



Nina Liikala
Kaisa Raatesalmi
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala
Sairaanhoitaja (AMK) Diakoninen hoitotyö
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö, 2022

KORONAN VAIKUTUS TYÖHYVINVOIN- TIIN PAAVALIN SEURAKUNNAN TYÖ- YHTEISÖSSÄ

TIIVISTELMÄ

Nina Liikala, Kaisa Raatesalmi

Koronan vaikutus työhyvinvointiin Paavalin seurakunnan työyhteisössä

49 s, 2 liitettä

Kevät 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki

Sosiaali- ja terveystieteiden AMK-tutkinto

Sairaanhoitaja diakoninen hoitotyö (AMK), Sairaanhoitaja (AMK)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä vaikutuksia covid-19, eli koronaviruksella on ollut Paavalin seurakunnan työyhteisön työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä selvitettiin myös työntekijöiden näkemystä siitä, miten he näkevät työhyvinvoinnin ja työntekijöiden ajatuksia siitä, kuinka työhyvinvointia voisi parantaa.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen, laadullinen tutkimus. Kyselytutkimus työyhteisön jäsenille toteutettiin käyttämällä sähköistä Webropol raportointi- ja kyselytyökalua. Kysely lähetettiin kahdellekymmenellenjälle työntekijälle ja vastauksia tuli kolmeltatoista työyhteisön jäseneltä, eli 54 prosenttia työntekijöistä osallistui kyselyyn. Tulokset analysoitiin Webropolin prosentuaalisten vastausten ja avoimien kysymysten pohjalta.

Tulosten mukaan pandemia on vaikuttanut Paavalin seurakunnan työyhteisön työhyvinvointiin. Koronapandemian vaikutukset ovat olleet sekä negatiivisia että positiivisia. Työn kuormittavuus oli selvästi lisääntynyt, mutta silti suurin osa työntekijöistä koki työhyvinvoinnin pysyneen samana tai jopa parantuneen koronapandemian aikana. Hieman yli puolet vastanneista oli sitä mieltä, että työmäärä on lisääntynyt pandemiasta johtuen. Yli puolet vastanneista oli sitä mieltä, ettei pandemiasta ollut koitunut positiivisia vaikutuksia omalle työhyvinvoinnille. Toisaalta hieman alle puolet vastaajista arvioi, että pandemian aikana oma työhyvinvointi oli parantunut. Suhteet työtovereihin olivat tulosten mukaan pysyneet suurimmaksi osaksi samana. Kohtaamiset työyhteisön kesken pidettiin tärkeänä osana hyvää työhyvinvointia ja niiden puute koronapandemian aikana oli ollut haastavaa. Kaikki kyselyyn vastanneet arvioivat pandemian tuoneen muutoksia työyhteisön tai oman työn toimintatapoihin.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työuupumus, korona, sairaanhoitaja, seurakunnan työyhteisö

ABSTRACT

Nina Liikala, Kaisa Raatesalmi

Effect of corona on well-being at work in the work community of Paavalis parish

49 p, 2 appendices

Spring 2022

Diakonia University of Applied Sciences, Helsinki

Bachelor's Degree Programme in Health Care

Registered Nurse, diaconal nursing

Registered Nurse

The purpose of this thesis was to find out what impact the Covid 19 Pandemic had on the workplace well-being of the working community in Paavali parish and the employee's perspective on well-being at work in general.

The research method used was qualitative research. A survey was conducted for the members of the work community using the Webropol electronic reporting and survey tool. A questionnaire was sent to twenty-four employees and received responses from thirteen members of the work community. The results were analysed based on Webropol percentage answers and open-ended questions.

According to the results, the pandemic has affected the well-being of the work community of Paavali parish in Helsinki. The effects of the corona pandemic have been both negative and positive. The workload had clearly increased, but still most employees felt that their well-being at work had remained the same or even improved during the coronavirus pandemic. Just over half of the respondents agreed that the workload has increased due to the pandemic. More than half of the respondents felt that the pandemic had not had any positive effects on their own well-being at work. On the other hand, slightly under one-half felt that their own well-being at work had improved during the pandemic. According to the results, relations with colleagues had remained largely the same. Encounters between the work community were considered an important part of good well-being at work, and the lack of them during the coronavirus pandemic had been challenging. All respondents to the survey were of the opinion that the pandemic brought changes to the ways of working in the work community or in their own work.

Keywords: Well-being at work, burnout, corona, nurse, parish work community

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖHYVINVOINTI	5
2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	5
2.2 Työuupumus ja stressi	10
2.3 Työhyvinvointi terveysalalla	12
2.4 Koronapandemia ja sen vaikutus työhyvinvointiin.....	15
3 TYÖHYVINVOINTI SEURAKUNNASSA	17
3.1 Kirkon strategia ja seurakunnan tehtävät	17
3.2 Kirkonalan ammattien kuvaus.....	18
3.3 Koronan vaikutus seurakuntatyöhön	19
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYS ..	23
5 TYÖELÄMÄKUMPPANI	24
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	26
6.1 Tutkimusmenetelmä	26
6.2 Aineiston keruu.....	27
6.3 Aineiston analyysi.....	27
7 TUTKIMUSTULOKSET	28
8 POHDINTA	34
8.1 Pohdinta ja johtopäätökset.....	34
8.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	37
8.3 Ammatillinen kasvu.....	39
LÄHTEET	41
LIITE 1.....	50
LIITE 2.....	51

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on aihe, joka on ollut viime vuosina esillä yhä enemmän. Aihe on tärkeä ja työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät. Jokainen voi myös omalla toiminnallaan vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin. Tärkeää olisi, että jokainen ymmärtäisi oman toiminnan merkityksen koko työyhteisön työhyvinvoinnille ja kuinka toiminta joko heikentää tai vahvistaa työhyvinvointia. Työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä on tärkeää puhua avoimesti ja tuoda esille asioita mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta asioihin pystytään vaikuttamaan.

Koronapandemia on vaikuttanut maailmanlaajuisesti vuodesta 2020 asti. Korona on COVID-19 viruksen aiheuttama hengitystieinfektio virus. Taudinkuva voi vaihdella oireettomista lieviin hengitystie oireisiin ja pahimmillaan se voi johtaa sairaalahoitoon. Oireina voi olla voimattomuutta, väsymystä, päänsärkyä, kuumetta, ripuli, yskää, kurkkukipua ja muutoksia haju- ja makuaistissa. (Terveysten ja hyvinvoinninlaitos, i.a.-a; Anttila, 2021.)

Koronapandemia on muuttanut monia asioita yhteiskunnassa sekä vaikuttanut laajalti yhteiskunnan toimintaan. Koronalla on ollut vaikutusta useiden eri alojen työntekijöiden työn kuormittavuuteen ja työssäjaksamiseen ja näin ollen myös työhyvinvointiin.

Olemme opinnäytetyössämme tuoneet esille työhyvinvointia niin hoitotyössä kuin seurakuntatyössä ja koronan vaikutusta työhyvinvointiin. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää kyselytutkimuksen avulla Paavalin seurakunnan työyhteisön jäseniltä koronapandemian vaikutuksia heidän työhyvinvointiinsa. Tarkoituksena oli lisäksi selvittää työntekijöiden näkökulmaa työhyvinvointiin, ja sitä mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin ja mitkä asiat vahvistavat työhyvinvointia. Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen, laadullinen tutkimus. Kyselytutkimuksen toteutimme sähköisen Webropol raportointi- ja kyselytyökalun avulla.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointia on tutkittu runsaan sadan vuoden ajan, mutta ajan myötä painopisteet työhyvinvoinnista ovat muuttuneet. Alun perin tutkimus on lähtenyt 1920-luvulla lääketieteellisestä stressitutkimuksesta. Aluksi stressin uskottiin syntyvän fysiologisista tekijöistä, myöhemmin teoriaan liitettiin myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Stressiperäinen reaktiomalli laajeni myöhemässä vaiheessa ottamaan huomioon yksilön lisäksi työympäristön, työn ja työolosuhteet ja niiden aiheuttamat ärsykkeet stressiä lisäävinä tekijöinä. Työhyvinvoinnin stressimalleissa ei otettu huomioon teknologian, työorganisaation, työn, työyhteisön ja työntekijän välistä suhdetta ja aktiivista toimijuutta, joihin on myöhemmin kiinnitetty huomiota. Työhyvinvoinnista puhuttaessa on ajan kuluessa alettu kiinnittää huomiota voimavaroihin, positiiviseen psykologiaan ja työkyvyn kehittämiseen. On ymmärretty, ettei työhyvinvointi ole vain oireiden puuttumista. Positiivisen psykologian on määritelty olevan näkökulmia, jotka tekevät elämästä elämisen arvoista. Tällöin keskitytään ihmisen onnellisuuteen ja kukoistukseen. Positiivisessa psykologiassa otetaan huomioon myös voimavarat. Työhön sitoutuminen ja tyytyväisyys työhön ovat olleet keskeisiä tutkimuksen kohteita. Innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus ovat merkittäviä osatekijöitä työtyytyväisyydessä ja työhön sitoutumisessa. (Manka & Manka, 2016, s. 64-69.)

Työnantajaa sitoo työturvallisuuslaki, joka velvoittaa työntajaa huolehtimaan työntekijän hyvinvoinnista. Työntajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyvät seikat sekä valittava, mitoitettava ja toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotka kohentavat työolosuhteita (L 2002/738, 2 luku, 8 §)

Työhyvinvointiin vaikuttaa työn imu. Työn imu tarkoittaa innostuneisuuden tunnetta omasta työstään, mielekkyyttä ja tunnetta siitä, että tekee merkityksellistä työtä. Työn imu on positiivisia, myönteisiä, mielekkäitä tunne- ja motivaatiotiloja työssä ja työtä kohtaan. Työn imuun kuuluu hyvinvointia ajatellen tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että vaikka

työntekijä kokisi työn imua, työnteko olisi aina mukavaa. (Työterveyslaitos, i.a.-f; Manka & Manka, 2016, s. 226.)

Työhyvinvointi koostuu useasta tekijästä. Työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavat esimerkiksi johtaminen, työn imu, työilmapiiri, työ- ja toimintaympäristö, työaika, psyykkinen ja fyysinen vointi. Työntekijän tuntema motivaatio työtä kohtaan sekä työn haasteellisuus vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin lähteistä on työn hallinnan tunne. Se tarkoittaa sitä, kuinka paljon työntekijä voi itse vaikuttaa työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. Työvuorosuunnittelu, selkeät roolit, johtorakenteet ja työparityöskentely hoitotyössä lisää työhyvinvointia. Lisäksi hoitotyössä myös työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan on tärkeää mielenterveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. (Työterveyslaitos, i.a.-e; Manka & Manka, 2016, s. 28.; Dimino ym, 2021, s.53-55.)

Sosiaalinen tuki on merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa. Sosiaalinen tuki koostuu vuorovaikutuksesta, jolloin yksilö kokee tulleen hyväksytyksi. Hyväksytyksi kokemisen tunne vahvistaa yksilön kokemusta elämänhallinnasta ja lisää kuormittavien sekä epävarmuutta aiheuttavien tekijöiden hallintaa. Sosiaalisella tuella on merkitystä myös työssä jaksamiseen, työmotivaatioon sekä työhön sitoutumiseen. (Kojo, 2021.)

Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii pitkäjänteistä työtä ja siihen on sitouduttava. Työvuorosuunnittelu on esimerkiksi sairaanhoitajilla tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä, mutta se vaatii myös riittävästi henkilökuntaa. (Tiirinki ym., 2021.)

Työhyvinvointia voidaan myös kuvailla työturvallisuuskeskuksen tarjoaman työhyvinvoinnin portaatt-mallin avulla. Siinä työhyvinvointia kuvataan viiden portaan, askelman kautta. Askelmia ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Johtaminen kulkee mukana läpi koko mallin. Mallin tarkoituksena on kehittää työyhteisön, organisaation ja yksilön omaa työhyvinvointia jokaiseen askelman aiheeseen pysähtyen ja aihetta prosessoiden myös erilaisten mittareiden ja arviointien avulla. Mallin Työhyvinvoinnin portaatt-mallin kehittämisen

tavoitteena on ollut löytää työhyvinvointiin vaikuttavat keskeiset tekijät ja toimintamallit. Mallit, joiden kautta voidaan suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti kehittää toimintaa. Toimintaa voidaan kehittää kiinnittämällä huomiota myös askelmien aiheiden vaikutukseen toisiinsa ja kokonaisuuteen. (Työturvallisuuskeskus, i.a.; Kuvio 1.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat. Työturvallisuuskeskus.

Hyvä johtaminen on tärkeää työhyvinvointia ja työympäristöä ajatellen. Palvelevaa johtamista voidaan ajatella hyvänä johtamisena, jossa tavoitteena on yhteisiin tavoitteisiin pääseminen, työyhteisön hyvinvointi ja työn imu. Palvelevassa johtamisessa pääajatuksena on kiinnittää yksilötasolla huomiota hyvinvointiin, motivaatioon ja jaksamiseen, jolloin myös työn tulos ja työtoiminta on hyvää. Tällöin on myös mahdollista saavuttaa toisiaan arvostava ja kannustava työyhteisö. Palvelevassa johtamisessa johtaja tai esihenkilö uskaltaa myös olla määrätietoinen ja tiukka sekä puuttua ristiriitoihin ja erimielisyyksiin. Inhimillisyys ja jokaisen työntekijän kohtaaminen yksilötasolla on tärkeää. Työntekijät saavat myös vastuuta oman työnsä suorittamiseen. Palvelevassa johtajuudessa uskalletaan myös kokeilla uusia työtapoja ja haastaa työyhteisöä. (Työterveyslaitos, i.a.-c.)

Hyvä esimies ymmärtää, että hänen toiminnallaan on merkitystä työntekijälle. Kohtaamiset ja päätökset ovat hetkiä, jolloin voi rakentaa työyhteisön turvallista, tasapuolista, oikeudenmukaista ja johdonmukaista toimintakulttuuria. Hyvä esimies luottaa omiin vahvuuksiin ja on avoin palautteelle ja havainnoille, miten toiminta vaikuttaa työntekijöihin. Hyvä tukiverkosto auttaa työntekijää, lisäksi on tärkeää myös pitää yhteys omaan esimieheen ja mahdollisesti työnohjaajaan. Oman hyvinvoinnin ylläpitäminen on tärkeä osa myös työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. On hyvä tunnistaa liiallinen kuormitus ja hakea siihen apua tarvittaessa. Työntekijöiden täytyy tietää työn tavoitteet ja esimiehen on pidettävä huoli, että jokainen tietää myös oman vastuualueensa. Keskusteluyhteyden ylläpitäminen on tärkeää, jotta voidaan puhua asioista puolin ja toisin luottamuksellisesti. Työhyvinvoinnin edistäminen ja toimivien työkalujen käyttö on tärkeää ja edistää tavoitteisiin pääsemistä. Luottamusta esimieheen lisää työntekijän mahdollisuus oman työn kehittämiseen, koulutuksien tarjoaminen ja yhteistoiminta työyhteisössä. Luottamusta lisää myös kaikkien mielipiteiden huomioon ottaminen ja niille tilan antaminen. (Työterveyslaitos, i-a.-a.)

