

# ***Kirkon alan työolobarometri 2001***

***Raportti kirkon työntekijöiden työoloista***

# Sisällys

1	Tutkimuksen tausta ja aineisto -----	3
1.1	Taustatietoja vastanneista -----	3
1.2	Työolobarometri-tutkimuksen teoreettisesta taustasta -----	4
2	Raportin sisältö -----	4
3	Työsuhteen ja työn turvallisuus -----	5
3.1	Osa-aikaiset työntekijät -----	6
3.2	Määräaikaiset työntekijät -----	6
3.3	Työn turvallisuus -----	7
4	Vaatimusten kohtuullisuus -----	9
4.1	Ylitöiden määrä työaikalain piiriin kuuluvilla -----	9
4.2	Työaikalain piiriin kuulumattomien ylityöt -----	9
4.3	Työssä jaksaminen -----	10
4.4	Työajan venyminen -----	11
4.5	Kiireen kokemukset kirkon työssä -----	12
4.6	Työn henkinen ja fyysinen raskaus -----	13
5	Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet -----	14
5.1	Kehittymismahdollisuudet työssä -----	16
6	Sosiaaliset suhteet kirkon työpaikoilla -----	17
6.1	Tuen ja kannustuksen saaminen -----	17
6.2	Ristiriidat kirkon työpaikoilla -----	17
6.3	Työpaikkakiusaaminen -----	18
6.4	Syrjintä -----	19
7	Esimiestyöskentely -----	20
8	Työkyky, motivaatio -----	21
9	Organisaation toimivuus -----	22
10	Työn merkitys -----	24
11	Yleiskuva kirkon työoloista -----	26

---

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus 2002  
 Kirjoittaja: Anna Pärnänen  
 Työryhmä: Oili Marttila, Hannu Tamminen, Kari Salonen

---

## Poimintoja työolobarometrin tuloksista

- Kirkon työntekijät kokevat työsuhteensa tavanomaista turvallisemmaksi
- Yli puolet kokee tai on ajatellut työuupumuksen mahdollisuutta
- Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat kirkon palveluksessa keskimääräistä paremmat
- Kirkon työntekijät voivat käyttää ammattitaitoaan ja kykyjään työssään
- Kirkon työntekijöillä on hyvät kehittymismahdollisuudet
- Kirkon työntekijöistä 60% kokee saavansa tukea ja kannustusta työtovereiltaan joko paljon tai melko paljon
- Kirkon työpaikoilla on valtakunnallista tasoa enemmän ristiriitoja
- Myös työpaikkakiusaamista esiintyi kirkon alalla jonkin verran valtakunnallista tasoa enemmän, 4% kokee kiusaamista työpaikallaan
- Kirkon työntekijät ovat keskimääräistä tyytyväisempiä esimiehiinsä
- Miltei kaikki kirkon työntekijät pitävät työtään tärkeänä ja hyödyllisenä
- Kirkon työntekijöistä 60% katsoi palkan olevan epäoikeudenmukainen verrattuna muihin aloihin
- Henkilöstöstä 35% katsoi, ettei työnantaja arvosta heidän työtään riittävästi
- Miehet kokivat naisia enemmän työn positiivisia puolia, mutta myös olivat uupuneempia ja kokivat työn valtaavan vapaa-aikaa.

## 1. Tutkimuksen tausta ja aineisto

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöiden työoloja on tutkittu ensimmäistä kertaa kattavasti. Valtakunnallisen työolobarometrin ja kunta-alan työolobarometrin rinnalle on nyt tehty vastaava tutkimus kirkon työntekijöiden työoloista. *Kirkon alan työolobarometri* –tutkimus on tehty Kirkkohallituksen ja Työturvallisuuskeskuksen toimeksiannosta ja sen toteutuksesta on vastannut Tilastokeskus.

Kirkon alan työolobarometrin aineisto kerättiin tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina marras-joulukuussa 2001. Raportin tiedot perustuvat 527 kirkon työntekijän haastatteluun. Haastattelujen kesto oli keskimäärin noin 20 minuuttia. Vastausprosentti kirkon barometrissa oli 95,8 % katoprosentin ollessa 4,2%. Tulokset voidaan yleistää koskemaan koko kirkon työntekijäkuntaa.

Tutkimusten tulosten raportointi koostuu kahdesta osasta. Ensimmäinen osa on tämä *Kirkon alan työolo-barometri* -raportti, jossa esitetään tutkimuksen keskeisimmät tulokset. Toinen osa on Kirkon alan työoloja kuvaava *indikaattoritaulukko*, joka on tämän raportin liitteenä.

### 1.1 Taustatietoja vastanneista

Vastajaat Kirkon työolobarometri -tutkimukseen poimittiin satunnaisotannalla Kirkon sopimusvaltuuskunnan toimiston virka- ja työsuhtesuhderekisteristä. Vastanneista 64% on naisia ja 36% miehiä. Ruotsinkielisiä haastatteluista on 7%. Kaupunkiseurakunnista vastanneita on 65% ja maaseutuseurakunnista 33%. Kirkon yhteisissä hallinnollisissa tehtävissä työskentelee 2% haastatelluista.

Kirkon työntekijöiden koulutustaso on varsin korkea. Vastanneista 21% on suorittanut korkeakoulututkinnon. Ammattikorkeakoulututkinnon tai ammatillisen opistotutkinnon on suorittanut 38% ja ammattikoulututkinnon 16%. Osa-aikaisia vastanneista on yksi viidesosa ja määräaikaisia yksi neljäsosa. Haastatelluista 92 on sellaisia, jotka eivät tutkimuksen toteutuksen hetkellä olleet työssä. He ovat joko äitiyslomalla, pitkällä sairauslomalla, muutama haastatelluista oli juuri jäänyt eläkkeelle ja lisäksi osa haastatelluista on kausityöntekijöitä, joiden työsuhte oli jo päättynyt. Kaikki vastanneet ovat kuitenkin olleet viimeisen vuoden aikana töissä kirkon palveluksessa. Koska kirkolla on jonkin verran työntekijöitä, jotka ovat kausittain ja usein myös toistuvasti kirkon palveluksessa (puutarha- ja hautausmaatyöntekijöitä, kesäteologeja jne.), haluttiin myös näiden ryhmien työntekijöitä mukaan tutkimukseen. Vastanneet jakaantuvat työntekijäryhmittäin seuraavasti (Taulukko 1).

**Taulukko 1. Vastanneet työntekijäryhmittäin.**

Tehtäväryhmä	N	%
Seurakuntatyö	256	48,6
Hallinto & muut	84	15,9
Puutarha- ja hautausmaatyo	67	12,7
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	120	22,8
<b>Yhteensä</b>	<b>527</b>	<b>100</b>

**1.2. Työolobarometri–tutkimuksen teoreettisesta taustasta**

Barometri-tutkimusten kantavana ajatuksena on toistaa tutkimusta säännöllisin väliajoin ja näin saada tietoa tutkittavassa ilmiössä tapahtuvista *lyhyen aikavälin muutoksista*. Kirkon työolobarometri sisältää sekä barometreille tyypillisiä *muutosta* mittaavia kysymyksiä että tutkittavan asian *tasoa* mittaavia kysymyksiä. Kirkon barometrin tulokset ovat osittain verrannollisia vuosittain työministeriön ja Tilastokeskuksen yhteistyössä tehtävään valtakunnalliseen työolobarometriin ja sen pohjalta tehtävään kunta-alan työolobarometriin. Raportissa esitetään vertailutietoja valtakunnallisen työolobarometrin 2001 tuloksiin.

Työolobarometrin teoreettinen kehikko on syntynyt työolotutkimusten pohjalta. Se on yhdistelmä siitä, mitä palkansaaajat pitävät tärkeinä asioina työssään (Lehto 1996). Ehkä eniten taustalla on ollut stressiteoreettinen malli, jossa työolot nähdään työn vaatimusten ja työn hallinnan keskinäissuhteena (esim. Karasek & Theorell 1990). Työn vaatimukset sisältävät työn henkisen ja fyysisen raskauden sekä työn aikapaineen. Työn aikapaineet näkyvät ylitöinä ja kiireen kokemisena eri tavoin. Työn hallintaan sitä vastoin vaikuttaa olennaisesti työn autonomisuus. Työn autonomisuus on miltei sama asia kuin työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. Vaikutusmahdollisuuksia voidaan jaotella mahdollisuutena vaikuttaa työtahtiinsa, työtehtäviinsä ja työtehtävien jakamiseen työyhteisössä. Mitä enemmän työntekijä voi itse vaikuttaa työn suunnitteluun ja työtehtäviinsä, sitä paremmin työssä tavallisesti viihdytään. Vaikutusmahdollisuuksiin voidaan lukea mukaan myös koulutusmahdollisuudet työpaikalla, avoin tiedonkulku ja osallistuminen yhteisten tavoitteiden asettamiseen. Stressiteoreettisen mallin mukaan sosiaaliset suhteet vaikuttavat merkittävästi siihen, miten työn vaatimukset koetaan. Hyvät sosiaaliset suhteet työpaikalla, kannustuksen ja tuen saaminen esimieheltä ja työtovereilta auttavat jaksamaan työpaineita. Tässä tutkimuksessa on pidetty tärkeänä tutkia myös työn ja työsuhteen turvallisuutta, organisaation toimivuutta ja työmotivaatiota.

**2. Raportin sisältö**

Ensimmäiseksi raportissa kuvataan kirkon työntekijöiden kokemaa työn ja työsuhteen turvallisuutta koko henkilöstön osalta. Samalla tarkastellaan kuinka halukkaita työntekijät olisivat osa-aikatyöhön ja kuinka monelle osa-aikaisesti työskentelevälle osa-aikaisuus on vastentahtoista. Tässä yhteydessä käsitellään myös määräaikaisten työntekijöiden käsityksiä asemastaan työyhteisössä sekä määräaikaisten kokemaa työn epävarmuutta. (Luku 3. *Työsuhteen ja työn turvallisuus*).

Toiseksi raportissa käsitellään työn vaatimuksia: ylitöitä, lähinnä hengellisen työn työntekijöiden työajattomuuden tuomia ongelmia sekä tarkastellaan kiireen kokemuksia. Lisäksi selvitetään koettua työn henkistä ja fyysistä raskautta. (Luku 4. *Vaatimusten kohtuullisuus*). Kolmanneksi tarkastellaan kirkon henkilöstön vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksia työhönsä sekä koulutukseen pääsyä. (Luku 5. *Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet*). Neljänneksi tarkastellaan sosiaalisia suhteita kirkon työpaikoilla. Kokevatko kirkon työntekijät saavansa kannustusta ja tukea työtovereilta ja missä määrin esiintyy ristiriitoja niin työntekijöiden kuin eri henkilöstöryhmien välillä. Samassa yhteydessä selvitetään, kuinka paljon kirkon työntekijät kokivat eri syistä johtuvaa syrjintää. Tutkimuksessa on selvitty myös työpaikkakiusaamisen yleisyyttä. (Luku 6. *Sosiaaliset suhteet*)

Edellä esitetyn lisäksi raportissa tarkastellaan myös, kuinka tyytyväisiä kirkon työntekijät ovat esimiestensä tapaan toimia (Luku 7. *Esimiehen työskentely*) sekä käsitellään muutamien työkykyä ja sitoutuneisuutta kuvaavien kysymysten tuloksia, muun muassa halukkuutta siirtyä toisen työnantajan palvelukseen (Luku 8. *Työkyky ja motivaatio*). Lopuksi raportoidaan, kuinka hyvin toimivana organisaationa kirkko nähdään (Luku 9. *Organisaation toimivuus*) sekä katsotaan, kuinka tärkeäksi oma työ koetaan kirkon henkilöstön keskuudessa (Luku 10. *Yleiskuva kirkon työoloista*).

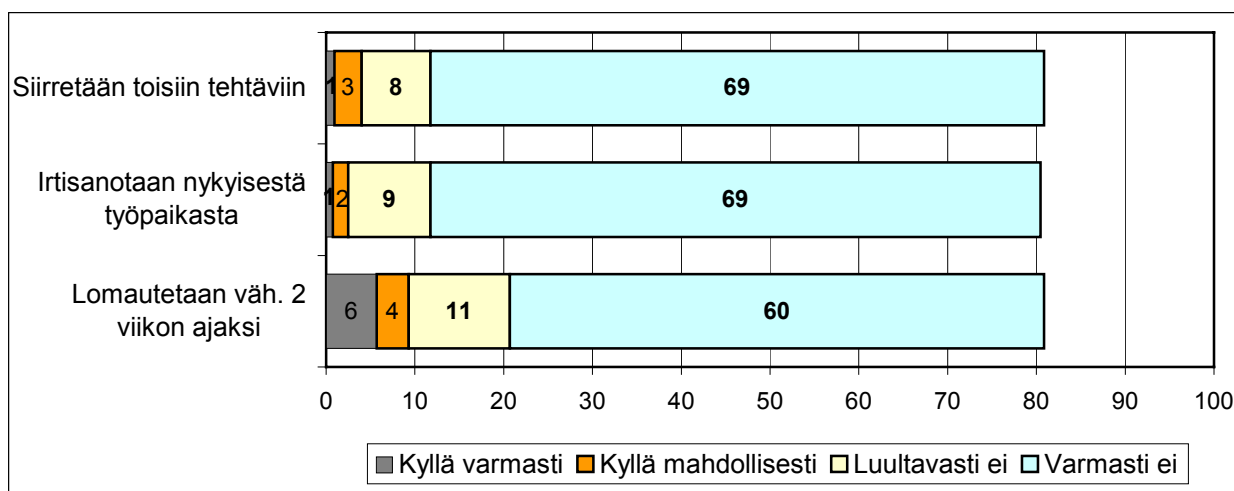
### 3. Työsuhteen ja työn turvallisuus

Työolobarometrissa on tutkittu sekä työsuhteen turvallisuutta että työn turvallisuutta. Työsuhteen turvallisuudella tarkoitetaan työntekijän itsensä käsitystä siitä, kuinka mahdollisena vastaaja pitää työsuhteen päättymistä tai lomautusta. Toisaalta työn turvallisuuden kokemukseen kuuluu myös oletus toimenkuvan pysymisenä samana siten, ettei työntekijää siirretä toisiin tehtäviin vastoin hänen omaa tahtoaan. Työtehtävien muuttuminen voi olla myös positiivinen asia, esimerkiksi jos kyseessä on työn kuvan laajeneminen tai uralla eteneminen. Tutkimuksessa kysyttiin kuitenkin vain vastentahtoista siirtoa toisiin tehtäviin.

Kirkon työntekijät kokevat työsuhteensa tavanomaista turvallisemmaksi. Haastatelluista vain 3% pitää joko täysin varmana tai mahdollisena, että heidät irtisanotaan seuraavan vuoden aikana. Selvä enemmistö, miltei seitsemän kymmenestä, pitää **täysin** varmana, ettei heitä irtisanota seuraavan vuoden aikana. (Kuvio 1) Valtakunnallisen työolobarometrin 2001 mukaan kaikista palkansaajista 8% uskoo tulevansa joko varmasti tai mahdollisesti irtisanotuksi seuraavan vuoden kuluessa. Vastaavasti kaikista palkansaajista hieman kirkon työntekijöitä harvempi (64%) on **täysin** varma, ettei heitä irtisanota.

