

# Kirkon työolobarometri 2011

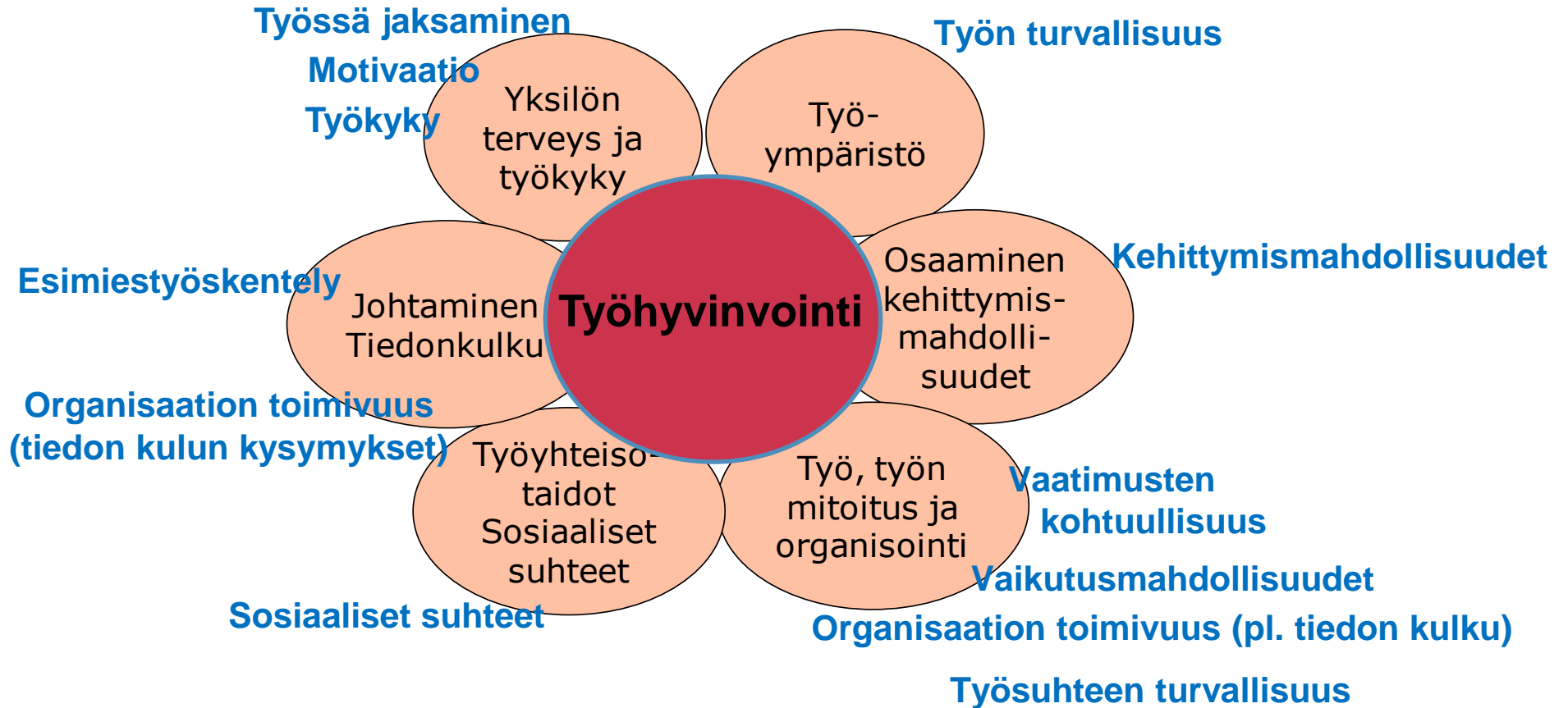
# Kirkon työolobarometri 2011

- Kirkon henkilöstön työoloja tutkittu joka toinen vuosi vuodesta 2001
- Tiedot kerättiin puhelinhaastatteluilla marraskuussa 2011
- Lähtöotos 600, netto-otos 592
- Vastanneita 522
- Vastausosuus 88,1 %
- Vastanneista naisia oli 71 % ja miehiä 29 %
- Määräaikaisia työntekijöitä 16 % (vuonna 2009 13 %)

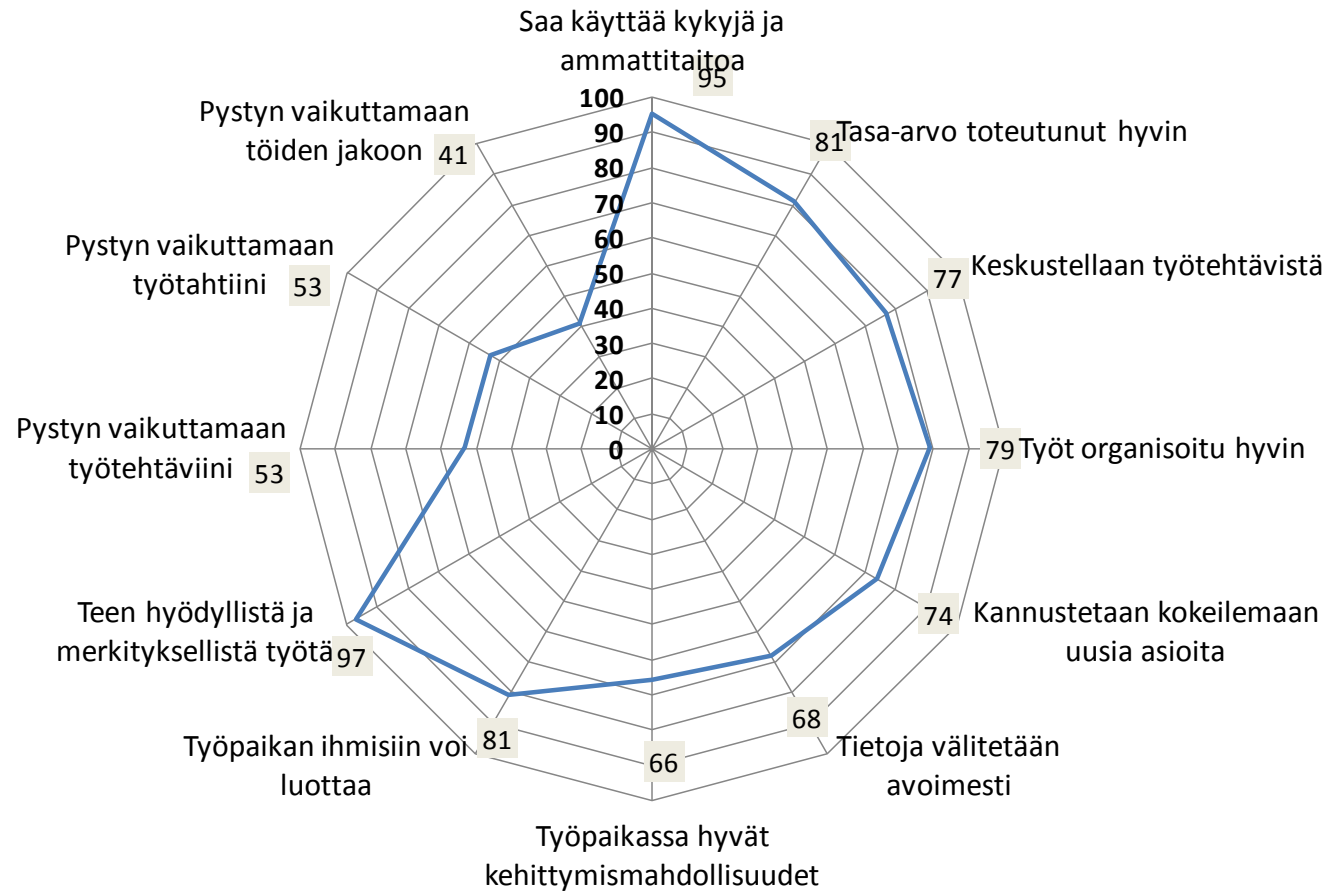
## Vastaajat jaoteltuna neljään tehtäväryhmään:


	2007	2009	2011
<b>Tehtäväryhmä</b>	%	%	%
Seurakuntatyö	55	55	54
Hallinto	19	19	19
Hautausmaatyö	7	8	7
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	19	19	20
Yhteensä	100	100	100

# Kirkon työolobarometrin aihealueet 2011 sisällytettynä Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvointikuvioon



# Työhyvinvoinnin osa-alueita



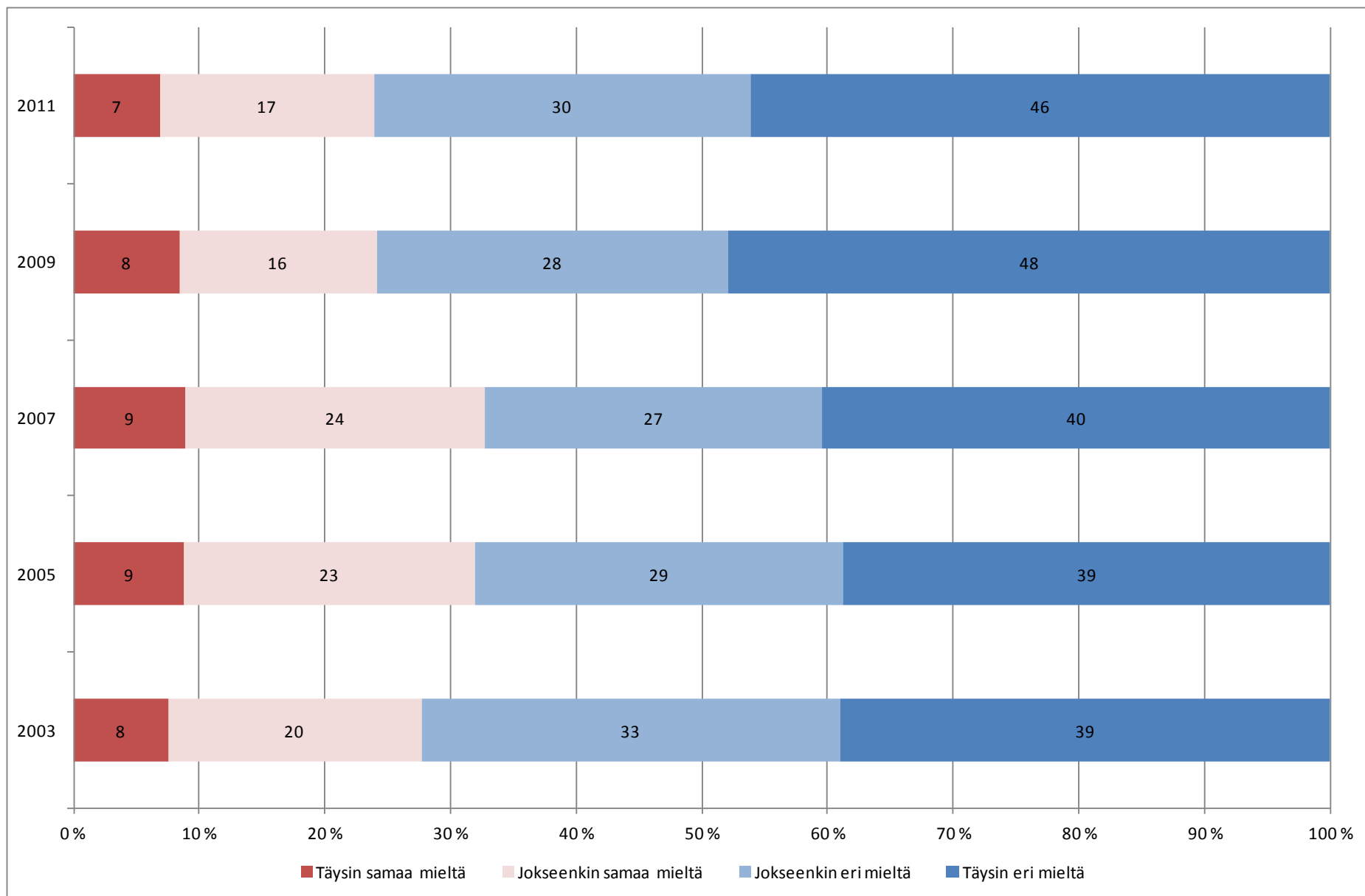


Työ, työn  
mitoitus ja  
organisointi

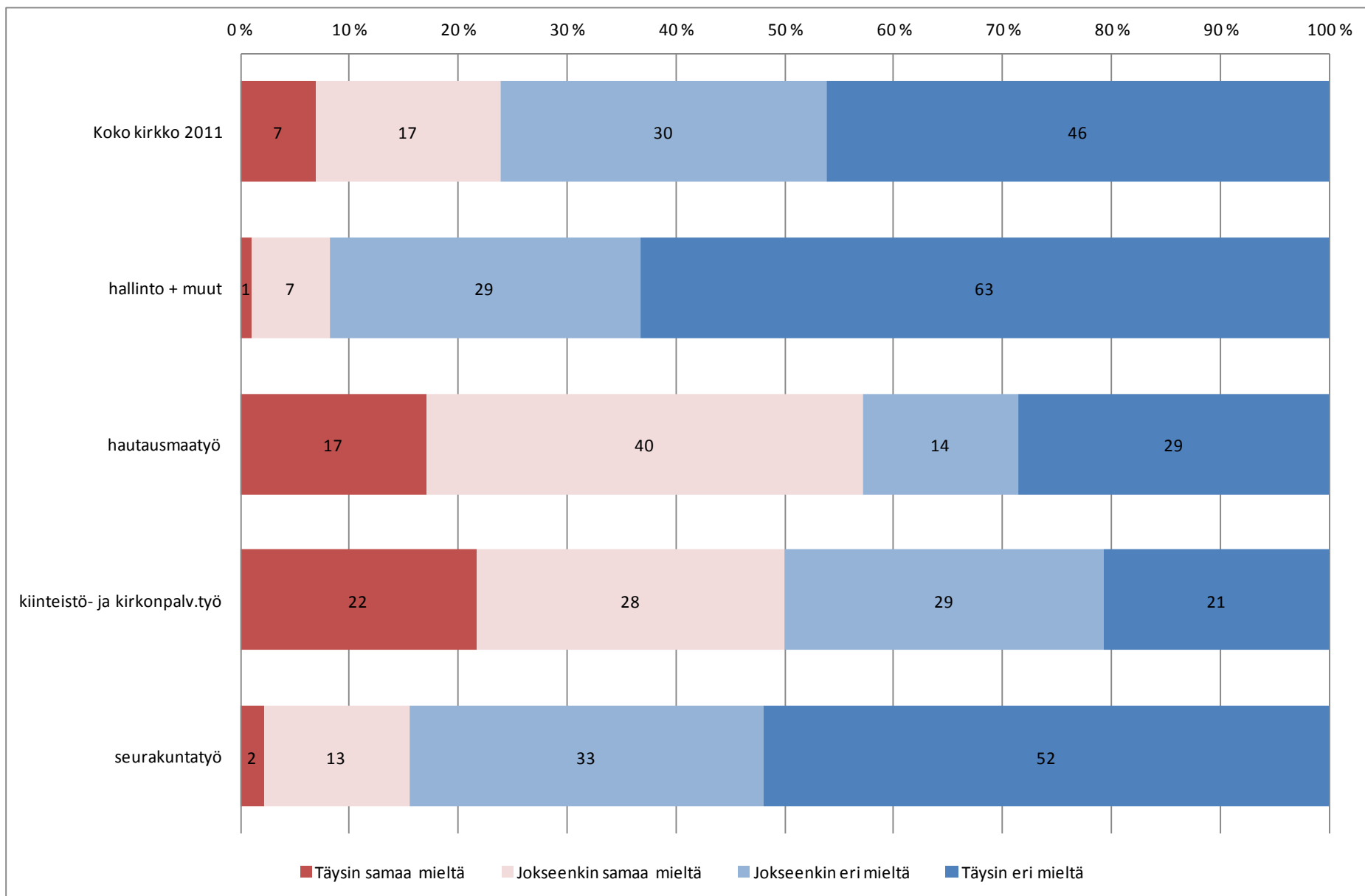
## Vaatimusten kohtuullisuus

Työ koetaan henkisesti ja fyysisesti vähemmän raskaaksi 2000-luvun puoliväliin verrattuna, kokemukset ovat pysyneet samalla tasolla kuin vuonna 2009.