Esimiehen kyky asettua toisen asemaan on tärkeä taito, jota voi tarvittaessa harjoitella. Esimiehen ollessa nöyrä ja valmis kehittämään itseään, voi tällöin olla aikaansaava ja hyvä johtaja. Esimies, jolla on kasvuhakuinen maailmankuva osaa arvostaa alaistensa kykyjä ja uskoo kehittymismahdollisuuksiin. Tällöin siitä on hyötyä koko työyhteisölle ja organisaatiolla on mahdollisuus kehittyä. Esimiehen on osattava luoda luottamuksellinen suhde ihmisiin ja se onnistuu, kun käydään avointa dialogia heidän kanssaan. Luottamuksellinen suhde ei synny helposti, se on vastavuoroista ja ansaittava. Kun esimies kohtelee alaisiaan hyvin, kunnioittavasti ja oikeudenmukaisesti, on tämä mahdollista. Tärkeää on, että esimies työstää omia arvojaan ja miettii niitä suhteessa organisaation arvoihin. Esimies joutuu tasapainoilemaan eri tahojen välillä ja rehellisyys lisää luottamusta ihmisten välillä. (Juuti, 2016.)

Huhtan ym. (2003) mukaan lähiesimiehen tärkein tapa tukea alaistaan on olla aidosti kiinnostunut tämän työstä. Kokonaisjohtajan sekä lähijohtajan tärkeimpiä

tehtäviä on antaa merkitys alaistensa työlle. Esimiehen tulisi myös olla ainakin keskustelun tasolla selvillä alaistensa ajankohtaisista töistä. (Salmi, 2011, s.42.)

Kannustava ja arvostava, toista tukeva työilmapiiri lisää työhyvinvointia. Työyhteisössä on myös hyvä pysähtyä kysymään työtoverin kuulumisia. Työpaikkakiusaaminen heijastuu laajasti koko työyhteisön hyvinvointiin heikentäen sitä ja vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen negatiivisesti. Kollegiaalisuus on tasa-arvoista ja vastavuoroista suhdetta kollegaan, jota odotetaan jokaiselta työntekijältä ja johon jokaisella työntekijällä on oikeus. Kollegiaalisuus näkyy työpaikalla avoimena, rehellisenä ja luottamuksellisena kommunikaationa, kollegan oikeanmukaisena puolustamisena ja tukemisena vaikeina aikoina. (Työterveyslaitos, i.a.-g; Saarelainen, 2021; Sairaanhoidajat i.a-c.)

Työelämässä vaaditaan sekä työntekijältä että esimieheltä ammatillisen osaamisen lisäksi myös muita taitoja. On osattava olla sosiaalisesti älykäs, luoda suhteita ja tehdä yhteistyötä eri tahojen kanssa, auttaa muita työyhteisössä ja olla reilu työkaveri. Kansainvälisyys vaatii myös yhteistyötaitoja. Johtajan on osattava motivoida ja osata toimia ristiriitaisissa tilanteissa, on oltava innovatiivinen ja hakea ratkaisuja toimia uusilla tavoilla. On osattava huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. Lisäksi on tärkeää miettiä sopivaa työnjakoa ja kuinka hyödyntää teknologiaa. (Manka & Manka, 2016, s.13-25.)

Ergonomia vaikuttaa usealta eri taholta työhyvinvointiin. Ergonomiasuunnittelulla voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin parantumiseen ja samalla voidaan vaikuttaa myös työn tuottavuuteen. Työturvallisuus myös lisääntyy, sillä ergonomia parantaa olosuhteita sekä toimintatapoja. Kokonaisvaltainen ergonomia koostuu fyysisestä, kognitiivisesta ja organisatorisesta ergonomiasta. Fyysinen ergonomia koostuu kehon toiminnasta ja työn sujuvuudesta fyysisen toimintakyvyn näkökulmasta. Kognitiivinen ergonomia taas tukee työtehtäviä, joissa jaetaan, prosessoidaan tai tuotetaan tietoa. Ajattelevuus, oppiminen ja keskittyminen ovat kognitiivisen ergonomian osa-alueita. Organisatorinen ergonomia taas koostuu organisaatiossa olevista ratkaisuista ja työyhteisön järjestelyistä. Ergonomiaa ajatellen työympäristön ja työvälineiden tulee olla esteettömiä ja käytettäviä.

Työaikaergonomia, hyvinvointia tukeva työvuorosuunnittelu on etenkin vuoro-työssä, esimerkiksi hoitoalalla tärkeä osa ergonomiaa. (Työterveyslaitos, i.a.-b; Sairaanhoidajat, i.a.-b.)

2.2 Työuupumus ja stressi

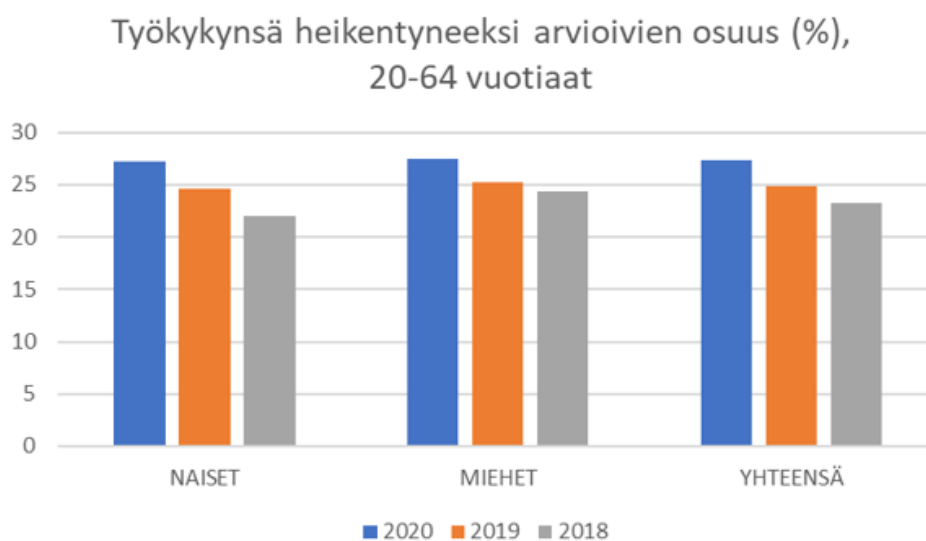
Työuupumus on useista oireista koostuva pitkittyneestä työstressistä aiheutunut häiriö, jolloin työntekijän voimavarat ehtyvät. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on ylikuormittunut, eikä koe pystyvänsä suoriutumaan häneen kohdistetuista odotuksista tai vaatimuksista. Työntekijän persoonalliset piirteet ja työn ominaisuudet vaikuttavat stressin kehittymiseen. Myös elämäntilanne vaikuttaa stressin kehittymiseen, eri elämänvaiheessa ihminen saattaa suhtautua eri tavalla stressiin. Työuupumuksen oireisiin kuuluu henkinen etäännyminen työstä, kyyniseksi muuttunut asenne niin työkavereita kuin työtä kohtaan, krooninen ja kokonaisvaltainen väsymys, tunteiden sekä kognitiivisen hallinnan häiriöt sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työuupumukselle altistaa jatkuvat ja liialliset työn kuormitustekijät, kuten kiire, jatkuvat keskeytykset työtä tehdessä, työn määrällinen tai fyysinen kuormittavuus, rooli- ja tavoiteristiriidat, työn kognitiiviset vaatimukset, työn epävarmuus, toimimattomat tietojärjestelmät ja byrokratia, jossa työntekijä ei voi itse vaikuttaa päätöksiin omassa työssään. Työuupumukselle altistaa myös kokemus siitä, ettei työhön panostettu aika, taito tai uhraukset työn vuoksi, tuo vastinetta kuten tyydytystä, ammatillista kehittymistä tai sisältöä. Työntekijän uupuessa, siitä on kokonaisvaltaisia haitallisia ja kielteisiä seurauksia terveydelle, elämänlaadulle, työssä suoriutumiselle ja työturvallisuudelle. Työn voimavarat suojaavat työuupumukselta ja toisaalta voidaan ajatella, että työn voimavarojen puute lisää riskiä työuupumukselle. Työn voimavaroja ovat palaute ja arvostus, työyhteisön tuki, oikeudenmukaisuus ja luottamus, riittävä ja avoin tiedonkulku, työtulosten näkeminen, työroolien ja – tavoitteiden selkeys, työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, palveleva johtaminen ja ihmisiä kunnioittava organisaatiokulttuuri sekä työpaikan

käytännöt, jotka tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista. (Työterveyslaitos, i.a.-d; Manka & Manka, 2016, s.110.)

Arjen paineisiin on normaalia reagoida stressillä, mutta stressin ollessa haitaksi arjen toiminnoille on stressi epäterveellisellä tasolla. Jotkut stressitilanteet voivat olla myös positiivisia, kuten esimerkiksi puheen pitäminen, jota voi stressata ja jännittää runsaastikin ennen puheen pitämistä, vaikka jälkikäteen päällimmäisenä olisikin positiiviset tunteet. Työelämässä on paljon mahdollisia negatiivisia stressin aiheuttajia, kuten kiire, lomautukset, irtisanomiset tai omat henkilökohtaiset ongelmat, jotka voivat vaikuttaa myös työntekoon. Akuutti stressi on yleensä seurausta lyhyellä aikavälillä tapahtuneesta stressitekijästä kuten esimerkiksi onnettomuudesta. Akuutti stressi saattaa tuntua hyvinkin ahdistavalta ja epämiellyttävältä, mutta akuuttiin stressiin auttavat usein oikeanlaiset hengitystekniikat tai fyysinen aktiviteetti. Kroonisesta stressistä on kyse, kun stressitekijät pysyvät aktiivisina pidemmän aikaa. Stressitasot voivat vaihdella ja eri ihmisillä on erilaiset stressinsietokyvyt. Stressin muuttuessa krooniseksi, se vaikuttaa sekä psyykkiseen että fyysiseen terveyteen. Esimerkiksi päänsärkyä tai suolistoireita voi ilmetä. Krooninen stressi voi aiheuttaa ongelmia myös immuunijärjestelmälle ja sydämen terveyteen, kuten vaikka sepelvaltimotaudin kehittymiseen. (American Psychological association, 2019.)

Työuupumus on lisääntynyt yleisesti hieman ja työtyytyväisyys on myös laskenut, kun vertaa aikaan ennen koronaa. Lisäksi heikentynyt on myös arvio omasta työkyvystä. (Hakanen ym. 2022)

Selvitimme sotkanetin (Kuvio 2) kautta tilastoja vuosilta 2018, 2019 ja 2020, joissa tuotiin esille suomalaisten 20-64 vuotiaiden arviota heikentyneestä työkyvystä. Työkykynsä heikentyneeksi arvioi vuonna 2018 yhteensä 23,2 prosenttia suomalaisista, naisista 22 prosenttia ja miehistä 24,4 prosenttia. Vuonna 2019 työkykynsä heikentyneeksi arvioivien osuus oli noussut. Vastaajista 24,9 prosenttia, naisista 24,6 prosenttia ja miehistä 25,2 prosenttia arvioi työkykynsä heikentyneen. Vuonna 2020 määrä oli noussut lisää, tällöin suomalaisista yhteensä 27,4 prosenttia, naisista 27,2 prosenttia ja miehistä 27,5 prosenttia koki työkykynsä heikentyneeksi. (Sotkanet, Kuvio 2.)



Kuvio 2. Heikentynyt työkyky, tilastot Sotkanet.

2.3 Työhyvinvointi terveysalalla

Terveystieteiden tutkimuskeskuksella katsotaan henkilöstöllä olevan suurempi riski heikentyneeseen työhyvinvointiin ja kohonnut riski huonompaan fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Iso-Britanniassa vuonna 2019 ambulanssihenkilöstölle tehdyssä tutkimuksessa havaittiin selkeää korrelaatiota työhön sitoutumisen, stressin ja tyytyväisyyden välillä. Organisaatiosta saadun tuen ja emotionaalisen vakauden todettiin olevan merkittäviä työhyvinvoinnin ennustajia. Lisäksi persoonallisilla tekijöillä oli vaikutusta työhyvinvointiin. (Soh, ym., 2016.)

American Psychiatric Societyn mukaan keskeisiä uhkia sairaanhoitajan hyvinvoinnille ja työstä palautumiselle ovat työuupumus, moraalinen ahdistus ja myötätunto väsymys. Koronapandemia on tuonut mukanaan terveydenhuollon työntekijöille kuormitusta lisääviä tekijöitä, kuten työmäärän lisääntymistä, riittämättömiä resursseja työn tekoa ajatellen, epävarmuutta henkilökohtaisessa elämässä kuin myös työelämässä, sekä emotionaalista ja henkistä stressiä. Jo ennen koronapandemiaa terveydenhuollon työntekijöitä ovat kuormittaneet teknologian

dramaattiset muutokset, tehohoitoa vaativien potilaiden hoitoon liittyvät eettiset kysymykset ja hoidon aikarajoitukset, yhteiskunnan muutokset sekä poliittiset tekijät. (Altman & Delgado, 2021, s. 69-70.) Lisäksi univaje, jatkuville infektioille altistuminen, hoitajia kohtaan kokema väkivalta, pitkät työvuorot ja tuen puute esimiesten taholta lisäävät sairaanhoitajien stressiä ja työuupumusta. Sairaanhoitajia kuormittaa myös työpaikan yhteydenotot vapaapäivinä ja pyynnöt tulla töihin. (Dimino ym., 2021 s.53-55.)

