

Kutsumus pandemian puristuksessa

Pappien, teologien ja kanttorien suhde
työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen
ajankohtaisiin kysymyksiin AKI-liittojen
jäsentutkimuksessa 2022



Kati Tervo-Niemelä

Kutsumus pandemian puristuksessa

Pappien, teologien ja kanttorien suhde
työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen
ajankohtaisiin kysymyksiin AKI-liittojen
jäsentutkimuksessa 2022

Kati Tervo-Niemelä

Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 142

Kirkon tutkimus ja koulutus

Helsinki 2023

Kutsumus pandemian puristuksessa
Pappien, teologien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi
ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin AKI-liittojen
jäsentutkimuksessa 2022

© Kirkon tutkimus ja koulutus

Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 142

Ulkoasu: Milla Cotterill

Taitto: Grano Oy

ISBN 978-951-693-436-8 (PDF, saavutettava)

ISSN 2737-3622 (verkkojulkaisu)

Grano Oy, Helsinki 2023

Sisällys

1	Johdanto	8
	Työelämä COVID-pandemian puristuksessa.....	8
	Teologikoulutus	14
	Papin ammatti	18
	Kanttorin ammatti ja koulutus.....	22
	AKI-liitot	25
2	AKI-liittojen jäsentutkimus 2022	30
	Tutkimustehtävä.....	30
	Kyselyn toteuttaminen ja vastaajat 2022	32
3	Pappien, kanttorien ja teologien työhyvinvointi ja COVID-pandemia	38
	Johdanto	38
	Pappien, kanttorien ja teologien kokemus koronan tuomista muutoksista työhön	40
	Työmäärä ja sen kanssa jaksamisen muutokset	44
	Työssä uupuminen	47
	Työn imu	54
	Työhön käytetty aika ja sen muutokset	57
	Mahdollisuudet pitää vapaapäivät	59
	Kokonaistyytyväisyys työhön	61
	Tyytyväisyys palkkaan ja työstä saatuun taloudelliseen korvaukseen	63
	Heikentyneen taloudellisen tilanteen vaikutukset työssä	64

4	Pappien, kanttorien ja teologieng hengellinen elämä ja muut työtä tukevat tekijät ja niiden merkitys työhyvinvoinnille	67
	Pappien, kanttorien ja teologieng hengellinen elämä ja sen muutokset	67
	Hengellinen elämä ja muut tekijät työn tukena.....	74
5	Pappien, kanttorien ja teologieng suhde työhön ja siinä tapahtuneet muutokset	82
	Johdanto	82
	Kanttorien, pappien ja teologieng työn merkitys	84
	Pappien ja kanttoreiden työn merkityksessä tapahtuneet muutokset	88
	Kirkon työn eri työalueiden tärkeys ja niissä tapahtunut muutos	95
6	Pappien, kanttorien ja teologieng suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin	104
	Samaa sukupuolta olevien parisuhteet ja kirkko	104
	Säänneltyyn työaikaan siirtyminen ja muut kirkon työaikaongelmien ratkaisuyritykset	107
	Kiinnostus johtamistehtäviä kohtaan	109
	Naiset johtajina kirkossa	113
7	AKI-liitot ja tyytyväisyys sen toimintaan	117
	Johdanto	117
	Tärkein syy kuulua liittoon	117
	Mielikuva AKI-liitosta	120
	Mielikuva Suomen Kanttori-urkuriliitosta, Suomen kirkon pappisliitosta ja Suomen teologiliitosta.....	122
8	Johtopäätökset	124
	Johdanto	124
	Pandemia-aikana työn kuormitus kasvoi	124
	Pappien ja kanttorien työ pusertaa yhä useammin tyhjiin	125
	Työn imu silti vahvaa.....	126
	Uskonelämä tukee työssä – uskoa erittäin tärkeänä pitävien osuus vähentynyt	126

Kutsumus voimavarana, muttei suojana työssä.....	127
Yhä useampi toivoo kirkon vihkivän samaa sukupuolta olevia	128
Naiset ja ruuhkavuosia elävät kannattavat muita useammin säänneltä työaika.....	129
Johtajuus kiinnostaa aiempaa vähemmän.....	129
Ansiosidonnainen työttömyysturva aiempaa tärkeämpi syy liittoon kuulumiselle.....	130
Työhyvinvointi tarvitsee tuekseen monia tekijöitä.....	131
Muutokset haastaneet kokemusta seurakuntatyön tärkeydestä	133
Lopuksi	137
Lähteet ja kirjallisuus	138



1 Johdanto

Työelämä COVID-pandemian puristuksessa

AKI-liittojen jäsentutkimuksilla on neljän vuoden välein tarkasteltu pappien, muiden teologien ja kanttorien suhdetta työhön, työhyvinvointia, suhtautumista ajankohtaisiin kysymyksiin sekä näkemyksiä ammattiliitosta ja sen kehittämisestä. Tutkimuksessa ovat olleet mukana Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenet sekä Suomen teologiliiton jäsenet. Vuoden 2022 jäsentutkimus on toteutettu ajankohtana, jolloin maailmanlaajuinen COVID-19 pandemia oli kahden vuoden ajan eri tavoin vaikuttanut pappien, muiden teologien ja kanttorien työhön ja työhyvinvointiin. Tutkimuksen otsikko ”Kutsumus pandemian puristuksessa” kuvaa tutkimuksen ydinkysymystä: miten pappien, kanttorien ja teologien työhyvinvointi ja suhde työhön on muuttunut pitkittyneen pandemian aikana? AKI-liiton jäsentutkimusten pitkä historia mahdollistaa pandemia-ajan tuomien muutosten tarkastelun pidemmällä aikajaksolla ja sen, millaisia vaikutuksia ajanjaksolla on ollut AKI-liittojen jäsenten suhteeseen työhön, työssä jaksamiseen ja työinnostukseen.

Alkuvuodesta 2020 Suomeen rantautunut maailmanlaajuinen pandemia ja sen mukanaan tuomat kokoontumisrajoitukset vaikuttivat monin tavoin myös kirkon työhön ja toimintamalleihin. Ihmiskontaktien välttämiseen liittyvät kokoontumisrajoitukset haastoivat tutuksi tulleet toimintatavat ja pakottivat seurakunnat miettimään uusia tapoja seurakuntalaisten kohtaamiseen. Kirkkohallitus suositteli seurakuntia ja hiippakuntia seuraamaan asetettuja rajoituksia tiukasti ja luopumaan kaikista sellaisista kokoontumisista, jotka eivät ole välttämättömiä seurakunnan lakisääteisten tehtävien

hoitamisen kannalta.¹ Tämä johti erilaisten kokoontumisten peruuttamiseen ja merkittävän osan seurakuntien toiminnasta siirtymiseen virtuaaliseksi.² Julkisten alojen työolotutkimuksen mukaan 47 prosenttia kirkon alan työntekijöistä oli siirtynyt osittain tai kokonaan etätööhön. Osuus on korkeampi kuin kunta-alan työntekijöillä (36 %), mutta alhaisempi kuin valtion virastoissa (72 %).³ Pandemia-aika pakotti työntekijöitä etsimään uusia työtapoja myös muulla tavoin. Esimerkiksi diakoniabarometrin mukaan lähes kaikki tutkimukseen vastanneista (99 %) kertoivat ottaneensa käyttöön uusia työtapoja koronan tuomien kokoontumis- ja muiden rajoitusten myötä.⁴

Koronan tuomat muutokset ovat näkyneet aiempien tutkimusten mukaan monin eri tavoin eri alojen työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Niiden perusteella näyttää siltä, että alkuvaiheessa koronarajoitusten tultua voimaan etätööhön siirtymisellä oli usein myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin, mutta pitkittyessään negatiivisia. Työterveyslaitoksen suomalaisten työhyvinvointia tarkastelevan pitkittäistutkimuksen mukaan aluksi työn imu kasvoi ja krooninen työväsymys väheni. Etätöissä koettiin kuitenkin aiempaa useammin tylsistymistä. Etätöiden lisääntyminen mahdollisti monilla itsenäisten päätösten tekemisen työssä, mikä samalla torjui työssä tylsistymistä ja toi mukanaan työn imua edistävän tarpeen uuden oppimiselle. Se, oliko työntekijällä kotonaan lapsia, ei ollut selittänyt muutoksia koronan aikaisessa työhyvinvoinnissa. Kolmannes perheellisistä työntekijöistä oli kuitenkin kokenut muun elämän häirinnän työn tekemistä kotona. Tämä ei siitä huolimatta ennustanut heikentymistä työhyvinvoinnissa.⁵

Syksyllä 2020 eli noin puoli vuotta koronarajoitusten voimaantulon jälkeen toteutetun julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen tulokset osoittavat julkisen alan työntekijöiden selvinneen ensimmäisestä koronavuodesta hyvin. Kirkon alan työntekijöistä tutkimuksessa on mukana sekä seurakuntatyötä, hallinto- ja toimistotyötä että hautausmaa- ja kirkon palvelutyötä

1 Kirkkohallituksen ohjeistus 12.3.2020.

2 Salminen 2021.

3 Pekkarinen 2021, 12–13.

4 Kalanti 2022, 31–32, 38–46.

5 Kaltiainen & Hakanen 2020; Hakanen & Kaltiainen 2020.

tekeviä.⁶ Koronan ensimmäisen vuoden aikana kunta-alan, valtion virastojen ja kirkon alan työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä ja innostavuudesta oli säilynyt ja jopa parantunut. Innostus ja ilo korostuivat ammateissa, joihin perinteisesti ajatellaan päädyttävän kutsumuksesta, kuten kirkon alalla seurakuntatyössä (84 %) ja kunta-alalla varhaiskasvatuksessa (85 %) ja sivistyksen alalla (80 %). Valtion virastoista kokemus oli tältä osin paras maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa sekä tutkimustoiminnassa (80 %).⁷

Tutkimuksen mukaan etenkin terveys- ja sosiaalialalla työn kuormitus oli kuitenkin korona-aikana kovilla jo alkuvaiheessa. Sen sijaan seurakuntatyöntekijöiden henkinen kuormitus säilyi koronan alkuvaiheessa ennallaan ja niiden, jotka arvioivat henkisen työkykynsä parantuneen, osuus kasvoi.⁸

Työntekijät, jotka olivat siirtyneet etätöihin, arvioivat mahdollisuutensa vaikuttaa työhönsä paremmiksi kuin ne, jotka eivät olleet siirtyneet etätöihin. Etätöissä olevat arvioivat myös esimiestyötä myönteisesti.⁹ Esimiehen ja työtoverien tuella oli kuitenkin tärkeä merkitys työhyvinvointivaikutusten kokemukseen. Koronan aikaista työhyvinvoinnin kohentumista ei havaittu niillä, jotka kokivat, että esimiehen ja työtoverien tuki oli vähentynyt.¹⁰ Aiemman tutkimuksen mukaan koronan aikaista työn imun ja työtyytyväisyyden kasvua ennusti oikeudenmukainen kohtelu ja kokemus lisääntyneestä yhteenkuuluvuudesta ja vastaavasti niiden väheneminen ennusti työhyvinvoinnin laskua. Myös epävarmuus työssä heikensi hyvinvointia koronan aikana.¹¹

Pitkittynyt korona-aika kuitenkin laski Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työhyvinvointia vähentäen työn imua ja vastaavasti lisäten työuupumusta ja työssä tylsistymistä.¹² Koronan edelleen pitkittyessä työntekijöiden keskimääräinen työtyytyväisyys ja työkyky laskivat heikommiksi kuin ennen koronaa ja vastaavasti työuupumusoireilu lisääntyi.¹³ Työuupumus

6 Pekkarinen 2021, 29–30. Seurakuntatyössä toimivista yleisimmät ammattinimikkeet olivat lastenohjaaja, nuorisotyönohjaaja, seurakuntapastori, diakoni/diakonissa ja kanttori.

7 Pekkarinen 2021, 14.

8 Pekkarinen 2021, 18.

9 Pekkarinen 2021, 16–17.

10 Kaltiainen & Hakanen 2020.

11 Hakanen & Kaltiainen 2020.

12 Hakanen & Kaltiainen 2021; Mäkinen & Kaltiainen & Hakanen 2022.

13 Mäkinen & Kaltiainen & Hakanen 2022.

kasvoi koronan pitkittyessä aluksi erityisesti nuorilla työntekijöillä,¹⁴ myöhemmin iästä riippumatta¹⁵. Pitkittyessään koronalla oli kielteisiä vaikutuksia niin etätössä kuin lähityössä toimivien työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan etätö lisäsi työssä tylsistymistä, vastaavasti läsnäolotyössä heikkenivät työn imu ja työkyky. Etätöissä ne, jotka asuivat yksin, olivat erityisen alttiita sekä uupumaan että tylsistymään.¹⁶ Tutkimuksen mukaan hybridityössä työn imu säilyi parhaiten, sen sijaan se laski työssä, jota tehtiin pelkästään etä- tai läsnäolotyönä.¹⁷

Vuonna 2021 toteutetun Kirkon työntekijöiden terveys ja hyvinvointi-kyselyn mukaan kaksi kolmesta (65 %) kirkon hengellisessä työssä toimivista koki pandemia-ajan lisänneen työn kuormitusta. Yleisintä kuormituksen lisääntyminen oli diakoniatyöntekijöillä, joista 85 prosenttia arvioi työnsä kuormituksen lisääntyneen. Osuus oli korkea myös nuorisotyöntekijöillä (78 %). Papeista 60 prosenttia koki korona-ajan muutosten lisänneen työssä kuormittavuutta, 16 prosenttia koki kuormituksen vähentyneen ja joka neljäs koki sen olevan ennallaan. Kanttoreista kuormituksen lisääntymistä oli kyselyn perusteella kokenut joka toinen (50 %), joka neljännellä kuormitus oli vähentynyt. Naiset, työtehtävästä ja iästä riippumatta, näyttivät kokeneen pandemia-ajan kuormittavampana kuin miehet. Se, oliko työntekijällä kotonaan lapsia, ei ollut selittänyt muutoksia koronan aikaisessa työhyvinvoinnissa.¹⁸ Sama näkyy myös Työterveyslaitoksen tutkimuksissa. Niiden mukaan kolmannes perheellisistä työntekijöistä oli kuitenkin kokenut muun elämän häirinneen työntekoa kotona. Tämä ei kuitenkaan ennustanut työhyvinvoinnin heikentymistä.¹⁹

Kirkon työntekijöiden terveys- ja hyvinvointitutkimuksen perusteella pandemia-aikana kirkon hengellisessä työssä negatiivisena koettiin muun muassa toistuvat ja liialliset muutokset sekä työn yksipuolistuminen ja muuttuminen epäselvemmäksi. Jatkuvien muutosten koettiin vaikeuttaneen työn suunnittelua. Moni koki koronan tuoneen paljon uusia tehtäviä, mutta samalla entiset tehtävät oli niin ikään edelleen tehtävä. Moni koki

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

15 Mäkinen & Kaltiainen & Hakanen 2022.

16 Kaltiainen & Hakanen 2021b.

17 Mäkinen & Kaltiainen & Hakanen 2022.

18 Tervo-Niemelä & Kuusi & Viertiö 2023.

19 Kaltiainen & Hakanen 2020; Hakanen & Kaltiainen 2020.

uuden opettelemisen kuormittavana. Etätyössä nähtiin kuitenkin myös hyviä puolia, ja osa koki viihtyvänsä etätyössä. Etätyön korostuminen ja työn luonteen muuttuminen johtivat kuitenkin yksinäisyyden lisääntymiseen ja sosiaalisten kontaktien vähenemiseen, minkä valtaosa koki kielteisenä. Monelle seurakuntatyötä tekeväälle tapaamiset seurakuntalaisten kanssa ovat työn suola ja niiden väheneminen heikensi työn imua ja mielekkyyttä. Osa koki kuitenkin myös myönteisenä sosiaalisen kuormituksen vähentymisen.²⁰

Myös vuoden 2022 diakoniabarometrin mukaan diakoniatyöntekijät kuvasivat etätyössä olevan sekä myönteisiä että kielteisiä piirteitä. Diakoniatyöntekijät kuvasivat etätyön sekä lisänneen kuormittavuutta että toisaalta helpottaneen työtä. Kuormittuneisuuden taustalla nähtiin olevan paitsi työssä tapahtuneet muutokset, myös koronan myötä ihmisten elämässä laajemmin tapahtuneet muutokset kuten ihmisten yksinäisyyden ja psyykkisen kuormittuneisuuden kasvu ja koronan aiheuttamat yllättävät elämäntilanteet, kuten irtisanomiset ja lomautukset.²¹

Pandemian tuomien muutosten ohella myös uskonnon ja kirkon yhteiskunnallisessa asemassa tapahtuneet muutokset vaikuttavat suoraan kirkon työhön ja työntekijöiden työhön. Ne näkyvät vertailtaessa niin ajassa tapahtuneita muutoksia kuin eri sukupolvia. Kirkon jäsenten osuus suomalaisista on laskenut 2000-luvulla selvästi. Vuonna 2000 kirkkoon kuului 85 prosenttia suomalaisista, vuonna 2022 osuus oli 65 prosenttia. Kastettujen osuus on laskenut tätäkin voimakkaammin. Kun vuonna 2000 lapsista 89 prosenttia ja vuonna 2010 79 prosenttia kastettiin, osuus oli vuonna 2021 enää 54 prosenttia. Jäsenten osuus on alhainen erityisesti nuorten aikuisten keskuudessa. Vuonna 2019 30–39-vuotiaista miehistä 48 prosenttia ja naisista 59 prosenttia kuului kirkkoon. Helsingissä asuvista 30–39-vuotiaista vain kolmannes oli kirkon jäseniä (vuonna 2019).²²

Nuorten erilainen suhde uskontoon näkyy myös vertailtaessa eri sukupolvien arvomaailmaa ja uskonnollisuutta. *European Values Studies* (EVS) -tutkimusten mukaan eri elämänalueiden arvostuksessa suurimmat erot nuorempien ja vanhempien suomalaisten sukupolvien välillä on

20 Tervo-Niemelä & Kuusi & Viertiö 2023.

21 Kalanti 2022, 31–32, 38–46.

22 Sohlberg & Ketola 2020, 55–56.

nimenomaan uskonnon arvotuksessa. Ero vanhimman ja nuorimman sukupolven välillä uskontoa melko tai erittäin tärkeänä pitävien osuudessa on peräti 45 prosenttiyksikköä.²³ Vastaava ero näkyy uskonnollisena itseään pitävien määrässä. 1990-luvulla syntyneistä 23 prosenttia piti itseään uskonnollisena, 1940-luvulla ja aiemmin syntyneistä 71 prosenttia. Erityisesti naisten keskuudessa itseään uskonnollisena pitävien osuus on pudonnut jyrkästi.²⁴ Tutkimukset osoittavat ei-uskonnollisuuden olevan nuoremmissa ikäryhmissä yhä enemmän normaali ja sosiaalisesti hyväksytty tapa määrittää suhdettaan uskontoon, kun taas uskonnollisuus nähdään nuorten ikäryhmissä erityisenä, enenevässä määrin poikkeavaksi identifioitumiseksi. Nuorelle ikäpolvelle myös erityisen ongelmallista on ajatus kulttuurikristillisyydestä ja ajatus kirkon kansallisuususkonnollisesta roolista. Sen sijaan nuorilla korostuvat etsijyys ja avoin suhtautuminen uskonnollisuuteen.²⁵

Uskonnollisuudessa ja kirkon asemassa tapahtuneet muutokset ovat johtaneet suoraan muutoksiin myös seurakunnissa. Se ilmenee paitsi kirkollisia toimituksia valitsevien ja esimerkiksi jumalanpalveluksiin osallistuvien määrän vähentymisenä,²⁶ myös siinä, että seurakunnissa on jouduttu miettimään jatkuvasti uusia toimintatapoja seurakuntalaisten tavoittamiseksi.²⁷ Uskonnon aseman muutoksella on myös ollut suoraan vaikutusta esimerkiksi seurakuntien yhteistyöhön koulujen ja varhaiskasvatuksen kanssa. Vuonna 2019 puolet seurakunnista ilmoitti päivänavausten vähentyneen viimeisen viiden vuoden aikana. Myös niiden sisältö on muuttunut ja seurakunnista saatujen avovastausten perusteella rukouksia ei pääsääntöisesti enää pidetä päivänavausten yhteydessä. Koulut ovat usein myös esittäneet seurakunnille toiveita siitä, että liikaa hengellisyyttä pitäisi välttää ja puhua yleisistä teemoista, jotta päivänavaukset sopisivat kaikille.²⁸ Muutokset ovat herättäneet työntekijöiden keskuudessa myös epätietoisuuteen tulevasta. Kasteiden ja toimintaan osallistuvien määrän väheneminen voivat johtaa huoleen oman työpaikan tulevaisuudesta.²⁹

23 Ketola 2020, 17–18.

24 Ketola 2020, 38–39.

25 Hytönen et al. 2020, 251–254.

26 Salomäki 2020, 98–107.

27 Ks. Uskonto arjessa ja juhlassa 2020 (sivusto).

28 Hytönen 2020, 197–199.

29 Hytönen 2020, 217.

Teologikoulutus

Teologian maisteriksi on mahdollista valmistua Helsingin ja Itä-Suomen yliopistoista ja Åbo Akademista. Kiinnostus teologikoulutusta kohtaan on edellisen jäsentutkimuksen toteuttamisen jälkeen kasvanut, mikä on näkynyt hakijamäärien kasvuna.³⁰ Vuonna 2021 teologikoulutukseen hakeutuneita oli eri hakuväylien kautta yhteensä 1 177, vuonna 2020 hakijoita oli 1 175 ja vuonna 2019 määrä oli 1 054. Hakijoista 68 prosenttia haki opiskelemaan Helsingin yliopistoon. 27 prosenttia haki Itä-Suomen yliopistoon ja 5 prosenttia Åbo Akademiin.³¹ Edellisen jäsentutkimuksen toteuttamisen aikaan kiinnostus teologikoulutusta kohtaan oli vähentynyt, mikä oli näkynyt hakijamäärien vähentymisenä ja myös opinnot aloittaneiden määrät olivat pienempiä. Vuonna 2017 teologikoulutuksen oli aloittanut vain 226 opiskelijaa, kun vuonna 2020 opintonsa aloittaneita oli peräti 290.³²

Taulukko 1 Teologian maisteriksi valmistuneiden määrät 2018–2021.

	Teologi koulu- tus ha- keneet (kaikki haku- väylät)	Teolo- gikou- lutus opin- not aloitta- neet	Naisia % opin- tonsa aloitta- neista	TM valmis- tuneet (länti- nen teolo- gia)	Naisia valmis- tuneis- ta %	Pappis- virkaan kelpoi- suuden antavat opin- not suorit- taneet	Papiksi vihityt
2018	958	254	57 %	201	67 %	92	83
2019	1044	272	58 %	180	62 %	82	65
2020	1175	290	62 %	284	61 %	125	64
2021	1177	276	58 %	154	64 %	76	90

30 Kirkon teologikoulutustoimikunnan toimintakertomus 2021.

31 Tilastotietoa kirkon hengellisen työn virkoihin opiskelevista ja suoritetuista tutkinnoista 2020–2021 (sivusto).

32 Kirkon teologikoulutustoimikunnan toimintakertomus 2017.

Teologian maisterin tutkintojen suorituspäätyminen putosi kuitenkin vuonna 2021 selkeästi. Tällöin teologeja kouluttavista oppilaitoksista valmistui kaikkiaan 154 teologian maisteria. Osaltaan alhaiseen valmistumismäärään vaikuttaa se, että vuonna 2020 teologian maisterin tutkinnon suorittaneita oli peräti 284. Näin suurta vuosittaista valmistumismäärää selittää osaltaan Helsingin yliopistossa tällöin päättynyt tutkintorakenteen uudistamiseen liittynyt siirtymäaika.³³ Vuosien 2018–2021 aikana valmistuneista tutkinnon suorittaneista naisia oli 63 prosenttia. Naisten määrä oli korkeampi kuin näitä edeltäneiden vuosien aikana: vuonna 2016 tutkinnon suorittaneista naisia oli 57 prosenttia ja vuonna 2017 naisten osuus oli 59 prosenttia.³⁴

Teologian maistereiksi valmistuneista vuosittain vajaa puolet on suorittanut tutkinnon, joka antaa kelpoisuuden Suomen evankelis-luterilaisen kirkon pappisvirkaan. Vuosien 2018–2021 aikana valmistuneista kirkollinen kelpoisuus oli 46 prosentilla valmistuneista. Vuonna 2021 valmistuneista kirkollinen kelpoisuus oli 76 henkilöllä, mikä on valmistuneiden alhaisesta määrästä johtuen myös poikkeuksellisen alhainen. Helsingin yliopistosta valmistuneista kirkollinen kelpoisuus oli joka toisella (49 %; 48 henkeä), Itä-Suomen yliopistosta valmistuneista se oli kahdella kolmesta (67 %; 22 henkeä).³⁵

Kirkollisen pätevyys vuosien 2018–2021 aikana suorittaneiden osuus vastaa varsin läheisesti sitä osuutta, mitä 2010-luvulla valmistuneista teologian maistereista on sijoittunut kirkon ja muiden uskonnollisten yhteisöjen palvelukseen. Vuoden 2022 Helsingin yliopiston maisteriuraseurantakyselyn mukaan vuosina 2017 ja 2018 tutkintonsa suorittaneista teologian maistereista puolet (50 %) työskenteli seurakuntien, järjestöjen ja säätiöiden palveluksessa, neljännes (23 %) kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa ja 15 prosenttia yksityisen yrityksen palveluksessa.³⁶

Tulevaisuuden teologi – Teologisen alan koulutus- ja osaamistarpeen ennakkointiraportti tarkastelee teologioiden työllistymistä moniulotteisemmin. Sen mukaan vuosina 2010–2014 valmistuneista teologian maistereista vajaa puolet (45 %) oli sijoittunut kirkon ja muiden uskonnollisten yhteisöjen

33 Kirkon teologikoulutustoimikunnan toimintakertomus 2021.

34 Ammatillisen koulutuksen raportit 2016–2021; Tilastotietoa kirkon hengellisen työn virkoihin opiskelevista ja suoritetuista tutkinnoista 2020–2021 (sivusto).

35 Kirkon teologikoulutustoimikunnan toimintakertomus 2021.

36 Hagelin & Carver & Lindholm 2022.

palvelukseen (38 % pappina, 7 % muissa kirkon tehtävissä), joka viides toimi opetustehtävissä (20 %), reilu viidennes (22 %) muissa, koulutusta vastaavissa tehtävissä ja 15 prosenttia muissa, koulutustasoa alemmissa tehtävissä. Muualla kuin kirkon palveluksessa tai opettajan tehtävissä toimivia oli 36 prosenttia. Papin työhön kelpoistavan tutkinnon eri yliopistoissa suorittaneita oli kuitenkin ollut enemmän. Tällaisen tutkinnon suorittaneista kaksi kolmesta (67 %) toimi pappina. Lähes yhtä moni aineenopettajan kelpoisuuden suorittaneista toimi opettajana. Itä-Suomen yliopistosta valmistuneet toimivat papin tehtävissä useammin kuin muista yliopistoista valmistuneet. Epätarkoituksenmukainen työllistyminen oli yleisempää yleiseltä linjalta valmistuneiden keskuudessa. Heistä lähes puolet ilmoitti toimivansa tehtävässä, jonka vaatimustaso oli heidän koulutustasoaan alhaisempi.³⁷

Vuoden 2022 Helsingin yliopiston maisteriuraseurantakyselyn mukaan vuosina 2017 ja 2018 tutkintonsa suorittaneista teologian maistereiden työttömyys oli jonkin verran korkeampi kuin Helsingin yliopistosta valmistuneilla maistereilla keskimäärin. Teologian maistereista työttömänä oli 8 prosenttia, kun kaikista maistereista työttömänä oli neljä prosenttia. Vähiten työttömiä oli lääketieteellisestä (0 %), kasvatustieteellisestä (1 %) ja eläinlääketieteellisestä (1 %) valmistuneiden keskuudessa. Vastaavasti työllisten osuus oli hieman alhaisempi kuin keskimäärin Helsingin yliopistosta valmistuneilla (teologit 78 %, joista työlliset opiskelijat 12 %, kaikki HY:sta valmistuneet 86 %, joista työlliset opiskelijat 17 %). Joka toinen (50 %) vuonna 2016 valmistunut teologian maisteri oli myös vähintään jossain vaiheessa valmistumisen jälkeen kokenut työttömyyttä, kun kaikilla Helsingin yliopistosta valmistuneilla osuus oli 42 prosenttia.³⁸ Työllistymishaasteita kohtaavien teologian maistereiden määrä oli lisääntynyt. Vuonna 2015 kerätyn aineiston perusteella heitä oli vuosina 2010–2014 valmistuneista 40 prosenttia, vuonna 2009 osuus oli 35 prosenttia. Aineenopettajan pätevyyden saaneiden työllisyystilanne oli paras.³⁹ Tutkintoon työllistymisen kannalta tyytyväisten teologian maistereiden osuus oli myös alhaisempi kuin muilla aloilla. Tyytyväisten osuus oli myös laskenut. Kun vuonna 2003 teologian maisteriksi valmistuneista lähes 90 prosenttia oli tyytyväinen

37 Buchert et al. 2015, 17–22.

38 Hagelin & Carver & Lindholm 2022.

39 Buchert et al. 2015, 18.

suorittamaansa tutkintoon työllistymisen kannalta, vuosina 2015 ja 2016 valmistuneista osuus oli vuonna 2021 kerätyn aineiston perusteella noin 70 prosenttia.⁴⁰

Teologien aiempaa laaja-alaisempi ammatillinen suuntautuminen liittyy osaltaan teologien muuttumiseen. Tutkimukset pappien ja teologian opiskelijoiden taustasta ja uranvalintamotivaatiosta osoittavat, että yhä useampi teologi on myös lähtöisin muusta kuin perinteisestä seurakuntanuoritaustasta.⁴¹ Teologiksi hakeutumisen taustalla on kokonaisuudessaan laaja-alaisia motiiveja, jotka liittyvät teologien erilaisiin ammatillisiin suuntautumismahdollisuuksiin. Hengellisten kutsumusmotiivien muodostuminen selkeäksi omaksi ulottuvuudeksi ja yhdeksi vahvoista tekijöistä on perinteisesti ollut leimallista teologiselle alalle hakeutumisessa.⁴² Tällaiset motivaatiotekijät korostuvat erityisesti papiksi tähtäävillä opiskelijoilla.⁴³ Kutsumus voidaan kuitenkin kokea eri tavoin. Hengellisessä kutsumuksessa keskeistä on hakijan kokemus siitä, että ala on yksilölle Jumalan tarkoittama. Kutsumusta voidaan kokea ilman hengellistä ulottuvuutta, jolloin kutsumukseen liittyy aktiivinen kiinnostus tietylle alalle, usein halu auttaa muita ja halu toteuttaa itseään parhaalla mahdollisella tavalla.⁴⁴ Hengellisesti tulkittu kutsumus ei ole teologien alalle hakeutumisen taustalla enää yhtä voimakasta kuin esimerkiksi 1970-luvulla. Alalle hakeutuvia luonnehtii sen sijaan jonkin verran aiempaa vahvempi kiinnostus opiskeltavaa oppiainetta ja uskontoa koskevia kysymyksiä kohtaan. Yhä useampi haluaa tutkia uskontoa tieteellisesti.⁴⁵ Nämä muutokset liittyvät kiinteästi teologien aiempaa laajempaan ammatilliseen orientaatioon: useat teologian opiskelijat tavoittelevat muita tai muitakin ammatteja kuin perinteisiä kirkon tehtäviä.

40 Hagelin & Carver & Lindholm 2022.

41 Niemelä 1999; 2000; Niemelä 2013; vrt. Tamminen 1976.

42 Ks. Tamminen 1976; Niemelä 1999; Hirsto & Tirri 2009.

43 Niemelä 2013b, 218–219.

44 Niemelä 1999, 53.

45 Niemelä 2013a; Niemelä 1999; vrt. Tamminen 1976.

Papin ammatti

Papinvirassa toimimisen kelpoisuusehtona on pappisvihkimys. Papiksi vihittävältä edellytetään teologinen tutkinto, johon kuuluu piispainkokouksen määrittelemät opinnot.⁴⁶ Vuosien 2018–2021 aikana teologian maistereiksi valmistuneista 46 prosentilla oli tutkinto, joka antaa mahdollisuuden kirkon virkaan. Osuus on laskenut. Vuonna 2016 teologian maisteriksi valmistuneista kaikkiaan 57 prosenttia ja vuonna 2017 kaikkiaan 59 prosenttia oli suorittanut tutkinnon, joka antaa kelpoisuuden kirkon virkaan.⁴⁷

Kirkkojärjestyksen mukaan papiksi vihittävän tulee olla 1) jumalaapelkäävä ja kristillisestä vakaumuksesta tunnettu konfirmoitu kirkon jäsen; 2) suorittanut yliopistossa sellaisen teologisen tutkinnon, jonka piispainkokous on hyväksynyt pappisviran kelpoisuusvaatimukseksi; 3) terveydeltään pappisvirkaan kykenevä sekä 4) muutoinkin soveltuva pappisvirkaan.⁴⁸

Pappisvirka on evankelis-luterilaisen kirkon tunnustuksen mukaan Jumalan asettama ja säätämä. Pappisvirka on asetettu seurakunnan palvelimista varten. Papin erityisenä tehtävänä on julkisen jumalanpalveluksen toimittaminen, pyhien sakramenttien toimittaminen ja jakaminen, muiden kirkollisten toimitusten hoitaminen sekä yksityinen sielunhoito ja rippi.⁴⁹

Pappisvirkaan vihkimisen edellytyksenä on tuomiokapitulin tai muun kirkollisen elimen esittämä *ulkoinen kutsu*, *vocatio externa*. Sen lisäksi papilla oletetaan olevan *sisäinen kutsu* tehtävään, *vocatio interna*. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat useimmilla papeilla samoin kuin papiksi aikovilla teologian opiskelijoilla ja muillakin seurakuntatyön tekijöillä olevan jonkinlainen kutsumuskokemus. Kutsumustietoisuus on kokonaisuudessaan yksi merkittävimmistä tekijöistä seurakuntien hengellisen työn tekijöiden työmotivaation muodostumisessa.⁵⁰ Kutsumus voidaan kuitenkin kokea eri tavoin. Osa kokee kutsumuksen jumalallisena, osa vahvana sisäisenä kokemuksena siitä, että on tarkoitettu tähän tehtävään, osa haluna

46 Piispainkokouksen päätös pappisvirkaan vaadittavasta teologisesta tutkinnosta 2013.

47 Ammatillisen koulutuksen raportit 2016–2021.

48 KJ 5:2.; KL 5:2.

49 KJ 5:1; KL 5:1.

50 Niemelä 1999; Salmi 2001, 176–177; Niemelä & Palmu 2006; Niemelä 2010; Pruuki 2013; Niemelä 2013a.

toteuttaa itseään, ja osalla puolestaan kutsumus ilmentyy nimenomaan haluna auttaa.⁵¹

Pappisvihkimyksessä papiksi vihittävä sitoutuu kirkon tunnustukseen ja kristilliseen elämäntapaan:

Minä N.N. lupaan kaikkietävän Jumalan edessä, että toimittaessani pappisvirkaa, jonka olen valmis ottamaan vastaan, tahdon pysyä Jumalan pyhässä sanassa ja siihen perustuvassa evankelis-luterilaisen kirkon tunnustuksessa. En julkisesti julista tai levitä enkä salaisesti edistä tai suosi sitä vastaan sotivia oppeja. Tahdon myös oikein julistaa Jumalan sanaa ja jakaa pyhiä sakramentteja Kristuksen asetuksen mukaan. Tahdon noudattaa kirkon lakia ja järjestystä sekä palvella alttiisti seurakuntaa ja sanankuulijoita. Kaikkea tätä tahdon noudattaa niin, että voin vastata siitä Jumalan ja ihmisten edessä. Tähän Jumala minua auttakoon.

Papin ydinosaamiskuvauksessa papin työn hoitamisen edellytykseksi nostetaan laaja yleissivistys teologian eri alueilta, kyky vuoropuheluun muiden tieteiden kanssa ja valmius hyödyntää teologian lähitieteitä. Tiedollisen osaamisen rinnalle ydinosaamiskuvauksessa nostetaan kiinnostus toisiin ihmisiin, hyvät vuorovaikutustaidot, kyky olla lähellä ihmistä ja kyky olla esillä. Papin tulee myös huolehtia omasta hengellisestä elämästään. Jumalan edessä oleminen nähdään papin työn ytimenä. Suhde Jumalaan on papille sekä voiman lähde että uskottavuuden edellytys.⁵²

Papin työ toteutuu käytännössä ydinosaamiskuvauksen tiivistämällä viidellä osaamisalueella. Nämä ovat:

1. julistus, jumalanpalvelus ja kirkolliset toimitukset
2. kristillinen kasvatus ja ohjaus
3. sielunhoito
4. yhteiskunta: todistus ja palvelu
5. työyhteisö.

51 Niemelä 1999.

52 Kirkon ammattien ydinosaamiskuvaukset (sivusto, päivitetty 2022).

Eri osaamisalueet linkittyvät kiinteästi toisiinsa ja painottuvat eri tavoin papin eri tehtävissä.⁵³

Papiksi vihittyjä on vuoden 2011 jälkeen ollut vuosittain keskimäärin noin 80. Vuosien 2012–2021 aikana Suomen evankelis-luterilaiseen kirkkoon on vihitty kaikkiaan 813 pappia. Määrä on selvästi alhaisempi kuin tätä edeltävien vuosien aikana. Vuonna 2008 vihittyjä pappeja oli peräti 147. Vuonna 2021 papiksi vihittyjä oli 90, mikä puolestaan on viiteen vuoteen korkein määrä. Vuonna 2020 vihittyjä oli puolestaan vain 64, mikä on poikkeuksellisen alhainen lukema. Koronapandemialla on tähän ilmeinen vaikutus. Vuonna 2019 vihittyjä oli 80 ja vuonna 2019 kaikkiaan 80.

Taulukko 2 Papiksi vihittyjen määrä 2005–2021.⁵⁴

	Papiksi vihittyjä	Papiksi vihityistä naisia
2005	126	*
2006	141	*
2007	124	*
2008	147	68 %
2009	110	62 %
2010	115	60 %
2011	104	59 %
2012	90	60 %
2013	84	56 %
2014	65	63 %
2015	85	52 %+
2016	90	62 %
2017	82	55 %
2018	83	60 %
2019	80	58 %
2020	64	48 %
2021	90	53 %

53 [Kirkon ammattien ydinosaamiskuvaukset \(sivusto, päivitetty 2022\).](#)

54 [Ammatillisen koulutuksen raportit 2016–2021. Kirkon tutkimus ja koulutus – koulutuksen tilastointi 2021 \(sivusto\).](#)

Vuosina 2018–2021 papiksi vihityistä reilu kolmannes (36 %) oli 21–30-vuotiaita, neljännes (26 %) 31–40-vuotiaita ja yli kolmannes (37 %) vähintään 41-vuotiaita. Yli 40-vuotiaana papiksi vihittävien osuus on kasvanut. Vuosina 2008–2016 vuosittain vihittävistä 20–32 prosenttia on ollut vähintään 41-vuotiaita.⁵⁵

Kirkon järjestysmuoto erottaa toisistaan pappisviran ja papinviran. Pappisvirka saadaan pappisvihkimyksessä, ja se kestää kuolemaan saakka, ellei henkilöä eroteta siitä tai hän itse eroa. Pappisvirka antaa oikeuden hoitaa kirkkolaissa, kirkkojärjestyksessä ja kirkkokäsikirjoissa mainitut papin tehtävät. Papinvirka puolestaan on seurakunnan, seurakuntayhtymän, hiippakunnan tai kirkkohallituksen perustama virka papillisia tehtäviä varten. Seurakunnan papin virat ovat seurakuntapastorin, kappalaisen ja kirkkoherran virkoja.⁵⁶ Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa työskenteli vuonna 2021 kaikkiaan 2 015 seurakuntapappia ja sairaalasielunhoitajina työskenteleviä oli 115. Teologeja työskentelee myös muissa tehtävissä kuten perheneuvojina (yhteensä 177 henkeä) ja seurakuntien, yhtymien ja kirkon keskushallinnossa erilaisia asiantuntijatehtävissä. Teologeja työskentelee myös kirkon ulkopuolella monissa tehtävissä.

Vuonna 2021 seurakuntapapistosta 51 prosenttia oli naisia, sairaalasielunhoitajista 78 prosenttia ja perheneuvojista 79 prosenttia.⁵⁷ Naisten osuus papistosta on kasvanut nopeasti vuoden 1988 jälkeen, jolloin ensimmäiset naisteologit vihittiin papeiksi. Naispappeus hyväksyttiin Suomessa kaksi vuotta aiemmin vuonna 1986. Päätös tehtiin myöhään verrattuna muihin Pohjoismaihin.⁵⁸ Vuonna 1991 naisia oli 17 prosenttia papeista, vuonna 2004 jo kolmannes (33 %) ja vuonna 2017 jo lähes puolet (47 %). Vuonna 2021 osuus oli 51 prosenttia. Vuosina 2018–2021 papiksi vihityistä naisia on vuosittain ollut 48–60 prosenttia (ks. taulukko 2). Naispappien samoin kuin teologiselle alalle hakeutuvien naisopiskelijoiden ammatillinen orientaatio on aikaisemman tutkimuksen perusteella miespappeja laaja-alaisempi, ja

55 Ammatillisen koulutuksen raportit 2016–2021. Kirkon tutkimus ja koulutus – koulutuksen tilastointi 2021 (sivusto).

56 Kirkon ammattien ydinosaamiskuvaukset (sivusto, päivitetty 2022); KL 5:1, KJ 5:1.

57 Henkilöstötilasto 2021 uusi (sivusto).

58 Tanskassa ensimmäiset naispapit vihittiin jo vuonna 1948, Ruotsissa vuonna 1960, Norjassa 1961 ja Islannissa vuonna 1974.

naiset ovat myös tyypillisesti lähtöisin kirjavammasta taustasta.⁵⁹ Heitä luonnehtii monialainen kiinnostus seurakuntatyön eri tehtäviä kohtaan, kun taas miehille on tyypillisempää suoraviivaisempi suuntautuminen pappeuteen.⁶⁰ Naisten suuntautuminen pappeuteen on aikaisempien tutkimusten perusteella myös monimutkaisempi kuin miesten. Tämä näyttää tutkimusten perusteella liittyvän osin naisten heikompiin minäpystyvyysoletuksiin ja sukupuolistereotypioihin, minkä vuoksi monet naiset tarvitsevat miehiä enemmän opintojen aikaisia kannustavia kokemuksia.⁶¹

Kanttorin ammatti ja koulutus

Seurakunnassa tulee kirkkojärjestyksen mukaan olla vähintään yksi kanttorin virka.⁶² Kirkkojärjestys määrittelee kanttorin tehtävän seuraavasti:

*Kanttorin tehtävänä on johtaa seurakunnan musiikkitoimintaa. Hän vastaa musiikista seurakunnan jumalanpalveluksissa sekä muissa kirkollisissa toimituksissa ja seurakunnan tilaisuuksissa, opettaa rippikoulussa, hoitaa muutenkin musiikkikasvatustyötä ja edistää musiikin käyttöä seurakunnan eri toiminnoissa. Kanttori vastaa myös seurakunnan eri soittimien hoidosta ja huollosta.*⁶³

Luterilainen kanttorin virka on muodostunut kahdesta kehityslinjasta, jotka ovat sulautuneet toisiinsa: yhtäältä toimenkuvaltaan monipuolisesta lukkarin virasta ja toisaalta musiikillisiin tehtäviin keskittyneestä urkurin virasta. Näiden kahden kehityslinjan erilaisuus on heijastunut kanttorin viran kehitykseen alusta asti. Virkaan ja koulutukseen on eri vaiheissa pyritty yhdistämään myös muita kuin musiikkiin liittyviä tehtäviä, kuten opettajan, diakoniatyöntekijän ja nuorisotyönohjaajan tehtäviä. Kirkkomuusikon viran nimeksi tuli vuonna 1981 kanttori, ja virka porrastettiin kolmeen tasoon. Viran keskeiseen sisältöön kuului alusta alkaen vastuu seurakunnan

59 Niemelä 2012, 112–129.

60 Niemelä 2011.

61 Niemelä 2013c, 154–155.

62 KJ 6:9.

63 KJ 6:39.

jumalanpalveluselämän musiikillisesta toteutuksesta ja eri-ikäisten seurakuntalaisten musiikkikasvatuksesta.⁶⁴

Nykyinen kanttorinvirkoja koskeva säädös on tullut voimaan elokuussa 2021.⁶⁵ Kanttorin virat on nimetty seuraavasti: 1) ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorinvirka (taso B), 2) korkeakoulututkintoa edellyttävä (taso C) ja 3) ylintä yliopistotutkintoa edellyttävä kanttorinvirka (taso A). Puhekielessä näistä käytetään usein termejä A-, B- ja C-virka.

