

# Kirkon alan työolobarometri 2003

Raportti kirkon työntekijöiden työoloista

# Sisällys

Poimintoja työolobarometrin tuloksista.....	3
1 Tutkimuksen tausta ja tutkimusaineisto.....	3
1.1 Tutkimuksen toteutus .....	3
1.2 Taustatietoja vastanneista .....	3
1.3 Tutkimuksen teoreettisesta taustasta.....	6
2 Työn merkitys ja tyytyväisyys kirkkoon työpaikkana.....	8
3 Työsuhteen ja työn turvallisuus.....	9
3.1 Työn fyysiset vaarat .....	11
3.2 Työn henkiset vaarat .....	12
4 Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä.....	15
4.1 Vaikutusmahdollisuudet työhön .....	15
4.2 Kehittymismahdollisuudet työssä .....	17
5 Työorganisaation toimivuus .....	21
5.1 Henkilöstön riittävyys .....	21
5.2 Keskustelukulttuurin avoimuus.....	22
5.3 Töiden organisointi .....	24
5.4 Päätöksenteko.....	25
6 Työn vaatimukset.....	28
6.1 Työ- ja vapaa-ajan suhde .....	28
6.2 Työn henkinen ja fyysinen raskaus.....	32
6.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen .....	32
7 Sosiaaliset suhteet työpaikoilla.....	34
7.1 Tuen ja rohkaisun saaminen työpaikoilla.....	34
7.2 Ristiriidat kirkon työpaikoilla .....	35
7.3 Työpaikkakiusaaminen .....	38
7.4 Syrjintä.....	39
8 Esimiestyöskentely .....	41
9 Työkyky ja työssä pysyminen .....	43
9.1 Sairauspoissaolot.....	43
9.2 Työstä poistuminen .....	43
10 Yhteenveto .....	45
Lähteet.....	48

---

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus 2004

Kirkon alan työolobarometri 2003 -työryhmä:

Vuokko Laaksonen (Seurakuntien Viran- ja Toimienhaltijain Liitto SVTL ry)

Oili Marttila (Kirkon sopimusvaltuuskunta)

Anna Pärnänen (Tilastokeskus)

Kari Salonen (Kirkon tutkimuskeskus)

Hannu Tamminen (Työturvallisuuskeskus)

## Poimintoja työolobarometrin tuloksista

- Kirkon työntekijät tyytyväisiä työhönsä, mutta työpaikan sosiaalisissa suhteissa esiintyy ongelmia
- Vaikutusmahdollisuudet työhön parantuneet jonkin verran vuodesta 2001
- Osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen panostettu kirkon työpaikoilla enemmän kuin vuonna 2001
- Reilu neljäsosa katsoo tekevänsä ylipitkiä työpäiviä lähes joka viikko
- Kolmasosa kokee työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeaksi
- Työn henkiset ja fyysiset vaarat lisääntyneet
- Enemmistö kokee esimiehen kohtelevan alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti
- Kahdeksan kymmenestä katsoo, että sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikalla
- Ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen lisääntyneet
- Työpaikkojen keskustelukulttuuri ei ole riittävän avointa
- Yksi neljästä pitää todennäköisenä siirtymistään toisen työnantajan palvelukseen viiden vuoden kuluessa
- Lähes kaikki kokevat työn merkityksellisenä ja hyödyllisenä
- Sairauslomalla olleiden määrä lisääntynyt

## 1 Tutkimuksen tausta ja tutkimusaineisto

### 1.1 Tutkimuksen toteutus

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

Kirkon alan työolobarometrin aineisto kerättiin tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina marraskuussa 2003. Raportin tiedot perustuvat 531 kirkon työntekijän haastatteluun. Haastattelujen kesto oli keskimäärin noin 20 minuuttia. Kirkon työntekijät vastasivat mielellään kyselyyn: vastausprosentti oli 91,6 prosenttia, katoprocentin ollessa 8,4 prosenttia. Tulokset voidaan yleistää koskemaan koko kirkon työntekijäkuntaa.

### 1.2 Taustatietoja vastanneista

Haastateltavat Kirkon työolobarometri 2003 -tutkimukseen poimittiin satunnaisotannalla Kirkon sopimusvaltuuskunnan toimiston palvelusuhderekisteristä. Vastanneista naisia on 71 prosenttia (n=376) ja miehiä 29 prosenttia (n=155). Ruotsinkielisiä vastanneista on 5 prosenttia. Työntekijäryhmittäin vastanneet jakautuvat seuraavasti (Taulukko 1).

