

Kirkon alan työolobarometri 2007

Raportti kirkon työntekijöiden työoloista



Sisällys

Poimintoja työolobarometrin tuloksista	3	6 Työn vaatimukset	31
1 Tutkimuksen tausta ja tutkimusaineisto	3	6.1 Työ- ja vapaa-ajan suhde	31
1.1 Tutkimuksen toteutus	3	6.2 Työn henkinen ja fyysinen raskaus	35
1.2 Taustatietoja vastanneista	4	6.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen	37
1.3 Tutkimuksen teoreettisesta taustasta	6	7 Sosiaaliset suhteet työpaikoilla	39
2 Työn merkitys ja tyytyväisyys kirkkoon työpaikkana	7	7.1 Tuen ja rohkaisun saaminen työpaikoilla	39
3 Työsuhteen ja työn turvallisuus	9	7.2 Ristiriidat kirkon työpaikoilla	40
3.1 Työn fyysiset vaarat	11	7.3 Työpaikkakiusaaminen	44
3.2 Työn henkiset vaarat	13	7.4 Syrjintä	46
4 Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä	15	8 Esimiestyöskentely	47
4.1 Vaikutusmahdollisuudet työhön	15	9 Työkyky ja työssä pysyminen	50
4.2 Kehittymismahdollisuudet työssä	19	9.1 Työkyky ja sairauspoissaolot	50
4.3 Työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävät toimet ...	21	9.2 Työstä poistuminen	52
5 Työorganisaation toimivuus	22	10 Yhteenveto	55
5.1 Henkilöstön riittävyys	22	Lähteet	59
5.2 Keskustelukulttuurin avoimuus	23	Kuvioluettelo	60
5.3 Töiden organisointi	27	Taulukkoluetelo	62
5.4 Päätöksenteko	29	Haastattelulomake	63

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus 2008

Teksti: Marko Ylitalo

Kirkon alan työolobarometri 2007 -työryhmä:

Kari Ala-Kokkila, Kirkon työmarkkinalaitos

Annina Antell, Kirkon alojen ammattijärjestö SVTL ry 1.12.2007 lähtien

Vuokko Laaksonen, Kirkon alojen ammattijärjestö SVTL ry 30.11.2007 asti

Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos

Harri Palmu, Kirkon tutkimuskeskus

Hannu Tamminen, Työturvallisuuskeskus

Marko Ylitalo, Tilastokeskus

Taitto: Teppo Jokinen

Helsinki 2008

ISBN 978-951-810-348-9

Poimintoja työolobarometrin tuloksista

Työtyytyväisyys

- Sosiaaliset suhteet kirkon työpaikoilla ovat kohentuneet vuodesta 2005.
- Yli 90 prosenttia kirkon työntekijöistä on tyytyväisiä työhönsä. Yleisimmät työviihtyvyyttä lisäävät tekijät ovat työn mielenkiintoisuus, vaihtelevuus ja itsenäisyys.
- Lähes kaikki (99 %) kirkon työntekijät pitävät työtään merkityksellisenä ja hyödyllisenä.
- Vaikutusmahdollisuudet työssä koetaan keskimääräistä parempina, mutta aiempaa jonkin verran vähäisempinä.
- Kolme neljästä kirkon työntekijästä pitää työpaikkaansa varmana - osuus on sama kuin muilla palkansaajilla. Aiempaa harvempi määräaikainen kokee työsuhteensa olevan vaakalaudalla.
- Seurakunnan rakennemuutoksella näyttää olevan vaikutusta käsityksiin työsuhteen varmuudesta, kehittymismahdollisuuksista ja päätöksenteon etäännyttämisestä työyhteisöstä

Työhyvinvointi

- Kirkon työntekijät arvioivat, että työkyvyn ylläpitoon tähtäävät toimet ovat lisääntyneet vuosina 2001-2007.

- Työhyvinvointiin panostaminen koetaan tärkeäksi kirkon työpaikoilla.
- Joka neljäs kokee viikoittain tekevänsä töitä yli normaalin työajan, mutta samaan aikaan aiempaa harvempi kokee työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeaksi.
- Työuupumuksen kokee selvänä vaarana edelleen joka viides kirkon työntekijä.
- Itse koetun väkivallan ja sen uhan kokemukset ovat vähentyneet kirkon työpaikoilla.

Koulutus ja työn organisointi

- Miltei kaikki (95 %) kirkon työntekijät katsovat voitavansa käyttää ammattitaitoaan työssään.
- Neljä viidestä kirkon työntekijästä katsoo työnantajan tarjoaman koulutuksen olevan riittävää - osuus on sama kuin vuonna 2005.
- Töiden organisointi katsotaan pääosin onnistuneeksi, mutta arviot tiedonvälityksen avoimuudesta ovat aiempaa kriittisempiä.
- Esimiestyön onnistuminen arvioitiin aiempaa heikommmaksi - kuusi kymmenestä on kuitenkin tyytyväisiä lähiesimiehensä toimintaan.

1 Tutkimuksen tausta ja tutkimusaineisto

1.1 Tutkimuksen toteutus

Nyt toteutettu kirkon alan työolobarometri on järjestyksessään neljäs. Aiemmin kirkon työntekijöiden työolot ovat olleet tutkimuskohteenä vuosina 2001, 2003 ja 2005. Tutkimuksen toimeksiantajina ovat Kirkkohallitus ja Työturvallisuuskeskus ja sen on toteuttanut Tilastokeskus. Kirkon työolobarometrin valmistelutyöryhmässä ovat olleet mukana Kirkon työmarkkinalaitoksen, Kirkon tutkimuskeskuksen, Työturvallisuuskeskuksen sekä Kirkon pääsopijajärjestöjen edustajat.

Kirkon alan työolobarometrin aineisto kerättiin tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina marraskuussa 2007. Raportin tiedot perustuvat 537 kirkon työntekijän haastatteluun. Haastattelut kestivät keskimäärin noin 19 minuuttia. Kirkon työntekijät vastasivat mielellään kyselyyn: vastanneiden osuus lähtöotoksesta oli 89,5 prosenttia. Aineisto edustaa siten erittäin hyvin kirkon henkilöstöä.

1.2 Taustatietoja vastanneista

Kirkon alan työolobarometrin haastateltavat poimittiin satunnaisotannalla Kirkon työmarkkinalaitoksen palvelusuhderekisteristä. Otoksen koko oli edellisikerran tapaan 600 henkilöä. Vuoden 2007 kirkon alan työolobarometrin otoksen poiminnassa käytettiin samaa rajausta kuin vuosina 2003 ja 2005, jolloin tutkimuksen perusjoukon muodostivat kirkon palveluksessa vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana olleet. Lyhyissä, kausiluonteisissa työsuhteissa¹ olevat sekä vasta vähän aikaa työsuhteessa olleet rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle, koska monille heistä työolojen arvioiminen voi työsuhteen lyhyiden vuoksi olla vaikeaa.

Vastanneista naisia on 71 prosenttia (n=380) ja miehiä 29 prosenttia (n=157). Siten kerätty aineisto vastaa sukupuolen mukaan hyvin koko kirkon henkilöstöä.

Ruotsinkielisten osuus on noin 7 prosenttia.

Yli puolet (55 %) vastanneista kuuluu seurakuntatyön tehtäväryhmään (Taulukko 1). Seurakuntatyön tehtäväryhmässä yleisimmät ammattinimikkeet ovat lastenohjaaja (25 %), nuorisotyönohjaaja (11 %), diakonian viranhaltija (10 %), seurakuntapastori (10 %), kappalainen (7 %) ja b-kanttori (6 %). Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön tehtäväryhmään kuuluvista 13 prosenttia toimii seurakuntamestareina, vahtimestari-siivoojia on 12 prosenttia, siivoojia kahdeksan prosenttia ja keittäjän nimikkeellä työskentelee 5 prosenttia haastatelluista. Vastavasti hallintotyön tehtäväryhmään kuuluvista vastaajista 29 prosenttia on toimistosihiteereitä, noin joka kymmenes kanslisti (11 %), yhdeksän prosenttia talouspäälliköitä ja seitsemän prosenttia seurakun-

tasihteereitä. Hautausmaatyössä yleisimmät ammattinimikkeet ovat hautausmaatyöntekijä (40 %), haudankaivaja (11 %) ja erityisammattimies (8 %). Tulee huomata, että hautausmaatyötä tekeviä on aineistossa verrattain vähän (n=37), mikä vaikuttaa tulosten tulkintaan.

Tutkimukseen vastanneiden keski-ikä on 47 vuotta, joka on sama kuin kaksi vuotta aiemmin tehdyssä tutkimuksessa. Vastaajien ikäkauma noudattaa kohtalaisen hyvin tutkimuksen perusjoukon ikäjakamaa (Taulukko 2). Ainoastaan 55 vuotta täyttäneitä ja tätä vanhempia vastaajia aineistossa on vähemmän (27 %) kuin perusjoukossa (31 %).

Vastanneista osa-aikaisia on 12 prosenttia ja sivutoimisia 3 prosenttia. Määräaikaisessa työsuhteessa on 12 prosenttia haastatelluista, mikä on suunnilleen saman verran kuin edellisikerralla (Taulukko 3).

Taulukko 1. Vastanneet tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007

Tehtäväryhmä	2003		2005		2007	
	N	%	N	%	N	%
Seurakuntatyö	286	54	271	51	297	55
Hallinto	97	18	95	18	104	19
Hautausmaatyö	40	8	62	11	37	7
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	108	20	105	20	99	19
Yhteensä	531	100	533	100	537	100

Taulukko 2. Vastanneet ikäryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 sekä kirkon henkilöstö* vuonna 2007 iän mukaan

Ikä	2003		2005		2007		Kirkon henkilöstö 2007	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alle 30	40	8	32	6	33	6	1 070	7
30–34	37	7	43	8	43	8	1 210	7
35–39	60	11	49	9	53	10	1 467	9
40–44	69	13	82	16	80	15	2 175	13
45–49	96	18	80	15	93	17	2 519	16
50–54	89	17	101	19	91	17	2 666	17
55 tai yli	140	26	146	27	144	27	5 085	31
Kaikki	531	100	533	100	537	100	16 192	100

* Ikäjakama koskee ennen otoksen poimintahetkeä edeltäneinä 12 kuukautena vähintään kuusi kuukautta kirkon palveluksessa olleita.

¹ työsuhteella tarkoitetaan tässä myös virkasuhdetta. Työllä ja tehtävällä tarkoitetaan myös virkaa.

Taulukko 3. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista ikäryhmittäin vuosina 2005 ja 2007 (%)

Ikä	2003		2005		2007	
	Vakituisia	Määräaik.	Vakituisia	Määrä aik.	Vakituisia	Määräaik.
Alle 35	66	34	77	23	76	24
35-44	85	15	85	15	83	17
45-54	90	10	88	12	92	8
55 tai yli	96	4	90	10	92	8
Kaikki	87	13	86	14	88	12
N	462	69	461	72	471	66

Taulukko 4. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista tehtäväryhmittäin vuosina 2005 ja 2007 sekä kirkon henkilöstö vuonna 2007 työsuhteen laadun mukaan (%)

	2005		2007		Kirkon henkilöstö 2007	
	Vakituisen	Määräaik.	Vakituisen	Määräaik.	Vakituisen	Määräaik.
Seurakuntatyö	91	9	90	10	88	12
Hallinto	91	9	88	12	90	10
Hautausmaatyö	40	60	54	46	44	56
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	98	2	94	6	93	7
Kaikki	86	14	88	12	86	14

* Jakauma koskee ennen otoksen poimintatietoa edeltäneinä 12 kuukautena vähintään kuusi kuukautta kirkon palveluksessa olleita

Taulukko 5. Vastanneet sukupuolen mukaan vuosina 2003, 2005 ja 2007

	2003		2005		2007	
	N	%	N	%	N	%
Miehet	155	29	170	32	157	29
Naiset	376	71	363	68	380	71
Yhteensä	531	100	533	100	537	100

Sekä hallinnon että kiinteistö ja kirkonpalvelutyön tehtäväryhmään kuuluvista aiempaa useampi on määräaikainen verrattuna vuoteen 2005. Vuonna 2001 määräaikaisten osuus oli selvästi suurempi (25 %), mikä johtuu siitä, että otoksen poiminnassa ei käytetty työsuhteen kestoon perustuvaa rajausta. Siten vuoden 2001 tulokset eivät kaikilta osin ole täysin vertailukelpoisia myöhemmin toteutettujen työolo-barometri tulosten kanssa.

Vuoden 2007 kirkon työolobarometriin vastanneissa on hieman

vähemmän naisia kuin edellisellä tutkimuskerralla (Taulukko 5). Naisista vakituudessa työsuhteessa on 86 prosenttia ja miehistä 92 prosenttia, joten tältä osin tilanne on sama kuin vuonna 2005.

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna naisista miehiä suurempi osa työskentelee hallinnollisissa tehtävissä ja seurakuntatyössä ja miehistä suurempi osa kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä ja hautausmaatyössä (Kuvio 1). Edelliseen tutkimukseen verrattuna miesten jakauma tehtäväryhmittäin on hie-

man erilainen vuoden 2007 aineistossa: seurakuntatyön tehtäväryhmään kuuluvia ja hautausmaatyötä tekeviä on vähemmän ja hallinnon työntekijöitä sekä kiinteistö ja kirkonpalvelutyötä tekeviä hieman enemmän. Vastaavasti naisten kohdalla seurakuntatyön tehtäväryhmään kuuluvia on aiempaa enemmän (48 % vs. 57 %), toisaalta kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekeviä sekä hautausmaatyötä tekeviä vähemmän. Hallinnossa työskentelevien naisten osuus on sama kuin vuoden 2005 aineistossa.

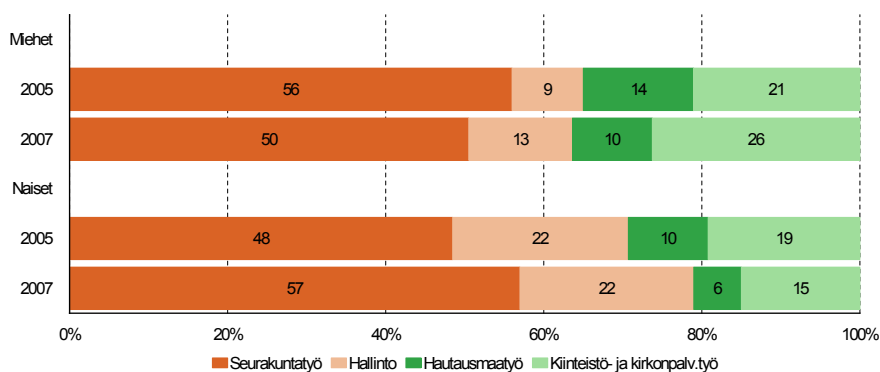
Sukupuolijakauma tehtäväryhmien sisällä ilmentää kirkon työpaikkojen naisvaltaisuutta: naisia on kaikissa tehtäväryhmissä enemmistö. Tutkimukseen vastanneista hallinnon työntekijöistä 80 prosenttia, seurakuntatyöntekijöistä 74 prosenttia ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijöistä 59 prosenttia on naisia. Hautausmaatyöntekijöistä naisia on 57 prosenttia.

Haastatelluissa on hieman enemmän kaupunkiseurakunnissa työskenteleviä (70 %) kuin edellisellä kerralla (67 %). Maaseutuseurakunnissa työskentelevien osuus on 27 prosenttia. Pieni osa vastaajista työskentelee keskushallinnossa (3 %). Perusjoukko eli kirkon henkilöstö jakaantuu seurakuntatyypin mukaan seuraavasti: 68 prosenttia työskentelee kaupunkiseurakunnissa, 28 prosenttia maaseutuseurakunnissa ja noin 2 prosenttia keskushallinnossa. Puolet vastaajista on suorittanut korkea-asteen tutkinnon, toisen asteen koulutus on kolmella kymmenestä haastatellusta (30 %) ja perusasteen suorittaneiden osuus on noin viidennes (20 %).

1.3 Tutkimuksen teoreettisesta taustasta

Barometri-tutkimusten kantavana ajatuksena on toistaa sama tutkimus säännöllisin väliajoin ja näin saada tietoa tutkittavassa ilmiössä tapahtuvista lyhyen aikavälin muutoksista. Tutkimusta toistettaessa saadaan muutoksista aikasarjatietoa,

Kuvio 1. Naisten ja miesten tehtäväryhmittäinen jakauma vuosina 2005 ja 2007 (%)



josta voidaan muodostaa kuva muutossuunnista. Barometrit kuvaavat 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) voi-

daan 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 kertovat nopeasti kehityksen suunnasta. Työministeriön valtakunnallisella työolobarometri-tutkimuksella on pyritty tavoittamaan työelämän laadun muuttumista ja muutospuuta. Valtakunnallisessa

työolobarometrissa on keskitytty juuri muutossuunnan tutkimiseen ilmiöiden yleisyyden ja esiintymistason jäädessä taka-alalle. Tällöin kysymysten muoto on usein ollut seuraavantapainen: ”Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan: Esimiesten johtamistapa?” (Kysymys valtakunnallisesta työolobarometrissa 2007).

Kirkon alan työolobarometrissa on lainattu barometri-tutkimusten ideaa: seuraamalla säännöllisesti kirkon työntekijöiden työoloja saadaan käsitys muutoksen suunnasta. Toisin kun työministeriön valtakunnallinen työolobarometri, kirkon työoloja tarkastellaan ilmiöiden yleisyyden näkökulmasta, jota mitataan tasokysymyksiin. Tasokysymykset ovat esitystavaltaan esimerkiksi seuraavantapaisia: ”Oletteko seuraavan väittämän kanssa täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä vai ette samaa ettekä eri mieltä. – Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan?”

Kuvio 2. Kirkon alan työolobarometrin 2007 aihealueet

1. Työn ja työsuhteen turvallisuus

- kokemus työsuhteen pysyvyydestä
- työturvallisuus
- väkivallan uhka työssä

2. Vaatimusten kohtuullisuus

- ylitöiden määrä
- työn henkinen ja fyysinen raskeus
- työuupumus

3. Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet

- mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin, tehtäviin ja töiden jakoon sekä työaikoihin
- kehittymismahdollisuudet

- systemaattinen työolojen parantaminen
- työnantajan tarjoaman koulutuksen riittävyys ja koulutukseen osallistuminen

4. Organisaation toimivuus

- henkilöstöresursointi
- töiden organisointi
- tiedon kulku
- keskustelukuluttuurin avoimuus
- tasa-arvo, perheen ja työn yhteensovittaminen
-

5. Sosiaaliset suhteet

- ristiriidat
- syrjintä

- työpaikkakiusaaminen
- päihdeongelmat

6. Esimiestyöskentely

- tuen saaminen
- palautteen antaminen
- kyky sovittaa ristiriitoja
- oikeudenmukaisuus
- esimiehen työmäärä
- tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan

7. Työkyky, motivaatio

- sairauspoissaolojen määrä
- työpaikan vaihdon todennäköisyys
- työssä pysymiseen vaikuttavat tekijät
- työnantajan antama arvostus

Kirkon alan työolobarometrissa on sekä pysyviä osioita että vaihtuvia osioita. Pääosa nyt toteutetun tutkimuksen kysymyksistä on samoja kuin edellisessä barometrissa, jolloin saatiin tärkeää tietoa työolojen ajassa tapahtuvista muutoksista. Joitain kysymyksiä pudotettiin kuitenkin pois, jotta saatiin tilaa uusille. Tällä kertaa tutkimuksesta jätettiin pois kysymys, jolla mitattiin kuinka tärkeää työ on kun vapaa-aikaa, perhe-elämää ja työtä ajatellaan kokonaisuutena. Tätä oli kysytty aiemmin vain vuonna 2005, mutta nyt sitä ei pidetty ajankohtaisena. Asiaa ei tiedusteltu enää myöskään valtakunnallisessa työolobarometrissa. Samoin kysymys seksuaalis-

ta häirinnästä jätettiin väliin tällä kertaa, koska vuosina 2003 ja 2005 saadut tulokset osoittivat häirinnän olevan melko vähäistä. Kumpanakin vuonna noin seitsemän prosenttia vastaajista koki, että työpaikalla esiintyy seksuaalista häirintää vähintään jonkin verran. Ani harva vastasi seksuaalista häirintää esiintyvän paljon tai melko paljon.

Uutena asiana selvitettiin kirkon työntekijöiden käsityksiä omasta työkyvystään. Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa työkykyään asteikolla nollasta kymmeneen niin, että työkyvyn ollessa parhaimmillaan se saa arvon kymmenen ja arvon nolla, kun henkilö ei kykene lainkaan työhön. Kysymys on sama kuin

valtakunnallisessa työolobarometrissa. Lisäksi selvitettiin vastaajien tyytyväisyyttä lähiesimiehen johtamistapaan sekä sitä, kuka on haastateltavan lähiesimies: kirkkoherra, taluspäällikkö vai joku muu.

Tuloksia verrataan kirkon alan työolobarometreihin 2001, 2003 ja 2005 sekä vastaavien vuosien työministeriön valtakunnallisten työolobarometrien tuloksiin niiden kysymysten osalta, jotka ovat samoja. Raportin esitystapa noudattaa vuoden 2005 kirkon alan työolobarometristä tehdyn raportin esitystapaa. Kuviossa 2 on nähtävissä tiivistetysti työolobarometrin aihealueet. Raportin lopussa on barometrin haastattelulomake.

2 Työn merkitys ja tyytyväisyys kirkkoon työpaikkana

Kirkon alan työntekijät ovat edelleen tyytyväisiä työhönsä: useampi kuin yhdeksän kymmenestä ilmoittaa olevansa vähintään melko tyytyväinen työhönsä. Tulos on sama kuin vuonna 2005 sillä erotuksella, että erittäin tyytyväisten osuus pieni kolmen prosenttiyksikön verran. Vuonna 2007 erittäin tyytyväisten osuus oli 23 prosenttia ja melko tyytyväisten 69 prosenttia. Tutkimuksissa on todettu, että työhönsä erittäin tyytyväisillä yleisimmät työihtiävyyttä lisäävät tekijät ovat työn mielenkiintoisuus, vaihtelevuus ja itsenäisyys (Miettinen 2005). Työtyytyväisyyttä pidetään yksilön yleisen hyvinvoinnin ja työpaikan vaihtohalukkuuden ennustajana.

Tehtäväryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että erittäin tyytyväisten osuus väheni hallinnossa työskentelevillä 25 prosentista 17 prosent-

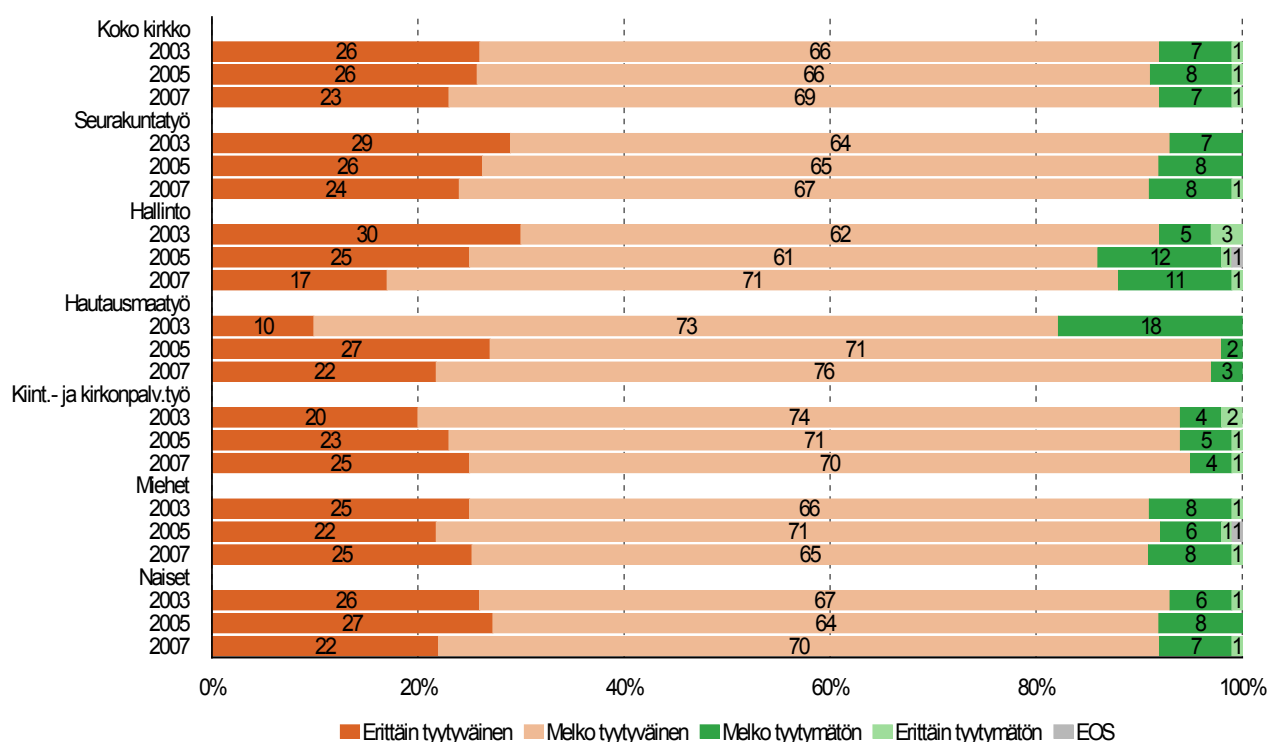
tiin (Kuvio 3). Myönteistä on, että tehtäväryhmittäin tarkasteltuna työhön tyytymättömien osuudet säilyivät jotakuinkin ennallaan koko kirkon tasolla.

Vaikka työhönsä erittäin tyytyväisten osuus laski hieman, kirkon alan työntekijät pitävät työtään edelleen merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Työn merkitykselliseksi kokeminen onkin yleisempää kuin tyytyväisyys työhön. Lähes kolme neljästä (73 %) kirkon työntekijästä on täysin samaa mieltä väitteen ”katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä” (Kuvio 4). Hallinnon sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön alalla työskentelevien keskuudessa täysin samaa mieltä olevien osuus on laskenut hieman tarkasteluvälillä. Tämä saattaa johtua määräaikaisten työntekijöiden aiempaa suurem-

masta osuudesta näillä aloilla. Joka tapauksessa hyvin harva kirkon työntekijöistä kyseenalaistaa työnsä hyödyllisyyden täysin, mikä varmasti vaikuttaa positiivisesti työmotivaatioon.

Vastaajien mielestä työnantaja arvostaa työntekijöidensä työtä aiempaa vähemmän. Vuonna 2005 vielä neljä viidestä työntekijästä (80 %) koki työnantajan arvostavan työntekijöidensä työtä riittävästi, nyt väitteen ”Työnantajani arvostaa työtäni riittävästi” kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä olevia on 74 prosenttia. Etenkin kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät ovat sitä mieltä, että työnantaja ei arvosta riittävästi työntekijöidensä ponnisteluja. Kun vuonna 2005 heistä noin 85 prosenttia koki, että työnantaja arvostaa tehtyä työtä riittävästi, niin tuoreen barometrin mukaan

Kuvio 3. Tyytyväisyys työhön koko kirkon henkilökunnan osalta tehtäväryhmittäin sekä sukupuolen mukaan vuosina 2003, 2005 ja 2007² (%)



² Kuvioissa ja taulukoissa on luvuissa ”Ei osaa sanoa” -vastausvaihtoehto mukana. ”Ei osaa sanoa” -vastaajien osuutta ei ole merkitty, jos se on ollut alle 1 prosenttiyksikköä.

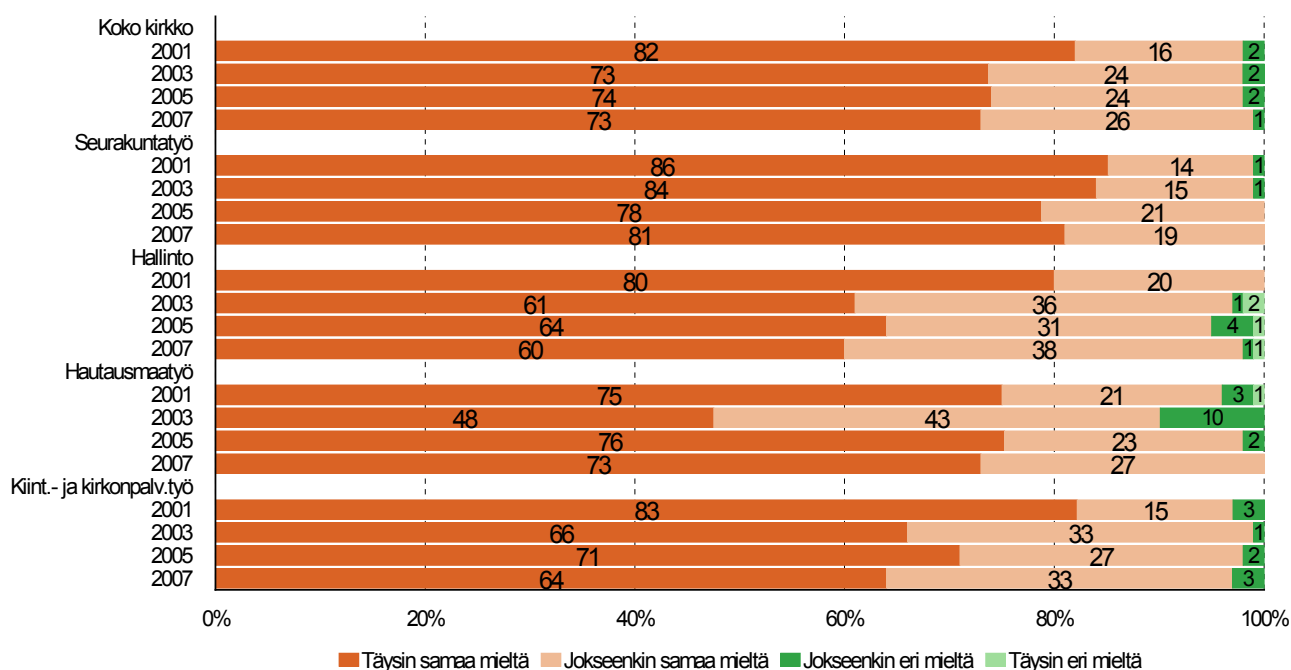
nään kokevia on enää 71 prosenttia. Seurakuntatyötä tekevistä lähes yhtä moni (79 %) kokee työnantajan arvostavan työpanosta kuin edellisinkin tutkimuksen aikaan (82 %). Huolimatta arvioista, joiden mukaan työnantajan työlle antama arvostus on vähentynyt, väitteen kanssa täysin eri mieltä olevia on edelleen vain 5 prosenttia. Kaiken

kaikkiaan useampi kuin joka neljäs (26 %) kokee, että työnantajan työlle antama arvostus on riittämätöntä.

Palkkauksen oikeudenmukaiseksi kokevien osuus on kasvanut lievästi vuodesta 2005. Vuonna 2007 väitteen ”Palkkani on oikeudenmukainen verrattuna muissa ammateissa maksettuihin palkkoi-

hin” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli useampi kuin joka kolmas (34 %). Kahta vuotta aiemmin palkkansa oikeudenmukaiseksi koki kolme kymmenestä vastaajasta (31 %). Vuoden 2007 barometrissa joka kymmenes vastaaja oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä, vastaava osuus vuonna 2005 oli yhdeksän prosenttia.

Kuvio 4. Väite ”Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



3 Työsuhteen ja työn turvallisuus

Työpaikkaansa varmana pitäviä on saman verran kuin edellisellä tutkimuskerralla vuonna 2005. Molempina vuosina työpaikkaansa varmana piti lähes kolme neljästä (74 %) kirkon työntekijästä (Kuvio 5). Koko palkansaajaväestössä työsuhdettaan varmana pitää aiempaa useampi. Kun työministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2005 työpaikkaansa säilymistä varmana pitää kaksi kolmesta (66 %) palkansaajasta, niin vuonna 2007 tuo osuus oli kasvanut 76 prosenttiin. Kirkon työntekijöistä (38 %) kaikkia palkansaajia (32 %) useampi on väitteen ”Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy” kanssa täysin samaa mieltä. Tehtäväryhmittäisestä tarkastelusta ilmenee, että työsuhdettaan aiempaa selvästi turvatumpana pitävät hautausmaatyötä tekevät, joista 78 prosenttia kokee olevansa varma työpaikkansa säilymisestä (63 % vuonna 2005). Tuloksissa on otettava huomioon hautausmaatyötä tekevien vastaajien pieni määrä aineistossa.

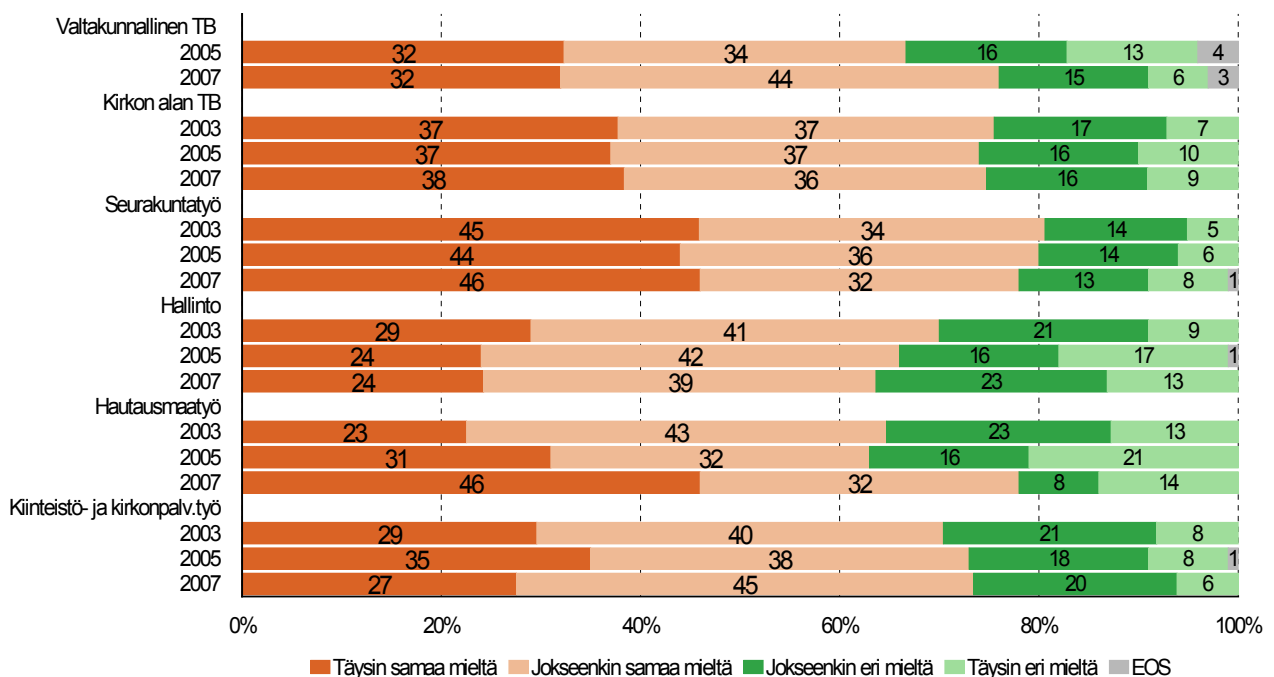
Työsuhteen turvallisuuden kokeminen on odotetusti yhteydessä työsuhteen vakituisuuteen, mutta aiempaa harvempi määräaikainen kokee työsuhteen olevan vaakalaudalla. Vakaa yleinen taloudellinen kehitys ja kohentunut työllisyystilanne näkyy siten myös kirkon alan työolobarometrin tuloksissa luottamuksena työsuhteen jatkumisesta. Vuonna 2005 määräaikaisista työntekijöistä noin joka kolmas (34 %) koki työsuhteen olevan turvattu, kun nyt määräaikaisista työntekijöistä noin 44 prosenttia pitää työsuhteen jatkumista varmana. Neljä viidestä (79 %) vakituksessa työsuhteessa olevista kokee työpaikkansa säilyvän varmuudella. Kuten edelliselläkin tutkimuskerralla niin myös nyt naiset (29 %) kokevat työsuhteensa jatkumisen epävarmaksi miehiä (17 %) useammin.