Kanttoriksi voi opiskella Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa Helsingissä ja Kuopiossa, Yrkeshögskolan Noviaassa Pietarsaareissa ja Oulun ammattikorkeakoulussa. Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorinvirka (taso B) on nähty kanttorinvirkojen porrastamisesta lähtien seurakunnan kanttorin viran perusmuotona. Vuonna 2021 päivitettyjen säädösten mukaan ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävään kanttorin virkaan (taso B) vaaditaan jokin seuraavista tutkinnoista: 1. musiikin maisterin tutkinto, 2. filosofian maisterin tutkinto, jossa pääaineena on musiikkikasvatus tai 3. kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinto, muusikko (ylempi AMK) tai musiikkipedagogi (ylempi AMK).⁶⁶ Korkeakoulututkintoa (taso C) edellyttävään kanttorin virkaan kelpoisuuden antavat seuraavat tutkinnot: 1. musiikin kandidaatti, 2. kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinto, musiikkipedagogi (AMK) tai kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinto, muusikko (AMK). Tällaisia virkoja on noin viidennes kanttorin viroista. Ylintä tutkintotasoa edellyttäviin virkoihin vaaditaan tasolle B vaadittavan tutkinnon lisäksi tai siihen sisältyen lisäopintoja, joka voi olla yliopistossa tasolla A tehty suoritus urkujensoitossa, laulussa tai kuoronjohdossa, tutkintoon kuuluvan syventymiskohteen lisäksi taso B joko kuoronjohdossa, laulussa tai urkujensoitossa, tai tasolle B-vaadittavan musiikin maisterin tutkinnon lisäksi suoritettu kirkkomusiikin harjoittamiseen tai sitä tukeva toinen maisterin tutkinto, musiikin lisensiaattitutkinto tai musiikin tohtorin tutkinto.⁶⁷ Kaikkiin edellä oleviin tutkintoihin tulee sisältyä kanttorin kelpoisuusvaatimuksen mukaisia opintoja 130 op.

64 Kirkon ammattien ydinosaamiskuvaukset (sivusto, päivitetty 2022).

65 KS 135.

66 KS135.

67 KS135.

Vuonna 2021 Taideyliopistosta valmistui 18 musiikin maisteria kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehdosta. A-tasolle kelpoisuuden antavan tutkinnon suorittaneita oli vuonna 2021 kaikkiaan viisi henkeä. Määrä on vaihdellut vuosina 2018–2020 kahden ja kuuden välillä. Sibelius-Akatemiassa opintonsa aloitti vuonna 2021 kaikkiaan 20 uutta opiskelijaa, mikä on hieman alhaisempi kuin edeltävinä vuosina (2020: 22; 2019: 2018: 2017: 26, 2016: 24, 2015: 26).⁶⁸

Taulukko 3 Taideyliopiston Sibelius-Akatemian Kirkkomusiikin koulutus 2018–2021.

	Kaikki hakijat	Opinnot aloittaneet	Kirkkomusiikin koulutus valmistuneet Taideyliopisto	Naisia	Kelpoisuus kanttorin virkaan
2018	64	26	15	80 %	B-kelpoisuus 12 A-kelpoisuus 2
2019	70	24	33	91 %	B-kelpoisuus 15 A-kelpoisuus 1
2020	53	22	22	82 %	A-kelpoisuus 6
2021	51	20	18	50 %	A-kelpoisuus 5

Kanttorin ammatin ydinosaamiskuvauksessa kanttorin työn ytimen kuvataan olevan jumalanpalveluselämässä ja osaamisen ytimen musiikillisessa osaamisessa.⁶⁹ Kanttorin ammatin ydinosaamisalueiksi nostetaan liturginen musiikki ja jumalanpalvelus, musiikillinen osaaminen, teologinen osaaminen, pedagoginen osaaminen sekä yhteisöllinen ja kehittämisosaaminen.

Kanttoreiden osaamiskartoituskyselyn mukaan noin kolme neljästä (71 %) kanttoreista kokee kirkkomusiikin opintojen antaneen hyvin valmiuksia kanttorin työhön. Joka neljäs (24 %) kuvaa opintojen antia tyydyttäväksi,

68 Ammatillisen koulutuksen raportit 2016–2021; Kirkon tutkimus ja koulutus – koulutuksen tilastointi 2021 (sivusto).

69 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 11.

välttäväksi tai heikoksi.⁷⁰ Avoimissa vastauksissa kirkkomusiikkikoulutuksen koetaan valmistavan kohtuullisen hyvin korkeatasoiseen ja erikoistuneeseen kirkkomusiikin toteuttamiseen, jossa oma esittäminen painottuu. Sen sijaan seurakuntatyön käytännönläheisyyttä ei koeta otettavan riittävästi huomioon.⁷¹ Kanttorit itse kuvaavat osaavansa tyypillisesti hyvin urkujen ja pianon soiton sekä laulun ja kuoron tai musiikkiryhmän johtamisen. Noin neljä kanttoria viidestä arvioi valmiutensa näihin hyviksi. Muun instrumentin soiton hallitsee hyvin vain joka neljäs. Työssä myös käytetään ensi sijassa niitä instrumentteja, joiden taito osataan.⁷² Puolet kertoo käyttävänsä työssään kaikenlaista musiikkia, puolet pääasiassa klassista ja taidemusiikkia.⁷³ Teologisen osaamisen kanttorit arvioivat useimmin melko hyväksi.⁷⁴ Uskoon ja hengellisyyteen liittyvien kysymysten käsittely vuorovaikutustilanteissa ei tutkimuksen mukaan ole kaikille kanttoreille toimimista ”omalla mukavuusalueella”. Enemmistö kokee kuitenkin tehtäväkseen kutsua ja opastaa ihmisiä Pyhän ääreen. Kaikkiaan reilu puolet (56 %) on sen kanssa täysin samaa mieltä, joka kolmas (32 %) osittain samaa mieltä. Lähes yhtä monelle henkilökohtainen rukous merkitsee paljon. Lähes kaksi kolmesta (61 %) kanttoreista on täysin samaa mieltä väitteen ”suhde Jumalaan on minulle voiman lähde ja työn uskottavuuden edellytys” kanssa.⁷⁵

AKI-liitot

AKI-liitot ovat Suomen kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton yhteinen työmarkkinajärjestö. AKI-liitot ry on perustettu 25.1.2001 Akavan kirkollisten ammattikuntien yhteistoiminnan välineeksi. AKIn tarkoituksena on tukea jäsenjärjestöjensä edunvalvontaa, edistää jäsenjärjestöjensä jäsenten ammatillisia ja yhteiskunnallisia etuja sekä toimia jäsentensä yhdyssiteenä. Tarkoituksensa toteuttamiseksi AKI toimii työmarkkinajärjestönä; neuvottelee ja tekee virka- ja työehtosopimuksia;

70 Engström & Salminen & Tuukkanen 2017, 71.

71 Engström & Salminen & Tuukkanen 2017, 18–19.

72 Engström & Salminen & Tuukkanen 2017, 27–28.

73 Engström & Salminen & Tuukkanen 2017, 31–33.

74 Engström & Salminen & Tuukkanen 2017, 37.

75 Engström & Salminen & Tuukkanen 2017, 56.

vaikuttaa kirkolliseen ja yhteiskunnalliseen päätöksentekoon; antaa lausuntoja ja kannanottoja; edustaa jäsenjärjestöjään näitä yhteisesti koskevissa kysymyksissä.⁷⁶

Syksyllä 2004 Kanttori-urkuriliitto ja Pappisliitto päättivät nykymuotoisesta AKIsta, joka on toiminut vuoden 2005 alusta. Vuonna 2017 AKI-yhteisöön liittyi kolmanneksi jäseneksi Suomen teologiliitto. AKI toimi vuosina 2001–2011 nimellä *Akavan kirkolliset ammattiliitot – Kyrkliga fackförbund inom Akava r.y.* Vuodesta 2012 vuoteen 2020 käytössä oli nimi *Kirkon akateemiset – Kyrkans akademiker AKI r.y.* Nykyinen nimi, *AKI-liitot ry*, on ollut käytössä tammikuusta 2021 alkaen. AKIn jäsenliittoa ovat Suomen kirkon pappisliitto – Finlands kyrkas prästförbund ry ja Suomen Kanttori-urkuriliitto – Finlands Kantor-organistförbund ry sekä vuonna 2017 perustettu Suomen teologiliitto ry. Suomen teologiliitto on suunnattu erityisesti niille teologeille, jotka toimivat muualla kuin kirkollisissa tai koulutuksellisissa tehtävissä. Teologiliitto on generalistiteologien ammattiliitto, jonka tavoitteena on vahvistaa muissa kuin papin tehtävissä tai opettajana toimivien teologien ammatti-identiteettiä sekä teologien profiloitumista erilaisiin työtehtäviin.

Suomen Kanttori-urkuriliitto perustettiin 15.6.1907 nimellä Suomen lukkari- ja urkuriyhdistys. Kanttori-urkuriliitto kuvaa säännöissään liiton tarkoitusta seuraavasti:

Liiton tarkoituksena on valvoa jäsentensä taloudellisia, koulutuksellisia ja yhteiskunnallisia etuja, neuvotella ja tehdä sopimuksia heidän palkkauksestaan ja muista palvelussuhteen ehdoistaan sekä edistää ammattikunnan keskinäistä yhteyttä. Tarkoituksensa toteuttamiseksi liitto tekee aloitteita, järjestää kokous- ja neuvottelutilaisuuksia, harjoittaa julkaisutoimintaa, neuvottelee ja tekee sopimuksia jäsentensä puolesta sekä edustaa jäsenistöään.⁷⁷

76 AKI-liitot – Säännöt 25.1.2021 (sivusto).

77 Kanttori-urkuriliiton säännöt 20.4.2020 (sivusto).

Suomen kirkon pappisliitto perustettiin 14.1.1918 Suomen historian murrosvaiheessa. Liiton tehtäväksi nähtiin papiston kaikinpuolinen tukeminen ja ammatissa auttaminen.⁷⁸ Liitto kuvaa tarkoitustaan seuraavasti:

*Liiton tarkoitus on tukea jäsentensä ammatillista edistymistä, valvoa heidän yhteiskunnallisia, taloudellisia ja koulutuksellisia etujaan, neuvotella ja tehdä sopimuksia heidän palkkauksestaan ja muista palvelussuhteen ehdoistaan sekä edistää ammattikunnan keskinäistä yhteyttä. Tarkoituksensa toteuttamiseksi liitto tekee aloitteita, harjoittaa opinto-, kokous- ja julkaisu-toimintaa, edustaa jäseniään sekä neuvottelee ja tekee sopimuksia heidän puolestaan.*⁷⁹

Suomen teologiliitto perustettiin 2.6.2017. Liitto kuvaa säännöissään tarkoitustaan seuraavasti:

*Liiton tarkoitus on tukea jäsentensä ammatillista edistymistä, valvoa heidän yhteiskunnallisia, taloudellisia ja koulutuksellisia etujaan, neuvotella ja tehdä sopimuksia heidän palkkauksestaan ja muista palvelussuhteen ehdoistaan sekä edistää ammattikunnan keskinäistä yhteyttä.*⁸⁰

Suomen Kanttori-urkuriliitolla oli vuoden 2022 viimeisenä päivänä yhteensä 1 138 jäsentä. Jäsenten määrä oli vähentynyt neljän vuoden aikana 142 jäsenellä. Jäsenistä 658 oli työelämässä olevia. Työelämässä olevien jäsenten määrä oli vähentynyt 35 jäsenellä.

Suomen kirkon pappisliitolla oli vuoden 2022 viimeisenä päivänä yhteensä 3 547 jäsentä. Pappisliitolla oli työelämässä olevia jäseniä 1 978. Kaikkien jäsenten määrä oli vähentynyt neljän vuoden aikana 664 jäsenellä, heistä 312 työelämässä olevia varsinaisia jäseniä.

Teologiliitolla oli 31.12.2022 kaikkiaan 256 jäsentä. Jäsenistä oli työelämässä 108. Teologiliiton jäsenten määrä oli kasvanut neljän vuoden aikana 107 jäsenellä, joista 34 työelämässä olevia jäseniä.

78 [Suomen kirkon pappisliitto – Historia \(sivusto\).](#)

79 [Suomen kirkon pappisliiton säännöt 12.4.2021 \(sivusto\).](#)

80 [Suomen teologiliiton säännöt \(sivusto\).](#)

Taulukko 4 Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenmäärän kehitys 1985–2017.⁸¹

	Suomen Kanttori-urkuriliitto		Suomen kirkon pappisliitto		Suomen teologi-liitto	
Vuosi 31.12.	Koko- nais- jäsen- määrä	Varsi- naisia jäseniä	Koko- nais- jäsen- määrä	Varsi- naisia jäseniä	Koko- nais- jäsen- määrä	Varsi- naisia jäseniä
1985	728	-	2 789	1 645	*	*
1990	819	543	3 389	1 903	*	*
1995	801	604	3 692	2 049	*	*
2000	888	699	4 033	2 430	*	*
2001	926	688	4 127	2 514	*	*
2002	1 047	719	4 225	2 502	*	*
2003	1 069	724	4 221	2 313	*	*
2004	1 081	717	4 265	2 530	*	*
2005	1 115	725	4 338	2 442	*	*
2006	1 069	735	4 512	2 516	*	*
2007	1 178	765	4 378	2 377	*	*
2008	1 193	783	4 320	2 324	*	*
2009	1 213	791	4 302	2 189	*	*
2010	1 226	808	4 460	2 249	*	*
2011	1 204	760	4 579	2 286	*	*
2012	1 207	757	4 545	2 231	*	*
2013	1 204	730	4 553	2 160	*	*
2014	1 207	757	4 523	2 160	*	*
2015	1 204	717	4 467	2 108	*	*
2016	1 199	721	4 510	2 112	*	*
2017	1 186	708	4 403	2 263	108	27
2018	1 138	693	4 211	2 290	149	74
2019	1 092	682	3 999	2 213	176	82
2020	1 059	670	3 864	2 174	205	96
2021	999	652	3 652	2 103	215	101
2022	996	658	3 547	1 978	256	108

81 Kertomus AKI r.y:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2017.

Seuraavassa luvussa tarkastelun kohteena on tutkimuksen toteuttamiseen liittyvät kysymykset. Tämän jälkeen tutkimusraportti jakautuu viiteen tuloslukuun. Näistä ensimmäisessä tarkastelun kohteena on pappien, kanttorien ja teologien työhyvinvointi. Luku osoittaa työhyvinvoinnissa usealla eri tavoin mitattuna huolestuttavaa muutosta koronapandemian aikana. Toisen tulosluvun kohteena on hengellinen elämä ja muut työssä tukevat tekijät ja niiden merkitys työhyvinvoinnille. Kolmannessa tulosluvussa tarkastelun kohteena on AKI-liiton jäsenten suhde työhön. Myös tässä pandemia-ajan kehitys näyttäytyy huolestuttavana erityisesti näkemyksissä siitä, miten papit ja kanttorit itse näkevät työnsä eri osa-alueiden tärkeyden. Neljännessä tulosluvussa tarkastellaan jäsenten suhtautumista ajankohtaisiin kysymyksiin. Näitä ovat samaa sukupuolta olevien parisuhteet, kirkon työaikakysymykset ja johtajuuden kysymykset. Viimeisessä tulosluvussa tarkastellaan puolestaan AKI-liiton jäsenten suhtautumista AKI-liittoihin ja omaan ammattiliittoonsa.



2 AKI-liittojen jäsentutkimus 2022

Tutkimustehtävä

Tämä tutkimus tarkastelee AKI-liittojen jäseniä pitkittyneen COVID-pandemian loppuvaiheessa. Tutkimusraportissa tarkastellaan Suomen kirkon pappisliiton, Suomen teologiliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten työhyvinvointia ja suhdetta työhön ja niissä tapahtuneita muutoksia COVID19-pandemian aikana. Lisäksi tarkastelussa on AKI-liiton jäsenten suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin sekä AKI-liittoon ja omaan liittoonsa.

Tulokset perustuvat keväällä 2022 toteutettuun AKI-liittojen jäsentutkimukseen. Tuloksia verrataan aiempien jäsentutkimusten tuloksiin ja seurataan pappien, kanttorien ja teologien keskuudessa tapahtunutta muutosta. Pappien osalta näitä kyselyitä on toteutettu vuodesta 1998 lähtien, kanttorien kohdalla niitä on toteutettu vuodesta 2006 lähtien. Tässä tutkimusraportissa pyritään vastaamaan jäsentutkimusten perusteella seuraaviin kysymyksiin:

1. Työhyvinvointi:

- a. Miten papit, kanttorit ja teologit kokivat koronan vaikuttaneen työhönsä?
- b. Millainen on pappien, kanttorien ja teologien työhyvinvointi, työssä uupuminen ja työn imu?
- c. Miten pappien, kanttorien ja teologien työhyvinvointi on muuttanut ja millaisia muutoksia pandemia-aika toi siihen?

2. Suhde työhön:

- a. Miten papit, muut teologit ja kanttorit kokevat työnsä?

- b. Mitä papit, kanttorit ja teologit pitävät työssä tärkeänä?
 - c. Miten pappien, muiden teologien ja kanttorien suhde työhön on muuttunut?
3. Hengellisyys ja muut papin, kanttorin ja teologin elämää ja työtä tukevat tekijät
- a. Millainen rooli uskolla ja uskonnonharjoittamisella on pappien, kanttorien ja teologien elämässä? Miten hengellisen elämän merkitys on muuttunut?
 - b. Mitä muita työtä tukevia tekijöitä papeilla, kanttoreilla ja teologeilla on?
 - c. Miten papin, kanttorin ja teologin oma hengellinen elämä ja muut työtä tukevat tekijät ovat yhteydessä työhyvinvointiin?
4. Ajankohtaiset kysymykset
- a. Miten papit, kanttorit ja teologit suhtautuvat samaa sukupuolta olevien parisuhteiden kirkolliseen vihkimiseen ja siunaamiseen ja miten suhtautuminen on muuttunut?
 - b. Miten papit, kanttorit ja teologit suhtautuvat erilaisiin kirkon työaikaongelmien ratkaisuyrityksiin ja miten suhtautuminen on muuttunut?
 - c. Missä määrin papit, kanttorit ja teologit ovat kiinnostuneita esimiestehtävistä ja miten kiinnostus on muuttunut?
 - d. Miten suhtautuminen naisten johtajuuteen kirkossa on muuttunut?
5. Ammattiliittojen toiminta ja sen kehittäminen:
- a. Millainen mielikuva papeilla, kanttoreilla ja teologeilla on AKI-liitosta ja miten se on muuttunut?
 - b. Millainen mielikuva papeilla, kanttoreilla ja teologeilla on omasta liitostaan Suomen kirkon pappisliitosta, Suomen Kanttoriurkuriiliitosta ja Suomen teologiliitosta?
 - c. Millaisia kokemuksia papeilla, kanttoreilla ja teologeilla on AKI-liitosta ja sen toiminnasta ja miten toivoisivat sitä kehitettävän?

AKI-liittojen (aikaisemmin Kirkon akateemisten ja Akavan kirkollisten ammattiliittojen) jäsentutkimukset on toteutettu vuosina 2006, 2010, 2014, 2018 ja 2022. Tätä ennen Suomen kirkon pappisliiton valtuuston vaalin yhteydessä on toteutettu vastaava jäsentutkimus vuosina 1998 ja 2002. Tämä mahdollistaa muutosten seuraamisen pappien keskuudessa joidenkin

kysymysten kohdalla jopa 24 vuoden ajanjaksolla kanttoreiden keskuudessa 16 vuoden ajanjaksolla. Jäsentutkimuksista on tuotettu seuraavat tutkimusraportit:

- Kutsumuksen imu ja työn todellisuus. Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsentutkimuksessa 2018
- Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista. Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2014⁸²
- Papisto ja kanttorit 2010. Akavan kirkollisten ammattiliittojen jäsenkyselyn raportti⁸³
- Papisto ja kanttorit 2006. Kirkollisten ammattiliittojen jäsenkyselyn raportti⁸⁴
- Papisto 2002. Pappisliiton jäsenkysely⁸⁵
- Pappisliiton jäsenkysely 1998⁸⁶.

Näiden tutkimusten aineistot ovat vertailuaineistona vuoden 2022 aineistolle.

Kyselyn toteuttaminen ja vastaajat 2022

AKI-liittojen jäsentutkimuksen aineisto kerättiin toukokuussa 2022 sähköisellä kyselyllä. Kyselyn henkilökohtainen linkki lähetettiin AKI-liittojen työelämässä oleville jäsenille sähköpostin kautta. Kysely oli avoinna 12.5–27.5.2022. Kysely lähetettiin kaikkiaan 654 Kanttori-urkuriiliiton jäsenelle ja 2 168 Pappisliiton jäsenelle ja 109 Teologiliiton jäsenelle. Kyselyyn vastasi yhteensä 721 liiton jäsentä. Heistä 507 kuului Suomen Kirkon Pappisliittoon, 174 Suomen Kanttori-urkuriiliittoon ja 31 Suomen teologiliittoon. Vastaajien määrä vastaa 24 prosenttia kaikista AKI-liittojen jäsenistä. Kanttori-urkuriiliiton jäsenten vastausprosentti oli 27 prosenttia, pappisliiton jäsenten

82 Niemelä 2014.

83 Niemelä 2010.

84 Palmu & Niemelä 2006

85 Salonen 2002.

86 Salonen 1998.

23 prosenttia ja teologiliiton 28 prosenttia. Vastaajamäärä (721) on lähes identtinen kahdeksan vuotta aiemmin vuonna 2014 toteutetun jäsentutkimuksen vastaajamäärän kanssa. Tällöin kyselyyn vastasi 724 henkeä. Sen sijaan neljä vuotta aiemmin vuonna 2018 toteutetun kyselyn vastaajamäärä oli hieman korkeampi (858; 26 %). Pääsääntöisesti vuosittaiset vastaajamäärät ovat olleet laskussa. Vuonna 2010 kyselyyn vastasi 1 107 henkeä, vuonna 2006 vastaajia oli 1 076. Vuosina 1998 ja 2002 ennen AKI-liittojen perustamista kysely toteutettiin vain pappisliiton jäsenille.

Taulukko 5 AKI-liittojen jäsenkyselyt ja niiden vastanneiden määrät ja vastausprosentit 1998–2022.

	Suomen kirkon pappisliitto	Suomen Kanttori-urkuriliitto	Suomen teologiliitto	Yhteensä
1998	1 195 (52 %)	*	*	1 195 (52 %)
2002	1 211 (45 %)	*	*	1 211 (48 %)
2006	836 (33 %)	240 (32 %)	*	1 076 (33 %)
2010	878 (39 %)	229 (34 %)	*	1 107 (36 %)
2014	558 (26 %)	166 (23 %)	*	724 (25 %)
2018	676 (27 %)	172 (24 %)	10 (10 %)	858 (26 %)
2022	507 (23 %)	174 (27 %)	31 (28 %)	721 (24 %)

Kysely oli varsin pitkä ja vain yksi prosentti vastaajista käytti siihen aikaa vähemmän kuin 15 minuuttia. Kolmannes käytti aikaa 15–29 min, toinen kolmannes 30–48 min ja kolmannes 49 min tai enemmän. Pitkä vastaamisaika kertoo kyselyyn vastanneiden suhtautuneen vastaamiseen vakavasti ja keskittyneesti.

Kyselyyn vastanneista 507:sta pappisliiton jäsenestä 39 prosenttia oli miehiä, 61 prosenttia naisia. Kaikista pappisliiton jäsenistä 43 prosenttia on miehiä ja 57 prosenttia naisia. Kanttori-urkuriliiton 174:sta kyselyyn vastanneesta miehiä oli 30 prosenttia ja naisia 70 prosenttia, kun kaikista liiton jäsenistä miesten osuus oli 28 prosenttia. Teologiliiton 31 vastaajasta miehiä oli 26 prosenttia ja naisia 74 prosenttia. Teologiliiton kaikista jäsenistä miehiä on 34 prosenttia. Verrattuna AKI-liittojen kaikkien jäsenten sukupuolijakaumaan, on nähtävissä, että Pappisliiton ja teologiliiton

jäsenistä naiset ovat siis vastanneet kyselyyn hieman miehiä aktiivisemmin, kanttoreista sen sijaan miehet.

Kyselyyn vastanneet näkyvät ammattiryhmittäin taulukossa 6. Suurimmat vastaajaryhmät ovat seurakuntapastorit (26 % kaikista vastaajista), kappalaiset (15 %), tason B kanttorit (14 %) ja kirkkoherrat (8 %).

Taulukko 6 Kyselyyn vastanneet ammattiryhmittäin.

	f	% kaikista vastaajista
Ylintä tutkintotasoa edellyttävä kanttorin virka (taso A)	26	3,7
Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorin virka (taso B)	99	13,9
Korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorin virka (taso C)	32	4,5
Kirkkoherra	57	8,0
Kappalainen	104	14,6
Seurakuntapastori tai vastaava	185	26,0
Lehtori	1	0,1
Sairaalapastori/sairaalasielunhoitaja	25	3,5
Perheneuvoja	14	2,0
Muu seurakunnan tai srk-yhtymän työntekijä	30	4,2
Hiippakunnan työntekijä	11	1,5
Kirkon keskushallinnon työntekijä	15	2,1
Kristillisen järjestön työntekijä	30	4,2
Muu kirkollinen työ	2	0,3
Yliopiston tai ammattikorkeakoulun opettaja tai tutkija	7	1,0
Muu julkinen sektori	13	1,8
Muu järjestösektori	13	1,8
Elinkeinoelämä	4	0,6
Yrittäjä	2	0,3
Muu	12	1,7
En ole tällä hetkellä työelämässä	18	2,5
Ei vastausta	12	1,7
Yhteensä	712	100

Suomen Kanttori-urkuriliiton kyselyyn vastanneista jäsenistä kaikkiaan 95 prosenttia työskenteli Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Heidän tarkempi työhön sijoittumisensa ja eri tehtävissä toimivien sukupuolijakauma esitetään taulukossa 7. Suurimman ryhmän muodostavat tason B tehtävässä toimivat kanttorit (57 % kanttorivastaajista). Heistä kaksi kolmesta on naisia. Tason C tehtävässä toimivia kanttoreita on vastaajista 18 prosenttia ja tason A kanttoreita 16 prosenttia. Muissa tehtävissä toimivia on joka kymmenes. Naisten osuus on alhaisin A-kanttorin tehtävissä toimivien keskuudessa (46 %).

Taulukko 7 Kyselyyn vastanneiden Suomen kanttori-urkuriliiton jäsenten pääasiallinen työtehtävä ja sukupuolijakauma.

	f	%	Naisten osuus %
Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorin virka (taso B)	99	56,9	75
Korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorin virka (taso C)	32	18,4	69
Ylintä tutkintotasoa edellyttävä kanttorin virka (taso A)	26	14,9	46
Muu seurakunnan tai srk-yhtymän työntekijä	4	2,3	50
Hiippakunnan työntekijä	2	1,1	100
Kirkon keskushallinnon työntekijä	2	1,1	100
Kristillisen järjestön työntekijä	2	1,1	100
Yliopiston tai ammattikorkeakoulun opettaja tai tutkija	1	0,6	100
Muu	1	0,6	100
En ole tällä hetkellä työelämässä	3	1,7	100
Ei vastausta	2	1,1	-
Yhteensä	174	100	100

Kyselyyn vastanneista Suomen kirkon pappisliiton jäsenistä 87 prosenttia toimi evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa. Heidän työhön sijoittumisensa näkyy taulukossa 8. Suurimman ryhmän papeista muodostavat seurakuntapastorit, joita vastaajista on reilu kolmannes (37 %). Seuraavaksi

suurimmat ryhmät ovat kappalaisen tehtävissä toimivat (21 %) ja kirkkoher-
rat (11 %). Joka kolmas (32 %) kyselyyn vastanneista pappisliiton jäsenistä
toimii muissa tehtävissä. On huomion arvoista, että pappisliittoon kuuluu
myös jäseniä, joita ei ole vihitty papiksi. Kyselyyn vastanneista pappisliiton
jäsenistä papiksi vihkimättömiä tai sellaisia, joiden kohdalla vihkimys ei
varmuudella käynyt ilmi kyselystä, oli noin neljä prosenttia. Pappisliiton
jäseniin viitataan tulosluvussa tästä huolimatta myös termillä ”papit”. On
kuitenkin syytä pitää mielessä, että tämä pitää sisällään myös pienen mää-
rän papiksi vihkimättömiä pappisliiton jäseniä.

Taulukko 8 Kyselyyn vastanneiden Suomen kirkon pappisliiton jäsenten
pääasiallinen työtehtävä ja sukupuolijakauma.

	f	%	Naisten osuus %
Seurakuntapastori tai vastaava	185	36,5	65
Kappalainen	104	20,5	62
Kirkkoherra	57	11,2	40
Sairaalapastori/sairaalasielunhoitaja	25	4,9	72
Muu seurakunnan tai srk-yhtymän työntekijä	23	4,5	52
Kristillisen järjestön työntekijä	21	4,1	62
Perheneuvoja	14	2,8	79
Kirkon keskushallinnon työntekijä	13	2,6	46
Hiippakunnan työntekijä	9	1,8	44
Muu julkinen sektori	7	1,4	43
Muu järjestösektori	7	1,4	57
Yliopiston tai ammattikorkeakoulun opettaja tai tutkija	5	1	80
Muu kirkollinen työ	2	0,4	50
Elinkeinoelämä	1	0,2	100
Lehtori	1	0,2	100
Yrittäjä	1	0,2	100
Muu	9	1,8	44
En ole tällä hetkellä työelämässä	13	2,6	77
Ei tietoa	10	2	-
Yhteensä	507	100	61

Kyselyyn vastanneiden Suomen teologiliiton jäsenten työhön sijoittuminen näkyy taulukossa 9. Teologiliiton jäsenistä 10 prosenttia toimi evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa. Suurimmat ryhmät kyselyyn vastanneista olivat kristillisten järjestöjen työntekijät (23 %), muulla järjestösektorilla (20 %) tai julkisella sektorilla (20 %) työskentelevät.

Taulukko 9 Kyselyyn vastanneiden Suomen teologiliiton jäsenten pääasiallinen työtehtävä ja sukupuolijakauma.

	f	%	Naisten osuus %
Kristillisen järjestön työntekijä	7	22,6	57
Muu järjestösektori	6	19,4	50
Muu julkinen sektori	6	19,4	100
Muu seurakunnan tai srk-yhtymän työntekijä	3	9,7	100
Elinkeinoelämä	3	9,7	33
Yrittäjä	1	3,2	100
Yliopiston tai ammattikorkeakoulun opettaja tai tutkija	1	3,2	100
Muu	2	6,5	100
En ole tällä hetkellä työelämässä	2	6,5	100
Yhteensä	31	100	74



3 Pappien, kanttorien ja teologien työhyvinvointi ja COVID-pandemia

Johdanto

AKI-liittojen jäsentutkimuksen ensimmäisessä tulosluvussa tarkastelun keskiössä on pappien, kanttorien ja teologien työhyvinvointi ja siinä COVID19-pandemian aikana tapahtuneet muutokset. Kyselyn aineisto on kerätty toukokuussa 2022, jolloin koronapandemia ja siihen liittyvät rajoitteet ja pandemia-ajan tuomat muutokset työn tekemisen tapoihin olivat yli kahden vuoden ajan eri tavoin vaikuttaneet kirkossa ja muulla toimivien AKI-liittojen jäsenten työhön. Tartuntatautilain mukaiset, esimerkiksi tapahtumia, asiakastiloja ja ravintoloita koskeneet väliaikaiset velvoitteet päättyivät kohta kyselyn toteuttamisen jälkeen 30.6.2022. Aineistonkeruujankohta antaa näin ollen kiinnostavan mahdollisuuden tarkastella pitkittyneen pandemia-ajan vaikutuksia pappien, kanttorien ja teologien työhön ja työhyvinvointiin.

Työhyvinvointia voidaan lähestyä eri näkökulmista.⁸⁷ Työterveyslaitoksen käyttämän määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.⁸⁸ Työhyvinvointiin kuuluu useita

87 Ks. esim. Työ ja terveys Suomessa 2012, 68 (pdf); Blom & Hautaniemi 2009, 21.

88 Työ ja terveys Suomessa 2012, 68 (pdf).

ulottuvuuksia. Sillä voidaan tarkoittaa muun muassa seuraavia tekijöitä: työturvallisuutta ja fyysistä työympäristöä; palkkauksen tasoa; fyysistä terveyttä ja työkykyä; stressin ja työuupumuksen välttämistä; tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan; työpaikan ihmissuhteita ja työilmapiiriä; innostusta omasta työstä sekä tasapainoa työn ja muun elämän välillä.⁸⁹

Myös pappien, kanttorien ja teologien työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä mitattiin usealla eri mittarilla. Pandemia-ajan työhön tuomia muutoksia mitataan kysymällä vastaajilta omaa kokemusta COVID19-pandemian tuomista muutoksista työn kuormittavuuteen. Useat työhyvinvointiin liittyvät kysymykset antavat mahdollisuuden tarkastella muutoksia myös pidemmällä aikaperspektiivillä. Näitä ovat muun muassa AKI-liittojen jäsenten kokemukset mahdollisuuksistaan vaikuttaa työmääräänsä, kokemus työmäärän suhteesta jaksamiseen, tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan ja mahdollisuus pitää vapaapäivänsä. Osassa näistä kysymyksistä vertailuaineisto on peräti 24 vuoden ajalta.

Työssä uupumista ja burn out -kokemuksia mitattiin Maslachin burn out -kyselyllä (MBI-GS), jossa burn outia mitattiin kolmen ulottuvuuden avulla: uupumisen (*exhaustion*), kyynistymisen (*cynicism*) ja ammatillisen tehokkuuden (*professional efficacy*).⁹⁰ Osa Maslachin burn out -mittarin kysymyksistä on sellaisia, joiden avulla työssä uupumista on mahdollista verrata pappien osalta aina vuoteen 1998 asti. Toinen keskeinen mittari, jolla työssä jaksamisen kokemuksia mitattiin, on Hollannissa kehitetty ”työn imu” -mittari (*Utrecht Work Engagement Scale*).⁹¹ Mittarista käytettiin lyhennettyä yhdeksästä väittämästä koostuvaa versiota. Mittari koostuu kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuus (*vigor*), omistautuminen (*dedication*) ja uppoutuminen (*absorption*). Tämän mittarin osalta on mahdollista verrata neljä vuotta aiemmin toteutetun jäsenkyselyn tuloksiin.

Jäsentutkimuksessa kysyttiin myös työhön käytettyä aikaa sekä sitä, miten työntekijät muuttaisivat työaikansa jakautumista, jos voisivat vaikuttaa siihen. Yhtenä työhyvinvoinnin osiona mitattiin myös tyytyväisyyttä työstä saatuun taloudelliseen korvaukseen.

89 Blom & Hautaniemi 2009, 21.

90 Maslach & Jackson & Leiter 2016.

91 Hakanen 2009.

Pappien, kanttorien ja teologien kokemus koronan tuomista muutoksista työhön

Huomattava osa, noin puolet kyselyyn vastanneista AKI-liittojen jäsenistä, kertoi työnsä kuormittavuuden lisääntyneen koronan aikana (ks. kuvio 1). Yleisintä kuormittavuuden lisääntyminen oli papeilla, joista 59 prosenttia kertoi kuormittavuuden lisääntyneen jonkin verran (45 %) tai merkittävästi (14 %). Kanttoreista 49 prosenttia kertoi työnsä kuormittavuuden lisääntyneen joko jonkin verran (32 %) tai merkittävästi (33 %). Teologiliiton jäsenistä 43 prosenttia koki työkuormituksen lisääntyneen.

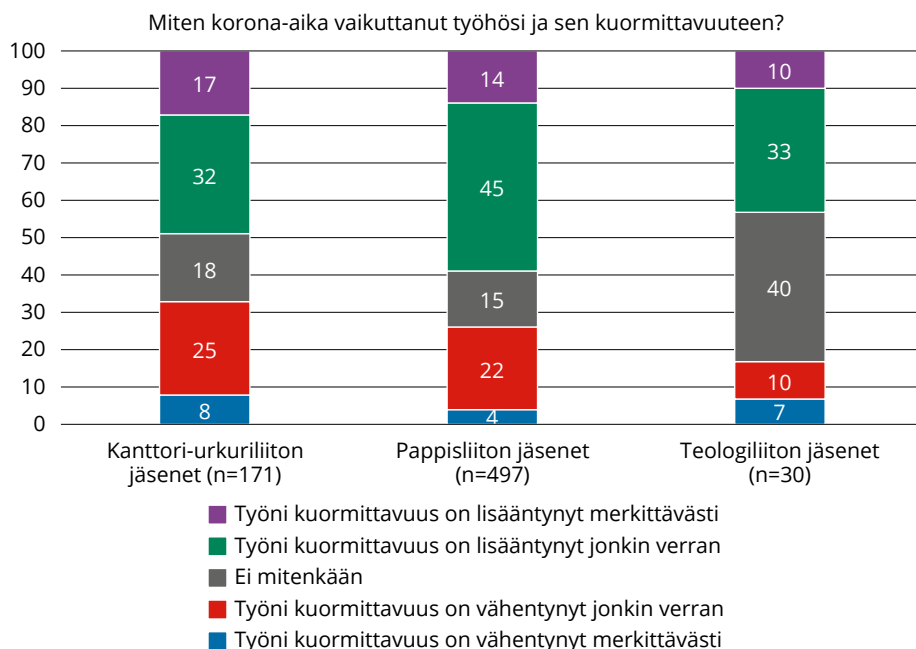
Osalle korona-aika on tuonut mukanaan myös työn keventymistä. Kaikkiin reilu neljännes vastaajista arvioi työnsä kuormittavuuden vähentyneen koronan myötä. Kuormittavuuden väheneminen oli yleisempää kanttoreilla, joista joka kolmas (32 %) arvioi työnsä kuormittavuuden vähentyneen. Pappisliiton jäsenistä joka neljäs (24 %) arvioi työkuormansa helpottuneen koronan aikana, teologiliiton jäsenistä näin arvioi joka kuudes (17 %).

Pappien ja kanttorien osalta annettuja vastauksia voidaan verrata myös vuonna 2021 kerättyyn *Kirkon työntekijöiden terveys ja hyvinvointi* -kyselyn tuloksiin.⁹² Kyselyn aineisto kerättiin ajankohtana, jolloin koronarajoitukset rajoittivat vielä tämän kyselyn keruuajankohtaa enemmän seurakuntien työtä. Vastaukset ovat kuitenkin kuormittavuuden lisääntymisen osalta linjassa tämän tutkimuksen kanssa, ja molemmissa kyselyissä lähes yhtä suuri osuus niin papeista kuin kanttoreista arvioi työnsä kuormittavuuden lisääntyneen. Verrattaessa vuoden 2021 kyselyn vastauksia tämän tutkimuksen kyselyn vastauksiin nähdäänkin hyvin samanlaisia vastauksia: Pappisliiton jäsenistä 59 prosenttia (kysely 2022) tai 60 prosenttia (kysely 2021) arvioi työmääränsä jonkin verran tai merkittävästi lisääntyneen ja 26 (kysely 2022) tai 16 prosenttia (kysely 2021) vähentyneen. Kanttori-urkuriunion jäsenistä 49 prosenttia (kysely 2022) tai 50 prosenttia (kysely 2021) arvioi työmääränsä lisääntyneen ja 33 tai 24 prosenttia vähentyneen.⁹³

92 Ks. Tervo-Niemelä & Kuusi & Viertiö 2023; Kuusi et al. 2022.

93 Ks. Tervo-Niemelä & Kuusi & Viertiö 2023.

Kuvio 1 Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten oma näkemys koronan vaikutuksista työn kuormittavuuteen (%).



Eri tehtävissä toimivista kirkkoherrat ja muut erilaisissa esimiestehtävissä toimivat kokivat koronan tuoneen muita enemmän kuormitusta työhön, Heistä kolme neljästä koki koronan lisänneen kuormitusta (kirkkoherroista 76 %, muista esimiestehtävissä toimivista 64 %). Myös perheneuvojat ja sairaalapastorit kokivat koronan vaikutukset erityisen kuormittavina. Perheneuvojista 86 prosenttia ja sairaalapastoreista 71 prosenttia arvioi työnsä kuormittavuuden lisääntyneen koronan myötä.

Sekä kanttorien että pappien keskuudessa naiset arvioivat koronan tuoman kuormituksen työhön hieman raskaampana kuin miespuoliset kollegat. Tämän voisi olettaa liittyvän naisten suurempaan vastuuseen lapsista ja kotitöistä. Kuitenkaan sillä, oliko vastaajalla lapsia, ei ollut Työterveyslaitoksen kyselyn eikä vuonna 2021 toteutetun Kirkon työntekijöiden terveys

ja hyvinvointi -kyselyn mukaan vaikutusta kokemukseen koronan tuomasta kuormituksesta.⁹⁴

Myöskään ikä, seurakunnan koko tai hiippakunta eivät näytä erottelevan kokemuksia siitä, miten pandemia-aika on vaikuttanut työn kuormittavuuteen. Nuoremmat vastaajat sen sijaan ovat kokeneet pandemia-ajan lisänneen muun elämän kuormittavuutta todennäköisemmin kuin vanhemmat. Vastaajilta tiedusteltiin paitsi korona-ajan vaikutuksia työhön, myös vaikutuksia siihen, miten he arvioivat korona-ajan muutosten vaikuttaneen muuhun elämään ja sen kuormittavuuteen. Kaikista vastaajista 7 prosenttia koki muun elämän kuormittavuuden lisääntyneen merkittävästi ja 46 prosenttia jossain määrin. Vastaavasti joka viides koki muun kuin työelämän kuormittavuuden vähentyneen, neljä prosenttia merkittävästi ja 17 prosenttia jonkin verran. Joka neljäs koki, ettei muun elämän kuormittavuus ole muuttunut mihinkään suuntaan. Pappien keskuudessa lähes kaksi kolmesta alle 35-vuotiaista ja 35–44-vuotiaista koki muun elämän kuormittavuuden lisääntyneen, yli 55-vuotiaista puolet. Niin sanottuja ruuhkavuosia eläneillä korona-ajan kokemus elämän kuormituksesta on siis ollut erityisen yleinen. Korona on näin ollen entisestään ruuhkauttanut erityisesti jo entuudestaan kiireistä elämänvaihetta elävien elämää. Kanttoreilla eri-ikäisten ero on vielä selkeämpi. Alle 35-vuotiaista ja 35–44-vuotiaista 60 prosenttia koki muun kuin työelämän kuormittavuuden lisääntyneen, yli 55-vuotiaista vain kolmannes. Naisten ja miesten kokemuksissa ei ole eroja siinä, miten korona-ajan arvioidaan vaikuttaneen muun kuin työelämän kuormittavuuteen.

Miten työ sitten pandemia-aikana muuttui? Yksi keskeinen muutos liittyy etätöiden lisääntymiseen. Useimmille AKI-liittojen jäsenille etätöiden tekeminen oli tuttua jo entuudestaan. Alle kolmasosa oli ennen koronaa työskennellyt lähinnä vain työpaikalla. Yhtä moni oli tehnyt etänä vähintään puolet töistään jo ennen koronaa. Korona-aika kuitenkin lisäsi etätöinä tehtävän työn osuutta: joka neljäs kertoi korona-ajan lisänneen merkittävästi kotona tai muualla tehtävän etätöiden määrää, lisäksi joka toinen arvioi etätöiden lisääntyneen jonkin verran. Vain joka neljäs AKI-liittojen jäsen arvioi, ettei etätöiden määrä ollut lisääntynyt. Etätö oli lisääntynyt kaikissa tehtävissä,

94 Kaltiainen & Hakanen 2020; Hakanen & Kaltiainen 2020; Tervo-Niemelä & Kuusi & Viertiö 2023.

erityisen paljon kirkon keskushallinnon työntekijöillä, joista neljä viidestä kertoi etätöön lisääntyneen merkittävästi. Myös hiippakuntien (55 %) ja kristillisten järjestöjen (63 %) työntekijöistä huomattava osa arvioi etätöön lisääntyneen merkittävästi. Seurakuntatyössä toimivista joka neljäs arvioi etätöön lisääntyneen merkittävästi, puolet jonkin verran.

Yleinen suhtautuminen etätöön tekemiseen oli jäsenillä myös myönteinen ja valtaosa toivoi myös korona-ajan jälkeen voivansa jatkaa viikoittain myös etätöön tekemistä. Vain 18 prosenttia toivoi voivansa jatkossa työskennellä kokonaan tai lähes kokonaan työpaikalla. Suurin osa toivoi voivansa työskennellä enimmäkseen työpaikalla, mutta viikoittain myös etänä (41 %) tai puoliksi etänä, puoliksi etätöissä (28 %). Pieni osa (12 %) toivoi voivansa työskennellä pääsääntöisesti etänä.