Galanis ym. (2021) tekemässä kirjallisuuskatsauksessa selvitettiin sairaanhoitajien uupumista. Tutkimuksista käy ilmi, että sosiaaliset ja ammatilliset tekijät lisäävät yleisesti sairaanhoitajien loppuun palamista. Tutkimuksen mukaan varsinkin naisilla, emotionaalinen uupumus on selvästi yleisempää kuin miehillä. Suurimmat riskitekijät, jotka edesauttoivat loppuun palamista, olivat nuorempi ikä, vähentynyt sosiaalinen tuki perheen tai kollegoiden puolelta, pidemmät työajat, työskentely korkean riskin ympäristössä, riittämättömät suojarusteet tai henkilökunnan resurssit ja kaiken kaikkiaan lisääntynyt työmäärä sekä riittämätön koulutus koronapandemian suhteen. Tutkimuksessa tunnistettiin riskitekijänä myös toimintaohjeiden puute, kuinka toimia pandemia tilanteessa. Tutkimuksessa tuotiin esille loppuun palamisen riskitekijöiden tunnistamisen tärkeys varhaisessa vaiheessa ja tärkeys valmistautua tulevaisuudessa paremmin koronapandemian kaltaisiin tilanteisiin. (Galanis ym., 2021.)

Pekkarisen (2021) mukaan etätöihin ja etäpalveluihin siirtyminen korona-ajan alussa oli merkittävin tekijä julkisella alalla. Kaikkialla ei koronapandemian aikana ole kuitenkaan ollut mahdollista siirtyä etätöihin, esimerkiksi terveydenhuollossa suurin osa työstä on ollut lähityötä. Pelkoa ja stressiä, etenkin koronapandemian alussa aiheutti jatkuvasti muuttuvat ja epäselvät ohjeistukset. Suojarusteita oli koronapandemian alussa saatavilla myös niukasti, joka lisäsi huolta ja pelkoa. (Kojo, 2021.)

Tietoinen läsnäolo, eli mindfulness pohjautuu itämaisiiin uskonnollis-filosofisiin traditioihin. Terveydenhuollossa varsinkin mindfulnessiin perustuva stressinhallinta, ja kognitiivinen terapia ovat eniten näkyvillä. (Raevuori 2016)

Veighin ym. (2021) mukaan mindfulness (tietoisuustaidot) voivat vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin. Mindfulness voi myös lisätä sietokykyä erilaisiin stressaaviin tilanteisiin kliinisessä hoitotyössä. Hoitotyön opiskelijoille suunnatussa tutkimuksessa pyrittiin vahvistamaan opiskelijoiden ymmärrystä mindfulnessin merkityksestä hyvinvointiin opiskeluaikana ja myös valmistuttua kliinisessä työssä. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös pyrkiä integroimaan mindfulness-menetelmiä tutkintoon valmistavaan opetussuunnitelmaan. Kiinassa kasvokkain tehdyn mindfulness-intervention mukaan mindfulness alentaa verenpainetta, lisää myötätuntoa ja vähentää stressiä. Australiassa tehdyssä tutkimuksessa seitsemän viikon mindfulness cd ohjelmalla oli myönteisiä vaikutuksia hoitoyön ja kättilö opiskelijoiden hyvinvointiin ja ajatusten selkiytymiseen. (Veigh ym., 2021.)

Karimin ym. (2021) tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin sairaanhoitajien tunneällyn yhteyttä hyvinvointiin. Tutkimus osoitti, että tunneällyllä ja työntekijöiden hyvinvoinnilla on selvä yhteys. Mikäli sairaanhoitajalla on enemmän tunneälyä, myös hänen hyvinvointinsa emotionaaliselta ja psykologiselta kannalta on todennäköisemmin parempi. Tällöin myös potilaiden hoito on laadukkaampaa, ja potilaat ovat yleisesti tyytyväisempiä saamaansa hoitoon. (Karim ym., 2021.) Terveystieteiden tutkimuksissa joustavuus lisää hyvinvointia, hoidon laatua ja työvoiman kestävyttä (Veigh ym., 2021).

Työympäristöllä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Hoitotyössä sairaanhoitajien työhyvinvointia lisää terveellinen työympäristö. Terveellisen ja hyvän työympäristön tunnusmerkkejä ovat ammatillinen ja tehokas viestintä, hyvä yhteistyö esimiesten ja alaisten välillä sekä työntekijöiden kesken. Aito johtajuus, tehokas päätöksenteko, riittävät sekä asianmukaiset henkilöstöt ja resurssit tukevat hyvää työympäristöä. Lisäksi kannustava palaute tehdystä työstä on osa terveellistä työympäristöä. (Dimino ym, 2021, s.53-55.)

Kun työolosuhteet ovat hyvät ja potilaalle on mahdollista tarjota laadukasta hoitoa, lisää se sairaanhoitajan motivaatiota oman työn tekemiseen hyvin. Moniammatillinen tiimi on tärkeä osa ja tuki sairaanhoitajan työssä. Arvostuksen saaminen tehdystä työstä lisää työmotivaatiota. Vaikka työssä on noudatettava tiukkoja

protokolloja ja rutiineja, koetaan hoitotyö ja potilaiden terveyden edistäminen pal-kitsevana. (Franco ym, 2021)

Tutkittaessa sairaanhoitajien työuupumusta käy ilmi, että työuupumusta aiheut-taa henkilökunnan vajaamiehitys ja kiire. Potilaat ovat liian raskashoitoisia suh-teessa hoitajamäärään. Myös vaikeudet saada pätevää henkilökuntaa ja sijaisten liiallinen määrä aiheutti uupumusta. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat arvioi-vat, etteivät pystyt tekemään työtä niin hyvin kuin haluaisivat ja hoitovirheiden tekemistä pelättiin. Vastuuta oli liikaa ja kuormitusta oli liikaa sekä henkisesti että fyysisesti. Kuormitusta raskashoitoisten potilaiden lisäksi aiheutti myös vaativat omaiset ja huono yhteistyö lääkäreiden ja hoitajien välillä ja väkivallan uhka työssä. Huono johtaminen ja henkilökunnan epätasa-arvoinen kohtelu ja esimie-hen kyvyttömyys ratkaista ongelmia. (Saulamaa T. 2019, s.37, s.55-56)

2.4 Koronapandemia ja sen vaikutus työhyvinvointiin

Kiinassa, Wuhanissa, alkoi joulukuussa 2019 epidemia, joka on WHO:n Maail-man terveysjärjestön 11.3.2020 julistamana levinnyt maailmanlaajuiseksi pande-miaksi. Uuden koronaviruksen aiheuttama tauti on viralliselta nimeltään COVID-19. Taudinaiheuttajavirus on nimetty SARS- Cov- 2 virukseksi. (Anttila, 2021.)

Koronavirus aiheuttaa hengitystieinfektion, joka voi vaihdella lievä oireisesta va-kavaan taudinkuvaan. Koronaviruksen aiheuttama infektio voi olla myös oireeton, taudin kuva ja oireilu voi muuttua taudin edetessä. Sairauden vakava tautimuoto voi johtaa sairaalahoitoon. Yleisimpiä oireita ovat voimattomuus, väsymys, pään-särky, ripuli, kuume, nenän tukkoisuus, yskä, kurkkukipu, kurkun karheus, haju- ja makuaistin muutokset, lihaskivut, pahoinvointi, oksentelu ja hengenahdistus. Itämisaika vaihtelee 1-14 vuorokauteen. Vuoden 2021 loppuun mennessä Suo-messa sairastuneista, varmistetuista koronavirusinfektio potilaista kuoli yksi pro-sentti potilaista, ja epidemian alusta alkaen kuolleisuus on ollut maailmanlaajui-sesti kaksi prosenttia varmistetuista koronavirusinfektio potilaista. Koronavirusin-fektioon menehtyneillä on usein ollut puolustuskykyä heikentäviä

perussairauksia, ja he ovat usein olleet iäkkäitä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, i.a.-a; Anttila, 2021.)

Koronavirus tarttuu pisaratartuntana, kun lähellä ollut henkilö esimerkiksi aivastaa tai yskii. Lähikontaktissa se voi levitä myös kosketuksen mukana toiseen henkilöön. Virus voi tarttua myös pinnoilta, kosketuksen kautta. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, i.a.-b)

Koronavirus on muuttunut pandemian aikana, sen perimässä on ajan myötä tapahtunut muutoksia ja erilaiset virusmuunnokset ovat levinneet ja taudinkuva muuttunut. UK-variantti levisi syksyllä 2020 Englannissa ja myöhemmin vuoden 2021 keväällä myös Suomessa tämä variantti oli yleisin muoto. Kesällä 2021 del-ta-variantti levisi maailmanlaajuisesti. Tähän varianttiin rokotusten suojausteho oli hyvä ja oireet usein lievempiä. kaksi rokotusta vähensi vakavia oireita noin 90 prosentilla. Joulukuussa 2021 omikronvariantti levisi ja tarttui helposti. kolme rokotuskertaa todettiin ehkäisevän vakavaa taudinmuotoa omikronvariantissa. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, i.a.-c; Anttila, 2021.)

Koronaan vastaan on kehitetty useita erilaisia rokotteita. Euroopassa on saanut myyntiluvan kaksi ns. mRNA, kaksi adenovirusvektorirokotetta ja yksi adjuvanttilinen proteiinirokote. mRNA-rokotteessa ja adenovirusvektorirokotteessa molemmissa lihassolut saadaan tuottamaan ns. Piikkiproteiinia, jota vastaan elimistö alkaa tuottamaan vasta-aineita. Elimistö oppii silloin tarvittaessa torjumaan koronavirusta. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, i.a.-c ; Anttila 2021.)

Kaiken kaikkiaan maailmalla on vahvistettu 450 229 635 koronavirustapausta. Virukseen on menehtynyt 6 019 085 henkeä. Suomessa tapauksia on todettu 713 103 ja virukseen on menehtynyt 2573 henkeä. (World Health Organization, i.a.)

Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajilla koronapandemia aika on ollut raskasta monin tavoin. Sairaanhoitajien keskuudessa on esiintynyt huomattavasti enemmän pelkoa, väsymystä, unettomuutta ja sekä työhön että yksityiselämään liittyviä negatiivisia ajatuksia. Sairaanhoitajat arvioivat myös, ettei heidän työtään

arvostettu tarpeeksi eikä heidän työolonsa olleet parhaat mahdolliset pandemian aikana. Riittävät suojavarusteet, selkeät työajat ja hyvä viestintä ja emotionaalinen tuki esihenkilöiden puolelta oli asioita mitä kaivattiin. Vaikutus 30-49 vuotiaiden ryhmässä oli suurin, koska monella oli perhettä. Perheen ja työn yhdistäminen ja suurempi työmäärä voi johtaa stressiin ja siten sillä on vaikutusta henkiseen hyvinvointiin. Tutkimuksessa todettiin myös, että terveydenhuollon organisaatioiden olisi hyvä ottaa opiksi pandemia ajasta ja nähdä mahdollisuus kehittää uusia keinoja työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin tukemiseksi. Pandemian merkitykset terveydenhuollon ammattilaisten mielenterveyteen on merkittävät, ja vain jos hoitajat itse ovat terveitä voivat he hoitaa ja huolehtia hyvin potilaista. (Vanhaecht K. ym. 2020)

3 TYÖHYVINVOINTI SEURAKUNNASSA

3.1 Kirkon strategia ja seurakunnan tehtävät

Suomen evankelisluterilaisen kirkon strategian vuoteen 2026, Ovet auki, yhteiset arvot on määritelty edellisen strategian perinteisten kristillisten hyveiden tavoin Usko, Toivo ja Rakkaus. Kirkon perustehtävä on edistää Jumalan valtakuntaa ja julistaa Jeesusta Kristusta maailman pelastajana. Kirkon perustehtävää voidaan sanoittaa eri tavoin ja sanoin eri paikoissa ja eri aikoina. Ovet auki strategiassa liitytään aiempaan kirkon strategiaan, Kohtaamisen kirkon määritelmään, jossa kirkon tehtävänä on kutsua Jumalan yhteyteen ihmisiä ja rohkaista jokaista välittämään lähimmäisensä ja luomakunnasta. Määritelmässä tähdennetään pelastavan evankeliumin julistuksen, osallisuuden, yhteisvastuun, heikompien puolesta puhumisen, sielunhoidon, tasa-arvosta ja ihmisoikeuksista huolehtimisen sekä luomakunnan eheydestä huolehtimisen yhteenkuulumista ja tosiinsa liittämistä. (Suomen ev.lut. kirkko, 2020.) Jotta seurakunta toteuttaa kirkolle annettua tehtävää, tulee seurakunnan huolehtia jumalanpalvelusten pitämisestä, ehtoollisen ja kasteen toimittamisesta sekä muista kirkollisista toimituksista. Seurakunnan tulee myös huolehtia kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta, diakoniasta,

sielunhoidosta, lähetystyöstä ja lisäksi muista kristilliseen sanomaan perustuvista julistus- ja palvelutehtävistä. (KL 1993/1054, 4. luku 1§.)