Seurakunnassa käynnissä tai suunnitteilla oleva rakennemuutos näyttää vaikuttavan jonkin verran työntekijöiden käsityksiin

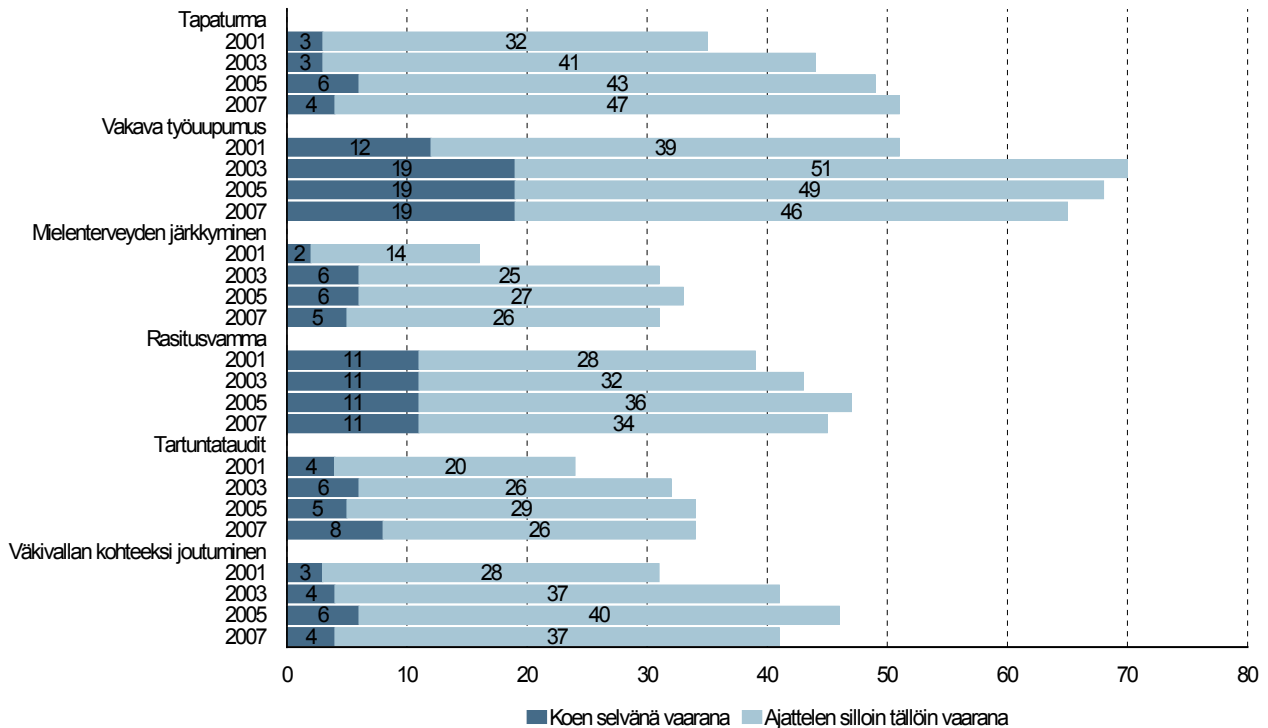
työsuhteen turvallisuudesta. Tämä ilmenee tarkastelusta, jossa vastaajat luokiteltiin rakennemuutosta kuvaavan muuttujan perusteella kolmeen luokkaan: (1) rakennemuutos on tehty (”toteuttamisvaiheen”-seurakunnat) (2) päätös muutoksesta on tehty tai se on suunnitteilla (”prosessivaiheen seurakunnat”), (3) ”muutos ei ole ajankohtainen”-seurakunnat sekä (4) luokka ”muut”, johon laskettiin kirkkohallituksessa, yhtymissä tms. työskentelevät kirkon työntekijät. ”Toteuttamisvaiheen” seurakunnissa työskentelevistä pienempi osuus (67 %) kokee työsuhteensa varmaksi verrattuna ”prosessivaiheen” seurakunnissa työskenteleviin (72 %) ja ”muutos ei ajankohtainen”-seurakunnissa työskenteleviin (75 %).

Työsuhteen turvallisuuden ohella työn turvallisuuden kokemisesta on kysytty jo ensimmäisestä kirkon alan työolobarometrista alkaen. Näistä kysymyksistä neljä koski työn fyysisiä haittatekijöitä

Kuvio 5. Väite ”Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy” koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 6. Kysymys ”Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajatteletteko silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan?” Luetellut työn fyysiset ja henkiset vaarat koko kirkon henkilöstön osalta vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



ja kaksi henkisiä rasitustekijöitä. Kuviossa 6 on esitetty työssä koettujen vaarojen yleisyyden kehitys vuosina 2001–2007 koko kirkon henkilöstön keskuudessa. Tuloksia tulkittaessa tulee ottaa huomioon, että kysymys oli vuonna 2001 muodossa ”Koetteko seuraavat asiat selvänä uhkana, ajatteletteko silloin tällöin vai ette koe uhkana lainkaan?” Vuoden 2003 tutkimuksesta lähtien vastaaja on arvioinut koettua vaaraa.

3.1 Työn fyysiset vaarat

Työn fyysisten vaaratekijöiden kokeminen lisääntyi ajanjaksolla 2001–2005 kirkon työntekijöiden keskuudessa (Kuvio 6). Tapaturmavaaraa kokevien osuus on edelleen lisääntynyt vuoteen 2007 tultaessa, mutta väkivallan kohteeksi joutumisen vaara on vähentynyt viisi prosenttiyksikköä edellisestä tutkimuskerrasta. Samoin rasitusvam-

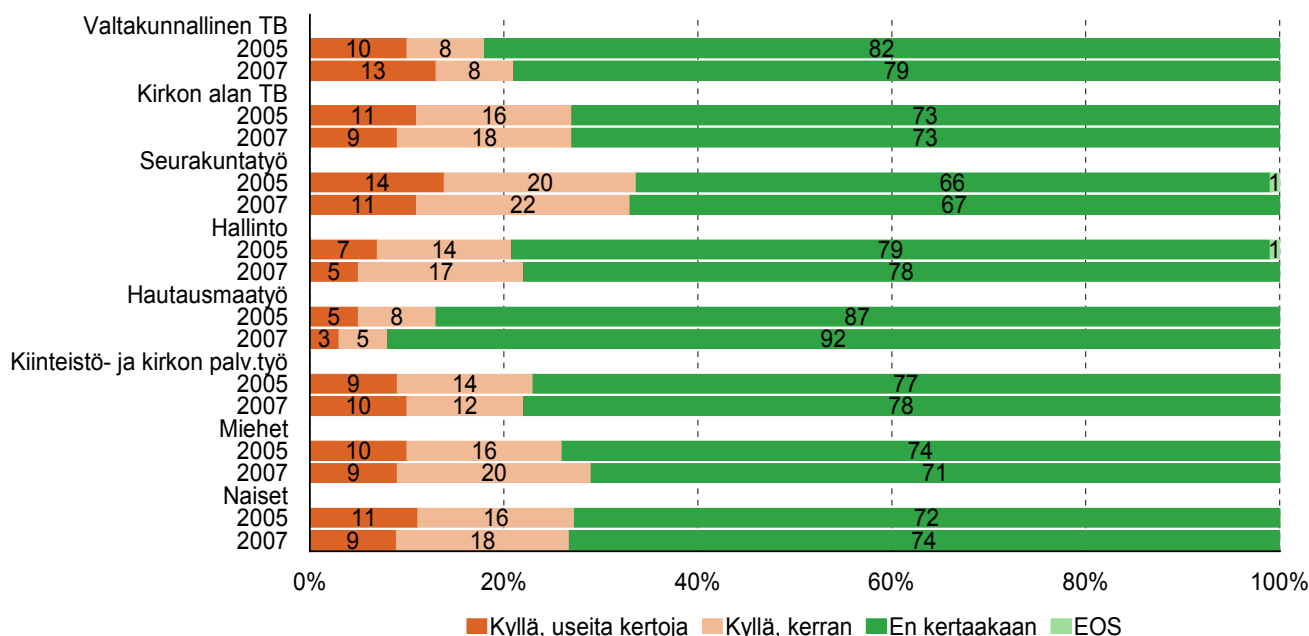
man vaarana kokemisen kasvu on taittunut. Tarkastelussa on laskettu yhteen vaihtoehdot ”koen selvänä vaarana” ja ”ajattelen silloin tällöin” vastanneiden osuudet. Tapaturmavaaran kokemisen lisääntyminen voi liittyä työsuojelutyon tehostumiseen ja riskitekijöiden parempaan tunnistamiseen henkilöstön keskuudessa, ei sinällään itse työtapaturmien lisääntymiseen. Työn fyysistä vaaroista eniten selvänä vaarana koettiin rasitusvamman vaara (11 %) osuuden ollessa sama kuin vuosina 2003 ja 2005.

Tehtävärhmittäinen tarkastelu osoittaa, että tapaturmavaaran sekä rasitusvamman vaaran kokeminen on yleisintä hautausmaatyössä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (Taulukko 6). Tartuntatautiin vaaraa ja väkivallan kohteeksi joutumisen vaaraa kokevia on eniten seurakuntatyötä tekevissä. Seurakuntatyötä tekevien koke-

mukset tartuntatautiin vaaroista ovat lisääntyneet vuodesta 2005, kuten myös tapaturmavaaran sekä rasitusvamman vaaran kokeminen. Sen sijaan väkivallan kohteeksi joutumisen vaaraa kokevien osuus on vähentynyt kaikissa työntekijäryhmissä. Merkille pantavaa on myös se, että kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekeillä kaikkien kysytyjen työn fyysisten vaaratekijöiden kokeminen vähentyi tarkasteluvälillä. Hautausmaatyötä tekevät kokevat rasitusvamman aiempaa useammin vaarana, hallinnossa työskentelevät vastaavasti kokevat tapaturmien riskin kasvaneen.

Useampi kuin joka neljäs (27 %) kirkon työntekijä oli havainnut vähintään kerran, että joku oli joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallaan haastattelua edeltäneiden 12 kuukauden aikana (Kuvio 7A). Tämä on enemmän kuin palkansaajien joukossa

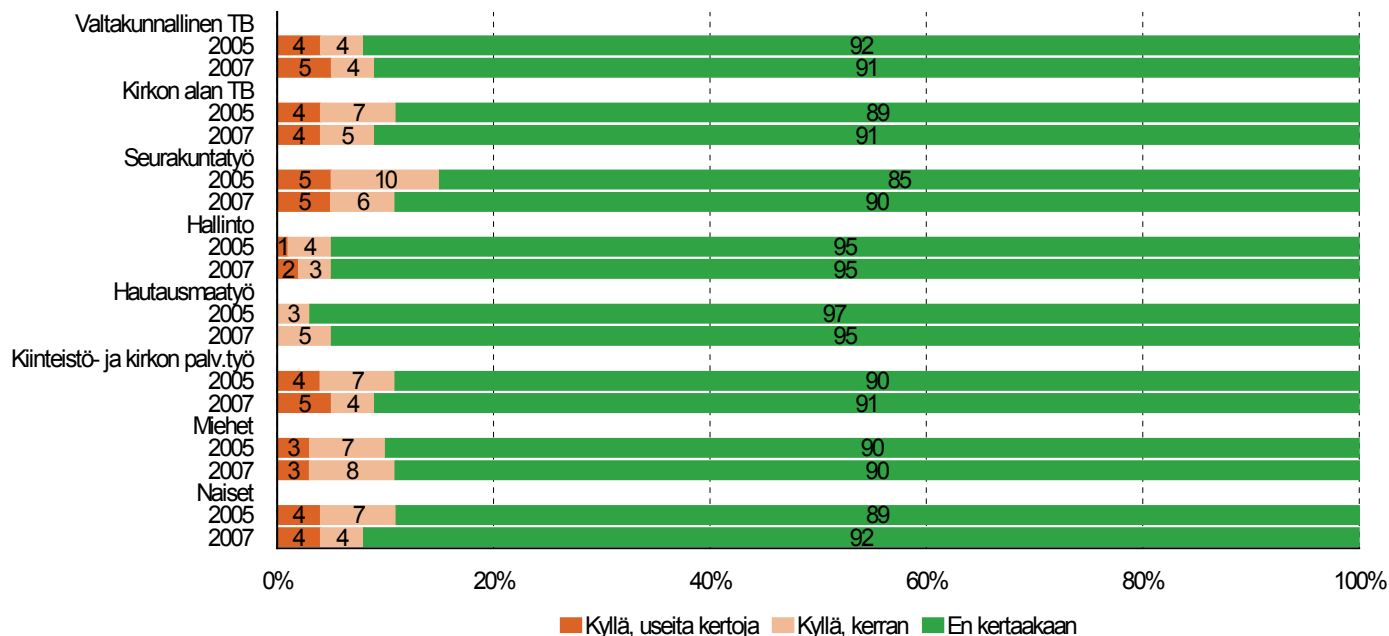
Kuvio 7A. Havainnut työpaikalla jonkun joutuvan väkivallan tai sen uhan kohteeksi vuosina 2005 ja 2007 (%)



Taulukko 6. Työssä koetut fyysiset vaarat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)

Tapaturmavaara	Seurakuntatyö				Hallinto				Hautausmaatyö				Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ			
	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Koen selvänä vaarana	2	3	3	3	1	0	0	1	6	8	15	8	5	6	13	9
Ajattelen silloin tällöin	27	38	40	46	18	12	16	22	33	63	66	73	54	68	64	64
En koe vaarana lainkaan	71	59	58	51	81	88	84	77	61	30	19	19	41	27	23	27
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Rasitusvamman vaara	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Koen selvänä vaarana	6	4	5	6	11	9	8	10	16	33	27	38	18	21	20	16
Ajattelen silloin tällöin	20	24	24	29	27	33	39	36	37	50	48	41	43	46	55	45
En koe vaarana lainkaan	74	71	71	65	62	58	53	55	46	18	24	22	39	32	25	38
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tartuntatauti vaara	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Koen selvänä vaarana	5	8	8	14	5	2	0	2	0	3	3	0	4	5	4	2
Ajattelen silloin tällöin	29	31	37	35	5	8	11	12	12	28	19	24	18	28	30	18
En koe vaarana lainkaan	66	61	55	52	90	90	89	87	88	70	77	76	8	68	67	80
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Koen selvänä vaarana	3	5	8	5	4	3	4	2	1	0	0	0	5	4	8	5
Ajattelen silloin tällöin	30	40	42	40	42	28	41	37	6	35	21	16	28	41	44	32
En koe vaarana lainkaan	67	55	51	55	54	69	55	62	93	65	79	84	67	56	49	63
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kuvio 7B. Itse joutunut työpaikalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi vuosina 2005 ja 2007 (%)



keskimäärin, jossa noin joka viides (21 %) oli havainnut jonkun joutuneen väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Koko palkansaajaväestössä työväkivaltahavainnot ovat lisääntyneet vuodesta 2005, kun kirkon työntekijöillä osuus on pysytellyt ennallaan. Eniten väkivaltaa tai sen uhkaa olivat havainneet seurakuntatyössä olevat (33 %). Uhalla tarkoitetaan tässä uhkaavia eleitä tai sanallista väkivallalla uhkailua.

Väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuminen on vähentynyt kirkon alan työntekijöillä vuosina 2005–2007. Kun vuonna 2005 noin 11 prosenttia kirkon työntekijöistä ilmoitti joutuneensa itse vähintään kerran esimiehen, työtovereiden tai asiakkaiden taholta tulevan väkivallan tai sen uhan kohteeksi viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oli vastaava osuus vuonna 2007 noin yhdeksän prosenttia. Osuus on sama kuin koko palkansaajaväestössä (Kuvio 7B). Yleisimpiä väkivaltakokemukset olivat seurakuntatyötä tekevien keskuudessa

(11 %) ja vähäisintä hautausmaatyötä tekeville (5 %) sekä kirkon hallinnossa työskentelevillä (5 %). Miehet joutuivat työväkivallan tai sen uhan kohteeksi hieman naisia useammin.

3.2 Työn henkiset vaarat

Kirkon alan työn henkisiä vaaroja tutkittiin työuupumusta sekä mielenrauhan järkkymistä käsittelevien kysymysten avulla. Lähes joka viides (19 %) kirkon työntekijä kokee vakavan työuupumuksen selvänä vaarana (Kuvio 6). Työuupumus on siten vakavin kirkon työntekijöiden kokema terveydellinen vaara, sillä vain noin joka kolmas (35 %) kirkon työntekijä ilmoitti, ettei koe työuupumusta vaarana lainkaan. Vakavan työuupumuksen mahdollisuus koskee siis valtaosaa kirkon työntekijöistä.

Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön tehtävryhmään kuuluvien kokemukset työuupumuksen vaarasta ovat vähentyneet selvästi, sillä enää 44 prosenttia kiinteistö- ja

kirkonpalvelutyötä tekevästä pitää työuupumusta vaarana vähintään silloin tällöin, kun vuonna 2005 tätä mieltä olevien osuus oli 65 prosenttia. Niin ikään hallinnon tehtävissä toimivista aiempaa harvempi kokee työuupumuksen vaarana: kaksi kolmesta (65 %) hallinnon työntekijästä ajattelee työuupumusta silloin tällöin vaarana, kun vuonna 2005 näin ajattelevia oli 73 prosenttia. Seurakuntatyöntekijät kokevat työuupumuksen muita useammin vaarana, sillä heistä vain noin joka neljäs (26 %) ei kokenut työuupumuksen vaaraa lainkaan (Taulukko 7). Osuus on jotakuinkin sama kuin vuonna 2005. Hautausmaatyöntekijöiden vähäinen määrä aineistossa saattaa olla syynä siihen, että työuupumuksen vaarana kokevien osuudet vaihtelevat eri tutkimuskertoina varsin paljon.

Kuten vuonna 2005 niin myös nyt kirkon palveluksessa olevista miehistä työuupumuksen selvänä vaarana kokee 15 prosenttia ja

Taulukko 7. Työssä koetut henkiset vaarat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)

Vakava työuupumus	Seurakuntatyö				Hallinto				Hautausmaatyö				Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ			
	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Koen selvänä vaarana	16	24	25	25	12	18	20	15	3	15	8	3	8	11	10	8
Ajattelen silloin tällöin vaarana	44	53	50	49	39	48	53	50	25	45	24	32	35	49	55	36
En koe vaarana lainkaan	40	23	25	26	49	34	27	35	72	40	68	65	57	40	35	56
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mielenterveyden järkkyminen	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Koen selvänä vaarana	1	7	7	5	4	5	11	7	1	3	2	3	3	5	3	3
Ajattelen silloin tällöin vaarana	19	27	30	31	10	25	24	23	4	23	16	22	13	22	27	12
En koe vaarana lainkaan	80	66	63	64	86	70	65	70	95	74	82	75	84	73	70	85
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

naisista 21 prosenttia. Tilanne on säilynyt jotakuinkin ennallaan tutkimuskerrasta toiseen, sillä vuonna 2003 naisista joka viides (20 %) ja miehistä 17 prosenttia koki työuupumuksen selvänä vaarana (Taulukko 8). Silloin tällöin työuupumuksen vaarana ajattelevien miesten osuus on sen sijaan pienentynyt tarkasteluvälillä 2005–2007 oleellisesti (55 % vs. 40 %). Vastaavasti niiden miesten osuus, jotka eivät koe työuupumusta lainkaan vaarana, on kasvanut tutkimusten välisenä aikana (31 % vs. 45 %).

Tarkasteltaessa työuupumuksen vaaraa työntekijäryhmittäin sukupuolen mukaan, seurakunta-työssä toimivista naisista kokee useampi (27 %) työuupumuksen vaaraa kuin seurakuntatyötä tekevistä miehistä (22 %). Ero on samaa suuruusluokkaa kuin vuonna 2005. Aineiston pieni koko rajoittaa tehtäväryhmittäistä tarkastelua miehille ja naisille erikseen.

Mielenterveyden järkkymisen vaaraa koetaan saman verran kuin 2005 (Kuvio 6). Liki kolmasosa (31 %) kirkon työntekijöistä kokee mielenterveyden järkkymisen sel-

vänä vaarana tai vähintään ajattelee sitä silloin tällöin. Tehtäväryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että vähiten mielenterveyden järkkymistä vaarana pitävät hautausmaa- sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijät. Viimeksi mainitut työntekijät kokevat mielenterveyden järkkymisen aiempaa harvemmin vaarana: niiden osuus, jotka eivät koe sitä lainkaan vaarana, nousi 70 prosentista 85 prosenttiin. Eniten mielenterveyden järkkymistä vaarana pitävät edelleen seurakuntatyössä tai hallinnossa työskentelevät (Taulukko 7).

Taulukko 8. Työssä koetut fyysiset ja henkiset vaarat sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)

	Miehet				Naiset			
	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Tapaturmavaara								
Koen selvänä vaarana	4	5	5	6	2	3	6	3
Ajattelen silloin tällöin	32	40	45	42	32	41	42	49
En koe vaarana lainkaan	63	55	50	52	65	56	52	48
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100
Vakava työuupumus								
Koen selvänä vaarana	15	17	15	15	9	20	21	20
Ajattelen silloin tällöin	43	50	54	40	37	51	47	48
En koe vaarana lainkaan	42	34	31	45	53	28	33	31
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100
Rasitusvamman vaara								
Koen selvänä vaarana	10	7	5	6	12	12	14	13
Ajattelen silloin tällöin	25	25	35	28	30	36	36	36
En koe vaarana lainkaan	65	68	60	66	58	52	50	51
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100
Tartuntatautiin vaara								
Koen selvänä vaarana	3	4	3	2	5	7	6	11
Ajattelen silloin tällöin	19	20	26	20	21	28	30	29
En koe vaarana lainkaan	79	76	71	78	74	65	64	60
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100
Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara								
Koen selvänä vaarana	3	3	4	3	4	5	7	5
Ajattelen silloin tällöin	27	28	32	32	29	41	43	38
En koe vaarana lainkaan	70	68	65	65	67	55	49	57
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100

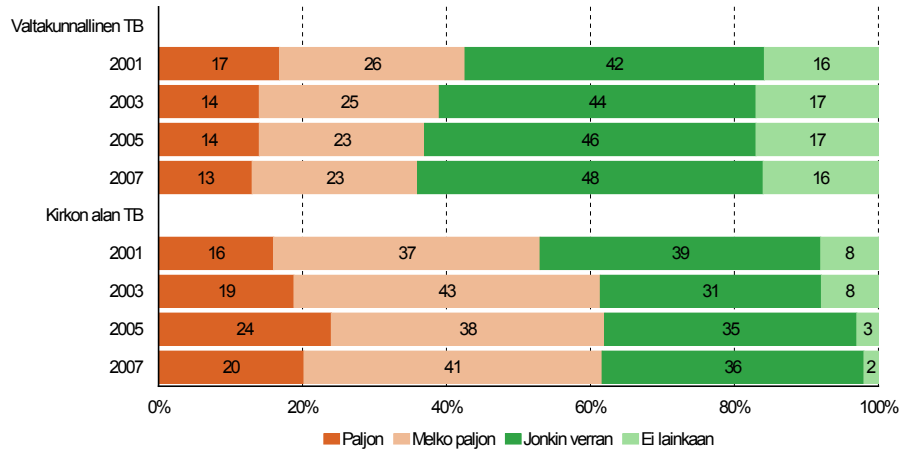
4 Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä

4.1 Vaikutusmahdollisuudet työhön

Kirkon työntekijät kokevat työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien heikentyneen kokonaisuudessaan jonkin verran vuosina 2005–2007. Tästä huolimatta he voivat palkansaajien yleiseen tasoon verrattuna vaikuttaa selvästi enemmän työtään koskeviin asioihin. Synnä tähän lienee se, että monille työ kirkossa on varsin itsenäistä. Eniten kirkon työntekijät voivat vaikuttaa työtehtäviinsä. Jopa 61 prosenttia katsoo voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä paljon tai melko paljon, joka on saman verran kuin vuosina 2003 ja 2005. Tosin on huomattava, että niiden osuus, joilla on paljon vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin, pieneeni neljä prosenttiyksikköä tarkasteluvälillä 2005–2007 (Kuvio 8). Koko palkansaajaväestön tasolla vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ovat pysyneet samalla tasolla kuin vuonna 2005: useampi kuin joka kolmas (36 %) ilmoittaa, että hänellä on vähintään melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin.

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 vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



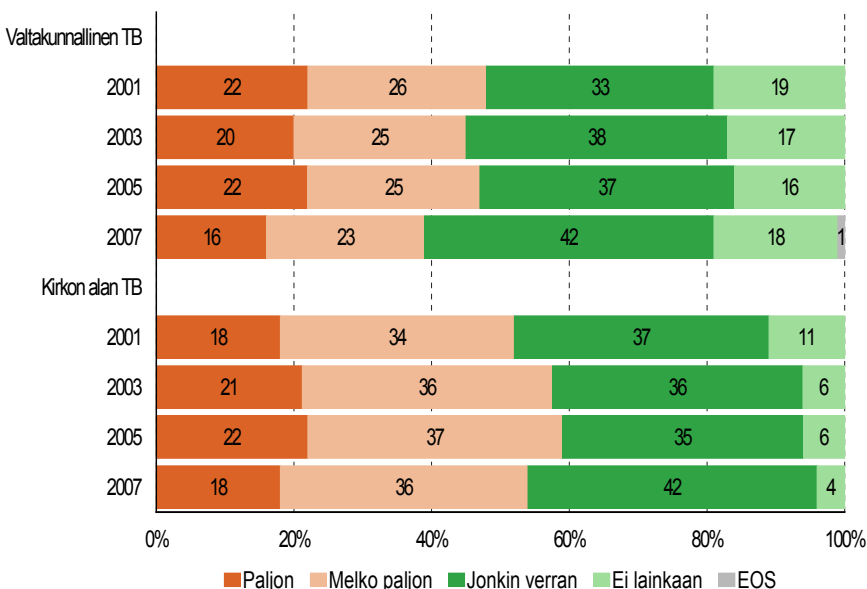
Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ovat heikentyneet kirkon työntekijöillä vuodesta 2005 (Kuvio 9). Niiden osuus, jotka kokevat voivansa vaikuttaa vähintään melko paljon työtehtäviin työpaikalla, on vähentynyt viisi prosenttiyksikköä (59 %

vs. 54 %). Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ovat valtakunnallisen työolobarometrin tulosten mukaan vähentyneet myös palkansaajaväestössä keskimäärin. Mahdollinen selitys voi olla se, että työn vaatimukset ovat kiristyneet taloudellisen noususuhdanteen aikana niin, että ne heijastuvat työolobarometriin tuloksiin vaikutusmahdollisuuksia mittaavien kysymyksien osalta. Vaikutusmahdollisuuksien heikkeneemisestä huolimatta kirkon työntekijöillä (54 %) on edelleen selvästi paremmat edellytykset vaikuttaa työtehtäviin kuin palkansaajaväestöllä keskimäärin (39 %).

Niin ikään työtehtävien jakoa koskevat vaikutusmahdollisuudet ovat kirkon työntekijöiden mielestä aiempaa vähäisemmät. Kun vuonna 2005 vielä vajaa puolet vastaajista (48 %) arvioi vaikutusmahdollisuuksia olleen vähintään melko paljon, oli vastaava osuus vuonna 2007 enää 43 prosenttia. Samaan aikaan koko palkansaajaväestössä vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon pysyivät ennallaan. Kuten työtahdinkin kohdalla, niin myös töiden jaon osalta kirkon työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat kuitenkin selvästi koko palkansaajaväestöä paremmat.

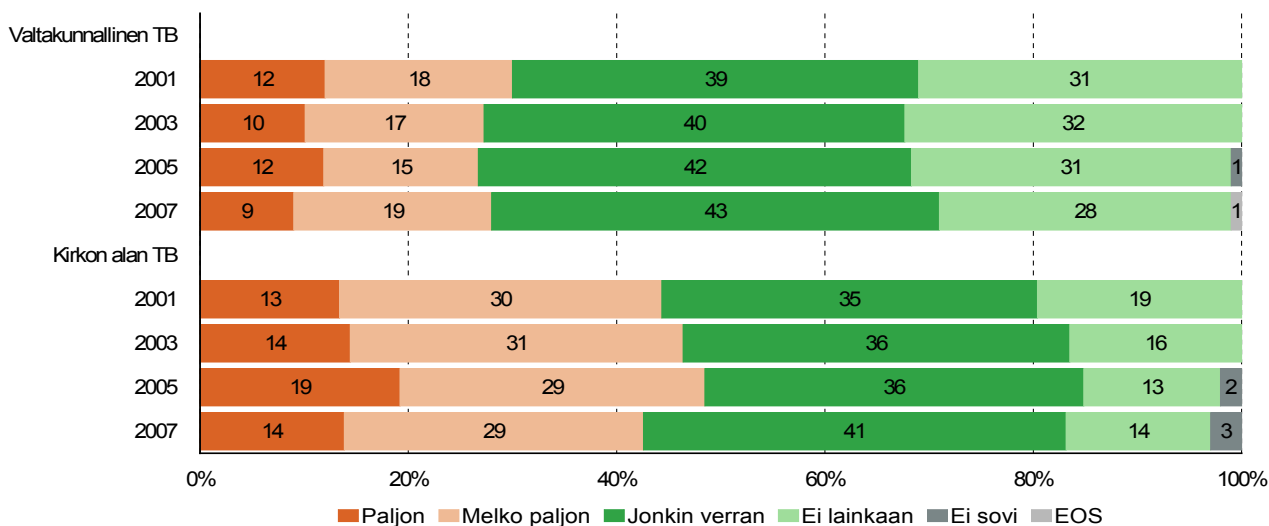
Kuvio 9. Kysymys ”Millaisiksi koette vaikutusmahdollisuutenne työpaikassanne.

Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan työtehtäviinne?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



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 tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Taulukko 9. Vaikutusmahdollisuudet työhön tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)

Vaikutus- mahdollisuudet työtehtäviin	Seurakuntatyö				Hallinto				Hautausmaa				Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ			
	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Paljon	21	25	33	26	13	19	14	16	6	8	10	5	11	10	17	13
Melko paljon	43	50	43	48	31	36	35	27	26	30	27	35	33	38	35	35
Jonkin verran	31	24	24	25	46	34	43	53	47	47	56	54	49	42	44	47
Ei lainkaan	5	1	-	1	10	11	8	4	21	15	6	5	7	10	4	4
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Vaikutus- mahdollisuudet työtahtiin	Seurakuntatyö				Hallinto				Hautausmaa				Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ			
	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Paljon	16	19	23	19	17	22	16	19	24	23	29	8	19	27	19	17
Melko paljon	38	41	42	40	34	27	25	25	28	35	32	49	29	32	39	31
Jonkin verran	39	36	32	39	29	37	46	46	32	37	35	38	42	36	30	47
Ei lainkaan	7	4	3	2	20	14	13	9	16	5	3	5	10	5	11	4
Ei sovi	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Vaikutus- mahdollisuudet töiden jakoon	Seurakuntatyö				Hallinto				Hautausmaa				Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ			
	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Paljon	15	14	22	15	8	13	11	13	11	15	23	8	15	15	19	11
Melko paljon	39	37	37	36	23	19	16	15	25	28	21	27	21	27	26	23
Jonkin verran	36	37	37	38	40	38	43	47	31	35	35	46	36	31	30	40
Ei lainkaan	10	11	4	8	27	28	28	20	30	22	19	19	28	19	18	21
Ei sovi	-	1	1	2	2	2	2	5	2	-	2	0	-	7	7	4
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100

Tehtävärühmittäinen tarkastelu osoittaa, että kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevien vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat vähentyneet selvästi, sillä paljon ja melko paljon vaikuttamaan kykenevien osuus väheni tarkastelujaksona kymmenen prosenttiyksikköä (58 % vs. 48 %). Yhtä paljon vähenivät vaikutusmahdollisuudet työtehtävien jakoon ihmisten kesken työpaikalla. Myös seurakuntatyötä tekevien vaikutusmahdollisuudet työtahtiin vähenivät edellisestä tutkimuskerrasta (65 % vs. 58 %) samoin mahdollisuudet vaikuttaa työtehtävien jakoon (59 % vs. 51 %). Työntekijärühmittäinen tarkastelu osoittaa, että seurakuntatyötä tekevät kykenevät kuitenkin vaikuttamaan työn eri osa-alueisiin eniten. Vastaavasti hallinnossa vaikutusmahdollisuudet työn eri osa-alueisiin ovat niukimmat lähes kautta linjan. Hallinnossa työskentelevillä niiden osuus, joilla on paljon

tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin, väheni edelleen (49 % vs. 43 %).

Naiset katsovat, että heidän vaikutusmahdollisuutensa työtahtiin ja töiden jakoon ovat vähentyneet vuodesta 2005. Työtahtiin paljon tai melko paljon vaikuttamaan kykenevien naisten osuus väheni tarkasteluvälillä kuusi prosenttiyksikköä (56 % vs. 50 %). Kirkon alan työtä tekevät naiset pystyvät kuitenkin vaikuttamaan enemmän työtahtiin kuin palkansaajanaiset keskimäärin, sillä koko palkansaajaväestössä työtahtiin vaikuttamaan voivien naisten osuus on 40 prosenttia. Osuus on sama kuin vuonna 2005. Kirkon palveluksessa olevien naisten mielestä vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon vähenivät edellisestä tutkimuskerrasta (45 % vs. 40 %). Samaan aikaan koko palkansaajaväestöstä vaikutusmahdollisuudet hyviksi kokevien osuus kasvoi (25 % vs. 28 %).

Samaan aikaan kun kirkon alan työtä tekevät naiset kokevat vaikutusmahdollisuuksiensa työtahtiin hupenevan, lähes kaksi kolmesta miehestä (63 %) ilmoittaa voivansa vaikuttaa työtahtiin vähintään melko paljon. Osuus on sama kuin vuonna 2005. Koko miespalkansaajaväestössä tulos on erilainen: yli puolet (55 %) valtakunnalliseen työolobarometriin 2005 vastanneista miehistä ilmoitti voivansa vaikuttaa vähintään melko paljon työtahtiin, mutta nyt vastaava osuus vuonna on enää 39 prosenttia.

Kirkon alalla työskentelevät miehet kokevat, että heidän mahdollisuutensa vaikuttaa töiden jakamiseen vähenivät tarkasteluvälillä (56 % vs. 48 %). Huolimatta kahdeksan prosenttiyksikön laskusta kirkon palveluksessa olevien miesten mahdollisuudet vaikuttaa töiden jakamiseen työpaikalla ovat kuitenkin selvästi paremmat kuin palkansaajamiehillä keskimäärin,

Taulukko 10. Kirkon työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhön sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)

Pystyy vaikuttamaan...

työtehtäviin

	Miehet				Naiset			
	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Paljon	14	24	31	32	17	18	20	16
Melko paljon	40	49	35	35	35	41	39	43
Jonkin verran	39	22	32	32	39	35	37	38
Ei lainkaan	7	5	2	1	9	6	4	3
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100

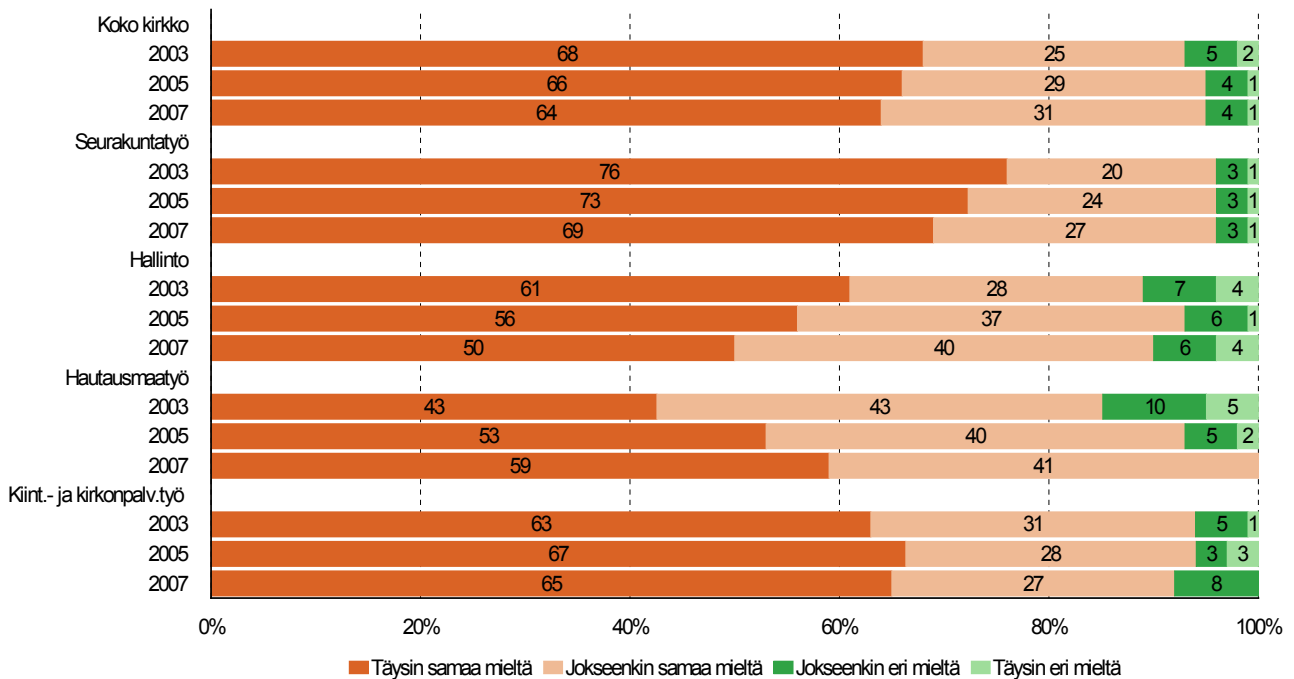
työtahtiin

	Miehet				Naiset			
	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Paljon	16	29	26	26	19	18	20	14
Melko paljon	37	32	38	37	32	38	37	36
Jonkin verran	37	34	28	35	37	37	38	45
Ei lainkaan	10	5	8	2	12	7	6	5
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100

töiden jakoon

	Miehet				Naiset			
	2001	2003	2005	2007	2001	2003	2005	2007
Paljon	14	22	25	22	13	11	17	10
Melko paljon	32	27	31	26	29	32	28	30
Jonkin verran	37	39	32	35	34	35	39	43
Ei lainkaan	16	9	11	13	21	19	14	14
Ei sovi	1	3	2	4	3	3	2	3
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100

Kuvio 11. Väite ”Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani” koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)



joista vähintään melko paljon töiden jakoon vaikuttamaan pystyvien miesten osuus on 29 prosenttia.

