

Kirkon työntekijöiden hengellisen elämän tukeminen

Kuinka kirkon työntekijöiden hengellistä elämää on mahdollista tukea? Tämä raportti pohjautuu vuonna 2012 toteutettuun kyselyyn, jossa selvitettiin kirkon työntekijöiden hengellistä elämää ja siihen liittyviä tuen tarpeita. Kysely on osa vuosien 2010–2012 yhteistä Pyhä-painopistettä. Kyselyn yhteenveto on raportin osana ja toimintamallit pohjautuvat kyselyn tuloksiin.

Työntekijöiden hengellisen elämän tukeminen nousee esille Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö -strategiassa: ”Tuemme työntekijöiden hengellistä kasvua”. Jumalanpalveluselämästä strategia toteaa: ”Huolehdimme siitä, että seurakuntien jumalanpalveluselämä on monipuolista, luontevaa ja sisältää inhimillistä lämpöä ja hengellistä syvyyttä”. Kohtaavatko nämä päämäärät toisensa? Mitä niiden toteutuminen käytännössä tarkoittaisi?

Seurakunta on hengellinen yhteisö. Työyhteisönä se toimii työn maailman kuuluvien säännöin, mutta välillä hengellisyys tulee näkyväksi työyhteisössä. Työelämän puutteita ei kuitenkaan voi paikata hengellisyydellä.

Tämän raportin keskeinen näkökulma on, että koska kirkon työntekijät kohtaavat ja hoitavat työkseen ihmisten hengelliseen elämään liittyviä asioita, työnantajan on tuettava ja hoidettava työntekijän omaa hengellistä elämää. Kysymys ei ole isoista satsauksista, vaan ennemminkin lähtökohdan tärkeyden huomaamisesta. Tässä raportissa esitellään toimenpidesuosituksia, joiden avulla on mahdollista tukea työntekijöiden hengellistä identiteettiä. Toimenpide-ehdotuksia on niin paikallistasolle kuin kokonaiskirkolle ja ne koskevat niin esimiehiä kuin kaikilla kirkon työaloilla toimivia työntekijöitä.

Kyselyn perusteella voidaan sanoa, että kirkon työntekijät ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä saamaansa hengellisen elämän hoitamista koskevaan tukeen. Suuren joukon rinnalla erottuu ryhmiä, joissa tuen tarve on selvästi muuta työntekijäkuntaa korostuneempi.

Tärkeimmät hengelliset yhteisöt kyselyyn vastanneille olivat oman paikallisseurakunnan jumalanpalvelusyhteisö sekä työpaikan jumalanpalvelusyhteisö, vaikka jumalanpalvelukseen osallistuttiinkin vaihtelevasti. Ristiriita on mielenkiintoinen. Yksityinen uskonnonharjoittaminen, kuten rukoileminen ja Raamatun lukeminen, olivat yleisiä.

Teesejä kirkon työntekijöiden hengellisen elämän tukemiseen

Hengellinen elämä on osa työtä

Hengellisen elämän tulee läpäistä sekä yhteisiä kokoontumisia että omaa työtä

Työyhteisö rukoilee yhdessä

- Yhteinen hengellisyyden harjoittaminen perustuu selkeisiin, perinteestä nouseviin asioihin: messuun, liturgisiin ja vapaamuotoisiin hartauksiin, hiljaisuuteen, Raamattuun, virsiin, rukoukseen.
- Työkokoukseen kuuluu yhteinen hartauselämä.
- Kaikille työntekijöille annetaan mahdollisuus osallistua yhteisen hartauselämän toteuttamiseen.

Työntekijä rukoilee

- Rukous on osa seurakunnan työntekijöiden työtä.
- On tärkeää sopia, miten työntekijät voivat hoitaa hengellistä elämäänsä työaikanaan.
- Työntekijöille tulee tarjota samanlainen mahdollisuus hengelliseen ohjaukseen kuin työnohjaukseen.
- Työnantajan tulee tukea myös työntekijän muuta hengellistä varustautumista (kuten retiriitti ja hengelliset kesäjuhlat).

Esimiehen hengellinen vastuu

- Esimies vastaa yhteisen jumalanpalvelus- ja hartauselämän organisoimisesta osaksi työyhteisön elämää.
- Työnantaja linjaa, kuinka työaika voi käyttää oman hengellisen elämän hoitamiseen.
- Kehityskeskusteluissa tulee voida puhua myös hengellisyydestä ja sen tukemisen toiveista.
- Esimies ei kuitenkaan ole hengellinen ohjaaja tai rippi-isä.

