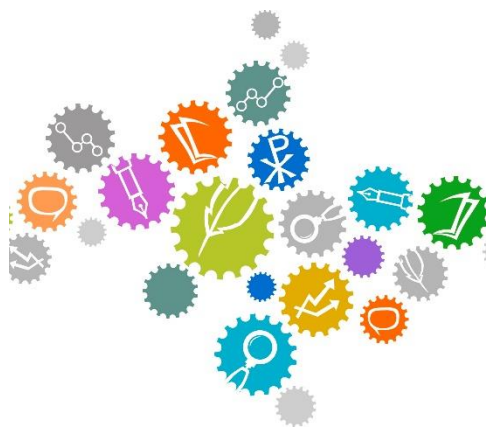


Seurakuntatyö pitkittyneessä poikkeustilassa

Raportti kirkon työntekijöiden ja luottamushenkilöiden koronakyselystä 2021

Veli-Matti Salminen
Kirkon tutkimuskeskus
12.3.2021¹



Keskeiset tulokset:

- Merkittävä osa seurakuntien toiminnasta on pandemia-aikana siirtynyt verkkoon. Eniten oli lisääntynyt jumalanpalvelusten, hartauksien sekä lasten ja nuorten tilaisuuksien lähettäminen verkossa sekä puhelin- ja verkkovälitteinen keskusteluapu.
- Vapaaehtoisten toiminta pandemia-aikana oli merkittävintä ruoka-avun järjestämisessä, jumalanpalveluselämässä ja seurakunnan verkko- ja someviestinnässä. Luottamushenkilöt pitivät vapaaehtoisten roolia merkittävämpänä kuin työntekijät.
- Suurin osa työntekijöistä oli löytänyt uusia työtapoja ja menetelmiä digitaalisten viestintävälineiden avulla ja halusi jatkaa niiden hyödyntämistä seurakuntatyössä myös pandemia-ajan jälkeen.
- Verkkovälitteistä toimintaa pidettiin hyvin tavoittavana, mutta ennen kaikkea täydentävänä palveluna, joka ei voi korvata jumalanpalvelus- ja hartausyhteyttä.
- Seurakunnalle merkittävimpinä toimijoina pandemia-aikana työntekijät ja luottamushenkilöt pitivät kunnan terveys- ja sosiaalitoimea sekä hiippakuntaa.
- Työntekijät olivat pääosin luottavaisia omiin voimavaroihinsa kohdata muutoksia ja haasteita työssä sekä työyhteisössä yhteisesti sovittuihin toimintatapoihin. Pieniä varauksia ilmeni luottamuksessa eri työalojen välisen yhteistyön toimivuuteen ja tuen saantiin työnantajalta, jos oma työkyky olisi heikkenemässä.
- Pitkittyneissä poikkeusoloissa seurakuntien ja kirkon johdon toivottiin kiinnittävän erityistä huomiota työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista ja motivaatiosta huolehtimiseen.

1. Johdanto

Kirkon tehtävänä on välittää arvojaan – uskoa, toivoa ja rakkautta – kaikkina aikoina ja kaikissa tilanteissa. Kevästä 2020 asti jatkunut koronapandemian aiheuttama poikkeustilanne on vaikuttanut merkittävästi kirkon ja seurakuntien toimintaan ja ihmisten kohtaamisen tapoihin. Kirkkolain 25. luvun pykälä 15 ohjeistaa poikkeusoloihin ja kriisitilanteisiin varautumisesta ja varautumisen johtamisesta. Se velvoittaa seurakuntia, hiippakuntia ja kirkkohallitusta varmistamaan tehtäviensä hoitaminen myös poikkeusoloissa.² Yhteiskunnan turvallisuusstrategia määrittää yhdeksi yhteiskunnan vahvuustekijäksi henkisen

¹ Raportti on päivitetty versio, jossa on korjattu Kuvio 5.

² Kirkkolaki 1054/1993.

kriinkestävyyden, jota kriisitilanteessa ylläpidetään tukeutumalla normaalioloissa luotuihin rakenteisiin.³ Hengelliset yhteisöt mainitaan strategiassa yhtenä henkisen kriinkestävyyden rakentajana, ja seurakunnat ovatkin innovatiivisella toiminnallaan koronapandemian aikana osoittaneet kantavansa vastuuta tästä tehtävästä. Tämän vuoksi on myös tärkeää, että koronapandemian kaltaisen kriisitilanteen vaikutuksia seurakuntien ja muiden uskonnollisten yhteisöjen toimintaan selvitetään.

Jo koronapandemian alkuvaiheissa keväällä 2020 käynnistyi useampia tutkimuksia kirkon toiminnasta pandemian keskellä. Kirkon tutkimuskeskus selvitti kirkon työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kokemuksia ja näkymiä ihmisten avuntarpeista kyselytutkimuksella, jonka tulokset julkaistiin raportissa *Seurakunnat ja koronakriisi*.⁴ Lisäksi eri oppilaitosten (Diak, Itä-Suomen yliopisto ja Helsingin yliopisto) tutkimushankkeissa on tutkittu koronapandemian vaikutuksia evankelis-luterilaisen kirkon toiminnassa muun muassa jumalanpalveluselämään ja ehtoolliseen⁵, hautajaiskäytäntöihin, nuorisotyöhön ja rippikouluun. Ortodoksisen kirkon puolella on myös tutkittu jumalanpalvelusten toimittamista ja sakramentteihin osallistumista poikkeusoloissa.⁶ Pandemian ja poikkeusolojen pitkittyessä on ilmennyt tarvetta selvittää toiminnallisten vaikutusten ohella myös henkisen kriinkestävyyden tilaa seurakunnissa.

Kirkkolain 25. luvun 15. pykälässä todetaan, että seurakunnan tulee varautua henkisen huollon tarjoamiseen kriisitilanteissa. Tämä lain kohta velvoittaa toisin sanoen seurakuntia toivon ja henkisen tuen tarjoamiseen sekä seurakuntalaisille että työntekijöille. Poikkeusoloissa toimiminen ja seurakuntalaisten kannatteleminen on vaatinut seurakuntien työntekijöiltä ylimääräisiä voimavaroja ja luovuutta, mistä luonnollisesti myös seuraa, että pitkittynyt poikkeustilanne koettelee monin tavoin seurakuntien kriinkestävyyttä. Työntekijöiden jaksamisesta ja henkisestä hyvinvoinnista tarvitaan tietoa oikeanlaisten tukitoimenpiteiden varmistamiseksi.

Tässä raportissa käsitellään koronapandemian vaikutuksia seurakuntien toimintakulttuuriin, jossa erityisinä tarkastelun kohteina ovat vapaaehtoistoiminta ja digitalisaatio. Lisäksi tarkastellaan eri yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa tehtyä yhteistyötä pandemia-aikana ja sen merkitystä seurakunnille. Kolmantena aihekokonaisuutena on työhyvinvointi, jaksaminen ja kuormitustekijät seurakunnissa poikkeustilanteen aikana. Tutkimusaineisto on kerätty tammikuussa 2021 seurakuntien työntekijöille ja luottamushenkilöille toteutetulla verkkokyselyllä. Kysely lähetettiin Kirkon tutkimuskeskuksen noin 530 verkkopanelistille⁷, joista 264 vastasi kyselyyn. Vastaajista 175 on työntekijöitä ja 89 luottamushenkilöitä, ja he edustavat kaikkia hiippakuntia. Eniten vastaajia on Mikkelin (16 %), Helsingin (13 %), Tampereen (13 %) ja Lapuan (12 %) hiippakunnista.