Taulukko 1. Vastanneet työntekijäryhmittäin 2001 ja 2003.

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

Vuoden 2003 kirkon työolobarometrin kehikkoa, josta vastaajat poimittiin, rajattiin ehdolla, että näiden tuli olla ollut työsuhteessa kirkkoon vähintään 6 kuukautta viimeisen 12 kuukauden aikana. Vuoden 2001 kirkon alan työolobarometrin vastaajajoukossa oli mukana myös hyvin lyhyissä työsuhteissa olleita kausityöntekijöitä. Vuoden 2001 työolobarometriin vastanneiden ikäjakauma vastasi kirkon koko henkilöstön ikäjakaumaa erittäin hyvin, koska kirkon palveluksessa työskentelee erityisesti hautausmaatoissa kesäisin paljon nuoria. Vakituisten henkilökunnan ikäjakauma painottuu vanhempiin työntekijöihin, joten vuoden 2003 työolobarometriin haastatellut vastaavat ikäjakaumaltaan paremmin kirkon vakituista henkilökuntaa. Rajauksen lähtökohtana on ollut oletus, että niiden henkilöiden, jotka ovat olleet vain vähän aikaa kirkon palveluksessa, on vaikea arvioida työpaikkaansa.

Taulukko 2. Vastanneet ikäryhmittäin 2001 ja 2003 sekä vuoden 2003 otoskehikko.

Ikä	2001		2003		Kehikko 2003	
	N	%	N	%	N	%
Alle 30	78	14,8	40	7,5	1526	8,7
30-34	35	6,6	37	7,0	1276	7,2
35-39	73	13,9	60	11,3	1966	11,2
40-44	70	13,3	69	13,0	2515	14,3
45-49	79	15,0	96	18,2	2709	15,4
50-54	83	15,7	89	16,7	3107	17,7
55 tai yli	109	20,7	140	26,3	4503	25,6
Yhteensä	527	100	531	100	17602	100

Kehikon rajauksesta johtuen vastanneiden ikäjakauma siis poikkeaa edelliskerrasta (Taulukko 2). Vuoden 2001 työolobarometriin vastasi selvästi enemmän alle 30-vuotiaita. Vastanneiden ikäjakauma on painottunut vanhempiin työntekijöihin vuonna 2003. Otoksen ikäjakauma vastaa kuitenkin hyvin kehikon, siis yli 6 kk kirkon palveluksessa olleiden, ikäjakaumaa. Taulukon 2 viimeisessä sarakkeessa on esitetty kehikon ikäjakauma.

Vastanneiden joukossa osa-aikaisia on 14 prosenttia ja sivutoimisia 5 prosenttia. Niitä, joiden palvelussuhde on määräaikainen, on 13 prosenttia haastatelluista. Määräaikaisia työntekijöitä on edelliskertaa vähemmän. Vuonna 2001 vastanneista jopa yksi neljäsosa oli määräaikaisia (Taulukko 3). Tähän määräaikaisten pientyneeseen osuuteen vaikuttaa otoksen poiminnan yhteydessä tehty rajaus, mutta myös haastattelun alussa tehty tarkentava kysymys: ”Oletteko ollut viimeisen 12 kuukauden aikana vähintään 6 kuukautta Kirkon palveluksessa?” Taulukosta 4 näkyy, kuinka erityisesti hautausmaatyöntekijöiden joukossa on selvästi enemmän vakituisesta työsuhteesta olevia kuin edelliskerralla.

Taulukko 3. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista ikäryhmittäin 2001 ja 2003 (%).

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

\* Vuonna 2001 työsuhteen laatua kysyttiin vastaajilta.

\*\* Vuonna 2003 tieto työsuhteen laadusta oli rekisteritieto.

Taulukko 4. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 sekä vuoden 2003 otoskehikko (%).

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

Verrattuna vuoden 2001 kirkon työolobarometrin jakaumaan, tämänkertaiseen kyselyyn vastanneissa oli naisia hieman edelliskertaa enemmän (Taulukko 5). Vuonna 2001 naisista vakituksia oli 69 prosenttia ja miehistä 78 prosenttia. Vuonna 2003 naisista oli vakituksia 87 prosenttia ja miehistä 88 prosenttia. Tämänkertaiseen tutkimukseen vastanneiden joukossa ei sukupuolten välillä juuri ollut eroa työsuhteen<sup>1</sup> laadussa.