Kirkon hengellisessä työssä pandemia-aikana tapahtuneita muita muutoksia tarkasteltiin yksityiskohtaisemmin vuonna 2021 toteutetussa *Kirkon työntekijöiden terveys ja hyvinvointi* -kyselyssä. Kysyttäessä avoimella kysymyksellä pandemian tuomia muutoksia sekä papit että kanttorit kuvasivat työssä tapahtuneita muutoksia useammin kielteisinä (papit 78 %, kanttorit 57 %), myönteisiä muutoksia kuvasi papeista alle joka kymmenes (8 %) ja kanttoreista joka kolmas (33 %). Lisäksi osa kuvasi muutoksia, joista ei käynyt ilmi, oliko muutos koettu myönteisenä tai kielteisenä. Työkuvan kerrottiin muuttuneen yksipuolisemmaksi ja epäselvemmäksi, muutoksia olleen liikaa, suunnittelun vaikeutuneen ja työn mielekkyyden heikentyneen. Työmäärän ja kiireen koettiin lisääntyneen. Uuden opettelu koettiin haastavaksi ja tuovan mukanaan osaamattomuuden tunnetta. Sosiaalisten kontaktien ja seurakuntalaisten kohtaamisen väheneminen oli samalla vähentänyt työn mielekkyyttä, ja osa koki joutuneensa luopumaan työssä parhaana pitämistään alueista. Myönteisinä muutoksina mainittiin muun muassa kokousten tiivistyminen ja mahdollisuudet toteuttaa työtä eri tavoin. Etätöön koettiin lisänneen työn joustavuutta. Kanttorit mainitsivat muuan muassa erilaisten tilaisuuksien vähenemisen antaneen mahdollisuuksia oman soittotaidon kehittämiseen.⁹⁵

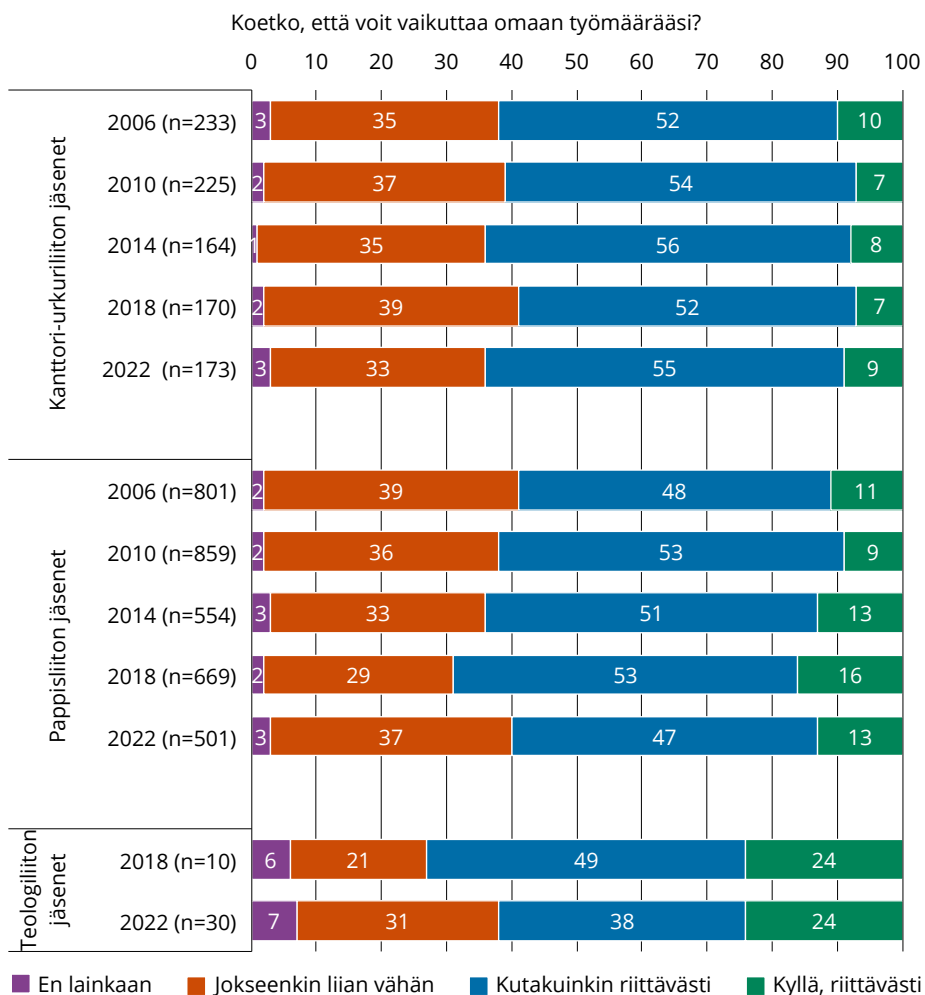
95 Tervo-Niemelä & Kuusi & Viertiö 2023.

Työmäärä ja sen kanssa jaksamisen muutokset

Koronan vaikutuksia työhön on mahdollista arvioida myös vertaamalla vuoden 2022 jäsentutkimuksen vastauksia aiempien vuosien jäsentutkimusten tuloksiin. Myös tämä vertailu osoittaa, että työn kuormittavuus on pandemian aikana lisääntynyt monin eri tavoin mitattuna. Tämä näkyy ensinnäkin pappien ja teologien keskuudessa siinä, että niiden osuus, jotka kokevat voivansa vaikuttaa omaan työmääräänsä, on vähentynyt. Vuoden 2022 kyselyssä 40 prosenttia koki, ettei pysty vaikuttamaan lainkaan tai riittävästi työmääräänsä, kun ennen koronaa vuonna 2018 osuus oli 31 prosenttia (ks. kuvio 2). Koronaa edeltävänä aikana pappien kokemukset mahdollisuuksistaan vaikuttaa työmääränsä olivat parantuneet jokaisen jäsentutkimuksen tuloksissa vuodesta 2006. Kanttorien keskuudessa muutos on ollut vähäisempi. Heistä reilu kolmannes (36 %) koki voivansa vaikuttaa työmääräänsä liian vähän.

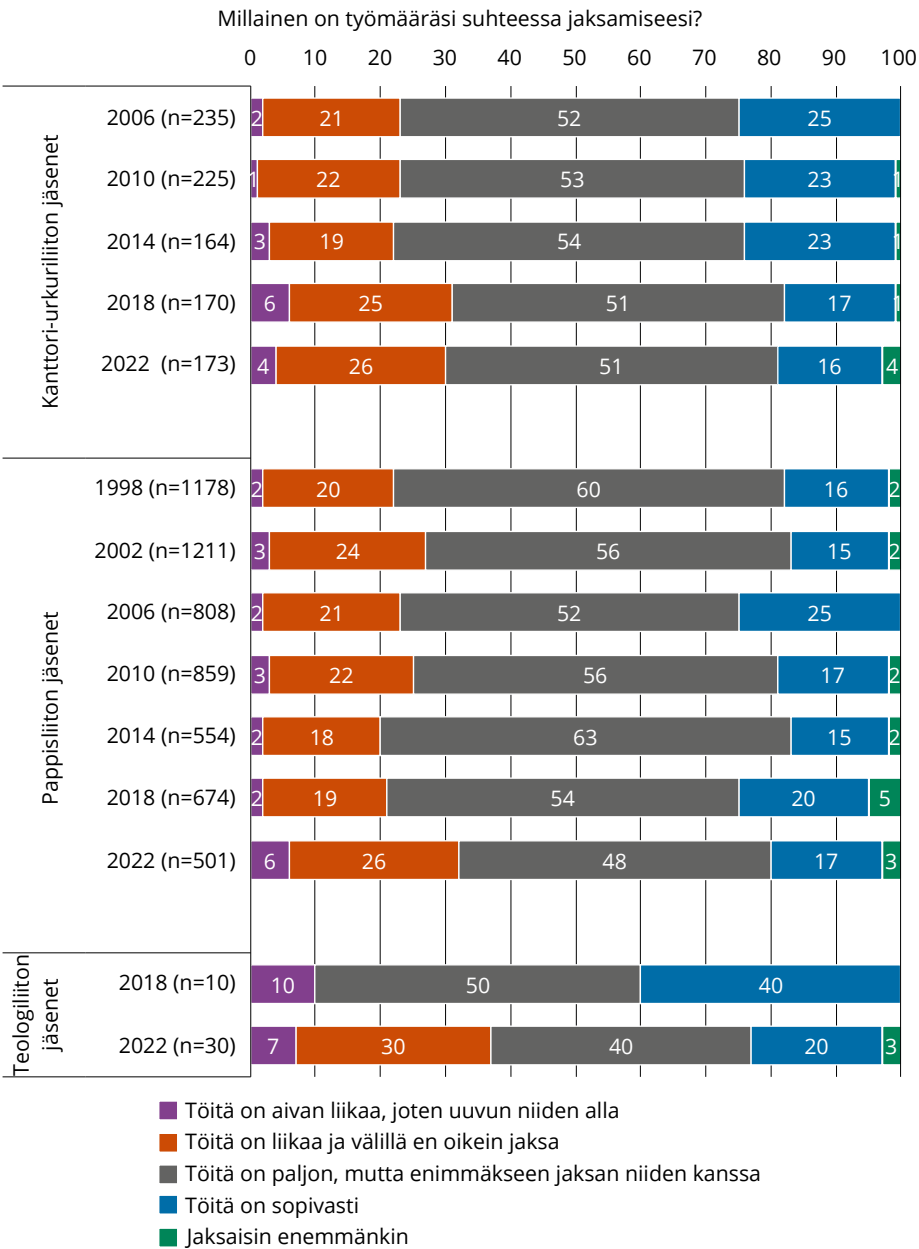
Papeilla koronan vaikutukset työmäärään näkyvät myös jäsenkyselyyn vastanneiden arvioissa siitä, miten he jaksavat työmääränsä kanssa (ks. kuvio 3). Pappien keskuudessa koronan aikana niiden osuus, joilla on ollut vaikeuksia jaksaa, on lisääntynyt. Kanttoreiden keskuudessa työmääränsä kanssa vaikeuksia kokevien määrä oli lisääntynyt jo ennen koronaa vuosien 2014 ja 2018 välillä ja vuoden 2022 arviot ovat samalla tasolla kuin vuonna 2018. Papeista joka kolmannella (32 %) oli uusimman jäsentutkimuksen mukaan vaikeuksia jaksaa työmääränsä kanssa, ennen koronaa työmääränsä kanssa kamppailevia oli joka viides (21 %).

Kuvio 2 Suomen Kanttori-urkuriiliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten kokemus mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työmääräänsä 2006–2022 (%).



Kanttoreista lähes yhtä moni (30 %) koki haasteita työmääränsä kanssa, ennen koronaa osuus oli yhtä korkea. Teologiliiton vastaajista vielä useampi (37 %) koki vähintään välillä haasteista jaksamisen kanssa. Vastaajajoukko oli kuitenkin edellisessä jäsenkyselyssä vuonna 2018 niin pieni, että muu-
tosta sen perusteella on vaikea arvioida.

Kuvio 3 Suomen Kanttori-urkuriiliton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten näkemys työmäärän suhteesta omaan jaksamiseen 1998–2022 (%).



Kokonaisuudessaan vain joka viides AKI-liittojen jäsenistä koki työtä olevan sopivasti (17 %) tai jaksavansa jopa enemmän (3 %). Samaan aikaan joka kolmas kamppaili jaksamisen kanssa, kaikkiaan 6 prosenttia jäsenistä koki työtä olevan aivan liikaa ja uupuvansa, 26 prosenttia koki työtä olevan liikaa eikä välillä jaksa.

Eniten työmääränsä kanssa haasteita oli kirkkoherroilla, joista 11 prosenttia kertoi olevan aivan uupunut, lisäksi joka kolmas koki, että välillä ei jaksa. Vain 7 prosenttia kirkkoherroista kertoi työtä olevan sopivasti. Kukaan ei olisi jaksanut tehdä enempää töitä. Myös järjestöjen ja hiippakuntien työntekijöillä oli tavallista enemmän haasteita työmäärän kanssa. Sairaalapastorien ja sairaalasielunhoitajien työmäärä oli kyselyn perusteella parhaiten tasapainossa, joskin heistäkin joka viides koki vähintään välillä haasteita työmääränsä kanssa jaksamisen kanssa.

Työssä uupuminen

Työuupumuksella eli loppuun palamisella tarkoitetaan työhön liittyvää stressioireyhtymää, joka häiritsee täysipainoista työstä suoriutumista. Työuupumus syntyy pitkään jatkuneesta altistumisesta työstä peräisin olevalle stressille, ja sen tyypillisiä oireita ovat muun muassa voimakas uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asennoituminen työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto.⁹⁶ Aikaisempien tutkimusten mukaan työuupumuksen taustalta löytyy alun perin motivoitunut työntekijä ja työhyvinvoinnin kannalta epäedulliset olosuhteet.⁹⁷

Pappien ja kanttorien työssä jaksamiseen ja uupumiseen liittyviä kysymyksiä mitattiin usealla eri mittarilla. Työssä uupumista ja burn out -kokemuksia mitattiin Maslachin burn out -kyselyllä (MBI-GS), jossa burnoutia mitattiin kolmen ulottuvuuden avulla: uupumuksen (exhaustion), kyynistymisen (cynicism) ja ammatillisen tehokkuuden (professional efficacy). Kolmen ulottuvuuden Cronbachin alfa -arvot pappien ja kanttorien aineistossa olivat seuraavat: uupumus: .93, kyynisyys: .87 ja ammatillinen

96 Ahola & Tuisku & Rossi 2012.

97 Uusitalo-Arola et al. 2022.

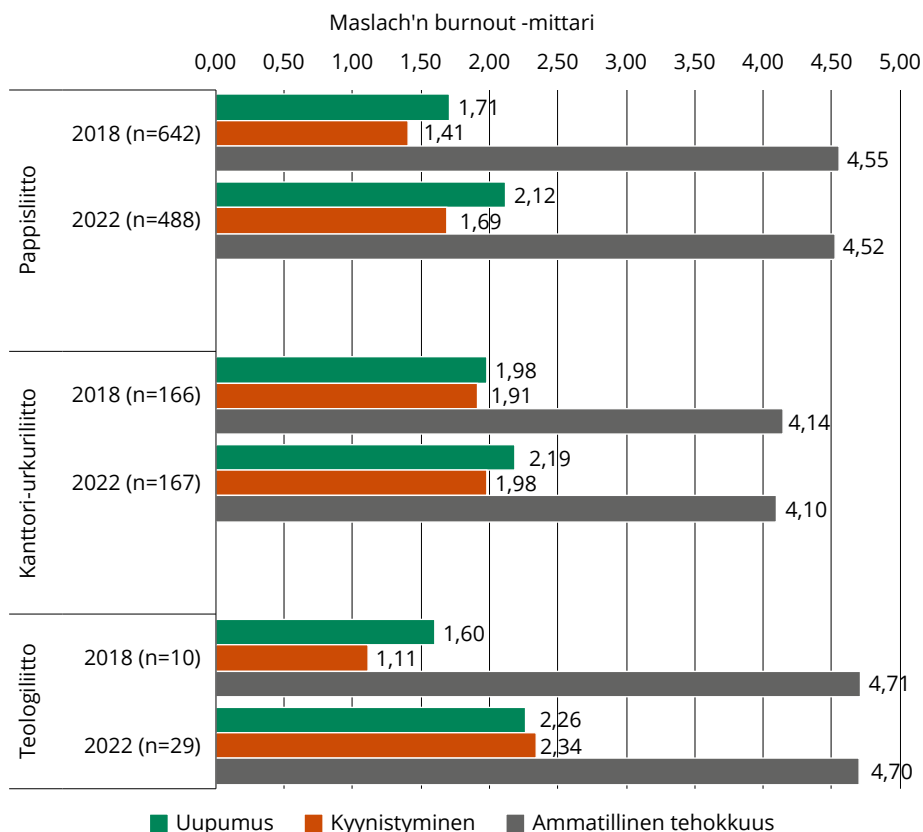
tehokkuus: .84, mikä osoittaa kunkin ulottuvuuden luotettavuuden olevan hyvä aineistossa.

Uupumuksella (exhaustion) mitataan mittarissa yleistä työhön liittyvää uupumuksen tunnetta, henkisesti tyhjiin puserretun ja lopussa olemisen tunnetta, väsymystä ja työn rasittavaksi kokemista. Summamuuttuja koostuu viidestä muuttujasta:

- Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni.
- Tunnen olevani aivan lopussa.
- Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä.
- Päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta.
- Tunnen olevani lopen uupunut työstäni.

Näistä muuttujista muodostettujen summamuuttujien keskiarvoja vuosina 2018 ja 2022 tarkastellaan kuviossa 4. Uupumuksen summamuuttujan osalta kanttorien keskiarvo oli 2,19 (vuonna 2018: 1,98), pappien 2,12 (vuonna 2018: 1,71) ja teologiliiton jäsenten 2,26 (vuonna 2018 teologiliiton jäsenten 1,60; papiksi vihkimättömien teologien: 1,56). Arvo 2 kuvaa asteikossa väitettä ”kerran kuussa”. Keskimäärin uupumisen tunteita vastaajilla oli siis kerran kuussa. Kaikissa ryhmissä keskimääräinen uupuminen oli koronan myötä lisääntynyt. Teologiliiton jäsenten osalta vertailu vuoteen 2018 on vain suuntaa antavaa johtuen siitä, että vuonna 2018 teologiliitto oli vasta perustettu ja jäsenten määrä vähäinen.

Kuvio 4 Maslachin burn out -mittarin (MBI-GS) kolmen ulottuvuuden keskiarvot Suomen Kanttori-urkuriiliton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenillä. Asteikko 0=en koskaan, 1=muutaman kerran vuodessa, 2=kerran kuussa, 3=muutaman kerran kuussa, 4=kerran viikossa 5=muutaman kerran viikossa, 6=päivittäin.



Myös kyynistymisen kokemukset olivat lisääntyneet. Kyynistymisen- ulottuvuudella mitattiin työhön liittyviä välinpitämättömyyden ja työstä etääntymisen kokemuksia.. Summamuuttujaan kuuluu muuttujia, joilla mitataan kiinnostuksen ja innostuksen vähenemistä työtä kohtaan, halua tulla jätetyksi rauhaan työssä, epäilyn lisääntymistä ja uskon menettämistä työn hyödyllisyyttä ja merkityksellisyyttä kohtaan. Summamuuttujaan kuuluvat seuraavat muuttujat:

- Kiinnostukseni työtäni kohtaan on heikentynyt siitä, kun aloitin tämän työn.
- En ole enää niin innostunut työstäni.
- Haluan vain tehdä työni ja että minut jätetään rauhaan.

- Olen alkanut epäillä, onko työstäni mitään hyötyä.
- Olen menettämässä uskoni siihen, että työlläni olisi jotain merkitystä.

Kyynistymisen kokemukset olivat kanttoreilla yleisempiä kuin papeilla: kanttorien keskiarvo oli 1,98, papeilla 1,69. Kanttorien keskiarvo (1,98) vastaa keskimäärin arvioita kerran kuussa. Verrattuna edelliseen jäsenkyselyyn kyynisyys oli kuitenkin lisääntynyt erityisesti papeilla (vuonna 2018 ka. 1,39; vuonna 2022 1,69).

Kolmas ulottuvuus, ammatillinen tehokkuus, mittaa vastaajan kokemuksia siitä, että kokee pystyvänsä toimimaan tehokkaasti työssään, kokevansa olevansa hyvä työssään, saavansa aikaan työssään ja vaikuttamaan työllään tehokkaasti organisaation toimintaan. Summamuuttuja koostuu viidestä muuttujasta. Nämä ovat:

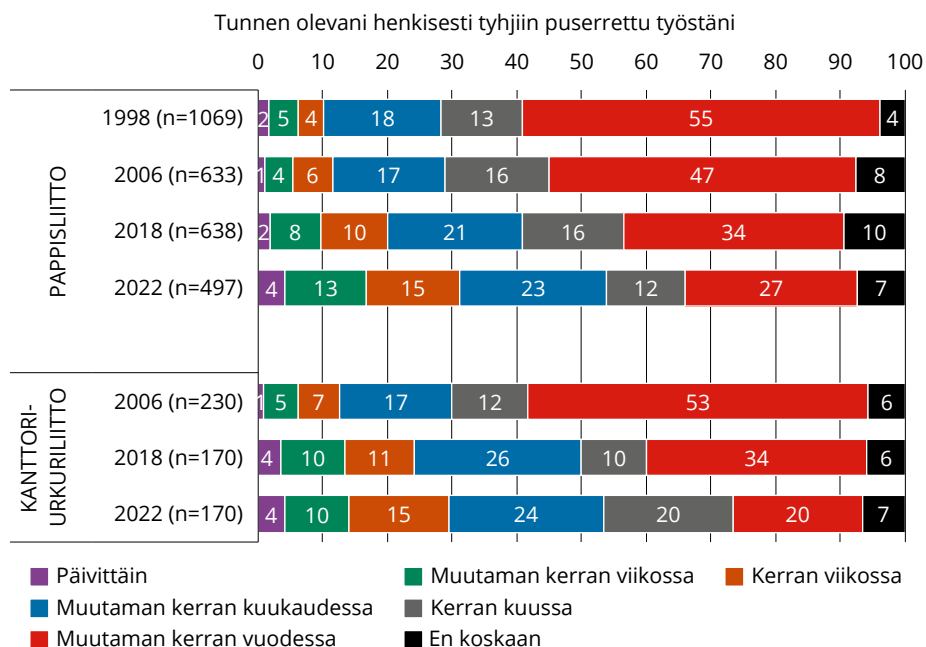
- Tunnen, että omalta osaltani vaikutan tehokkaasti tämän organisaation toimintaan.
- Mielestäni olen hyvä tässä työssä.
- Ilahdun, kun saan jotain aikaan työssäni.
- Mielestäni olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä.
- Luotan siihen, että pystyn hoitamaan tehtäväni tehokkaasti.

Ammatillisen tehokkuuden keskiarvot ovat sekä papeilla että kanttoreilla korkeita eivätkä siihen liittyvät kokemukset ole myöskään heikentyneet koronapandemian aikana. Kanttorien keskiarvo 4,10 vastaa vaihtoehtoa ”kerran viikossa”, pappien keskiarvo 4,52 sijoittuu vaihtoehtojen ”kerran viikossa” ja ”muutaman kerran viikossa” välimaastoon, teologiliiton jäsenten keskiarvo 4,70 vastaa vaihtoehtoa ”muutaman kerran viikossa”.

Tarkasteltaessa Maslachin burnout -mittarin yksittäisten muuttujien keskiarvoissa tapahtuneita muutoksia muutos vuosien 2018 ja 2022 tutkimuksissa näkyy erityisesti siinä, että seuraavanlaiset kokemukset ovat lisääntyneet:

- Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni.
- Päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta.
- Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä.
- Tunnen olevani aivan lopussa.

Kuvio 5 Suomen kirkon pappisliiton ja Kanttori-urkuriliiton jäsenten vastaukset kysymykseen ”Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni” vuosina 1998/2006–2022 (%).

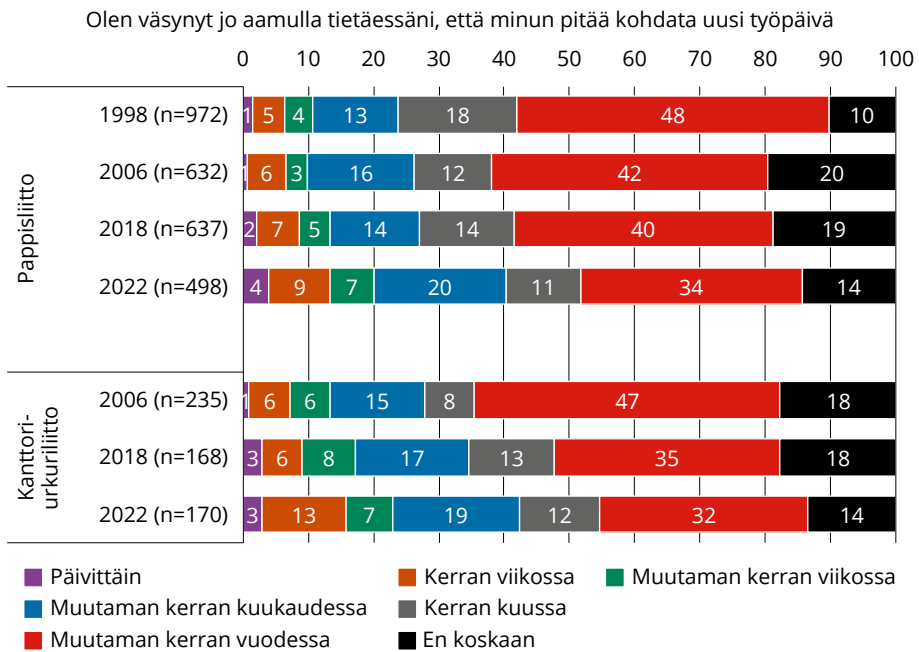


Seuraavassa tarkastellaan tarkemmin näihin liittyvissä kokemuksissa tapahtuneita muutoksia. Eniten muutosta on tapahtunut väitteen ”Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni” osalta (ks. kuvio 5). Sen kohdalla muutosta on mahdollista vuoden 2018 lisäksi verrata pappisliiton jäsenten osalta myös vuosiin 1998 ja 2006 sekä kanttorien osalta vuoteen 2006. Muutokset näyttäytyvät huolestuttavina. Vuonna 1998 ja 2006 papeista vain noin joka kymmenes (11 %) koki tällaisia tunteita viikoittain, vuonna 2018 osuus oli kasvanut joka viidenteen (20 %) ja vuonna 2022 edelleen joka kolmanteen pappiin (32 %). Kanttoreiden kohdalla viikoittain tyhjiin puserrettuna olemisen kokemuksia vuonna 2006 oli 13 prosentilla kanttoreista, vuonna 2018 joka neljännellä kanttorilla (25 %) ja vuonna 2022 osuus oli kasvanut lähes joka kolmanteen vastaajaan (29 %). Henkisesti tyhjiin puserretumista viikoittain kokevien pappien määrä on siis noin kolminkertaistunut 1990-luvun lopulta ja 2000-luvun ensimmäiseltä vuosikymmeneltä. Kanttoreiden keskuudessa tällaisia kokemuksia omaavien osuus on puolestaan yli

kaksinkertaistunut vuodesta 2006. Erityisen selkeästi tyhjiin pusertumisen kokemukset ovat lisääntyneet vuosien 2018 ja 2022 aikana. Tämä viittaisi nimenomaan pandemia-ajan tuomiin muutoksiin työssä.

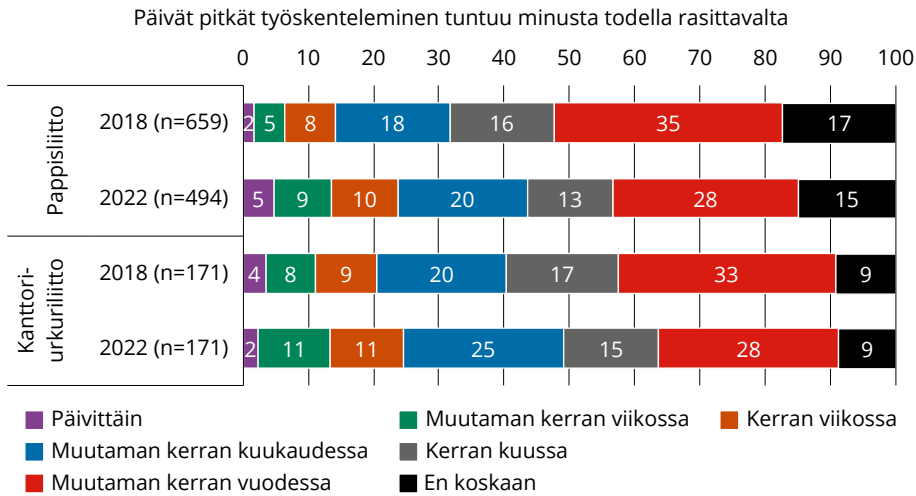
Yhä useampi pappi ja kanttori kertoo myös tuntevensa olevansa jo aamulla väsynyt tietäessään, että heidän pitää kohdata uusi työpäivä (ks. kuvio 6). Kun vuosina 1998 ja 2006 tällaisia kokemuksia oli viikoittain vain joka kymmenellä papilla (10–11 %), vuonna 2018 osuus oli 14 prosenttia ja vuonna 2022 se oli kasvanut joka viidenteen pappiin (20 %). Kanttoreista tällaisia kokemuksia vuonna 2006 oli viikoittain 13 prosentilla kanttoreista. Vuonna 2018 osuus oli 17 prosenttia. Vuonna 2022 kanttoreista joka neljäs (23 %) tunsu viikoittain väsymystä jo aamulla tietäessään, että edessä olisi uusi työpäivä.

Kuvio 6 Suomen kirkon pappisliiton ja Kanttori-urkuriliiton jäsenten vastaukset kysymykseen ”Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä” vuosina 1998/2006–2022 (%).



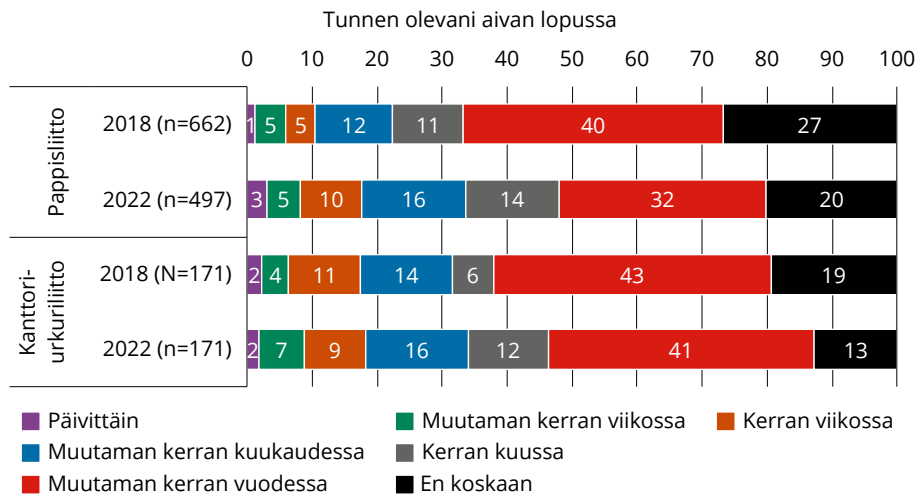
Vastaavanlainen tulos näkyy kysyttäessä papeilta ja kanttoreilta kantaa väitteeseen ”Päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta” (ks. kuvio 7). Koronapandemian aikana tällaiset kokemukset ovat erityisesti papeilla lisääntyneet. Kun vuonna 2018 tällaisia kokemuksia oli viikoittain 15 prosentilla papeista, vuonna 2022 kokemuksia oli joka neljännellä (24 %). Useita kertoja viikossa tällaisia kokemuksia omaavien määrä oli yli kaksinkertaistunut (7 %:sta 14 %:iin). Kanttoreiden keskuudessa myös on nähtävissä pientä kasvua tällaisia kokemuksia omaavien määrässä, mutta muutos on maltillinen.

Kuvio 7 Suomen kirkon pappisliiton ja Kanttori-urkuriliiton jäsenten vastaukset kysymykseen ”Päivät pitkät työskenteleminen tuntuu minusta todella rasittavalta” vuosina 2018–2022 (%).



Pappien keskuudessa on koronavuosien aikana kaksinkertaistunut myös niiden osuus, jotka kokevat viikoittain olevansa aivan lopussa (ks. kuvio 8). Vuonna 2018 näin koki joka kymmenes (11 %), vuonna 2022 kokemuksia oli joka neljännellä papilla. Kanttoreiden keskuudessa muutosta ei ole havaittavissa.

Kuvio 8 Suomen kirkon pappisliiton ja Kanttori-urkuriliiton jäsenten vastaukset kysymykseen ”Tunnen olevani aivan lopussa” vuosina 2018–2022 (%).



Työn imu

Toinen keskeinen mittari, jolla AKI-liittojen jäsenten työssä jaksamisen kokemuksia mitattiin, on Hollannissa kehitetty ”työn imu” -mittari (UWES – Utrecht Work Engagement Scale).⁹⁸ Mittarista käytettiin lyhennettyä yhdeksästä väittämästä koostuvaa versiota. Mittari koostuu kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.

Tarmokkuus koostuu kolmesta muuttujasta, jotka mittaavat vastaajan kokemusta siitä, että on työtä tehdessään täynnä energiaa, vahva ja tarmokas ja aamulla kokevansa hyvältä töihin lähtemisen.⁹⁹ Muuttujat ovat:

- Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.
- Tunnen itseni tarmokkaaksi ja vahvaksi työssäni.
- Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.

Tarmokkuuden osalta kanttorien keskiarvo oli 4,11 ja teologiliiton jäsenten 4,12, mitkä vastaavat lähinnä vaihtoehtoa kerran viikossa; pappisliiton jäsenten keskiarvo oli 4,46, mikä on vaihtoehtojen kerran ja useamman kerran

⁹⁸ Hakanen 2009.

⁹⁹ Hakanen 2009, 10.

viikossa välimaastossa (ks. kuvio 9). Tarmokkuudessa ei ole muutoksia pappien eikä kanttorien keskuudessa. Teologiliiton jäsenten tarmokkuus näyttäisi hieman vähentyneen, mutta vuoden 2018 vastaajamäärä on niin pieni, ettei vertailu ole mielekästä.

Työhön omistautumista arvioidaan niin ikään kolmella väittämällä, jotka mittaavat innostusta, inspiraatiota ja ylpeyttä työstä.¹⁰⁰ Nämä ovat:

- Olen innostunut työstäni.
- Työni inspiroi minua.
- Olen ylpeä työstäni.

Työhön omistautumisen osalta kanttorien keskimääräinen arvio (4,39) on niin ikään lähinnä vaihtoehtoa kerran viikossa, ja se on alhaisempi kuin pappisliiton jäsenillä, joiden keskiarvo (4,80) on lähinnä vaihtoehtoa useamman kerran viikossa. Teologiliiton jäsenten keskiarvo (4,16) on alhaisempi kuin papeilla ja kanttoreilla. Muutokset edelliseen jäsenkyselyyn ovat vähäisiä.

Työhön uppoutuminen sen sijaan näyttää lisääntyneen sekä papeilla että kanttoreilla edellisestä jäsenkyselystä. Uppoutumista mitataan kolmella väittämällä, jotka kuvaavat työhön syventymistä, uppoutumista ja työn mukanaan viemistä.¹⁰¹ Nämä ovat:

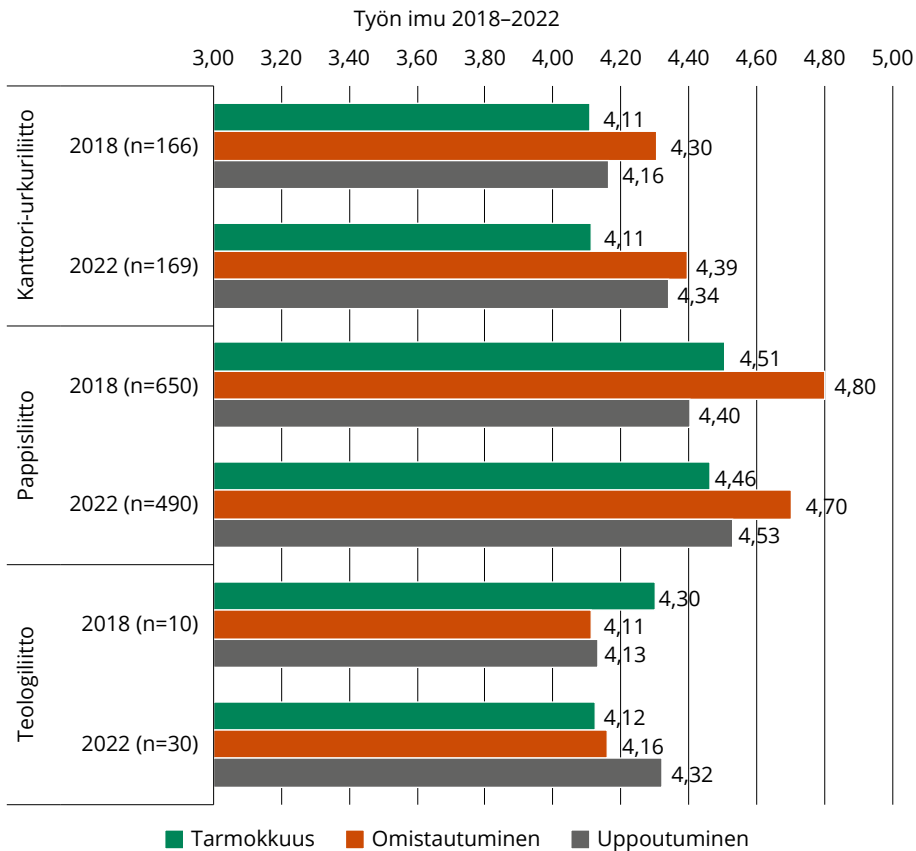
- Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.
- Olen täysin uppoutunut työhöni.
- Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.

Kanttoreiden keskiarvo on 4,34, pappien 4,53 ja teologiliiton jäsenten 4,32 (ks. kuvio 9). Kaikissa ryhmissä työhön uppoutuminen on lisääntynyt edellisestä jäsenkyselystä. Yksittäisistä muuttujista erityisesti muuttujan ”Olen täysin uppoutunut työhöni” arvot ovat nousseet. Tämä antaisi viitteitä pandemia-ajan työssä tapahtuneiden muutosten ja etätöön lisääntymisen mahdollistaneen paremman työhön keskittymisen ja uppoutumisen.

100 Hakanen 2009, 10.

101 Hakanen 2009, 10.

Kuvio 9 Suomen Kanttori-urkuriiliton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten työn imu (Utrecht Work Engagement Scale) 2018–2022. Asteikko 0=en koskaan, 1=muutaman kerran vuodessa, 2=kerran kuussa, 3=muutaman kerran vuodessa, 4=kerran viikossa, 5=muutaman kerran viikossa, 6=päivittäin.



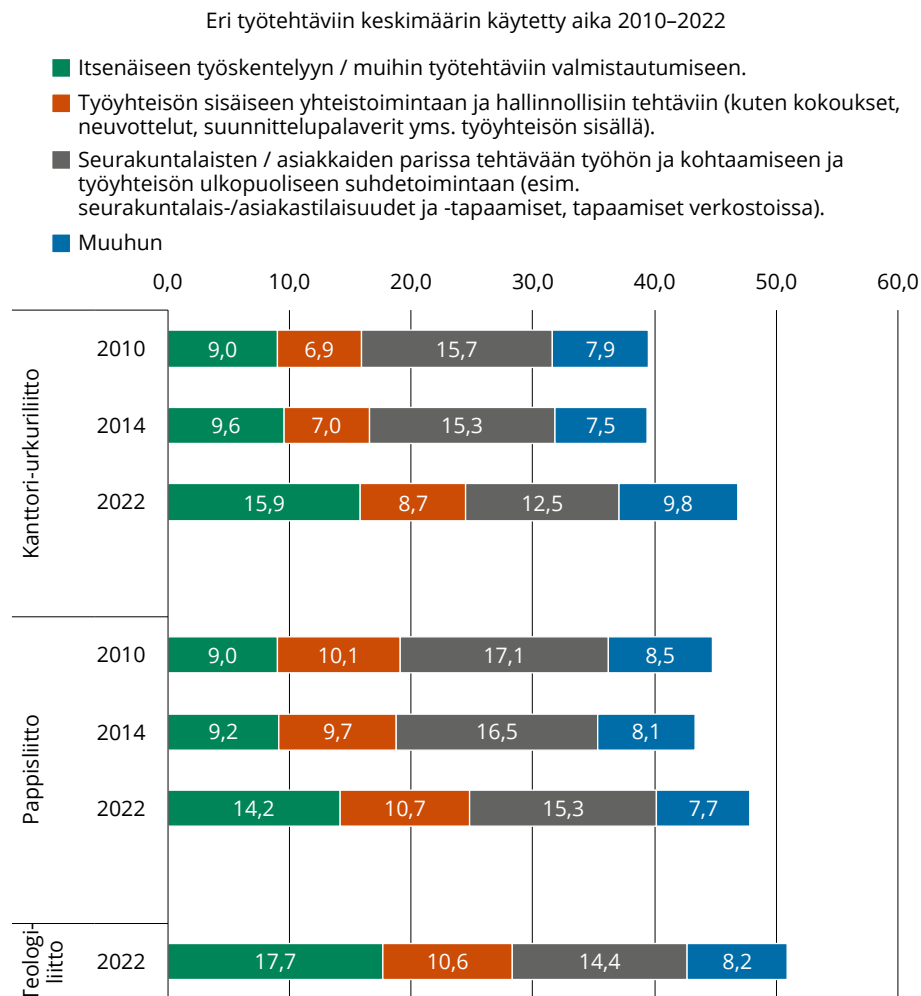
Työhön käytetty aika ja sen muutokset

Työmäärän lisääntyminen näkyy myös pappien ja kanttorien arvioissa siitä, kuinka monta tuntia he viikoittain käyttävät aikaa työhönsä. Jäsentutkimuksessa pappeja, kanttoreja ja teologeja pyydettiin kertomaan, kuinka monta tuntia he käyttävät keskimäärin työhönsä viikossa aikaa sekä kuinka monta tuntia aikaa käytetään työn eri osa-alueihin.¹⁰² Kun vuonna 2014 kanttorien arvio työhönsä tyypillisesti viikoittain käyttämästä ajasta oli keskimäärin noin 40 tuntia, vuonna 2022 se oli yli 42 tuntia. Pappien arvio työhönsä keskimäärin käyttämästään ajasta oli lisääntynyt 43 tunnista noin 45 tuntiin. Erityisesti itsenäiseen työskentelyyn ja työhön valmistautumiseen ja työyhteisön sisäisiin kokouksiin käytetyn ajan arvioitiin lisääntyneen (ks. kuvio 10). Samalla seurakuntalaisten parissa tehtävä työ oli vähentynyt erityisesti kanttoreilla.

Pisintä työviikkoa tekivät kirkkoherrat (keskimäärin 48 tuntia) ja kappelaiset (keskimäärin 47 tuntia). Lähes kaikissa tehtävissä arvio viikoittaisesta työhön käytetystä ajasta oli kasvanut verrattuna aikaisempiin mittauksiin. Erityisen paljon viikoittainen työaika oli kasvanut kirkon keskushallinnon työntekijöillä ja yhtymän ja seurakunnan muissa tehtävissä toimivilla.

102 Vastauksia analysoitaessa vastauksista poistettiin sellaiset vastaukset, joista saattoi olettaa, että vastaaja on vastannut huolimattomasti tai ylimalkaisesti. Näitä olivat muun muassa vastaukset, joissa työn eri osa-alueisiin käytetty tuntimäärä ja niiden summa ei vastannut lainkaan työhön kokonaisuudessaan käytettyä aikaa.

Kuvio 10 Suomen Kanttori-urkuriiliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten arvio eri työtehtäviin viikoittain käytetystä ajasta vuosina 2010, 2014 ja 2022 (tuntia).¹⁰³



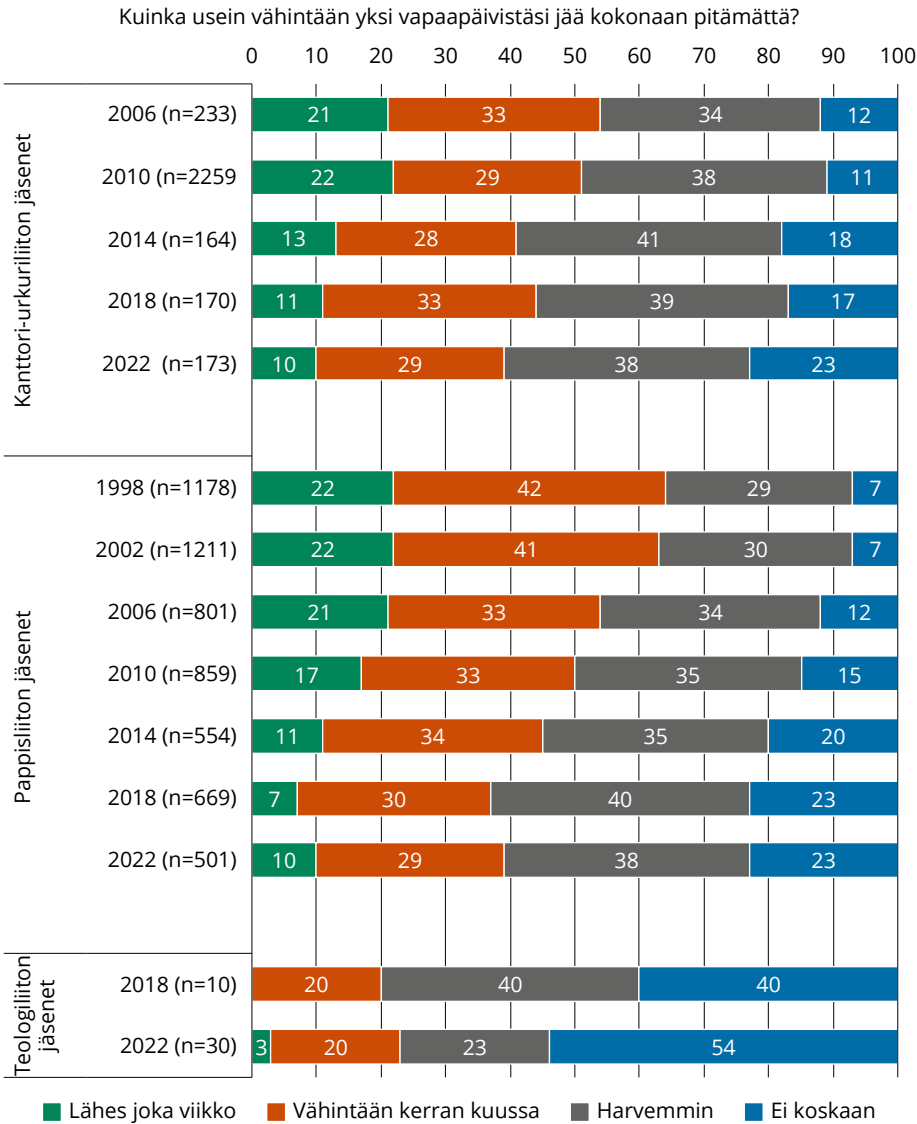
103 Huom. Eri työn osa-alueisiin käytetyn työajan summa ei täysin vastaa sitä lukemaa, mikä on saatu kysymällä työhön kokonaisuudessaan viikossa käytettyä tuntimäärää. Tästä syystä eri osa-alueisiin käytetyn ajan summa ei ole täysin sama kuin tekstissä esiintyvä työhön kokonaisuudessaan viikossa keskimäärin käytetty tuntimäärä.