Omaehtoinen hengellisyys

Jumalanpalvelus kutsuu

- Ovatko jumalanpalveluksemme sellaisia, että haluamme itsekkin osallistua niihin?
- Raamattu vahvistaa silloin, kun se elää ihmisten arjessa.
- Yhteisöllinen ja yksilöllinen hengellisyys edellyttävät toisiaan.

Usko elää arjessa

- Spiritualiteetti, joka kohtaa oman elämän kysymykset, kiinnostaa ja ravitsee.
- Hengellistä lukutapaa tulee elvyttää.
- Hengellinen ohjaus ja rippi tukevat oman hengellisen elämän hoitamista ja niitä tulee olla saatavilla.

Koulutukset

- Työntekijät kaipaavat koulutuksia, hiljaisuuden retriittejä ja mahdollisuutta hengelliseen ohjaukseen.
- Rukous ja hiljaisuus osaksi kaikkea koulutusta.
- Koulutukset tukevat työntekijöiden hengellistä elämää, mikäli hengellisen elämän hoitamisen merkitys on otettu huomioon koulutusta suunniteltaessa ja sitä rakennettaessa.
- Esimieskoulutuksen tulee rakentaa hengellistä johtajuutta, mikä pitää sisällään työntekijän ja työyhteisön hengellisen elämän ymmärtämistä, tunnistamista ja tukemista.
- Kyselytutkimuksen esiin nostamat erityisryhmät pitää havaita ja heidän tarpeensa tulee kohdata.

Kirkon työntekijöiden hengellisen elämän tukeminen – kyselyn tulokset

Tausta

Kirkon työntekijöiden tarpeita hengellisen elämän tueksi selvitettiin keväällä 2012 lähetetyllä laajalla kyselyllä. Tuen tarvetta kartoittavaa kyselyä oli kaivattu työskentelyn tueksi ja se toteutettiin kirkon yhteisen Pyhä-painopisteen yhteydessä.

Kyselyyn vastasi noin 20 prosenttia kyselyn saaneista, eli 793 henkilöä, joista 731 suomeksi ja 62 ruotsiksi. Ruotsinkielisiä vastaajia on käsitelty yhdessä suomenkielisten vastausten kanssa, poikkeuksena ruotsinkielisten toiveet tuen suhteen.

Kyselyn vastaajat edustivat melko hyvin kirkon työntekijöitä. Vastauksia tuli tasaisesti eri hiippakunnista ja eri työtehtävissä olevilta työntekijöiltä. Seurakuntatyön tekijät olivat vastaajissa hieman yliedustettuina, kun taas esimerkiksi hautausmaatyössä, sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä ovat vastasivat kyselyyn suhteessa vähemmän. Oletettavaa on, ettei kysely ole tavoittanut mm. suurta kausityöntekijöiden määrää kyseisillä työaloilla.

Työntekijöiden hengellisyys

Kirkon työntekijöille usko on merkittävä osa elämää, vain noin kuusi prosenttia ilmoitti uskon olevan vain vähän tai ei ollenkaan tärkeä asia elämässään. Myös erilaiset arvokysymykset ovat työntekijöille merkittäviä, erityisesti lähimmäisyys ja ihmissuhteet, sekä palvelu ja auttaminen koettiin tärkeiksi. Monelle työtehtävät antavat kanavan toteuttaa itselleen merkittäviä arvoja ja jopa 72 prosenttia kyselyyn vastanneista ilmoitti kirkolla työskentelyllä olevan erityinen merkitys heidän elämässään.

Vastaajat ilmoittivat saavansa eniten tukea hengelliselle elämälleen yksityisestä uskonnonharjoittamisesta, kuten rukouksesta ja Raamatusta. Sakramentit nousivat viidennelle sijalle, kun taas jumalanpalveluselämä yhdeksännelle. Vaikka kirkon työntekijöitten tehtäviin kuuluisi yhteisöllinen uskonnollisuus, osoittautui perinteisempi suomalainen sisäänpäin suuntautuva uskonnollisuus merkittäväksi tuen lähteeksi ja se näkyi myös siinä millaisin tavoin uskontoa harjoitettiin.