# "Koen työni fyysisesti raskaaksi" (%)

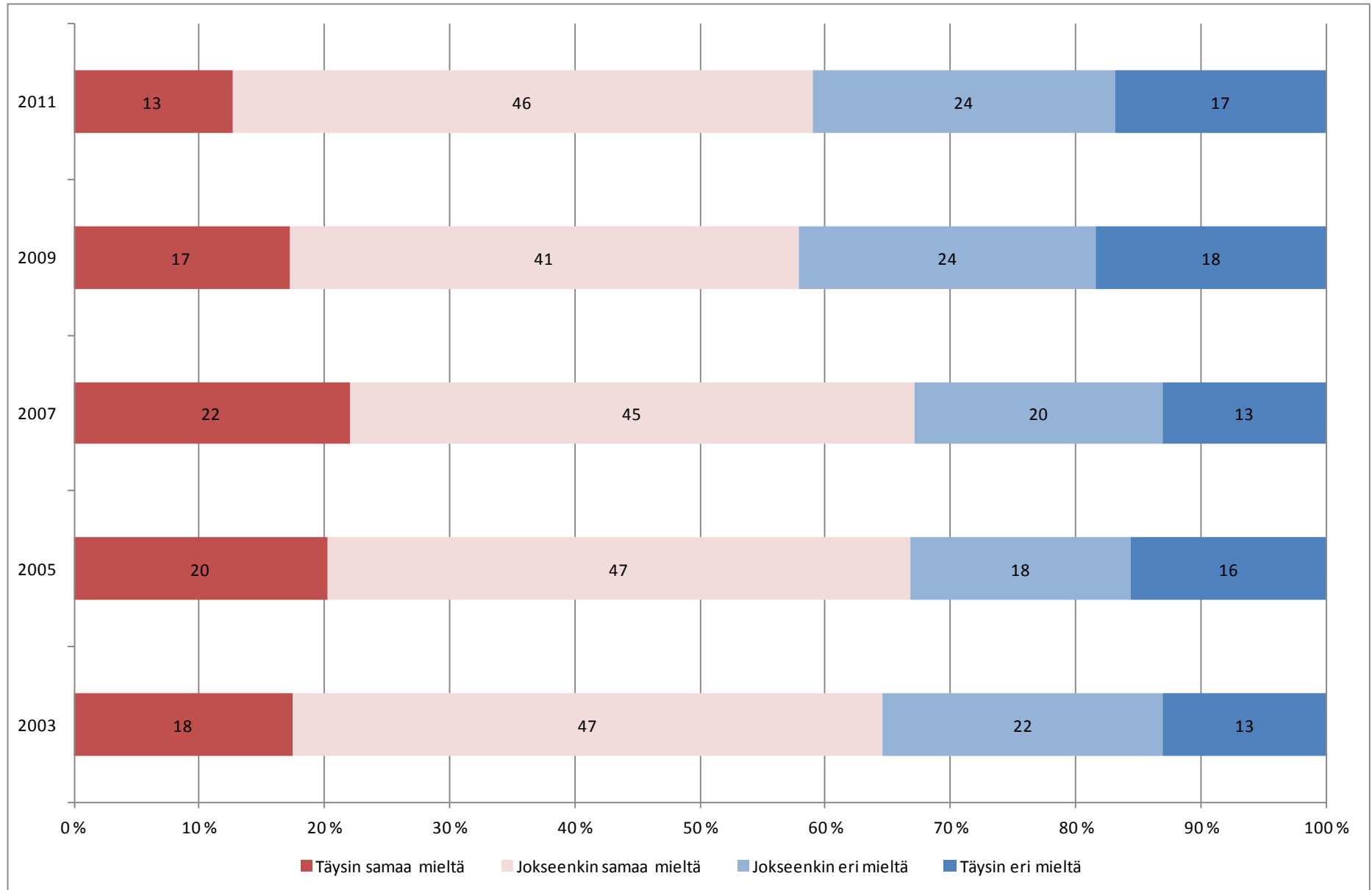


# ”Koen työni fyysisesti raskaaksi” (%)

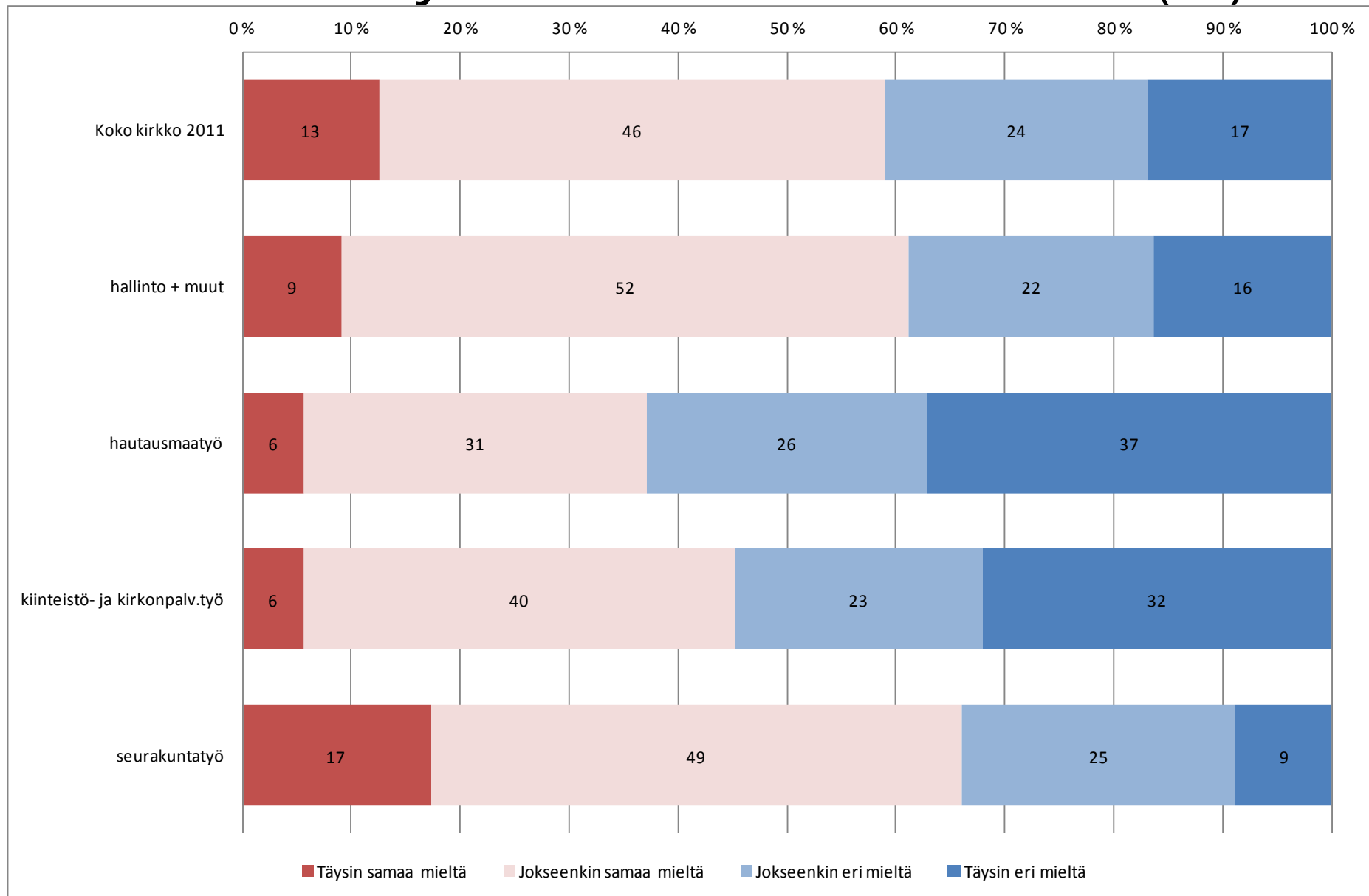





# "Koen työni henkisesti raskaaksi" (%)



# "Koen työni henkisesti raskaaksi" (%)





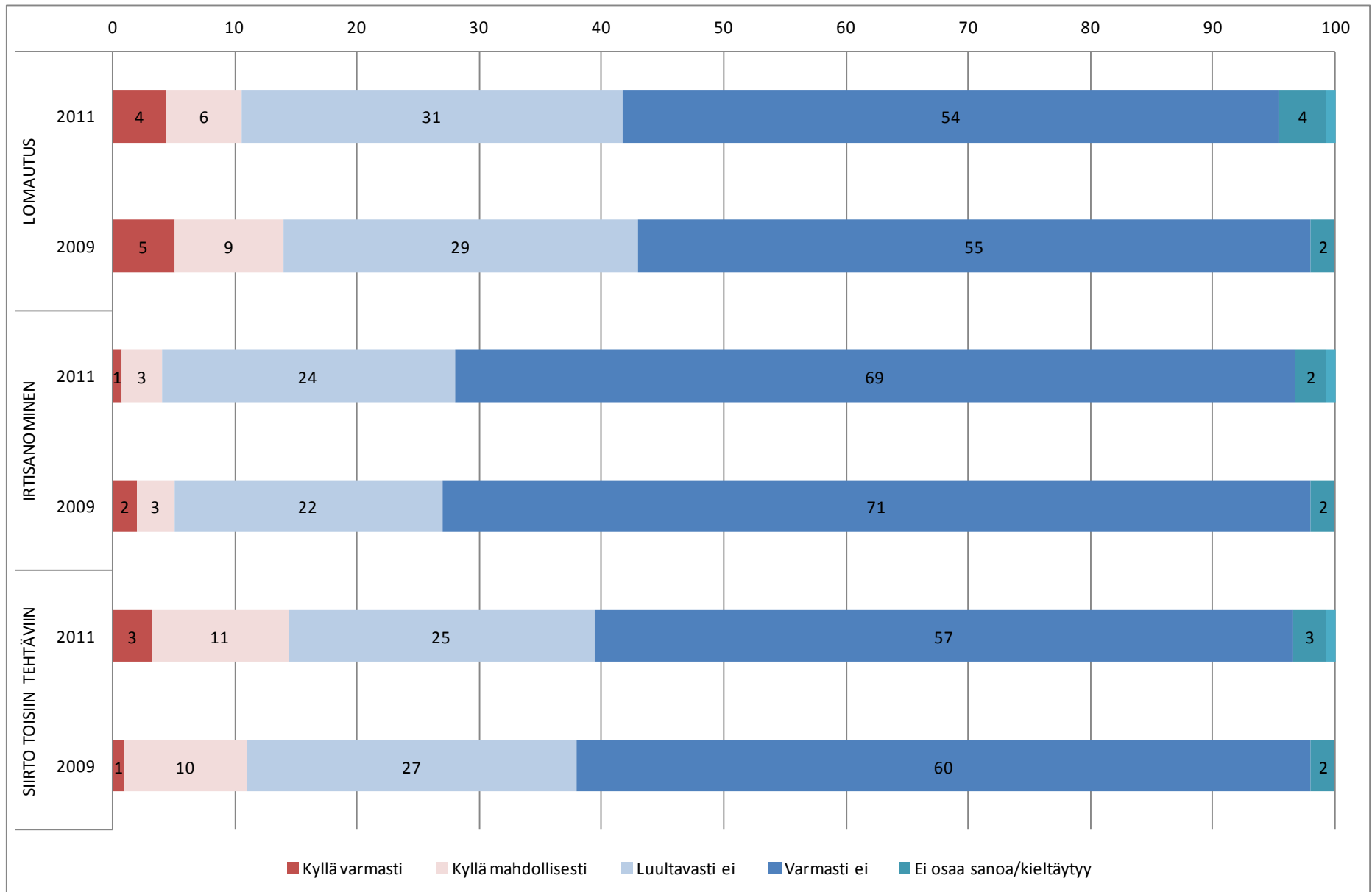
Työ, työn  
mitoitus ja  
organisointi


## **Työsuhteen turvallisuus**

Irtisanomista, lomautusta tai siirtoa toiseen tehtävään vastoin omaa tahtoa pidetään hyvin epätodennäköisenä (seur. 12kk).

Näkemykset työsuhteen pysyvyydestä ovat pysyneet samalla tasolla edelliseen tutkimuskertaan nähden.

# Palvelussuhteen pysyvyys seur. 12kk





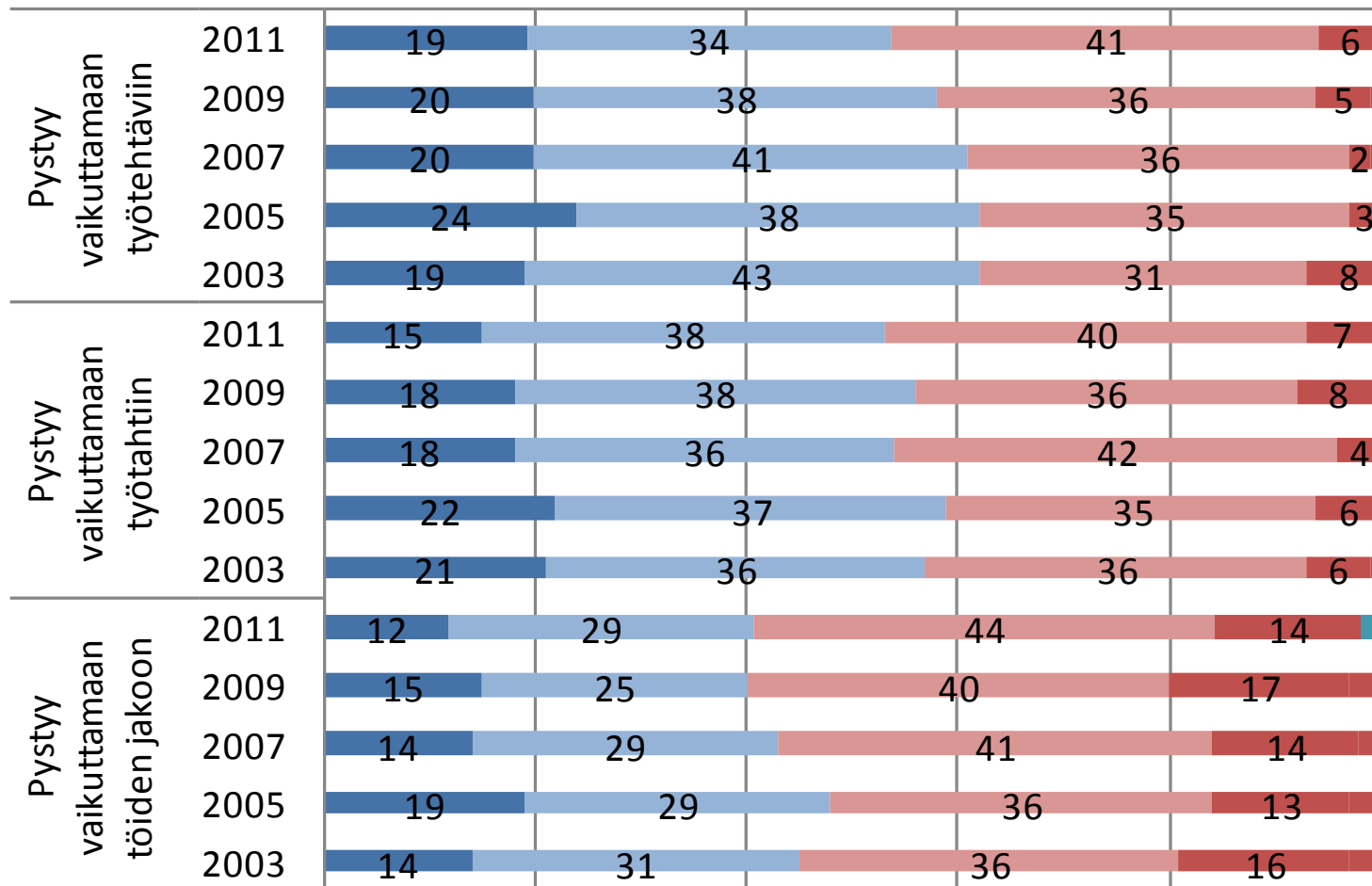
Työ, työn  
mitoitus ja  
organisointi

## **Vaikutusmahdollisuudet**


Kirkon työntekijät kokevat työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien heikentyneen kokonaisuudessaan jonkin verran vuosina 2005–2011.

# Vaikutusmahdollisuudet

0 20 40 60 80 100



Paljon Melko paljon Jonkin verran Ei lainkaan Ei sovi

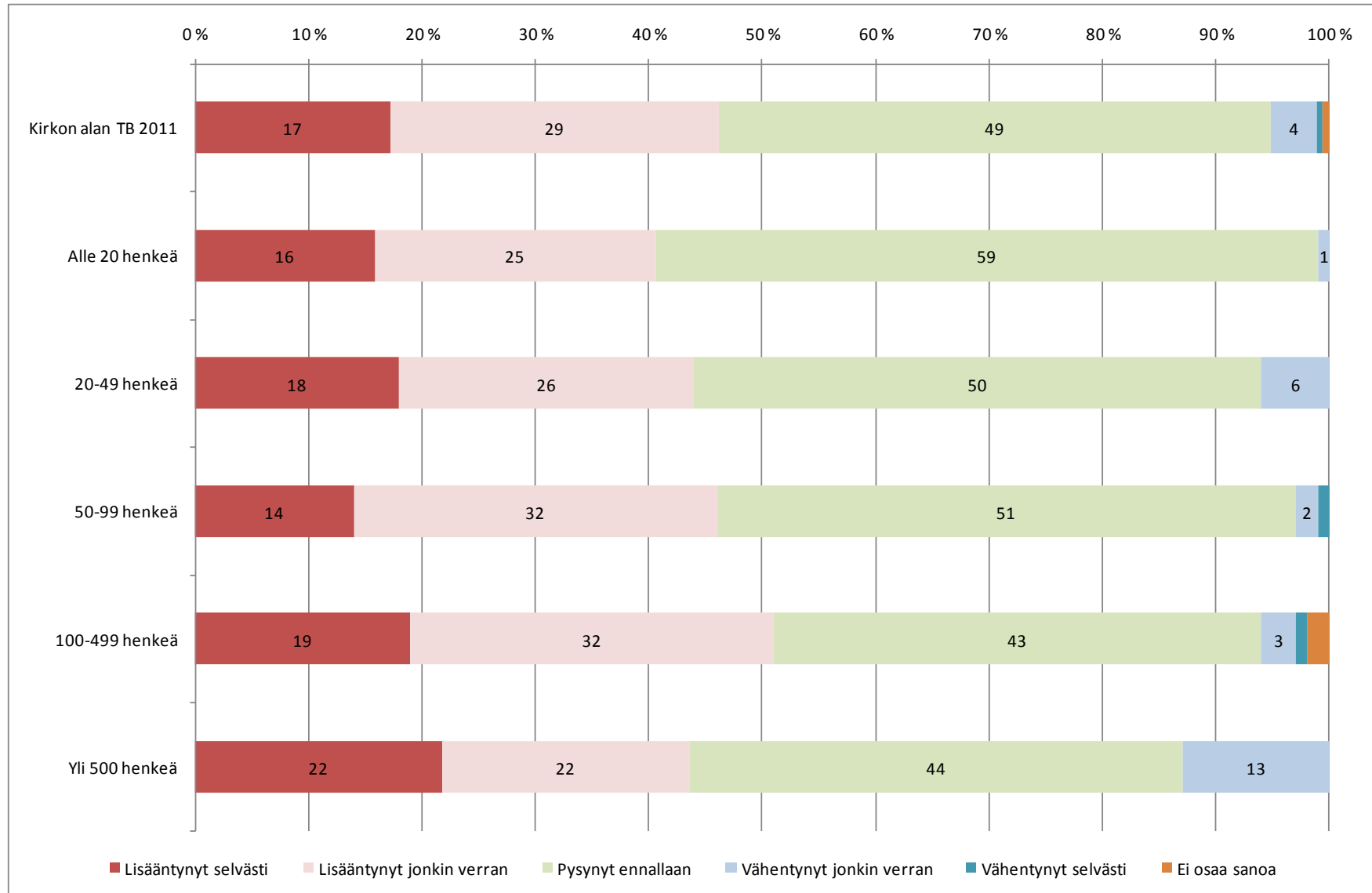


Työ, työn  
mitoitus ja  
organisointi

## **Organisaation toimivuus**

Lähes puolet kirkon työntekijöistä kokee kiireen ja työtahdin lisääntyneen ainakin jonkin verran työpaikalla viimeisen vuoden aikana.

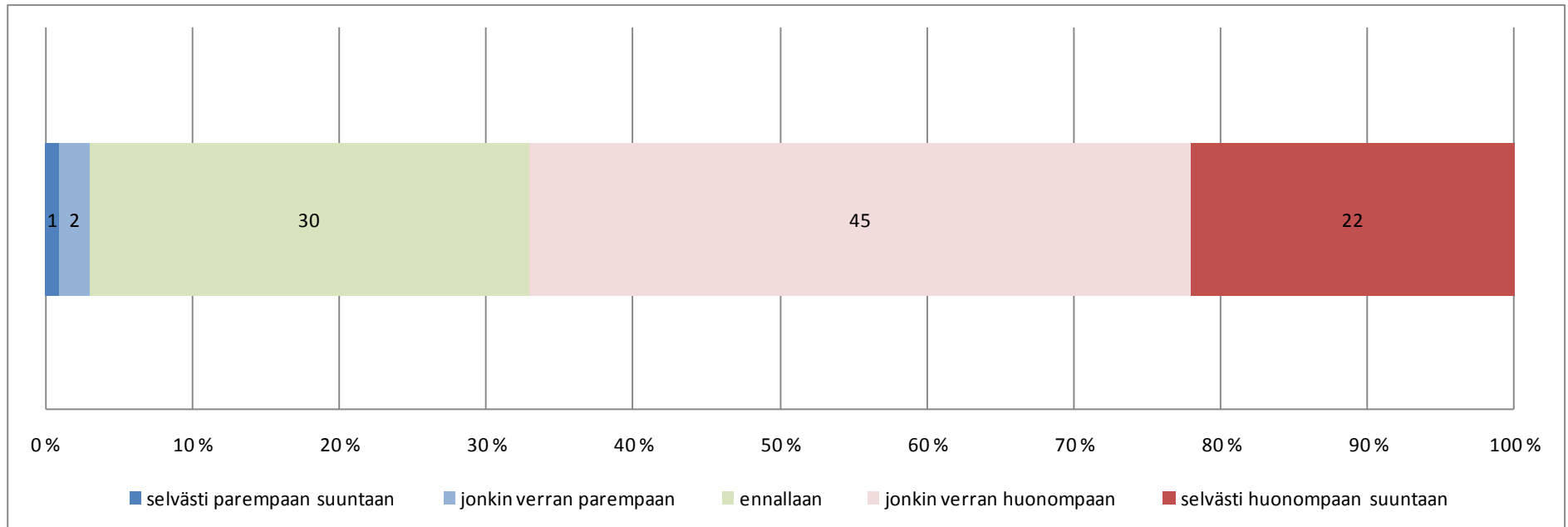
# Työtahti ja kiire työpaikalla viimeisen 12 kk aikana






# Mielikuva työpaikan taloudellisen tilanteen kehityksestä (%)

Lähes 70 prosenttia arvioi työpaikan taloudellisen tilanteen muuttuvan jatkossa (*ei aikaperiodia*) huonompaan suuntaan.