2. Toiminnalliset muutokset ja vapaaehtoistoiminnan tilanne

Kokoontumisrajoitukset ja ihmiskontaktien välttäminen aiheuttivat sen, että seurakuntien kokoava toiminta piti suurelta osin järjestellä uusiksi. Jumalanpalveluksia, tilaisuuksia ja tapahtumia siirrettiin verkkoon, ruoka-apu keskittyi ruokakassien jakeluun ja keskusteluapu painottui voimakkaasti puhelin- ja verkkovälitteiseksi. Kesän 2020 jälkeen kokoontumisia oli mahdollisuus järjestää kevättä väljemmillä rajoituksilla, mutta loppuvuodesta rajoituksia tiukennettiin jälleen tartuntatilanteen heikennyttyä koko

³ Yhteiskunnan turvallisuusstrategia 2017.

⁴ Salomäki 2020.

⁵ Korona-aika haastaa kirkonkin yhteisöllisyyden 2020.

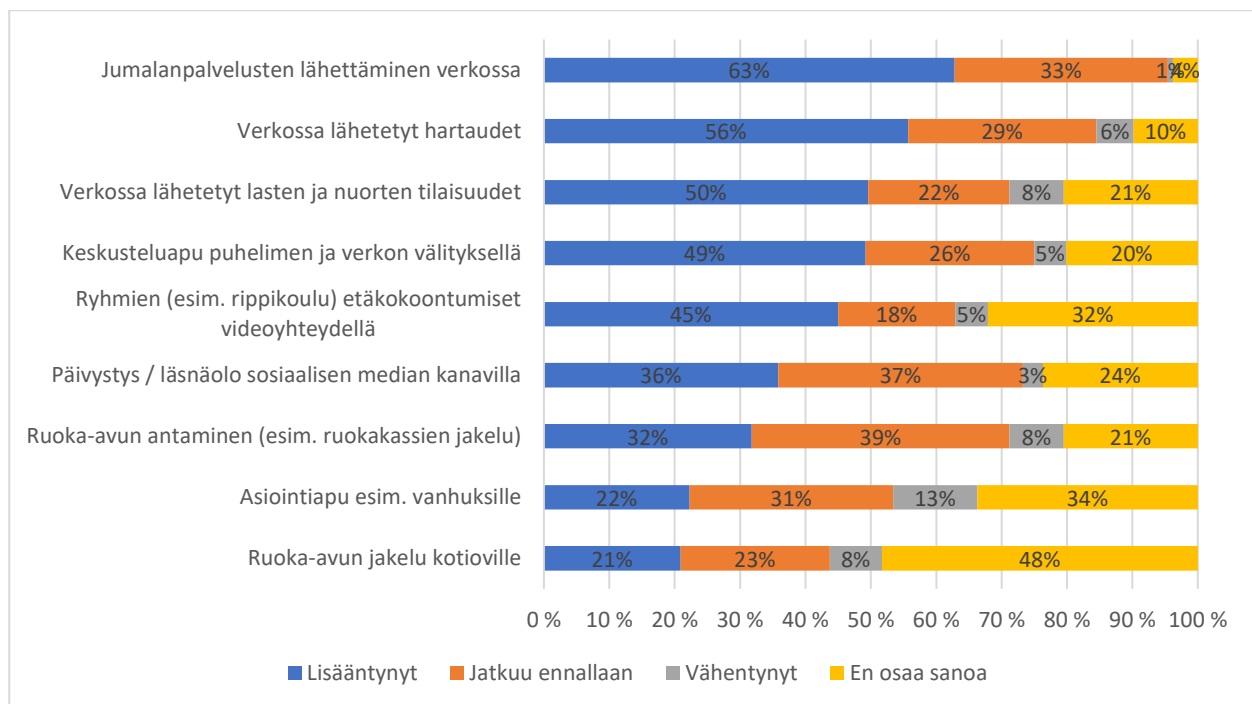
⁶ Ahonen ym. 2020.

⁷ Kirkon tutkimuskeskuksen verkkopaneeli on koottu vuoden 2019 työntekijä- ja luottamushenkilökyselyiden vastaajista, jotka itse ilmoittautuivat paneelin jäseniksi.

maassa. Niinpä seurakunnissa oli kyselyhetkellä tammikuussa 2021 koettu toiminnan järjestämisessä jo useampia vaiheita kokoontumisrajoitusten kiristytessä ja höllentyessä. Kuviosta 1 ilmenee, että eniten pandemia-aikana oli lisääntynyt jumalanpalvelusten (63 %), hartauksien (56 %) sekä lasten ja nuorten tilaisuuksien (50 %) lähettäminen verkossa. Myös puhelin- ja verkkovälitteisen keskusteluavun kertoi lisääntyneen lähes puolet (49 %) vastaajista. Moni toiminta jatkui vahvasti ennallaan, kuten ruokakassien jakelu tai päivystys ja läsnäolo sosiaalisessa mediassa.

Hiippakuntien välillä oli jonkin verran eroja toiminnan painottumisessa. Verkossa välitetyt jumalanpalvelukset ja muut tilaisuudet olivat lisääntyneet etenkin Espoon, Kuopion, Oulun ja Porvoon hiippakunnissa. Ryhmien etäkokoontumiset olivat lisääntyneet eniten Espoon ja Porvoon hiippakunnissa. Keskusteluapu puhelimen ja verkon välityksellä oli lisääntynyt erityisesti pääkaupunkiseudulla eli Espoon ja Helsingin hiippakunnissa, mutta myös Tampereen hiippakunnassa. Ruoka-avun jakelun lisääntymisestä kertoivat eniten Tampereen ja Kuopion hiippakunnan vastaajat.

Kuvio 1. Eri toimintamuotojen muutos seurakunnissa pandemian aikana (%). Työntekijät ja luottamushenkilöt, N=264.