Kirkon työntekijöiden työtehtävät tuntuvat suhteellisen vakiintuneilta. Hyvin harva uskoo, että heidät siirretään toisiin tehtäviin vastoin omaa tahtoaan. Vain 4% uskoo näin tapahtuvan seuraavan vuoden aikana, kun valtakunnallisen työolobarometrin mukaan 14% uskoo varmasti tai mahdollisesti tulevansa siirretyksi toisiin tehtäviin. Lomautusuhka on kirkon työntekijöillä (10%) samaa tasoa kuin valtakunnallisessa työolobarometrissa. Kaikista palkansaajista 11% uskoo tulevansa lomautetuksi joko varmasti tai mahdollisesti seuraavan vuoden aikana.

**Kuvio 1. Työsuhteen turvallisuus, %.**



### 3.1. Osa-aikaiset työntekijät

Kirkon palveluksessa työskentelevistä enemmistö työskentelee kokopäiväisesti vakituudessa työsuhhteessa. Heidän ohellaan kirkon palveluksessa on myös sekä osa-aikaisia että määräaikaissa työsuhhteessa työskenteleviä.

Työolobarometriin vastanneista 20% (n=107) on osa-aikaisessa työsuhhteessa. Noin puolelle vastanneista osa-aikaisuus on haluttu työaikamuoto, mutta vastaavasti puolet osa-aikaisista haluaisi mieluummin työskennellä kokoaikaisesti. Osa-aikaisista työntekijöistä miehet olisivat hieman naisia useammin halunneet työskennellä kokoaikaisesti: miehistä 57% ja naisista 43% toivoo työsuhteen kokoaikaistamista.

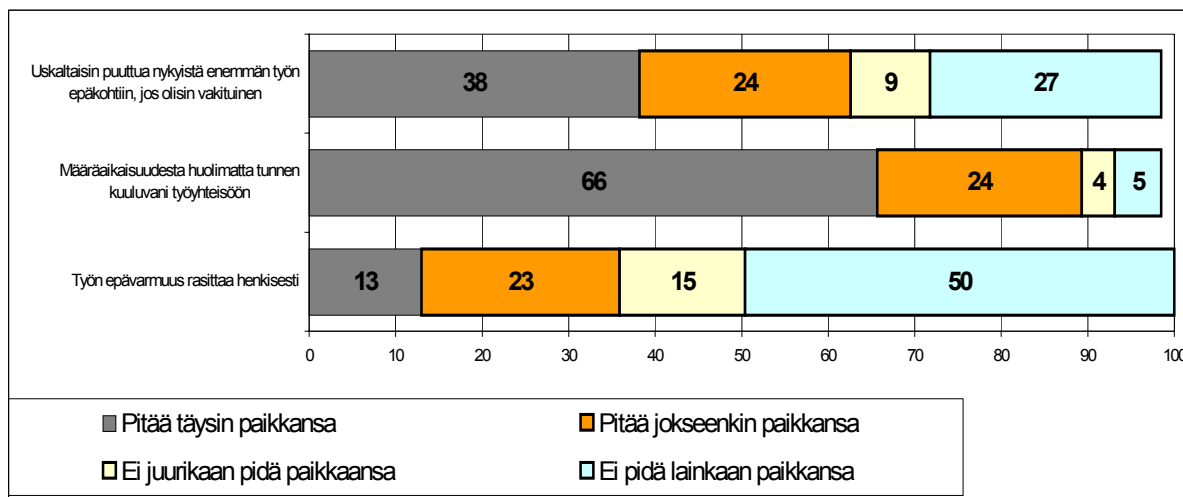
Toiveita työaikojen uudelleen järjestämiseen esiintyy myös kokoaikaisten työntekijöiden parissa. Kokoaikaisesti työskentelevistä 15% haluaisi mieluummin työskennellä osa-aikaisesti. Eniten osa-aikatyöhön siirtymistä toivovat 55-59-vuotiaat (27% tästä ikäluokasta) ja seuraavaksi eniten 50-54-vuotiaat ja 35-39-vuotiaat (18% näistä ikäluokista). Toive työn osa-aikaistamisesta näyttäisikin olevan *suurelta osin* halua siirtyä osa-aikaeläkkeelle. Halussa työskennellä mieluummin osa-aikaisesti ei juuri ole eroa miesten ja naisten välillä.

### 3.2. Määräaikaaiset työntekijät

Määräaikaissa työsuhhteessa olevia on tutkimukseen vastanneista neljäsosa (n=131). Määräaikaisuus koskee erityisesti nuoria työntekijöitä. Alle 30-vuotiaista työntekijöistä vain 19% työskentelee vakituudessa työsuhhteessa ja kaikista määräaikaista 42% on alle 30-vuotiaita. Määräaikaisuus koskee useammin naisia kuin miehiä. Naisista 27% ja miehistä 21% on määräaikaissa työsuhhteessa. Suurimmalla osalla on ollut useita määräaikaista työsuhhteita. Neljällä kymmenestä työsuhhteita on ollut 2-5 ja joka viidennellä työsuhhteita on ollut jo yli viisi.

Määräaikaisiin työsuhhteisiin liitetään usein niiden vastentahtoisuus. Määräaikaisuuden voi katsoa lisäävän taloudellista turvattomuuden tunnetta sekä vähentävän mahdollisuutta tehdä pitemmän aikavälin suunnitelmia niin työtä kuin omaa elämää koskien. Mutta määräaikaisuus voi olla myös toivottua. Tiettyihin elämäntilanteisiin, esimerkiksi opiskelun yhteyteen määräaikainen työ voi sopia hyvin. (aiheesta esim. Sutela-Vänskä-Notkola 2001). Kirkon työntekijöistä suurin osa (65%) ei kokenutkaan määräaikaisuutta henkisesti rasittavana. Tämä selittyy pitkälti sillä, että suuri osa (36%) määräaikaista työntekijöistä työskentelee puutarha- ja hautausmaatyössä, jolloin heidän voi olettaa olevan kausityöntekijöitä, joiden ei ole tarkoituskaan työskennellä kesäkuukausia pitempään kirkon palveluksessa. Pikemminkin tässä yhteydessä tulee kiinnittää huomiota siihen, että kuitenkin 36% määräaikaista kokee määräaikaisuuden henkisesti rasittavana. (Kuvio 2)

**Kuvio 2. Määräaikaisten työntekijöiden kokema työn epävarmuus ja asema työyhteisössä, %.**



Muutoin määräaikaisten asema työyhteisössä näyttäytyy varsin positiivisena. Yhdeksän kymmenestä katsoo kuuluvansa työyhteisöön siinä missä muutkin huolimatta määräaikaaisuudestaan. Huomioitavaa kuitenkin on, että yli 60% vastanneista on myös samaa mieltä väitteen ”*Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työyhteisössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakinainen*” kanssa. Määräaikaisten työntekijöiden muutosehdotukset jäävätkin siten ilmeisesti usein hyödyntämättä organisaatiossa.

### 3.3. Työn turvallisuus

Työolojen tutkimuksessa keskityttiin aikaisemmin pitkälle fyysisten työolojen mittaamiseen. Melu, pöly, työn fyysinen raskaus ja fyysiset riskit olivat tutkimuksen keskiössä. Toimihenkilöistymisen myötä tutkimuksessa on siirrytty selvittämään myös työn henkistä raskautta. Tässä työolobarometrissa on keskitytty pitkälle työn henkisen raskauden selvittämiseen. Kuitenkin myös joitakin työn fyysisiä riskejä ja haittatekijöitä on tutkittu. Työsuhteen turvallisuuden ohella työolobarometrissa kartoitettiin lisäksi työolojen turvallisuutta. Toisin sanoen tarkasteltiin, mitä fyysisiä uhkia työssä koettiin olevan. Tällaisia tutkimuksessa kysytyjä fyysisiä uhkia ovat mm. väkivallan uhka, tapaturman uhka, rasitusvamman, tartuntatautien uhka. Tämän lisäksi ns. henkisinä uhkina nähtiin työuupumuksen uhka sekä mielenterveyden järkkymisen uhka.

Suurimpana terveydellisenä uhkana kirkon työntekijät kokevat työuupumuksen. Haastatelluista 12% kokee työuupumuksen selvänä uhkana ja lisäksi 39% on ajatellut työuupumuksen mahdollisuutta. Työolobarometrin laadullisten haastattelujen perusteella vastauksen ”*Ajattelen silloin tällöin*” voi päätellä kuvaavan kahdenlaista tilannetta. Yhtäältä vastaajat ovat joko tunteneet työyhteisössään työuupumuksesta kärsineitä, jolloin he ajattelevat sen olevan mahdollista myös heidän itsensä kohdalla. Toisaalta heillä itsellään on niin paljon töitä, että elleivät he jatkuvasti suunnittele töitään huolella tai huolehtisi rentoutumisesta vapaa-ajalla esimerkiksi liikunnan avulla, he uskoivat varmasti itsekkin uupuvansa työssä. Tulosta voi jossain suhteessa verrata Tilastokeskuksen Työolotutkimukseen vuodelta 1997. Tuolloin 40% vastasi ajattelevansa silloin tällöin työuupumuksen vaaraa. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että Työolotutkimuksen toteutuksesta on jo neljä vuotta ja lisäksi kysymyksessä kysyttiin koettua ”vaaraa” ei ”uhkaa”. Työolotutkimus on myös toteutettu käyntihaastatteluina. Vaikka kirkon työntekijöiden työuupumuksen uhan voi katsoa olevan yleistä tasoa, on tulokseen hyvä kiinnittää huomiota.

**Taulukko 2. Koetut uhat työssä, kaikki vastaajat, %.**

	Koen selvänä uhkana	Ajattelen silloin tällöin	En koe uhkana lainkaan	Työolotutkimus-97 En koe vaarana lainkaan
Työuupumuksen uhka	12	39	49	53
Mielenterveyden järkkymisen	2	14	84	78
Väkivallan kohteeksi joutumisen uhka	3	28	68	76
Tapaturman uhka	3	32	65	47
Rasitusvamma	11	28	61	43
Tartuntataudit	4	20	76	61

Miehet kokevat työuupumuksen uhkaa selvästi enemmän kuin naiset. Miehistä 15% kokee työuupumuksen selvänä uhkana, kun naisista näin kokee 9% (Taulukko 3). Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna eniten työuupumuksen uhkaa koetaan seurakuntatyössä, 16% seurakuntatyöntekijöistä kokee työuupumuksen selvänä uhkana. Seuraavaksi eniten työuupumuksen uhkaa koetaan hallinnossa työskentelevien keskuudessa, 12% tästä ryhmästä kokee työuupumuksen selvänä uhkana. Vähiten työuupumuksen uhkaa kokevat puutarha- ja hautausmaatyöntekijät.

Se, että miehet kokevat enemmän työuupumuksen uhkaa selittyneen osittain tehtäväryhmien välisellä sukupuolierolla. Miehistä 55% tekee seurakuntatyötä, kun taas naisista seurakuntatyötä tekee 45%. Seurakuntatyöntekijöiden ryhmän sisällä on ammattiryhmittäin eroja sukupuolten välillä. Miehistä 27% toimii ryhmässä ”seurakuntapapisto ja -lehtorit”, kun naisista tässä ammattiryhmässä toimii vain 4% vastanneista.

Kysytyistä uhkista työssä kirkon työntekijät kokevat kaikkein vähiten mielenterveyden järkkymisen uhkaa. Vain 2% kokee mielenterveyden järkkymisen selvänä uhkana ja silloin tällöin sitä ajatteli 14%.

Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna eniten tätä uhkaa kokevat seurakuntatyöntekijät. Joka viides tästä ryhmästä vastasi kokevansa joko selvänä uhkana tai ajattelevansa silloin tällöin mielenterveyden järkkymisen uhkaa. (Taulukko 4)

Tutkimuksessa kysyttiin myös väkivallan kohteeksi joutumisen uhkaa. Selvänä uhkana väkivallan kohteeksi joutumisen näkee harva kirkon työntekijöistä (3%). Sen sijaan väkivallan uhkaa kertoi silloin tällöin ajattelevansa jo selvästi useampi (28%). Eniten väkivallan uhkaa kokevat hallinnon työntekijät. Heistä 46% ilmoitti joko ajattelevansa silloin tällöin tai kokevansa väkivallan kohteeksi joutumisen selvänä uhkana.

Fyysisiä uhkia (Taulukko 4) koettiin odotetusti eniten niissä tehtäväryhmissä, joissa toimenkuva useissa ammateissa sisältää fyysisiä suorituksia. Sekä rasitusvamman uhkaa että tapaturman uhkaa kokevat eniten kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijät ja puutarha- ja hautausmaatyöntekijät. Seurakuntatyössä ja hallinnon työntekijöillä fyysisten uhkien kokeminen on selvästi harvinaisempaa.

Tartuntatautien uhkaa koetaan myös jossain määrin. Koko henkilöstöstä 4% kokee tartuntataudit selvänä uhkana ja viidesosa ajattelee uhkaa edes silloin tällöin. Seurakuntatyötä tekevät kokevat eniten tartuntatautien uhkaa, hallinnon työntekijöiden kokiessa uhkaa vähiten. Seurakuntatyöntekijöiden kohdalla tulos selittynee diakoniatyön luonteella.

**Taulukko 3. Koetut uhat sukupuolen mukaan, %.**

	Koen selvänä uhkana			Ajattelen silloin tällöin			En koe uhkana lainkaan		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
Työuupumuksen uhka	15	9	12	43	37	39	42	53	49
Mielenterveyden järkkyminen	2	2	2	18	12	14	79	86	84
Väkivallan kohteeksi joutumisen uhka	3	4	3	27	29	28	70	67	68
Tapaturman uhka	4	2	3	32	32	33	63	65	65
Rasitusvamma	10	12	11	25	30	28	65	58	61
Tartuntataudit	3	5	4	19	21	20	79	74	76

**Taulukko 4. Koetut uhat tehtäväryhmittäin, %.**

	Koen selvänä uhkana				Ajattelen silloin tällöin			
	Seurakuntatyö	Hallinto	Puutarha- ja hautausmaa	Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	Seurakuntatyö	Hallinto	Puutarha- ja hautausmaa	Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö
Työuupumuksen uhka	16	12	3	8	45	38	25	36
Mielenterveyden järkkyminen	1	4	1	3	19	10	4	13
Väkivallan kohteeksi joutumisen uhka	3	4	1	5	30	42	6	28
Tapaturman uhka	2	1	6	5	27	18	33	54
Rasitusvamma	6	11	16	18	20	27	37	43
Tartuntataudit	5	5	0	4	29	5	12	18



## 4. Vaatimusten kohtuullisuus

Työn asettamista vaatimuksista on tutkimuksessa mitattu ylitöiden yleisyyttä viimeisen kahden kuukauden aikana, työssä koettua kiirettä sekä koettua työn henkistä ja fyysistä raskautta. Ylitöiden määrän selvittämiseksi työntekijät jaettiin kahteen ryhmään: niihin, joilla on työaika ja niihin, joilla ei ole työaikalainsäädännön mukaista määrättyä työaikaa. Kirkon työntekijöistä hengellisen työn tekijöillä ei ole määritelty varsinaista työaikaa, vaan heillä on työviikon sisällä kutakin työviikkoa kohti kaksi vapaapäivää, joista käytetään nimitystä “viikottaiset vapaapäivät”.