4.2 Kehittymismahdollisuudet työssä

Kirkon työ näyttää aiempien vuosien tapaan tarjoavan työntekijöilleen hyvät mahdollisuudet käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan. Miltei kaikki (95 %) työntekijät olivat vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani” kanssa (Kuvio 11). Seurakuntatyöntekijöiden ja hallinnossa työskentelevien kohdalla vastauksissa on kuitenkin tapahtunut systemaattista siirtymää vastausvaihtoehdosta ”täysin samaa mieltä” vastausvaihtoehtoon ”jokseenkin samaa mieltä”. Hautausmaatyöntekijöistä aiempaa suurempi osa on ammattitaidon käyttöä koskevan väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät kokevat voivansa käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan jokseenkin samassa määrin kuin vuonna 2005.

Kirkon työntekijät ovat varsin tyytyväisiä työnantajan tarjoamiin koulutusmahdollisuuksiin. Vastajista 41 prosenttia on täysin samaa mieltä ja 37 prosenttia jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnantaja tarjoaa riittävästi koulusta nykyisen tehtävän hoitamiseksi. Osuudet ovat samat kuin vuoden 2005 työolobarometrissa. Naisten ja miesten näkemykset koulutuksen riittävydestä eivät eroa. Kriittisimmin työnantajan koulutuksen riittävyteen suhtautuvat alle 35-vuotiaat kirkon työntekijät, joista useamman kuin joka kolmannen (36 %) mielestä koulutus on riittämätöntä. Kielteiset arviot työnantajan tarjoaman koulutuksen riittävydestä ovat lisääntyneet nuorimpaan ikäryhmään kuuluvien keskuudessa. Iän myötä arviot koulutuksen riittävydestä ovat myönteisempiä, sillä vanhemmissa ikäryhmissä työnantajan koulutuksen riittämättömäksi arvioi vain noin joka viides tutkimukseen vastannut. Neljä viidestä (80 %) vanhimpaan ikäryhmään kuuluvista katsoo työnantajan tarjoaman

koulutuksen riittävää (Kuvio 12). Tyytyväisyys voi selittyä vähäisellä kiinnostuksella koulutukseen, koska kokemusta työn hoitamiseen vanhimpaan ikäryhmään kuuluvilla on jo runsaasti.

Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä toimivat ovat tyytymättömpiä työnantajan tarjoaman koulutuksen kuin vuonna 2005. Koulutustarjontaan tyytymättömien kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevien osuus on kasvanut 18 prosentista 33 prosenttiin. Sen sijaan hallinnon ja hautausmaatyön työntekijäryhmiin kuuluvat ovat aiempaa tyytyväisempiä koulutuksen riittävyteen. Tästä huolimatta hautausmaatyöntekijöissä on edelleen eniten koulutuksen riittämättömäksi kokevia.

Seurakunnan rakennemuutos näyttää vaikuttavan työntekijöiden käsityksiin koulutuksen riittävydestä. Rakennemuutoksen toteuttamisvaiheen seurakunnissa työskentelevistä muita pienempi osuus (71 %) kokee työnantajan tarjoaman koulutuksen riittäväksi. Seurakunnissa, joissa muutos ei ole ajankohtainen

82 prosenttia kokee koulutuksen riittäväksi. Rakennemuutosta suunnittelevissa seurakunnissa työskentelevät sijoittuvat näiden kahden ääripäähän väliin (76 %).

Lähes kaksi kolmesta (64 %) kirkon työntekijästä oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen haastattelua edeltäneiden 12 kuukauden aikana. Tämä on hieven enemmän kuin vuonna 2005, jolloin noin 61 prosenttia vastaajista ilmoitti osallistuneensa työnantajan kustantamilla kursseille. Kuten vuonna 2005 yleisintä koulutukseen osallistuminen on hallinnossa työskentelevien ja seurakuntatyötä tekevien keskuudessa. Vaikka hautausmaatyöntekijöiden koulutukseen osallistumisaste kasvoi selvästi tarkasteluajanjaksona, niin silti heidän kouluttautumisen on edelleen vähäisintä muihin tehtäväryhmiin verrattuna: noin joka kolmas (32 %) oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen. Keskimäärin koulutuksessa oltiin 3,3 päivää, joka on noin kaksi päivää vähemmän kuin kaksi vuotta sitten.

Niiden osuus, jotka kokevat työssään olevan hyvät kehittä-

mahdollisuudet, on pysynyt koko kirkon työntekijöiden kohdalla jokseenkin vuoden 2005 tasolla (Kuvio 13). Tehtäväryhmittäinen tarkastelu paljastaa kuitenkin, että seurakuntatyötä tekevien kohdalla muutos on ollut negatiivinen. Niiden osuus, jotka ovat vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet” kanssa, on pudonnut 72 prosentista 66 prosenttiin. Samoin hautausmaatyöntekijät suhtautuvat aiempaa kielteisemmin omiin kehittymismahdollisuuksiinsa työssään. Hallinnossa työskentelevien osalta tulokset näyttävät edelliskerran notkahduksen jälkeen kehittyneen myönteiseen suuntaan: puolet (50 %) kokee työssään olevan hyvät kehittymismahdollisuudet, kun vuonna 2005 heitä oli vain 43 prosenttia. Myös kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä toimivien keskuudessa kehittymismahdollisuudet myönteisinä näkevien osuus kasvoi hieman. Eri ikäisten kokemuksissa kehittymismahdollisuuksista työssä ei ole suuria eroja. 35–44-vuotiaiden näkemykset kehitysmahdollisuuksista ovat parantuneet

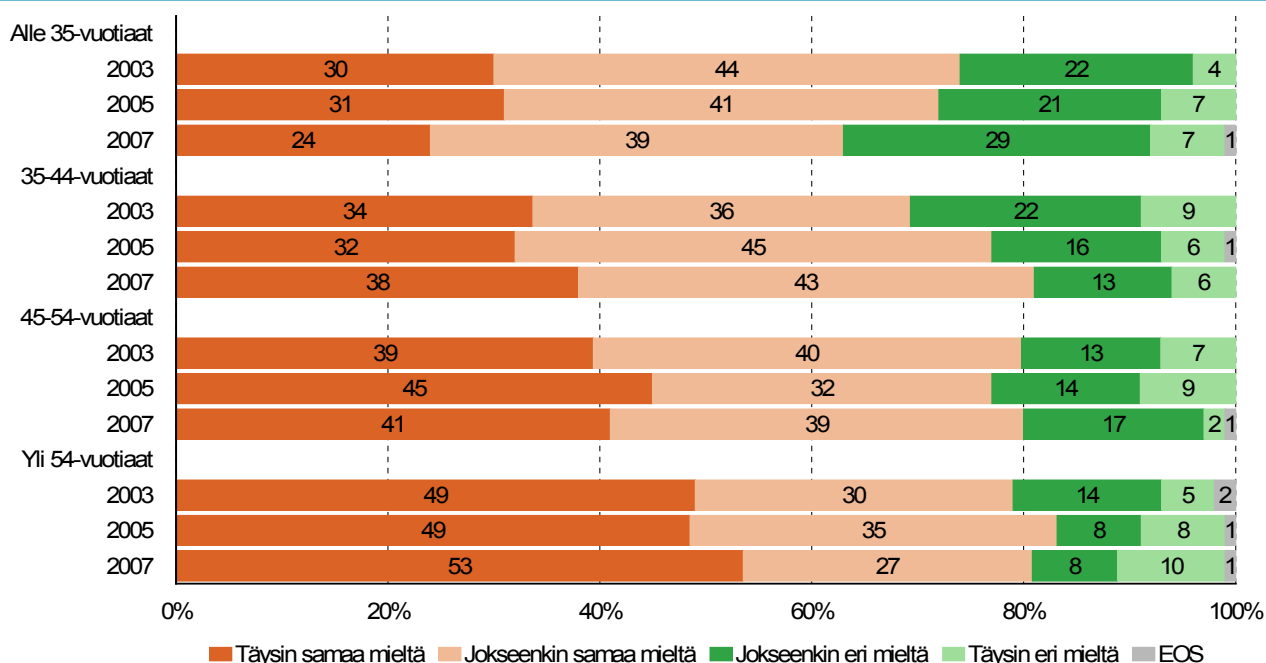
aiemmasta, kun muissa ikäryhmissä suunta on lievästi kielteisempään suuntaan (Kuvio 14).

Käynnissä oleva seurakunnan rakennemuutos näyttää olevan yhteydessä työssä kehittymisen kokemiseen. Sekä rakennemuutoksen toteuttamisvaiheen että prosessivaiheen seurakunnissa työskentelevistä pienempi osuus (53 %) kokee omaavansa hyvät kehitysmahdollisuudet työssään verrattuna niihin työntekijöihin, joiden seurakunnissa rakennemuutos ei ole ajankohdainen (61 %).

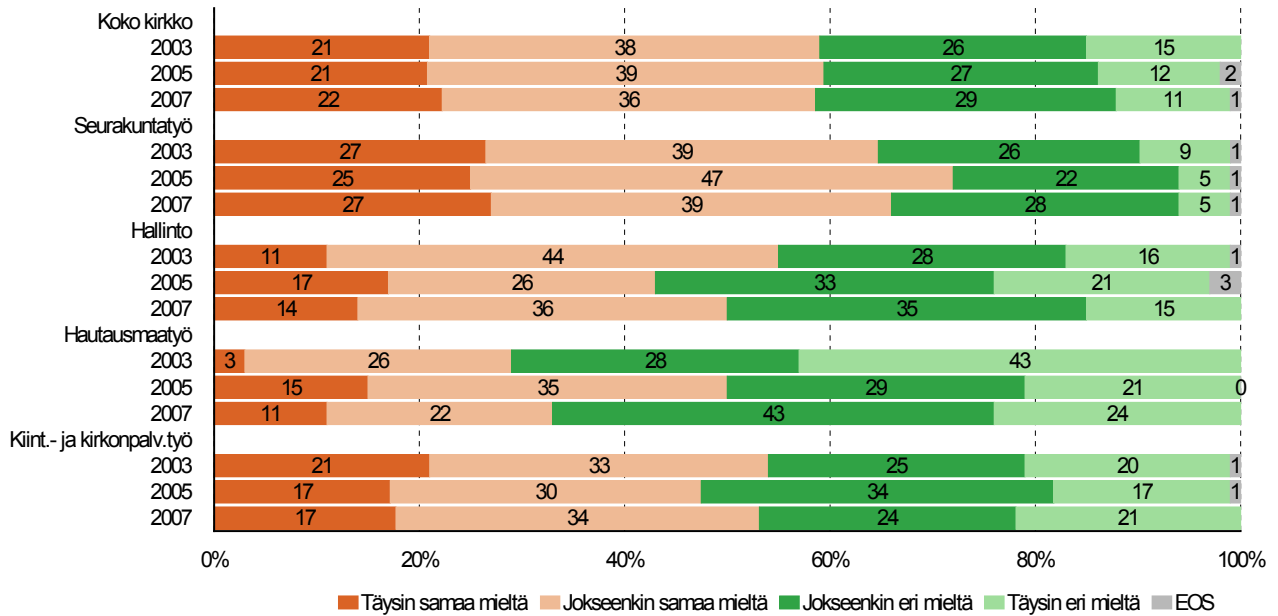
4.3 Työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävät toimet

Työolobarometrissa selvitettiin edellisvuosien tapaan kirkon työntekijöiden käsityksiä siitä, kuinka paljon seurakunnissa tai seurakuntayhtymissä on kuluneiden kuuden vuoden aikana pyritty vaikuttamaan työntekijöiden työkykyyn erilaisilla kehittämisohjelmilla. Kuviosta 15 nähdään missä määrin vastaajat kokevat, että työkyvyn ylläpitoon on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan vuosina 2001–2007. Kirkon alan työolobarometrin tuloksia on

Kuvio 12. Väite ”Työnantajani tarjoaa riittävästi koulutusta nykyisen tehtäväni hoitamiseksi” vastausosuudet ikäryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 13. Väite "Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet" vastausosuudet koko kirkon henkilökunnan osalta sekä tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)



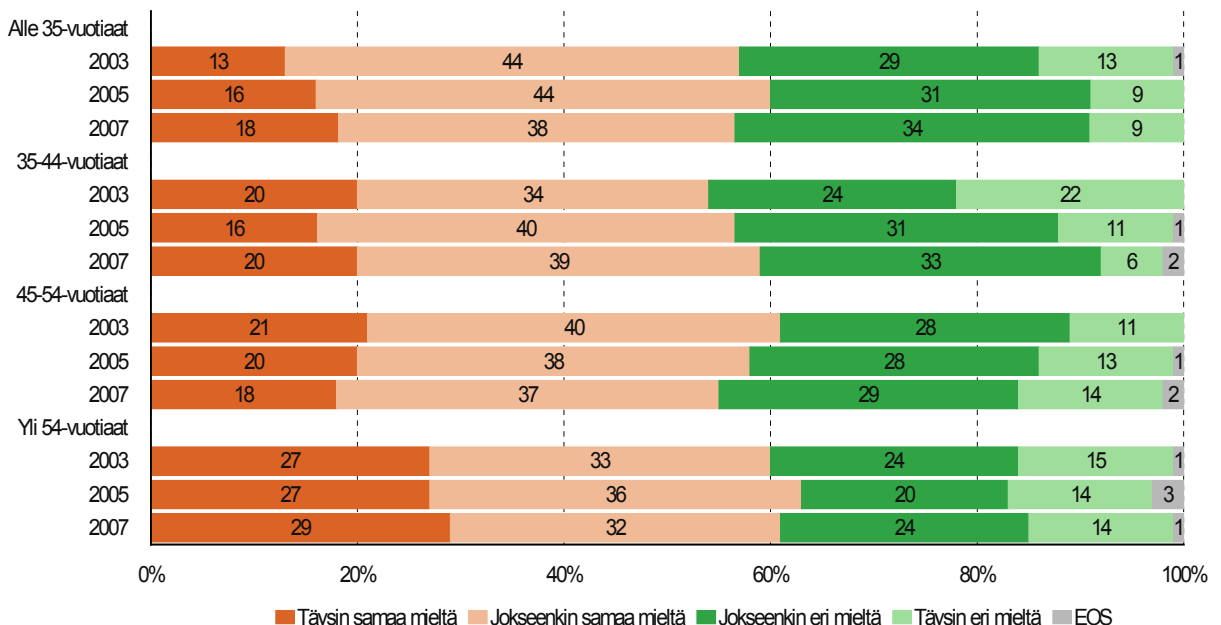
vertailtu valtakunnalliseen barometriin vastaavana aikana.

Suuntaus työkyvyn ylläpitoon tähtäävissä toimissa on ollut nouseva kirkon työpaikoilla vuosina 2001-2007. Tämä näkyy muun muassa työntekijöiden osaamisen

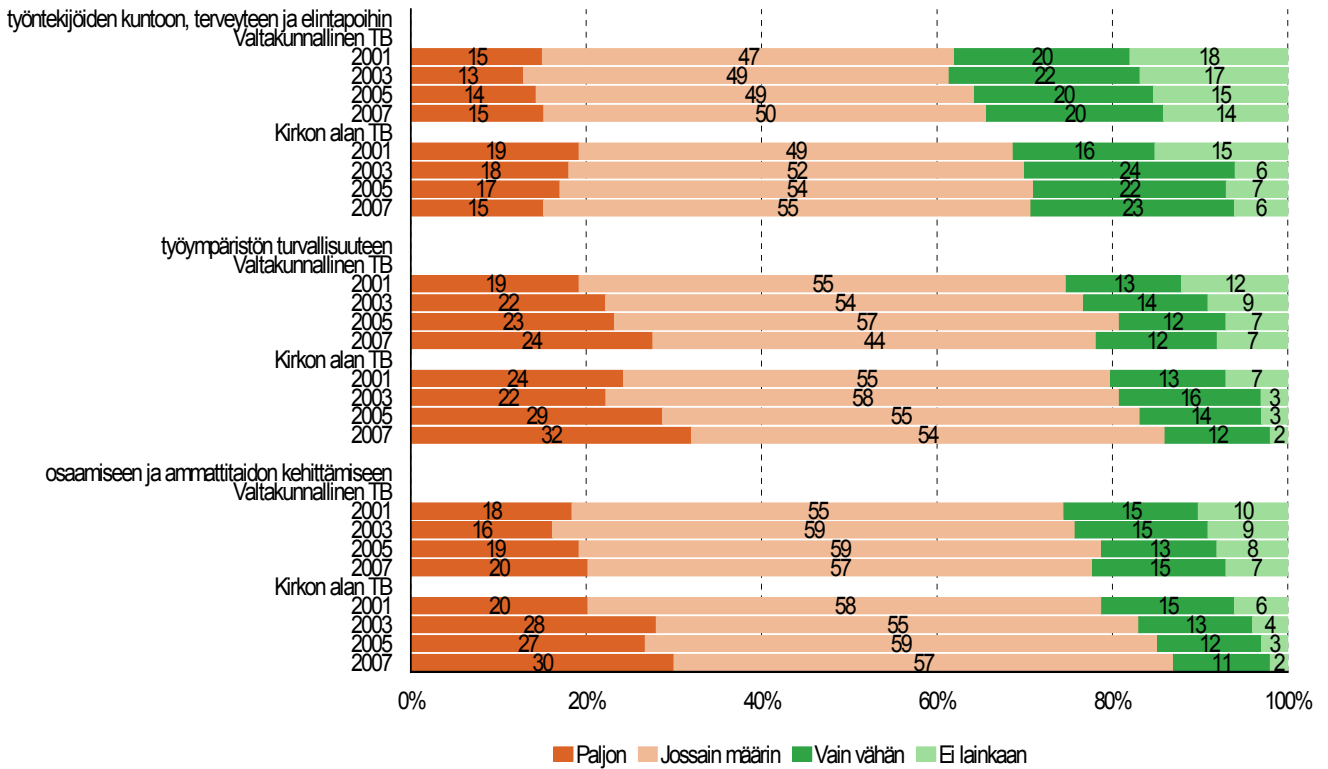
ja ammattitaidon kehittämisen lisääntymisenä. Kolme kymmenestä (30 %) tutkimukseen vastanneesta katsoo, että osaamisen kehittämistoimintaan on panostettu työpaikalla paljon, mikä on selvästi enemmän kuin koko valtakunnan tasolla.

Palkansaajista vain joka viides (20 %) arvioi työntantajansa kehittävän työntekijöiden osaamisesta ja ammattitaitoa merkittävästi. Valtaosa (86 %) kirkon työntekijöistä katsoo edelleen, että työympäristön turvallisuuteen on vaikutettu

Kuvio 14. Väite "Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet" vastausosuudet ikäryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 15. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon vaikuttaminen koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



heidän työpaikoillaan vähintään melko paljon. Näin vastanneiden osuus on kasvanut hieman vuodesta 2005. Sen sijaan koko palkansaajaväestöstä aiempaa harvempi kokee, että työnantaja on pyrkinyt vaikutta-

maan työympäristön turvallisuuteen. Kirkon alan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vaikuttaminen on pysytellyt ennallaan, mutta sekin on hivenen korkeammalla tasolla kuin koko palkansaajaväestössä keskimäärin (Kuvio 15). Tosin niiden osuus, jotka arvioivat työnantajan vaikuttavan paljon työntekijöiden kuntoon ja terveyteen, on laskenut ja on siten sama kuin koko palkansaajaväestössä.

ma

5 Työorganisaation toimivuus

5.1 Henkilöstön riittävyys

Yli puolet (52 %) kirkon palveluksessa olevista on edelleen sitä mieltä, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Osuus on pysynyt lähes muuttumattomana vuodesta 2003, jolloin 54 prosenttia arvioi työntekijämäärän liian pieneksi (Kuvio 16). Valtakunnallisesti palkansaajien kokemana henkilöstövajaus on lisääntynyt hieman, ja se on korkeammalla tasolla kuin kirkon työntekijöillä. Kokemusta henkilöstöresursoinnin riittävydestä selvitettiin väitteellä ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden”. Tuloksista ilmenee, että henkilöstövajausta koetaan kaikissa kirkon työntekijäryhmissä: seurakuntatyössä 54 prosenttia, hallinnossa 41 prosenttia, hautausmaatyössä 70 prosenttia sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä 55 prosenttia kokee henkilöstöresurssien olevan riittämättömät. Hautausmaatyötä tekevien mielestä työntekijöiden määrä suhteessa työtehtäviin on aiempaa enemmän epäsuhdassa, sillä vuonna 2005 hiukan useampi kuin joka toinen (54

%) hautausmaatyöntekijä kuulunut koki henkilöstöresurssien vähyyttä. Muiden ryhmien kokemukset resurssien vähyydestä ovat samaa luokkaa kuin edellisessä tutkimuksessa.

Työpaikan koko on yhteydessä kokemukseen työntekijämäärän vähäisyydestä. Luokiteltuna viiteen ryhmään, eniten työvoimapulaa koettiin alle 20 työntekijän seurakunnissa, kun verrataan väitteen kanssa täysin samaa mieltä olevien osuuksia toisiinsa. Alle 20 työntekijän seurakunnissa noin joka neljäs (26 %) työntekijä kokee henkilöstöresurssien olevan täysin riittämättömät. Toisaalta pienillä työpaikoilla on saman verran niitä, joiden mielestä

henkilöstöresurssit ovat täysin riittävät. Henkilöstöltään kahdenkymmenen hengen seurakuntien tai tätä suurempien välillä ei ollut täysin samaa mieltä olevien välillä merkittäviä eroja, vaan noin joka viides kokee työntekijöiden määrän olevan liian vähäinen (Taulukko 11). Rekisteritieto henkilöstön määrästä seurakunnassa yhdistettiin aineistoon nyt ensimmäistä kertaa, joten vertailutietoa aiempiin vuosiin ei ole.

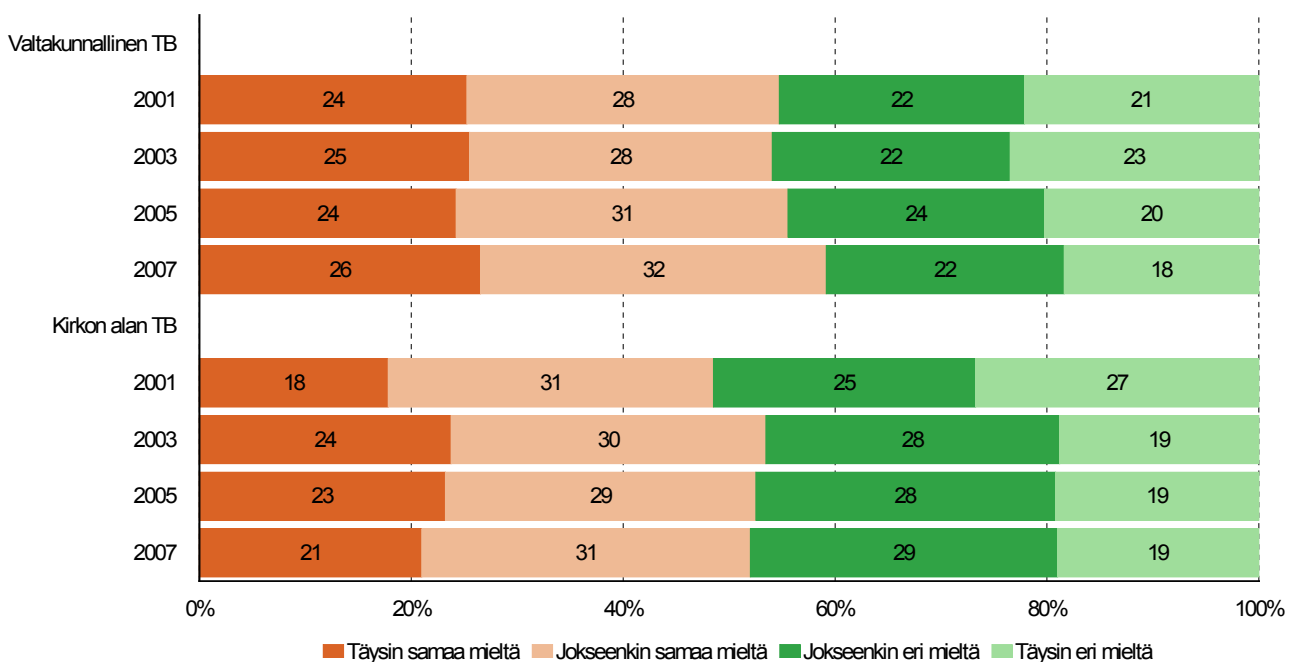
5.2 Keskustelukulttuurin avoimuus

Kirkon työntekijät antavat aiempaa kriittisempiä arvioita tiedonvälityksen avoimuudesta työpaikoilla. Kun vuonna 2005 useampi kuin

Taulukko 11. Väite ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” seurakunnan henkilöstön koon mukaan vuonna 2007 (%)

	Alle 20 henkeä	20-49 henkeä	50-99 henkeä	100-499 henkeä	Yli 500 henkeä
Täysin samaa mieltä	27	18	18	21	22
Jokseenkin samaa mieltä	24	32	32	33	33
Jokseenkin eri mieltä	23	33	28	28	30
Täysin eri mieltä	25	17	22	18	15
Ei osaa sanoa/ Kieltäytyy	1	-	-	-	-

Kuvio 16. Väite ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



kuusi kymmenestä (62 %) kirkon työntekijästä oli sitä mieltä, että hänen työpaikalla tietoja välitetään avoimesti, niin vastaava osuus oli laskenut 57 prosenttiin vuonna 2007 eli jotakuinkin vuoden 2003 tasolle. Koko palkansaajaväestössä 65 prosenttia arvioi tiedonvälityksen olevan avointa työpaikallaan (Kuvio 17).

Kirkon alalla työskentelevät naiset kokevat tiedonvälityksen selvästi miehiä vähemmän avoimeksi, sillä väitteen ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti” kanssa samaa mieltä oli 52 prosenttia (56 % vuonna 2005). Miesvastaajista 68 prosenttia kokee tiedonvälityksen olevan avointa työpaikallaan (75 % vuonna 2005).

Työpaikan keskustelukulttuurin avoimuutta mitattiin edellisen lisäksi kolmella muulla kysymyksellä. Kuvioissa 18–20 on esitetty näiden kysymysten vastausjakaumat koko kirkon henkilöstöstä sekä vertailutiedot palkansaajista.

Keskustelun työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta

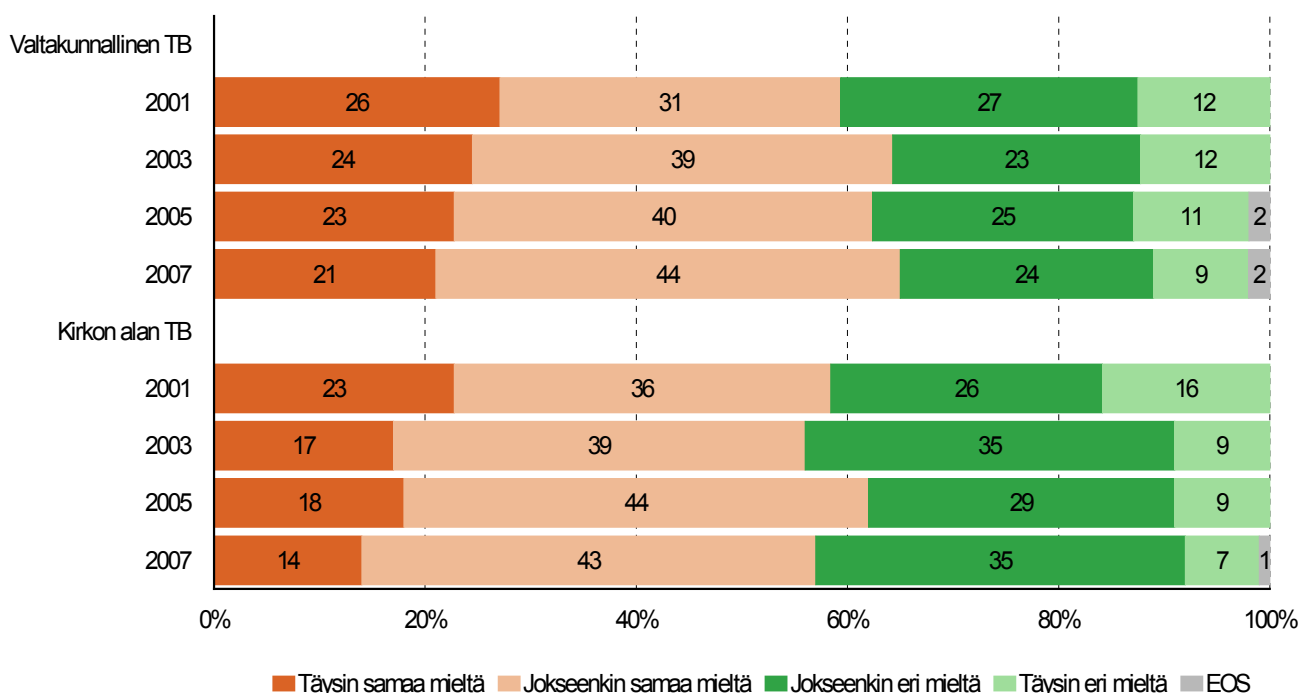
koetaan vähentyneen kirkon työpaikoilla vuoden 2003 tasolle. Väitteen ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä on 70 prosenttia, kun vastaava osuus vuonna 2005 oli 74 prosenttia. Merkille pantavaa kuitenkin on, että työtehtävistä käytävää keskustelua koskevan väitteen kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus kasvoi kirkon työntekijöiden keskuudessa vuosina 2003–2007. Näyttää siltä, että osa kokee keskustelun enenevissä määrin riittäväksi, mutta osa edelleen riittämättömäksi. Valtakunnallisen työolobarometrin mukaan palkansaajat katsovat keskustelua olevan työpaikoilla keskimäärin enemmän kuin kirkon työpaikoilla, sillä useampi kuin kolme neljästä palkansaajasta (76 %) kokee työtehtävistä käytävän keskustelun riittäväksi.

Kirkon työpaikoilla koetaan hieman aiempaa useammin, että avoimen keskustelun ulkopuolelle jää tärkeiksi koettuja asioita. Tämä

ilmenee työolobarometrin väitteen ”Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” tuloksista. Kun vuonna 2005 vajaa kaksi kolmasosaa (65 %) kirkon työntekijöistä oli tätä mieltä, nyt näin kokevia on 68 prosenttia. Koko palkansaajaväestössä kokemukset siitä, että avoimen keskustelun ulkopuolelle jää asioita, ovat vähäisempiä. Valtakunnallisen työolobarometrin tulokset osoittavat, että vajaa puolet (48 %) palkansaajasta katsoo, että heidän työpaikallaan ei keskustella kaikista asioista avoimesti (Kuvio 19).

Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevästä muista työntekijäryhmiä useampi katsoo keskustelun ulkopuolelle jäävän työtä koskevia asioita, joista olisi hyvä puhua avoimesti. Lähes kolme neljästä (74 %) on tätä mieltä. Muihin tehtäväryhmiin kuuluvien välillä ei ole merkittäviä eroja. Seurakuntatyötä tekevät kokevat keskustelukulttuurin tämän mittarin osalta aavistuksen verran muita avoimempaa.

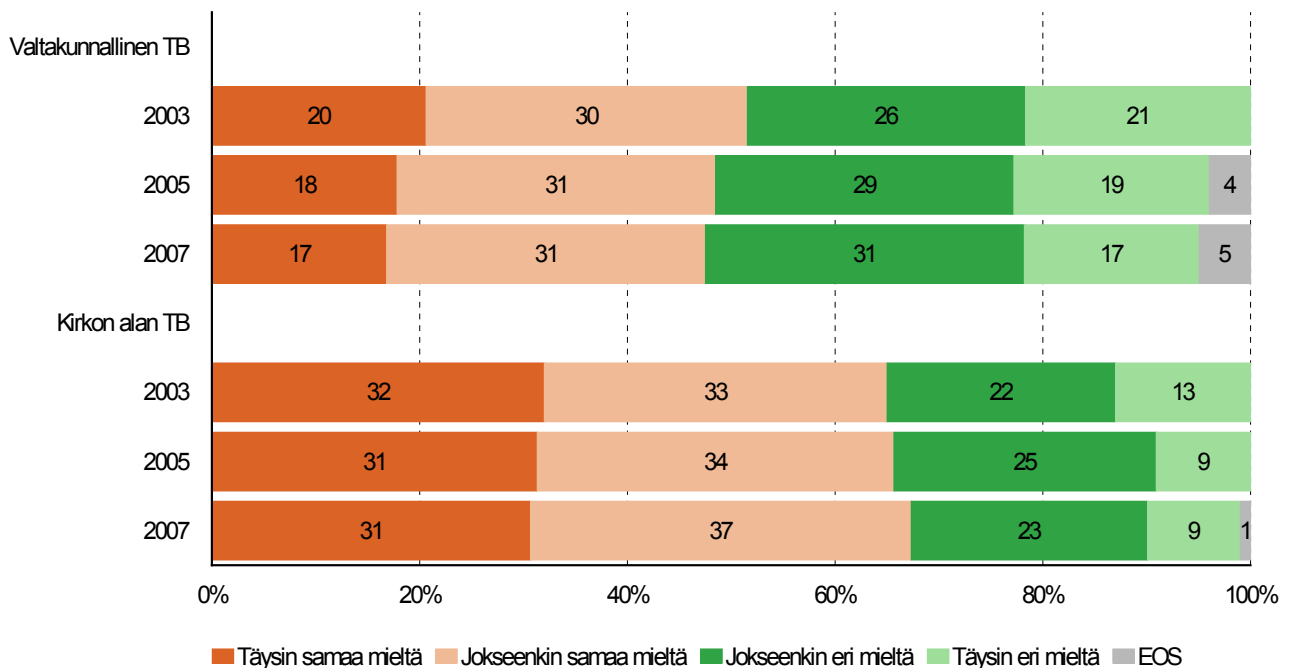
Kuvio 17. Väite ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 18. Väite "Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta" koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 19. Väite "Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti" koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)



Miesten ja naisten näkemysten välinen ero keskustelukulttuurin avoimuudesta on kasvanut entisestään. Naiset (72 %) ovat miehiä (57 %) useammin vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” kanssa. Vuonna 2005 naisista 69 prosenttia ajatteli näin ja miehistä 59 prosenttia.

Henkilöstöltään suurimmissa, yli 500 työntekijän seurakunnissa, tiedonvälitys koetaan pienempiä seurakuntia vähemmän avoimeksi. Samoin yli 500 työntekijän seurakunnissa koetaan useammin, että työpaikalla on sellaisia piilossa olevia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti kuin työntekijämäärältään pienemmissä seurakunnissa. Sen sijaan alle 20 hengen työpaikoilla työskentelevistä täysin samaa mieltä väitteen ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” kanssa olevia on hieman vähemmän kuin tätä suuremmilla työpaikoilla työskentelevistä.

Ajanjaksolla 2003–2005 kirkon työntekijät katsoivat keskustelukulttuurin kehittyneen myönteisesti kirkon työpaikoilla, mutta vuoden 2007 tulosten mukaan on tapahtunut lievä käänne negatiiviseen suuntaan. Tiedonvälitys koetaan vähemmän avoimena kuin aiemmin, työtehtävistä ja yhteisistä tavoitteista keskustellaan vähemmän ja edelleen moni kokee, että osa työtä koskevista asioista jää keskustelun ulkopuolelle. Rakennemuutos, joka koskee osaa seurakunnista, saattaa aiheuttaa epävarmuutta tulevaisuudesta, joka heijastuu tiedonvälitystä koskeviin työolobarometrin tuloksiin. Edellä esitettyjen tulosten tulisi kannustaa esimiehiä sekä tiedotuksesta vastaavia etsimään konkreettisia keinoja kirkon työpaikkojen keskustelukulttuurin kehittämiseksi avoimempaan suuntaan. Edelleen kannattaa pyrkiä tunnistamaan niitä työhön liittyviä asioita, jotka työntekijöiden mielestä tuntuvat jäävän

Taulukko 12. Keskustelukulttuurin avoimuutta mittaavien kysymysten ”Täysin samaa mieltä ” vastanneiden jakaumat seurakunnan työntekijämäärän mukaan vuonna 2007 (%)

	Alle 20 henkeä	20-49 henkeä	50-99 henkeä	100-499 henkeä	Yli 500 henkeä	Kaikki
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	15	14	14	17	9	14
Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta	23	29	28	26	32	28
Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti	32	25	33	28	39	31

avoimen keskustelun ulkopuolelle.

Keskustelukulttuurin avoimuudella on selkeä yhteys töiden organisointiin. Ne, joiden mielestä työpaikalla keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta, 79 prosenttia on myös sitä mieltä, että töiden organisoinnissa on onnistuttu. Niistä, jotka kokevat, että työpaikalla ei keskustella, selvä enemmistö (57 %) katsoo, että töiden organisoinnissa on puutteita (Taulukko 13).

Useampi kuin kolme kymmenestä (36 %) kirkon työntekijästä saa tiedon työtään koskevista muutoksista jo niiden suunnitteluvaiheessa. Tämä on hieman vähemmän kuin kahta vuotta aiemmin. Tehtävärhmittäinen tarkastelu osoittaa, että hautausmaatyötä tekevät kokevat yhä enemmän olevansa paitsiossa työtään koskevan tiedonsaannin osalta. Lähes puolet (49 %) ilmoittaa saavansa tiedon vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen. Tilanteen tasalla kokevat edelleen eniten olevan hallinnossa ja seurakuntatyössä työskentelevät, vaikka seurakuntatyötä tekevästä pienempi osa vuonna 2007 kokee saavansa tiedon työtään koskevista

muutoksista suunnitteluvaiheessa kuin vuonna 2005 (45 % vs. 40 %). Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevästä noin joka neljäs (24 %) kokee saavansa tiedon työtään koskevista muutoksista vasta suunnitteluvaiheessa.

