystermien mukaan. Tämän määrittämisen mukaan ihmisen terveys on fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osaan jakautuva. Sen sijaan, että puhuttaisiin terveydestä, puhutaankin usein hyvinvoinnista ja toimintakyvystä, koska niiden avulla voidaan löytää asioihin konkreettisempia näköaloja. Hyvinvoinnin yksi osa on terveys ja siihen sisältyy muitakin osa-alueita. Terveyttä on määritelty mm. iän mukaiseksi toimintakyvyksi, jolloin se ymmärretään kyvykkyytenä fyysiseksi ja sosiaalisesti. Terveyden edistäminen on tarkoituksellista vaikutus mahdollisuuksien parantamista, eikä esimerkiksi ihmisen käytöksen muuttamiseen vaikuttamista. Sanotaan myös, että se on toimintaa, joka vaikuttaa yhteisön terveyteen. (Vertio, 2003. s.15, 23–29.)

Yhteiskunnan, työnantajan ja työntekijöiden yhteistyöllä pystytään työpaikalla toteuttamaan terveyden edistämistä. Yhteistyön lisäksi jokaisen tahon tulee olla motivoitunut ja sitoutunut terveyden edistämiseen, jotta sitä voidaan käytäntöön hyöty saavuttaa. Työn ja työympäristön organisointi sekä työntekijöiden kannustaminen ja rohkaiseminen ovat keinoja pyrkiä terveyden edistämiseen työpaikalla. Työntekijöiden osallistaminen päätösten tekoon, yhteisölliseen ja kumppanuustyöskentelyyn perustuva kehittäminen ja kaikin mahdollisin tavoin työntekijän terveyden edistämistä huomioiva toiminnan kehittäminen katsotaan kuuluvan myös työpaikan terveyden edistämiseen. Täytyy ymmärtää, että organisaation tekemät valinnat vaikuttavat aina ihmisiin ja aina ei kuitenkaan ole mahdollista tehdä päätöksiä ja valintoja työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. (European Network for Workplace Health Promotion ENWHP)

Kansanterveystyöhön kuuluu terveyden edistäminen, jonka merkitystä korostetaan terveydenhuoltolaissa (Terveydenhuoltolaki 1326/2010). Useissa eri laeissa säädetään terveyden edistämiseen ohjaavista toimenpiteistä, kuten ehkäisevän päihdetyön (Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä 523/2015)

järjestämisestä esimerkiksi tupakka- ja alkoholilaisissa (Tupakkalaki 549/2016 ja Alkoholilaki 1143/1994). Ihmiskunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä sekä sen vastuista säädetään myös sosiaali- ja työturvallisuuslaissa (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Työterveydenhuoltolaki korostaa työpaikkaselvityksen tärkeyttä, työkykyyn edistävästi vaikuttavien tekijöiden tukemista/korostamista ja varhaisessa vaiheessa työkykyä heikentäviin tekijöihin puuttumista esimerkiksi varhaiskuntoutuksella. Tähän lakiin sisältyy työntekijällä subjektiivinen oikeus saada pyytää selvitys omasta työn kuormituksesta. Vuonna 2003 voimaan tullessa työturvallisuuslaissa on yhä selvemmin huomioituna psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvät asiat, siihen kuuluvat väkivaltatilanteiden, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kieltävät säädökset. (Lindström & Leppänen, 2002. s.25)

Ministeriöllä keskeisenä tavoitteena on kansalaisten terveyserojen kaventaminen. Terveyserot voivat olla joko alueellisia- tai sukupuolten- tai sosiaaliryhmien välisiä. Vastuu väestön terveydestä ja hyvinvoinnista kuuluu kunnille. Asiantuntijana terveyserojen kaventamisessa toimii terveyden ja hyvinvoinninlaitos ja se kerää tutkimus- ja seurantatietoja sekä antaa tukea kunnille terveyserojen kaventamisessa. Toimenpiteet, joita kohdistetaan terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen, vaikuttavat kansansairauksien keskeisiin syihin. Toimenpiteiden ansiosta pystytään ehkäisemään myös kuluja, jotka syntyvät terveydenhuollon tarjoamista palveluista, sairauspoissaoloista sekä aikaisesta eläköitymisestä. Terveyden edistämisen kannattavuutta on tutkittu sosiaali- ja terveysministeriön toimesta. Tukea terveyden edistämiseen tulee valtiolta siihen osoitetun määrärahan verran. Määrärahojen käytön vastuu on sosiaali- ja terveysministeriöllä. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Työntekijöiden tukemiseen, tutkimiseen ja ymmärtämiseen yksi toimiva keino on työnohjaus. Tätä voidaan toteuttaa yksilö- ja ryhmän ohjaus mallilla. Työnohjauksella voidaan tukea työntekijöiden yhteistyöhenkeä. Uudet raamit työhön voidaan löytää ja toteuttaa työnohjauksen avulla. Työnohjauksessa työntekijä voi syventyä tarkastelemaan omia tunnetiloja ja kokemuksiaan. Siinä

on turvallista antaa ajatuksen virrata ja käydä läpi omien tunteiden kirjo, joka voi vaihdella kiintymyksestä ja hellyydestä vihaan, avuttomuudesta onnistumiseen, liiallisesta häpeästä ja syyllisyydestä itsetunnon vahvistumiseen ja armollisuudesta itseään kohtaan, ahdistuksesta eheytymiseen ja kateudesta ymmärtämiseen saakka. Työntekijän omien kokemusten uudelleen läpi käynti tuo ymmärrystä asiakkaita kohtaan, mutta voi kuormittaa työntekijää henkisesti, koska joutuu kipeisiin asioihin palaamaan uudelleen. (Duodecim: Työnohjaus, 2015.)