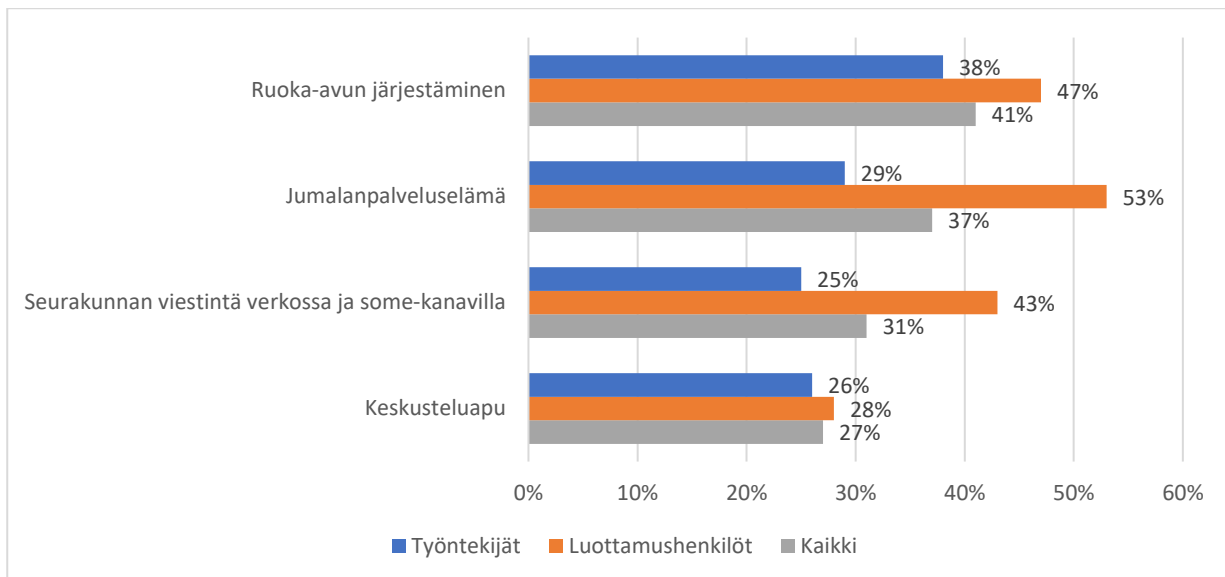
Verrattaessa näitä havaintoja kevään 2020 kyselytuloksiin⁸ tilanteessa, jossa useat edellä mainituista toimintamuodoista oli otettu juuri käyttöön, verkkojumalanpalvelusten ja muiden verkossa välitettyjen tilaisuuksien sekä keskusteluavun osuudet olivat molemmissa kyselyissä suurimmat. Lasten ja nuorten tilaisuudet verkossa sekä ryhmien etäkokoontumiset (esimerkiksi rippikoulu) nousivat uudessa kyselyssä keskeisempään osaan, arvatenkin siksi että verkkotoiminta saatiin vuoden varrella vakiinnutettua useampiin toimintoihin ja se vaati enemmän kokeilua ja harjoittelua.

Toiminnan järjestäminen uudella tavalla asetti haasteita seurakunnan toimintakulttuurille. Yksi voimavaratekijä, jonka hyödyntäminen toisaalta myös vaikeutui koronapandemian aikana, ovat

⁸ Salomäki 2020.

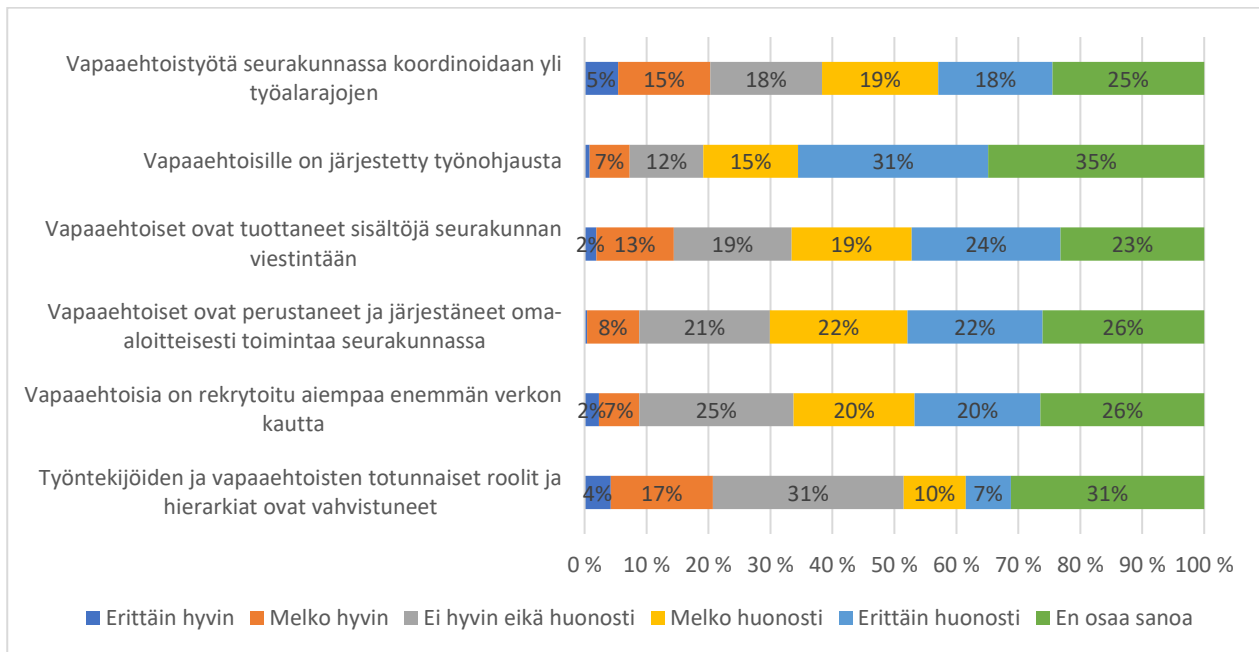
vapaaehtoiset seurakuntalaiset. Kyselyn perusteella vapaaehtoisten rooli pandemia-aikana oli merkittävin ruoka-avun järjestämisessä, jumalanpalveluselämässä ja seurakunnan sähköisessä viestinnässä. Luottamushenkilöt arvioivat vapaaehtoisten merkitystä huomattavasti suuremmaksi jumalanpalveluselämässä ja verkkoviestinnässä, kun taas ruoka-avun järjestämisessä ja keskusteluavussa työntekijöiden ja luottamushenkilöiden näkemykset vapaaehtoisten merkityksestä olivat yhtenäisemmät (ks. Kuvio 2). Huomiota herättää se, että nimenomaan työntekijät arvioivat vapaaehtoistoimijoiden roolin näin vähäiseksi. Vapaaehtoisten merkitystä seurakuntien eri toimintamuodoissa voidaan pitää jopa yllättävän vähäisenä, kun ottaa huomioon sen, että esimerkiksi kirkon keskusteluapu yleensä pyörii pitkälti vapaaehtoisvoimin. Mataliin merkittävyyсарvioihin on kuitenkin voinut vaikuttaa se, että koronarajoitukset ovat vieneet myös vapaaehtoisilta mahdollisuuden tulla seurakuntien tiloihin, ja monet vapaaehtoiset ovat myös yli 70-vuotiaita eli sitä ikäryhmää, jota on pyritty erityisesti suojelemaan tartunnoilta rajoituksilla.

Kuvio 2. Vapaaehtoisten rooli hyvin tai melko merkittävä seurakunnan eri toiminnoissa (%). Työntekijät (n=175), luottamushenkilöt (n=85) ja kaikki vastaajat (N=260).



