

Kirkon hengellisen työn työntekijöiden kokemukset COVID-19-pandemian vaikutuksista työhön ja hyvinvointiin

Artikkelissa tarkastellaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hengellisen työn työntekijöiden kokemuksia COVID-19-pandemian vaikutuksista työhön ja hyvinvointiin. Artikkelin perustuu vuonna 2021 toteutettuun Kirkon työntekijöiden terveys ja hyvinvointi koronan aikana 2021 - kyselyyn (N=537). Tulokset osoittavat pitkittyneen korona-ajan olleen kirkon hengellisen työn työntekijöille monin tavoin kuormittavaa. Kaksi työntekijää kolmesta (65 %) arvioi työn kuormittavuuden lisääntyneen. Joka seitsemäs (14 %) arvioi, että työn kuormittavuus oli vähentynyt ja joka viides (21 %) arvioi, ettei korona-ajalla ollut mitään vaikutuksia. Diakoniatyössä ja nuorisotyössä toimivat arvioivat koronan vaikutuksia kielteisimmän.

Pandemian aiheuttamina kielteisinä muutoksina mainittiin työmäärän lisääntymisen ohella erityisesti työn yksipuolistuminen, muuttuminen epäselvemmäksi ja epämääräisemmäksi. Sosiaalisten kontaktien väheneminen koettiin pääsääntöisesti raskaana. Pienelle osalle pandemia-aika toi myös helpotusta työmäärään, muita useammin kanttoreille. Naiset kokivat työtehtävistä riippumatta koronapandemian vaikutukset raskaampina kuin miehet. Myös esimiestehtävissä työmäärä lisääntyi erityisen usein. Korona-ajan vaikutukset hyvinvointiin olivat myös jonkin verran suurempia niillä, joilla oli muutoinkin haasteita terveytensä ja hyvinvointinsa kanssa.

Työkuorman lisääntyminen ja muut koronan työhön vaikuttaneet tekijät näkyvät paitsi työntekijöiden omissa arvioissa pandemian vaikutuksista, myös verrattaessa tämän tutkimuksen tuloksia ennen pandemiaa saatuihin tutkimuksiin. Koronapandemia lisäsi työuupumusoireita ja niiden osuutta, joilla on vaikeuksia jaksaa työmääränsä kanssa. Kokonaisuudessaan tutkimus antaa huolestuttavan kuvan pitkittyneen koronapandemian vaikutuksista kirkon työntekijöiden hyvinvointiin.

Johdanto

Alkuvuodesta 2020 Suomeen rantautunut maailmanlaajuinen COVID-19-pandemia vaikutti monin tavoin kirkon työhön. Ihmiskontaktien välttämiseen liittyvät rajoitukset haastoivat tutut

toimintatavat ja pakottivat seurakunnat miettimään uusia kohtaamisen tapoja. Kirkkohallitus suositteli seurakuntia ja hiippakuntia seuraamaan rajoituksia tiukasti ja luopumaan kaikista kokoontumisista, jotka eivät olleet välttämättömiä seurakunnan lakisääteisten tehtävien hoitamisen kannalta.¹ Tämä johti erilaisten kokoontumisten peruuttamiseen, ja merkittävä osa seurakuntien toiminnasta muuttui virtuaaliseksi.²

Tarkastelemme tässä artikkelissa, miten pitkittynyt korona-aika on vaikuttanut kirkon hengellisen työn työntekijöiden työhön ja työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin. Tarkastelemme COVID-19-pandemian vaikutuksia työntekijöiden omien arviointien perusteella. Pitkittäistutkimuksessa vertaamme aiemmin kerättyjä tutkimusaineistoja koronan aikana kerättyyn aineistoon. Tutkimuksen kohderyhmänä on kirkon hengellisessä työssä toimivat. Näissä tehtävissä toimivien ammattinimikkeitä ovat muun muassa kirkkoherra, kappalainen, seurakuntapastori, kanttori, diakoni, diakonissa, nuorisotyönohjaaja, lastenohjaaja, varhaiskasvatuksen ohjaaja, perheneuvoja, oppilaitostyöntekijä, sairaalapappi sekä lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaaja. Hallinto- ja toimistotyössä, hautausmaatyössä tai kirkon palvelutyössä toimivat eivät kuulu kyselyn kohderyhmään.

Teoreettinen tausta

Hyvinvointi on laaja käsite. Siihen kuuluvat terveys, materiaallinen hyvinvointi sekä koettu elämänlaatu.³ Työ ja työssä koettu hyvinvointi vaikuttavat merkittävästi yleiseen hyvinvointiin, vietetäänhän työssä merkittävä osa ajasta.⁴ Hyvinvointia yleensä ja työssä koettua hyvinvointia erityisesti voi alentaa psyykinen kuormittuneisuus.⁵ Aiempien, länsimaissa tehtyjen tutkimusten mukaan naiset ovat alttiimpia psyykkiselle kuormittuneisuudelle, masennukselle ja ahdistuneisuudelle kuin miehet.⁶

Työn kuormittavuustekijöitä on tutkittu paljon ja monesta näkökulmasta. Kuormittavuutta voidaan tutkia muun muassa työn imun⁷, uupumuksen⁸ ja psyykkisen kuormittuneisuuden⁹ näkökulmista.

¹ Kirkkohallituksen ohjeistus 12.3.2020 (2020).

² Salminen 2021.

³ Vaarama et al. 2010.

⁴ Työterveyslaitos.

⁵ Mauramo et al. 2019.

⁶ Viertiö et al. 2021.

⁷ Esim. Hakanen 2011.

⁸ Esim. Maslach, Jackson & Leiter 2016.

⁹ Remery & Schippers 2019.

Yksi psyykkistä kuormittuneisuutta lisäävä tekijä ovat työn ja kodin yhteensovittamisen ongelmat, jotka ovat naisilla miehiä yleisempiä, vaikkakin sukupuolten välinen ero Euroopassa on pieni.¹⁰ Naisten kokema työn imu ja työhön uppoutuminen vähensi tutkimuksen mukaan perheeseen käytettyä aikaa enemmän kuin miehillä ja siten aiheutti kuormittumista.¹¹ Esimiesasemassa ja päätöksentekovastuussa olevat ovat tutkimuksissa raportoineet muita enemmän psyykkistä kuormittuneisuutta.¹²

Henkinen kuormittavuus on yleistä työssä, jossa ollaan tekemisissä ihmisten kanssa, joskin tällainen työ voi olla myös erityisen merkityksellistä.¹³ Fyysisen kuormittavuuden on todettu vaikuttavan mielenterveyteen, ja vaikutus on miehillä suurempi kuin naisilla.¹⁴ Myös alhaisen työtyytyväisyyden on todettu olevan yhteydessä psyykkiseen kuormittuneisuuteen, loppuun palamiseen, ahdistuneisuuteen ja masennukseen.¹⁵

Aiemmissa tutkimuksissa on tarkasteltu sekä kaikkia kirkon henkilöstöryhmiä¹⁶ että erityisesti pappien ja kanttorien työhyvinvointia.¹⁷ Tutkimusten mukaan lähes kaikki kirkon työntekijät viihtyvät työssään ja pitävät työtään merkityksellisenä ja hyödyllisenä, ja yleisellä tasolla työhyvinvointitekijät ovat useimmilla työpaikoilla kunnossa.¹⁸ Papeilla ja kanttoreilla työn hallintaan liittyvät tekijät sekä heidän mahdollisuutensa pitää vapaapäiviä ovat parantuneet.¹⁹ Kanttoreiden työhyvinvointi näyttäytyy kuitenkin hiukan heikompana kuin pappien.²⁰ Mitattaessa pappien ja kanttoreiden työhyvinvointia Maslachin burnout-mittarilla (MBI-GS), jossa burnoutia mitataan kolmen ulottuvuuden avulla (uupuminen, kyynisyys ja ammatillinen tehokkuus)²¹, todettiin kanttoreiden kärsivän burnout-oireista useammin kuin pappien.²² Tämä näkyy erityisesti kyynisyytenä työtä kohtaan. Keskimäärin pappien ja kanttorien uupumistaso työssä on matalampi

¹⁰ Remery & Schippers 2019.

¹¹ Viertio et al. 2021.

¹² Marchand, Demers & Durand 2005.

¹³ Geisler, Berthelsen & Hakanen 2019.

¹⁴ Hiesinger & Tophoven 2019.

¹⁵ Faragher, Cass & Cooper 2003.

¹⁶ Esim. Pekkarinen 2021.

¹⁷ Ks. pappien ja kanttorien työhyvinvoinnista esim. Tervo-Niemelä 2018; Niemelä 2014.

¹⁸ Työolobarometri 2011; Pekkarinen 2021.

¹⁹ Tervo-Niemelä 2018, 56–59; ks. myös Kirkon työolobarometri 2011.

²⁰ Tervo-Niemelä 2018, 51.

²¹ Ks. lisää Maslachin burnout -mittarista Maslach, Jackson & Leiter 2016.