5. 3 Töiden organisointi

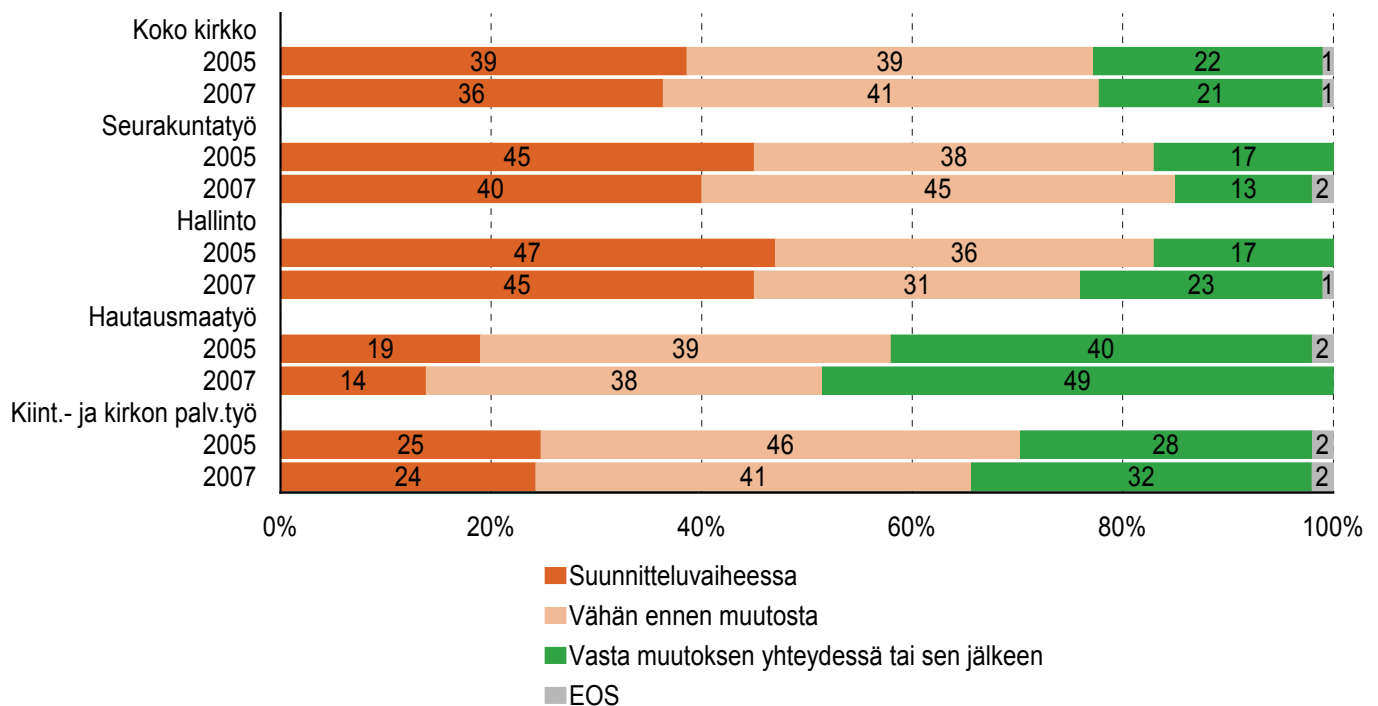
Työpaikan töitä hyvin organisoiduksi pitää 68 prosenttia kirkon työntekijöistä, tosin vain 13 prosenttia on täysin samaa mieltä töiden organisointia koskevan väitteen kanssa. Vuonna 2005 töiden organisointiin tyytyväisiä oli suunnilleen saman verran kuin nyt (Kuvio 21). Verrattaessa keskenään valtakunnallisen ja kirkon työolobarometrin tuloksia, täysin samaa mieltä olevien osuus kirkon henkilöstöstä jää valtakunnallisen tason alapuolelle. Myös koko palkansaajaväestössä suhtaudutaan aiempaa hieman kriittisemmin töiden organisoinnin onnistumiseen.

Hallinnossa työskentelevien mielestä töiden organisointi on heikentynyt vuosien 2005 ja 2007 välisenä aikana hieman (68 % vs. 62 %). Seurakuntatyössä ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä työskentele-

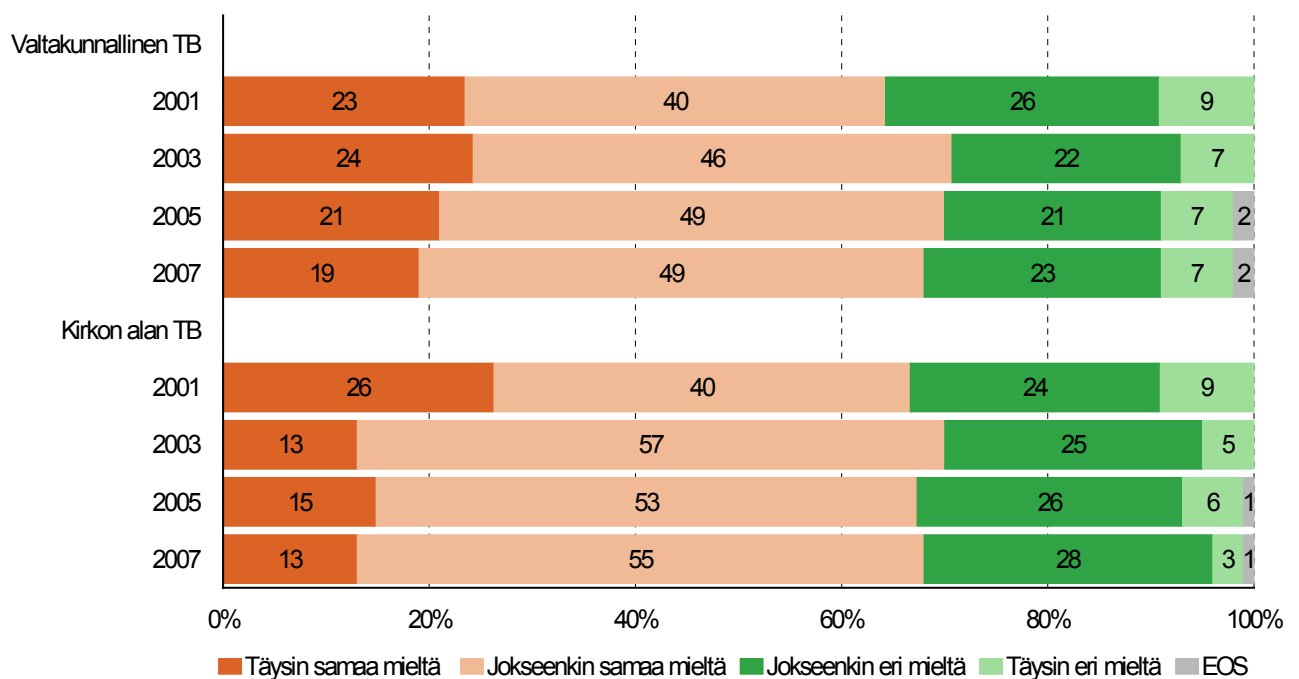
Taulukko 13. Väitteet ”Työpaikallani työt on hyvin organisoitu” ja ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” uudelleen luokiteltuna ja ristiintaulukoituna vuonna 2007 (%)

	Työpaikalla keskustellaan	Työpaikalla ei keskustella
Työt on organisoitu hyvin	79	43
Työt on organisoitu huonosti	21	57
Yhteensä	100	100

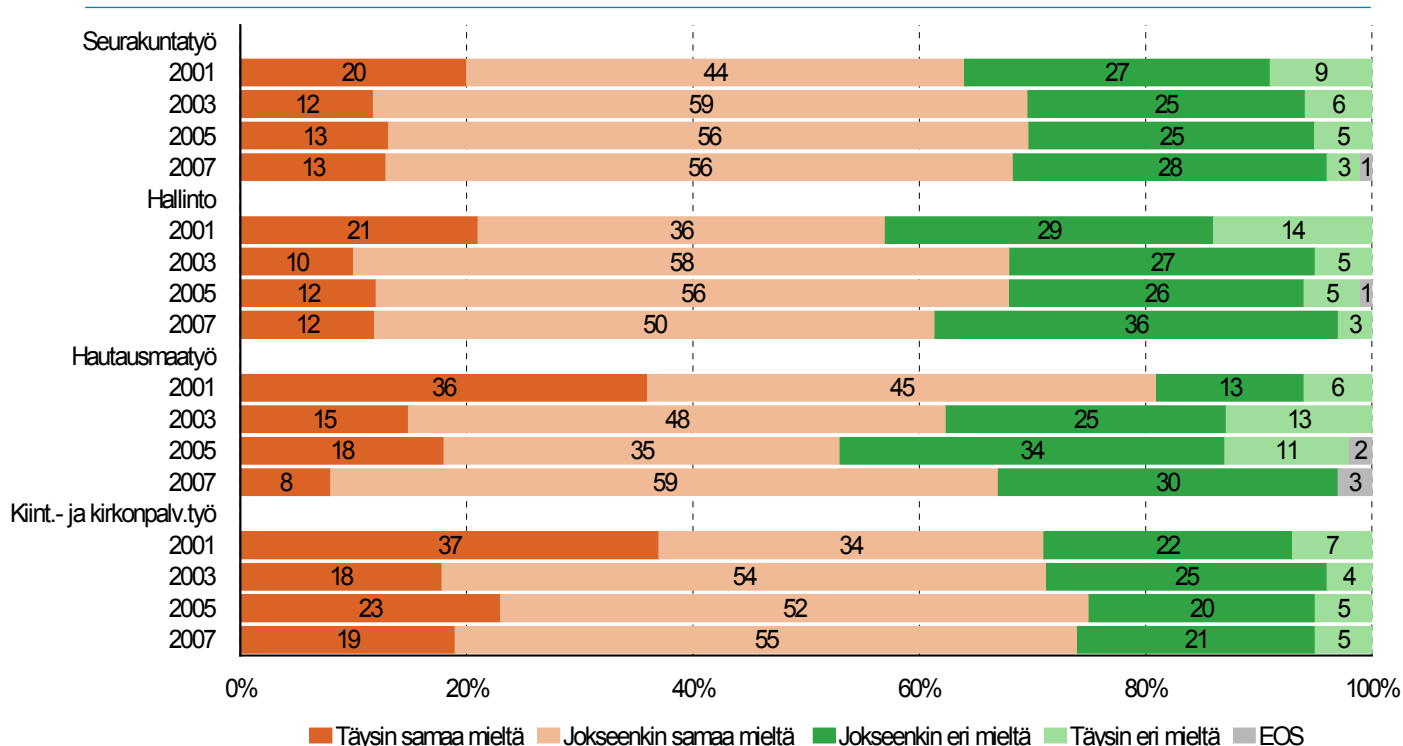
Kuvio 20. Tiedonsaanti työtä koskevista muutoksista tehtäväryhmittäin vuosina 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 21. Väite ”Työpaikallani työt on organisoitu hyvin” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 22. Väite ”Työpaikallani työt on organisoitu hyvin” vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



vien mielestä tilanne on säilynyt jokseenkin ennallaan, hautausmaatyötä tekevien mielestä töiden organisointi on kokonaisuudessaan parantunut (Kuvio 22). Voidaan siis edelleen sanoa, että valtaosa kirkon työntekijöistä pitää töitä hyvin organisoituina.

5.4 Päätöksenteko

Kirkon työntekijät kokevat hie- man aiempaa enemmän, että työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä. Kun näin ajattelevia oli 43 prosenttia vuonna 2005, on tuo osuus nyt 46 prosenttia (Kuvio 23). Tulos on jokseenkin sama kuin vuonna 2003. Päätöksentekojärjestelmästä saatava kuva tarkentuu tehtäväryhmittäi- sessä tarkastelussa. Seurakuntatyötä tekevien ryhmässä on edelleen vähiten niitä, jotka kokevat työtään koskevan päätöksenteon erkaantuneen liaksi omasta työyhteisöstä, mutta heidän osuutensa on kuitenkin kasvanut tarkasteluvälillä (34 % vs. 42 %). Selvästi eniten niitä, jotka kokevat työtä koskevien päätösten

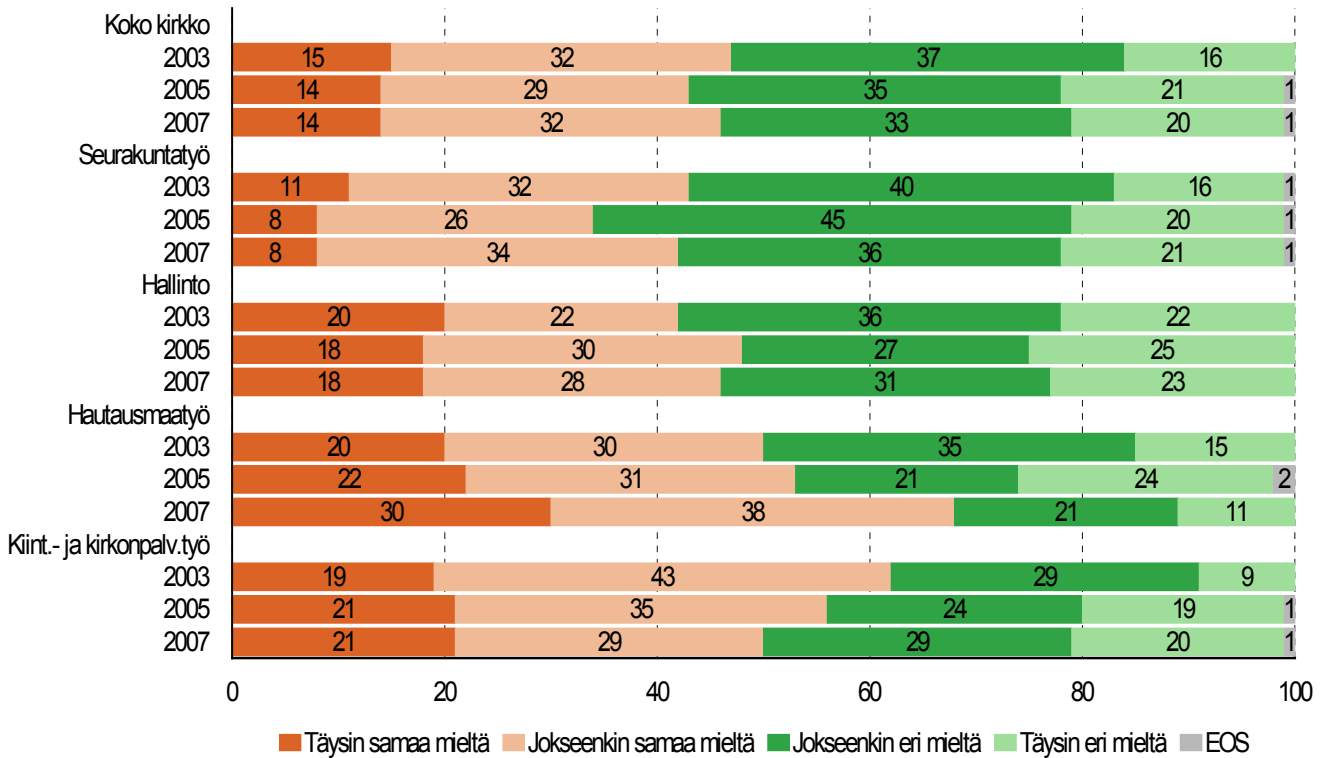
tehtävän liian kaukana, on hautaus- maatyöntekijöissä (68 %). Heidän osuutensa on kasvanut selvästi vuodesta 2005, jolloin päätöksenteon etäiseksi koki noin puolet (54 %). Sitä vastoin kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät kokevat päätöksenteon olevan oman työyhteisön ulottumattomissa aiempaa harvemmin (56 % vs. 50 %). Hallin- non alalla työskentelevistä edelleen lähes puolet (46 %) ajattelee, että työtä koskevat päätökset tehdään liian etäällä. Vastaava osuus vuonna 2005 oli 48 prosenttia. Noin joka viides tutkimukseen vastannut on väitteen ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” kanssa täysin eri mieltä eli osa kirkon työntekijöistä kokee siis päätöksenteon tapahtuvan riittävän lähellä itse työyhteisöä.

Naiset ja miehet kokevat ongel- man eri tavoin: naisista 15 prosent- tia on täysin samaa mieltä ja 35 prosenttia jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, jolloin kaiken kaikkiaan puolet (50 %) naisista kokee, että päätökset tehdään liian

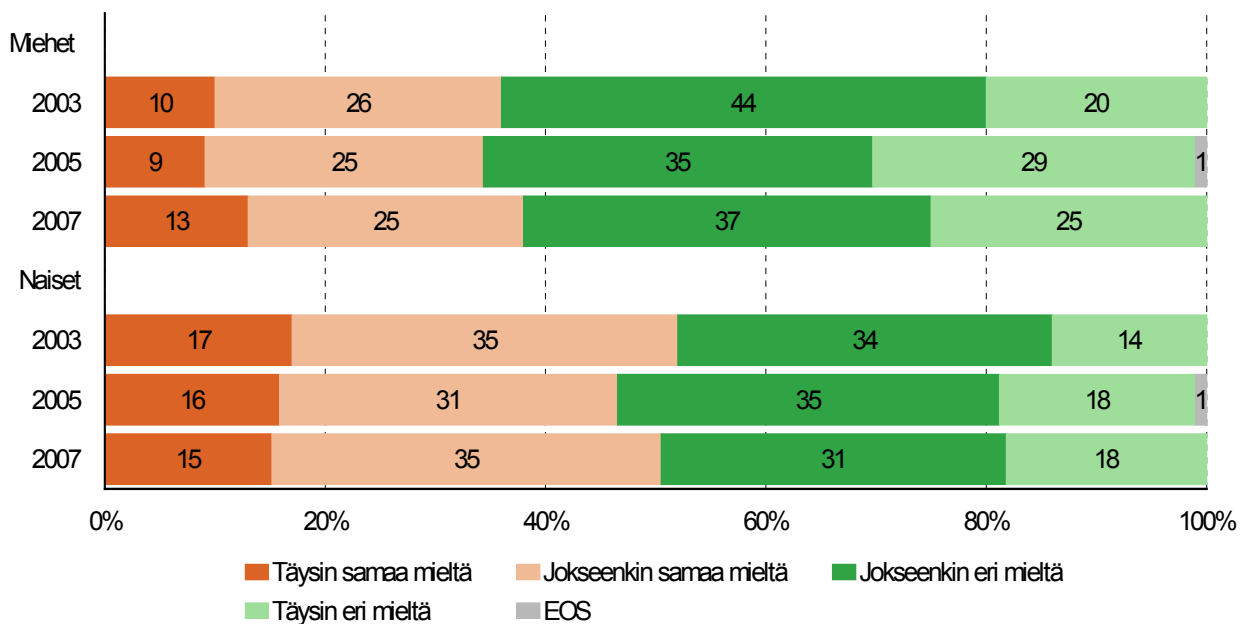
kaukana itse työyhteisöstä (Kuvio 24). Näin kokevien naisten osuus on kasvanut kolme prosenttiyksik- köä vuodesta 2005. Miehet kokevat naisia harvemmin päätöksenteon olevan etäällä työyhteisöstä, mutta myös heistä aiempaa (34 %) suu- rempi osa (38 %) kokee päätöksenteon erkaantuneen liian kauaksi. Miehet kokevat kuitenkin naisia useammin olevansa mukana pää- töksenteossa tai ainakin useampi mies kokee päätöksenteon olevan lähellä työyhteisöä. Tätä seikkaa ko- rostaa vielä se, että väitteen kanssa ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” kanssa täysin eri mieltä olevien miesten osuus (25 %) on selvästi naisten vastaavaa osuutta (18 %) suurempi.

Pienemmissä seurakunnissa kokemukset siitä, että päätöksenteo tapahtuu liian kaukana itse työyhteisöstä, ovat vähäisempiä kuin suurissa (Taulukko 14). Kun alle 20 työntekijän seurakunnissa noin joka kolmas (34 %) kokee päätöksenteon erkaantuneen

Kuvio 23. Väite "Työt koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 24. Väite "Työt koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä" sukupuolen mukaan vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)



työyhteisöstä liian kauaksi, niin yli 500 työntekijän seurakunnissa yli puolet (55 %) kokee päätöksenteon etäiseksi. Lienee luonnollista, että suuremmissa yhteisöissä ei aina ole tarkkaa käsitystä päätöksenteon kuluista. Vuosien 2003 ja 2005 kirkon alan työolobarometreissa selvitetiin seurakunnan jäsenmäärään perustuvan koon ja päätöksenteon etäiseksi kokemisen välistä yhteyttä. Tuolloin saatiin saman suuntainen tulos kuin nyt: suurissa, yli 30 000 jäsenen seurakunnissa, koettiin pienimpiä seurakuntia useammin päätöksenteon tapahtuvan liian kaukana itse työyhteisöstä.

Jos seurakunnassa on päätetty toteuttaa rakennemuutos tai se on suunnitteilla, niin se näyttää vahvistavan työntekijöiden käsityksiä päätöksenteon etäisyydestä. Tällaisissa seurakunnissa työskentelevistä yli puolet kokee (52 %) päätöksenteon erkaantuneen liiaksi työyhteisöstä. Kun rakennemuutoksessa edetään toteuttamisvaiheeseen, arviot päätöksenteon etäisyydestä lieventyvät.

Taulukko 14. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” uudelleen luokiteltuna seurakunnan työntekijämäärän mukaan vuonna 2007 (%)

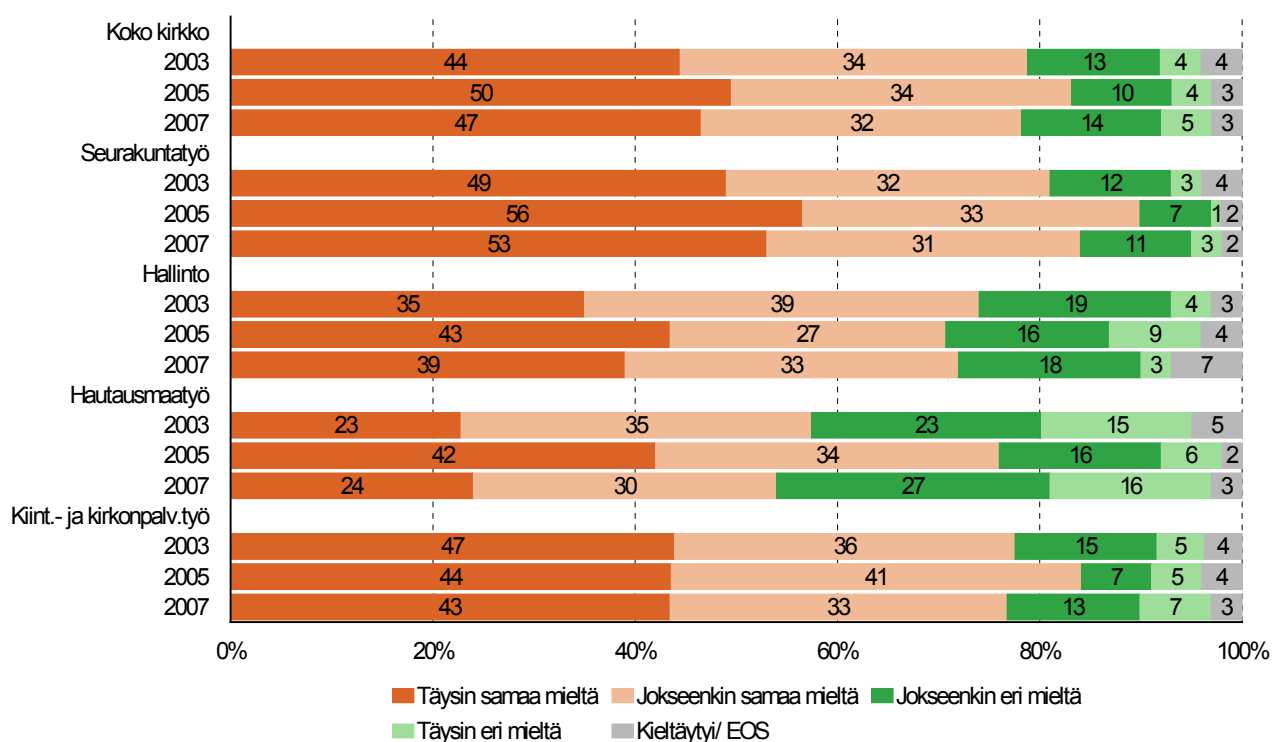
	Alle 20 henkeä	20-49 henkeä	50-99 henkeä	100-499 henkeä	Yli 500 henkeä
Päätöksenteko liian kaukana	34	44	39	54	54
Päätöksenteko riittävän lähellä	66	56	61	45	45

Prosessivaiheen seurakunnissa työskentelevistä selvästi pienempi osa (34 %) kokee, että päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä. Seurakunnissa, joissa rakennemuutos ei ole ajankohtainen, 44 prosenttia kokee päätöksenteon etäiseksi.

Lähes kahdeksan kymmenestä (79 %) tutkimukseen vastanneesta kokee kirkon työpaikat tasa-arvoisiksi. Osuus on laskenut viisi prosenttiyksikköä vuodesta 2005, jolloin 84 prosenttia vastaajista oli ”Työpaikallani on sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut hyvin” -väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Tulos on suunnilleen sama kuin vuonna 2003,

jolloin 78 prosenttia vastaajista katsoi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan hyvin. Vuoden 2007 tulokset osoittavat, että lähes joka viidennen (19 %) mielestä sukupuolten välinen tasa-arvo on jäänyt toteutumatta tai toteutunut vain osittain (Kuvio 25). Tehtävä-ryhmittäisen tarkastelun mukaan vain hallinnon työntekijät kokevat hieman aiempaa useammin, että sukupuolten tasa-arvo on toteutunut työpaikalla hyvin. Naisista (74 %) miehiä (89 %) harvempi katsoo sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan työpaikallaan. Vastaavat osuudet vuonna 2005 olivat naisilla 79 prosenttia ja miehillä 94 prosenttia.

Kuvio 25. Väite ”Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)



6 Työn vaatimukset

6.1 Työ- ja vapaa-ajan suhde

Kirkon työntekijöiden työajat ja työaikajärjestelmät ovat toisistaan poikkeavia siten, että vain osa henkilöstöstä kuuluu työaikalain piiriin. Työaikalain piiriin kuulumattomista työntekijöistä lähes kaikki työskentelevät seurakuntatyön tehtävälalla (ns. hengellisen työn tekijät). Heillä ei ole varsinaista viikkoittaista tai vuorokautista työaikaa, vaan kutakin kalenteriviikkoa kohti kaksi vapaapäivää, joista käytetään nimitystä "viikoittaiset vapaapäivät". Kaikki seurakuntatyön tehtävälalla työskentelevät eivät ole kuitenkaan työaikamääräysten ulkopuolella.

Työolobarometrin työn ja vapaa-ajan suhdetta koskevissa kysymyksissä otettiin tämä työ- ja vapaa-aikajärjestelmiä koskeva erilaisuus huomioon siten, että osa työaikakysymyksistä osoitettiin vain niille vastaajille, jotka kuuluvat työaikalain piiriin ja osa vain niille, jotka eivät kuulu työaikalain piiriin. Lisäksi molemmille ryhmille esitettiin joitakin yhteisiä kysymyksiä.

Vastaajista 62 prosenttia (n=335) kuuluu työaikalain piiriin. Heiltä kysyttiin oliko vastaaja tehnyt viimeksi kuluneen kahden kuukauden aikana ylityitä,

- joista oli saanut korvauksen kokonaan tai osittain rahana,
- joista oli saanut korvauksen kokonaan tai osittain vapaana tai
- joista ei ollut lainkaan saanut korvausta.

Sama henkilö pystyi vastaamaan kaikkiin kysymyksiin myöntävästi, vaihtoehdot eivät siis ole toisiaan poissulkevia.

Työaikalain piiriin kuuluvista kirkon työntekijöistä noin joka viides (19 %) oli tehnyt ylityitä, joista oli saanut korvauksen rahana (Taulukko 15). Osuus on sama kuin vuonna 2005. Korvauksen ylityistä vapaana saaneita oli kolme kertaa enemmän (48 %) kuin korvauksen rahana saaneita, ja korvauksetta ylityitä tehneitä oli useampi kuin joka kymmenes (13 %) vastaaja. Vuoteen 2005 verrattuna ylityitä tekevien määrä on kirkossa vähentynyt

Taulukko 15. Tehdyt ylityöt työaikalain piiriin kuuluvien kirkon työntekijöiden osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 sekä vastausjakaumat tehtäväryhmän mukaan vuonna 2007 (%)

	Tehnyt ylityitä, jotka korvattu rahana	Tehnyt ylityitä, jotka korvattu vapaana	Tehnyt ylityitä korvauksetta
Valtakunnallinen TB			
2001	26	25	13
2003	24	23	15
2005	23	25	13
2007	22	29	13
Kirkon alan TB			
2001	18	37	15
2003	18	43	19
2005	18	53	15
2007	19	48	13
Seurakuntatyö	19	55	10
Hallinto	9	50	15
Hautausmaatyö	19	19	8
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	31	49	16

Taulukko 16. Tehdyt ylityöt sukupuolen mukaan vuosina 2005 ja 2007 (%)

	Tehnyt ylityitä, jotka korvattu rahana		Tehnyt ylityitä, jotka korvattu vapaana		Tehnyt ylityitä korvauksetta	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Miehet	23	22	63	50	15	22
Naiset	17	19	51	47	15	10
Kaikki	18	19	53	48	15	13

niiden osalta, jotka ovat saaneet korvauksen vapaana. Vähennyistä on viisi prosenttiyksikköä. Myös ilman mitään korvausta ylityitä tehneiden määrä laski hieman. Verrattuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin, kirkossa tehdään selvästi enemmän ylityitä, joista korvaus on saatu vapaana, vastaavasti koko palkansaajaväestössä hieman yleisempää ovat ylityöt, joista korvaus on saatu rahana.

Vapaana korvattuja ylityitä tekivät useimmin seurakuntatyötä ja rahana korvattuja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät sekä hallinnon alalla työskentelevät tekivät eniten korvauksettomia

ylityitä. Miehet tekivät aiempaa enemmän korvauksetta ylityötä: useampi kuin joka viides (22 %) työaikalain piiriin kuuluva mies oli tehnyt ylityitä vailla korvausta, kun vuonna 2005 korvauksetta ylityitä tehneiden miesten osuus oli 15 prosenttia (Taulukko 16). Vapaana korvattuja ylityitä tehneiden miesten osuus laski selvästi (63 % vs. 50 %), naisten vähän vähemmän (51 % vs. 47 %). Useampi kuin joka viides (22 %) mies teki ylityitä, joista maksettiin ylityökorvaus. Rahalla korvattuja ylityitä tehneiden naisten osuus kasvoi hieman tarkasteluvälillä (17 % vs. 19 %).

Työaikalain piiriin kuulumattomia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein

heiltä jää viikoittaisia vapaapäiviä kokonaan pitämättä. Vastanneista työaikalain piiriin kuulumattomia on 41 prosenttia (n=202). Kahta vastaajaa lukuun ottamatta kaikki työaikalain piiriin kuulumattomista tekevät seurakuntatyötä. Naisia työaikalain piiriin kuulumattomista on 60 prosenttia ja miehiä 40 prosenttia.

Viikoittaisia vapaapäiviä jäi pitämättä lähes joka viikko useammalla kuin joka kymmenennellä (11 %) työaikalain piiriin kuulumattomalta, mikä on hieman enemmän kuin vuonna 2005 (Kuvio 26). Sekä miehistä (13 vs. 16 %) että naisista (5 % vs. 8 %) yhä useampi ilmoittaa vapaapäivien jäävän käyttämättä lähes viikoittain. Vapaapäivien pitämättä jättäminen on näin ollen edelleen miesten ongelma ja kaksi kertaa yleisempää kuin naisilla. Toisaalta niiden osuus kolminkertaistui, jotka ilmoittavat, että vapaapäiviä ei jää koskaan käyttämättä. Näyttää siltä, että on tapahtunut jonkinasteista polarisaatiota: niiden osuus, joilta

vapaapäiviä jää viikoittain pitämättä, on lievässä kasvussa, mutta samaan aikaan myös vapaapäivät pitämään ehtivien osuus kasvaa. Puolet niistä, joilta vapaapäiviä jää pitämättä, on ammattinimikkeeltään joko kirkkoherroja tai kappalaisia.

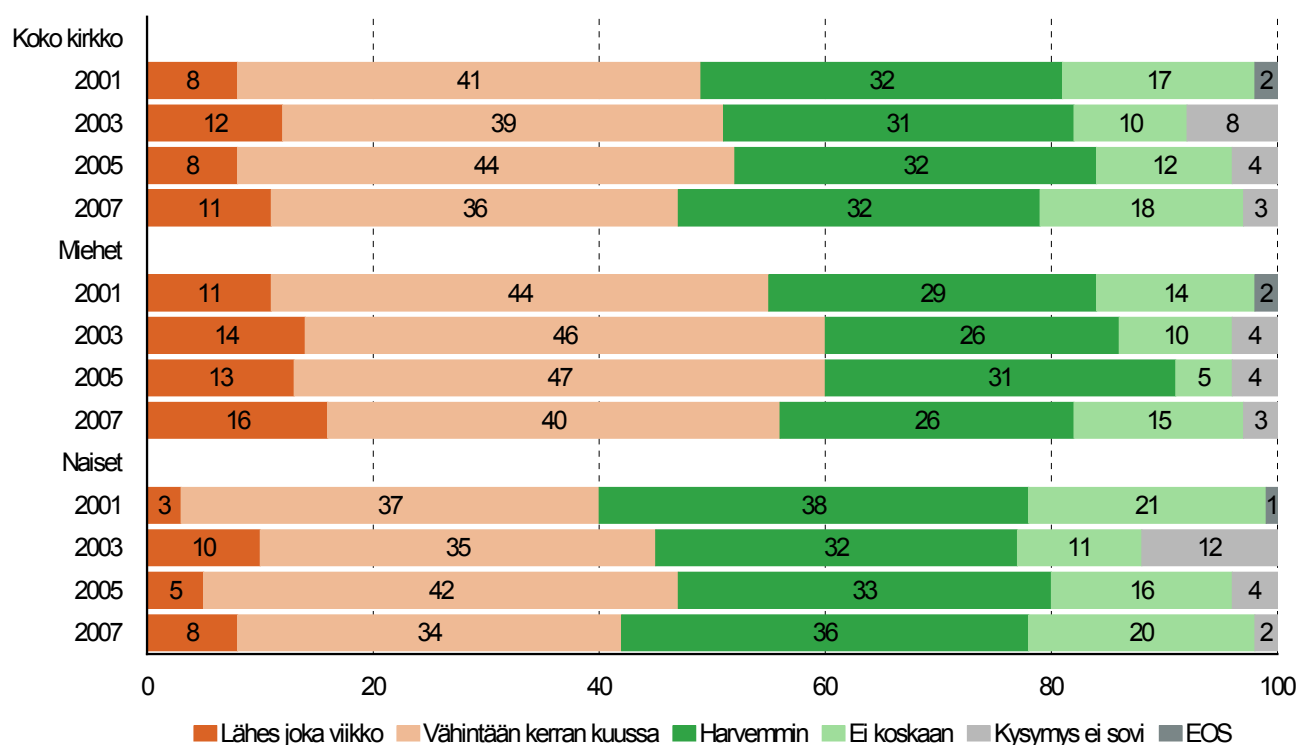
Sekä työaikalain piirin kuuluvien että kuulumattomien työ- ja vapaaajan suhdetta tutkittiin vielä kahdella lisäkysymyksellä: kuinka pitkiksi työpäivät venyvät ja missä määrin vapaa-aika pirstoutuu työtehtävistä johtuen häiritsevästi. Työpäivien venymisestä ja työmäärän paljoudesta kertoo hyvin se, että joka neljäs (25 %) kokee tekevnsä ylipitkiä työpäiviä lähes joka viikko. Tilanne on tältä osin pysynyt lähes muuttumattomana vuodesta 2005. Noin joka kolmas (32 %) arvioi työpäivien venyvän vähintään kerran kuussa (Kuvio 27). Sukupuolen mukaisesta tarkastelusta ilmenee, että ylipitkiä työpäiviä lähes viikoittain tekeviä miehiä on aiempaa vähemmän (29 % vs. 23 %). Naisten ylipitkät työpäivät ovat yhtä yleisiä kuin vuonna

2005, eli joka neljännellä (26 %) naisella työpäivät venyvät lähes viikoittain yli normaalin.