Työhyvinvointia, terveyttä ja osaamista edistäviä asioita ovat työn kehittämisen eettisyys, osallistavuus, työyhteisölähtöisyys, menetelmien luotettavuus, kestäväkehitys sekä riittävän ajan ja voimavarojen järjestäminen kehitystyölle. (Lindström & Leppänen, 2002. s.29)

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön on tilannut eräs pohjoissuomalaisen seurakunnan diakonia- ja lähetystyön tiimi. Aihe on noussut esille kohdeseurakunnassa teetetystä yleisestä työhyvinvointikyselystä, joka teetetään vuosittain seurakunnan työntekijöille. Aihe opinnäytetyöhön syntyi ennalta sovitussa opinnäytetyön aloitustapaamisessa, kun käytiin keskustelua työelämävastaavan kanssa. Kohdeseurakunnasta yhteistyötahona toimi tiimivastaava, johtava diakoniatyöntekijä. Tutkimusmenetelmän avulla oli tarkoitus tuottaa seurakunnan diakonia- ja lähetystiimille analyysi työssä jaksamisesta.

Tutkimuskysymys opinnäytetyön tutkimukselle:

1. Mitä on työssä jaksamista tukevia keinoja ja menetelmiä työtiimillä?
2. Löytyykö mahdollisista esille nousevista kuormittavista tekijöistä kehitysideoita?



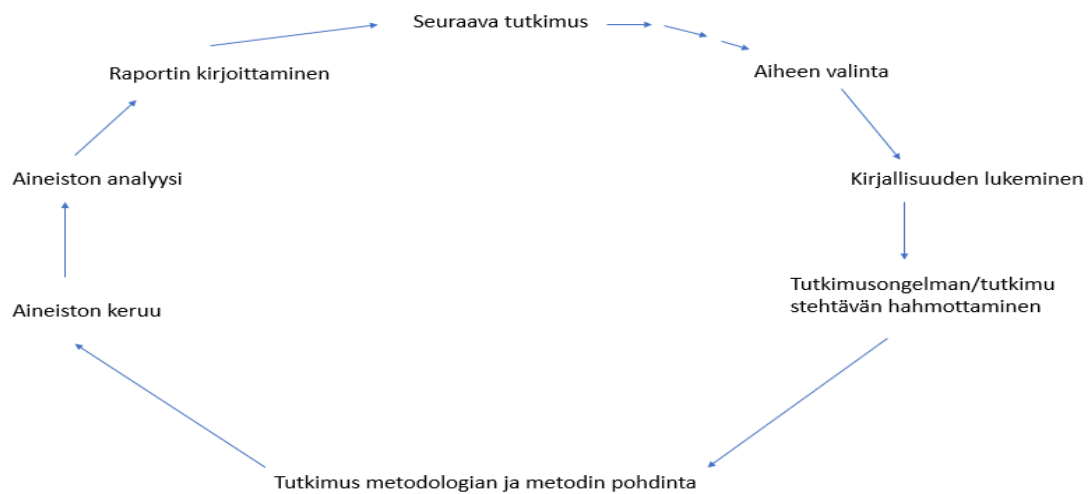
Opinnäytetyön tavoite oli löytää työssä jaksamista kantavat voimavarat ja mahdolliset kehittämisen kohteeksi nousevat asiat. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä työtiimin jäsenille henkilökohtainen kysely, jonka tavoitteena on auttaa työtiimiä löytämään työssä jaksamista tukevia kehittämissideoita. Analyysin avulla työtiimi pystyy näkemään jo käytössä olevat voimavarat ja miettimään millä tavalla he pystyvät ylläpitämään sekä mahdollisesti myös lisäämään voimavaroja työssään.

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS KVALITATIIVISENA TUTKIMUKSENA

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tiedonkeruumenetelmänä on käytetty sähköpostikyselyä ja vastaukset analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Sähköpostikyselyn koostamisen ja testaamisen jälkeen se välitettiin eteenpäin sähköpostitse työryhmän jäsenille. Valinnat tutkimus- ja analyysimenetelmistä tulee perusteltua sillä, että näillä valinnoilla voidaan saada hyödyllistä kokemuspohjaista tietoa työryhmän jäseniltä, joka taas antaa ajankohtaisimman tilanne katsauksen työtä kuormittavista tekijöistä ja siitä mitä pitäisi kehittää työssä jaksamisen edistämiseksi. Päämääränä oli sellainen lopputulos, josta nostettiin esille jo olemassa olevat voimavarat. Esille nousi olemassa olevien voimavarojen lisäksi niiden ylläpitämiseksi ja lisäämiseksi kehittämissidea, jota työtiimi voi jatkossa hyödyntää.