3.2 Kirkonalan ammattien kuvaus

Kirkko työllistää ammattilaisia monilta eri aloilta. Toimenkuvien kirjo on laaja kiinteistönhoidon, hautausmaiden ylläpidon, hallinnon, viestinnän, taloudenhoidon, tietotekniikan ja hengellisen työn tehtäviin. Toimistosihteerin keskeinen tehtävä on asiakaspalvelu ja monet hallinnolliset tehtävät. Työntekijöiden koulutus ja sen eriytyminen koulutusyhteiskunnan yleisistä vaatimuksista erottuu ja tässä korostuu joukko, jota kutsutaan kirkon hengellisiksi työntekijöiksi. Kirkon hengellisen työnryhmään kuuluvat kanttorit, papit, lehtorit, diakonian viranhaltijat, nuorisotyön- ja varhaiskasvatuksen ohjaajat sekä lähetyssehteerit. Myös suntion työ luetaan hengelliseksi. Suntion, joka voi myös olla vahtimestari työnkuvaan kuuluu seurakunnan tilaisuuksiin tulijoiden vastaanottaminen ja käytännön järjestelyt tilaisuuksista. Suntio valmistelee tilat jumalanpalveluksia, kastetta, avioliittoon vihkimistä tai hautaan siunaamista varten. Kanttorin tehtävään kuuluu erityisesti musiikin keinoin seurakunnan palvelu, kirkon tunnuksenmukainen ohjaaminen, opettaminen ja hengellisten kysymysten käsittely. (Malkavaara, 2015, s. 181. Suomen ev.lut kirkko, i.a.-a.; Suomen ev.lut kirkko i.a.-b)

Pappi tarvitsee laajaa teologista osaamista ja tietoperustaa, jonka teologian maisterin tutkinto antaa. Pappaudella tarkoitetaan luterilaisten tunnuskirjojen mukaista evankeliumin julistamiseksi ja sakramenttien jakamiseksi asetettua kirkon virkaa. Tähän virkaan kutsutaan ja vihittään pappisvihkimyksessä. Kanttorin virkoihin vaadittavista tutkinnoista päättää kirkkohallitus. Kanttorin tehtäviin kuuluu seurakunnan palvelu ja ohjaaminen ja hengellisten kysymysten käsittely musiikin avulla. (Suomen ev.lut.kirkko, i.a.-a)

Diakonian virkaan soveltuvalla on oltava joko sosionomi tai sairaanhoitaja tai vastaava opistotasoinen tutkinto. Diakonian viranhaltijan virkaan vaadittavasta tutkinnosta päättää kirkkohallitus. Myös diakoniatyöntekijä on kutsuttu kirkon puolesta tehtävään ja vihittään virkaan kuten pappikin. (Suomen ev.lut.kirkko, i.a.-a)

Diakoniatyöntekijän tehtävänä on tukea ihmisiä erilaisissa elämäntilanteissa, tärkeää on osata tunnistaa erilaisia avun tarpeita ja osata huomioida varsinkin haavoittuvassa asemassa olevien avun tarve. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja ihmisarvojen toteutumisen puolustaminen on myös tärkeä osa diakonista työtä. Työtä tehdään erilaisissa ympäristöissä ja erilaisista taustoista tulevien ihmisten kanssa. (Suomen ev.lut.kirkko, 2020.) Taloudellinen auttaminen, talous- ja velkaneuvonta ja sielunhoito kuuluvat myös työnkuvaan. Diakoniabarometrin (2020) mukaan diakoniatyöntekijöiden uskontolukutaitoon tulee myös kiinnittää huomiota ja kehittää uskontolukutaitoa, sillä monikulttuurisuus on lisääntynyt ja lisääntyy edelleen jatkuvasti (Alava ym, 2020). Diakoniatyöntekijän on hyvä myös osata tukea ihmisiä erilaisissa kriiseissä spiritualistisissa kysymyksissä ja sanoittaa kirkon uskoa arjessa, toimien samalla itse kristillisissä elämänarvoja ja tapoja noudattaen ja kunnioittaen. Diakoniatyöntekijän tulee myös osata luoda sielunhoidollinen suhde voimavaroja samalla tukien. (Suomen ev.lut.kirkko, i.a-a.)

Lastenhojaajan tutkintoon suositellaan kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoa. Tutkinto sisältää opintoja seurakunnan ja kirkon työhön sekä opintoja varhaiskasvatukseen ja perhetyöhön. Nuorisotyön ohjaajan työssä edellytetään teologista, pedagogista ja sosiaali-, kasvatus – ja ohjausalan hallitsemista. Kirkkohallitus päättää vaadittavasta tutkinnosta. (Suomen ev.lut.kirkko, i.a-a.)

3.3 Koronan vaikutus seurakuntatyöhön

Työhyvinvointi kirkon työolobarometreissa on jaettu kuuteen aihealueeseen. Työympäristö, mukaan lukien työturvallisuus, osaaminen ja kehittymismahdollisuudet, itse työ, sen mitoitus ja organisointi, työyhteisö ja sosiaaliset suhteet, johtaminen ja tiedonkulku sekä viimeisenä yksilön terveys ja työkyky. Esimiehen on huolehdittava kaikesta työhyvinvointiin liittyvästä. (Lehtinen, 2017, s. 8.)

Kevan työhyvinvointitutkimus vuonna 2018 selvitti tietoa kirkon työolojen kehittämisestä. Työtänsä tärkeänä ja merkityksellisenä piti yhdeksänkymmentä prosentti työntekijöistä. Työn iloa ja innostusta koki neljä viidestä vastaajasta. Lähes saman verran työntekijöistä olisi valmis suosittelemaan kirkkoa työnantajana.

Kevan tutkimuksessa kirkko on ollut mukana vuodesta 2014 alkaen. (Suomen ev.lut. kirkko, 2018.)

Kevan julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020 tutkimuksesta ilmeni, että työntekijät selvisivät ensimmäisestä koronavuodesta hyvin tarkasteltaessa työn merkityksellisyyttä sekä työssä koettua innostusta ja iloa. Vastanneista 85 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän työyhteisönsä oli selviytynyt korona-ajasta hyvin. Tutkimukseen osallistuneista 92 prosenttia piti työtään tärkeänä ja merkityksellisenä, riippumatta vastaajan ammatista. Neljä viidestä työntekijästä koki innostusta ja iloa työstään. Työn iloa tarkasteltaessa, erityisesti seurakuntatyöntekijöiden työn ilo oli säilynyt korkealla tasolla, 84 prosenttia vastaajista koki iloa. Tutkimukseen osallistuneista 91 prosenttia piti työn vaatimuksia katsottaessa osaamistaan sopivana. Kirkon alalla 81 prosenttia työntekijöistä koki fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Koko tutkimuksen seuranta-ajan fyysisen työkykynsä heikoksi kokevien osuus on ollut suurempi ammateissa, joissa työ koetaan muutenkin fyysisesti kuormittavaksi, kirkon alalla hautausmaa- ja palvelutyöntekijät. (Pekkarinen, 2021; Suomen ev.lut kirkko, 2021.)

Edellisiin Kevan tutkimuskertoihin verrattuna, oli myönteistä kehitystä tapahtunut esihenkilön tai työtoverin taholta koetusta epäasiallisesta käytöksestä, epäasiallinen käytös oli vähentynyt. Epäasiallista kohtelua koettiin keskimäärin samalla tavalla kunta-alalla kuin kirkossa, 27 prosenttia työntekijöistä oli kohdannut epäasiallista kohtaamista työssään. Kaksi kolmesta kirkon alan työntekijästä piti työyhteisön ilmapiiriä yhä hyvänä tai erinomaisena. Lähes neljä viidestä vastanneista kertoi luottavansa työyhteisössä ihmisiin ja seitsemänkymmentäseitsemän kirkon henkilöstöstä oli halukkaita suosittelemaan työpaikkaansa. (Suomen ev.lut. Kirkko, 2021.)

Kirkon alalla keväällä 2020 siirryttiin valtioneuvoston suosituksen mukaisesti etätöihin niissä ammateissa, joissa se oli mahdollista. Hallinto- ja toimistotyöntekijöistä etätöihin siirtyi 67 prosenttia ja seurakuntatyöntekijöistä 63 prosenttia. Etätöistä huolimatta seurakuntatyöntekijöistä 61 prosenttia useampi kuin kirkon henkilöstöstä keskimäärin koki henkistä kuormitusta aikaisempaan tapaan. Työkykyä ja vaikutusmahdollisuuksia työhönsä arvioitiin vähän myönteisemmin

verrattaessa tutkimustuloksia kahden vuoden takaa. Lähityötä tekivät kirkon palvelustyöntekijät ja hautasumaatyöntekijät, joista 32 prosenttia koki työnsä henkisesti kuormittavaksi (Suomen ev.lut kirkko, 2021.).

Koronan aiheuttamassa poikkeustilanteessa kirkon työntekijät olivat tyytyväisiä esihenkilöidensä toimintaan. Esihenkilön toiminnan koki 70 prosenttia vastaajista oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi. Verrattaessa tutkimustuloksia vuoden 2018 tuloksiin, useampi oli sitä mieltä, että työyhteisön esimies käsitteli henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia. Kokemukset esihenkilöiden toiminnasta oli kohentunut etenkin seurakuntatyöntekijöiden kesken verrattuna kahden vuoden takaiseen tutkimukseen. (Suomen ev.lut kirkko, 2021.)

Koronalla on ollut moninaisia vaikutuksia myös kirkossa, seurakunnassa ja diakonian piirissä. Koronalla on ollut vaikutusta myös diakonisen tuen ja keskusteluavun tarpeeseen ja on ennakoitu, että tarve jatkuu vielä pitkään tulevaisuuteen. Korona on pahentanut niin aineellisen tuen tarvetta kuin moninaisen tuen tarvetta. Kohtaamisen tarve, joka on aina ihmisille ollut tärkeää, on korostunut korona aikana. Toisaalta on samalla tullut esille ihmismielen vahvuus vaikeissa elämänvaiheissa ja tilanteissa, ihmiset haluavat tehdä elämästään merkityksellistä ja toimia sen mukaan. Seurakunnissa oleva vapaaehtoistoiminta jouduttiin keskeyttämään pandemian aikana. Nyt seurakuntien käynnistäessä uudelleen vapaaehtoistoimintaa, ei vapaaehtoisia ohjata enää suoraan vanhoihin vapaaehtoistyön tehtäviin vaan vapaaehtoisilta työntekijöiltä itseltään kysytään, mitä toiveita heillä itsellään on vapaaehtoisena tehtävästä työstä. Seurakunnissa on edelleen perinteiset vapaaehtoistyön tehtävät, mutta nyt ajatellaan olevan mahdollisesti aika myös uudenlaisille tehtäville. (Saarelainen, 2021.)

Luterilaisen kirkon työntekijät kokivat avun tarpeen kasvaneen koronakriisin aikana. Yhteydenotot lisääntyivät ja apua tarvittiin niin sosiaalisesti kuin taloudellisesti. Monessa seurakunnassa panostettiin enemmän eri viestintäkanavien käyttöön ja esimerkiksi verkkovälitteiset jumalanpalvelukset yleistyivät. (Taivalkoski, 2021, s.3.)

Seurakuntatyöntekijöille on pandemiaan aikana tuonut kuormitusta muutos hybridiin, siirtymät etätöön ja tavanomaisen työn välillä. Siirtymät aiheuttavat aina stressiä ja kuormitusta. Jotta uusia toimintatapoja voidaan kehittää ja vanhoja toimintoja jälleenrakentaa, on työntekijöillä oltava riittävästi voimavaroja. Ainoastaan hyvinvoiva ja jaksava työntekijä kykenee olemaan tasapainoinen ja tukea antava keskustelukumppani elämän suurissa muutoksissa ja kysymyksissä tai rinnalla kuljija erilaisissa elämänvaiheissa. (Saarelainen, 2021.)

Kirkon nuorisotyöntekijöille koronapandemian vaikutuksista työhön tehdyn tutkimuksen mukaan puolet sadasta viidestäkymmenestä tutkimukseen vastanneista koki melko tärkeänä ja hieman alle puolet erittäin tärkeänä nuorten kaikenpuolisen tukemisen pandemian keskellä. Katkenneet yhteydet ja ammatillista turhautumista koki erittäin tärkeänä hieman yli puolet vastanneista ja melko tärkeänä noin joka kolmas vastanneista nuorisotyöntekijöistä. Nuorisotyön diakonista käännettä piti 44 prosenttia melko tärkeänä ja 43 prosenttia jonkin verran tärkeänä. Kysymykseen lasten ja nuorten elämään pitkäkestoisista vaikutuksista vastanneista, ajatteli noin kolme neljäsosaa koronapandemialla olevan mielen-terveyteen liittyviä vaikutuksia. Vaikutuksina esimerkiksi turvattomuutta, näköalattomuutta, pelkoja, ahdistuneisuutta, masentuneisuutta, sosiaalisten tilanteiden pelkoja ja vaikutuksia saada riittävän nopeaa sekä tehokasta tukea ja apua päihteiden käyttöön ja syömisongelmiin. Omaa ammatillista kehittymistä ja työn muutosta piti melko tärkeänä hieman alle puolet ja jonkin verran tärkeänä 40 prosenttia vastaajista. Digitaalisen osaamisen alueen koettiin kehittyneen koronapandemian vuoksi. Kasvanut kyky reagoida ja sietää epävarmuutta koki erittäin tärkeänä noin joka neljäs, melko tärkeänä hieman alle puolet ja jonkin verran tärkeänä joka viides vastaajista. (Porkka & Ritokoski, 2021.)

Itä-suomen ja taideyliopiston (2022) teettämän kyselyn mukaan 85 prosenttia diakoniatyöntekijöistä koki työn kuormittaneen enemmän koronapandemian aikana. Oman hyvinvointinsa arvioi 66 prosenttia diakoniatyöntekijöistä koronapandemian aikana heikentyneen ja joka neljäs vastanneista arvioi ettei koronapandemia ollut vaikuttanut heidän omaan hyvinvointiinsa.

Diakoniatyötä tukevat rakenteet lisäävät työhyvinvointia. Merkittäviä rakenteita diakoniatyössä ovat omat voimavarat, työn kuormitus ja työalajohtaminen. Lähijohtaminen on ratkaisevassa asemassa johtajuutta ajatellen. Tiimityö on rakenne, joka tukee yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Tiedonkulkua, yhteistyötä, ammatillisuutta ja osaamista lisäävät tehtävänkuvaus ja kehityskeskustelut. Koulutuksiin osallistumisen mahdollisuus lisää myös tyytyväisyyttä. (Isomäki, 2018, s.6-7.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYS

Opinnäytetyömme tarkoitus on kehittää työhyvinvointia ja saada ihmisiä ajattelemaan työhyvinvointiin liittyviä asioita. Tavoitteenamme on myös löytää keinoja, miten tukea Paavalin seurakunnan työyhteisön työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää korona ajan vaikutusta Paavalin seurakunnan työyhteisön työhyvinvointiin. Opinnäytetyömme tutkimuskysymyksenä on: Miten korona-aika on vaikuttanut Paavalin seurakunnan työyhteisön työhyvinvointiin? Tarkoituksenamme oli myös selvittää, löytyykö korona ajan aiheuttamista muutoksista asioita, joita voitaisiin mahdollisesti hyödyntää tulevaisuudessa vastaavanlaisissa tilanteissa. Korona-aika on myös muuttanut työskentelytapoja ja tavoitteenamme on selvittää muutosten vaikutusta työyhteisöön. Työssämme tulee esille myös korona-ajan negatiiviset vaikutukset työhyvinvointiin, mutta tarkoituksenamme on työssämme tuoda esille myös mahdollisia positiivisia vaikutuksia.

5 TYÖELÄMÄKUMPPANI

Opinnäytetyömme työelämän yhteistyökumppaniksi saimme Paavalin seurakunnan Helsingistä. Paavalin seurakunta kuuluu Helsingin seurakuntayhtymään ja jäseniä seurakunnassa on 13 757. Paavalin seurakunnan kirkkoherralta saimme luvan tehdä tutkimuskyselyn seurakunnan työntekijöille. Palkattuja työntekijöitä seurakunnassa on 24. Työryhmään kuuluu kirkkoherran lisäksi seitsemän pispaston jäsentä, neljä diakoniatyöntekijää, yksi nuorisotyöntekijä, neljä lapsityöntekijää, yksi kanttori, kolme suntiota, yksi toimistotyöntekijä ja kaksi työntekijää viestinnän puolelta.