Vastaukset vapaaehtoistoiminnan tilannetta ja koordinoitua koskeviin kysymyksiin valaisevat lisää vapaaehtoistoiminnan kokonaisuutta seurakunnissa koronapandemian aikana. Vaikuttaa siltä, että koronatilanne rajoituksineen on heikentänyt juuri niitä vapaaehtoistoiminnan osa-alueita, joita useissa seurakunnissa on kehitetty muuttuvan toimintakulttuurin osana ennen koronapandemiaa. Hyvin harvat kyselyn vastaajat esimerkiksi kertoivat, että vapaaehtoisille olisi järjestetty työnohjausta tai että he olisivat perustaneet ja järjestäneet oma-aloitteisesti toimintaa seurakunnassa (ks. Kuvio 3). Näistä toimintamalleista oli jouduttu monin paikoin luopumaan. Vapaaehtoisten rooli seurakunnan viestinnän sisällöntuottajina oli kohtalainen, mutta rekrytointi verkon kautta oli lisääntynyt alle kymmenesosan mielestä. Työntekijät arvioivat vapaaehtoisten toiminnan ja rekrytoinnin verkossa vähäisemmäksi kuin luottamushenkilöt. Kuvio 3 ilmenee myös, että vapaaehtoistyön koordinoitua yli työalarajojen toteutui pandemia-aikana vähintään melko hyvin viidesosan mielestä, mutta kääntöpuolena on se havainto, että viidesosan mielestä myös työntekijöiden ja vapaaehtoisten totunnaiset roolit ja hierarkiat olivat vahvistuneet. Työntekijöistä tätä mieltä oli 15 prosenttia, mutta luottamushenkilöistä jopa kolmasosa (32 %).

Kuvio 3. Näkemykset vapaaehtoistoiminnan tilanteesta seurakunnassa pandemian aikana (%). Työntekijät ja luottamushenkilöt, N=261.



Koronapandemia iski ymmärrettävästi juuri seurakuntien vapaaehtoistoimintaan kaventamalla toimintamahdollisuuksia. Vapaaehtoinen osallistuminen sinänsä on voinut aktivoitua esimerkiksi avustuskampanjoiden tai -tempausten muodossa, mutta kynnys omaehtoiseen vapaaehtoistoimintaan ja yhteiseen kehittämistyöhön osallistumiseen on muodostunut korkeaksi, kun seurakunnat ovat joutuneet jatkuvasti seuraamaan myös kansanterveydellisiä suosituksia ja rajoituksia. Kyselyn tulokset ovat vapaaehtoistoiminnan kannalta huolestuttavia, joskin ne kertovat myös siitä, että pandemia-aikana vapaaehtoistoiminnan kehittäminen ei ole ollut seurakuntien toiminnan keskiössä. Kehittämistoiminta on vaatinut erityisen suurta ponnistelua, jolloin sitä ovat jatkaneet vain ne, joilla voimavaroja on ollut riittävästi.

3. Digitaalisten viestintävälineiden käyttö seurakunnissa

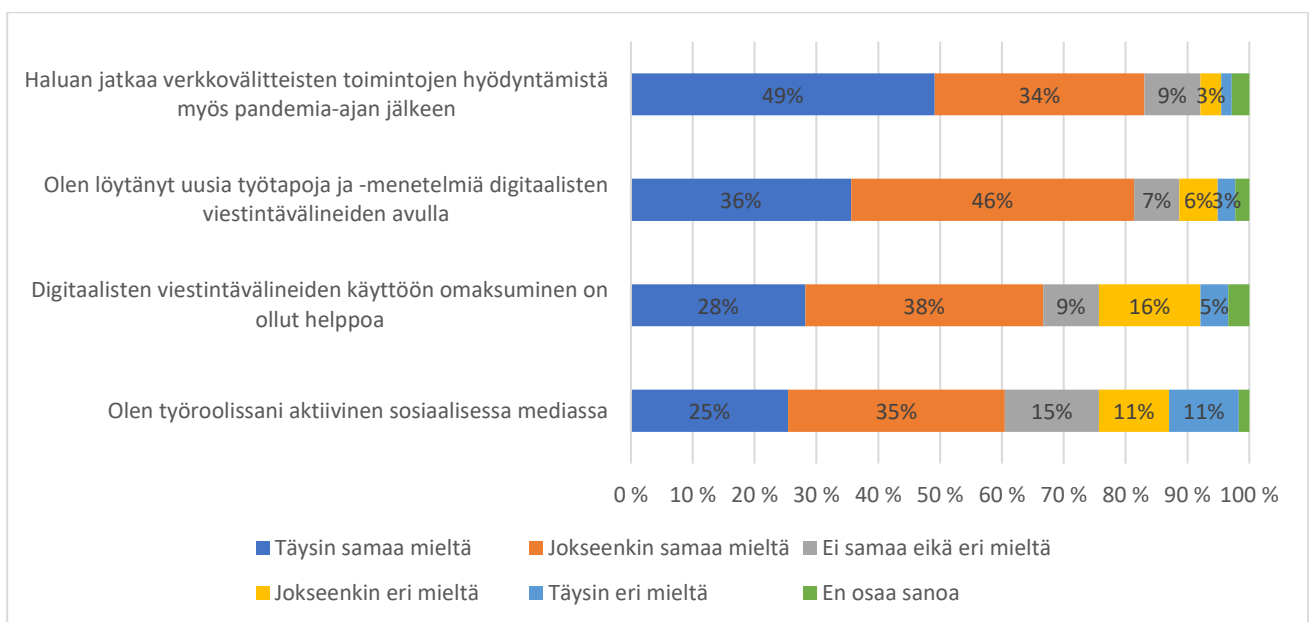
Digiloikka ja toiminnan painopisteen siirtäminen verkkovälitteiseen työhön olivat toimintakulttuurin stressitehti monelle seurakunnalle. Kuten edellä jo kävi ilmi, useita uusia toimintatapoja on otettu käyttöön pandemian aikana. Jumalanpalvelusten striimaus, verkossa lähetetyt hartaudet ja tilaisuudet sekä verkkovälitteinen keskusteluapu ovat seurakunnissa siis laajasti käytössä, mutta oli tarpeen selvittää myös sitä, minkälaiseksi työntekijät ja luottamushenkilöt kokevat seurakunnan verkkotyön luonteen ja arvon sekä miten omia verkkotyön valmiuksia arvioidaan.

Verkkovälitteisen toiminnan saavutettavuudesta vastaajat olivat valtaosin samoilla linjoilla. Kolme neljäsosaa vastaajista (75 %) oli samaa mieltä siitä, että verkossa toteutetut jumalanpalvelukset tavoittavat enemmän ihmisiä kuin paikalliset jumalanpalvelukset. Reilu kolme neljäsosaa vastaajista (79 %) katsoi myös, että verkkovälitteinen toiminta ja viestintä tavoittaa paremmin ihmisiä, joilla on jokin liikuntaeste. Digisyryjytyminen nähtiin kuitenkin myös selvänä uhkana. Suurin osa vastaajista (84 %) oli samaa mieltä siitä, että verkkovälitteinen toiminta ja viestintä sulkee ulos ihmisiä, joilla ei ole käytössään digitaalisia viestintävälineitä. Verkkovälitteinen toiminta katsottiin siis pääosin täydentäväksi, ei fyysistä läsnäoloa

korvaavaksi palveluksi. Vain alle kolmannes vastaajista (30 %) oli sitä mieltä, että verkkovälitteinen toiminta voisi korvata jumalanpalvelus- tai hartausyhteyden.