Opinnäytetyön suunnittelu aloitettiin syksyllä 2020 yhteistyöneuvottelulla työelämätahon ja ohjaavan opettajan kanssa. Alun perin oli tarkoitus toteuttaa diakonia- ja lähetystiimin jäsenten haastattelu, mutta koska koronapandemia esti kasvokkain kohtaamiset, niin päädyttiin tutkimusta jatkamaan sähköpostitse lähetettävällä kyselyllä eli sähköpostihaastattelulla. Tämän jälkeen suunniteltiin kyselylomake. Tutkimuksen etenemisen kannalta oli tärkeää rakentaa kyselylomake, joka oli mahdollisimman avoin ja antoi vastaajille tilaa muodostaa omat vastauksensa. Kyselylomaketta muokattiin työelämävastaavan kanssa ensimmäisen testiversion jälkeen. Tutkimuksen kannalta sähköpostissa lähetetty

kysely ei välttämättä anna samanlaista tietoa, kuin kasvokkain tehtävä haastattelu, mutta tällaisen kyselyn etuna nähtiin joustavuus vallitsevassa pandemia tilanteessa. Muokkauksen jälkeen kysely lähetettiin sähköpostilla diakonia- ja lähetystiimille. Kyselyn vastaamiselle annettiin aikaa 08.01.2021, jonka jälkeen aloitettiin vastausten lukeminen. Lukemisen yhteydessä vastaukset analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Lopulta kesällä/syksyllä 2022 kirjoitettiin opinnäytetyön raportti.



Yllä oleva kuva "Tutkimusspiraali vuodelta -97 Hirsjärvi ym."- kertoo lyhyesti ja ytimekkäästi laadullisen tutkimuksen kulusta. (Tuomi & Sarajärvi, 2009. s. 151.)

Tutkimusmenetelmiä on useita erilaisia. Niitä ovat muiden muassa kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Lisäksi opinnäytetyön menetelmiä ovat toiminnallinen opinnäytetyö, kirjallisuuskatsaus sekä kehittämispainotteinen opinnäytetyö. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata, tulkita ja ymmärtää tutkimuksen kohdetta. Tutkimuksessa on tarkoituksena ihmisille läheisen toiminnan, elämisen ympäristön ja asioille merkityksien etsiminen. Tämä lähestymistapa tutkimukseen antaa erilaisia aineistojen keräily ja analysointi mahdollisuuksia. Laadullinen tutkimus on aineiston kuvailemista ja tulkitsemista ilman tilastollista/numeraalista aineistoa. Aineistoa on tutkittava ennakkoluulottomasti. Aineiston keruumenetelminä toimivat haastattelu, havainnointi valmiit aineistot ja

dokumentit, elämäkerta kirjallisuus, päiväkirjat, verkkokeskustelut ja esimerkiksi avoimin kysymyksiin tehty kysely. (Laadullinen tutkimus diaesitys 2014.)

Kvalitatiiviseen tutkimukseen kuuluu laajakirjoisesti erilaisia tutkimuksen aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä. Tämän vuoksi ei ole yhtä oikeaa tapaa tehdä kvalitatiivista tutkimusta. Erilaisten menetelmien käyttö kvalitatiivisessa tutkimuksessa vaatii todellista mielenkiintoa tutkimukseen. Laaja ja yksityiskohtainen tutkimustulos, lähdetietojen luotettavuus ja kokemuksellisen tiedon tuottaminen on laadullisen tutkimuksen ominaisuuksia. Tutkimustiedon realistisuus on myös laadullisen tutkimuksen yksi ominaispiirre. Kvalitatiivisen tutkimuksen piirteet yleisesti ovat: luonnollisuus, ajantasaisuus, tarkoituksenmukaisuus, aineisto, henkilökohtaiset kokemukset ja neutraali suhtautuminen. Kvalitatiivisen tutkimuksen analyysin piirteitä ovat: ainutlaatuisuus, induktiivinen päättely, holistinen ihmiskäsitys ja herkkyys asiayhteyksille. Tulosten tulkitsemisen ja analyysin tekemisen helpottamiseksi kannattaa valmiiksi miettiä tutkimusta tehtäessä jo analyysimenetelmiä. Yleisiä analyysi menetelmiä laadullisessa tutkimuksessa käytettäväksi ovat narratiivinen analyysi tai keskusteluanalyysi, sen lisäksi on useita muita analyysimenetelmiä, joita käytetään sekä kvalitatiivisessa että kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa. (Proakatemia, 2018.)

Erilaisia kvalitatiivisen aineiston analysointi menetelmiä on paljon ja niitä kehitetään jatkuvasti. Analysointi tapojen tunteminen edesauttaa menetelmän valinnassa juuri omalle tutkimuskohteelle sopivaksi. Tuntemus antaa tietoisuuden siitä, millaisia vaihtoehtoja on olemassa analysoinnin tekemiseksi. Yhdenlainen analyysimenetelmien jaottelu on kvantitatiiviset analyysitekniikat, teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskursiiviset analyysitavat ja keskusteluanalyysi. Laadullisen aineiston analysoinnin runsaus piilee laajasti tarjolla olevissa analysointitapojen tarjonnassa, se antaa vaihtoehtoja jonkin toimimattomaksi todettavan analysointitavan tilalle valita seuraava. (Eskola & Suoranta, 2003. s. 160–161.)