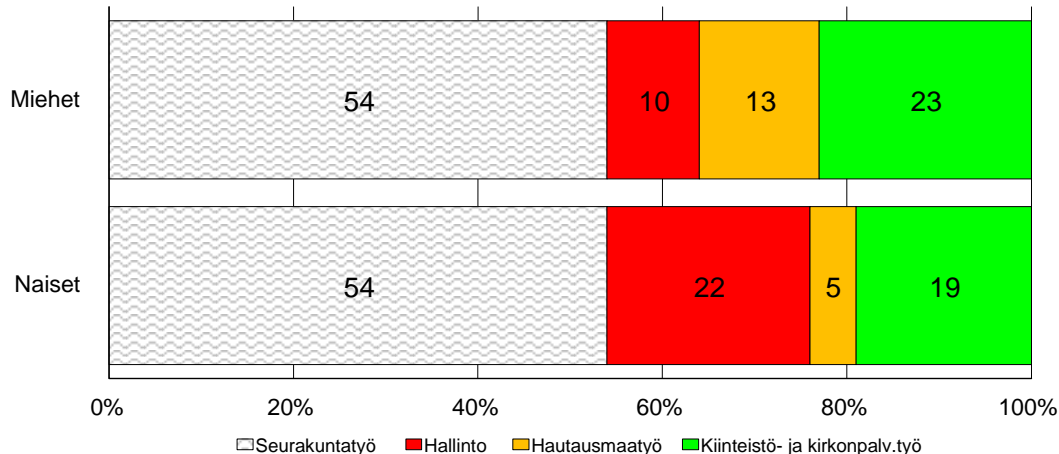
Taulukko 5. Vastanneet sukupuolen mukaan 2001 ja 2003.

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

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna naisista suurempi osa työskentelee hallinnollisissa tehtävissä ja miehistä hautausmaatyössä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (Kuvio 1). Seurakuntatyössä naisia ja miehiä työskenteli vastanneista saman verran. Seurakuntatyön tehtäväryhmä sisältää muun muassa seuraavia ammatteja: seurakuntapapisto (kirkkoherra, kappalainen, seurakuntapastori), kirkkomuusikot (A-, B- ja C-kanttori), diakoniatyöntekijät (diakonian viranhaltija, diakonissa, diakoni, erityistyön diakoni), nuorisotyöntekijät (nuorisotyönohjaaja, nuorisonohjaaja, erityisnuorisotyön ohjaaja) ja lapsityöntekijät (lastenohjaaja, lapsityönohjaaja). Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön tehtäväryhmään kuuluu muun muassa seurakuntamestari, suntio, vahtimestari, kiinteistönhoitaja, siivooja, emäntä, keittäjä ja keittiöapulainen. Hallintotyöhön luetaan muun muassa seuraavat kirkon ammatit: talousjohtaja, talouspäällikkö, taloudenhoitaja, toimistos sihteeri, seurakuntas sihteeri, kirjanpitäjä, kanslisti. Hautausmaatyöhön kuuluvat puolestaan muun muassa hautausmaa-, kasvihuone- ja puutarhatyöntekijä, puutarhuri, hautausmaanhoitaja, haudankaivaja, hautausmaan kesätyöntekijä/kausityöntekijä.

<sup>1</sup> Työsuhteella tarkoitetaan tässä palvelu- ja virkasuhteita.

Kuvio 1. Naisten ja miesten tehtäväryhmittäinen jakauma 2003 (%).



