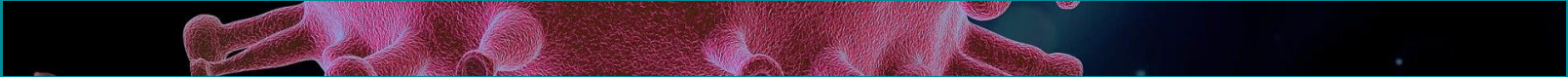


Seurakuntien työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä ja työhyvinvoinnista



Suvi-Maria Saarelainen
Yliopistonlehtori, UEF

suvi.saarelainen@uef.fi

Hilla Inkilä, UEF
Noora Palmi, UEF
Aura Nortomaa, HY

Esityksen rakenne

- Kyselyn tausta ja vastaajat
- Tulokset: Työhyvinvoinnin kahdet kasvot ?
- Pohdinta – mitä työhyvinvoinnin kannalta olisi olennaista huomioida?



Hiippakunnallinen toive kyselyyn



- Koronan tutkimuksen ääreltä työhyvinvointia tarkastelemaan
- Digiloikka
- Seurakuntatyön myllerrys
- Yhteiskunnalliset odotukset kirkosta koronakriisin rinnalla kulkijana

Olisiko sinun mahdollista tehdä kysely?

Online-kysely seurakuntien työntekijöille

- **Kokemus työn ja elämän merkityksellisyydestä (21 väittämää)**
 - Meaningful work (Steger)
 - Sources of Meaning and Meaning in Life (Schnell)
- **Kokemus työn kuormasta (32 väittämää)**
 - Työuupumus mittaristo (BAT)
 - Kokemus stressistä
 - Yliopistojen työhyvinvointi kyselyn väittämiä
- **Avoimet vastaukset**
 - Koronapandemian vaikutus työhön & tunteet ja ajatukset työstä poikkeusaikana

Osallistujat

- Aineistonkeruu
touko-
kesäkuussa 2020
- Hiippakunta-
dekaanien kautta
yhteys +
Facebook
- 397 henkilöä

Valid	Turun tuomiohiippakunta	99	24,9
	Helsingin hiippakunta	15	3,8
	Espoon hiippakunta	145	36,5
	Tampereen hiippakunta	7	1,8
	Lapuan hiippakunta	22	5,5
	Mikkelin hiippakunta	52	13,1
	Kuopion hiippakunta	38	9,6
	Oulun hiippakunta	8	2,0
	Porvoon hiippakunta	2	,5
	Total	388	97,7
Missing	System	9	2,3
Total		397	100,0

Osallistuja (N= 397)

		Ikä (vuosina)	
		Frequency	Percent
Valid	29 tai alle	23	5,8
	30-39	62	15,6
	40-49	95	23,9
	50-59	152	38,3
	60 tai yli	61	15,4
	Total	393	99,0
Missing	System	4	1,0
Total		397	100,0

- Pappi/lehtori/teologi, (n. 30%)
- Hallinto/talous/viestintä
- Lapsi- & varhaisnuorisotyö
- Diakoniatyö
- Kirkonpalveluskunta
- Kanttorit
- Tehtävät seurakuntien ulkopuolelta
- Nuorisotyö

Alustavia tuloksia

Koen, että työni tuottaa merkityksellisyyden lähteen jokapäiväisessä elämässäni.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin eri mieltä	17	4,3	4,4	4,4
	Jokseenkin eri mieltä	47	11,8	12,1	16,5
	Neutraali (ei samaa eikä eri mieltä)	84	21,2	21,6	38,1
	Jokseenkin samaa mieltä	171	43,1	44,1	82,2
	Täysin samaa mieltä	69	17,4	17,8	100,0
	Total	388	97,7	100,0	
Missing	System	9	2,3		
Total		397	100,0		

Kokemus yleisestä työkyvystä

Kun työkykyä tarkasteltiin useamman muuttujan kautta, havaitsimme, että vastaajat raportoivat seuraavasti:

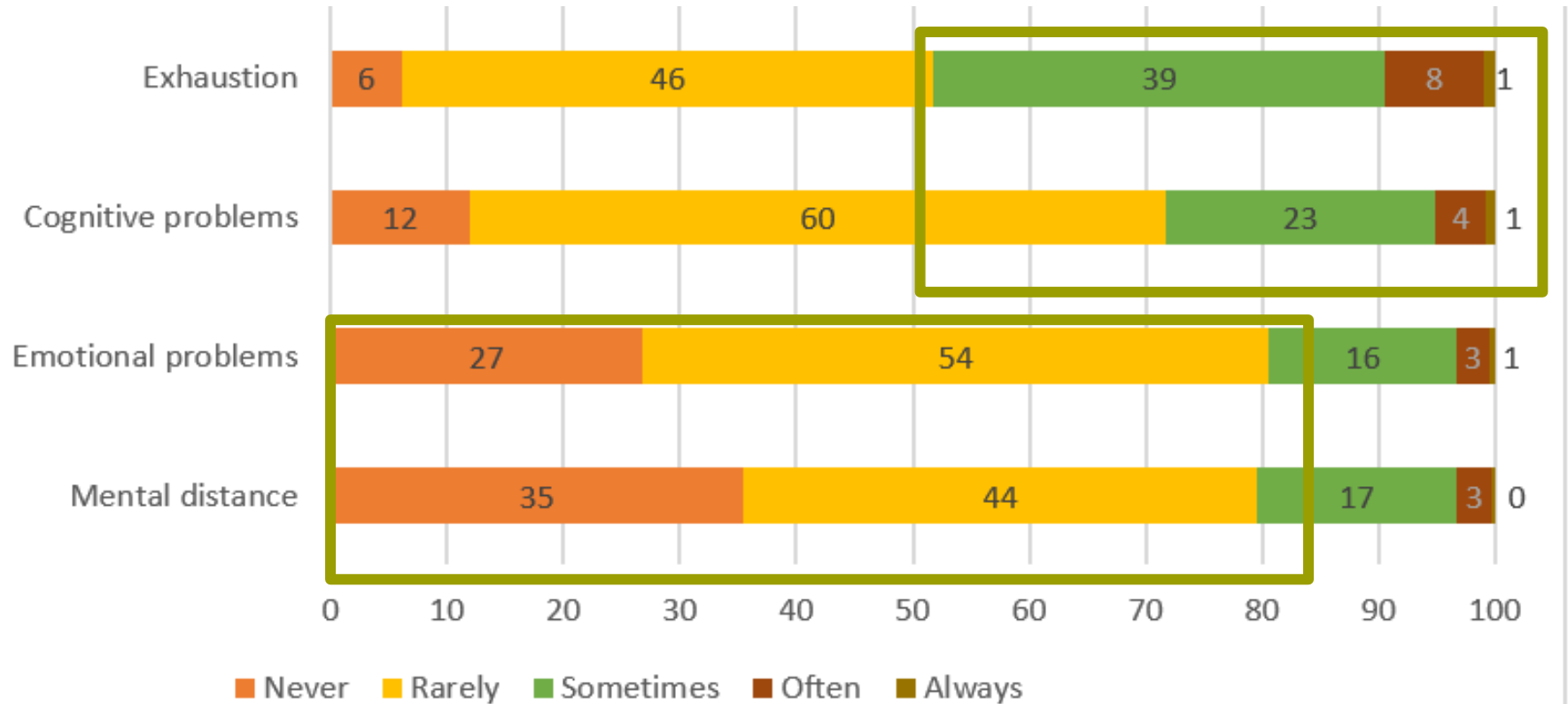
- 20 % työkyky hyvä aina
- 25% työkyky hyvä joskus
- 10% raportoi laskeneesta työkyvästä
- 8% koki, että työkyky on harvoin hyvä
- 2% koki, ettei työkyky ole koskaan hyvä



Poikkeusoloista johtuneet muutokset työssäni ovat kuormittaneet jaksamistani.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ei koskaan	50	12,6	12,9	12,9
	Harvoin	90	22,7	23,2	36,1
	Joskus	127	32,0	32,7	68,8
	Usein	86	21,7	22,2	91,0
	Aina	35	8,8	9,0	100,0
	Total	388	97,7	100,0	
Missing	System	9	2,3		
Total		397	100,0		

Työhyvinvoinnin kahdet kasvot?