## 4.1 Kysely

Tutkimusmenetelmänä kysely on todella yleinen, tehokas, helppo ja nopea tapa kerätä tietoa tutkittavasta aiheesta. Kyselyllä saadaan kuitenkin usein vain pinnallista tietoa, koska vastaaja voi kesken vastaamisen häiriintyä ja keskeyttää vastaamisen tai ymmärtää kysymykset eri tavalla kuin ne on tarkoitettu. Tämän takia kyselytutkimuksen vastauksia tulee tarkastella lähdekriittisyydellä. Kyselyn toteutus voidaan tehdä joko postitse tai lähettää virtuaalisesti vastaajille. Lisäksi yleisesti käytettyjä toteutusmuotoja ovat puhelinkysely tai kasvotusten toteutettava kysely. Kysely käy hyvin erilaisten asioiden ja aiheiden tutkimiseen. Tärkeää on kuitenkin muistaa kyselyn laatijan tutustua aiheeseen etukäteen riittävän perusteellisesti, jotta kysymykset käsittelevät oikeaa kohdetta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti. 2014.)

Silloin kun haluamme tutkimukseen tietoa, mitä joku ihminen ajattelee asiasta, jota tutkitaan tai miksi joku asia toimii kuten toimii, on hyvä käyttää tiedonkeruu menetelmänä kyselyä. Kysely on saanut toisaalta kritiikkiä, mutta toisaalta myös hyväksyntää tiedon keruu menetelmänä. Tutkija Alasuutarin mielestä ihmisiä pitää kuulla eikä hän halua vähätellä sitä. Täytyy muistaa, ettei ole kuitenkaan yhtä ainoaa totuuden väylää oikean totuuden selvittämiseksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2009. s. 72–73.)

Survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä on kysely ja englanninkielinen termi survey tarkoittaa kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin sellaisia tyylejä, joissa aineiston keruu tapahtuu standardoidusti ja vastaajat muodostavat otteen tietystä perusryhmästä. Standardoitu merkitsee sitä, että voidaan saada standardoidulla kyselyllä selville tiettyjä haluamiamme asioita kuten koulutus, ammatti, työkokemus tai muuta vastaavaa. Kysely on toteutettava kaikille juuri saman sisältöisenä. Surveyllä on pitkä historia, vaikka nykyisin on käytössä paljon erilaisia sen tyyppityksiä. Tutkija voi olla lähellä tai etäämmällä tutkimuskohteesta, joten kvalitatiivinen tutkimus ei tarkoita välttämättä läheistä suhdetta tutkittaviin. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2009. s.193–194.)

Kyselyn etuja on yleensä se, että mahdollisuudet laajemmankin tiedon keruuseen ovat hyvät. Tutkimukseen kyselyn avulla voidaan saada paljon henkilöitä ja siinä voidaan kysellä monia erilaisia asioita. Tutkijan aika ja vaivannäkö säästyy kyselytutkimus menetelmällä, sen takia sitä pidetään tehokkaana tutkimusmenetelmänä. Kyselyn tulokset ovat nopeasti tietokoneen turvin analysoitavissa ja ne ovat helppo tallennettuun muotoon käsitellä. Kyselytutkimukselle voidaan laskea melko tarkoin tarvittava aika ja kustannukset. Tulosten tulkinnassa voi tulla kuitenkin ongelmia. On havaittu kyselytutkimuksessa olevan myös heikkouksia, aineiston pinnallisuus ja teoreettisesti vaatimattomuus ovat kaksi ensiksi mainituista. Sen lisäksi ei ole mitään mahdollisuutta varmistua, kuinka vakavasti vastaaja suhtautuu kyselyyn. Ei ole myöskään itsestään selvää, kuinka huolellisesti kyselyyn on vastattu, sillä väärinymmärretyksi tuleminen on erittäin todennäköistä. Ei ole tietoa siitä, kuinka hyvin vastaajat ovat perehtyneet tutkittavaan asiaan ja käyttäneet aikaa kyselyyn. Kyselylomakkeen laatijalta vaaditaan aikaa, tietoa ja taitoa kysymysten laatimiseksi. Saattaa käydä myös helposti kato vastaajamäärässä kyselyn toteutuksen etäisen menetelmän vuoksi. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2009. s.195.)

Kyselyn laatimisessa kysymysten asettelu tulee tehdä niin, että ne ovat helposti ymmärrettävissä ja ne eivät johdattele vastaajaa millään tavalla. Kyselyä koostettaessa kannattaa miettiä tarkasti, mitä kysymyksillä halutaan selvittää ja että ne koskevat juuri käsiteltävää aihetta. Aiheeseen tarkasti kohdennetuilla kysymyksillä pystytään välttämään kyselyn laajeneminen mahdottomaksi. Kysely ennen varsinaista käyttöä kannattaa koekäyttää ystävillä, opiskelukavereilla tai muilla läheisillä henkilöillä, jotta voidaan varmistua kyselyn toimivuudesta ja kysymysten ymmärrettävyydestä. Vastaajana kyselyyn voi toimia iso ryhmä tai ryhmästä voidaan valita vastaajat erilaisin menetelmin, kuten joka toinen nimilistalta. Kohderyhmän ollessa pieni, kyselyn voi välittää vastattavaksi koko ryhmälle. Vastauksia analysoitaessa on aina huomioitava mahdollisten virheiden marginaali. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti. 2014)