Mahdollisuudet pitää vapaapäivät

Työmäärän lisääntyminen näkyy papeilla myös jossain määrin siinä, että pappien mahdollisuudet pitää sovitut vapaapäivänsä on koronan aikana hieman heikentynyt (ks. kuvio 11). Kuitenkin tarkasteltaessa yli 20 vuoden tutkimusjakson aikana pappien ja kanttorien mahdollisuuksia pitää vapaapäivänsä mahdollisuudet ovat selvästi parantuneet. Kun vuonna 1998 ja 2002 papeista lähes kaksi kolmesta (63–64 %) kertoi, että vapaapäiviä jää pitämättä vähintään kerran kuussa, vuonna 2018 tällaisia kokemuksia oli enää reilulla kolmasosalla (37 %) papeista. Samaan aikaan niiden määrä, jotka ovat aina voineet pitää vapaapäivänsä on yli kolminkertaistunut 7 prosentista 23 prosenttiin. Papeilla vapaapäivien pitäminen on helpottunut jokaisen jäsentutkimuksen aineiston perusteella verrattuna edelliseen. Korona-aika näyttää kuitenkin katkaisseensa tämän kehityksen.

Myös kanttoreilla vapaapäivien pitämismahdollisuudet ovat 2000-luvulla parantuneet. Kanttoreista, joista vertailuaineistoa on saatavilla vuodesta 2006 lähtien, niiden osuus, joilla jää vapaapäiviä pitämättä vähintään kerran kuussa, on 16 vuoden aikana laskenut 54 prosentista 39 prosenttiin. Samaan aikaan niiden osuus, jotka aina pystyvät pitämään vapaapäivänsä, on kaksinkertaistunut. Korona-aika ei kanttoreilla näytä heikentäneen mahdollisuuksia vapaapäivien pitämiseen.

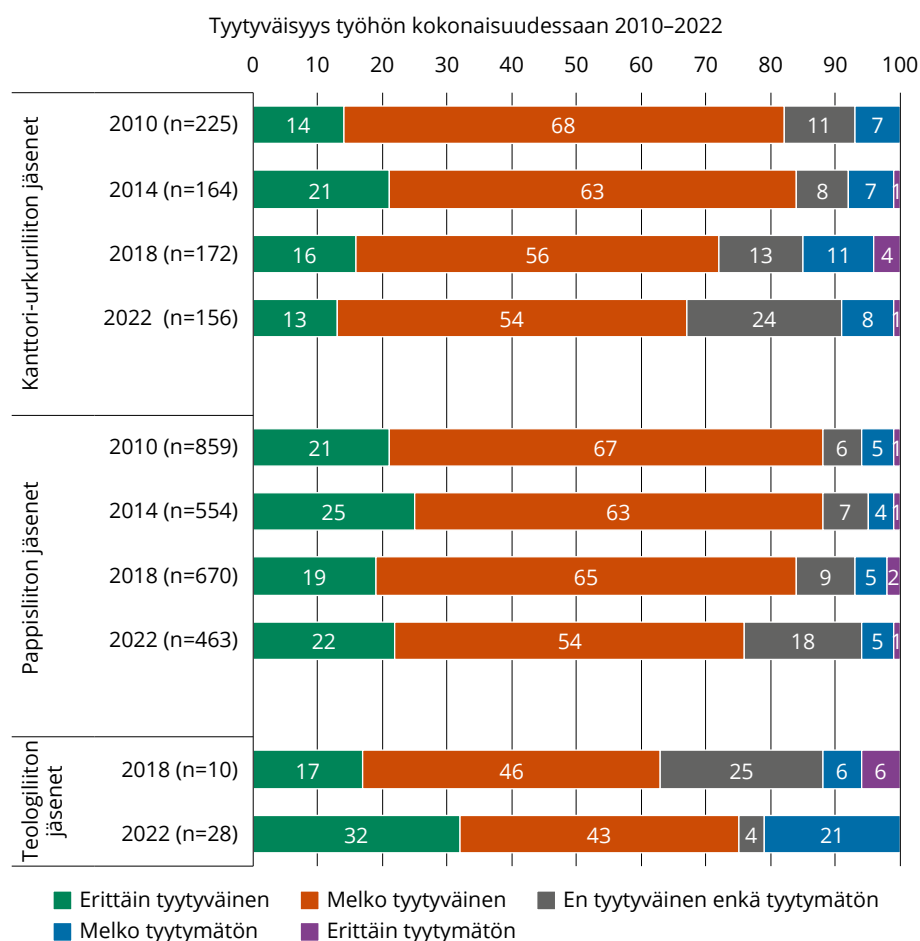
Kuvio 11 Suomen Kanttori-urkuriiliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten näkemys mahdollisuuksistaan pitää vapaa-päivänsä vuosina 1998–2022 (%).



Kokonaistyytyväisyys työhön

Korona-ajan muutokset näkyvät papeilla ja kanttoreilla myös jossain määrin heikentyneenä tyytyväisyytenä työhön kokonaisuudessaan (ks. kuvio 12). Kun vuonna 2018 papeista 84 prosenttia oli erittäin tai melko tyytyväinen työhönsä, vuonna 2022 osuus oli 76 prosenttia. Kanttoreiden keskuudessa tyytyväisten osuus oli samaan aikaan pudonnut 72 prosentista 67 prosenttiin.

Kuvio 12 Suomen Kanttori-urkuriiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten työtyytyväisyys vuosina 2010–2022 (%).



Kuviossa 13 tarkastellaan eri tehtävissä toimivien tyytyväisyyttä työhönsä. Tulokset osoittava, että eri työntehtävissä toimivista perheneuvojien työtyytyväisyys oli kaikkein korkein. Perheneuvojista kaikki kyselyyn vastanneet

kertoivat olevansa erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Perheneuvojat olivat myös vuonna 2018 työhönsä tyytyväisin ammattiryhmä AKI-liittojen jäsenten keskuudessa. Edellisen jäsentutkimuksen tavoin muulla järjestösektorilla toimivat olivat toiseksi tyytyväisimpiä. Myös hiippakunnan työntekijöiden ja sairaalapastoreiden työtyytyväisyys oli korkea.

Kanttoreiden keskuudessa työhönsä tyytyväisten osuus oli kauttaaltaan jonkin verran heikompi kuin seurakunnassa toimivien pappien. Kanttoreista tehtävästä riippumatta kaksi kolmesta (65–67 %) oli työhönsä melko tai erittäin tyytyväinen, kun kirkkoherroista, kappalaisista ja seurakuntapastoreista oli kolme neljästä (73–74 %). Eniten työhönsä tyytymättömiä (20 %) oli ylintä tutkintotasoa edellyttävässä kanttorin virassa (taso A) toimivien keskuudessa. Tyytymättömien muita suurempi osuus näkyi myös edellisen jäsentutkimuksen aineistossa. Myös tällöin heistä joka viides ilmoitti olevansa tyytymätön.

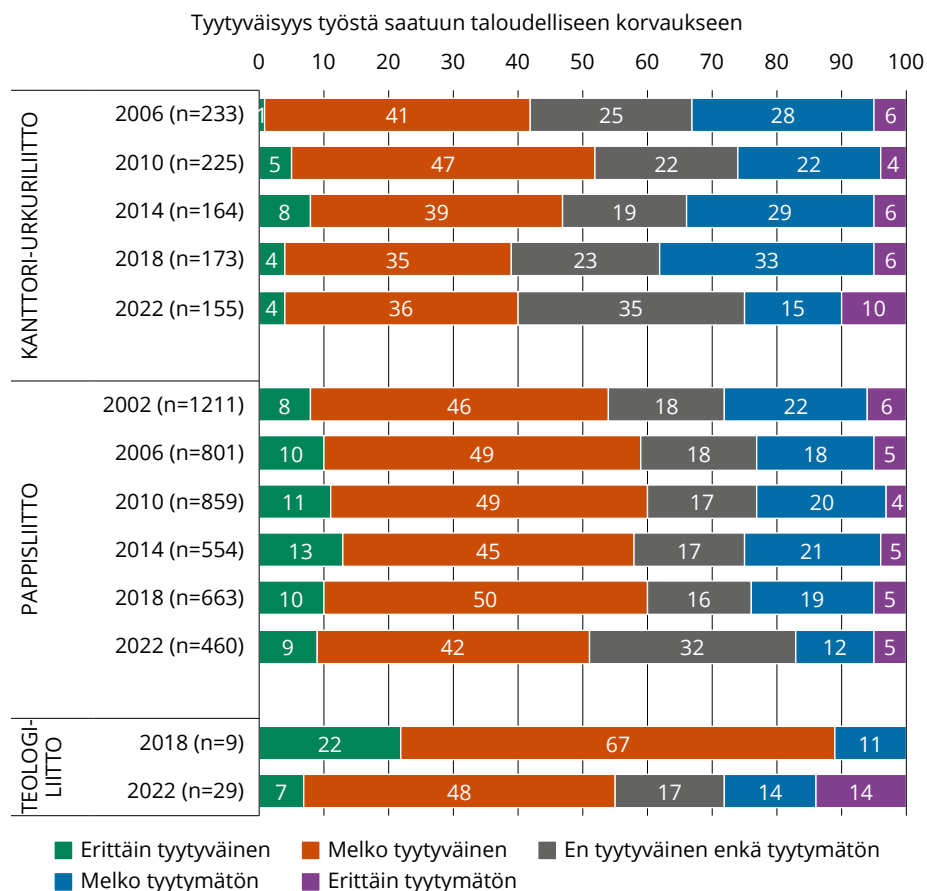
Kuvio 13 Eri työtehtävissä toimivien Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten työtyytyväisyys vuonna 2022 (huom. pienet työtekijäryhmät jätetty pois tarkastelusta) (%).



Tyytyväisyys palkkaan ja työstä saatuun taloudelliseen korvaukseen

Kysyttäessä yksinkertaisesti ovatko papit, muut teologit ja kanttorit tyytyväisiä palkkaansa siten, että vastausvaihtoehdot ovat kyllä ja ei, kanttoreista vajaa puolet (45 %) kertoi olevansa tyytyväinen, papeista joka toinen (53 %), teologiliiton jäsenistä tyytyväisiä oli kanttoreiden tavoin vajaa puolet (47 %).

Kuvio 14 Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten tyytyväisyys työstä saamaansa taloudelliseen korvaukseen vuosina 2002–2022 (%).



Kysyttäessä tarkemmin miten tyytyväisiä AKI-liittojen jäsenet ovat työstä saamaansa taloudelliseen korvaukseen, joka kymmenes pappisliiton jäsenistä (9 %, vrt. 10 % v. 2018) kertoi olevansa erittäin tyytyväinen, teologiliiton jäsenistä seitsemän prosenttia ja kanttoreista edellisen jäsentutkimuksen tavoin vain neljä prosenttia (ks. kuvio 14). Melko tyytyväisiä oli vajaa puolet pappisliiton (42 % vrt. 50 % v. 2018) ja teologiliiton (48 %) jäsenistä ja joka kolmas kanttori (36 % vrt. 35 % v. 2018). Erittäin tyytymättömiä oli kanttoreista joka kymmenes (vrt. 6 % v. 2018) ja melko tyytymättömiä joka kuudes (15 %, vrt. 33 % v. 2018). Papeista erittäin tyytymättömiä oli edellisen jäsentutkimuksen tavoin viisi prosenttia ja melko tyytymättömiä 12 prosenttia (20 % v. 2018). Teologiliiton jäsenistä kuusi prosenttia oli erittäin tyytymättömiä ja 13 prosenttia melko tyytymättömiä. Verrattuna edellisten jäsentutkimusten tuloksiin niiden osuus, jotka eivät olleet tyytyväisiä, mutteivat selkeästi tyytymättömiäkään on kasvanut sekä pappisliiton että Kanttori-urkuriliiton jäsenten keskuudessa. Samalla tyytymättömien osuus on jonkin verran vähentynyt sekä pappien että kanttorien keskuudessa, joskin erittäin tyytymättömien osuus on kanttoreiden keskuudessa kasvanut. Pappien keskuudessa myös tyytyväisten osuus on laskenut.

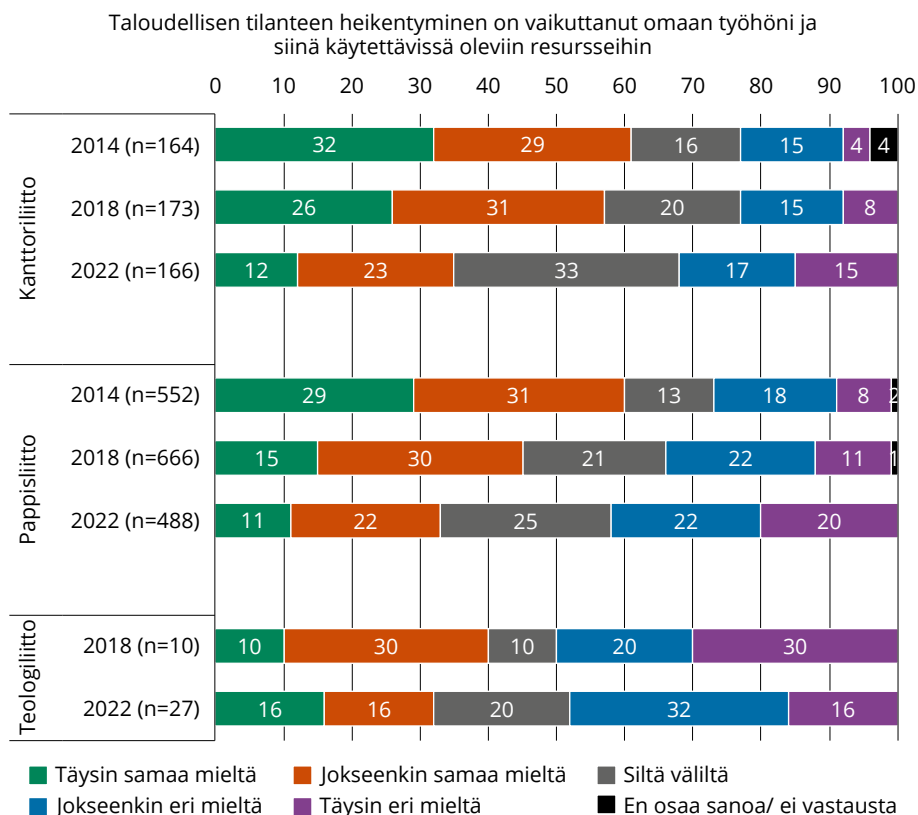
Eri työtehtävissä toimivista palkkaansa tyytymättömiä on eniten kaikissa eri tason tehtävissä toimivien kanttorien keskuudessa ja muissa tehtävissä seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä toimivien keskuudessa. Tyytyväisiä on puolestaan eniten yrittäjänä, perheneuvojana ja kirkon keskushallinnossa toimivien keskuudessa.

Heikentyneen taloudellisen tilanteen vaikutukset työssä

Huoli kirkon taloudellisen tilanteen heikentymisestä ja sen vaikutuksesta pappien ja kanttorien työsuhteen jatkumiseen ja muut vaikutukset työhön on jäsentutkimuksen vastausten perusteella vähentynyt edelleen edellisen jäsentutkimuksen jälkeen (ks. kuvio 15). Vastaava havaittiin vuoden 2018 jäsentutkimuksessa verrattuna vuoden 2014 tilanteeseen.

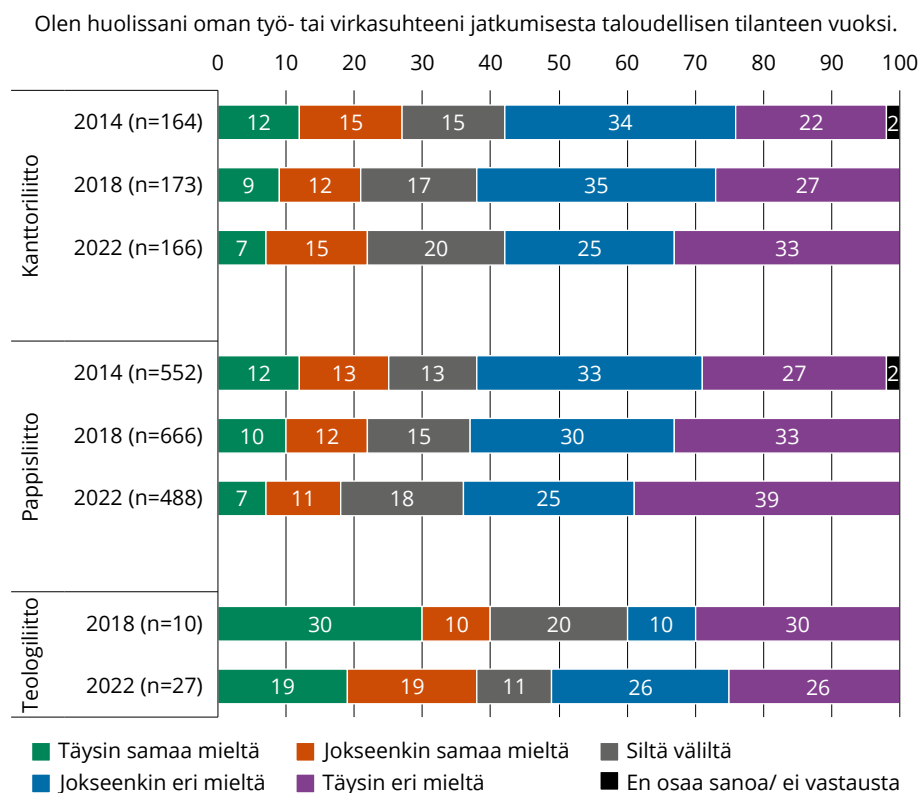
Vuonna 2022 papeista ja kanttoreista joka kolmas (33–35 %) koki taloudellisen tilanteen heikentymisen vaikuttaneen omaan työhönsä ja siinä käytettävissä oleviin resursseihin. Neljä vuotta aiemmin näin koki heistä vajaa puolet (45–47 %) ja kahdeksan vuotta aiemmin näin oli kokenut papeista ja kanttoreista lähes kaksi kolmesta (60–61 %).

Kuvio 15 Suomen Kanttori-urkuriiliton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten vastaukset kysymykseen ”Taloudellisen tilanteen heikentyminen on vaikuttanut omaan työhöni ja siinä käytettävissä oleviin resursseihin.” Vastaukset vuosina 2014, 2018 ja 2022 (%).



Myös huoli oman työn jatkumisesta on hieman vähentynyt (ks. kuvio 16). Vuonna 2022 papeista 18 prosenttia oli huolissaan omaan työn jatkumisesta taloudellisen tilanteen vuoksi. Vuonna 2018 osuus oli 22 prosenttia ja vuonna 2014 huolissaan olevia oli 25 prosenttia. Vuonna 2022 kanttoreista joka viides (22 %) oli huolissaan oman työnsä jatkumisesta taloudellisen tilanteen vuoksi. Neljä vuotta aiemmin osuus oli sama (21 %), kahdeksan vuotta aiemmin 27 prosenttia. Teologiliiton jäsenet olivat muita enemmän huolissaan työnsä jatkumisesta. Vuonna 2022 huolissaan oli useampi kuin joka kolmas (38 %).

Kuvio 16 Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten vastaukset kysymykseen ”Olen huolissani oman työ- tai virkasuhteeni jatkumisesta taloudellisen tilanteen vuoksi.” Vastaukset vuosina 2014, 2018 ja 2022 (%).



Eniten oman työsuhteensa jatkumisesta huolissaan olivat muissa tehtävissä seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä työskentelevät (40 %) sekä korkeakoulututkintoa edellyttävässä tehtävässä toimivat kanttorit (taso C, 39 %). Myös kirkon keskushallinnon (29 %) ja kristillisten järjestöjen (28 %) ja muun järjestösektorin (27 %) työntekijöiden huoli oman työn jatkuvuudesta oli muita korkeampi. Sen sijaan kirkkoherroilla (6 %), perheneuvojilla (7 %), taso A:n kanttoreilla (8 %) ja kappalaisilla (10 %) oli vain harvoin huolta oman työn jatkumisesta. Kuitenkin useat työsuhteensa turvatuksi tuntevat kokivat heikentyneen taloudellisen tilanteen työssään ja siinä käytettävissä olevissa resursseissa muilla tavoin. Voimaikkaimmin resurssien heikentymisen kokivat työssään hiippakuntien ja kristillisten järjestöjen työntekijät.

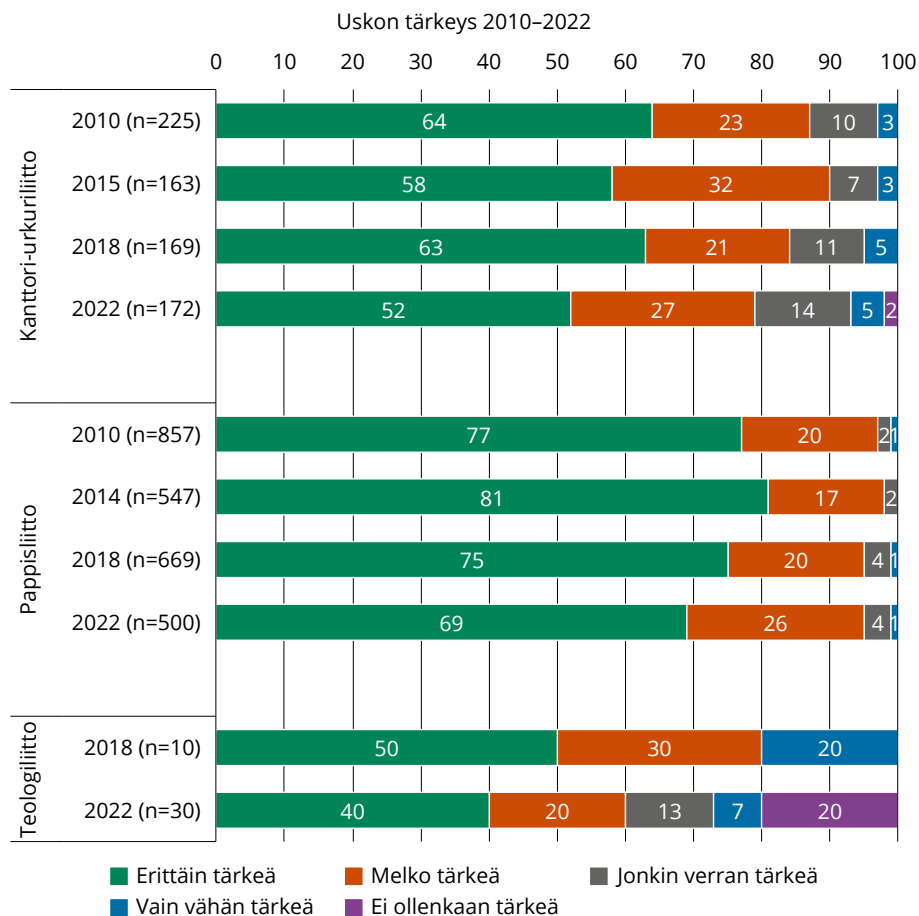


4 Pappien, kanttorien ja teologien hengellinen elämä ja muut työtä tukevat tekijät ja niiden merkitys työhyvinvoinnille

Pappien, kanttorien ja teologien hengellinen elämä ja sen muutokset

Tutkimuksen tässä luvussa tarkastelun kohteena on pappien, kanttorien ja teologien hengellinen elämä, siinä tapahtuneet muutokset ja hengellisen elämän ja muiden työtä tukevien tekijöiden merkitys työhyvinvoinnille. Papeista kaksi kolmesta (68 %), kanttoreista puolet (52 %) ja teologijäsenistä 40 prosenttia pitää uskoa erittäin tärkeänä osana elämää. Joka neljännelle papille (26 %) ja kanttorille (27 %) usko on melko tärkeä (ks. kuvio 17). Teologijäsenistä melko tärkeänä uskoa pitää joka viides (20 %). Vain erittäin pienelle osalle papeista usko on jonkin verran tärkeä (4 %) tai vain vähän tärkeä (1 %). Kanttoreista jonkin verran tärkeänä uskoa pitää 13 prosenttia, vähän tärkeänä viisi prosenttia ja ei ollenkaan tärkeänä kaksi prosenttia. Teologijäsenten keskuudessa joka viidennelle usko ei ole ollenkaan tärkeä ja yhtä monelle jonkin verran tai vähän tärkeä.

Kuvio 17 Suomen Kanttori-urkuriunion, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten vastaus kysymykseen: ”Miten tärkeänä pidät uskoa omassa henkilökohtaisessa elämässäsi?” vuosina 2010–2022.

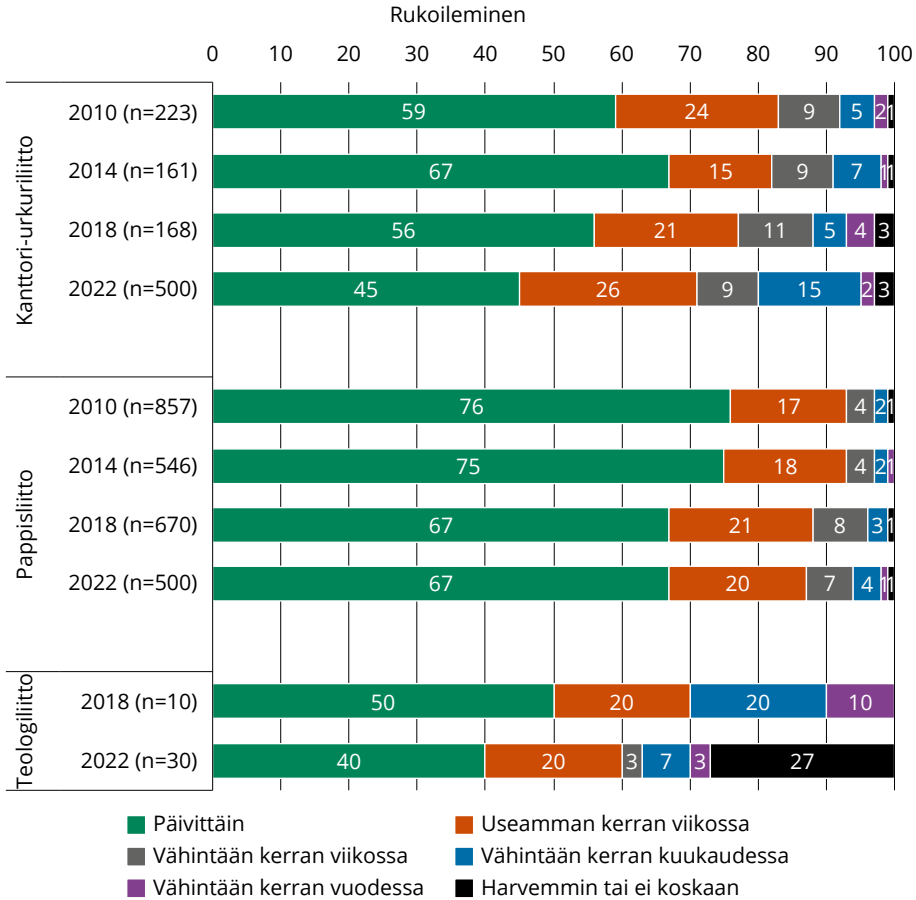


Verrattuna aikaisempiin jäsenkyselyihin uskon tärkeys on vähentynyt hie-
man sekä pappien että kanttorien keskuudessa. Vuonna 2010 uskoa erit-
tään tärkeänä piti papeista kolme neljästä (77 %). Vuonna 2022 osuus oli
kaksi kolmesta (68 %). Kanttoreiden keskuudessa on nähtävissä vastaava
pudotus. Vuonna 2010 kanttoreista kaksi kolmesta (64 %) piti uskoa erittäin
tärkeänä, vuonna 2022 joka toinen (52 %).

Uskon tärkeyden tavoin myös pappien ja kanttorien rukoileminen on
jonkin verran vähentynyt (ks. kuvio 18). Vuoden 2014 aineistossa kantto-
reista kaksi kolmesta (67 %) kertoi rukoilevansa päivittäin, vuonna 2022

osuus oli alle puolet (45 %). Papeista kolme neljästä rukoili päivittäin vuosien 2010 ja 2014 aineistossa. Vuosina 2018 ja 2022 osuus oli kaksi kolmesta (67 %). Valtaosa rukoilee kuitenkin vähintään viikoittain. Niitä, jotka rukoi-levat harvemmin on erityisesti pappien keskuudessa vain kuusi prosenttia. Kanttoreista joka viides rukoilee harvemmin kuin viikoittain.

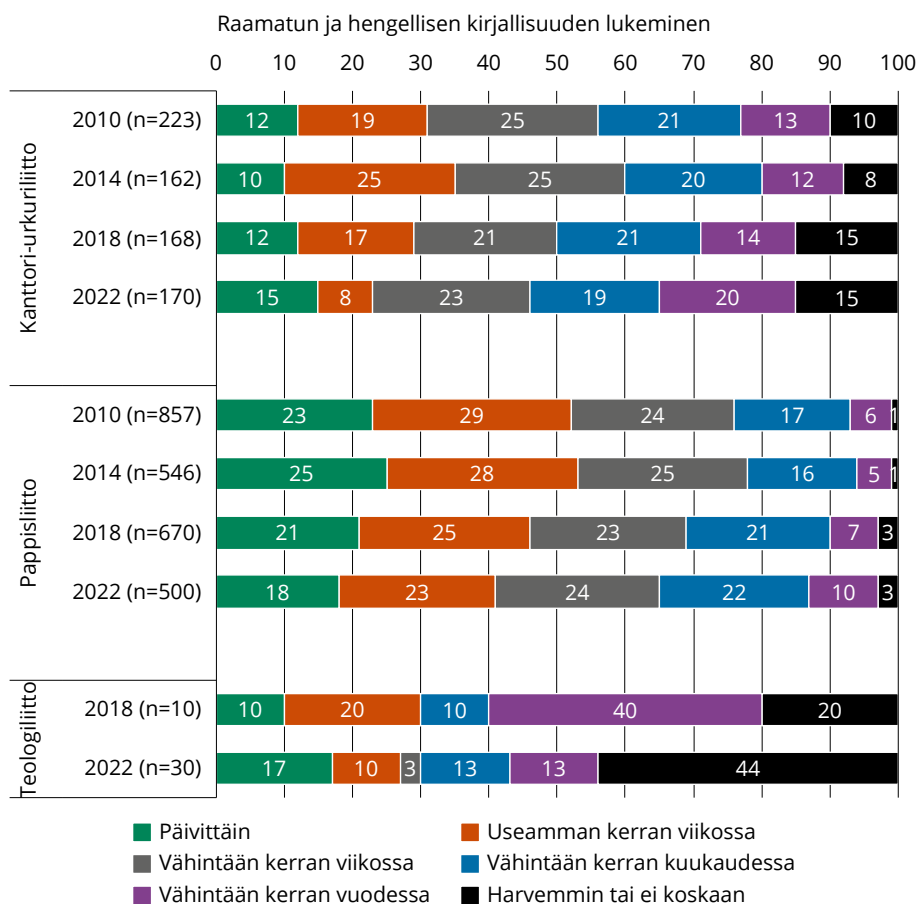
Kuvio 18 Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten vastaus kysymykseen: ” Kuinka usein rukoi-let omassa henkilökohtaisessa elämässäsi?” vuosina 2010–2022.



Raamatun ja muun hengellisen kirjallisuuden lukemisessa on tapahtunut samanlaista vähittäistä vähenemistä (ks. kuvio 19). Vuosien 2010 ja 2014 aineistoissa kolme neljästä (76–78 %) papista kertoi lukevansa Raamattua tai muuta hengellistä kirjallisuutta omaksi henkilökohtaiseksi hartaudeksi

vähintään kerran viikossa. Vuonna 2022 näin teki kaksi kolmesta (65 %). Joka viides pappi luki Raamattua tai muuta hengellistä kirjallisuutta päivittäin. Kanttoreista vajaa puolet (46 %) luki Raamattua viikoittain.

Kuvio 19 Suomen Kanttori-urkuriiliton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten vastaus kysymykseen: ”Kuinka usein luet Raamattua tai hengellistä kirjallisuutta omaksi henkilökohtaiseksi hartaudeksi?” vuosina 2010–2022.

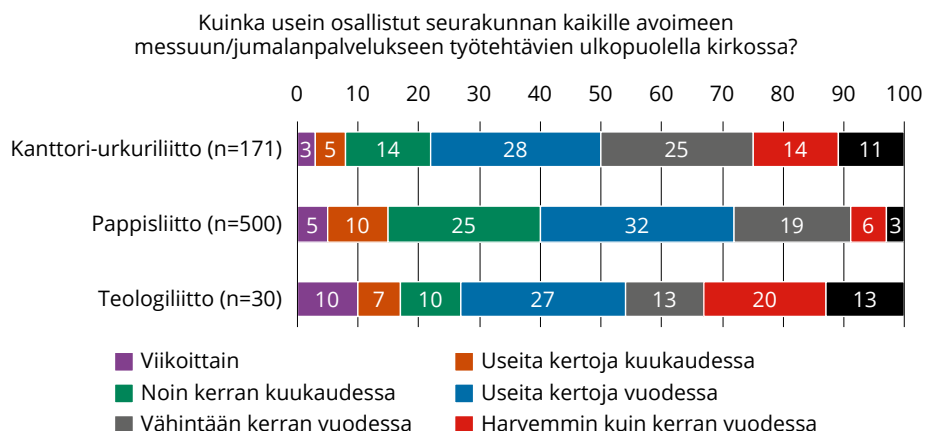


Pappisliiton jäsenistä 40 prosenttia, teologiliiton jäsenistä joka neljäs (27 %) ja kanttoreista reilu viidennes (22 %) osallistuu vähintään kerran kuukaudessa työtehtävien ulkopuolella seurakunnan yhteiseen messuun tai jumalanpalvelukseen (ks. kuvio 20). Papeista kolme neljästä osallistuu messuun tai jumalanpalvelukseen useita kertoja vuodessa tai useammin, kanttoreista

ja teologiliiton jäsenistä reilu puolet. Kolmannes teologiliiton jäsenistä, neljännes kanttoreista ja pappisliiton jäsenistä joka kymmenes käy työtehtävien ulkopuolella jumalanpalveluksessa harvemmin kuin kerran vuodessa. Pappien ja kanttoreiden omalla ajalla tapahtuvan jumalanpalvelusosallistumisen eroja tarkasteltaessa on kuitenkin syytä ottaa huomioon, että erityisesti kanttorit osallistuvat työssään jumalanpalveluksiin lähes aina joko viikoittain (55 %) tai useita kertoja kuukaudessa (34 %). Papeista 15 prosenttia osallistuu viikoittain jumalanpalveluksiin osana työtehtäviään, puolet useita kertoja kuukaudessa. Kanttorit osallistuvat usein jumalanpalveluksiin riippumatta siitä, missä tehtävässä he toimivat. Niin tason A, B kuin C tehtävissä toimivista kanttoreista 92–94 prosenttia osallistuu jumalanpalveluksiin useita kertoja kuukaudessa. Viikoittainen osallistuminen on yleisintä C-tason kanttoreilla (72 %). Useimmat heistä työskentelevät pienissä seurakunnissa ainoana kanttorina. Papeista kappalaisista 87 prosenttia, kirkkoherroista 81 prosenttia ja seurakuntapapeista 87 prosenttia osallistuu jumalanpalvelukseen useita kertoja kuukaudessa osana työtehtäviä. Viikoittain jumalanpalvelukseen osana työtehtäviä osallistuvia on eniten kirkkoherrojen keskuudessa (30 %) ja heistä kaikkein eniten pienten seurakuntien kirkkoherrojen keskuudessa, joista lähes kaksi kolmesta osallistuu viikoittain. Noin joka viides kappalaisista (19 %) ja seurakuntapapeista (17 %) osallistuu jumalanpalveluksiin viikoittain osana työtehtäviä.

Seurakunnan koolla on keskeinen merkitys siihen, kuinka usein pappi ja kanttori osallistuvat jumalanpalveluksen toimittamiseen. Pääkaupunkiseuduilla toimivista papeista vain 8 prosenttia kertoi osallistuvansa viikoittain jumalanpalvelukseen osana työtehtäviään, pienimmissä seurakunnissa joka toinen pappi. Vastaavasti pienimmissä seurakunnissa toimivista kanttoreista 88 prosenttia kertoi osallistuvansa viikoittain jumalanpalveluksiin osana työtehtäviään, pääkaupunkiseudulla 29 prosenttia.

Kuvio 20 Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten osallistuminen jumalanpalveluksiin työtehtävien ulkopuolella.



Naisten ja miesten välillä on hieman eroja uskon merkityksessä ja omalla ajalla tapahtuvassa hartaudenharjoituksessa. Sekä pappien että kanttori- en keskuudessa naisille usko on useammin erittäin tärkeä kuin miehille. Naispuolisista papeista 72 prosenttia pitää uskoa erittäin tärkeänä, miespuolisista papeista 66 prosenttia. Kanttoreilla osuudet ovat naisilla 58 prosenttia ja miehillä 46 prosenttia. Naiset myös rukoilevat useammin ja kanttorinaiset myös lukevat Raamattua ja muuta hengellistä kirjallisuutta useammin. Papeista miehet puolestaan lukevat Raamattua tai muuta hengellistä kirjallisuutta useammin ja osallistuvat omalla ajalla seurakunnan kaikille avoimeen messuun.

Taulukossa 10 tarkastellaan uskon tärkeyttä, rukoilemista ja Raamatun ja muun hengellisen kirjallisuuden lukemisesta eri ikäryhmissä vuosina 2010 ja 2022. Tarkastelu osoittaa ensinnäkin, että varsinkin nuorille kanttoreille usko on harvemmin erittäin tärkeä. Nuoret kanttorit myös rukoilevat ja lukevat Raamattua ja hengellistä kirjallisuutta selvästi vanhempia kanttoreita vähemmän. Näin on niin vuoden 2010 kuin vuoden 2022 aineistoissa. Samalla aineistot osoittavat, että uskon merkityksen vähittäinen väheneminen koskettaa kaikkia ikäryhmiä. Samalla kuin nuoret kanttorit ovat vähemmän uskonnollisia kuin vuoden 2010 aineistossa, myös vanhemmat kanttorit ovat vähemmän uskonnollisia. Esimerkiksi vuoden 2010 aineistossa yli 55-vuotiaista kanttoreista 70 prosenttia rukoili päivittäin, vuoden 2022 aineistossa 52 prosenttia. Samaan aikaan nuorimman ikäryhmän aktiivisten

rukoilijoiden osuus on pudonnut 50 prosentista 39 prosenttiin. Pappien keskuudessa on nähtävissä sama muutos, joskaan ei kaikilta osin yhtä selkeänä kuin kanttorien keskuudessa.

Taulukko 10 Erittäin tärkeänä omassa henkilökohtaisessa elämässä uskoa pitävien, päivittäin rukoilevien ja Raamattua tai muuta hengellistä kirjallisuutta useamman kerran viikossa lukevien Suomen Kanttori-urkuri-liiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten osuus ikäryhmittäin vuosina 2010 ja 2022

	Kanttori- urkuriliitto 2010 (n=223)	Kanttori- urkuriliitto 2022 (n=172)	Pappisliitto 2010 (n=857)	Pappisliitto 2022 (n=500)
Erittäin tärkeänä omassa henkilökohtaisessa elämässä uskoa pitävät				
Alle 35-vuotiaat	54	40	75	60
35–44-vuotiaat	56	50	74	62
45–54-vuotiaat	66	46	74	68
55-vuotiaat ja vanhemmat	72	60	80	75
Rukoilee päivittäin				
Alle 35-vuotiaat	50	39	70	60
35–44-vuotiaat	60	32	76	54
45–54-vuotiaat	54	50	73	72
55-vuotiaat ja vanhemmat	70	52	80	74
Lukee Raamattua tai muuta hengellistä kirjallisuutta omaksi henkilökohtaiseksi hartaudeksi useamman kerran viikossa				
Alle 35-vuotiaat	8	10	32	34
35–44-vuotiaat	22	8	38	25
45–54-vuotiaat	32	27	52	51
55-vuotiaat ja vanhemmat	47	30	69	54

Hengellinen elämä ja muut tekijät työn tukena

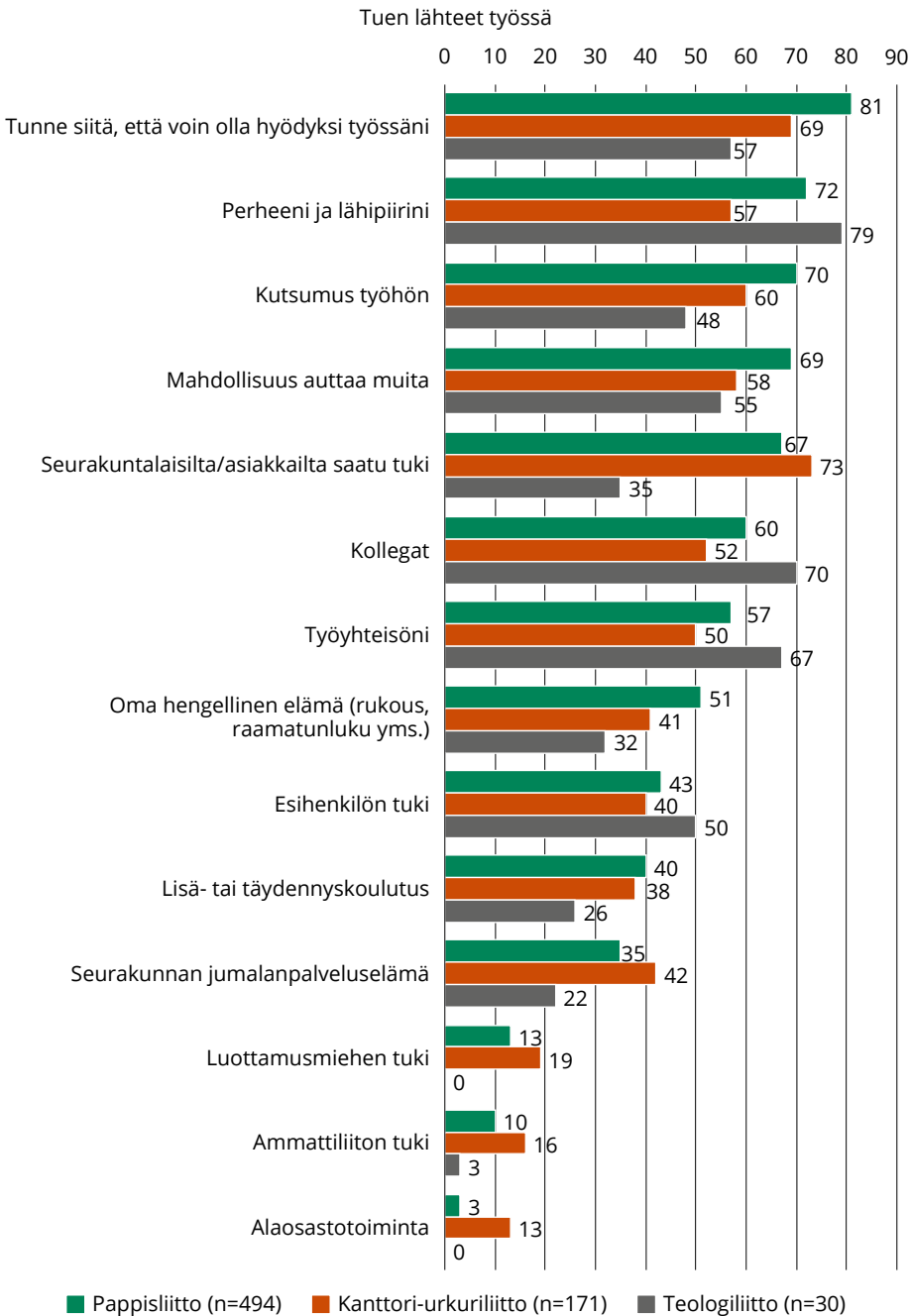
Tutkimusaineisto osoittaa vahvasti papin ja kanttorin oman hengellisen elämän tärkeyden työhyvinvoinnin tukemisessa. Uskon tärkeys, työntekijän oma rukouselämä, raamatunluku ja omalla ajalla jumalanpalvelukseen osallistuminen näyttäytyvät kaikki työhyvinvointia vahvistavina. Jumalanpalveluselämään osallistuminen näyttäytyy merkityksellisenä riippumatta siitä, osallistuuko työntekijä jumalanpalvelukseen paikan päällä kirkkotilassa, radion tai television välityksellä tai striimattuun jumalanpalvelukseen osallistumalla.