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

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

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

### 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 aikasarjaa. Aikasarjat muodostavat kuvan muutossuunnista. Barometrit kuvaavat muutosta ja ennakoivat lähitulevaisuuden kehitystä. Muutoksen mittareina ovat vastaajien subjektiiviset näkemykset ja arviot asioiden tilasta (Ylöstalo 1998). Barometri-tutkimusten tarkoituksena on tuoda esille muutoin piilossa pysyviä ilmiöitä ja herättää kysymään, mistä kyseinen ilmiö johtuu tai mitä selittäviä tekijöitä ilmiön takana on. Barometreilla (kuten muutoinkin kvantitatiivisella aineistolla) voidaan vastata kysymyksiin *montako, kuinka moni, miten paljon?* Laadullinen tutkimusaineisto on tarpeen, kun halutaan vastauksia kysymyksiin *miksi ja miten?*

Barometrien tulosten pohjalta lasketaan usein erilaisia tunnuslukuja, indikaattoreita, jotka nopeasti kertovat kehityksen suunnasta. Työministeriön valtakunnallisella Työolobarometri-tutkimuksella on pyritty tavoittamaan työelämän laadun muuttumista ja muutosnopeutta. Valtakunnallisessa työolobarometrissa on keskitytty juuri muutossuunnan tutkimiseen ilmiöiden yleisyyden ja esiintymistason jäädessä taka-alalle. Tällöin kysymysten muoto on usein ollut seuraavantapainen: *”Ovatko esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat lisääntyneet, ennallaan vai vähentyneet työpaikassanne viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikaan?”* (Kysymys valtakunnallisesta työolobarometrissa 2003).

Kirkon alan työolobarometrissa on lainattu barometri-tutkimusten ideaa: seuraamalla säännöllisesti kirkon työntekijöiden työoloja saadaan käsitys muutoksen suunnasta. Koska kirkon työoloja on kattavasti tutkittu varsin vähän, on kuitenkin ollut tärkeää saada tietoa ilmiöiden yleisyydestä. Kirkon työolobarometri rakennettiin tasokysymyksiin ja näiden kysymysten toistamiseen – ei niinkään muutoksen kysymiseen. Tasokysymykset ovat usein seuraavantapaisia: ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan?”.

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

Kirkon alan työolobarometri on jäsennetty Tilastokeskuksen työolotutkimusta mukailleen (ks. Lehto 1996). Tämän lisäksi yksittäisiä kysymyksiä on pitkälti poimittu työministeriön työolobarometri-lomakkeelta (Ylös-talo 2004) ja Tilastokeskuksen työolotutkimuksen 2003 haastattelulomakkeelta. Näin on saatu vertailutietoa valtakunnalliseen tasoon nähden eri ilmiöiden osalta. Työolobarometrin aihealueet ovat seuraavat (Kuvio 2).

Kuvio 2. Kirkon alan työolobarometrin 2003 aihealueet.

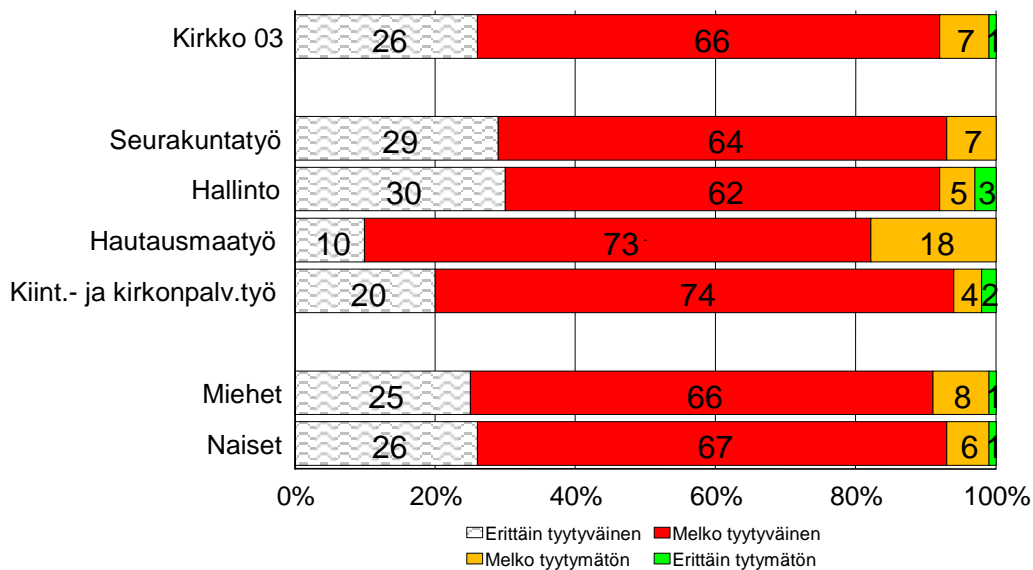
- |  |   |
|--|---|
| <p>1. Työn ja työsuhteen turvallisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kokemus työsuhteen pysyvyydestä</li> <li>• työturvallisuus</li> <li>• väkivallan uhka työssä</li> </ul>   | <p>5. Sosiaaliset suhteet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tuen ja rohkaisun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

Tässä raportissa vertailuja tehdään työministeriön työolobarometritutkimukseen 2003 (n=1254) ja Kirkon alan työolobarometriin 2001. Vertailusta Tilastokeskuksen vuoden 2003 työolotutkimukseen tehdään myöhemmin erillinen raportti.