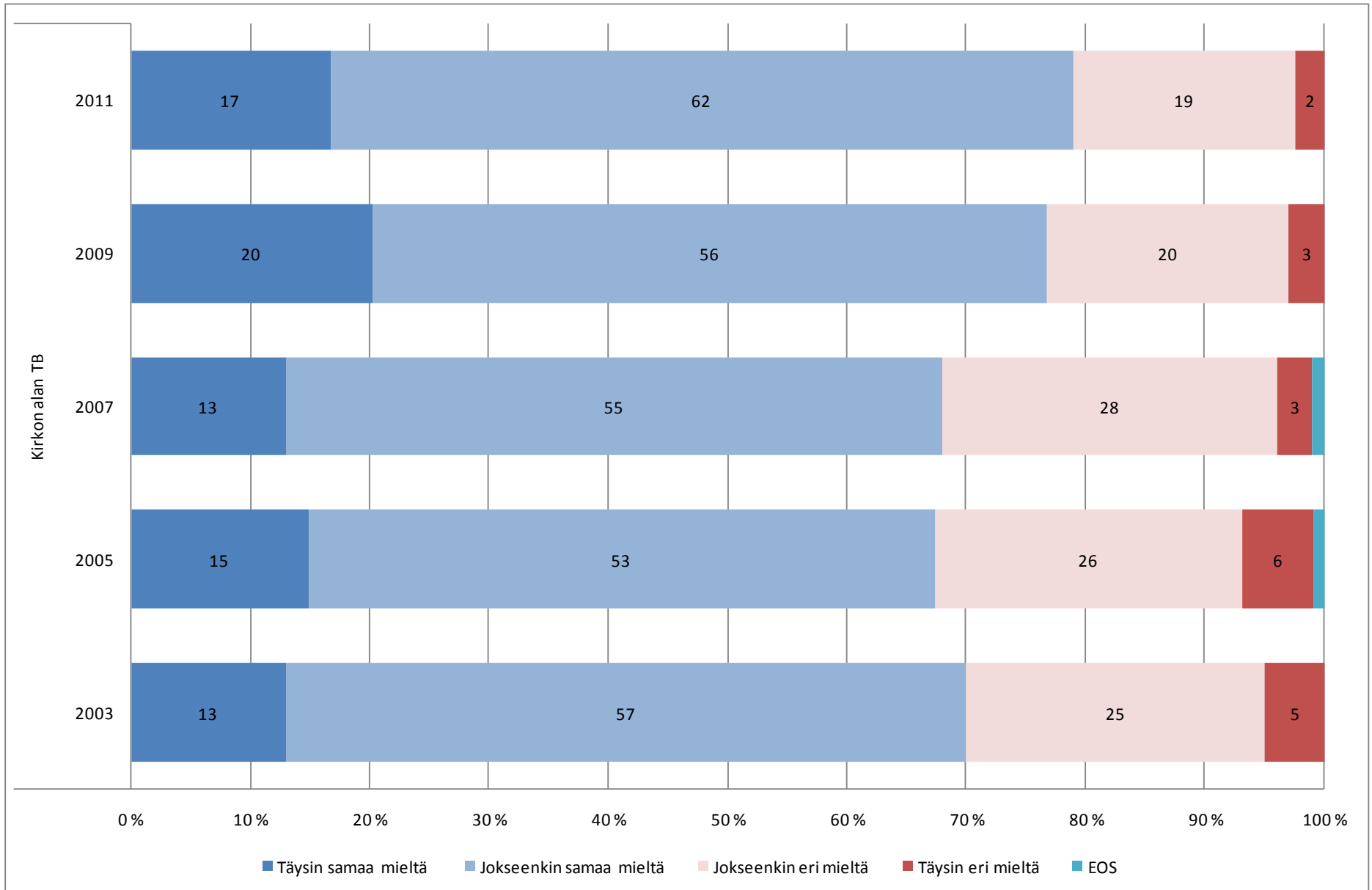


Työ, työn  
mitoitus ja  
organisointi

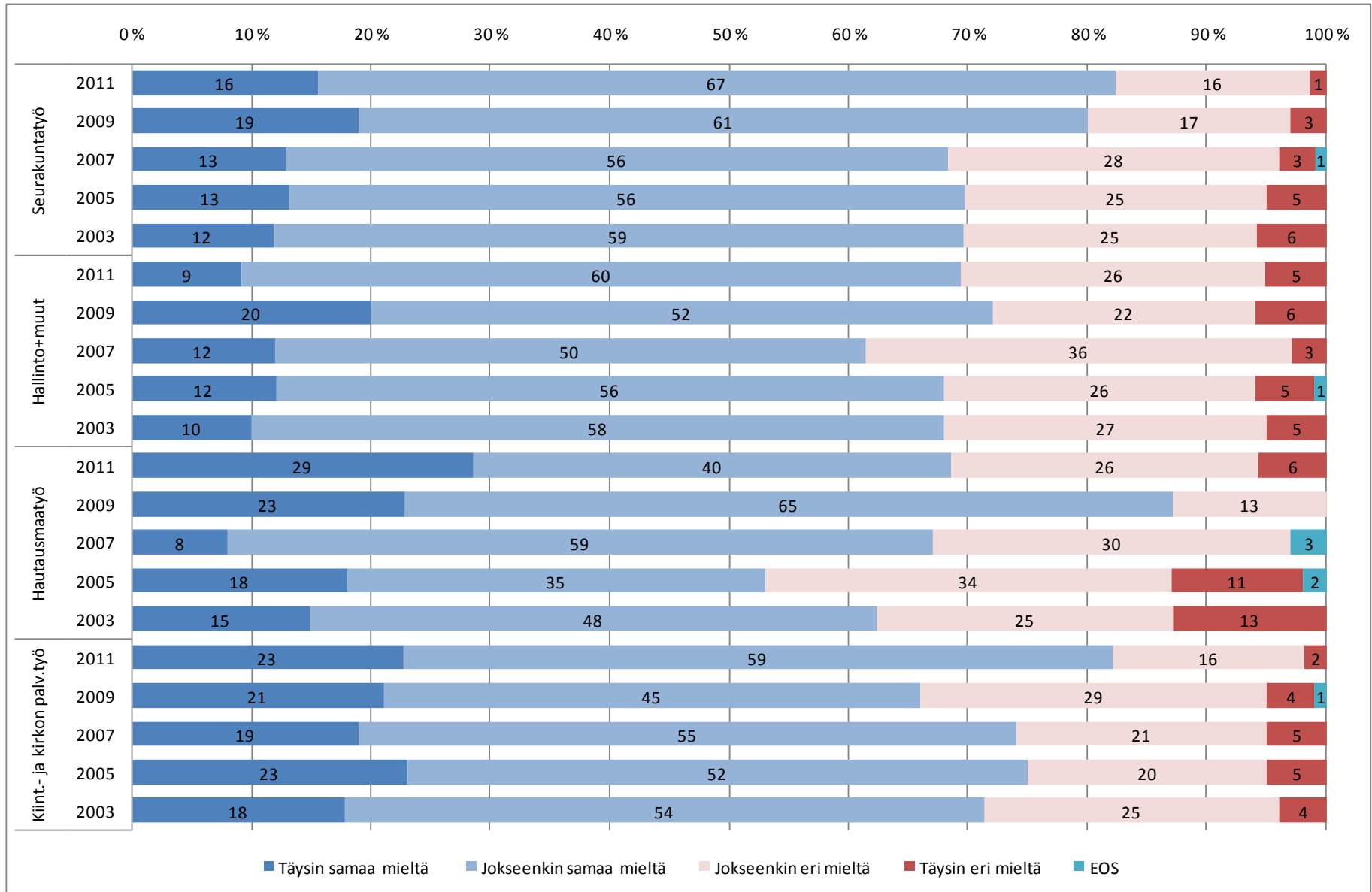
## **Organisaation toimivuus**

Työntekijöistä jälleen aiempaa suurempi osa, neljä viidestä, kokee että työt on työpaikalla organisoitu hyvin.

# *”Työpaikallani työt on organisoitu hyvin”*



# "Työpaikallani työt on organisoitu hyvin"





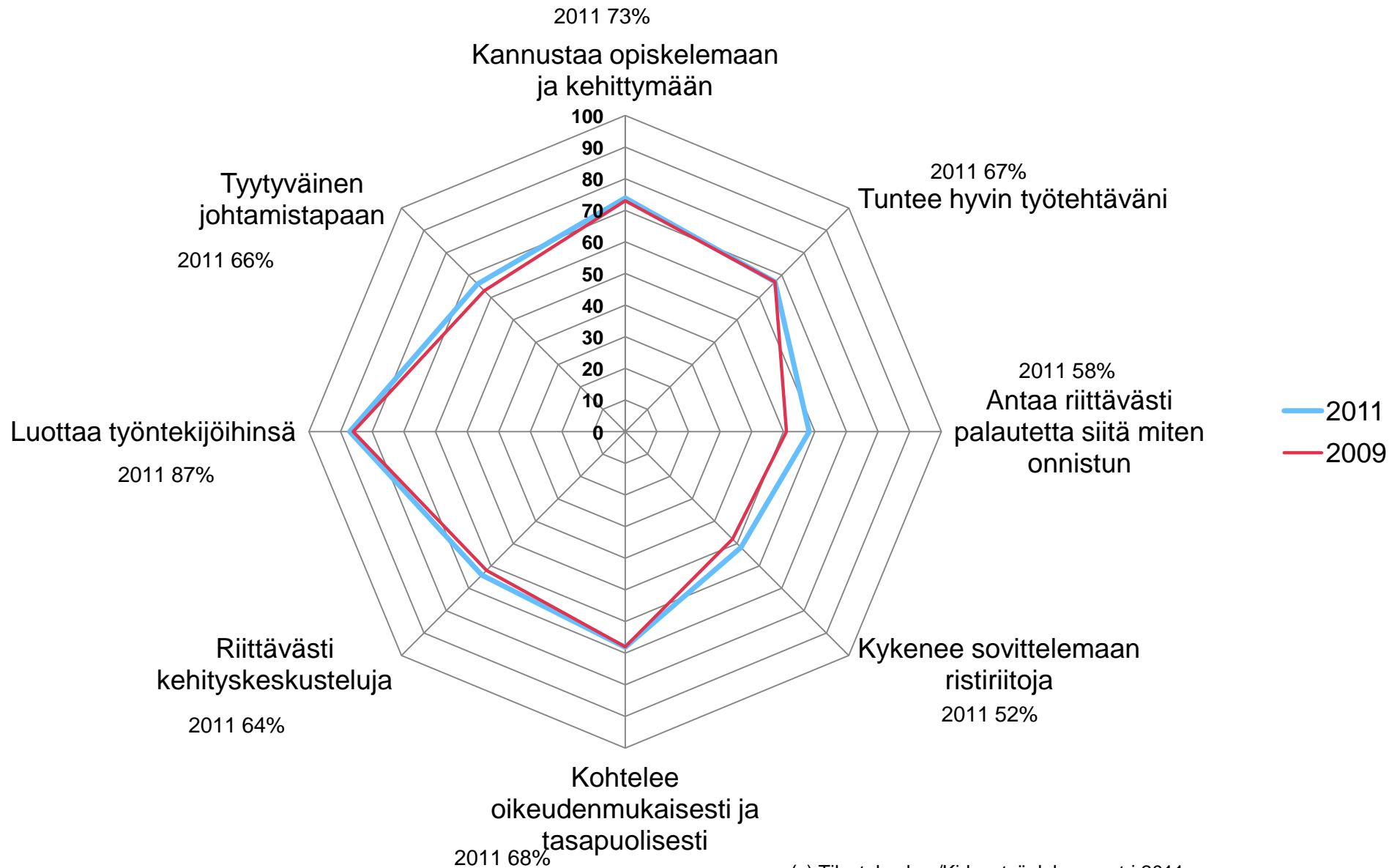
Johtaminen  
Tiedonkulku

## **Esimiestyöskentely**

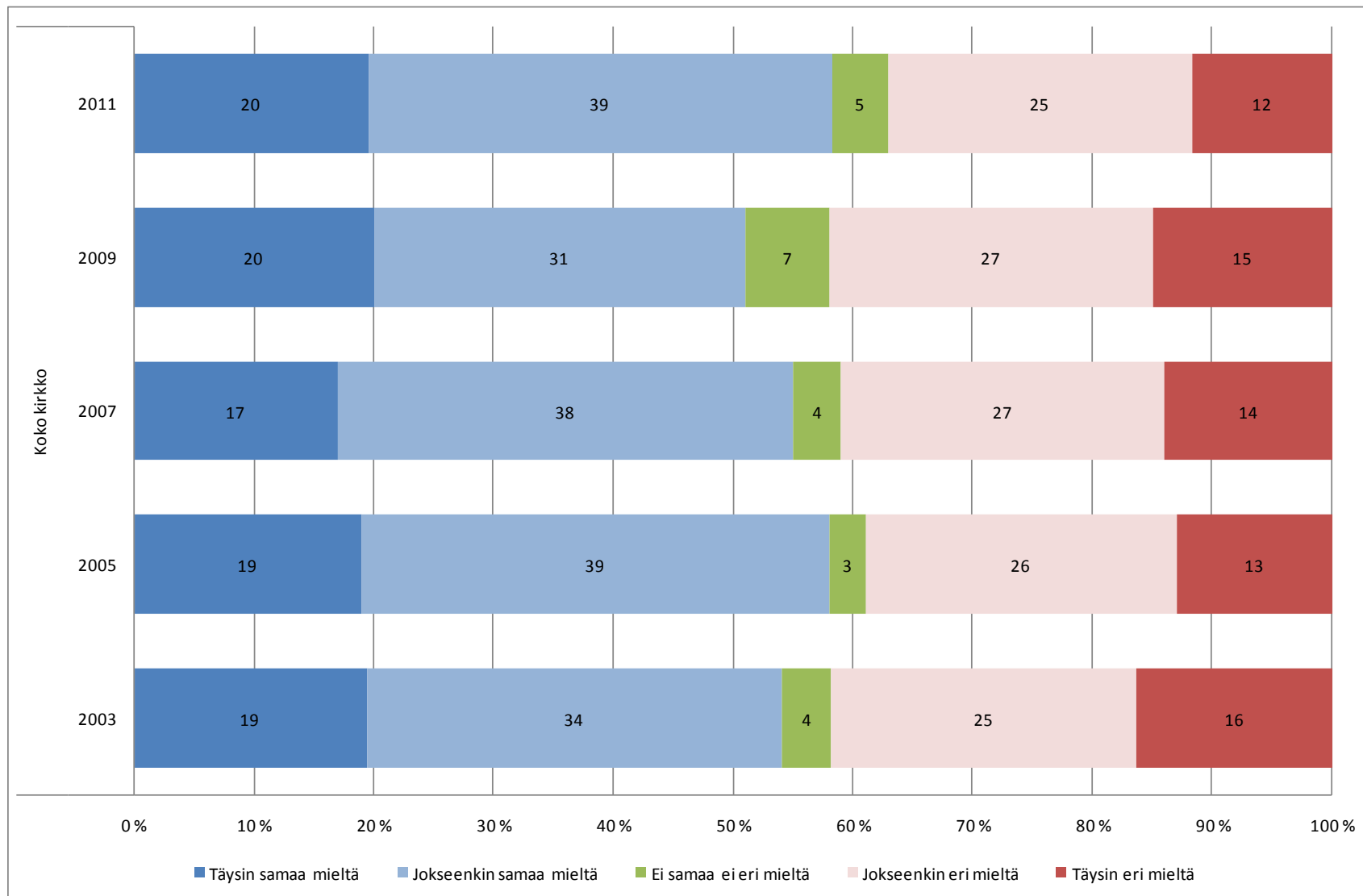
Kaksi kolmesta on tyytyväisiä lähimmän esimiehensä johtamistapaan. Tyytyväisyys on lisääntynyt vähitellen vuodesta 2007.

Myös palautteen saamiseen ollaan aiempaa tyytyväisempiä.

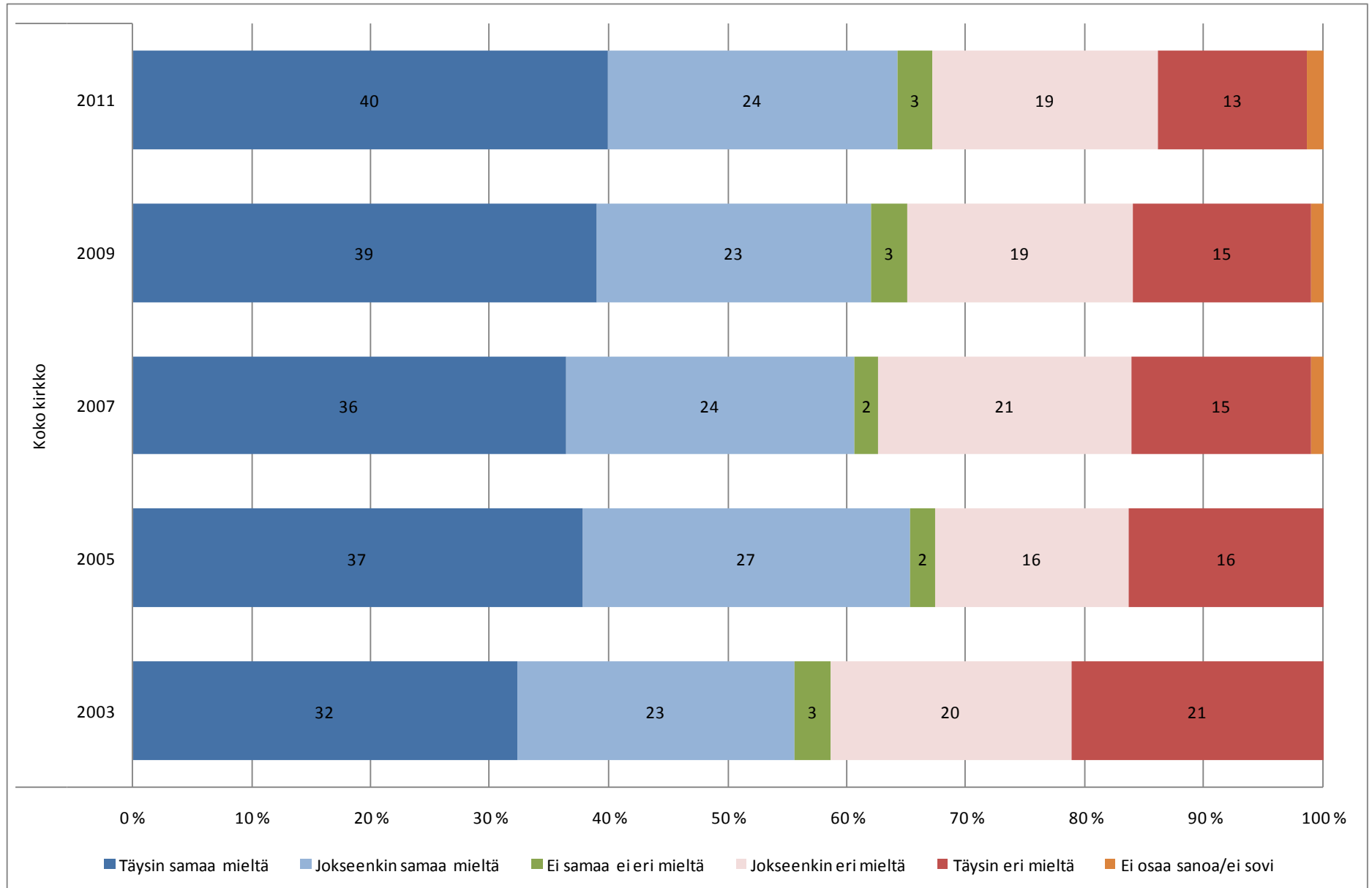
# Esimiestyön osa-alueita



# ”Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä miten onnistun”

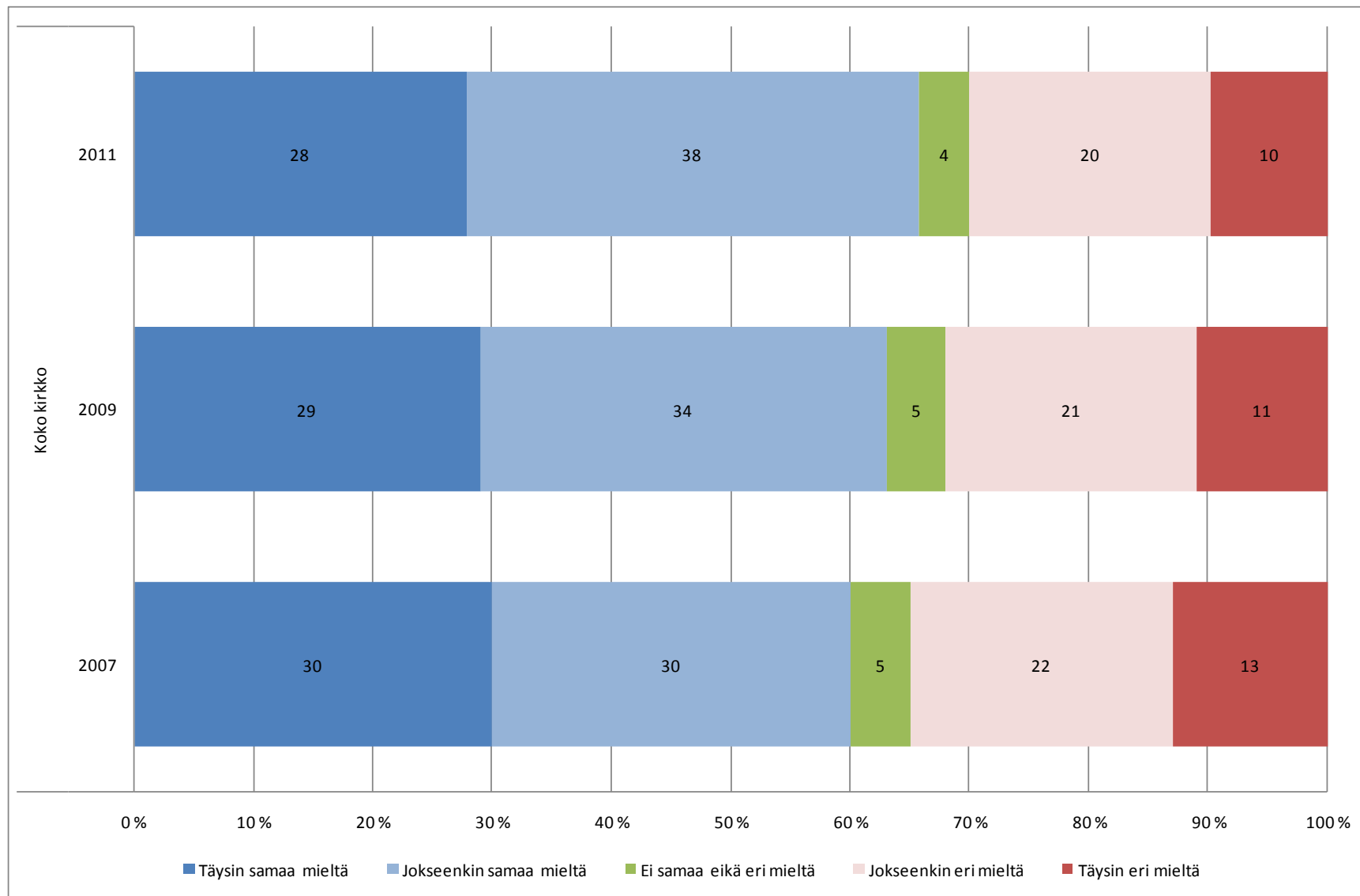


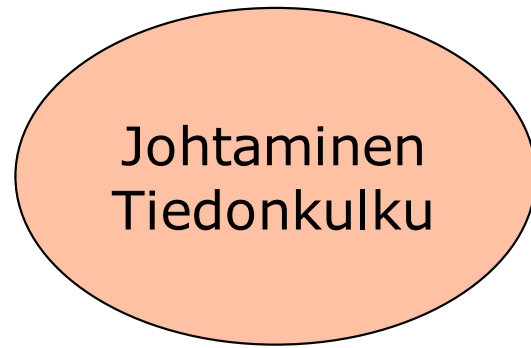
*”Olen käynyt esimieheni kanssa riittävästi ns. kehitys- tai esimies-alaiskeskusteluja” (%)*