Paavalin seurakunnan johtoryhmälle tehtiin vuonna 2021 kysely johtoryhmän työskentelyn onnistumisesta korona aikana. Hakkaraisen toteuttamaan kyselyyn vastasi kokonaisuudessaan kolmetoista henkeä. Johtoryhmän jäsenistä kolme neljäsosaa arvioi saaneensa riittävästi tietoa koronapandemiaan liittyvistä rajoituksista ja loput johtoryhmän jäsenistä koki saaneensa jotakin tietoa, muttei riittävästi. Suurin osa vastaajista arvioi saaneensa riittävän ajoissa rajoituksiin liittyvää tietoa ja kaksi viidesosaa vastaajista koki saaneensa tietoa, mutta välillä myöhässä. Ohjeistuksesta kuinka toimia pandemian aikana kaksi viidesosaa vastaajista arvioi, että lähiesimies oli ohjeistanut vastaajaa selvästi ja noin kaksi kolmasosaa vastaajista kertoi välillä olleensa epävarma, kuinka tuli toimia. (Hakkarainen, 2021.)

Hakkaraisen tehdyn kyselyn mukaan Paavalin seurakunnan johtoryhmän jäsenistä kolmasosa arvioi lähiesimiehen vastanneen koronaan liittyviin kysymyksiin kattavasti. Kaksi kolmasosaa vastanneista koki, ettei lähiesimies välillä osannut vastata koronaan liittyviin kysymyksiin, mutta tällöin lähiesimies pyrki selvittämään asiat. Etätöitä koronan aikana oli tehnyt kuudesosa ja osittaista etätöitä kaksi viidesosaa vastaajista. Hieman alle puolet johtoryhmän jäsenistä ei ollut tehnyt etätöitä. Etätöihin tarvittavia työvälineitä oli kolmella neljäsosalla vastaajista, neljäsosa oli joutunut käyttämään osittain omia työvälineitä. Puolet

johtoryhmän jäsenistä halusi tehdä etätöitä jatkossakin, ainakin osittain työtehtävien puitteissa. (Hakkarainen, 2021.)

Työtehtävien selkeydestä korona aikana kysyttäessä, yli puolet vastanneista arvioi työtehtävien olleen selkeät, noin joka neljäs vastaajista oli kokenut, ettei välillä tiennyt mitä työtehtäviä tuli tehdä ja yksi vastaajista koki, ettei tiennyt mitä työtehtäviä tuli tehdä. Etäkokouksien, teams kokouksien arvioi kolmeneljäsosaa vastaajista voivan jatkua koronapandemian jälkeen. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, ettei teams kokouksia tulisi jatkaa koronapandemian jälkeen ja kuudesosalla vastaajista asiaan ei ollut mielipidettä. (Hakkarainen 2021.)

Hakkaraisen (2021) mukaan oman työn johtaminen oli ollut helppoa lähes kaikille vastaajista. Johtoryhmältä kysyttiin noudattavatko he työyhteisön hyvinvointia edistäviä käytäntöjä ja kysymykseen oli mahdollista vastata asteikon 0-6 välillä. Arvo 0 tarkoitti en tunne käytäntöjä enkä käytä niitä ja arvo 6 noudatan hyviä käytäntöjä. Vastanneista kaksi viidesosaa vastasi arvot 5-6 ja kuudesosa arvot 3-4. (Hakkarainen, 2021.)

Johtoryhmältä kysyttiin myös, kuinka stressaavaa korona aikana työ oli ollut. Kysymykseen pystyi vastaamaan asteikolla 1-5. Arvo 1 merkitsi, että korona aika stressaa ja arvo 5 korona-aika ei stressaa minua erityisesti. Johtoryhmän jäsenistä kuudesosa vastasi arvon 2 kaksi kolmasosaa arvon 3, kuudesosa arvon 4. Yksi vastanneista vastasi arvon 5. Erillisenä kysymyksenä oli myös, kokivatko työntekijät huolta tulevaisuuden epävarmuudesta. Suurin osa vastaajista koki huolta epävarmasta tulevaisuudesta. (Hakkarainen, 2021)

Hakkaraisen tehdyn tutkimuksen mukaan (2021) johtoryhmän jäsenten suhteet työtovereihin olivat pysyneet samanlaisina noin kolme neljäsosan mielestä ja parantuneen kuudesosan mielestä. Yksi vastanneista koki suhteiden huonontuneen jonkin verran ja yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään. Työtovereiden kohtaamisen kaipausta kysyttäessä suurin osa kaipasi kohtaamisia työtovereiden kanssa paljon tai melko paljon. (Hakkarainen, 2021.)

Hakkaraisen (2021) tutkimuksessa esitettiin väittämä, olen noudattanut koronaan liittyviä turvallisuusohjeita työssäni, väittämään vastasi myönteisesti kaikki tutkimukseen osallistuneet. Väittämään tunnen, että voimani riittävät työn tekemiseen tällä hetkellä oli mahdollista vastata asteikolla 1-5. Asteikon arvo 5 kuvasi voimani riittävät hyvin työn tekemiseen ja arvo 1 voimani eivät riitä kaikkiin työtehtäviin. Johtoryhmän jäsenistä noin viidesosa vastasi arvon 5, vähän yli puolet vastanneista arvon 4, kuudesosa vastanneista arvon 3 ja kymmenesosa vastanneista arvon 2. Väittämään vapaa-aikani riittää työstä palautumiseen vastaajista alle puolet koki vapaa-ajan riittävän hyvin työstä palautumiseen. (Hakkarainen, 2021.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen eli mittaamme laatua, tutkimme mitä vaikutuksia korona-aika on saanut aikaan työyhteisössä. Kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusta tehdessä kysymysten on oltava analyttisiä ja aineistoon muotoutuvia ja tarkentuvia. Analyysia tehdessä myös eri vaiheet menevät päällekkäin limittyvät toisiinsa, eli kysymyksissä voi palata aiempiin ja niitä uudelleen arvioiden. Vastaukset saatua on hyvä tarkastella niitä, ennen jakoa eri luokkiin. Etsiä eroja ja vivahteita, joilla saada vastaukset luokiteltua. Vastauksia voidaan jakaa myös teemojen mukaan. (Ruusuvuori ym., 2010, s.12-13; Valli, 2018, s. 114.)

Kvalitatiivinen tutkimus on empiiristä ja erilaisiin tutkimusaineistoihin perustuvaa ja teoriaan tukeutuvaa. Teoriatyypit on jaettu neljään osaan, substanssi-, ja paradigmat, formaalit teoriat ja menetelmiin ja analyysitapoihin liittyvät teoriat. (Juhila, i.a.)

Kiviniemen (2018) mukaan laadullista tutkimusta voidaan ajatella prosessina, oppimistapahtumana jossa tutkimuksen etenemisen vaiheet eivät välttämättä ole selkeästi etukäteen jäseneltävissä ja tutkimuksen vaiheet muotoutuvat tutkimuksen edetessä.

6.2 Aineiston keruu

Aineiston keruun aloitimme laatimalla sähköisen kysymyspohjan Webropol kysely- ja raportointityökalun avulla. Ennen sähköpostin välityksellä lähetettyä linkkiä kyselyyn lähetimme seurakunnan työntekijöille esittelykirjeen, jossa kerroimme opinnäytetyömme aiheesta. Esittelykirjeessä toimme esille myös, että vastaajien anonymiteetti säilyy tuloksia raportoidessamme. Kyselyn avautuessa oli siihen aikaa vastata kolme viikkoa. Osa kysymyksistä oli avoimia kysymyksistä ja osa strukturoituja.

Lähetimme kaikille Paavalin seurakunnan työntekijöille kyselyn. Kyselyyn vastasi 13 työntekijää 24 työntekijästä, eli 54 prosenttia. Vastanneista 54 prosenttia (n=6) työntekijää oli ollut Paavalin seurakunnassa töissä vähintään vuoden ennen pandemian alkua ja 46 prosenttia (N=7) työntekijää oli tullut Paavalin seurakuntaan töihin pandemian aikana tai juuri ennen sitä.

Lähetimme työntekijöille muistutusviestin weprobol työkalun avulla kyselyyn osallistumisesta. Kyselyssä oli yhteensä 24 kysymystä, mukaan lukien ehdolliset kysymykset, jos oli vastannut tiettyihin kysymyksiin kyllä, tuli jatkokysymys. Kysymykset löytyvät Liitteestä 2.

6.3 Aineiston analyysi

Laadullista analyysiä on mahdollista tehdä useammalla eri menetelmällä, jossa aineisto tiivistetään ja jalostetaan teoreettisempaan muotoon. Laadullisessa tutkimuksessa koodaaminen, teemoittelu ja tyypittely kuuluvat sisällön analyysiin. (Günther ym., i.a.) Opinnäytetyössämme olemme analysoineet aineistoa

fenomenologisin ottein. Fenomenologisessa lähestymistavassa korostetaan yksilön subjektiivisuutta ja yksilön ainutlaatuiset kokemukset ovat tarkastelun kohteena (Güntehr ym. i.a). Analyysimetodimme on laadullinen sisällönanalyysi ja käsittelemme materiaaliamme, eli haastattelun vastaukset tilastollisen analyysin avulla. Sisällöllisessä analyysissä korostetaan tekstin laadullisia ja sisällöllisiä merkityksiä. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysin ei katsota olevan tutkimusprosessin viimeisenä vaiheena vaan aineiston analyysi alkaa jo aineiston keruun yhteydessä. Analyysi aineistosta alkaa yleensä koko aineiston lukemisella, jotta siitä saadaan yleiskuva. (Seitamaa-Hakkarainen, i.a)

Kvalitatiivisissa eli laadullisessa tutkimuksessa aineisto analysoidaan sisällönanalyysimenetelmänä. Valitaan analyysiyksikkö, tutustutaan tarkemmin aineistoon, tiivistetään aineiston sisältöä, luokitellaan, tehdään johtopäätökset. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015.)

Saatuamme vastaukset kyselylomakkeeseemme kävimme läpi jokaisen vastaukset yksilöllisesti. Avoimista kysymyksistä poimimme eniten esiin tulevat asiat, analysoimme ne ja niiden perusteella teimme johtopäätöksemme. Strukturoidut kysymykset ovat ennalta rajattuja, joten se ohjasi vastaajaa valitsemaan lähinnä omaa mielipidettä olevan vaihtoehdon, joiden perusteella teimme näistä johtopäätöksemme. Avoimien kysymysten raportoinnissa otimme huomioon anonymiteetin säilymisen. Määrälliset kysymykset raportoitiin graafisessa muodossa ja niillä toimme ilmi tutkimuksemme laadullisen analyysin löytöjä.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Koronapandemian aikaisen työhyvinvoinnin muutosta selvitimme kysymällä, onko työhyvinvointisi koronapandemian aikana vahvistunut, pysynyt samana, heikentynyt, en osaa sanoa. Noin kaksi kolmasosaa (N=8) työntekijöistä arvioi

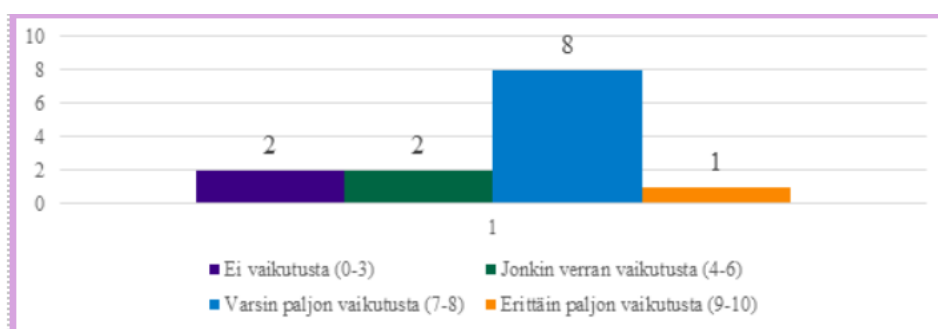
työhyvinvoinnin pysyneen jokseenkin samana ja loput (N=5) arvioivat työhyvinvoinnin heikentyneen.

Tämänhetkistä työyhteisön työhyvinvointia selvitimme kysymällä avoimen kysymyksen, minkälaisena koet työyhteisösi työhyvinvoinnin tällä hetkellä. Vastauksista ilmeni, että suurimman osan mielestä tilanne oli melko hyvä, mutta kuitenkin myös eriäviä mielipiteitä ilmeni. Lisäksi koronan vaikutukset työyhteisön työhyvinvointiin tulivat esiin.

En kovin hyvänä. Jokaisella on omat työnsä ja kiireen tuntu on aistittavissa. Hektisyys on ajan trendi.

Nyt rajoitusten poistuttua ilmassa on jälleen iloa ja virittymistä kohti ihmisiä. Työhyvinvointi ei ole samalla tasolla kuin ennen pandemiaa, mutta parempaan päin.

Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien arviota työn kuormituksesta pandemian aikana. Kuvioista 3 ilmenee että valtaosa vastaajista (N=8) Koki pandemian vaikuttaneen työhönsä varsin paljon (arvot 7-8 asteikolla 0-10) ja yksi vastaajista arvioi vaikutuksen erittäin suureksi. Ainoastaan kaksi vastaajaa arvioi, että pandemialla ei ollut juurikaan ollut vaikutusta heidän työhönsä.



Kuvio 3. Vastaajien arvio työn kuormituksesta pandemian aikana (N=13).

Asteikko 0-10, jossa 0= ei lainkaan vaikutusta ja 10= erittäin paljon vaikutusta.

Työn kuormittavuuden lisäksi avokysymyksessä kysyttiin myös vastaajien arviota työhyvinvoinnista ja motivaatiosta. Suurin osa vastaajista koki oman työhyvinvointinsa melko hyväksi, mutta kaivattiin myös esimerkiksi selkeyttä työnkuvaan.

Ihan ok. Kaipaan tapaamiskeskeisempää työnkuvaa, onneksi sitä kohti ollaan menossa

Hyvänä. Olen aina pitänyt työstäni ja töihin on mukava mennä.

Tällä hetkellä olen väsynyt, mutta siihen on muita työn ulkopuolisia syitä. Ukrainan sota kuormittaa myös.