## 2 Työn merkitys ja tyytyväisyys kirkkoon työpaikkana

Kirkon työolobarometrin 2003 selkein tulos on se, että kirkon työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä ja pitävät työtään merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Tämä on painoarvoltaan tärkeä tulos. Huolimatta työn organisointiin liittyvistä ongelmista, avoimen keskustelukulttuurin puuttumisesta tai sosiaalisissa suhteissa ilmenevistä ongelmista (luku 7) osassa kirkon työpaikoista, työntekijät ovat hyvin tyytyväisiä *työhönsä ja työtehtäviensä sisältöön* – eivät välttämättä työpaikkaansa. Vastaajista 26 prosenttia on erittäin tyytyväinen työhönsä ja peräti 66 prosenttia melko tyytyväinen työhönsä. Yhteensä siis 92 prosenttia ilmoittaa olevansa tyytyväinen työhönsä. Tämä on hyvin ymmärrettävissä, sillä kirkon työt ovat sekä varsin itsenäisiä että työntekijöistä suurin osa katsoo voivansa käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan työssään. Työ kirkossa on siis sisällöllisesti tyydyttävää. (Kuvio 3)

Kuvio 3. Tyytyväisyys työhön koko kirkon henkilökunnan osalta tehtäväryhmittäin sekä sukupuolen mukaan 2003<sup>2</sup>.

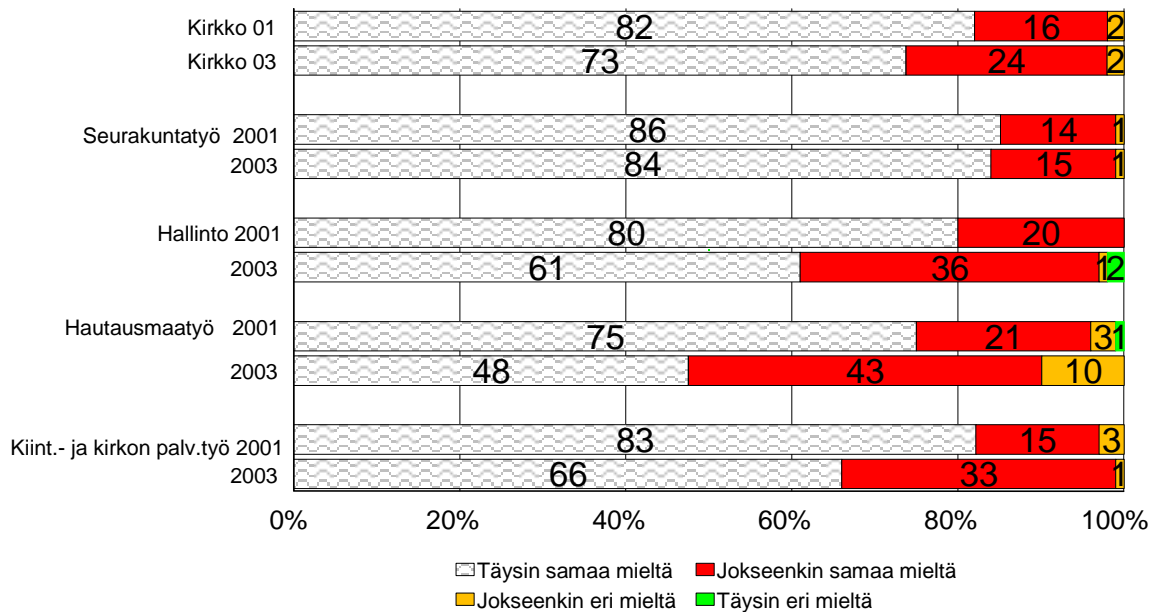


Työn kokeminen merkitykselliseksi ja hyödylliseksi on vieläkin yleisempää kuin tyytyväisyys työhön. Niinkin suuri enemmistö kuin 73 prosenttia pitää työtään merkityksellisenä (Kuvio 4). Hyvin harva kirkon työntekijöistä kyseenalaistaa työnsä tarpeellisuutta. Tällä on varmasti positiivinen vaikutus työmotivaatioon.