# "Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan"(%)

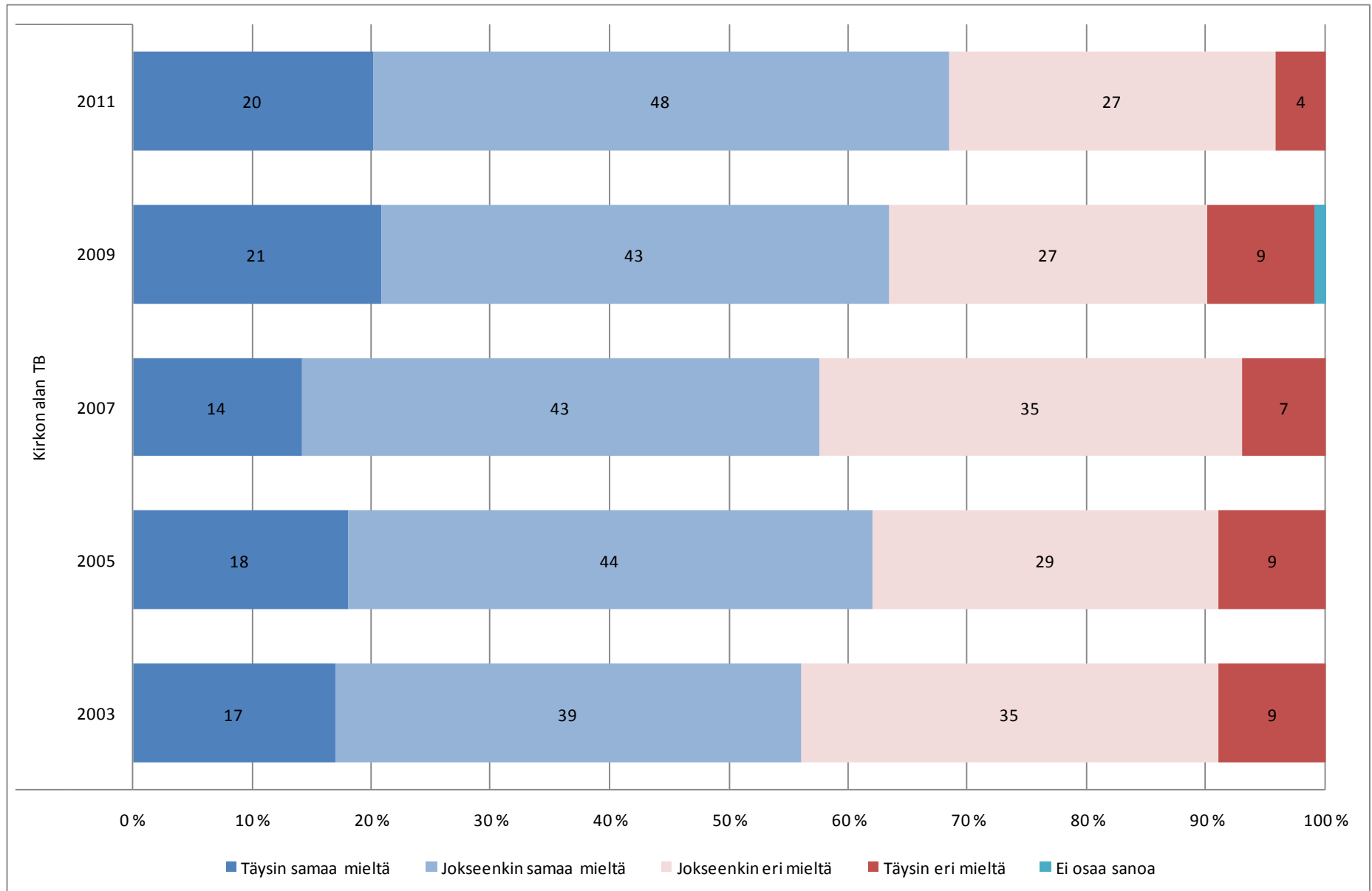




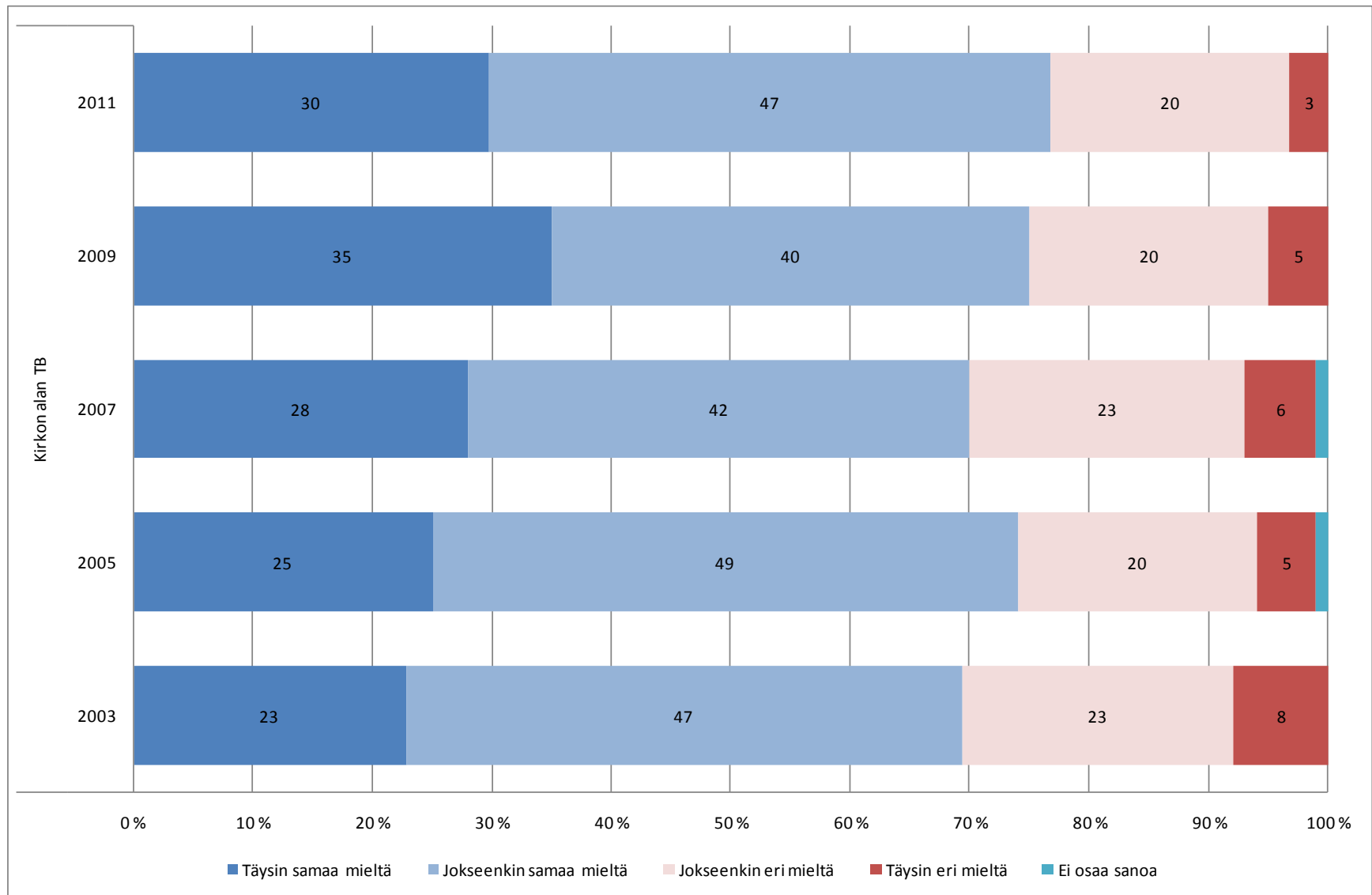
## Tiedon kulku


Tiedonvälityksen avoimuus on parantunut ja työtehtävistä ja tavoitteista keskusteleminen lisääntynyt edelleen.

# ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti”



*”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta”*



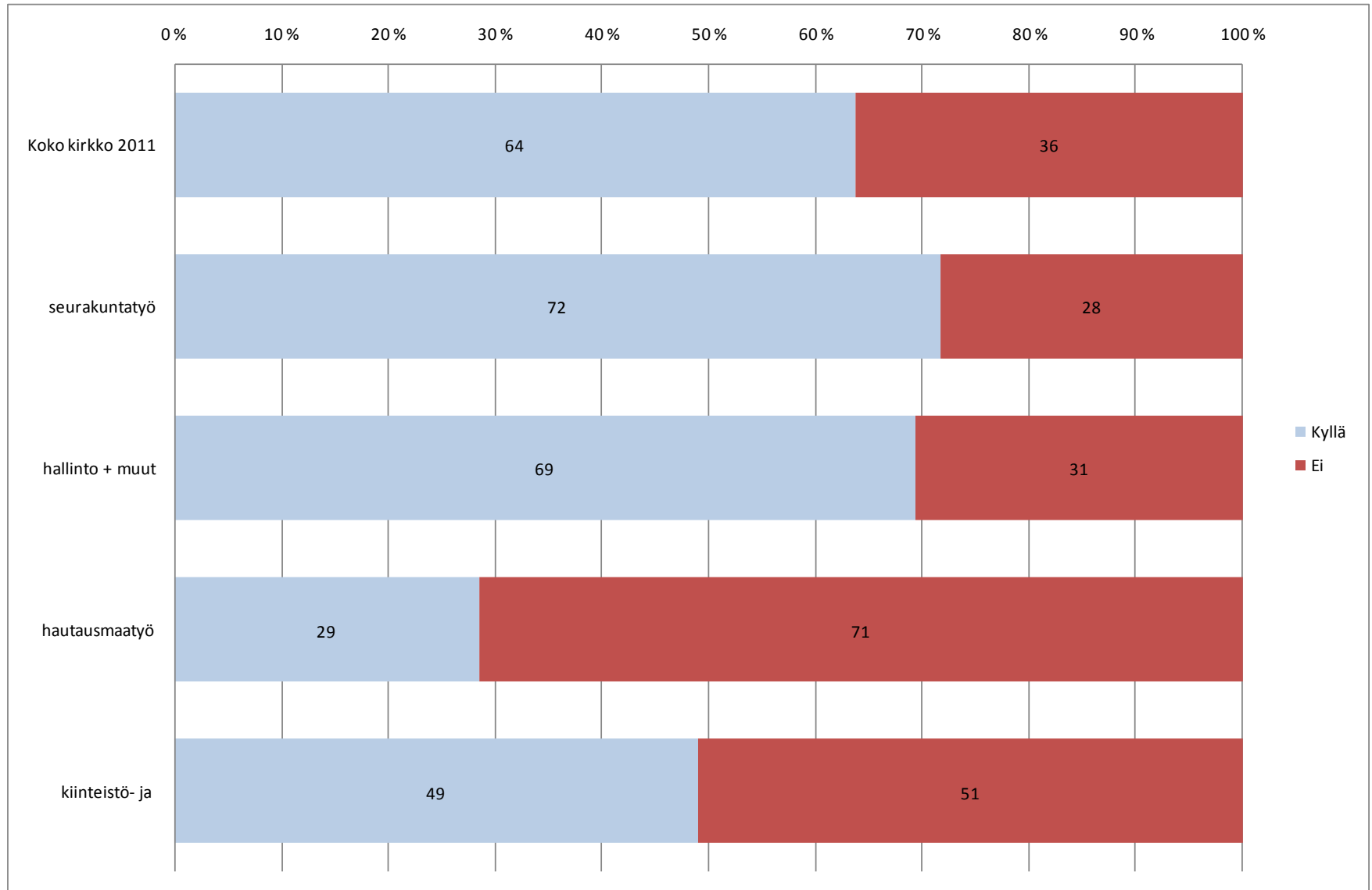


Osaaminen  
kehittymis-  
mahdolli-  
suudet

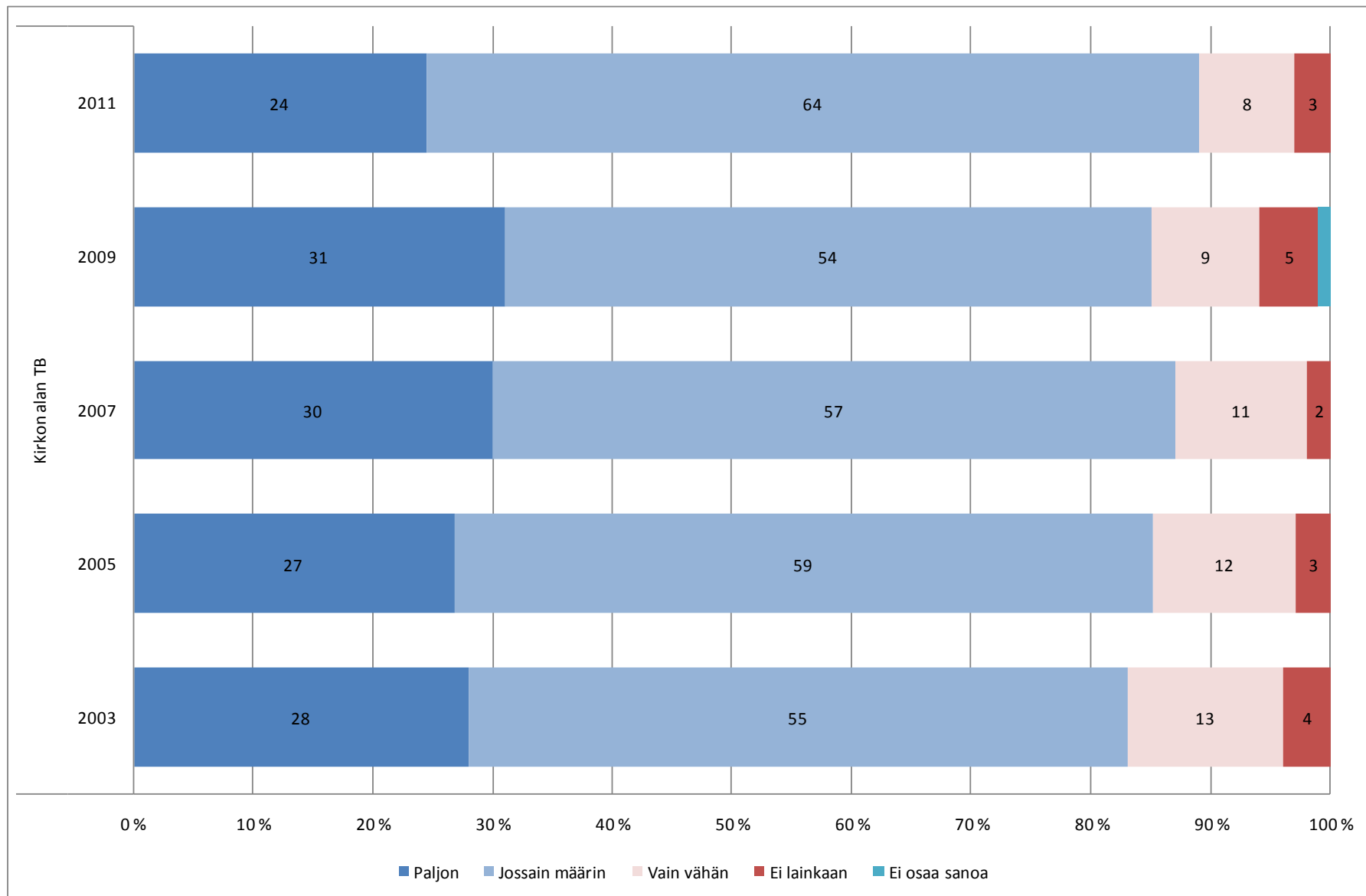
Lähes kaksi kolmesta kirkon työntekijästä oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen tutkimusajankohtaa edeltäneiden 12 kuukauden aikana.


Yhdeksän kymmenestä arvioi, että työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen.

# Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kk aikana



# Systemaattiset osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen tähtäävät toimet (%)





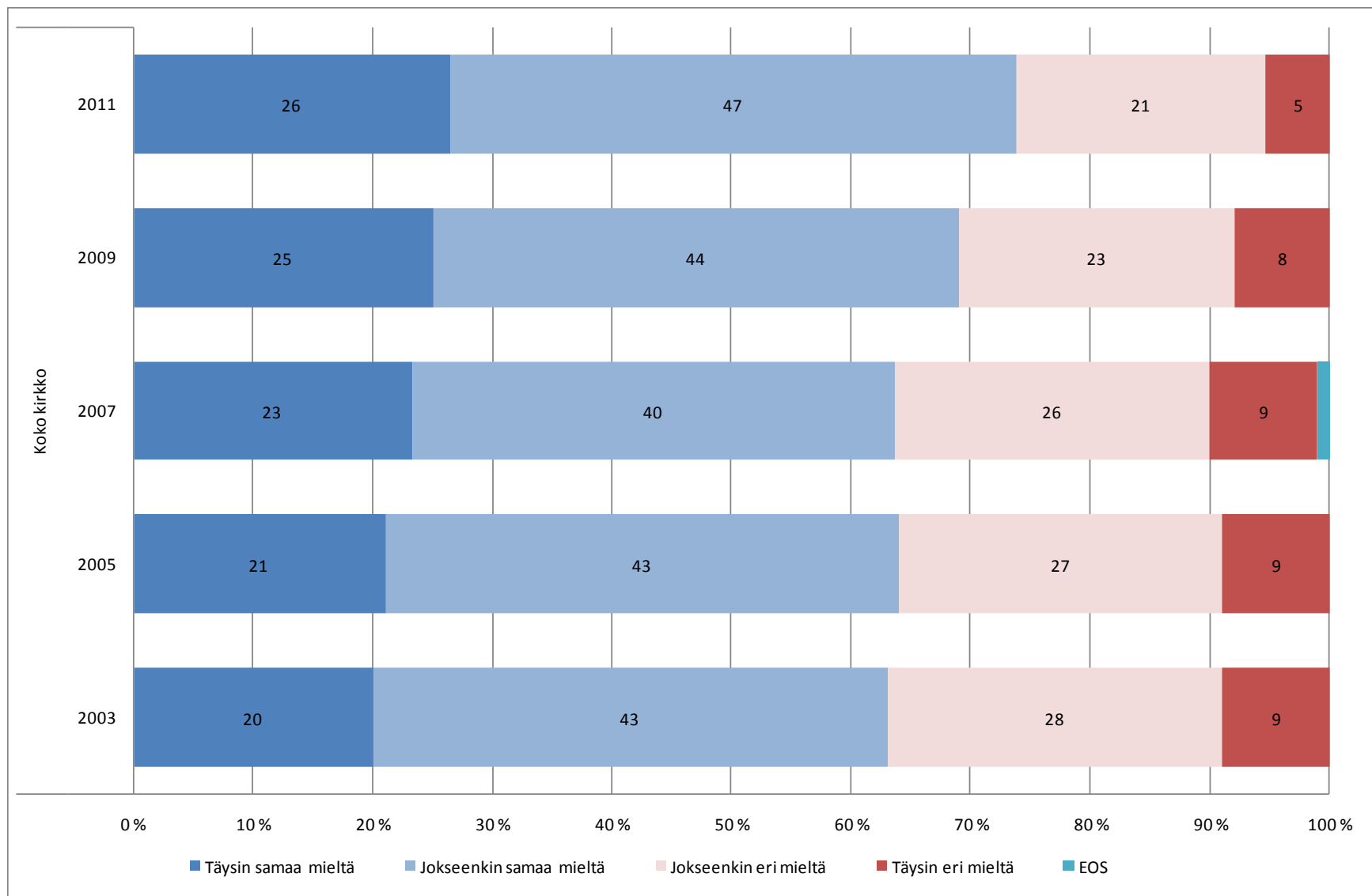
Osaaminen  
kehittymis-  
mahdolli-  
suudet

Kannustus uusien asioiden kokeilemiseen työssä on lisääntynyt vuodesta 2003 alkaen.