Rukous olikin eniten harjoitettu uskonnollisuuden muoto, päivittäin työtehtäviin liittyen rukoili reilu kolmasosa vastaajista, vapaa-ajalla puolestaan yli 60 prosenttia vastaajista. Myös Raamatun ja muun hengellisen kirjallisuuden lukeminen oli aktiivista. Jumalanpalveluksiin puolestaan osallistuttiin vaihtelevammin. Joko työtehtäviin liittyen tai vapaa-ajalla kerran viikossa jumalanpalveluksessa kävijöitä oli alle kolmasosa vastaajista, kun taas vähintään kerran kuussa kävi 37 prosenttia.

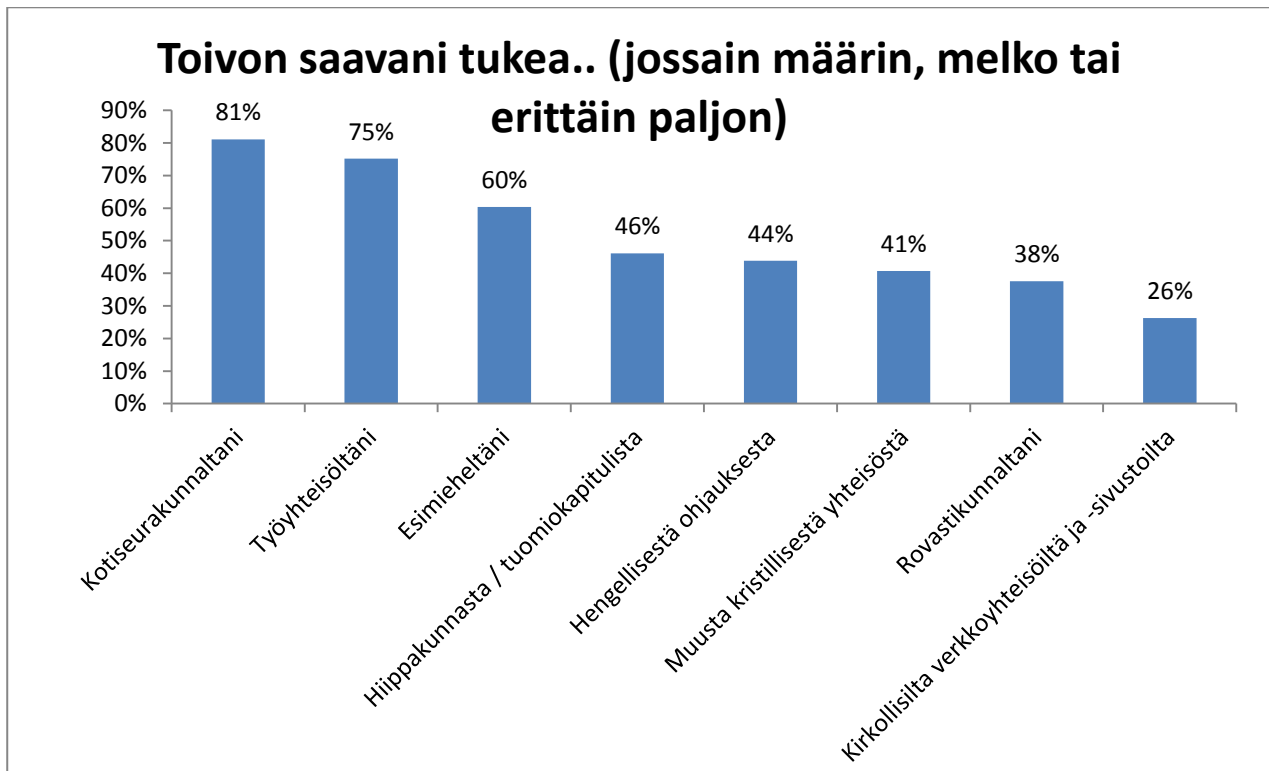
Yhteiskunnallinen keskustelu kirkon oppikysymyksistä ja eroaalloista on herättänyt huolen myös kirkon työntekijöiden hengellisestä jaksamisesta. Hieman alle puolet vastaajista kertoi kirkon keskusteluilmapiirin vaikuttaneen negatiivisesti omaan hengellisyYTEensä, hengellisyyttä vahvistaneita seikkoja olivat puolestaan hengellisen tarjonnan monipuolisuus, sekä työssä tai elämässä kohdattu kärsimys. Haasteista huolimatta 48 prosenttia vastaajista ilmoitti hengellisyytensä syventyneen viime vuosien aikana ja vain yhdeksän prosenttia kertoi etäänntyneensä hengellisyydestä.