<sup>2</sup> Kuvioissa ja taulukoissa on luvuissa "Ei osaa sanoa" -vastausvaihtoehto mukana. "Ei osaa sanoa" -vastaajien osuutta ei ole merkitty, jos se on ollut 1 prosenttiyksikkö tai alle. Vastausvaihtoehtoon "ei osaa sanoa" vastanneiden osuus on merkitty näkyviin vain jos se on ollut suurempi kuin yksi jossain vastaajaryhmässä. Ks. esim. Taulukko 18.



Kuvio 4. Väite ”Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastaajakaumat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003.



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

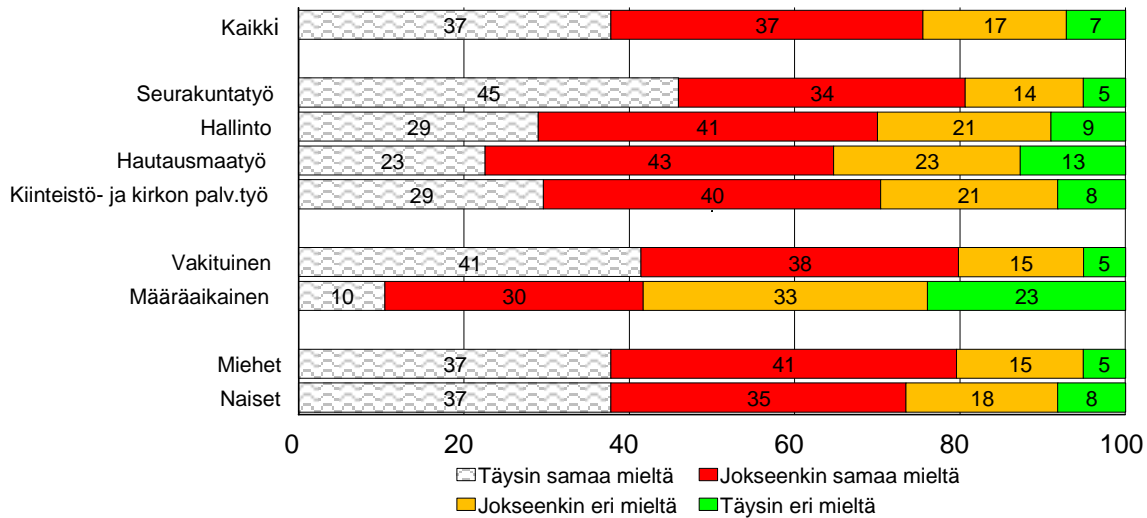
Väitteen ”Palkkani on oikeudenmukainen verrattuna muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin” kanssa oltiin vuonna 2003 selvästi vähemmän samaa mieltä kuin vuonna 2001. Kun vuonna 2001 täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli 18 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä 20 prosenttia, ovat samat luvut 2003 seuraavat: 9 prosenttia täysin ja 23 prosenttia jokseenkin samaa mieltä.