### 4.1. Ylitöiden määrä työaikalain piiriin kuuluvilla

Ylityökysymyksiin vastasivat vain ne, joilla oli sopimuksessa määritelty viikkotuntimäärä, heitä on vastanneista 68% (n=356). Ylityökysymykset jaettiin kolmeen luokkaan: a) tekikö vastaaja ylitöitä, joista oli saanut korvauksen vapaana, b) ylitöitä, joista oli saanut korvauksen rahana vai c) korvauksettomia ylitöitä. Ylitöitä, joista oli saatu korvaus vapaana oli tehty eniten, 36% kirkon työntekijöistä on tehnyt näin viimeisen kahden kuukauden aikana. Ylitöitä, joista korvaus on saatu rahana oli tehnyt 18% henkilöstöstä ja ylitöitä, joista ei oltu lainkaan saatu korvausta oli viimeisen kahden kuukauden aikana tehnyt 15%. Valtakunnallisen työolo-  
barometrin mukaan 26% kaikista palkansaajista oli tehnyt ylitöitä, joista oli saanut korvauksen rahana. Kaikista palkansaajista 25% oli tehnyt ylitöitä, joista oli saanut korvauksen vapaana. 13% oli tehnyt ylitöitä korvauksetta.

Eri tehtäväryhmissä ylitöitä tehdään eri tavoin. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä on eniten tehty ylitöitä, joista oli saatu korvaus rahana (28% tämän ryhmän työntekijöistä). Kun taas ylitöitä, joista korvaus on saatu vapaana oli eniten tehty seurakuntatyössä (46% tämän ryhmän työntekijöistä). Vastaavasti ylitöitä, joista ei oltu lainkaan saatu korvausta, oli eniten tehty hallinnossa (21% tämän ryhmän työntekijöistä). Eri tehtäväryhmien välisessä vertailussa tulee ottaa huomioon, että puutarha- ja hautausmaatyöntekijät vastasivat muita ryhmiä huomattavasti useammin kaikkiin kolmeen kysymyksen “*Ei osaa sanoa*”. Tässä ryhmässä on paljon kausityöntekijöitä, joiden kohdalla kysymyksen määrittäminen koskemaan kahta viimeistä kuukautta, sulki heidät pois kysymyksen piiristä.

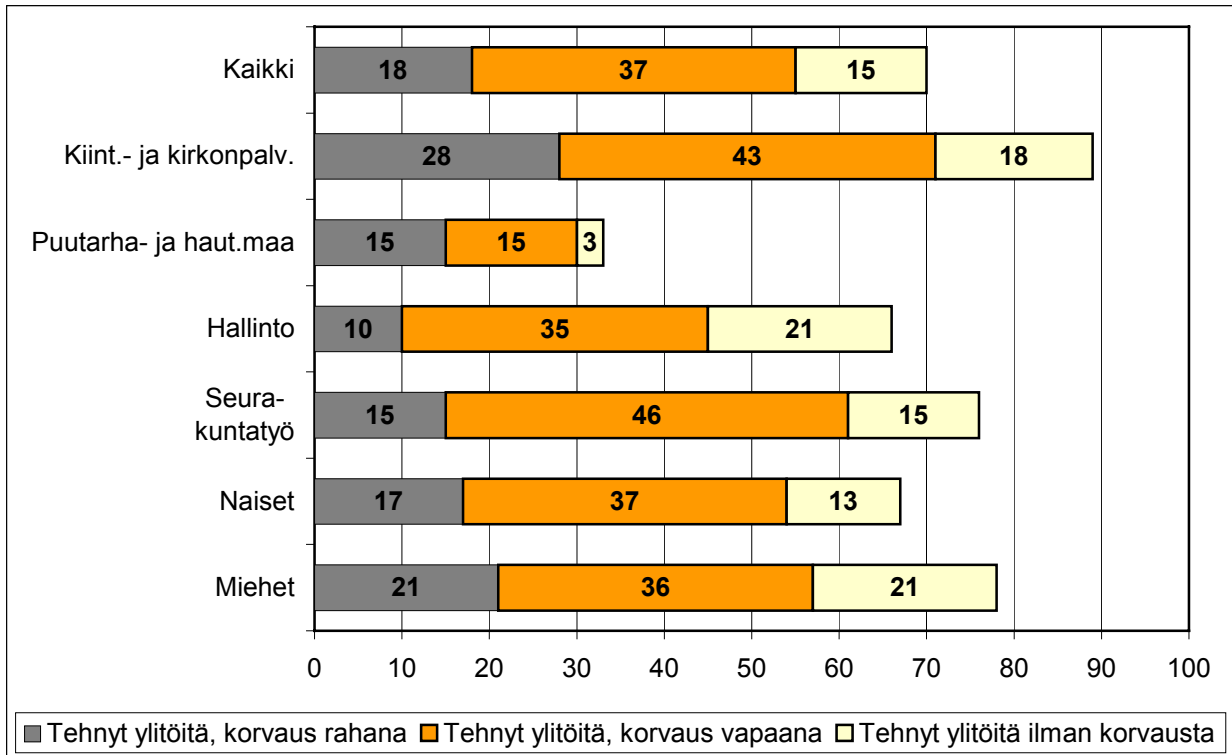
Miehet ja naiset näyttävät tekevän jokseenkin yhtä paljon ylitöitä. Selkein ero naisten ja miesten välillä on korvauksettomien ylitöiden osalta: miehistä 21% ja naisista 13% oli tehnyt ylitöitä korvauksetta. Sen sijaan muiden ylityömuotojen välillä ei ollut suurta eroa sukupuolten välillä. Ylitöitä, joista korvaus oli saatu rahana on sekä miehistä että naisista tehnyt noin yksi viidesosa ja vapaana korvattuja ylitöitä molemmissa ryhmissä on tehnyt noin neljä kymmenestä. (Kuvio 3)

### 4.2. Työaikalain piiriin kuulumattomien ylityöt

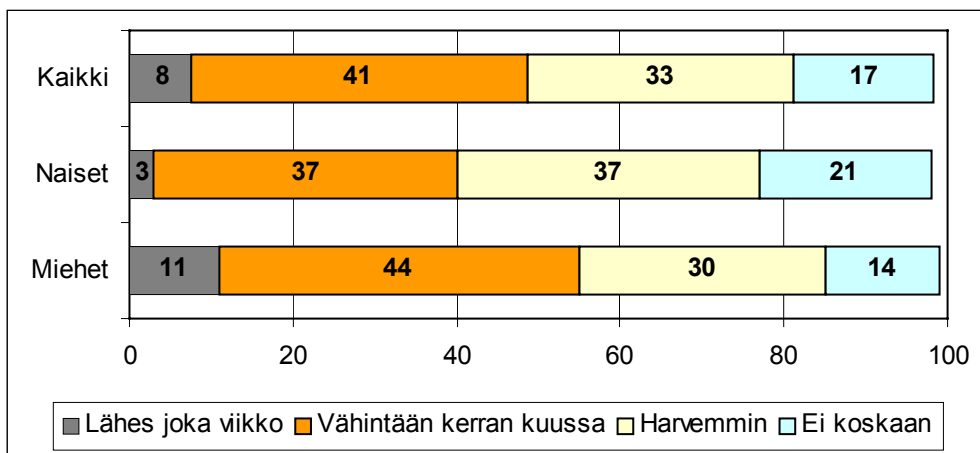
Tutkimukseen osallistuneista 32% (n=171) ei kuulu työaikalain piiriin. Heillä ei siis ole määrättyä viikkotuntimäärää, mutta oikeus kahteen viikottaiseen vapaapäivään. Heistä lähes kaikki tekevät seurakuntatyötä. Työajan venymistä selvitettiin kysymyksellä kuinka usein viikoittaisia vapaapäiviä jää pitämättä. Lähes joka viikko vapaapäiviä jäi pitämättä 8%:lla vastanneista ja jopa 41%:lla vapaapäiviä jäi pitämättä vähintään kerran kuussa. Vain 17% työajattomista työntekijöistä pystyi aina pitämään viikoittaiset vapaapäivät.

Vapaapäivien käyttämättä jättäminen on miehille suurempi ongelma kuin naisille. Miehillä jää naisia selvästi useammin eli lähes joka viikko vapaapäiviä pitämättä (Kuvio 4). Joko miesten ja naisten erilaiset työtehtävät selittävät tätä eroa tai mahdollisesti naiset pystyvät tiukemmin pitämään kiinni omasta ajasta perheelle ja vapaa-ajalle. Ammattiryhmittäiset sukupuolierot voivat tässä vaikuttaa tulokseen. Miehistä 26% työskenteli papistossa. Naisia pappeina tai seurakuntalehtoreina on vain 4% vastanneista.

Kuvio 3. Tehdyt ylityöt sukupuolen mukaan sekä tehtäväryhmittäin, työaikalain piirin kuuluvat, %.



Kuvio 4. Työajattomien työntekijöiden viikoittaisten vapaa-päivien pitämättä jättäminen, %.



### 4.3. Työssä jaksaminen

Kirkon työntekijöiden osalta työmäärän suhteen jaksamiseen voi katsoa olevan hieman epätasapanossa. Vastanneista 2% kokee uupuvansa työtaakan alla ja 13% kokee, että töitä on liikaa. Siten 15%:lla töissä jaksaminen on aika ajoin vaikeaa. Vastanneista 46% katsoo, että töitä on paljon. (Taulukko 5)

Kirkon työntekijöistä 35% kokee töitä olevan sopivasti ja pieni osa (5%) ilmoitti jaksavansa tehdä töitä enemmänkin. Miesten ja naisten välillä ei ollut merkittäviä eroja jaksamisen suhteen. Tehtäväryhmittäin sen sijaan löytyi joitain eroja. Eniten työhönsä uupuneita työntekijöitä löytyy hallinnosta (4%), mutta liiallisen työmäärän kanssa painiskelee myös viides osa seurakuntatyöntekijöistä. Heistä 2% kokee uupuvansa ja 18% raportoi töitä olevan liikaa (Taulukko 5).

**Taulukko 5. Jaksaminen työssä tehtäväryhmittäin, %.**

	Seurakun- tatyö	Hallinto	Puutarha- ja hautausmaa	Kiinteistö- ja kir- konpalvelutyö	Kaikki
Töitä on aivan liikaa, joten uuvun niiden alla	2	4	0	1	2
Töitä on liikaa, joten en välillä tahdo jaksaa	18	10	7	11	13
Töitä on paljon, mutta enimmäkseen jaksan	48	49	37	45	46
Töitä on sopivasti	29	35	48	38	35
Jaksaisin enemmänkin	4	4	7	5	5

#### 4.4. Työajan venyminen

Mahdollisia työaikaongelmia selvitettiin vielä kysymällä kaikilta kirkon työntekijöiltä – siis sekä työajallil- silta että työajattomilta – kuinka usein he kokevat tekevnsä ylipitkiä työpäiviä. Työpäivien venyminen osoittautuikin kirkon työntekijöille varsin yleiseksi ongelmaksi. Ylipitkiä työpäiviä kokee tekevnsä 22% työntekijöistä lähes joka viikko ja vähintään kerran kuussa työpäivät venyivät 23%:lla. Ylipitkien työpäivien tekeminen on miehille selvästi naisia yleisempää. Naisista 17% ja miehistä 30% raportoi tekevnsä lähes vii- koittain ylipitkiä työpäiviä. (Taulukko 6)

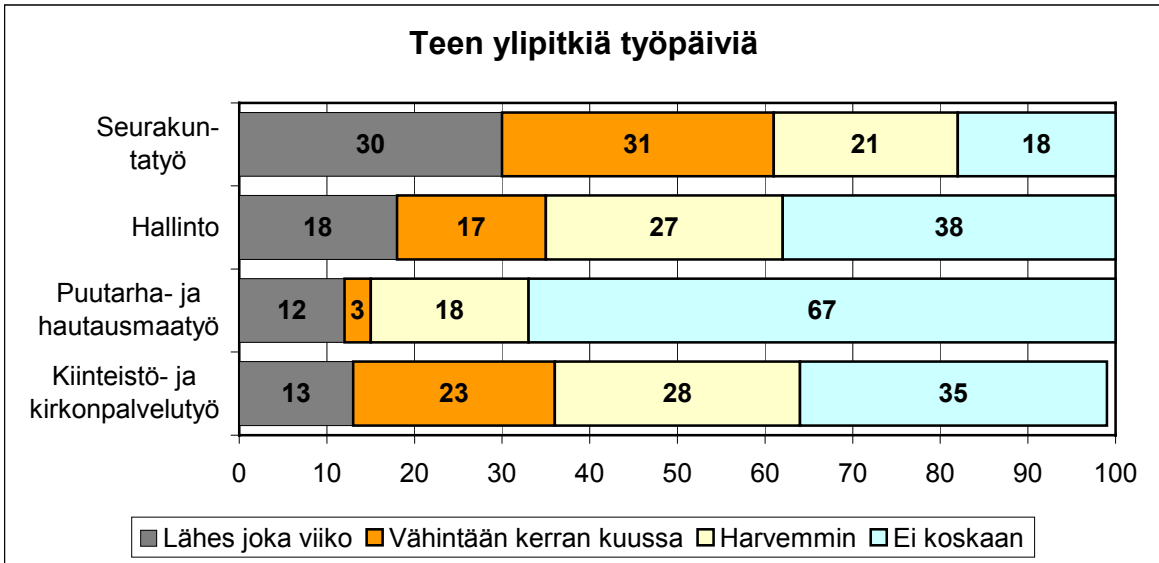
Toinen kirkon töille tyypillinen työaikaongelma on vapaa-ajan pirstoutuminen. Useampi kuin joka viides kokee työtehtävien pirstovan vapaa-aikaa häiritsevästi lähes joka viikko. Useille kirkon ammanteille onkin luonteenomaista vaikeus erottaa vapaa-aikaa ja työtä toisistaan. Työ voi usein sijoittua viikonloppuihin ja iltoihin, jolloin niin työpäivistä kuin vapaa-ajasta voi tulla pirstoutunutta. Tämä näyttää olevan erityisesti seurakuntatyötä tekevien ongelma. Seurakuntatyöntekijät sekä tekevät selvästi muita enemmän ylipitkiä työ- päiviä että kokevat vapaa-ajan pirstoutuvan häiritsevästi (Kuviot 4B ja 4C). Seurakuntatyöntekijöistä kol- masosa katsoo tekevnsä ylipitkiä työpäiviä lähes joka viikko ja vapaa-aika pirstoutuu häiritsevästi 34%:n mielestä tämän ryhmän henkilöstöstä.