Hengellisyydestä etäänntyneitä oli työntekijäryhmistä erityisesti papeissa ja nuorisotyönohjaajissa, kun taas kanttoreita ja diakoniatyöntekijöitä ei etäänntyneissä juuri ollut. Hengellisyydestä etäänntyneet olivat keskimääräistä tyytymättömämpiä kirkon tarjoamiin mahdollisuuksiin hoitaa hengellistä elämää. Heille kirkolla työpaikkana on keskiarvoa painavampi merkitys, mutta toisaalta pettymys kirkossa työskentelyyn

on myös suurempaa. Odotukset kirkossa työskentelylle voivat kasvaa suuriksi, työtehtävien ollessa osa omaa uskonnollista identiteettiä tulee kiinnittää erityistä huomiota työssä jaksamiseen ja muuttuvien odotusten käsittelyyn.

Työntekijöille tarjottu hengellisen elämän tuki

Kyselyn tuloksista selvisi, että kirkon työntekijät ovat yleisesti ottaen melko tyytyväisiä kirkon tarjoamaan hengellisen elämän tukeen. Ensisijassa tukea toivottiin kotiseurakunnalta, mutta seuraaviksi tuen lähteiksi nousivat työyhteisö, sekä oma esimies.



Työajan käyttö hengellisyyden hoitamiseen oli vastaajia jakanut aihe. Osa kaipasi mahdollisuutta varata kalenteristaan aikaa esimerkiksi Raamatun lukemiselle, toisaalta osa vastusti työajan käyttämistä ”omiin asioihin”. Kysymys korostui erityisesti muun kuin seurakuntatyön tekijöiden kohdalla.

Hengellisen elämän tuen tarve oli kohtuullista, vain kuusi prosenttia vastaajista sijoittui erittäin suuren tuen tarvitsijoiden ryhmään, jonka jäsenet ilmoittivat kaipaavansa erittäin paljon tukea. Eniten tukea kaivanneista suurin osa oli seurakuntatyöntekijöitä, joiden hengellinen aktiivisuus yksityiselämässäänkin oli tavallista vilkkaampaa. Huomattavan vähän tukea hengelliseen elämäänsä kaipasi noin 10 prosenttia vastaajista, joista vain noin neljännes oli seurakuntatyön tekijöitä.

Kirkko työnantajana rohkaisee työntekijöitään osallistumaan erityisesti erilaisiin koulutuksiin ja tapahtumiin, myös työnohjaus ja yleinen hengellisyyden hoitaminen olivat yleisiä hengellisen elämän tukimuotoja. Hengellisen matkakumppanuuden ryhmät, hengellinen ohjaus ja sielunhoito olivat puolestaan vain harvoin tai ei koskaan käytettyjä tuen muotoja.

Olen saanut mahdollisuuden osallistua noin kerran vuodessa hiljaisuuden rettriittiin, joka on erittäin merkittävä hengellisen elämän tuki.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä että kirkko työnantajana tarjoaa riittävästi mahdollisuuksia hengellisen elämän hoitamiseen. Kuitenkin 35 prosenttia vastaajista ilmoitti olevansa tyytymättömiä kirkon tarjoamiin mahdollisuuksiin. Erityisesti runsaasti tukea kaivanneet olivat tyytymättömiä, kuten myös 6-12 vuotta kirkolla töissä olleet. Tyytymättömyys korostui myös työhön pettyneiden sekä hengellisyydestä etääntyneiden joukoissa. Hiippakunnista tyytymättömiä oltiin Helsingissä ja Kuopiossa, tyytyväisimpiä puolestaan Tampereella ja Mikkelissä.

Toiveet kirkon tarjoamalle hengellisen elämän tuelle

Kirkon työntekijät ilmoittivat kaipaavansa eniten yleisen hengellisen elämän tukemista ja Raamatun käyttöön innostamista, sekä hengellistä identiteettiä vastaavaa koulutusta. Koulutukset, henkilökohtainen ohjaus ja hiljaisuuden retiriitti olivat puolestaan ensisijaisia tapoja, joilla tukea toivottiin saavan.



Ruotsinkieliset vastaajat toivoivat myös eniten yleisen hengellisen elämän tukemista, toiseksi eniten kaivattiin suomenkielisistä selkeästi poiketen sielunhoitoa, Raamatun käyttöön innostaminen puolestaan jäi tuen toiveissa alle kolmasosan vastaajista toiveeksi.