²² Tervo-Niemelä 2018, 62.

kuin eri ammateissa toimivilla työntekijöillä, kanttoreilla kuitenkin kyynisyys ja ammatillinen tehokkuus ovat muita työntekijöitä heikommalla tasolla.²³

Hollannissa kehitetyllä Utrechtin työn imu -mittarilla mitataan työssä innostumista ja sille omistautumista. Mittari koostuu kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta.²⁴ Aiemman tutkimuksen perusteella papit kokevat vahvaa työn imua. Muihin ammattiryhmiin verrattuna papit ovat myös erityisen omistautuneita työhönsä ja heidän tarmokkuutensa sekä työhön omistautumisensa on keskimäärin yleisempää. Kanttorit puolestaan ovat lähellä eri ammattiryhmien keskimääräisiä arvoja.²⁵

Sekä papit että kanttorit pitivät työnsä parhaimpina puolina ihmisten kohtaamista ja auttamista eri elämäntilanteissa. Työn monipuolisuutta, joustavuutta ja itsenäisyyttä sekä sen hengellistä ulottuvuutta arvostettiin. Kanttorit arvostivat työtä musiikin parissa.²⁶ Työn kuormittavina tekijöinä papit ja kanttorit nostivat esiin erityisesti työaikaan ja työmäärään liittyviä tekijöitä. Myös huonoon työyhteisöön ja byrokraatiaan liittyvät tekijät sekä ihmisten tukeminen heidän vaikeissa ja raskaissa elämäntilanteissaan koettiin kuormittavina.²⁷

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu COVID-19-pandemian vaikuttaneen työhyvinvointiin monin tavoin. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan etätöihin siirtyminen johti aluksi myönteisiin muutoksiin, kun työn imu kasvoi ja krooninen työväsytys väheni. Samalla etätöissä koettiin aiempaa useammin tylsistymistä. Se, oliko työntekijällä kotonaan lapsia, ei selittänyt muutoksia pandemian aikaisessa työhyvinvoinnissa. Vaikka kolmannes perheellisistä työntekijöistä oli kokenut muun elämän häirinneen työntekoa kotona, tämä ei ennustanut heikentymistä työhyvinvoinnissa.²⁸

Myös syksyllä 2020 eli noin puoli vuotta koronarajoitusten voimaantumisen jälkeen toteutetun julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen mukaan työntekijät selvisivät ensimmäisestä koronavuodesta hyvin. Tämän tutkimuksen mukaan kunta-alan, valtion virastojen ja kirkon alan²⁹

²³ Tervo-Niemelä 2018, 62; vrt. Maslach, Jackson & Leiter 2016.

²⁴ Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen 2009.

²⁵ Tervo-Niemelä 2018, 64–65; vrt. Hakanen 2009, 28–30.

²⁶ Niemelä 2014, 43–46

²⁷ Niemelä 2014, 49–54.

²⁸ Kaltiainen & Hakanen 2020; Hakanen & Kaltiainen 2020.

²⁹ Kirkon alan työntekijöistä tutkimuksessa on mukana seurakuntatyötä (n=282), hallinto- ja toimistotyötä (n=72) sekä hautausmaa- ja kirkon palvelutyötä tekeviä (n=154). Seurakuntatyössä toimivista yleisimmät ammattinimikkeet olivat lastenhojaaja, nuorisotyönohjaaja, seurakuntapastori, diakoni/diakonissa ja kanttori. Pekkarinen 2021, 29–30.

työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä ja innostavuudesta oli säilynyt ja jopa parantunut pandemian aikana. Innostus ja ilo korostuivat ammateissa, joihin perinteisesti ajatellaan päädyttävän kutsumuksesta, kuten kirkon alalla seurakuntatyössä.³⁰ Etätöihin siirtyneet työntekijät arvioivat mahdollisuutensa vaikuttaa työhön paremmiksi kuin ne, jotka eivät olleet siirtyneet etätöihin.³¹ Etenkin terveys- ja sosiaalialalla työn kuormitus oli pandemian aikana kovilla. Sen sijaan seurakuntatyöntekijöiden henkinen kuormitus säilyi koronapandemian alkuvaiheessa ennallaan ja niiden osuus kasvoi, jotka arvioivat henkisen työkykynsä parantuneen. Tutkimuksessa ei kuitenkaan erikseen eroteltu seurakuntatyön eri tehtävissä toimivien kokemuksia.³² Esimiehen ja työtoverien tuella oli tutkimuksen mukaan tärkeä merkitys työhyvinvointiin koronapandemian aikana. Työhyvinvoinnin kohentumista ei havaittu niillä, jotka kokivat esimiehen ja työtoverien tuen vähentyneen.³³

Pitkittynyt pandemia-aika kuitenkin laski Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työhyvinvointia vähentäen työn imua sekä lisäten työuupumusta ja työssä tylsistymistä.³⁴ Työntekijöiden työtyytyväisyys ja työkyky laskivat ja työuupumusoireilu lisääntyi.³⁵ Työuupumus kasvoi pandemian pitkittyessä aluksi erityisesti nuorilla työntekijöillä,³⁶ myöhemmin iästä riippumatta.³⁷ Pitkittyessään koronapandemialla on ollut kielteisiä vaikutuksia niin etätöissä kuin lähityöissäkin toimivien työhyvinvointiin. Yksinasuvat etätöskentelijät olivat erityisen alttiita sekä uupumaan että tylsistymään.³⁸ Tutkimuksen mukaan hybridityössä työn imu säilyi parhaiten ja laski työssä, jota tehtiin pelkästään etä- tai läsnäolotyönä.³⁹

Vuoden 2022 diakoniabarometri kuvaa COVID-19-pandemian vaikutuksia diakoniatyöntekijöiden työhön. Etätöiden koettiin sekä lisänneen työn kuormittavuutta että toisaalta helpottaneen työtä. Monet diakoniatyöntekijät kokivat työnsä kuormituksen lisääntyneen. Koronapandemian vaikutuksia työhyvinvointiin tutkimus ei kuitenkaan tarkemmin erittele.⁴⁰

³⁰ Pekkarinen 2021, 14.

³¹ Pekkarinen 2021, 16–17.

³² Pekkarinen 2021, 18.

³³ Kaltiainen & Hakanen 2020.

³⁴ Hakanen & Kaltiainen 2021; Mäkinen, Kaltiainen & Hakanen 2022.

³⁵ Mäkinen, Kaltiainen & Hakanen 2022.

³⁶ Hakanen & Kaltiainen 2021; Kaltiainen & Hakala 2021a.

³⁷ Mäkinen, Kaltiainen & Hakanen 2022.

³⁸ Kaltiainen & Hakanen 2021b.

³⁹ Mäkinen, Kaltiainen & Hakanen 2022.

⁴⁰ Kalanti 2022, 31–32, 38–46.

Aikaisempien tutkimusten perusteella koronapandemia-ajalla on ollut monenlaisia vaikutuksia työhön ja työntekijöiden hyvinvointiin. Laajempaa tutkimusta pandemian myöhemmän vaiheen kokemuksista kirkon työhön ei kuitenkaan ole tehty. Pandemian alkuvaiheen kokemuksia tarkastelevassa julkisten alan työolotutkimuksessa ei myöskään eritellä sen vaikutuksia tarkemmin kirkon hengellisen työn eri työtehtävissä toimivien työhyvinvointiin. Tämä tutkimus pyrkii paikkaamaan näitä puutteita.

Tutkimuskysymykset ja aineisto

Tässä artikkelissa tarkastelemme kirkon hengellisen työn työntekijöiden kokemuksia COVID-19-pandemian vaikutuksista työhön ja hyvinvointiin. Vastaamme seuraaviin kysymyksiin:

- Miten kirkon hengellisen työn työntekijät arvioivat koronapandemia-ajan vaikuttaneen heidän työhönsä ja omaan hyvinvointiinsa?
- Miten työntekijöiden työhyvinvointi on muuttunut verrattuna aikaan ennen koronapandemiaa?
- Miten hengellisen työn työntekijät kuvaavat koronapandemian vaikutuksia?
- Miten eri tehtävissä toimivien kokemukset koronapandemian vaikutuksista eroavat toisistaan?

Tutkimusaineistona käytämme vuonna 2021 toteutettua *Kirkon työntekijöiden terveys ja hyvinvointi koronan aikana 2021* -kyselyä, johon vastasi kaikkiaan 537 kirkon hengellisen työn työntekijää. Kyselyssä tarkasteltiin laajasti kirkon työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Aineisto on kerätty vuoden 2021 lopussa, ajankohtana, jolloin ensimmäisten koronarajoitusten voimaantulosta oli kulunut noin vuosi ja kahdeksan kuukautta. Aineiston keruun aikoihin hallitus tiukensi jälleen ravintolarajoituksia leviämisalueilla ja muun muassa Linnan juhlat peruutettiin.

Koronapandemian aiheuttamia muutoksia työhön ja hyvinvointiin tarkastellaan sekä määrällisen että laadullisen tarkastelun avulla. Kyselyssä vastaajilta kysyttiin omaa arviota siitä, miten he kokivat korona-ajan muutosten vaikuttaneen työhön ja sen kuormittavuuteen sekä miten se oli vaikuttanut heidän omaan hyvinvointiinsa. Molemmista kysymyksistä oli sekä määrällinen kysymys että mahdollisuus omin sanoin kuvata asiaa.

Lisäksi kyselyssä oli mukana kysymyksiä, joiden avulla voitiin verrata pappien ja kanttorien arvioimia työssä tapahtuneita muutoksia koronapandemian aikana tuloksiin ennen pandemiaa vuodelta 2018. Näitä olivat seuraavat:

- Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan
- Mahdollisuus pitää vapaapäiviä
- Työmäärä ja sen kanssa jaksaminen
- Mahdollisuus vaikuttaa työmäärään
- Työn imu mitattuna 9-kohtaisella Utrechtin työn imu -mittarilla (UWES-9)
- Työuupumus mitattuna 16 väitelausetta sisältävällä Maslachin burnout -mittarilla (MBI-GS).

Kyselyyn vastanneista 537 kirkon hengellisen työn työntekijästä suurimmat ryhmät ovat papit (258), kanttorit (100), diakoniatyön ammattilaiset (88) ja nuorisotyön ammattilaiset (61). Lisäksi kyselyyn vastasi varhaiskasvatuksen ammattilaisia (10) sekä lähetyksen ja kansainvälisen diakonian ammattilaisia (3), teologeja, jolla ei ole pappisvihkimystä (9) sekä muissa tehtävissä (8) olevia. Näiden pienten ryhmien vastauksia tarkastellaan ainoastaan osana koko vastaajajoukkoa. Verrattuna koko kirkon henkilöstömääriin, lapsityössä toimivat ovat kyselyssä selvästi aliedustettuina ja tutkimus ei näin ollen pyrikään luomaan kuvaa koronapandemian vaikutuksista heidän työhönsä ja hyvinvointiinsa.