Miehet kokevat naisia useammin työn valtaavan vapaa-aikaa. Miehet tekevät enemmän ylitoita, heiltä jää naisia useammin viikoittaisia vapaapäiviä pitämättä ja lisäksi miehet kokevat naisia useammin tekevnsä yli- pitkiä työpäiviä. Myös vapaa-ajan häiritsevää pirstoutumista miehet kokevat naisia useammin; 37% mie- histä ja 15% naisista kokee työtehtävien pirstovan vapaa-aikaa häiritsevästi lähes joka viikko. Siten ei ole yllättävää, että miehet kokevat naisia useammin ongelmana työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen. Väitteen ”*Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää*” kanssa on täysin samaa mieltä 14% mie- histä ja 6% naisista. (Kuvio 12, kaikki vastaajat)

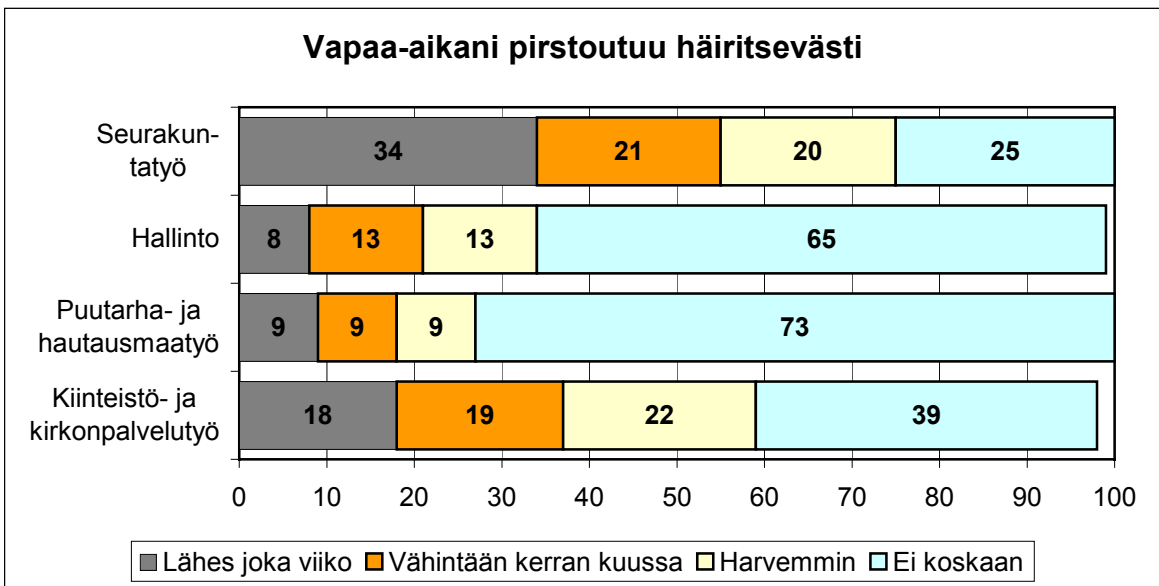
**Taulukko 6. Työpäivien venyminen ja vapaa-ajan pirstoutuminen sukupuolen mukaan, %.**

	Teen ylipitkiä työpäiviä			Vapaa-aikani pirstoutuu häiritsevästi		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
Lähes joka viikko	30	17	22	37	15	23
Vähintään kerran kuussa	30	20	23	18	18	18
Harvemmin	20	25	23	19	17	18
Ei koskaan	20	37	31	25	49	41

Kuvio 4B. Ylipitkien työpäivien tekeminen tehtäväryhmittäin, %.

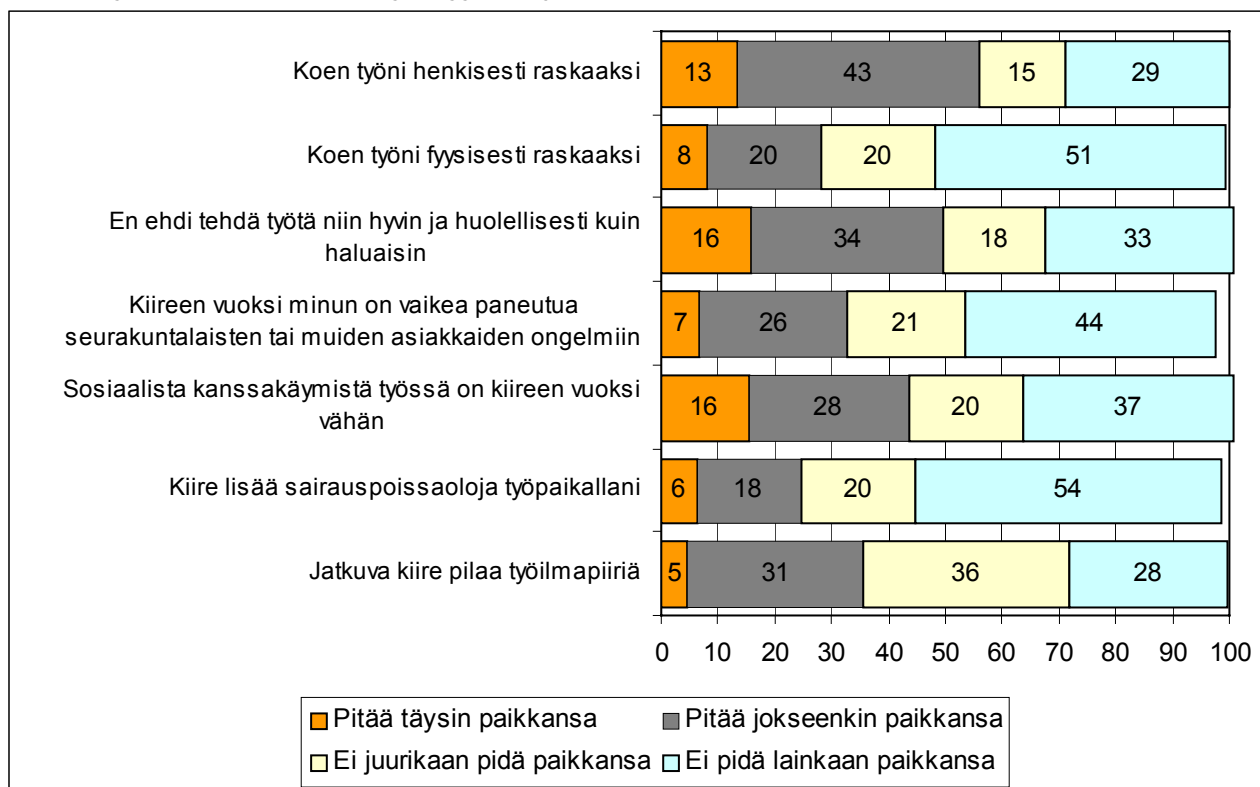


Kuvio 4C. Vapaa-ajan pirstoutuminen häiritsevästi työtehtävistä johtuen, tehtäväryhmittäin, %.



#### 4.5. Kiireen kokemukset kirkon työssä

Kirkon työntekijät kokevat kiirettä työssä varsin paljon kiireen kokemisen ollessa kauttaaltaan samaa tasoa kuin Tilastokeskuksen vuoden 1997 kaikkia palkansaajia koskevassa Työolotutkimuksessa. Yleisin ongelma kirkon työntekijöille on, ettei töitä ehditä tehdä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Kiire työssä heijastuu myös työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. Vastanneista 44% katsoo, että kiireen vuoksi sosiaalinen kanssakäyminen on vähäistä. Kiire haittasi myös asiakassuhteiden hoitoa. Reilu kolmasosa vastanneista kokee, ettei kiireen vuoksi ehtinyt paneutua tarpeeksi asiakkaiden ongelmiin. Samoin kolmasosa haastatelluista ilmoitti kiireen pilaavan työilmapiiriä. Miehet kokevat naisia enemmän kaikkia kysytyjä kiireen muotoja. (Kuvio 5 ja Taulukko 7).

**Kuvio 5. Työssä koettu kiire sekä työn fyysinen ja henkinen raskaus, %.**

#### 4.6. Työn henkinen ja fyysinen raskaus

Kiireen kokemisen ohella työolobarometrissa selvitettiin myös työn fyysistä ja henkistä raskautta. Kirkon työntekijöistä yli puolet kokee työn henkisesti raskaaksi ja noin kolmasosa fyysisesti raskaaksi. Miehistä työnsä kokee sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi hieman suurempi osuus kuin naisista (Taulukko 7). Työn henkisen ja fyysisen raskauden kokeminen jakaantuu odotetusti eri työntekijäryhmien kesken. Työ koetaan henkisesti raskaaksi selvästi eniten seurakuntatyöntekijöiden joukossa, kun taas fyysisesti raskaaksi työ koetaan erityisesti puutarha- ja hautausmaatyöntekijöiden keskuudessa. Näillä ryhmillä voi ajatella olevan myös selvästi erilaiset tarpeet sen suhteen, millaista työkykyä ylläpitävää toimintaa ja tukea työnantajalta odotetaan.

**Taulukko 7. Kiireen kokemukset sukupuolen mukaan, väite pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, %.**

	Miehet		Naiset	
	Täysin	Jokseenkin	Täysin	Jokseenkin
Jatkuva kiire pilaa työilmapiiriä	6	34	4	29
Kiire lisää sairauspoissaoloja työpaikallani	6	20	6	17
Sosiaalista kanssakäymistä työssä on kiireen vuoksi vähän	17	29	15	28
Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua seurakuntalaisten tai muiden asiakkaiden ongelmiin	7	30	7	23
En ehdi tehdä työtä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin	19	32	14	35
Koen työni fyysisesti raskaaksi	9	21	8	20
Koen työni henkisesti raskaaksi	17	49	12	39

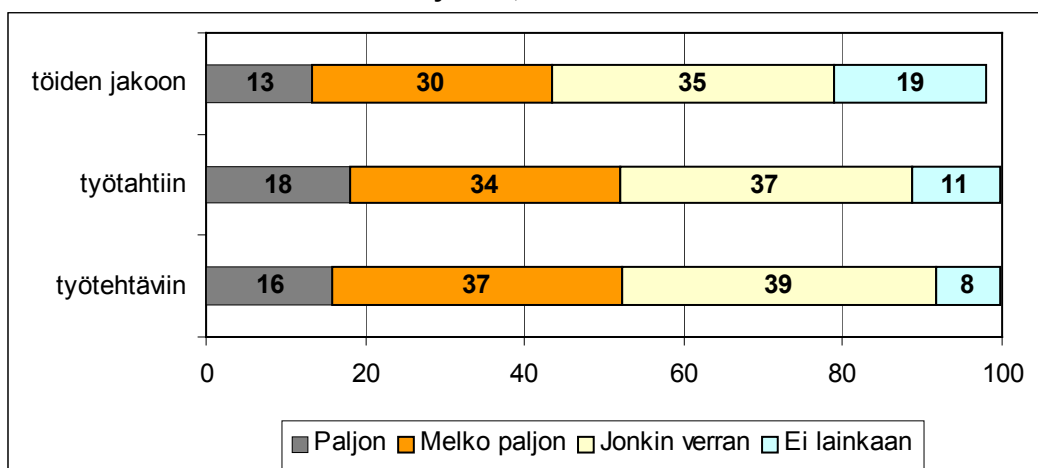
**Taulukko 8. Kiireen kokemukset tehtäväryhmittäin, väite pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, %.**

	Seurakuntatyö		Hallinto		Puutarha- ja hautausmaatyö		Kiinteistö ja kirkonpalvelutyö	
	Täysin	Jokseenkin	Täysin	Jokseenkin	Täysin	Jokseenkin	Täysin	Jokseenkin
Jatkuva kiire pilaa työilmapiiriä	7	34	5	33	0	25	3	27
Kiire lisää sairauspoissaoloja työpaikallani	7	21	8	15	6	12	3	19
Sosiaalista kanssakäymistä työssä on kiireen vuoksi vähän	19	32	20	31	7	7	9	30
Minun on kiireen vuoksi vaikea paneutua seurakuntalaisten ja muiden asiakkaiden ongelmiin	8	35	6	19	3	6	8	23
En ehdi tehdä työtä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin	21	38	14	26	6	25	10	36
Koen työni fyysisesti raskaaksi	2	17	1	6	28	34	14	29
Koen työni henkisesti raskaaksi	21	54	14	40	0	13	5	37

## 5. Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet

Kirkon työntekijöillä on hyvät vaikutusmahdollisuudet työhönsä. Yli puolet kirkon työntekijöistä katsoi voitavansa vaikuttaa työtehtäviinsä sekä työtahtiinsa ja yli neljä kymmenestä katsoo myös voitavansa vaikuttaa työtehtäviinsä paljon tai melko paljon. (Kuvio 6)

Kirkon työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ovat hieman keskitasoa paremmat. Valtakunnallisen työolobarometrin mukaan *työtehtäviinsä* katsoi voitavansa vaikuttaa paljon 17% ja melko paljon 26% vastanneista. Vastaavasti *työtahtiin* katsoo voitavansa vaikuttaa paljon 22% ja melko paljon 26%. Töiden jakoon voidaan vaikuttaa vähiten. Kaikista palkansaajista 12% katsoo voitavansa vaikuttaa *töiden jakoon* paljon ja melko paljon katsoi voitavansa vaikuttaa 18%. Alla olevasta kuviosta näkyy miten kirkon henkilöstö vastasi samoihin kysymyksiin (Kuvio 6).

**Kuvio 6. Vaikutusmahdollisuudet työhön, %.**

Tehtäväryhmien välillä oli jonkin verran eroja vaikutusmahdollisuuksien suhteen. Seurakuntatyöntekijät kokevat työnsä selvästi muita itsenäisemmäksi, kun tarkastellaan vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin ja töiden jakoon. Työtehtäviinsä kaikkein vähiten pystyvät vaikuttamaan puutarha- ja hautausmaatyöntekijät, kun taas töiden jakoon kokevat vähiten pystyvänsä vaikuttamaan hallinnon työntekijät.