Työntekijät ilmoittivat työnantajan mahdollistaneen koulutuksissa käynnin, ja ne olivat suurin tarjotun tuen muoto, joten työntekijöiden voisi tältä pohjalta olettaa olevan tyytyväisiä järjestettyyn toimintaan.

Hengellisen elämän tukea tarjottaessa on huomioitava yksityisyyden rajat, vain 16 prosenttia vastaajista ilmoitti kaipaavansa elämäntapaan liittyvissä valinnoissa tukemista. Lisäksi avoimissa vastauksissa nostettiin useaan otteeseen esille toive siitä, ettei yksityisiä hengellisiä asioita tarvitsisi käsitellä työyhteisössä.

- - minusta työnantajan ei kuulu tukea henkilökohtaista hengellisyyttä, yksityinen asia.

Toisaalta työpaikka ei saisi olla paikka, jonne tullaan "hoitamaan tai hoidattamaan" itseä, vaan työpaikka on paikka jossa tehdään työtä ja hoidetaan muita. Kirkon pitäisi tukea erityisesti työntekijöitään tässä ja rohkaista olemaan reilusti kirkon työntekijä ja jäsen.

Vastaajista löytyi useita erityisryhmiä, jotka kaipasivat erityistä tukea hengellisyytensä hoitamiseen. Näitä olivat esimerkiksi muussa kuin seurakuntatyössä olevat työntekijät, pitkään töissä olleet, sekä työhönsä pettyneet työntekijät.

Työyhteisön merkitys hengelliselle elämälle on suuri

Uskovat työkaverit ja ystävät ovat aarteita, voimia antavia, samoin osallistuminen seurakunnan jumalanpalveluksiin, vesperiin säännöllisesti riippumatta kuka sitä toimittaa.

Kirkon työntekijät ovat työhönsä suhteellisen tyytyväisiä, vain kuusi prosenttia vastaajista ilmoitti olevansa erittäin tai melko tyytymätön työhönsä. Työtyytyväisyys jakautui tasaisesti eri työntekijäryhmiin, eikä mikään työala osoittautunut erityisen tyytymättömäksi.

Myös kysyttäessä työmäärän suhdetta jaksamiseen tulokset olivat myönteisiä. Yli puolet vastaajista ilmoitti että ”töitä on paljon, mutta enimmäkseen jaksan niiden kanssa”. Toiseksi suurin ryhmä oli työmäärää sopivana pitävät, kun taas kolmanteen ryhmään kuuluivat ne jotka eivät aina jaksanut työtaakkansa kanssa. Tähän viimeiseen ryhmään tulisi kiinnittää erityistä huomiota, sillä luisumisen riski suurimmasta ryhmästä, jossa työntekijät enimmäkseen jaksavat työtaakkansa alla, tähän joukkoon on merkittävä

Työyhteisön merkitys kirkon työntekijöiden hengelliselle elämälle osoittautui suureksi. Työpaikan jumalanpalvelusyhteisö oli toiseksi tärkein hengellinen yhteisö oman kotiseurakunnan jälkeen, lisäksi kolmasosa vastaajista ilmoitti työtovereitten olevan taho jonka kanssa keskustelee itselleen merkityksellisistä hengellisistä kysymyksistä.

Seurakunnissa työpaikan hengellisyys näkyi erityisesti kokouksissa, joissa oli mukana hengellisiä elementtejä. Eniten kokouksissa laulettiin virsiä tai hengellisiä lauluja. Yhtä yleistä oli rukouksen ottaminen osaksi kokousta.

Työyhteisönä seurakunnat ovat jakautuneet kahtia seurakuntatyön ja muun työn tekijöihin. Jako näkyi myös kyselyn tuloksissa ja erityisesti kyselyyn jätetyissä avoimissa vastauksissa, joissa harmiteltiin hengellisyyden jääneen vain seurakuntatyöntekijöiden vastuulle. Useimmiten työkokousten hengellisen sisällön toteuttamisesta vastuussa oli työyhteisön esimies tai papit vuorollaan, joissain paikoissa järjestelyvastuu oli jaettu kaikille työntekijöille vuorollaan.

Olen suuresti pettynyt seurakunta-työyhteisön vähäiseen hengellisyyteen, hengellisyyden "omimiseen" vain hengellisen työntekijöiden asiaksi.