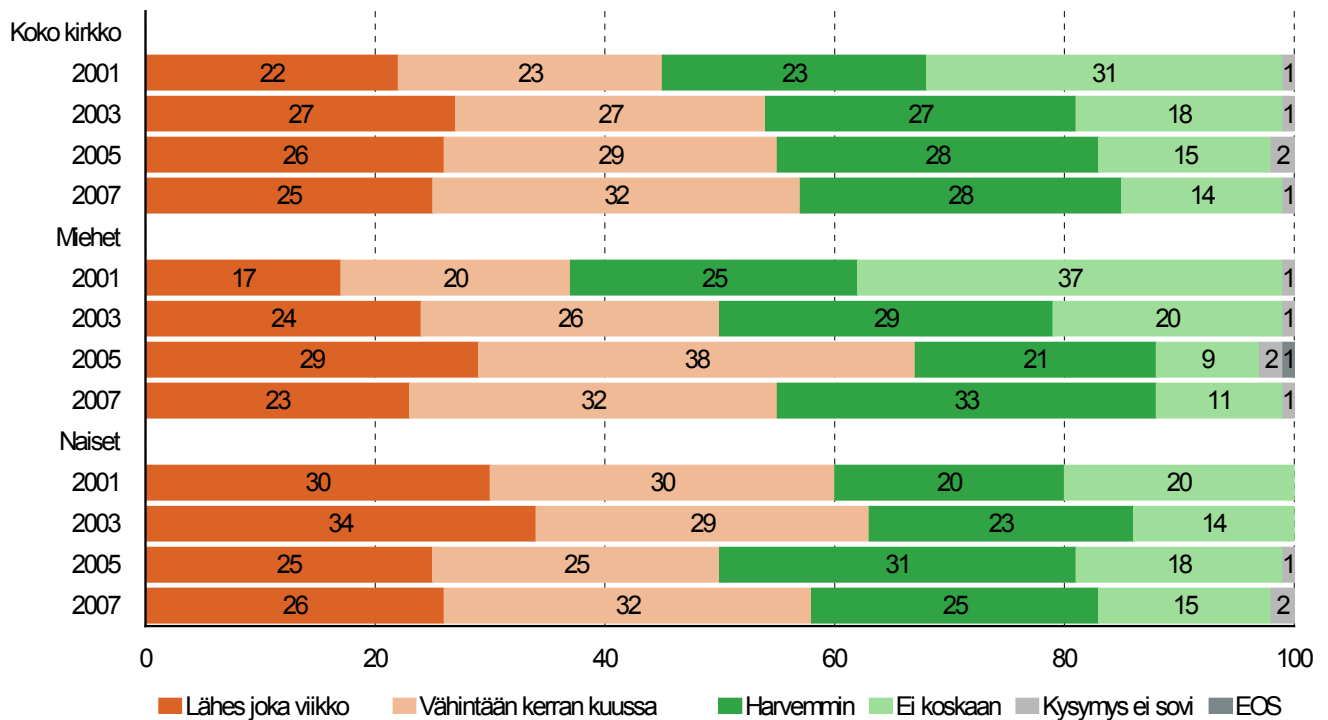
Ylipitkät työpäivät ovat edelleen suurin ongelma seurakuntatyötä tekeville. Kolme kymmenestä (30 %) seurakuntatyöntekijästä kokee viikoittain tekevnsä ylipitkiä työpäiviä ja 70 prosenttia vähintään kerran kuussa (Kuvio 28).

Vapaa-aajan pirstoutuminen työn vuoksi on yksi kirkon työajoille ominainen ilmiö. Koska osalla kirkon työntekijöistä työtehtävät sijoittuvat aamu- ja iltapäivien lisäksi myös iltoihin ja viikonloppuihin, voi vapaa-aika pirstoutua tämän seurauksena häiritsevästi. Lähes jokaviikkoiseksi ongelmaksi työ- ja vapaa-aajan sekoittumisen kokee useampi kuin joka viides (21 %) kirkon työntekijä. Osuus on samaa suuruusluokkaa kuin vuonna 2005, jolloin työaikojen epäsäännöllisyydestä kärsi viikoittain 22 prosenttia kirkon työntekijöistä. Vapaa-aajan pirstoutuminen on perinteisesti ollut seurakuntatyötä tekevien on-

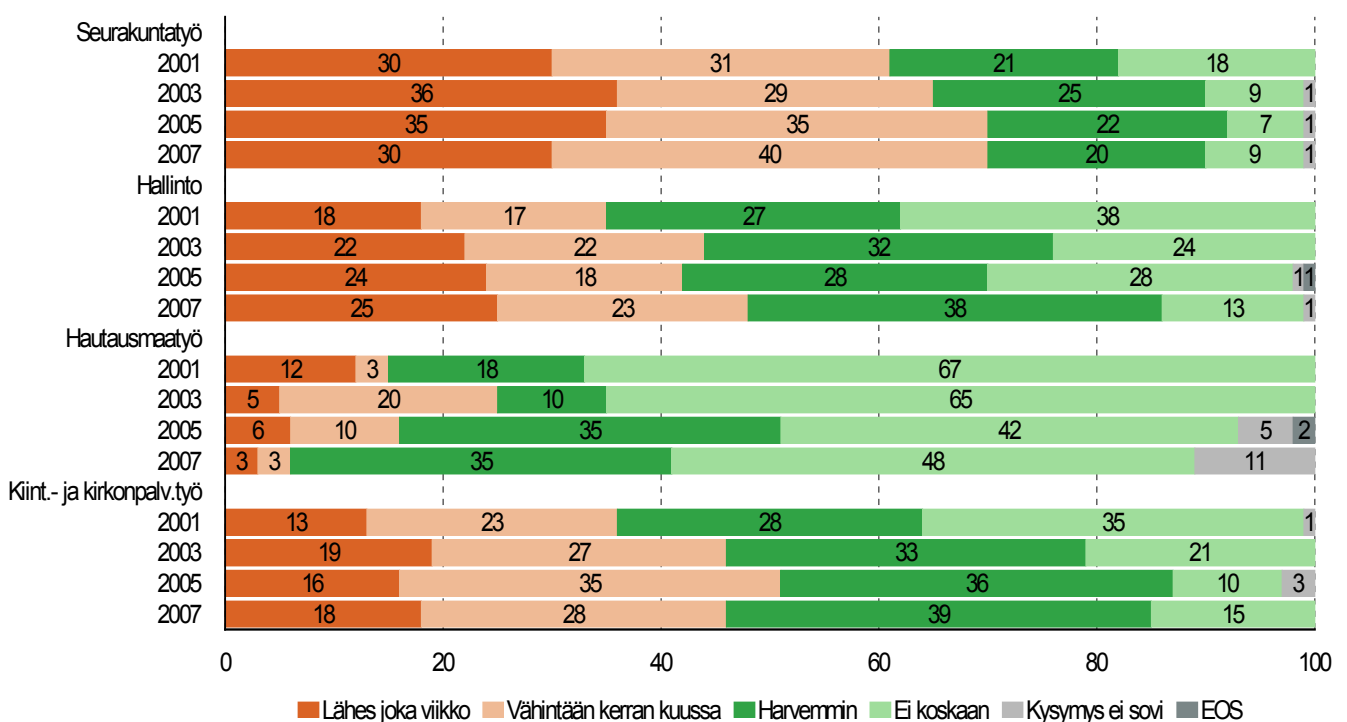
Kuvio 26. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jääminen työaikalain piiriin kuulumattomien osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 27. Kysymys "Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 28. Kysymys "Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?" vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Taulukko 17. Kysymys ”Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että vapaa-aikanne pirstoutuu häiritsevästi työtehtävistänne johtuen?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan ja tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)

Vapaa-ajan pirstoutuminen	Lähes joka viikko	Vähintään kerran kuussa	Harvemmin	Ei koskaan	Kysymys ei sovi
Koko kirkko					
2001	23	18	18	41	-
2003	24	21	24	30	1
2005	22	26	25	26	1
2007	21	24	29	25	1
Miehet					
2001	37	18	20	25	-
2003	29	30	23	17	1
2005	27	36	24	12	1
2007	27	25	30	16	1
Naiset					
2001	15	18	18	49	-
2003	22	18	24	35	1
2005	19	21	25	33	1
2007	18	24	28	28	2
Seurakuntatyö					
2001	34	21	20	25	-
2003	29	27	24	20	-
2005	29	33	25	13	-
2007	23	31	29	15	1
Hallinto					
2001	8	13	14	65	-
2003	15	7	28	48	2
2005	9	16	21	51	3
2007	13	14	32	37	4
Hautausmaatyö					
2001	9	9	9	73	-
2003	13	10	9	65	3
2005	6	15	16	60	3
2007	8	8	22	59	3
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö					
2001	18	19	22	39	2
2003	24	23	25	27	1
2005	22	24	32	21	1
2007	26	21	26	26	-

gelma (Taulukko 17), mutta vuoden 2007 työolobarometrin mukaan aiempaa harvempi heistä kokee näin. Lähes viikoittain vapaa-ajan pirstoutumista kokevien osuus laski tarkasteluvälillä 29 prosentista 23 prosenttiin. Sen sijaan kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät kokevat työ- ja vapaa-ajan sekoittumisen aiempaa useammin pulmalliseksi.

Sukupuolten välinen tarkastelu osoittaa, että miehet kokevat useammin vapaa-ajan pirstoutuvan työtehtävistä johtuen.

6.2 Työn henkinen ja fyysinen raskaus

Vuoden 2007 työolobarometrin tulokset kertovat työn henkisen ja fyysisen raskauden kokemisen

pysyneen ennallaan. Väitteen ”Koen työni henkisesti raskaaksi” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 67 prosenttia kuten myös vuonna 2005 (Taulukko 18B). Työnsä fyysisesti raskaaksi kokee lähes joka kolmas (32 %) kirkon työntekijä (Taulukko 18A). Naiset kokevat työnsä miehiä useammin henkisesti raskaaksi; 69 prosenttia naisista ja 62 prosenttia miehistä oli väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Edelliskerralla sukupuolten välillä ei ollut merkittävää eroa, vaan noin kaksi kolmasosaa miehistä ja naisista piti työtään henkisesti raskaana. Työn henkinen raskaus korostuu seurakuntatyötä tekeville, joista 77 prosenttia on väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Osuus on sama kuin vuonna 2005. Vähiten työnsä henkisesti raskaaksi kokevat hautausmaatyöntekijät (43 %).

Työnsä fyysisesti raskaaksi kokevat useimmin hautausmaatyötä tekevät, joista 78 prosenttia on väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Heidän osuutensa kasvoi vuodesta 2005, jolloin työnsä fyysisesti raskaaksi koki kuusi kymmenestä (60 %) hautausmaatyötä tekevistä. Myös enemmistö kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevästä (61 %) kokee työnsä fyysisesti raskaaksi.

6.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittaminen liittyy läheisesti työelämän vaatimuksista ja työssä jaksamisesta käytävään keskusteluun. Kirkon työntekijöiden osalta työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista selvitettiin kahdella kysymyksellä. Väitteellä ”Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää” haluttiin saada kuva työn ja perheen yhteensovittamisen liittyvien vaikeuksien laajuudesta. Toinen kysymys liittyy epäsäännöllisiin työaikoihin. Haastateltavalta pyydettiin arviota siitä, kuinka paljon työaikojen sijoittuminen iltoihin ja viikonloppuihin häi-

Taulukko 18A. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokevat koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi...

		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koko kirkko					
	2001	8	20	20	51
	2003	8	20	33	39
	2005	9	23	29	39
	2007	9	24	27	40
Seurakuntatyö					
	2001	2	17	25	55
	2003	2	18	40	40
	2005	2	19	38	41
	2007	5	19	34	43
Hallinto					
	2001	1	6	14	79
	2003	3	9	29	59
	2005	1	9	22	67
	2007	3	13	24	61
Hautausmaatyö					
	2001	28	34	12	25
	2003	23	35	25	18
	2005	23	37	24	16
	2007	35	43	3	19
Kiinteistö- ja kirkon palv.työ					
	2001	14	29	20	37
	2003	20	31	22	27
	2005	26	37	16	21
	2007	18	43	18	20

ritsee perhe-elämää. Jälkimmäinen kysymys kohdistettiin tietoisesti perheellisille, joilla on lapsia, kun taas ensimmäisen kysymyksen sanamuoto yksityiselämää sopii myös lapsettomille ja niille, joilla ei enää asu lapsia kotona. Vastauksia ei kuitenkaan jaoteltu etukäteen lapsiperheisiin ja perheettömiin, eikä ”perhettä” määritelty. Kuitenkin ”perhe-elämän” määrittäminen nimenomaan lapsiperheiden elämäksi näkyy ”Kysymys ei sovi”-vastauksen suuremmassa määrässä silloin, kun puhutaan perhe-elämästä (7 %).

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeaksi kokevi-

en määrä on hieman laskenut vuodesta 2005. Tuolloin useampi kuin joka kolmannella (35 %) kirkon työntekijällä oli vaikeuksia sovittaa yksityiselämää ja työtä, kun vuoden 2007 työolobarometrin mukaan kolme kymmenestä (30 %) katsoi yhteensovittamisen hankalaksi (Kuvio 29). Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen näyttää olevan edelleen jonkin verran hankalampaa miehille (33 %) kuin naisille (29 %), mutta ero on kuitenkin kaventunut vuodesta 2005, jolloin 42 prosenttia miehistä koki yhteensovittamisessa vaikeuksia ja 32 prosenttia naisista.

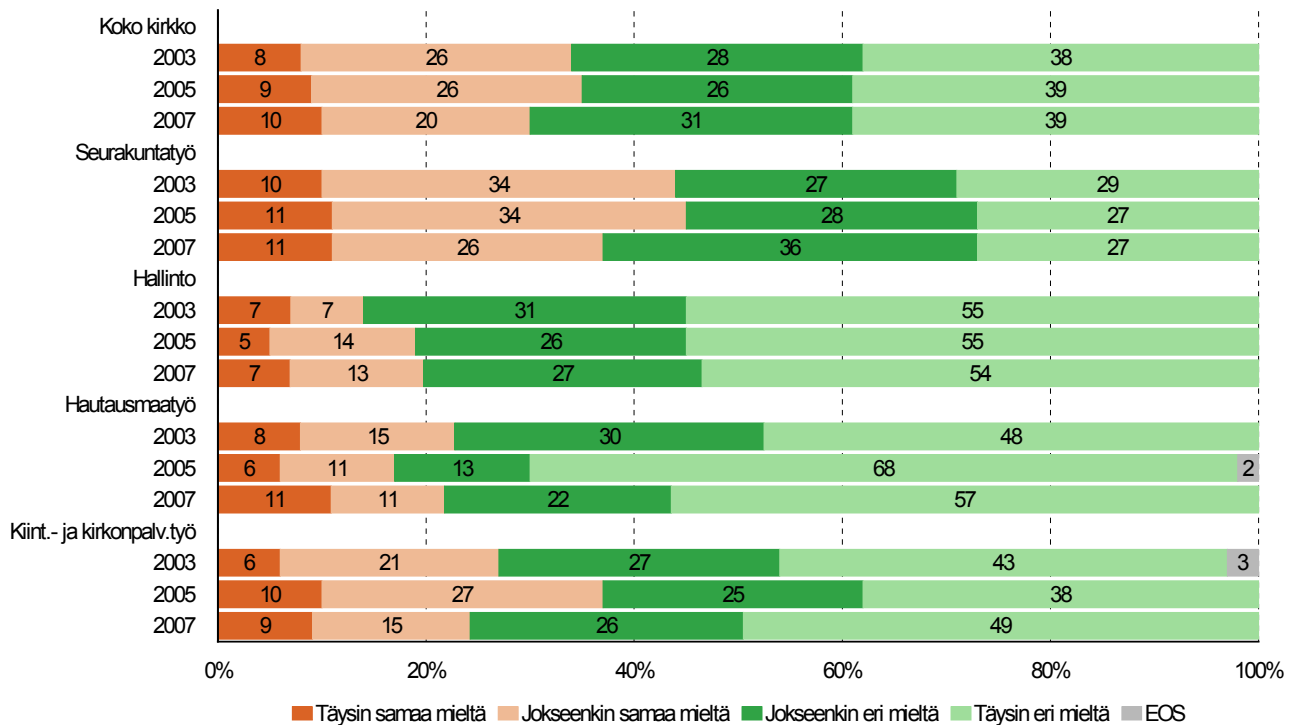
Seurakuntatyöntekijöille on tavallista, että työajat sijoittuvat myös iltoihin ja viikonloppuihin, jonka vuoksi he kokevat muita kirkon työntekijöitä useammin hankaluuksia sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää (Kuvio 29). Seurakuntatyötä tekevät kokevat myös eniten, että hankalat työajat häiritsevät perhe-elämää. Seurakuntatyöntekijät kokevat kuitenkin aiempaa vähemmän vaikeuksia työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa, sillä näin kokevien osuus on laskenut 45 prosentista 37 prosenttiin. Myös kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät kokevat aiempaa harvemmin työn ja yksityiselämän sovittamisen pulmalliseksi (37 % vs. 24 %).

Aiempaa harvempi seurakuntatyötä tekevästä (27 %) on sitä mieltä, että epäsäännölliset työajat hankaloittavat perhe-elämää (Kuvio 30). Vuonna 2005 näin kokevia seurakuntatyöntekijöitä oli 37 prosenttia. Vuonna 2003 työaikoja ja perhe-elämää koskevan kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat toisenlaiset.³ Tuolloin 26 prosenttia seurakuntatyötä tekevästä koki, että hankalat työajat verottivat yhteistä aikaa perheen kanssa lähes joka viikko. Toinen ryhmä, jolle työajat ovat ongelmallisia perhe-elämän suhteen, on kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijät. Heistä lähes joka neljäs (23 %) kokee työaikojen häiritsevän perhe-elämää paljon tai melko paljon.

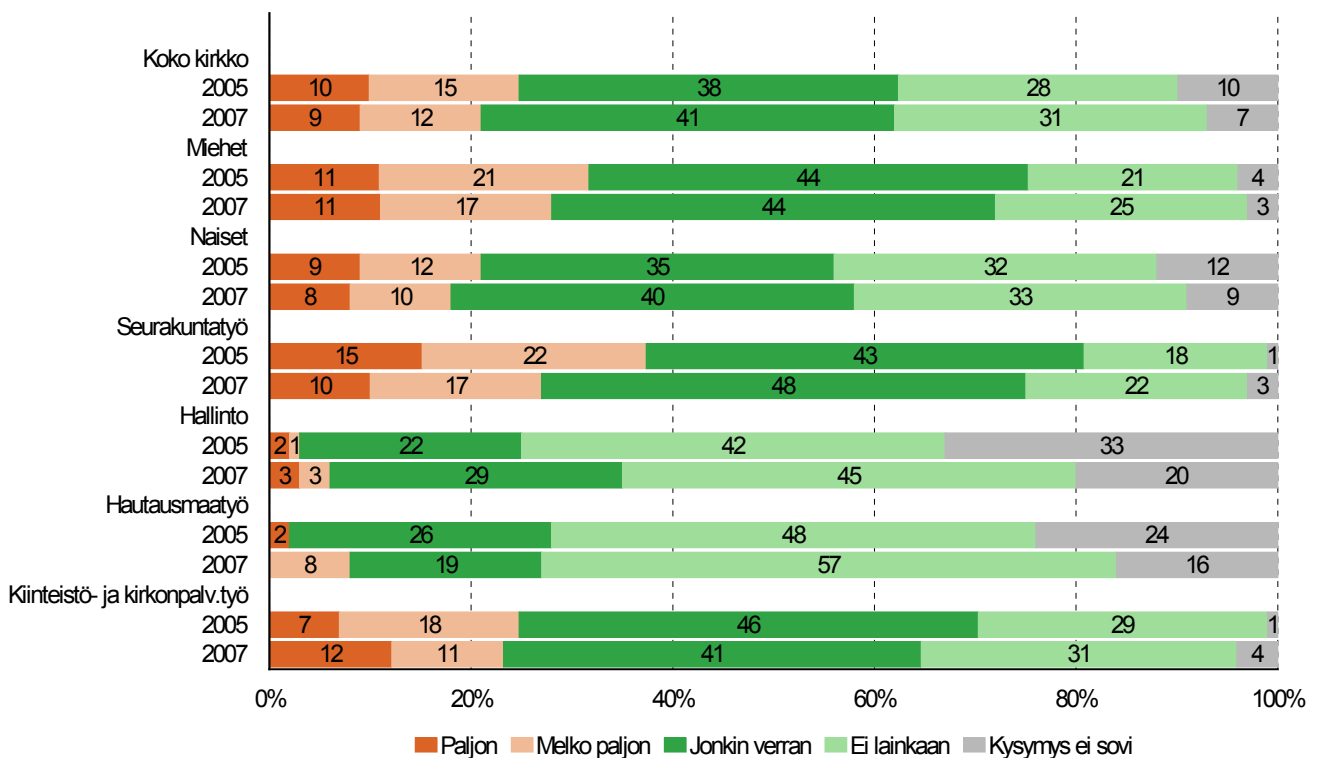
Työaikojen sijoittumisen iltoihin ja viikonloppuihin kokee ongelmalliseksi perhe-elämän kannalta joka neljäs kirkon työntekijä. Niitä, joilla työaikojen epätavallinen sijoittuminen ei häiritse perhe-elämää, on 31 prosenttia. Työajat osoittautuvat tämänkin kysymyksen tulosten perusteella hankalammiksi miehille kuin naisille, kuten kuviosta 30 voi nähdä.

³ Vastausvaihtoehdot vuonna 2003 olivat: lähes joka viikko, vähintään kerran kuussa, harvemmin, ei koskaan

Kuvio 29. Väite ”Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 30. Kysymys ”Työaikojen sijoittuminen iltoihin ja viikonloppuihin häiritsee perhe-elämää” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan ja tehtäväryhmittäin vuosina 2005 ja 2007 (%)



Taulukko 18B. Työnsä henkisesti raskaaksi kokevat koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi...

		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koko kirkko	2001	13	43	15	29
	2003	18	47	22	13
	2005	20	47	18	16
	2007	22	45	20	13
Seurakuntatyö	2001	21	54	11	14
	2003	23	54	16	6
	2005	24	55	15	7
	2007	27	50	14	9
Hallinto	2001	14	40	18	27
	2003	13	46	27	13
	2005	23	41	20	16
	2007	19	43	25	13
Hautausmaatyö	2001	0	13	13	73
	2003	15	28	35	23
	2005	6	32	23	39
	2007	5	38	30	27
Kiinteistö- ja kirkon palv.työ	2001	5	37	21	38
	2003	6	36	30	28
	2005	17	39	19	25
	2007	15	35	28	20

7 Sosiaaliset suhteet työpaikoilla

7.1 Tuen ja rohkaisun saaminen työpaikoilla

Vaikka sosiaaliset suhteet ovat parantuneet kirkon alan työpaikoilla, ovat tulokset edelleen kaksijakoisia. Yhtäältä kirkon työntekijät kokevat saavansa tukea ja kannustusta sekä esimiehiltään että työtovereiltaan varsin paljon. Toisaalta ristiriitoja ja työpaikkakiusaamista koettaan kirkon työpaikoilla edelleen valtakunnallista tasoa enemmän. Vuoden 2007 kirkon alan työolobarometrissa sosiaalisia suhteita koskevat kysymykset ovat samoja kuin aiemmissa tutkimuksissa lukuun ottamatta sukupuolista häirintää koskevaa kysymystä, jota ei tällä kertaa kysytty.

Tukea ja rohkaisua työtovereiltaan ja esimiehiltään kirkon työntekijät kokevat saavansa samassa määrin kuin aiemminkin (Kuviot 31 ja 32). Lähes kaksi kolmesta (65 %) kirkon työntekijästä ilmoittaa tarvittaessa saavansa paljon tai melko paljon tukea työtovereiltaan, ja vajaa puolet (48 %) esimieheltään. Näiltä osin tulokset ovat edelleen varsin positiiviset. Valtakunnallisessa työolobarometrissa ei vuoden 2001 jälkeen ole tuen ja rohkaisun

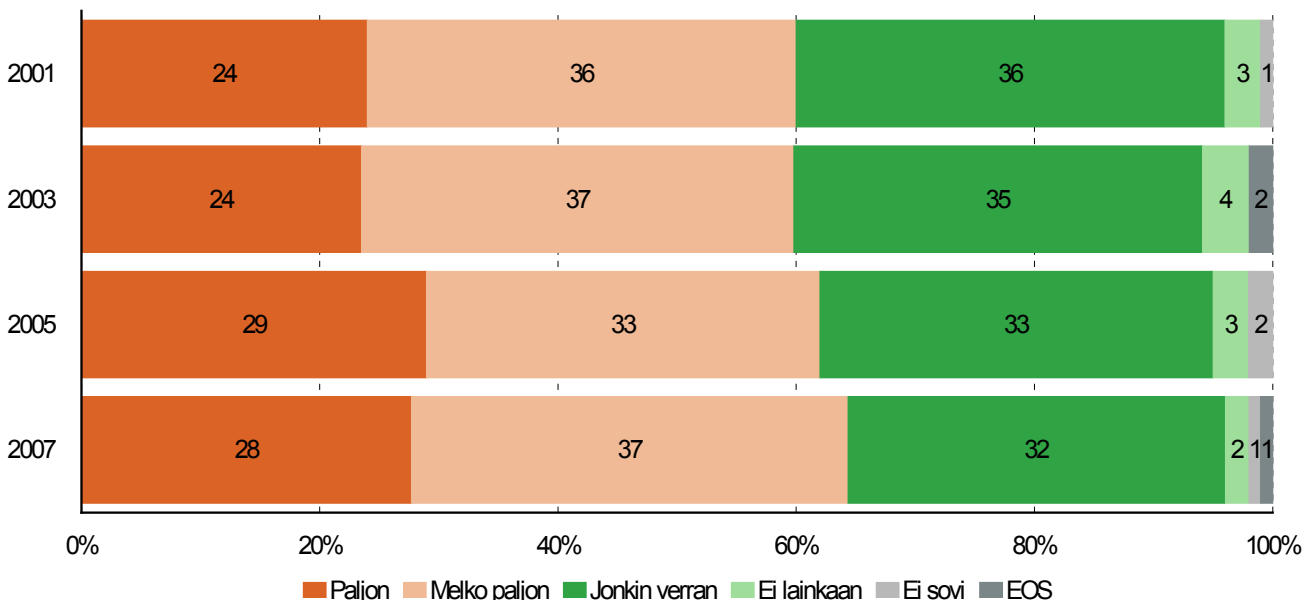
saantia koskevaa kysymystä esitetty. Tuolloin työtovereilta tukea sai 61 prosenttia ja esimieheltään 35 prosenttia palkansaajista.

Työpaikan uudistumiskykyä ja joustavuutta mitattiin väitteellä ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita”. Kirkon työntekijät kokevat kannustusta uusien asioiden kokeiluun liki samassa määrin kuin palkansaajat keskimäärin. Vastausosuuksissa kirkon työntekijöiden ja palkansaajien välillä on kuitenkin hieman eroa. Kun kirkon työntekijöistä lähes joka neljäs (23 %) on täysin samaa mieltä väitteen kanssa, on vastaava osuus kaikista palkansaajista vajaa viidennes (17 %). Kuvioista 33 on havaittavissa vastausjakaumien yhteneväisyys myös muilta osin. Vastaajat kokevat, että uusiin asioihin kannustamisen tasossa ei tapahtunut mainittavaa muutosta kahden viimeisimmän barometrin välisenä aikana.

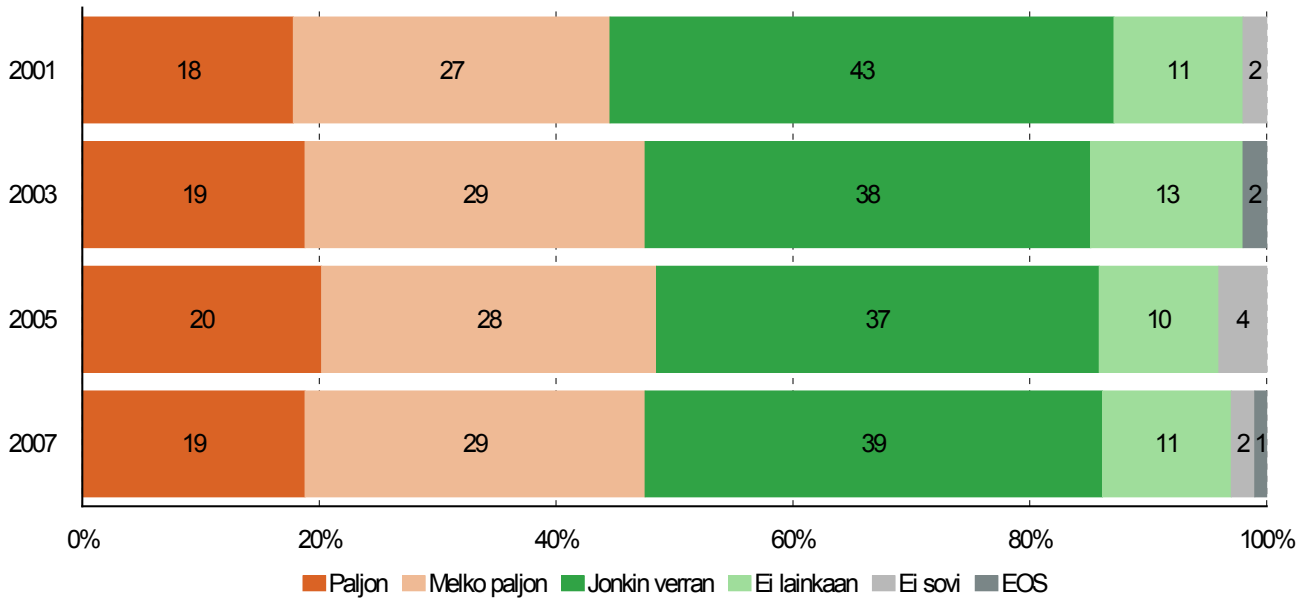
Kirkon eri työntekijäryhmät kokevat kannustuksen toteutuvan eri tavoin. Hautausmaatyöntekijöistä aiempaa useampi kokee, että heitä on kannustettu kokeilemaan uusia asioita samoin kuin kiinteistö- ja

kirkonpalvelutyötä tekevistä. Hallinnossa työskentelevissä on vähiten (52 %) niitä, jotka ovat väitteen ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” kanssa yhtä mieltä, ja osuus on jopa laskenut hieman kahden vuoden takaisesta (55 %). Seurakuntatyötä tekevät kokevat saavansa eniten kannustusta uusien asioiden kokeiluun (69 %). Tämä saattaa selittyä sillä, että heidän työnsä luonne mahdollistaa paremmin erilaisten työtapojen soveltamisen kuin muilla, mikä näkyy kannustuksen saamista koskevan kysymyksen tuloksista. Kun tarkastellaan ”täysin eri mieltä” -vastausvaihtoja, erottuvat seurakuntatyöntekijät muista ryhmistä, sillä heistä vain kuusi prosenttia katsoo, ettei työpaikalla kannusteta lainkaan uusien asioiden kokeiluun. Vaikka hautausmaatyöntekijät katsovat kannustuksen lisääntyneen, on heidän joukossaan edelleen eniten niitä, jotka ovat täysin eri mieltä kannustuksen saamista koskevan väitteen kanssa (22 %). Näyttää siis aiempaan tapaan sille, että he jakaantuvat mielipiteissään kahteen ryhmään, jossa toinen puoli näkee kannustusta uusien asioiden kokeiluun ja toinen puoli ei.

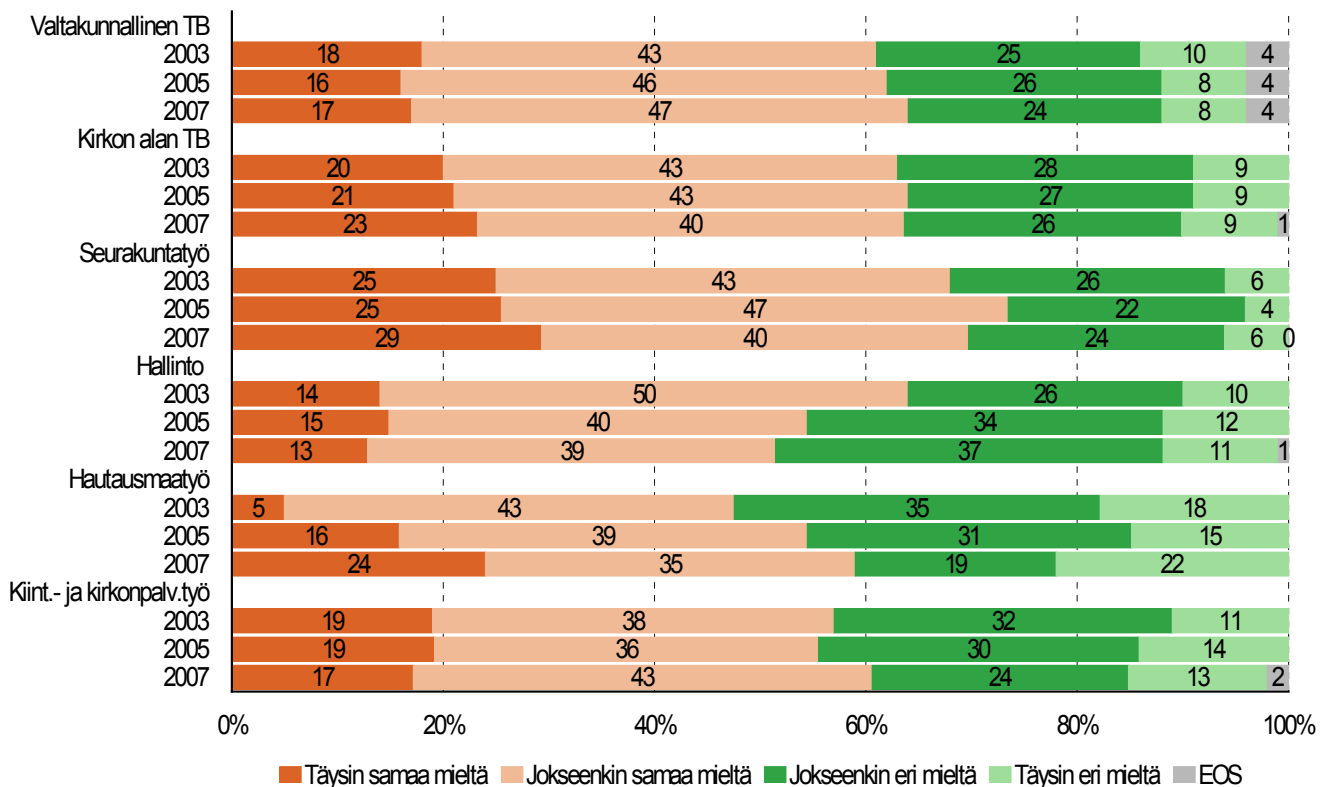
Kuvio 31. Kysymys ”Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereilta, kun sitä tarvitsette?” koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 32. Kysymys "Saatteko tukea ja rohkaisua esimieheltänne, kun sitä tarvitsette?" koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 33. Väite "Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita" koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)



7.2 Ristiriidat kirkon työpaikoilla

Kirkon työntekijät kokevat, että työpaikoilla on ristiriitoja niin esimiesten ja alaisten välillä, työntekijöiden välillä kuin henkilöstöryhmien välillä edelleen enemmän kuin keskimäärin (Kuviot 34–36). Ero koko palkansaajaväestöön on edelleen selvä. Työntekijöiden keskinäisten ristiriitojen määrä kirkon työpaikoilla on pysynyt jotakuinkin ennallaan verrattuna vuoteen 2005 (Kuvio 35), samoin ristiriitojen määrä eri henkilöstöryhmien välillä on suunnilleen vuoden 2005 tasolla. Sen sijaan esimiesten ja työntekijöiden keskinäisten ristiriitojen määrä on kääntynyt lievään laskuun.

Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välisiä ristiriitoja on edelleen vähän ja niiden määrä on pysynyt ennallaan vuodesta 2005 (Kuvio 37). Luottamushenkilöillä tarkoitetaan tässä kirkkovaltuuston ja kirkkoneuvoston jäseniä. Vain kuusi prosenttia vastaajista sanoo ristiriitoja esiintyvän paljon tai melko paljon. Ristiriidat luottamushenkilöiden kanssa ovat vähentyneet

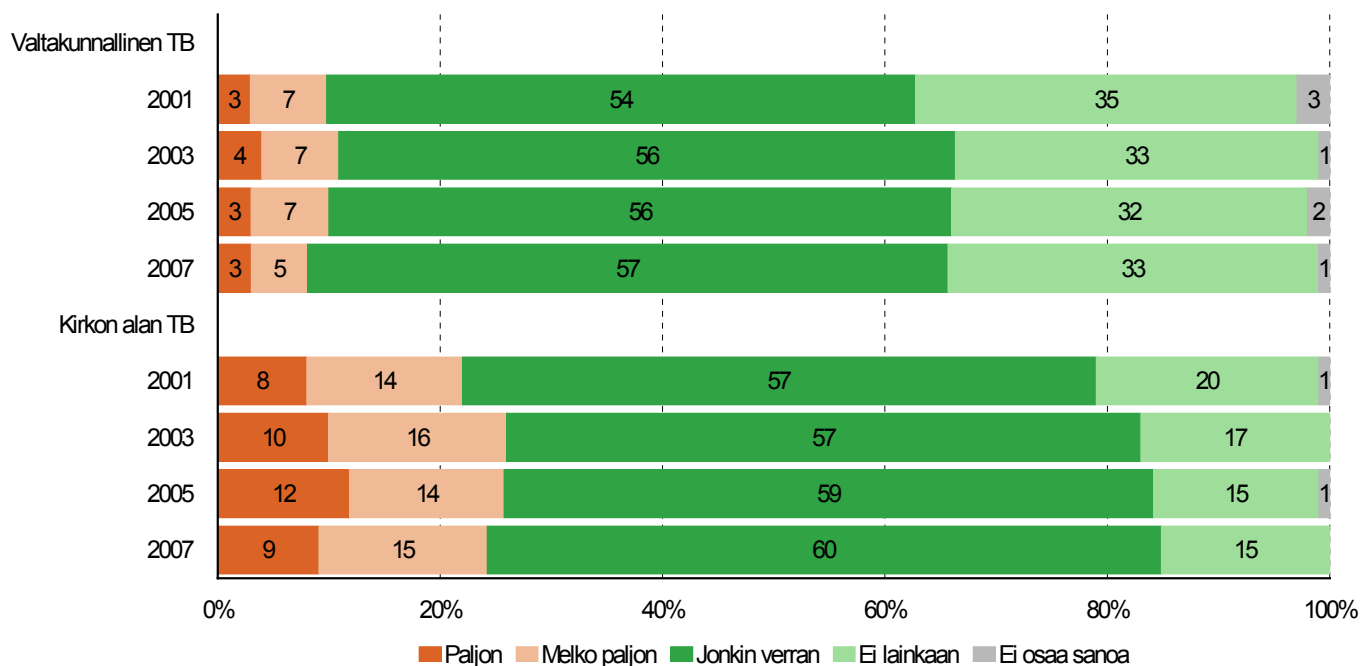
seurakuntatyöntekijöiden keskuudessa, sillä nyt vain neljä prosenttia ilmoitti ristiriitoja olevan, kun kahta vuotta aiemmin vastaava osuus oli kahdeksan prosenttia. Sen sijaan kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät kokevat ristiriitojen lisääntyneen luottamushenkilöiden kanssa. Useat vastaajat valitsivat tämän kysymyksen kohdalla vastausvaihtoehdon ”Ei sovi” eli he eivät todennäköisesti ole säännöllisesti tekemisissä luottamushenkilöiden kanssa työssään.