Tutkimuksessa selvitettiin koronapandemian vaikutusta työmotivaatioon. Tutkimukseen vastanneista noin kaksi kolmasosaa (N=9) arvioi, että koronapandemia ei ollut vaikuttanut työmotivaatioon. Vastaajista reilu viidesosa (n=3) arvioi työmotivaation heikentyneen, ja yks(N=1) vastaaja koki, että se oli vahvistunut.

Tutkimuksessa selvitettiin myös työstä palautumista vapaa-aikana. Väittämään "vapaa-aikani riittää työstä palautumiseen" vastattiin liukumediaanin avulla. Liukumediaanissa nolla kuvasti ei riitä ja viisi riittää hyvin. Vastanneista yksi (N=1) työntekijä arvioi, että vapaa-aika ei riitä työstä palautumiseen ja noin yksi viidesosa (N=3) vastaajista arvioi, että vapaa-aika riittää työstä palautumiseen kohtalaisesti. Hieman yli puolet vastaajista (N=7) arvioi vapaa-ajan riittävän työstä palautumiseen melko hyvin tai hyvin ja yks (=1)i vastaajista arvioi palautumisen riittävän erittäin hyvin.

Tutkimuksessa selvitettiin myös työmäärän muutosta koronapandemian aikana. Esitimme kysymyksen, miten työmääräsi on muuttunut koronapandemian aikana. Vastanneista vähän yli puolet (N=7) arvioi, että työmäärä lisääntynyt jonkin verran, reilun yhden kolmasosan (N=5) arvioi ettei työmäärässä juuri ollut muutosta ja yksi vastaajista arvioi, että työmäärä oli vähentynyt jonkin verran koronapandemian aikana.

Työn vaatimukseen ja voimavarojen tasapainoon pystyi vastaamaan liukumediaanin avulla. Kysymyksenä oli, koetko, että työn vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojesi kanssa. Tällöin numero nolla kuvasti täysin eri mieltä ja viisi täysin samaa mieltä. Työntekijöistä hieman alle puolet (N=6) arvioivat työn vaatimusten olevan melko tasapainossa voimavarojensa kanssa.

Tutkimuksessa kysyttiin myös, koetko koronapandemiasta koituneen jotain hyvää omalle työhyvinvoinnillesi tai työyhteisösi työhyvinvoinnille. Hieman yli puolet (n=7) arvioivat, ettei koronapandemiasta ollut koitunut mitään hyvää omalle työhyvinvoinnille tai työyhteisön työhyvinvoinnille. Loput vastaajat (N=6) arvioivat, että koronapandemiasta oli ollut hyötyä joko omalle tai työyhteisön työhyvinvoinnille.

Mikäli tutkimuksessa vastasi edelliseen kysymykseen kyllä, jatkokysymyksenä oli avoin kysymys, mitä hyvää työhyvinvoinnillesi tai työyhteisösi työhyvinvoinnille on koitunut korona ajasta. Hyvänä asiana kerrottiin esimerkiksi työalojen yli tehtävä yhteistyö, lähimmäisen rakkauden korostuminen, uudet tavat tehdä työtä.

Yhteen hiileen puhaltaminen, pikku asioista murehtiminen on jäänyt, lähimmäisen rakkaus korostunut.

Työyhteisön yhteishenki on lisääntynyt, kun kaikki ovat olleet samassa tilanteessa ja haasteiden edessä.

Tutkimuksessa selvitettiin myös työntekijän kokemusta siitä, kuinka lähiesimies oli ollut yhteydessä työntekijään koronapandemian aikana. Lähiesimiehen yhteydenpidosta työntekijään pystyi vastaamaan liukumediaanin numeroiden nollasta viiteen välillä, jolloin numero viisi kuvasti, minuun ollaan oltu riittävästi yhteydessä. Vähän yli puolet (N=7) työntekijöistä arvioi lähiesimiehen olleen yhteydessä hyvin noin kaksi viidesosaa (N=5) arvioi lähiesimiehen olleen yhteydessä melko hyvin. Ja yksi työntekijöistä arvioi lähiesimiehen olleen yhteydessä kohtalaisesti.

Tutkimuksessa kysyttiin myös, kuinka työntekijät kokivat lähiesimiehen tukeneen työntekijää työssään koronapandemian aikana. Kysymykseen pystyi vastaamaan liukumediaanin numeroiden nollasta viiteen avulla. Numero viisi kuvasti, että lähiesimies oli tukenut työntekijää koronapandemian aikana. Vähän yli puolet (N=7) arvioi lähiesimiehen tukeneen työssä hyvin. Noin neljäsosa (N=3) arvioi saaneensa tukea melko hyvin ja loput (n=3) arvioivat saaneensa tukea kohtalaisesti.

Tutkimuksessa selvitettiin myös suhteita työtovereihin koronapandemian aikana. Työntekijöistä vähän yli puolella (N=7) arvioi suhteiden pysyneen samantaisina, noin neljäsosa (N=3) arvio suhteiden parantuneen, ja lopuista neljäsosasta (N=3) kaksi arvioi suhteiden huonontuneen jonkun verran ja yksi (N=1) vastaajista arvioi suhteiden huonontuneen paljon.



Kuvio 4. Vastaajien arvio pandemian vaikutuksesta työtoverisuhteisiin (N=13).

Työyhteisön työhyvinvointia selvitimme tutkimuksessa avoimella kysymyksellä, mikä tai mitkä asiat voisivat mielestäsi vahvistaa työyhteisönne työhyvinvointia. Lähes kaikki toivat vastauksissa esille yhteistyön ja yhteiset tapaamiset ja myös tapaamiset työajan ulkopuolella.

Tekeminen tai vaikkapa kahvin juominen yhdessä on aina hyväksi. Työpaikan kahvitaukojen jutustelu ja käytäväkeskustelut ovat tärkeitä sekä yhteistyön sujuvuuden, työn ideoinnin, että sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta. Myös virkistyspäivät, joissa eri tiimit sekoittuvat ja tutustuvat edistävät työhyvinvointia.

Keskustelu omasta työalasta, ymmärrys toisten töistä ja kuormituksista. Tasapuolinen jakaminen/kertominen. Huumorin säilyminen!

Avoimuus ja toisten huomioiminen. Työtehtävien kokonaisuuden hoitamisen laajempi ymmärrys eli osattaisiin nähdä jo suunnitteluvaiheessa mihin kaikkeen jonkin toiminnan järjestäminen vaikuttaa. Mitä kaikkia resursseja tarvitaan toiminnan onnistumiseksi. Osattaisiin kysyä ja arvioida mitä kaikkea toimintani vaikuttaa muissa työntekijöissä / työaloissa / työtiloissa.

Avoimena kysymyksenä oli myös mieti omaa työhyvinvointiasi, mikä muutos omassa toiminnassasi tai työyhteisössä vahvistaisi sinun työhyvinvointiasi. Vastauksista ilmeni, että työntekijät kokivat esimerkiksi työn suunnittelun, organisoinnin, liikunnan, vapaamuotoisen yhdessäolon työtovereiden kanssa, työtovereihin

tutustumisen ja tarvittaessa hiljaisen työpisteen saavutettavuuden lisäävän työntekijän omaa työhyvinvointia.

Työpaikalla oleminen ja työtovereiden kanssa seurusteleminen vaapaamuotoisemmin esimerkiksi kahvihuoneessa.

Keskittymistä vaativissa tilanteissa hakeutuminen hiljaiseen työpisteeseen. Hiljaisten työpisteiden saavutettavuus.

Jokaisella on myös oma vastuu työhyvinvoinnistaan. On kiinnitettävä huomiota oman työn organisointiin ja priorisointiin. Kaikkea ei voi kaataa olosuhteiden tai esimiehen piikkiin.

Tutkimuksessa kysyttiin, onko koronapandemia tuonut uusia toimintatapoja joko omaan työhön tai työyhteisöön. Kaikki tutkimukseen vastanneet kolmetoista työntekijää kertoivat koronapandemian tuoneen muutoksia työtappoihin joko työyhteisön tai omaan työhön.

Tutkimuksessa esitettiin myös jatkokysymys, mikäli edelliseen kysymykseen vastasi kyllä. Tällöin avoimena kysymyksenä oli mitä uusia toimintatapoja koronapandemia on tuonut työyhteisöönne tai työhösi. Työntekijät kertoivat uusina toimintatapoina tulleen hybridikokoukset ja Teams-alustan käytön, etätöön, myös ulkona on alettu järjestää koronapandemian aikana enemmän tapahtumia, lisäksi kirkon ensimmäisen kerroksen ikkunoissa on alettu pitää erilaisia näyttelyitä ympäri vuoden.

Etäkokoukset, striimit.

Sosiaalisen median ja etätövälineiden käyttö esim. teamsin käyttö lisääntynyt ja kehittynyt.

Tutkimukseen viimeinen kysymys oli avoin kysymys, mitä vielä haluat kertoa omasta työhyvinvoinnistasi, työyhteisösi työhyvinvoinnista tai korona-ajan vaikutuksesta itseesi, työhösi tai työyhteisösi. Vastauksista kävi ilmi, että uudet toimintatavat ovat tulleet osaksi työtappoja. Huolta etätöössä aiheutti esimerkiksi se, että työtä tehdään helpommin sairaana, kun työskennellään kotoa käsin.

Osa kokoontumisrajoitusten takia syntyneistä tavoista jäi toimintaan ja vanhat tavat tuli sen oheen.

Muutoksia tulee työelämässä, korona vauhditti joitakin niistä, mutta aina tulee muutoksia, joihin on reagoitava. Etätyön merkitys kasvoi ja multitaskaaminen on lisääntynyt. Ollaan useammassa palaverissa yhtä aikaa, tehdään helpommin töitä vähän sairaana kotoa käsin jne.

8 POHDINTA

8.1 Pohdinta ja johtopäätökset

Työhyvinvointia on tutkittu viime vuosien aikana enemmän kuin aikaisemmin ja työhyvinvointiin on myös alettu kiinnittää enemmän huomiota. Työhyvinvointi on tärkeä aihe, jota on hyvä pitää aktiivisesti esillä. Jokainen voi myös itse vaikuttaa niin omaan kuin työyhteisön työhyvinvointiin, työhyvinvoinnista huolehtiminen vaatii myös voimavaroja oman niin fyysisen kuin psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Työhyvinvointi koostuu monipuolisesti useasta tekijästä. On tärkeää muistaa myös, että erilaiset persoonallisuuden piirteet ja henkilökohtaiset asiat, motivaatio mukaan lukien vaikuttavat työhyvinvointiin ja työhyvinvointi on myös henkilökohtainen kokemus. Monessa ammatissa työn kuormittuminen ja stressitekijät ovat olleet korkealla jo ennen koronapandemiaa, ja koronapandemia on lisännyt riskitekijöitä työuupumukseen. Altman & Delagon mukaan terveydenhuoltoalalla työn kuormittavuus ja stressitekijät ovat olleet haasteena jo ennen koronapandemiaa. Lisäksi vuorotyö, jota useasti sairaanhoitajat tekevät aiheuttavat niin fyysisiä kuin psyykkisiä kuormitustekijöitä. Altman & Delagon, Diminon, Saulamaan, Vanhaechitin ja Galaniksen mukaan sairaanhoitajien työuupumus on lisääntynyt johtuen esimerkiksi kiireestä, pätevän ja riittävän henkilöstön puutteesta, raskashoitaisista potilaista, pitkistä työvuoroista, univajeesta ja väkivalle altistumisesta. Lisäksi riittämättömät suojarahusteet, toimintaohjeiden ja

lähiesimiesten tuen puute ovat koronapandemian aikana olleet asioita, joita sairaanhoitajat ovat kaivanneet.

Ergonominen työvuorosuunnittelu ja työaika vaikuttaa työhyvinvointiin. Vuorotyö on myös fyysisesti kuormittavaa ja sairaanhoitajat tekevät usein vuorotyötä. Diakoniatyöntekijällä on työajaton työ. Tällöin ei ole varsinaista työaika. Joillekin diakoniatyöntekijöille tämä voi olla haastavaa, sillä oman työ ja työajan rajaaminen ei ole kaikille helppoa. Toisaalta taas työajaton työ antaa vapauksia ja omaehtoista suunnittelua työhön, joka voi myös lisätä voimavaroja työn tekemiseen. Mielestämme oli huolestuttavaa, että Tervo-Niemelän mukaan myös diakoniatyöntekijöiden kuormitus oli kasvanut jopa 85 prosentilla koronapandemian aikana. Toisaalta tämä on kuitenkin ymmärrettävää, sillä koronapandemia on lisännyt ihmisten niin psyykkisiä kuin fyysisiä ongelmia ja haasteita ja tämä näkyy aina diakoniatyössä ja diakoniavastaanotolla. Koronapandemia on vaikuttanut maailmanlaajuisesti ja muuttanut myös yhteiskunnan toimintaa, esimerkiksi erilaisten rajoitusten kautta. Muutoksiin on ollut sopeuduttava suhteellisen nopealla aikataululla ja lähitapaamiset ja kohtaamiset ovat koronapandemian aikana jääneet minimiin. Tämä lähikontaktien puute on vaikuttanut negatiivisesti monen ihmisen hyvinvointiin, esimerkiksi opiskelijoiden ja nuorten psyykinen vointi ja mielenterveyden haasteet ovat lisääntyneet koronapandemian aikana ja lähikontaktien puute on ollut yksi tekijä, joka on lisännyt näitä haasteita ja ongelmia. Useissa työyhteisöissä on myös koettu ikäväksi ja haasteelliseksi kontaktien puute.

Työelämän yhteiskumppanimme, Paavalin seurakunta on pieni työyhteisö ja oli tärkeää, että työntekijät kokivat voivansa vastata rehellisesti ja luottamuksellisesti kysymyksiin. Tutkimuksen eettisyyteen kuului myös pohtia, minkälaisia kysymyksiä esitimme työryhmälle, sillä työhyvinvointi on myös hyvin henkilökohtainen asia. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Työyhteisön jäsenille kerrottiin ennen tutkimukseen vastaamista, että myös heidän anonymiteettinsa säilyisi. Anonymiteetin säilymisen takia oli esimerkiksi tärkeää pohtia mitkä avoimien kysymysten vastauksista pystyi laittamaan opinnäytetyöhön.