## 4.2 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on yleisimmin kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa käytetty kerätyn aineiston analysointitapa. Sitä voidaan käyttää analysoimaan tekstejä tai tekstimuotoon muokattuja aineistoja kuten litteroitu haastattelu. Sisällönanalyysin tarkoitus on tuoda esille merkittävimmät asiat tekstistä ja siinä on tarkoitus tiivistää ja antaa yleinen kuvaus esimerkiksi litteroidun haastattelun tekstistä ilman tiedollisen arvon menettämistä. Sisällönanalyysillä halutaan saada esille valitusta tekstistä yhtäläisyyksiä ja eroja sekä havainnollistaa niitä kirjallisesti. Tämä on oikea aineiston analysointi tapa silloin, kun halutaan kertoa ja havainnollistaa aineistolähtöinen teksti tiiviiseen sanalliseen muotoon. Sisällönanalyysityyppejä on kolme erilaista. Aineistolähtöisessä analyysissä ohjailevana osana toimii aineisto. Aineistosta on nostettava esille keskeiset asiat katsomatta sitä, miten se suhteutetaan aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Haasteena tässä tyypissä on tutkijalla se, että täytyy olla aineistolle avoin ja tehdä analyysi tutkimuksen aineiston lähtökohdista katsottuna ilman teoretiedosta nousevia vaikutuksia asioihin. (Tuomi & Sarajärvi. 2009. s.91–92.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä teoria toimii ohjaavana tekijänä alusta asti. Tässä analyysimuodossa etsitään teorian pohjalta tietyt asiat tai aineistosta löydettävissä olevia asioita ja käsitteitä sekä vertaillaan niitä jo käytettävissä olevaan tietoon tai teorianmalliin. Tämä analyysityyppi valitaan silloin, kun halutaan testata teorian todenperäisyys uuden aiheen tai ympäristön kohdalla. Teoriaohjautuvassa sisällönanalyysissä toimivat ohjaavana tekijänä sekä teoria että aineisto vuorotellen. Yleensä analysoitavat asiat nousevat esille lähdeaineistosta, mutta tulkintoja tai jaottelua ryhmiin ohjailee teoria. Tämä analyysimalli voi toteutua myös siten, että tehdään analyysi aineistoista ja lopulta aineistosta tehdyksi tulleet huomattavat asiat kytetään teoriaan. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemisvaiheet ovat aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja yleiskäsitteiden muodostus. Analyysin eteneminen riippuu analyysityypistä. Teorialähtöinen sisällönanalyysi menee muuten samoilla vaiheilla, mutta yleiskäsitteet muodostuvat suoraan aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi. 2009. s.92–93.)

## 5 TULOKSET, JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kysely vastaukset on käyty läpi lomake kerrallaan ja tarkasteltu mielipiteet yleisesti työssä jaksamisen tilasta. Sen jälkeen kartoitettiin vastauksista työssä jaksamista tukeviksi asioiksi koetut asiat ja tehtiin niistä paperille lista, jonka rinnalle kerättiin lista vastauksissa ilmi tulleista kuormittavuuden kokemuksista. Kyselytutkimuksen tuloksista on mielestäni havaittavissa se, että työssä jaksaminen kohdeseurakunnan diakonia- ja työryhmällä kohtalainen. Aina löytyy kuitenkin kuormittavia tekijöitä jokaisessa työpaikassa tai millä tahansa ammattiryhmällä, niin heilläkin. Kuormitustekijöihin kuvantui ajattoman työn haasteet, jossa henkinen ja psyykinen kuormitus koettiin jatkuvaksi kiireen, lisääntyneiden työ- ja asiakasmäärien vuoksi. Työn ja vapaa-ajan rajaaminen koettiin kuormitukseksi, vaikka osa koki hyvin selviytyvänsä ajattoman työn kanssa. Alle on koostettu paperille tehdystä listauksesta taulukko, josta näkee pelkistetysti kyselyssä esille nousseita työssä jaksamista tukevia ja kuormittavia kokemuksia.

TYÖSSÄ JAKSAMISEN KOKEMUKSET	
<u>Työssä jaksamista tuet</u>	<u>Työssä jaksamista kuormitukset</u>
Ajaton työ on koettu pääasiassa joustavaksi ja vapauttavaksi. Osa vastaajista kokee oppineensa elämään ajattoman työn vaatimin edellytyksin. Joillakin työ ja vapaa-aika kulkee lomittain ja he kokevat, että ajattoman työn hyviä puolia on vaihteleva painopiste työajan ja vapaa-ajan välissä. Työmäärä, kiire tai haastavat työtehtävät eivät lisää	Ajaton työ tuo henkisesti jonkin verran kuormitusta. Työn ja vapaan rajaaminen vaatii useimmin tietoista huomiointia, jotta työajan rajaaminen toteutuu. Kyselyn perusteella voidaan todeta, että työn kuormittavuuden kokemukset ovat hyvin erilaisia. Jotkut vastaajista ovat kokeneet, että kuormittuneisuus riippuu ajankohdasta vuoden kierrossa.