Mahdollisuuksissa vaikuttaa työtahtiin eri työntekijäryhmillä ei ollut suuria eroja. Kuitenkin vähiten vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin on hallinnon työntekijöillä. Heistä joka viides ilmoittaa, ettei lainkaan pysty vaikuttamaan työtahtiinsa. Miehet kokevat kauttaaltaan voivansa vaikuttaa työhönsä hieman naisia enemmän. (Taulukot 9A-C ja taulukko 10)

### Taulukot 9 A - C. Vaikutusmahdollisuudet työhön tehtäväryhmittäin %.

#### 9A

	Pystyy vaikuttamaan työtehtäviin					
	Seurakuntatyö	Hallinto	Puutarha- ja haut.maatyö	Kiint.- ja kirkonpalv.työ	Kaikki	Valtakunn.
Paljon	21	13	6	11	16	17
Melko paljon	43	31	25	33	37	26
Jonkin verran	30	46	46	50	39	42
Ei lainkaan	5	10	21	7	8	16

#### 9B

	Pystyy vaikuttamaan työtahtiin					
	Seurakuntatyö	Hallinto	Puutarha- ja haut.maatyö	Kiint.- ja kirkonpalv.työ	Kaikki	Valtakunn.
Paljon	16	17	24	19	18	22
Melko paljon	38	35	27	29	34	26
Jonkin verran	38	29	31	42	37	33
Ei lainkaan	7	20	15	10	11	19

#### 9C

	Pystyy vaikuttamaan töiden jakoon					
	Seurakuntatyö	Hallinto	Puutarha- ja haut.maatyö	Kiint.- ja kirkonpalv.työ	Kaikki	Valtakunn.
Paljon	15	8	11	15	13	12
Melko paljon	39	23	25	20	30	18
Jonkin verran	36	39	31	35	35	38
Ei lainkaan	10	27	30	28	19	31

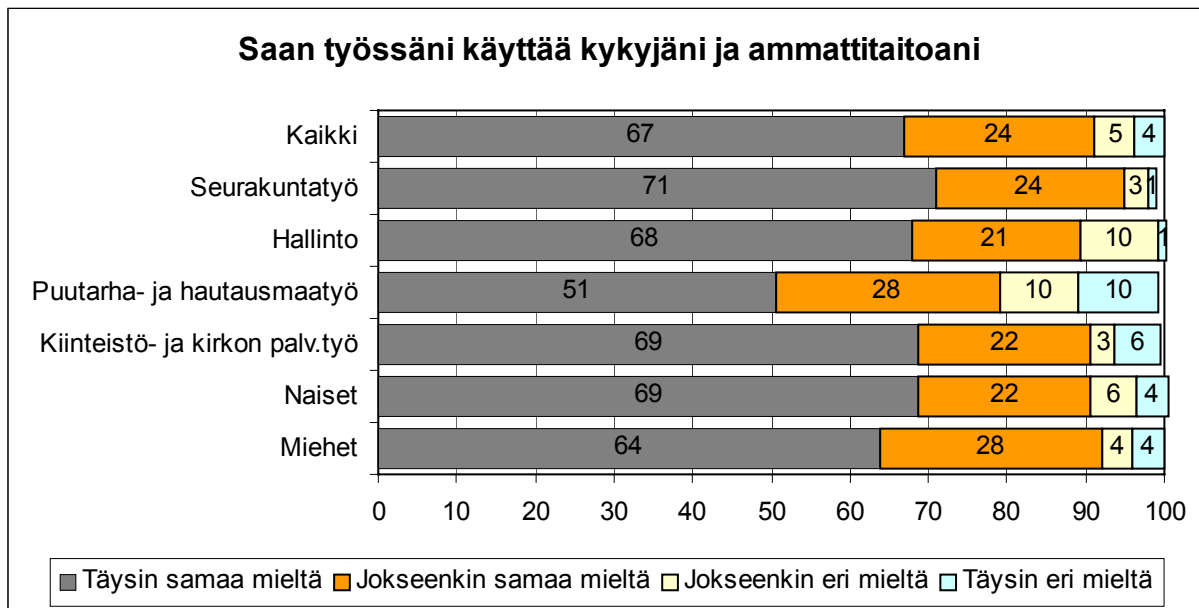
### Taulukko 10. Vaikutusmahdollisuudet työhön sukupuolen mukaan, %.

	Pystyy vaikuttamaan...					
	työtehtäviin		työtahtiin		töiden jakoon	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Paljon	14	17	16	19	14	13
Melko paljon	40	35	37	32	32	29
Jonkin verran	39	40	37	36	37	35
Ei lainkaan	7	9	10	12	16	21

Hyvin positiivinen tulos työn hallinnan kannalta oli, että selvä enemmistö kirkon työntekijöistä – miehet ja naiset miltei yhtä paljon - kokevat voivansa käyttää ammattitaitoaan ja kykyjään työssään. Tehtäväryhmittäin tässä suhteessa on jonkin verran eroja. Puutarha- ja hautausmaatyöntekijät katsovat vähiten voivansa käyttää ammattitaitoaan työssään, kielteisesti vastanneiden määrän jäädessä kuitenkin pieneksi (Kuvio 7).

Vaikka kirkon henkilöstö pitää vaikutusmahdollisuuksiaan hyvinä, he samalla katsovat työtä koskevan päätöksenteon tapahtuvan usein liian kaukana itse työyhteisöstä. Noin neljä kymmenestä on väitteen ”*Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä*” kanssa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Erityisesti näin koetaan kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä, heistä lähes puolet (49%) on väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä.

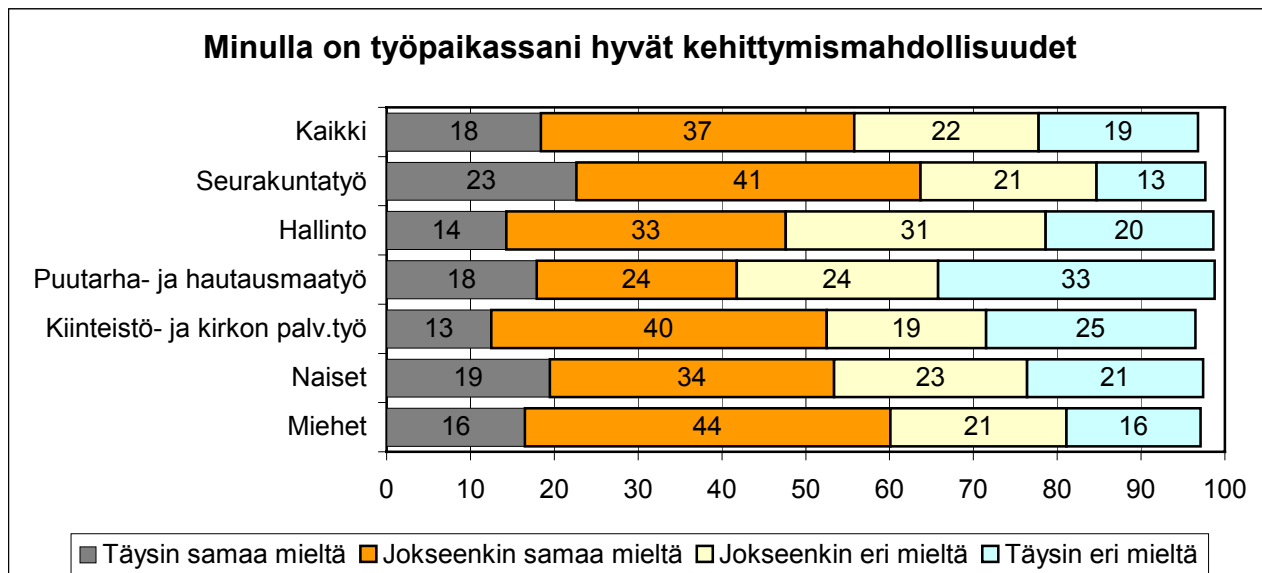
Kuvio 7. Ammattitaidon käyttö työssä tehtäväryhmittäin ja sukupuolen mukaan %.



### 5.1. Kehittymismahdollisuudet työssä

Kirkon työntekijöiden kokemukset siitä, onko heillä työssään hyvät kehittymismahdollisuudet vai ei, jakaantuvat karkeasti ottaen kahtia. Yli puolet (56%) pitää kehittymismahdollisuuksiaan hyvinä. Toisaalta 42% vastanneista katsoo, ettei kehittymismahdollisuuksia juurikaan ole. Vähiten kehittymismahdollisuuksia työssään näkevät puutarha- ja hautausmaatyöntekijät ja eniten seurakuntatyöntekijät. Miehet kokevat hieman naisia useammin, että heillä on työssään hyvät kehittymismahdollisuudet. (Kuvio 8)

Kuvio 8. Kehittymismahdollisuudet työssä tehtäväryhmittäin ja sukupuolen mukaan, %



Työpaikkakoulutukseen pääsy on yksi tärkeä työssä kehittymisen edellytys ja työn hallinnan kannalta tärkeä tekijä. Kirkon työntekijöistä noin puolet on osallistunut viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajan kustantamaan koulutukseen. Valtakunnallisen työolobarometrin mukaan 47% kaikista palkansaajista oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen. Eniten koulutukseen osallistutaan hallinnosta (73% tämän ryhmän työntekijöistä) ja seurakuntatyöstä (65%), puutarha- ja hautausmaatyöntekijöiden päästessä muita harvemmin koulutukseen (11%). Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että viimeksi mainitussa ryhmässä on paljon kausityöntekijöitä. Seurakuntatyöntekijät ovat olleet muita pidemmissä koulutuksissa. Miehistä koulutuksessa on ollut hieman naisia useampi (54% miehistä, 49% naisista).



Ikäryhmittäin tarkasteltuna eniten koulutuksessa ovat olleet 50-54-vuotiaat sekä 40-44-vuotiaat. Heistä kuusi kymmenestä on osallistunut koulutukseen. Vähiten koulutuksessa ovat olleet alle 19-vuotiaat. Tämän ikäiset kuitenkin suurimmaksi osaksi ovat kausityöntekijöitä, joilla koulutus ei ole niin ajankohtaista kuin muilla. Muutoin eri ikäryhmistä osallistutaan varsin tasaisesti koulutukseen.

## 6. Sosiaaliset suhteet kirkon työpaikoilla

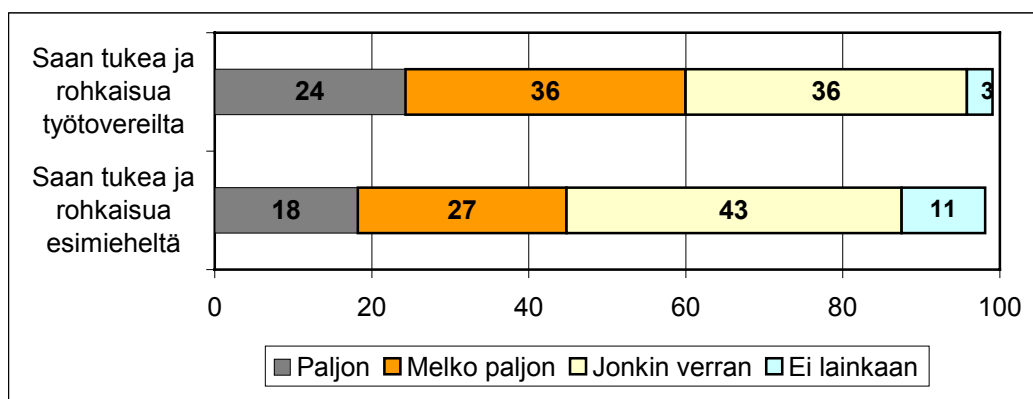
Sosiaalisten suhteiden osalta kirkon työolobarometrin tuloksia voi pitää hieman ristiriitaisina. Yhtäältä työpaikoilla on paljon ristiriitoja niin esimiesten ja alaisten välillä kuin työntekijöidenkin välillä. Toisaalta enemmistö vastanneista kokee saavansa paljon tukea niin esimieheltään kuin työtovereiltaan.

### 6.1. Tuen ja kannustuksen saaminen

Enemmistö kirkon työntekijöistä kokee saavansa tukea ja rohkaisua työyhteisössään sitä tarvitessaan. Vastanneista 45% katsoo saavansa tukea ja rohkaisua **esimieheltään** paljon tai melko paljon. **Työtovereilta** tukea saatiin vielä enemmän. Kuusi kymmenestä ilmoittaa saavansa tukea työtovereilta paljon tai melko paljon. (Kuvio 9). Ainakin jonkin verran tukea ja kannustusta kokevat saavansa miltei kaikki. Tuen saaminen ja rohkaisu on erittäin tärkeää varsinkin siksi, että kirkon työntekijät kokevat työnsä henkisesti raskaaksi ja osa työntekijöistä kokee työmäärän liialliseksi. Hyvät sosiaaliset suhteet toimivat pehmentävänä puskurina työn vaatimuksia ja aikapaineita vastaan.

Kysymysten ”Saatteko tukea ja rohkaisua esimieheltänne, kun sitä tarvitsette?” ja ”Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltanne, kun sitä tarvitsette?” vastausjakaumissa ei juurikaan ollut eroa valtakunnallisen työolobarometrin ja kirkon barometrin välillä.

**Kuvio 9. Tuen ja kannustuksen saaminen, %.**



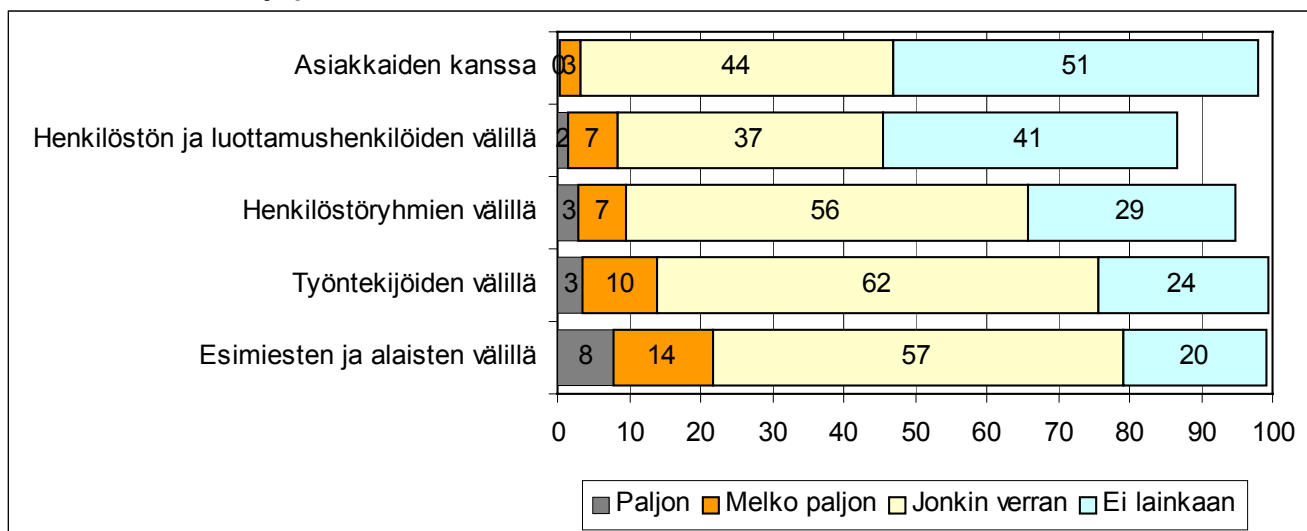
### 6.2. Ristiriidat kirkon työpaikoilla

Ristiriitoja kirkon alalla näyttää esiintyvän valtakunnallista tasoa enemmän. Siinä missä valtakunnallisen työolobarometrin tulosten mukaan kaikista palkansaajista 3% katsoi **ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä** olevan paljon, oli vastaava luku kirkon työolobarometrissa 8%. Vastausvaihtoehdossa ”Melko paljon” ero on vieläkin selvempi; kirkon työntekijöistä 14% kokee ristiriitoja olevan melko paljon, kun kaikista palkansaajista näin kokee 7%. (Kuvio 10)

Samansuuntainen ero kirkon ja valtakunnallisen tason välillä on nähtävissä myös **työntekijöiden välisten ristiriitojen** yleisyydessä. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja kirkossa kokee olevan paljon 3% ja melko paljon 10% vastanneista. Valtakunnallisessa barometrissa 2% katsoo ristiriitoja työntekijöiden välillä olevan paljon ja 4% melko paljon.

**Henkilöstöryhmien** väliset ristiriidat olivat miltei kaksi kertaa yleisempiä kirkon työpaikoilla kuin muualla, *joskin ristiriitoja eri ryhmien välillä on silti varsin vähän*. Kirkon barometrissa 3% raportoi ryhmien välisiä ristiriitoja olevan paljon ja melko paljon 7%. Valtakunnallisessa työolobarometrissa vastaavat luvut olivat 1% ja 3%.