Vähäinen oma hartaudenharjoitus on aineiston perusteella yhteydessä ennen kaikkea työssä kyynistymiseen ja vähäiseen työhön omistautumiseen. Uskon merkitys, rukouselämä, Raamatun ja hengellisen kirjallisuuden lukeminen sekä messuun osallistuminen työtehtävien ulkopuolella ovat kaikki yhteydessä työn imuun. Ne linkittyvät tarmokkuuteen työssä ($r=.21-23^{***}$), työhön omistautumiseen ($.26-29^{***}$) ja työhön uppoutumiseen ($.20-24^{***}$) ja ehkäisevät työssä kyynistymistä ($-.20--25^{***}$). Erityisen selvästi oma hartaudenharjoitus on siis yhteydessä työn imuun liittyvään työhön omistautumiseen. Hengellinen elämä ja oma hartaudenharjoitus ei kuitenkaan yksiselitteisesti suojaa työssä uupumiselta, vaikkakin työssä uupuneimmat tyypillisesti myös kokevat uskon vähemmän merkitykselliseksi ja oma hartaudenharjoitus on vähäistä. Uupumusta on kuitenkin myös uskoa tärkeänä pitävien keskuudessa. Uupumuksella ja vähäisellä hartaudenharjoittamisella on kuitenkin myös lievä tilastollisesti merkitsevä yhteys, joskin yhteys on selvästi heikompi kuin työimun ja kyynistymisen. Uupumus on yhteydessä lievästi vähäisempään uskon merkitykseen ($-.13^{***}$) ja Raamatun ja muun hengellisen kirjallisuuden lukemiseen ($-.12^{**}$) ja jumalanpalvelusosallistumiseen ($-.14^{*}$), muttei rukoilemisaktiivisuuteen. Tämä antaisi viitteitä siitä, että oma usko ja hartaudenharjoitus on tärkeä tekijä työn imun säilymiseksi ja työssä kyynistymisen estämiseksi, mutta uupumukselta usko ei kuitenkaan suojaa. Uupuminen näyttäisi olevan puolestaan askel kohti työssä kyynistymistä. Uupumisen ja kyynistymisen keskinäinen korrelaatio ($.66^{***}$) on korkea.

Hengellisestä elämästä saatu tuki ei kuitenkaan yksin suojaa työssä jaksamisessa. Sekä työn imu että työssä kyynistyminen ja uupuminen ovat laajasti yhteydessä työssä saatuun tukeen tai sen puutteeseen. Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin, missä määrin erilaiset tekijät auttavat jaksamaan

työssä. Näitä tarkastellaan kuviossa 21. Kaikkein yleisimmiksi tuen lähteiksi osoittautuvat papeilla tunne siitä, että voi olla hyödyksi työssä, perheen ja lähipiirin tuki ja kutsumus työhön. Kanttoreiden yleisin tuen lähde on seurakuntalaisilta saatu palaute, teologiliiton jäsenillä taas perheen ja lähipiirin tuki. Papeista neljä viidestä (81 %) koki saavansa melko tai erittäin paljon tukea tunteesta, että voivat olla hyödyksi työssä. Kanttoreista näin koki kaksi kolmesta (69 %) ja teologeista reilu puolet (57 %). Kolme pappia neljästä (72 %) koki saavansa tukea perheeltä ja lähipiiriltä, kanttoreista reilu puolet (57 %) ja teologeista neljä viidestä (79 %). Kutsumuksesta työhön sai tukea papeista 70 prosenttia, kanttoreista 60 prosenttia ja teologeista 48 prosenttia. Muita keskeisiä työssä jaksamista tukevia tekijöitä olivat mahdollisuus auttaa muita, kollegat, työyhteisö, oma hengellinen elämä, esihenkilön tuki ja lisä- tai täydennyskoulutus sekä seurakunnan jumalanpalveluselämä.

Kuvio 21 Suomen kirkon pappisliiton, Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten vastaukset kysymykseen: ”Missä määrin seuraavat asiat auttavat sinua jaksamaan työssäsi?” Niiden osuus, joita kukin tekijä auttaa melko tai erittäin paljon. %



Työssä jaksamista tukevia tekijöitä tarkasteltiin faktorianalyysin avulla. Ta-
voitteena oli selkeyttää eri tuen lähteiden merkityksen tarkastelua. Analyysi
osoitti osan tuen lähteiden olevan vahvasti yhteydessä toisiinsa ja tuen
lähteistä muodostui faktorianalyysin perusteella seuraavat ulottuvuudet:

- i. Hengellinen elämä ja kutsumus**, joka koostuu seuraavista kolmesta muuttujasta: oma hengellinen elämä (rukous, raama-
tunluku yms.), seurakunnan jumalanpalveluselämä ja kutsumus
työhön. Ulottuvuuden perusteella muodostetun summamuut-
tujan reliabiliteetti on .80.
- ii. Ammattiliiton tuki**, joka koostuu seuraavasta kolmesta muut-
tujasta: ammattiliiton tuki, alaosastotoiminta ja luottamusmie-
hen tuki. Ulottuvuuden perusteella muodostetun summamuut-
tujan reliabiliteetti on .77.
- iii. Kokemus työn merkityksellisyydestä**, joka koostuu seuraa-
vista muuttujista: tunne siitä, että voin olla hyödyksi työssäni,
mahdollisuus auttaa muita sekä seurakuntalaisilta/asiakkailta
saatu palaute. Ulottuvuuden perusteella muodostetun summa-
muuttujan reliabiliteetti on .70.
- iv. Työyhteisön tuki**, joka koostuu seuraavista kolmesta muuttu-
jasta: työyhteisöni, kollegat ja esihenkilön tuki. Ulottuvuuden
perusteella muodostetun summamuuttujan reliabiliteetti on
.64.
- v. Perheeni ja lähipiirini** (yksittäinen muuttuja).
- vi. Lisä- ja täydennyskoulutus** (yksittäinen muuttuja).

Työssä jaksaminen ja työn imu korreloivat tilastollisesti merkitsevästi kaikil-
ta näiltä tahoilta saatavan tuen kanssa. Kyynistyminen työssä on yhteydessä
niin hengellisestä elämästä ja kutsumuksesta (-.43***) ja työn merkityksel-
lisyyden kokemuksesta (-.42***) saatavan tuen vähyyteen kuin puutteisiin
työyhteisön tuessa (-.43***), puutteisiin perheeltä ja lähipiiriltä (-.17***),
lisä- tai täydennyskoulutukselta (-.20***) ja ammattiliitolta (-.21***) saa-
tavassa tuessa. Uupumus on niin ikään negatiivisessa yhteydessä näistä
saatavan tuen kanssa. Kuitenkin erona kyynistymiseen, uupuminen on yhte-
ydessä vahvimmin nimenomaan työyhteisön tuen puutteeseen (-.43***) ja
samalla kyynistymistä heikommin hengellisestä elämästä ja kutsumuksesta
(-.25***) ja työn merkityksellisyydestä (-.24***) saatavan tuen puutte-
eseen. Myös yhteys perheeltä ja lähipiiriltä (-.10*) ja ammattiliitolta (-.11**)

saatavan tuen puutteeseen on heikompi. Lisä- ja täydennyskoulutuksesta saatavan tuen puutteen yhteys uupumiseen on samalla tasolla kuin yhteys kyynistymiseen (-.17***). Työn imu puolestaan korreloi positiivisesti kaikilta eri tahoilta saatavan tuen kanssa. Erityisesti työn imu on yhteydessä hengellisestä elämästä ja kutsumuksesta (.37***-.45***)¹⁰⁴, työn merkityksellisyydestä (.37***-.49***) ja työyhteisöltä (.30***-.41***) saatavaan tukeen.

Eri tuen lähteiden merkitystä työn imulle ja uupumiselle tarkasteltiin myös erikseen regressioanalyysin avulla. Koska eri tuen lähteillä on monin tavoin yhteisvaikutusta, analyysin tavoitteena oli löytää tekijät, jotka nimellisesti selittävät työhyvinvointia, mikäli muiden tekijöiden vaikutus suljetaan pois. Analyysiin otettiin mukaan myös vastaajan arvio työmäärästään suhteessa jaksamiseen ja kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työmääräänsä sekä ikä ja sukupuoli. Taulukoissa 11 ja 12 tarkastellaan eri tekijöiden merkitystä työhyvinvoinnille erikseen pappisliiton jäsenillä ja Kanttori-urkuriliiton jäsenillä. Teologiliiton pienen koon vuoksi heidän tarkastelunsa erikseen ei ole mielekästä. Regressioanalyysi tuo esiin useita tärkeitä huomioita. Ensinnäkin työssä kyynistyminen ja työssä uupuminen selittyvät osin eri tekijöillä. Kyynistymiseen johtaa ennen kaikkea hengellisestä elämästä ja kutsumuksesta ja työn merkityksellisyydenkokemuksesta saatavan tuen puute yhdistettynä työyhteisöltä saatavan tuen puutteeseen. Myös liiallinen työmäärä on keskeinen kyynistymiseen johtava tekijänä, mutta sen selitysosuus on vähäisempi kuin hengellisestä elämästä ja kutsumuksesta ja työyhteisöltä saatavan tuen merkityksen.

Uupumiseen sen sijaan johtaa keskeisesti ennen kaikkea liiallinen työmäärä suhteessa jaksamiseen ja työyhteisöltä saatavan tuen puute. Hengellisestä elämästä ja kutsumuksesta saatavan tuen puute selittää myös uupumusta, mutta vähemmän kuin edellä mainitut tekijät. Ikä ja sukupuoli ovat merkityksettömiä sekä kyynistymistä että uupumista selittävinä tekijöinä. Huomionarvoista on, että kanttoreilla työyhteisön tuen merkitys työssä kyynistymistä ja uupumista estävänä tekijänä on erityisen tärkeä.

Regressioanalyysin perusteella ammatillinen tehokkuus puolestaan selittyy ennen kaikkea kokemuksella työn merkityksellisyydestä ja työyhteisöltä saatavalla tuella. Hengellisellä elämällä ja kutsumuksella sen sijaan ei ole siihen selitysosuutta.

104 Luvut kuvaavat yhteyttä tarmokkuuteen (.37***), omistautumiseen (.45***)
ja uppoutumiseen (.38***)¹⁰⁴ työssä.

Taulukko 11 Suomen kirkon Pappisliiton jäsenten työhyvinvointia (Maslachin burnout -mittarin kolmea ulottuvuutta ja työn imun kolmea ulottuvuutta) selittävät tekijät. Lineaarinen regressioanalyysi.

	Maslachin burnout -mittari			Työn imu		
	Kyynistyminen	Uupuminen	Amma-tilinen tehokkuus	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen
Hengellisestä elämästä ja kutsumuksesta saatava tuki	-.26***	-.10*	-.01	.19***	.22***	.22***
Kokemus työn merkityksellisyydestä	-.11**	-.01	.19***	.14***	.20***	.14**
Työyhteisöltä saatava tuki	-.30***	.18***	.19***	.22***	.26***	.23***
Perheeltä ja lähipiiriltä saatava tuki	-.01	-.04	.06	.05	.08	.01
Lisä- ja täydennys-koulutuksesta saatava tuki	-.01	-.04	.08	.05	.03	.10
Ammattiliiton tuki	.01	.01	-.01	-.02	-.01	-.03
Työmäärä suhteessa jakamiseen	-.14**	-.41***	.01	.18***	.10*	-.02
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työmäärään	-.08	-.10	.16**	.12***	.06	.05
Syntymävuosi	.07	.02	-.02	-.04	-.03	-.13**
Sukupuoli	.01	.02	-.03	-.02	-.07	.00
Selitysosuus r ²	36 %	37 %	20 %	34 %	38 %	24 %

Taulukko 12 Suomen Kanttori-urkuriiliton jäsenten työhyvinvointia (Maslachin burnout -mittarin kolmea ulottuvuutta ja työn imun kolmea ulottuvuutta) selittävät tekijät. Lineaarinen regressioanalyysi.

	Maslachin burnout -mittari			Työn imu		
	Kyynistyminen	Uupuminen	Ammatillinen tehokkuus	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen
Hengellisestä elämästä ja kutsumuksesta saatava tuki	-.23***	-.24**	-.02	.17***	.26***	.26***
Kokemus työn merkityksellisyydestä	-.21**	-.07	.32**	.27**	.37***	.31***
Työyhteisöltä saatava tuki	-.37***	-.34***	.37**	.40***	.27***	.11
Perheeltä ja lähipiiriltä saatava tuki	-.03	-.07	.13	.01	.01	.02
Lisä- ja täydennyskoulutuksesta saatava tuki	-.03	-.05	-.02	-.03	-.12	.07
Ammattiliiton tuki	.03	.21*	-.17	-.11	.00	-.11
Työmäärä suhteessa jakamiseen	-.12	-.45***	.14	.07	.19**	.14
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työmäärään	-.16	-.12	-.06	.23**	.12	.10
Syntymävuosi	.02	-.05	.10	-.07	-.01	.01
Sukupuoli	-.14	-.07	.16	.13	.12	.09
Selitysosuus r^2	46 %	49 %	27 %	49 %	56 %	37 %

Työn imun eri osa-alueet, tarmokkuus työssä, työhön omistautuminen ja uppoutuminen, selittyvät kukin hengellisestä elämästä ja kutsumuksesta saatavalla tuella, kokemuksella työn merkityksellisyydestä sekä työyhteisöltä saatavalla tuella. Tarmokkuutta keskeisesti selittää myös mahdollisuus vaikuttaa omaan työmääräänsä, mikä kertoo vähintään jonkinasteista autonomiasta työssä. Papeilla lisäksi työmäärä suhteessa jaksamiseen selittää tarmokkuutta. Sopiva työmäärä selittää jossain määrin myös työhön omistautumista.

Sukupuoli on myös työn imua selittävänä tekijänä merkityksetön. Syntymävuosi sen sijaan selittää papeilla työhön uppoutumista siten, että vanhemmille papeille on ominaisempaa työhön uppoutuminen.



5 Pappien, kanttorien ja teologien suhde työhön ja siinä tapahtuneet muutokset

Johdanto

Tutkimusraportin tässä tulosluvussa tarkastelun kohteena on pappien ja kanttorien suhde työhön ja siinä tapahtuneet. Suhdetta työhön tarkastellaan kahdesta näkökulmasta: työn merkityksen ja työorientaation näkökulmista. Luvussa tarkastellaan ensin sitä, miten papit ja kanttorit kuvaavat työtään ja sen merkityksellisyyttä. Ytimessä on kysymys siitä, miten perustava merkitys työllä on pappien ja kanttorien elämässä. Tämän jälkeen tarkastelun kohteena on pappien ja kanttorien työorientaatio. Tällöin ytimessä on kysymys siitä, mitä työtehtäviä papit ja kanttorit pitävät tärkeinä seurakuntatyössä.

Erilaiset suhtautumistavat työhön voidaan pelkistetysti jakaa kolmeen ryhmään: työ työnä, työ urana ja työ kutsumuksena. Kutsumus on jotain, jossa työ koetaan kiinteäksi osaksi elämää ja sitä ei tehdä vain toimeentulon ja uran takia, vaan se koetaan itsessään tärkeäksi.¹⁰⁵ Teologian opiskelijoita tarkastelleessa tutkimuksessa teologit tulkitsivat sitä yhtäältä jumalallisena kutsumuksena, toisaalta syvänä haluna auttaa muita sekä itsensä toteuttamisena.¹⁰⁶ Työ työnä viittaa ajattelutapaan, jossa työ merkitsee ennen

105 Hakanen 2011, 26.

106 Niemelä 1999, ks. myös Hytönen 2018.

kaikkea toimeentuloa, jolla voi hankkia itselle tärkeitä asioita elämässään. Työ itsessään on toissijainen, elämän tärkeät asiat ovat muualla.¹⁰⁷

Mitattaessa *työn merkitystä* tarkastelun lähtökohtana on Kahnin ja Wienerin työn kokemista ja siihen asennoitumista jäsentävä luokitus, jonka pohjalta alun perin Salmi on mitannut myös pappien asennoitumista työhön, ja myöhemmin luokittelua on hyödynnetty myös muun muassa aikaisemmissa AKI-liittojen jäsentutkimuksissa. Luokittelussa työn merkitys voi olla keikka, homma, ammatti, ura, kutsumus tai elämäntehtävä.¹⁰⁸ Toisin sanoen luokittelussa työ nähdään toisessa ääripäässään vain välttämättömänä pahana, jota pitää tehdä toimeentulon vuoksi, ja toisessa ääripäässä elämäntehtävänä, jolle on omistautunut kokonaan.

Salmen käyttämää mittaria muokattiin tähän tutkimukseen ottamalla aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu kutsumuksen monimuotoisuus mukaan mittariin. Salmen käyttämä kutsumusta kuvaava vaihtoehto ”Työ on minulle kutsumus, jossa voin toteuttaa itseäni ja palvella lähimmäisiä”¹⁰⁹ haluttiin purkaa aikaisempien tutkimusten¹¹⁰ perusteella jumalalliseen kutsumukseen, itsensä toteuttamiseen ja haluun auttaa. Mittarin ensimmäinen vaihtoehto, työ ”keikkana”, jätettiin pois mittarista, koska aikaisemmissa tutkimuksissa sillä on ollut äärimmäisen vähän merkitystä. Tämän jälkeen mukana olivat seuraavat ilmaiset:

- Teen työtäni ennen muuta toimeentulon takia.
- Minulle on tärkeää edetä urallani ja saada lisää vastuuta.
- Työ tuottaa minulle tyydytystä.
- Minulle on tärkeää saada auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiäni.
- Työssäni voin toteuttaa itseäni.
- Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä.
- Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan.

Kyselyssä pappeja ja kanttoreita pyydettiin ensin arvioimaan asteikolla 1–5 (1=ei ollenkaan tärkeä ja 5=erittäin tärkeä), missä määrin kukin ilmaisu

107 Hakanen 2011, 26–27.

108 Kahn & Wiener 1967, 209; Salmi 2001, 60, 217; Salonen 2002; Niemelä & Palmu 2006; Niemelä 2010.

109 Salmi 2001, 217.

110 Ks. Niemelä 1999.

kuvaa omaa asennetta työhön, ja tämän jälkeen heitä pyydettiin valitsemaan ilmaisuista yksi, joka parhaiten kuvaa omaa suhdetta työhön.

Työorientaation tarkastelun keskiössä on kysymys siitä, mitä työtehtäviä papit ja kanttorit pitävät tärkeinä seurakuntatyössä ja millaisiin ryhmiin papit ja kanttorit luokittelevat työorientaationsa perusteella. Tarkastelu perustuu mittariin, jossa pappeja ja kanttoreita pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–5 (1=ei ollenkaan tärkeä ja 5=erittäin tärkeä), miten tärkeänä he pitivät seurakuntatyön eri osa-alueita riippumatta siitä, missä tehtävässä itse toimivat tai toimivatko he ylipäänsä edes seurakuntatyössä. Mittarin taustalla ovat papin ja kanttorin ydinosaamiskuvaukset ja niissä esiin nousseet työn tärkeät osa-alueet¹¹¹ sekä vuoden 2010, 2014 ja 2018 AKI-liittojen jäsentutkimuksen havainnot mittarin toimivuudesta. Aikaisempien jäsenkyselyjen pohjalta mittaria on muokattu pyrkien ottamaan huomioon pappien ja kanttorien työssä tapahtuneet muutokset, jotta mittarilla mahdollisimman monipuolisesti tavoitettaisiin papin ja kanttorin työn eri osa-alueet. Vuoden 2022 jäsentutkimuksen mittarissa oli mukana 30 työn osa-aluetta.

Lisäksi suhdetta työhön mitattiin käyttämällä lyhyttä kutsumusmittaria, ”Brief calling scale” (BCS), jossa kutsumuksella tarkoitetaan henkilön uskomusta, että hänet on kutsuttu tietynlaiseen työhön. Tämä kutsu on voi olla koettu yhteiskunnan, oman sisäisen potentiaalin, Jumalan tai jonkin korkeamman voiman taholta. Mittari koostuu neljästä muuttujasta: ”Minulla on kutsumus tietynlaiseen työhön”, ”Minulla on selkeä ymmärrys, kuinka kutsumukseni osuu yhteen työurani kanssa”, ”Yritän selvittää, mikä on kutsumukseni työurani suhteen” ja ”Etsin kutsumuksen yhteyttä työuraani”.¹¹²

Kanttorien, pappien ja teologien työn merkitys

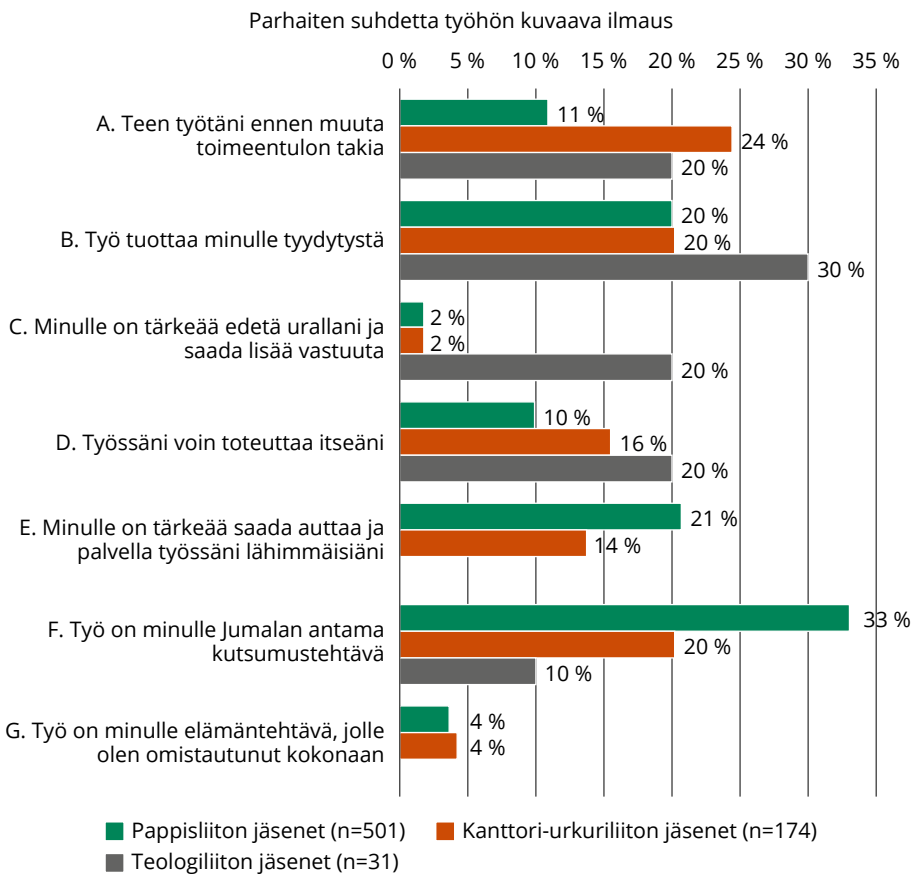
Pydetessä AKI-liiton jäseniä valitsemaan vaihtoehtoista se ilmaisu, joka parhaiten kuvaisi työn merkitystä ja omaa suhdetta työhön, papeista suurin ryhmä, joka kolmas (33 %), valitsi seitsemän vaihtoehdon joukosta ilmauksen ”Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä” (ks. kuvio 22). Toiseksi yleisintä papeilla oli valita ilmaisu ”Minulle on tärkeää auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiä” (21 %). Lähes yhtä moni valitsi ilmaisun ”Työ tuottaa minulle tyydytystä” (20 %). Kanttoreiden keskuudessa yleisin

111 Ks. luku 1.

112 Ks. Dik et al 2012.

ilmaisu sen sijaan oli ”Teen työtäni ennen muuta toimeentulon takia”, jonka valitsi joka neljäs kanttori (24 %). Lähes yhtä moni, joka viides (20 %), valitsi vaihtoehdon ”Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä (20 %) ja ”Työ tuottaa minulle tyydytystä” (20 %). Viimeiseksi mainittu oli myös teologiliiton jäsenten keskuudessa yleisimmin valittu vaihtoehto (30 %).

Kuvio 22 Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten parhaiten omaa suhdetta työhön kuvaava ilmaus vuonna 2022.

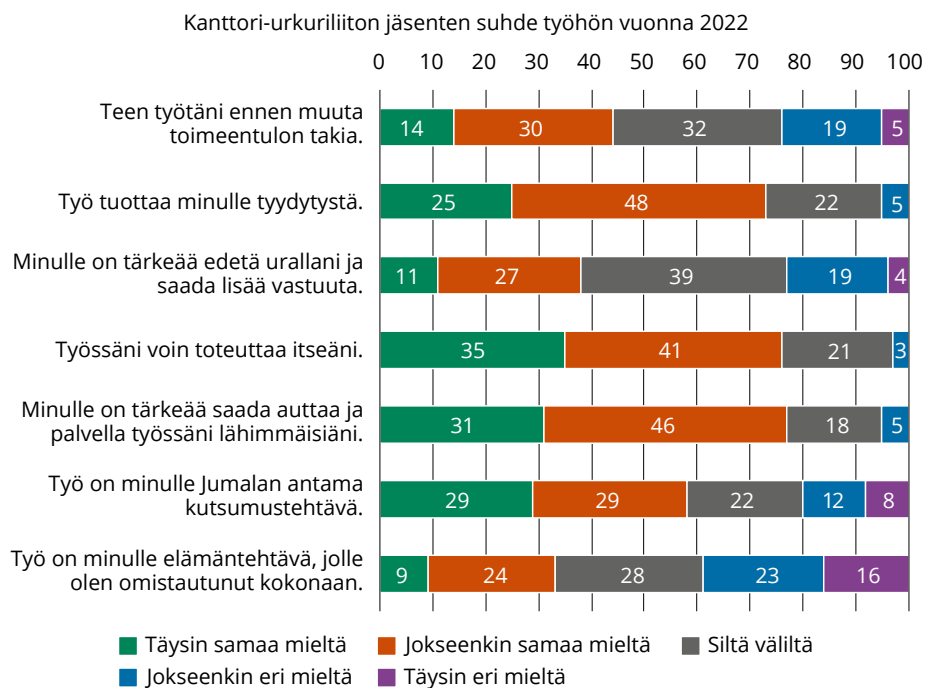


Kuvioissa 23–25 tarkastellaan kanttorien, pappien ja muiden teologien vastauksia yksityiskohtaisemmin kuhunkin suhdetta työhön kuvaavaan ilmaukseen asteikolla 1–5, jossa 1=täysin eri mieltä ja 5= täysin samaa mieltä. Sekä papit, kanttorit että teologit ovat useimmin samaa mieltä väitteiden ”Työ tuottaa minulle tyydytystä”, ”Työssäni voin toteuttaa itseäni” ja ”Minulle on tärkeää saada auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiä” kanssa. Papeista noin

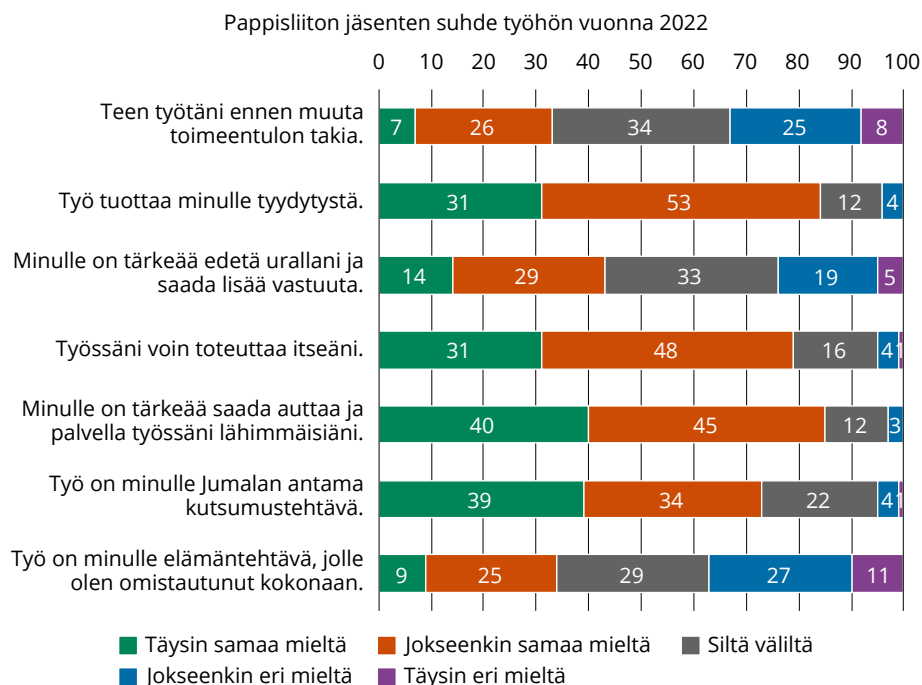
neljä viidestä ja kanttoreista ja teologeista noin kolme neljästä on samaa mieltä näiden väitteiden kanssa. Papeista kolme neljästä ja kanttoreista 39 prosenttia on samaa mieltä myös väitteen ”Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä” kanssa. Papeista joka kolmas pitää työtään elämäntehtävänä, jolle on omistautunut kokonaan.

Joka kolmas pappi ja kanttori ja teologeista lähes puolet on vähintään jokseenkin samaa mieltä, että tekee työtään ennen muuta toimeentulon takia. Suunnilleen yhtä monelle on tärkeää edetä urallaan.

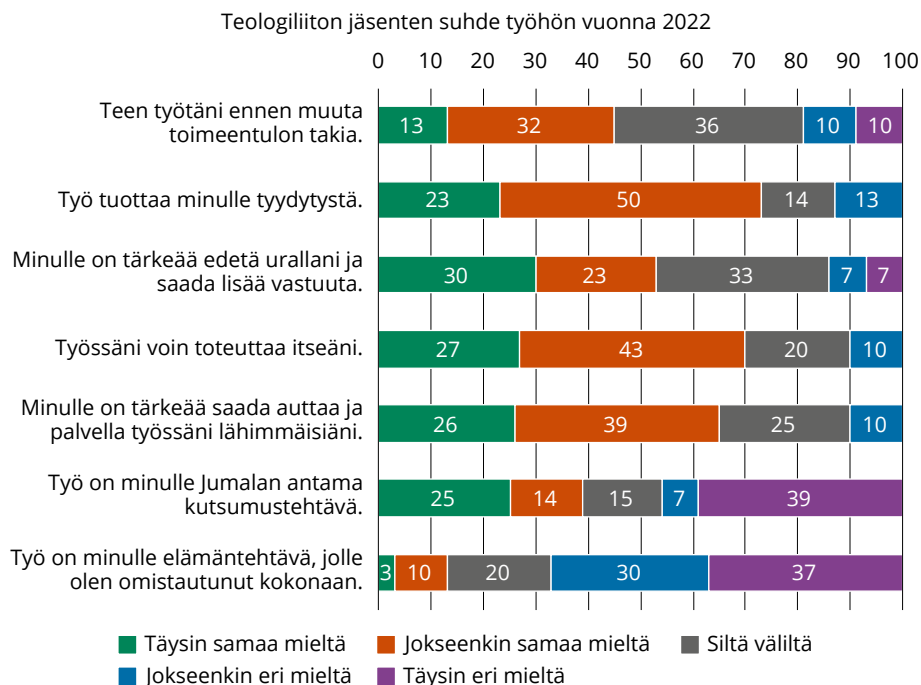
Kuvio 23 Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten suhde työhön 2022, n=173 (%).



Kuvio 24 Suomen kirkon pappisliiton jäsenten suhde työhön vuonna 2022, n=501 (%).



Kuvio 25 Teologiliiton jäsenten suhde työhön vuonna 2022, n=30 (%).



Naisten ja miesten suhteessa työhön on jonkin verran eroja. Sekä papeista että kanttoreista naiset kokevat miehiä vahvemmin työn tuottavan tyydytystä (papit: $t=-2,37^*$, kanttorit: $t=-2,78^{**}$) ja voivansa toteuttaa itseään työssään (papit: $t=-2,31^*$, kanttorit: $t=-2,08^*$). Pappimiehet puolestaan kokevat työn vahvemmin elämäntehtävänä ($t=3,42^{***}$).

Kutsumuksen roolia työssä kysyttiin myös erillisillä kysymyksillä, joilla kartoitettiin työuran yhteyttä kutsumuskokemukseen (Brief Calling Scale).¹¹³ Sen perusteella valtaosa papeista (89 %) ja kanttoreista (75 %) ja enemmistö myös teologeista (57 %) on täysin tai melko samaa mieltä siitä, että omaa kutsumuksen tietynlaiseen työhön. Enemmistöllä papeista (76 %) ja kanttoreista (69 %) on myös selkeä ymmärrys, kuinka kutsumus osuu yhteen työuran kanssa. Noin joka neljäs pappi ja joka kolmas kanttori kuitenkin kamppailee eri tavoin sen kanssa, mikä on heidän kutsumuksensa ja miten kutsumus ja työura voisivat kohdata ja etsivät kutsumuksen yhteyttä työuraan. Teologiliiton jäsenistä kutsumustaan ja sen yhteyttä työuraan pohtii lähes puolet. Työuran ja kutsumuksen välisen yhteyden etsintä ja pohdinta korostuu pappien keskuudessa hieman enemmän nuoremmilla papeilla ($F=12,75^{***}$), kanttoreilla kutsumuksen kyseleminen ja pohdinta on vahvinta noin neljänkymmenen ikävuoden molemmin puolin olevilla kanttoreilla ($F=7,01^{***}$).

Pappien ja kanttoreiden työn merkityksessä tapahtuneet muutokset

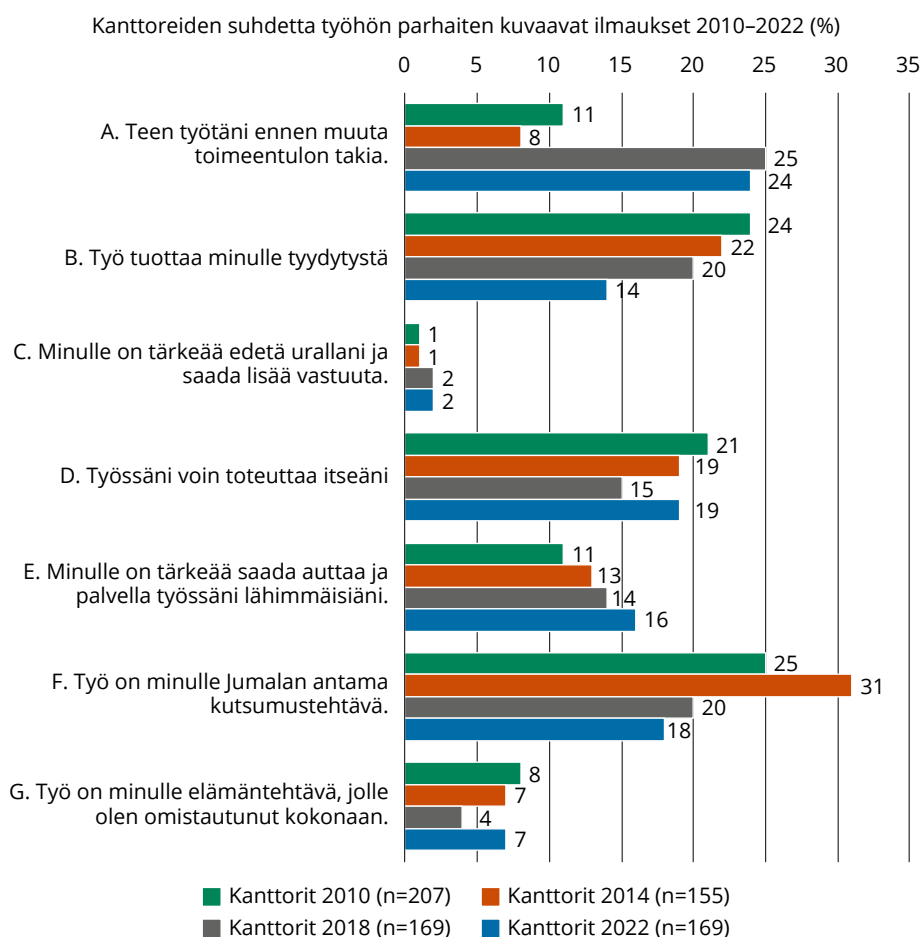
AKI-liittojen jäsenkyselyt mahdollistavat kanttorien ja pappien osalta työn merkityksessä tapahtuneiden muutosten tarkastelun 14 vuoden perspektiivillä vuodesta 2006 vuoteen 2022. Työn merkitystä ja suhdetta työhön on kysytty näiden vuosien aikana jokaisessa neljän vuoden välein toteutettavassa jäsentutkimuksessa.

Kuviossa 26 tarkastellaan kanttoreiden valitsemia parhaiten työnsä merkitystä ja omaa suhdettaan työhön kuvaavia ilmauksia. Verrattaessa

113 Väitelauseet ovat: 1) Minulla on kutsumus tietynlaiseen työhön, 2) Minulla on selkeä ymmärrys, kuinka kutsumukseni osuu yhteen työurani kanssa, 3) Yrittän selvittää, mikä on kutsumukseni työurani suhteen ja 4) Etsin kutsumuksen yhteyttä työuraani.

kanttorien vuosina 2010–2022 valitsemaa ilmauksia on nähtävissä selkeä lasku niiden osuudessa, joka ovat valinneet vaihtoehdon ”Työ tuottaa minulle tyydytystä” (24 prosentista 14 prosenttiin) tai ”Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä” (25–31 prosentista 18 prosenttiin). Sen sijaan niiden osuus, jotka tekevät työtään ennen muuta toimeentulon takia, on lisääntynyt (8–11 prosentista 24–25 prosenttiin).

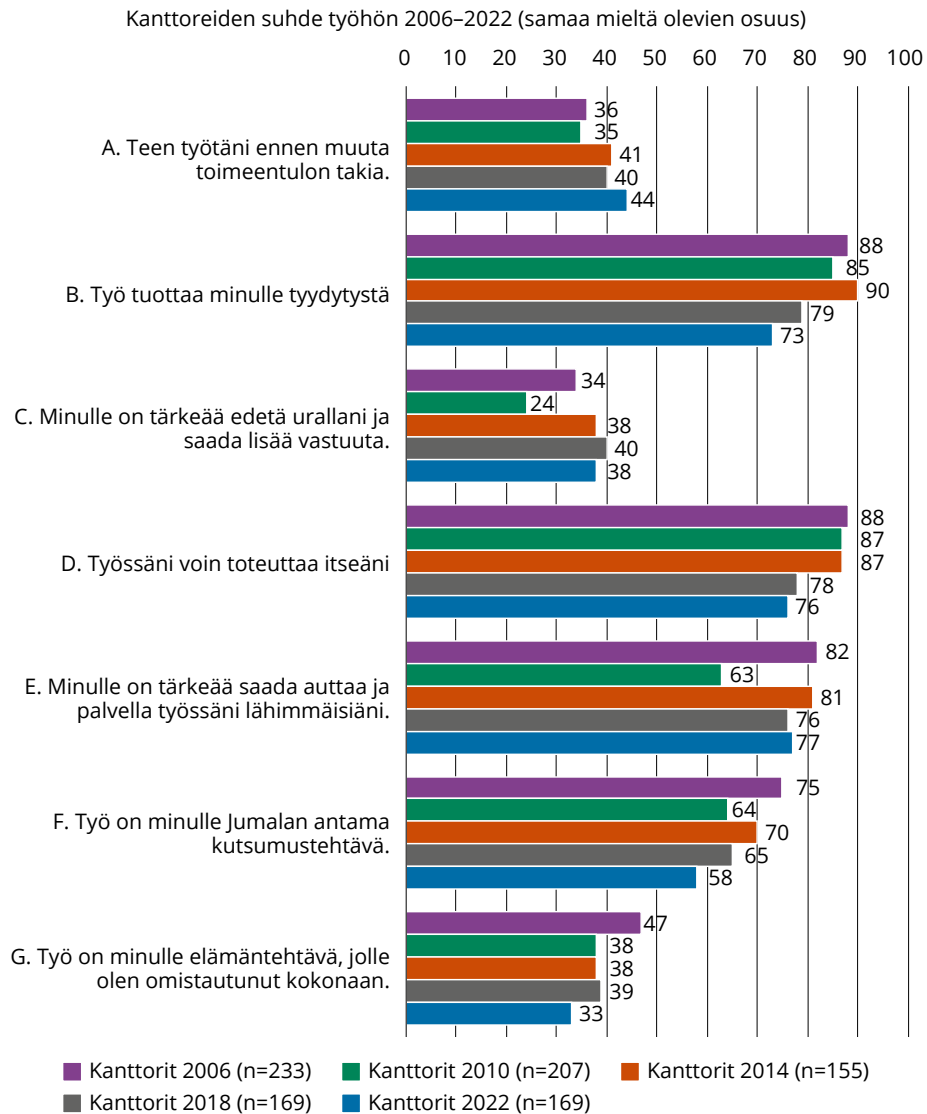
Kuvio 26 Kanttori-urkuriliiton jäsenten suhde työhön ja siinä tapahtuneet muutokset. Parhaiten kanttorien suhdetta työhön kuvaavien ilmausten osuudet vuosina 2010–2022.



Vastaava muutos näkyy tarkasteltaessa niiden kanttorien osuutta, jotka ovat täysin tai joksikin samaa mieltä eri väitelauseiden kanssa (ks. kuvio 27). Niiden osuus, jotka kokevat työn tuottavan tyydytystä on vähentynyt

(85–90 prosentista 73 prosenttiin). Niin ikään kokemus mahdollisuudesta toteuttaa itseään on vähentynyt (88 prosentista 76 prosenttiin). Samalla Jumalalta saatua kutsumusta kokevien osuus on vähentynyt 75 prosentista 58 prosenttiin. Elämäntehtävänomaisesti työhönsä suhtautuvien osuus on niin ikään laskenut 47 prosentista 33 prosenttiin.

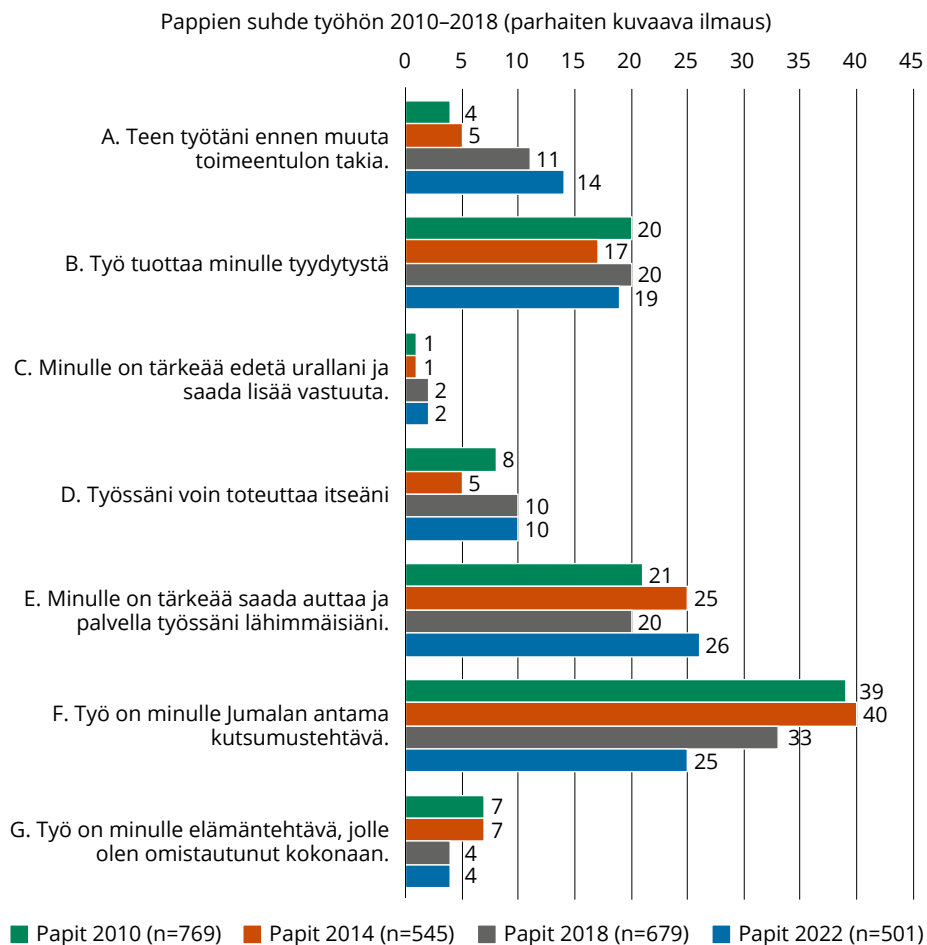
Kuvio 27 Kanttori-urkuriliiton jäsenten suhde työhön ja siinä tapahtuneet muutokset. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä eri väitelauseiden kanssa olevien osuus vuosina 2006–2022 (%).



Kyseessä ei näyttäisi olevan pelkästään nuorten kanttorien tuoma muutos, vaan myös ajan tuoma muutos. Kanttoreiden keskuudessa eri ikäisten välillä eroja on kokonaisuudessaan vähemmän kuin verrattaessa eri vuosien tuloksia. Eri ikäryhmissä ainoa tilastollisesti merkitsevä ero näkyy siinä, että vanhemmat kanttorit pitävät työtään nuorempia useammin elämäntehtävänä, jolle ovat omistautuneet kokonaan ($F=6,36^{**}$). Yli 55-vuotiaista 42 % on väitteen kanssa samaa mieltä, alle 35-vuotiaista joka viides (20 %). Nuoremmat kanttorit puolestaan tekevät työtä vanhempia useammin ennen muuta toimeentulon takia. Alle 35-vuotiaista vähintään jokseenkin samaa mieltä olevia on 60 prosenttia, yli 55-vuotiaista kolmannes (32 %). Ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä pienten vastaajaryhmien vuoksi.