### 3 Työsuhteen ja työn turvallisuus

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

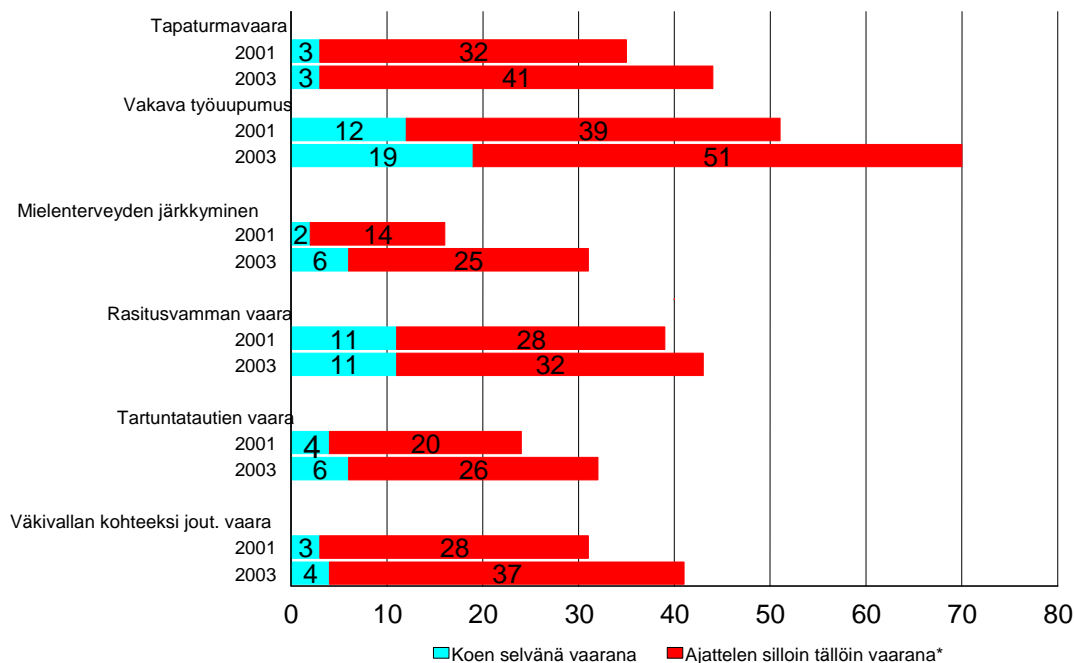
Vuoden 2003 barometrissa työsuhteen turvallisuutta tutkittiin väitteellä ”Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy”. Jopa 75 prosenttia on joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa (Kuvio 5). Työsuhteen turvallisuuden kokeminen on odotetusti yhteydessä työsuhteen vakituisuuteen. Määräaikaisista työntekijöistä vain 40 prosenttia on väitteen kanssa samaa mieltä, kun vastaava luku vakituisessa työsuhteessa olevilla on 79 prosenttia. Naisten ja miesten välillä työsuhteen turvallisuuden kokemisessa ei juuri ole eroa. Eri työntekijäryhmistä vähiten työsuhteen turvallisuutta kokivat hautausmaatyöntekijät. Hautausmaatyöntekijöissä on myös eniten määräaikaisia (55 %), kun määräaikaisten osuus muissa työntekijäryhmissä jää alle 20 prosentin ollen pienimmillään 6 prosenttia kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (ks. Taulukko 4).

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



Työsuhteen turvallisuuden ohella barometrissa tutkittiin nyt toistamiseen työn turvallisuuden kokemista. Työn turvallisuutta koskevista kysymyksistä keskityttiin työn fyysisten haittatekijöiden selvittämiseen, mutta mukaan mahtui muutamia työn henkistä raskautta mittaavia kysymyksiä. Kuviossa 6 on esitetty työssä koettujen vaarojen yleisyys koko kirkon henkilöstön parissa ja vertailtu tulosta vuoden 2001 Kirkon työolobarometrin tuloksiin. Tuloksia tulkittaessa tulee ottaa huomioon, että kysymys oli vuonna 2001 muodossa "Koetteko seuraavat asiat selvänä *uhkana*, ajatteletteko silloin tällöin vai ette koe *uhkana* lainkaan?" Kysymysmuoto on muutoin sama tämänkertaisessa työolobarometrissä, mutta uhan tilalla kysyttiin koettua **vaaraa**.

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





**Taulukko 6D**

Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara

	Seurakuntatyö		Hallinto		Hautausmaa-työ		Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ		Kaikki	
	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003
Koen selvänä vaarana	3	5	4	3	1	0	5	4	3	4
Ajattelen silloin tällöin vaarana	30	40	42	28	6	35	28	41	28	37
En koe vaarana lainkaan	67	55	54	69	93	65	67	56	69	59
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Niin ikään väkivallan kohteeksi joutumisen vaaran kokeminen on lisääntynyt vuodesta 2001, kun tarkastellaan ”En koe vaarana lainkaan” -vastausvaihtoehtoa (ks. Kuvio 4). Vuonna 2003 vastanneista 59 prosenttia ei kokenut väkivallan vaaraa lainkaan, kun vastaava luku 2001 oli 68 prosenttia. Täytyy kuitenkin huomata, että niiden työntekijöiden osuus, jotka kokevat väkivallan kohteeksi joutumisen *selvänä* vaarana, on pysytellyt muutamassa prosentissa.

