



Kirkon työntekijöiden työolot 2003

Anna Pärnänen

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	4
1.1. Kirkon alan työolobarometrin 2003 tutkimuksen toteutus.....	6
1.2. Taustatietoja vastanneista	7
2. TYÖN MERKITYS JA TYYTYVÄISYYS KIRKKOON TYÖPAIKKANA..	11
3. TYÖSUHTEEN JA TYÖN TURVALLISUUS	13
3.1. Työn fyysiset vaarat.....	15
3.2. Työn henkiset vaarat	17
4. VAIKUTUS- JA KEHITTYMISMAHDOLLISUUDET TYÖSSÄ	20
4.1. Vaikutusmahdollisuudet työhön	20
4.2. Kehittymismahdollisuudet työssä.....	24
5. TYÖORGANISAATION TOIMIVUUS.....	29
5.1. Henkilöstön riittävyys	29
5.2. Keskustelukulttuurin avoimuus.....	30
5.3. Töiden organisointi.....	34
5.4. Päätöksenteko	36
6. TYÖN VAATIMUKSET	40
6.1. Työ- ja vapaa-ajan suhde	40
6.2. Työn henkinen ja fyysinen raskaus	44
6.3. Työn ja perheen yhteensovittaminen	45
7. SOSIAALISET SUHTEET TYÖPAIKOILLA	47
7.1. Tuen ja rohkaisun saaminen työpaikoilla	47
7.2. Ristiriidat kirkon työpaikoilla.....	48
7.3. Työpaikkakiusaaminen.....	53
7.4. Syrjintä.....	55

8. ESIMIESTYÖSKENTELEY.....	57
8.1. Esimiesten ja alaisten käsitykset työn organisoinnin onnistumisesta.....	63
8.2. Esimiehet itse	64
9. TYÖKYKY JA TYÖSSÄ PYSYMINEN.....	67
9.1. Sairauspoissaolot.....	67
9.2. Työstä poistuminen.....	68
9.3. Työhönsä tyytymättömät - mikä heitä yhdistää?	75
10. YHTEENVETO	76
11. DISKUSSIO	81
LÄHTEET.....	82

1. JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa pyritään tarkentamaan kirkon alan työyhteisöjen tilaa koskevaa kuvaa vertaamalla siitä ja muista työyhteisöistä olevia tietoja toisiinsa. Tarkoituksena on selvittää, mikä on kirkon työyhteisöjen tila muihin suomalaisiin työyhteisöihin verrattuna. Tutkimuksessa käytetään kirkon työyhteisöjä koskevana aineistona Kirkon alan työolobarometriä 2001 ja 2003 ja muita työyhteisöjä koskevana vertailuaineistona valtakunnallista työolobarometriä vuosilta 2001 ja 2003 sekä Tilastokeskuksen Työolotutkimusta 2003.

Kaikkien neljän työolobarometrin tiedonkeruut on toteutettu Tilastokeskuksessa puhelinhaastattelututkimuksena. Työolotutkimus sen sijaan on käyntihaastattelu. Taulukossa 1 on esitetty vastanneiden määrät ja vastausprosentit kustakin tutkimuksesta. Tilastokeskuksen työolotutkimusjärjestelmästä löytyy lisätietoa osoitteesta http://tilastokeskus.fi/tk/el/tyoolot_aineisto.html.

Kirkossa on paljon töitä, joilla on yhteisiä pirteitä monien julkisen sektorin töiden kanssa. Raportissa on vertailun vuoksi esitetty Työolotutkimuksen 2003 tuloksia myös julkisen sektorin osalta. Julkisen sektorin vastausosuudet on esitetty aina, kun tuloksissa on selvä ero kaikkien palkansaajien vastausosuuksiin. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa 2003 kirkko luokitellaan yksityiseen sektoriin kuuluvaksi (Työvoimatilasto 2002).

Taulukko 1. Tutkimusaineistojen vastanneiden määrät ja vastausprosentit.

	Vastanneiden määrä	Vastausprosentti
Työolotutkimus 2003	4104	77,9 %
Työolobarometri 2001	1283	87,5 %
Työolobarometri 2003	1252	88,0 %
Kirkon alan työolobarometri 2001	527	95,8 %
Kirkon alan työolobarometri 2003	531	91,6 %

Tämän tutkimuksen pääaineistona ovat Kirkon alan työolobarometrit 2001 ja 2003. Kirkon alan työolobarometrit syntyivät tarpeesta saada työelämän laatua koskevaa tietoa kirkon työpaikoilta. Saatavan tiedon avulla toivottiin muun muassa voitavan arvioida toteutettujen kehittämistoimenpiteiden onnistumista. Tällai-

sen tiedon nähtiin tarjoavan myös mahdollisuuden päättää uusista toimenpiteistä niin, että lähtökohtatilanne ja työyhteisöjen tarpeet ovat päättäjien tiedossa. Työelämän laadun syvällisempää tarkastelua esimerkiksi vertaamalla kirkon työpaikoilta saatavaa tietoa muilta työpaikoilta saatavaan tietoon pidettiin myös tarpeellisena.

Kirkon alan työolobarometriin suunnittelussa tukeuduttiin suomalaisesta survey-tutkimuksesta kertyneeseen tietoon (ks. Lehto 1996). Barometriin on poimittu yksittäisiä kysymyksiä Tilastokeskuksen työolotutkimuksen 2003 (Lehto & Sutela 2004) ja työministeriön työolobarometrin (Ylöstalo 2004) haastattelulomakkeilta. Siten turvattiin mahdollisuus saada vertailevaa tietoa muilta työpaikoilta. Lomakkeiden sisältöjä vielä täydennettiin ja räätälöitiin, jotta myös kirkon omat alakohtaiset työelämän piirteet tulisivat esille. Käytetyistä kysymyksistä on muodostettavissa seitsemän aihealuetta (kuvio 1), jotka ovat tiivistettävissä kolmeen pääalueeseen: vaikutusmahdollisuudet, työn vaatimukset ja työpaikan sosiaaliset suhteet.

Kuvio 1. Kirkon alan työolobarometrin 2003 aihealueet.

<p>1. Työn ja työsuhteen turvallisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> - kokemus työsuhteen pysyvyydestä - työturvallisuus - väkivallan uhka työssä 	<p>5. Sosiaaliset suhteet</p> <ul style="list-style-type: none"> - tuen ja rohkaisun saaminen - ristiriidat - syrjintä - työpaikkakiusaaminen - häirintä, päihdeongelmat
<p>2. Vaatimusten kohtuullisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> - yliöiden määrä - työn henkinen ja fyysinen raskaus - työuupumus 	<p>6. Esimiestyöskentely</p> <ul style="list-style-type: none"> - tuen saaminen - palautteen antaminen - kyky sovittaa ristiriitoja - oikeudenmukaisuus - esimiehen työmäärä
<p>3. Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin, tehtäviin ja töiden jakoon sekä työaikoihin - kehittymismahdollisuudet - systemaattinen työolojen parantaminen - työntekijän tarjoaman koulutuksen riittävyys 	<p>7. Työkyky, motivaatio</p> <ul style="list-style-type: none"> - sairauspäivien määrä - työpaikan vaihdon todennäköisyys - arvio jaksamisesta eläkeikään - työssä pysymiseen vaikuttavat tekijät - työn merkityksellisyys - työnantajan antama arvostus
<p>4. Organisaation toimivuus</p> <ul style="list-style-type: none"> - henkilöstöresurssointi - töiden organisointi - tiedon kulku - keskustelukulttuurin avoimuus - tasa-arvo, perheen ja työn yhteensovittaminen 	

Barometritutkimusten kantavana ajatuksena on toistaa sama tutkimus säännöllisin väliajoin ja näin saada tietoa tutkittavassa ilmiössä tapahtuvista lyhyen aikavälin muutoksista. Tutkimusta toistettaessa säännöllisesti saadaan kerättyä ilmiöaluetta koskevaa aikasarjaa. Barometrit kuvaavatkin hyvin muutosta ja ennakoivat lähitulevaisuuden kehitystä. Muutoksen mittareina ovat vastaajien subjektiiviset näkemykset ja arviot asioiden tilasta (Ylöstalo 1998). Barometritutkimusten tarkoituksena on tuoda esille muutoin piilossa pysyviä ilmiöitä ja herättää kysymään, mistä kyseinen ilmiö johtuu tai mitä selittäviä tekijöitä ilmiön takana on. Barometreilla

(kuten muutoinkin kvantitatiivisella aineistolla) voidaan vastata kysymyksiin montako, kuinka moni, miten paljon? Laadullinen tutkimusaineisto on tarpeen, kun halutaan vastauksia kysymyksiin miksi ja miten?

Barometrien tulosten pohjalta lasketaan usein erilaisia tunnuslukuja, indikaattoreita, jotka nopeasti kertovat kehityksen suunnasta. Työministeriön valtakunnallisella työolobarometritutkimuksella on pyritty tavoittamaan työelämän laadun muuttumista ja muutosnopeutta.

Kirkon alan työolobarometrissa on lainattu barometritutkimusten ideaa. Säännöllisin väliajoin toistettuna Kirkon alan työolobarometrit tuottavat aikasarjaa, joiden avulla saadaan käsitys muutoksista työoloissa kirkon työpaikoilla.

Kirkon alan työolobarometrissa on sekä pysyviä osioita (siis joukko kysymyksiä, joita toistetaan joka tutkimuskerta) että muuttuvia osioita. Koska vuoden 2001 työolobarometrissa tuli ilmi, että kirkon työpaikoilla koettiin tavanomaista enemmän ristiriitoja ja työpaikkakiusaamista, on vuoden 2003 työolobarometriin lisätty niitä tarkentavia kysymyksiä. Lisäksi vuoden 2003 barometriin on lisätty työn organisointiin liittyviä kysymyksiä. Vuoden 2001 työolobarometrin työkiirettä koskevat väitteet on sitä vastoin jätetty vuoden 2003 työolobarometrissa pois. Vuoden 2003 Kirkon alan työolobarometri sisältää siten osin samoja kysymyksiä kuin vuoden 2001 kirkon alan työolobarometri, osin on tuotu mukaan uusia aiheita.

1.1. Kirkon alan työolobarometrin 2003 tutkimuksen toteutus

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöiden työoloja tutkittiin toisen kerran kattavasti vuonna 2003. Vuoden 2003 työolobarometri on jatkoa vuonna 2001 toteutetulle ensimmäiselle Kirkon alan työolobarometrille. Tutkimus on tehty Kirkkohallituksen ja Työturvallisuuskeskuksen toimeksiannosta ja sen toteutuksesta on vastannut Tilastokeskus. Kirkon työolobarometrin valmistelutyöryhmässä on ollut mukana Kirkon sopimusvaltuuskunnan, Kirkon tutkimuskeskuksen, Työturvallisuuskeskuksen sekä Kirkon pääsopijajärjestöjen edustaja.

Kirkon alan työolobarometriä 2001 ja 2003 tiedonkeruu on toteutettu syksyisin samaan aikaan kuin vuosien 2001 ja 2003 valtakunnalliset työolobarometrit. Niin ikään Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen 2003 tiedonkeruu toteutettiin syksyn 2003 aikana.

1.2. Taustatietoja vastanneista

Haastateltavat Kirkon alan työolobarometri 2003 -tutkimukseen poimittiin satunnaisotannalla Kirkon sopimusvaltuuskunnan toimiston palvelusuhderekisteristä. Kirkon alan työolobarometrin puhelinhaastattelujen kesto on ollut keskimäärin noin 20 minuuttia. Vastanneista naisia on 71 prosenttia (N=376) ja miehiä 29 prosenttia (N=155). Ruotsinkielisiä vastanneista on 5 prosenttia. Työntekijäryhmittäin vastanneet jakautuvat seuraavasti (Taulukko 2). Tulokset voidaan yleistää koskemaan koko kirkon työntekijäkuntaa.

Taulukko 2. Vastannet työntekijäryhmittäin 2001 ja 2003.

Tehtäväryhmä	2001		2003	
	N	%	N	%
Seurakuntatyö	256	48,6	286	53,9
Hallinto	84	15,9	97	18,3
Hautausmaatyö	67	12,7	40	7,5
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	120	22,8	108	20,3
Yhteensä	527	100	531	100

Vuosien 2001 ja 2003 Kirkon alan työolobarometriä vastaajajoukot poikkeavat jonkin verran toisistaan. Vuonna 2001 otos poimittiin Kirkon sopimusvaltuuskunnan palvelusuhderekisteristä siten, että vastaajajoukkoa ei rajattu työsuhteen keston osalta. Tämä tuotti jonkin verran ongelmia, koska vastaajissa oli mukana myös hyvin lyhyissä työsuhteissa kausiluontoisesti työskenteleviä ja koska tällaisten henkilöiden oli usein vaikeaa arvioida työolojaan lyhyen työssäoloajan vuoksi. Tällaisia lyhyitä palvelussuhteita oli erityisesti hautausmaatoissa kesällä ja monet näistä henkilöistä olivat nuoria. Vaikka vuoden 2001 työolobarometriin vastanneiden ikäjakauma vastasi kirkon koko henkilöstön ikäjakaumaa hyvin, seuraavaa vuoden 2003 barometria valmisteltaessa arvioitiin, että tutkimuksen tavoitteen kannalta vastaajajoukon rajaaminen on tarpeellista.

Vuoden 2003 kirkon työolobarometrin kehikkoa, josta vastaajat poimittiin, rajattiin ehdolla, että näiden tuli olla ollut työsuhteessa kirkkoon vähintään 6 kuukautta viimeisen 12 kuukauden aikana. Rajauksen lähtökohtana on ollut oletus, että niiden henkilöiden, jotka ovat olleet vain vähän aikaa kirkon palveluksessa, on vaikeaa arvioida työpaikkansa työoloja. Rajauksen vuoksi vuoden 2003 vastaajissa on enemmän vakituissa työsuhteissa olevia ja vastaajien keski-ikä on korkeampi kuin vuoden 2001 työolobarometrissa. Vuoden 2003 työolobarometriin haastatellut vastaavat ikäjakaumaltaan paremmin kirkon vakituista henkilökuntaa.

Taulukko 3. Vastanneet ikäryhmittäin 2001 ja 2003 sekä vuoden 2003 otoskehikko.

Ikä	2001		2003		Kehikko 2003	
	N	%	N	%	N	%
Alle 30	78	14,8	40	7,5	1526	8,7
30–34	35	6,6	37	7	1276	7,2
35–39	73	13,9	60	11,3	1966	11,2
40–44	70	13,3	69	13	2515	14,3
45–49	79	15	96	18,2	2709	15,4
50–54	83	15,7	89	16,7	3107	17,7
55 tai yli	109	20,7	140	26,3	4503	25,6
Yhteensä	527	100	531	100	17602	100

Kehikon rajauksesta johtuen vastanneiden ikäjakauma siis poikkeaa edelliskerrasta (Taulukko 3). Vuoden 2001 työolobarometriin vastasi selvästi enemmän alle 30-vuotiaita. Vastanneiden ikäjakauma on painottunut vanhempiin työntekijöihin vuonna 2003. Otoksen ikäjakauma vastaa kuitenkin hyvin kehikon, siis yli 6 kk kirkon palveluksessa olleiden, ikäjakaumaa. Taulukon 3 viimeisessä sarakkeessa on esitetty kehikon ikäjakauma.

Vastanneiden joukossa osa-aikaisia on 14 prosenttia ja sivutoimisia 5 prosenttia. Niitä, joiden palvelussuhde on määräaikainen, on 13 prosenttia haastatelluista. Määräaikaisia työntekijöitä on edelliskertaa vähemmän. Vuonna 2001 vastanneista jopa yksi neljäsosa oli määräaikaisia (Taulukko 4). Tähän määräaikaisten pienentyneeseen osuuteen vaikuttaa otoksen poiminnan yhteydessä tehty rajaus, mutta myös haastattelun alussa tehty tarkentava kysymys: ”Oletteko ollut viimeisen 12 kuukauden aikana vähintään 6 kuukautta Kirkon palveluksessa?” Taulukosta 5 näkyy, kuinka erityisesti hautausmaatyöntekijöiden joukossa on selvästi enemmän vakituisesta työsuhteesta olevia kuin edelliskerralla.

Taulukko 4. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista ikäryhmittäin 2001 ja 2003 (%).

Ikä	2001*			2003**	
	Vakituisia	Määräaikaisia	Ei osaa sanoa	Vakituisia	Määräaikaisia
Alle 30	19	71	10	53	48
30–34	74	26		81	19
35–39	70	26	4	88	12
40–44	89	10	1	89	11
45–49	84	16		92	8
50–54	82	16		92	8
55 tai yli	85	12	3	100	0
Kaikki	72	25	3	87	13

* Vuonna 2001 työsuhteen laatua kysyttiin vastaajilta.

** Vuonna 2003 tieto työsuhteen laadusta oli rekisteritieto.

Taulukko 5. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 sekä vuoden 2003 otoskehikko (%).

	2001			2003		Kehikko 2003	
	Vaki- tuinen	Määrä- aikainen	Ei osaa sanoa	Vaki- tuinen	Määrä- aikainen	Vaki- tuinen	Määrä- aikainen
Seurakuntatyö	79	19	2	91	9	87	13
Hallinto	94	6		86	14	87	13
Hautausmaatyö	16	73	10	45	55	28	73
Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ	73	24	3	94	6	87	22
Kaikki	72	25	3	87	13	79	21

Verrattuna vuoden 2001 kirkon työolobarometrin jakaumaan, tämänkertaiseen kyselyyn vastanneissa oli naisia hieman edelliskertaa enemmän (Taulukko 6). Vuonna 2001 naisista vakituksia oli 69 prosenttia ja miehistä 78 prosenttia. Vuonna 2003 naisista oli vakituksia 87 prosenttia ja miehistä 88 prosenttia. Tämänkertaiseen tutkimukseen vastanneiden joukossa ei sukupuolten välillä juuri ollut eroa työsuhteen¹ laadussa.

Taulukko 6. Vastanneet sukupuolen mukaan 2001 ja 2003.

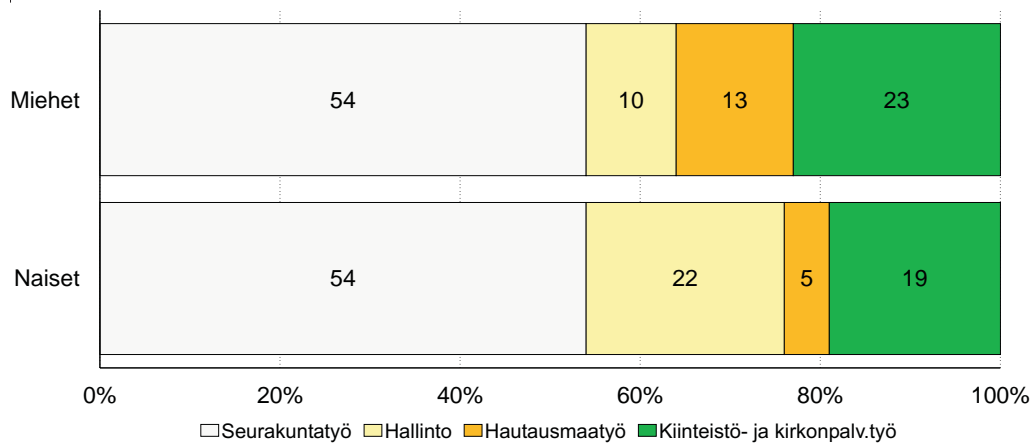
	2001		2003	
	N	%	N	%
Miehet	188	36	155	29
Naiset	339	64	376	71
Yhteensä	527	100	531	100

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna naisista suurempi osa työskentelee hallinnollisissa tehtävissä ja miehistä hautausmaatyössä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (Kuvio 2). Seurakuntatyössä naisia ja miehiä työskenteli vastanneista saman verran. Seurakuntatyön tehtäväryhmä sisältää muun muassa seuraavia ammatteja: seurakuntapapisto (kirkkoherra, kappalainen, seurakuntapastori), kirkkomuusikot (A-, B- ja C-kanttori), diakoniatyöntekijät (diakonian viranhaltija, diakonissa, diakoni, erityistyön diakoni), nuorisotyöntekijät (nuorisotyönohjaaja, nuorisonohjaaja, erityisnuorisotyön ohjaaja) ja lapsityöntekijät (lastenohjaaja, lapsityönohjaaja). Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön tehtäväryhmään kuuluu muun muassa seurakuntamestari, suntio, vahtimestari, kiinteistönhoitaja, siivooja, emäntä, keittäjä ja keittiöapulainen. Hallintotyöhön luetaan muun muassa seuraavat kirkon ammatit: talousjohtaja, taluspäällikkö, taloudenhoitaja, toimistosihteri, seurakuntasihteri, kirjanpitäjä ja kanslisti. Hautausmaatyöhön kuuluvat puolestaan muun muassa

1 Työsuhteella tarkoitetaan tässä työ- ja virkasuhteita.

hautausmaa-, kasvihuone- ja puutarhatyöntekijä, puutarhuri, hautausmaanhoitaja, haudankaivaja ja hautausmaan kesätyöntekijä/kausityöntekijä.

Kuvio 2. Naisten ja miesten tehtäväryhmittäinen jakauma 2003 (%).



Sukupuolijakauma tehtäväryhmien sisällä toistaa kirkon työpaikkojen naisvaltaisuutta. Hautausmaatyöntekijöissä naisia ja miehiä on saman verran, mutta muissa tehtäväryhmissä naisia on enemmistö. Seurakuntatyöntekijöistä 71 prosenttia, hallinnon työntekijöistä 84 prosenttia ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijöistä 68 prosenttia on naisia.

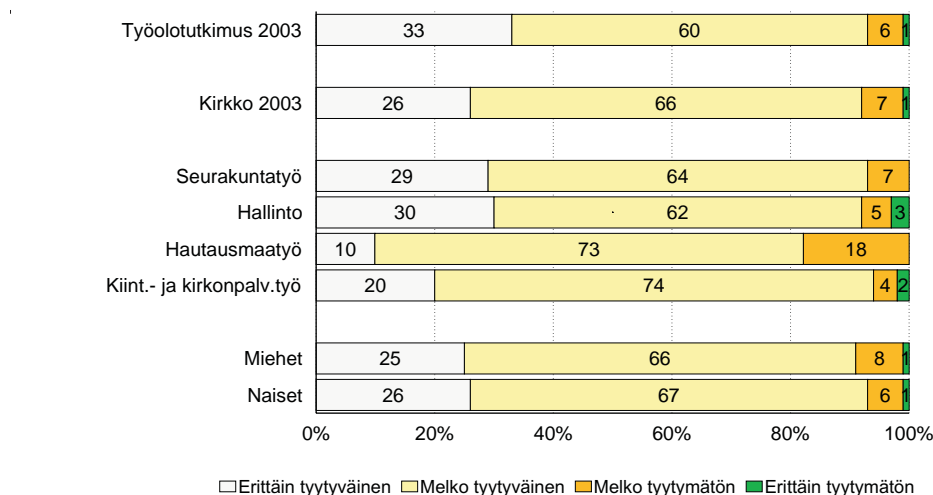
Vuoden 2003 työolobarometriin vastanneissa oli edellis kertaan verrattuna hieman enemmän kaupunkiseurakunnissa työskenteleviä. Kun vuonna 2001 kaupunkiseurakunnassa työskenteleviä oli 65 prosenttia ja maaseutuseurakunnassa 33 prosenttia, vuonna 2003 vastaavat luvut olivat 68 prosenttia ja 30 prosenttia. Keskushallinnossa työskenteli vastanneista kumpanakin vuonna 2 prosenttia. Vuoden 2003 jako seurakuntatyyppin mukaan vastaa täysin kehikon jakaumaa. Otoskehikossa 67 prosenttia työskenteli kaupunkiseurakunnissa ja 31 prosenttia maaseutuseurakunnissa.

Vastaajien koulutustaso on varsin korkea: 24 prosentilla on korkeakoulututkinto ja 7 prosentilla ammattikorkeakoulututkinto. Ammatillinen opistotutkinto on 35 prosentilla ja ammattikoulututkinto 16 prosentilla. Ammatillisen kurssin on suorittanut 11 prosenttia vastaajista.

2. TYÖN MERKITYS JA TYYTYVÄISYYS KIRKKOON TYÖPAIKKANA

Kirkon työolobarometrin 2003 selkein tulos on se, että kirkon työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä ja pitävät työtään merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Huolimatta työn organisointiin liittyvistä ongelmista, avoimen keskustelukulttuurin puuttumisesta tai sosiaalisissa suhteissa ilmenevistä ongelmista (luku 7) osassa kirkon työpaikoista, työntekijät ovat hyvin tyytyväisiä työhönsä ja työtehtäviensä sisältöön – eivät välttämättä työpaikkaansa. Vastaajista 26 prosenttia on erittäin tyytyväinen työhönsä ja peräti 66 prosenttia melko tyytyväinen työhönsä. Yhteensä siis 92 prosenttia ilmoittaa olevansa tyytyväinen työhönsä. Tämä on hyvin ymmärrettävissä, sillä kirkon työt ovat sekä varsin itsenäisiä että työntekijöistä suurin osa katsoo voitavansa käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan työssään. Työ kirkossa on siis sisällöllisesti tyydyttävää (Kuvio 3). Työolotutkimuksen mukaan palkansaajat muissa työpaikoissa ovat hieman kirkon työntekijöitä useammin tyytyväisiä työhönsä, kuten kuvioista 3 näkyy. Tyytyväisyys työhön näyttää siten pikemminkin olevan sääntö kuin poikkeus suomalaisten palkansaajien keskuudessa.

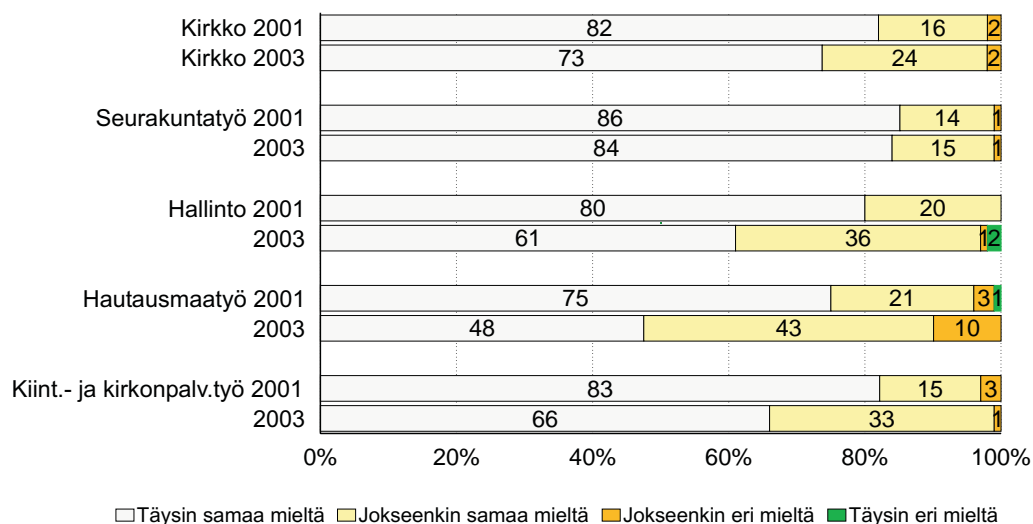
Kuvio 3. Tyytyväisyys työhön koko kirkon henkilökunnan osalta tehtäväryhmittäin sekä sukupuolen mukaan 2003² sekä vertailutieto Työolotutkimukseen 2003 (%).



2 Kuvioissa ja taulukoissa on luvuissa "Ei osaa sanoa"-vastausvaihtoehto mukana. "Ei osaa sanoa"-vastaajien osuutta ei ole merkitty, jos se on ollut 1 prosenttiyksikkö tai alle. Vastausvaihtoehtoon "ei osaa sanoa" vastanneiden osuus on merkitty näkyviin vain, jos se on ollut suurempi kuin yksi jossain vastaajaryhmässä. Ks. esim. Taulukko 19.

Työn kokeminen merkitykselliseksi ja hyödylliseksi on vieläkin yleisempää kuin tyytyväisyys työhön. Niinkin suuri enemmistö kuin 73 prosenttia pitää työtään merkityksellisenä (Kuvio 4). Hyvin harva kirkon työntekijöistä kyseenalaistaa työnsä tarpeellisuutta. Tällä on varmasti positiivinen vaikutus työmotivaatioon.

Kuvio 4. Väite ”Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).



Enemmistö kirkon työntekijöistä kokee työnantajan arvostavan työtään riittävästi; 79 prosenttia on väitteen kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä on 34 prosenttia ja täysin eri mieltä vain 5 prosenttia. Vuoden 2001 Kirkon alan työolobarometrissa väite oli negatiivisessa sanamuodossa: ”Työntantajani ei arvosta työtäni riittävästi”. Tuolloin joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa oli 35 prosenttia. Tämänkertaisessa työolobarometrissa vain 21 prosenttia katsoi, ettei työnantaja arvosta työtä riittävästi. Työnantajan katsotaan siis arvostavan työntekijöiden työpanosta aikaisempaa enemmän.

Väitteen ”Palkkani on oikeudenmukainen verrattuna muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin” kanssa oltiin vuonna 2003 selvästi vähemmän samaa mieltä kuin vuonna 2001. Kun vuonna 2001 täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli 18 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä 20 prosenttia, ovat samat luvut 2003 seuraavat: 9 prosenttia täysin ja 23 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. Työolotutkimuksessa 2003 oikeudenmukaisena palkkaansa piti 41 prosenttia palkansaajista. Työolotutkimuksen vastausasteikko³ oli kuitenkin toisenlainen, joten tieto ei ole täysin vertailukelpoinen.

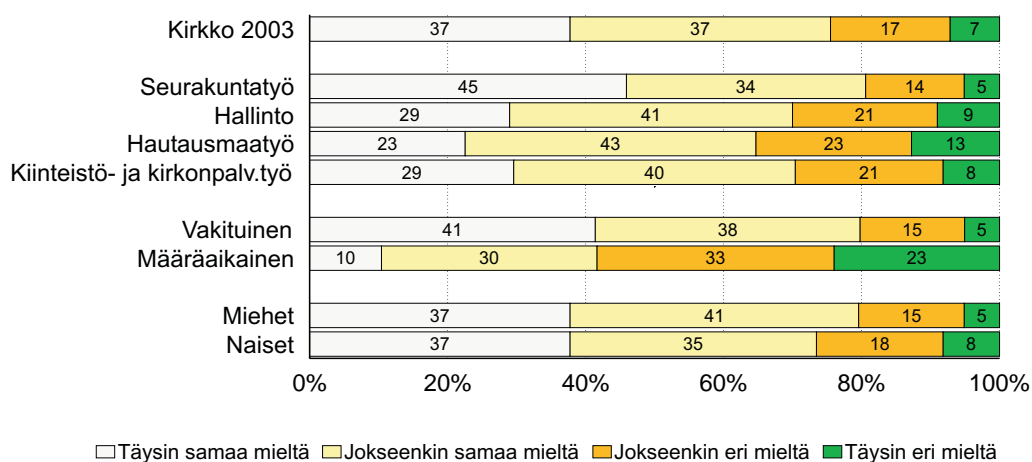
3 Kysymys Työolotutkimuksessa oli : Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen, jos vertaatte sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin? Vastauskaala oli: Selvästi korkeampi, jonkin verran korkeampi, oikeudenmukainen, jonkin verran matalampi, selvästi matalampi, ei osaa sanoa.