Mitkä tekijät sitten yhdistävät niitä työpaikkoja, joissa koetaan paljon ristiriitoja? Ensinnäkin ristiriidat eri toimijoiden välillä näyttävät kasaantuvan. Niistä, jotka ilmoittivat ristiriitoja esiintyvän vähintään melko paljon työtovereiden välillä, lähes kaksi kolmesta (65 %) ilmoitti ristiriitoja esiintyvän myös esimiesten ja alaisten välillä. Tämä on suunnilleen saman verran kuin edellisessä kirkon alan työolobarometrissa (67 %). Ne, joiden mielestä työtovereiden välisiä ristiriitoja ei esiinny lainkaan, puolet (50 %)

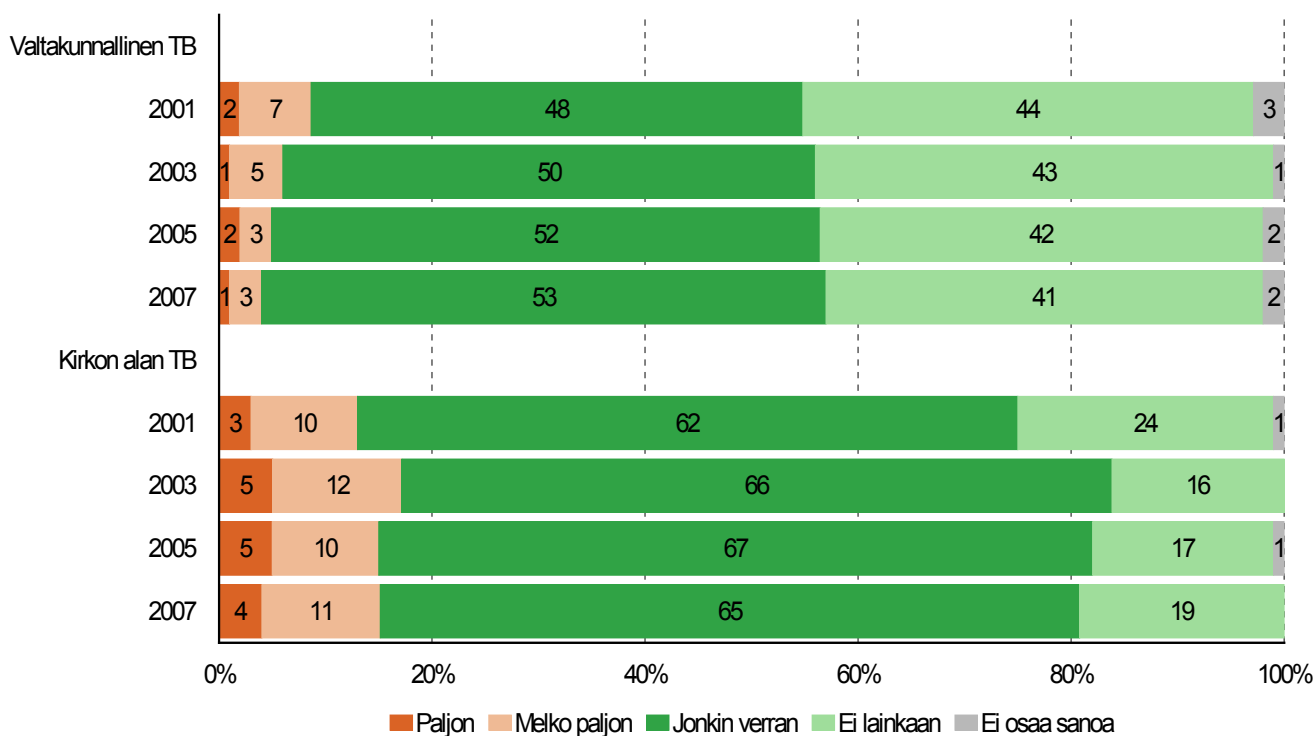
vastasi ”ei lainkaan” myös kysymykseen esimiesten ja alaisten välisistä ristiriidoista (49 prosenttia vuonna 2005). Ristiriidoilla on yhteys myös työpaikkakiusaamiseen. Niistä, joiden mielestä työpaikalla on ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä paljon tai melko paljon, 76 prosenttia vastasi myös työpaikkakiusaamista esiintyvän ainakin jonkin verran (75 prosenttia vuonna 2005). Samoin niistä, jotka katsoivat työtovereiden välisiä ristiriitoja esiintyvän vähintään melko paljon, 81 prosenttia katsoi työpaikalla esiintyvän myös kiusaamista (80 prosenttia vuonna 2005).

Työpaikan ristiriidoilla ei näytä olevan yhteyttä työpaikan koon kanssa eikä myöskään sukupuolen kanssa. Sitä vastoin tarkasteltaessa sekä esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja että työtovereiden välisiä ristiriitoja muiden tekijöiden kanssa voidaan havaita, että ristiriidat ovat yhteydessä työn organisointiin. Taulukossa 19A on esitetty korrelaatioita eri väitteiden osalta suhteessa siihen esiintyykö

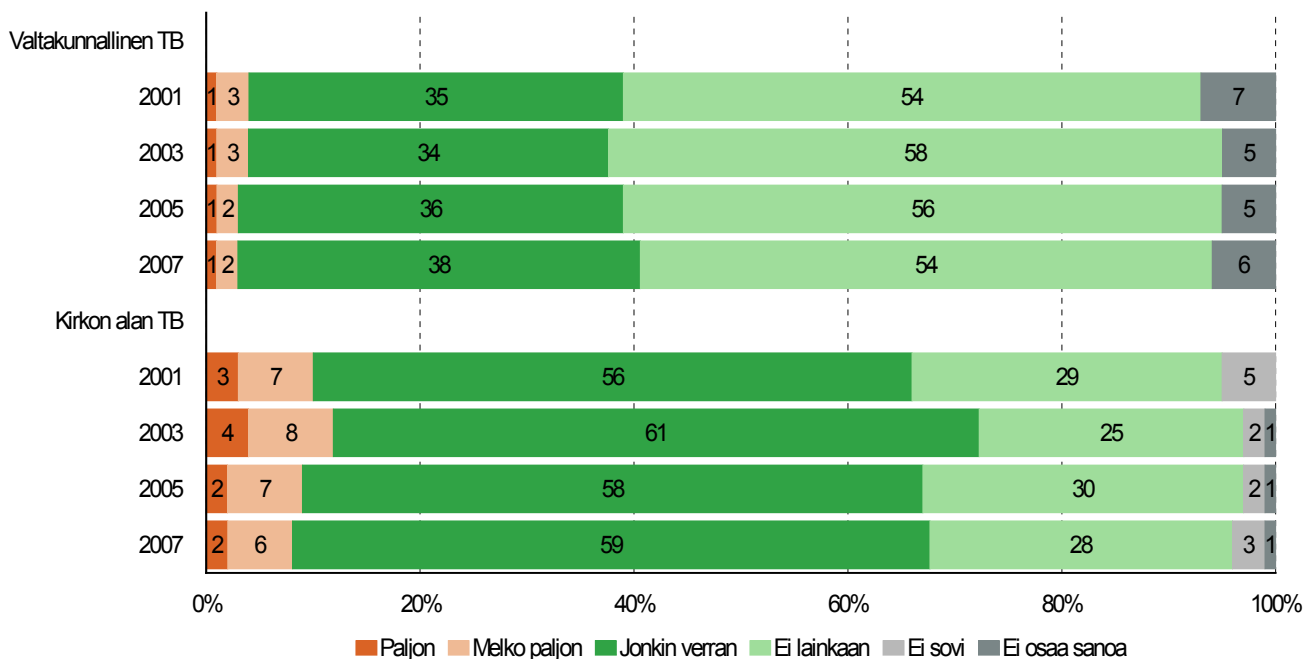
Kuvio 34. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



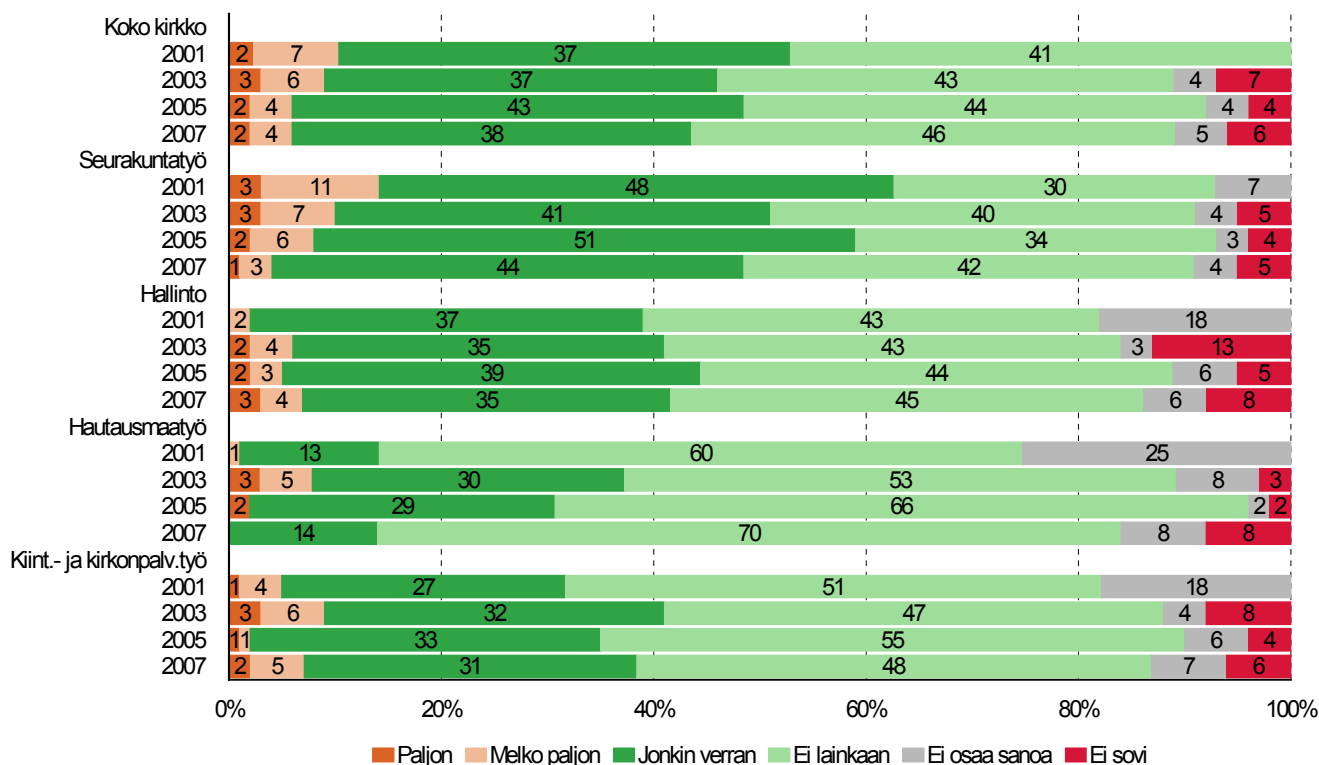
Kuvio 35. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja työntekijöiden välillä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 36. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 37. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja luottamushenkilöiden kanssa?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



työpaikalla ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä. Taulukossa 19B on vastaavasti esitetty korrelaatiot suhteessa siihen, esiintyykö työpaikalla ristiriitoja työntekijöiden välillä.

Tämän tarkastelun mukaan työpaikan huono keskustelukulttuuri on selvimmän yhteydessä esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen esiintymiseen kirkon työpaikoilla. Ne, joiden mielestä työpaikalla esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä, katsovat muita useammin, että työpaikalla on myös paljon avoimen keskustelun ulkopuolelle jääviä asioita. Yhteyden voimakkuudessa tai suunnassa ei ole tapahtunut muutosta vuodesta 2005. Tiedonkulun avoimuuden puutteilla ja esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen esiintymisellä on havaittavissa jokseenkin selkeä yhteys. Jos työpaikalla ei keskustella yhteisesti työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta,

ristiriitojen alttius on korkeampi. Tyytymättömyys töiden organisoimiseen on yhteydessä ristiriitojen esiintymiseen. Sen sijaan ne, jotka arvioivat työpaikkansa esimiesten ja alaisten välisissä suhteissa olevan kitkaa, eivät katso muita useammin, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä tai sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisessa olisi toivomisen varaa. Vaikuttaa siis siltä, että niin sosiaaliset kuin työn organisoimiseen liittyvät ongelmat kasaantuvat samoihin työpaikkoihin tai ainakin kokemukset eri ongelmista yhdistyy samojen henkilöiden vastauksissa.

Korrelaatiot työorganisaation toimivuutta koskevien väitteiden ja työntekijöiden keskinäisten ristiriitojen välillä ovat samansuuntaiset kuin esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen suhteen. Korrelaatiot antavat heikompia viitteitä yhteyden olemassa olosta. Tämä

korostaa esimies-alaissuhteiden vaikeuden merkitystä arvioitaessa työn organisoimisen onnistumista ja avoimeen keskustelukulttuuriin olemassaoloa.

Vuonna 2007 työolobarometrissa selvitettiin aiempien barometrien tapaan päihdeongelmien yleisyyttä kirkon työpaikoilla. Tulosten mukaan päihdeongelmien määrä näyttäisi pysyneen ennallaan, sillä kun vuonna 2005 joka viides vastaaja (20 %) arvioi työpaikallaan esiintyvän päihdeongelmia vähintään jonkin verran, niin nyt yhden prosentin osuus vastaajista ilmoitti päihdeongelmia esiintyvän melko paljon ja 17 prosenttia jonkin verran. Tulee huomata, että barometritutkimusten haastattelijapalautteessa on jo aiemmin todettu, että ”päihdeongelmaksi” on joissakin tapauksissa koettu myös hyvin vähäinen alkoholin käyttö (verrattessa alkoholin käyttöön yleensä).

Taulukko 19. Korrelaatiokertoimet suhteessa kysymyksiin a) "Työpaikallani esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä" ja b) "Työpaikallani esiintyy ristiriitoja työntekijöiden välillä" vuosina 2005 ja 2007

a) Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä	Vuosi 2005	Vuosi 2007
Työt on organisoitu hyvin	-0,40**	-0,37**
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	-0,42**	-0,41**
Työpaikallani sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin	-0,19**	-0,19**
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	-0,31**	-0,31**
Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	0,08	0,08
Työpaikallani on paljon sellaisia piiloisia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti	0,49**	0,48**
Työpaikallani keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta	-0,39**	-0,33**
Päätökset tehdään liian kaukana työyhteisöstä	0,35**	0,27**
Ristiriitoja työntekijöiden välillä	0,46**	0,49**
Esiintyy työpaikkakiusaamista	0,44**	0,43**

b) Ristiriitoja työntekijöiden välillä	Vuosi 2005	Vuosi 2007
Työt on organisoitu hyvin	-0,25**	-0,31**
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	-0,25**	-0,27**
Työpaikallani sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin	-0,14**	-0,16*
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	-0,10*	-0,18**
Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	0,06	0,06
Työpaikallani on paljon sellaisia piiloisia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti	0,31**	0,31**
Työpaikallani keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta	-0,25**	-0,22**
Päätökset tehdään liian kaukana työyhteisöstä	0,19**	0,13*
Ristiriitoja esimiesten ja työntekijöiden välillä	0,46**	0,49**
Esiintyy työpaikkakiusaamista	0,35**	0,41**

** Yhteys tilastollisesti merkitsevä < 0.0001

* Yhteys tilastollisesti merkitsevä < 0.001

Tilastollisen testin tulos (p-arvo) ilmoittaa virheellisen päätelmän todennäköisyyden. Jos p-arvo on alle 0,05, puhutaan tavallisesti tilastollisesti "melkein merkitsevää" tuloksesta. Alle 0,01 oleva p-arvo on tilastollisesti "merkitsevä" ja alle 0,001 tilastollisesti "erittäin merkitsevä". Taulukkoon "melkein merkitsevät" tulokset merkitään yleensä yhdellä tähdellä (*), "merkitsevät" tulokset kahdella (**) ja "erittäin merkitsevät" tulokset kolmella tähdellä (***)

Taulukko 20. Kysymys "Onko itse kokenut työpaikkakiusaamista?" koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)

On itse kokenut työpaikkakiusaamista	Kirkko 2001	Kirkko 2003	Kirkko 2005	Kirkko 2007
Ei	80	69	68	70
Kyllä, tällä hetkellä	4	8	7	6
Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	12	19	17	17
Kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	4	5	8	7
Yhteensä	100	100	100	100

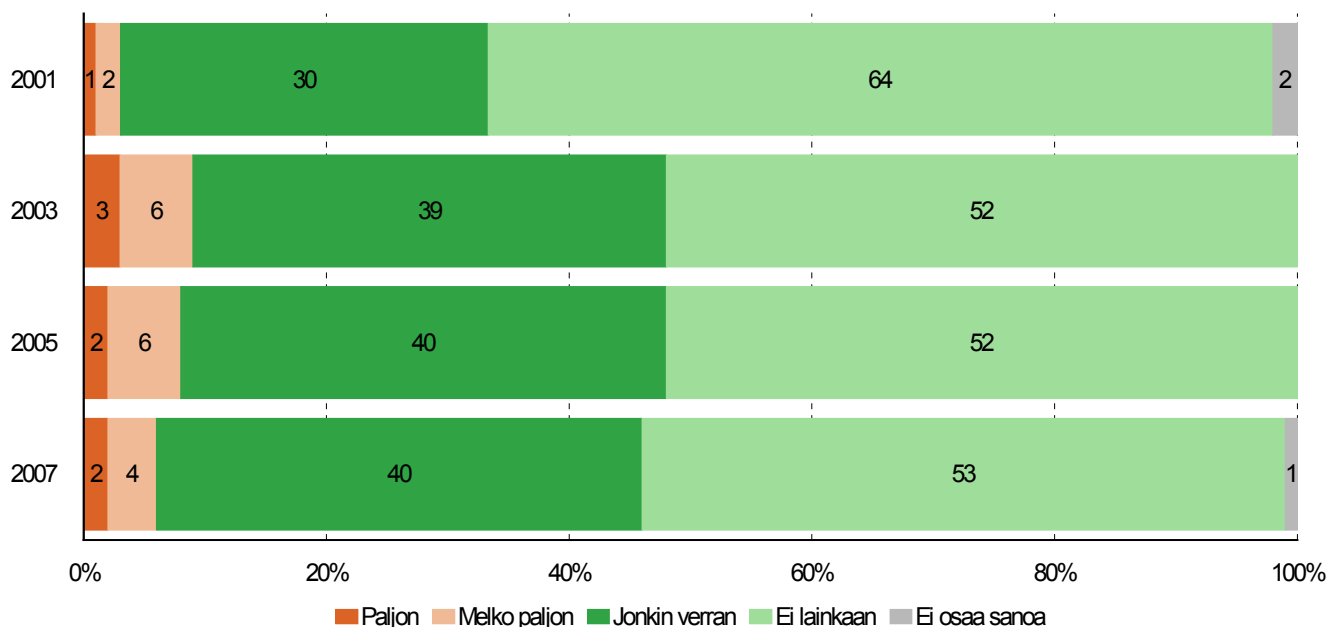
⁴ Valtakunnallisen työolobarometrin työpaikkakiusaamista koskeva kysymys 2007: Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta)? Vastausvaihtoehdot ovat: "Ei lainkaan" - "Joskus" - "Jatkuvasti".

7.3 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamista esiintyy kirkon alan työpaikoilla hieman vähemmän kuin vuonna 2005 (Kuvio 38). Kirkon työntekijöistä 46 prosenttia katsoo, että työpaikalla esiintyy ainakin jonkin verran kiusaamista. Niitä, joiden mielestä kiusaamista työpaikalla esiintyy paljon tai melko paljon on kuusi prosenttia vastaajista. Vertailukelpoista kaikkia palkansaajia koskevaa tietoa ei ole ollut saatavissa vuoden 2003 jälkeen, sillä työministeriön työolobarometrin työpaikkakiusaamista koskevia kysymyksiä on muutettu⁴. Uudella kysymyksellä tuotettujen tulosten mukaan viisi prosenttia palkansaajista arvioi, että työpaikalla esiintyy jatkuvasti henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista ja lähes joka kolmas (32 %) ilmoittaa työpaikkakiusaamista esiintyvän joskus. Valtakunnallisen työolobarometrin kunta-alaa koskevien tulosten mukaan työpaikkakiusaamista esiintyy kunnan tai kuntayhtymien työpaikoilla hieman valtakunnallista keskiarvoa enemmän: vastaajista seitsemän prosenttia ilmoittaa kiusaamista esiintyvän jatkuvasti ja 41 prosenttia joskus. Karkeasti arvioiden kirkon työpaikat eivät eroa työpaikkakiusaamisen osalta kunnan työpaikoista, sillä niiden osuudet, jotka eivät ole havainneet kiusaamista lainkaan, ovat samansuuruiset kunta-alalla (52 %) ja kirkon alalla (53 %).

Niitä kirkon työntekijöitä, jotka tällä hetkellä kokevat kiusaamista työpaikallaan, on kuusi prosenttia (n=32) ja niitä, jotka ovat aikaisemmin kokeneet kiusaamista nykyisessä työpaikassaan on 17 prosenttia (n=91). (Taulukko 20). Vastaavat osuudet vuonna 2005 olivat seitsemän ja 17 prosenttia. Valtakunnallisen työolobarometrin mukaan työpaikkakiusaamista kokee tällä hetkellä viisi prosenttia vastaajis-

Kuvio 38. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne työpaikkakiusaamista?” koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)



Taulukko 21A. Kiusaajatahot kiusaamistapauksissa vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)

Kiusaajatahot kiusaamistapauksissa

	Kirkko 2003	Kirkko 2005	Kirkko 2007
Esimiehiä	57	46	41
Työtovereita	68	70	71
Alaisia	11	12	9
Luottamushenkilöitä	19	16	16
Asiakkaita	6	7	6

Taulukko 21B. Keneltä kiusatut hakivat apua kiusaamistapauksissa vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)

Haki apua työpaikkakiusaamiseen...

	Kirkko 2003	Kirkko 2005	Kirkko 2007
työtovereilta	59	57	55
esimieheltä	45	50	50
luottamusmieheltä tai ammattijärjestöltä	27	29	29
työsuojeluvaltuutetulta	20	20	20
työterveyshuolloilta	43	48	42
muulta ammattiauttajalta	22	28	32

ta ja joka kymmenes (10 %) on kokenut sitä nykyisessä työpaikassa aiemmin. Kunta-alan palkansaajilla vastaavat osuudet ovat seitsemän ja 14 prosenttia.

Esimiehet ovat aiempaa harvemmin kiusaajina (Taulukko 21A). Heidän osuutensa kiusaajina on laskenut vuodesta 2003, jolloin selvästi yli puolella (57 %) kiu-

saamista kokeneista kiusaaja tai kiusaajat olivat esimiehiä. Vuonna 2005 lähes joka toisessa (46 %) kiusaamistapauksessa kiusaajana oli esimies, kun vastaava osuus vuoden 2007 barometrin mukaan on 40 prosenttia. Useimmiten kiusaaja on edelleen työtoveri, sillä seitsemän kymmenestä (70 %) kiusatusta ilmoittaa kiusaajan tai kiusaajien olevan työtovereita (vastausvaihtoehdot eivät ole toisiaan poissulkevia). Niiden osuus on pienempi, jotka katsovat kiusaajien olevan joko alaisia, luottamushenkilöitä tai asiakkaita. Useimmin apua kiusaamiseen on haettu työtovereilta, esimieheltä ja työterveyshuollosta. Työterveyshuollosta apua haettiin aiempaa hieman vähemmän ja ammattiauttajalta vastaavasti enemmän (Taulukko 21B). Apua hakeneista 72 prosenttia ilmoittaa saaneensa apua.

7.4 Syrjintä

Työorganisaatioissa voi esiintyä syrjintää tai eriarvoista kohtelua esimerkiksi työhönotossa, uralla etenemisessä tai palkkauksessa. Tutkimuksessa selvitettiin ikään,

sukupuoleen, eri työntekijäryhmiin, uskonnollisuuteen ja naisiin pappeina perustuvan syrjinnän yleisyyden muutosta kirkon organisaatiossa.

Tulee huomioida, että syrjintää koskevat tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia vuoden 2003 kirkon alan työolobarometrin tulosten kanssa. Vuonna 2005 kysymystä tarkennettiin siten, että vastaajilta tiedusteltiin esiintyykö syrjintää työpaikalla, sen sijaan että heiltä olisi vuoden 2003 tapaan kysytty esiintyykö syrjintää työorganisaatiossa. Tarkennus katsottiin tarpeelliseksi, koska saadun palautteen mukaan osa vastaajista pitää koko kirkkoa työorganisaationa, jolloin vastaaminen ja tulosten tulkinta vaikeutuu. Tärkeämpää on kyetä mittaamaan esiintyykö eri asioihin perustuvaa syrjintää nimenomaan työntekijöiden omalla työpaikalla. Valtakunnallisessa työolobarometrissa syrjintää koskevat kysymykset on esitetty

työorganisaatio-muodossa.

Eri työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää havaittiin työpaikoilla edelleen eniten (Taulukko 22). Kolme kymmenestä (30 %) kirkon työntekijästä katsoo, että tällaista syrjintää esiintyy omalla työpaikalla. Eri työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää nähdään edelleen kaikissa tehtäväryhmissä. Suluissa on syrjintää havainneiden osuudet vuoden 2005 barometrin mukaan. Hallinnon alalla työskentelevistä 43 prosenttia (33 %), hautausmaatyöntekijöistä 38 prosenttia (34 %), seurakuntatyötä tekevistä 28 prosenttia (31 %) ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevistä 27 prosenttia (26 %) katsoo, että työpaikalla esiintyy työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää.

Taulukossa 23 on esitetty eri syrjintää kokeneiden osuudet sukupuolen mukaan sekä kirkon ja valtakunnallisen työolobaromet-

rin aikasarja vuosilta 2003–2007. Siitä nähdään, että 14 prosenttia vastaajista arvioi työpaikallaan esiintyvän uskonnollisuuteen perustuvaa syrjintää. Naisiin kohdistuvaa syrjintää arvioi esiintyvän 15 prosenttia, joka on suunnilleen saman verran kuin edellisessä tutkimuksessa (14 %). Miehet ja naiset näkevät naisiin kohdistuvan syrjintää eri tavoin, sillä miehistä vain 8 prosenttia arvioi työpaikalla esiintyvän naisiin kohdistuvaa syrjintää, naisista joka viides (19 %). Yli puolet (51 %) niistä naisista, jotka sanovat syrjintää esiintyvän, on myös itse kokenut sitä. Hiukan useampi kuin joka kymmenes (12 %) näkee syrjintää, joka kohdistuu naisiin pappeina. Osuus on laskenut, sillä vuonna 2005 lähes joka viides (17 %) vastaaja ilmoitti havainneensa syrjintää, joka kohdistuu naisiin pappeina.

Taulukko 22. Syrjintä kirkon työpaikoilla koko kirkon henkilökunnan osalta, vertailu valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)

	VTB 2003 Kaikki	VTB 2005 Kaikki	VTB 2007 Kaikki	KTB 2003 Kaikki	KTB 2005 Kaikki	KTB 2007 Kaikki	KTB 2003 Miehet	KTB 2005 Miehet	KTB 2007 Miehet	KTB 2003 Naiset	KTB 2005 Naiset	KTB 2007 Naiset
Nuoriin	8	6	6	15	12	11	12	7	14	16	14	10
On itse kokenut**	*	*		39	61	38	33	58	36	41	62	38
Vanhoihin	10	10	9	16	14	12	13	7	11	18	17	13
On itse kokenut**	*	*		26	40	33	20	***	47	27	43	29
Naisiin	7	7	7	18	14	15	14	8	8	20	17	19
On itse kokenut**										49	48	51
Miehiin	2	1	2	3	3	5	5	2	9	3	3	3
On itse kokenut**							***	***	64			
tai perustuu...												
Uskonnollisuuteen	*	*		19	13	14	16	8	15	20	15	14
On itse kokenut**	*	*		31	36	36	12	***	39	38	38	34
Naisiin pappeina		*		16	17	12	10	14	7	18	19	14
On itse kokenut**										****	****	****
Eri työntekijäryhmiin	*	*		40	30	31	34	18	26	42	36	34
On itse kokenut**	*	*		48	52	51	43	57	37	49	52	56

VTB = Valtakunnallinen työolobarometri

KTB = Kirkon alan työolobarometri

*Tieto puuttuu

**Kyllä vastanneista

***vastanneiden määrä hyvin pieni

****niiden määrä pieni, joille kysymys sopii

8 Esimiestyöskentely

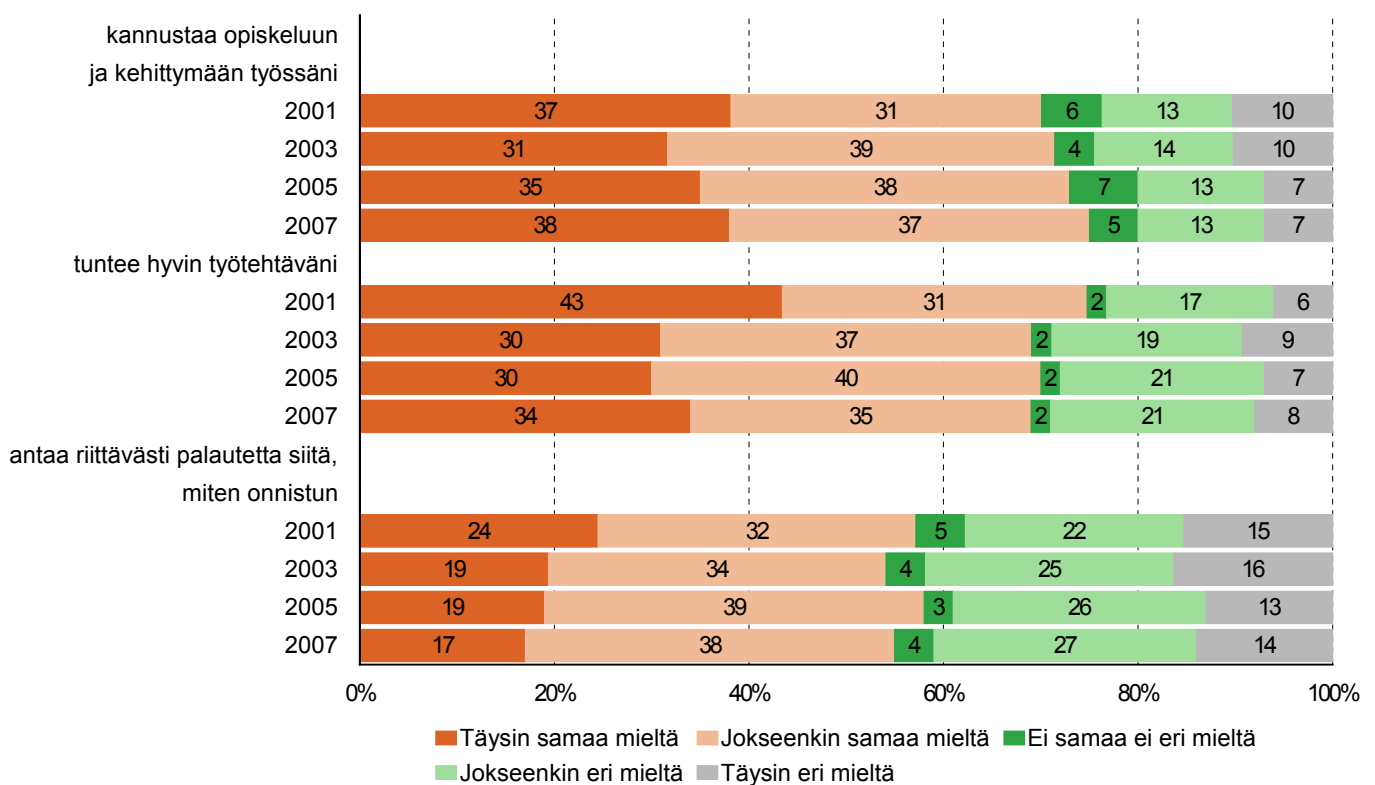
Esimiehet kannustavat kirkon alan työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään aiempaa enemmän. He tuntevat työntekijöiden mielestä alaistensa työtehtävät vähintään yhtä hyvin kuin aiemmin, mutta palautteen antamisen arvioidaan heikentyneen vuodesta 2005 (Kuvio 39). Tulosten mukaan eniten tyytyväisiä oltiin esimiehen kannustukseen opiskelemaan ja kehittymään työssään: kolme neljästä (75 %) arvioi saavansa esimieheltään kannustusta, kun vastaava osuus vuonna 2005 oli 73 prosenttia ja vuonna 2003 noin 70 prosenttia. Tutkimukseen vastanneet katsoivat, että esimiehet tuntevat myös alaistensa työtehtävät: 69 prosenttia kirkon työntekijöistä on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Esimieheni

tuntee hyvin työtehtäväni” kanssa (70 % vuonna 2003). Palautteen antamisen arvioidaan heikentyneen tarkasteluvälillä, sillä kun nyt 55 prosenttia arvioi, että esimies antaa riittävästi palautetta tehdystä työstä, niin vuonna 2005 vastaava osuus oli 58 prosenttia. Muutokset ovat sen verran pieniä, että vasta seuraavissa työolobarometreissa nähdään mihin suuntaan asiat kehittyvät vai ovatko ne jo asettuneet tietyille vaihteluvälille, jossa tulos vaihtelee lievästi tutkimuksesta toiseen. Työsarkaa palautteen antamisesta silti riittää, sillä tyytyväisyyden taso muihin esimiestoiminnan mittareihin verrattuna on edelleen alhainen.