**Kuvio 10. Ristiriidat työpaikoilla, %.**



### 6.3. Työpaikkakiusaaminen

Sen tuloksen rinnalla, että työntekijät kokevat saavansa tukea ja rohkaisua, 31% vastanneista ilmoitti työpaikalla esiintyvän työpaikkakiusaamista jonkin verran. Kirkon työntekijöistä 1% katsoi työpaikkakiusaamista esiintyvän paljon ja melko paljon 2%. Haastatelluista 4% ilmoitti itse kokevansa työpaikkakiusaamista tällä hetkellä, 12%:n ilmoittaessa, että heitä oli aikaisemmin kiusattu nykyisessä työpaikassaan. Siten 16% vastanneista oli itse kokenut kiusaamista työskennellessään kirkon palveluksessa.

Valtakunnallisen työolobarometrin 2001 tulosten mukaan yksikään vastanneista ei katsonut työpaikkakiusaamista esiintyvän paljon ja vain 2% katsoi kiusaamista esiintyvän melko paljon. Valtakunnalliseen työolobarometriin vastanneista 18% raportoi kiusaamista esiintyvän jonkin verran. Tässä suhteessa työpaikkakiusaamista ilmenee kirkon piirissä hieman tavallista enemmän.

**Taulukko 10B. Työpaikkakiusaaminen, %.**

Työpaikallani esiintyy työpaikkakiusaamista		
	Kaikki	Valtakunn.
Paljon	1	0
Melko paljon	2	2
Jonkin verran	31	18
Ei lainkaan	64	75
On itse kokenut		Työolot -97
Ei	80	84
Kyllä, tällä hetkellä	4	3
Kyllä aiemmin tässä työpaikassa	12	8
Kyllä, aiemmin toisessa työpaikassa	4	5

## 6.4. Syrjintä

Työorganisaatioissa voi esiintyä syrjintää tai eriarvoista kohtelua esimerkiksi työhönotossa, uralla etenemisessä tai palkkauksessa. Tutkimuksessa selvitettiin syrjinnän yleisyyttä kirkon organisaatioissa perustuen ikään, sukupuoleen, perheellisuuteen, työsuhteen luonteeseen tai uskonnollisuuteen.

Eniten kirkon työntekijät katsoivat esiintyvän syrjintää työsuhteen luonteen eli määräaikaaisuuden tai osa-aikaaisuuden perusteella (21%). Vähiten syrjintää katsottiin kohdistuvan sukupuolen perusteella miehiin (2%). Sen sijaan 14% vastanneista katsoi organisaatioissa esiintyvän naisiin kohdistuvaa syrjintää. Tähän kokemukseen ei vaikuttanut vastaajan sukupuoli; sekä miehistä että naisista 14% oli sitä mieltä, että naisia syrjittiin. Naiset ja miehet raportoivat myös yhtä paljon (8%) syrjinnästä perheellisuuteen tai raskauteen perustuen. (Taulukko 11)

Hieman yllättäen iän perusteella tapahtuvaa syrjintää katsottiin kohdistuvan hieman enemmän nuoriin (16%) kuin ikääntyneisiin (13%). Tässä vastaamiseen vaikutti selvästi haastateltavan oma ikä. Yleistäen voi sanoa, että nuorten mielestä syrjittiin nuoria ja ikääntyneiden mielestä ikääntyneitä. Eniten nuoriin kohdistuvaa syrjintää ilmeni 20-24-vuotiaiden mielestä, heistä 37% ilmoitti syrjintää tapahtuvan. Ikääntyneisiin perustuvaa syrjintää kokivat eniten ilmenevän 55-59-vuotiaat (23% tästä ikäluokasta).

Eri syistä johtuvaa syrjintää esiintyi kirkon organisaatioissa kauttaaltaan enemmän kuin keskimäärin muualla. Alla olevasta taulukosta (Taulukko 11) voidaan huomata, että esimerkiksi naisiin kohdistuvaa syrjintää koettiin kirkon piirissä kaksi kertaa niin usein kuin muualla.

**Taulukko 11. Syrjintä työorganisaatioissa, sukupuolen mukaan sekä vertailutieto valtakunnalliseen työolobarometriin, %.**

Työorganisaatioissa esiintyy syrjintää,									
joka kohdistuu...	Kirkon työolobarometri			Valtak.	tai perustuu...	Kirkon työolobarometri			Valtak.
	Miehet	Naiset	Kaikki	Kaikki		Miehet	Naiset	Kaikki	Kaikki
Nuoriin	15	16	16	7	Perheellisuuteen tai raskauteen	8	8	8	*
On itse kokenut**	54	50	51	*	On itse kokenut**	7	39	28	*
Vanhoihin	13	13	13	11	Uskonnollisuuteen	16	18	17	*
On itse kokenut**	52	26	35	*	On itse kokenut**	32	33	33	*
Naisiin	14	14	14	7	Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaaisuuteen	24	19	21	15
On itse kokenut**	0	48	31	*	On itse kokenut**	20	46	35	*
Miehiin	3	2	2	3	* Tieto puuttuu				
On itse kokenut**	20	0	8		** Kyllä vastanneista				

Uskonnollisuuden tai uskonnollisen suuntautuneisuuden perusteella ilmenevää syrjintää tarkasteltiin alueellisesti, koska uskonnollisen suuntautuneisuuden välillä on eroja alueellisesti ja siten myös hiippakuntien välillä. Eniten syrjintää uskonnollisen suuntautuneisuuden perusteella koettiin Oulun ja Kuopion hiippakunnissa. Oulun hiippakunnassa 26% vastanneista ja Kuopion hiippakunnassa 23% vastanneista ilmoitti syrjintää tapahtuvan. Vähiten uskonnollisuuteen perustuvaa syrjintää katsottiin tapahtuvan Helsingin ja Turun hiippakuntien työntekijöiden mielestä.

## 7. Esimiestyöskentely

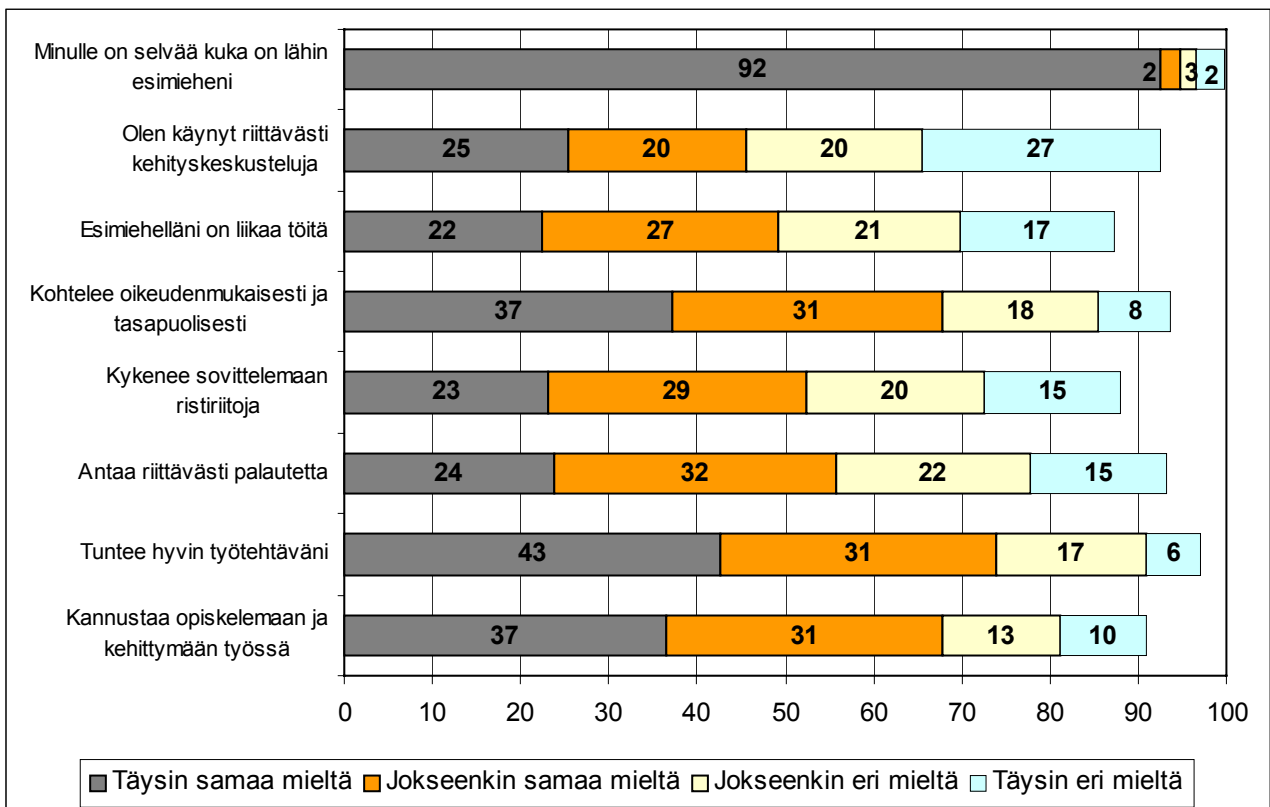
Kirkon työntekijät ovat tavanomaista tyytyväisempiä esimiestensä toimintaan. Haastatelluista miltei seitsemän kymmenestä kokee esimiehen kannustavan opiskelemaan ja kehittymään työssään. Esimiesten katsotaan myös kohtelevan alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti; haastatelluista 68% on väitteen kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Yli puolet (56%) katsoi myös saaneensa riittävästi palautetta onnistumisestaan työssään. Jotta esimies voisi antaa palautetta ja kannustusta työssä, tulee esimiehellä olla selvä käsitys millaista työ on luonteeltaan. Tässäkin tulokset ovat positiivisia; vastanneista 74% oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen *”Esimies tuntee hyvin työtehtäväni”* kanssa. Lähes kaikille vastanneille oli selvää, kuka heidän lähin esimiehensä on. (Kuvio 11) Itse esimiehenä toimivia haastatelluista on 24%, joista kolmella kymmenestä lähimmillä alaisilla on alaisia.

Esimiehen tehtävässä hankalia tilanteita ovat ristiriitojen sovittelu työntekijöiden välillä. Kyky selvittää työntekijöiden välisiä ristiriitoja olikin esimiesten *”heikoin”* kohta. Kuitenkin yli puolet (52%) arvioi esimiehensä onnistuvan siinä. Verrattaessa tulosta Työolotutkimukseen vuodelta 1997, kirkon esimiehet ovat onnistuneet työssään hieman muita paremmin. Kaikista palkansaajista 48% oli väitteen *”Esimieheni kykenee sovittelemaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja”* kanssa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa 1997 on kysytty samoja kysymyksiä esimiehen toiminnasta koskien kaikkia palkansaajia. Vuoden 1997 Työolotutkimuksessa 24% oli täysin samaa mieltä väitteen *”Esimies kannustaa opiskelemaan ja kehittymään työssään”* kanssa. Samaisessa tutkimuksessa 18% oli täysin samaa mieltä väitteen *”Esimies antaa riittävästi palautetta, siitä miten olen onnistunut työssäni”* kanssa. Tulosten perusteella voi sanoa, että kirkon esimiesten koetaan toimivan keskimääräistä paremmin. (vrt. Kuvio 11).

Merkille pantavaa on, että kirkon työolobarometrissa miltei puolet vastanneista katsoi, että heidän esimiehillään oli liikaa töitä ehtiäkseen olla hyvä työyhteisön johtaja. Esimiehiä koetaan onkin usein paljon odotuksia ja vaatimuksia, mutta työorganisaatiossa tulisi myös katsoa esimiesten työmäärän kohtuullisuutta, jotta heille jää aikaa omaan johtamistehtäväänsä.

**Kuvio 11. Esimiehen toiminta. %**



## 8. Työkyky, motivaatio

Kirkon työpaikoilla on niin työntekijöiden terveyteen, osaamiseen kuin työturvallisuuteen vaikutettu systemaattisesti hieman valtakunnallista tasoa useammin. Alla olevasta taulukosta näkee, miten kirkon työntekijät arvioivat työkykyyn ja työturvallisuuteen panostetun. (Taulukko 12)

Kirkon sisällä on joitain eroja tehtäväryhmittäin. Selvästi vähiten työkykyyn ja työntekijöiden osaamiseen oli vaikutettu puutarha- ja hautausmaatyöntekijöiden mielestä. Työympäristön työturvallisuuteen vaikuttamisen suhteen ei sen sijaan ollut suuria eroja työntekijäryhmien välillä.

Työolobarometrissa ei pyritty mittaamaan laajasti työntekijöiden työkykyä, vaan työkykyä käsittelevät kysymykset rajoittuivat sairauspoissaolojen määrän kartoittamiseen. Sairauspoissaoloja kirkon työntekijöistä on ollut yli puolella viimeisen 12 kuukauden aikana, näistä vajaa kolmannes oli ollut 1-5 päivän sairauspoissaoloja. Kiinnostava tulos on, että haastateltujen oman arvion mukaan 11% katsoo poissaolon johtuneen työpumuksesta, burnoutista tai väsymyksestä.

**Taulukko 12. Työpaikalla systemaattisesti vaikutettu työntekijöiden työkykyyn, työturvallisuuteen ja osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen, %.**  
**Vertailutieto valtakunnalliseen työolobarometriin 2001**

	Vaikutettu työkykyyn					
	Seurakuntatyö	Hallinto	Puutarha- ja haut.maatyö	Kiint.- ja kirkonpalv.työ	Kaikki	Valtakunn.
Paljon	21	25	7	15	19	15
Jossain määrin	54	54	33	44	49	47
Vähän	16	14	15	20	16	20
Ei lainkaan	9	7	40	21	15	18
	Vaikutettu työturvallisuuteen					
	Seurakuntatyö	Hallinto	Puutarha- ja haut.maatyö	Kiint.- ja kirkonpalv.työ	Kaikki	Valtakunn.
Paljon	23	27	19	25	24	19
Jossain määrin	56	57	55	51	55	55
Vähän	14	11	13	13	13	13
Ei lainkaan	6	5	10	11	7	12
	Vaikutettu työntekijöiden osaamiseen					
	Seurakuntatyö	Hallinto	Puutarha- ja haut.maatyö	Kiint.- ja kirkonpalv.työ	Kaikki	Valtakunn.
Paljon	25	23	6	15	20	18
Jossain määrin	59	63	48	58	58	55
Vähän	12	10	24	19	15	15
Ei lainkaan	3	2	19	8	6	10

Sitoutuneisuutta kirkon palvelukseen selvitettiin kysymällä halua vaihtaa työpaikkaa sekä oliko vastaaja hakenut toista työpaikkaa viimeisen kuuden kuukauden aikana. Puolet vastanneista ei lainkaan halunnut vaihtaa työpaikkaa. Kirkon sisällä toisiin tehtäviin eri tai samalle ammattialalle oli halukkaita vaihtamaan 19 % vastanneista. Sen sijaan muualle erilaiselle tai samalle ammattialalle oli halukas vaihtamaan 26% vastanneista. Kysymyksen oletuksena oli, ettei palkkataso vaihtuisi työpaikkaa vaihdettaessa. Hieman yllättävää on, että 26% seurakuntatyöntekijöistä oli halukas vaihtamaan työpaikkaa muualle. Eroa vaihtohalukkuuden suhteen muihin ammattiryhmiin verrattuna ei juurikaan ollut.

Kaikkien halukkaimpia vaihtamaan toisen työntekijän palvelukseen olivat 30-39-vuotiaat (36% tästä ikäryhmästä), mutta myös 50-59-vuotiaista lähes yksi viidesosa oli valmis vaihtamaan työpaikkaa.