3. TYÖSUHTEEN JA TYÖN TURVALLISUUS

Vuoden 2001 kirkon työolobarometrissa tutkittiin useammalla kysymyksellä kokemusta työsuhteen turvallisuudesta. Tuolloin tulokset osoittivat kirkon työntekijöiden kokevan työsuhteensa tavanomaista turvallisemmaksi. Vain 3 prosenttia piti joko täysin varmana tai mahdollisena, että heidät irtisanottaisiin seuraavan vuoden aikana. Vastentahtoista siirtoa työtehtävistä toisiin piti mahdollisena vain 4 prosenttia ja 10 prosenttia koki lomautusuhkaa vuonna 2001.

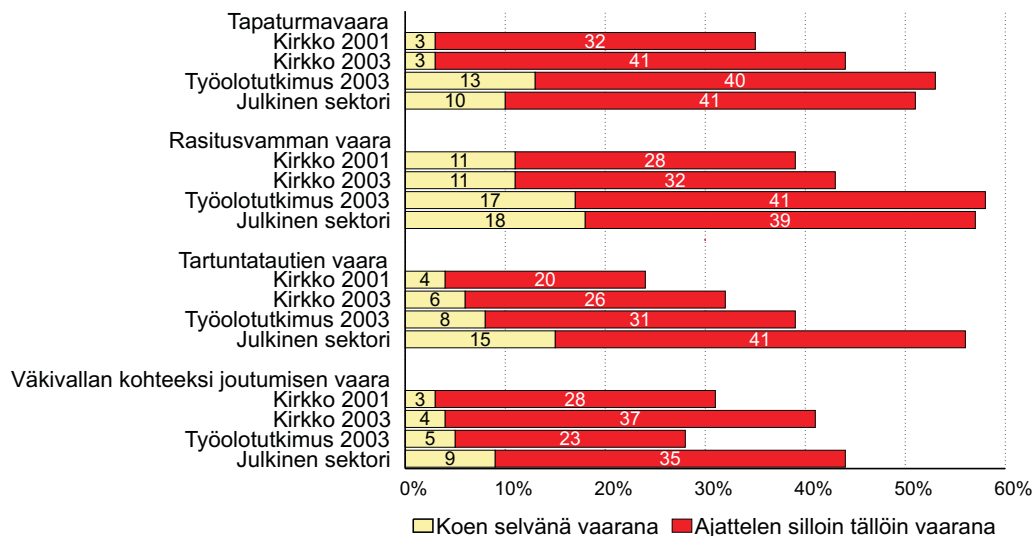
Vuoden 2003 barometrissa työsuhteen turvallisuutta tutkittiin väitteellä ”Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy”. Jopa 74 prosenttia on joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa (Kuvio 5). Työsuhteen turvallisuuden kokeminen on odotetusti yhteydessä työsuhteen vakituisuuteen. Määräaikaisista työntekijöistä vain 40 prosenttia on väitteen kanssa samaa mieltä, kun vastaava luku vakituisessa työsuhteessa olevilla on 79 prosenttia. Naisten ja miesten välillä työsuhteen turvallisuuden kokemisessa ei juuri ole eroa. Eri työntekijäryhmistä vähiten työsuhteen turvallisuutta kokivat hautausmaatyöntekijät. Hautausmaatyöntekijöissä on myös eniten määräaikaisia (55 %), kun määräaikaisten osuus muissa työntekijäryhmissä jää alle 20 prosentin olleen pienimmillään 6 prosenttia kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (ks. Taulukko 5).

Kuvio 5. Väite ”Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy” koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin, työsuhteen laadun ja sukupuolen mukaan 2003 (%).



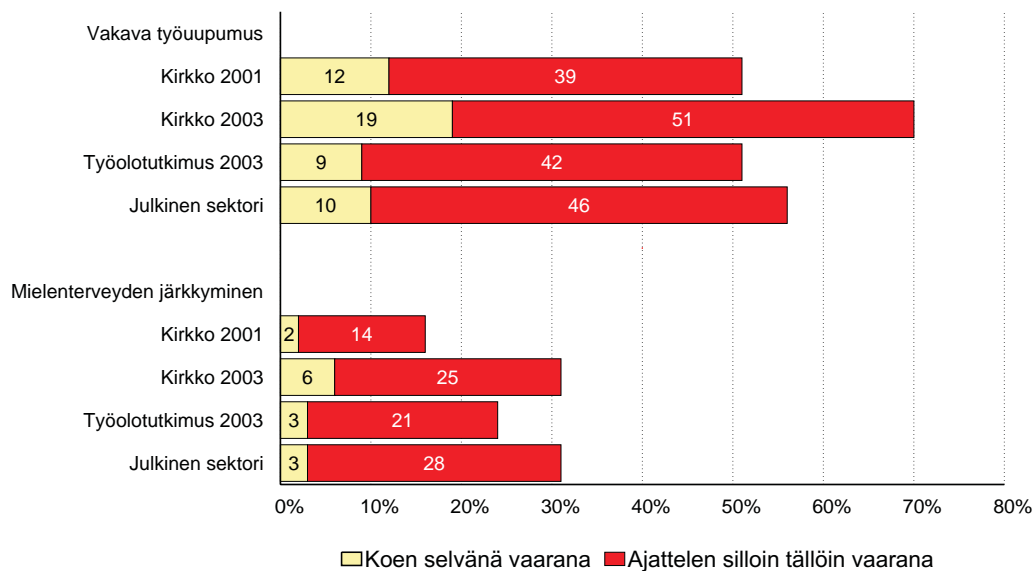
Työsuhteen turvallisuuden ohella barometrissa tutkittiin nyt toistamiseen työn turvallisuuden kokemista. Työn turvallisuutta koskevissa kysymyksissä keskityttiin työn fyysisten haittatekijöiden selvittämiseen, mutta mukaan mahtui muutamia työn henkistä raskautta mittaavia kysymyksiä. Kuviossa 6 on esitetty työssä koettujen fyysisten vaarojen ja kuviossa 7 henkisten vaarojen yleisyys koko kirkon henkilöstön parissa sekä vertailtu tulosta vuoden 2001 Kirkon työolobarometrin ja Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin. Lisäksi kuviossa on esitetty tulokset myös julkisen sektorin osalta. Tuloksia tulkittaessa tulee ottaa huomioon, että kysymys oli vuonna 2001 muodossa ”Koetteko seuraavat asiat selvänä uhkana, ajatteletteko silloin tällöin vai ette koe uhkana lainkaan?” Kysymysmuoto on muutoin sama tämänkertaisessa työolobarometrissa, mutta uhan tilalla kysyttiin koettua vaaraa.

Kuvio 6. Kysymys ”Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajatteletteko silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan?” Luetellut työn fyysiset vaarat koko kirkon henkilöstön osalta 2001 ja 2003 sekä vertailutieto Työolotutkimuksen 2003 koko vastaajajoukon ja julkisen sektorin osalta (%).



Kuvioissa 6 ja 7 näkyy selvästi, että tartuntatautien vaara ja väkivallan kohteeksi joutumisen vaara on julkisen sektorin ammateissa muita sektoreita yleisempää. Tämä johtuu siitä, että erityisesti terveydenhuollon ammateissa näitä uhkia koetaan muita ammatteja enemmän. Suomessa terveydenhuollon ammateissa toimivat ovat pääasiassa julkisen sektorin palveluksessa.

Kuvio 7. Kysymys ”Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajatteletteko silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan?” Luetellut työn henkiset vaarat koko kirkon henkilöstön osalta 2001 ja 2003 sekä vertailutieto Työolotutkimuksen 2003 koko vastaajajoukon ja julkisen sektorin osalta (%).



Kirkon vastausosuudet ovat lähellä Työolotutkimuksen tuloksia julkisen sektorin osalta, kun kyseessä on työuupumuksen vaara ja mielenterveyden järkkymisen vaara. (Kuvio 7)

3.1. Työn fyysiset vaarat

Työn fyysisistä vaaroista eniten selvänä vaarana koettiin rasitusvamman vaara (11 %) (Kuvio 6). Kaikkien kolmen tapaturman, rasitusvamman ja tartuntatautien vaaran kokeminen oli lisääntynyt vuodesta 2001. Verrattuna Työolotutkimuksen tuloksiin työn fyysisiä vaaroja koetaan kirkon työpaikoilla tavanomaista vähemmän. Erityisesti tapaturmavaaran kohdalla ero on selkeä.

Fyysisiä työn vaaroja koetaan edelleen eniten hautausmaatyössä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (Taulukot 7A–7D). Näiden työntekijäryhmien joukossa kaikki työn fyysisen vaaran kokemukset ovat lisääntyneet selvästi. Esimerkiksi tapaturman ja rasitusvamman vaaran kohdalla hautausmaatyöntekijöiden ryhmässä ”En koe vaarana lainkaan” -vastausvaihtoehdon valinneiden määrä on yli puolittunut. Muutosta selittänee osittain kysymyksen muotoilun muuttuminen, mutta suu-

rin syy on lyhytaikaisten ja nuorten määräaikaistyöntekijöiden vuotta 2001 pienempi osuus vuoden 2003 otoksessa.

Taulukko 7A–7D. Työssä koetut fyysiset vaarat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).

7A Tapaturmavaara										
	Seurakuntatyö		Hallinto		Hautausmaatyö		Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ		Kaikki	
	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003
Koen selvänä vaarana	2	3	1	0	6	8	5	6	3	3
Ajattelen silloin tällöin vaarana	27	38	18	12	33	63	54	68	33	41
En koe vaarana lainkaan	71	59	81	88	61	30	41	27	65	56
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
7B Rasitusvamman vaara										
Koen selvänä vaarana	6	4	11	9	16	33	18	21	11	11
Ajattelen silloin tällöin vaarana	20	24	27	33	37	50	43	46	28	32
En koe vaarana lainkaan	74	71	62	58	46	18	39	32	61	57
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
7C Tartuntatautien vaara										
Koen selvänä vaarana	5	8	5	2	0	3	4	5	4	6
Ajattelen silloin tällöin vaarana	29	31	5	8	12	28	18	28	20	26
En koe vaarana lainkaan	66	61	90	90	88	70	8	68	76	68
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
7D Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara										
Koen selvänä vaarana	3	5	4	3	1	0	5	4	3	4
Ajattelen silloin tällöin vaarana	30	40	42	28	6	35	28	41	28	37
En koe vaarana lainkaan	67	55	54	69	93	65	67	56	69	59
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Niin ikään väkivallan kohteeksi joutumisen vaaran kokeminen on lisääntynyt vuodesta 2001, kun tarkastellaan ”En koe vaarana lainkaan” -vastausvaihtoehtoa (ks. Kuvio 6). Vuonna 2003 vastanneista 59 prosenttia ei kokenut väkivallan vaaraa lainkaan, kun vastaava luku 2001 oli 68 prosenttia. Täytyy kuitenkin huomata, että niiden työntekijöiden osuus, jotka kokevat väkivallan kohteeksi joutumisen selvänä vaarana, on pysytellyt muutamassa prosentissa. Muihin palkansaajiin nähden Kirkon työntekijät kokevat väkivallan vaaraa muita selvästi useammin (muista 28 prosenttia, kirkon työntekijöistä 41 prosenttia).

Eniten väkivallan vaaraa koetaan seurakuntatyössä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (Taulukko 7D). Suurin ero vuoteen 2001 on kuitenkin hautausmaatyöntekijöiden kohdalla. Kun edellisessä kyselyssä 93 prosenttia katsoi, ettei kokenut uhkaa lainkaan, nyt näin vastaa enää 65 prosenttia.

Vuoden 2003 Kirkon alan työolobarometriin lisättiin kysymyksiä vastaajan itse kokemasta väkivallasta. Fyysiseksi väkivallaksi määriteltiin esimiehen, työtovereiden tai asiakkaiden tekemä puristelu, raapiminen, töniminen tai pahoinpitely. Vain 2 prosenttia (n=11) vastanneista ilmoitti joutuneensa fyysisen väkivallan kohteeksi, heistä valtaosa (n=9) on seurakuntatyöntekijöitä. Henkisen väkivallan kohteeksi joutumisen kokemus sitä vastoin oli huomattavasti yleisempää. Peräti 21 prosenttia katsoi joutuneensa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana henkisen väkivallan kohteeksi. Henkinen väkivalta oli määritelty nimittelyksi, haukkumiseksi tai uhkailuksi. Seurakuntatyöntekijöistä 26 prosenttia, hallinnon ja hautausmaatyöntekijöistä 18 prosenttia ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön työntekijöistä 11 prosenttia ilmoitti kokeneensa henkistä väkivaltaa työpaikalla. Naisten (21 %) ja miesten (20 %) välillä kokemuksissa ei ollut eroa sen suhteen, oliko joutunut henkisen väkivallan kohteeksi.

3.2. Työn henkiset vaarat

Työn henkisiä vaaroja tutkittiin mielenterveyden järkkymisen ja vakavan työuupumuksen vaaran osalta. Suurimpana terveydellisenä vaarana kirkon työntekijät kokevat edelleen vakavan työuupumuksen. Niiden osuus, jotka kokevat vakavan työuupumuksen selvänä vaarana, on noussut 12 prosentista 19 prosenttiin (Kuvio 7). Vain 30 prosenttia ilmoittaa, ettei koe työuupumusta vaarana lainkaan. Vakavan työuupumuksen mahdollisuus siis koskee valtaosaa kirkon työntekijöistä. Ero on merkittävä verrattuna muissa työpaikoissa koettuun työuupumuksen vaaraan. Työolotutkimuksen mukaan palkansaajista 9 prosenttia kokee työuupumuksen selvänä vaarana ja 42 prosenttia ajattelee silloin tällöin. Puolet palkansaajista muissa työpaikoissa ei koe työuupumuksen vaaraa lainkaan. Julkisella sektorilla työskentelevät kokevat työuupumuksen vaaraa hieman muita enemmän.

Seurakuntatyöntekijöiden joukossa työuupumuksen vaaraa koettiin kaikkein eniten: vain 23 prosenttia ei kokenut työuupumuksen vaaraa lainkaan (Taulukko 8A). Suurin kasvu työuupumuksen vaaran kokemisessa on kuitenkin hautausmaatyöntekijöiden parissa. Niiden osuus, jotka eivät koe työuupumusta vaarana lainkaan, on laskenut peräti 32 prosenttiyksikköä vuodesta 2001. Sekä vakituiset että määräaikaiset kokevat enemmän työuupumuksen vaaraa 2003 kuin 2001. Tämä ero selittyy sillä, että tällä kertaa otoksessa ei ollut mukana lyhytaikaisia kesätyöntekijöitä ja nuoria yhtä paljon kuin vuonna 2001.

Taulukko 8A ja 8B. Työssä koetut henkiset vaarat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).

	8A Vakava työuupumus									
	Seurakunta-työ		Hallinto		Hautausmaatyö		Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ		Kaikki	
	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003
Koen selvänä vaarana	16	24	12	18	3	15	8	11	12	19
Ajattelen silloin tällöin vaarana	45	53	38	48	25	45	36	49	39	51
En koe vaarana lainkaan	40	23	49	34	72	40	57	40	49	30
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	8B Mielen terveyden järkkyminen									
Koen selvänä vaarana	1	7	4	5	1	3	3	5	2	6
Ajattelen silloin tällöin vaarana	19	27	10	25	4	23	13	22	14	25
En koe vaarana lainkaan	80	66	87	70	94	75	84	73	84	69
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kun vuoden 2001 barometrin mukaan kirkon työntekijöistä miehet kokivat naisia enemmän työuupumuksen uhkaa, nyt tilanne on kääntynyt päinvastoin. Naisista 20 prosenttia ja miehistä 17 prosenttia kokee työuupumuksen selvänä vaarana (Taulukko 9). Naisten kokema työuupumuksen vaara on yli kaksinkertaistunut vuodesta 2001. Tarkasteltaessa työuupumuksen vaaraa työntekijäryhmittäin sukupuolen mukaan, seurakuntatyössä toimivista naisista kokee useampi (26 %) työuupumuksen vaaraa kuin seurakuntatyötä tekevästä miehistä (18 %). Vaikka tämä ero ei ole tilastollisesti merkitsevä⁴, eroa voi silti pitää todennäköisenä. Työuupumuksen vaaraa koettiin eniten diakoniatyön sekä nuoriso- ja lapsityön ammateissa. Enemmistö näissä ammateissa toimivista on naisia. Sitä vastoin hallinnossa työskentelevistä miehistä (25 %) useampi koki työuupumuksen vaaraa kuin naisista (16 %). Tämäkin ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä⁵.

4 Khin neliö -testi 0.19.

5 Khin neliö -testi 0.33.

Taulukko 9. Työssä koetut fyysiset ja henkiset vaarat sukupuolen mukaan 2001 ja 2003 (%).

	Miehet		Naiset	
	2001	2003	2001	2003
Tapaturmavaara				
Koen selvänä vaarana	4	5	2	3
Ajattelen silloin tällöin	32	40	32	41
En koe vaarana lainkaan	63	55	65	56
Yhteensä	100	100	100	100
Vakava työuupumus				
Koen selvänä vaarana	15	17	9	20
Ajattelen silloin tällöin	43	50	37	51
En koe vaarana lainkaan	42	34	53	28
Yhteensä	100	100	100	100
Rasitusvamman vaara				
Koen selvänä vaarana	10	7	12	12
Ajattelen silloin tällöin	25	25	30	36
En koe vaarana lainkaan	65	68	58	52
Yhteensä	100	100	100	100
Tartuntatautien vaara				
Koen selvänä vaarana	3	4	5	7
Ajattelen silloin tällöin	19	20	21	28
En koe vaarana lainkaan	79	76	74	65
Yhteensä	100	100	100	100
Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara				
Koen selvänä vaarana	3	3	4	5
Ajattelen silloin tällöin	27	28	29	41
En koe vaarana lainkaan	70	68	67	55
Yhteensä	100	100	100	100

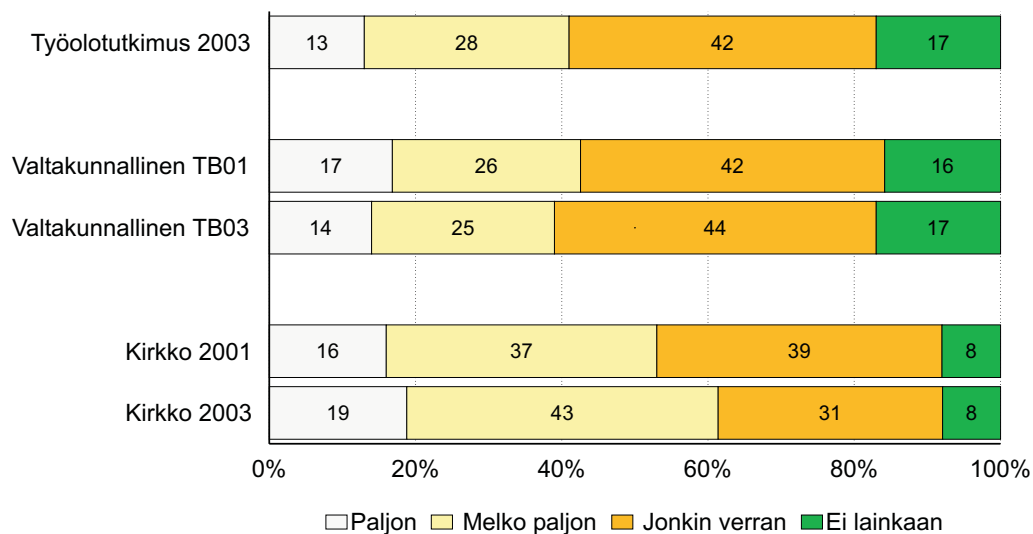
Mielenterveyden järkkymisen vaaran kokeminen on vuonna 2003 yleisempää kuin vuonna 2001 (Kuvio 7). Miltei kolmasosa (31 %) kirkon työntekijöistä kokee mielenterveyden järkkymisen vaaran joko selvänä tai ajattelee silloin tällöin. Tehtäväryhmittäin vuoden 2003 jakaumissa ei ole merkittäviä eroja (Taulukko 8B), eniten lisäystä on ollut hautausmaatyöntekijöiden ryhmässä, jossa ”En koe vaarana lainkaan” vastanneiden osuus on laskenut 94 prosentista 75 prosenttiin. Mielenterveyden järkkymisen vaaraa koettiin kirkon työntekijöiden parissa jonkin verran muita enemmän. Julkisen sektorin työntekijöiden vastaukset kuitenkin lähenevät kirkon työntekijöiden vastauksia (Kuvio 7).

4. VAIKUTUS- JA KEHITTÄMIS- MAHDOLLISUUDET TYÖSSÄ

4.1. Vaikutusmahdollisuudet työhön

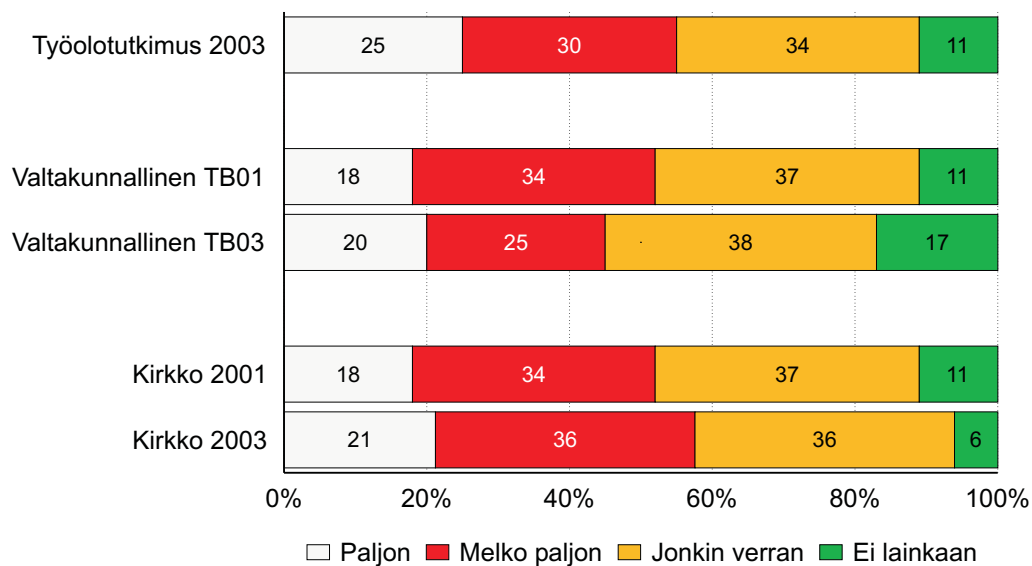
Kirkon työntekijöillä on valtakunnalliseen yleiseen tasoon verrattuna erittäin hyvät vaikutusmahdollisuudet työhönsä. Suurimmalle osalle työ kirkossa on varsin itsenäistä. Eniten kirkon työntekijät voivat vaikuttaa työtehtäviinsä. Jopa 62 prosenttia katsoi voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä paljon tai melko paljon. Vaikutusmahdollisuudet ovat vieläpä parantuneet verrattuna vuoteen 2001 (Kuvio 8).

Kuvio 8. Kysymys ”Millaisiksi koette vaikutusmahdollisuutenne työpaikassanne. Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan, siihen mitä työtehtäviinne kuuluu?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2001 ja 2003 sekä Työolotutkimus 2003 (%).

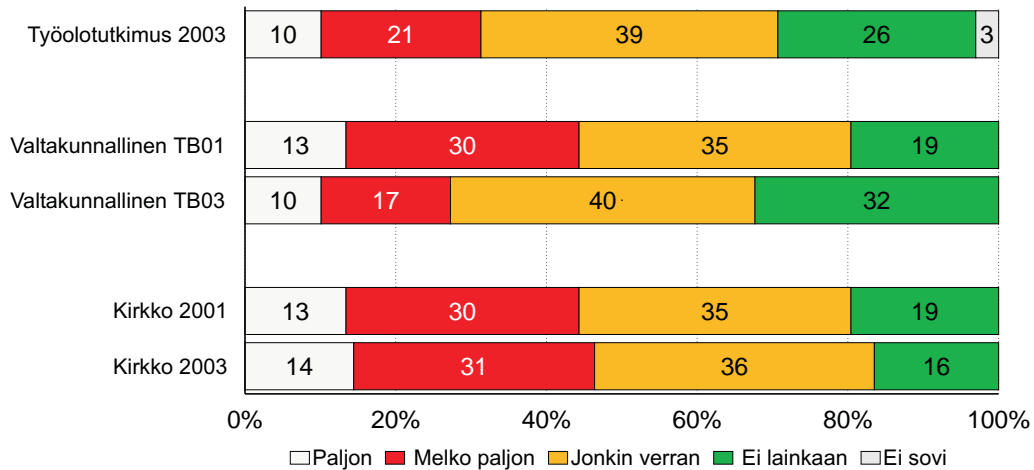


Niin ikään työtahdin ja työtehtävien jaon osalta kirkon työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet, kuten kuvioista 9 ja 10 näkyy. Verrattuna valtakunnalliseen keskimääräiseen tulokseen – sekä työolotutkimuksen että valtakunnallisten työolobarometrien tuloksiin – vaikutusmahdollisuudet työtahtiin kirkon töissä ovat paremmat kuin muilla työpaikoilla. Kirkon työntekijöistä myös harvempi katsoo, ettei lainkaan pysty vaikuttamaan työtahtiin kuin muissa työpaikoissa. Niin ikään töiden jakoon työtovereiden kesken Kirkon työntekijät pääsevät vaikuttamaan tavallista enemmän. Kun Työolotutkimuksen 2003 mukaan 31 prosenttia ja valtakunnallisen työolobarometrin 2003 mukaan 27 prosenttia palkansaajista katsoi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon töiden jakoon, oli vastaava osuus kirkon työntekijöistä peräti 45 prosenttia. Myös työskentelyaikoihin kirkon työntekijät voivat vaikuttaa keskimääräistä enemmän (Kuvio 11).

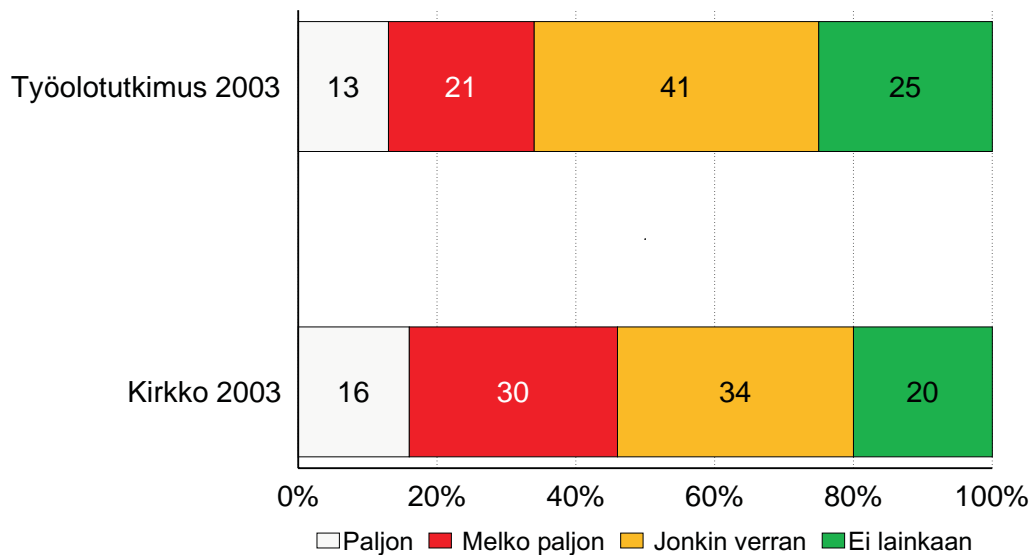
Kuvio 9. Kysymys ”Millaisiksi koette vaikutusmahdollisuutenne työpaikassanne. Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan työtahtiinne?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin 2001 ja 2003 sekä Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin (%).



Kuvio 10. Kysymys ”Millaisiksi koette vaikutusmahdollisuutenne työpaikassanne. Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan, siihen miten työt jaetaan työpaikalla ihmisten kesken” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin 2001 ja 2003 sekä Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin (%).



Kuvio 11. Kysymys ”Millaisiksi koette vaikutusmahdollisuutenne työpaikassanne. Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan työskentelyaikoihinne” koko kirkon henkilökunnan osalta 2003 vertailtuna Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin (%).



Eniten työtehtäviinsä pystyivät vaikuttamaan seurakuntatyötä tekevät. Heistä vain prosentti katsoi, ettei pysty lainkaan vaikuttamaan työtehtäviinsä. Vähiten työtehtäviinsä pystyvät edelleen vaikuttamaan hautausmaatyöntekijät, mutta myös heidän vaikutusmahdollisuutensa ovat selvästi parantuneet vuoteen 2001 verrattuna (Taulukko 10A). Tätä selittänee se, että otoksessa on pidempiaikaisia ja kokeneempia työntekijöitä erityisesti juuri hautausmaatyöntekijöiden ryhmässä lyhytaikaisessa palvelussuhteessa olleiden kausityöntekijöiden jäätyä otoksen ulkopuolelle.

Taulukot 10A,10B ja 10C. Vaikutusmahdollisuudet työhön tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).

10A Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin										
	Seurakuntatyö		Hallinto		Hautausmaatyö		Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö		Kaikki	
	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003
Paljon	21	25	13	19	6	8	11	10	16	19
Melko paljon	43	50	31	36	25	30	33	38	37	43
Jonkin verran	30	24	46	34	46	48	50	42	39	31
Ei lainkaan	5	1	10	11	21	15	7	10	8	6
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

10B Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin										
	Seurakuntatyö		Hallinto		Hautausmaatyö		Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö		Kaikki	
	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003
Paljon	16	19	17	22	24	23	19	27	18	21
Melko paljon	38	41	35	27	27	35	29	32	34	36
Jonkin verran	38	36	29	37	31	38	42	36	37	36
Ei lainkaan	7	4	20	14	15	5	10	5	11	6
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

10C Vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon										
	Seurakuntatyö		Hallinto		Hautausmaatyö		Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö		Kaikki	
	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003
Paljon	15	14	8	13	11	15	15	15	13	14
Melko paljon	39	37	23	19	25	28	20	27	30	31
Jonkin verran	36	37	39	38	31	35	35	31	35	36
Ei lainkaan	10	10	27	28	30	23	28	19	19	16
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat parantuneet kaikissa tehtäväryhmissä. Selvin työtahdin oman kontrollin lisääntyminen on kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä, kun tarkastellaan ”paljon” ja ”melko paljon” -vastauksia. Niiden osuus, jotka kokevat, ettei heillä ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviinsä ja työtahtiinsa, on pudonnut reilusti alle 20 prosentin kaikissa työntekijäryhmissä (Taulukot 10A ja 10B). Tämä on positiivinen tulos.