Digitaaliset viestintävälineet ja verkossa toteutettava toiminta ovat joka tapauksessa tulleet jäädäkseen seurakuntien toimintarepertuaariin. Työntekijöiden vastauksista on myös selvästi havaittavissa, että uusia työtapoja oli digiloikan myötä omaksuttu ja niitä aiottiin käyttää myös pandemia-ajan jälkeen (ks. Kuvio 4). Kuvioista käy myös ilmi, että digitaalisten viestintävälineiden käyttöön omaksuminen oli ollut helppoa noin kahdelle kolmasosalle, mutta hajontaa ilmeni vastauksissa. Aktiivinen sosiaalisen median käyttö työroolissa oli tuttua puolelle työntekijöistä. Motivaatio ja valmius digitaalisten viestintävälineiden käyttöön oli siis työntekijöiden kohdalla varsin korkea, mutta niiden haltuun ottaminen ja soveltaminen vaativat enemmän työtä ja tukea.

Kuvio 4. Oma rooli seurakunnan verkkovälitteisessä työssä pandemian aikana (%). Työntekijät, n=175.



Digiloikka kirkossa ei tietenkään syntynyt itsestään, vaan se vaati työntekijöiltä valmiuksia ja toisaalta seurakunnalta riittäviä resursseja sekä käyttökelpoisia laitteistoja ja ohjelmistoja. Kysyttäessä erilaisista koulutus- ja resurssitarpeista verkkovälitteiseen työhön eniten mainintoja sai sovellusten ja verkkoalustojen käytön koulutus, jota kertoi tarvitsevänsä 84 prosenttia työntekijöistä. Kalustoa ja laitteistoa verkkotoiminnan toteuttamista varten kaipasi reilut kaksi kolmasosaa (69 %) työntekijöistä. Myös vapaaehtoisten tuen ja koulutuksen seurakunnan verkkotyöhön näki tärkeäksi yli puolet (58 %) työntekijöistä. Hiippakunnan koordinoimaa yhteistyötä verkkotyössä toivoi vain reilu neljäsosa (28 %) työntekijöistä.

4. Yhteistyö eri toimijoiden kanssa ja sen merkitys seurakunnille

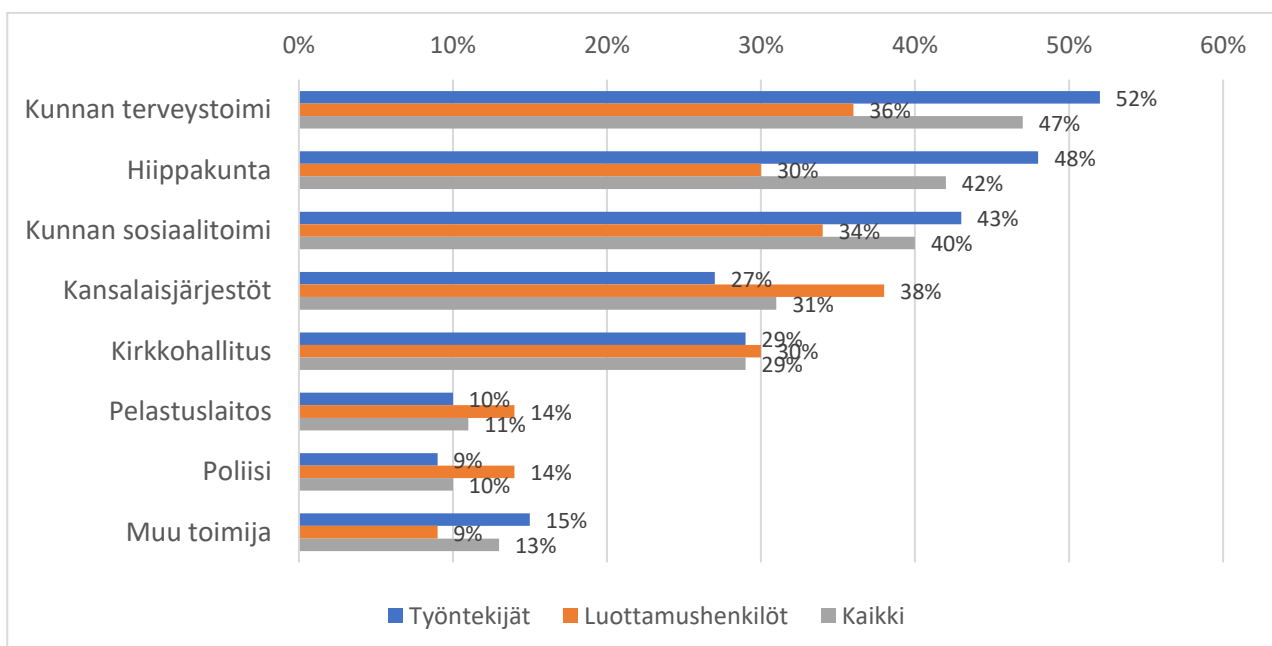
Seurakuntien yhteistyö tiivistyi pandemian aikana monien eri toimijoiden kanssa. Varsinkin kuntien sosiaali- ja terveystoimet, mutta myös muut kunnan palvelutoimijat muodostuivat keskeisiksi yhteistyötahoiksi.

Reilu kolmannes (36 %) vastaajista kertoi seurakunnan lisänneen yhteistyötä kunnan sosiaali- ja terveyspalveluiden kanssa ja yli viidesosa (22 %) kunnan muiden palvelutoimijoiden kanssa. Lisäksi lähes puolet vastaajista kertoi seurakunnan tehneen yhteistyötä näiden toimijoiden kanssa kuten ennenkin. Merkittävään asemaan pandemia-ajan yhteistyökumppaneina nousivat myös yksityiset yritykset (yhteistyö lisääntynyt 14 %) ja sosiaali- ja terveysalan järjestöt (yhteistyö lisääntynyt 10 %). Lisäksi molempien tahojen kanssa yhteistyötä oli tehty kuten ennenkin yli kolmasosassa seurakunnista. Uskonnolliset toimijat säilyttivät merkityksensä seurakuntien yhteistyökumppaneina. Yhteistyötä tehtiin kuten ennenkin lähetysjärjestöjen (59 %), muiden kristillisten seurakuntien (51 %) ja muiden uskonnollisten yhteisöjen (39 %) kanssa.

Helsingin hiippakunnan seurakunnissa oli yhteistyötä lisätty eniten kunnan sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä yksityisten yritysten kanssa. Tampereen, Helsingin ja Kuopion hiippakunnissa yhteistyö oli lisääntynyt eniten muiden kunnan palvelutoimijoiden kanssa. Porvoon hiippakunnassa taas kerrottiin eniten yhteistyön lisääntymisestä muiden kristillisten seurakuntien kanssa.