Kyselytutkimuksemme perusteella voimme todeta, että koronapandemialla on ollut vaikutuksia Paavalin seurakunnan työhyvinvointiin. Suurin osa vastaajista

arvioi nykyisen työhyvinvoinnin tällä hetkellä melko hyväksi, mutta kiire näkyy työssä eikä tilanne ole vielä palautunut ennalleen, aikaan ennen pandemiaa. Työ on muuttanut myös muotoaan monen työntekijän siirryttyä etätöihin, ainakin osittain. Työmotivaatioon pandemia ei vaikuttanut enemmistöllä vastaajista. Pandemian myötä on syntynyt uusia toimintatapoja, joka varmasti vaikuttaa osaltaan siihen, ettei tilanne työpaikalla luultavasti palaa takaisin entiseen totuttuun tapaan työskennellä, esimerkiksi etäkokoukset ovat tulleet jäädäkseen.

Työmäärä ei ole lisääntynyt juurikaan pandemiasta johtuen ja melkein puolet kokivat pandemiasta koituneen jotakin hyvää omalle työskentelylle tai työyhteisölle. "Yhteen hiileen puhaltaminen" ja yhteishenki työyhteisössä koettiin vahvistavana, positiivisena asiana haastavien aikojen aikana. Mielestämme on hienoa, että yhteishenki tutkimusten mukaan niin terveydenhuoltoalalla kuin teetetyn kyselyn mukaan työelämäkumppanimme työyhteisössä on vahvistunut koronapandemian aikana. Paavalin seurakunnassa suhteet työtovereihin oli suurimmaksi osaksi pysyneet hyvinä tai jopa parantuneet pandemian aikana. Yhdessä tekeminen ja kohtaaminen työtovereiden kanssa koettiin tärkeäksi. Keskustelu, asioiden jakaminen ja ymmärrys toisten työtehtäviin ylläpitävät työyhteisön hyvinvointia ja suhteita työtovereihin. Nämä ovat varmistikin asioita, joita halutaan ylläpitää tulevaisuudessakin.

Paavalin seurakunnassa kyselyn mukaan lähiesimiehen tuki arvioitiin suurimmaksi osaksi riittäväksi ja lähiesimies oli myös ollut riittävästi yhteydessä työntekijöihinsä. Pieni osa vastaajista arvioi, ettei lähiesimies ole ollut riittävästi yhteydessä tai ettei saanut riittävästi tukea lähiesimieheltään. Säännöllinen keskustelu vahvistaa avointa johtamista ja osaltaan lisää luottamusta ja vahvistaa työyhteisön välisiä suhteita. Ajattelemme, että myös kehityskeskusteluilla on työyhteisöissä positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Myös terveydenhuoltoalalla olisi hyvä johdon kuunnella ja ottaa huomioon esimerkiksi sairaanhoitajien havaintoja työkentältä.

Tekemämme kyselyn mukaan kysymykseen siitä mitkä tekijät ja toimet edistäisivät työhyvinvointia, suurimmalla osalla vastaajista vastauksena oli avoin keskustelu ja tapaamiset työtovereiden kanssa. Myös hyvä työn organisointi, ja tarvittaessa rauhallinen paikka työskennellä arvioitiin edistävän työhyvinvointia. Pandemian tuomat uudet toimintatavat uudistavat varmasti työyhteisöä ja työntekoa. Nämä ovat merkittäviä asioita jokaisessa työyhteisössä. Ajattelemme, että nykyisessä haastavassa tilanteessa, hoitajapulassa terveydenhuoltoalalla avoin keskustelu on tärkeässä asemassa.

Tärkeää on huomata, että vaikka työskentely etäyhteyksin on monessa kohti ollut toimivaa ja asiat hoituneet työyhteisössä. Kohtaaminen arjessa on kuitenkin tärkeä voimavara, joka lisää työhyvinvointia ja työyhteisön yhteenkuuluvuutta ja jota ei voi korvata etäyhteyksillä. Varsinkin nyt pandemiasta aiheutuneet rajoitukset alkavat olla ohi, on varmasti hyvä panostaa työyhteisön yhteisiin hetkiin, jotta yhteyttä työtovereihin saadaan pidettyä yllä.

Kyselystä käy ilmi myös, että työntekijät kaipaavat yhteistä aikaa työssä ja myös työn ulkopuolella. Halutaan että yhteydenpito ja keskustelu on muutakin kuin työhön liittyvää. Positiivisena asiana voidaan nähdä, että pandemia on osaltaan nostanut työyhteisön tärkeyden esiin. Kuinka jaksaa omassa työssään paremmin ja tehokkaammin kun työyhteisö on toimiva ja yhteys työtovereihin on hyvä ja avoin. Varmasti nyt kun tilanne pandemian jäljiltä on tasaantunut, olisi tärkeää panostaa yhteisiin hetkiin enemmän. Ehkä myös osattaisiin organisoida tehokkaammin ja miettiä jokaisen työnkuvaa tarkemmin, selkeyttää jokaisen roolia työyhteisössä.

Uudet toimintatavat ja paluu työpaikoille muuttavat varmasti jokaisen omaa työskentelyä ja pohdinnassa varmasti on minkä verran jatkossa voidaan tehdä töitä etänä. Jatkossa vastaavanlaisiin tilanteisiin jouduttaessa on huomattavasti suuremmat valmiudet selviytyä tilanteesta kuin tämän pandemian alkaessa. Työmotivaation kannalta osittainen etätyö on monelle varmasti positiivinen ratkaisu.

8.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyötä prosessoidessamme ja tehdessämme olemme pitäneet yhtenä perustana sairaanhoitajan ja diakoniatyöntekijän eettisten ohjeitten noudattamisen ja yksityisyydensuojan.

Diakoniatyöntekijän ja sairaanhoitajan tulee toimia kunnioittavasti, arvostavasti, noudattaa vaitiolovelvollisuutta, yksityisyyttä, kehittää asiantuntemustaan ja taitojaan, hoitotyön asiantuntijana myös pitää huolta siitä, että hoitotyötä kehitetään ja arvioidaan näyttöön perustuen, edistää hyvinvointia edistävää työilmapiiriä sekä osallistua alakohtaisiin keskusteluihin niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Yhteistyön tulee olla arvostavaa ja kehittävää, kollegiaalisuus, vastavuoroisuus ja tasa-arvoisuus ovat tärkeässä osassa. Diakoniatyöntekijällä merkittävässä osassa on myös toivon ja ilon tuominen, toisista huolehtiminen ja vastuullisuus ympäristöstä, kestävästä kehityksestä ja työelämästä. (Diakoniatyöntekijöiden liitto, i.a.; Sairaanhoitajat, i.a-a.)

Jotta tieteellinen tutkimus on luotettava ja eettiset kriteerit täyttävä, on tutkimus tehtävä hyvän tieteellisellä tavalla, jota määrittelee lainsäädäntö. Tutkimuksen täytyy noudattaa toimintatapoja, joita vaaditaan tiedeyhteisössä. Rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksessa, tuloksissa ja esittämisessä. Tutkimuksen täytyy noudattaa tieteellisen tutkimuksen tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. On otettava huomioon aiemmat tutkimukset ja viitattava niihin asianmukaisesti. Tutkimus on toteutettava kaikkiaan ja tiedot tallennettava tieteelliselle tiedolle vaaditulla tavalla. Tutkimukseen tarvittavat luvat täytyy hakea. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012.) Avoimen tieteen tarkoituksena on pitää yllä avoimuutta tutkimusyhteisössä ja sen toiminnassa. Pitää huolta, että tieteellisen tutkimukseen perustuvien materiaalien ja tutkimustuloksien laatua yhteiskunnassa, että tutkijoiden ja tutkimusten ja koulutuksen, yritysten, tutkimusalojen julkisen sektorin ja kolmannen sektorin välillä sekä kansalaisten ja päättäjien välillä. Avoimuus ja läpinäkyvyys materiaaleissa ja aineistoissa ja niiden julkaisuissa on tärkeä asia. (Avoimen tieteen koordinaatio & Tieteellisten seurain valtuuskunta, 2020, s.2-4.)

Aineiston keruu kyselylomakkeiden avulla, on yksi perinteisimmistä tavoista tutkimusaineiston keräämiseen. Sähköiset kyselyt ovat tulleet perinteisen paperisen kyselylomakkeen rinnalle. Kysymysten suunnittelussa, muotoilemisessa ja tekemisessä tulee olla huolellinen, sillä tulokset vääristyvät, jos vastaaja ei ajattele samalla tavalla kuin tutkimuksen laatija on kysymyksen tarkoittanut, tämän vuoksi sanavalinnat ja sanamuodot ovat merkityksellisiä. Sanamuodoissa tulee olla tarkkana, etteivät ne ole epämääräisiä tai johdattelevia. (Valli, 2018.)

8.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyö on ollut monimuotoinen prosessi meille. Olemme oppineet runsaasti opinnäytetyön prosessista, sen eri vaiheista ja kollegiaalisuus on lisääntynyt. Tutkimusaiheemme rajaus, kuinka laatia kysymykset ja miten käyttää Webropol-raportointi – ja kyselytyökalua olivat myös tärkeitä oppimiskokemuksia. Opinnäyteprosessimme aikana olemme lukeneet paljon tutkimustietoa erilaisista lähteistä ja alan kirjallisuudesta saadaksemme hyvän pohjan työllemme. Olemme oppineet käyttämään erilaisia tietokantoja hyväksemme tietoa etsiessämme.

Sairaanhoitajan työssä kiire on usein ja työhyvinvointi voi unohtua helposti. Jos kuitenkin pidetään kiinni asioista, jotka edistävät työhyvinvointia työyhteisössä on se mahdollista. Olemme pohtineet työhyvinvointia paljon työtä tehdessämme, ja tällä hetkellä meneillään oleva työtaistelu mietityttää myös. Mitkä asiat ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta, saammeko tarpeeksi arvostusta tekemästämme työstä, riittävästi työtovereita ja riittävästi palkkaa. Nämä kaikki asiat vaikuttavat siihen millaisia sairaanhoitajia me pystymme olemaan. Pystymmekö olemaan tarpeeksi läsnä potilaille ja myös hoitamaan potilaat niin että se on myös eettisesti oikein ja kriteerit täyttyvät. Haluamme tehdä töitä sairaanhoitajina ja toivomme että saamme tehdä työtämme hyvin.

Toinen meistä valmistuu myös diakoniatyöntekijäksi ja ammatillinen identiteetti on niin sairaanhoitajan kuin diakoniatyöntekijän, molemmat identiteetit vahvistavat ja tukevat toinen toistaan, riippumatta siitä, missä työympäristössä työskentelee ja ristiriitaa näiden välillä ei ole. Hoitotyössä on tärkeää osata tuoda esille

diakoninen näkökulma ja diakoniatyössä taas tarvitsee usein myös hoitotyön, sairaanhoitajan ammatillista osaamista. Kirkon työntekijälle koronapandemia on myös aiheuttanut haasteita ja tulevaisuudessa yhteiskunnan taloudellinen eriarvoisuus näkyy myös diakonissan työssä. Lisäksi diakoniatyössä näkyy myös mielenterveyshaasteiden lisääntyminen, sielunhoitotyö, palveluohjaaminen ja taloudellisen avun tuen antaminen korostuvat. Opinnäytetyö prosessin aikana ammatillinen identiteetti on vahvistunut.

Korona-pandemian aika on myös korostanut, miten tärkeä asia sairaanhoitajien työhyvinvointi on ja varmasti siitä on myös opittu mihin kannattaa panostaa tulevaisuuden vastaavanlaisissa tilanteissa.

Opinnäytetyötä tehdessämme luottamus toiseen, vastuun jakaminen ja yhdessä ovat olleet merkittäviä tekijöitä. Myös nämä asiat ovat erittäin tärkeitä asioita sairaanhoitajan työssä ja olemme oppineet tästäkin paljon opinnäytetyö prosessin aikana.

8.4 Jatkokehitysaihe

Opinnäytetyömme jatkokehitysaihe voisi käsitellä miten uudet toimintatavat jäivät osaksi työntekoa ja miten näitä tapoja kehitettiin eteenpäin. Lisäksi voisi tutkia mistä muutoksista on koettu olevan hyötyä ja mistä muutoksista haittaa työyhteisössä ajan kuluessa. Lisäksi voisi myös selvittää miten etätöön lisääntyminen on vaikuttanut työhyvinvointiin pidemmällä aikavälillä.

LÄHTEET

- Alava, H., Kela, A., Nikkanen, A. & Paloviita, P. (2020). Diakoniabarometri 2020:Aina uuden edessä. Kirkkohallitus. https://evl.fi/documents/1327140/0/31446640_Diakoniabarometri-tutkimusraportti_verkojulkaisu_20_08_24.pdf/0d769ae2-fbc5-a18e-f7f9-b0f54c8d7ae1?t=1600684512167
- Altman, M. & Delgado, S. (2021). The Importance of Nurse Well-being and How to Achieve it. *Critical Care Nurse*, 41 (5), 69-70.
- American Psychological Association,(1.11.2019). *Healthy ways to handle life`s stressors* , saatavilla 1.5.2022
<https://www.apa.org/topics/stress/tips>
- Anttila, V-J. (30.12.2021). Terveyskirjasto. Lääkärikirja Duodecim. *Koronavirus*. Saatavilla <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>
- Avoimen tieteen koordinaatio, Tieteellisten seurain valtuuskunta. (2020). *Avoimen tieteen ja tutkimuksen julistus 2020-2025*.Vastuullisen tieteen julkaisusarja 1/2020. Tiedonjulkistamisen neuvottelukunta ja Tieteellisten seurain valtuuskunta Saatavilla 6.4.2022
https://avointiede.fi/sites/default/files/2020-08/2020_1_avoimentieteenjatutkimuksenjulistus_FIN.pdf
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto Ry. (i.a). *Diakoniatyön eettiset ohjeet*. Saatavilla15.2.2022 https://www.dtl.fi/media/dtl_eettisetohjeet_2016.pdf
- Dimino, K., Learmonth, A.E., Fajardo, C.C. (2021). Nurse managers leading the way: Reenvisioning stress to maintain healthy work environments. *Critical Care Nurse* 41 (5), 52-58. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=8f277eb0-55ed-4f06-b616-5f96bd610784%40redis>

Franco M., Farah B., Amestoy S., Thofern M., Porto A.(2021).

Meaning of work from the perspective of hospital nurses

PubMed.cov Saatavilla 13.7.2022

<https://www.scielo.br/j/reben/a/mSp389pyXqgHX8zLrdMdcsc/?lang=en>

Galanis, P., Vraika, I., Fragkou, D., Bilali, A., Kaitelidou, D. (25.3.2021). Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis 25.3.2021. *Wiley public health emergency collection*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8250618/>

Günther, K., Hasanen, K., Juhila, K. (i.a) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. *Johdanto: Analyysi ja tulkinta*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Hakanen J., Kaltainen J., Mäkinen J-P.