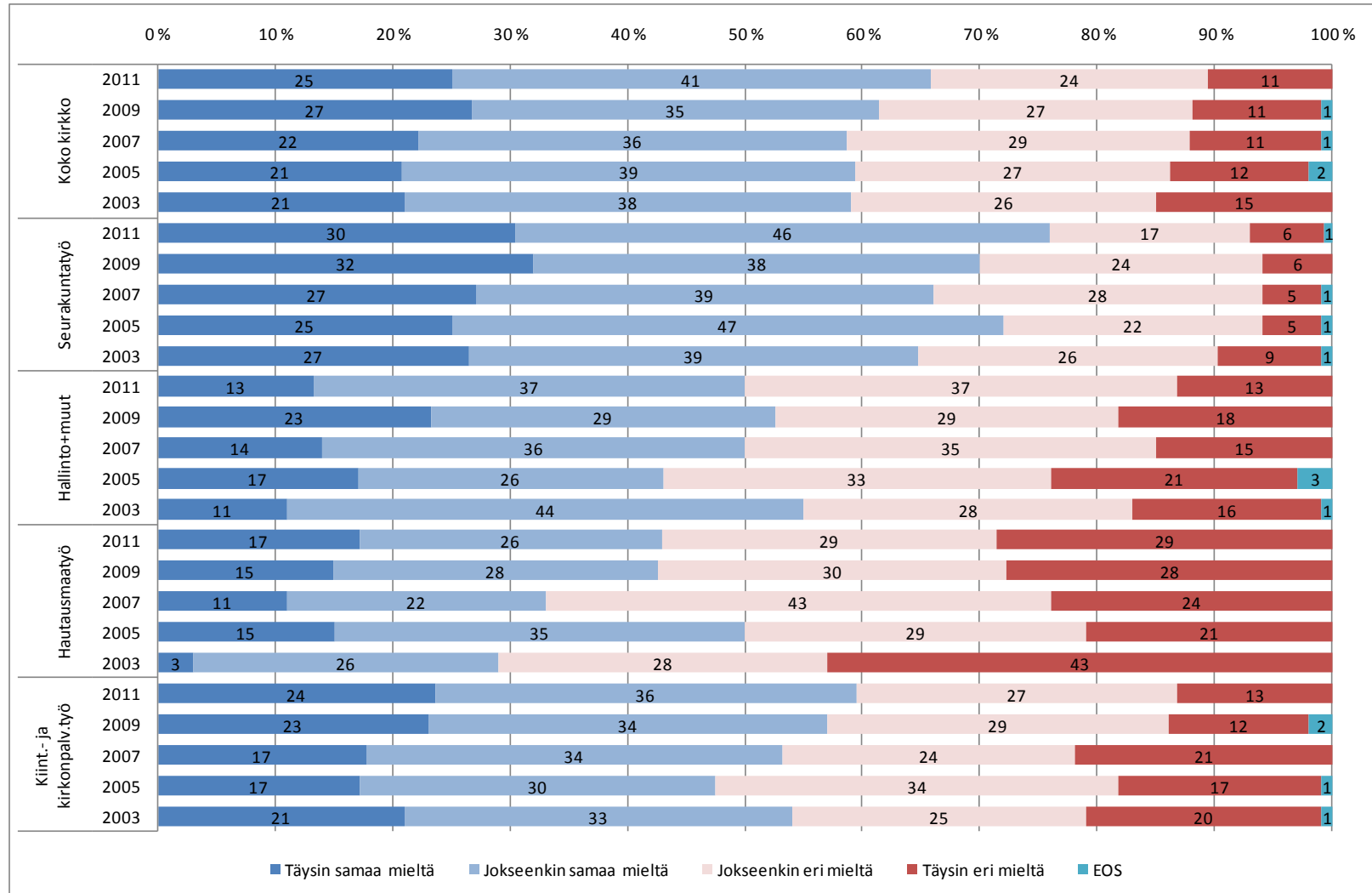
Kaksi kolmesta kokee kehittymismahdollisuudet työpaikassaan hyväksi, määrä on lisääntynyt 2000-luvun puolivälistä alkaen.



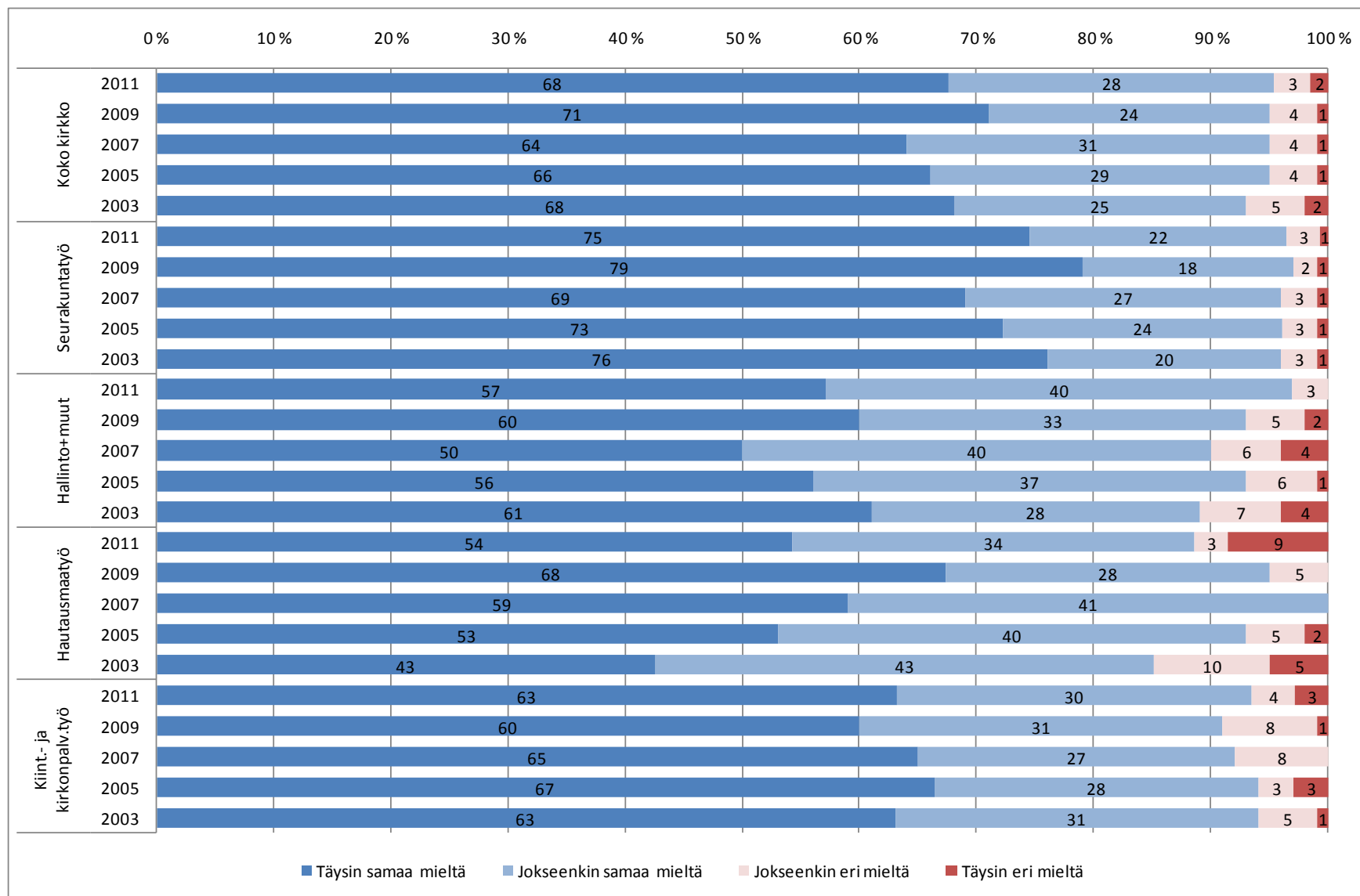
# ”Työpaikallani työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita”

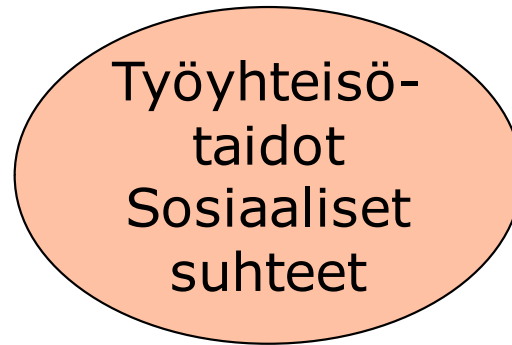


# ”Minulla on työpaikassani hyvät kehittymismahdollisuudet”



# ”Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani”

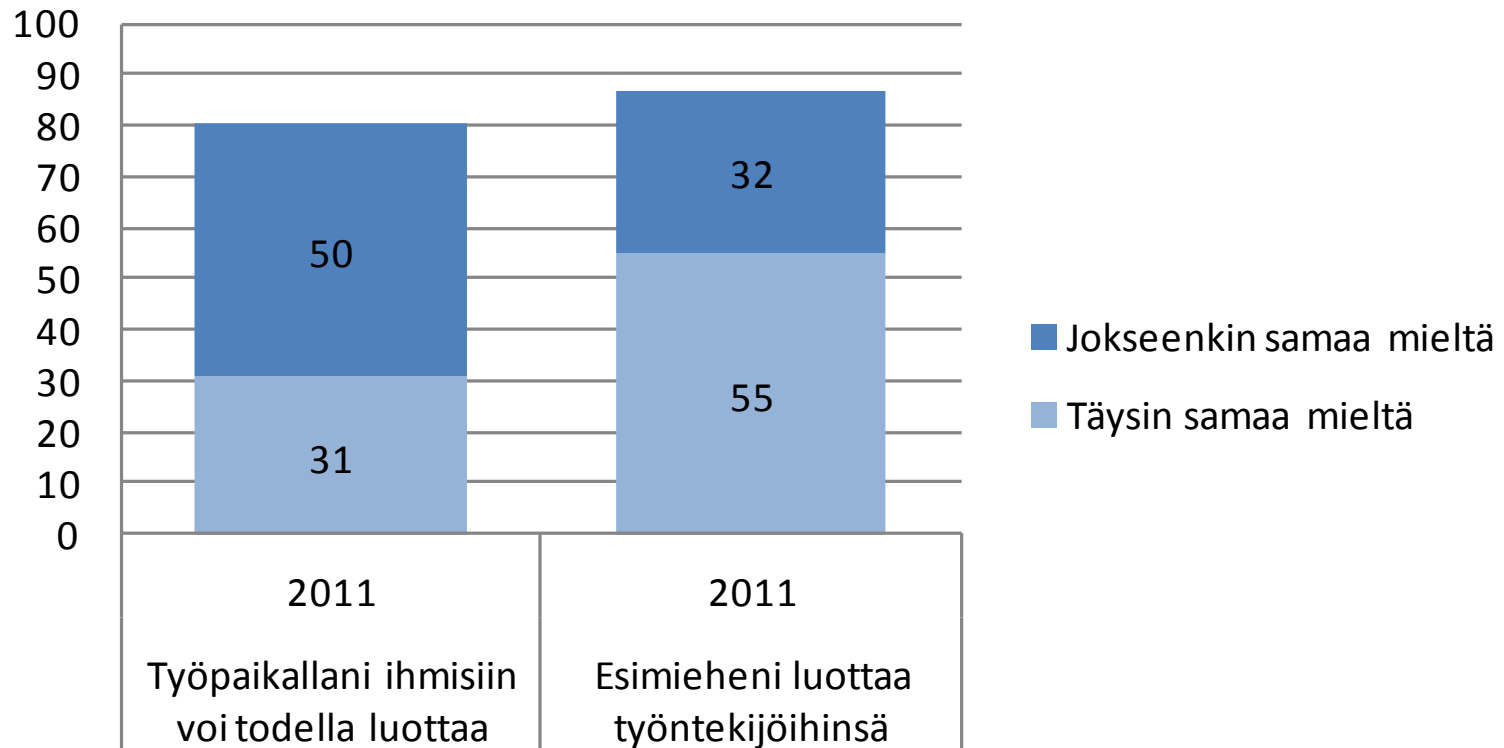




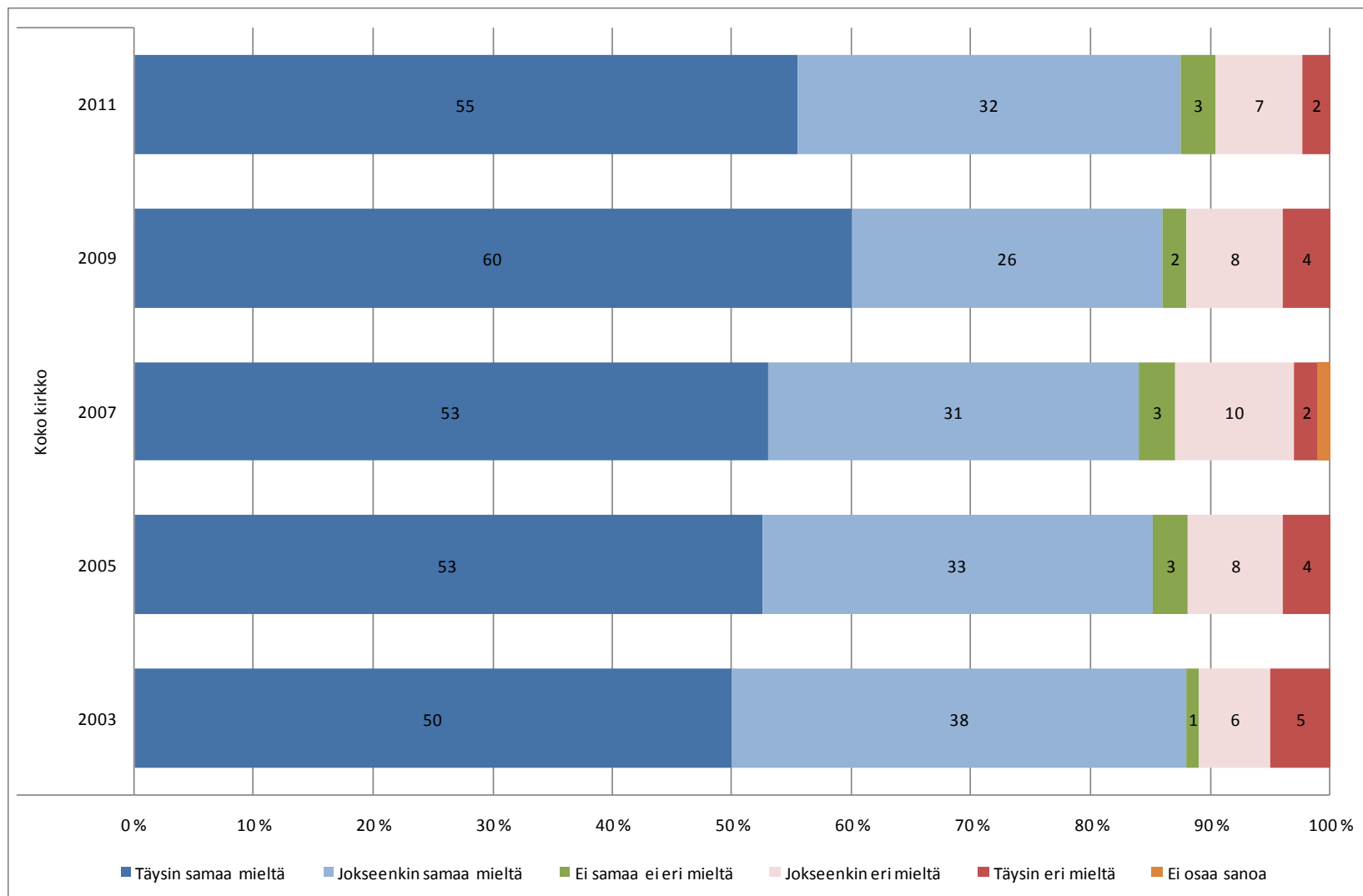
## Sosiaaliset suhteet

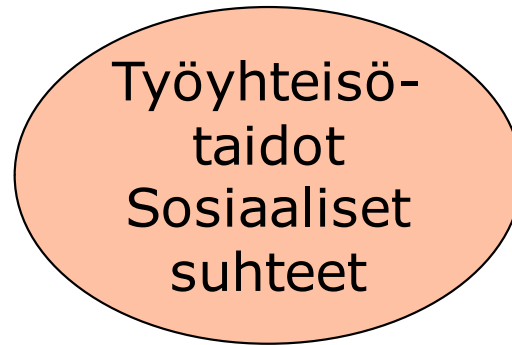
Työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämisen edellytykset kirkon työpaikoilla hyvällä tasolla; työpaikalla ihmisiin voi luottaa ja esimies luottaa työntekijöihinsä.

## Luottamusksymykset 2011 (%)



# ”Esimieheni luottaa työntekijöihinsä”



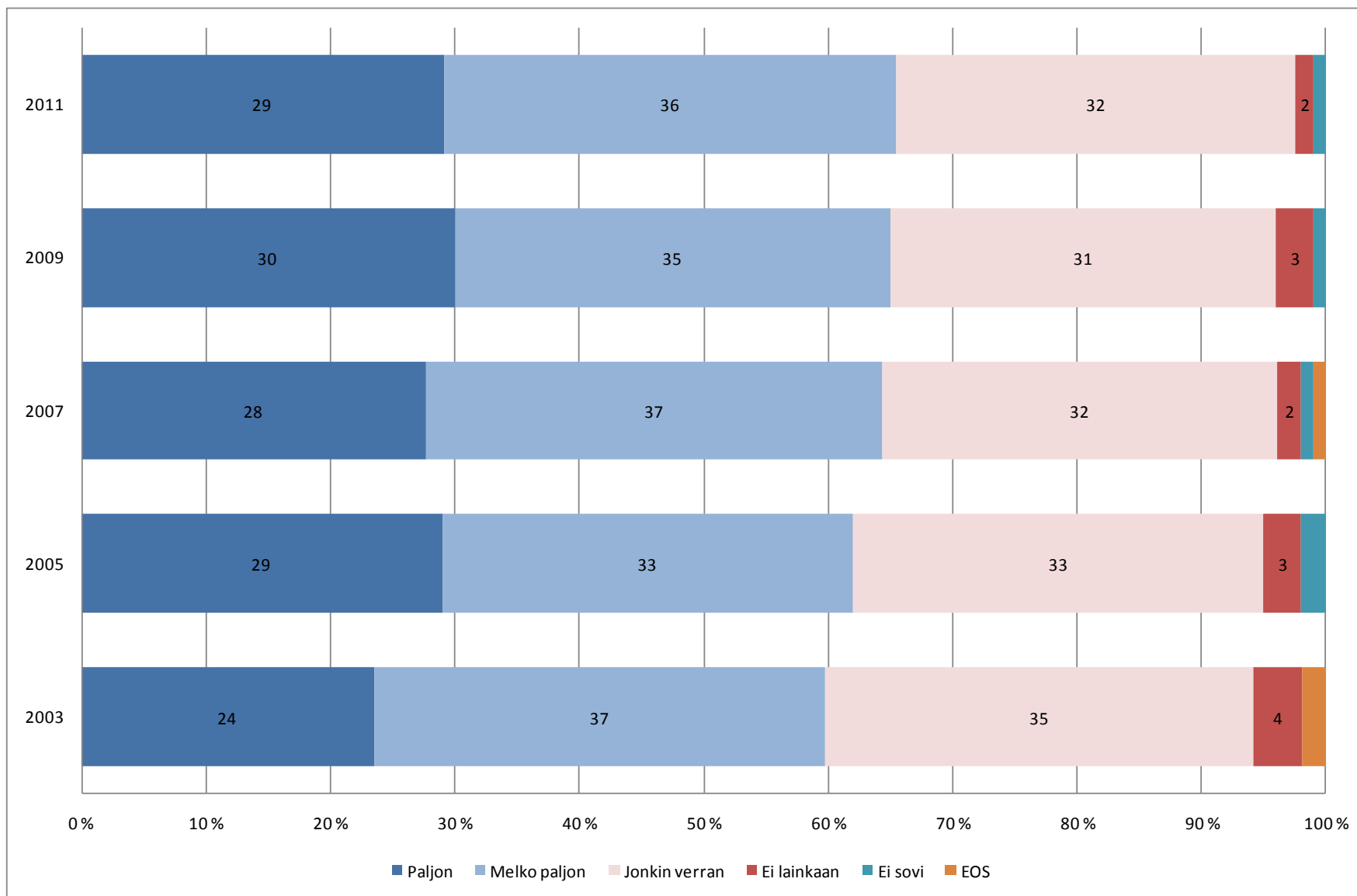


## Sosiaaliset suhteet

Tuen ja rohkaisun saaminen työtovereilta on lisääntynyt tasaisesti vuodesta 2003 alkaen.