Sekä miehet että naiset kokevat vaikutusmahdollisuuksiensa työhön lisääntyneen vuodesta 2001, mutta ero naisten ja miesten välillä on kasvanut (Taulukko

11). Miehistä jopa 73 prosenttia katsoo voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työtehtäviinsä, kun naisista vastaava osuus on 59 prosenttia. Tulos on samansuuntainen myös sen suhteen, kuinka paljon naiset ja miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa ja töiden jakamiseen työtovereiden kesken. Sekä naisten että miesten vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet, mutta miehille työ on useammin itsenäistä kuin naisille. Kaiken kaikkiaan miehet kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä naisia enemmän. Tätä eroa ei selitä naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäväryhmiin, sillä sekä miehistä että naisista noin puolet (54 %) tekee seurakuntatyötä, jossa työskentelevät kokevat eniten voivansa vaikuttaa työhönsä (ks. Kuvio 2).

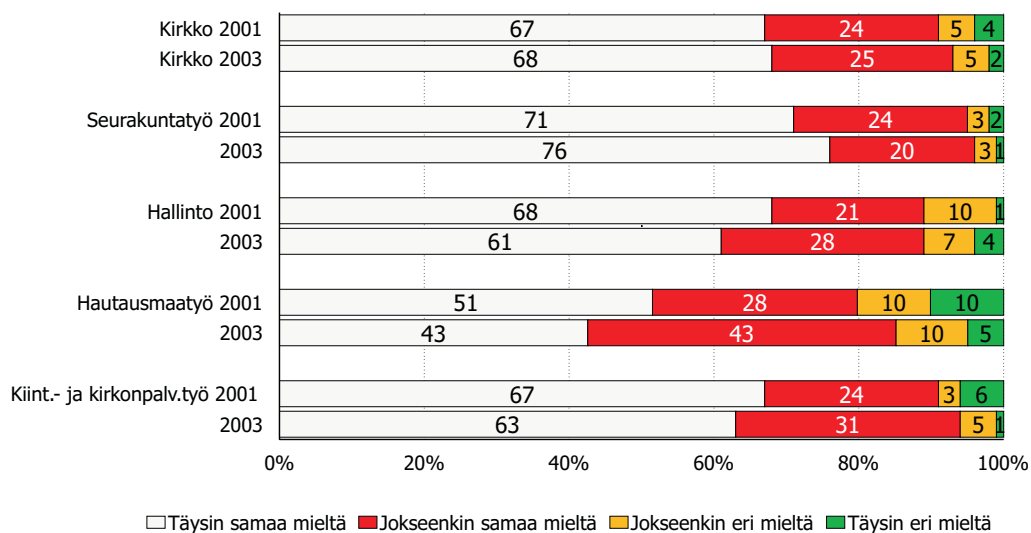
Taulukko 11. Vaikutusmahdollisuudet työhön sukupuolen mukaan 2001 ja 2003 (%).

	Pystyy vaikuttamaan...											
	työtehtäviin				työtahtiin				töiden jakoon			
	Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset	
	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003
Paljon	14	24	17	18	16	29	19	18	14	22	13	11
Melko paljon	40	49	35	41	37	32	32	38	32	27	29	32
Jonkin verran	39	22	40	35	37	35	36	37	37	39	70	35
Ei lainkaan	7	5	9	6	10	5	12	7	16	9	21	19
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

4.2 Kehittymismahdollisuudet työssä

Kirkon työ näyttää edelleen tarjoavan työntekijöilleen hyvän mahdollisuuden käyttää kykyjään ja ammattitaitojaan. Miltei kaikki (93 %) työntekijät olivat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani” kanssa (Kuvio 12). Näin kokevien määrä oli lisääntynyt muutamalla prosentilla vuodesta 2001. Seurakuntatyöntekijöitä lukuun ottamatta muiden työntekijäryhmien kohdalla vastauksissa on kuitenkin tapahtunut siirtymää vastausvaihtoehdosta ”täysin samaa mieltä” vastausvaihtoehtoon ”jokseenkin samaa mieltä”, mikä näkyy hyvin kuviosta 12. Joka tapauksessa hautausmaatyötä lukuun ottamatta kirkon töissä eri tehtäväryhmiin kuuluvista yli 60 prosenttia kokee työn vastaavan koulutusta ja kykyjään erittäin hyvin.

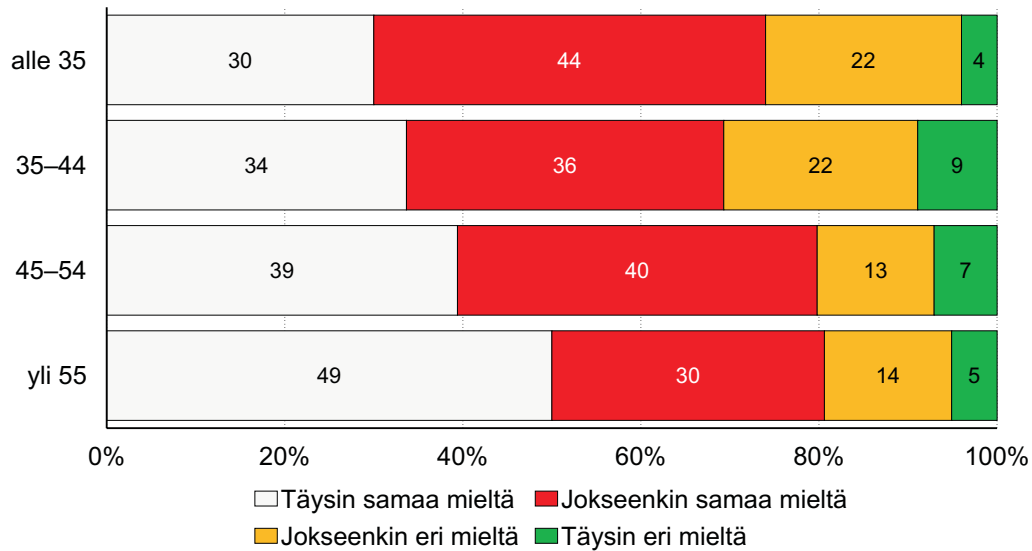
Kuvio 12. Väite ”Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani” koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).



Kirkon työntekijät ovat varsin tyytyväisiä työnantajan tarjoamiin koulutusmahdollisuuksiin. Kaikista vastaajista 39 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 37 prosenttia jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Työnantajani tarjoaa riittävästi koulusta nykyisen tehtäväni hoitamiseksi” kanssa. Naisten ja miesten välillä ei koulutuksen riittävyyden suhteen ole suurta eroa: 82 prosenttia miehistä ja 75 prosenttia naisista oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Tyytyväisyys työnantajan tarjoamaan koulutukseen lisääntyy iän mukaan. Yli 55-vuotiaissa on kaikkein eniten niitä, jotka katsovat työnantajan tarjoaman koulutuksen olevan riittävä (Kuvio 13). Tyytyväisyys voi selittyä vähäisellä koulutuksen tarpeella, koska kokemusta työn hoitamiseen yli 55-vuotiailla on jo runsaasti. Ikäryhmässä 35–45-vuotiaat sitä vastoin koetaan kaikkien useimmin, ettei työnantaja tarjoa riittävästi koulutusta. Heistä noin kolmasosa sanoo olevansa täysin tai jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa. Luultavasti tämän ikäiset ovat uransa taitekohdassa, jolloin työhön liittyy enemmän vastuuta ja uusia tehtäviä, joiden hoitamisen tueksi he kokevat tarvitsevänsä enemmän koulutusta.

Eri työntekijäryhmien välillä koulutuksen riittävyyden suhteen on selviä eroja, kuten taulukosta 12 näkyy. Hautausmaatyöntekijät kokevat selvästi muita harvemmin, että työnantajan tarjoama koulutus on riittävä. Tulisikin lähemmin selvittää, minkälaista koulutusta hautausmaatyöntekijät tarvitsisivat.

Kuvio 13. Väite ”Työnantajani tarjoaa riittävästi koulusta nykyisen tehtäväni hoitamiseksi” vastausosuudet ikäryhmittäin 2003 (%).

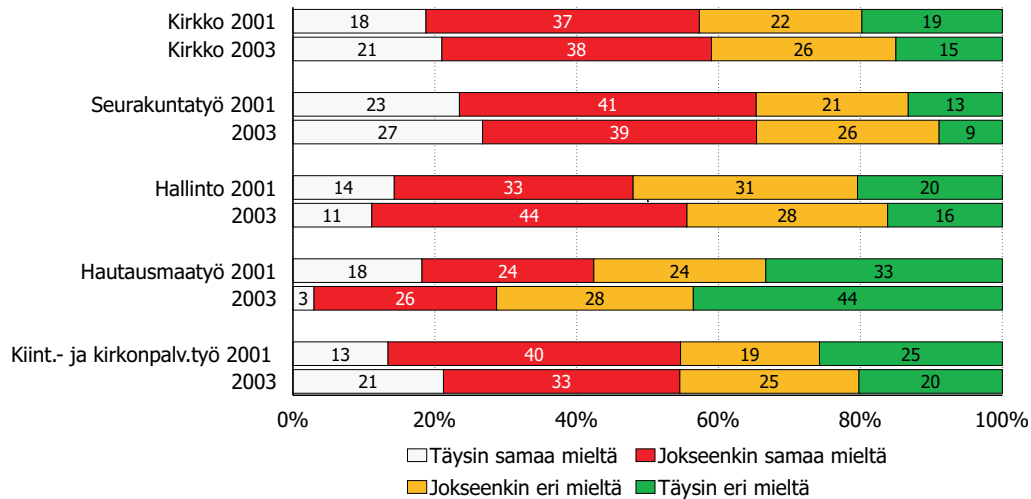


Taulukko 12. Väite ”Työnantajani tarjoaa riittävästi koulutusta nykyisen tehtäväni hoitamiseksi” vastausosuudet koko kirkon henkilökunnan osalta ja tehtäväryhmittäin 2003 (%).

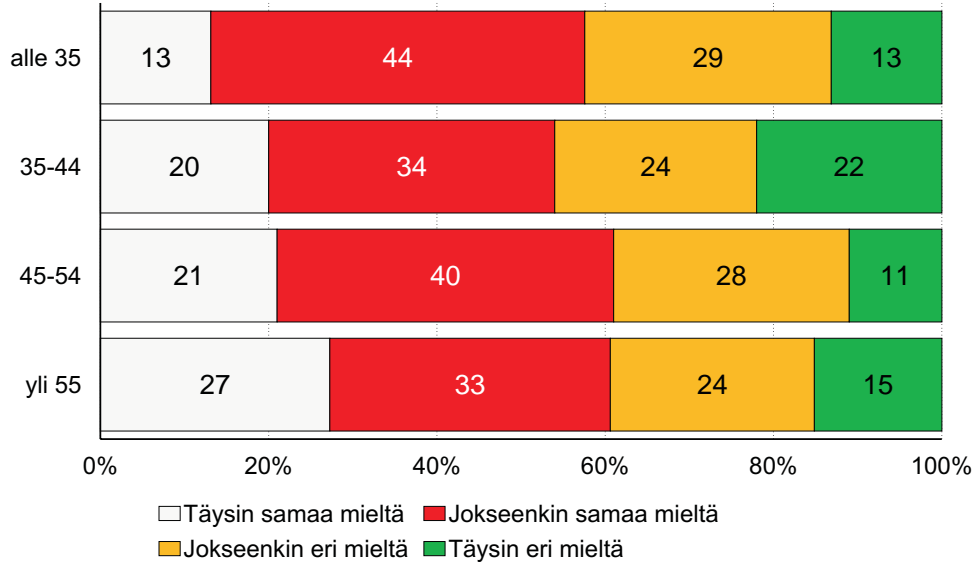
	Seurakunta-työ	Hallinto	Hautausmaatyö	Kiinteistö- ja kirkonpalvelu-työ	Kaikki
Täysin samaa mieltä	42	42	15	40	39
Jokseenkin samaa mieltä	41	36	23	34	37
Jokseenkin eri mieltä	15	14	31	18	17
Täysin eri mieltä	2	7	31	8	7
Kaikki	100	100	100	100	100

Myös niiden osuus, jotka kokevat työssään olevan hyvät kehittymismahdollisuudet, on lisääntynyt vuodesta 2001 (Kuvio 14). Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna vain hautausmaatyöntekijöissä muutos on ollut selvästi negatiiviseen suuntaan. Niiden osuus, jotka ovat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet” kanssa, on pudonnut 42 prosentista 29 prosenttiin. Otoksen poimiminen eri tavoin kuin vuonna 2001 näyttää vaikuttaneen juuri hautausmaatyöntekijöiden vastauksiin. Kun otoksen ulkopuolelle on rajattu kausityöntekijät, näyttää siltä, että pidemmän työuran tehneet kokevat kehittymismahdollisuutensa nuorempia työntekijöitä vähäisemmiksi. Muiden työntekijäryhmien osalta tulokset näyttävät positiivisilta; yli puolet kokee työssään olevan hyvät kehittymismahdollisuudet (Kuvio 14). Eri ikäisten kokemuksissa kehittymismahdollisuuksista työssä ei juuri ole eroa (Kuvio 15).

Kuvio 14. Väite ”Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet” vastausosuudet koko kirkon henkilökunnan osalta sekä tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).



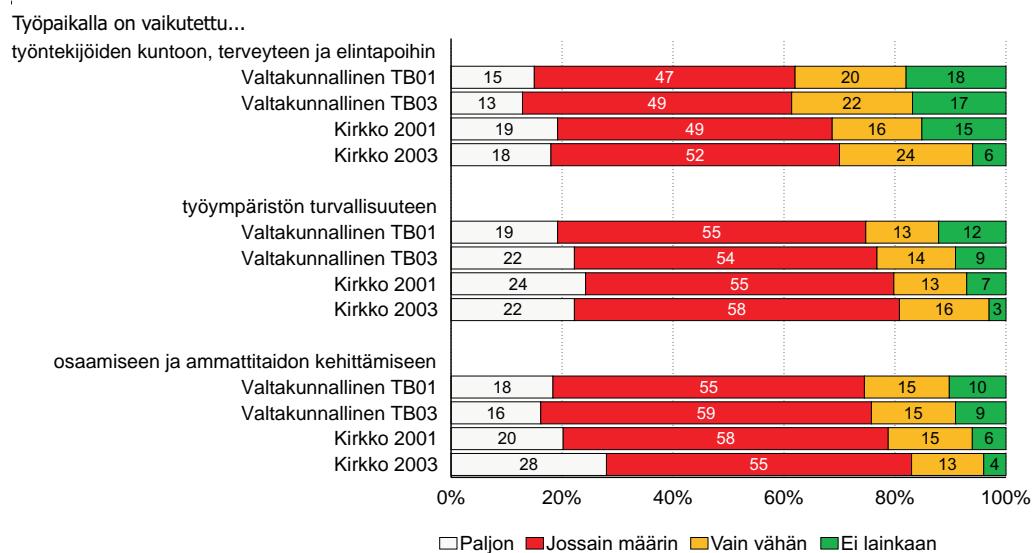
Kuvio 15. Väite ”Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet” vastausosuudet ikäryhmittäin 2003 (%).



Työolobarometrissa haluttiin myös selvittää, kuinka paljon seurakunnissa tai seurakuntayhtymissä on tehty kuluneiden kahden vuoden aikana erilaisia työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon tähtääviä kehittämishjelmia. Kuviossa 16 näkyy, kuinka paljon työpaikoilla on vaikutettu systemaattisesti työkyvyn ylläpitoon vuonna 2001 ja 2003 sekä vertailtu tuloksia valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 ja 2003.

Kirkon työpaikoilla työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen liittyvä toiminta on selvästi lisääntynyt. Lähes kolmasosa kertoo kehittämis-toimintaa esiintyvän työpaikallaan paljon. Työympäristön turvallisuuteen on työpaikoilla vaikuttettu hieman aikaisempaa vähemmän, kun katsotaan ”paljon” vastanneiden osuutta (laskenut 24 prosentista 22 prosenttiin), mutta toisaalta ”ei lainkaan” -vastaukset ovat vähentyneet 4%. Niin työkykyyn, osaamiseen kuin työympäristön turvallisuuteen on kirkon työpaikoilla kiinnitetty enemmän huomiota kuin valtakunnallisesti keskimäärin (Kuvio 16): 70 prosentissa kirkon työpaikoista on ainakin jossain määrin vaikuttettu työntekijöiden työkykyyn.

Kuvio 16. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon vaikuttaminen koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2001 ja 2003 (%).



5. TYÖORGANISAATION TOIMIVUUS

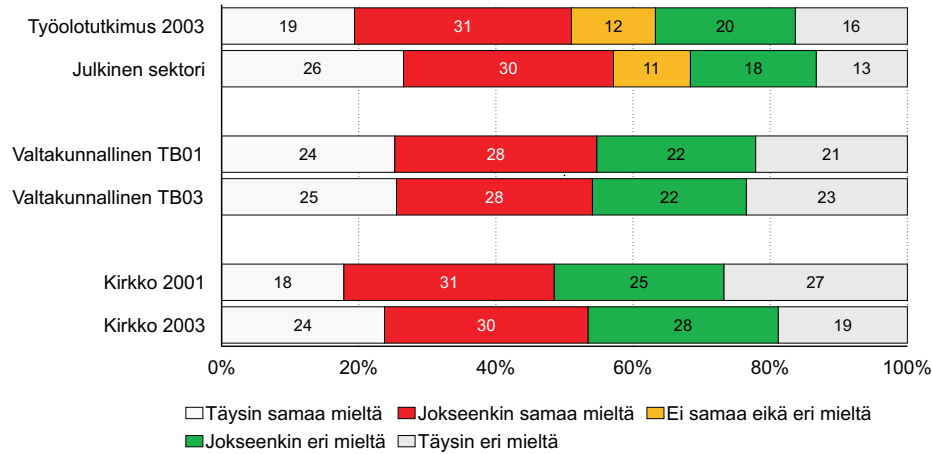
Työorganisaation toimivuutta mitattiin 2003 useilla samoilla kysymyksillä kuin vuoden 2001 barometrissa. Työorganisaation toimivuuden aihealueella tutkittiin työntekijöiden kokemusta a) henkilöstöresursoinnin riittävydestä, b) keskusteluilmapiirin avoimuudesta sekä c) työn organisoinnista ja päätöksenteosta.

5.1. Henkilöstön riittävyys

Kokemusta henkilöstöresursoinnin riittävydestä selvitettiin väitteellä ”Työpaikkalani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden”. Kirkon työntekijöistä 54 prosenttia oli väitteen kanssa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä, kun vastaava luku vuonna 2001 oli 49 prosenttia (Kuvio 17). Kirkon työntekijöiden kokema henkilöstövajaus on samaa tasoa kuin muidenkin palkansaajien⁶. Erityisesti julkisen sektorin ja kirkon tulokset ovat hyvin samanlaisia. Kirkon sisällä henkilöstövajaus koetaan kaikissa työntekijäryhmissä: seurakuntatyössä 55 prosenttia, hallinnossa 49 prosenttia, hautausmaatyössä 54 prosenttia sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä 52 prosenttia on joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa.

6 Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa 2003 vastausvaihtoehtoja oli yksi enemmän ”Ei samaa eikä eri mieltä”.

Kuvio 17. Väite ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin 2001 ja 2003 sekä Työolotutkimuksen 2003 ja julkisen sektorin tuloksiin (%).



Seurakuntakoko ei näytä vaikuttavan kokemukseen työntekijämäärän vähäisyydestä. Luokiteltuna viiteen kokoryhmään, eniten työvoimapulaa koetaan suurimmissa, yli 30 000 seurakuntalaisen seurakunnissa ja vähiten 2 001–5 000 hengen seurakunnissa (Taulukko 13). Suoraa yhteyttä siihen, että suuret seurakunnat kärsivät pieniä enemmän työntekijävajauksesta ei kuitenkaan ole eikä ero eri kokoisten seurakuntien välillä ole suuri.

Taulukko 13. Väite ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” seurakunnan koon mukaan 2003 (%).

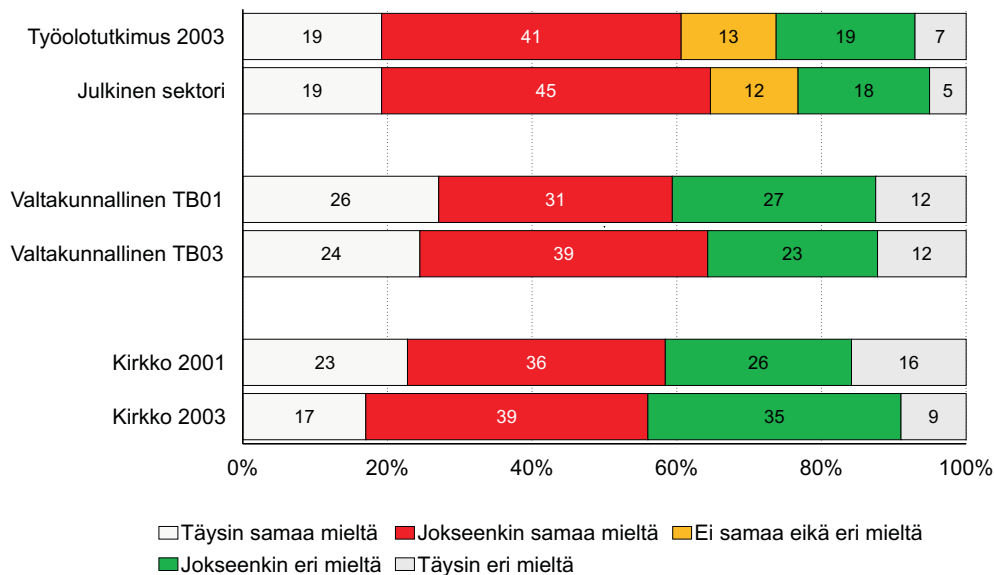
	alle 2000	2001–5000	5001–10000	10001–30000	yli 30000
Täysin samaa mieltä	21	15	27	22	30
Jokseenkin samaa mieltä	36	25	27	32	28
Jokseenkin eri mieltä	21	33	21	31	27
Täysin eri mieltä	21	27	26	17	15
Yhteensä	100	100	100	100	100

5.2. Keskustelukulttuurin avoimuus

Työpaikan keskustelukulttuurin avoimuutta mitattiin kolmella kysymyksellä. Kuvioissa 18–20 on esitetty näiden kysymysten vastausjakaumat koko kirkon henkilöstön osalta sekä vertailtu tuloksia valtakunnallisen työolobarometrin 2001 ja

2003 sekä Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin. Kuviossa 18 on lisäksi esitetty julkisen sektorin vastausosuudet. Vertailtaessa vuosia 2001 ja 2003 kirkon työntekijät kokevat vuonna 2003 tiedonkulun olevan jonkin verran vähemmän avointa; täysin samaa mieltä vastanneiden osuus väitteesen ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti” on laskenut 23 prosentista 17 prosenttiin. Toisaalta samalla myös täysin eri mieltä olevien määrä on laskenut. Ero valtakunnalliseen keskiarvoon on kasvanut vuodesta 2001. Jokseenkin tai täysin samaa mieltä vastanneiden osuus on valtakunnallisessa työolobarometrissa 63 prosenttia ja Työolotutkimuksessa 60 prosenttia, kun kirkon työntekijöistä 56 prosenttia yhtyi väitteesen (Kuvio 18).

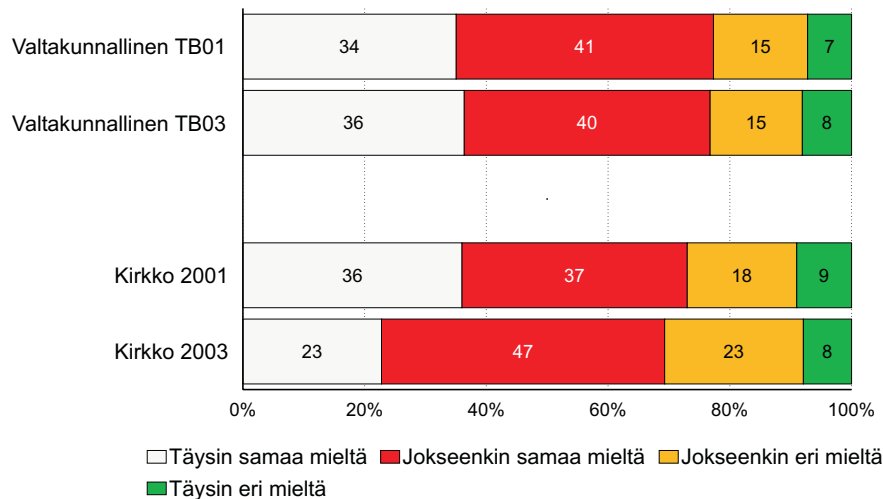
Kuvio 18. Väite ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin 2001 ja 2003 sekä Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin (%).



Myös väitteen ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työntekijöiden kanssa tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” kanssa ollaan vuonna 2003 vähemmän samaa mieltä kuin vuonna 2001 (Kuvio 19). Täysin samaa mieltä väitteen kanssa on enää 23 prosenttia, (36 prosenttia vuonna 2001). Tässäkin kysymyksessä haastateltavat ovat aikaisempaa herkemmin valinneet jokseenkin-vastausvaihtoehdon täysin-vaihtoehdon sijaan – olivat he sitten samaa tai eri mieltä väitteen kanssa.

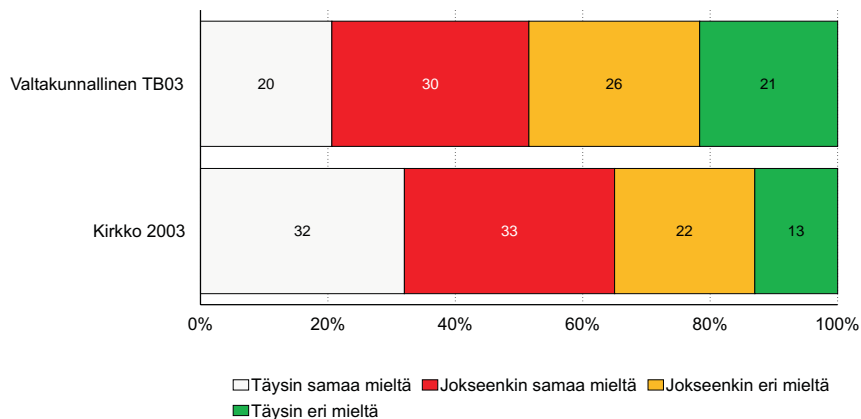
Vuoden 2001 kirkon työolobarometrissa tämän väitteen kohdalla kirkon tulokset olivat valtakunnallista keskiarvoa paremmat. Nyt ero valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin on kääntynyt negatiiviseksi: kun valtakunnallisella tasolla kehitys on hivenen kohti parempaa keskusteluyhteyttä työntekijöiden kanssa, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta, on kirkon osalta kehitys ollut päinvastainen.

Kuvio 19. Väite ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2001 ja 2003 (%).



Työpaikan keskustelukulttuurin avoimuutta mitattiin vielä kolmannella väitteellä ”Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti”. Valtakunnallisen työolobarometrin mukaan puolet palkansaajista katsoo, että heidän työpaikallaan ei keskustella kaikista asioista avoimesti (Kuvio 20). Kirkon työntekijöistä näin kokee selvästi useampi, 65 prosenttia. Täysin samaa mieltä väitteen kanssa on noin kolmasosa. Tehtäväryhmittäin eroja kokemuksen suhteen ei juuri ole; täysin samaa mieltä väitteen kanssa on kaikissa tehtäväryhmissä noin kolmasosa. Miesten ja naisten kokemukset edellä mainitusta väitteistä eroavat toisistaan jonkin verran. Naiset ovat miehiä useammin joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa: miehistä 59 prosenttia ja naisista 68 prosenttia kokee näin.

Kuvio 20. Väite ”Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2003 (%).



Taulukossa 14 on esitetty täysin samaa mieltä olevien osuudet seurakunnan koon mukaan. Pienissä seurakunnissa keskustellaan avoimemmin kuin jäsenmäärältään suurissa seurakunnissa. Alle 2 000 hengen seurakuntien työntekijöistä vain 19 prosenttia katsoo, että työpaikalla on sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti, kun suurin osuus näin ajattelevia löytyy yli 10 000 mutta alle 30 000 hengen seurakuntien työntekijöistä (38 %). Näiden kolmen väitteen vastausten perusteella voi päätellä, että kirkon työpaikoilla keskustelukulttuuria pitäisi kehittää avoimempaan suuntaan.

Taulukko 14. Keskustelukulttuurin avoimuutta mittaavien kysymysten "Täysin samaa mieltä " vastanneiden jakaumat seurakunnan koon mukaan 2003 (%).

Täysin samaa mieltä väitteen kanssa	alle 2000	2001–5000	5001–10000	10001–30000	yli 30000	Kaikki
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	32	23	11	14	16	17
Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta	36	27	18	19	25	23
Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti	19	23	32	38	32	32

Keskustelukulttuurin avoimuudella on yhteys töiden organisointiin. Niistä, jotka katsovat, että työpaikalla keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta, 80 prosenttia katsoi töiden olevan hyvin organisoituja työpaikalla. Niistä, joiden mielestä työpaikalla ei keskustella, enemmistö (54 %) katsoi, että työt on organisoitu huonosti (Taulukko 15).