Työyhteisössämme yhteisiin kokoontumisiin liittyy aina hartaus, sen koen tärkeänä

Tuen tarvitsijat

Vastaajista löytyi muutamia erityisryhmiä, joiden tuen tarve oli tavanomaisesta poikkeavaa.

Hengellisesti aktiiviset

7 prosenttia vastaajista, seurakuntatyössä 76 prosenttia, erityisesti pappeja ja diakoneja.

Hengellisesti aktiiviset ovat vapaa-ajallaan erittäin aktiivisia hengellisyytensä harjoittajia. Työtehtävien ulkopuolella he lukevat Raamattua ja muuta hengellistä kirjallisuutta, rukoilevat ja osallistuvat jumalanpalveluksiin vähintään viikoittain.

Ryhmään kuuluu erityisen paljon seurakuntatyön tekijöitä eivätkä he ole juurikaan etäännyneet hengellisyydestä viime vuosien aikana. He eivät ole pettyneet kirkossa työskentelyyn ja pitävät kirkkoa merkityksellisenä työpaikkana

Hengellisesti aktiivisten tuen tarve on tavanomaista suurempaa ja huolimatta hengellisestä aktiivisuudesta kaipaavat erityisesti hengellistä identiteettiä vahvistavaa koulutusta ja yleisen hengellisen elämän tukemista.

Kirkkoon työnantajana pettyneet

5 prosenttia vastaajista, seurakuntatyössä 85 prosenttia, erityisesti pappeja, diakoniatyöntekijöitä ja lastenohjaajia.

Kirkkoon työnantajana pettyneet ilmoittavat työmääränsä olevan liian suuri suhteessa jaksamiseensa, kirkossa työskentely on ollut heille pettymys ja he kokevat ettei kirkko tarjoa riittävästi mahdollisuuksia hengellisen elämän hoitamiseen.

Ryhmässä korostuu hengellisyydessä tapahtunut muutos; hengellisyydestä on erityisesti etäännytty, mutta osalla muutos on merkinnyt myös hengellisyyden syventymistä. Pettyneissä yliedustettuina ovat 30-39 –vuotiaat työntekijät. Töissä ollaan oltu jo hetki ja työn todellisuus ja arki hahmottuu eri tavoin kuin vasta töihin tulleilla.

Pettyneiden tuen tarve on keskimääräistä suurempi. Tuki jota kaivataan, on ensisijassa Raamatun käyttöön innostamista, hengellistä identiteettiä vahvistavaa koulutusta, sekä rukouselämän tukemista. Tukea haluttaisiin erityisesti henkilökohtaisessa ohjauksessa, mutta myös koulutukset kiinnostavat.

Ei-hengellisissä tehtävissä olevat ”hengelliset”

6 prosenttia vastaajista, seurakuntatyössä 0 prosenttia.

Muissa kuin hengellisissä tehtävissä olevat työntekijät, jotka haluaisivat tulla huomioiduiksi hengellisinä henkilöinä ja osallistua työyhteisön hengellisiin toimiin. Ongelmaksi koetaan pelkästään pappien johdolla tapahtuva ”hengellisyyden hoitaminen”

Ryhmässä hengellisyys on erityisesti syventynyt viime vuosien aikana. Hellä ei esiintynyt erityisen paljon tyytymättömyyttä kirkkoon työnantajana ja kirkolle annettiin erityinen merkitys työpaikkana. He haluavat työskennellä erityisesti kirkossa.

Erityiskysymyksenä avoimissa vastauksissa nousi työajan käyttö henkilökohtaisen hengellisyyden hoitamiseen. Tukea toivotaan erityisesti henkilökohtaisiin ongelmiin, mutta myös yleisesti hengelliseen elämään. Ryhmä toivoo henkilökohtaista ohjausta.

Ei-hengellisissä tehtävissä olevat ”ei-hengelliset”

7 prosenttia vastaajista, seurakuntatyössä 0 prosenttia, kirkossa työskentelyyn pettyneitä 34 prosenttia.

Muussa kuin seurakuntatyössä olevat työntekijät jotka eivät ole toivoneet lainkaan tukea hengelliseen elämäänsä työyhteisöltään tai esimieheltään.

Ryhmän jäsenet pitivät kirkkoa työpaikkana muiden joukossa eivätkä pitäneet nimenomaan kirkolla työskentelyä tavoitteena itsessään. Hieman yllättäen joukko oli keskiarvoa pettyneempiä kirkossa työskentelyyn.