Kyselyyn vastanneet edustavat sukupuolen ja hiippakuntajaon perusteella varsin hyvin kirkon hengellisen työn työntekijöitä. Kaikista kyselyyn vastanneista 70 prosenttia on naisia, 26 prosenttia miehiä ja 4 prosenttia ei halua ilmoittaa sukupuoltaan; kirkon tilastojen perusteella 30.9.2022 näissä tehtävissä 75 prosenttia oli naisia.⁴¹ Vastaajia on odotettua hieman enemmän Helsingin hiippakunnasta ja odotettua vähemmän Porvoon hiippakunnasta. Muiden hiippakuntien vastaajamäärät vastaavat siellä työskentelevien kokonaisuutta.⁴²

Tarkastelemme tulososiossa ensin määrällisesti vastaajien omia arvioita koronapandemian vaikutuksista työhön. Tämän jälkeen tarkastelemme eri ammattiryhmien eroja työhyvinvointia

⁴¹ Isoimmat vastaajaryhmät ja naisten osuus vastaajista verrattuna kaikkiin kyseisessä tehtävissä toimiviin on seuraava: papit 64 % (vrt. 50 % kaikista papeista), kirkkomuusikot 73 % (vrt. 67 %), nuorisotyö 57 % (vrt. 66 %), diakoniatyö 92 % (vrt. 92 %).

⁴² Vastaajien määrä hiippakunnittain vrt. siellä työskentelevien osuus kaikista kirkon työntekijöistä: Turku 14 % (vrt. 13 %), Tampere 14 % (vrt. 13 %), Oulu 11 % (vrt. 12 %), Mikkelä 12 % (vrt. 13 %), Lapua 9 % (vrt. 11 %), Kuopio 10 % (vrt. 9 %), Espoo 9 % (vrt. 10 %), Helsinki 17 % (vrt. 13 %), Porvoo 3 % (vrt. 7 %),

mittaavissa kysymyksissä sekä vertaamme vuoden 2021 vastauksia pappien ja kanttorien osalta koronaa edeltävään kyselyyn vuodelta 2018. Kolmanneksi tarkastelemme vastaajien arvioita koronan vaikutuksista heidän omaan hyvinvointiinsa sekä sitä, missä määrin eri taustatekijät selittävät koronan tuomia muutoksia työhön ja hyvinvointiin.

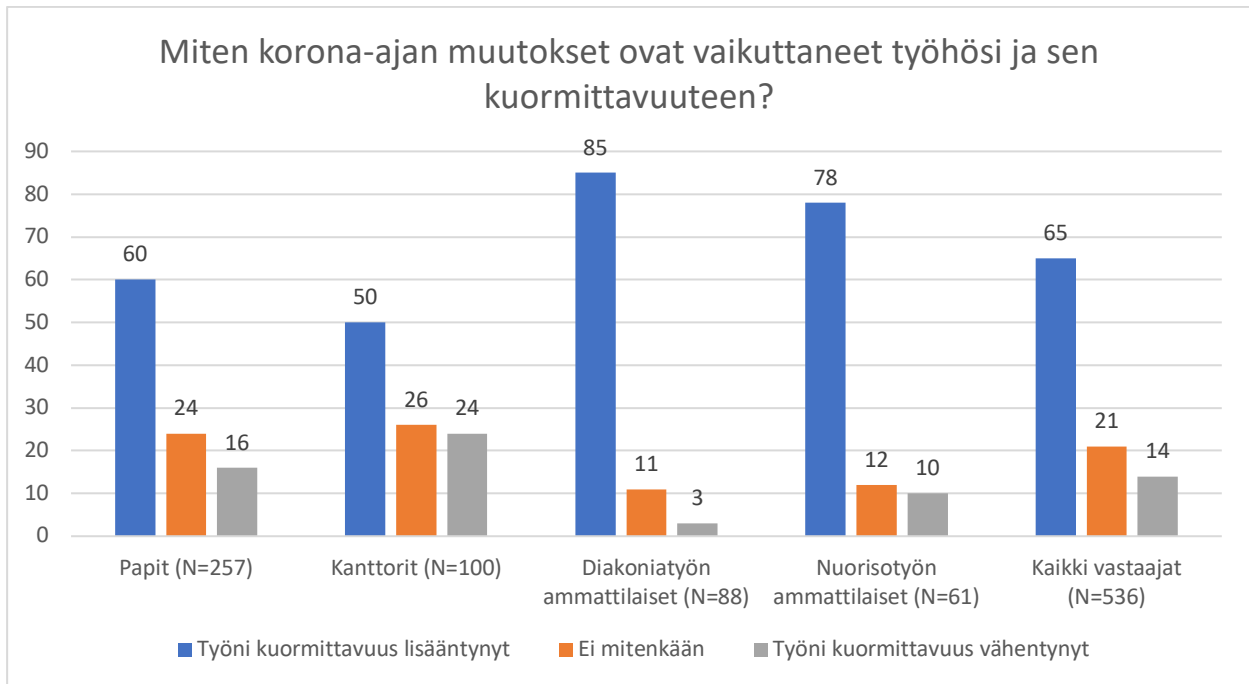
Avovastausten avulla tarkastelemme eri työtehtävissä olevien näkemyksiä siitä, millaisia koronan tuomat vaikutukset heidän kohdallaan ovat olleet. Sisällönanalyysin toteutimme siten, että ensin keräsimme yksittäisiä ilmauksia kaikista vastauksista, yhdistimme samaa asiaa kuvaavia ilmauksia luokiksi ja lopuksi yhdistimme luokat kahdeksi pääkategoriaksi. Määrällisen ja laadullisen tarkastelun avulla pyrimme tekemään näkyväksi koronapandemian vaikutuksia työhyvinvointiin sekä ammattiryhmien tasolla että yksilöllisten kokemusten ja niihin vaikuttaneiden tekijöiden tasolla.

Tulokset

Koronan vaikutus työn kuormittavuuteen

Tarkastelemme aluksi kirkon hengellisen työn työntekijöiden arviota pandemia-ajan vaikutuksista heidän työhönsä ja sen kuormittavuuteen. Kaikista kyselyyn vastanneista kaksi kolmesta (65 %) arvioi työn kuormittavuuden lisääntyneen. Joka viides (21 %) arvioi, ettei korona-ajalla ollut mitään vaikutuksia ja joka seitsemäs (14 %) arvioi, että työn kuormittavuus oli vähentynyt. Yleisimmin kuormittavuus oli lisääntynyt diakoniatyön ammattilaisilla, joista peräti 85 prosenttia arvioi kuormittavuuden lisääntyneen. Osuus oli korkea myös nuorisotyötä tekevillä (78 %). Papeista yli puolet (59 %) ja kanttoreista tasan puolet (50 %) arvioi työn kuormittavuuden lisääntyneen. Toisaalta kanttoreista joka neljäs (24 %) ja papeista joka kuudes (16 %) arvioi työn kuormittavuuden vähentyneen, kun diakoniatyötä tekevistä näin arvioivat vain yksittäiset vastaajat (3 %).

Kuvio 1. Kirkon hengellisen työn työntekijöiden arviot siitä, miten korona-ajan muutokset ovat vaikuttaneet työhön ja sen kuormittavuuteen.

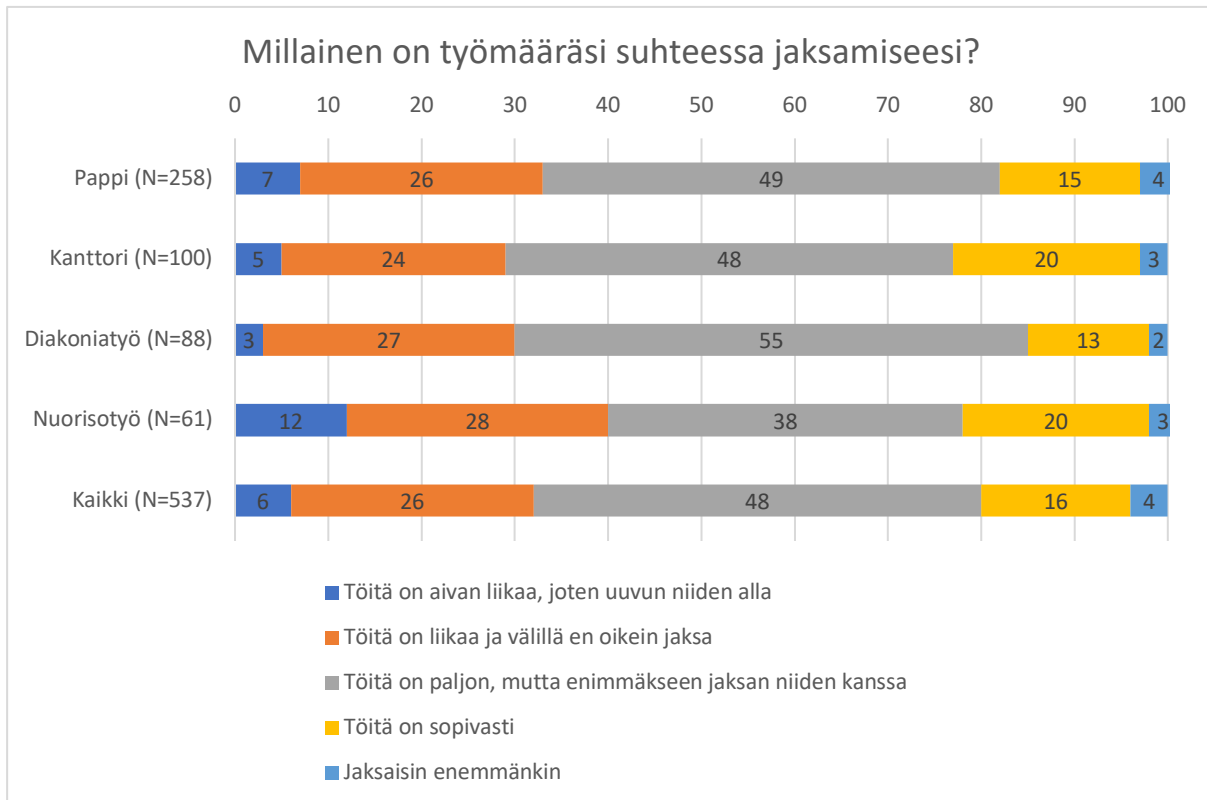


Papeilla työn kuormittavuuden lisääntyminen näkyy myös siinä, miten he arvioivat omaa työmääräänsä pandemia-aikana ja ennen sitä. Vertailukohtana on vuoden 2018 aineisto. Erot ovat selvät: vuonna 2018 joka viides (21 %) ja tässä kyselyssä joka kolmas (32 %) pappi vastasi kamppailevansa ainakin joskus työssä jaksamisen kanssa. Vakavasti uupuneiden pappien osuus oli vuonna 2018 kaksi prosenttia, vuonna 2021 osuus oli kasvanut seitsemään prosenttiin. Samaan aikaan ajoittain uupumusta kokevien osuus oli kasvanut 19 prosentista 26 prosenttiin. Kanttorien keskuudessa ei havaittu muutosta uupumisen lisääntymisestä koronapandemian aikana.⁴³