Miten Suomi voi –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä (9.3.2022).

Saatavilla 13.7.2022

Hakkarainen, S-M.(2021). Paavalin seurakunnan johtoryhmän työskentelyyn onnistuminen Korona- aikana. [PowerPoint]

Hyvärinen, M., Nikander P., Ruusuvaara J. (2010). *Haastattelun analyysin vaiheet*. Vastapaino.

- Isomäki, P. (2018). Diakoniatyötä tukevat rakenteet. Uutta kehittävä diakonia. *Diakonia-lehti* 4/2018. Saatavilla https://evl.fi/documents/1327140/48804330/Diakonia_4_2018_nettiversio_30112018.pdf/
- Juhila, K. (i.a). Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. *Laadullinen tutkimus ja teoria*. Saatavilla 5.4.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>
- Juuti P. (2016). Johtamisen kehittäminen. PS-kustannus <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524517409>
- Kankkunen P., Vehviläinen-Julkunen K, (2015). *Tutkimus hoitotieteessä*. Sanoma Pro Oy Helsinki
- Karimi, L., Leggat, S.G., Bartram, T. et al. (2021). *Emotional intelligence: predictor of employees' wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment. BMC Psychol* 93(9) (2021). Saatavilla 21.5.2022 <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00593-8..>
- Kiviniemi, K. (2018) Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli, (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2* <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524518758>
- KL. 1993/1054. Kirkkolaki 26.11.1993/1054 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054#O1L4P1>
- Kojo, L. (2021) *Työhyvinvointi sosiaalialalla*. [Opinnäytetyö, Laurea] <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/511003/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6%20Lotta%20Kojo.pdf?sequence=2>
- L 2002/738. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8>
- Lehtinen, P.K. (2017). *Esimies ja työhyvinvointi: esimiehen rooli suhteessa työhyvinvointiin*. Itä-suomenyliopisto

https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18905/urn_nbn_fi_uef-20180083.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Malkavaara, M. (2015). *Diakoni ja diakonivirka*. Kirkkohallitus.

<https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1545/viewmode=previewview>

Manka, M-I., Manka M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.

Porkka, J., Ritokoski, S. (2021). *Korona ja nuorisotyö*. Nuorisoyhteistyön verkosto [PowerPoint].

https://diak-my.sharepoint.com/:p:/r/personal/c1900583_student_diak_fi/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BED9A858B-B139-4692-817A-FC5BA1D0EADC%7D&file=Korona%20ja%20nuorisoty%C3%B6_Nu&cid=acc7b949-db1d-4c23-85ec-bac6d56912af

Pekkarinen, L. (2021). *Julkisenalan työhyvinvointi 2020, Kevan tutkimuksia 1/2021*

<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tatiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>

Raevuori, A.(2016) Mindfulnessin terveysvaikutukset-mitä lääkärin on hyvä tietää? *Läketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 132(20):1890-7

Saatavilla 23.8.2022

<https://www.duodecimlehti.fi/duo13356>

Saarelainen, S-M. (2021). *Pitkittynyt pandemia haastaa pohtimaan koronaoppeja ja tulevaisuutta*. *Diakonian tutkimus*, (2)

Sairaanhoidajat. (i.a). *Ammattietiikka ja kollegiaalisuus*. Saatavilla 15.2.2022

<https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/>

Sairaanhoitajat. (i.a-b.) *Hyviä käytäntöjä jaksamiseen*. Saatavilla 9.5.2022
<https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/hyvia-kaytantoja-jaksamiseen/>

Sairaanhoitajat. (i.a-c). *Perusasiat kuntoon työpaikalla*. Saatavilla 9.5.2022

<https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/perusasiat-kuntoon-tyopaikalla/>

Salmi, E-M. (2011). *Johtamisen työkalujen kehittäminen Karkkilan seurakunnassa*. Laurea. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/27391/Salmi_Eeva-Mari.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saulamaa, T. (2019). *Sairaanhoitajien työuupumus hoitotyössä ja siitä toipuminen*, Pro gradu tutkielma, Itä-suomen yliopisto

https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21881/urn_nbn_fi_uef-20191468.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

Seitamaa-Hakkarainen, P. (i.a). *Kvalitatiivinen sisällön analyysi*. Saatavilla 22.5.2022 <https://metodix.fi/2014/05/19/seitamaa-hakkarainen-kvalitatiivinen-sisallon-analyysi/>

Soh,S., Zarola,A., Palaiou, K., Furnham, A. (2016). Sage Journals. Health psychology open 3 (1)Report of empirical study Work-related Well-being https://www.researchgate.net/publication/298726155_Work-related_well-being

Suomen ev.lut.kirkko (i.a). *EVL- kirkon ammattien ydinosaaminen*.

Saatavilla 2.3.2022 <http://kirkonydinosaaminen.fi/index.html>

Suomen ev.lut.kirkko (i.a-b.) Kirkon alan ammatit. *Suntion työ vaatii monipuolista osaamista*. Saatavilla 22.5.2022 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/ammattit/suntio>

Suomen ev.lut kirkko. (14.12.2018). *Kevan työhyvinvointitutkimuksesta tietoa kirkon työolojen kehittämiseen*. <https://evl.fi/uutishuone/tiedotearkisto/-/items/item/24620/Kevan+tyohyvinvointitutkimuksesta+tietoa+kirkon+tyoolojen+kehittamiseen>

Suomen ev.lut kirkko. (11.3.2021). *Kevan tutkimus: Kirkon työntekijät ja työyhteisöt selvisivät ensimmäisestä koronavuodesta hyvin*
<https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/ajankohtaista/kit-tiedotteet/kevan-tutkimus-2020>

Suomen ev.lut.kirkko. (2020). *Ovet auki: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026*. Kirkkohallitus.

Taivalkoski, N. (2021) Pappina poikkeusoloissa, Pappien näkemykset työstään korona-aikana (Master`s Thesis, Itä-Suomen yliopisto) saatavilla 5.4.2022
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/25175/urn_nbn_fi_uef-20210641.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Terveysten ja hyvinvoinninlaitos. (i.a.-a). *Infektiotaudit ja rokotukset. Oireet ja hoito*
Saatavilla 10.3.2022 <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/oireet-ja-hoito-koronavirus>

Terveysten ja hyvinvoinninlaitos (i.a.-b). *Infektiotaudit ja rokotukset. Koronaviruksen tarttuminen ja itämisaika*. Saatavilla 11.3.2022
[https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankoh-taista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/ko-ronaviruksen-tarttuminen-ja-itamisaika](https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankoh-taista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/ko-ronaviruksen-tarttuminen-ja-itamisaika)

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (i.a.-c). *Koronavirusrokotteet*. Saatavilla 19.4.2022

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01284/koronavirusrokotteet>

Tervo-Niemelä, K. (18.8.2022) Clergy wellbeing and COVID-19. Taideyliopisto, Itä-Suomen yliopisto. [Power-Point diat] Nordic conference on sociology of religion.

Tiirinki, H., Reissell, E., Nuorteva, L. (2021). Sairaalapäivystysten nykytila – kuormittuminen, työhyvinvointi, asiakaspalautteet sekä toiminnan kehittäminen. *THL- tutkimuksesta tiiviisti*. 30/2021 Saatavilla 24.5.2022

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142608/URN_ISBN_978-952-343-667-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, Hyvä tieteellinen käytäntö ja loukkaavuusepäilyjen käsitteleminen Suomessa

Työturvallisuuskeskus. (i.a). *Työhyvinvoinnin portaat*. Saatavilla 17.2.2022

https://ttk.fi/koulutukset/tilaa_koulutus_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin_portaat#9ac4f3b9

Työterveyslaitos. (i.a-a) *Hyvä johtaminen*. Saatavilla 30.4.2022

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-tietoinen-valinta>

Työterveyslaitos. (i.a.-b). *Kokonaisvaltainen ergonomia*. Saatavilla 16.2.2022

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia>

Työterveyslaitos. (i.a.-c). *Palveleva johtaminen työpaikan kulttuuriksi*. Saatavilla

16.2.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/palveleva-johtaminen-tyopaikan-kulttuuriksi>

Työterveyslaitos. (i.a.-d). *Stressi ja työuupumus*. Saatavilla 11.2.2022

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos. (i.a.-e). *Työhyvinvointi ja työkyky*. Saatavilla 16.2.2022

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Työterveyslaitos. (i.a.-f). *Työn imu*. Saatavilla 16.2.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työterveyslaitos. (i.a.-g). *Työpaikkakiusaaminen*. Saatavilla 16.2.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen>

Valli, R., (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin*. PS-kustannus.

Valli, R., (2018) Aineiston keruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin* 1.

Vanhaecht K., Seys D., Bruyneel L., Cox B., Kaesemans G., Cloet M., Van Den Broeck K., Cools O., De Witte A., Lowet K., Hellings J., Bilsen J., Lemmens G., Claes S. (2020), *Pub med central*.

COVID-19 is having destructive impact on health-care workers` mental well-being

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7799030/>

Veigh, C., Reid, J., Carswell, C., Ace, L., Walsh, I., Graham-Wisener, L., Rej, S., Potes, A., Atkinson, K., Edington, T., Noble, H. (2021). *BMC Nursing* 20(253). Mindfulness as a well-being initiative for future nurses: a survey with undergraduate nursing students.

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=9c728707-3752-47fa-924f-8254c0f93fa2%40redis>

World Health Organization, (i.a). *Covid-19*. Saatavilla 11.3.2022.

<https://covid19.who.int/>

Sotkanet Työkykyensä heikentyneeksi arvioivien osuus (%) 20-64 vuotiaat

<https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=szY0KglA®ion=s07MBAA=&year=sy5zsjbW0zUEAA==&generator=m,f;t&abs=f&color=f&buildVersion=3.0-SNAPSHOT&buildTimestamp=202109301228>

LIITE 1

ESITTELYKIRJE

Hyvä Paavalin seurakunnan väki,

Olemme iloisia siitä, että saimme teidän seurakuntanne yhteistyökumppaniksi opinnäytetyöllemme.

Opinnäytetyön aiheena on koronapandemian vaikutus työyhteisöenne työhyvinvointiin. Vastauksenne ja kokemuksenne ovat meille ensiarvoisen tärkeitä opinnäytetyötämme ajatellen.

Kiitos teille, että kerrotte, miten korona on vaikuttanut työhyvinvointiinne henkilökohtaisena kokemuksena.

Lähetämme teille tämän kevään aikana sähköpostilla, webropol työkalun avulla luodun kyselylomakkeen. Kyselyn saatuanne teillä on kolme viikkoa aikaa vastata kyselyyn. Toivomme opinnäytetyöllämme olevan positiivisia vaikutuksia työyhteisössänne ja toivomme myös opinnäytetyömme vaikuttavan siihen, että ihmiset kiinnittäisivät enemmän huomiota työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Opinnäytetyömme valmistusaika on syksyllä 2022 ja tällöin valmis opinnäytetyö on luettavissa Thesus tietokannassa. Opinnäytetyössämme ei ole kenenkään vastaus tunnistettavissa.

Halutessanne, saatte lisätietoa tutkimuksestamme myös ohjaajaltamme TT Jouko Porkalta (jouko.porkka@diak.fi).

p.s Nina on myös tulossa tekemään seurakuntaanne nyt keväällä diakoniatyön harjoittelun, jota odottaa iloisin mielin.

Kiitos yhteistyöstänne,

Hyvää ja siunattua kevättä,

Ystävällisin terveisin, Nina ja Kaisa

.

LIITE 2

WEBROPOL KYSELYLOMAKKEEN KYSYMYKSET



Covid-19 koronapandemian vaikutukset työhyvinvointiin Paavalin seurakunnassa

1. Kuinka kauan olet ollut Paavalin seurakunnassa töissä?

- tulin töihin Paavaliin pandemian aikana tai juuri sitä ennen
- Tulin töihin vähintään vuoden ennen pandemian alkua

2. Onko työhyvinvointisi koronapandemian aikana

- vahvistunut
- pysynyt jokseenkin samana
- heikentynyt
- en osaa sanoa

3. Minkälaisena koet työyhteisösi työhyvinvoinnin tällä hetkellä?

4. Koetko työn kuormittaneen enemmän koronapandemian aikana?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Koronapandemia ei ole vaikuttanut työn kuormittamiseen Koronapandemia on kuormittanut työtäni runsaasti enemmän

5. Minkälaisena koet oman työnhyvinvointisi tällä hetkellä?

6. Onko työmotivaatiosi muuttunut koronapandemian aikana?

- Koronapandemia on vahvistanut työmotivaatiosi
- Koronapandemia ei ole vaikuttanut työmotivaatioosi
- Koronapandemia on heikentänyt työmotivaatiosi

7. Vapaa-aikani riittää työstä palautumiseen

0
 ei riitä 0 5 riittää hyvin

8. Miten työmääräsi on muuttunut koronapandemian aikana?

- lisääntynyt merkittävästi
- lisääntynyt jonkin verran
- ei juuri muutosta
- vähentynyt jonkin verran
- vähentynyt oleellisesti

9. Koetko että työn vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojesi kanssa?**10. Koetko koronapandemiasta koituneen jotain hyvää omalle työhyvinvoinnillesi tai työyhteisösi työhyvinvoinnille?**

- Kyllä
- Ei

11. Mitä hyvää työhyvinvoinnillesi tai työyhteisösi työhyvinvoinnille on koitunut korona-ajasta?

12. Lähiesimies on koronapandemian aikana ollut yhteydessä minuun riittävästi



13. Lähiesimieheni on tukenut koronapandemian aikana minua työssäni riittävästi



14. Suhteet työtovereiheni koronapandemian aikana ovat

- parantuneet
- pysyneet samanlaisina
- huonontuneet jonkin verran
- huonontuneet paljon
- en osaa sanoa

15. Mikä tai mitkä asiat voisivat mielestäsi vahvistaa työyhteisönne työhyvinvointia?

16. Mieti omaa työhyvinvointiasi, mikä muutos omassa toiminnassasi tai työyhteisössä vahvistaisi sinun työhyvinvointiasi?

17. Onko pandemia tuonut uusia toimintatapoja työyhteisöönne tai omaan työhösi

ei

18. Mitä uusia toimintatapoja koronapandemia on tuonut työyhteisöönne tai työhösi?

19. Mitä vielä haluat kertoa omasta työhyvinvoinnistasi, työyhteisösi työhyvinvoinnista tai korona-ajan vaikutuksesta itseesi työhösi tai työyhteisöösi?