**Taulukko 13. Työntekijöiden halu vaihtaa toiseen työpaikkaan tehtäväryhmittäin ja sukupuolen mukaan, %.**

	Miehet	Naiset	Seura- kuntatyö	Hallinto	Puutarha- ja hautausmaatyö	Kiinteistö- ja kirkon palv.työ	Kaikki
Samalle ammattialalle kirkon palvelukseen	15	10	17	5	7	9	12
Samalle ammattialalle muualle kuin kirkon palvelukseen	15	12	10	24	6	15	13
Eri ammattialalle kirkon palvelukseen	9	7	9	7	7	3	7
Eri ammattialalle muualle kuin kirkon palvelukseen	16	12	15	8	18	11	13
Ei iankaan vaihtaisi	41	55	46	55	43	58	50

Uutta työtä viimeisen kuuden kuukauden aikana oli etsinyt 21% kirkon työntekijöistä. Odotetusti nuorista työntekijöistä useampi oli etsinyt uutta työtä kuin vanhemmista työntekijöistä. Heissä tosin on enemmän myös määräaikaista työntekijöitä. Määräaikaista työntekijöistä uutta työtä oli etsinyt 34%, kun vakituudessa työsuhteessa olevista uutta työtä oli etsinyt 15%. Vaihtohalukkaita näyttävät olevan 30-34-vuotiaat, heistä jopa neljä kymmenestä oli etsinyt uutta työtä. Työolotutkimuksessa 1997 15% palkansaajista oli etsinyt uutta työtä. Tähän verrattuna kirkon työntekijät ovat siis tavanomaista halukkaampia vaihtamaan työpaikkaa. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että Työolotutkimus on neljän vuoden takaa, vuodelta 1997.

Kirkon henkilöstön ikäjakauma antaa olettaa varsin suurta poistumista eläkkeelle seuraavien viiden – kymmenen vuoden aikana. Kirkon henkilöstön keski-ikä on varsin korkea, 46,8 vuotta (vakinaisessa palvelusuhteessa olevan henkilöstön keski-ikä). Yli 55-vuotiaita oli kirkon koko henkilöstöstä 20%. Siten työolobarometrissa haluttiin myös selvittää vastaajien omaa käsitystä jaksamisestaan eläkeikään saakka. Kysymys kysyttiin kaikilta, mutta tuloksia on järkevää tarkastella vain vanhempien ikäryhmien osalta. Tulokset olivat varsin huolestuttavia. Haastatelluista 50– 54-vuotiaista 41% vastasi arvelevansa, että lähtee joko hyvin tai melko todennäköisesti eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. 55–59 -vuotiaista 45% uskoi samoin. Kaikista yli 50-vuotiaista näin uskoi 39%. Tässä eläkkeelle siirtyminen ennen vanhuuseläkeikää tarkoittaa joko siirtymistä työkyvyttömyyseläkkelle tai siirtymistä vapaaehtoisen eläkesäästämisen turvin eläkkeelle.

Osa-aikaeläke näyttäyty yhtenä ratkaisuna jaksaa pitempään työssä. Tällä hetkellä 3% vastanneista oli jo osa-aikaeläkeellä. Osa-aikaeläkkeelle on selvää vetoa. Kaikista yli 50-vuotiaista 34% oli joko joskus tai usein ajatellut osa-aikaeläkkeelle siirtymistä. Nuoremmistakin 40-49-vuotiaista 31% oli jo ehtinyt ajatella osa-aikaeläkkeelle siirtymistä. Tälle ikäryhmälle osa-aikaeläke ei tietenkään ollut vielä käytännössä mahdollista. Tuloksen voi kuitenkin katsoa heijastelevan tiettyä väsymistä työhön.

## 9. Organisaation toimivuus

Organisaation toimivuus on monien eri tekijöiden summa. Hyvin toimivassa työyhteisössä toiminta on organisoitu hyvin, tiedonkulku on avointa ja työyhteisön ilmapiiri on luottamuksellinen. Jokainen pääsee myös kehittämään työyhteisön toimintatapoja sekä yhteisistä tavoitteista ja yhteisestä suunnasta keskustellaan avoimesti. Hyvin toimiva työyhteisö on myös valmis ottamaan palautetta asiakkailta ja muuttamaan tarvittaessa toimintatapojaan. Lähtökohdana on, että työntekijöitä on tarpeeksi suhteessa työtehtäviin. Työolobarometri mittaa organisaation toimivuutta kymmenen kohdan väitesarjalla. (Kuvio 12, ks. myös kuvat 7 ja 8)

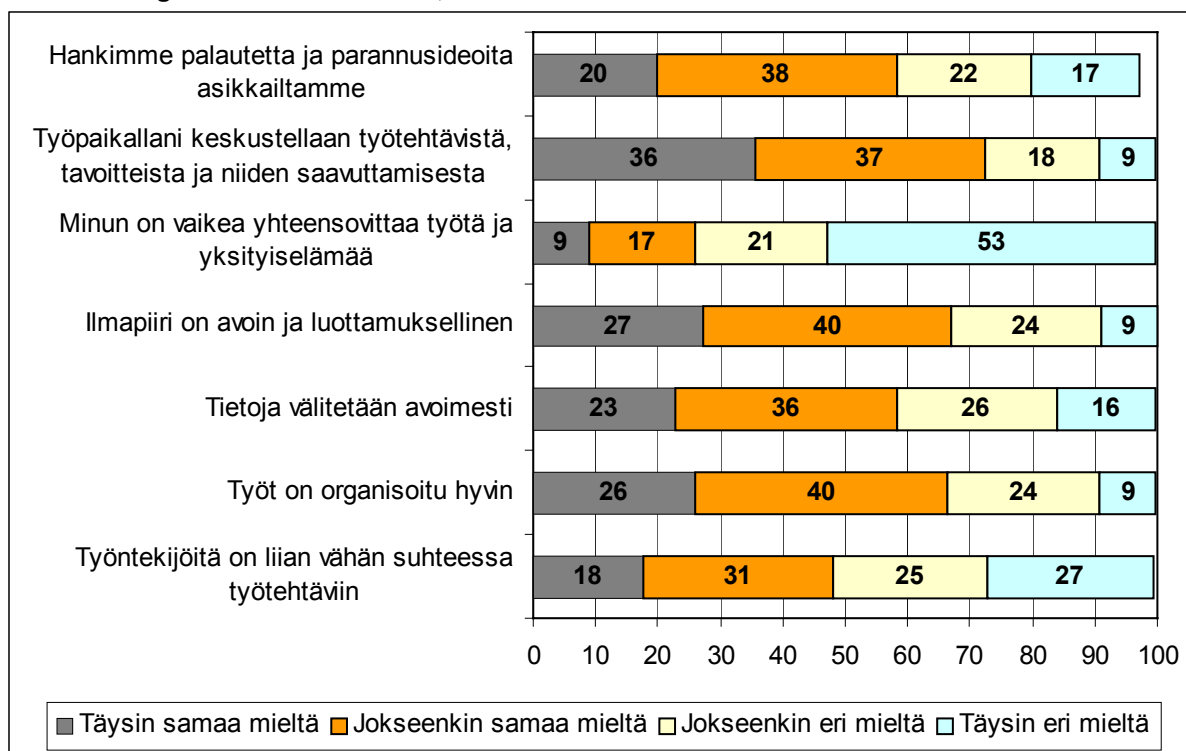
Yhtenä tärkeimmistä työiihtyvyyteen vaikuttavista tekijöistä voi pitää työntekijöiden määrän riittävyyttä työtehtäviin nähden. Kun tekijöitä on tarpeeksi, työmäärä suhteutuu oikeaksi ja työssä koettu kiire ja stressi vähenee. Kun on aikaa paneutua työhön, työt tulee myös tehtyä huolellisemmin. Miltei puolet kirkon työntekijöistä katsoo, että työntekijöitä on liian vähän työtehtäviin nähden. Kuten kuvioista 12 näkyy, väitteen kanssa täysin samaa mieltä on 18% vastanneista ja jokseenkin samaa mieltä 31% vastanneista. Kirkon tulos on

hieman parempi kuin keskimäärin. Valtakunnallisessa työolobarometrissa 24% haastatelluista oli täysin samaa mieltä ja 27% on jokseenkin samaa mieltä saman väitteen kanssa.

Muutoin kirkon työntekijät arvioivat organisaationsa toimivan hyvin. Henkilöstöstä 66% on joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen *“Työt on organisoitu hyvin”* kanssa. Miltei kuusi kymmenestä katsoo myös, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti. Työpaikan ilmapiiriä pitää avoimena ja luottamuksellisena 67% ja 72% kokee, että työpaikalla keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta. Sitä vastoin kirkko organisaationa näyttäytyi hieman byrokraattiselta: neljä kymmenestä katsoo että päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä. Tämä seikka tuli jo aikaisemmin esille. Asiakkailta kirkon piirissä hankittiin varsin paljon palautetta, lähes kuusi kymmenestä haastatelluista katsoo, että näin tehtiin.

Työn organisoinnin osalta kirkon työolobarometrin tulokset eivät juurikaan poikkea valtakunnallisen kaikkia työntekijöitä koskevan työolobarometrin tuloksista. Valtakunnallisessa työolobarometrissa 63%:n mielestä heidän työpaikallaan työt oli organisoitu hyvin, ja 58% katsoo että tietoja välitetään avoimesti (täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa). Kaikista palkansaajista 72% kokee, että työpaikalla keskustellaan avoimesti työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta.

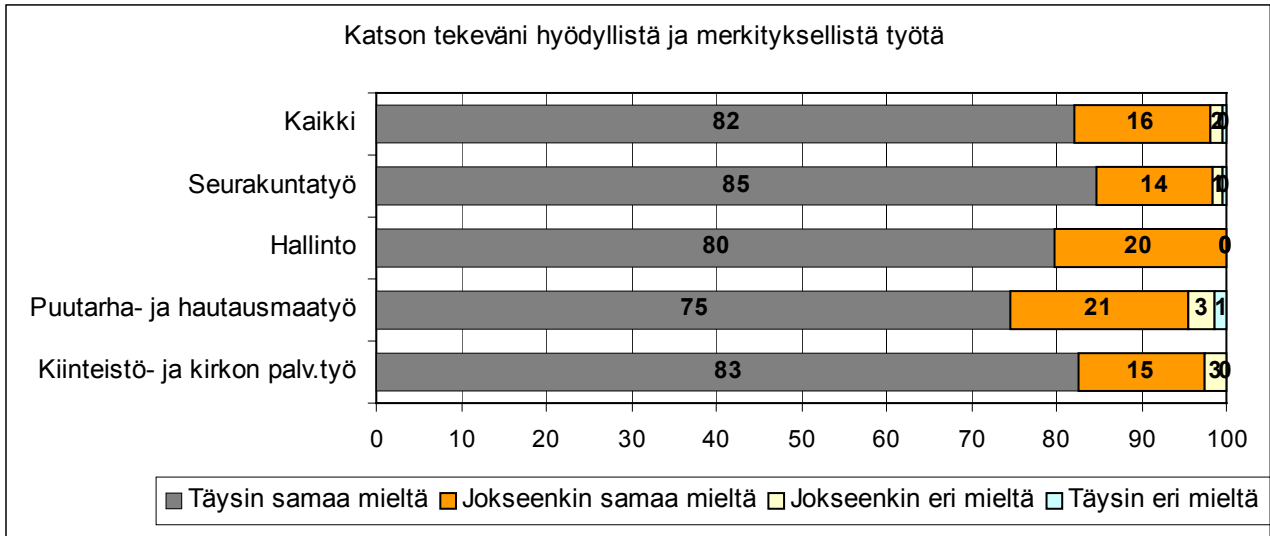
**Kuvio 12. Organisaation toimivuus, %.**



## 10. Työn merkitys

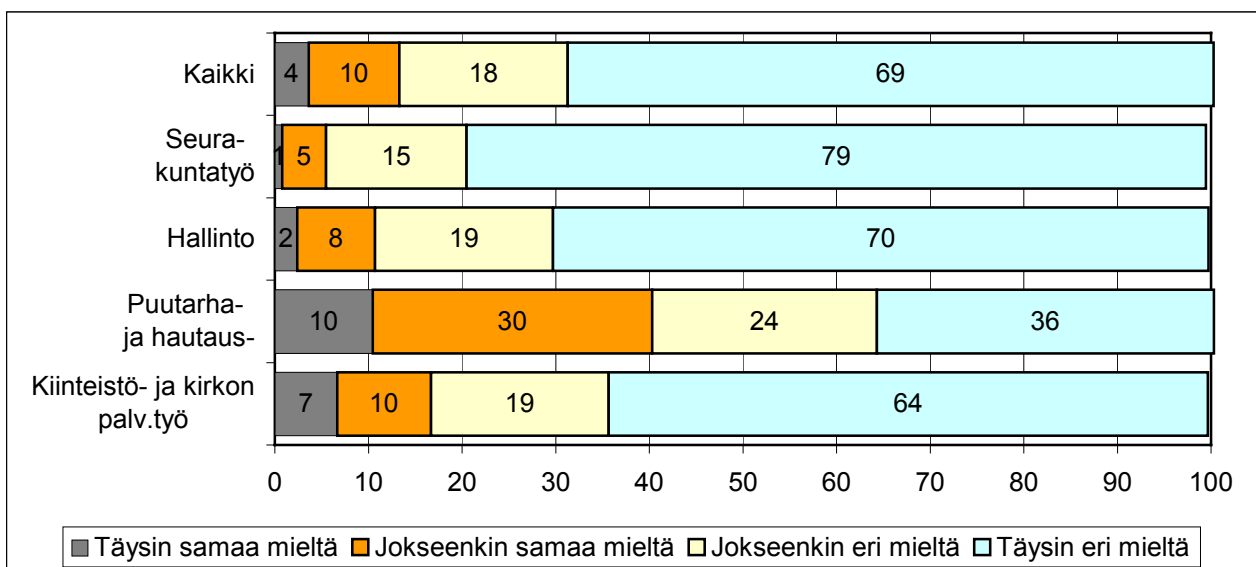
Kirkon henkilöstö kokee työnsä hyödylliseksi ja merkitykselliseksi. Täysin samaa mieltä väitteen *“Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä”* kanssa on 82% kirkon työntekijöistä ja lähes kaikki (98%) olivat väitteen kanssa ainakin jokseenkin samaa mieltä. Tehtäväryhmittäin tässä ei ollut suuria eroja, kuitenkin seurakuntatyöntekijät vastasivat hieman muita useammin *“Täysin samaa mieltä”* (85%) ja puutarha- ja haustausmaatyöntekijät hieman muita vähemmän (75%). Lisäksi naiset kokivat näin hieman miehiä useammin (83% naisista ja 80% miehistä). (Kuvio 13)

**Kuvio 13. Työn merkitys tehtäväryhmittäin, %**



Työ koettiin myös monipuolisena, sillä vain 4% oli täysin ja 10% jokseenkin samaa mieltä väitteen *“Työni on yksitoikkoista”* kanssa. Tehtäväryhmittäin tässä oli kuitenkin eroja. Muita useammin työnsä kokivat yksitoikkoiseksi puutarha- ja haustausmaatyöntekijät, heistä neljä kymmenestä tunti näin, vastaavan luvun ollessa seurakuntatyöntekijöiden kohdalla 6%. Sukupuolten välillä tässä ei ollut eroa. (Kuvio 14)