Kunnallisten toimijoiden keskeinen rooli koronapandemiassa nousi esiin myös toisessa kysymyksessä, jolla selvitettiin eri tahojen toiminnan merkitystä seurakunnalle pandemian aikana. Varsinkin työntekijät nostivat kunnan terveys- ja sosiaalitoimet seurakunnan kannalta merkittäviksi toimijoiksi (ks. Kuvio 5). Poliisin ja pelastustoimen merkitys seurakunnalle jäi muihin toimijoihin verrattuna melko pieneksi. Hiippakunnan toiminnan koki tärkeäksi lähes puolet työntekijöistä ja kolmasosa luottamushenkilöistä. Kansalaisjärjestöjen toiminnan koki tärkeäksi hieman alle kolmannes vastaajista. Kirkkohallituksen toimintaa piti tärkeänä noin kolmasosa luottamushenkilöistä ja työntekijöistä. Hiippakunnan toimintaa pitivät seurakunnalle merkittävänä erityisesti Oulun ja Porvoon hiippakunnissa sekä Arkkihiippakunnassa toimivat vastaajat. Kirkkohallituksen toimintaa pandemia-aikana taas pitivät merkittävimpänä Tampereen ja Espoon hiippakuntien vastaajat.

Kuvio 5. Eri tahojen toiminta seurakunnalle hyvin tai melko merkittävää (%). Työntekijät (n=175), luottamushenkilöt (n=86) ja kaikki vastaajat (N=261).

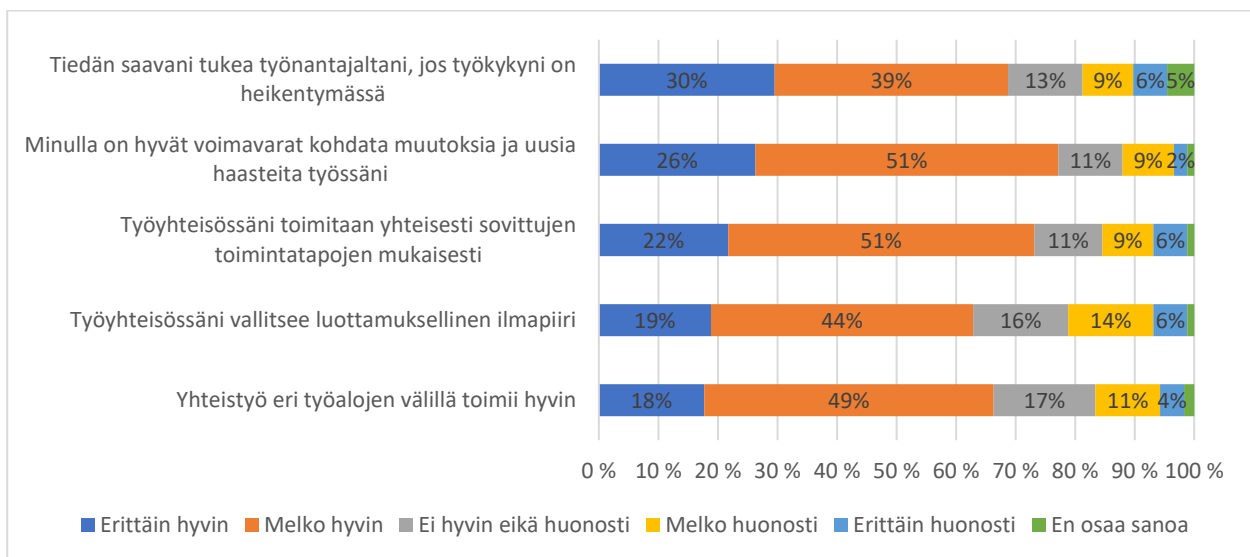


5. Työhyvinvointi ja jaksaminen seurakunnissa

Tässä kyselyssä pyrittiin luomaan kokonaiskuvaa työhyvinvoinnista ja jaksamisesta. Strukturoiduilla kysymyksillä selvitettiin vastaajien työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden toteutumista. Lisäksi avoimilla kysymyksillä kartoitettiin pandemia-ajan kuormitustekijöitä, jaksamista tukevia asioita sekä arvioita omasta jaksamisesta tulevana keväänä.

Yleisesti työhyvinvoinnin tilanne vaikutti melko hyvältä tarkasteltaessa omia voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä tai seurakunnassa yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti toimimista (ks. Kuvio 6). Noin kolme neljäsosaa työntekijöistä arvioi näiden asioiden toteutuvan vähintään melko hyvin. Kriittinen huomio kiinnittyy kuitenkin esimerkiksi siihen, että työntekijöistä 15 prosenttia ei uskonut saavansa työnantajalta tukea, jos oma työkyky on heikentymässä, ja viisi prosenttia ei osannut arvioida asiaa. Vastaavasti huolta herättävä seikka on se, että viidesosa työntekijöistä (20 %) ei kokenut luottamuksellisen ilmapiirin vallitsevan omassa työyhteisössään. Vaikka näin vastanneita on määrällinen vähemmistö, jaksamisen tukeminen ja luottamuksellinen ilmapiiri ovat niin kriittisiä tekijöitä pitkittyneessä poikkeustilanteessa, että niiden vaarantuminen voi olla erityisen kohtalokasta.

Kuvio 6. Vastaukset työhyvinvointia koskeviin väittämiin (%). Työntekijät, n=175.



Kuormitustekijöitä seurakuntatyössä

Keskeisiä riskitekijöitä, joita koronakriisi nosti seurakunnissa esiin, olivat työnjakoon ja työkuormitukseen sekä johtamiseen liittyvät haasteet. Työn jakamiseen ja uudelleenjärjestelyyn liittyvät ongelmat kärjistyivät etenkin niissä tilanteissa, joissa työkuormat kasaantuivat epätasa-arvoisesti eri työalojen tai työntekijöiden välillä. Kun toiset tekivät valtavan määrän lisätyötä esimerkiksi seurakunnan verkkotyössä, toiset saattoivat tehdä huomattavasti odotettua vähemmän. Tilannetta luonnehdittiin avovastauksissa esimerkiksi näin:

Itsellä ja osalla muista työntekijöistä työt lisääntyivät tai tehtiin korvaavia töitä, osa tuntui pitävän koronan takia "palkallista lisälomaa".

Töiden kasautuminen nuoriso-, rippikoulu- ja diakoniatyöstä vastaaville samalla, kun toisilla ei ole ollut juuri mitään tekemistä.

Digiloikka ja verkkopainotteisiin toimintaan siirtyminen oli useiden vastaajien mielestä onnistunut, mutta sen ongelmakohtina olivat työntekijöiden näkökulmasta tarvittavan tuen ja koulutuksen puute, epätasainen vastuunjako verkkotyössä ja vanhanmalliseen kokoavaan toimintaan jumiutuneet ajattelutavat. Tähän liittyi myös erään vastaajan mainitsema ”aktiiviseurakuntalaiskeskeisyys”. Koronatilanteen sulkiessa seurakuntatilojen ovia osa työntekijöistä ja kirkkoherroistakin saattoi ajatella, että toiminta menee tauolle. Tällöin toiminnan siirtäminen verkkoon oli erityisen vaikeaa. Monet työntekijät myös kaipasivat verkkotyöhön koulutusta ja kalustoa. He kokivat erityisen turhauttavaksi sen, jos verkkolähetysten kuvan ja äänen laatuun panostamista ei työyhteisössä tai seurakunnan johdossa nähty tärkeäksi.