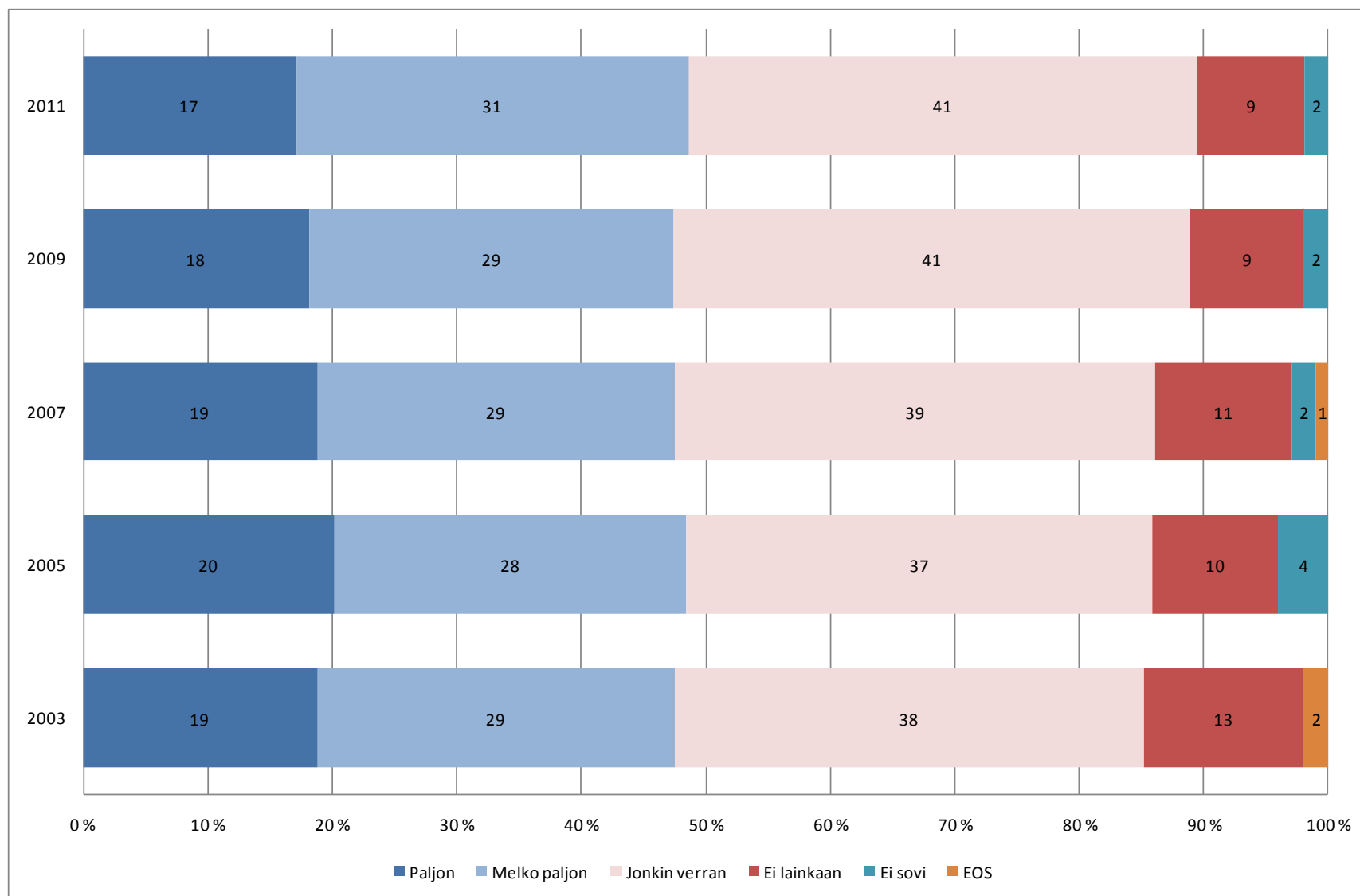
Jo kaksi kolmesta ilmoittaa saavansa paljon tai melko paljon tukea työtovereiltaan, ja puolet esimieheltään

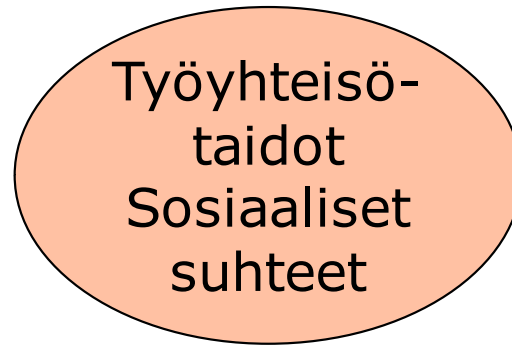
# ”Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereilta, kun sitä tarvitsette?”





# ”Saan tukea ja rohkaisua esimieheltäni kun sitä tarvitsen” (%)



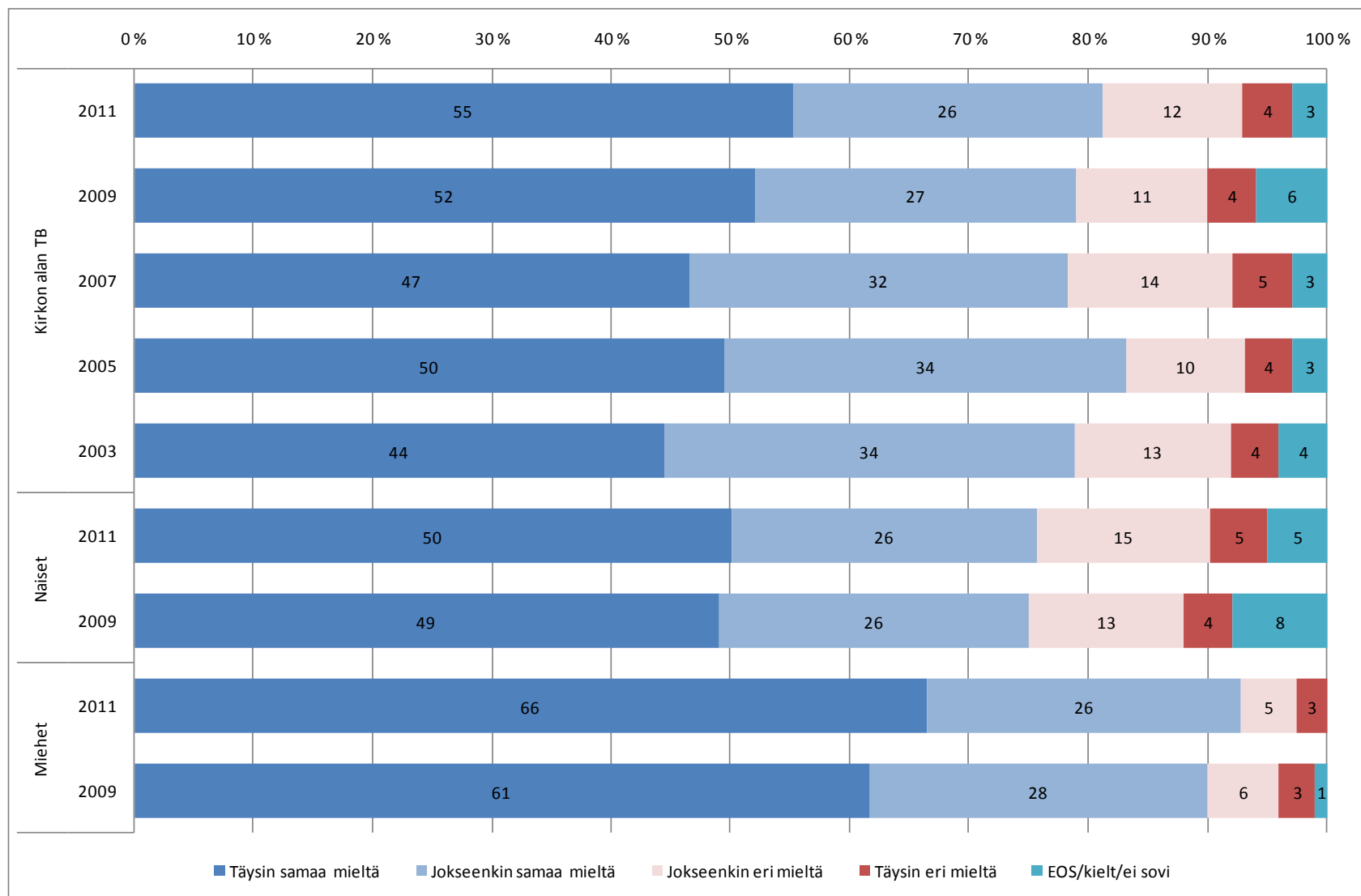


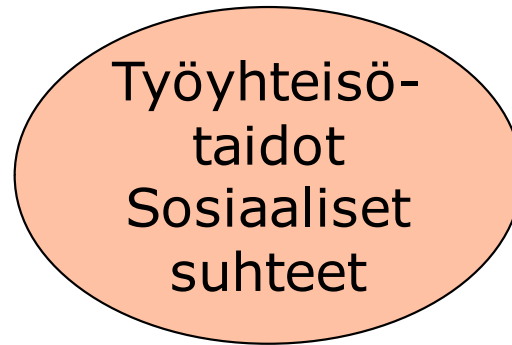
## Sosiaaliset suhteet

Jo 81 prosenttia kokee kirkon työpaikat tasa-arvoisiksi, kun tasa-arvo käsitetään sukupuolten välisenä tasa-arvona.

Erityisesti niiden osuus, jotka ovat täysin samaa mieltä siitä, että tasa-arvo on toteutunut hyvin, on vuonna 2011 korkeimmillaan.

# ”Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani”

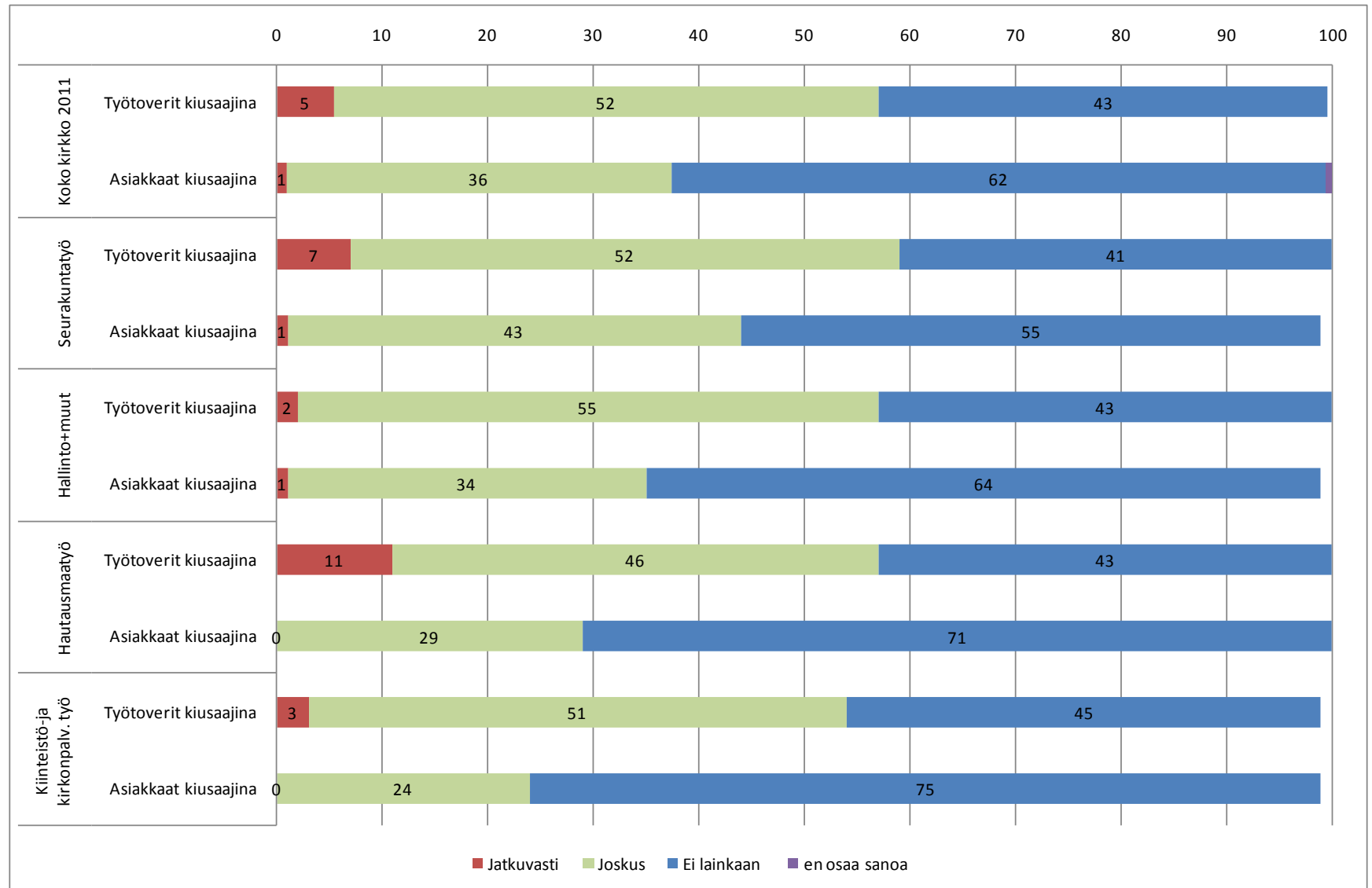


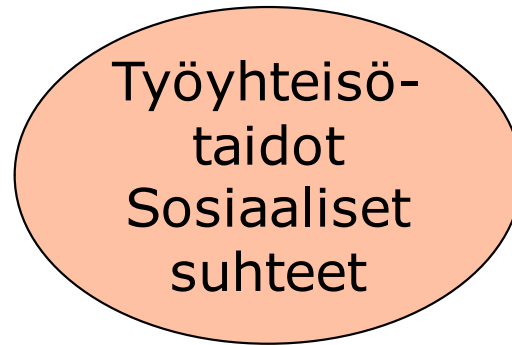


## Sosiaaliset suhteet

*”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä: -työtovereiden taholta? -asiakkaiden taholta?”*

*”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella..  
 ..esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä:*

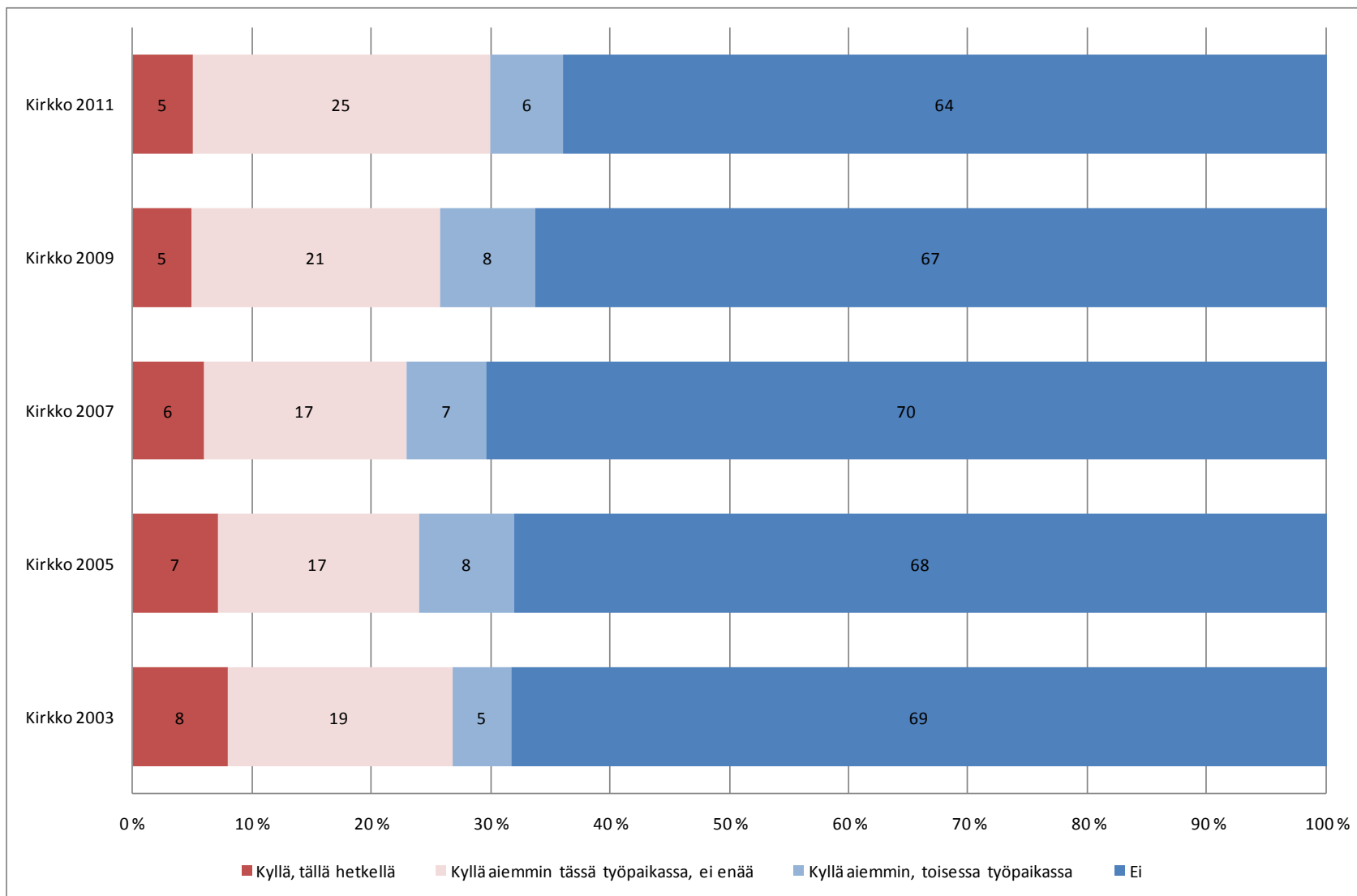


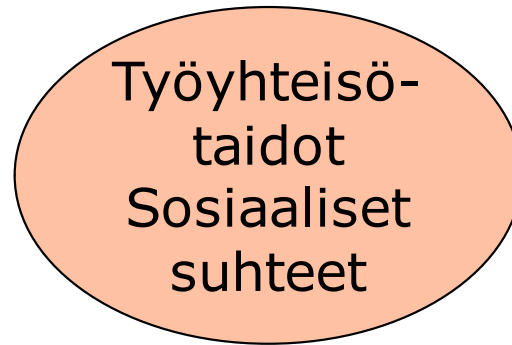


## **Sosiaaliset suhteet**

Itse koettu työpaikkakiusaaminen on samalla tasolla (5%) kuin edellisellä tutkimuskerralla.