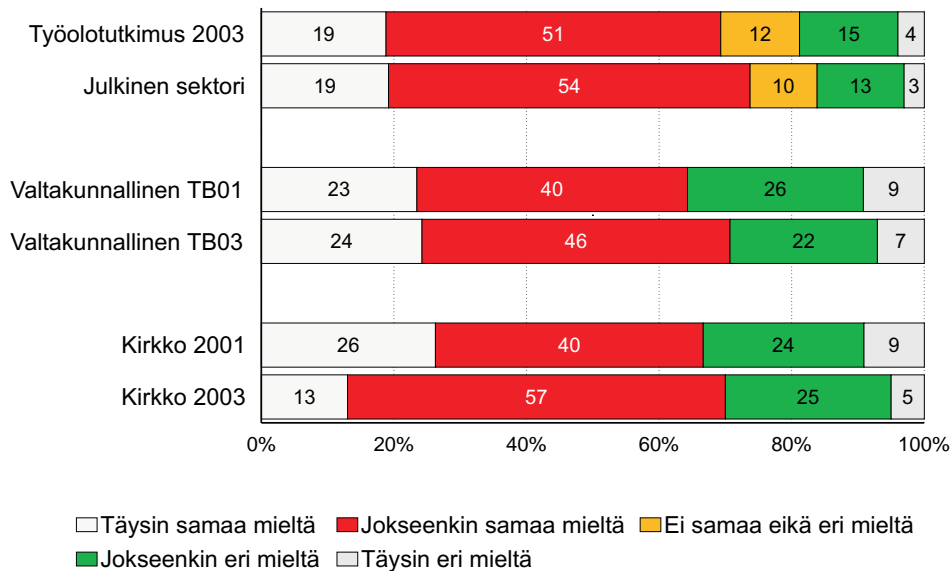
Taulukko 15. Väitteet "Työpaikallani työt on hyvin organisoitu" ja "Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta" uudelleen luokiteltuna ja ristiintaulukoituna (%).

	Työpaikalla keskustellaan	Työpaikalla ei keskustella
Työt on organisoitu hyvin	80	46
Työt on organisoitu huonosti	20	54
Yhteensä	100	100

5.3. Töiden organisointi

Työpaikan töitä hyvin organisoituna pitää jopa 70 prosenttia kirkon työntekijöistä, tosin näistä vain 13 prosenttia oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja 57 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. Tämän kysymyksen osalta vastausjakauma on vastaavanlainen kuin muissakin työyhteisön toimintaa mittaavissa väitteissä. Suurin osa katsoo edelleen, että työt on organisoitu hyvin, mutta aikaisempaa harvempi on vahvasti tätä mieltä, jos ajatellaan vastausvaihtoehdon täysin samaa mieltä kuvaavan selvää tyytyväisyyttä töiden organisoinnin tapaan (Kuvio 21). Verrattaessa keskenään valtakunnallisen työolobarometrin, Työolotutkimuksen ja Kirkon työolobarometrin 2003 tuloksia, täysin samaa mieltä olevien osuus jää kirkon henkilöstön parissa valtakunnan keskiarvoa vähäisemmäksi. Eniten siirtymää on kuitenkin tapahtunut kohti jokseenkin samaa mieltä -vastausvaihtoehtoa. Tuloksen voi tulkita myös vaikeudeksi vastata kysymykseen, jos työt ovat toisten työtehtävien osalta hyvin organisoituja ja toisten työtehtävien kohdalla tulisi selvästi tehdä muutoksia.

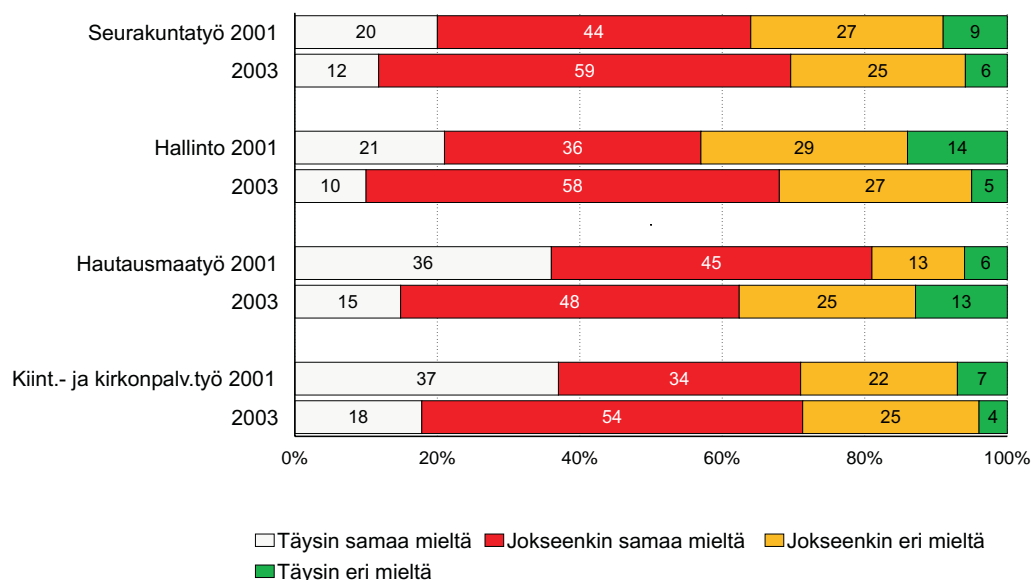
Kuvio 21. Väite ”Työpaikallani työt on organisoitu hyvin” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna työolobarometrin 2001 ja 2003 sekä Työolotutkimuksen 2003 ja julkisen sektorin tuloksiin (%).



Tehtäväryhmittäin tarkasteluna vuoden 2003 tulokset ovat samansuuntaisia. Lukuun ottamatta hautausmaatyöntekijöitä, sekä täysin samaa mieltä että täysin eri mieltä olevien osuus on laskenut, kuten kuviosta 22 näkyy. Vaikka täysin samaa mieltä väitteen ”Työpaikallani työt on hyvin organisoitu” kanssa olevien osuus kaikissa tehtäväryhmissä on miltei puolittunut, on edelleen lähes seitsemän kymmenestä vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa (hautausmaatyöntekijöitä

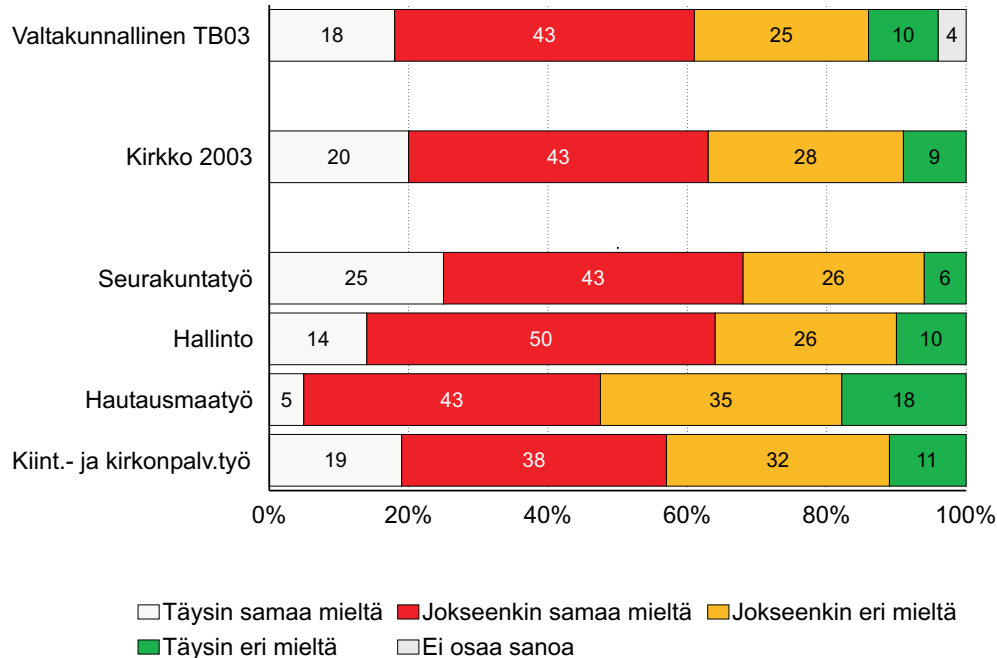
lukuun ottamatta). Valtaosa kirkon työntekijöistä pitää siis töitä hyvin organisoituina. Hautausmaatyöntekijöiden kohdalla muutokset vuoteen 2003 ovat jyrkimät. Tämän raportin alussa taulukossa 5 on esitetty hautausmaatyöntekijät työsuhteen laadun mukaan. Verrattuna vuoteen 2001 vakituisten työntekijöiden osuus vastanneista on selvästi kasvanut (16 prosentista 45 prosenttiin). Vakituiset työntekijät ovat siten selvästi kriittisempiä töiden organisoinnin suhteen kuin määräaikaiset.

Kuvio 22. Väite ”Työpaikallani työt on organisoitu hyvin” vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).



Työpaikan uudistumiskykyä ja joustavuutta mitattiin väitteellä ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita”. Kirkon työntekijät kokevat kannustavuuden uusiin asioihin samantapaisesti kuin valtakunnallisesti muutoinkin. Vastausosuuksissa kirkon työntekijöiden ja palkansaajien ei ole kuin vähäisiä eroja. Kuviosta 23 näkyy hyvin vastausjakaumien yhteneväisyys. Sen sijaan kirkon sisällä eri työntekijäryhmät kokevat kannustuksen eri tavoin. Kun tarkastellaan ”ei lainkaan” -vastausvaihtoehtoa, erottuvat hautausmaatyöntekijät omaksi ryhmäkseen. Heidän joukossaan on eniten (18 %) niitä, jotka kokevat, ettei heitä lainkaan kannusteta kokeilemaan uusia asioita. Muutoin kirkon työntekijät kokevat työpaikoilla kannustettavan kokeilemaan uusia asioita hyvin useasti. Sukupuolen mukaan tämän kysymyksen kohdalla ei juuri ollut eroja.

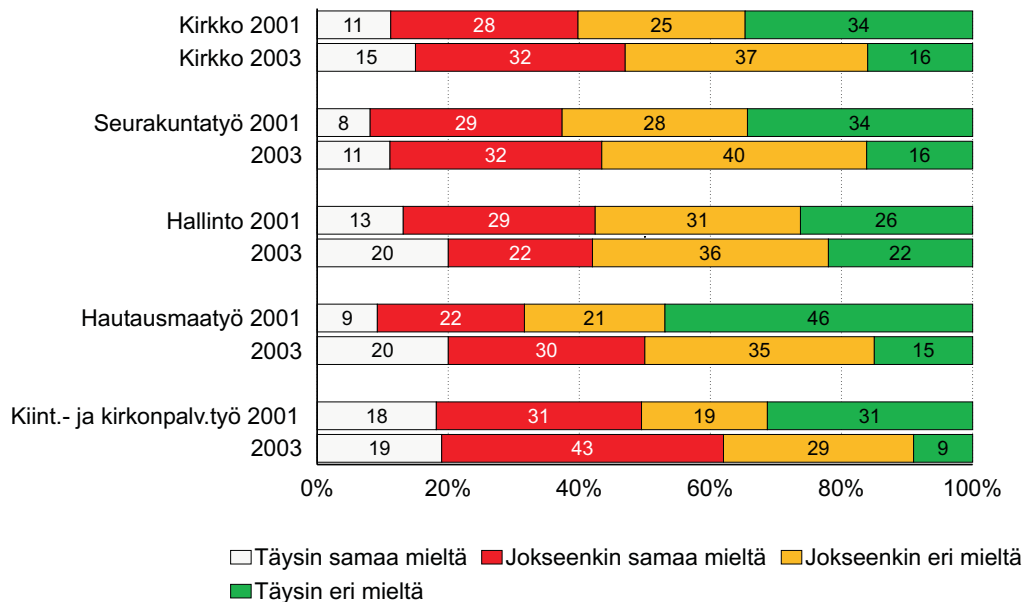
Kuvio 23. Väite ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2003 (%).



5.4. Päätöksenteko

Viimeisenä työn organisointia koskevista kysymyksistä esitettiin väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä”. Tämä kysymys haluttiin mukaan kirkon päätöksentekojärjestelmän vuoksi. Kysymyksellä haluttiin mitata, kuinka paljon kirkon työntekijät kokevat, että työtä koskeva päätöksenteko ei ole oman työyhteisön hallussa. Kaiken kaikkiaan vähemmistö kirkon henkilöstöstä katsoo, että päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä: 47 prosenttia on väitteen kanssa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä (Kuvio 24). Tämä luku on kuitenkin suurempi kuin vuonna 2001, jolloin joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevien osuus oli 39 prosenttia. Erityisesti niiden osuus, jotka ovat väitteen kanssa täysin eri mieltä, on laskenut huomattavasti: 34 prosentista 16 prosenttiin. Kirkon työntekijät siis kokevat aikaisempaa useammin päätöksenteon liian kaukaiseksi omasta työyhteisöstään.

Kuvio 24. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).

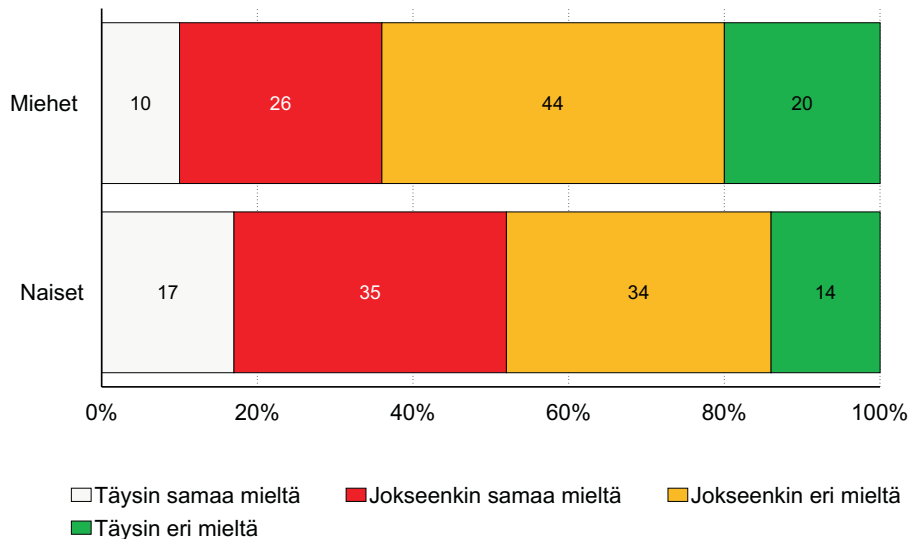


Edelliseen kyselykertaan verrattuna kaikissa tehtäväryhmissä täysin eri mieltä vastanneiden osuus on vähentynyt, hallintoa lukuun ottamatta, suorastaan pudonnut jyrkästi (Kuvio 24). Eniten niitä, jotka katsovat päätöksenteon tapahtuvan liian kaukana työyhteisöstä, on kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä ja hautausmaatyoita tekevien joukossa. Molemmista työntekijäryhmistä puolet tai enemmän on väitteen kanssa samaa mieltä, kun seurakuntatyötä tekevästä ja hallinnon työntekijöistä osuus jää noin 40 prosenttiin.

Naiset ja miehet kokevat ongelman eri tavoin: naisista 17 prosenttia on täysin samaa mieltä ja 35 prosenttia jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa eli yli puolet naisista kokee, että päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä (Kuvio 25). Miehistä sen sijaan 10 prosenttia on täysin ja 26 prosenttia jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, kuten kuvio 25 voi nähdä. Miehet kokevat siis useammin olevansa mukana päätöksenteossa tai ainakin useampi mies kokee päätöksenteon olevan lähellä työyhteisöä. Kun väitteen vastauksista tehdään dikotomia päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä – ei tehdä liian kaukana itse työyhteisöstä, on ero naisten ja miesten välillä tilastollisesti merkitsevä⁷.

7 Khin neliö -testi 0.0010.

Kuvio 25. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” sukupuolen mukaan 2003 (%)



Toinen merkittävä yhteys on seurakunnan koon ja päätöksenteon läheisyyden suhteen. Suurimmissa seurakunnissa (10 000–30 000 ja yli 30 000 jäsentä) koetaan pienimpiä seurakuntia useammin, että päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä (Taulukko 16). Kun alle 2 000 jäsenen seurakunnassa 30 prosenttia katsoo, että päätökset tehdään liian kaukana, on vastaava luku yli 30 000 jäsenen seurakunnassa 57 prosenttia. Suhde on tilastollisesti merkitsevä⁸ ja käytännön järjellä ajatellen hyvin ymmärrettävä. Suurissa ja siten työntekijämäärältään suurissa seurakunnissa päätöksenteko on usein kauempana itse työyhteisöistä kuin hyvin pienissä seurakunnissa.

Taulukko 16. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” uudelleen luokiteltuna seurakunnan jäsenmäärän mukaan (%).

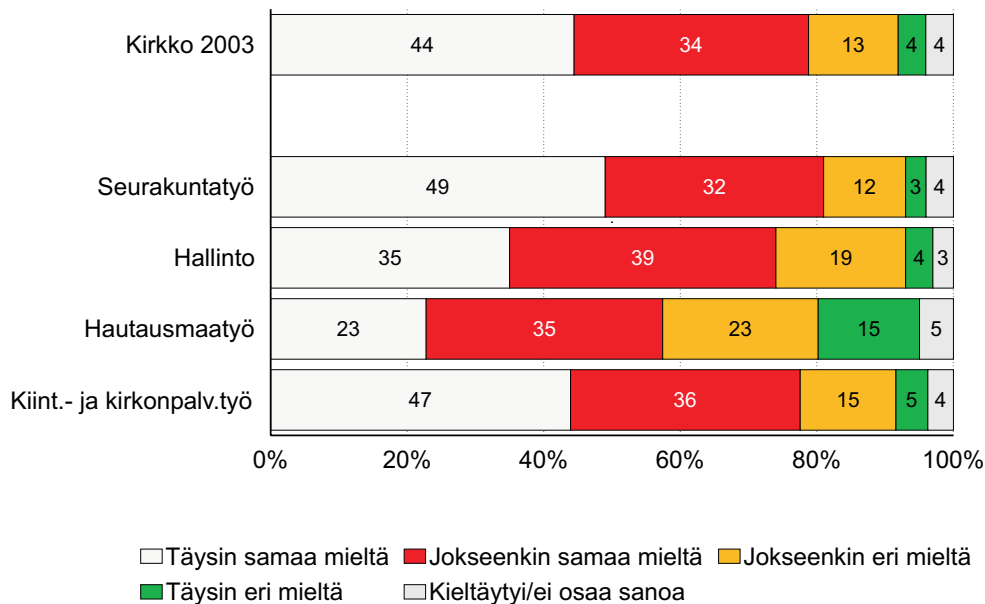
	alle 2000	2001–5000	5001–10000	10001–30000	yli 30000
Päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä	30	29	48	49	57
Päätökset tehdään tarpeeksi lähellä itse työyhteisöä	70	71	52	51	43
Yhteensä	100	100	100	100	100

Kirkon työpaikat koettiin verrattain usein tasa-arvoisiksi. ”Työpaikallani on sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut hyvin” -väitteen kanssa on täysin samaa mieltä on 44 prosenttia. Selvä vähemmistö, 18 prosenttia, on väitteen kanssa eri mieltä

8 Khin neliö -testi 0.0011.

(Kuvio 26). Sen sijaan tehtäväryhmittäin tarkasteltuna hautausmaatyöntekijät erottuvat joukosta negatiivisesti.

Kuvio 26. Väite ”Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2003 (%).



Työn organisoinnista kirkon työpaikoilla voi tiivistetysti sanoa seuraavaa. Tulokset työnteon toimivuudesta ovat edelleen hyviä: enemmistö työntekijöistä kokee, että tiedon kulku on avointa ja että työpaikalla keskustellaan työn toteutuksesta ja tavoitteista. Tosin enemmistö myös katsoo, että työpaikalla on paljon piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. Se mitä pidetään ”piilossa olevina asioina”, joista pitäisi keskustella, ei näytä olevan työn organisointi. Valtaosa (70 %) nimittäin katsoo, että työt on organisoitu hyvin heidän työpaikallaan. Edelleen valtaosa (63 %) kokee, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, joten myös uudistushalua ja mahdollisuutta uusiin toimintatapoihin kirkon työpaikoilla on. Ne asiat, joiden koetaan olevan piilossa ja joista tulisi keskustella avoimesti, näyttävät liittyvän – ei työn organisointiin – vaan työpaikkojen sosiaalisiin suhteisiin. Kirkon sosiaalisia suhteita käsitellään tarkemmin luvussa 7. Vaikka tulokset työyhteisön toimivuuden suhteen ovat edelleen positiiviset, tulee kuitenkin ottaa huomioon, että haastateltavat ovat aikaisempaa harvemmin täysin samaa mieltä positiivisten väitteiden kanssa.

6. TYÖN VAATIMUKSET

6.1. Työ- ja vapaa-ajan suhde

Epätyypilliset työajat ovat tyypillisiä kirkon piirissä työskenteleville. Erityisesti näin on seurakuntatyötä tekevillä, joista useimmat ovat työaikalain ulkopuolella ja joilla työajat usein sijoittuvat viikonloppuihin ja iltoihin. Työn ja vapaa-ajan suhdetta Kirkon alan työolobarometrissa tutkittiin työaikaa koskevilla kysymyksillä siten, että vastaajat jaettiin kahteen ryhmään: niihin, jotka kuuluvat työaikalain piiriin ja niihin, jotka eivät kuulu työaikalain piiriin. Hengellisen työn tekijöille ei ole määritelty varsinaista viikoittaista tai vuorokautista työaikaa, vaan heillä on työviiikon sisällä kutakin kalenteriviikkoa kohti kaksi vapaapäivää, joista käytetään nimitystä ”viikoittaiset vapaapäivät”.

Vastaajista 62 prosenttia (n=329) kuuluu työaikalain piiriin. Heiltä kysyttiin ylityöiden määrää. Ylityökysymykset jaettiin kolmeen luokkaan: oliko vastaaja tehnyt viimeksi kuluneen kahden kuukauden aikana ylityötä, joista a) oli saanut korvauksen kokonaan tai osittain rahana, b) joista oli saanut korvauksen kokonaan tai osittain vapaana tai c) joista ei ollut lainkaan saanut korvausta. Sama henkilö pystyi vastaamaan kaikkiin kysymyksiin myöntävästi, vaihtoehdot eivät siis olleet toisiaan poissulkevia.

Niistä kirkon työntekijöistä, jotka kuuluvat työaikalain piiriin, 18 prosenttia oli tehnyt ylityötä, joista oli saanut korvauksen rahana (Taulukko 17). Niitä, jotka olivat tehneet ylityötä saaden korvauksen vapaana, oli huomattavasti enemmän, 43 prosenttia. Korvauksetta ylityötä oli tehnyt 19 prosenttia vastanneista. Vuoteen 2001 verrattuna ylityötä tekevien määrä on kirkossa lisääntynyt niiden osalta, jotka ovat saaneet korvauksen joko vapaana tai tehneet korvauksetta ylityötä. Verrattuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin, kirkossa tehdään hieman enemmän ylityötä korvauksetta, selvästi enemmän ylityötä, joista korvaus on saatu vapaana, mutta vastaavasti vähemmän rahana korvattuja ylityötä, kuten taulukosta 17 voi nähdä.

Taulukossa 17 on lisäksi esitetty, kuinka ylityötä oli tehty työntekijäryhmittäin. Joko vapaana tai rahana korvattuja ylityötä olivat useimmin tehneet seurakuntatyötä tekevät ja korvauksettomia ylityötä oli useimmin tehty hallinnossa. Naiset

olivat tehneet miehiä useammin niin rahana kuin vapaana korvattuja ylitöitä (Taulukko 18), kun taas miehet olivat tehneet useammin korvauksettomia ylitöitä.

Taulukko 17. Tehdyt ylityöt työaikalain piiriin kuuluvien kirkon työntekijöiden osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 ja 2003 sekä vastausjakaumat tehtäväryhmän mukaan (%).

	Tehnyt ylitöitä, jotka korvattu rahana	Tehnyt ylitöitä, jotka korvattu vapaana	Tehnyt ylitöitä korvauksetta
Valtakunnallinen TB01	26	25	13
Valtakunnallinen TB03	24	23	15
Kirkko 2001	18	37	15
Kirkko 2003	18	43	19
Seurakuntatyö	25	59	16
Hallinto	11	41	23
Hautausmaatyö	8	18	13
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	23	42	19

Taulukko 18. Tehdyt ylityöt työaikalain piiriin kuuluvien kirkon työntekijöiden osalta sukupuolen mukaan 2003 (%).

	Tehnyt ylitöitä, jotka korvattu rahana	Tehnyt ylitöitä, jotka korvattu vapaana	Tehnyt ylitöitä korvauksetta
Miehet	11	42	33
Naiset	20	44	14
Kaikki	18	43	19

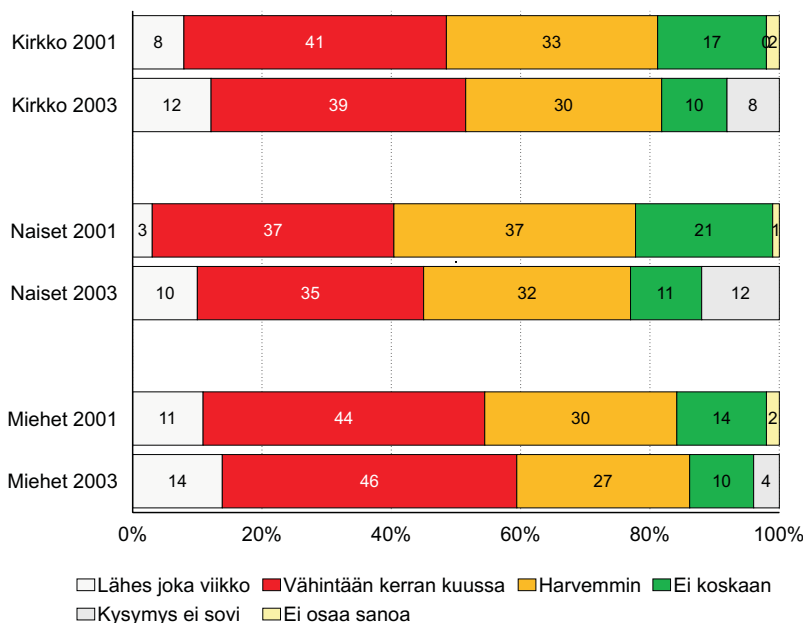
Työaikalain piiriin kuulumattomilta kysyttiin työ- ja vapaa-ajan suhdetta yhdellä kysymyksellä. Vastaajilta pyydettiin arviota siitä, kuinka usein viikoittaisia vapaapäiviä jää kokonaan pitämättä. Työaikalain piiriin kuulumattomia on 38 prosenttia vastanneista (n=202). Lähes kaikki⁹ työaikalain piiriin kuulumattomista tekevät seurakuntatyötä. Siten tässä ei ole tarkasteltu kysymystä tehtäväryhmittäin.

Viikoittaisia vapaapäiviä jäi pitämättä lähes joka viikko 12 prosentilla työaikalain piiriin kuulumattomista vastaajista, mikä on hieman enemmän kuin vuonna 2001 (Kuvio 27). Kasvua selittää enimmäkseen se, että naisista yhä useampi ilmoittaa vapaapäivien jäävän käyttämättä lähes viikoittain. Kun vuonna 2001 vain 3 prosenttia naisista ilmoitti vapaapäivien jäävän käyttämättä lähes viikoittain, vuonna 2003 näin ilmoittaa jo 10 prosenttia. Vaikka naisista yhä useammalla jäävät vapaapäivät käyttämättä, on tämä silti edelleen useammin miesten kuin naisten on-

9 Pois lukien kolme vastaajaa.

gelma. Miehistä 60 prosenttia ilmoittaa, että vapaapäiviä jää käyttämättä vähintään kerran kuussa.

Kuvio 27. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jääminen työaikalain piiriin kuulumattomien osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan 2001 ja 2003 (%).

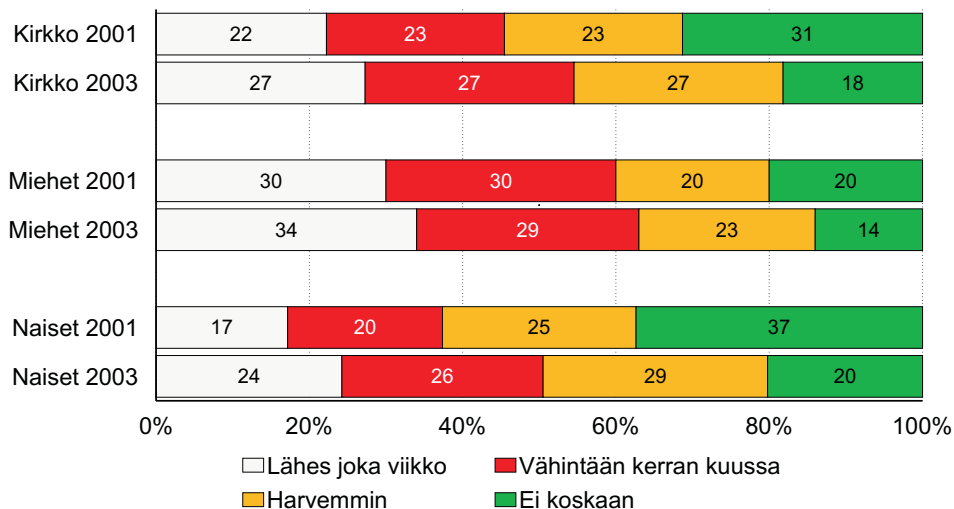


Vuoden 2003 vastauksissa on jonkin verran vastattu ”ei sovi” kysymykseen viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jäämisestä. Tässä joukossa on muun muassa diakoniatyötä tekeviä, nuorisotyötä tekeviä ja seurakuntapastoreita. Nämä työntekijät eivät kuulu työaikalain piiriin ja he myös ovat kaikki päätoimisesti koko-aikaisesti kirkon palveluksessa. Tästä vastaajajoukosta ei löydy mitään selkeää syytä, miksi he ovat vastanneet vapaapäivien pitämistä koskevaan kysymykseen ”ei sovi”.