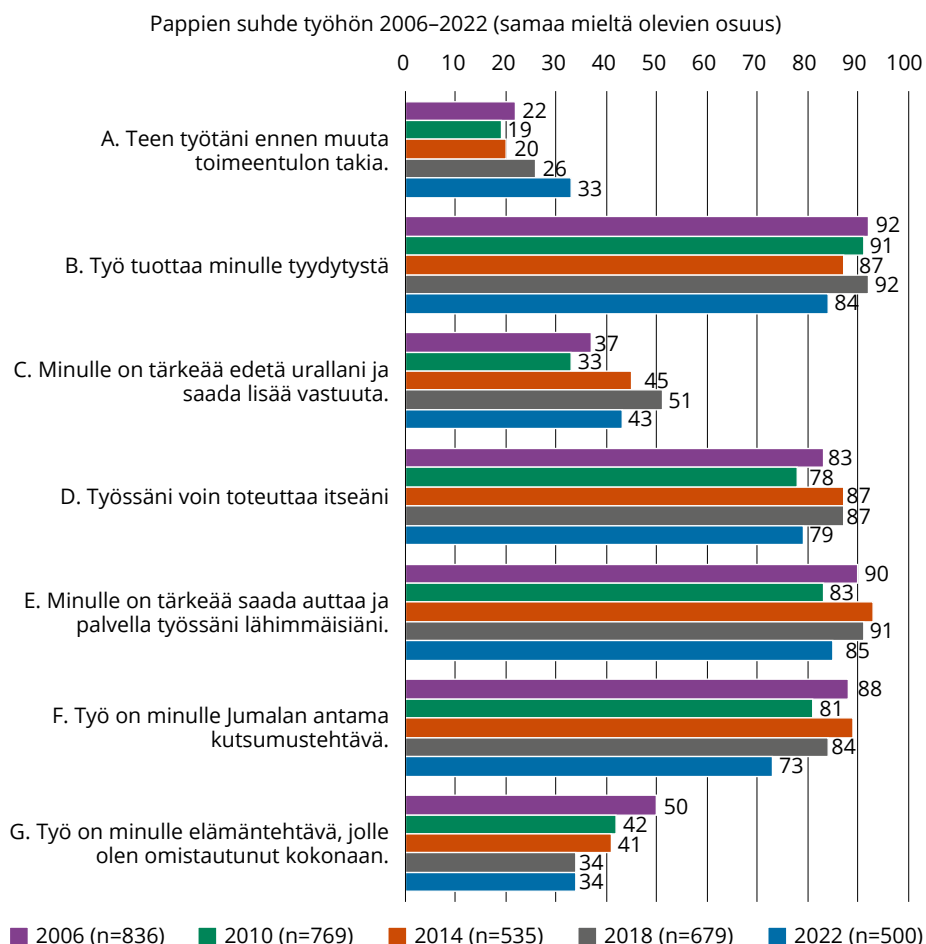
Pappien työn merkityksessä näkyy vastaavanlaisia muutoksia vuodesta 2010 vuoteen 2022 kuin kanttoreilla (ks. kuvio 28). Myös papeilla niiden osuus, jotka ensi sijassa kokevat työnsä Jumalalta saatuna kutsumustehtävänä on vähentynyt (39–40 prosentista 25 prosenttiin) ja vastaavasti niiden osuus, jotka tekevät työtään ennen muuta toimeentulon takia, on lisääntynyt (4 prosentista 14 prosenttiin).

Kuvio 28 Suomen kirkon pappisliiton jäsenten suhde työhön ja siinä tapahtuneet muutokset. Parhaiten pappien suhdetta työhön kuvaavien ilmausten osuudet vuosina 2010–2022 (%).



Tarkasteltaessa väitteiden kanssa samaa mieltä olevien osuutta (ks. kuvio 29) myös niiden osuus on hieman lisääntynyt, joille on tärkeää edetä uralla. Sen sijaan niiden osuus on vähentynyt, jotka ovat täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan” (50 prosentista 34 prosenttiin) kanssa. Samalla niiden osuus, jotka ovat samaa mieltä siitä, että työ on heille Jumalalta saatu kutsumus, osuus on vähentynyt 88 prosentista 73 prosenttiin.

Kuvio 29 Suomen kirkon pappisliiton jäsenten suhde työhön ja siinä tapahtuneet muutokset. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä eri väitelauseiden kanssa olevien osuus vuosina 2006–2022 (%).



Myöskään papeilla eri ikäryhmien väliset erot eivät yksinomaan selitä muutoksia työn merkityksessä. Papeilla eri ikäisten välillä suurin ero on siinä, missä määrin papit pitävät tärkeänä urallaan etenemistä ($F=7,76^{***}$). Uralla eteneminen on tärkeää ennen muuta nuorille papeille. Yli puolet alle 35-vuotiaista papeista (56 %) ja 35–44-vuotiaista papeista (52 %) on melko tai täysin samaa mieltä siitä, että uralla eteneminen on heille tärkeää, yli 50-vuotiaista noin joka kolmas (33 %). Vanhimman ikäryhmän papit puolestaan pitävät työtään muita ikäryhmiä vahvemmin elämäntehtävänä ($F=6,76^{***}$). Yli 60-vuotiaista papeista lähes puolet (45 %) on melko tai täysin samaa mieltä väitteen ”Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen

omistautunut kokonaan” kanssa. Alle 35-vuotiaista papeista näin ajattelee joka neljäs (24 %). Sen sijaan kutsumuskokemuksessa ei ole ikäryhmittäisiä eroja.

Työn merkitys on yhteydessä työhyvinvointiin. Aineisto osoittaa, että kokemus Jumalalta saadusta kutsumuksesta on yhteydessä työn imuun. Myös työstään tyydytystä kokevien työn imu on kauttaaltaan korkea ja kyynistyminen alhaista. Niillä, jotka valitsivat Jumalalta saadun kutsumuksen kuvaamaan parhaiten suhdettaan työhön, on keskimäärin alhaisin kyynistyminen työhön ($F=19,74^{***}$) ja korkein omistautuminen työhön ($F=29,46^{***}$). Työhönsä elämäntehtävänä suhtautuvilla on puolestaan poikkeuksellisen korkea työhön uppoutuminen ($F=14,73^{***}$). Työstään ensi sijassa tyydytystä saavilla on yhdessä kutsumusta kokevien kanssa korkein tarmokkuus ($F=19,87^{***}$) ja alhaisin työssä uupuminen ($F=8,10^{***}$). Sen sijaan työtä ennen muuta toimeentulon takia tekevillä on keskimäärin alhaisin työn imu niin tarmokkuuden, omistautumisen kuin uppoutumisen näkökulmista ja vastaavasti korkein uupuminen ja kyynistyminen työssä. Ammatillinen tehokkuus puolestaan korostuu niillä, jotka haluavat edetä uralla ja saada lisää vastuuta ($F=4,76^{***}$).

Kokemus mahdollisuudesta toteuttaa itseään on aineiston perusteella keskeinen tyytyväisyyden lähde ($r=.47^{***}$). Niin ikään kutsumus ja tyytyväisyys työhön linkittyvät toisiinsa ($.26^{***}$). Papit ja kanttorit, jotka kuvaavat työtään Jumalalta saatuna kutsumustehtävänä, voivat monin eri tavoin mitattuna työssään paremmin. Kutsumus on yhteydessä tarmokkuuteen ($.32^{***}$), omistautumiseen ($.40^{***}$) ja uppoutumiseen ($.33^{***}$) työssä sekä ammatilliseen tehokkuuteen ($.20^{**}$). Kutsumus suojaa myös kyynistymiseltä ($-.34^{***}$) ja jossain määrin myös uupumukselta ($-.18^{***}$). Kuten osin jo edellisessä luvussa tarkasteltaessa työssä tukevien tekijöiden merkitystä työhyvinvoinnille havaittiin kutsumuksen ja työssä jaksamisen yhteys ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Kutsumus ei suojaa liialta työmäärältä, päinvastoin, papit ja kanttorit, jotka kuvaavat työtään ensi sijassa joko Jumalalta saatuna kutsumuksena tai elämäntehtävänä, ovat myös niitä, joilta jää useimmin vapaapäiviä pitämättä. Regressioanalyysin avulla tarkasteltaessa uupumusta selittääkin ensi sijassa nimenomana työmäärä suhteessa jaksamiseen ($-.40^{***}$) ja siihen liittyen mahdollisuus vaikuttaa omaan työmäärään ($-.17^{***}$) (ks. myös edellinen luku työtä tukevien tekijöiden merkityksestä työhyvinvoinnille). Kutsumuksen merkitys uupumiselta suojaavana tekijänä on työmäärän rinnalla toissijaista, joskin myös

tärkeää (-.19***). Kyynistymiseltä suojaavana tekijänä sen sijaan kutsumus on keskeisempi (-.34***) kuin työmäärä (-.19***).

Kirkon työn eri työalueiden tärkeys ja niissä tapahtunut muutos

Kyselyssä pappeja, muita teologeja ja kanttoreita pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–5 (1=ei ollenkaan tärkeä ja 5=erittäin tärkeä), miten tärkeänä he pitivät seurakuntatyön eri osa-alueita riippumatta siitä, missä tehtävässä he itse toimivat tai toimivatko he ylipäättään seurakuntatyössä. Kaikkiaan kyselyyn vastanneista Kanttori-urkuri- ja laulajaliiton jäsenistä 95 prosenttia ja pappisliiton jäsenistä 87 prosenttia toimi kirkon palveluksessa eli näin ollen enemmistö arvioi nimenomaan omaan työhönsä kuuluvia tehtäväalueita. Kysymyksessä oli mukana kaikkiaan 30 työn osa-aluetta, joista suurin osa on ollut mukana vuoden 2010 kyselystä lähtien.

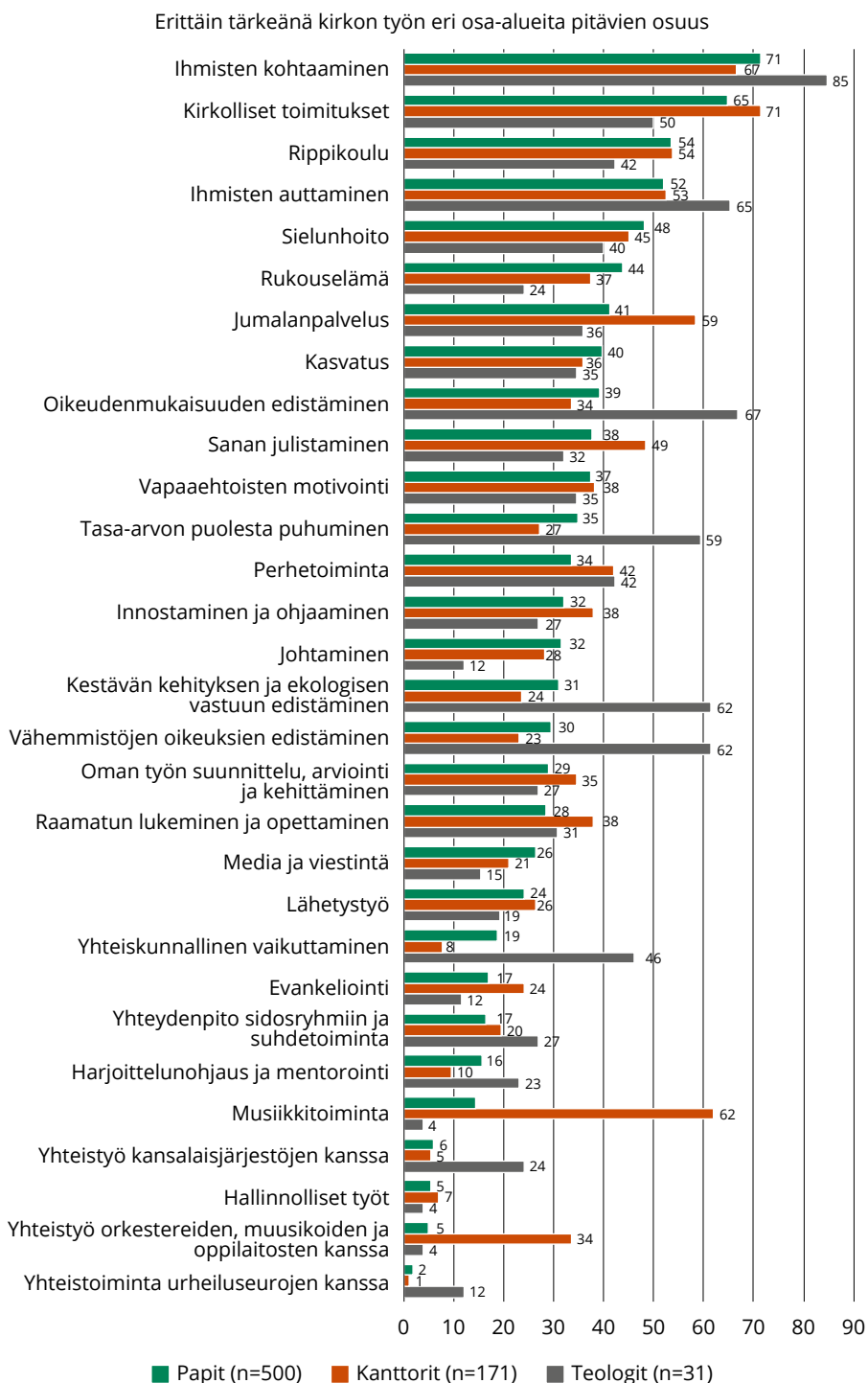
Kysytyistä seurakuntatyön eri osa-alueista pappisliiton ja teologiliiton jäsenet pitivät tärkeimpänä ihmisten kohtaamista (ks. kuvio 30). Papeista 71 prosenttia ja teologeista 85 prosenttia piti sitä erittäin tärkeänä. Kanttoreista ihmisten kohtaamista erittäin tärkeänä pitäviä oli 67 prosenttia.

Kanttorit pitivät tärkeimpänä ja papit toiseksi tärkeimpänä kirkollisia toimituksia. Erittäin tärkeänä niitä piti 71 prosenttia kanttoreista ja 65 prosenttia papeista.

Kanttoreiden keskuudessa musiikkitoiminta (62 %) ja jumalanpalvelus (59 %) koettiin seuraavaksi yleisimmin erittäin tärkeiksi. Papit pitivät ripipikoulua (54 %), ihmisten auttamista (52 %), sielunhoitoa (48 %) ja rukous-elämää (44 %) useammin erittäin tärkeänä kuin jumalanpalvelusta (41 %).

Teologit pitivät erityisen tärkeänä ja pappeja ja kanttoreita selvästi tärkeämpänä oikeudenmukaisuuden ja vähemmistön oikeuksien edistämistä, tasa-arvon puolesta puhumista ja kestävän kehityksen ja ekologisen vastuun edistämistä. Niitä piti erittäin tärkeänä kaksi kolmesta teologiliiton jäsenestä, noin kolmannes papeista ja noin neljännes kanttoreista.

Kuvio 30 Suomen Kanttori-urkuriiliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten näkemys kirkon työn eri osa-alueiden tärkeydestä. Erittäin tärkeänä pitävien osuus (%).

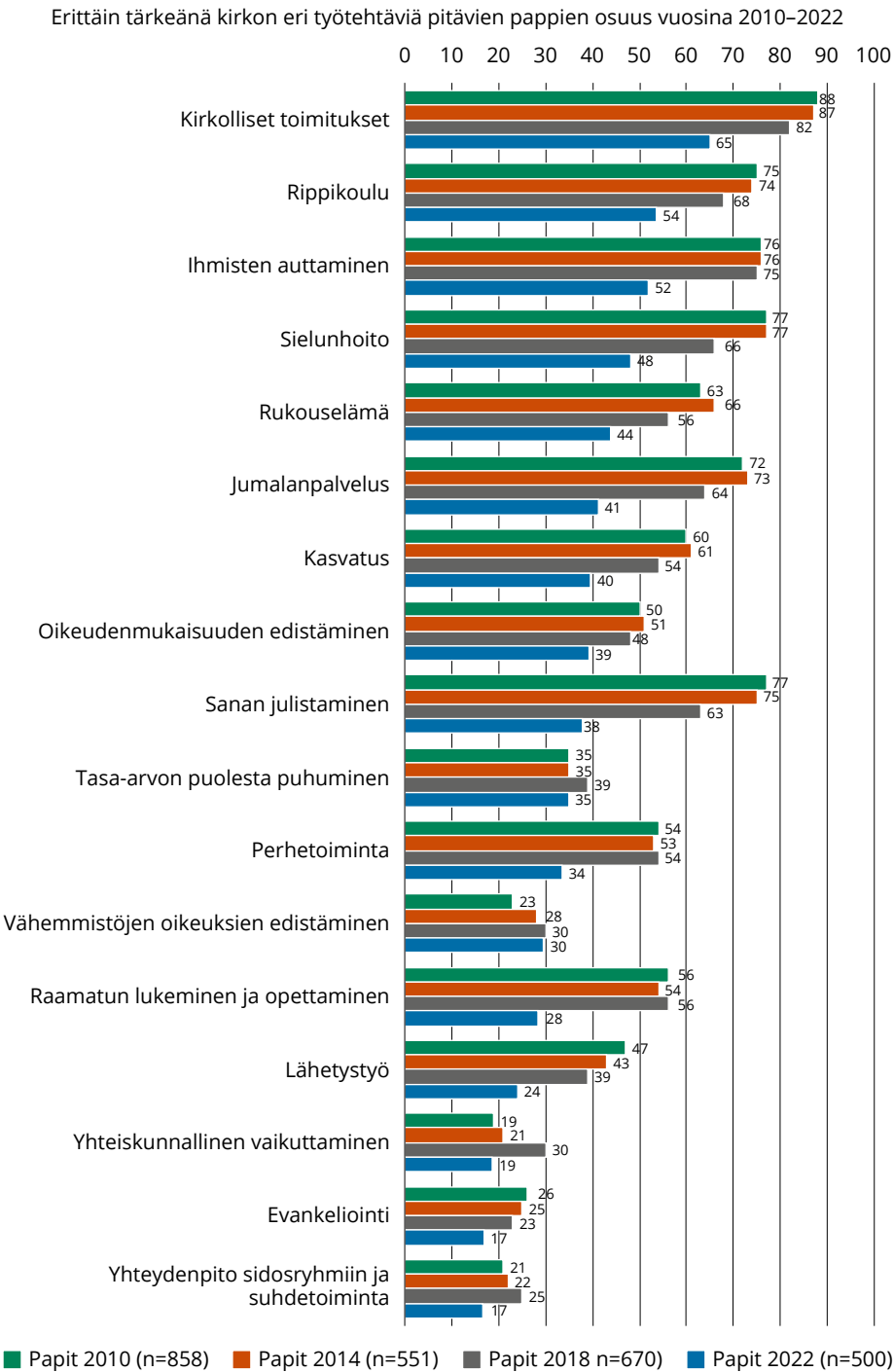


Eri työtehtävien tärkeydessä tapahtuneita muutoksia on mahdollista seurata useiden työtehtävän osalta vuodesta 2010 lähtien. Tänä aikana pappien keskuudessa lähes kaikkien näiden työtehtävien tärkeänä pitäminen on vähentynyt voimakkaasti (ks. kuvio 31). Kun vielä vuonna 2010 vähintään kolme pappia neljästä piti erittäin tärkeänä jumalanpalveluksia, sielunhoitoa, rippikoulua, ihmisten auttamista ja sanan julistamista, osuus on pudonnut vuoden 2022 kyselyssä 38–54 prosenttiin. Suurin lasku on tapahtunut vuosien 2018 ja 2022 välisenä aikana, joten laskun voidaan ajatella liittyvän ainakin osittain koronapandemian aikana tapahtuneisiin muutoksiin työssä. Vuodesta 2018 laskua on ollut erityisen voimakkaasti seuraavien työtehtävien tärkeänä pitämisessä (suluissa muutos vuodesta 2010 vuoteen 2022):

- Sanan julistaminen -25 prosenttiyksikköä vuodesta 2018 vuoteen 2022 (-39 %-yks. 2010–2022)
- Jumalanpalvelus -23 (-31)
- Raamatun lukeminen ja opettaminen -28 (-28)
- Sielunhoito -18 (-29)
- Kirkolliset toimitukset -17 (-24)
- Ihmisten auttaminen -23 (-24)
- Lähetystyö -15 (-23)
- Perhetoiminta -21 (-21)
- Innostaminen ja ohjaaminen -18 (ei vertailua vuoteen 2010)
- Johtaminen -16 (ei vertailua vuoteen 2010).

Ainot työalueet, joiden tärkeänä pitävien määrä ei ole pappien keskuudessa vähentynyt ja joita on ollut mahdollista seurata vuodesta 2010 lähtien, ovat tasa-arvon puolesta puhuminen, vähemmistön oikeuksien edistäminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Näistä viimeisen osalta tosin on nähtävissä laskua vuodesta 2018.

Kuvio 31 Erittäin tärkeänä seurakuntatyön eri osa-alueita pitävien Suomen kirkon pappisliiton jäsenten osuus vuosina 2010–2022 (%).

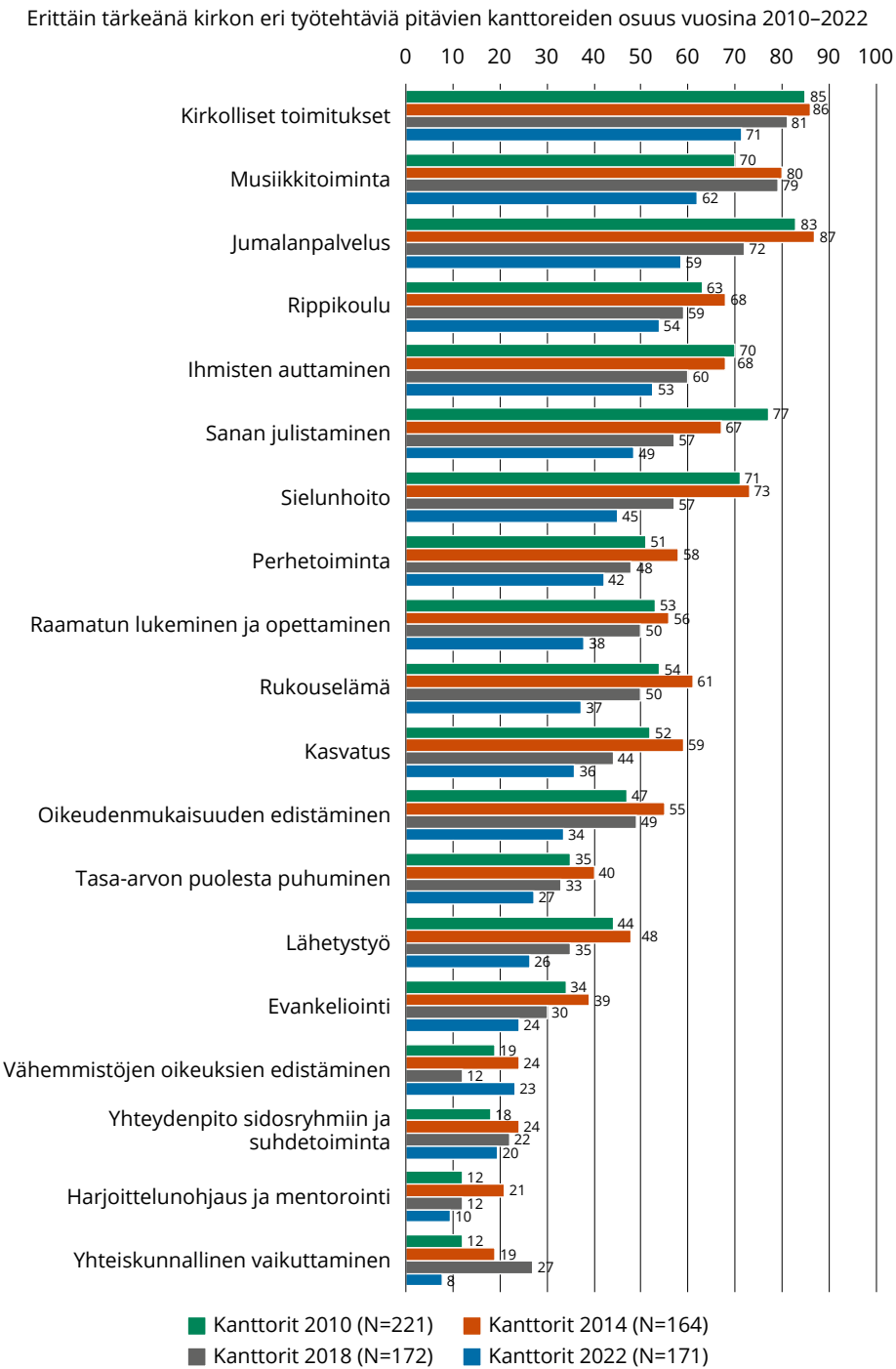


Myös kanttoreilla useimpia työn osa-alueita erittäin tärkeänä pitävien osuus on vähentynyt vuosien 2018 ja 2022 välisenä aikana (ks. kuvio 31). Kanttoreiden keskuudessa muutos ei kuitenkaan ole aivan niin raju kuin pappien keskuudessa, mutta se on kohdistunut pääsääntöisesti samoihin tehtäviin kuin papeilla. Selkeää lineaarista laskua kanttoreiden keskuudessa on ollut erityisesti seuraavien työtehtävien tärkeänä pitämisessä (muutos vuodesta 2018 vuoteen 2022; suluissa muutos vuodesta 2010 vuoteen 2022):

- Sanan julistaminen -9 prosenttiyksikköä vuodesta 2018 vuoteen 2022 (-29 %-yks. 2010–2022)
- Jumalanpalvelus -14 (-25)
- Sielunhoito -12 (-26)
- Rukouselämä 13 (-17)
- Raamatun lukeminen ja opettaminen 12 (-15)
- Lähetystyö -9 (-18)
- Oikeudenmukaisuuden edistäminen -16 (-14)
- Kasvatus -8 (-14)
- Ihmisten auttaminen -7 (-17)
- Kirkolliset toimitukset -10 (-14).

Teologiliiton jäsenen osalta vuonna 2018 kyselyyn vastanneita oli niin vähän, että heidän osaltaan vertailua aiempaan ei ole mielekästä tehdä.

Kuvio 32 Erittäin tärkeänä seurakuntatyön eri osa-alueita pitävien Kanttori-urkuriiliton jäsenten osuus vuosina 2010–2022 (%).



Aineiston perusteella kiinnostus ja innostus omaa työtään kohtaan ja siihen kuuluvien tehtäväalueiden tärkeänä pitäminen on yhteydessä työhyvinvointiin. Vahva työhyvinvointi ennustaa myös oman työn tärkeänä pitämistä. Aineiston perusteella erityisesti pappien keskuudessa monet niistä seurakuntatyön alueista, jotka erityisesti ovat viime vuosien aikana menettäneet tärkeyttään, ovat niitä, jotka ovat selkeimmin yhteydessä huonoon työhyvinvointiin, erityisesti työssä kyynistymiseen, jossain määrin myös uupumiseen. Kanttoreilla vastaavia tilastollisia yhteyksiä työssä uupumisen tai kyynistymisen ja eri tehtäväalueiden tärkeänä pitämisen välillä ei yhtä selkeästi aineistossa ole. Työssä kyynistyminen on papeilla yhteydessä erityisesti siihen, ettei pappi pidä seuraavia seurakunnan työalueita niin tärkeänä kuin työssään hyvin voivat papit:

- Jumalanpalvelus (-.20***)
- Sanan julistaminen (-.20***)
- Lähetystyö (-.25***)
- Rippikoulu (-.20***)
- Raamatun lukeminen ja opettaminen (-.18***)
- Hallinnolliset työt (-.18***)
- Kirkolliset toimitukset (-.13**)
- Ihmisten kohtaaminen (-.12*).

Kyynistyminen on siis yhteydessä ennen kaikkea papin työn ydinalueelle (funktio) kuuluvien hengellisten tehtävien kuten jumalanpalveluksen ja sanan julistamisen tärkeänä pitämiseen. Moniin tehtävistä, joiden tärkeys heikkenee kyynistymisen myötä, liittyy ihmisten tavoittaminen kirkon sanoman ääreen.

Työssä uupuminen puolestaan on papeilla yhteydessä ennen kaikkea seuraavien tehtäväalueiden tärkeyden heikkenemiseen:

- Rippikoulu (-.16***)
- Lähetystyö (-.16***)
- Sanan julistaminen (-.12*)
- Jumalanpalvelus (-.12*)
- Hallinnolliset työt (-.12*).

Uupuminen näin ollen heijastuu niin ikään ennen kaikkea papin työn ydinalueilla olevien tehtävien merkityksen heikkenemiseen, joskaan ei yhtä voimakkaasti kuin kyynistyminen. Eritoten kyynistymien on yhteydessä siihen,

ettei pappi jaksa olla innostunut rippikoulutyöstä eikä lähetystyöstä. Myös kokemus jumalanpalveluksen ja sanan julistamisen tärkeydestä vähenee, samoin kuin hallinnollisten töiden. Samaan aikaan työssä uupumisella näyttäisi olevan käänteinen yhteys vähemmistön oikeuksien edistämisen (.11*) ja tasa-arvon puolesta puhumisen kanssa (.11*). Tämä tarkoittaa samalla sitä, että näiden edistämistä tärkeänä pitävät ovat aineiston perusteella muita uupuneempia.

Se, että monet pappien keskuudessa tärkeyttä menettäneet tehtäväalueet ovat sellaisia, joiden yhteys erityisesti työssä kyynistymiseen on selkeä, antaisi viitteitä siitä, että pappien työhyvinvoinnin heikentyminen on yksi tekijä eri tehtävien merkityksen heikkenemisen taustalla.

Kaikkein eniten papeilla ja kanttoreilla merkitystä menettäneet seurakuntatyön osa-alueet ovat myös sellaisia, joiden tärkeydellä on selkeä yhteys myös oman hengellisen elämän hoitamiseen ja kutsumuskokemukseen. Näitä ovat erityisesti sanan julistaminen, Raamatun lukeminen ja opettaminen, rukouselämä, jumalanpalvelus, lähetystyö, evankeliointi ja sielunhoito. Esimerkiksi eniten merkitystä menettänyt sanan julistamisen tärkeänä pitäminen on yhteydessä kokemukseen Jumalalta saadusta kutsumuksesta (.41***), uskon tärkeyteen omassa elämässä (.42***), Raamatun ja muun hengellisen kirjallisuuden lukemiseen (.39***), rukoilemisaktiivisuuteen (.25***), ja jumalanpalvelusosallistumiseen (.27***). Tämä puolestaan osoittaa, että osittain pappien työorientaation muutos selittyy myös pappien oman hengellisen elämän hoitamisessa tapahtuneilla muutoksilla.

Osa merkitystä menettäneistä tehtäväalueista ovat niin ikään sellaisia, jotka ovat yhteydessä konservatiiviseen teologiseen orientaatioon. Näitä ovat erityisesti sanan julistaminen (-.34***), Raamatun lukeminen ja opettaminen (-.26***), lähetystyö (-.20***), evankeliointi (-.42***), rukouselämä (-.15***). Sen sijaan ne tehtäväalueet, joiden merkitys ei pappien keskuudessa ole vähentynyt tai joissa heikentyminen on ollut vain marginaalista, ovat yhteydessä liberaaliin teologiseen orientaatioon. Näitä ovat erityisesti vähemmistön oikeuksien edistäminen (.49***), tasa-arvon puolesta puhuminen (.45***), kestävän kehityksen ja ekologisen vastuun edistäminen¹¹⁴ (.39***), sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen (.31***). Tämä

114 Kestävän kehityksen ja ekologisen vastuun edistämisen tärkeänä pitämisen osalta pidemmän ajanjakson vertailua ei ole mahdollista tehdä, koska muutuja on ollut mukana AKI-liittojen jäsenkyselyssä vasta vuodesta 2018 alkaen.

viittaa siihen, että yhtenä selittäjänä pappien ja kanttorien keskuudessa näkyvään ammatillisen orientaation muutokseen on myös heidän teologisen orientaationsa muutos, jossa konservatiivinen teologinen orientaatio heikkenee ja liberaali orientaatio vahvistuu. Muun muassa tähän liittyviä muutoksia tarkastellaan seuraavassa luvussa.



6 Pappien, kanttorien ja teologien suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin

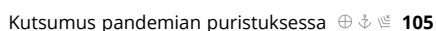
Samaa sukupuolta olevien parisuhteet ja kirkko

Tutkimuksen tässä osiossa tarkastellaan AKI-liittojen jäsenten suhtautumista neljään kirkossa keskustelua herättäneeseen ajankohtaiseen kysymykseen. Näitä ovat suhtautuminen samaa sukupuolta olevien parisuhteiden kirkolliseen siunaamiseen ja vihkimiseen, säädeltyyn työaikaan siirtymiseen ja muihin työaikakysymyksen ratkaisuyrityksiin, kiinnostus johtajuutta kohtaan sekä näkemykset naisten asemasta kirkossa.

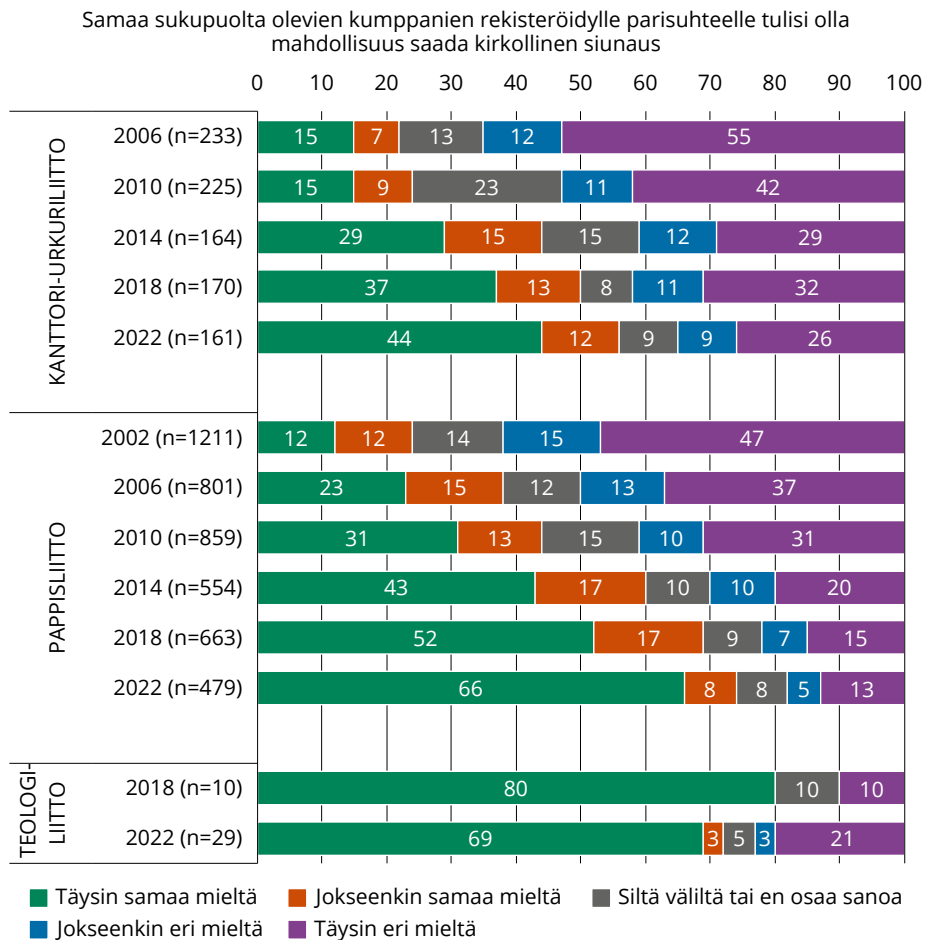
Tutkimus osoittaa, että suhtautuminen samaa sukupuolta olevien parien parisuhteiden kirkolliseen siunaamiseen ja vihkimiseen on muuttunut pappien ja kanttorien keskuudessa edelleen myönteisemmäksi. Sekä niiden osuus, jotka katsovat, että kirkon tulisi siunata ja vihkiä samaa sukupuolta olevien parien parisuhteita, että ne, jotka itse olisivat valmiit siunaamaan ja vihkimään näitä pareja, on lisääntynyt tasaisesti.

Vuoden 2022 jäsentutkimus osoittaa aikaisempien kyselyiden tavoin asenteiden kokonaisuudessaan muuttuneen myönteisemmäksi erityisesti pappien keskuudessa. Papeista kaksi kolmesta on täysin samaa mieltä, että kirkon tulisi sekä siunata (66 %) että vihkiä (63 %) samaa sukupuolta olevien parien parisuhteita (ks. kuviot 33 ja 34). Lisäksi kahdeksan prosenttia

Kuvio 33 ”Samaa sukupuolta olevilla pareilla tulisi olla mahdollisuus kirkolliseen vihkimiseen”. Suomen kirkon pappisliiton, Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten vastaukset vuosina 2014, 2018 ja 2022.



Kuvio 34 ”Samaa sukupuolta olevien kumppanien rekisteröidylle parisuhteelle tulisi olla mahdollisuus saada kirkollinen siunaus”. Suomen kirkon pappisliiton, Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten vastaukset vuosina 2002, 2006, 2010, 2014, 2018 ja 2022.



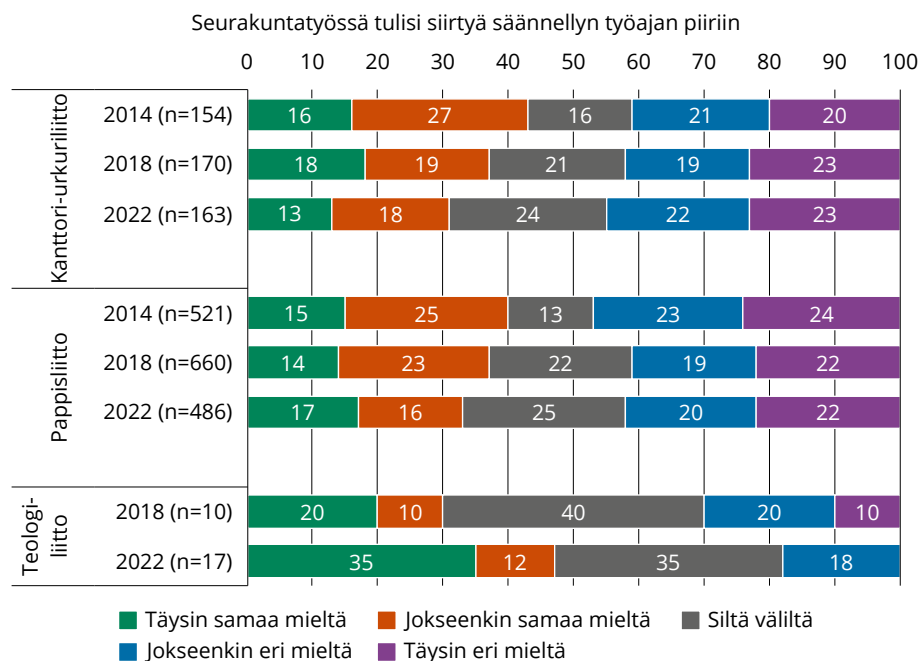
10 prosenttia papeista kertoo siunanneensa samaa sukupuolta olevien avioliittoja ja kuusi prosenttia vihkineensä. Vielä edellisen jäsentutkimuksen aikaan vain reilu yksi prosentti kertoi toimittaneensa samaa sukupuolta olevien avioliittoon vihkimisiä. Valmiutta samaa sukupuolta olevien vihkimiseen olisi kuitenkin selvästi enemmän. Kaikista papeista 53 prosenttia oli täysin samaa mieltä väitteestä ”Olen valmis vihkimään samaa sukupuolta olevia pareja avioliittoon”. Lisäksi 11 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Edellisen jäsentutkimuksen vastaajista vuonna 2018 täysin samaa mieltä oli 38 prosenttia ja 12 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Täysin eri

mieltä oli papeista vain 21 prosenttia (28 % vuonna 2018), jokseenkin eri mieltä oli viisi prosenttia (11 % vuonna 2018). Vielä useampi pappi olisi valmis siunaamaan samaa sukupuolta olevien parisuhteita. Täysin samaa mieltä oli 60 prosenttia papeista (44 % vuonna 2018). Lisäksi 12 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä (16 % vuonna 2018). Täysin eri mieltä papeista oli vain 16 prosenttia (20 % vuonna 2018) ja viisi prosenttia oli jokseenkin eri mieltä (9 % vuonna 2018).

Säänneltyyn työaikaan siirtyminen ja muut kirkon työaikaongelmien ratkaisuyritykset

Yhtenä mahdollisena ratkaisukeinona kirkon työaikaongelmiin on esitetty siirtymistä säännellyn työajan piiriin. Säännellyn työajan piiriin siirtymistä kannattavia oli niin pappien kuin kanttorien keskuudessa reilu kolmannes (ks. kuvio 35). Kanttori-urkuriunion jäsenistä säänneltyä työaikaan kannatti 31 prosenttia ja pappisliiton jäsenistä 33 prosenttia. Teologiliiton jäsenten keskuudessa säänneltyä työaikaan kannattavia oli enemmän. Heistä lähes puolet (47 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että seurakuntatyössä tulisi siirtyä säänneltyyn työaikaan. Sekä pappien että kanttorien keskuudessa säänneltyä työaikaan kannattavien määrä oli vähentynyt sekä vuodesta 2018 että vuodesta 2014. Molemmissa ammattiryhmissä säänneltyyn työaikaan siirtymistä kannattavien määrä oli hieman laskenut (vuonna 2014: kanttorit 40 %, papit 39 %; vuonna 2018: kanttorit 37 %, papit 37 %). Samalla entistä useamman kanta oli siltä väliltä. Pappisliiton jäsenistä säänneltyyn työaikaan siirtymistä vastusti 42 prosenttia ja kanttoreista 55 prosenttia.

Kuvio 35 ”Seurakuntatyössä tulisi siirtyä säännellyn työajan piiriin.” Suomen kirkon pappisliiton, Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen teologi-liiton jäsenten vastaukset vuosina 2014, 2018 ja 2022 (%).



Naiset kannattavat säänneltyä työaikaa niin pappien kuin kanttorien keskuudessa useammin kuin miehet. Naispuolisista papeista säännellyn työajan piiriin siirtymistä kannatti 38 prosenttia (42 % vuonna 2018 ja 51 % vuonna 2014), miehistä 24 prosenttia (32 % vuonna 2018 ja 36 % vuonna 2014). Naiskanttoreista säännellyn työajan puolella oli 35 prosenttia (44 % vuonna 208 ja 48 % vuonna 2014), mieskanttoreista 23 prosenttia (24 % vuonna 2018 ja 30 % vuonna 2019). Kannatus on hieman muita ikäryhmiä suurempaa neljäkymmenen ikävuoden molemmin puolen olevien pappien ja kanttorien keskuudessa. Näistä moni elää elämänvaihetta, jota kutsutaan ruuhkavuodeksi.

Edellisen jäsentutkimuksen tavoin eri työntekijäryhmistä muualla kuin seurakunnassa työskentelevät kannattivat useimmin säänneltyyn työaikaan siirtymistä seurakuntatyössä. Useimmiten sitä kannattivat sairaalapastorit (78 %) ja perheneuvojat (54 %). Sen sijaan kirkkoherroista vain joka seitsemäs (14 %) kannatti säänneltyä työaikaa. Kannatus oli vahvempaa niin kappalaisten (39 %) kuin seurakuntapastorien keskuudessa (35 %).

Edelliseen jäsenkyselyyn verrattuna kirkkoherrojen kanta oli selvästi muuttunut kriittisemmäksi. Tällöin säänneltyä työaikaa kannatti 41 prosenttia kirkkoherroista.

Kanttoreista säänneltyyn työaikaan siirtymisen kannalla olivat useimmin laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa toimivat, joista 50 prosenttia kannatti, kun tason B kanttoreista siirtymisen kannalla oli joka kolmas (31 %) ja C-kanttoreista vain joka kuudes (17 %).

AKI-liittojen jäseniltä kysyttiin jäsentutkimuksessa myös uutena kysymyksenä kantaa siihen, tulisiko työhön käytettävän ajan enimmäisaikaa rajoittaa. Sen kannalla oli pappisliiton jäsenistä joka toinen (49 %) ja Kanttoriurkuriliiton jäsenistä yli puolet (56 %), teologiliiton jäsenistä peräti neljä viidestä (83 %).

Säänneltyyn työaikaan siirtymisen ohella kirkossa on pohdittu sitä, tulisiko seurakunnan hengellisessä työssä olla mahdollisuus saada korvausta ylitöistä ja pyhätöistä. Kanttoreista ylityökorvausta kannatti lähes kolme neljästä (70 %). Vain 11 prosenttia vastusti. Kannatus oli edellisten vuosien tasolla (72 % vuonna 2018; 73 % vuonna 2014). Pappisliiton jäsenistä ylityökorvausta kannatti 59 prosenttia. Kannatus oli hieman noussut (53 % vuonna 2018; 54 % vuonna 2014). Joka neljäs pappi vastusti (23 %; 25 % vuonna 2018; 30 % vuonna 2014). Teologiliiton jäsenistä valtaosa (85 %) kannatti ylityökorvauksia seurakunnan hengelliseen työhön.