# Itse koettu kiusaaminen tai henkinen väkivalta





## Sosiaaliset suhteet

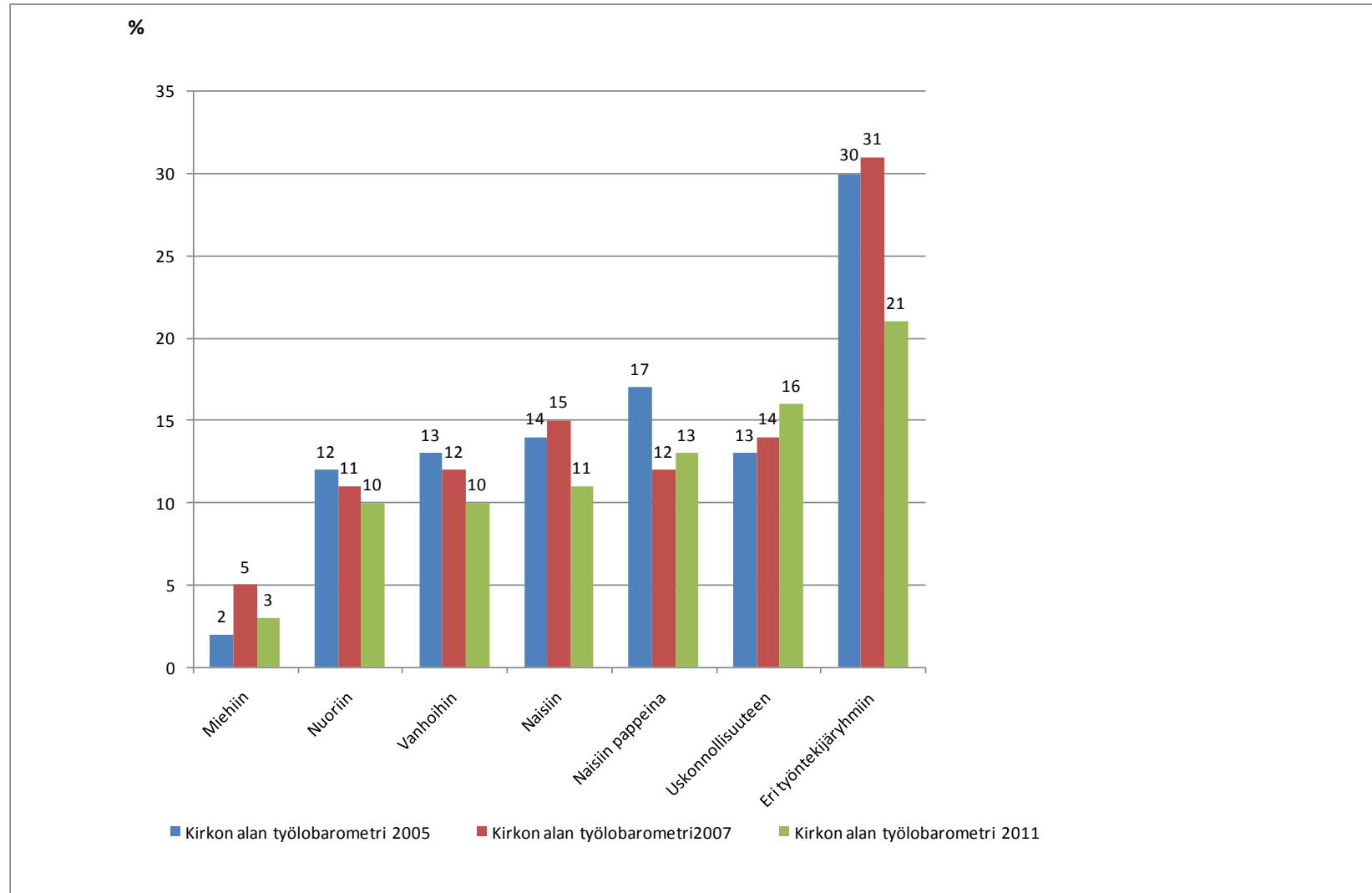
Vuoteen 2007 verrattuna syrjintä on yleisesti ottaen vähentynyt kirkon työpaikoilla.

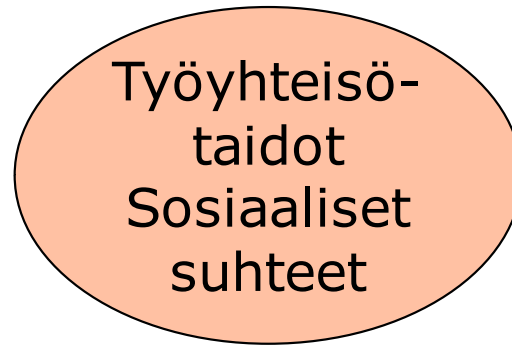
Erityisesti eri työntekijäryhmiin kohdistuva syrjintä (21%) on vähentynyt, jopa kymmenellä prosentilla.

Uskonnollisuuteen kohdistuva syrjintä (16%) on hieman lisääntynyt.



*”Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko että omalla työpaikallanne esiintyy syrjintää joka kohdistuu:”*



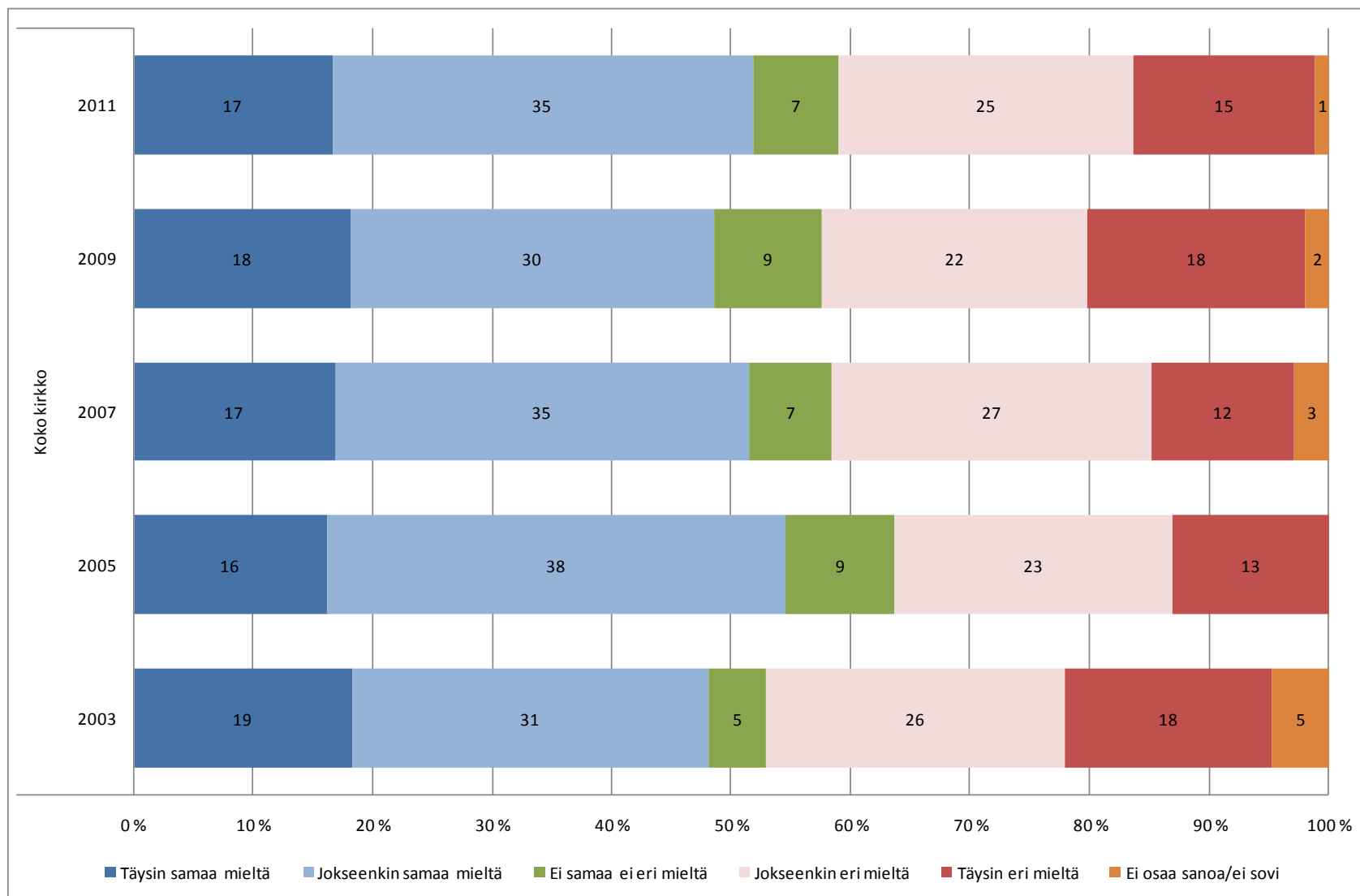


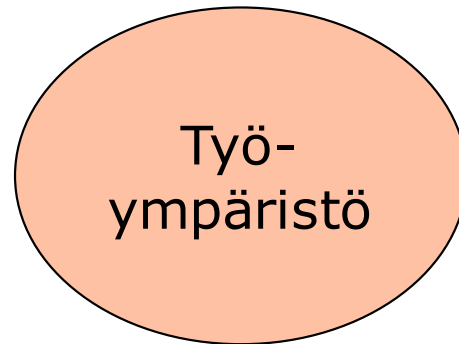
## **Sosiaaliset suhteet**

Ristiriitoja eri henkilöstöryhmien välillä on aiempaa vähemmän.

Myös ristiriidat luottamushenkilöiden kanssa ovat vähentyneet.

# *”Esimieheni kykenee sovittelemaan ristiriitoja”*

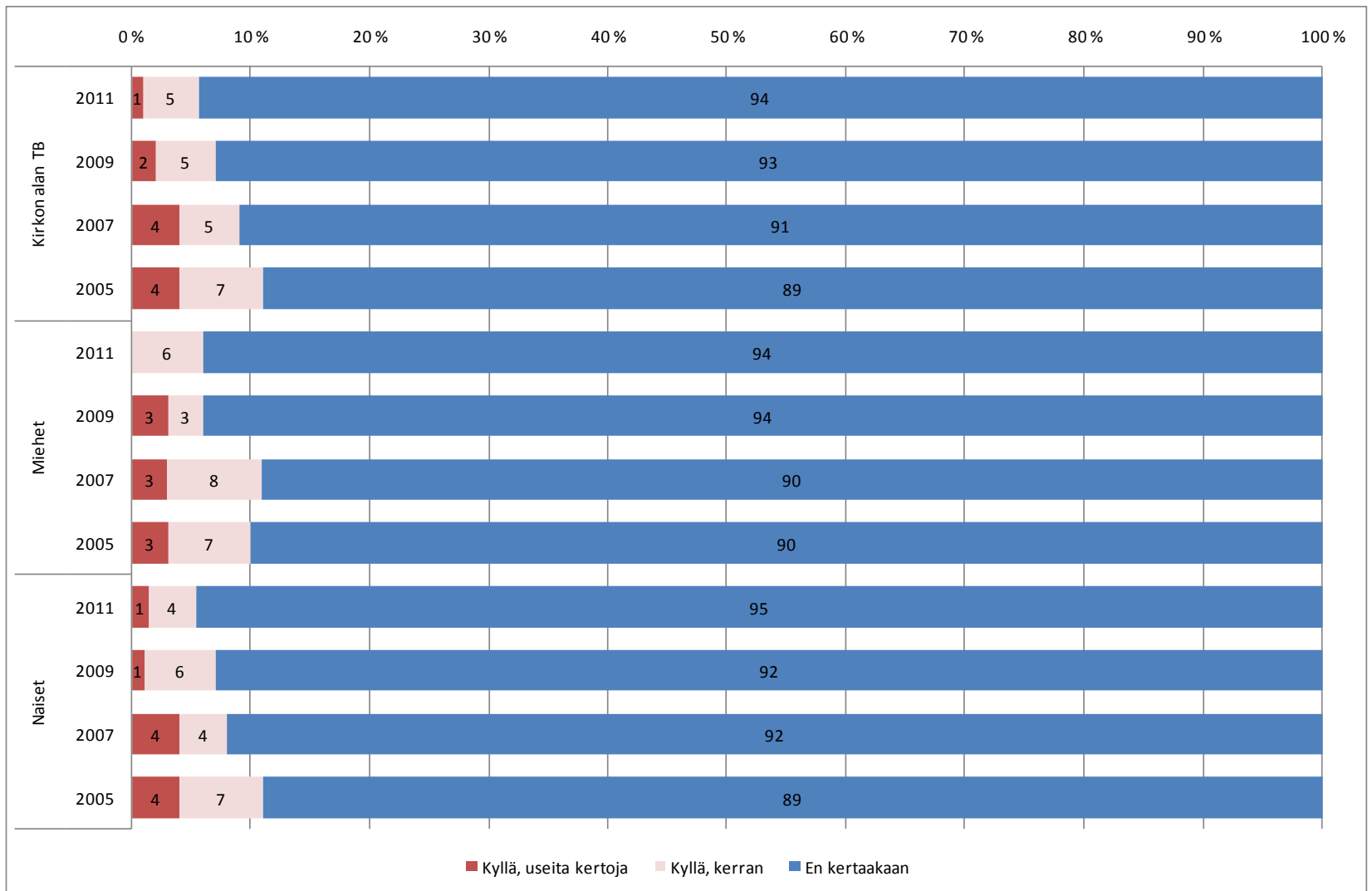




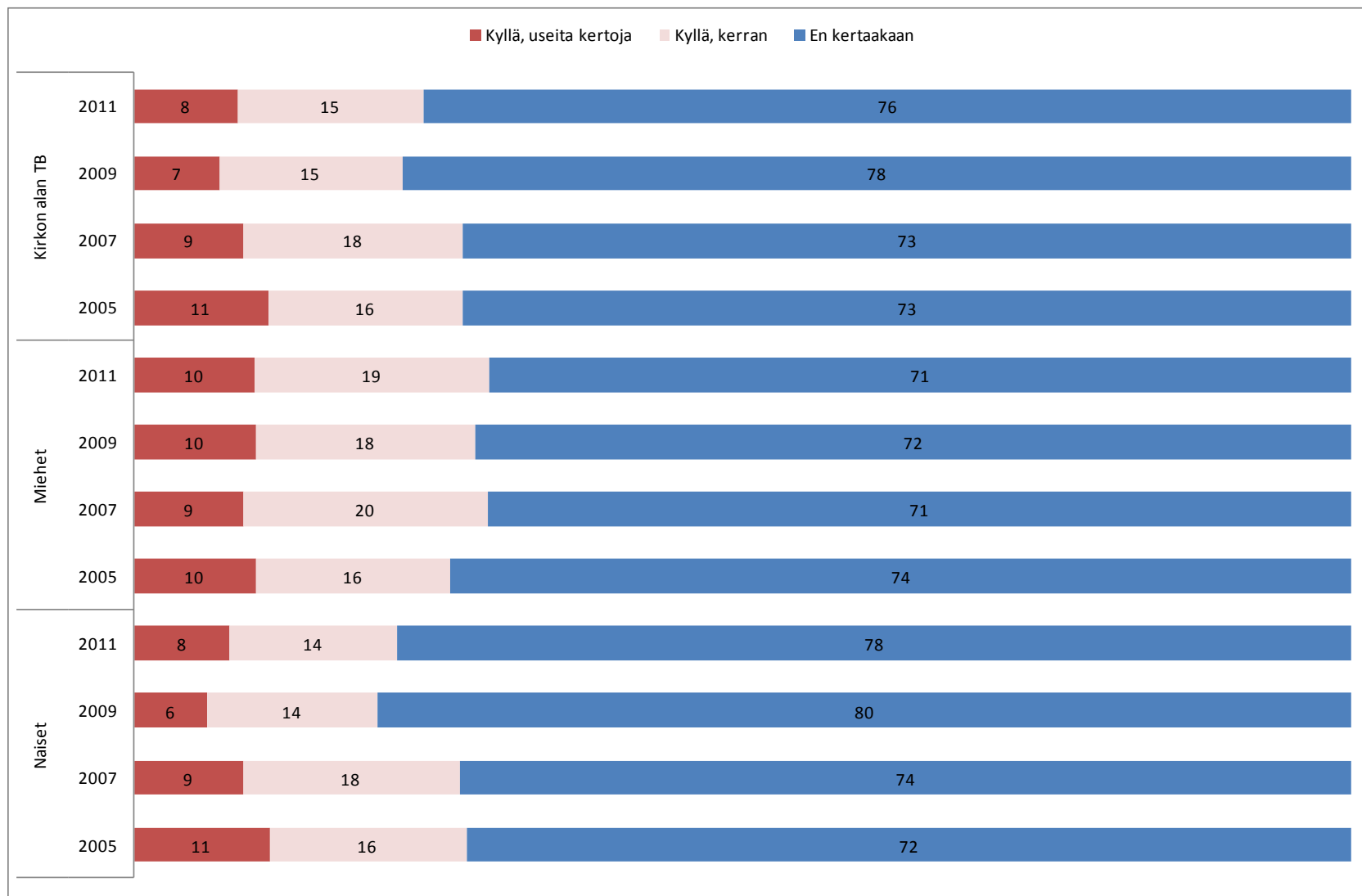
## **Työn turvallisuus**


Työntekijöiden itse kokema väkivalta tai väkivallan uhka on vähentynyt lähes puoleen vuodesta 2005 vuoteen 2011 tultaessa.

# Itse joutunut työpaikalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi



# Havainnut työpaikalla väkivaltaa tai sen uhkaa





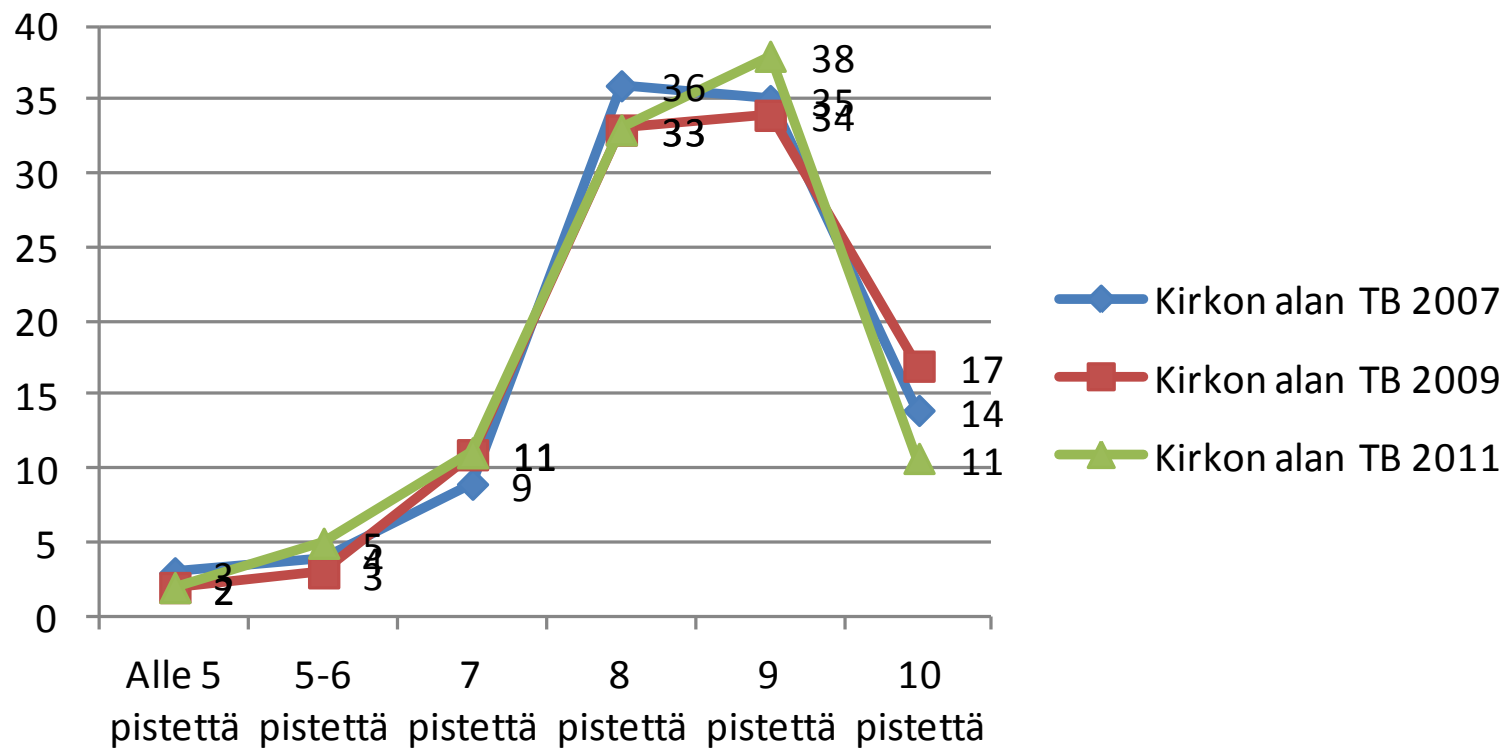
Yksilön  
terveys ja  
työkyky

## Työkyky


Kirkon työntekijöistä puolet (49 %) arvioi edelleen työkyvyn olevan erittäin hyvällä tasolla eli työkyvylle annettiin 9 tai 10 pistettä.