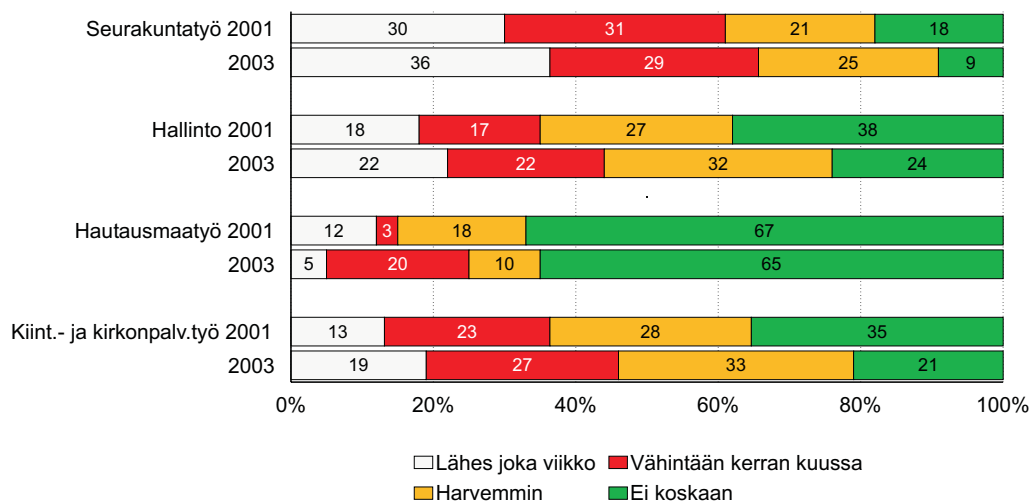
Sekä työaikalain piiriin kuuluvien että kuulumattomien työ- ja vapaa-ajan suhdetta tutkittiin vielä kahdella kysymyksellä; kuinka pitkiksi työpäivät venyivät ja kuinka paljon työaika pirstoutui häiritsevästi. Työpäivien venymisestä ja työmäärän paljoudesta kertoo hyvin se, että 27 prosenttia kokee tekevänsä ylipitkiä työpäiviä lähes joka viikko. Saman verran on niitä, joiden mielestä ylipitkiä työpäiviä tulee tehtyä vähintään kerran kuussa. (Kuvio 28). Niiden osuus, jotka kokevat tekevänsä ylipitkiä työpäiviä, on lisääntynyt vuodesta 2001.

Lisäystä on tapahtunut sekä naisten että miesten keskuudessa, joskin naisten osalta lisäys on selvempi. Kun edellisessä kyselyssä 37 prosenttia naisista vastasi, ettei koskaan tee ylipitkiä työpäiviä, nyt vain 20 prosenttia vastaa samalla tavoin. Ylipitkät työpäivät ovat edelleen suurin ongelma seurakuntatyötä tekeville. Jopa 36 prosenttia tekee viikoittain ylipitkiä työpäiviä (Kuvio 29).

Kuvio 28. Kysymys ”Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan 2001 ja 2003 (%).



Kuvio 29. Kysymys ”Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?” vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).



Vapaa-ajan pirstoutuminen on yksi kirkon työaikoja kuvaava käsite. Kun työtehtävät voivat sijoittua siten, että osa työstä tulee tehdä aamupäivällä, osa illalla ja vastaavasti myös viikonloppuihin kerääntyy työtehtäviä, voi oma vapaa-aika pirstoutua häiritsevästi. Lähes jokaviikkoiseksi ongelmaksi tämän kokee 24 prosenttia kirkon työntekijöistä. Vapaa-ajan pirstoutuminen on erityisesti seurakuntatyötä tekevien ongelma (Taulukko 19), mutta myös hallinnossa tämän kokee ongelmaksi noin neljäsosa. Työ- ja vapaa-ajan suhde on ongelmallisempi miehille kuin naisille, mutta vuoteen 2001 verrattuna naisten vastaukset ovat lähentyneet miehiä.

Taulukko 19. Kysymys ”Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että vapaa-aikanne pirstoutuu häiritsevästi työtehtävistänne johtuen?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan ja tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).

	Vapaa-aajan pirstoutuminen					
	Lähes joka viikko	Vähintään kerran kuussa	Harvemmin	Ei koskaan	Kysymys ei sovi	Ei osaa sanoa
Kirkko 2001	23	18	18	41		1
Kirkko 2003	24	21	24	30	1	
Miehet 2001	37	18	19	25		1
Miehet 2003	29	30	23	17	1	
Naiset 2001	15	18	17	49		1
Naiset 2003	22	18	24	35	1	
Seurakuntatyö 2001	34	21	20	25		
Seurakuntatyö 2003	29	27	24	20	1	
Hallinto 2001	8	13	13	65		
Hallinto 2003	15	7	27	48	2	
Hautausmaatyö 2001	9	9	9	73		
Hautausmaatyö 2003	13	10	10	65	3	
Kiinteistö- ja kirkon-palvelutyö 2001	18	19	22	39	2	
Kiinteistö- ja kirkon-palvelutyö 2003	24	23	25	27	1	

6.2. Työn henkinen ja fyysinen raskaus

Vuonna 2001 kaikista kirkon työntekijöistä 28 prosenttia koki työnsä fyysisesti raskaaksi ja henkisesti raskaaksi 56 prosenttia. Vuoden 2003 työolobarometrin tulokset kertovat työn henkisen raskauden lisääntyneen entisestään. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Koen työni henkisesti raskaaksi” kanssa on 65 prosenttia kirkon työntekijöistä. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokee edelleen 28 prosenttia.

Työn henkinen raskaus korostuu seurakuntatyötä tekevillä. Heistä jopa 78 prosenttia on väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä (75 % vuonna 2001). Tämän kysymyksen osalta vastausvaihtoehdot muuttuivat vuodesta 2001, mikä saattaa vaikuttaa tuloksiin¹⁰. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokevat useimmin

10 Vuonna 2001 vastausvaihtoehdot olivat: pitää täysin paikkaansa, pitää jokseenkin paikkaansa, ei juurikaan pidä paikkaansa ja ei lainkaan pidä paikkaansa. Vuonna 2003 seuraavat: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä.

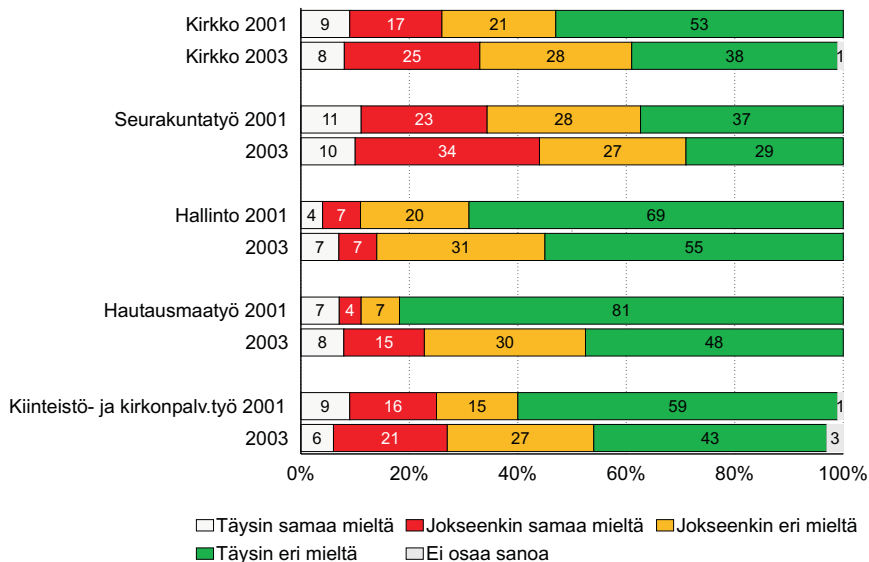
hautausmaatyöntekijät, joista 58 prosenttia on väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Vastaava luku vuoden 2001 työolobarometrissa oli 63 prosenttia. Miehet ja naiset kokevat työnsä yhtä usein henkisesti raskaaksi; 65 prosenttia sekä miehistä että naisista oli väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Joskin miesten vastaukset painottuivat hieman enemmän täysin samaa mieltä -vastauskategoriaan (20 % miehistä, 16 % naisista).

6.3. Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittaminen on usein esillä keskusteltaessa työelämän vaatimuksista ja työssä jaksamisesta. Kirkon työntekijöiden osalta työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista kysyttiin kahdella kysymyksellä. Väitteellä ”Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää” haluttiin saada kuva siitä, kuinka moni kokee työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeana. Toinen kysymys liittyy epäsäännöllisiin työaikoihin. Haastateltavalta pyydettiin arviota siitä, kuinka usein työaikojen sijoittuminen iltoihin ja viikonloppuihin häiritsee perhe-elämää. Jälkimmäinen kysymys kohdistettiin tietoisesti perheellisille, joilla on lapsia, kun taas ensimmäisen kysymyksen sanamuoto yksityiselämää sopii paremmin myös lapsettomille tai niille, joilla ei enää asu lapsia kotona. Vastaajia ei kuitenkaan jaoteltu etukäteen lapsiperheellisiin ja perheettömiin, eikä ”perhettä” määritelty. Kuitenkin ”perhe-elämän” mieltäminen nimenomaan lapsiperheiksi näkyy ”Kysymys ei sovi” -vastausten suuremmassa määrässä silloin, kun puhutaan perhe-elämästä (8 %) verrattuna siihen kun puhutaan yksityiselämästä (1 %).

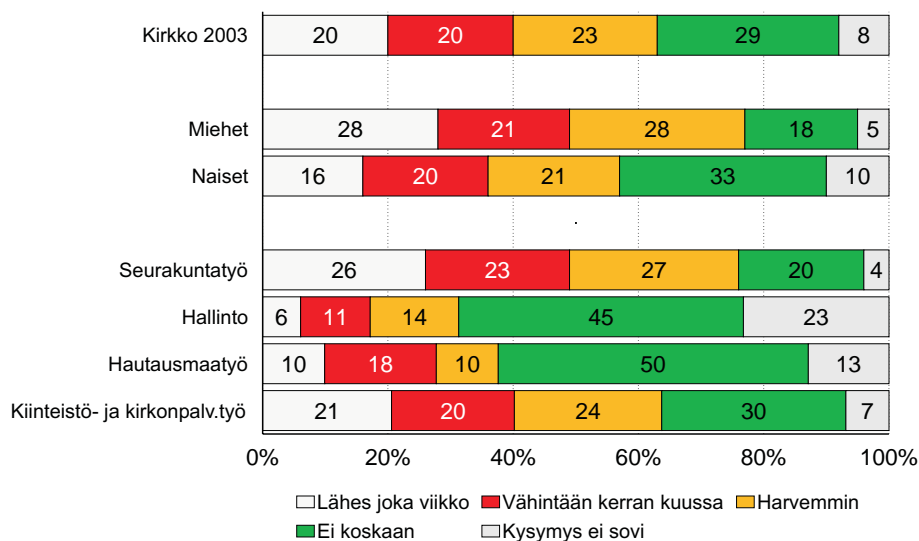
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen näyttää olevan erityisen vaikeaa vain 8 prosentille vastanneista, sen sijaan jokseenkin vaikeaa se on jo 25 prosentille (Kuvio 30). Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen näyttää olevan jonkin verran hankalampaa miehille kuin naisille. Naisista 8 prosenttia ja miehistä 10 prosenttia on väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä olevia on miehistä jo 31 prosenttia ja naisista 23 prosenttia. Vuodesta 2001 niiden osuus, jotka ovat jokseenkin samaa mieltä on selvästi lisääntynyt, kun taas täysin eri mieltä vastaajien osuus on selvästi laskenut. Kirkon työntekijät siis kokevat aikaisempaa useammin vaikeuksia työn ja yksityiselämän yhteen sovittamisessa. Seurakuntatyöntekijät kokevat useimmin hankaluuksia sovittaa työtä ja yksityiselämää, kuten kuvioista 30 näkyy. Tämä on ymmärrettävää, koska juuri näissä ryhmissä työajat sijoittuvat usein viikonloppuihin ja iltoihin. Seurakuntatyötä tekevät kokevat myös kaikkein useimmin, että hankalat työajat häiritsevät perhe-elämää. Jopa 26 prosenttia kokee, että näin tapahtuu lähes joka viikko (Kuvio 31). Toinen ryhmä, joille työajat ovat ongelmallisia perhe-elämän suhteen, on kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijät. Heistäkin 21 prosenttia kokee jokaviikkoisesti työaikojen häiritsevän perhe-elämää.

Kuvio 30. Väite ”Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).



Kokonaisuudessaan työaikojen sijoittuminen iltoihin ja viikonloppuihin on ongelmallista perhe-elämän kannalta viidesosalle lähes joka viikko. Niin ikään viidesosa kokee työajat häiritseviksi vähintään kerran kuussa. Työajat osoittautuvat tämänkin kysymyksen tulosten perusteella hankalammiksi miehille kuin naisille, kuten kuviosta 31 voi nähdä.

Kuvio 31. Kysymys ”Työaikojen sijoittuminen iltoihin ja viikonloppuihin häiritsee perhe-elämää” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan ja tehtäväryhmittäin 2003 (%).

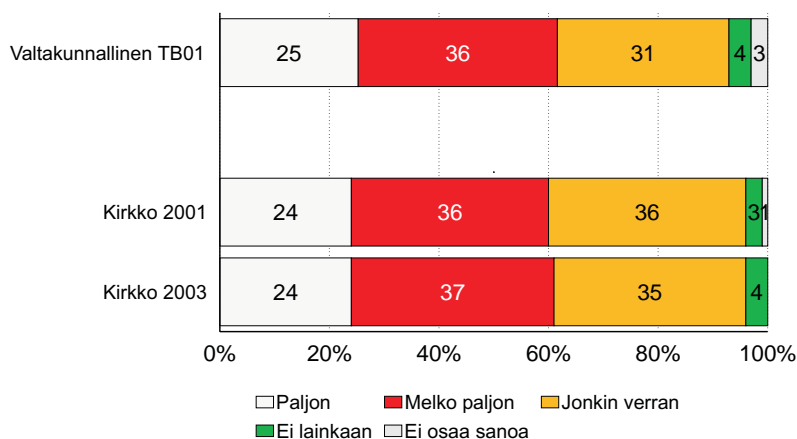


7. SOSIAALISET SUHTEET TYÖPAIKOILLA

7.1. Tuen ja rohkaisun saaminen työpaikoilla

Vuoden 2001 kirkon alan työolobarometrissa saatiin sosiaalisten suhteiden osalta kaksijakoisia tuloksia. Yhtäältä kirkon työntekijät kokivat saavansa tukea ja kannustusta sekä esimiehiltään että työtovereiltaan varsin paljon. Toisaalta ristiriitoja ja työpaikkakiusaamista koettiin kirkon työpaikoilla valtakunnallista tasoa enemmän. Vuoden 2003 kirkon alan työolobarometrissa kysyttiin samoja kysymyksiä, jotta saataisiin tietoa sosiaalisten suhteiden kehityksestä. Tutkimukseen lisättiin työpaikkakiusaamista koskevia tarkentavia kysymyksiä, jotta saataisiin laajempi kuva ilmiöstä.

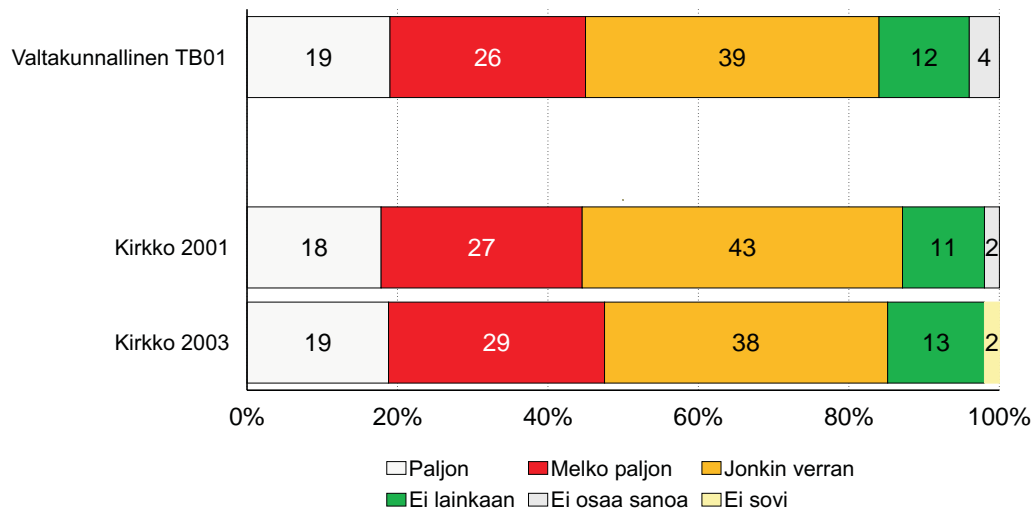
Kuvio 32. Kysymys ”Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereilta, kun sitä tarvitsette?” koko kirkon henkilökunnan osalta 2001 ja 2003 sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 (%).



Tukea ja rohkaisua työtovereiltaan ja esimiehiltään kirkon työntekijät kokevat saavansa samassa määrin kuin keskimäärin muillakin työpaikoilla (Kuviot 32 ja 33). Vuoden 2003 tulosten mukaan tukea työtovereilta saadaan samassa määrin kuin vuonna 2001, noin 60 prosenttia katsoi saavansa paljon tai melko paljon tukea ja

rohkaisua työtovereilta. Esimieheltä koetaan saatavan tukea hieman vähemmän, 48 prosenttia kokee saavansa tukea paljon tai melko paljon esimieheltään vuonna 2003. Näiltä osin tulokset ovat siis varsin positiiviset.

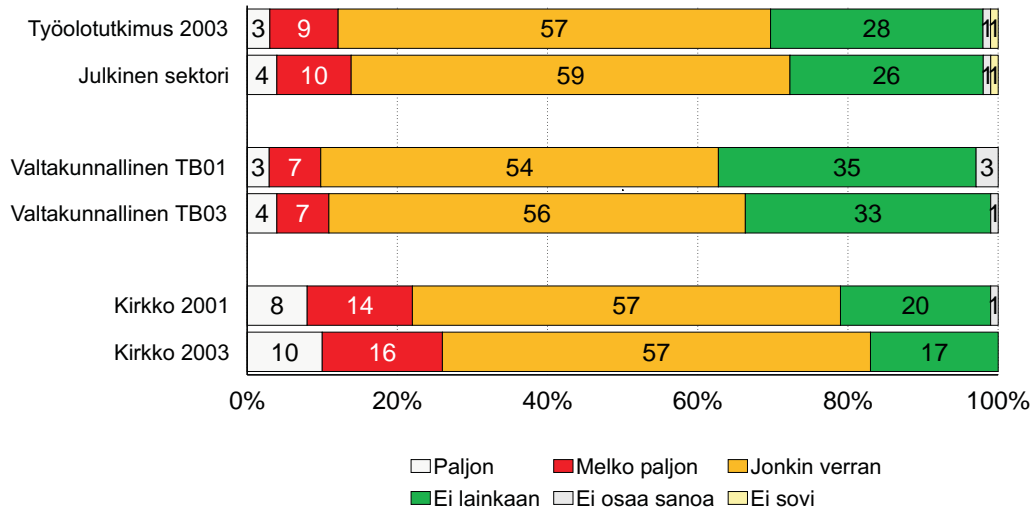
Kuvio 33. Kysymys ”Saatteko tukea ja rohkaisua esimieheltänne, kun sitä tarvitsette?” koko kirkon henkilökunnan osalta 2001 ja 2003 sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 (%).



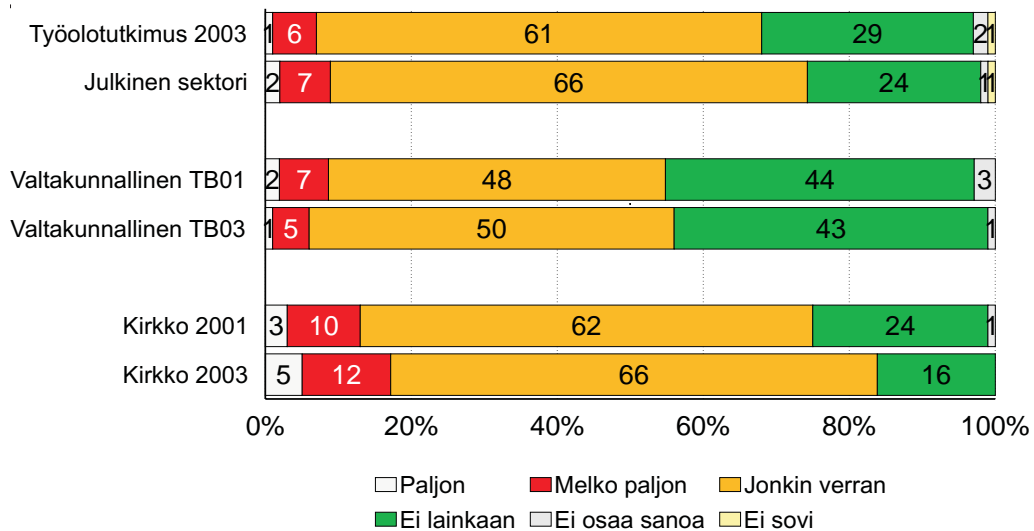
7.2. Ristiriidat kirkon työpaikoilla

Ristiriitoja niin esimiesten ja alaisten välillä, työntekijöiden välillä kuin henkilöstöryhmien välillä kirkon työpaikoilla koettiin olevan keskimääräistä enemmän. Tämä näkyy kuvioista 34, 35 ja 36. Ero valtakunnallisen työolobarometrin 2003, Työolotutkimuksen 2003 tulosten ja Kirkon alan työolobarometrin 2003 tulosten välillä on selvä. Lisäksi kirkon työpaikoilla ristiriidat ovat lisääntyneet vuodesta 2001. Niiden osuus, jotka ilmoittavat, ettei ristiriitoja esiinny lainkaan, on kaikkien kolmen kysymyksen kohdalla laskenut (ks. kuvio 33–36). On otettava kuitenkin huomioon, että julkisen sektorin työntekijät kaiken kaikkiaan raportoivat enemmän ristiriitoja kuin kaikki palkansaajat keskimäärin.

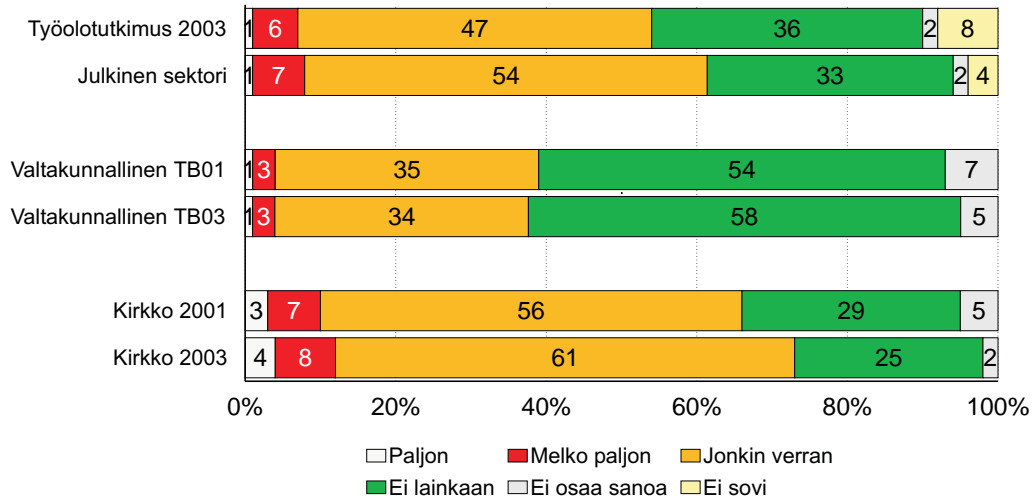
Kuvio 34. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 ja 2003 sekä Työolotutkimukseen 2003 ja julkiseen sektoriin (%).



Kuvio 35. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja työntekijöiden välillä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 ja 2003 sekä Työolotutkimukseen 2003 ja julkiseen sektoriin (%).

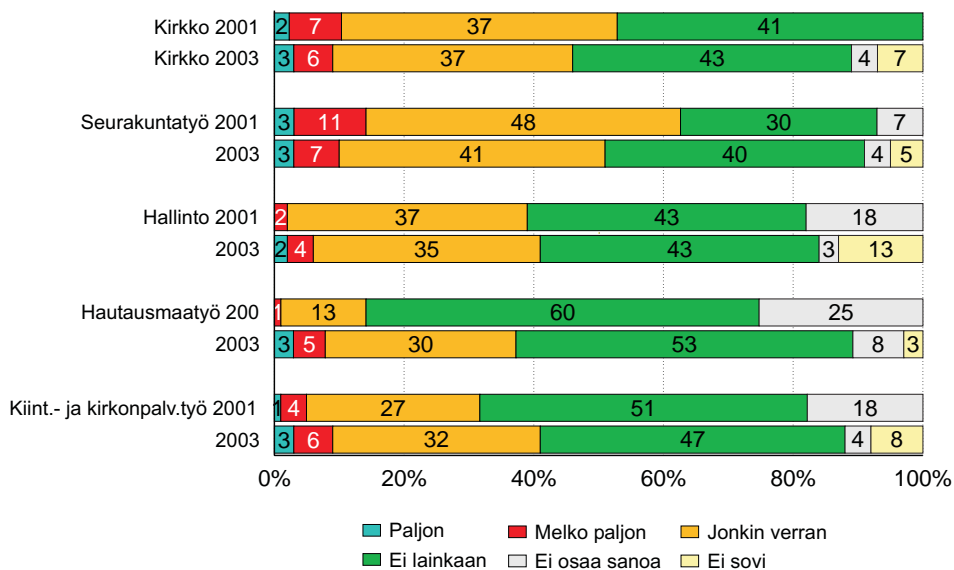


Kuvio 36. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 ja 2003 sekä Työolotutkimukseen 2003 ja julkiseen sektoriin (%).



Sen sijaan ristiriitoja luottamushenkilöiden ja asiakkaiden kanssa on edelleen verrattain vähän. Luottamushenkilöillä tarkoitetaan tässä kirkkovaltuuston ja kirkkoneuvoston jäseniä. Kuten kuviosta 37 näkyy, alle 10 prosenttia on ilmoittanut ristiriitoja esiintyvän paljon tai melko paljon molempina tutkimusvuosina. Seurakuntatyötä tekevät katsovat useimmin, että ristiriitoja esiintyy, mutta myös tämän tehtäväryhmän osalta näin kokevien osuus jää alle 10 prosentin. Tähän kysymykseen vastattiin myös usein, että kysymys ei sovi vastaajalle.

Kuvio 37. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja luottamushenkilöiden kanssa?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).



Tämän lisäksi kysyttiin vielä, esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja asiakkaiden kanssa. Tämä kuitenkin oli hyvin vähäistä. Alle 3 prosenttia koki ristiriitoja esiintyvän asiakkaiden kanssa niin vuonna 2001 kuin vuonna 2003 paljon tai melko paljon.

Mitkä tekijät sitten yhdistävät niitä työpaikkoja, joissa koetaan paljon ristiriitoja? Ensinnäkin ristiriidat eri toimijoiden välillä näyttävät kasaantuvan. Niistä, jotka ilmoittivat ristiriitoja esiintyvän paljon tai melko paljon työtovereiden välillä, 67 prosenttia ilmoitti ristiriitoja esiintyvän esimiesten ja alaisten välillä. Vastaavasti niistä, jotka vastasivat ”ei lainkaan”, 59 prosenttia vastasi ”ei lainkaan” myös kysymykseen esimiesten ja alaisten välisistä ristiriidoista¹¹. Ristiriidoilla on yhteys myös työpaikkakiusaamiseen. Niistä, jotka katsoivat työpaikalla esiintyvän ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä paljon tai melko paljon, 79 prosenttia vastasi myös työpaikalla esiintyvän kiusaamista ainakin jonkin verran. Samoin niistä, jotka katsoivat ristiriitoja esiintyvän paljon tai melko paljon työtovereiden välillä, 88 prosenttia katsoi työpaikalla esiintyvän kiusaamista¹².

Työpaikan ristiriidoilla ei näytä olevan yhteyttä seurakunnan koon kanssa eikä myöskään sukupuolen kanssa. Ainakaan työpaikan pieni tai suuri koko ei toimi selittävänä tekijänä työpaikan ristiriidoille. Sen sijaan tarkasteltaessa sekä esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja että työtovereiden välisiä ristiriitoja tarkemmin, huomataan, että ristiriidat ovat yhteydessä työn organisointiin. Taulukossa 20A on esitetty korrelaatioita eri väitteiden osalta suhteessa siihen, esiintyykö työpaikalla ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä. Taulukossa 20B on vastaavasti esitetty korrelaatiot suhteessa siihen, esiintyykö työpaikalla ristiriitoja työntekijöiden välillä.

Taulukko 20A. Korrelaatiokertoimet suhteessa kysymykseen ”Työpaikallani esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä”.

Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä	korrelaatio	merkitsevyys
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	-0,4385	0.0001
Työpaikallani sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin	-0,2424	0.0001
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	-0,3181	0.0001
Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	0,1688	0.0001
Työpaikallani on paljon sellaisia piiloisia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti	0,5008	0.0001
Työpaikallani keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta	-0,3706	0.0001
Ristiriitoja työntekijöiden välillä	0,5152	0.0001
Esiintyy työpaikkakiusaamista	0,4806	0.0001

11 Yhteys tilastollisesti merkitsevä, khin neliö -testi <0.0001.

12 Yhteys tilastollisesti merkitsevä, molemmissa khin neliö -testi <0.0001.

Taulukko 20B. Korrelaatiokertoimet suhteessa kysymykseen ”Työpaikallani esiintyy ristiriitoja työntekijöiden välillä”.

Ristiriitoja työntekijöiden välillä	korrelaatio	merkitsevyys
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	-0,2995	0.0001
Työpaikallani sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin	-0,1621	0.0002
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	-0,1895	0.0001
Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	0,1003	0.0208
Työpaikallani on paljon sellaisia piiloisia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti	0,3917	0.0001
Työpaikallani keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta	-0,2793	0.0001
Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä	0,5152	0.0001
Esiintyy työpaikkakiusaamista	0,4565	0.0001

Tilastollisesti melkein merkitsevä ($p=0,05$), tilastollisesti merkitsevä ($p=0,01$) ja tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=0,001$). Luku kertoo, millainen riski tulosten yleistettävyydellä on. Tilastollisesti melkein merkitsevän kohdalla sattuman mahdollisuus on 5 prosenttia, tilastollisesti merkitsevän kohdalla 1 prosentti ja tilastollisesti erittäin merkitsevän kohdalla 0,1 prosenttia.

Näyttää siltä, että ne vastaajat, jotka katsovat työpaikalla esiintyvän ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä, ovat myös sitä mieltä, että työpaikalla on paljon piilossa olevia asioita, joista tulisi keskustella. Niin ikään he katsovat, että tietoja ei välitetä avoimesti, eikä työpaikalla keskustella tavoitteista ja niiden saavuttamisesta. Työntekijöitä ei myöskään kannusteta kokeilemaan uusia asioita. Nämä vastaajat kokevat usein työpaikoillaan esiintyvän työpaikkakiusaamista (ainakin jonkin verran) eikä sukupuolten välinen tasa-arvo ole toteutunut heidän mielestään hyvin. Ristiriidoilla on yhteys myös kokemukseen työpaikan liian vähäisestä henkilökunnan määrästä, mutta yhteys on yllättävän pieni. Näyttäisi siltä, että niin sosiaaliset kuin työn organisointiin liittyvät ongelmat kasaantuvat samoihin työpaikkoihin tai ainakin kokemus eri ongelmista yhdistyy samojen henkilöiden vastauksissa.