<p>kuormitusta yleensä, koska ne ovat väliaikaisia.</p>	
<p>Suunnitellut vapaat ovat vastaajilla sellainen asia, mistä pyrkivät pitämään kiinni. Lisäksi harrastukset ovat asia, mikä tukee työssä jaksamista mutta helpottaa myös työaikojen rajaamista. Riittävä vapaa-aika koetaan erittäin tärkeäksi henkilökohtaisen työssä jaksamisen ylläpitämisen kannalta. Työvuorosuunnittelussa työpäivien mitta on yksi erittäin tärkeä asia, jotta vapaa-ajalle saadaan tilaa kalenteriin. Kahvi- ja ruokatauot rytmittävät työpäiviä sopivasti. Osa oli kyselyssä sitä mieltä, että tarkkaraja työpäivän päättymiselle on keino rajata työaika.</p>	<p>Vastaajista osan mielestä henkinen ja psyykkinen kuormitus pysyy melko korkeana jatkuvasti muuttuvassa maailmassa. Ajanhermolla pysymisen tarve ja jatkuva nopea reagointi aikataulu muutoksiin ja kyvykkyys olla valmiina reagoimaan yllättävienkin työtehtävien kalenteroimiseen koetaan kuormitukseksi. Ihmisten lisääntynyt hätä ja lisääntyneet erilaiset ongelmat kuormittavat myös osaltaan työtiimin jäseniä, vaikka määrärahat tai resurssit eivät kuitenkaan pysty vastaamaan lisääntyneeseen avun kysyntään.</p>
<p>Työnantajan tukea koettiin vastaajien mielestä saavan hyvin ja sitä on riittävästi. Esimiehen antama tuki koettiin riittäväksi. Työterveyshuollosta ja liikuntaharrastusten tukemisesta työntekijät ovat kiitollisia. Täydennyskoulutukset, työnohjaus ja kuntoutus ovat tärkeä osa työssä jaksamisen tukea. Työssä jaksaminen koettiin olevan myös paljon jokaisesta itsestä kiinni. Työtiimin tuesta koetaan, että sitä kyllä saadaan mutta jotkin kaipaavat tiettyjä aiemmin olleita käytänteitä kuten asioiden ja</p>	<p>Kaikennäköinen moninaisuus, töiden lisääntynyt määrä sekä kiire koetaan toisaalta rikkaudeksi, mutta siitä löytyy lisäksi kuormittavuus. Diakoniatyössä työntekijällä on monta rautaa tulessa ja aina jotain kesken, joten aina on joku mistä lähteä jatkamaan työntekoa. Kyselyn aikainen etätö on tuonut kuitenkin haasteita kokoontumiselle ja tiimityöskentelylle.</p>



<p>"kuormien" avoimempaa jakamista esimerkiksi tiimikokouksessa.</p>	
<p>Läheisten ja ystävien tapaaminen vapaa-ajalla. Säännöllinen syöminen ja terveydestä huolehtiminen sekä liikunta tukevat myös työssä jaksamista.</p> <p>Hengellisen työhyvinvoinnin ja yksilöllisen työssä jaksamisen tueksi, pääasiassa nousivat riittävä vapaa-aika, hengelliset tekstit ja laulut, riittävä aika ajattelutyölle ja suunnittelulle sekä riman laskeminen itseltä vaatimiselle. Pelisääntöjen sopiminen asiakkaiden kanssa on huomattu hyväksi keinoksi.</p> <p>Pääasiassa kirkkovuoden ja mielialan mukaan virret koetaan vaihtuvaksi ja miellyttäväksi itselleen.</p> <p>Vertauskuva: Raamatun henkilökään eivät olleet täydellisiä. Pitää muistaa, että työntekijöidenkään ei tarvitse olla täydellisiä ja vaatia itseltä liikaa.</p>	<p>Kyselyn aikaan maailman terveystilanne ja Suomeakin jo reilut kaksi vuotta ravistellut koronapandemia on tuonut oman haasteen työhön, kun töitä on tehty etätöinä.</p> <p>Kirkon jäsenien määrä on ollut viime vuosina laskussa -&gt; kirkollisveron maksajia on vähemmän ja seurakuntien budjetit ovat pienentyneet.</p> <p>Diakonia- ja lähetystyössä on opittava sanomaan ei.</p> <p>Työn ja vapaa-ajan rajaamista kyselyyn vastanneet edelleen pyrkivät ihan tietoisesti tekemään, vaikka se on haastavaa, tällöin puhelut ja asiakas kontaktit sekä eri viestintäkanavat tulee suljettua työajan päätteeksi.</p>

Jatkotutkimusaiheeksi sopisi mielestäni työajattoman työn haasteisiin ratkaisujen ideointi ja niiden vieminen käytäntöön. Lisäksi diakonia- ja lähetystyön kuormitukseen voisi olla apua siitä, että valtio osoittaisi taloudellista tukea kirkon diakonia- ja lähetystyön toiminnalle tähän tärkeään avustustyöhön ja sen myötä kirkko voisi lisätä diakonia- ja lähetystyöntekijöiden määrää, jotta kuormaa saataisiin jaettua henkilöille hieman pienemmissä määrissä.

Aiheeseen liittyvää teoretietoa oli haasteellista löytää, koska sitä oli niin vähän tarjolla. Pyrin rajaamaan työnaiheen yhteen osa-alueeseen, että se käsittelisi pääasiasia perusteellisemmin eikä laajenisi liikaa ja jäisi pintapuoliseksi.