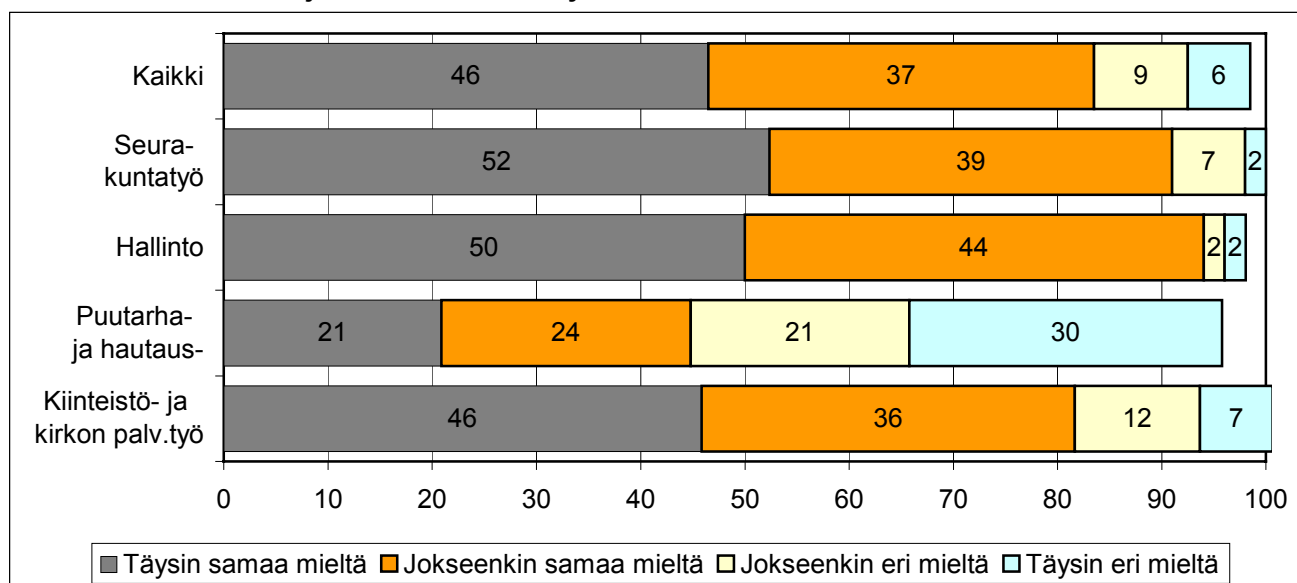
**Kuvio 14. Työn yksitoikkoisuus, %. ”Työni on yksitoikkoista”**



Enemmistö (83%) kirkon työntekijöistä seuraa jatkuvasti alansa kehitystä. Tässäkin on eroja työntekijäryhmien välillä seurakuntatyöntekijöiden seuratussa eniten alan kehitystä, puutarha- ja haustausmaatyöntekijöiden vähiten. Miesten ja naisten välillä ei ollut juurikaan eroa tämän suhteen. (Kuvio 15)



**Kuvio 15. Oman alan kehityksen seuraaminen tehtäväryhmittäin, %.**  
**” Seuraan jatkuvastialani kehitystä”**



Näiden tulosten valossa on hieman yllättävää, että työtä ei koeta arvostettavan riittävästi. Vastanneista 35% katsoo, ettei työnantaja arvosta riittävästi työtä. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijöistä miltei neljä kymmenestä koki, ettei työnantaja arvosta työtä, miltei yhtä paljon näin kokevat hallinnon työntekijät. Seurakuntatyöntekijöistäkin 35% kokee työn arvostuksen puutetta. (Taulukko 14)

**Taulukko 14. Työntekijöiden kokema arvostus työnantajalta, %.**

	Työnantaja ei arvosta työtäni						
	Miehet	Naiset	Seurakuntatyö	Hallinto	Puutarha- ja hautausmaatyö	Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	Kaikki
Täysin samaa mieltä	13	12	11	14	9	15	12
Jokseenkin samaa mieltä	22	24	25	24	16	24	23
Jokseenkin eri mieltä	27	17	20	21	25	18	20
Täysin eri mieltä	38	46	45	40	46	41	43

Tämä heijastui myös käsityksiin palkan oikeudenmukaisuudesta; 60%:n mielestä palkka ei ole oikeudenmukainen verrattuna muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin. Varsinkin seurakuntatyöntekijät kokevat näin, heistä 66% katsoo palkan olevan epäoikeudenmukainen.

**Taulukko 15. Käsitys palkan oikeudenmukaisuudesta verrattuna muihin palkkoihin, %.**

	Palkkani on oikeudenmukainen						
	Miehet	Naiset	Seurakuntatyö	Hallinto	Puutarha- ja hautausmaatyö	Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	Kaikki
Täysin samaa mieltä	15	19	14	15	28	21	18
Jokseenkin samaa mieltä	20	21	18	23	19	24	20
Jokseenkin eri mieltä	29	28	31	33	22	24	29
Täysin eri mieltä	35	30	35	27	28	28	31

## 11. Yleiskuva kirkon työoloista

Valtakunnallinen työolobarometri rakentuu pitkää *muutosta* mittaavien kysymysten pohjalta. Kysytään siis onko jokin asia muuttunut parempaan vai huonompaan suuntaan vai onko asian tila pysynyt ennallaan. Kirkon työolobarometrissa on yksi pitkäköö muutosta mittaava kysymyssarja. Tässä vertaillaan vain kuinka paljon kirkon työntekijöiden ja koko valtakunnallisen barometrin tulokset eroavat sen suhteen onko muutosta tapahtunut *selvästi*.

Työtahdin ja kiireen lisääntyminen on muiden palkansaajien keskuudessa jonkin verran yleisempää kuin kirkon henkilöstöllä. Kun kirkon työntekijöistä 13% ilmoittaa työtahdin ja kiireen lisääntyneen selvästi, kaikista palkansaajista näin ilmoittaa 16%. Samoin työn fyysinen ja henkinen rasittavuus oli kirkon työntekijöillä lisääntynyt selvästi vähemmän kuin muilla. Kaksi prosenttia kirkon henkilöstöstä ja viisi prosenttia kaikista palkansaajista) kokee työn fyysisen rasittavuuden lisääntyneen. Vastaavat luvut olivat henkisen rasittavuuden osalta 8% ja 9%. Tuloksen pohjalta voi katsoa, että muutokset kirkon piirissä ovat hillitympiä kuin muualla, joskin tulosten yhteydessä ei pidä unohtaa tasoa mittaavien kysymysten tuloksia. Kuten edellä on esitetty, kirkon työntekijät kokivat työnsä sekä kiireiseksi että sekä fyysisesti ja henkisesti raskaaksi.

Kannustuksen ja tuen saannissa kirkon tulokset olivat samantasoisia kuin valtakunnallisessa työolobarometrissa. Sekä kirkon työntekijöistä että keskivertopalkansaajista 2% katsoo kannustuksen sekä työtovereilta että esimieheltä lisääntyneen selvästi. Koulutukseen pääsyssäkin ei ollut eroa kirkon ja valtakunnallisen työolobarometri tuloksissa. Molemmista 3% katsoo koulutukseen pääsyn lisääntyneen selvästi. Sen sijaan pientä eroa oli mahdollisuudessa käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan työssä. Kirkon henkilöstöstä 4% katsoo tässä mahdollisuuksien lisääntyneen selvästi, kun valtakunnallinen barometri kertoo 5%:n katsovan asian olleen näin. Erityistä muutosta työturvallisuuden suhteen ei ollut. Molempien barometri tulokset olivat, että 2% katsoo työturvallisuuden lisääntyneen selvästi. Muutosta mittavat kysymykset antavat kuitenkin kuvan siitä mihin suuntaan työelämä on kehittymässä. On otettava huomioon, että vastausjakauma painottuu vastausvaihtoehtoihin ”*Lisääntynyt selvästi*” ja ”*Lisääntynyt jonkin verran*”. Työtahdin ja kiireen sekä työn henkisen ja fyysisen rasittavuuden osalta kehitystä voi pitää huolestuttavana, kun taas muiden asioiden osalta lisääntyminen on positiivista kehitystä.

**Yleisesti ottaen kirkon työolobarometrin tuloksia kirkon työoloista voi pitää varsin positiivisina. Kirkossa tuetaan ja kannustetaan työtovereita, tieto kulkee varsin avoimesti ja työntekijät voivat käyttää ammattitaitoaan ja kykyjään työssään. Huolestuttavinta on ylitöiden määrä, vapaa-ajan pirstoutuminen sekä se, että usealla on liikaa töitä. Sen sijaan erityisen hyvä tulos on, että lähes koko kirkon henkilöstö kokee työnsä hyödylliseksi ja merkitykselliseksi.**

### Lähteet:

Karasek, Robert - Theorell, Töres, Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. Basic Books, New York 1990.

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

Sutela, Hanna - Vänskä, Jukka - Notkola, Veijo, Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Työmarkkinat 2001:1, Tilastokeskus, Helsinki 2001.

# Kirkon alan työolobarometri 2001

## Indikaattoritaulukko

Kirkon alan työolobarometrin toinen osa on tämä indikaattoritaulukko.

Indikaattoreiden tarkoituksena on antaa tiivistetysti selkeä kuva työolosuhteiden eri osa-alueiden tilasta. Tutkimuksen eri aihealueet muodostavat indikaattorimallin rungon. Indikaattoreiden avulla lasketaan tunnusluvut eri osa-alueille ja näiden lukujen kehitystä seuraamalla saadaan kuva työolojen kehityksestä. Indikaattoriluvut ovat arvoasteikoltaan suunniteltu vastaamaan kouluarvosanoja, koska asioiden tilaa on helppo hahmottaa juuri kouluarvosanojen (4–10) avulla. Kysymysten arvojakauman määrittelyssä on tarkasteltu Työolo 1997 –tutkimuksen ja valtakunnallisen työolobarometri –tutkimusten jakaumia sekä pyritty suhteuttamaan kysymysten vastausjakaumien saamat arvot vastaamaan ilmiön yleisyyttä. Indikaattoreissa on laskettu mukaan otettujen kysymysten vastausjakaumille tietyt pysyvät arvot kouluarvosanoissa. Näiden kouluarvosanojen mukaan on jokaiselle osa-alueelle laskettu keskiarvo.

## Tehtäväryhmittäinen vertailu

1. Työn ja työsuhteen turvallisuus *Kaikki Srktyö Hallinto P & ht Kiint.-palv.*

1. Lomautusuhka	8	7	9	9	8
2. Irtisanomisuhka	9	9	10	10	9
3. Siirto toisiin tehtäviin	9	9	9	9	8
4. Tapaturmavaara	9	9	10	8	9
5. Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara	9	9	9	10	9
6. Mielenterveyden järkkyminen	9	10	9	10	9
7. Rasitusvamma	7	8	7	6	5
8. Tartuntataudit	9	9	9	10	9
<b>Keskiarvo</b>	<b>8,6</b>	<b>8,8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8,3</b>

## 2. Vaatimusten kohtuullisuus

1. Ylityöt, saatu korvaus	5	4	4	6	4
2. Ylityöt ei saatu korvausta	6	6	5	9	5
3. Kiire ja työilmapiiri	6	5	5	7	6
4. Kiire ja sairauspoissaolot	7	7	7	8	7
5. Kiire ja sosiaalinen kanssakäyminen	5	4	4	8	5
6. Asiakassuhteet ja kiire	6	5	7	9	6
7. Riittävästi aikaa työn tekemiseen	4	4	5	6	4
8. Työn fyysinen raskaus	7	8	10	4	5
9. Työn henkinen raskaus	4	4	4	9	5
<b>Keskiarvo</b>	<b>5,6</b>	<b>5,2</b>	<b>5,7</b>	<b>7,3</b>	<b>5,2</b>

## 3. Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet

1. Vaikutusmahdollisuus työtehtäviin	8	10	7	5	6
2. Vaikutusmahdollisuus työtahtiin	6	5	5	7	6
3. Vaikutusmahd. töiden jakamiseen	7	8	5	6	8
4. Mahdollisuus käyttää kykyjään	9	10	9	8	9
5. Kehittymismahdollisuudet	8	9	8	6	7
6. Koulutukseen pääsy	8	9	10	4	5

7. Toimet ammattitaidon kehittämiseen	7	8	8	5	6
<b>Keskiarvo</b>	<b>7,6</b>	<b>8,4</b>	<b>7,4</b>	<b>5,9</b>	<b>6,7</b>

**4. Sosiaaliset suhteet** *Kaikki* *Srkytyö* *Hallinto* *P&H* *Kiint.-palv*

1. Ristiriidat esimiesten ja alaisten välillä	5	5	5	6	6
2. Ristiriidat työntekijöiden välillä	7	7	6	8	7
3. Ristiriidat henkilöstöryhmien välillä	8	8	6	9	8
4. Ristiriidat asiakkaiden kanssa	9	9	10	8	10
5. Tuen saaminen työtovereilta	10	10	10	10	10
6. Syrjintä	7	7	7	6	7
<b>Keskiarvo</b>	<b>7,7</b>	<b>7,7</b>	<b>7,3</b>	<b>7,8</b>	<b>8</b>

**5. Esimiestyöskentely**

1. Tuen saaminen esimieheltä	7	7	7	7	7
2. Esimiehen kannustus	9	9	9	8	8
3. Esimies tuntee työtehtävät	9	9	8	10	10
4. Palautteen antaminen	7	7	7	9	8
5. Ristiriitojen sovittelu	7	7	7	8	8
6. Oikeudenmukainen kohtelu	9	8	9	10	10
7. Kehityskeskusteluja riittävästi	7	8	8	7	7
8. Esimiehellä on liikaa töitä	8	8	8	9	8
<b>Keskiarvo</b>	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>	<b>8,5</b>	<b>8,3</b>

**6. Työkyky, motivaatio**

1. Etsinyt toista työtä	7	6	8	5	7
2. Arvio työn jättämisestä ennen vanhuuseläkeikää	6	6	7	8	5
3. Työn merkityksellisyys	10	10	10	10	10
4. Alan kehityksen seuraaminen	10	10	10	6	10
5. Työn yksitoikkoisuus	9	10	9	5	8
6. Työnantajan arvostus	6	6	5	7	5
7. Toimet työntekijöiden terveyden edistämiseen	7	8	8	5	6
<b>Keskiarvo</b>	<b>7,9</b>	<b>8</b>	<b>8,1</b>	<b>6,6</b>	<b>7,3</b>

**7. Organisaation toimivuus**

1. Työntekijöiden riittävä määrä	4	4	4	5	4
2. Töiden organisointi	10	10	10	10	10
3. Tiedon kulku	10	10	10	10	10
4. Päätöksenteko	5	6	5	6	4
5. Tavoitteiden asettaminen	10	10	10	10	10
6. Palautteen hankkiminen	10	10	10	10	10
<b>Keskiarvo</b>	<b>8,2</b>	<b>8,3</b>	<b>8,2</b>	<b>8,5</b>	<b>8</b>

**Keskiarvojen keskiarvo** **7,6**