Kaikkein eniten uupumusta kokevia oli nuorisotyötä tekevien keskuudessa (ks. Kuvio 2). Heistä 40 prosenttia vastasi, että töitä on liikaa ja että he ainakin ajoittain kärsivät jaksamisen haasteista. Uupumusta kokevien osuus oli hieman alhaisempi muiden työntekijöiden keskuudessa, vaikka heistäkin 29–33 prosenttia koki työmääränsä liian suureksi.

⁴³ Vrt. Tervo-Niemelä 2018, 54–55.

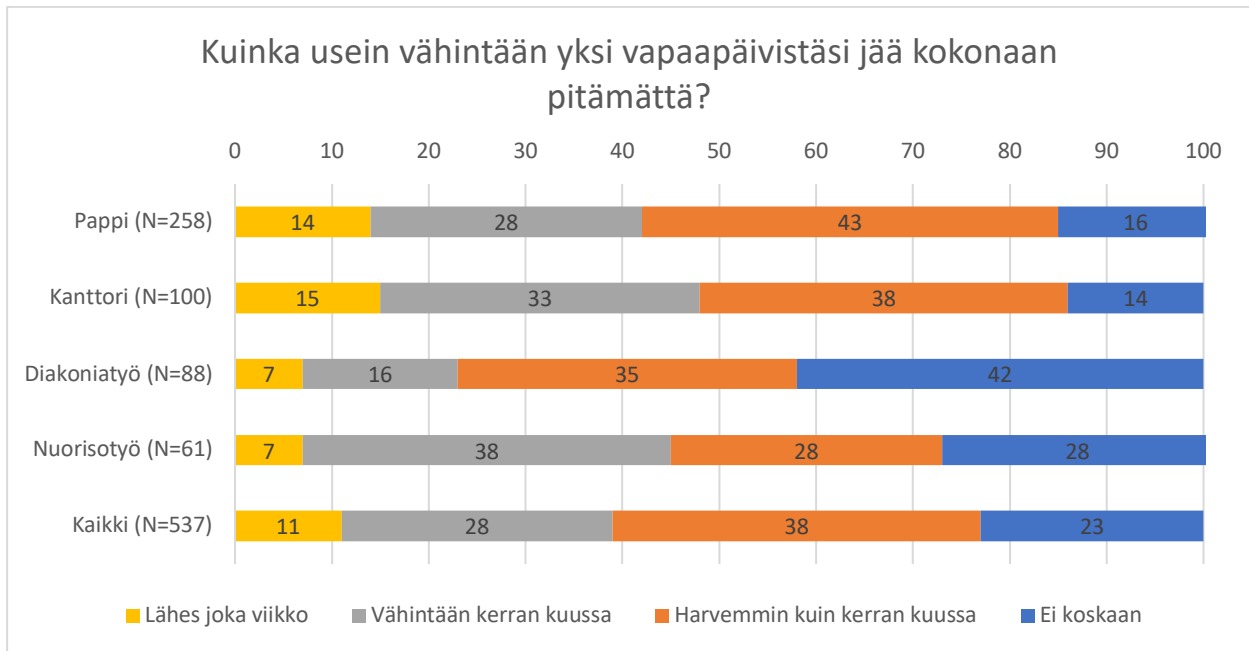
Kuvio 2. Kirkon hengellisessä työssä toimivien vastaukset kysymykseen: Millainen on työmääräsi suhteessa jaksamiseesi?



Korona-aika näyttää vaikuttaneen myös kirkon työntekijöiden vapaapäivien pitämiseen: sekä papeilla että kanttoreilla niiden osuus, jotka eivät pystyneet pitämään vapaapäiviään oli hieman lisääntynyt (ks. Kuvio 3). Toisaalta samaan aikaan on lisääntynyt niiden osuus, jotka ovat pystyneet aina pitämään vapaapäivänsä.⁴⁴ Diakoniatyössä vapaapäivien pitäminen onnistui jonkin verran paremmin.

Kuvio 3. Kirkon hengellisessä työssä toimivien vastaukset kysymykseen: Kuinka usein vähintään yksi vapaapäivistäsi jää pitämättä?

⁴⁴ Vrt. Tervo-Niemelä 2018, 56–57.



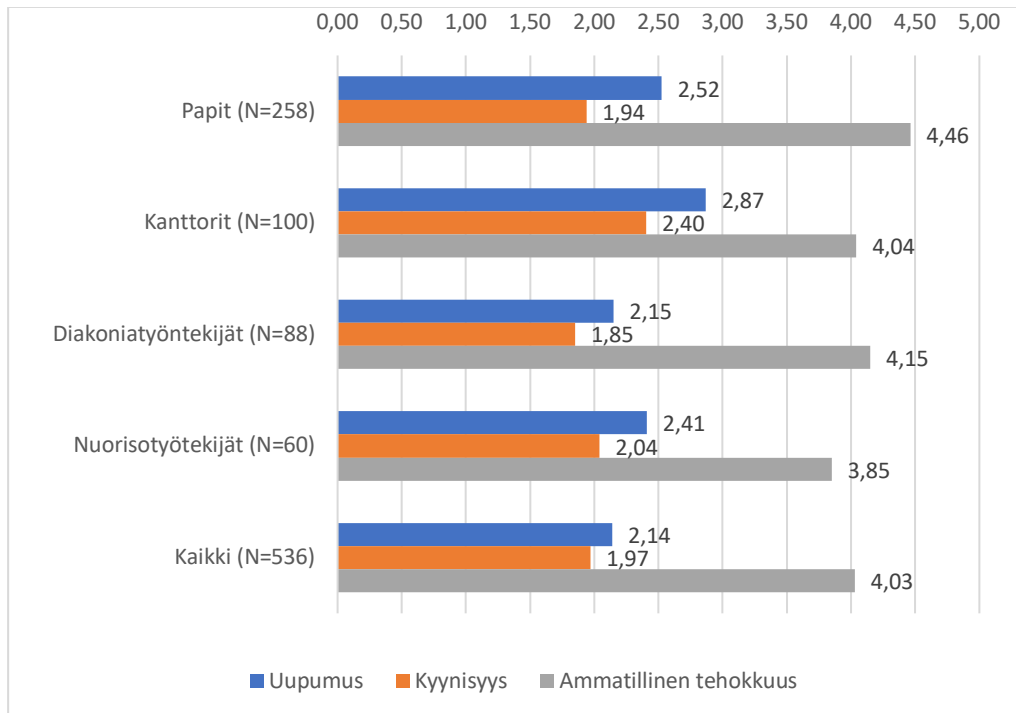
Nuorisotyössä toimivista 66 prosenttia kertoi olevansa työhönsä melko tai erittäin tyytyväinen, ja joka kolmas (34 %) ilmoitti olevansa työhönsä melko tai erittäin tyytymätön. Tällä työntekijäryhmällä olikin aineiston perusteella heikompi työhyvinvointi kuin muilla hengellisen työn ammattilaisilla. Työhönsä tyytymättömien osuus oli korkea myös kanttoreilla (30 %). Eniten työhönsä tyytyväisiä oli diakoniatyöntekijöissä (79 %) ja papeissa (75 %). Työtyytyväisyyden heikentyminen verrattuna aiempiin vuosiin oli voimakkainta papeilla, sillä työhönsä tyytyväisten pappien osuus oli laskenut 84 prosentista (2018) 75 prosenttiin (2021).⁴⁵

Burnout, työn imu ja hyvinvointi koronapandemian aikana

Edellä tarkastellut mittarit osoittavat koronapandemian lisänneen useiden työntekijöiden työkuormaa ja heikentäneen kirkon hengellisen työn työntekijöiden työhyvinvointia. Maslachin burnout-mittari ja Utrechtin työn imu -mittari antavat mahdollisuuden tarkastella hengellisen työn työntekijöiden työhyvinvointia ja mahdollista uupumusta pandemian aikana edellä kuvattua yksityiskohtaisemmin. Maslachin burnout-mittarin perusteella sekä uupumus että kyynisyys olivat korkeinta kanttoreilla ja alhaisinta diakoniatyöntekijöillä (ks. Kuvio 4). Hyvään työhyvinvointiin liittyvä ammatillinen tehokkuus oli korkein papeilla, matalin nuorisotyössä toimivilla.

⁴⁵ Vrt. Tervo-Niemeä 2018, 50–51.