### 5.1 Eettiset näkökohdat ja luotettavuus

Luotettavuuden arvioinnissa on hyvä muistaa, että siihen ei ole olemassa yhtä ohjetta. On kuitenkin olemassa asioita, jotka on hyvä käydä läpi luotettavuutta mietittäessä. Listaan kuuluu tutkimuksen kohde ja tarkoitus, omat sitoumukset tutkijana kyseisessä tutkimuksessa, aineiston keruu, tutkimuksen tiedonantajat, tutkija–tiedonantaja suhde, tutkimuksen kesto-, luotettavuus- ja raportointi. (Tuomi & Sarajärvi, 2009. s.140–141.)

Hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluu avoimet ja vastuulliset tekstit ja niiden kirjoittajien kunnioittaminen. Lisäksi on huomioitu työtä tehtäessä opinnäytetyön tekijän vastuut ja oikeudenmukaisuus sekä työhön käytettävien lähteiden tekijänoikeus asiat. Kaikki työhön käytetyt lähdetekstit on kirjoitettu ylös lähdeluetteloon ja teksteihin laitettu lähdeviittaukset. Tutkimuksesta on tehty yksityiskohtainen suunnitelma, toteutus ja raportointi tieteelliselle tiedolle asetetuin vaatimuksin. Tutkimusryhmän huomiointi tulee muistaa myös ryhmämuotoisissa tutkimustöissä, tässä tutkimuksessa vain yksi tutkija. Taloudellinen hyöty, kuten rahoituslähteet ja niin edelleen on tuotu myös esille avoimesti tutkimuksen raportissa. (Mäkinen, 2006. s.172–173.)

Sopimus- ja tutkimuslupalomakkeet tulostettiin ensimmäisessä tapaamisessa ja ne jäivät sovitusti vastaavalle diakoniatyöntekijälle tiimin jäsenten allekirjoitettavaksi. Vastaava diakoniatyöntekijä antoi ne opinnäytetyön tekijälle seuraavassa tapaamisessa. Opinnäytetyöhön suunniteltu kysely toteutettiin identifioimatta vastaajia. Tiimin jäsenten sähköpostiosoitteet kerättiin vastaavalta diakoniatyöntekijältä ja kysely lähetettiin kaikille tiimin jäsenille sähköpostilla. Kyselyvastaukset tulivat sähköpostiin kirjoitetun ohjeen mukaisesti takaisin. Kyselyn vastauksia käytettiin niin, ettei vastauksista millään tavalla identifioitunut vastaajat, koska se on tarpeetonta lopputuloksen kannalta.

Kyselyssä vastaukset perustuvat aina henkilökohtaisiin kokemuksiin, joten niitä täytyy muistaa opinnäytetyön tutkimuksessa tarkastella lähdekriittisesti ja muistaa huomioida mahdolliset siihen liittyvät ongelmat. Lisäksi otanta on hyvin suppea, koska kyselytutkimus haluttiin kohdentaa juuri tiettyyn työryhmään seurakunnassa eikä koko seurakuntaan.

Vastaajille ennakoivasti kerrottu henkilöllisyyden salaaminen voi rohkaista ihmisiä paremmin puhumaan/vastaamaan kyselyyn ja näin ollen helpottaa paljon tutkimukseen kerättävän tiedon saantia. Anonymiteetti on tärkeä suoja tutkimuksen kaikille osapuolille, koska yleensä osapuolilla ei ole henkilökohtaisesti yksilöitynä vastaavaa merkitystä tutkimukselle. Mikäli tarve tulee yksilöidä tutkittavia jotenkin, voidaan heitä tutkimuksen aikana puhutella esimerkiksi numeroituna, jolloin ei tarvitse mitään henkilöä profiloivia yksityisiä tietoja ottaa käyttöön anonymiteetti suojan säilymiseksi. Anonymiteettia ei tule sallia käyttää myöskään väärin, jolloin se antaisi mahdollisuuden vastaajalle epäasialliseen kommentointiin toisista ihmisistä tai tässä tutkimustapauksessa epäasiallisen kommentointi mahdollisuuden työorganisaatiosta. Luottamuksellisuus kulkee rinnatusten anonymiteetti suojan kanssa, se tuo ihmisille käsityksen siitä, ettei heidän asiansa leviä ympäriinsä, kun he vastaavat tutkimuskyselyyn. Luottamuksellisuuden lupaus ei ainoastaan riitä osoittamaan luottamusta, tutkijan on hyvä kertoa yksityiskohtaisesti tutkimuksen kulusta ja siitä, miten vastaajien tiedot pidetään salassa. Eettisesti on tärkeää huomioida tutkimuskohteen työympäristön häiriötön työrauha. (Mäkinen, 2006. s.115–116.)