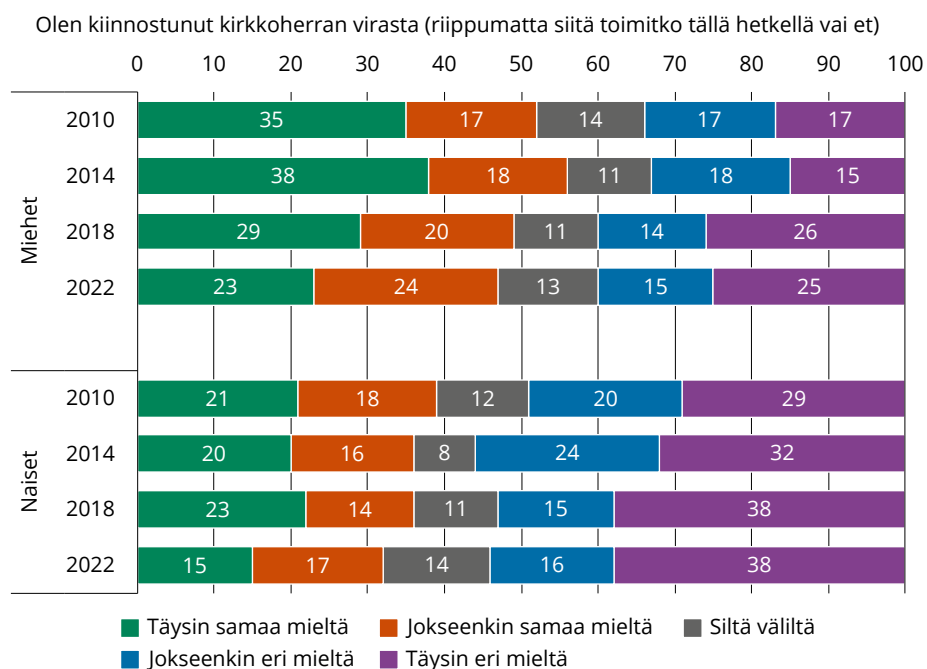
Pyhätökorvausta kannatti kanttoreista 62 prosenttia ja 17 prosenttia vastusti. Kannatus oli hieman vähentynyt kanttorien keskuudesta. Vuonna 2018 pyhätökorvausta kannatti 68 prosenttia (61 % vuonna 2014) ja vastusti joka kuudes (17 %; 21 % vuonna 2014). Pappien keskuudessa pyhätökorvauksen kannattajien määrä oli puolestaan hieman lisääntynyt. Pappisliiton jäsenistä pyhätökorvausta kannatti 47 prosenttia (44 % vuonna 2018; 41 % vuonna 2014). Vastustajia oli 29 prosenttia (33 % vuonna 2018; 43 % vuonna 2014). Teologiliiton jäsenistä puolet (50 %) kannatti pyhätökorvausta.

Kiinnostus johtamistehtäviä kohtaan

Jäsentutkimuksen tulokset osoittavat kiinnostuksen sekä kirkkoherran virkaa että muita esihenkilötehtäviä kohtaan vähentyneen AKI-liittojen jäsenten keskuudessa. Pappisliiton jäsenistä 39 prosenttia kertoi olevansa täysin

tai jokseenkin samaa mieltä, että on kiinnostunut kirkkoherran virasta. Vuonna 2018 kiinnostuneita oli 43 prosenttia. Vuonna 2014 ja 2010 osuus oli 46 prosenttia. Miehet olivat useammin kiinnostuneita kirkkoherran virasta: miehistä lähes puolet (47 %) ilmaisi kiinnostusta, naisista kolmannes (32 %). Verrattuna aikaisempien jäsentutkimusten tuloksiin kiinnostus on vähentynyt sekä miesten että naisten keskuudessa (ks. kuvio 36).

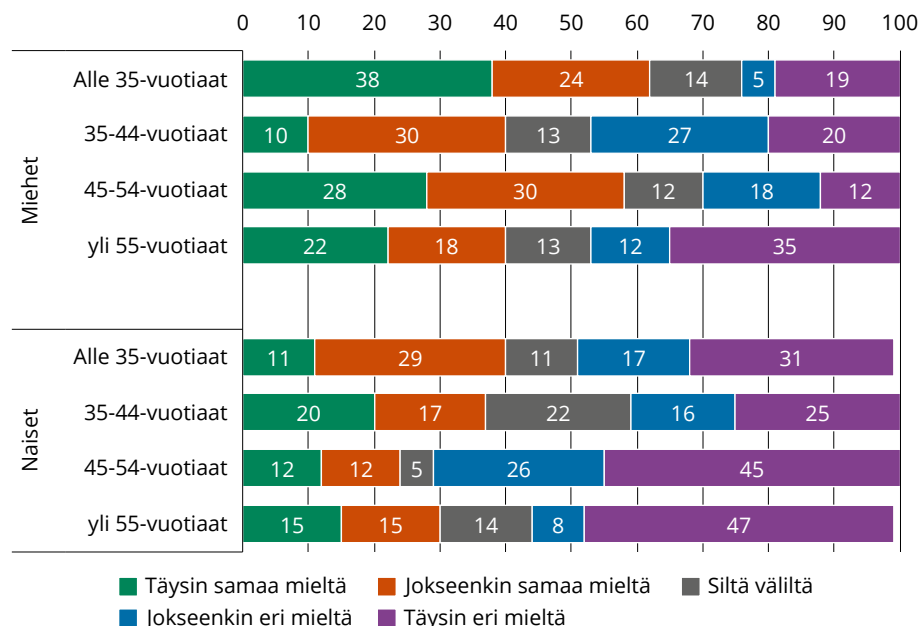
Kuvio 36 Suomen kirkon pappisliiton nais- ja miesjäsenten kiinnostus kirkkoherran virkaa kohtaan vuosina 2010–2022 (%).



Kiinnostus kirkkoherran virkaa kohtaa on kaikkein vahvinta alle 35-vuotiaiden pappismiesten keskuudessa, joista lähes kaksi kolmesta (62 %) olisi halukas toimimaan kirkkoherrana (ks. kuvio 37). Myös naisten keskuudessa kiinnostuneita on eniten nuorten naisten keskuudessa (40 %).

Kuvio 37 Suomen kirkon pappisliiton jäsenten kiinnostus kirkkoherran virkaa kohtaan eri ikäryhmissä vuonna 2022 (%).

Olen kiinnostunut kirkkoherran virasta (riippumatta siitä, toimitko tällä hetkellä kirkkoherrana).

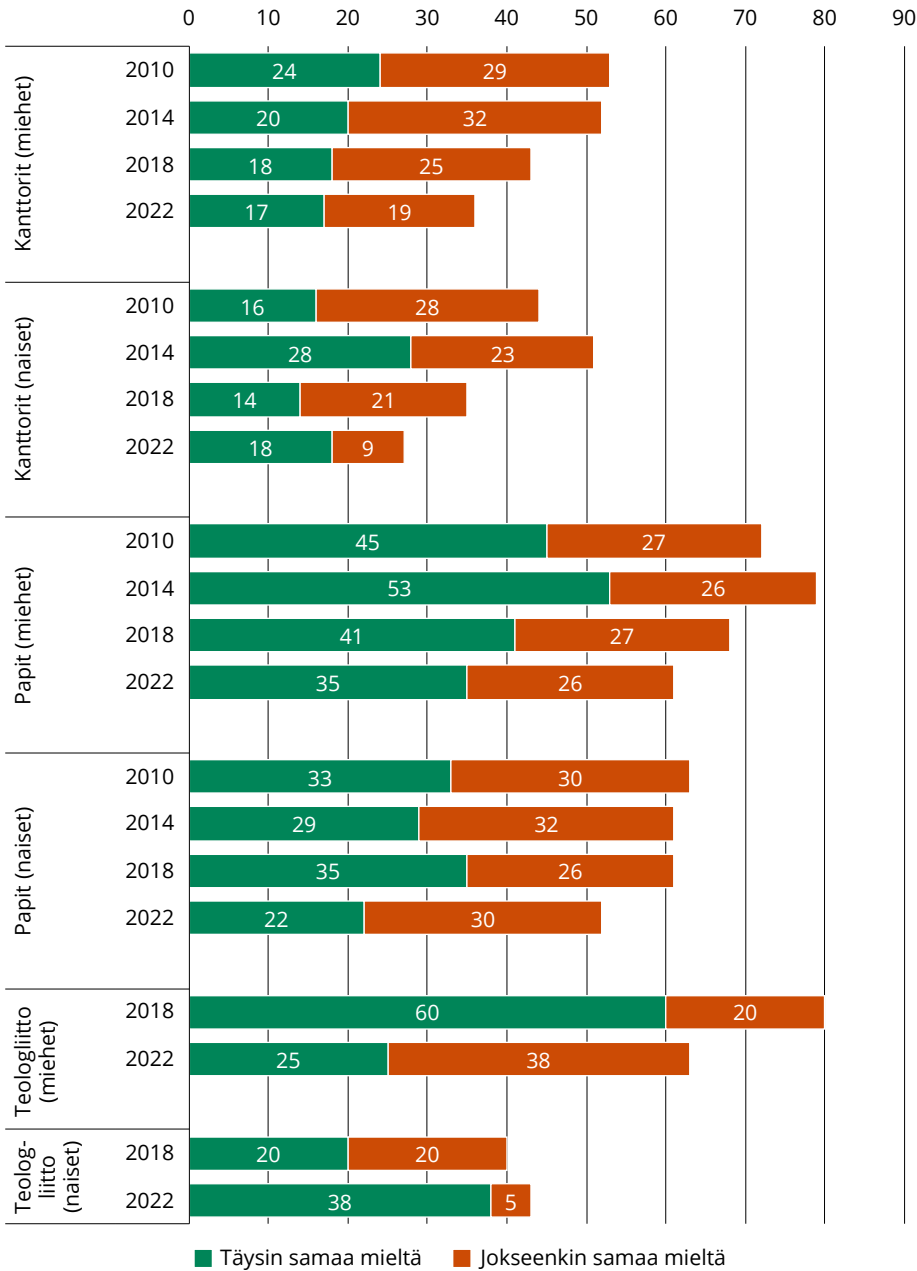


Halukkuus toimia muissa esihenkilötehtävissä on vähentynyt vielä selkeämmin kuin kiinnostus kirkkoherran virkaa kohtaan. Muista esihenkilötehtävistä kiinnostuneita oli pappisliiton jäsenistä 56 prosenttia. Vuonna 2018 kiinnostuneita oli 64 prosenttia ja vuonna 2014 osuus oli peräti 70 prosenttia. Kanttori-urkuriliiton jäsenistä esihenkilötehtävistä kiinnostuneita oli 30 prosenttia. Vuonna 2018 kiinnostuneita oli 38 prosenttia, 2014 osuus oli yli puolet (52 %).

Kiinnostus myös muita esihenkilön tehtäviä kohtaan oli kirkkoherran viran tavoin yleisempää miesten kuin naisten keskuudessa (ks. kuvio 38). Kanttorimiehistä esihenkilötehtävistä kiinnostuneita oli joka kolmas (36 %) ja naisista joka neljäs (27 %). Pappisliiton miesjäsenistä 61 prosenttia oli halukas toimimaan muissa esihenkilötehtävissä, naisista puolet (52 %). Myös teologiliiton jäsenten keskuudessa kiinnostus oli yleisempää miesten (63 %) kuin naisten (43 %) keskuudessa.

Kuvio 38 Suomen Kanttori-urkuriunionin, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton mies- ja naisjäsenien halukkuus toimia esihenkilötehtävissä vuosina 2010–2022 (%).

Olen halukas toimimaan esihenkilötehtävissä (riippumatta siitä toimitko tällä hetkellä vai et)



Naiset johtajina kirkossa

Maaliskuussa 2023 tuli täyteen 35 vuotta siitä, kun ensimmäiset naiset vihittiin Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa papeiksi. Naispappien määrä on kasvanut tasaisesti. Vuonna 2022 seurakuntapapeista 51 prosenttia oli naisia. Vuonna 2017 naisten osuus oli 47 prosenttia,¹¹⁵ Vuonna 2010 naisten osuus oli 40 prosenttia¹¹⁶, ja vuonna 2005 se oli 34 prosenttia.¹¹⁷ Kirkkoherroista naisia oli vuonna 1994 vain kaksi prosenttia, 2004 osuus oli kuusi prosenttia. Vuonna 2014 naisten osuus oli kasvanut 14 prosenttiin ja vuonna 2017 jo 20 prosenttiin.¹¹⁸ Vuonna 2022 naiskirkkoherroja oli jo kolmannes. Kappalaisista naisia oli 47 prosenttia ja seurakuntapastorin tehtävässä olevista 61 prosenttia. Suomen ensimmäinen naispiispa Irja Askola vihittiin Helsingin hiippakunnan piispaksi vuonna 2010. Toisena naisena piispaksi vihittiin helmikuussa 2019 Espoon hiippakunnan piispa Kaisamari Hintikka ja kolmantena naisena helmikuussa 2021 Turun hiippakunnan piispa Mari Leppänen.

AKI-liittojen jäsentutkimuksessa selvitettiin kantaa naisiin johtajina kolmen kysymyksen avulla: tulisiko naisia olla enemmän kirkkoherroina, piispoina ja muissa kirkon johtotehtävissä. Jäsenkysely osoittaa, että pappien ja muiden teologien halu naisten johtajuuden vahvistamiseen kirkossa on kauttaaltaan vahvempi kuin kanttorien (ks. kuvio 39). Pappisliiton jäsenistä 59 prosenttia on täysin tai melko samaa mieltä siitä, että naisia tulisi olla enemmän kirkkoherrana. Muihin johtotehtäviin tai piispaksi naisia toivoi lisää papeista kaksi kolmesta (piispaksi 62 %, muihin johtotehtäviin 66 %). Kaikkiin tehtäviin lisää naisia toivovien osuus on hieman pappien keskuudessa laskenut edellisen jäsentutkimuksen tuloksista vuodelta 2018. Tällöin naisia toivoi lisää kirkkoherraksi 63 prosenttia, muihin johtotehtäviin 68 prosenttia ja piispaksi 69 prosenttia.

Teologiliiton jäsenet olivat kauttaaltaan vahvasti sillä kannalla, että naisia tulisi olla enemmän kirkon johtotehtävissä. Teologiliiton jäsenistä kolme neljästä toivoi naisia lisää kirkkoherraksi (77 %), neljä viidestä muihin johtotehtäviin (82 %) ja kaksi kolmesta piispaksi (69 %).

115 [Kirkon tilastot/henkilötilasto 2022 \(sivusto\)](#).

116 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2010, 29.

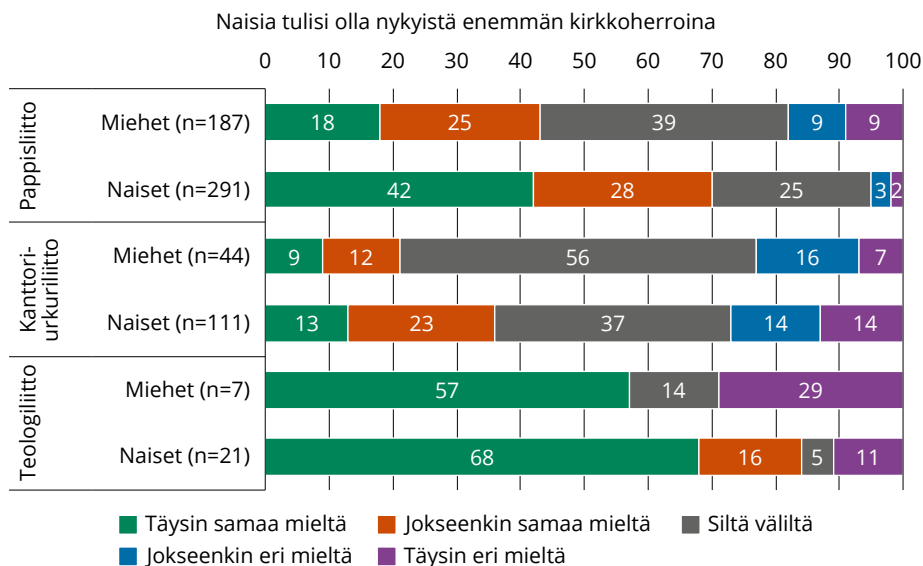
117 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2005, 31.

118 Tilastokatsaus 2017, 7.

Kanttori-urkuriliiton jäsenten suhtautuminen naisten johtajuuteen on selvästi kriittisempää kuin pappien ja teologien. Kanttoreista joka kolmas toivoi naisia lisää kirkkoherraksi (31 %) ja piispaksi (33 %), vajaa puolet muihin johtotehtäviin (43 %). Sekä kirkkoherraksi (26 % vuonna 2018) että muihin johtotehtäviin (37 % vuonna 2018) lisää naisia toivovien kanttorien määrä on lisääntynyt, piispaksi vähentynyt (37 % vuonna 2018).

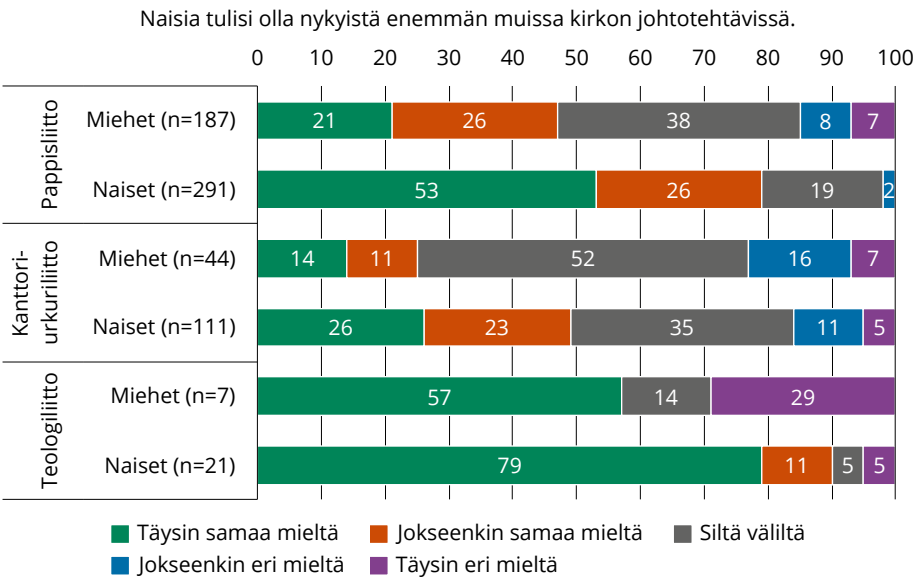
Suhtautuminen naisten johtajuuteen on selvästi sukupuolittunutta. Eri-tyisesti naiset toivovat lisää naisjohtajia. Naispuolisista papeista 70 prosenttia toivoisi lisää naispuolisia kirkkoherroja, miespuolisista papeista 43 prosenttia. Kanttorimiehistä lisää naispuolisia kirkkoherroja toivoo vain joka viides (21 %), naispuolisista kanttoreista joka kolmas (36 %).

Kuvio 39 Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton mies- ja naisjäsenten näkemys siitä, tulisiko naisia olla enemmän kirkkoherroina vuonna 2022 (%).

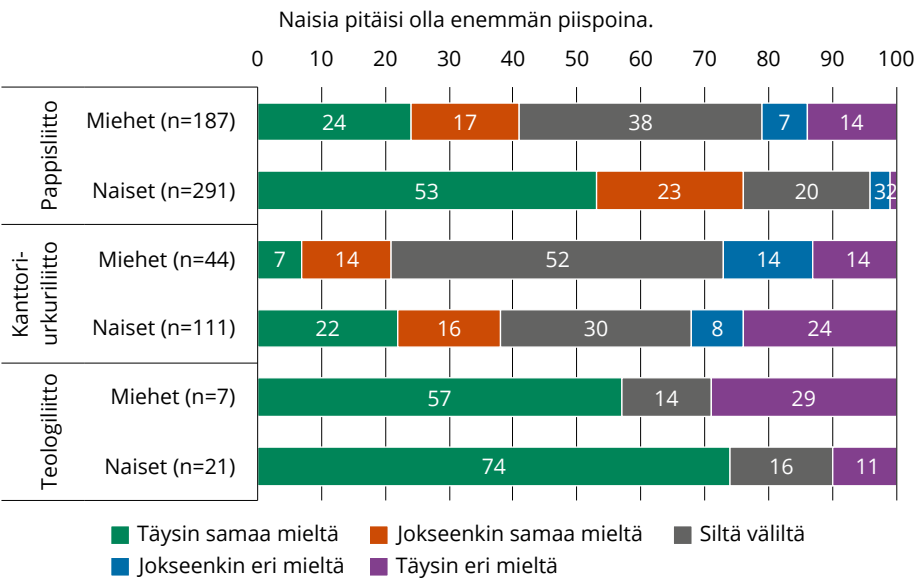


Nimenomaan naiset toivovat lisää naisia myös muihin johtotehtäviin (ks. kuvio 40). Pappisliiton naisjäsenistä neljä viidestä (79 %) toivoo lisää naisia kirkon muihin johtotehtäviin, miehistä vajaa puolet (47 %). Teologiliiton naisjäsenistä lähes kaikki (90 %) toivovat lisää naisia muihin johtotehtäviin, miesjäsenistä reilu puolet (57 %). Samaan aikaan kanttorimiehistä vain joka neljäs (24 %) toivoo naisia lisää kirkon muihin johtotehtäviin, naiskanttoreista joka toinen (49 %).

Kuvio 40 Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton mies- ja naisjäsenten näkemys siitä, tulisiko naisia olla enemmän kirkon muissa johtotehtävissä vuonna 2022 (%).



Kuvio 41 Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton mies- ja naisjäsenten näkemys siitä, tulisiko naisia olla enemmän piispoina vuonna 2022 (%).



Erityisesti pappisnaiset ja teologinaiset toivovat myös lisää naisia piispoiksi (ks. kuvio 41). Kolme neljästä pappisliiton (76 %) ja teologiliiton (74 %) naisjäsenistä toivoo, että naisia olisi enemmän piispoina. Miespuolisista pappisliiton jäsenistä näin ajattelee vajaa puolet (41 %), teologiliiton miesjäsenistä yli puolet (57 %). Kanttorimiehistä lisää naisia piispaksi toivoo vain joka viides (21 %), naisista neljännes (28 %).



7 AKI-liitot ja tyytyväisyys sen toimintaan

Johdanto

Viimeisessä osiossa tarkastelun kohteena AKI-liittojen jäsenten suhtautuminen niin AKI-liittoon kuin omaan liittoonsa joko Suomen Kanttori-urkuriliittoon, Suomen kirkon pappisliittoon tai Suomen teologiliittoon sekä näkemykset siitä, mihin suuntaan liittoa tulisi kehittää.

Tärkein syy kuulua liittoon

Tärkeimpänä liittoon kuulumisen syynä kaikkien liittojen jäsenet pitävät ansiosidonnaista työttömyysturvaa (ks. taulukko 13). Se on 42 prosentille jäsenistä tärkein syy kuuluu liittoon. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan merkitys on kasvanut neljä vuotta aiemmasta jäsenkyselystä, jolloin 29 prosenttia jäsenistä piti sitä tärkeimpänä liittoon kuulumisen syynä. Eri-tyisen tärkeää se on teologiliiton jäsenille, joista 59 prosenttia pitää sitä tärkeimpänä liittoon kuulumisen syynä. Toiseksi keskeisenä syynä liiton jäsenyydelle pidetään palkka- ja työsuhdeturvaa, jota 18 prosenttia pitää tärkeimpänä syynä. Palkka- ja työsuhdeturvan merkitys korostuu erityisesti Kanttori-urkuliiton jäsenillä, joista joka neljännelle se on tärkein syy. Kanttori-urkuriliiton jäsenillä korostuu myös muita enemmän ammattiliiton jäsenyyden antama turvallisuus elämään.

Taulukko 13 AKI-liittojen jäsenten tärkein syy kuulua liittoon vuonna 2022.

	Suomen kirkon pappisliitto n=507	Suomen Kanttori- urkuriliitto n=174	Suomen teologiliitto n=31	Kaikki n=712
Ansiosidonnainen työttömyys- turva	43	37	59	42
Palkka- ja työsuhteturva	16	25	10	18
Ammattiliiton jäsenyys antaa yleisesti ottaen turvallisuutta elämään	10	14	10	11
Suuren jäsenistön ansiosta ammattiliitto voi ajaa tehokkaammin jäsentensä etuja	11	8	0	10
Ammattiliiton tarjoamat jäsenpalvelut	4	5	7	4
Halu olla tuke- massa ay-liikkeen tavoitteita yhteis- kunnassa	5	1	3	4
Oman ammatil- lisen identiteetin kehittäminen jär- jestäytymällä	7	5	3	6
Ammattiliiton jäsenedut mm. osto- ja vakuu- tusedut	1	1	3	1
Muu syy	2	2	3	2
En osaa sanoa	2	3		2
	100	100	100	100

Taulukko 14 Tärkeänä liittoon kuulumisen syynä eri syitä pitävien Suomen kirkon pappisliiton, Kanttori-urkuri- ja teologiliiton jäsenten osuus vuonna 2022.

	Suomen kirkon pappis- liitto n=507	Suomen Kanttori- urkuri- liitto n=174	Suomen teologiliitto n=31	Kaikki n=712
Ansiosidonnainen työttömyysturva	75	74	77	75
Palkka- ja työsuhdeturva	55	68	35	57
Suuren jäsenistön ansiosta ammattiliitto voi ajaa tehokkaammin jäsentensä etuja	48	49	16	47
Jäsenyys antaa yleisesti ottaen turvallisuutta elämään	36	44	39	38
Ammattiliiton tarjoamat jäsenpalvelut	30	32	23	30
Halu olla tukemassa ay-liikkeen tavoitteita yhteiskunnassa	26	16	35	24
Oman ammatillisen identiteetin kehittäminen järjestäytymällä	24	25	42	25
Ammattiliiton jäsenedut mm. osto- ja vakuutus-edut	18	18	32	19
Muu syy	5	6	3	5

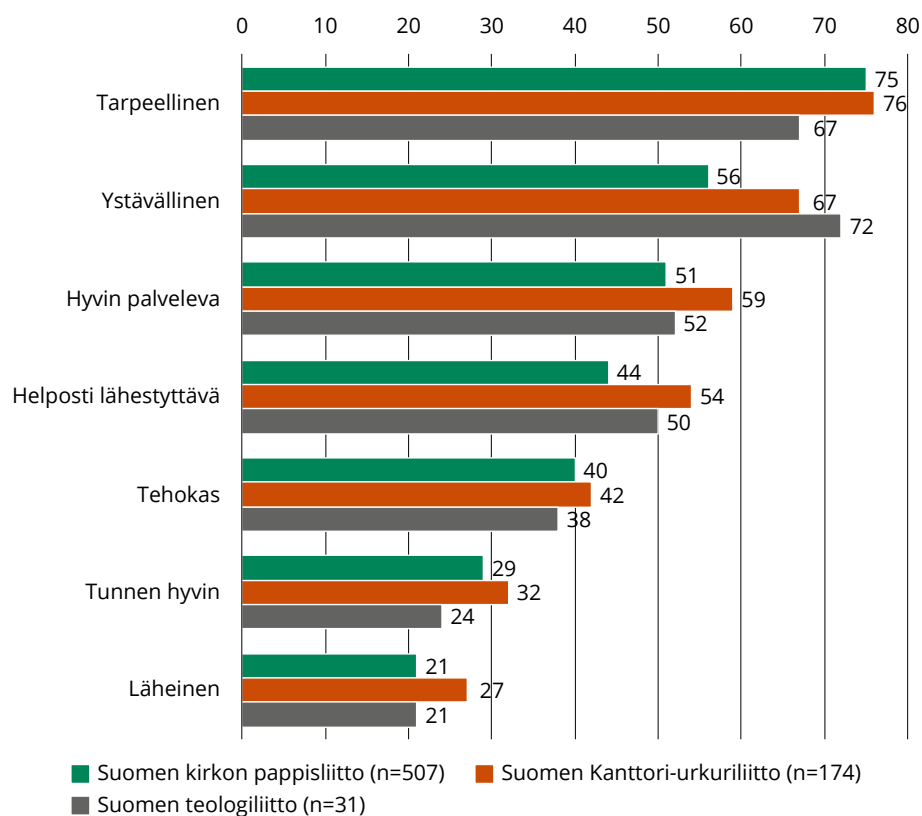
Taulukossa 14 tarkastellaan niiden osuutta, jotka pitävät eri syitä tärkeänä (ei välttämättä tärkeimpänä) liittoon kuulumisen syynä. Ansiosidonnainen työttömyysturva näyttäytyy tällöin entistäkin tärkeämpänä. Kaikkiaan kolme neljästä niin Kanttori-urkuri- ja pappisliiton kuin teologiliiton jäsenestä pitää sitä tärkeänä liittoon kuulumisen syynä. Sen ohella palkka- ja työsuhdeturva on tärkeää enemmistölle Kanttori-urkuri- ja pappisliiton jäsenistä. Lisäksi heistä joka toiselle on tärkeää se, että suuren jäsenistön ansiosta ammattiliitto voi paremmin ajaa jäsenistönsä etuja. Teologiliiton jäsenille

puolestaan oman ammatillisen identiteetin kehittäminen järjestäytymällä on erityisen tärkeää, lähes puolet pitää sitä tärkeänä, kun pappisliiton ja Kanttori-urkuriliiton jäsenistä vain neljännes. Myös ammattiliiton jäsenedut ovat teologiliiton jäsenille tärkeämpiä kuin muille.

Mielikuva AKI-liitosta

Kanttori-urkuriliiton, Pappisliiton ja teologiliiton jäseniltä kysyttiin jäsen-tutkimuksessa eri tavoin mielikuvaa niin AKI-liitosta kuin omasta liitostaan sekä sen puitteissa tapahtuvasta pappien, teologien ja kanttorien yhteis-työstä. Sekä pappisliiton, teologiliiton että Kanttori-urkuriliiton jäsenet ko-kivat AKI-liiton vahvasti tarpeellisena (67–76 %) (ks. kuvio 42). Enemmistö piti AKI-liittoa myös ystävällisenä ja hyvin palvelevana. Kanttori-urkuriliiton jäsenten arviot olivat kautta linjan hieman myönteisempiä kuin pappisliiton jäsenten. Pappisliiton jäsenten arviot AKI-liitosta olivat myös monilta osin kriittisempiä kuin neljä vuotta aiemmin. Pappisliiton jäsenet eivät pitäneet AKI-liittoa yhtä helposti lähestyttävänä (-15 prosenttiyksikköä), läheisenä (-9), hyvin palvelevana (-7) eikä ystävällisenä (-11) kuin neljä vuotta aiemmin. Myös teologiliiton jäsenten arviot ovat kriittisempiä kuin neljä vuotta aiem-min. Teologiliiton jäsenten vastausten vertailuun tulee kuitenkin suhtautua varovaisesti, koska edellisen jäsentutkimuksen aikaan teologiliiton jäseniä oli vielä vähän ja vastaajajoukko tällöin hyvin pieni.

Kuvio 42 Myönteisesti (ko. adjektiivin kaltaisesti) AKI-liittoon suhtautuvien osuus Suomen kirkon pappisliiton, Suomen teologiliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten keskuudessa vuonna 2022 (vastasivat ko. kohtaan 4 tai 5 asteikolla 1–5). (%)

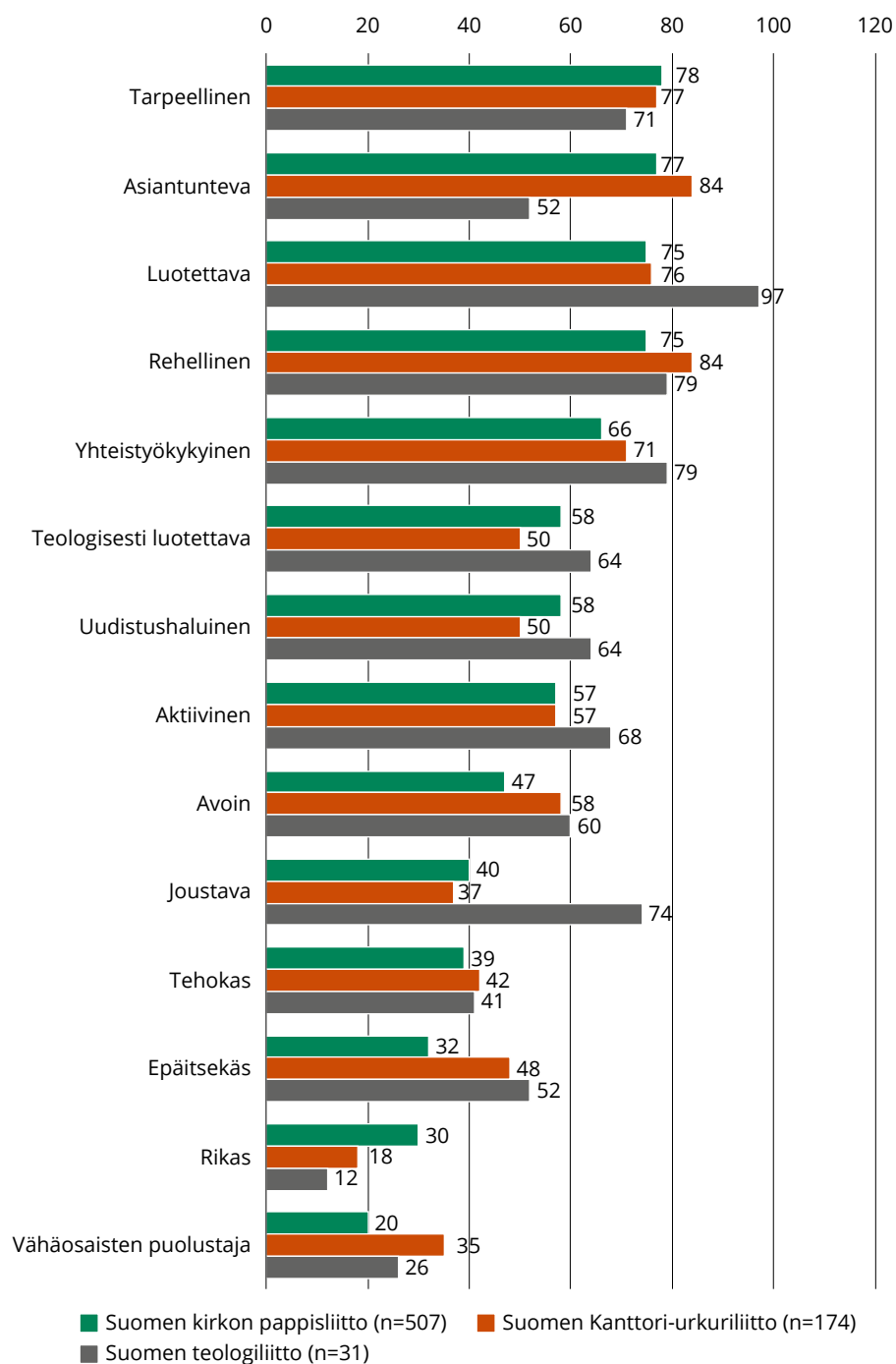


Mielikuva Suomen Kanttori-urkuriliitosta, Suomen kirkon pappisliitosta ja Suomen teologiliitosta

Kanttoreilta, papeilta ja muilta teologeilta kysyttiin myös mielikuvia omasta ammattiliitostaan Suomen Kanttori-urkuriliitosta, Suomen kirkon pappisliitosta ja Suomen teologiliitosta. Noin kolme neljästä kaikkien liittojen jäsenistä piti liittoaan tarpeellisena, rehellisenä ja luotettavana (ks. kuvio 43). Lisäksi enemmistö piti liittoaan asiantuntevana, yhteistyökykyisenä, teologisesti luotettavana, uudistushaluisena ja aktiivisena.

Edellisen jäsentutkimuksen tavoin pappien ja kanttorien välillä ei ollut selkää eroa siinä, miten omaa liittoa arvioitiin. Tätä aiemmissa jäsentutkimuksissa kanttorit olivat olleet lähes kaikkien kysymysten kohdalla jonkin verran myönteisempiä arvioidessaan omaa liittoaan Suomen Kanttori-urkuriliittoa kuin papit arvioidessaan Suomen kirkon pappisliittoa. Sekä vuoden 2018 että vuoden 2022 jäsentutkimuksessa pappien ja kanttorien arviot ovat kokonaisuudessaan varsin lähellä toisiaan. Suurimmat erot pappien ja kanttorien välillä olivat siinä, että kanttorit näkivät oman liittonsa pappeja useammin vähäosaisia puoltavana, epäitsekäänä ja avoimena. Teologiliiton jäsenet puolestaan näkivät liittonsa pappeja ja kanttoreita useammin erityisesti joustavaksi ja luotettavaksi.

Kuvio 43 Millaisena pidät omaa liittoasi, Suomen Kanttori-urkuriliittoa, Suomen kirkon pappisliittoa ja Suomen teologiliittoa? Ko. adjektiivin kaltaisesti omaan ammattiliittonsa suhtautuvien osuus Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten keskuudessa vuonna 2022 (vastasivat ko. kohtaan 4 tai 5 asteikolla 1–5) (%).





8 Johtopäätökset

Johdanto

AKI-liittojen jäsentutkimuksessa 2022 on tarkasteltu Suomen kirkon pappisliiton, Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen teologiliiton jäsenten teologien työhön liittyviä kysymyksiä reilu kaksi vuotta koronapandemian alkamisen jälkeen. AKI-liittojen jäsenkyselyitä on toteutettu pappien osalta vuodesta 1998 lähtien ja kanttorien osalta vuodesta 2006 lähtien. Jäsentutkimuksen pitkä historia mahdollistaa useissa kysymyksissä muutoksen seuraamisen pitkältä aikaväliltä. Kysely on kohdistettu AKI-liittojen kolmen jäsenliiton Suomen kirkon pappisliiton, Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen teologiliiton jäsenille. Vuoden 2022 tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin toukokuussa 2022. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 721 henkeä, joista 174 Kanttori-urkuriliiton jäsentä, 507 Suomen kirkon pappisliiton jäsentä sekä 31 Suomen teologiliiton jäsentä. Vastausprosentti oli 24.

Pandemia-aikana työn kuormitus kasvoi

Jäsentutkimus osoittaa pandemia-ajalla olleen moniulotteisia vaikutuksia pappien, kanttorien ja teologien työhyvinvointiin. Vaikka valtaosa kokee edelleen olevansa tyytyväinen työhönsä, hyvinvointi työssä on heikentynyt monin eri tavoin mitattuna. Kaikilta osin muutokset eivät välttämättä johdu itse pandemia-ajasta, mutta ajoittuvat samaan ajankohtaan. Erilaiset uupumiskokemukset ovat yleistyneet ja työhönsä erittäin tai melko tyytyväisten osuus on vähentynyt. Moni kokee työmääränsä lisääntyneen ja kuormituksen kasvaneen. Papeista kolme viidestä ja kanttoreista puolet koki koronan lisännen oman työn kuormittavuutta. Erityisesti naiset ja

esimiestehtävissä toimivat kokivat kuormituksen lisääntyneen. Osa koki myös työn kuormittavuuden helpottaneen koronan aikana. Tällaisia oli kanttoreista kolmannes ja papeista joka neljäs.

Pandemia-ajan muutokset näkyvät pappien kohdalla myös heikentyneenä mahdollisuutena vaikuttaa työmäärään, lisääntyneenä vaikeutena pitää vapaapäivänsä sekä kokemuksiin siitä, miten he jaksavat työmääränsä kanssa. Vuoden 2022 jäsentutkimuksen perusteella joka kolmannella pappilla oli vaikeuksia jaksaa työmääränsä kanssa, kun ennen pandemiaa näin oli vain joka viidennellä. Kanttoreilla uupuvien osuus oli ennallaan, mutta yhtä korkea kuin papeilla. Eri työntekijäryhmistä eniten haasteita työmääränsä kanssa jaksamisen kanssa oli kirkkoherroilla. Kysyttäessä työhön käytettyä keskimääräistä kokonaistuntimäärää viikossa kanttorit ja papit arvioivat käyttävänsä työhönsä aikaa kaksi tuntia enemmän kuin ennen pandemiaa. Kanttorit arvioivat keskimäärin käyttävänsä työhön viikossa 42 tuntia, papit 45 tuntia. Molempien keskimääräinen työmäärä on oman arvion mukaan siis suurempi kuin normaali viikkotuntimäärä. Erityisesti itsenäiseen työhön ja työhön valmistautumiseen ja työyhteisön sisäisiin kokouksiin käytetyn ajan arvioitiin lisääntyneen pandemia-aikana. Pisintä työviikkoa tekivät kirkkoherrat ja kappalaiset.

Pappien ja kanttorien työ pusertaa yhä useammin tyhjiin

Korona-ajan vaikutukset näkyvät myös tarkasteltaessa pappien ja kanttorien vastauksia Maslachin burnout -mittarin avulla. Tämän mittarin perusteella niin pappien kuin kanttoreiden työstä uupuminen ja kyynisyys on pandemiavuosien aikana lisääntynyt. Kyynistyminen työssä näkyy vastaajilla muun muassa kiinnostuksen ja innostuksen vähenemisenä työtä kohtaan, haluna tulla jätetyksi rauhaan työssä ja uskon menettämisenä työn hyödyllisyyttä ja merkityksellisyyttä kohtaan. Kanttoreilla kyynistymisen kokemukset olivat kokonaisuudessaan yleisempiä kuin papeilla, mutta nimenomaan papeilla kyynistyminen on lisääntynyt enemmän verrattuna edellisen jäsentutkimuksen tuloksiin.

Aikaisempiin vuosiin verrattuna erityisesti niiden osuus on lisääntynyt, jotka kokevat olevansa aivan lopussa ja henkisesti tyhjiin puserrettuja, joista päivät pitkät työn tekeminen tuntuu todella rasittavalta, jotka ovat jo

aamulla väsyneitä tietäessään, että edessä on uusi työpäivä. Muutokset ovat monelta osin synkkiä: papeilla esimerkiksi tyhjiin puserretuksi tuntevien osuus oli kolminkertaistunut, kanttoreilla kaksinkertaistunut. Kun vuonna 1998 ja 2006 vain joka kymmenes pappi koki viikoittain olevansa tyhjiin puserrettu, vuonna 2018 osuus oli joka viides ja vuonna 2022 peräti joka kolmas. Kanttoreilla tyhjiin puserretuksi kokevien osuus oli kasvanut vuodesta 2006 vuoteen 2022 13 prosentista 29 prosenttiin. Isoin muutos on tapahtunut nimenomaan pandemian aikana.

Työn imu silti vahvaa

Vaikka uupumis- ja kyynistymiskokemukset ovat lisääntyneet, samaan aikaan kuitenkin kokemukset työn tehokkuudesta tai tarmokkuudesta eivät ole muuttuneet. Työn kuormittavuuden lisääntymisestä huolimatta valtaosa kokee Utrechtin työn imu -mittarin perusteella vahvaa työn imua. Työhön uppoutumisen kokemukset ovat myös lisääntyneet, mikä antaisi viitteitä pandemia-ajan muutosten ja etätyön lisääntymisen mahdollistaneen paremman työhön keskittymisen ja uppoutumisen.

Pandemia-ajan vaikutukset näkyvät papeilla ja kanttoreilla myös jossain määrin heikentyneenä tyytyväisyytenä työhön kokonaisuudessaan. Työhönsä erittäin tai melko tyytyväisiä on selkeä enemmistö, mutta osuus on neljän vuoden aikana laskenut niin papeilla (84 prosentista 76 prosenttiin) kuin kanttoreilla (72 prosentista 67 prosenttiin). Edellisen jäsentutkimuksen tavoin perheneuvojat ja muulla järjestösektorilla työskentelevät olivat työhönsä kaikkein tyytyväisin ryhmä.

Myönteisenä kehityksenä AKI-liittojen jäsenten keskuudessa on nähtävissä se, että huoli kirkon taloudellisen tilanteen heikentymisestä ja sen vaikutuksesta oman työsuhteen jatkumiseen ja muut vaikutukset työhön on vähentynyt.

Uskonelämä tukee työssä – uskoa erittäin tärkeänä pitävien osuus vähentynyt

Tutkimuksen tulokset osoittavat papin ja kanttorin omalla uskonelämällä olevan tärkeä rooli työssä jaksamisen tukena. Valtaosalle papeista (94 %),

kanttoreista (79 %) ja teologeista (60 %) usko on erittäin tai melko tärkeä osa elämää. Kuitenkin nimenomaan erittäin tärkeänä uskoa pitävien osuus on vähentynyt sekä pappien että kanttorien keskuudessa. Kun vuonna 2016 papeista 81 prosenttia piti uskoa erittäin tärkeänä, vuonna 2022 osuus oli 69 prosenttia. Vastaava muutos näkyy myös kanttoreilla. Myös työn ulkopuolella rukoileminen on vähentynyt erityisesti kanttorien keskuudessa. Kun vuonna 2014 kanttoreista kaksi kolmesta (67 %) kertoi rukoilevansa päivittäin, vuonna 2022 osuus oli alle puolet (45 %). Niin ikään Raamatun ja muun hengellisen kirjallisuuden lukemisessa on tapahtunut samanlaista vähittäistä vähenemistä.