Kuvio 4. Kirkon hengellisen työn työntekijöiden työhyvinvointi Maslachin Burnout-mittarin kolmella ulottuvuudella (uupumus, kyynisyys, ammatillinen tehokkuus). Asteikko 0=en koskaan, 1=muutaman kerran vuodessa, 2=kerran kuussa, 3=muutaman kerran vuodessa, 4=kerran viikossa, 5=muutaman kerran viikossa, 6=päivittäin.



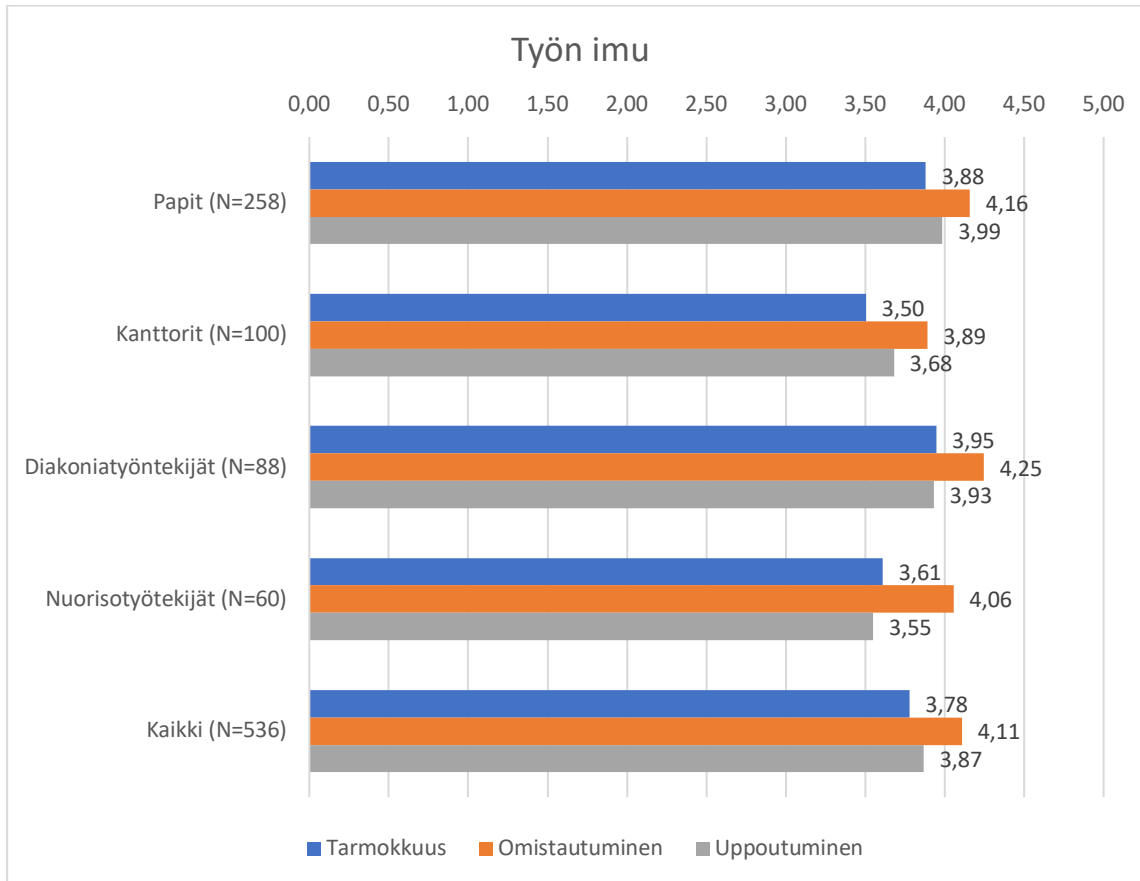
Verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan pappien ja kanttorien uupumus- ja kyynisyysoireet ovat lisääntyneet. Ammatillisessa tehokkuudessa ei ole muutoksia. Uupumuksen ja kyynisyyden keskiarvot ovat pandemian aikana kerättyssä aineistossa sekä papeilla että kanttoreilla korkeammat kuin eri ammattiryhmillä keskimäärin. Ammatillinen tehokkuus oli papeilla pandemian ajanakin hyvä ja korkeampi kuin eri ammattiryhmillä keskimäärin, kanttoreilla koronapandemiaa edeltävän ajan tavoin puolestaan alhaisempi.⁴⁶

Utrechtin työn imu -mittarin perusteella työn imu oli vahvinta diakoniatyöntekijöillä ja papeilla, ja heikointa kanttoreilla (ks. Kuvio 5). Myös nuorisotyössä toimivien kokema työn imu oli hieman alhaisempi kuin kirkon hengellisen työn työntekijöillä keskimäärin. Pappien ja kanttorien osalta myös työn imussa tapahtuneita muutoksia on mahdollista tarkastella vertaamalla kyselyn tuloksia ennen koronapandemiaa vuonna 2018 kerättyyn kyselyaineistoon. Tarkasteltaessa työn imussa pandemian aikana tapahtuneita muutoksia papeilla ja kanttoreilla, erot ovat suhteellisen pieniä. Kuitenkin molemmissa ammattiryhmissä näkyy työn imun lievää heikentymistä. Selvimmin se näkyy tarmokkuuden vähentymisenä.⁴⁷

⁴⁶ Vrt. Maslach et al. 2016, 46; Tervo-Niemelä 2018, 62.

⁴⁷ Vrt. Tervo-Niemelä 2018, 64–65.

Kuvio 5. Työn imu -mittarin kolmen ulottuvuuden keskiarvot kirkon hengellisen työn työntekijöillä vuonna 2021. Asteikko 0=en koskaan, 1=muutaman kerran vuodessa, 2=kerran kuussa, 3=muutaman kerran vuodessa, 4=kerran viikossa, 5=muutaman kerran viikossa, 6=päivittäin.



Näiden mittarien perusteella pandemian vaikutukset näkyvät sekä papeilla että kanttoreilla ennen kaikkea uupumuksen ja kyynisyyden lisääntymisenä. Ammatillisessa tehokkuudessa ei sen sijaan juuri näy muutosta. Myös työn imussa tapahtuneet muutokset ovat vähäisiä, joskin kaikilta osin hieman heikentyneitä.

Työhyvinvoinnin heikentymisen ohella puolet kirkon hengellisen työn työntekijöistä arvioi myös oman hyvinvointinsa heikentyneen koronapandemian myötä. Oman hyvinvoinnin heikentyminen korreloi työn kuormittavuuden lisääntymisen kanssa (.38***). Niistä työntekijöistä, jotka arvioivat työkuormituksensa lisääntyneen pandemian myötä, kaksi kolmesta (65 %) arvioi hyvinvointinsa heikentyneen. Niistä, joiden työkuormaa pandemia ei ollut lisännyt, vain joka viides arvioi oman hyvinvointinsa heikentyneen.

Eniten oma hyvinvointi oli heikentynyt diakoniatyöntekijöillä, joista kaksi kolmesta (66 %) koki näin. Nuorisotyössä työskentelevien keskuudessa osuus on myös korkea (58 %). Papeista 45 prosenttia ja kanttoreista 40 prosenttia arvioi oman hyvinvointinsa heikentyneen. Kaikista vastaajista 14 prosenttia arvioi kuitenkin pandemian myötä oman hyvinvointinsa parantuneen.

Taustatekijöiden yhteys koronapandemian vaikutuksiin

Riippumatta työtehtävästä naiset ovat arvioineet koronapandemian vaikutukset rankempina kuin miehet. Kaikista kyselyyn vastanneista naisista yli puolet (52 %) arvioi hyvinvointinsa heikentyneen korona-ajan muutosten myötä, miehistä 41 prosenttia. Naiset myös arvioivat työnsä kuormittavuuden lisääntyneen hieman useammin kuin miehet (66 % vs. 58 %). Myös muilla aloilla tehdyssä tutkimuksissa on havaittu naisten kuormittuneen miehiä enemmän COVID-19-pandemiasta.⁴⁸

Naisten suurempi kuormittuneisuus ei selity iällä eikä vastuulla lapsista, koska niistä riippumatta naiset ovat kokeneet koronapandemian miehiä kuormittavampana. Lapset sen sijaan näyttävät aineistossa mahdollisesti selviytymistä tukevana tekijänä: erityisesti ne miehet, joilla on lapsia, ovat kokeneet korona-aikana hyvinvointinsa heikentymistä lapsettomia miehiä harvemmin. Tämä linkittyy laajemmin sosiaalisten verkostojen rooliin. Tutkimuksemme nimittäin osoittaa, että mahdollisuus saada tukea läheisistä ihmissuhteista tukee myös korona-ajasta selviytymistä. Yksinäisyys näyttöytyy tutkimuksessa hyvinvointia alentavana ($F=14,21^{***}$), kun taas erityisesti mahdollisuus saada apua ystäviltä ($F=3,56^*$) ja puolisolta ($F=3,76^*$) tukee hyvinvointia.

Esimiestehtävissä toimivat ovat hieman muita useammin kokeneet korona-ajan kuormittavana. Tämä näkyy eritoten pappien vastauksissa. Esimiestehtävissä toimivista papeista 66 prosenttia koki työn kuormittavuuden lisääntyneen pandemian myötä. Vastaava luku niillä, jotka eivät toimi esimiestehtävissä, oli kymmenen prosenttiyksikköä pienempi, 56 prosenttia.

Korona-ajasta kärsineet myös tyypillisesti arvioivat työnsä henkisesti rasittavamiksi kuin ne, jotka eivät arvioineet pandemian kuormittaneen työtään tai omaa hyvinvointiaan ($F=15,52^{***}$). Tutkimus osoitti, että korona-ajan vaikutukset hyvinvointiin olivat jonkin verran suurempia niillä,

⁴⁸ Ks. esim. Kaltiainen & Hakanen 2022.

joilla oli muutoinkin haasteita terveytensä ja hyvinvointinsa kanssa. Ne, joilla oli jokin pitkäaikainen ja arkea rajoittava terveysongelma, arvioivat pandemian heikentäneen hyvinvointia todennäköisemmin ($F=13.79^{***}$) kuin muut. Työn kuormittavuuden lisääntymiseen tällä ei kuitenkaan ollut vaikutusta.