## LÄHTEET

- Auvinen Atte & Tarkiainen Elisa. (2018). Proakatemia. Proakatemian esseepankki, soluessee: kvalitatiivinen tutkimus. Saatavilla: 4.9.2022  
<https://esseepankki.proakatemia.fi/soluessee-kvalitatiivinen-tutkimus-2/>
- Diakoniatyön käsikirja (2002). Kirjapaja. Toimittanut: Helosvuori Riitta, Koskenvesa Esko, Niemelä Pauli ja Veikkola Juhani.
- Diakonisen hoitotyön perusteet ja käytäntö. (2020). Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki. Toimittanut: Thitz Päivi, Malkavaara Mikko, Rättyä Lea ja Valtonen Minna. Saatavilla 5.5.2021  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345797/DIAK\\_Opetus\\_6\\_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345797/DIAK_Opetus_6_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Duodecim: Työnohjaus. (2015). Palliatiivinen hoito. Kirjoittanut: Pirkko Siltala. Saatavilla 27.9.2022  
[https://www.oppiportti.fi/op/pli00342/do?p\\_haku=ty%C3%B6hyvinvointi#q=ty%C3%B6hyvinvointi](https://www.oppiportti.fi/op/pli00342/do?p_haku=ty%C3%B6hyvinvointi#q=ty%C3%B6hyvinvointi)
- European Network for Workplace Health Promotion. Saatavilla 20.11.2022  
<https://www.enwhp.org/?i=portal.en.workplace-health-promotion>
- Eskola Jari & Suoranta Juha. (2003). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Gothóni Raili ja Jantunen Eila. (2010). Käsitteitä ja käsityksiä diakoniatyöstä ja diakonisesta työstä. Saatavilla 22.9.2022  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140757/A\\_25\\_ISBN\\_9789524930895.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140757/A_25_ISBN_9789524930895.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko & Sajavaara Paula. (2009). Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Painopaikka Oy.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. (2021). Työsuojelu- ja hyvinvointi, työssä jaksaminen. Saatavilla 2.3.2021  
<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>
- Kauppinen, Juhani & Rantama, Marketta (2003). Ajaton työ seurakunnassa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kirkon virka- ja työehtosopimus 2020–2022 sekä erillissopimukset. VI osa, työaika. Saatavilla 22.2.2022

<https://www.dtl.fi/media/kirvestes2020-2022.pdf>

KJ 1055/1991 v.1993. Kirkkojärjestys. Saatavilla 2.3.2021

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=kirkkoj%C3%A4rjestys>

KL 1054/1993. Kirkkolaki. Saatavilla 2.3.2021

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=rakennussuojelu%2A#O1L2P1>

Lindström, Kari & Leppänen, Anneli. (2002). Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos, Helsinki. Vammalan Kirjapaino Oy.

Mäkinen Olli, (2006). Tutkimusetiikan ABC. Vaajakoski: Gummerus kirjapaino Oy.

Ojasalo Katri, Moilanen Teemu & Ritalahti Jarmo. Sanoma Pro (2014).

Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2022). Työelämä: työhyvinvointi.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö (2019). Terveysten edistäminen. Saatavilla

9.4.2021 <https://stm.fi/terveyden-edistaminen>

Suomen ev.-lut. kirkko (2020). Sanasto: Diakonia, diakoniatyöntekijän virka ja koulutus. Saatavilla 2.3.2021 <https://evl.fi/sanasto/>

[/glossary/word/Diakonia#Diakoniaty.C3.B6ntekij.C3.A4n\\_virka\\_ja\\_koulutus](https://evl.fi/sanasto/-/glossary/word/Diakonia#Diakoniaty.C3.B6ntekij.C3.A4n_virka_ja_koulutus)

Suomen ev.-lut. kirkko (2020). Tietoa diakoniasta. Saatavilla 2.3.2021

<https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia/tietoa-diakoniasta>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Thitz, Päivi & Ylönen, Sirpa. (2014). Diakonia-ammattikorkeakoulu. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, menetelmäpaja diaesitys. Saatavilla

3.12.2020 <https://moodle.diak.fi/course/view.php?id=1474#section-5>

Työturvallisuuskeskus. (2015). Työturvallisuus ja työsuojelu, toimialakohtaista tietoa: Kunta ja seurakunta. Saatavilla 2.3.2021

[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/toimialakohtaista\\_tietoa/kunta\\_ja\\_seurakunta](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/kunta_ja_seurakunta)

Vartija Maarit. (1994). Psyykkis-sosiaaliset kuormitustekijät ja niiden säätely.

Teoksessa Terveystieteiden tutkimuskeskuksen ja sosiaalialan tyosuojeluopas3.

Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Vertio, Harri. (2003). Terveystieteiden edistäminen. Jyväskylä: Tammi.

## LIITTEET

### Liite 1. Työssä jaksamisen kyselylomake

Ikä: Sukupuoli:

Koulutus ja valmistumisvuosi:

Lisäkoulutus:

Työvuosien määrä:

Koetko työsi kuormittavaksi?

Mitkä asiat aiheuttavat kuormitusta työssäsi?

Millaiseksi koet työajattoman työn?

Millaiseksi koet työajattomassa työssä vapaa-ajan ja työn rajaamisen?

Miten rajaat työaikaasi?

Saatko mielestäsi työnantajalta tukea työssä jaksamiseen ja koetko sen riittäväksi?

Saatko mielestäsi esimieheltä tukea työssä jaksamiseen ja koetko sen riittäväksi?

Saatko mielestäsi tiimiltäsi tukea työssä jaksamiseen ja koetko sen riittäväksi?

Mitä ovat omat keinosi oman työssä jaksamisen tukemiseksi?

Koetko saavasi tukea jostakin virrestä työssä jaksamiseen, mistä?

Koetko saavasi tukea jostakin Raamatun tekstistä työssä jaksamiseen, mistä?