Esimiestoiminnan onnistumista tutkittiin myös seuraavilla kolmella väitteellä: ”Esimieheni kykenee sovitteluun ristiriitoja”, ”Esimie-

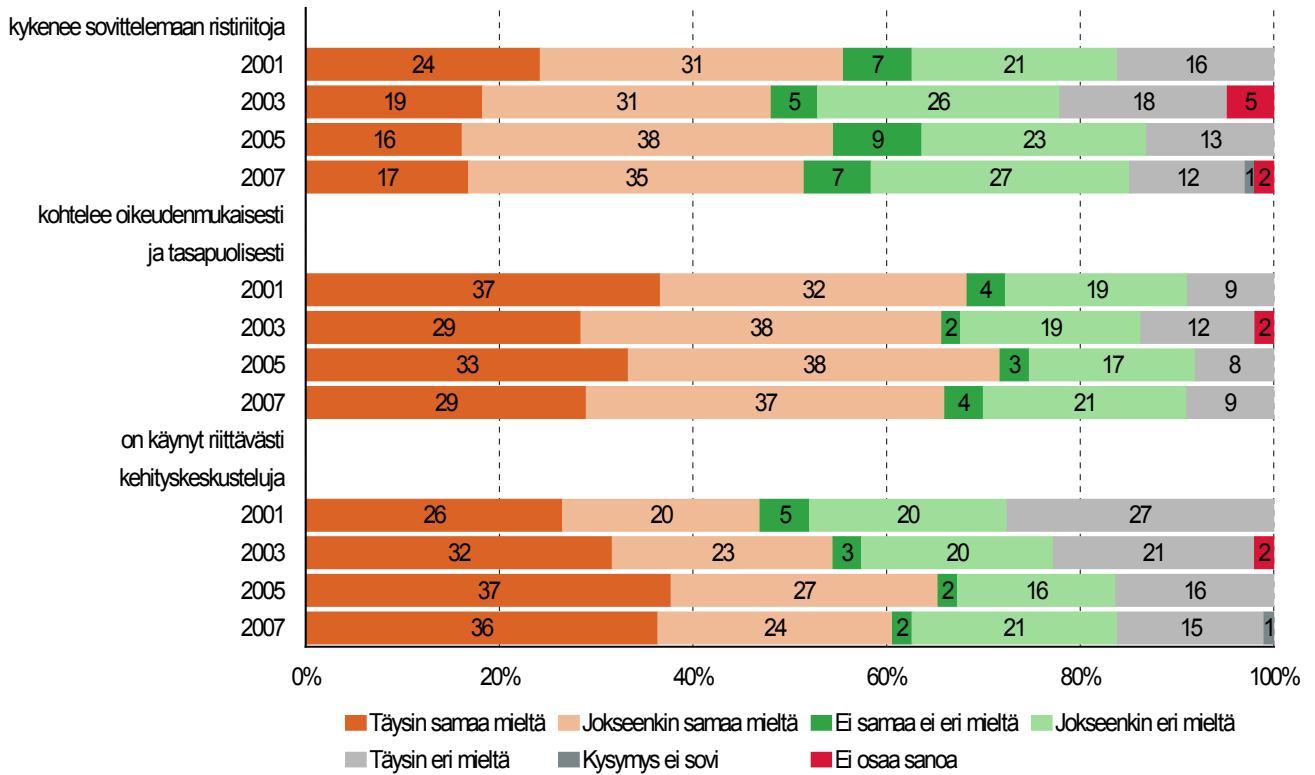
heni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti” ja ”Olen käynyt esimieheni kanssa riittävästi ns. kehitys- tai esimiesalaiskeskusteluja”. Näistä saadut tulokset viittaavat vastaajien suhtautuvan aiempaa hieman kriittisemmin esimiestyöskentelyn onnistumiseen. Kirkon työntekijät kokevat esimiehen kohtelevan alaisiaan aiempaa vähemmän oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti: kaksi kolmesta (66 %) tutkimukseen vastanneesta katsoo esimiehen kohtelevan alaisiaan tasapuolisesti, kun vastaava osuus vuonna 2005 oli 71 prosenttia. Myös kehityskeskusteluiden käymiseen tyytyväisten osuus on laskenut hieman. Niitä, jotka kokevat esimiehensä käyvän riittävästi kehityskeskusteluja on 60 prosenttia, kun tyytyväisten osuus vuonna 2005 oli

Kuvio 39. Kokemus esimiehen toiminnasta koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007⁵ (%)

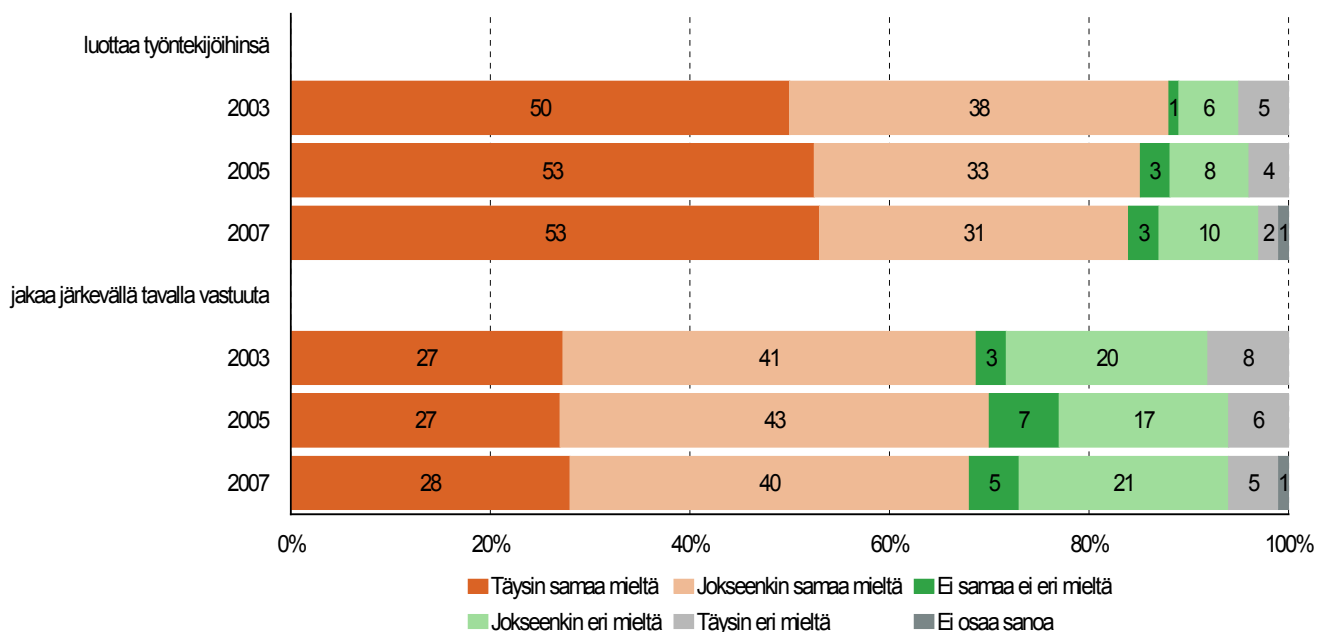


⁵ Kirkon alan työolobarometrien 2005 ja 2007 syrjintää koskevat tulokset eivät ole täysin vertailukelpoiset vuoden 2003 tulosten kanssa. Tämä johtuu siitä, että nyt vastaajilta tiedusteltiin esiintyykö syrjintää työpaikalla, kun vuonna 2003 barometreissa kysyttiin esiintyykö syrjintää työorganisaatiossa. Valtakunnallisessa työolobarometrissa kysytään syrjinnän esiintymisestä työorganisaatiossa.

Kuvio 40. Kokemus esimiehen toiminnasta koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 41. Kokemus esimiehen toiminnasta koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)



64 prosenttia. Tuloksista ilmenee vielä, että esimiesten ristiriitojen sovittelukykyyn tyytyväisiä on lähes saman verran kuin edellisessä tutkimuksessa: useampi kuin joka toinen (52 %) katsoo esimiehen kykenevän sovittamaan ristiriitoja (54 % vuonna 2005).

Edellä esitetyt esimiestyötä koskevat mittarit osoittavat vastaajien olevan systemaattisesti aiempaa hieman tyytymättömämpiä esimiestyön onnistumiseen. Palautteen antamiseen ja työntekijöiden ristiriitojen sovitteluun oltiin vähiten tyytyväisiä (kuvio 39 ja 40). Erityisesti sovittelukykyyn kehittämiseen on hyvä kiinnittää edelleen huomiota, kun otetaan huomioon ristiriitojen yleisyys kirkon työpaikoilla. Alle viidesosa (17 %) on täysin samaa mieltä väitteen ”Esimieheni kykenee sovittamaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja”.

Esimiehen kykyä toimia tehtävässään tutkittiin 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 (84 %) oli väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, joskin lievää luottamuksen rapautumista on tapahtunut ajanjaksolla 2003–2005 (Kuvio 41). Eri mieltä olevia on kuitenkin edelleen vain hiukan useampi kuin joka kymmenes (12 %). Alaistensa mielestä suurin osa (68 %) jakaa myös järkevällä tavalla vastuuta alaisilleen.

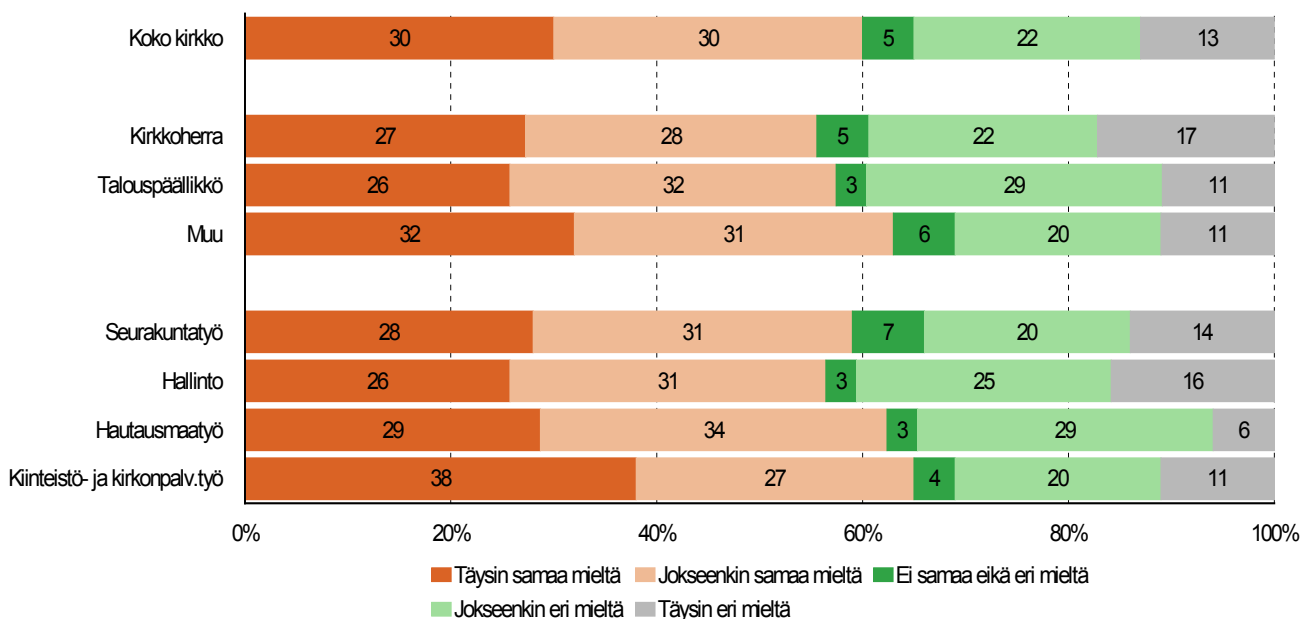
Uutena asiana vuoden 2007 tutkimuksessa selvitettiin kirkon työntekijöiden tyytyväisyyttä lähimmän esimiehensä johtamistapaan. Samoin kysyttiin kuka on lähin esimies: kirkkoherra, taluspäällikkö vai joku muu. Lähes kuudessa kymmenestä (57 %) lähin esimies on joku muu kuin kirkkoherra tai taluspäällikkö. Muiden esimiehinä toimivien ammattinimikkeitä ovat muun muassa lapsityönohjaaja, puutarhuri tai seurakuntapuutarhuri, ylivahtimestari, pappi, työnjohtaja ja toiminnanohjaaja. Kirkkoherra on lähin esimies 35 prosentilla vastaajista, taluspäällikkö seitsemällä prosentilla.

Kuusi kymmenestä (60 %)

haastatellusta on vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteen: ”Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan” (Kuvio 42). Yli kolmasosa (35 %) on tyytymättömiä lähimmän esimiehen tapaan johtaa, loput eivät osaa määrittellä kantaansa. Hieman tyytyväisimpiä ovat ne, joilla esimiehenä toimii joku muu kuin kirkkoherra tai taluspäällikkö: heistä 63 prosenttia sanoo olevansa tyytyväisiä. Niistä, joilla lähin esimies on kirkkoherra, tyytyväisiä on 55 prosenttia ja niistä, joiden esimiehenä toimii taluspäällikkö, johtamistapaan tyytyväisten osuus on 58 prosenttia. Tehtäväryhmistä tyytyväisimpiä esimiehen johtamistapaan ovat kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät, joista lähes kaksi kolmasosaa (65 %) oli yhtä mieltä lähimmän esimiehen johtamistapaa koskevan väitteen kanssa.

Tutkimukseen vastanneista useampi kuin joka viides (22 %) toimii esimiesasemassa. Lähes kolme kymmenestä (28 %) esimiehen asemassa olevista on erittäin tyytyväisiä työhönsä, kun niistä, jotka eivät ole esimiesasemassa erittäin tyytyväisten osuus on (21 %).

Kuvio 42. Tyytyväisyys lähiesimiehen johtamistapaan lähimmän esimiehen mukaan ja tehtäväryhmittäin vuonna 2007 (%)



9 Työkyky ja työssä pysyminen

Tässä luvussa käsitellään kirkon työntekijöiden työkykyä oman arvi-
on mukaan, sairauspoissaoloja sekä
työpaikan vaihtohalukkuutta.

9.1 Työkyky ja sairauspoissaolot

Uutena asiana kirkon alan työolo-
barometrissa selvitettiin työntekijöiden työkykyä oman arvi-
on mukaan. Vastaajia pyydettiin pisteyttämään oma työkyky asteikolla
nollasta kymmeneen. Oletuksen
mukaan työkyky saa parhaimmil-
laan ollessaan kymmenen pistettä
ja nollan silloin, kun vastaaja kokee
ettei kykene lainkaan työntekoon.
Kirkon työntekijöistä lähes puolet
(49 %) arvioi työkyvyn olevan erit-
tään hyvällä tasolla eli työkyvyllä an-
nettiin 9 tai 10 pistettä (Kuvio 43).
Koko palkansaajaväestössä heitä
oli hieman enemmän (52 %). Tulee
kuitenkin huomata, että kirkon alan
barometriin vastanneet ovat keski-
iältään hieman vanhempia (47
vuotta) kuin valtakunnallisessa työ-
olobarometrissa (44 vuotta). Vain
murto-osa kirkon työntekijöistä
(3 %) arvioi työkykynsä olevan niin
heikko, että se saa alle viisi pistettä.

Koko palkansaajaväestössä heitä on
vielä vähemmän (1 %). Sekä kirkon
että valtakunnalliseen työolobarome-
triin vastanneet naiset arvioivat
oman työkykynsä miehiä heikom-
maksi.

Sairauspoissaolot ovat lisäänty-
neet kirkon työntekijöillä, mutta
vähentyneet koko palkansaajavä-
estössä (Kuvio 44). Vuonna 2007
kirkon työntekijöille kertyi keski-
määrin 10,3 poissaolopäivää oman
sairauden vuoksi (8,2 päivää
vuonna 2005). Naiset ovat tyypilli-
sesti sairauden vuoksi keskimäärin
enemmän pois työstä kuin miehet.

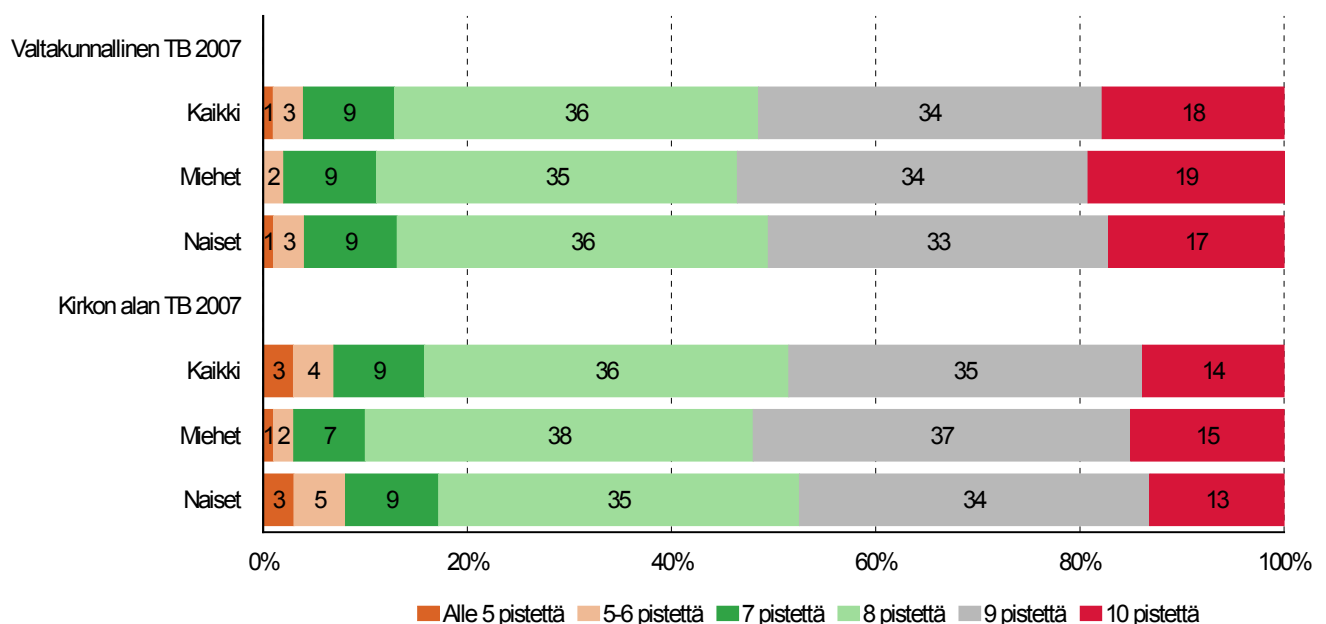
Sairauspoissaolojen kasvu se-
littyy pitkien sairauspoissaolojen
lisääntymisellä. Useimmat sairaus-
poissaoloista on kuitenkin lyhyitä,
korkeintaan muutaman päivän
mittaisia. Enintään kaksi poissaolo-
päivää sairauden vuoksi kirjautuu
hieman yli puolelle (53 %) kirkon
työntekijöistä. Kysymyksessä tiedus-
teltiin poissaoloja oman sairauden
vuoksi viimeksi kuluneiden 12 kuu-
kauden aikana, joten määritelmälli-
sesti poissaolot lasten sairauksien
vuoksi eivät sisälly tuloksiin.

Neljällä kymmenestä (40 %) vastaajasta ei ollut haastattelua
edeltäneiden 12 kuukauden aikana
sairauspoissaoloja. Tämä on tavalli-
nen osuus työorganisaatiossa, sillä
koko palkansaajaväestössä heitä
on 38 prosenttia. Vuoden 2005
työolobarometrin mukaan työstä
poissaoloon johtaneilta sairauksilta
oli välttynyt 43 prosenttia kirkon
työntekijöistä. Sairauden vuoksi
työstä poissaolleista vastaajista 14
prosenttia ilmoitti poissaolon syyn
olleen työuupumus. Osuus on hive-
nen vähemmän kuin kahta vuotta
aiemmin, jolloin 17 prosentilla
poissaolon syy oli työuupumus.

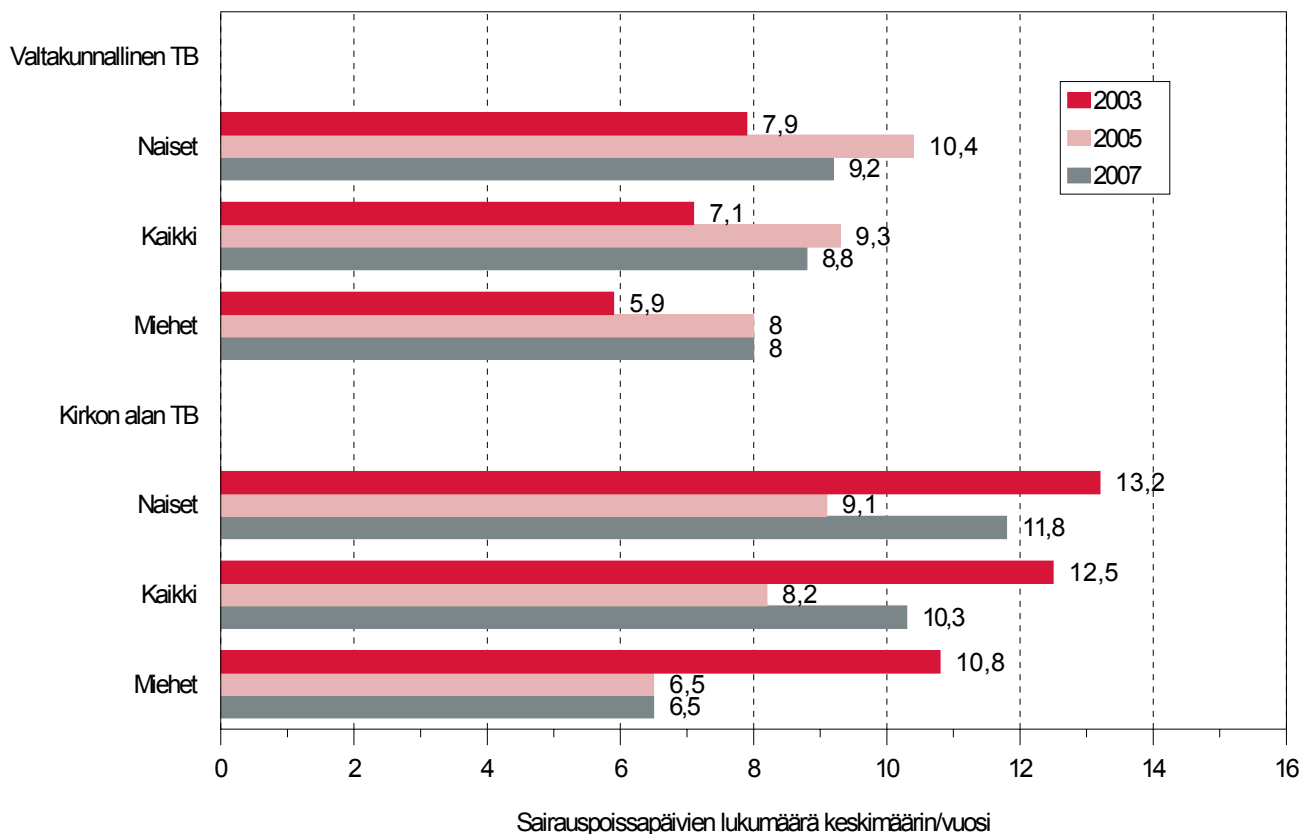
9.2 Työstä poistuminen

Useampi kuin joka neljäs (27 %) pitää joko hyvin todennäköisenä (12 %) tai melko todennäköisenä (15 %), että saattaa seuraavan viiden vuoden aikana lähteä jonkun muun työnantajan kuin kirkon tai seurakunnan palvelukseen (Kuvio 45). Työpaikan vaihtohalukkuus on hieman lisääntynyt edellisestä tutkimuskerrasta, jolloin 24 prosenttia piti työpaikan vaihtoa melko

**Kuvio 43. Kirkon työntekijöiden työkyky oman arvi-
on mukaan (0-10 pistettä) ja vertailu
valtakunnalliseen työolobarometriin vuonna 2007 (%)**



Kuvio 44. Poissaolopäivät oman sairauden vuoksi kirkon työntekijöillä sukupuolen mukaan verrattuna valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2003, 2005 ja 2007



todennäköisenä. Miehet (32 %) ovat selvästi naisia (25 %) halukkaampia vaihtamaan työpaikkaa.

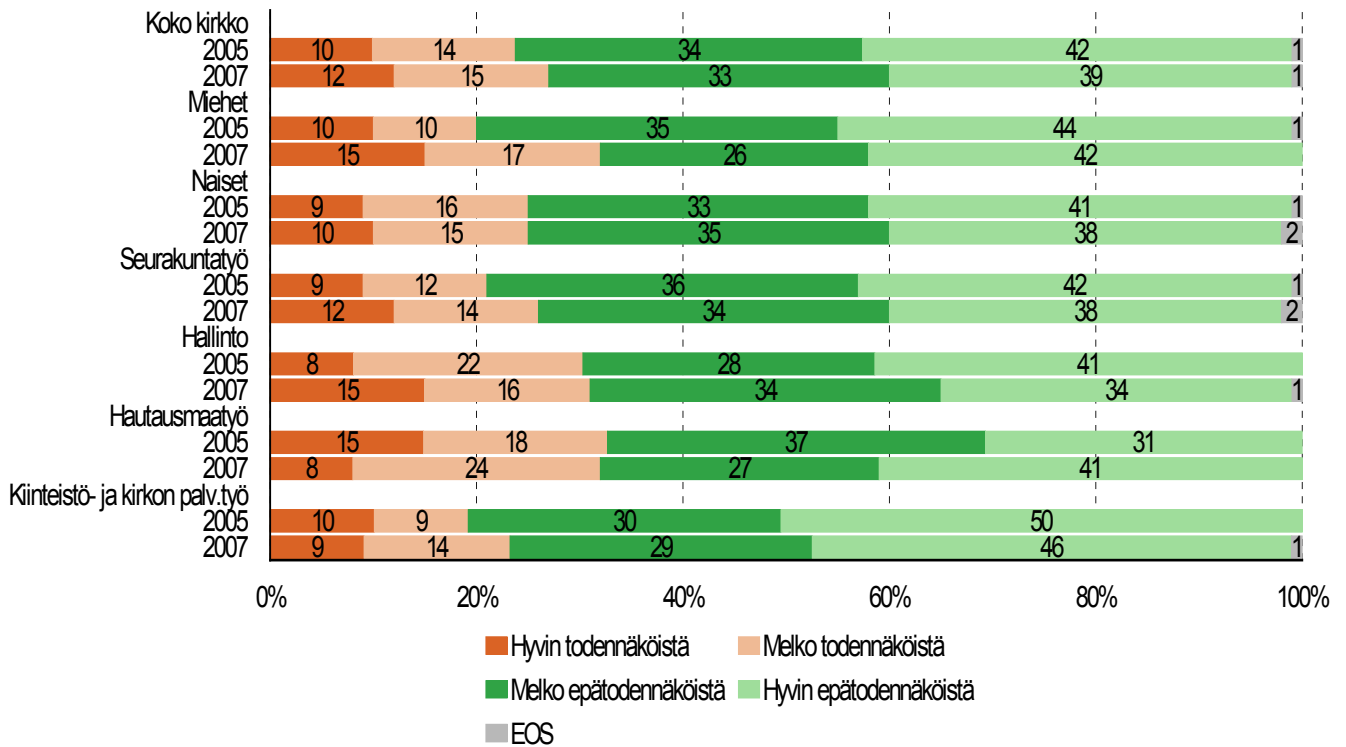
Työntekijäryhmistä hautausmaatyöntekijöissä on eniten niitä, jotka pitävät työpaikan vaihtamista todennäköisenä (32 %). Myös hallinnossa työskentelevät ovat valmiita vaihtamaan työpaikkaa. Vaihtohalukkuus on lisääntynyt huolimatta siitä, että vaihtoa vähintään melko todennäköisenä pitäviä on suunnilleen saman verran kuin vuonna 2005. Vaihtoa hyvin todennäköisenä pitävien osuus on kuitenkin lähes kaksinkertaistunut tarkasteluvälillä (8 % vs. 15 %). Myös seurakuntatyöntekijöistä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevästä aiempaa useampi pitää toisen työnantajan palvelukseen siirtymistä todennäköisenä seuraavan viiden vuoden aikana.

Työpaikan vaihtohalu on yhteydessä ikään, mutta ei enää yhtä selvästi kuin vuonna 2005. Alle 35-vuotiailla vaihtohalukkuus on jotakuinkin samansuuruista kuin aiemmin, sillä noin joka viides (22 %) vastaaja sanoo vaihtavansa työpaikkaa hyvin todennäköisesti (24 % vuonna 2005). Sen sijaan ikäryhmässä 35–44-vuotiaat vaihtohalukkuus on selvästi kasvanut: viidesosa haastatteluista pitää työpaikan vaihtoa hyvin todennäköisenä, kun vuonna 2005 vastaava osuus oli 11 prosenttia. Vanhemmissa ikäryhmissä työpaikan vaihtoa pidetään huomattavasti epätodennäköisempänä kuin nuoremmissa.

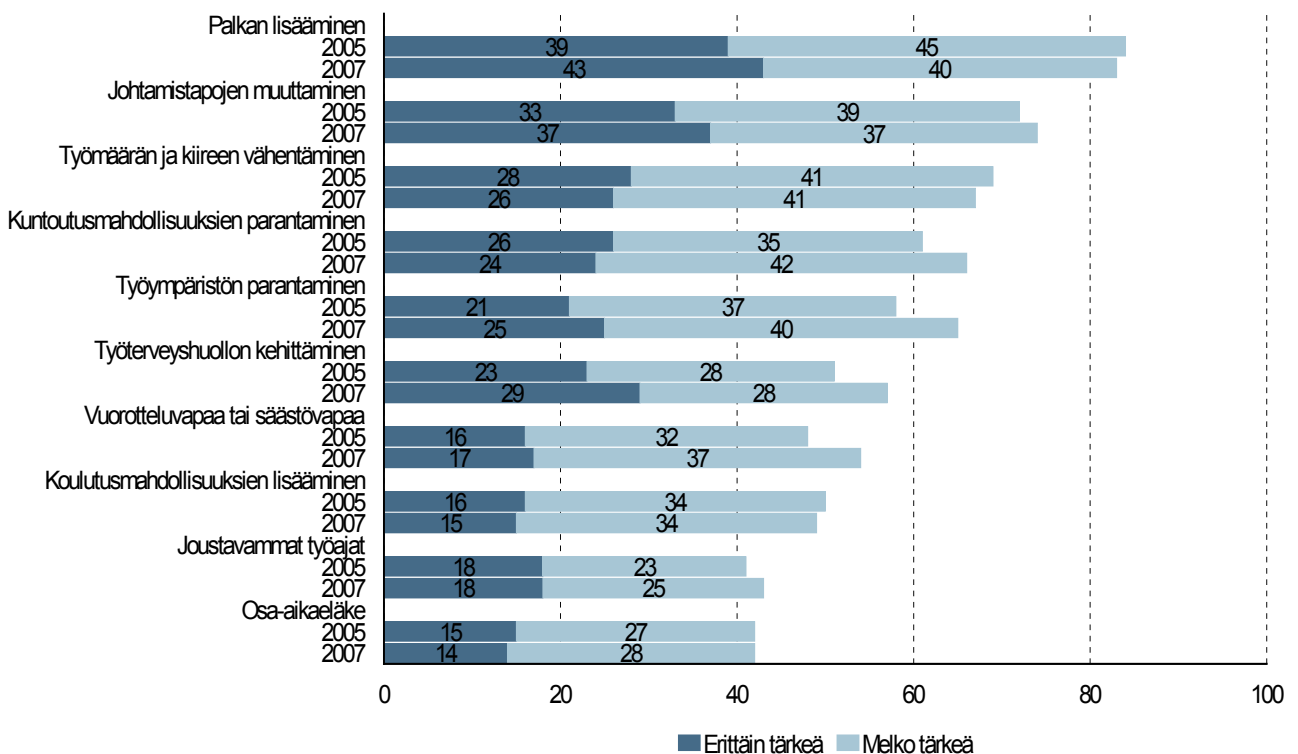
Mitkä tekijät edistävät työssä jaksamista niin, että työura jatkuisi mahdollisimman pitkään? Aiempaa tärkeämpiä asioina työssä jaksamisen kannalta esiin nousivat

työympäristön parantaminen ja työterveyshuollon kehittäminen. Lähes kaksi kolmesta (65 %) kirkon työntekijästä pitää työympäristön parantamista tärkeänä jaksamisen kannalta (57 % vuonna 2005). Työterveyshuollon kehittämistä erittäin tärkeänä pitävien osuus nousi 23 prosentista 29 prosenttiin ja vähintään melko tärkeänä työterveyshuollon parantamista pitää 57 prosenttia vastaajista (51 % vuonna 2005). Myös mahdollisuuksia vuorotteluvapaan ja säästöpäiden pitämiseen sekä kuntoutusmahdollisuuksien parantamista kirkon työntekijät pitävät aiempaa tärkeämpiä asioina työssä jaksamisen kannalta. Palkan lisääminen ja johtamistapojen muuttaminen ovat kuitenkin edelleen ne seikat, joita kaikkein useimmin pidettiin erittäin tärkeinä tekijöinä, jotta

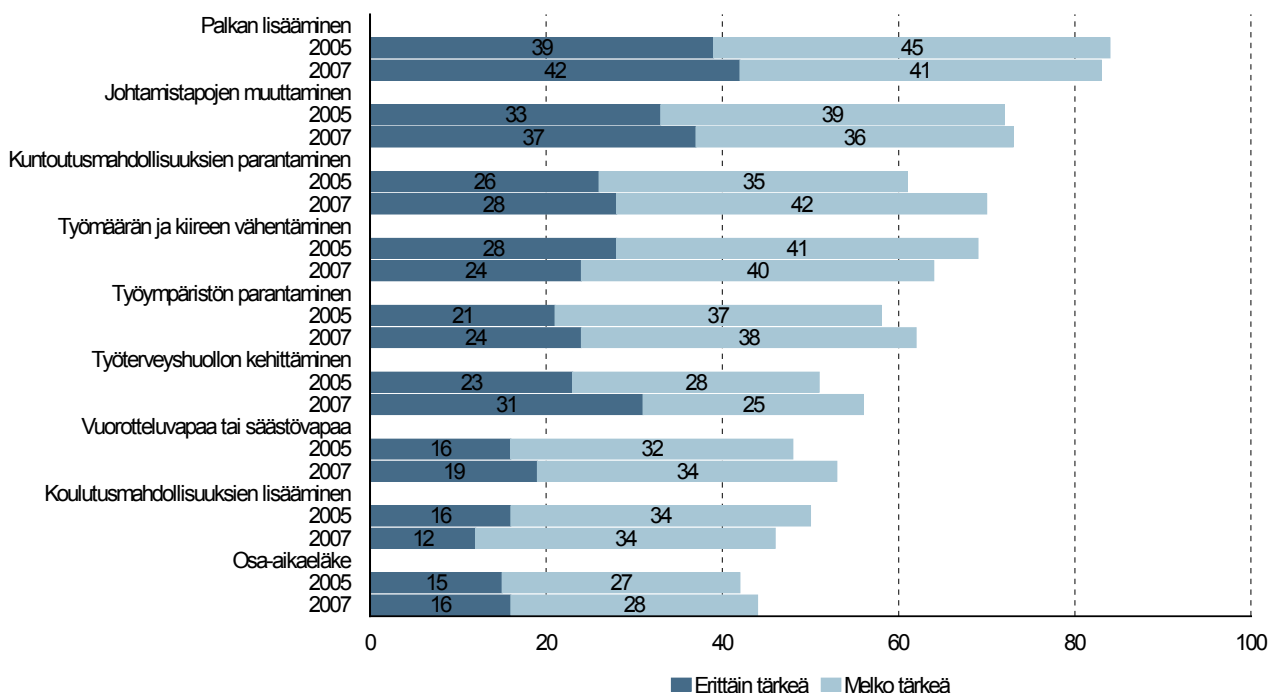
Kuvio 45. Työpaikan vaihdon todennäköisyys seuraavan viiden vuoden aikana kirkon työntekijöillä vuosina 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 46. Työssä jaksamisen kannalta tärkeinä pidettäviä tekijöitä niiden tärkeyden mukaan kirkon työntekijöiden mielestä vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 47. Työssä jaksamisen kannalta tärkeinä pidettäviä tekijöitä niiden tärkeyden mukaan yli 45-vuotiaiden kirkon työntekijöiden mielestä vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)



työssä jaksaisi mahdollisimman pitkään. Tärkeysjärjestyksen häntäpäähän sijoittuvat osa-aikaeläke sekä joustavammat työajat, joita pidettiin verrattain vähän tärkeinä jaksamisen kannalta.

Koska työssä jaksamisen kysymys koskee ennen kaikkea vanhempia työntekijöitä, on kuviossa

47 esitetty, kuinka yli 45-vuotiaat vastasivat samoihin kysymyksiin. Aiempaa selvästi tärkeämpänä asiana työssä jaksamisen kannalta pidetään kuntoutusmahdollisuuksien parantamista sekä mahdollisuutta vuorotteluvapaaseen. Kuntoutusta tärkeänä pitävien osuus kasvoi yhdeksän prosent-

tiyksikköä vuodesta 2005 ja vuorotteluvapaata tärkeänä pitävien kuusi prosenttiyksikköä. Kuten koko kirkon henkilöstö, niin myös yli 45-vuotiaat pitävät työterveyshuollon kehittämistä ja työympäristön parantamista aiempaa merkityksellisempänä jaksamisen kannalta.

10 Yhteenveto

Vaikka kirkon alan työntekijät suhtautuvat aiempaa kriittisemmin moniin heidän työolojansa koskeviin asioihin, ovat he edelleen tyytyväisiä työhönsä ja pitävät työtään merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Tulos ei tältä osin juuri muuttunut edellisestä tutkimuksesta. Taloudellinen noususuhdanne näyttää heijastuvan myös kirkon alan työhön, sillä vaikutusmahdollisuuksien työtahtiin koetaan vähentyneen aiemmasta. Tämä on ollut suuntaus myös koko palkansaajaväestössä. Vaikka vaikutusmahdollisuudet ovat kirkon työntekijöiden mielestä vähentyneet, myönteistä kuitenkin on, että he kokevat voivansa vaikuttaa edelleen useisiin työtään koskeviin asioihin keskimääräistä enemmän. Valtaosa (95 %) katsoo myös voivansa käyttää ammattitaitoaan ja kykyjään työssään. Tulokset vahvistavat käsitystä itsenäisestä ja merkityksellisestä työstä, jossa työtehtävät vastaavat työntekijöiden ammatillista koulutusta.

Sisällöllisesti merkityksellisen työn vastapuolena näyttää edelleen olevan kokemus työn suuresta määrästä. Vastaajista joka neljäs (25 %) kokee tekevänsä ylipitkiä työpäiviä lähes joka viikko, jonka lisäksi lähes joka kolmas (32 %) sanoo työpäivien venyvän vähintään kerran kuussa. Ylipitkät työpäivät ovat etenkin seurakuntatyötä tekevien ongelma. Työaikalain piiriin kuulumattomat näyttävät työ- ja vapaa-ajan sekoittumisen suhteen jakaantuvan kahteen joukkoon: yhä useampi työaikalain piiriin kuulumaton ilmoittaa viikoittaisten vapaapäivien jäävän pitämättä lähes joka viikko, mutta samaan aikaan vapaapäivät pitämään ehtivien osuus on myös kasvanut. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jääminen on edelleen miehille yleisempää kuin naisille. Myönteistä sen sijaan on se, että korvauksetta ylitöitä tekevien osuus on laskenut aiemmasta niin, että ilman korvausta ylitöitä tehdään kirkon työpaikoilla yhtä paljon kuin koko palkansaajaväestössä keskimäärin.

Vaikka ylipitkät työpäivät rasittavat kirkon työntekijöitä edelleen, aiempaa harvempi kokee työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeaksi. Yhteensovittamisen vähintään melko ongelmalliseksi kokevien osuus on laskenut 34 prosentista 30 prosenttiin. Myöskään työaikojen sijoittumista iltoihin ja viikonloppuihin ei koeta samassa määrin perhe-elämää häiritseväksi kuin edellisessä tutkimuksessa. Etenkin seurakuntatyöntekijät kokevat näin aiempaa selvästi harvemmin. Sitä vastoin työn henkisen kuormituksen kokeminen on pysynyt vuoden 2005 tasolla. Työnsä henkisesti raskaaksi kokee kaksi kolmasosaa (67 %) kirkon työntekijöistä. Naiset kokevat työnsä henkisesti raskaaksi miehiä useammin, mikä näkyy myös vakavan työuupumuksen vaaran kokemista koskevan kysymyksen tuloksista. Uupumuksen selvänä vaarana kokee joka viides kirkon alalla työskentelevä nainen ja 15 prosenttia miehistä. Myönteistä kuitenkin on, että niiden osuus on lievästi kasvanut, jotka eivät koe työuupumusta lainkaan vaarana.