Vain kaksi sadasta työntekijästä arvioi työkykynsä olevan niin heikko, että se saa alle viisi pistettä.

## Oma arvosana työkyvylle





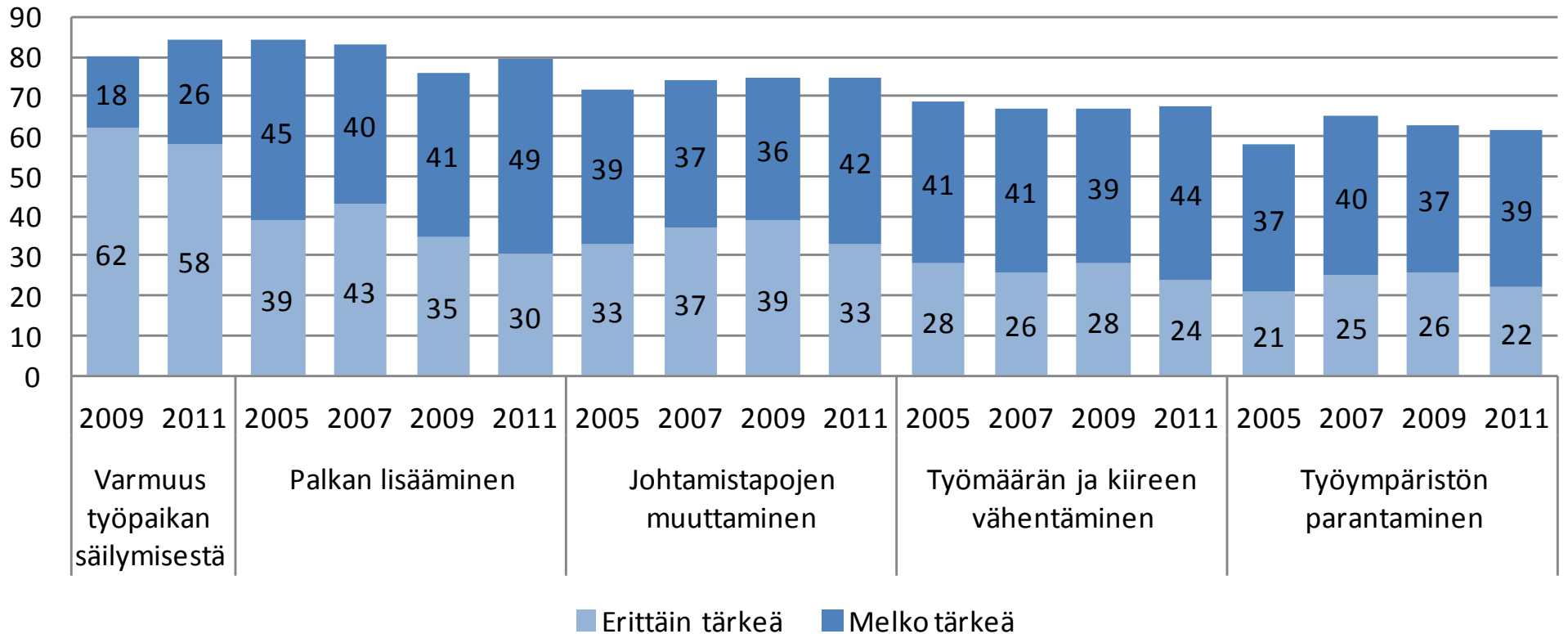


Yksilön  
terveys ja  
työkyky

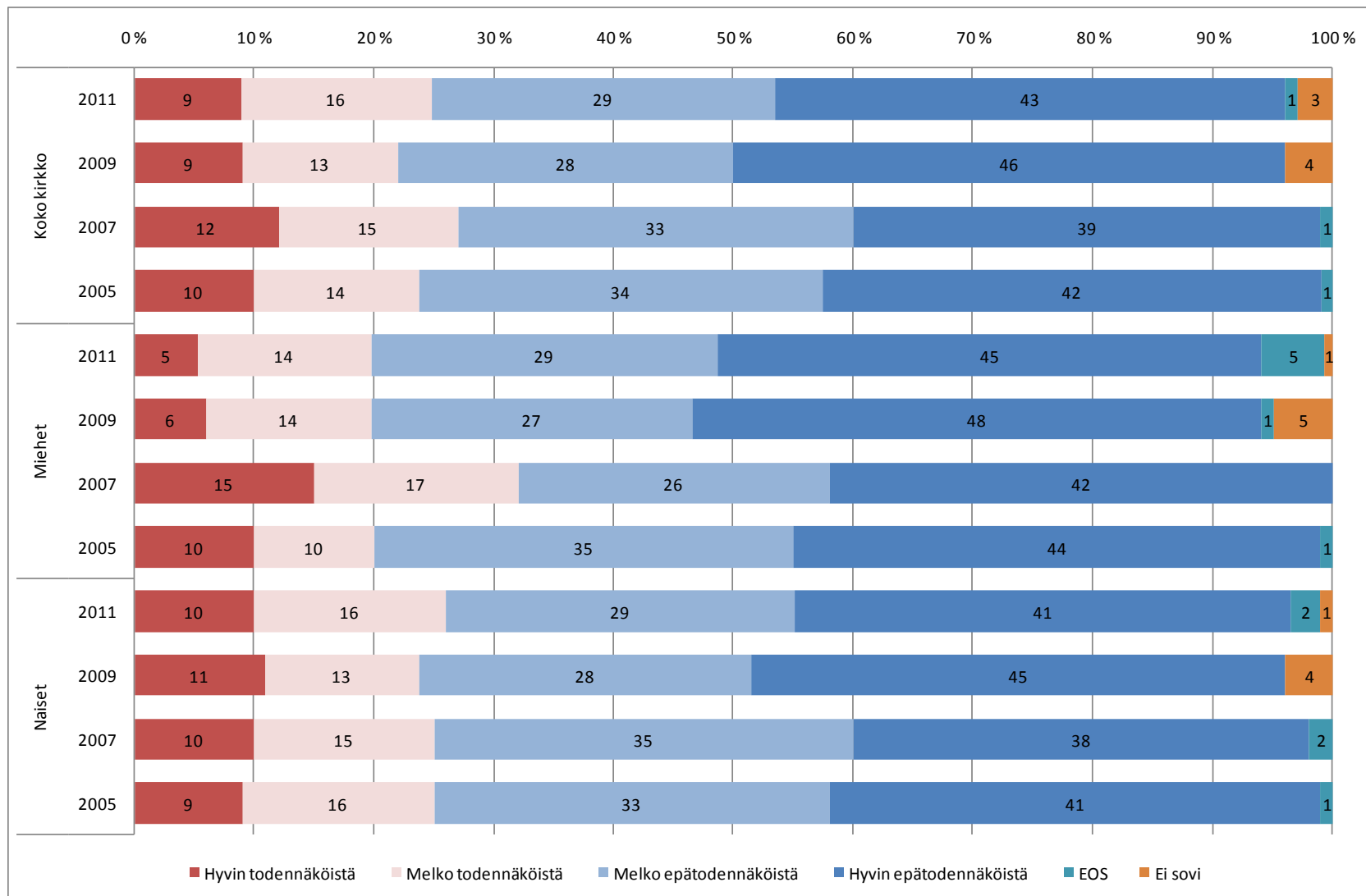
## **Työssä jaksaminen, motivaatio**


Varmuus työpaikan säilymisestä koetaan entistäkin tärkeämmäksi työssä jaksamisen kannalta, samalla kun työpaikan vaihtohalukkuutta koskevat näkemykset ovat hieman lisääntyneet aikaisemmasta.

## Viisi tärkeintä tekijää, jotta jaksaisi työssä mahdollisimman pitkään (%)



# Työpaikan vaihto seur. 5 vuoden aikana





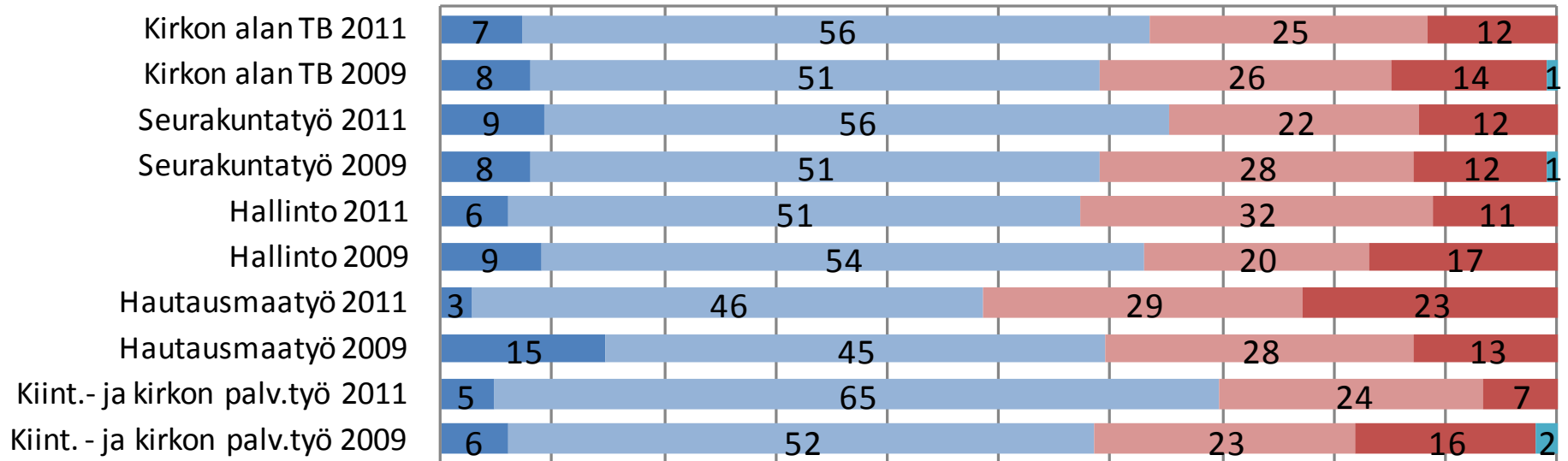
Yksilön  
terveys ja  
työkyky

## **Motivaatio**


Hieman aiempaa useampi koki  
palkkauksensa oikeudenmukaiseksi.

# Onko palkkauksesi oikeudenmukainen?

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



- Erittäin oikeudenmukainen
- Melko oikeudenmukainen
- Vain vähän oikeudenmukainen
- Ei lainkaan oikeudenmukainen
- Ei osaa sanoa / kieltäytyy



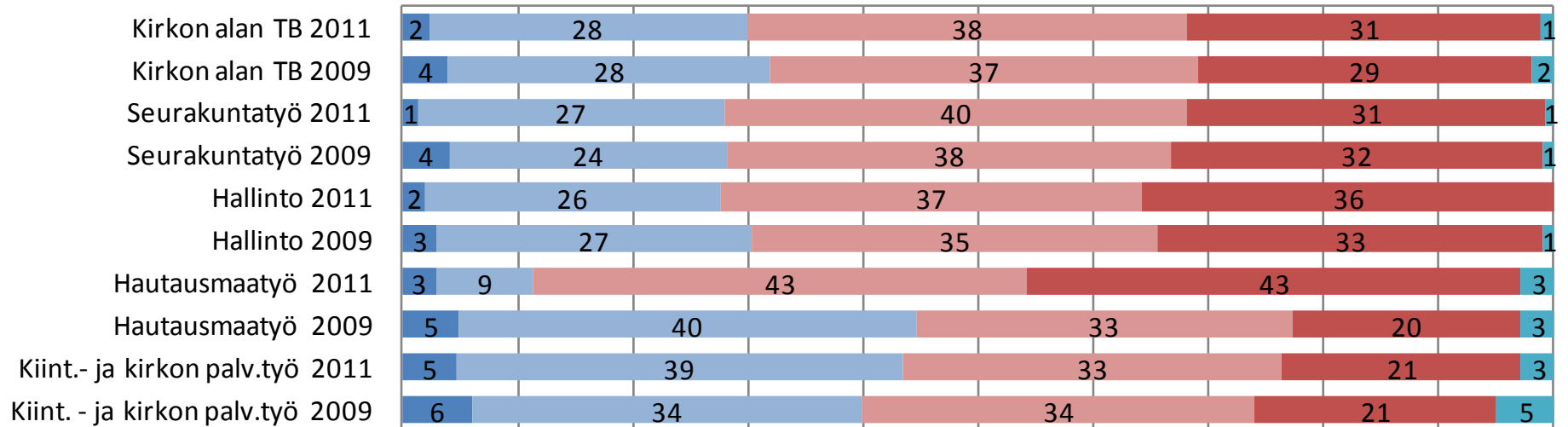
Yksilön  
terveys ja  
työkyky

## **Motivaatio**

Palkkaus koettiin kilpailukykyiseksi hieman harvemmin kuin kaksi vuotta aiemmin.

## Onko palkkauksesi kilpailukykyinen?

0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 % 100 %



■ Erittäin kilpailukykyinen   
 ■ Melko kilpailukykyinen   
 ■ Vain vähän kilpailukykyinen  
■ Ei lainkaan kilpailukykyinen   
 ■ Ei osaa sanoa / kieltäytyy



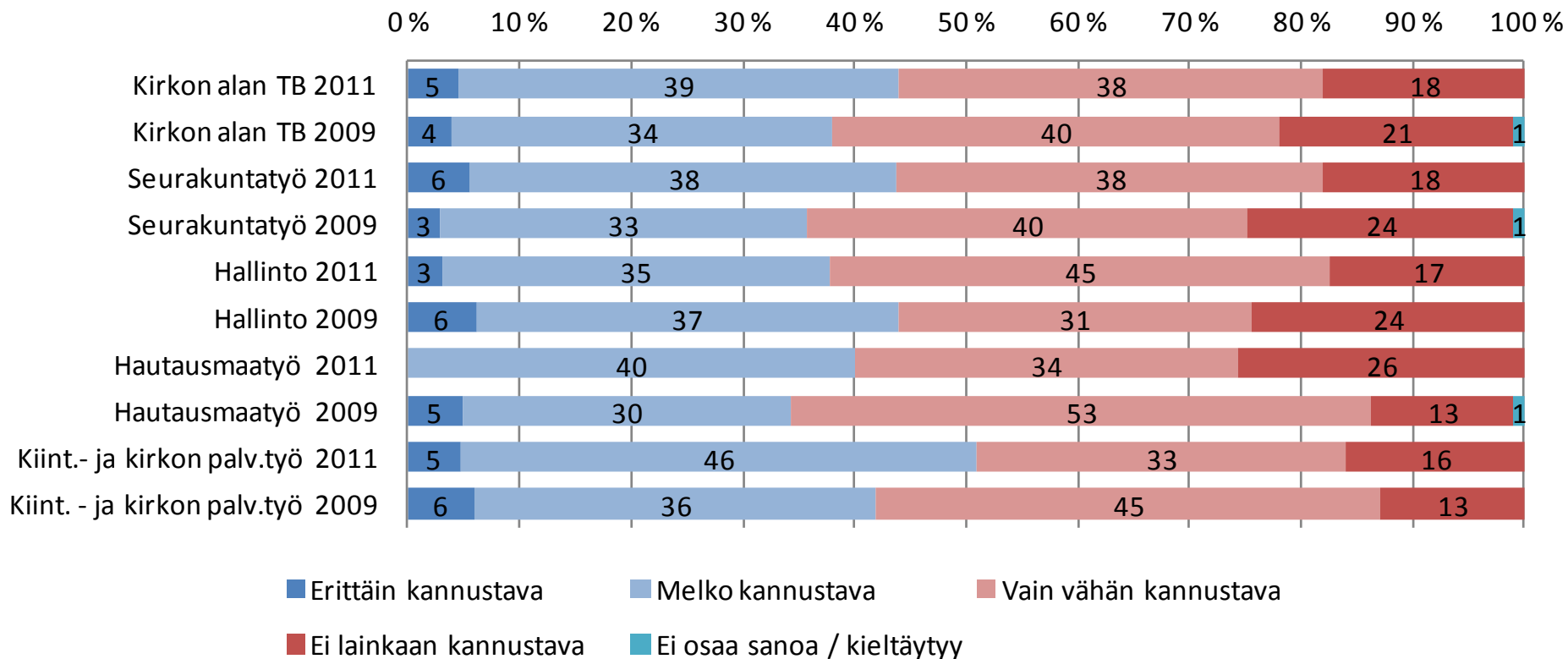
## **Motivaatio**

Aiempaa useampi pitää palkkaustaan kannustavana; vuonna 2009 palkkausta piti kannustavana 38 prosenttia ja 2011 jo 44 prosenttia näkee palkkauksensa kannustavana.

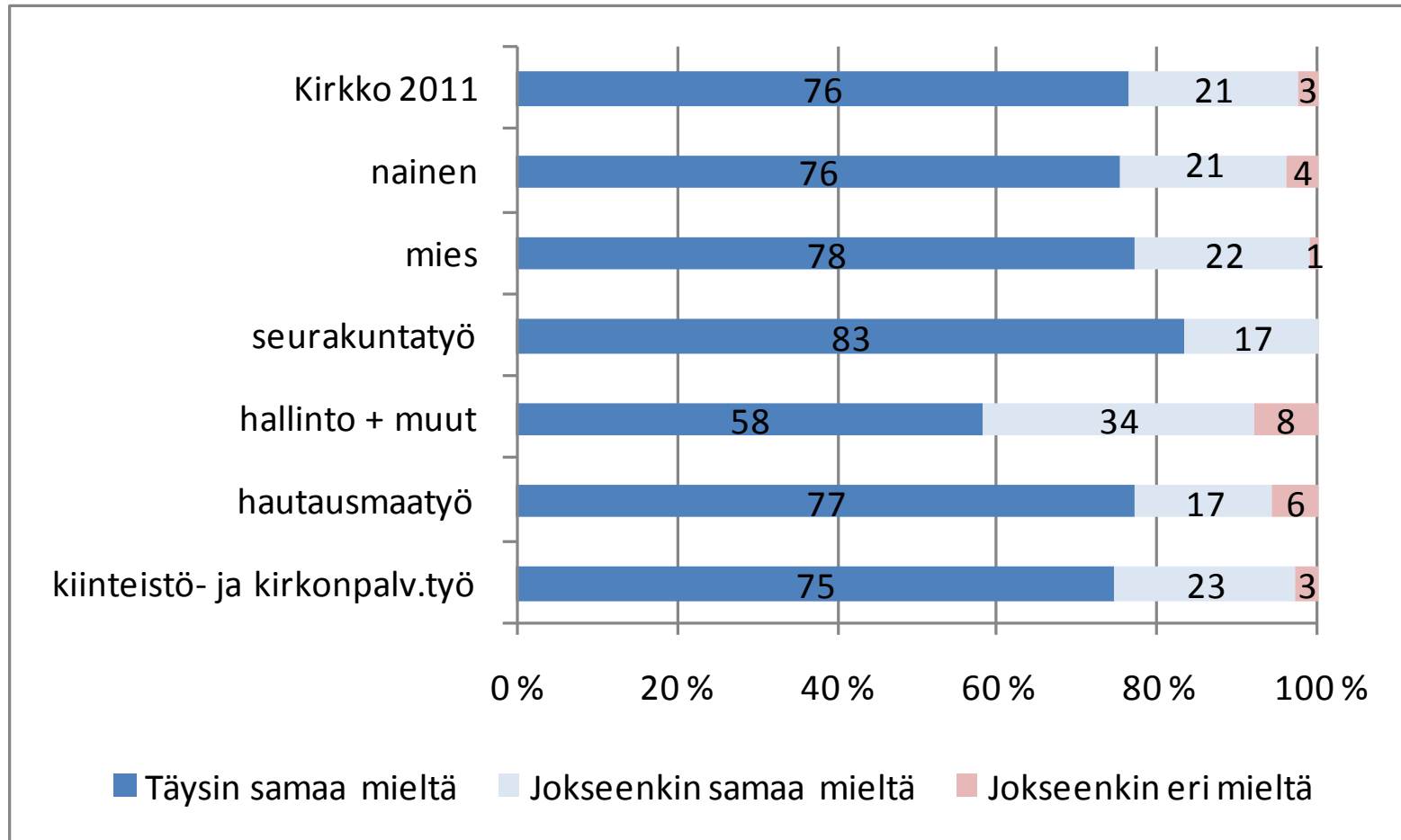
Miehet olivat yleisesti ottaen palkkauksensa osa-alueisiin hieman naisia tyytyväisempiä



## Onko palkkauksesi kannustava?



# Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä (%)





# Työhyvinvointi

Lisää tuloksia Kirkon työolobarometri 2012 tutkimusraportissa.

[sakasti.evl.fi/palvelusuhde](http://sakasti.evl.fi/palvelusuhde)