Olen pystynyt huolehtimaan työkyvystäni riittävästi poikkeusaikana.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ei koskaan	18	4,5	4,6	4,6
	Harvoin	47	11,8	12,1	16,7
	Joskus	73	18,4	18,7	35,4
	Usein	159	40,1	40,8	76,2
	Aina	93	23,4	23,8	100,0
	Total	390	98,2	100,0	
Missing	System	7	1,8		
Total		397	100,0		

Työnkuvan muuttuminen: Mahdollisuudet

Yhteys
seurakuntalaisiin
vahvistunut
puheluiden myötä

Uuden työnkuvan
innostus

Helpompi rajata
työaikaa

Huolellinen
valmistautuminen
toimituksiin
mahdollista

Oma kyky tehdä
asioita nopeasti on
parantunut

Tekniikan
toimivuus tuottaa
iloa ja
mahdollisuuksia

Työuupumus (burnout) oireiden ilmeneminen

- Noin kymmeneksellä ilmeni työuupumukseen viittavia oireita usein tai aina
- 39 % raportoi oireiden ilmenemisestä joskus
- Toisaalta merkittävä osa vastaajista raportoi voineensa pääosin hyvin

-Haluaisin olla työssäni toimielias, mutten kykene

-Tunnen itseni fyysisesti uupuneeksi työssäni.

-Koen työni fyysisesti raskaaksi.

-Työpäivän lopussa olen uupunut ja aivan loppu.

-Kaikki työssäni vaatii suurta ponnistelua.

Työnkuvan muuttuminen: Haasteet

Työnkuva heitti häränpyllyä...Työn on ollut selkeästi kuormittavampaa ja raskaampaa kuin yleensä.

- **Yhteyden kaipuu**
 - Seurakuntalaiset, kollegat, yhteisen ilon puute
- **Teknillistymisen tuomat haasteet**
 - Uuden oppiminen vie energiaa
 - Toissijaisten tehtävien lisääntyminen
 - Tekniikan haasteet ja koulutuksen puute
- **Henkinen tylsistyminen**
- **Johtamisen ongelmat**
- **Liudentunut käsitys työ- ja vapaa-ajan välillä**
 - venyneet päivät (8h -> 12-15h!)
 - lisääntyneet kokoukset
 - tauottomuus

Työntekijöistä huolehtiminen?

Ymmärrän työni merkityksen erityisesti nyt poikkeusaikana. Tuntuu, että on tärkeää olla tuomassa lohtua, rohkaisua ja toivoa ihmisille juuri nyt. Mutta tämän kaiken keskellä olen myös kokenut, että meidän työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen on jäänyt poikkeustilan jalkoihin. Olemme jääneet hämmennyksen keskelle yksin ilman tietoa ja työkaluja muuttuviin tilanteisiin reagoimiseksi. Minulle ei riitä muutama tsemppaava raamatunlause työyhteisölle osoitettujen sähköpostien loppukaneettina, vaan kaipaisin enemmän tukea ja aitoa välittämistä työntekijöiden hyvinvoinnista ja jaksamisesta.

- Huoli omasta terveydestä – koronatarttuvuus tapaamisissa?
- Työntekijän hyvinvoinnin tukemisen tavat?
- Miten tukea ja auttaa muita, jos itse uupuu?
- Jatkuvan muutokset ja poikkeustilan kuorman pitkäkestoisuus?

Yhteenvetoa osuudesta

- Kevään poikkeusolot haastoivat vahvasti työssäjaksamista ja motivaatiota työhön, noin 2/3 avovastauksista kertoo tästä
- Osalle etätyö mahdollisti uuden löytämisen ilon sekä tasapainon työ- ja vapaa-ajan välillä
- Johtamisessa huomioitava työn kuormittavuustekijät – työhyvinvointi on asetettava keskiöön.
- Koronan vaikutuksen seurakuntien työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta voivat olla kauaskantoisia

Kiitos!
suvi.saarelainen@uef.fi



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

uef.fi