Luottamushenkilöiltä kuului useampaan otteeseen maininta siitä, että valtuustojen ja seurakuntaneuvostojen kokoukset pitäisi olla mahdollista toteuttaa etäyhteyksillä. Tämän on kevääseen 2021 asti estänyt kirkkolaki, mikä turhautti seurakuntapäätäjiä hyvin paljon.⁹ Etäkokoukset työyhteisöissä olivat tulleet osaksi arkipäivää ja niitä hyödynnettiin toiminnan kehittämiseen, mutta turhautumista ilmeni niidenkin osalta sekä kasvottomuuteen (jos osallistuttiin ilman videokuvaa) että kokoontumisten jäykkyyteen ja huumorin sekä hauskanpidon puuttumiseen. Etäyhteyksin kokoontuvassa työyhteisössä myös mahdolliset aiemmat ristiriidat jäivät kytemään eikä niitä voitu selvittää.

Kuormitustekijöissä mainitut asiat nousivat usein esiin myös omaa jaksamista arvioitaessa. Toisaalta osoitettiin sopeutumista tilanteeseen ja sitä, että uudet tilanteet eivät tule enää shokkina. Jotkut kertoivat tekevänsä jatkuvasti varsinaisen työsuunnitelman lisäksi varasuunnitelman tai -suunnitelmia, jotta joku niistä olisi toteutettavissa rajoitusten mahdollisesti tiukentuessa. Tällä tavoin myös tulevan kevään haasteisiin jaksettiin vastata. Toisaalta väsymys oli alkanut painaa myös heillä, jotka olivat aktiivisesti pyrkineet etsimään ja kokeilemaan uusia työtapoja. Koronapandemian alkuaikojen ”superaktiivisuus” oli vaihtumassa arkiseksi työksi ja voimavaroja arvioitiin olevan sen edistämiseen, mutta ei kovinkaan paljon sitä enempään.

Kuinka kauan jaksamme etsiä aktiivisesti uutta? Vaikka se on toisaalta piristävää, on myös todettava että jatkuva tyhjistä nyhjäiseminen on myös kuluttavaa ja välillä on takki tyhjä ideoista.

Lyhytjänteinen tai epärealistinen suunnittelu vaikutti jaksamiseen negatiivisesti. Kaivattiin pidemmälle tulevaisuuteen tähtääviä suunnitelmia seurakunnan toimintaan. Lisäksi mainittiin realismin tarve ja se, että onnistumisen kokemusten ohella tunnustettaisiin tosiasiat. Välillä toimintaa peruttiin tai siinä epäonnistuttiin. Väsymystä alkoi tämän takia ilmetä toiminnan suunnittelussa, kun katse piti jatkuvasti suunnata kohti tulevaa, vaikka suunnitellun toiminnan perumisen uhka oli jatkuva.

Seurakuntalaisten puolesta koettiin lisääntyvää huolta, samoin omista alaisista seurakunnassa. Koronaväsymykseen liittyi usein se, että rajoituksia ei enää jakseta tai haluta noudattaa. Tämä oli alkanut näkyä toimituksissa, kuten esimerkiksi hautajaisissa. Joku mainitsi myös sen, että kiitosta kuulee työstä entistä harvemmin. Tähän olisi syytä kiinnittää huomiota varsinkin työyhteisöjen sisällä, kun seurakuntalaisilta on vaikeampi saada suoraa palautetta.

Työtehtävistä sielunhoitopuheluiden lisääntyminen -- kuormittaa ja toivon luominen on vaikeaa pitkittyneessä tilanteessa. Epätoivoisia ja luovuttaneita ihmisiä on enemmän.

Kirkkoherrojen hitaaseen toimintaan ja epäselviin toimintaohjeisiin kohdistettiin joissakin vastauksissa kritiikkiä. Piispoilta toivottiin korulauseiden sijaan aitoja toivon näkökulmia seurakunnille suunnatuissa puheenvuoroissa. Vastaavasti myös kirkkoherrojen näkökulmasta ilmaistiin epävarmuuden tuntemuksia suhteessa omaan esimiestyöhön ja työyhteisön johtamiseen. Reagoimista vaati sekä oma työyhteisö että

⁹ Eduskunta hyväksyi 23.2.2021 kirkkolain muutoksen koskien päätöksentekielimien kokouksia.

viranomaisilta tulevat määräykset ja toimintasuositukset, jotka saattoivat usein tulla nopealla aikataululla ja vähäisellä varoajalla. Kriisitilanteiden johtamisessa ja työyhteisön tukemisessa oli selkeästi osaamisvajetta, josta kärsivät niin työntekijät kuin kirkkoherrat.

Jaksamista edistäviä asioita seurakuntatyössä

Kun tiedusteltiin asioita, jotka olivat auttaneet jaksamaan pandemia-aikana, kommenttien taustalla paistoi paikoin huoli ja epävarmuus. Kuitenkin myös selkeitä voimavarojen antajia haluttiin nostaa esille. Monissa vastauksissa toistuivat tärkeät arjen kulmakivet, jotka olivat auttaneet jaksamaan poikkeustilanteessa: ystävät, perhe ja harrastukset sekä toisaalta hengellinen elämä, rukous ja yhteys Jumalaan.

Työtapojen muutoksissa oli useimmiten sekä kuormittavia että jaksamista edistäviä tekijöitä. Rajojen ylittäminen ja totunnaisuuksista poikkeaminen saattoivat myös lisätä voimavaroja, kun työnkuvaan tuli muitakin kuin puhtaasti omaan asiantuntemukseen liittyviä tehtäviä. Työyhteisö osoitti valmiutta toimia silloinkin, kun seurakunnan byrokraattiset rakenteet tai toimintatavat olivat muutoksien tiellä. Monilla työajattoman työn tekijöillä koronatilanne helpotti työn ja vapaa-ajan rajaamista, samoin viikonlopputyön väheneminen. Toisaalta kokoavan toiminnan vähentyminen myös mahdollisti enemmän työn arviointia ja kehittämistä.

Uudelleen keksityt ja eri lailla hahmottuneet työpäivät korona-aikana ovat tuottaneet myös iloa. -- Kunpa srk-työtä olisi mahdollista tehdä "poikkitaiteellisesti" myös poikkeusajan jälkeen!!

Työ on siis täytynyt itse keksiä ja luoda. Olen huomannut, kuinka katson nyt työtäni täysin eri näkökulmasta.

Kun poikkeustilanne oli pitkittynyt, työntekijät saattoivat etsiä positiivisia asioita pienistäkin signaaleista: tärkeää oli sekin vähä, mitä "tavallisesta" työstä on jäljellä. Ylipäänsä jaksamista auttoi armollisuus itseä kohtaan ja asioiden ottaminen siten kuin ne ovat. Monet näkivät poikkeustilalla olevan päätepisteen ja halusivat uskoa tilanteen muuttuvan kevään aikana kohti parempaa. Toki oman jaksamisen ehtona nähtiin usein se, että toimintaa voitaisiin alkaa vähitellen normalisoida ja kokoontumisia järjestää.