Regressioanalyysin avulla tarkasteltiin myös iän, sukupuolen, lapsen huoltajuuden, esimiestehtävissä ja eri tehtävissä toimimisen merkitystä omaan hyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen koronapandemian aikana. Omaan hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ainoastaan sukupuoli oli tilastollisesti merkitsevä ($p<.001$): työtehtävästä ja iästä riippumatta naiset olivat kokeneet pandemia-ajan heikentäneen omaa hyvinvointiaan voimakkaammin kuin miehet. Työn kuormittavuuden lisääntymistä selittävistä tekijöistä tilastollisesti merkitseviä olivat ainoastaan työtehtävä: diakoniatyöntekijöillä kuormittavuutta lisäävänä ($p<.001$) ja kanttoreilla kuormittavuutta vähentävänä ($p=.028$).

Eri työtehtävissä toimivien kokemukset koronapandemian vaikutuksista

Vastaajia pyydettiin avoimissa kysymyksissä kertomaan tarkemmin koronapandemian vaikutuksista työhön ja sen kuormittavuuteen sekä omaan hyvinvointiin. Pandemiaan liittyviä huomioita esiintyi myös vastauksissa kysymykseen työn henkisestä tai ruumiillisesta raskaudesta. Yksittäiset ilmaukset kerättiin kaikista vastauksista, yhdistettiin luokiksi, joista lopulta muodostettiin kaksi pääkategoriaa: (A) ilmaukset, joissa kuvattiin pandemian vaikutuksia työtehtäviin, työn tekemiseen ja työyhteisöön (663 ilmausta), sekä (B) ilmaukset, joissa kuvattiin pandemian vaikutuksia yksilöön (435 ilmausta). Kaikkiaan kahteen pääkategoriaan kuuluvia ilmauksia oli aineistossa 1098 kappaletta.

Pääkategoria A jakautui kuuteen luokkaan: tehtävässä tapahtuneet muutokset (24 % ilmauksista), muutokset sosiaalisissa kontakteissa (9 %), yksinäisyys (4 %), työn määrä (11 %), esimiestyö, työilmapiiri ja kohtelu työssä (6 %) sekä toimintaympäristön muutokset (6 %). Kaikissa vastaajaryhmissä vastaajat kuvasivat työtehtäviään kuormittaviksi myös normaaliaikana, mutta analyysissä mukana ovat vain selvästi korona-aikaan kytkeytyvät vastaukset. Pääkategoria B jakautui kahteen luokkaan: vaikutukset yksilön fyysiseen (10 %) ja henkiseen hyvinvointiin (30 %).

Taulukkoon 1 on koottu avovastauksiin liittyvien ilmausten määrät kussakin luokassa pappien, kanttorien sekä diakoniatyöntekijöiden ja nuorisotyötä tekevien keskuudessa. Vastaajaryhmien

suhteellisen pienen koon vuoksi kahta viimeksimainittua ryhmää tarkastellaan yhdessä. Näiden ammattiryhmien vastaukset olivat myös varsin yhteneviä. Avointen vastausten perusteella kaikki ammattiryhmät kuvaavat korona-ajan muutoksia ensisijaisesti negatiivisesti, mikä osittain on voinut johtua kyselyn kysymyksenasettelusta. Papeilla negatiivisten ilmausten osuus oli noin kolme neljäsosaa (73 %) ja kanttoreilla kaksi kolmasosaa (69 %), diakoniatyössä ja nuorisotyössä toimivilla vastaava osuus oli noin yhdeksän kymmenesosaa (89 %). Avovastausaineiston perusteella korona-aika on heikentänyt diakoniatyössä ja nuorisotyössä toimivien työhyvinvointia enemmän kuin pappien ja kanttorien. Vastaava ilmeni määrällisessä aineistossa, joka osoitti diakoniatyöntekijöiden ja nuorisotyössä toimivien kokeneen korona-ajan lisännen työkuormaa ja heikentäneen omaa hyvinvointia pappeja ja kanttoreita useammin.

Taulukko 1. Avovastausten luokittelu, ilmausten määrä ja jakautuminen positiivisiin (+), negatiivisiin (-) ja neutraaleihin (±) eri ammattiryhmissä.

Pääkategoria	Luokka	Ilmausten kokonaismäärä työntekijäryhmittäin (positiivisten, negatiivisten ja neutraalien/epäselvien ilmausten osuudet prosentteina)		
		Papit	Kanttorit	Diakoniatyö ja nuorisotyö
A Vaikutukset työtehtäviin, työn tekemiseen, työyhteisöön	A1 tehtävässä tapahtuneet muutokset	115 (+8 %; -78 %; ±14 %)	51 (+33 %; -57 %; ±10 %)	100 (+2 %; -90 %; ±9 %)
	A2 Sosiaaliset kontaktit	56 (+13 %; -87 %; ±0 %)	15 (+47 %; -53 %; ±0 %)	28 (+4 %; -92 %; ±4 %)
	A3 Yksinäisyys	25 (+0 %; -100 %; ±0 %)	7 (+14 %; -57 %; ±29 %)	14 (+0 %; -100 %; ±0 %)
	A4 Työn määrä	52 (+35 %; -65 %; ±0 %)	25 (+44 %; -56 %; ±0 %)	48 (+17 %; -83 %; ±0 %)
	A5 Esimiestyö, työilmapiiri ja kohtelu työssä	32 (+10 %; -90 %; ±0 %)	12 (+0 %; -100 %; ±0 %)	15 (+0 %; -100 %; ±0 %)
	A6 Toimintaympäristön muutokset	23 (+0 %; -91 %; ±9 %)	21 (+0 %; -100 %; ±0 %)	24 (+0 %; -100 %; ±0 %)
B Yksilövaikutukset	B1 Fyysinen hyvinvointi	58 (+34 %; -66 %; ±0 %)	20 (+35 %; -65 %; ±0 %)	29 (+17 %; -83 %; ±0 %)
	B2 Henkinen hyvinvointi	149 (+42 %; -58 %; ±0 %)	75 (+28 %; -72 %; ±0 %)	104 (+14 %; -86 %; ±0 %)

A-kategorian ensimmäinen luokka (A1) koski tehtävässä tapahtuneita muutoksia. Negatiivisiksi työtehtävissä tapahtuneista muutoksista koki papeista 78 prosenttia, kanttoreista 57 prosenttia ja diakoniatyöntekijöistä ja nuoriso-ohjaajista 90 prosenttia. Kanttoreista joka kolmas kuvasi positiiviseksi koettuja muutoksia, muilla positiivisia kuvauksia oli niukasti. Lopuista vastauksista ei käynyt ilmi, oliko muutos negatiivinen vai positiivinen.

Negatiivisina työtehtävissä tapahtuneina muutoksina kaikki työntekijäryhmät kokivat työn yksipuolistuneen tai muuttuneen epäselvemmäksi ja sen koettiin jakautuvan epätasaisesti. Työn mielekkyyden koettiin vähentyneen, muutoksia oli liikaa ja työn suunnitteleminen oli vaikeaa. Yhteistä vastaajaryhmille oli, että koronapandemian jälkeen piti tehdä sekä entiset että korona-ajan uudet tehtävät. Työntekijöiden huoli seurakuntalaisten yksinäisyydestä ja ahdistuksesta oli lisääntynyt. Viimeksi mainittu oli erityisen korostunut diakoniatyöntekijöiden ja nuoriso-ohjaajien vastauksissa, joissa kirjoitettiin asiakkaiden elämäntilanteen vaikeutumisesta, psyykkisen oireilun, itsetuhoisuuden ja sairauksien lisääntymisestä sekä työntekijöiden yhä vaativampiin tilanteisiin joutumisesta. Käytännön muutoksista papit ja erityisesti kanttorit mainitsivat striimaukset ja niihin liittyvän uuden opettelu aiheuttamat osaamattomuuden tunteet, kun taas diakoniatyöntekijät ja nuoriso-ohjaajat kirjoittivat työnkuvan muuttuneen keskustelupainottuneisuudesta käytännön toimiin painottuneeksi. Uuden opettelu koettiin muutamissa vastauksissa myös positiivisesti, samoin myönteisenä muutoksena mainittiin kokousten tiivistyminen ja asiapitoisuus. Papit kokivat positiivisena mahdollisuuden toteuttaa työtä monin eri tavoin – etätyössä nähtiin myös myönteisiä puolia. Kanttoreille positiivista oli erilaisten tilaisuuksien ja iltoihin painottuneiden ryhmätapaamisten väheneminen sekä mahdollisuus keskittyä soittotaidon kehittämiseen.

Sosiaalisten kontaktien luokka (A2) kertoi kontakteista kolmeen henkilöryhmään: työyhteisön jäsenet, seurakuntalaiset (papit ja kanttorit) tai asiakkaat (diakoniatyö ja nuorisotyö) sekä sukulaiset ja ystävät. Osa vastauksista oli negatiivisia, ja ne kertoivat kontaktien vähenemisestä (papit 87 %, kanttorit 53 % ja diakoniatyö ja nuorisotyö 92 % tämän luokan vastauksista). Papit ja kanttorit kokivat seurakuntalaiset ”työn suolana”, ja heidän tapaamisensa luovat normaalioloissa työlle merkitystä ja työn imua. Sama näkyy myös aiemmissa tutkimuksissa, juuri ihmisten kohtaaminen on koettu työssä parhaimmaksi tekijäksi.⁴⁹ Seurakuntalaisten kohtaamisten puute vaikutti siis selvästi työn mielekkyyden kokemukseen. Myös kollegoiden tuen puute ja työalojen välisten kontaktien ja ystävien tapaamisten väheneminen heikensivät työhyvinvointia. Kuitenkin joillekin

⁴⁹ Niemelä 2014, 43.

pappi- ja kanttorivastaajille kontaktien väheneminen oli positiivista, kun sosiaalinen kuormitus väheni. Toisaalta joukossa oli pappeja, jotka kokivat kontaktien lisääntyneen; ilmeisesti he huomioivat myös etäyhteyksin tapahtuvat kontaktit. Papeille muutos kasvokkaisesta tapaamisesta esimerkiksi puhelimen tai videosovellusten välityksellä tapahtuneeseen yhteydenpitoon ei välttämättä ollut negatiivinen.