Uskon merkityksessä ja uskonnonharjoittamisessa näkyy erityisesti kanttorien keskuudessa selkeitä eroja eri ikäryhmissä. Nuorille kanttoreille usko on harvemmin erittäin tärkeä. Nuoret kanttorit myös rukoilevat ja lukevat Raamattua ja hengellistä kirjallisuutta selvästi vanhempia kanttoreita vähemmän. Jäsentutkimusten aineistot kuitenkin osoittavat, että uskon merkityksen vähittäinen väheneminen koskettaa kaikkia ikäryhmiä: myös vanhemmat kanttorit ovat vähemmän uskonnollisia kuin aiemmin. Pappien keskuudessa on nähtävissä sama muutos, joskin lievemmin.

Uskon merkityksessä tapahtuneet muutokset ovat huomionarvoisia kirkon työntekijän työhyvinvoinnin näkökulmasta. Jäsentutkimuksen tulokset osoittavat, että uskon tärkeys, työntekijän oma rukouselämä, raamatunluku ja omalla ajalla jumalanpalvelukseen osallistuminen – tapahtui se sitten paikan päällä kirkkotilassa, radion tai television välityksellä tai striimattuun jumalanpalvelukseen osallistumalla – näyttäytyvät kaikki työhyvinvointia vahvistavina. Tulokset osoittavat vähäisen oman hartaudenharjoituksen olevan yhteydessä ennen kaikkea työssä kyynistymiseen ja vähäiseen työhön omistautumiseen.

Kutsumus voimavarana, muttei suojana työssä

Pappisliiton jäsenistä valtaosa, kolme neljästä, kanttori-urkuriliiton jäsenistä kaksi kolmesta ja teologiliiton jäsenistä reilu kolmannes on täysin tai jossakin määrin samaa mieltä, että työ on heille Jumalan antama kutsumustehtävä. Useimmat – papeista neljä viidestä ja kanttoreista ja teologeista kolme neljästä – kokevat myös saavansa työstä tyydytystä, voivansa toteuttaa

itseään työssä ja kokevat tärkeäksi sen, että voivat työssään auttaa ja palvelella lähimmäisiä.

Pyydettyessä vastaajia valitsemaan omaa työtä parhaiten kuvaava ilmaus seitsemän vaihtoehdon joukosta sekä pappien että kanttoreiden keskuudessa on nähtävissä selkeä lasku niiden osuudessa, joka ovat valinneet vaihtoehdon ”Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä”. Vastaavasti niiden osuus, jotka tekevät työtään ennen muuta toimeentulon takia, on lisääntynyt erityisesti kanttorien keskuudessa. Muutos näkyy sekä eri ikäryhmien suhteessa työhön että ajan myötä tapahtuneena muutoksena kaikissa ikäryhmissä. Yhä useammalle erityisesti kanttorille, työ on siis jotain, johon suhtaudutaan ajatuksella ”työ työnä”, jolloin työ on olemassa, jotta voi saada toimeentuloa ja hankkia muita itselle tärkeitä asioita. Enemmistölle papeista ja kanttoreista työ on kuitenkin edelleen syvä osa elämää, johon linkittyy vahva kokemus siitä, että työ itsessään on tärkeää.

Tulokset osoittavat kokemuksen kutsumuksesta olevan tärkeä työhyvinvoinnin lähde. Kutsumus on yhteydessä työimuun: tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen työssä sekä ammatilliseen tehokkuuteen. Kutsumus suojaa myös kyynistymiseltä ja jossain määrin myös uupumukselta. Kutsumuksen ja työssä jaksamisen yhteys ei kuitenkaan ole yksiselitteinen: kutsumus ei suojaa liialta työmäärältä, päinvastoin, papit ja kanttorit, jotka kuvaavat työtään ensi sijassa joko Jumalalta saatuna kutsumuksena tai elämäntehtävänä, ovat myös niitä, joilta jää useimmin vapaapäiviä pitämättä.

Yhä useampi toivoo kirkon vihktivän samaa sukupuolta olevia

Jäsentutkimuksessa tarkasteltiin myös appien, kanttorien ja teologien suhtautumista ajankohtaisiin kysymyksiin. Näitä ovat samaa sukupuolta olevien parisuhteisiin liittyvät kysymykset, kirkon työaikakysymykset ja johtajuuteen ja naisiin kirkon johtajina liittyvät teemat. Jäsenkysely osoittaa erityisesti pappien suhtautumisen samaa sukupuolta olevien parisuhteiden vihkimiseen ja siunaamiseen kirkossa muuttuneen selkeän myönteiseksi. Pappisliiton jäsenistä lähes kolme neljästä on samaa mieltä, että samaa sukupuolta olevilla pareilla tulisi olla mahdollisuus kirkolliseen vihkimiseen (71 %) ja parisuhteen kirkolliseen siunaamiseen (74 %). Vain joka viides

vastusti. Enemmistö papeista oli myös itse valmis vihkimään ja siunaamaan samaa sukupuolta olevien parisuhteita. Joka kymmenes pappi kertoi myös jo siunanneensa samaa sukupuolta olevien avioliittoja ja kuusi prosenttia vihkineensä. Neljä vuotta aiemmin vain reilu yksi prosentti kertoi toimitaneensa samaa sukupuolta olevien avioliittoon vihkimisiä.

Teologiliiton jäsenten suhtautuminen on suunnilleen yhtä myönteistä kuin pappien. Kanttorit ovat kriittisempiä, joskin myös heidän suhtautumisensa on muuttunut vihkimiselle ja siunaamiselle myönteisemmäksi. Kanttoreista noin puolet kannatti kirkollista vihkimistä (48 %) ja siunaamista (56 %).

Naiset ja ruuhkavuosia elävät kannattavat muita useammin säänneltyä työaikaa

Säänneltyyn työaikaan siirtymistä on pidetty yhtenä mahdollisena ratkaisukeinona kirkon työaikaongelmiin. Kysyttäessä AKI-liittojen jäsenten suhtautumista siihen kirkon työssä sekä pappien että kanttorien keskuudessa sitä kannattavien osuus oli vähentynyt. Noin kolmannes kannatti. Naiset kannattavat säänneltyä työaikaa niin pappien kuin kanttorien keskuudessa useammin kuin miehet. Ruuhkavuosia elävien keskuudessa kannatus on muita yleisempää.

Ylitöistä ja pyhätöistä saatavaa korvausta kannattavia oli selvästi enemmän kuin säänneltyä työaikaa kannattavia. Ylityökorvausta kannatti selkeä enemmistö kanttoreista ja teologiliiton jäsenistä ja myös yli puolet pappisliiton jäsenistä. Pyhätökorvausta kannattavia oli hieman vähemmän, mutta niitäkin oli pappien keskuudessa lähes puolet.

Johtajuus kiinnostaa aiempaa vähemmän

Jäsentutkimuksen tulokset osoittavat kiinnostuksen sekä kirkkoherran virkaa että muita esihenkilötehtäviä kohtaan vähentyneen AKI-liittojen jäsenten keskuudessa. Pappisliiton jäsenistä 39 prosenttia kertoi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että on kiinnostunut kirkkoherran virasta, vuonna 2018 kiinnostuneita oli 43 prosenttia, vuonna 2014 ja 2010

osuus oli 46 prosenttia. Vielä selkeämmin kiinnostuksen väheneminen näkyy kiinnostuksessa muita esihenkilötehtäviä kohtaan. Kiinnostuksen väheneminen ilmenee sekä naisten että miesten keskuudessa.

Tutkimus herättää kysymyksiä siitä, mitä johtamistehtäviin kohdistuvan kiinnostuksen vähenemisen taustalla on. Tulosten perusteella yksi tekijä näyttäisi liittyvän yleisen kuormituksen lisääntymiseen kirkon työssä. Kun työ on jo valmiiksi kuormittavaa, niiden osuus, jotka haluavat sitoutua mahdollisesti vieläkin kuormittavampaan työhön johtajina vähentyy.

Naisten osuus johtamistehtävissä on kasvanut selvästi. Kyselyn toteutamisajankohtana joka kolmas kirkkoherra oli nainen. Naisjohtajien lisääntymisen myötä lisää naisjohtajia toivovien osuus on hieman vähentynyt vuodesta 2018. Kuitenkin edelleen enemmistö papeista kuitenkin katsoo, että naisia tulisi olla enemmän niin kirkkoherroina ja muissa johtotehtävissä. Kanttoreiden keskuudessa suhtautuminen naisten johtajuuteen on kriittisempää. Heistä neljännes toivoo lisää naispuolisia kirkkoherroja, kolmannes muihin johtotehtäviin. Erityisesti naiset, niin pappien kuin kanttorien keskuudessa toivovat lisää naisjohtajia.

Ansiosidonnainen työttömyysturva aiempaa tärkeämpi syy liittoon kuulumiselle

Tutkimusraportin viimeisessä osiossa tarkasteltiin AKI-liittojen jäsenten suhtautumista AKI-liittoon ja omaan liittoonsa. Tulokset osoittavat, että yhä useammalle ansiosidonnainen työttömyysturva on keskeinen syy jäsenyydelle. Tämä heijastanee yleisessä työllisyystilanteessa tapahtuneita muutoksia, vaikka samalla tulokset osoittivat jäsenten olevan aiempaa vähemmän huolissaan oman työsuhteensa jatkumisesta.

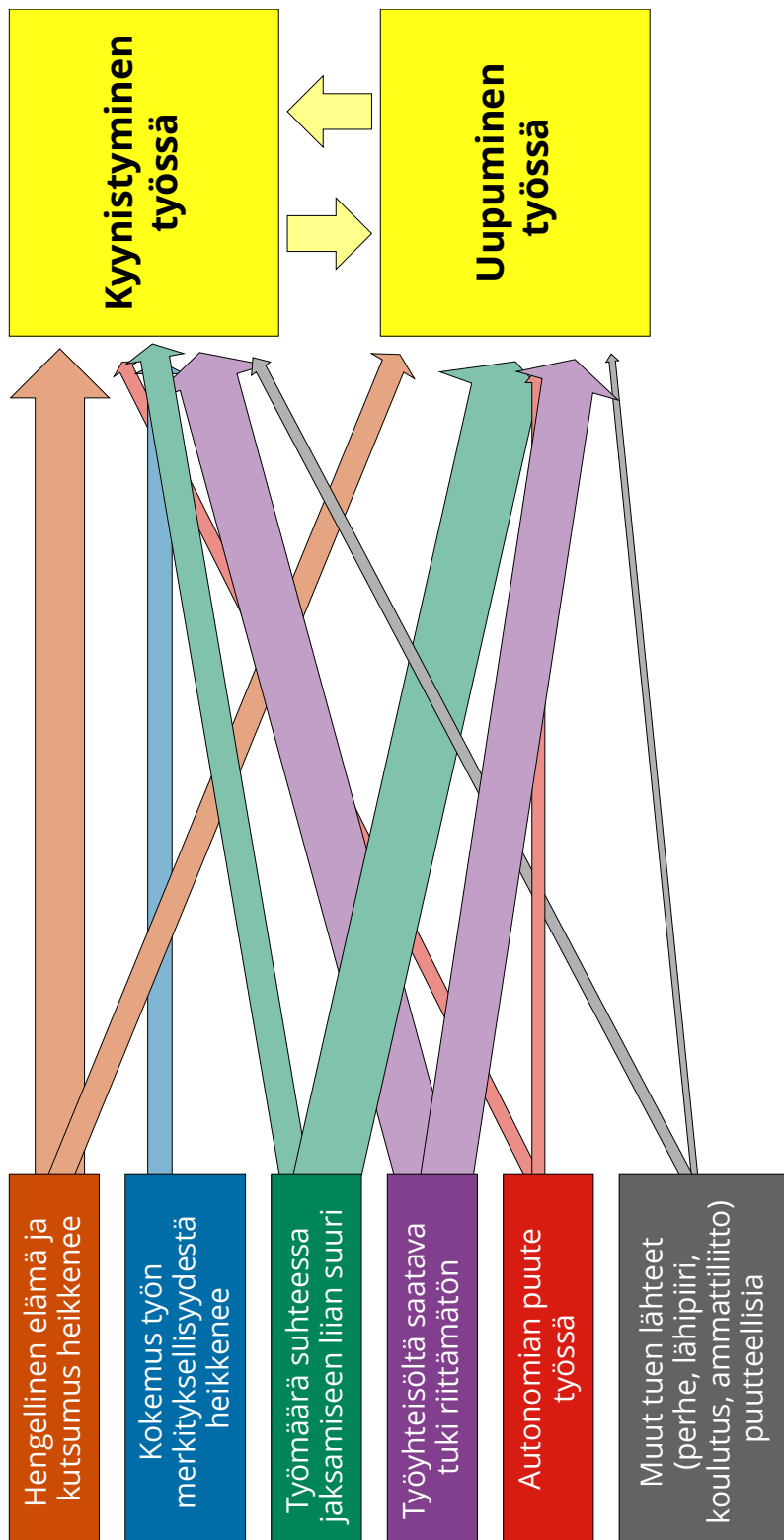
AKI-liittoa pidettiin aiempien jäsenkyselyiden tavoin tarpeellisena, ystävällisenä ja hyvin palvelevana. Arviot ovat tässäkin kuitenkin monilta osin kriittisempiä kuin neljä vuotta aiemmin. Erityisesti kokemus siitä, onko AKI-liitot helposti lähestyttävä, oli heikentynyt. Vastaajilta pyydettiin myös arvioita omasta ammattiliitostaan Suomen Kanttori-urkuriiliitosta, Suomen kirkon pappisliitosta ja Suomen teologiliitosta. Oma liitto arvioitiin vahvasti tarpeellisena, rehellisenä ja luotettavana.

Työhyvinvointi tarvitsee tuekseen monia tekijöitä

Tutkimus osoittaa papin ja kanttorin työhyvinvoinnin rakentuvan useista tekijöistä. Hengellinen elämä ja kokemus kutsumuksesta on tärkeä, mutta yksin riittämätön. Kuviossa 44 kuvataan tutkimuksen tulosten pohjalta luotu malli papin ja kanttorin työssä uupumiseen johtavista tekijöistä. Tutkimuksen perusteella työssä kyynistyminen on seurausta ennen kaikkea työyhteisöltä saatavan tuen puutteesta yhdistettynä hengellisestä elämästä ja kutsumuksesta ja työn merkityksellisyyden kokemuksesta saatavan tuen puutteeseen. Työyhteisön tuki rakentuu sekä esimieheltä, kollegoilta että muulta työyhteisöltä saatavasta tuesta. Kokemus työn merkityksellisyydestä puolestaan rakentuu tunteesta, että voi olla hyödyksi työssä, mahdollisuudesta auttaa muita ja seurakuntalaisilta tai asiakkailta saadusta palautteesta. Myös liiallinen työmäärä liittyy kyynistymiseen, mutta merkitys on vähäisempi kuin hengellisen elämän ja kutsumuksen ja työyhteisöltä saatavan tuen merkityksen.

Uupuminen sen sijaan on tutkimuksen tulosten perusteella seurausta ennen kaikkea liiallisesta työmäärästä suhteessa jaksamiseen ja työyhteisöltä saatavan tuen puutteesta. Hengellistä elämästä ja kutsumuksesta saatavan tuen puute selittää myös uupumusta, mutta sitä selvästi keskeisempää on itse työ: työmäärä ja työssä saatu tuki työyhteisössä. Tämä kertoo työssä uupumisen olevan enemmän seurausta työssä tai työyhteisössä tapahtuvista asioista, kun taas kyynistyminen on laajempi ilmiö liittyen ihmisen kokemukseen itsestään työssä ja motivaation lähteisiin työssä. Autonomian puute, se, ettei pysty itse vaikuttamaan omaan työhönsä ja työmääräänsä, on myös osatekijänä sekä kyynistymisessä että uupumuksessa. Muiden työssä tukevien tahojen merkitys on edellä mainittuja vähäisempi.

Kuvio 44 Papin ja kanttorin työuupumuksen (burn out) malli. Työssä uupumiseen ja kynnistymiseen johtavat tekijät. Viivan paksuus kertoo tekijän merkityksellisyydestä.



Tulosten perusteella puolestaan työn imu ja siihen liittyvä tarmokkuus työssä, työhön omistautuminen ja uppoutuminen, selittyy hengellisestä elämästä ja kutsumuksesta saatavalla tuella, kokemuksella työn merkityksellisyydestä sekä työyhteisöltä saatavalla tuella. Tarmokkuuden taustalla on myös autonomia työssä, mikä näkyy mahdollisuutena vaikuttaa omaan työmääräänsä. Myös sopiva työmäärä on osatekijä tarmokkuudessa ja työhön omistautumisessa.

Tutkimus osoittaa papin ja kanttorin työhyvinvoinnin ja työuupumuksen syntyvän työn ja työntekijän vuorovaikutuksessa. Papin ja kanttorin työuupumuksen taustalla on niin työstä kuin työntekijästä johtuvia tekijöitä. Työntekijästä itsestään johtuvana tekijänä aineistossa nousee erityisesti esiin hengellisestä elämästä ja kutsumuksesta koettavan tuen puutteet. Työhyvinvoinnin kannalta epäedullisina työhön liittyvinä tekijöinä aineistosta nousee esiin erityisesti puutteet työyhteisöltä - niin esimieheltä kuin laajemmalta työyhteisöltä - saatavasta tuesta sekä työn määrä. Jossain määrin aineisto nostaa esiin myös puutteita työntekijän autonomiassa ja mahdollisuudessa vaikuttaa omaan työhönsä ja sen vaikutuksen työuupumuksen syntyyn.

Muutokset haastaneet kokemusta seurakuntatyön tärkeydestä

Pitkittynyt pandemia-aika näyttää tulosten perusteella myös muuttaneen pappien ja kanttorien näkemystä seurakuntatyöstä ja sen tärkeydestä. Erityisesti seuraavia työtehtäviä tärkeänä pitävien osuus on vähentynyt: sanan julistaminen, jumalanpalvelus, Raamatun lukeminen ja opettaminen, sielunhoito, kirkolliset toimitukset ja ihmisten auttaminen. Niiden tärkeänä pitäminen on vähentynyt niin papeilla kuin kanttoreillakin. Monilta osin muutokset ovat erittäin selkeitä. Esimerkiksi sanan julistamista tärkeänä pitäviä pappeja oli vuosina 2010 ja 2014 kolme neljästä (75–77 %), vuonna 2018 kaksi kolmesta (63 %), vuonna 2022 enää reilu kolmannes (39 %). Ainoat työalueet, joita tärkeänä pitävien määrä ei ole pappien keskuudessa vähentynyt ovat tasa-arvon puolesta puhuminen ja vähemmistön oikeuksien edistäminen.

Muutokset erityisesti pappien näkemyksissä eri työtehtävien tärkeydessä ovat niin suuria, että ne antavat viitteitä, että pappien koko identiteetti

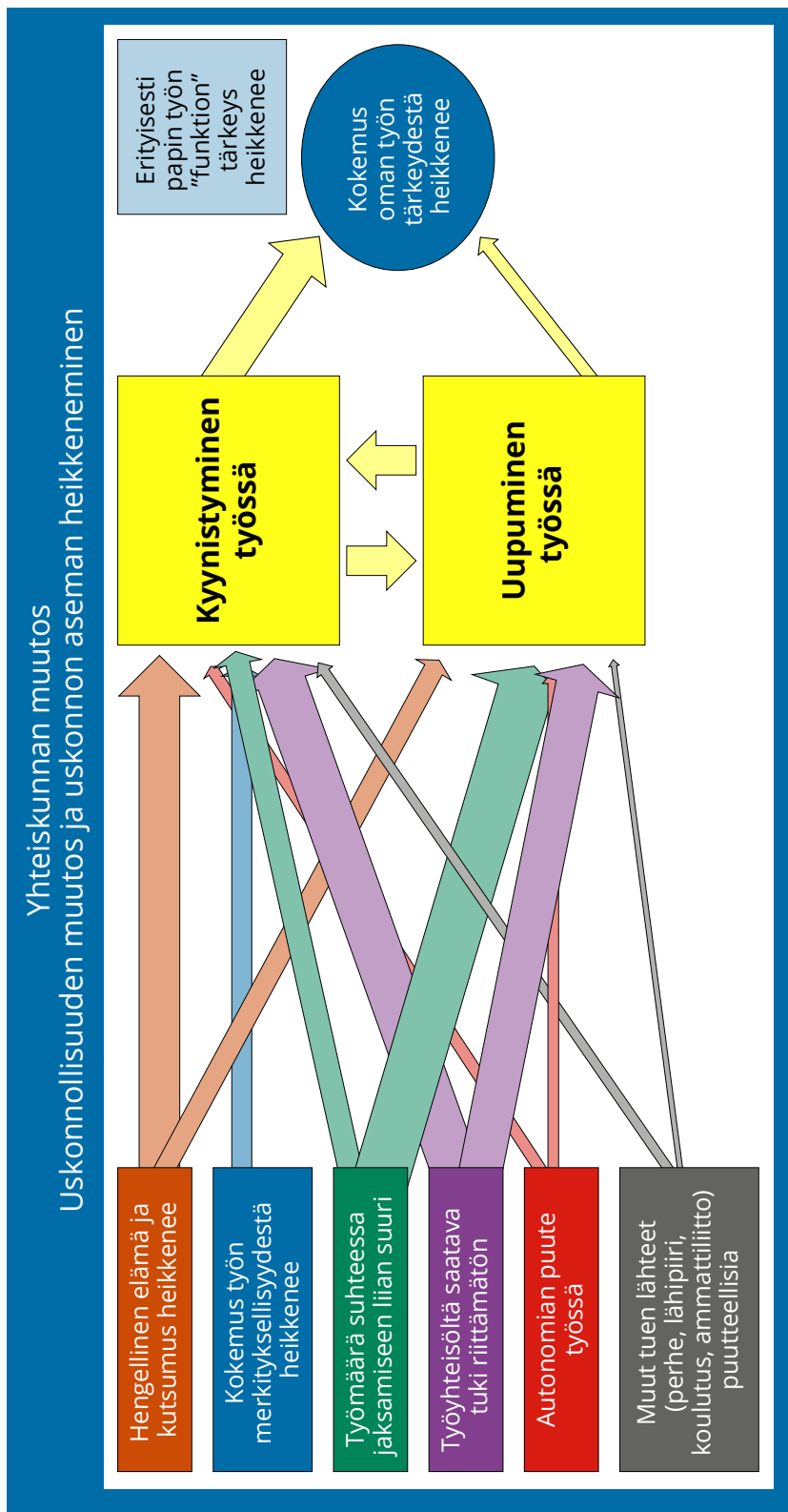
pappina ja suhde työhön on pandemian aikana kokenut rajuja muutoksia. Tulokset viittaavaan siihen, että kirkon ihmisten kohtaamiseen keskittyvä työ on kokenut kokoontumisrajoitteiden keskellä pakotettuna niin isoja muutoksia, että se on saanut osan papeista uudelleen arvioimaan oman työnsä tärkeyttä. Työtehtävät, joita papit ovat ennen pitäneet erittäin tärkeinä, ovatkin pandemian myötä muuttuneet tavalla, joka näyttää saaneen osan ainakin jossain määrin myös kyseenalaistamaan niiden tärkeyttä. Toisaalta muutokset kertovat vahvasti myös painopisteen muutoksesta uskonnon kentällä, jossa perinteiset uskonnon tehtävät (uskonnon funktio) on menettänyt merkitystään ja vastaavasti uskonnon soveltaminen muille elämänalueille (uskonnon performanssi) vahvistuu. Tämä näkyy perinteisten työalojen kuten sanan julistamisen, jumalanpalveluksen, Raamatun lukemisen ja opettamisen ja lähetystyön merkityksen vähenemisenä. Osaltaan työn tärkeänä pitämisen muutokset linkittyvät myös laajempaan uskonnollisuuden muutokseen. Sillä, miten kirkon työntekijöillä on taipumus arvioida oman työnsä tärkeyttä, on laajempi yhteiskunnallinen ja kulttuurinen linkitys: ihmiset pitävät tyypillisesti tärkeänä asioita, joita yleisesti arvostetaan yhteiskunnassa. Kun yhteiskunnassa uskonnollisuuden arvostus on heikentynyt, sillä mahdollisesti on vaikutuksia myös kirkon työnsä tärkeydestä. Tällainen työn merkityksellisyyden kokemuksen heikentyminen on tutkimuksen tulosten perusteella yhteydessä työhön liittyviin kyynistymisen kokemuksiin ja jossain määrin myös uupumuksen kokemuksiin. Heikentynyt kokemus oman työn merkityksestä on yksi kyynistymisen ilmentymä. Kanttorien osalta tulokset eivät tältä osin ole yhtä selkeitä. Jäsentutkimus osoitti myös erityisesti pappien työhön liittyvien kyynistymisen kokemusten lisääntyneen, mikä näin ollen antaisi viitteitä siitä, että kyynistymisen lisääntymisen on aineiston perusteella myös yksi tekijä eri työalueiden merkityksen heikentymisen taustalla.

Aineiston perusteella myös konservatiivisen teologisen orientaation heikentyminen on yksi taustatekijä eniten tärkeyttä menettäneiden työalueiden laskussa. Sillä on yhteyttä erityisesti sanan julistamisen, Raamatun lukemisen ja opettamisen ja lähetystyön ja evankelioinnin tärkeyteen. Juuri nämä tehtäväalueet ovat niitä, joiden tärkeys on vahvimmin heikentynyt.

Pappien osalta on mahdollista täydentää työssä uupumisen mallia, jota tarkasteltiin aiemmin kuviossa 44 pappien ja kanttorien osalta, myös uupumisen seurauksilla (ks. kuvio 45). Kanttoreiden osalta tulokset eivät ole yhtä selkeitä seurausten osalta. Tutkimus osoittaa työssä kyynistymisen johtavan

ennen kaikkea siihen, ettei pappi pidä kirkon ytimeen kuuluvia hengellisiä perustehtäviä tärkeänä (kirkon työn funktio). Näitä ovat jumalanpalvelus, sanan julistaminen, lähetystyö, rippikoulu ja Raamatun lukeminen ja opettaminen. Tulosten perusteella papin kyynistyessä myös hallinnollisten töiden tärkeys heikkenee jossain määrin samoin kuin ihmisten kohtaamisen ja kirkollisten toimitusten tärkeys. Uupumisella on vähemmän seurauksia oman työn tärkeyteen. Se näkyy lähinnä rippikoulun ja lähetystyön tärkeänä pitämisen vähentymisenä. Kaikkien näiden muutosten kontekstina on yhteiskunnassa laajemmin näkyvät muutokset kuten tämän tutkimuksen aineiston keräämisajankohtana näkyneet pandemia-ajan vaikutukset, uskonnollisuuden heikentyminen ja muutos ja uskonnon aseman muuttuminen yhteiskunnassa.

Kuvio 45 Papin työuupumuksen (burn out) malli. Työssä uupumisen ja kyynistymisen konteksti, siihen johtavat tekijät ja seuraukset.



Lopuksi

Tutkimuksen tulokset ovat luoneet kuvaa pappien, kanttorien ja teologi-
en työssä tapahtuneista muutoksista pitkätaisaaineiston valossa. Tulokset
ovat monilta osin huolestuttavia. Tulokset osoittavat työhyvinvoinnin ja sitä
tukevien elementtien heikentyneen useilla eri tavoilla mitattuna. Heiken-
tyminen näkyy muun muassa kuormituksen, uupumuksen ja kyynistymi-
sen lisääntymisenä. Vastaavasti työhönsä tyytyväisten, johtamistehtävistä
kiinnostuneiden, hengellisyyttään säännöllisesti hoitavien ja omaan työhön
kuuluvia työtehtäviä erittäin tärkeänä pitävien määrät ovat vähentyneet.

Tämän tutkimuksen perusteella erityisesti seuraaviin asioihin tulisi kiin-
nittää pappien, kanttorien ja teologi- en työssä huomiota: Työntekijöiden
työmäärän tulisi olla kohtuullinen ja työnjako oikeudenmukainen. Työn-
tekijällä tulisi olla riittävät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja
työmääränsä. Työntekijän tulisi saada johtajalta ja muulta työyhteisöltä
tukea työhönsä. Palaute työstä ja työn merkityksellisyyden kokemuksen
vahvistaminen vahvistavat myös työssä jaksamista. Hengellisen elämän
hoitaminen ja kutsumuksen vahvistaminen ovat ydin työn imun säilymi-
seksi työssä.

Tutkimus nostaa vahvan tarpeen paneutua sekä työhyvinvoinnin ke-
hittämiseen että hyvinvoinnin taustalla olevien tekijöiden syvällisempään
tutkimukseen pappien, kanttorien ja teologi- en keskuudessa. Sekä ammat-
tiliittojen että kirkollisten työnantajien tulisi jatkossa ottaa työhyvinvointi-
kysymykset entistä vahvemmin huomioon työssään. Työntekijöiden oman
hengellisen elämän tukemisen tulisi olla yksi osa työhyvinvoinnin tukemista.



Lähteet ja kirjallisuus

Ahola, Kirsi & Tuisku, Katinka & Rossi, Helena

2012 Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto. Lääkärikirja Duodecim. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681.

AKI-liitot säännöt

2021 Säännöt. Hyväksytty 25.1.2021. <https://akiliitot.fi/aki-liitot/saannot/>.

Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari

2009 Työelämä muuttuu, joutaako työhyvinvointi? Helsinki: University Press.

Buchert, Maria & Sainio, Juha & Salomaa, Heikki & Tuominen, Visa

2015 Tulevaisuuden teologi – Teologisen alan koulutus- ja osaamistarpeen ennakointiraportti. <https://blogs.helsinki.fi/tuk-451-tyoelamajakso/files/2018/08/Tulevaisuuden-teologi.pdf>.

Dik, Bryan J. & Elridge, Brandy M. & Steger, Michael F. & Duffy, Ryan D.

2012 Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale. Journal of Career Assessment 20/3. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>.

Engström, Katarina & Salminen, Veli-Matti & Tuukkanen, Teija

2020 Kanttori – Seurakunnan musiikin moniosaaja. – Kirkon musikko arjessa ja pyhässä. Toim. Veli-Matti Salminen, Jorma Hannikainen & Kaija Huhtanen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 132. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 71–114. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4186>.

Haastettu kirkko 2012

Haastettu kirkko: Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 115. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1497>.

Hagelin, Aki & Carver, Eric & Lindholm, Jonas

2022 Helsingin yliopiston maisteriuraseurantatapahtuma. Vuosina 2003–2016 valmistuneet. Helsingin yliopisto 30.9.2022. https://www.helsinki.fi/assets/drupal/2022-09/01_HelsinginYliopisto_2003-2016_maisteri.pdf.

Hakanen, Jari

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

Hakanen, Jari & Kaltiainen, Janne

2021 Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020. Päivitetty 8.2.2021. Työterveyslaitos (avattu 1.9.2022).

Henkilöstötilasto 2021 uusi

Henkilöstötilasto 2021 uusi. – Suomen ev.lut.kirkko. <https://www.kirkontilastot.fi/viz.php?id=196>.

Henkilöstötilasto 2022

Henkilöstötilasto 2022. – Suomen ev. lut. kirkko. <https://www.kirkontilastot.fi/viz.php?id=210>.

Hirsto, Laura & Tirri, Kirsi

2009 Motivational approaches to the study of theology in relation to spirituality. – Journal of Empirical Theology 22/88–102. DOI:[10.1163/157092509X437233](https://doi.org/10.1163/157092509X437233).

Hytönen, Maarit

- 2018 Kutsumus ja elämäntehtävä. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- 2020 Kristillisen perinteen välittyminen. – Hanna Salomäki & Maarit Hytönen & Kimmo Ketola & Veli-Matti Salminen & Jussi Sohlberg: Uskonto arjessa ja juhlassa. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2016–2019. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 134. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 181–218. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4238>.

Kalanti, Meri

- 2022 Koronan vaikutukset diakoniatyöhön. – Diakoniabarometri 2022. Toim. Sirkku Hammarén, Maija Hietaniemi, Sakari Kainulainen & Meri Kajanti. Suomen ev.-lut.- kirkon tutkimusjulkaisuja 138. Helsinki: Kirkon tutkimus ja koulutus. 23–53, 31–32, 38–46. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4309>.

Kaltainen, Janne & Hakanen, Jari

- 2020 Miten Suomi voi? -tutkimus: miksi etätöihin siirtyminen edisti työhyvinvointia? Työterveyslaitos 17.9.2020. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> (avattu 2.9.2022).
- 2021a Miten Suomi voi? -tutkimus: Missä määrin ja miksi nuorten aikuisten työhyvinvointi heikkeni korona-aikana? Päivitetty 20.4.2021. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> (avattu 1.9.2022).
- 2021b Miten Suomi voi? -tutkimus: työhyvinvoinnin kehittyminen kotona aikana kesään 2021 mennessä. Päivitetty 31.8.2021. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> (avattu 1.9.2022).
- 2022 Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. Scandinavian Journal of Environmental Health, 48/6, 457–467. doi:10.5271/sjweh.4033.

Kannanotot, lausunnot ja raportit

Kannanotot, lausunnot ja raportit. – Kirkkohallitus.

Kanttori-urkuriliiton säännöt

2020 Säännöt. Hyväksytty 20.4.2020. <https://akiliitot.fi/suomen-kanttori-urkuriliitto/kanttori-urkuriliitto/saannot/>.

Kauppinen, Timo & Mattila-Holappa, Pauliina & Saalo, Anja & Toikkanen, Jouni & Tuomivaara, Seppo & Uuksulainen, Sanni & Viluksela, Marja & Virtanen, Simo (toim.)

2013 Työ ja terveys Suomessa 2012 – Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134951/ty%C3%B6%20ja%20terveys%20suomessa%202012.pdf>.

Kertomus AKI r.y:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2017

2018 Helsinki: Kirkon akateemiset AKI r.y.

Ketola, Kimmo

2020 Uskonto ja kulttuurin murros. – Hanna Salomäki & Maarit Hytönen & Kimmo Ketola & Veli-Matti Salminen & Jussi Sohlberg: Uskonto arjessa ja juhlassa. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2016–2019. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 134. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus, 12–44. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4238>.

Kiiski, Jouko

2013 Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka. Diakoniabaroometri 2013. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33. Helsinki: Unigrafia. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1588>.

Kirkon ammattien ydinosaamiskuvaukset

Kirkon ammattien ydinosaamiskuvaukset. – Suomen ev.lut. kirkko, Kirkkohallitus. <https://kirkonydinosaaminen.fi/>.

KS135

2021 Nro 135. Kirkkohallituksen päätös kanttorin virassa vaadittavasta tutkinnosta. Kirkon säädöskokoelma.

Kirkkohallituksen ohjeistus 12.3.2020

2020 Kirkko ja koronavirus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. <https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/valmius-ja-varautuminen/korona-virus>.

Kirkon teologikoulutustoimikunnan toimintakertomus 2017

Kirkon teologikoulutustoimikunnan toimintakertomus 2017.
–Kirkkohallitus.

Kirkon teologikoulutustoimikunnan toimintakertomus 2021

Kirkon teologikoulutustoimikunnan toimintakertomus 2021.
– Kirkkohallitus.

Kirkon tilastollinen vuosikirja 2005

2006 Kirkon tilastollinen vuosikirja. Helsinki: Kirkkohallitus

Kirkon tilastollinen vuosikirja 2010

2011 Kirkon tilastollinen vuosikirja. Helsinki: Kirkkohallitus.

Kirkon tilastollinen vuosikirja 2016

2017 Kirkon tilastollinen vuosikirja. Helsinki: Kirkkohallitus.

Kirkon työolobarometri

2011 Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

KirVESTES

2017 Kirkon yleinen palkkausjärjestelmä Luku 2.2.1. 26§.

Kuusi, Tuire & Viertiö, Satu & Helenius, Anna & Tervo-Niemelä, Kati

2022 Health and well-being of Church musicians during the COVID-19 pandemic - experiences of health and work-related distress from musicians of the Evangelical Lutheran Church in Finland. International Journal of Environmental Research and Public Health 19. DOI: 10.3390/ijerph19169866.

Maslach, Christina & Jackson, Susan E. & Leiter, Michael P.

2016 Maslach Burnout Inventory Manual. Fourth Edition. Mind Garden, Inc. December 8, 2017.

Mäkinie, Jaana-Piia & Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari

2022 Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Päivitetty 9.3.2022. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> (avattu 1.9.2022).

Niemelä, Kati

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

2010 Papisto ja kanttorit 2010. Akavan kirkollisten ammattiliittojen jäsentutkimuksen raportti. Kirkon tutkimuskeskuksen [www-julkaisuja20](http://www.julkaisuja20.fi). Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1441>.

2010b Teologien tausta, koulutus ja työhön sijoittuminen. Suomen teologit - Finlands teologer 2010. Helsinki: Suomen kirkon pappisliitto. 9–29.

2011 Female clergy as agents of religious change. Religions 2, 358–371.

2012 An increasingly female, increasingly urban and increasingly liberal clergy changing Church life in Finland: patterns of change among the clergy in Finland. – Church work and management in change, ed. Kati Niemelä. Publication 61. Tampere: Church Research Institute. 112–131.

2013 Muuttuvaa teologikuntaa tutkimassa. – Teologiksi kasvamassa. Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 8–20.

2013a Miksi teologiksi? Teologiselle koulutuslalle hakeutuneiden uranvalintamotivaatio ja sen muutokset – Teologiksi kasvamassa: Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 55–80.

- 2013b Mikä kirkossa vetää puoleensa ja etäännyttää? Teologian opiskelijoiden käsitys papin työstä ja kirkosta työpaikkana. – Teologiksi kasvamassa: Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus, 207–237.
- 2013c Teologian opiskelijat ammatillista identiteettiä etsimässä: Ammatillisen identiteetin ja koetun ammatillisen osaamisen kehittyminen kahden ensimmäisen opintovuoden aikana – Teologiksi kasvamassa: Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus, 129–157.
- 2014 Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista. Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2014. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 38. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1575>.
- 2014b Pappien teologinen orientaatio ja suhde työhön. – Teologinen Aikakauskirja 3/2014, 3–19.

Palmu, Harri & Niemelä, Kati

- 2006 Papisto ja kanttorit 2006. Kirkollisten ammattiliittojen jäsentutkimuksen raportti. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 11. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Pekkarinen, Laura

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

Pruuki, Lassi

- 2013 Ei papiksi ilman kutsumusta. Narratiivinen tutkimus teologian maistereiden suhteesta kirkon virkaan osana elämän- ja opiskeluprosessia. – Teologiksi kasvamassa: Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus, 268–288.

Salmi, Pontus

- 2001 Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio. JTO-tutkimuksia sarja 14. Tampere: Management Institute of Finland.

Salminen, Veli-Matti

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

Salminen, Veli-Matti & Hannikainen, Jorma & Huhtanen, Kaija (toim.)

- 2020 Kirkon muusikko arjessa ja pyhässä. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 132. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4186>.

Salomäki, Hanna

- 2020 Jumalanpalvelus, kirkolliset toimitukset ja kristilliset juhlapyhät. – Hanna Salomäki & Maarit Hytönen & Kimmo Ketola & Veli-Matti Salminen & Jussi Sohlberg: Uskonto arjessa ja juhlassa. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2016–2019. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 134. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 90–132. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4238>.

Salonen, Kari

- 1998 Pappisliiton jäsentutkimus 1998. Suomen kirkon pappisliiton hallussa.
- 2002 Papisto 2002. Pappisliiton jäsenkysely. Suomen kirkon pappisliiton hallussa.

Sohlberg, Jussi & Ketola, Kimmo

2020 Uskonnolliset yhteisöt Suomessa. – Hanna Salomäki & Maarit Hytönen & Kimmo Ketola & Veli-Matti Salminen & Jussi Sohlberg: Uskonto arjessa ja juhlassa. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2016–2019. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 134. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 45–66. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4238>.

Suomen kirkon pappisliitto – Historia

[s.a.] <https://akiliitot.fi/suomen-kirkon-pappisliitto/pappisliitto/historia-p/> (katsottu 19.12.2022).

Suomen kirkon pappisliitto – Säännöt

2021 Säännöt. Hyväksytty 12.4.2021. <https://akiliitot.fi/suomen-kirkon-pappisliitto/pappisliitto/saannot/>.

Suomen teologiliiton säännöt

[s.a.] <https://akiliitot.fi/suomen-teologiliitto/suomen-teologiliitto/saannot/> (avattu 27.3.2023).

Tamminen, Kalevi

1976 Opiskelijoiden motivaatio, tiedekuntaan valikoituminen ja opintomenestys. Teologian opiskelijoita koskevan seurantatutkimuksen tutkimusraportti 2. Helsingin yliopiston käytännöllisen teologian laitos. Uskonnonpedagogiikan julkaisuja A 17, Helsinki: Käytännöllisen teologian laitos.

Tervo-Niemelä, Kati

2016 Clergy work orientation profiles and wellbeing at work: a study of the Lutheran clergy in Finland. *Review of Religious Research* 58/3, 365–384. DOI 10.1007/s13644-016-0247-4.

2018 Kutsumuksen imu ja työn todellisuus. Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2018. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 58. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1477>.

Tervo-Niemelä, Kati & Kuusi, Tuire & Viertiö, Satu

2023 Kirkon hengellisen työn työntekijöiden kokemukset COVID-pandemian vaikutuksista työhön ja hyvinvointiin. – Kokemuksia, käytäntöjä ja kohtaamisia rajoituksissa. Koronapandemia eksistentiaalisena, eettisenä ja uskonnollisena kysymyksenä. Toim. Laura Kallatsa & Jonna Ojalampi. Helsinki: Suomalainen Teologinen Kirjallisuusseura. 166–191.

Tilastotietoa kirkon hengellisen työn virkoihin opiskelevista ja suorite- tuista tutkinnoista 2020–2021

2021 Kirkon koulutuskeskus - koulutuksen tilastointi 2021. Kirkon tutkimus ja koulutus. https://public.tableau.com/app/profile/kirkon.tutkimuskeskus/viz/Kirkonkoulutuskeskus_koulutuksentilastointi/Kirkonkoulutuskeskus (katsottu 19.12.2022).

Työterveyslaitos

[s.a.] <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat> (avattu 1.9.2022).

Uusitalo-Arola, Liisa & Tuisku, Katinka & Rossi, Helena

2018 Työuupumus (burn out). Lääkärikirja Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681> (viitattu 17.4.2023)

Vaarama, Marja & Moisio, Pasi & Karvonen, Sakari (toim.)

2010 Suomalaisten hyvinvointi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Yliopistopaino.

Miten papit, kanttorit ja teologit voivat työssään ja miten heidän työhyvinvointinsa ja suhteensa työhön on muuttunut? Miten pitkittynyt pandemia-aika vaikutti heidän työhyvinvointiinsa? Mitä papit, kanttorit ja teologit pitävät tärkeänä työssään ja mistä he saavat tukea työssään? Mikä heikentää heidän työhyvinvointiaan? Miten papit, kanttorit ja teologit suhtautuvat erilaisiin ajankohtaisiin kysymyksiin?

AKI-liittojen jäsentutkimuksilla on neljän vuoden välein tarkasteltu pappien, muiden teologioiden ja kanttorien suhdetta työhön, työhyvinvointia, suhtautumista ajankohtaisiin kysymyksiin sekä näkemyksiä ammattiliitosta ja sen kehittämisestä. Tutkimuksessa ovat olleet mukana Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenet sekä Suomen teologiliiton jäsenet. Vuoden 2022 jäsentutkimus on toteutettu ajankohtana, jolloin maailmanlaajuinen COVID-19 pandemia oli kahden vuoden ajan eri tavoin vaikuttanut pappien, muiden teologioiden ja kanttorien työhön ja työhyvinvointiin. Tutkimuksen otsikko ”Kutsumus pandemian puristuksessa” kuvaa tutkimuksen ydinkysymystä: miten pappien, kanttorien ja teologioiden työhyvinvointi ja suhde työhön on muuttunut pitkittyneen pandemian aikana? AKI-liittojen jäsentutkimusten pitkä historia, papeilla 24 vuotta, mahdollistaa muutosten tarkastelun pidemmällä aikajaksolla ja sen tarkastelun, millaisia vaikutuksia pandemia-ajalla ja muilla muutoksilla on ollut AKI-liittojen jäsenten suhteeseen työhön, työssä jaksamiseen ja työinnostukseen. Tutkimus antaa myös tietoa pappien, kanttorien ja teologioiden asenteiden muutoksesta ajankohtaisiin kysymyksiin kuten suhtautumisesta samaa sukupuolta olevien parisuhteiden siunaamiseen ja vihkimiseen sekä säänneltyyn työaikaan siirtymiseen.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää strategisen suunnittelun välineenä niin ammattiliitoissa kuin paikallistasolla seurakunnissa, seurakuntayhtymissä ja kirkon keskushallinnossa. Tutkimus antaa myös virikkeitä teologioiden ja kanttorien peruskoulutuksen ja täydennys- ja jatkokoulutuksen suunnitteluun ja tietoa kouluttaville oppilaitoksille valmistuneiden tilanteesta koulutuksen jälkeen. Tutkimuksen tekijä Kati Tervo-Niemelä on Itä-Suomen yliopiston käytännöllisen teologian professori.



ISBN 978-951-693-436-8
(PDF, saavutettava)

**SUOMEN EVANKELIS-[†]
LUTERILAINEN KIRKKO**