Korrelaatiot samojen väitteiden ja sen suhteen, esiintyykö työpaikalla ristiriitoja työntekijöiden välillä, ovat samansuuntaiset, mutta korrelaatiot eivät ole yhtä voimakkaita. Tämä korostaa esimies-alaissuhteiden vaikutuksen merkitystä työn organisointiin ja avoimeen keskustelukulttuuriin.

Vuonna 2003 työolobarometrissa haluttiin kartoittaa kahden arkaluontoisen ongelman, nimittäin sukupuolisen häirinnän¹³ ja päihdeongelmien yleisyyttä kirkon työpaikoilla. Sukupuolista häirintää esiintyi hyvin vähän: paljon tai melko paljon -vastanneiden joukko jäi muutamaa vastaajaan, mutta jonkin verran sukupuolista häirintää esiintyi 7 prosentin mielestä. Tulee huomioida, että kysymys ei kos-

13 Kysymys oli muotoa: Esiintyykö työpaikallanne seksuaalista häirintää?

kenut omakohtaista kokemusta sukupuolisesta häirinnästä, vaan arviota siitä, esiintyykö omalla työpaikalla sukupuolista häirintää. Sen sijaan 15 prosentin mielestä työpaikalla esiintyi päihdeongelmia jonkin verran. Näiden kahden kysymyksen osalta ei ole vertailutietoa saatavilla. Haastattelijapalautteen perusteella voi kuitenkin sanoa, että ”päihdeongelmaksi” on joissakin tapauksissa koettu myös hyvin vähäinen alkoholin käyttö (verrattaessa suomalaisten alkoholin käyttöön yleensä).

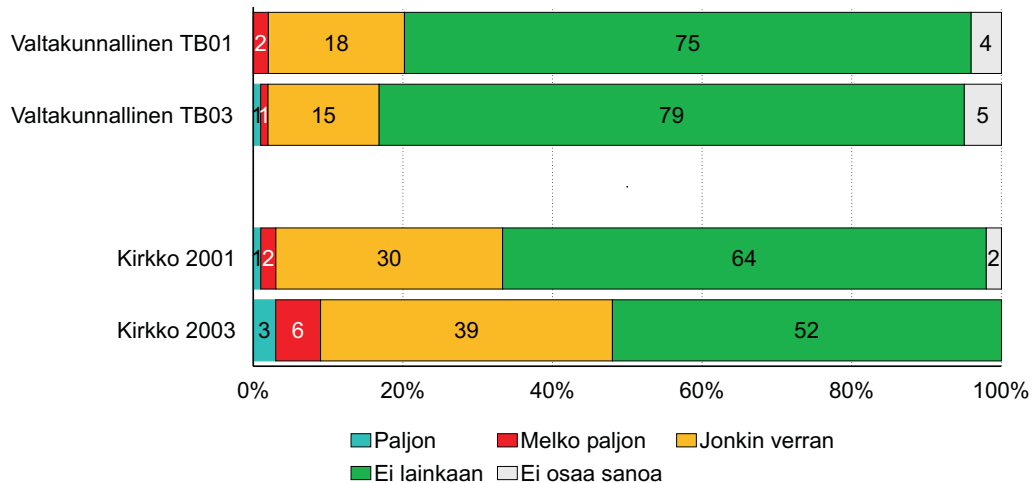
7.3. Työpaikkakiusaaminen

Kuviossa 38 on esitetty kirkon alan ja valtakunnallisen työolobarometrin¹⁴ vastausjakaumat kysymykseen ”Esiintyykö työpaikallanne työpaikkakiusaamista?” vuosilta 2001 ja 2003. Kirkossa työpaikkakiusaaminen on lisääntynyt edellistutkimuksesta hieman, mutta vastausjakaumaa heilauttaa myös pieni vastaajamäärä vaihtoehtoisissa paljon ja melko paljon. Silti on hälyttävää, että lähes puolet (48 %) katsoo, että työpaikalla esiintyy työpaikkakiusaamista ainakin jonkin verran. Niitä, jotka tällä hetkellä kokevat kiusaamista työpaikallaan, on 8 prosenttia (n=40) ja niitä, jotka ovat aikaisemmin kokeneet kiusaamista nykyisessä työpaikassaan, on jopa 19 prosenttia (n=103). Työolotutkimukseen 2003 verrattuna tällä hetkellä työpaikkakiusaamista kokevia on kaksinkertaisesti verrattuna palkansaajiin keskimäärin. (Taulukko 21) Myös julkiseen sektoriin verrattuna kirkon työntekijät kokevat kiusaamista enemmän, vaikka julkisen sektorin työntekijöissä onkin vähemmän niitä, jotka eivät ole koskaan kokeneet työpaikkakiusaamista.

Eniten kiusaamista itse tällä hetkellä kokevia on 55–59-vuotiaissa ja toisaalta 45–49-vuotiaissa. Naiset ja miehet kokevat yhtä paljon kiusaamista. Eri tehtäväryhmien välillä ei juuri ole eroa kiusaamiskokemusten osalta; kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijöistä 6 prosenttia kokee tällä hetkellä olevansa kiusattu, kun muissa työntekijäryhmissä osuus oli 8 prosenttia.

14 Työolotutkimuksessa 2003 työpaikkakiusaamista kysyttiin hieman eri tavoin. Kysymys kuului: Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta)? Vastausvaihtoehtoina oli ei lainkaan, joskus, jatkuvasti. Ei lainkaan vastanneita oli 58 prosenttia.

Kuvio 38. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne työpaikkakiusaamista?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 ja 2003 (%).



Yli puolella (57 %) kiusaaja tai kiusaajat ovat esimiehiä ja 67 prosenttia ilmoittaa työtovereidensa kiusaavan (vastausvaihtoehdot eivät ole toisiaan poissulkevia). Niiden osuus on pienempi, jotka katsoivat kiusaajien olevan joko alaisia, luottamushenkilöitä tai asiakkaita. Useimmin apua kiusaamiseen on haettu työtovereilta, esimieheltä ja työterveyshuollosta (Taulukko 22). Kun apua työpaikkakiusaamisen on lähdetty hakemaan, sitä on myös useimmiten saatu, kuten taulukosta 22 voi hyvin huomata.

Taulukko 21. Kysymys ”Onko itse kokenut työpaikkakiusaamista?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä Työolotutkimuksen 2003 osalta (%).

On itse kokenut työpaikkakiusaamista	Kirkko 01	Kirkko 03	Työolotutkimus 2003	Julkinen sektori
Ei	80	69	78	72
Kyllä, tällä hetkellä	4	8	4	4
Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	12	19	11	14
Kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	4	5	7	9
Yhteensä	100	100	100	100

Taulukko 22. Kysymys ”Onko hakenut apua kiusaamiseen” ja saiko apua koko kirkon henkilökunnan osalta (%).

	Haki apua työpaikka- kiusaamiseen	Sai apua*
työtovereilta	59	80
esimieheltä	45	58
luottamusmieheltä tai ammattijärjestöltä	27	64
työsuojeluvaltuutetulta	20	61
työterveyshuollolta	43	79
muulta ammattiauttajalta	22	97

*Vastajamäärä saattaa olla hyvin pieni

7.4. Syrjintä

Työorganisaatiossa voi esiintyä syrjintää tai eriarvoista kohtelua esimerkiksi työhönotossa, uralla etenemisessä tai palkkauksessa. Tutkimuksessa selvitettiin syrjinnän yleisyyttä kirkon organisaatiossa perustuen ikään, sukupuoleen, eri työntekijäryhmiin, uskonnollisuuteen tai naisiin pappeina.

Taulukossa 23 on esitetty eri syrjintää kokeneiden osuudet sukupuolen mukaan sekä kirkon ja valtakunnallisen työolobarometrin tulokset vuosina 2001 ja 2003. Viimeisessä sarakkeessa on esitetty Työolotutkimuksen 2003 tulokset. Eniten syrjintää koettiin perustuen työntekijäryhmiin; peräti 40 prosenttia katsoo työpaikalla esiintyvän työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää. Näin kokevia on kaikissa tehtäväryhmissä. Hautausmaatyöntekijöistä 48 prosenttia, seurakuntatyötä tekevästä 41 prosenttia, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevästä 40 prosenttia ja hallinnon henkilöstöstä 32 prosenttia katsoo, että organisaatiossa esiintyy työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää. Tulos vihjaa työpaikkojen hierarkkisuudesta eri tehtäväryhmien sisällä.

Uskonnollisuuteen perustuvaa syrjintää kokee lähes viidesosa ja naisiin kohdistuva syrjintä on lähes yhtä yleistä. Miehistä 14 prosenttia ja naisista 20 prosenttia katsoi, että työorganisaatiossa esiintyy naisiin kohdistuvaa syrjintää. Kirkossa koetaan niin nuoriin, vanhoihin kuin naisiinkin kohdistuvaa syrjintää enemmän kuin valtakunnallisesti keskimäärin.

Taulukko 23. Syrjintä kirkon organisaatiossa koko kirkon henkilökunnan osalta, vertailu valtakunnallisen työolobarometrin ja Työolotutkimuksen tuloksiin sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan 2001 ja 2003 (%).

Työorganisaatiossa esiintyy syrjintää, joka kohdistuu...									
	Valtakunnallinen TB01	Kirkon työolobarometri 2001			Valtakunnallinen TB03	Kirkon työolobarometri 2003			TY03
		Kaikki	Miehet	Naiset		Kaikki	Miehet	Naiset	
Nuoriin	7	15	16	16	8	12	16	15	8
On itse kokenut**	*	54	50	51	*	33	41	39	20
Vanhoihin	11	13	13	13	10	13	18	16	8
On itse kokenut**	*	52	26	35	*	20	27	26	18
Naisiin	7	14	14	14	7	14	20	18	7
On itse kokenut**	*	0	48	31	*	0	49	*	43
Miehiin									
On itse kokenut** tai perustuu...	3	3	2	2	2	5	3	3	2
		20	0	8		***	0	***	17
Perheellisyyteen tai raskauteen	*	8	8	8	*	*	*	*	5
On itse kokenut**	*	7	39	28	*	*	*	*	24
Uskonnollisuuteen	*	16	18	17	*	16	20	19	
On itse kokenut**	*	32	33	33	*	12	38	31	
Naisiin pappeina					*	10	18	16	
On itse kokenut**					*	*	****		
Eri työntekijäryhmiin					*	34	42	40	
On itse kokenut**						43	49	48	
Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen	15	24	19	21	15	*	*	*	17
On itse kokenut**	*	20	46	35	*	*	*	*	21

* Tieto puuttuu

** Kyllä vastanneista

*** vastanneiden määrä hyvin pieni

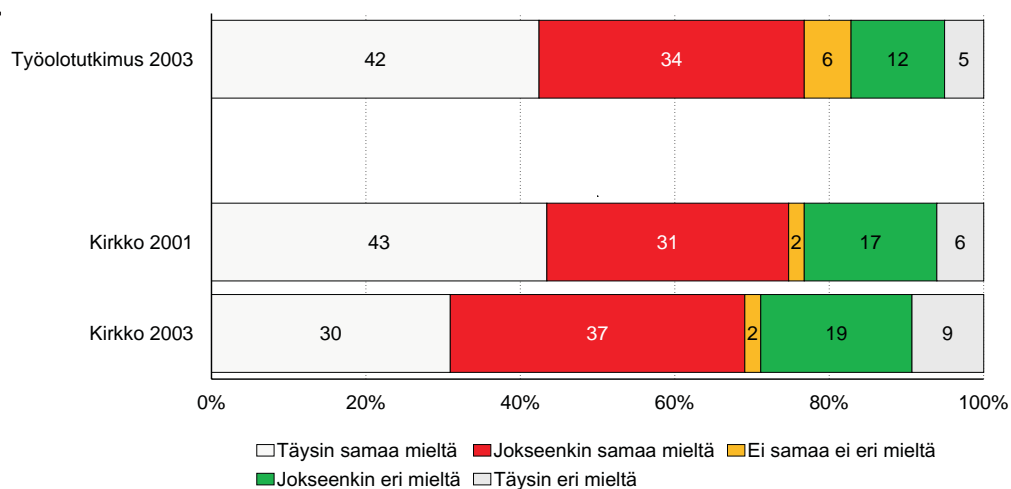
**** niitä, joille kysymys sopii määrä pieni

8. ESIMIESTYÖSKENTELEY

Sosiaalisten ongelmien ollessa tavallista yleisempiä kirkon työpaikoilla voisi olettaa, että esimiestyöstä annettaisiin keskimääräistä heikompia arvioita. Esimiehenän lopulta tulisi puuttua niin ristiriitoihin kuin työpaikkakiusaamiseenkin. Kirkon ammateissa työskentelevät esimiehet saavat kuitenkin varsin hyviä arvioita alaisiltaan, kun Kirkon alan työolobarometrin tuloksia verrataan vuoden 2003 Työolotutkimukseen.

Kuviossa 39 on esitetty vertailutietoja Kirkon alan työolobarometrien ja Työolotutkimuksen tulosten välillä väitteen ”Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni” osalta. Kirkon alan työolobarometrin 2001 vastausjakaumat myötäilevät Työolotutkimuksen tuloksia. Kuitenkin vuonna 2003 kirkon työntekijöistä enää vain 30 prosenttia on täysin samaa mieltä väitteen kanssa, kun Työolotutkimuksessa vastaava luku on 42 prosenttia. Erityisesti huomiota kiinnittää väitteen kanssa eri mieltä olevien suuri määrä kirkon työntekijöissä verrattuna Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin. Kun 28 prosenttia kirkon työntekijöistä vuonna 2003 oli eri mieltä väitteen kanssa, muissa työpaikoissa keskimäärin vain 17 prosenttia katsoi, ettei esimies tunne vastaajan työtehtäviä.

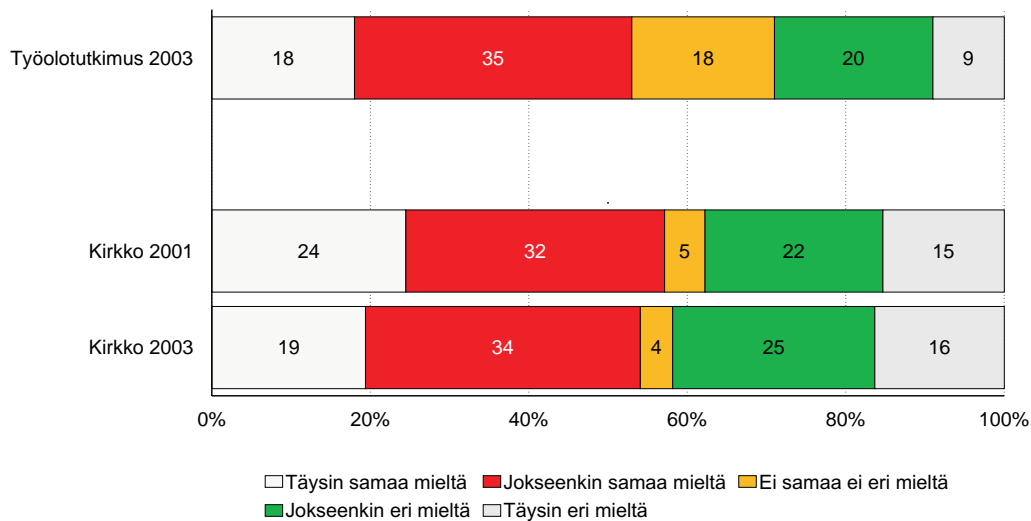
Kuvio 39. Väite ”Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni” koko kirkon osalta sekä verrattuna Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin (%).



Pudotusta kirkon alan työolobarometrien 2001 ja 2003 välillä ei selitä määräaikaisten vähäisempi määrä vastanneissa. Sekä vakituisten että määräaikaisten työntekijöiden arviot ovat negatiivisempia vuonna 2003 kuin mitä ne olivat 2001. Vakituksista työntekijöistä väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli 37 prosenttia vuonna 2001 ja 28 prosenttia vuonna 2003. Määräaikaisista vastaavat luvut ovat 56 prosenttia ja 42 prosenttia.

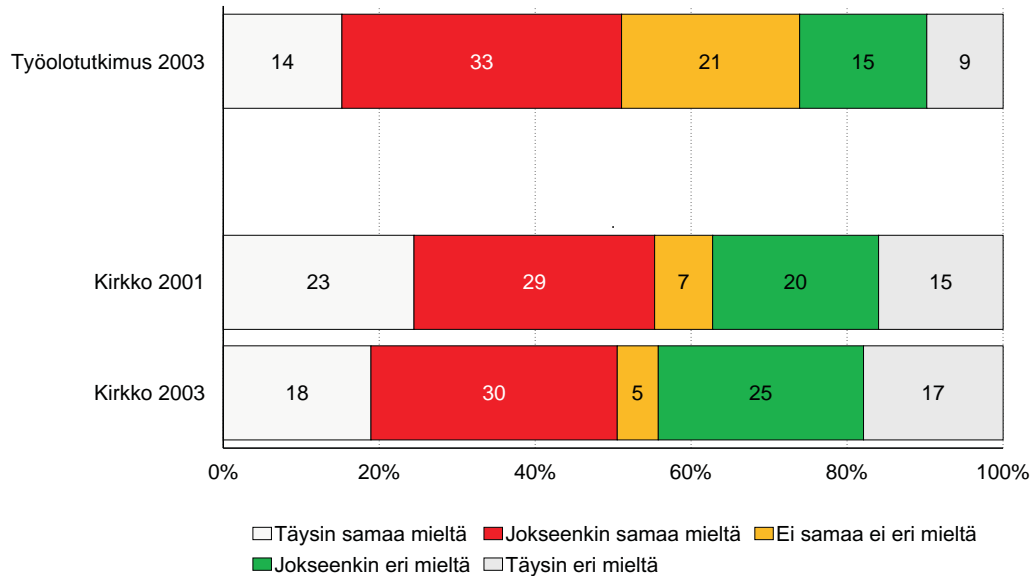
Kirkon työpaikoilla esimiehet antavat alaisilleen palautetta samaan tapaan kuin muillakin työpaikoilla, kuten kuviosta 40 näkyy. Täysin tyytyväisiä saamansa palautteen määrään on noin viidesosa niin Kirkon työntekijöistä kuin myös palkansaajista kaiken kaikkiaan. Tämänkin väitteen kohdalla kiinnittyy huomio tyytymättömien suurempaan joukkoon kirkon työpaikoilla. Kun muilla työpaikoilla keskimäärin 9 prosenttia on täysin eri mieltä väitteen kanssa, on kirkon työntekijöissä jopa 16 prosenttia tätä mieltä.

Kuvio 40. Väite ”Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä miten olen onnistunut työtehtävissäni” koko kirkon osalta sekä verrattuna Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin (%).



Vastaavanlainen ero näkyy myös väitteen ”Esimieheni kykenee sovitteluun ristiriitoja” kohdalla (kuvio 41). Vaikka väitteen kanssa samaa mieltä olevia on kirkon työntekijöissä saman verran kuin muissakin työpaikoissa, on Kirkon työntekijöistä selvästi suurempi osa eri mieltä väitteen kanssa kuin mitä Työolotutkimuksen tulos kertoo muista työpaikoista (42 prosenttia vs. 24 prosenttia).

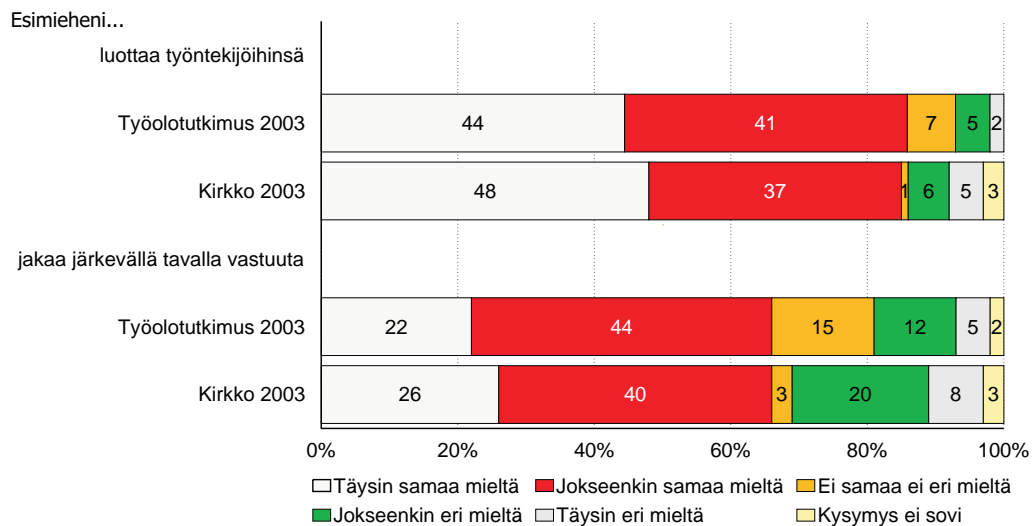
Kuvio 41. Väite ” Esimieheni kykenee sovitteluun ristiriitoja ” koko kirkon osalta sekä verrattuna Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin (%).



Kirkon työntekijöillä on myös asiasta useammin selkeä mielipide kuin palkansaajilla keskimäärin. ”Ei samaa eikä eri mieltä” vastanneita on jopa 21 prosenttia Työolotutkimuksessa. Yhtäältä eroa osittain selittänee menetelmäero; Työolotutkimus on käyntihaastattelu Kirkon alan työolobarometrin ollessa puhelinhaastattelututkimus. Toisaalta Työolotutkimukseen vastanneet ovat voineet valita neutraalin ”Ei samaa eikä eri mieltä” -vaihtoehdon siitä syystä, että heidän työpaikallaan ei ole ristiriitoja siinä määrin kuin mitä niitä esiintyy kirkon työpaikoilla. Menetelmäeron vaikutuksen vakioiminen pois vaatisi lisätutkimista. Ainoastaan Kirkon aineistoa tarkasteltaessa voidaan huomata, että hallinnon työntekijät ovat muita useammin valinneet neutraalin vaihtoehdon edellä mainitun väitteen kohdalla. Ero ei ole tilastollisesti merkitsevä, mutta suuntaa-antava (khiin neliö -testi 0.0217, kun väitteistä oli muodostettu dikotomia; ”on mielipide – ei ole mielipidettä” ja ei sovi -vastaukset poistettu).

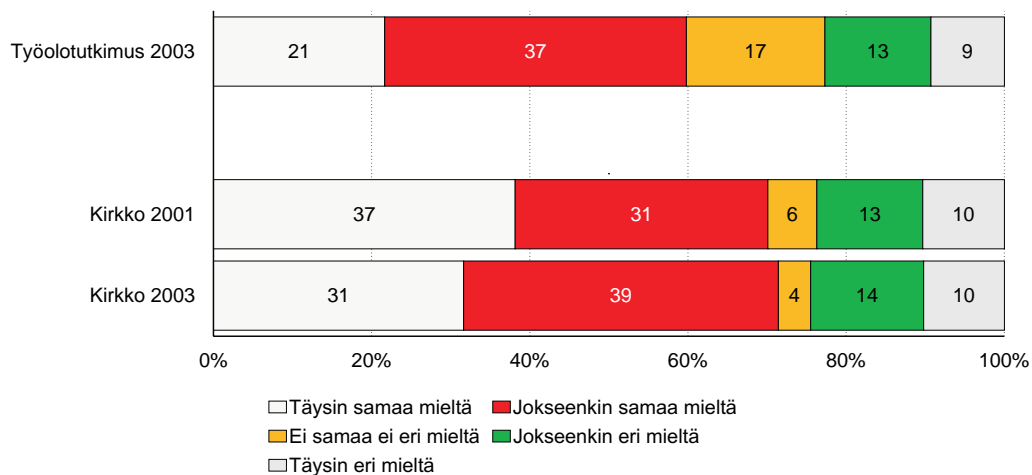
Esimiehen kykyä toimia tehtävässään tutkittiin vuonna 2003 vielä kahdella luottamusta mittaavalla väitteellä: ”Esimieheni luottaa työntekijöihinsä” ja ”Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen”. Erityisen paljon kirkon työntekijät kokevat esimiestensä luottavan heihin. Suurin osa (85 %) oli väitteen kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä. Eri mieltä olevien määrä jäi 11 prosenttiin (Kuvio 42). Alaistensa mielestä suurin osa jakaa myös järkevällä tavalla vastuuta alaisilleen (Kuvio 42). Kirkon työpaikkojen esimiehet saavat kummankin väitteen osalta yhtä hyviä arvioita kuin muillakin työpaikoilla.

Kuvio 42. Väitteet ”Esimieheni luottaa työntekijöihinsä” ja ”Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen” koko kirkon osalta sekä verrattuna Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin (%).



Kirkon esimiehet kannustavat alaisiaan opiskelemaan ja kehittymään työssään keskimääräistä enemmän. Peräti 70 prosenttia kirkon työntekijöistä on väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, kun vastaava luku Työolotutkimuksessa on 58 prosenttia. Tosin vuodesta 2001 on tapahtunut siirtymää täysin samaa mieltä olevien joukosta jokseenkin samaa mieltä olevien joukkoon. (Kuvio 43)

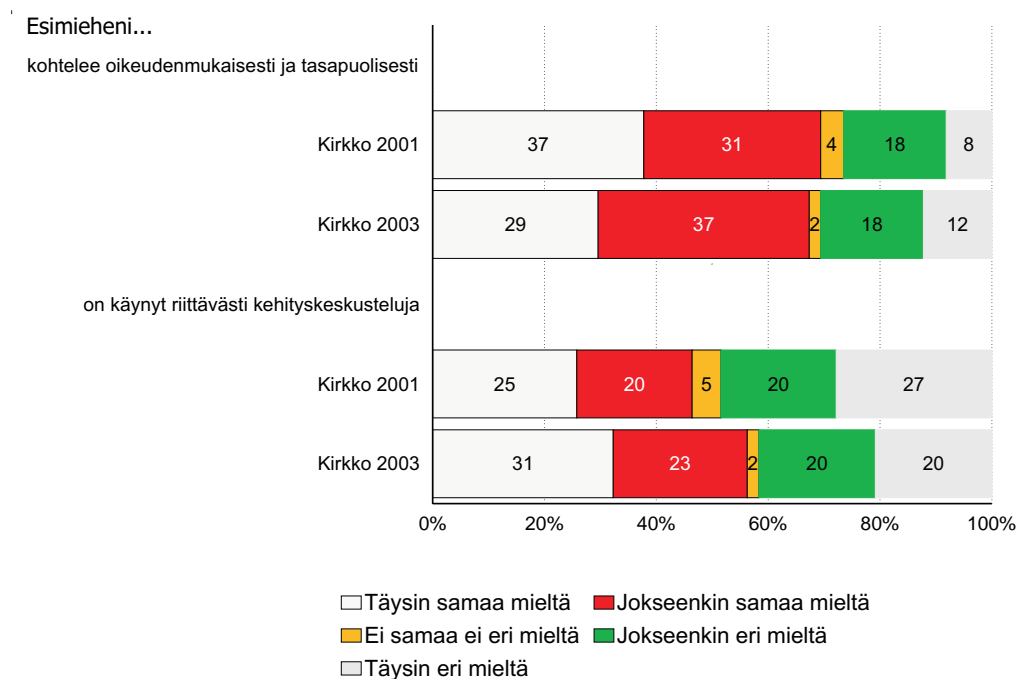
Kuvio 43. Väite ”Esimieheni kannustaa opiskelemaan ja kehittymään työssään” koko kirkon osalta sekä verrattuna Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin (%).



Tämä sama siirtymä täysin samaa mieltä vastauksista jokseenkin samaa mieltä vastauksiin on nähtävissä myös muissa esimiestoimintaa koskevissa väitteissä (kuvio 44). Kun 37 prosenttia oli vuonna 2001 täysin samaa mieltä väitteen ”Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti” kanssa, vuoden 2003 barometrissa 29 prosenttia vastasi samalla tavoin. Tästä siirtymästä huolimatta tulokset ovat edelleen hyviä; 66 prosenttia katsoo esimiehen kohtelevan työntekijöitään oikeudenmukaisesti.

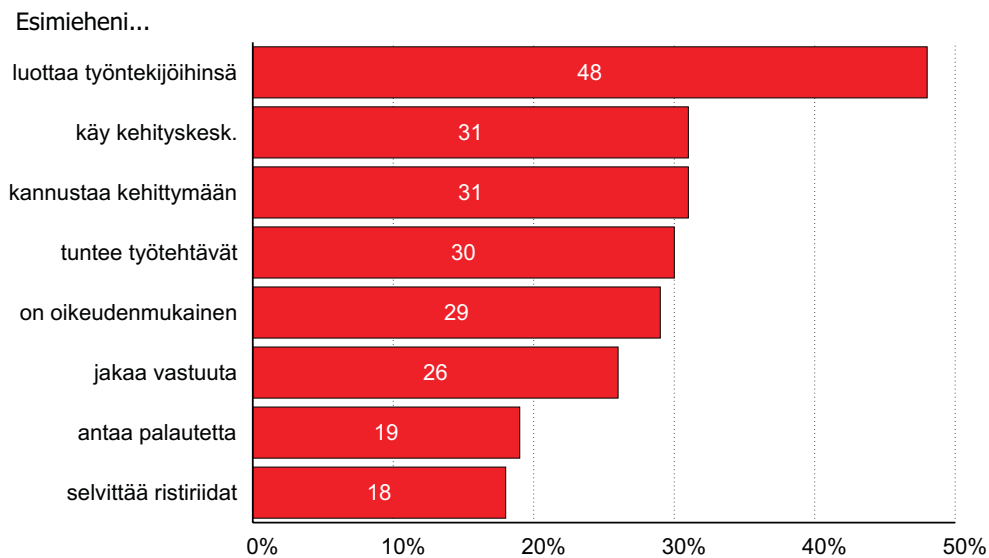
Ilahduttavaa on, että kehitys- tai esimies-alaiskeskusteluihin tyytyväisten määrä on kasvanut. Vuoteen 2001 verrattuna selkeästi useampi katsoi, että kehityskeskusteluja oli käyty riittävästi esimiehen kanssa. (Koko väite: ”Olen käynyt esimieheni kanssa riittävästi ns. kehitys- tai esimies-alaiskeskusteluja”). Kasvua tyytyväisten määrässä on 45 prosentista (täysin tai jokseenkin samaa mieltä) 54 prosenttiin. (Kuvio 44)

Kuvio 44. Väitteet ”Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti” ja ”Olen käynyt esimieheni kanssa riittävästi ns. kehitys- tai esimies-alaiskeskusteluja” koko kirkon osalta 2001 ja 2003 (%).