Kolmantena luokkana mainittiin yksinäisyyden (A3) tai eristyksiin jäämisen kokemus (papit 25, kanttorit 7 ja diakoniatyö/nuorisotyö 14 mainintaa). Neljännen luokan muodostivat työn määrää (A4) ja työaikaa koskevat ilmaukset. Työmäärän ja kiireen koettiin lisääntyneen, ja tähän vaikuttivat työtehtävien vaativuus ja niihin sisältyvä suunnittelutyö. Usein ilmaus sisälsi uusien työtehtävien kuvauksen ja maininnan, että uudet tehtävät ovat tulleet aiempien tehtävien lisäksi. Erityisesti papeilla ja kanttoreilla oli kokemusta myös työmäärän vähenemisestä koronapandemian vuoksi. He kokivat etätyön lisänneen työn joustavuutta, keventäneen työtä, vähentäneen siihen käytettyä aikaa ja lisänneen vapaa-aikaa. Diakoniatyössä ja nuorisotyössä tällaista kokemusta oli vähemmän. Esimiestyö (A5) mainittiin pääosin negatiivisessa mielessä. Vastauksissa korostui esimiestyön puutteellisuus ja huono työilmapiiri.

Toimintaympäristön muutokset (A6) käsittivät monenlaisia osa-alueita, kuten organisaatiomuutokset, viestinnän vaikeudet, työlaitteet ja -alustat sekä vastuun lisääntyminen koronaturvallisuudesta. Lähes kaikki toimintaympäristön muutosta koskevat ilmaukset olivat negatiivisia.

Toisen pääkategorian (B) muodostivat yksilön fyysiseen (B1) tai psyykkiseen (B2) hyvinvointiin liittyvät ilmaukset. Negatiivisina vaikutuksina fyysiseen hyvinvointiin mainittiin useimmiten vähentynyt liikunta, mutta ilmauksissa mainittiin myös kunnan ja toimintakyvyn heikkeneminen, painonnousu ja epäterveellinen syöminen sekä heikentynyt ergonomia etätyössä ja sen seurauksena syntyvät lihasjumit ja päänsärky. Osalle vastaajista koronapandemia oli vaikuttanut positiivisesti fyysiseen hyvinvointiin lisäämällä liikuntaan käytettävää aikaa tai olleen sysäys elämäntaparemonttiin.

Henkiseen hyvinvointiin (B2) liittyviä negatiivisia vaikutuksia oli eniten diakoniatyötä ja nuorisotyötä (86 %) tekevien keskuudessa ja vähiten pappien keskuudessa (58 %) kanttorien asettuessa tähän väliin (72 %). Negatiivisissa ilmauksissa toistuivat stressin lisääntyminen ja työn muuttuminen entistä kuormittavammaksi, erilaiset pelot, toivottomuus ja näköalattomuus, väsymys

ja voimattomuus, kyynistyminen, turhautuminen sekä unen laadun heikentyminen. Positiivisia ilmauksia koskien henkisen hyvinvoinnin lisääntymistä kirjoittivat erityisesti papit (kaikkiaan 42 % tämän luokan ilmauksista), jonkin verran myös kanttorit (28 %). Näissä ilmauksissa vastaajat kertoivat voivansa hyvin, viihtyvänsä etätyössä ja onnistuneensa saamaan lisää aikaa itselle ja perheelle. He kokivat työn sujuneen hyvin, voivansa keskittyä työhönsä ja sen suunnitteluun paremmin sekä tehdä sitä itsenäisesti ja ilman kiirettä.

Moni vastaaja kertoi kokeneensa työnsä raskaaksi jo ennen korona-aikaa, ja pandemian mukanaan tuomat muutokset sekä työtehtävien määrässä että niiden vaativuudessa olivat tuoneet entistä enemmän haasteita. Avovastausten mukaan osa koronasulun aikana tulleista työtehtävistä jäi pysyviksi.

Johtopäätökset

Artikkelissa on tarkasteltu COVID-19-pandemian vaikutuksia kirkon hengelliseen työhön ja työntekijöiden työhyvinvointiin. Tulokset osoittavat pitkittyneen korona-ajan olleen monin tavoin kuormittavaa. Useimmin tällainen kokemus oli diakoniatyötä ja nuorisotyötä tekevillä. Osalle työntekijöistä pandemia-aika oli tuonut myös helpotusta työn kuormittavuuteen. Yleisimpiä tällaiset kokemukset olivat kanttoreilla.

Tekemässämme kyselyssä hengellisessä työssä toimivien kokemukset työn kuormittavuudesta korona-aikana näyttäytyvät selvästi negatiivisina, mikä on osittain ristiriidassa julkisten alojen kyselyn kanssa, sillä siinä seurakuntatyöntekijöiden henkisen työkyvyn arvioitiin pandemian myötä jopa hieman parantuneen.⁵⁰ Yksi keskeinen syy tähän eroon lienee kyselyjen toteuttamisajankohta. Julkisten alojen työhyvinvointitutkimuksen aineisto kerättiin syksyllä 2020, jolloin koronarajoitukset olivat olleet voimassa noin puoli vuotta. Myös Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan työntekijät selvisivät pandemia-ajan ensivaiheista paremmin kuin myöhemmistä vaiheista. Pandemian alkuvaiheessa työn imu kasvoi ja krooninen väsymys väheni.⁵¹

Pitkittänyt korona-aika kuitenkin lisäsi kielteisiä kokemuksia, laski työhyvinvointia, heikensi työn imua sekä lisäsi työuupumusta ja työssä tylsistymistä.⁵² Tämän tutkimuksen tulokset tukevat näitä

⁵⁰ Pekkarinen 2021, 18.

⁵¹ Kaltiainen & Hakanen 2020; Hakanen & Kaltiainen 2020.

⁵² Hakanen & Kaltiainen 2021; Mäkinen, Kaltiainen & Hakanen 2022.

tuloksia. Erityisesti diakoniatyössä ja nuorisotyössä COVID-19-pandemia on ollut erityisen kuormittavaa aikaa. Diakoniatyöntekijöiden työkuormituksen lisääntymisen voidaan nähdä olevan selkeässä linjassa julkisten alojen työtutkimuksen tuloksen kanssa siinä, että sosiaali- ja terveysalalla korona-aika koettiin erityisen kuormittavana.⁵³

Koronapandemian erilaisia vaikutuksia kirkon hengellisen työn eri ammattiryhmiin selittää osaltaan eri tehtävien luonne ja riippuvuus julkisista kokoontumisista. Vahvimmin työn kuormitus on työntekijöiden oman kokemuksen perusteella lisääntynyt diakoniatyöntekijöillä, joiden työ koostuu muita ammattiryhmiä vähemmän julkisista kokoontumisista ja vastaavasti enemmän yksittäisten ihmisten kohtaamisesta. Heistä juuri kukaan ei kuvannut työn kuormituksen vähentyneen pandemian aikana. Diakoniatyöntekijät tekevät myös muita enemmän työtä paitsi eri riskiryhmien kanssa myös niiden ihmisryhmien kanssa, joihin koronapandemian vaikutukset iskivät kaikkein ankarimmin.

Työkuorman lisääntyminen ja muut koronan työhön vaikuttaneet tekijät näkyvät myös useilla eri tavoilla verrattaessa tämän tutkimuksen tuloksia ennen pandemiaa saatuihin tutkimuksiin. Tutkimustuloksemme osoittivat koronapandemian lisänneen työuupumusoireita ja niiden osuutta, joilla on vaikeuksia jaksaa työmääränsä kanssa ja jotka uupuvat. Kirkon työntekijöiden lisääntyneiden uupumusoireiden ohella heidän mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työmääräänsä ja pitää vapaapäiviä heikkenivät pandemian myötä. Moni näistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä oli hiljalleen parantunut ennen pandemiaa. Tämä tarkoittaa, että asiat, jotka kirkon työssä olivat ennen koronapandemiaa kehittyneet suotuisasti (kuten työntekijöiden mahdollisuus pitää vapaapäivänsä), olivat uudelleen heikentyneet pandemian aikana.

Diakoniatyössä ja nuorisotyössä COVID-19-pandemian työtä raskauttavat vaikutukset näkyvät erityisen hyvin. Tästä huolimatta diakoniatyöntekijät näkyvät aineistossa monilla työhyvinvoinnin mittareilla mitattuna työssään hyvinvoivana ja työhönsä vahvasti sitoutuneena ammattiryhmänä. Heidän työtyytyväisyytensä ja työn imunsa on korkea ja työhön liittyvä uupumus ja kyynisyys ovat vähäisiä. Sen sijaan nuorisotyötä tekevien ja kanttoreiden keskuudessa työhyvinvointi näyttäytyy erityisen haastetulta.

⁵³ Pekkarinen 2021.

Tulosten perusteella kirkon hengellisessä työssä naiset ovat työtehtävästä riippumatta kokeneet koronapandemian vaikutukset raskaampina kuin miehet. Tämä ei aineiston perusteella selity esimerkiksi naisten miehiä suuremmalla vastuulla omista lapsista, sillä iästä ja lapsivastuusta riippumatta naisilla on ollut taipumus kokea korona-ajan vaikutukset raskaammin kuin miehet. Vastaava tulos saatiin kanttoritutkimuksessa erityisesti laadullista aineistoa analysoitaessa.⁵⁴ Tämä saattaa johtua naisten erilaisesta työorientaatiosta: ainakin pappien keskuudessa naisilla korostuu miehiä vahvemmin auttamiseen liittyvä työorientaatio⁵⁵, jolloin työntekijä pitää työssään erityisen tärkeänä mahdollisuutta auttaa muita ja tukea heikommassa asemassa olevia. Tämän tavoitteen täyttäminen on korona-aikana ollut erityisen haastavaa.