Yhteydet seurakuntalaisiin koettiin erityisen tärkeäksi, kun niitä oli hyvin vähän. Muistikuva siitä, että edellisenä kesänä ja syksyllä oli voitu kokoontua fyysisesti yhteen seurakuntalaisten kanssa jopa kirkkokahveille, auttoi jaksamaan ja antoi toivoa. Ihmiskontaktien ollessa vähäisiä mieleen jäi esimerkiksi kaupan kassajonossa saatu yksittäinen myönteinen palaute omasta työstä. Poikkeusaika herätti yhteisvastuullisuuteen ja huolenpitoon toisista, ja eräs vastaaja totesikin korona-ajan muistuttavan yhteisöjen haavoittuvuudesta ja ihmisten vastuullisuudesta toisiaan ja luomakuntaa kohtaan.

6. Johtopäätökset

Kyselyn tulokset kertovat kirkon työntekijöiden ja luottamushenkilöiden joustamisesta, muutosvalmiudesta ja ratkaisukeskeisyydestä pandemian aiheuttamien poikkeusolojen aikana. Toisaalta ne kertovat myös väsymisestä ja kestävyysrajoista sekä neuvottomuuden ja toivottomuuden uhasta kriisitilanteen pitkittyessä. Riskitekijöitä koronapandemian kaltaisen tilanteen vallitessa seurakunnassa ovat joustamattomiin toimintamalleihin urautunut toimintakulttuuri, heikko johtaminen ja henkisen

hyvinvoinnin sivuuttaminen poikkeusoloissa eletessä. Työyhteisön hyvinvointiin panostaminen on tällä hetkellä ensiarvoisen tärkeää seurakunnissa.

Yksi koronapandemian kestäessä toistetuista menestystarinoista on ollut digiloikka, joka myös seurakunnissa näyttää toteutuneen laajasti. Verkon välityksellä on voitu jatkaa useita sellaisia toimintamuotoja, joita ennen pandemiaa ei seurakunnissa ehkä ollut edes kuviteltu toteutettavan verkossa. Kyselyvastauksissa ilmenee silti selvästi se, että seurakunnan verkkovälitteinen toiminta koetaan täydentävänä palvelu, jolla ei voida korvata fyysistä läsnäoloa ja kohtaamista. Digiloikan ottaneet työntekijät ilmaisivat halua jatkaa toimintaa verkossa myös pandemia-ajan jälkeen, kunhan se ei ole pääasiallinen työn tekemisen tapa vaan yksi monista. Verkkovälitteistä toimintaa koskevat samanlaiset laatuksiteerit kuin muutakin seurakunnan toimintaa: sen tulee olla saavutettavaa ja lähellä seurakuntalaisia. Tämän takaamiseksi panostaminen verkkolähetysten kuvan ja äänen laatuun sekä asianmukaisten laitteiden ja ohjelmistojen tarjontaa ja käyttökoulutus ovat tärkeitä.

Toimintakulttuuri seurakunnissa kehittyi monelta osin ikään kuin poikkeusolojen synnyttämien ratkaisujen sivutuotteena. Kyselyn perusteella vaikuttaa kuitenkin myös siltä, että vapaaehtoistoiminnan kehittäminen on poikkeusoloissa täytynyt jättää sivuraiteille. Ihmisten auttamishalukkuus ja -valmius on todetusti kriisiaikoina yleensä vahvaa, ja tämä on varmasti näkynyt seurakunnissakin. Pandemian aikana seurakunnissa kehitetyt ja uudelleen organisoidut auttamisen tavat toivottavasti ruokkivat myös normaaliolojen toimintaa. On erityisen tärkeää, että vapaaehtoistoimintaan ja sen kehittämiseen panostetaan taas pandemiatilanteen väistyttyä.

Koronapandemia on yhteisöjen kriisi. Seurakuntien tehtävänä on tukea yhteisöjä ja huolehtia myös niistä, jotka ovat yhteisöjen marginaaleissa. Yksi pandemia-ajan kuormitustekijä on se, että ihmisiä kannattelevaan ja palvelevaan työhön on muodostunut paljon esteitä. Toiminta esimerkiksi diakoniassa, nuorisotyössä ja ikääntyneiden parissa on järjestettävä tavalla tai toisella, koska ihmisten avun ja tuen tarpeet ovat jatkuvasti läsnä. Seurakunnat eivät aina pysty yksin vastaamaan näihin tarpeisiin. On positiivista, että seurakunnissa on pandemia-aikana tehty lisääntyvästi yhteistyötä yhteiskunnan muiden toimijoiden, kuten kunnan sosiaali- ja terveystieteiden sekä myös järjestöjen ja yritysten kanssa. Myös seurakunnat täyttävät yhteistyösuhteissa tehtävänsä kriisinkestävyyden tukijoina yhteiskunnassa.

Varsinkin työntekijät nostivat seurakunnan kannalta merkittäviksi toimijoiksi pandemia-aikana kunnallisten toimijoiden ohella oman hiippakunnan. Piispojen toiminta samoin kuin hiippakuntien tarjoama tuki on avainasemassa. Sama pätee kirkkoherroihin. Seurakuntien johtamisessa erityistä huomiota on kiinnitettävä työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista ja motivaatiosta huolehtimiseen. Hallinnolliset ohjeet ovat tärkeitä työn turvallisuuden ja jatkuvuuden varmistamiseksi, mutta ne eivät yksistään kanna seurakuntatyön tekijöitä kriisin yli. Tukemalla työntekijöiden ja seurakuntalaisten jaksamista kirkko edesauttaa parhaiten tehtävänsä toteutumista ja kriisitilanteesta selviämistä.

Kirjallisuus

Ahonen, Talvikki & Koponen, Ari & Metso, Pekka & Punkki, Mikko
2020

Lähentymistä ja etääntymistä korona-aikaan. Selvitys Suomen ortodoksisen kirkon striimattuihin jumalanpalveluksiin ja poikkeusjärjestelyin toimitettuihin sakramentteihin osallistumisesta keväällä ja kesällä 2020. https://ort.fi/sites/default/files/2020-11/L%C3%A4hentymist%C3%A4%20ja%20et%C3%A4%20korona-aikaan_raportti.pdf (viitattu 25.2.2021).

Kirkkolaki 1054/1993
1993

Kirkkolaki 1054/1993. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054#O7L25P15a> (viitattu 25.2.2021).

Korona-aika haastaa kirkonkin yhteisöllisyyden
2020

Korona-aika haastaa kirkonkin yhteisöllisyyden. Itä-Suomen yliopisto.
<https://www.uef.fi/fi/artikkeli/korona-aika-haastaa-kirkonkin-yhteisollisyyden> (viitattu 25.2.2021).

Salomäki, Hanna
2020

Seurakunnat ja koronakriisi. Kirkon tutkimuskeskus.
<https://evl.fi/documents/1327140/50112189/Seurakunnat+ja+koronakriisi+2020.pdf/69a939cd-e0c2-4803-9422-af53ca80c4db?t=1590475691191> (viitattu 9.12.2020).

Yhteiskunnan turvallisuusstrategia
2017

Yhteiskunnan turvallisuusstrategia: Valtioneuvoston periaatepäätös. Valtioneuvosto.
https://turvallisuuskomitea.fi/wp-content/uploads/2018/02/YTS_2017_suomi.pdf (viitattu 25.2.2021).