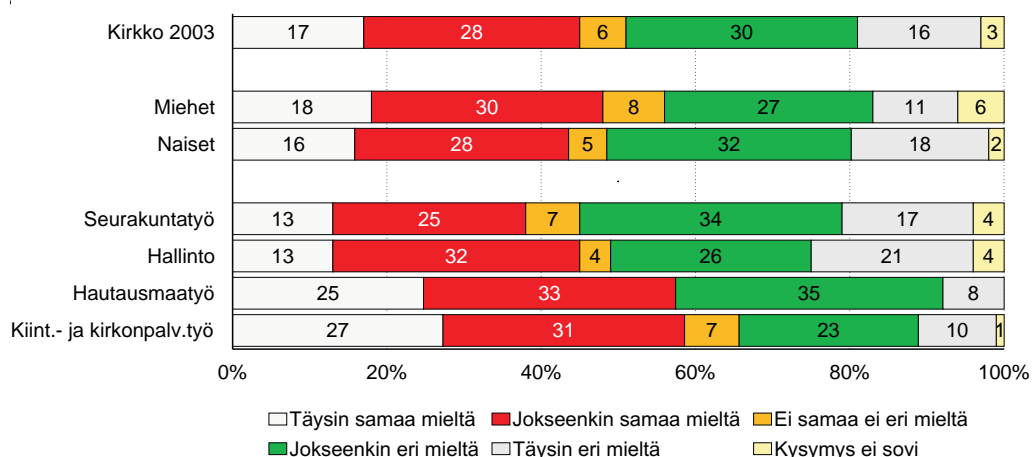
Kuviossa 45 on esitetty täysin samaa mieltä olevien osuudet suuruusjärjestyksessä. Esimiesten heikoimpia kohtia näyttävät olevan palautteen antaminen ja työntekijöiden ristiriitojen sovittelu. Erityisesti jälkimmäisen seikan parantaminen on tärkeää, kun muistetaan ristiriitojen yleisyys kirkon työpaikoilla.

Kuvio 45. Kokemus esimiehen toiminnasta kirkon työolobarometrin 2003 mukaan, täysin samaa mieltä -vastanneet (%).



Kirkon työolobarometrissa haluttiin selvittää myös esimiesten työmäärän kohtuullisuutta ja heidän mahdollisuuksiaan keskittyä nimenomaan johtamistehtävään. Vuonna 2001 miltei puolet vastanneista katsoi, että esimiehellä on liikaa töitä. Vuoden 2003 barometrissa väite on muutettu muotoon: ”Esimiehelläni on riittävästi aikaa johtamistehtävän hoitamiseen”. Lähes puolet kirkon työntekijöistä katsoi, että esimiehet ovat työssään niin kuormitettuja, ettei aikaa jää esimiestehtävän hoitamiseen riittävästi (Kuvio 46).

Kuvio 46. Väite ”Esimiehelläni on riittävästi aikaa johtamistehtävän hoitamiseen” koko kirkon osalta (%).

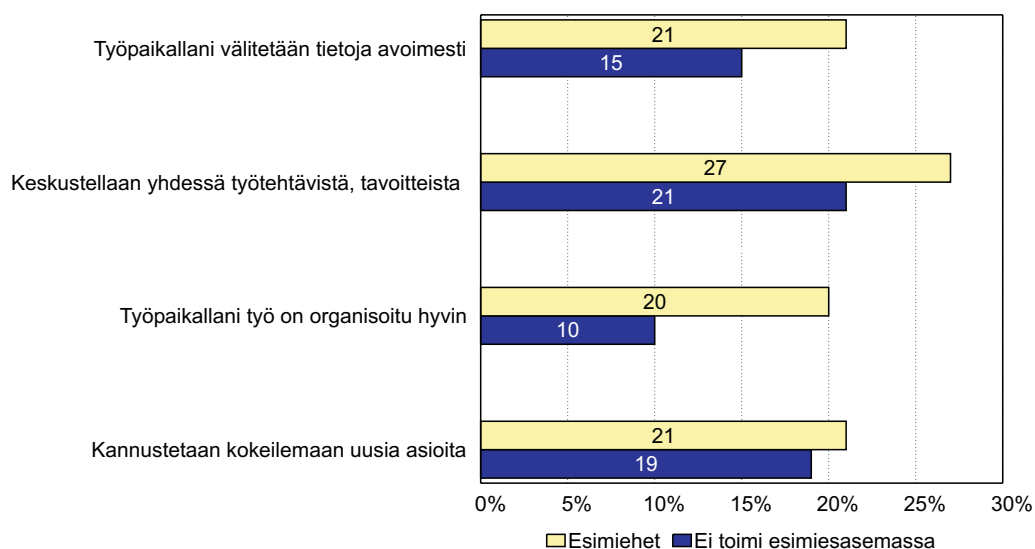


8.1. Esimiesten ja alaisten käsitykset työn organisoinnin onnistumisesta

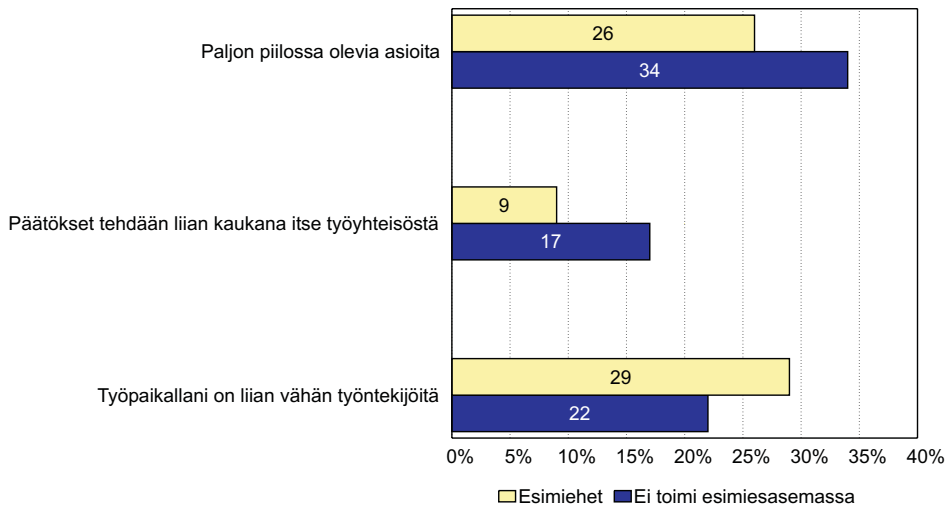
Esimiehet ovat pitkälti vastuussa töiden organisoinnista ja töiden jakamisesta työntekijöiden kesken. Mielenkiintoista onkin tarkastella, kuinka esimiehenä toimivien ja niiden, jotka eivät toimi esimiehinä, käsitykset eroavat toisistaan töiden organisoimista koskevien väitteiden osalta. Kuvioissa 47 ja 48 on tarkasteltu esimiesten ja ei-esimiesten vastausten eroja töiden organisoimista koskevien väitteiden osalta siten, että kuvion 47 väitteet ovat positiivisia ja kuvion 48 negatiivisia. Kuvioihin on otettu vain täysin samaa mieltä -vastanneiden osuudet.

Eniten positiivisten väitteiden kohdalla eroa on ”Työt on organisoitu hyvin” -väitteen osalta. Kun esimiehinä toimivista 21 prosenttia on katsoo, että työt on organisoitu hyvin, on ei-esimiehinä toimivista tätä mieltä vain 10 prosenttia. Niin ikään tietojen avoimessa välityksessä esimiesten ja ei-esimiesten käsityksissä on selvä ero (Kuvio 47). Noin 10 prosentin ero pysyy lähes samana, kun katsotaan jokseenkin samaa mieltä olevien osuudet. Työt ovat hyvin organisoituja -väitteen kanssa on jokseenkin samaa mieltä 58 prosenttia esimiehistä ja 56 prosenttia ei-esimiehistä. Tietoja välitetään avoimesti -väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä on 40 prosenttia esimiehistä ja 39 prosenttia alaisista.

Kuvio 47. Esimiehenä toimivien ja alaisten käsitykset työorganisaation toimivuudesta 2003, täysin samaa mieltä olevien osuudet (%).



Kuvio 48. Esimiehenä toimivien ja alaisten käsitykset työorganisaation toimivuudesta 2003 täysin samaa mieltä olevien osuudet (%).



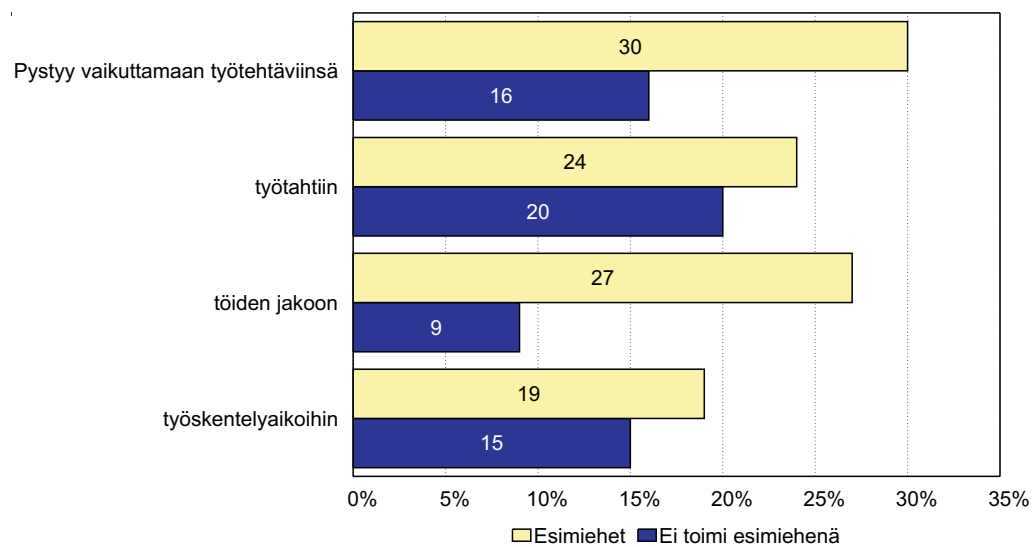
Niin ikään alaiset katsovat useammin kuin esimiehet, että työpaikalla on paljon piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. (Kuvio 48) (jokseenkin samaa mieltä -vastausosuudet: esimiehet 37 prosenttia vs. 32 prosenttia alaiset) Samoin päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä useammin alaisten mielestä kuin esimiesten (17 prosenttia vs. 9 prosenttia). Jos mukaan otetaan myös jokseenkin samaa mieltä olevien osuudet, ero pysyy (25 prosenttia vs. 35 prosenttia ei-esimiehet). Yllättävä tulos on, että esimiehet katsovat alaisia useammin, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Usein esimiehet katsovat, että töistä selvittää vähemmän henkilömäärällä kuin mitä alaiset arvioivat riittäväksi työntekijämääräksi.

8.2. Esimiehet itse

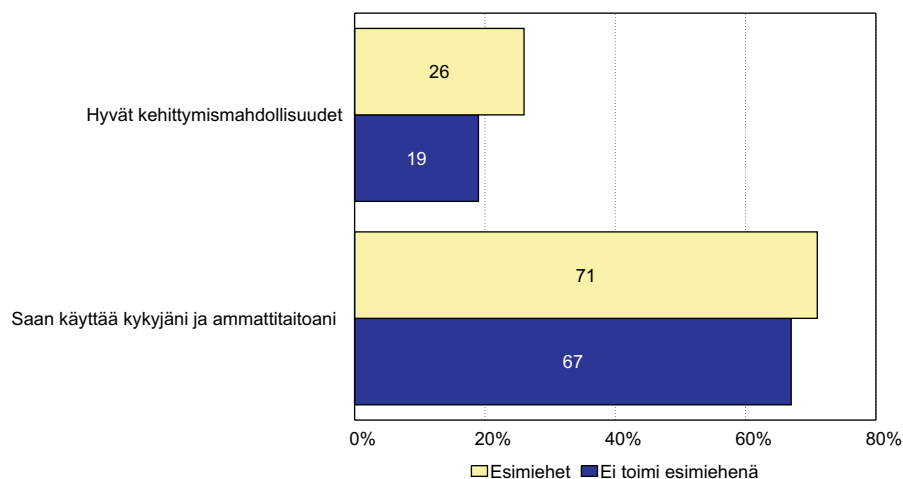
Kuinka esimiehet itse jaksavat ja viihtyvät työssään? Esimiehenä toimimiseen näyttää liittyvän paljon positiivisia puolia. Esimiehet pystyvät vaikuttamaan työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakoon alaisiaan enemmän (kuvio 49). Lisäksi esimiehet katsoivat ei-esimiehiä useammin, että työnantaja arvostaa heidän työtään. Esimiehistä 45 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, kun ei-esimiehenä toimivista tätä mieltä oli 31 prosenttia. Esimiehet ovat myös tyytyväisempiä palkkaansa. Väitteen ”Palkkani on oikeudenmukainen verrattuna muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin” kanssa täysin samaa mieltä on 17 prosenttia esimiehistä ja 7 prosenttia muista työntekijöistä. Esimiesten palkkataso usein toki on korkeampi. Myös työpaikkaansa esimiehenä toimivat pitivät varmempana; 45 prosenttia esimiehistä ja 34 prosenttia muista oli täysin samaa mieltä väitteen ”Voin olla varma siitä, että työpaikka-

ni säilyy”. Verrattuna ei-esimiehenä toimiviin, esimiesasema mahdollistaa myös paremmat kehittymismahdollisuudet. Lisäksi esimiehet katsovat muita useammin, että työssä saa käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan (Kuvio 50).

Kuvio 49. Esimiehenä toimivien ja alaisten käsitykset vaikutusmahdollisuuksista työhön 2003, täysin samaa mieltä olevien osuudet (%).



Kuvio 50. Esimiehenä toimivien ja alaisten käsitykset kehittymismahdollisuuksista työssä 2003, täysin samaa mieltä olevien osuudet (%).



Näiden positiivisten asioiden vastapuolena esimiesasemaan näyttää kuuluvan myös muita enemmän korvauksettomia ylitöitä (työaikalainpiirin kuuluvilla) ja ylipitkiä työpäiviä. Peräti 37 prosenttia esimiehistä oli tehnyt vuonna 2003 korvauksettomia ylitöitä, kun muista työntekijöistä ylitöitä korvauksetta oli tehnyt vain 13 prosent-

tia. Lähes joka viikko ylipitkiä työpäiviä esimiehistä teki 43 prosenttia, kun vastaava luku muista oli 22 prosenttia. Esimiehet kokevatkin muita enemmän työuupumuksen vaaraa; 23 prosenttia esimiehistä kokee työuupumuksen vaaran selvänä vaarana, muista 18 prosenttia. Esimiehet kokivat työnsä muita useammin henkisesti raskaaksi (täysin samaa mieltä 21 prosenttia vs. 16 prosenttia ei-esimiehet)

Sosiaalisten suhteiden osalta esimiehet eivät juuri poikkea muista. Tukea ja rohkaisua työtovereiltaan ja omalta esimieheltään he saavat yhtä paljon kuin muutkin. Ristiriitoja esimiehet havainnoivat niin esimiesten, työtovereiden kuin henkilöstöryhmienkin välillä samaan tapaan kuin ne, jotka eivät toimi esimiehinä. Samoin työpaikkakiusaamista esimiehet havainnoivat työpaikallaan muiden tavoin. Työpaikan sosiaalisiin ongelmiin puuttumattomuus ei siten johdu siitä, että esimiehet eivät havainnoisi niitä työpaikoilla samoin kuin muut. Tärkeää on huomata, että esimiehistä 10 prosenttia ilmoittaa tällä hetkellä kokevansa itse työpaikkakiusaamista, kun muilla sama luku on 7 prosenttia.

9. TYÖKYKY JA TYÖSSÄ PYSYMINEN

Tässä luvussa käsitellään kirkon työntekijöiden sairauspoissaoloja, työhönsä tyytyväisiä sekä siirtymistä niin muiden työnantajien palvelukseen kuin eläkkeelle.

9.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet vuodesta 2001, kuten taulukosta 24 voi hyvin nähdä. Sairauspoissaolojen lisäys on suurinta hautausmaatyöntekijöiden parissa, missä vastanneiden keski-ikä oli myös kaikkein eniten noussut. Muutoinkin nousua selittänee vastaajien keski-ian kohoaminen. Kysymys koski poissaoloja oman sairauden takia, joten nuorempien työntekijöiden poissaolot lasten sairauden vuoksi eivät näy tuloksissa.

Taulukko 24. Niiden osuus vastanneista, joilla on edes yhden päivän poissaolo työstä oman sairauden takia sekä vertailu valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2001 ja 2003 (%).

	Ainakin yhden päivän poissaolo		Muutos %-yksikköä
	2001	2003	
Seurakuntatyö	59	58	-1
Hallinto	57	64	7
Hautausmaatyö	48	60	12
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	43	54	11
Kirkon henkilökunta	54	59	5
Kaikki palkansaajat	60	59	-1

9.2. Työstä poistuminen

Noin neljäsosa pitää joko hyvin todennäköisenä (10 %) tai melko todennäköisenä (14 %), että saattaa seuraavan viiden vuoden aikana lähteä muun työnantajan kuin kirkon tai seurakunnan palvelukseen. Naiset olivat hieman miehiä halukkaampia vaihtamaan työpaikkaa. Vaihtohalukkaimpia oltiin hautausmaatyöntekijöiden parissa, heistä 44 prosenttia piti vähintään melko todennäköisenä siirtymistä toisen työnantajan palvelukseen. Muissa työntekijäryhmissä reilu viidennes piti todennäköisenä työpaikan vaihtoa toisen työnantajan palvelukseen. Vaihtohalukkuus on yhteydessä ikään; alle 35-vuotiaista 27 prosenttia sanoi hyvin todennäköisesti vaihtavansa työpaikkaa, kun 35–44-vuotiaista osuus oli laskenut jo 14 prosenttiin ja 45–54-vuotiaista enää 5 prosenttia piti hyvin todennäköisenä työpaikan vaihtoa.

Taulukko 25. Mikä vaikuttaa vaihtohalukkuuteen? Vastausosuudet ja merkitsevyydet niiden osalta, jotka hyvin tai melko todennäköisesti vaihtavat työpaikkaa seuraavan viiden vuoden aikana eri negatiivisten väittämien mukaan.

Väite/kysymys	Vastausvaihtoehdot	Hyvin tai melko todennäköisesti vaihtaa työpaikkaa seuraavan 5 vuoden aikana %	merkitsevyys
Esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä ##	Paljon tai melko paljon	39	<.0001
	Ei lainkaan	16	
Itse kokee työpaikkakiusaamista	Kyllä	48	0.0004
	Ei	22	
Päätökset tehdään liian kaukana	Samaa mieltä	31	0.0010
	Eri mieltä	19	
Vaikea sovittaa työtä ja yksityiselämää yhteen	Samaa mieltä	32	0.0028
	Eri mieltä	20	
Esiintyy ristiriitoja työtovereiden välillä##	Paljon tai melko paljon	38	0.0028
	Ei lainkaan	25	
Työ on fyysisesti raskasta	Samaa mieltä	33	0.0047
	Eri mieltä	21	
Kokee työuupumuksen	Selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin	27	0.0090
	Ei koe vaarana lainkaan	17	
Työpaikalla esiintyy työpaikkakiusaamista ##	Paljon tai melko paljon	42	0.0106
	Ei lainkaan	21	

Vastausvaihtoehtoja kolme: paljon tai melko paljon, jonkin verran, ei lainkaan. Tässä esitetty paljon tai melko paljon ja ei lainkaan.

Vaihtohalukkuuteen vaikuttavia tekijöitä on esitetty taulukoissa 25 ja 26 siten, että taulukossa 25 on negatiiviset väittämät ja taulukossa 26 positiiviset väittämät. Ristiriidat työpaikalla – erityisesti ristiriidat esimiehen ja alaisten välillä – sekä työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla lisää halua vaihtaa työpaikkaa. Niin ikään päätösten tekeminen liian kaukana itse työyhteisöstä, vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeus sekä työn fyysinen raskaus ja työuupumuksen vaara lisäävät todennäköisyyttä vaihtaa työpaikkaa.

Sen sijaan työpaikan varmuus, se, että työntekijä saa riittävästi koulutusta, pystyy käyttämään ammattitaitoaan työssään ja hänellä on hyvät kehittymismahdollisuudet, vähentävät työpaikan vaihtohalukkuutta. Myös työn kokeminen hyödylliseksi ja merkitykselliseksi vaikuttaa haluun pysyä kirkon palveluksessa. Työpaikassa pyytään siis, jos työntekijä kokee voivansa kehittyä työssään jatkuvasti.

Taulukko 26. Mikä vaikuttaa vaihtohalukkuuteen? Vastausosuudet ja merkitsevyydet niiden osalta, jotka hyvin tai melko todennäköisesti vaihtavat työpaikkaa seuraavan viiden vuoden aikana eri positiivisten väittämien mukaan.

Väite/kysymys	Vastausvaihtoehdot	Hyvin tai melko todennäköisesti vaihtaa työpaikkaa seuraavan 5 vuoden aikana (%)	merkitsevyys
Työnantajani tarjoaa riittävästi koulutusta nykyisen tehtäväni hoitamiseksi	Samaa mieltä	20	<.0001
	Eri mieltä	39	
Voin olla varma, että työpaikkani säilyy	Samaa mieltä	19	<.0001
	Eri mieltä	40	
Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet	Samaa mieltä	16	<.0001
	Eri mieltä	36	
Työ on merkityksellistä	Samaa mieltä	23	0.0002 #
	Eri mieltä	73	
Työssä vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin	Paljon tai melko paljon	20	0.0016
	Jonkin verran tai ei lainkaan	32	
Saa käyttää työssään kykyjään ja ammattitaitoaan	Samaa mieltä	23	0.0023
	Eri mieltä	46	
Työpaikallani työ on organisoitu hyvin	Samaa mieltä	21	0.0030
	Eri mieltä	33	
Työnantajani arvostaa työtäni riittävästi	Samaa mieltä	22	0.0031
	Eri mieltä	35	
Esimieheni luottaa alaisiinsa	Samaa mieltä	23	0.0048
	Eri mieltä	40	
Palkka on oikeudenmukainen verrattuna muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin	Samaa mieltä	17	0.0122
	Eri mieltä	27	
Esimieheni kannustaa opiskelemaan ja kehittymään työssään	Samaa mieltä	22	0.0179
	Eri mieltä	33	
Olen käynyt riittävästi kehityskeskusteluja esimieheni kanssa	Samaa mieltä	21	0.0183
	Eri mieltä	30	
Työssä vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin	Paljon tai melko paljon	21	0.0288
	Jonkin verran tai ei lainkaan	29	
Työssä vaikutusmahdollisuuksia töiden jakoon	Paljon tai melko paljon	20	0.0305
	Jonkin verran tai ei lainkaan	29	
Esimieheni kohtelee oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	Samaa mieltä	22	0.0395
	Eri mieltä	31	

Testi suuntaa-antava

Tilastollisesti melkein merkitsevä (p=0,05), tilastollisesti merkitsevä (p=0,01) ja tilastollisesti erittäin merkitsevä (p=0,001). Luku kertoo, millainen riski tulosten yleistettävyydellä on. Tilastollisesti melkein merkitsevän kohdalla sattuman mahdollisuus on 5 prosenttia, tilastollisesti merkitsevän kohdalla 1 prosentti ja tilastollisesti erittäin merkitsevän kohdalla 0,1 prosenttia.

Esimiehen toiminta vaikuttaa myös työpaikan vaihtohalukkuuteen. Jos alaiset kokevat, että esimies luottaa alaisiinsa, kannustaa opiskelemaan ja kehittymään työssään, kohtelee oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työntekijöitä ja lisäksi käy kehityskeskusteluja riittävästi työntekijöiden kanssa, työpaikan vaihtohalukkuus on vähäisempää. (Taulukko 26)

Väestön ikääntyminen ja suurten ikäluokkien siirtyminen kohti niitä ikävuosia, jolloin varhainen työstä poistuminen alkaa, koskee myös kirkkoa työnantajana. Niinpä työolobarometrissa kysyttiin sekä vastaajan ajatuksia eläkkeelle jäämisestä ennen vanhuuseläkeikää kuin myös tekijöitä, jotka vaikuttaisivat työuran pidentymiseen.

Haastatelluista 13 prosenttia ilmoittaa ajatelleensa usein eläkkeelle jäämistä ennen vanhuuseläkeikää, joskus tätä mahdollisuutta ajattelee 37 prosenttia ja suurin osa (47 %) ei ole ajatellut jäävänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Kysymystä on tietenkin järkevä tarkastella iän mukaan (Taulukko 26). Vähiten eläkeajatuksia on odotetusti nuorilla, mutta yli 55-vuotiaistakin 38 prosenttia ei ole ajatellut jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää.

Taulukko 26. Kysymys ”Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?” ikäryhmittäin 2003 (%).

Ikä	Ei ole ajatellut	On ajatellut joskus	On ajatellut usein	On jo jättänyt eläkehakemuksen	Yhteensä
alle 35	73	23	4		100
35–44	50	40	9		100
45–54	41	43	15	1	100
yli 55	38	32	19	7	100
Kaikki	47	37	13	2	100

Taulukossa 27 on esitetty vastaavat tulokset verrattuna Työolotutkimuksen 2003 tuloksiin siten, että mukaan on otettu vain yli 45-vuotiaat. Kirkon työntekijät ovat ajatelleen eläkkeelle lähtemistä hieman harvemmin kuin muut palkansaajat. Ero ei kuitenkaan ole merkittävä.

Taulukko 27. Kysymys ”Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?” Kirkon työolobarometrin 2003 ja Työolotutkimuksen mukaan, yli 45-vuotiaat (%).

	Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?				
	En ole ajatellut	Olen ajatellut joskus	Olen usein ajatellut	Olen jo jättänyt eläkehakemuksen	EOS/ Kieltäytyi
Työolotutkimus 2003	43	37	19	1	2
Kirkko 2003	47	37	13	2	

Mitkä tekijät sitten vaikuttaisivat siihen, että työssä jaksettaisiin mahdollisimman pitkään? Taulukossa 28 on esitetty, kuinka tärkeinä eri tekijöitä pidettiin, jotta työura jatkuisi mahdollisimman pitkään. Koska työssä jaksamisen kysymys koskee ennen kaikkea vanhempia työntekijöitä, on taulukossa 29 esitetty, kuinka yli 45-vuotiaat vastasivat samoihin kysymyksiin. Palkan lisääminen ja johtamistapojen muuttaminen olivat ne seikat, joita kaikkien useimmin pidettiin erittäin tärkeinä tekijöinä, jotta työssä jaksaisi mahdollisimman pitkään. Työaikojen muutosta tai osa-aikaeläkettä pidettiin verrattain vähän jaksamisen kannalta tärkeänä.

Taulukko 28. Kysymys ”Kuinka tärkeänä pidätte seuraavia asioita, jotta itse jaksaisitte työssä mahdollisimman pitkään?” koko kirkon henkilökunnan osalta 2003 (%).

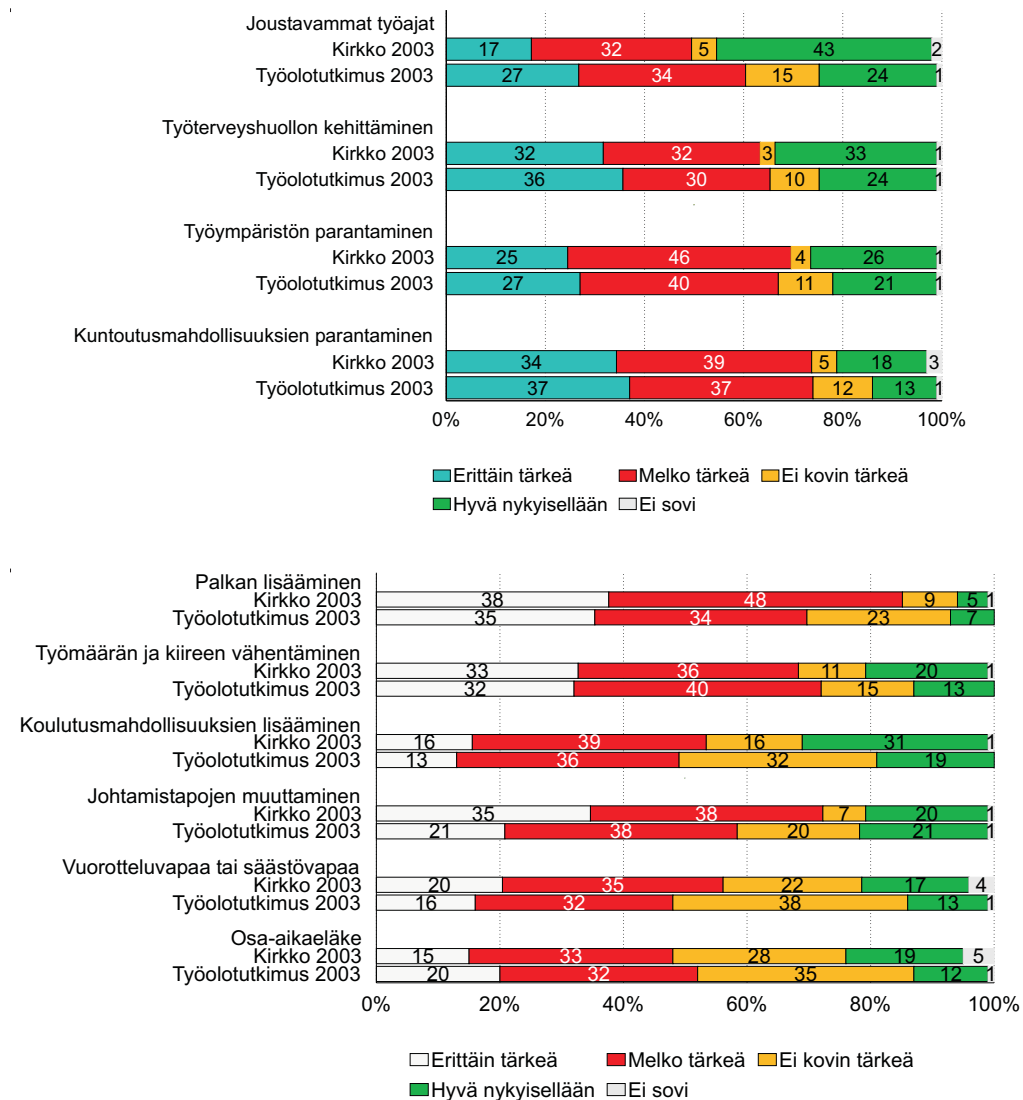
	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Hyvä nykyisellään	Ei sovi
Joustavammat työajat	20	28	5	45	2
Työterveyshuollon kehittäminen	32	29	3	35	1
Työympäristön parantaminen	24	43	5	28	1
Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen	31	35	7	23	4
Palkan lisääminen	36	43	11	9	1
Työmäärän ja kiireen vähentäminen	31	36	11	21	1
Koulutusmahdollisuuksien lisääminen	16	39	15	30	1
Johtamistapojen muuttaminen	36	36	8	19	1
Vuorotteluvapaa tai säästövapaa	18	33	21	23	5
Osa-aikaeläke	14	30	27	22	7

Taulukko 29. Kysymys ”Kuinka tärkeänä pidätte seuraavia asioita, jotta itse jaksaisitte työssä mahdollisimman pitkään?” Yli 45-vuotiaiden osalta 2003 (%).