Tutkimus vahvistaa sosiaalisten suhteiden tärkeyden kriisitilanteissa. Tulosten perusteella yksinäisyys vaikeutti ja vastaavasti läheisistä ihmissuhteista saatu tuki auttoi korona-ajasta selviytymistä myös kirkon työntekijöillä. Tilanteessa, jossa kokoontumisrajoitukset vaikeuttivat kodin ulkopuolisia tapaamisia, on selvää, että yksin asuvien yksinäisyys korostuu. Huomion arvoista on, että tutkimuksen perusteella sosiaalisten suhteiden tärkeys näkyy kirkon työntekijöillä, joiden työ on myös korona-aikana ja etätyössä työskenneltäessä ollut voimakkaasti ihmisten kanssa tehtävää työtä. Työhön liittyvät ihmissuhteet eivät näytä korvaavan henkilökohtaisia ihmissuhteita.

Avovastauksissa pandemian aiheuttamina kielteisinä muutoksina mainittiin työmäärän lisääntymisen ohella erityisesti työn yksipuolistuminen, muuttuminen epäselvemmäksi ja epämääräisemmäksi. Sosiaalisten kontaktien väheneminen koettiin pääsääntöisesti raskaana. Aikaisempien tutkimusten mukaan juuri mahdollisuus tehdä työtä ihmisten parissa on yksi kirkon hengellisen työn parhaimpia puolia.⁵⁶ Pienelle osalle sosiaalisten kontaktien väheneminen toi myös helpotusta. Omaan hyvinvointiin liittyen vastauksissa otettiin esiin erityisesti liikunnan väheneminen – pienellä joukolla myös sen lisääntyminen – sekä erilaisen henkisen kuormituksen kuten stressin, toivottomuuden ja pelkojen lisääntyminen.

Kokonaisuudessaan tutkimus antaa huolestuttavan kuvan pitkittyneen koronapandemian vaikutuksista kirkon työntekijöiden hyvinvointiin. On selvää, että pandemian tuomaa henkistä kuormaa joudutaan purkamaan pitkään.

Kirjallisuus

⁵⁴ Kuusi et al. 2022.

⁵⁵ Ks. esim. Niemelä 1999; Niemelä 2014; Tervo-Niemelä 2016.

⁵⁶ Ks. Tervo-Niemelä 2014, 42–46.

Faragher, Brian & Monica Cass & Cary Cooper (2005). The Relationship Between Job Satisfaction And Health: A Meta-Analysis. *Occupational and Environmental Medicine* 62:2, 105–112. DOI: 10.1136/oem.2002.006734.

Geisler, Martin, Hanne Berthelsen & Hakanen, Jari J. (2019). No Job Demand Is an Island - Interaction Effects Between Emotional Demands and Other Types of Job Demands. *Frontiers in Psychology* 10:873. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.00873.

Hakanen, Jari (2009). *Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Työn imun arviointimenetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari (2011). *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari & Janne Kaltiainen (2020). *Miten Suomi voi? -tutkimus: mikä selittää työhyvinvoinnin muutoksia koronan aikana?* Päivitetty 26.11.2020. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. (uettu 1.9.2022).

Hakanen, Jari & Janne Kaltiainen (2021). *Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020*. Työterveyslaitos. (luettu 1.9.2022).

Hiesinger, Karolin & Silke Tophoven (2019). Job Requirement Level, Work Demands, And Health: A Prospective Study Among Older Workers. *International archives of occupational and environmental health* 92:8, 1139–1149. DOI: 10.1007/s00420-019-01451-2.

Kalanti, Meri (2022). Koronan vaikutukset diakoniatyöhön. – *Diakoniabarometri 2022: Muuttuva ja muuttava diakoni.*, Toim. Sirkku Hammarén, Maija Hietaniemi, Sakari Kainulainen & Meri Kalanti. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 138. Helsinki: Kirkon tutkimus ja koulutus, 23-53. <https://evl.fi/documents/1327140/0/Diakoniabarometri+2022.pdf/40e4adb4-0f2f-3bcf-3b12-04e48fa62520?t=1663221020252>. (luettu 1.11.2022).

Kaltiainen, Janne & Jari Hakanen (2021a). *Miten Suomi voi? -tutkimus: Missä määrin ja miksi nuorten aikuisten työhyvinvointi heikkeni korona-aikana?* Päivitetty 20.4.2021. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. (luettu 1.9.2022).

Kaltiainen, Janne & Jari Hakanen (2021b). *Miten Suomi voi? -tutkimus: työhyvinvoinnin kehittyminen kotona-aikana kesään 2021 mennessä*. Päivitetty 31.8.2021. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. (luettu 1.9.2022).

Kaltiainen, Janne & Jari Hakanen (2020). *Miten Suomi voi? -tutkimus: miksi etätöihin siirtyminen edisti työhyvinvointia?* Työterveyslaitos 17.9.2020. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. (luettu 2.9.2022).

Kaltiainen, Janne & Jari Hakanen (2022). Changes In Occupational Well-Being during COVID-19: The Impact of Age, Gender, Education, Living Alone, and Telework in a Finnish Four-Wave Population Sample. *Scandinavian Journal of Environmental Health* 48:6, 457–467. DOI: 10.5271/sjweh.4033.

Kirkkohallituksen ohjeistus 12.3.2020 (2020). *Kirkko ja koronavirus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko*. <https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/valmius-ja-varautuminen/koronavirus>. Avattu 1.9.2022.

Kirkon työolobarometri 2011 (2012). Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. https://evl.fi/documents/1327140/42549564/ttk_kirkon_tyoolobarometri_2011.pdf/97d29e41-3b37-4536-5eec-32101343cc7

Kuusi, Tuire, Satu Viertiö, Anna Helenius & Kati Tervo-Niemelä (2022). Health and Well-Being of Church Musicians during the COVID-19 Pandemic - Experiences of Health and Work-Related Distress from Musicians of the Evangelical Lutheran Church in Finland. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19. DOI: 10.3390/ijerph19169866.

Marchand, Alain, Andrée Demers & Pierre Durand (2005). Do Occupation and Work Conditions Really Matter? A Longitudinal Analysis of Psychological Distress Experiences among Canadian Workers. *Sociology of Health & Illness* 27, 602–627. DOI: 10.1111/j.1467-9566.2005.00458.x. Maslach, Christina, Susan E. Jackson & Michael P. Leiter (2016). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Fourth Edition. Received from Mind Garden, Inc. on December 8, 2017.

Mauramo, Elina, Jouni Lahti, Tea Lallukka, Elina Lahelma, Olli Pietiläinen & Ossi Rahkonen (2019). Changes In Common Mental Disorders and Diagnosis-Specific Sickness Absence: A Register-Linkage Follow-Up Study among Finnish Municipal Employees. *Occupational and Environmental Medicine* 76, 230–235. DOI: 10.1136/oemed-2018-105423.

Mäkinieniemi, Jaana-Piia, Janne Kaltiainen & Jari Hakanen (2022). *Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä*. Päivitetty 9.3.2022. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> (luettu 1.9.2022).

Niemelä, Kati (2014). *Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista – Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2014*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisu 38. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Niemelä, Kati (1999). *Teologiksi? Teologiseen tiedekuntaan pyrkivien uranvalintamotiivit ja ammatillinen suuntautuminen*. Kirkon tutkimuskeskus, Sarja A Nro 73. 1999. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Niemelä, Kati (2013). Miksi teologiksi? Teologiselle koulutuslalle hakeutuneiden uranvalintamotiivaatio ja sen muutokset – Teologiksi kasvamassa: Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen, toim. Kati Niemelä ja Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisu 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus, 55–80.

Pekkarinen, Laura (2021). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020*. Kevan tutkimuksia 1/2021. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>. (luettu 1.11.2022).

Remery, Chantal & Joop Schippers (2019). Work-Family Conflict in the European Union: The Impact of Organizational and Public Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16:4419. DOI: 10.3390/ijerph16224419

Salminen, Veli-Matti (2021). *Seurakuntatyö pitkittyneessä poikkeustilassa. Raportti kirkon työntekijöiden ja luottamushenkilöiden koronakyselystä 2021*. Kirkon tutkimuskeskus. https://evl.fi/documents/1327140/50112189/Raportti+KTK+koronakyselyst%C3%A4+2021_Saavutettava2.pdf/8bbd3528-7bb1-1ccb-acac-12604e78abf2?t=1615545968213 (luettu 1.9.2022).

Tervo-Niemelä, Kati (2016). Clergy Work Orientation Profiles and Wellbeing at Work: A Study of the Lutheran Clergy in Finland. *Review of Religious Research* 58:3, 365–384. DOI 10.1007/s13644-016-0247-4.

Tervo-Niemelä, Kati (2018). *Kutsumuksen imu ja työn todellisuus. Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2018*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 58. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Tervo-Niemelä, Kati (2022). Pappien, kanttorien ja teologien hyvinvointi ja sen muutokset koronan aikana. *Crux* 3.

Vaarama, Marja, Pasi Moisio & Sakari Karvonen (toim.) (2010). *Suomalaisten hyvinvointi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos*. Helsinki: Yliopistopaino.

Viertiö, Satu, Olli Kiviruusu, Maarit Piirtola, Jaakko Kaprio, Tellervo Korhonen, Mauri Marttunen & Jaana Suvisaari (2021). Factors Contributing to Psychological Distress in the Working Population, with a Special Reference to Gender Difference. *BMC Public Health* 21, 611. DOI: 10.1186/s12889-021-10560-y.