Työuupumus ei ole ainoa kirkon työntekijöitä uhkaava asia. Myös väkivaltaa tai sen uhkaa koetaan kirkon työpaikoilla keskimääräistä enemmän: useampi kuin joka neljäs kirkon työntekijä oli havainnut työpaikallaan jonkun joutuvan väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Koko palkansaajaväestössä tämä osuus on viidennes. Väkivallan tai sen uhan kohteeksi oli itse joutunut 9 prosenttia kirkon työntekijöistä vuonna 2007, joka on hieman vähemmän kuin kaksi vuotta sitten.

Kirkon työntekijöiden arviot työorganisaation toimivuudesta ovat aiempaa hieman kriittisempiä. Muun muassa sukupuolten välisen tasa-arvon koetaan toteutuneen heikommin kuin vuonna 2005. Samoin tiedonvälitys katsotaan aiempaa vähemmän avoimeksi sekä koetaan, että keskustelulta jää useammin piiloon sellaisia asioita, jotka kirkon työntekijöiden mielestä pitäisi tuo-

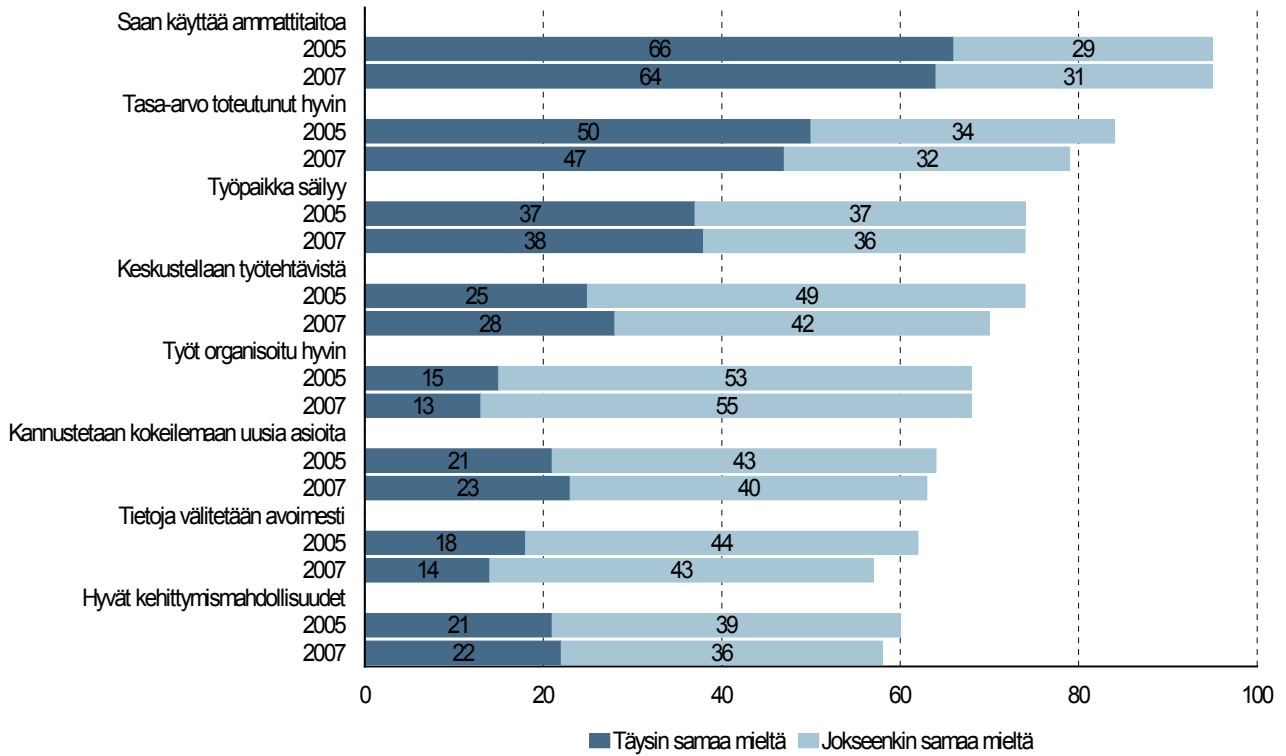
da avoimeen keskusteluun. Vastajat kokevat myös, että työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta keskustellaan vähemmän. Aiempaa kielteisemmät arviot tiedonkulun avoimuudesta ja yhteisen keskustelun riittävydestä saattavat liittyä monia seurakuntia koskevaan rakennemuutokseen. Muutosvaihe aiheuttaa epävarmuutta työntekijöissä, jolloin tiedonvälitys koetaan herkemmin puutteelliseksi. Yleisesti töiden organisointiin oltiin kuitenkin jokseenkin yhtä tyytyväisiä kuin vuonna 2005.

Sisällöllisesti työ mahdollistaa erittäin hyvin työntekijöiden kykyjen ja ammattitaidon käyttämisen työtehtävissä. Työ tarjoaa hyvät kehittymismahdollisuudet 58 prosentille työntekijöistä. Lisäksi työsuhte koetaan yhtä turvallisenä kuin vuonna 2005: kolme neljästä kirkon työntekijästä sanoo työpaikan säilyvän kohtalaisella varmuudella.

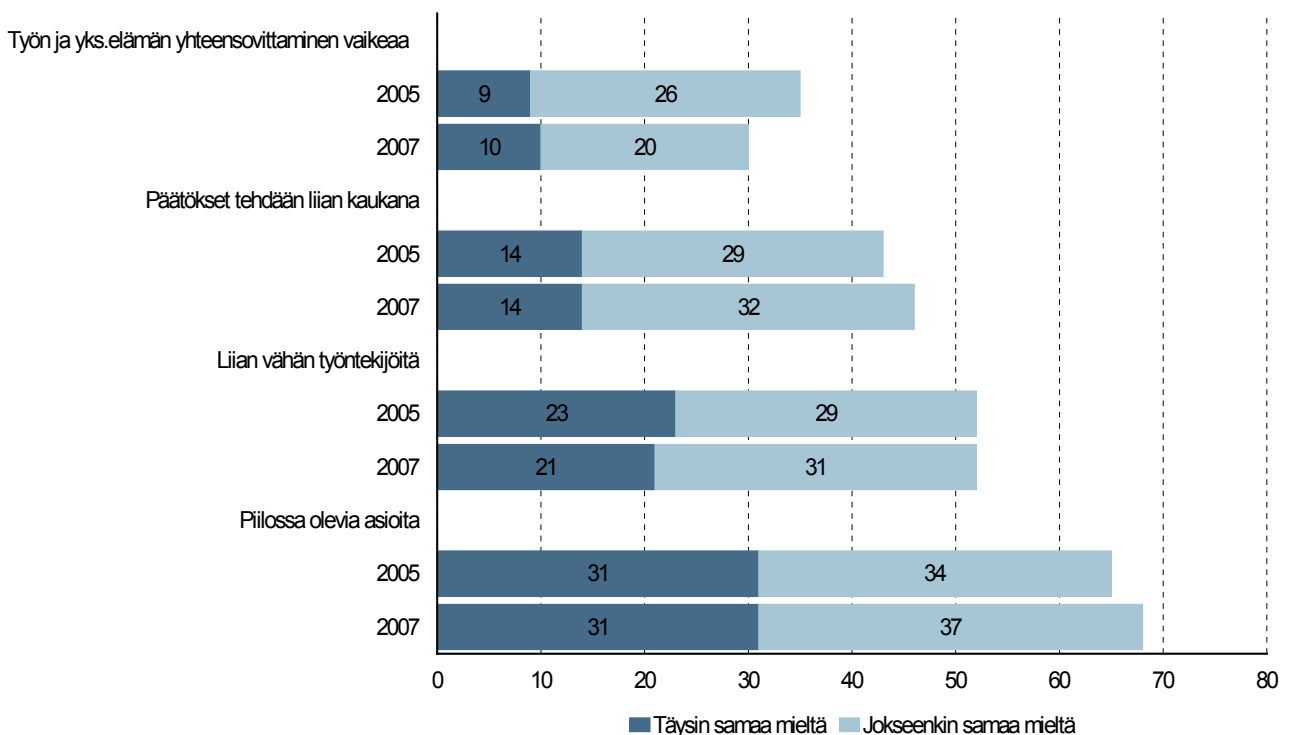
Vaikka keskustelun avoimuuden koetaan vähentyneen, varovaisen arvion mukaan kirkon työpaikkojen sosiaaliset suhteet ovat parantuneet edellisestä tutkimuskerrasta. Ristiriitoja koetaan kuitenkin edelleen enemmän kuin palkansaajaväestössä keskimäärin. Niiden osuus, jotka arvioivat esimiesten ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja esiintyvän paljon tai melko paljon, on laskenut vuodesta 2005. Sen sijaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja esiintyy vastaajien mielestä yhtä paljon kuin aiemminkin, samoin eri henkilöstöryhmien välisiä.

Sosiaalisten suhteiden paranemiseen viittaa työpaikkakiusaamisen vähentyminen kirkon työpaikoilla. Kirkon työntekijöistä kuusi prosenttia (8 % vuonna 2005) katsoo, että työpaikalla esiintyy työpaikkakiusaamista paljon tai melko paljon. Niiden, jotka arvioivat työpaikkakiusaamista esiintyvän jonkin verran, osuus (40 %) on pysynyt ennallaan. Kirkon työpaikat eivät eroa kunta-alan työpaikoista tässä suhteessa. Kunta-alaa koskevista valtakunnallisen työolobarometrin tuloksista ilmenee, että kuntien

Kuvio 48. Työn organisointiin liittyviä positiivisia väittämiä vuosina 2005 ja 2007 (%)



Kuvio 49. Työn organisointiin liittyviä negatiivisia väittämiä vuosina 2005 ja 2007 (%)



työpaikoilla kiusaamista esiintyy jokseenkin saman verran kuin kirkon työpaikoilla. Tällä hetkellä kirkon työpaikoilla kiusatuksi itsensä kokee kuusi prosenttia vastanneista (7 % vuonna 2005). Aiemmin nykyisessä työssään kiusatuksi ilmoittaa tulleen 17 prosenttia vastaajista. Työpaikkakiusaamiseen löydetään edelleen apua. Eniten apua työpaikkakiusaamiseen on haettu työtovereiden, esimiehen ja työterveyshuollon taholta. Yli 70 prosenttia heistä sanoo myös saaneensa apua.

Ikäsyrrintä on vähentynyt, mutta sukupuoleen perustuvan syrjinnän määrä on pysynyt ennallaan kirkon työpaikoilla. Tulosten mukaan kirkon työpaikoilla esiintyy kuitenkin syrjintää enemmän kuin palkansaajaväestössä keskimäärin. Edelleen kolme kymmenestä (31 %) vastaajasta katsoo, että työpaikalla esiintyy työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää. Sen sijaan naispappien syrjintää koetaan olevan vähemmän kuin vuonna 2005, jolloin 17 prosenttia vastaajista ilmoitti havainneensa naispappeuden syrjintää. Nyt vastaava osuus on 12 prosenttia. Samoin vanhojen ikäsyrrintää on vähemmän kuin aiemmin.

Kirkon alan työolobarometrin mukaan esimiestyön kehittämisessä edistyi vuosina 2003–2005. Tuoreimmasta tutkimuksesta ilmenee, että vastaajien arviot esimiestyöstä ovat tällä kertaa vuoteen 2005 verrattuna kriittisempiä. Vaikka esimiehet tuntevat alaiensa työtehtävät vähintään yhtä hyvin kuin aiemminkin, kannustavat opiskelemaan ja kehittymään työssä aiempaa enemmän, niin palautteen antamisen koetaan vähentyneen, samoin kuin oikeudenmukaisen kohtelun. Myöskään ristiriitojen sovittelu ei ole esimiesten vahvimpia puolia, sillä vain 17 prosenttia on täysin samaa mieltä väitteen ”Esimieheni kykenee sovittelemaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja”. Lisäksi vastaajat kokevat työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien työtahtiin sekä töiden jakoon vähentyneen tarkasteluvälillä. Sen

sijaan siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, kirkon työntekijät voivat vaikuttaa jokseenkin yhtä paljon kuin vuonna 2005. Oletettavasti edellä esitetyt seikat heijastuvat myös tuloksiin kysymyksessä, jossa vastaajia pyydettiin arvioimaan työnantajan arvontoa työlleen. Tulokset osoittavat, että henkilöstö kokee työnantajan työpanokselle antaman arvostuksen vähentyneen. Myönteistä kuitenkin on, että kuusi kymmenestä (60 %) vastaajasta sanoo olevansa tyytyväinen lähiesimiehen toimintaan. Suurimmalla osalla (57 %) lähiesimiehenä toimii joku muu kuin kirkkoherra tai talouspäällikkö. Ne, joilla lähiesimiehenä on joku muu kuin kirkkoherra tai talouspäällikkö, ovat hieman tyytyväisempiä esimiehen johtamistapaan. Vajaa puolet (48 %) kirkon työntekijöistä katsoo edelleen, että esimieheen voidaan turvautua tuen ja rohkaisun tarpeessa.

Kirkon alan työolobarometriin vastanneiden keski-ikä on hieman korkeampi kuin valtakunnalliseen työolobarometriin vastanneilla, minkä voidaan arvioida heijastuvan työkykyä mittaavan kysymyksen tuloksiin. Kirkon työntekijöistä vajaa puolet (49 %) arvioi työkykynsä olevan erinomainen, kun koko palkansaajaväestössä heitä on yli puolet (52 %). Heikoksi oman työkykynsä arvioi seitsemän prosenttia kirkon alan työolobarometriin vastanneista. Naiset arvioivat oman työkykynsä heikommaksi kuin miehet. Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet vuodesta 2005, joka selittyy pitkien poissaolojen lisääntymisellä. Keskimäärin poissaoloja oman sairauden vuoksi kirkon työntekijöille kertyi vuoden aikana hieman yli kymmenen päivää, kun vuonna 2005 poissaolopäiviä oli keskimäärin hieman yli kahdeksan. Koko palkansaajaväestössä sairauspoissaolojen pituus keskimäärin oli vajaa yhdeksän päivää vuonna 2007.

Useampi kuin joka neljäs (27 %) kirkon työntekijä pitää joko hyvin tai melko todennäköisenä, että saattaa vaihtaa työpaikkaa seura-

van viiden vuoden aikana muun työnantajan kuin kirkon tai seurakunnan palvelukseen. Osuus on kolme prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2005. Alle 35-vuotiaat ovat ilmoittavat herkemmin valmiudesta vaihtaa työpaikkaa, mutta myös 35–44-vuotiaista selvästi aiempaa suurempi osa on valmis harkitsemaan työpaikan vaihtoa. Vanhemmissa ikäryhmissä työpaikan vaihtaminen on huomattavasti epätodennäköisempää.

Kirkon alan työolobarometri toteutettiin nyt neljättä kertaa, joten tässä raportissa on voitu tarkastella muutoksia eri ilmiöissä vuosina 2001–2007. Muutosten arvioinnissa keskityttiin pääosiltaan vertaamaan nykyisiä olosuhteita vuoteen 2005.

Vuoden 2005 kirkon alan työolobarometri osoitti, että monissa työoloihin liittyvissä asioissa oltiin edistytty. Nyt saatiin tärkeää seurantatietoa, onko myönteinen kehitys näiden ilmiöiden osalta jatkunut ja miten muut työelämän osa-alueet ovat kehittyneet kirkon työpaikoilla. Koska kyselylomake oli hyvin pitkälle sama kuin edelliskerralla, tulosten raportoinnissa pitäydettiin jo aiemmista raporteista tuttuun esittämistapaan. Kuten aiempinakin vuosina on ollut nähtävissä, niin myös nyt voidaan todeta, että työoloihin liittyvät 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. Ensiarvoisen tärkeää on panostaa ongelmien tunnistamiseen, asioiden puheeksi ottamiseen keinoihin ja systemaattiseen toimintaan työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vain pitkäjänteisellä työllä voidaan saada tuloksia aikaan.

Tuloksista ilmenee, että vastaajat suhtautuvat yleisesti aiempaa hieman kriittisemmin

työtään koskeviin kysymyksiin. Useat esimiestyöskentelyn mittarit osoittavat työntekijöiden arvioiden olevan kielteisempiä kuin edellisessä tutkimuksessa, mutta kyse voi olla tutkimuskerrasta toiseen tapahtuvasta ”luonnollisesta” vaihtelusta. Tulevaisuus näyttää miten arviot esimiestyön onnistumisesta kirkon työpaikoilla kehittyvät. Joka tapauksessa esimiesten toiminta-edellytysten ja johtamistaitojen

kehittämiseen on edelleen tärkeää panostaa. Kehitys on ollut kielteistä myös vaikutusmahdollisuuksien osalta. Työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet arvioitiin aiempaa heikommiksi, samoin mahdollisuudet vaikuttaa töiden jakoon työntekijöiden kesken. Sosiaaliset suhteet ovat kirkon työpaikoilla hieman parantuneet. Tämä on tärkeä signaali työolojen kehittämisen kannalta. Työpaikan toimintatavat,

tiedonsisältö tiedonkulussa sekä sosiaalisten suhteiden parantaminen vaativat edelleen jatkossa huomiota. Myönteistä on se, että työ on kuitenkin useimmille varsin itsenäistä ja työ koetaan merkitykselliseksi. Työtehtävät eivät vaadi niinkään sisällöllistä kehittämistä – yksitoikkaisista monipuolisempiin toimenkuviin tai sisällöllisesti haastavampiin työtehtäviin – työhön itsessään ollaan varsin tyytyväisiä.

Lähteet

Lehto, Anna-Maija: Työolot tutkimuskohteena. Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta. Tilastokeskus, Tutkimuksia 222. Helsinki 1996.

Miettinen, Arto: Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna, Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Työmarkkinat 2006: Tutkimuksia 224. Tilastokeskus, Helsinki 2006.

Paananen, Seppo & Juntto, Anneli & Sauli, Hannele (toim.): Faktajuttu. Tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Vastapaino, Tampere 1998.

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

Ylöstalo, Pekka: Työolobarometri. Lokakuu 2007, ennakkotietoja. Työministeriö, Helsinki 2007. Saatavilla pdf-muodossa: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoolobarometri-2005ennakko.pdf

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Naisten ja miesten tehtäväryhmittäinen jakauma vuosina 2005 ja 2007 (%).....	6
Kuvio 2. Kirkon alan työolobarometrin 2007 aihealueet.....	6
Kuvio 3. Tyytyväisyys työhön koko kirkon henkilökunnan osalta tehtäväryhmittäin sekä sukupuolen mukaan vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%).....	8
Kuvio 4. Väite ”Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	9
Kuvio 5. Väite ”Voin olla varma siitä, että työpaikani säilyy” koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2005 ja 2007 (%)	10
Kuvio 6. Kysymys ”Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajatteletteko silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan?” Luetellut työn fyysiset ja henkiset vaarat koko kirkon henkilöstön osalta vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	11
Kuvio 7A. Havainnut työpaikalla jonkun joutuvan väkivallan tai sen uhan kohteeksi vuosina 2005 ja 2007 (%).....	12
Kuvio 7B. Itse joutunut työpaikalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi vuosina 2005 ja 2007 (%).....	13
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 vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	16
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 tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	16
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 tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	17
Kuvio 11. Väite ”Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani” koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)	19
Kuvio 12. Väite ”Työnantajani tarjoaa riittävästi koulusta nykyisen tehtäväni hoitamiseksi” vastaus- osuudet ikäryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%).....	20
Kuvio 13. Väite ”Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet” vastausosuudet koko kirkon henkilökunnan osalta sekä tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)	21
Kuvio 14. Väite ”Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet” vastausosuudet ikäryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%).....	21
Kuvio 15. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon vaikuttaminen koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	22
Kuvio 16. Väite ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	23
Kuvio 17. Väite ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)..	24
Kuvio 18. Väite ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	25
Kuvio 19. Väite ”Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%).....	25
Kuvio 20. Tiedonsaanti työtä koskevista muutoksista tehtäväryhmittäin vuosina 2005 ja 2007 (%).....	27
Kuvio 21. Väite ”Työpaikallani työt on organisoitu hyvin” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	27
Kuvio 22. Väite ”Työpaikallani työt on organisoitu hyvin” vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	28
Kuvio 23. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	29
Kuvio 24. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” sukupuolen mukaan vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%).....	29

Kuvio 25. Väite "Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)	30	Kuvio 36. Kysymys "Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä?" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	41
Kuvio 26. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jääminen työaikalain piiriin kuulumattomien osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%) ...	32	Kuvio 37. Kysymys "Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja luottamushenkilöiden kanssa?" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	42
Kuvio 27. Kysymys "Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	33	Kuvio 38. Kysymys "Esiintyykö työpaikallanne työpaikkakiusaamista?" koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)	44
Kuvio 28. Kysymys "Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?" vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	33	Kuvio 39. Kokemus esimiehen toiminnasta	46
Kuvio 29. Väite "Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	36	Kuvio 40. Kokemus esimiehen toiminnasta	47
Kuvio 30. Kysymys "Työaikojen sijoittuminen iltoihin ja viikonloppuihin häiritsee perhelämää" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan ja tehtäväryhmittäin vuosina 2005 ja 2007 (%)	36	Kuvio 41. Kokemus esimiehen toiminnasta	47
Kuvio 31. Kysymys "Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereilta, kun sitä tarvitsette?" koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	38	Kuvio 42. Tyytyväisyys lähiesimiehen johtamistapaan lähimmän esimiehen mukaan ja tehtäväryhmittäin vuonna 2007 (%)	48
Kuvio 32. Kysymys "Saatteko tukea ja rohkaisua esimieheltänne, kun sitä tarvitsette?" koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	39	Kuvio 43. Kirkon työntekijöiden työkyky oman arvion mukaan (0-10 pistettä) ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuonna 2007 (%)	49
Kuvio 33. Väite "Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita" koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)	39	Kuvio 44. Poissaolopäivät oman sairauden vuoksi kirkon työntekijöillä sukupuolen mukaan verrattuna valtakunnallisen työolobarometriin vuosina 2003, 2005 ja 2007	50
Kuvio 34. Kysymys "Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä?" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	40	Kuvio 45. Työpaikan vaihdon todennäköisyys seuraavan viiden vuoden aikana kirkon työntekijöillä vuosina 2005 ja 2007 (%)	51
Kuvio 35. Kysymys "Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja työntekijöiden välillä?" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)	41	Kuvio 46. Työssä jaksamisen kannalta tärkeinä pidettäviä tekijöitä niiden tärkeyden mukaan	51
		Kuvio 47. Työssä jaksamisen kannalta tärkeinä pidettäviä tekijöitä niiden tärkeyden mukaan yli 45-vuotiaiden kirkon työntekijöiden mielestä vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)	52
		Kuvio 48. Työn organisointiin liittyviä positiivisia väittämiä vuosina 2005 ja 2007 (%)	54
		Kuvio 49. Työn organisointiin liittyviä negatiivisia väittämiä vuosina 2005 ja 2007 (%)	54

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Vastanneet tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007.....	4
Taulukko 2. Vastanneet ikäryhmittäin vuosina 2003, 2005 ja 2007 sekä kirkon henkilöstö* vuonna 2007 iän mukaan.....	4
Taulukko 3. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista ikäryhmittäin vuosina 2005 ja 2007 (%).....	5
Taulukko 4. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista tehtäväryhmittäin vuosina 2005 ja 2007 sekä kirkon henkilöstö vuonna 2007 työsuhteen laadun mukaan (%).....	5
Taulukko 5. Vastanneet sukupuolen mukaan vuosina 2003, 2005 ja 2007.....	5
Taulukko 6. Työssä koetut fyysiset vaarat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	12
Taulukko 7. Työssä koetut henkiset vaarat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	14
Taulukko 8. Työssä koetut fyysiset ja henkiset vaarat sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	15
Taulukko 9. Vaikutusmahdollisuudet työhön tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	17
Taulukko 10. Kirkon työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhön sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	18
Taulukko 11. Väite ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” seurakunnan henkilöstön koon mukaan vuonna 2007 (%).....	23
Taulukko 12. Keskustelukulttuurin avoimuutta mittaavien kysymysten ”Täysin samaa mieltä” vastanneiden jakaumat seurakunnan työntekijämäärän mukaan vuonna 2007 (%).....	26
Taulukko 13. Väitteet ”Työpaikallani työt on hyvin organisoitu” ja ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” uudelleen luokiteltuna ja ristiintaulukoituna vuonna 2007 (%).....	26
Taulukko 14. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” uudelleen luokiteltuna seurakunnan työntekijämäärän mukaan vuonna 2007 (%).....	30
Taulukko 15. Tehdyt ylityöt työaikalain piirin kuuluvien kirkon työntekijöiden osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 sekä vastausjakaumat tehtäväryhmän mukaan vuonna 2007 (%).....	31
Taulukko 16. Tehdyt ylityöt sukupuolen mukaan vuosina 2005 ja 2007 (%).....	31
Taulukko 17. Kysymys ”Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että vapaa-aikanne pirstoutuu häiritsevästi työtehtävistänne johtuen?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan ja tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	34
Taulukko 18A. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokevat koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	35
Taulukko 18B. Työnsä henkisesti raskaaksi kokevat koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%).....	37
Taulukko 19. Korrelaatiokertoimet suhteessa kysymyksiin a) ”Työpaikallani esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä” ja b) ”Työpaikallani esiintyy ristiriitoja työntekijöiden välillä” vuosina 2005 ja 2007.....	43
Taulukko 20. Kysymys ”Onko itse kokenut työpaikkakiusaamista?” koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 (%)..	43
Taulukko 21A. Kiusaajatohot kiusaamistapauksissa vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%).....	44
Taulukko 21B. Keneltä kiusatut hakivat apua kiusaamistapauksissa vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%)...	44
Taulukko 22. Syrjintä kirkon työpaikoilla koko kirkon henkilökunnan osalta, vertailu valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan vuosina 2003, 2005 ja 2007 (%).....	45

Haastattelulomake

K1 Oletteko ollut viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana vähintään 6 kuukautta Kirkon palveluksessa?

- Kyllä
- En

Millaisiksi koette vaikutusmahdollisuutenne työpaikassanne. Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan siihen mitä:

- K2_1 työtehtäviinne kuuluu?
- K2_2 työtahtiinne?
- K2_3 siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)?
- K2_4 työskentelyaikoihinne?

- Paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Ei lainkaan
- Kysymys ei sovi

Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Oletteko niistä täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä.

- K3_1 Työpaikallani työt ovat hyvin organisoituja?
 - K3_2 Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti?
 - K3_3 Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta?
 - K3_4 Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita?
 - K3_5 Työpaikallani sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin?
 - K3_6 Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?
 - K3_7 Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?
 - K3_8 Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä?
- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä

- K3_8B Entä saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista:
 - suunnitteluvaiheessa
 - vähän ennen muutosta
 - vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?

Entä oletteko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa:

- K3_9 Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani?
 - K3_10 Minulla on työpaikassani hyvät kehittymismahdollisuudet?
 - K3_11 Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy?
 - K3_12 Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää?
 - K3_13 Koen työni fyysisesti raskaaksi?
 - K3_14 Koen työni henkisesti raskaaksi?
- Täysin samaa mieltä
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - Täysin eri mieltä

Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin.

Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:

- K4_1 työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin
 - K4_2 työympäristön työturvallisuuteen
 - K4_3 työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen?
- paljon
 - jossain määrin
 - vain vähän
 - vai ei lainkaan?

K4_4 Seuraavaksi kysymys, joka koskee työkykyänne ja terveydentilaanne. Oletetaan, että työkykyenne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?

00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 -pistettä

VAIN NIILLE, JOTKA KUULUVAT TYÖAIKALAIN PIIRIIN

K5_1 Oletteko itse tehnyt kahtena viime kuukautena säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta olette saanut korvauksen kokonaan tai osittain rahana?

Kyllä
En
Ei sovi

K5_2 Entä säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta olette saanut korvauksen kokonaan tai osittain vapaana?

K5_3 Oletteko tehnyt kahtena viime kuukautena sellaista säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta ette ole saanut lainkaan korvausta rahana tai vapaana?

VAIN NIILLE, JOTKA EIVÄT KUULU TYÖAIKALAIN PIIRIIN

K6 Kuinka usein teiltä jää viikoittaisia vapaapäiviä kokonaan pitämättä:

KAIKKI

K7_1 Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä:

K7_2 Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että vapaa-aikanne pirstoutuu häiritsevästi työtehtävistänne johtuen?

lähes joka viikko
vähintään kerran kuussa
harvemmin
ei koskaan?
Kysymys ei sovi

K7_3 Häiritseekö työaika-ajan sijoittuminen iltoihin ja viikonloppuihin perhe-elämäänne:

paljon
melko paljon
jonkin verran
vai ei lainkaan?
Kysymys ei sovi

Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä, oletteko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä:

K8_1 Katson tekevänä hyödyllistä ja merkityksellistä työtä?

K8_2 Työnantajani arvostaa työtäni riittävästi?

K8_3 Palkkani on oikeudenmukainen verrattuna muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin?

K8_4 Työnantajani tarjoaa riittävästi koulutusta nykyisen tehtäväni hoitamiseksi?

Täysin samaa mieltä
Jokseenkin samaa mieltä
Jokseenkin eri mieltä
Täysin eri mieltä

K8_5 Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta. Oletteko viimeksi kuluneiden

12 kuukauden aikana ollut kursseilla siten, että olette saanut koulutusajalta palkkaa?

Myös osa palkasta käy.

Kyllä
En

K8_5B Montako päivää?

Seuraavaksi esitän joitain kysymyksiä työpaikkanne sosiaalisista suhteista ja esimiehenne toiminnasta.

K9_1 Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltanne, kun sitä tarvitsette?

K9_2 Saatteko tukea ja rohkaisua esimieheltänne, kun sitä tarvitsette?

Paljon

Melko paljon

Jonkin verran

Ei lainkaan

Kysymys ei sovi

Esiintyykö työpaikallanne:

K9_3 Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä?

K9_4 Ristiriitoja työntekijöiden välillä?

K9_5 Ristiriitoja eri henkilöstöryhmien välillä?

K9_6 Ristiriitoja henkilöstön ja luottamushenkilöiden välillä? Tässä luottamushenkilöillä tarkoitetaan kirkkovaltuuston, kirkkoneuvoston tms. jäseniä.

K9_7 Ristiriitoja asiakkaiden kanssa?

Asiakkailla tarkoitetaan tässä myös seurakuntalaisia.

K9_9 Työntekijöiden päihdeongelmia?

K9_10 Työpaikkakiusaamista?

Paljon

Melko paljon

Jonkin verran

Ei lainkaan

Kysymys ei sovi

K10 Oletteko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena, joko aiemmin tai tällä hetkellä?

en

kyllä, tällä hetkellä

aiemmin tässä työpaikassa, ei enää

kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa?

Ovatko kiusaajanne olleet:

K11_1 esimiehiä?

K11_2 työtovereita?

K11_3 alaisia?

K11_4 luottamushenkilöitä?

Tässä luottamushenkilöillä tarkoitetaan kirkkovaltuuston, kirkkoneuvoston tms. jäseniä.

K11_5 asiakkaita?

Tarkoitetaan myös seurakuntalaisia.

Kyllä

Ei

EOS

Oletteko hakenut apua kiusaamiseen:

K12_1 Työtovereilta?

K12_2 Esimieheltä

K12_3 Luottamusmieheltä tai ammattijärjestöltä?

K12_4 Työsuojeluvaltuutetulta?

K12_5 Työterveyshuolloilta?

K12_6 Muulta ammattiauttajalta?

Kyllä

Ei

EOS

K12B Saitteko apua kiusaamiseen?

Kyllä

Ei

EOS

Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä.

K13_1 Katsotteko, että omalla työpaikallanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: ikään ja kohdistuu erityisesti nuoriin?

K13_1A Oletteko itse kokenut?

K13_2 Katsotteko, että omalla työpaikallanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: ikään ja kohdistuu erityisesti vanhoihin?

K13_2A Oletteko itse kokenut?

K13_3 Katsotteko, että omalla työpaikallanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu sukupuoleen, ja kohdistuu erityisesti naisiin?

K13_3A Oletteko itse kokenut?

K13_4 Katsotteko, että omalla työpaikallanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: sukupuoleen ja kohdistuu erityisesti miehiin?

K13_4A Oletteko itse kokenut?

K13_5 Katsotteko, että omalla työpaikallanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka kohdistuu: naisiin pappeina?

K13_5A Oletteko itse kokenut?

K13_6 Katsotteko, että omalla työpaikallanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: eri työntekijäryhmiin?

K13_6A Oletteko itse kokenut?

K13_7 Katsotteko, että omalla työpaikallanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: uskonnollisuuteen tai uskonnolliseen ryhmään?

K13_7A Oletteko itse kokenut?

Seuraavaksi esitän joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä. Vastatkaa kunkin kohdalla oletteko väittämän kanssa täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä vai ette samaa ettekä eri mieltä.

K15_1 Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään:

K15_2 Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?

K15_3 Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?

K15_4 Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja?

K15_5 Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?

K15_6 Olen käynyt esimieheni kanssa riittävästi ns. kehitys- tai esimies-alaiskeskusteluja?

K15_7 Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?

K15_8 Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?

K15_9 Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan?

Täysin samaa mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Täysin eri mieltä?

Kysymys ei sovi

K15_10 Onko lähin esimiehenne:

kirkkoherra

talouspäällikkö

vai joku muu, kuka? (K15_10M)

Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajatteletteko silloin tällöin, vai ette koe vaarana lainkaan:

K16_1 Tapaturmavaara?

K16_2 Vakava työuupumus?

K16_3 Mielenterveyden järkkäminen?

K16_4 Rasitusvamma?

K16_5 Tartuntataudit?

K16_6 Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara?

En koe vaarana lainkaan

Ajattelen silloin tällöin

Koen selvänä vaarana

K16_6A Oletteko havainnut työpaikallanne viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, että joku olisi joutunut väkivallan uhan kohteeksi (myös asiakkaiden taholta tulevan)?
Asiakkailla tarkoitetaan myös seurakuntalaisia.

K16_6B Oletteko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana (esimiehen, työtovereiden tai asiakkaiden taholta)?
Asiakkailla tarkoitetaan seurakuntalaisia.
en kertaakaan
kyllä, kerran
kyllä, useita kertoja

K17 Montako työpäivää olette ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?

K18 Onko osaan näistä sairauslomapäivistä ollut syynä väsymys, työuupumus tai burn out?
Oma arvio poissaolon syystä tärkein, ei tarvitse olla lääkärin toteaman poissaolon syy.
Kyllä
Ei
EOS

K19 Kuinka todennäköisenä pidätte sitä, että seuraavan 5 vuoden aikana saatatte lähteä muun työnantajan kuin kirkon tai seurakunnan palvelukseen:
Hyvin todennäköisenä
Melko todennäköisenä,
Melko epätodennäköisenä
Hyvin epätodennäköisenä

Kuinka tärkeänä pidätte seuraavia asioita, jotta itse jaksaisitte työssä mahdollisimman pitkään:

K21_1 Joustavammat työajat?
K21_2 Työterveyshuollon kehittäminen?
K21_3 Työympäristön parantaminen?
K21_4 Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen?
K21_5 Palkan lisääminen?
K21_6 Työmäärän ja kiireen vähentäminen?
K21_7 Koulutusmahdollisuuksien lisääminen?
K21_8 Johtamistapojen parantaminen?
K21_9 Vuorotteluvapaa, säästövapaa?
K21_10 Osa-aikaeläke?
Erittäin tärkeä
Melko tärkeä
Ei kovin tärkeä
Hyvä nykyisellään?
Kysymys ei sovi

K22 Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne:
Erittäin tyytyväinen
Melko tyytyväinen
Melko tyytymätön
Erittäin tyytymätön?

K23 Toimitteko esimiesasemassa?

Kyllä
En toimi

Kirkon alan työolobarometri 2007

Raportti kirkon työntekijöiden työoloista

Kirkon alan työolobarometritutkimus on toteutettu aikaisemmin vuosina 2001, 2003 ja 2005 eli vuoden 2007 tutkimus on neljäs laatuaan. Käytävissä on kolmen ”pysäkin” aikasarja, joiden kohdalla voidaan tarkastella tapahtuneita muutoksia ja niiden suuntia. Puhelimitse toteutetun haastattelun kysymykset ovat osittain samoja kuin kaikkien palkansaajien työolobarometrissa ja Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa. Näin myös sektori-kohtaiset vertailut ovat mahdollisia. Barometrin tuloksia kannattaa käydä läpi työympäristötoimikunnan kokouksissa ja arvioida, miten oma työyhteisö sijoittuu valtakunnalliseen tasoon nähden. Raportista selviää myös, mitkä vaara- ja kuormitustekijät ovat merkittäviä seurakuntatyössä, joihin tulee jokaisella työpaikalla erityisesti varautua. Tämän raportin liitteenä julkaistaan nyt ensimmäistä kertaa kysymyssarjat, joita voi myös hyödyntää paikallisessa kehittämisessä.

Kirkkohallitus Työturvallisuuskeskus Tilastokeskus