Esittävät joitain toiveita tuen suhteen, tukea henkilökohtaisissa ongelmissa ja kriiseissä ja myös jonkin verran yleisen hengellisen elämän hoitoa. Toivovat keskimäärin enemmän henkilökohtaista ohjausta tai

hiljaisuuden retriittiä. Lähinnä toivovat kuitenkin etteivät saisi tukea hengelliseen elämäänsä ja että heidän tarpeensa olla osallistumatta henkilökohtaiseen hengellisyyteen huomioitaisiin.

Tyytyväiset pitkään kirkon työssä olleet

11 prosenttia vastaajista, seurakuntatyössä 69 prosenttia.

Pitkään kirkolla töissä olleet vaikuttavat työssään tyytyväisimmältä, mutta siitä huolimatta tukea kaivataan jonkin verran. Kirkkoon työnantajana pettyneitä oli vähemmän kuin keskimäärin vastaajissa. Yli 30 vuotta kirkolla töissä olleet pitivät kirkossa työskentelyä tärkeänä ja kirkkoa erityisenä työpaikkana.

Ryhmään kuuluvat ovat henkilökohtaisessa hengellisyydessä aktiivisimpia eivätkä ole juuri etääntyneet hengellisyydestä.

Tuella toivovat pettyneiden tavoin ensisijassa Raamatun käyttöön innostamista ja hengellistä identiteettiä vahvistavaa koulutusta. Tukea kaivattiin erityisesti joko koulutuksena, hiljaisuuden retriittinä tai henkilökohtaisena koulutuksena. Pitkään töissä olleet ovat myös saaneet työnantajalta eniten mahdollisuuksia ja tukea hengellisen elämän hoitoon.

6-10 vuotta kirkolla töissä olleet

16 prosenttia vastaajista, seurakuntatyössä 60 prosenttia.

6-10 vuotta kirkolla töissä olleet nousevat useassa kohdassa erityisryhmäksi, jonka joukossa esimerkiksi hengellisyydestä etääntyminen, suuri tuen tarve ja kokemukset siitä ettei kirkko tarjoa työnantajana riittävästi mahdollisuuksia hengellisen elämän hoitamiseen korostuvat.

Ryhmään kuuluu eniten 30-34-vuotiaita, jotka ovat hengellisesti passiivisin ikäryhmä vastaajien joukossa. Toiseksi suurin ikäryhmä ovat 45-49 -vuotiaat. Näistä molempiin ikävaiheisiin liittyy lukuisia elämänmuutoksia, jotka monella vaikuttavat työhön.

Tukea kaivattiin yleisesti hengelliseen elämään, mutta myös henkilökohtaisten ongelmien ja kriisien tukemiseen. Koulutusta ja henkilökohtaista ohjausta kaivattiin yhtä paljon.

Ei-organisoidusta uskonnonharjoittamisesta tukea saavat

21 prosenttia vastaajista, 76 prosenttia seurakuntatyössä, 86 prosentille usko erittäin tärkeää.

Ryhmä muodostui työntekijöistä, jotka saavat erityisesti tukea esimerkiksi musiikista, kirjallisuudesta, taiteesta, luonnosta ja ystävistä. Kyselyn vastaukset osoittivat ei-organisoidun uskonnonharjoittamisen olevan monelle kirkon työntekijöistä merkittävä tuen lähde ja tärkeä osa omaa uskonnollista identiteettiä.

Ryhmän jäsenten hengellisyys oli viime vuosien aikana erityisesti syventynyt, usko oli heille tärkeämpää kuin keskimäärin vastaajille. Se että tukea saatiin erityisesti ei-organisoidun uskonnonharjoittamisen parista ei vaikuttanut kirkon merkitykseen, suurin osa ryhmän kuuluvista ilmoitti tarvitsevansa kirkkoa hengellisen elämänsä hoitamiseen. Ryhmään kuuluvat kävivät myös keskiarvoa ahkerammin jumalanpalveluksissa vapaa-ajallaan

Tuen tarve ryhmässä oli hieman keskiryhmää suurempaa. Samoin kuin suurimmalla osalla muista työntekijöistä, tukea kaivattiin yleisesti hengelliseen elämään ja identiteetin tueksi. Poikkeuksena muihin ensisijaisesti kaivattiin hiljaisuuden retriittiä tuen muotona.