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Hyvä nykyisellään	Ei sovi
Joustavammat työajat	17	32	5	43	2
Työterveyshuollon kehittäminen	32	32	3	33	
Työympäristön parantaminen	25	46	4	26	
Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen	34	39	5	18	3
Palkan lisääminen	38	48	9	5	
Työmäärän ja kiireen vähentäminen	33	36	11	20	
Koulutusmahdollisuuksien lisääminen	16	39	16	31	
Johtamistapojen muuttaminen	35	38	7	20	
Vuorotteluvapaa tai säästövapaa	20	35	22	17	4
Osa-aikaeläke	15	33	28	19	5

Kirkon työntekijöiden mielipiteet siitä mikä vaikuttaa työssä pysymiseen ovat pitkälti samantapaiset kuin muidenkin palkansaajien. Muihin verrattuna selvästi enemmän erittäin tärkeänä kirkon työntekijät kuitenkin pitävät johtamistapojen muuttamista (35 prosenttia kirkon työntekijöistä vs. 21 suomalaiset palkansaajat keskimäärin). Hyvinä nykyisellään katsottiin olevan erityisesti koulutusmahdollisuuksien, työterveyshuollon ja työaikojen joustavuus. (Kuviot 51–52).

Kuviot 51 ja 52. Mitkä tekijät vaikuttavat työssä pitkään pysymiseen Kirkon alan työolobarometrin 2003 ja Työolotutkimuksen tulosten osalta, yli 45-vuotiaat(%).



Työolotutkimuksen 2003 mukaan kaikkein tärkein työssä pysymiseen vaikuttava tekijä on varmuus työpaikan jatkumisesta; 59 prosenttia piti tätä asiaa erittäin tärkeänä kaikista palkansaajista keskimäärin. (Lehto & Sutela 2004). Tätä asiaa ei kuitenkaan kysytty Kirkon alan työolobarometrissa.

Mikä sitten vaikuttaa haluun hakeutua eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää? Taulukkoihin 30 ja 31 on poimittu niitä tekijöitä, jotka olivat tilastollisesti merkitseviä suhteessa eläkkeelle hakeutumiseen yli 45-vuotiailla kirkon työntekijöillä. Tuloksista käy ilmi, että työuupumus lisää halukkuutta hakeutua eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Niin ikään sellaiset työyhteisön toimintaan liittyvät tekijät kuten avoimen tiedonkulun puute, vaikutusmahdollisuuksien heikkous päätöksen tekoon ja se, että työpaikalla on paljon piilossa olevia asioita, näyttävät työntävän varhain pois työstä. Ymmärrettävästi työpaikan ristiriidat joko esimiesten ja alaisten tai työntekijöiden välillä lisäävät halukkuutta hakeutua eläkkeelle. Vähäinen tuki ja rohkaisu työtovereilta ja esimieheltä lisää halua poistua työstä ennen vanhuuseläkeikää. Huonot kehittymismahdollisuudet, riittämätön palautteen saaminen esimieheltä ja tunne, ettei työnantaja arvosta työtä niin ikään kasvattavat houkutusta varhaiseen työstä poistumiseen. Se, että esimies kannustaa opiskelemaan ja kehittymään työssään, ja että työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uusia asioita sen sijaan näyttää lisäävän halukkuutta jatkaa työuraa vanhuuseläkkeelle saakka.

Taulukko 30. Mikä vaikuttaa eläkeajatukseen? Vastausosuudet ja merkitsevyydet niiden osalta, jotka ajattelivat usein tai joskus hakeutumista vanhuuseläkkeelle eri negatiivisten väittämien mukaan.

Väite/kysymys	Vastausvaihtoehdot	On ajatellut usein tai joskus eläkkeelle hakeutumista ennen vanhuuseläkeikää %	merkitsevyyden
Työpaikalla on paljon piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti	Samana mieltä	65	0.0005
	Eri mieltä	45	
Kokee työuupumuksen	Selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin	65	0.0008
	Ei koe	45	
Esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä ##	Paljon tai melko paljon	64	0.0101
	Ei lainkaan	41	
Päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä	Samana mieltä	66	0.0130
	Eri mieltä	52	
Esiintyy ristiriitoja työtovereiden välillä##	Paljon tai melko paljon	75	0.0237
	Ei lainkaan	52	

Vastausvaihtoehtoja kolme: paljon tai melko paljon, jonkin verran, ei lainkaan. Tässä esitetty paljon tai melko paljon ja ei lainkaan

Taulukko 31. Mikä vaikuttaa eläkeajatuksiin? Vastausosuudet ja merkitsevyydet niiden osalta, jotka ajatelleet usein tai joskus hakeutumista vanhuuseläkkeelle eri positiivisten väittämien mukaan.

Väite/kysymys	Vastausvaihtoehdot	On ajatellut usein tai joskus eläkkeelle hakeutumista ennen vanhuuseläikeikää %	merkitsevyys
Tietoa välitetään avoimesti	samaa mieltä eri mieltä	49 69	0.0006
Työssä vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin	paljon tai melko paljon jonkin verran tai ei lainkaan	49 66	0.0024
Työnantajani arvostaa työtäni riittävästi	samaa mieltä eri mieltä	53 75	0.0029
Saan tukea ja rohkaisua työtovereiltani, kun sitä tarvitsen	paljon tai melko paljon jonkin verran tai ei lainkaan	51 67	0.0036
Saan tukea ja rohkaisua esimieheltäni, kun sitä tarvitsen	paljon tai melko paljon jonkin verran tai ei lainkaan	49 65	0.0046
Työssä vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin	paljon tai melko paljon jonkin verran tai ei lainkaan	52 68	0.0050
Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet	samaa mieltä eri mieltä	52 67	0.0071
Esimieheni kannustaa opiskelemaan ja kehittymään työssään	samaa mieltä eri mieltä	54 70	0.0177
Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni	samaa mieltä eri mieltä	55 70	0.0191
Esimies antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	samaa mieltä eri mieltä	52 66	0.0194
Työssä vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin	paljon tai melko paljon jonkin verran tai ei lainkaan	52 65	0.0254
Esimieheni kohtelee oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	samaa mieltä eri mieltä	22 31	0.0395
Työpaikallani kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	samaa mieltä eri mieltä	54 65	0.0471

Tilastollisesti melkein merkitsevä ($p=0,05$), tilastollisesti merkitsevä ($p=0,01$) ja tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=0,001$). Luku kertoo, millainen riski tulosten yleistettävyydellä on. Tilastollisesti melkein merkitsevän kohdalla sattuman mahdollisuus on 5 prosenttia, tilastollisesti merkitsevän kohdalla 1 prosentti ja tilastollisesti erittäin merkitsevän kohdalla 0,1 prosenttia.

9. 3. Työhönsä tyytymättömät – mikä heitä yhdistää?

Kirkon työolobarometri 2003 osoittaa selkeästi, että kirkon työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä – huolimatta hankalista työajoista, työn henkisestä raskaudesta tai sosiaalisissa suhteissa ilmenevistä ongelmista. Peräti 92 prosenttia on joko erittäin tai melko tyytyväinen työpaikkaansa.

Tämä tyytyväisyys on aika odotettua. ”Tyytyväisyyden” kysyminen harvoin tuottaa muunlaisia tuloksia kuin, että valtaosa on ”tyytyväisiä”. Työhönsä tyytymättömien määrä jää vastanneissa hyvin pieneksi (n=42), mutta silti heidän vastauksiaan on syytä tarkastella, jotta mahdolliset epäkohdat voitaisiin paikantaa.

Mitkä kokemukset yhdistävät tyytymättömiä? Ensinnäkin heillä ei näytä olevan vaikutusmahdollisuuksia työhönsä; ei työtehtäviin, työtahtiin, työaikoihin eikä töiden jakoon. Heidän mielestään työt on organisoitu huonosti ja työpaikalla on liian vähän työntekijöitä. Erityisen moni heistä (85 prosenttia) on sitä mieltä, että työpaikalla on piilossa olevia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti. Muutoinkaan työhönsä tyytymättömien mielestä tietoa ei välitetä avoimesti työpaikalla ja päätöksiä tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä.

Valtaosa tyytymättömistä niin ikään kokee, että heillä on huonot kehittymismahdollisuudet työssään (83 prosenttia) ja työ on henkisesti raskasta (85 prosenttia). Tyytymättömiä yhdistää myös kokemus siitä, että työnantaja ei arvosta heidän työtään. Kun tyytyväisistä 18 prosenttia katsoi, että työnantaja ei arvosta heitä riittävästi, oli sama osuus tyytymättömistä 56 prosenttia.

Työpaikkakiusaamista tällä hetkellä kokee 22 prosenttia tyytymättömistä, kun sama osuus työhönsä tyytyväisistä oli 6 prosenttia. Lisäksi tyytymättömät pelkäsivät työuupumuksen varaa muita enemmän. Tyytymättömistä 66 prosenttia (vs. tyytyväiset 21 prosenttia) todennäköisesti vaihtaa työpaikkaa seuraavan viiden vuoden aikana.

Kun tarkastellaan niitä tekijöitä, jotka erottavat työhönsä tyytyväiset työhönsä tyytymättömistä, lista on pitkälle samanlainen kuin tarkasteltaessa mitkä tekijät lisäävät työpaikan vaihtohalukkuutta tai halua poistua työstä ennen vanhuuseläkeikää. Avoin tiedonkulku, avoin keskustelu asioista, arvostuksen saaminen työnantajalta, työpaikkakiusaaminen sekä työuupumuksen uhka esiintyvät myös edellä taulukoissa 24–26 tekijöinä, joilla on vaikutusta työn vaihtohalukkuuteen ja ennenaikaiseen eläkkeelle siirtymiseen.

10. YHTEENVETO

Kirkon alan työolobarometri on toteutettu kaksi kertaa, joten tässä raportissa on voitu tarkastella muutoksia eri ilmiöissä vuosien 2001 ja 2003 välillä. Tuloksia tarkasteltaessa ja vertailuja tehtäessä on kuitenkin hyvä pitää mielessä otokseen vuonna 2003 tehty rajausta. Vuonna 2003 vastaajajoukkoa rajattiin siten, että mukaan otettiin vain ne työntekijät, joilla on ollut yli 6 kuukauden pituinen työsuhde kirkkoon. Vuoden 2001 Kirkon alan työolobarometrissa tämäntapaista rajausta ei ollut. Siten vastaajajoukko on vuonna 2003 vanhempaa ja vakinaisempaa kuin vuonna 2001. Vastaajajoukon rajaamista edellä kuvatulla tavalla on kuitenkin pidetty perusteltuna. Työntekijän mahdollisuudet arvioida työpaikkaansa ovat rajalliset työsuhteen alkuvaiheessa, koska kokemusta työoloista on kertynyt vain muutamalta kuukaudelta.

Kirkon alan työolobarometri 2003 osoittaa selkeästi, että kirkon työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä ja pitävät työtään merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Kirkon töissä on myös muita positiivisia piirteitä. Ensinnäkin kirkon työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa niin työtehtäviensä sisältöön, työtahtiin kuin töiden jakoon työntekijöiden kesken keskimääräistä enemmän. Toiseksi työntekijät katsovat voivansa käyttää ammattitaitoaan ja kykyjään työssään. Miltei kaikki (91 %) työntekijät olivat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani” kanssa. Näiden tietojen pohjalta syntyy kuva itsenäisestä ja merkityksellisestä koetusta työstä, jossa työtehtävät vastaavat työntekijöiden ammatillista koulutusta.

Sisällöllisesti merkityksellisen työn vastapuolena näyttää olevan työn ja vapaa-ajan epätasapaino. Vastaajista 27 prosenttia kokee tekevänsä ylipitkiä työpäiviä joka viikko. Yhtä moni katsoo tekevänsä ylipitkiä työpäiviä vähintään kerran kuussa. Työaikalain piiriin kuulumattomilla työntekijöillä viikoittaisia vapaapäiviä jäi pitämättä 12 prosentilla lähes joka viikko ja jopa 39 prosentilla vähintään kerran kuussa. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jättäminen on miehille yleisempää kuin naisille.

Vakavan työuupumuksen vaara onkin kasvanut vuodesta 2001. Tällä hetkellä 19 prosenttia kokee työuupumuksen selvänä vaarana ja jopa 51 prosenttia ajattelee työuupumuksen vaaraa silloin tällöin. Työolotutkimuksen 2003 mukaan 9 prosenttia palkansaaajista kokee työuupumuksen selvänä vaarana ja 42 prosenttia ajattelee silloin tällöin. Kirkon työntekijät kokevat työuupumuksen vaaraa siis keski-

määräistä enemmän. Barometrin tulosten mukaan työ kirkossa koetaankin useammin henkisesti raskaaksi (56 %) kuin fyysisesti raskaaksi (28 %).

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen kokee vaikeaksi kolmasosa kirkon työntekijöistä. On otettava huomioon, että kuitenkin vain 9 prosenttia on täysin samaa mieltä väitteen ”Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää” kanssa. Työaikojen sijoittuminen iltoihin ja viikonloppuihin häiritsee perhe-elämää peräti 40 prosentin mielestä. Muita työntekijäryhmiä useammin näin kokivat seurakuntatyöntekijät ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijät.

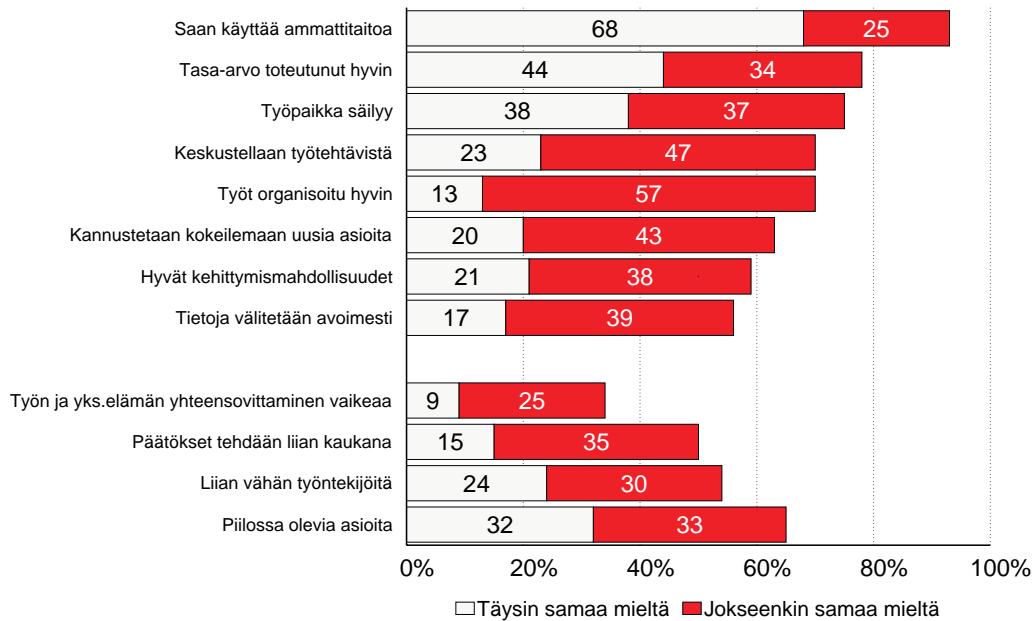
Työn ja vapaa-ajan epätasapaino herättää kysymään, kuinka hyvin työ on organisoitu kirkon työpaikoilla tai kuinka riittävä on henkilökunnan määrä. Kuviossa 40 on esitetty tiivistetysti työn organisointiin liittyviä väittämiä. Kuvion yläreunassa olevat väittämät ovat positiivisia ja kuvion alareunan väittämät negatiivisia. Kuvion näkee, että yli puolet vastanneista kaipasi lisää henkilökuntaa työpaikalleen. Töiden organisointiin oltiin sen sijaan tyytyväisempiä. Jopa 70 prosenttia katsoi, että työt on organisoitu hyvin työpaikalla.

Kuvio 40 antaa hyvän yleiskuvan työntekijöiden arvioista työtehtävistä ja työpaikasta. Sisällöllisesti työ mahdollistaa erittäin hyvin työntekijöiden kykyjen ja ammattitaidon käyttämisen työtehtävissä. Työ tarjoaa hyvät kehittymismahdollisuudet lähes 60 prosentille työntekijöistä. Lisäksi työsuhte koetaan turvallisenä. Peräti 75 prosenttia on samaa mieltä väitteen ”Voin olla varma, että työpaikkani säilyy” kanssa.

Enemmistö vastaajista kokee työpaikkansa myös tasa-arvoiseksi. Väitteen ”Työpaikallani on sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut hyvin” kanssa samaa mieltä on lähes 80 prosenttia. Kun verrataan tämän väitteen ja kysymyksen ”Esiintyykö työorganisaatiossa naisiin kohdistuvaa syrjintää” tuloksia, huomataan mielenkiintoinen ero. Yhtäältä 22 prosenttia vastaajista katsoo, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo ei ole toteutunut hyvin. Toisaalta 18 prosenttia katsoo, että työorganisaatiossa esiintyy naisiin kohdistuvaa syrjintää. Pelkästään kysymällä kuinka moni katsoo työpaikalla esiintyvän syrjintää, ei siis saada esille kaikkia kokemuksia epätasa-arvoisesta kohtelusta. Luultavasti syrjintä koetaan epätasa-arvoista kohtelua jyrkempänä ja selkeämpinä tekoina, jotka on myös helpompi osoittaa syrjiviksi teoksi tai käytännöiksi. Jotta saataisiin kokonaisvaltaisempi kuva tasa-arvon toteutumisesta kirkon työpaikoilla, tulee asiaa jatkossakin tutkia myös muilla kuin syrjintää mittavilla kysymyksillä.

Kun tarkastellaan vielä kuviota 40, huomataan, että tiedonkulun tulisi olla nykyistä avoimempaa kirkon työpaikoilla. Tiedonkulun ja keskustelukulttuurin avoimuutta mittaavien kysymysten tulokset ovat heikoimpia työn organisoinnin onnistuneisuutta mittaavien kysymysten joukossa. Väitteen ”Tietoja välitetään avoimesti” kanssa eri mieltä on 44 prosenttia. Yli 60 prosenttia katsoo, että työpaikalla on piilossa olevia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti. Kysytyistä asioista tiedonkulun avoimuus näyttää olevan työyhteisöjen heikoin kohta.

Kuvio 53. Työn organisointiin liittyviä väittämiä (%).



Työpaikkojen sosiaaliset suhteet näyttävät osin olevan kunnossa. Valtaosa arvioi esimiestoiminnan onnistuneeksi. Esimiehet saavat samantapaisia tai jopa parempia arvioita kuin keskimäärin, kun tuloksia verrataan Työolotutkimukseen 2003. Esimiehet arvioidaan keskimääräistä kannustavammiksi, he luottavat työntekijöihinsä ja jakavat järkevällä tavalla vastuuta. Lisäksi tukea ja kannustusta työpaikoilla saadaan samaan tapaan kuin muillakin työpaikoilla. Noin 60 prosenttia kokee saavansa tukea ja rohkaisua työtovereilta ja vajaa puolet kokee saavansa tukea esimieheltään.

Sen sijaan ristiriitoja koetaan selvästi enemmän kirkon työpaikoilla kuin muilla työpaikoilla keskimäärin. Vastanneista 26 prosenttia kokee, että ristiriitoja esiintyy paljon tai melko paljon esimiesten ja alaisten välillä, kun valtakunnallisen työolobarometrin tuloksissa vastaava luku on 11 prosenttia. Niin ikään 17 prosenttia kirkon työntekijöistä kokee, että ristiriitoja esiintyy paljon tai melko paljon työntekijöiden välillä, kun valtakunnallisen työolobarometrin mukaan vain 6 prosenttia kaikista palkansaajista kokee näin. Ristiriitoja koetaan siis yli kaksi kertaa enemmän kirkon työpaikoilla kuin muutoin keskimäärin. Lisäksi ristiriitojen määrä kirkon työpaikoilla on lisääntynyt vuodesta 2001.

Esimiesten heikoimpia kohtia näyttääkin olevan – palautteen antamisen ohella – työntekijöiden ristiriitojen sovittelu. Vain 18 prosenttia vastanneista on täysin samaa mieltä väitteen ”Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja” kanssa. Lähes saman verran on väitteen kanssa täysin eri mieltä. Tosin esimiehen kyky selvittää ristiriitoja saa keskimäärin suomalaisilta palkansaajilta vielä hieman heikompia arvioita. Työolotutkimuksen mukaan vain 14 prosenttia oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä.

Työpaikkakiusaamisen osalta ero kirkon työpaikkojen ja valtakunnallisen työolobarometrin tulosten välillä on vielä selvempi. Kirkon työntekijöistä 9 prosenttia katsoo esiintyvän työpaikkakiusaamista työpaikalla paljon tai melko paljon, kun vastaava luku valtakunnallisessa työolobarometrissa oli vain 2 prosenttia.

Tällä hetkellä työpaikkakiusatuksi itsensä kokee 8 prosenttia vastanneista, mikä on selvästi enemmän kuin muilla työpaikoilla keskimäärin. Työolotutkimuksen mukaan 4 prosenttia palkansaajista kokee tulevansa työpaikkakiusatuksi tällä hetkellä. Työpaikkakiusaamiseen on kuitenkin löytynyt apua. Vastanneista 19 prosenttia ilmoittaa tulleen aikaisemmin, mutta ei enää, työpaikkakiusatuksi nykyisessä työpaikassaan. Eniten apua työpaikkakiusaamiseen on haettu työtovereiden, esimiehen ja työterveyshuollon taholta. Valtaosa on apua myös saanut.

Jopa 40 prosenttia katsoo, että työorganisaatiossa esiintyy työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää. Työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää koettiin kaikissa tehtäväryhmissä. Muutoin eniten syrjintää koetaan esiintyvän perustuen uskonnollisuuteen (19 %), naisiin (18 %), naisiin pappeina (16 %), vanhoihin (16 %) ja nuoriin (15 %). Työolotutkimuksen tuloksiin verrattuna kirkon työpaikoilla koetaan niin ikään kuin sukupuoleen perustuvaa syrjintää selvästi keskimääräistä enemmän.

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet vuodesta 2001. Eniten sairauspoissaolot ovat lisääntyneet hautausmaatyöntekijöiden joukossa, joiden kohdalla ikäjakauma muuttui eniten vuodesta 2001. Vastaaajajoukko on tämänkertaisessa työolobarometrissa aikaisempaa vanhempaa. Niistä, joilla oli ollut sairauspoissaoloja, 18 prosentilla syynä oli ollut väsymys, työuupumus tai burn out.

Noin neljäsosa kirkon työntekijöistä pitää joko hyvin tai melko todennäköisenä, että saattaa vaihtaa työpaikkaa seuraavan viiden vuoden aikana muun työnantajan kuin kirkon tai seurakunnan palvelukseen. Alle 35-vuotiaat ovat innokkaimpia työpaikan vaihtajia. Heistä 27 prosenttia pitää hyvin todennäköisenä työpaikan vaihtoa, kun 35–44-vuotiaista osuus oli jo tippunut 14 prosenttiin ja 45–54-vuotiaista enää 5 prosenttia piti hyvin todennäköisenä työpaikan vaihtoa.

Väestön ikääntyminen ja suurten ikäluokkien siirtyminen kohti niitä ikävuosia, jolloin varhainen työstä poistuminen alkaa, koskee myös kirkkoa työnantajana. Niinpä Kirkon alan työolobarometrissa 2003 kysyttiin sekä vastaajan ajatuksia eläkkeelle jäämisestä ennen vanhuuseläkeikää kuin myös tekijöitä, jotka vaikuttaisivat työuran pidentymiseen. Joka toinen yli 55-vuotiaista on joskus tai usein ajatellut lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää. Yli 45-vuotiaiden mielestä tärkeimpiä työssä jaksamista parantavia asioita olisivat palkan lisääminen, johtamistapojen muuttaminen, kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen sekä työmäärän ja kiireen vähentäminen. Johtamistapojen muutoksen kirkon työntekijät kokivat muita työntekijöitä selvästi tärkeämpänä (35 prosenttia kirkon työntekijöistä vs. 21 kaikki palkansaajat, Työolotutkimuksen 2003 mukaan)

Vuoden 2003 Kirkon alan työolobarometrin tuloksia on raportoitu tässä hieman laajemmin kuin vuoden 2001 Kirkon alan työolobarometrin tuloksia. Tämänkertaisessa raportissa verrattiin Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen tuloksia kirkon alan työolobarometrin tuloksiin. Myös aineiston analyysissa menttiin hieman edelliskertaa pidemmälle. Korrelaatio- ja ristiintaulukointimenetelmien käyttämi-

nen toi esille kiinnostavan tuloksen. Tämänkertaisen kyselyn tulosten valossa näyttää siltä, että ongelmat ovat kasautuneet samoihin työpaikkoihin tai samoihin vastaajiin, olivatpa sitten kyseessä työn organisointiin tai sosiaalisiin suhteisiin liittyvät ongelmat. Niissä työpaikoissa, joissa esiintyi ristiriitoja, oli myös ongelmia työn organisoinnissa ja tiedonkulun avoimuudessa.

Halukkuus vaihtaa työpaikkaa ja poistua työstä ennen vanhuuseläkeikää näyttää olevan yhteydessä tiedonkulun avoimuudessa ja sosiaalisissa suhteissa ilmeneviin ongelmiin sekä vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksien vähäisyyteen. Myös tunne, että työnantaja ei arvosta työtä riittävästi, lisää halukkuutta jättää työpaikka.

11. DISKUSSIO

Tämän raportin tulokset siitä, mitkä tekijät vaikuttavat niin työpaikan vaihtohalukkuuteen, eläkehakuisuuteen kuin tyytymättömyyteen työhön ovat yhdensuuntaisia työelämäntutkimuksessa saatujen työhyvinvointia selittävien tulosten kanssa. Työssä tarvitaan riittävästi vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja riittävästi työtovereita jakamaan työtä. Työhön liittyvistä asioista tulee keskustella avoimesti ja tiedon tulee olla kaikkien saatavilla. Tärkeää on myös se, että työ tarjoaa kehittymismahdollisuuksia ja työntekijän tulee saada selvä viesti, että työnantaja myös arvostaa tehtyä työtä. Niin ikään työpaikalla tulee saada olla rauhassa kiusaamiselta. Jos edellä mainitut seikat työoloissa eivät toteudu työpaikalla, näyttää siltä, että yhtäältä kasvaa halu vaihtaa työpaikkaa tai hakeutua eläkkeelle ja toisaalta työntekijää uhkaa työttömyys.

Tulosten valossa näyttää siltä, että kirkon työntekijät pitävät työstään ja toimenkuvat vastaavat hyvin työntekijöiden koulutusta. Työ on useimmille varsin itsenäistä ja työ koetaan merkitykselliseksi. Useimpien työtehtävät eivät vaadi niinkään sisällöllistä kehittämistä; yksitoikkoisista monipuolisempiin toimenkuviin tai sisällöllisesti haastavampiin työtehtäviin. Näyttää siltä, että kirkon työntekijät ovat työhön itsessään varsin tyytyväisiä – eivät välttämättä työpaikkaansa. Siksi työpaikan toimintatavat, tiedonkulku ja sosiaalisten suhteiden ongelmallisuus vaativat jatkossa enemmän huomiota.

Kirkon alan työolobarometrin tulosten pohjalta voi sanoa, että työpaikan keskustelukulttuurin avoimuuden lisääminen on tärkeää. Sosiaalisissa suhteissa ilmeneviin ongelmiin tulisi opetella tapa puuttua. Yksi keino tähän on lisätä esimiesten koulutusta siten, että he osaisivat puuttua paremmin ristiriitoihin työpaikalla. Toisaalta ei tule unohtaa, että esimiehinä toimivilla tulee olla myös jokin taho, josta hakea apua esimerkiksi kokiessaan tulevansa työpaikkakiusatuiksi. Jotta työpaikan sosiaalisissa suhteissa ilmenevien ongelmien syitä ymmärrettäisiin paremmin, olisi tarpeellista tehdä laadullista tutkimusta esimerkiksi juuri työpaikkakiusaamisesta.

Sosiaalisten suhteiden ja tiedon kulun avoimuuden ohella työyhteisöjä kannattaisi pyrkiä kehittämään siten, että kaikille työntekijöille luotaisiin kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksia työssään. On työtehtäviä, joiden sisältöä on vaikea muuttaa ja tehtäväjakoa, joista ihmiset usein eivät halua luopua. Siitäkin huolimatta avoimemmalla keskustelulla työtehtävistä ja niiden tavoitteista parannettaisiin ainakin työntekijöiden mahdollisuuksia tuoda julki omia työtänsä koskevia toiveitaan. Ehkä tätä kautta kaikki työntekijäryhmät kokisivat tulevansa kuunnelluiksi – tärkeinä työntekijöinä kirkon töissä.

LÄHTEET

Lehto, Anna-Maija

1996 Työolot tutkimuskohteena. Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta. Tilastokeskus, Tutkimuksia 222. Helsinki.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna

2004 Uhkia ja mahdollisuuksia – Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003, Tilastokeskus, Helsinki.

Paananen, Seppo & Juntto, Anneli & Sauli, Hannele (toim.)

1998 Faktajuttu. Tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Vastapaino, Tampere.

Työvoimatilasto 2002

2003 Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1993–2002. Työmarkkinat 2003:14, Tilastokeskus, Helsinki.

Ylöstalo, Pekka

1998 Barometrit – muutoksen mittareita ja mielikuvien tuottajia. teoksessa: Paananen, Seppo & Juntto, Anneli & Sauli, Hannele (toim.): Faktajuttu. Tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Vastapaino, Tampere.

Ylöstalo, Pekka

2003 Työolobarometri. Lokakuu 2003, ennakkotietoja. Työministeriö, Helsinki. [viitattu 11.11.2003] Saatavilla pdf-muodossa <http://www.mol.fi/julkaisut/barometriennakko2003.pdf>