Eniten väkivallan vaaraa koetaan seurakuntatyössä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (Taulukko 6D). Suurin ero vuoteen 2001 on kuitenkin hautausmaatyöntekijöiden kohdalla. Kun edellisessä kyselyssä 93 prosenttia katsoi, ettei kokenut uhkaa lainkaan, nyt näin vastaa enää 65 prosenttia.

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

### 3.2 Työn henkiset vaarat

Työn henkisiä vaaroja tutkittiin mielenterveyden järkkymisen ja vakavan työuupumuksen vaaran osalta. Suurimpana terveydellisenä vaarana kirkon työntekijät kokevat edelleen vakavan työuupumuksen. Niiden osuus, jotka kokevat vakavan työuupumuksen selvänä vaarana on noussut 12 prosentista 19 prosenttiin (Kuvio 6). Vain 30 prosenttia ilmoittaa, ettei koe työuupumusta vaarana lainkaan. Vakavan työuupumuksen mahdollisuus siis koskee valtaosaa kirkon työntekijöistä.

Seurakuntatyöntekijöiden joukossa työuupumuksen vaaraa koettiin kaikkein eniten: vain 23 prosenttia ei kokenut työuupumuksen vaaraa lainkaan (Taulukko 7A). Suurin kasvu työuupumuksen vaaran kokemisessa on kuitenkin hautausmaatyöntekijöiden parissa. Niiden osuus, jotka eivät koe työuupumusta vaarana lainkaan, on laskenut peräti 32 prosenttiyksikköä vuodesta 2001. Tämä ero selittyy sillä, että tällä kertaa otoksessa ei ollut mukana lyhytaikaisia kesätyöntekijöitä ja nuoria yhtä paljon kuin vuonna 2001.

Taulukko 7A ja 7B. Työssä koetut henkiset vaarat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).

### Taulukko 7A

#### Vakava työuupumus

	Seurakuntatyö		Hallinto		Hautausmaa-työ		Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ		Kaikki	
	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003
Koen selvänä vaarana	16	24	12	18	3	15	8	11	12	19
Ajattelen silloin tällöin vaarana	45	53	38	48	25	45	36	49	39	51
En koe vaarana lainkaan	40	23	49	34	72	40	57	40	49	30
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

### Taulukko 7B

#### Mielenterveyden järkkyminen

	Seurakuntatyö		Hallinto		Hautausmaa-työ		Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ		Kaikki	
	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003
Koen selvänä vaarana	1	7	4	5	1	3	3	5	2	6
Ajattelen silloin tällöin vaarana	19	27	10	25	4	23	13	22	14	25
En koe vaarana lainkaan	80	66	87	70	94	75	84	73	84	69
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kun vuoden 2001 barometrin mukaan kirkon työntekijöistä miehet kokivat naisia enemmän työuupumuksen uhkaa, nyt tilanne on kääntynyt päinvastoin. Naisista 20 prosenttia ja miehistä 17 prosenttia kokee työuupumuksen selvänä vaarana (Taulukko 8). Naisten kokema työuupumuksen vaara on yli kaksinkertaistunut vuodesta 2001. Tarkasteltaessa työuupumuksen vaaraa työntekijäryhmittäin sukupuolen mukaan, seurakuntatyössä toimivista naisista kokee useampi (26 %) työuupumuksen vaaraa kuin seurakuntatyötä tekevästä miehistä (18 %). Vaikka tämä ero ei ole tilastollisesti merkitsevä<sup>3</sup>, eroa voi silti pitää todennäköisenä. Työuupumuksen vaaraa koettiin eniten diakoniatyön sekä nuoris- ja lapsityön ammateissa. Enemmistö näissä ammateissa toimivista on naisia. Sitä vastoin hallinnossa työskentelevistä miehistä (25 %) useampi koki työuupumuksen vaaraa kuin naisista (16 %). Tämäkään ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä<sup>4</sup>.

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

	Miehet		Naiset	
	2001	2003	2001	2003
<i>Tapaturmavaara</i>				
Koen selvänä vaarana	4	5	2	3
Ajattelen silloin tällöin	32	40	32	41
En koe vaarana lainkaan	63	55	65	56
<i>Vakava työuupumus</i>				
Koen selvänä vaarana	15	17	9	20
Ajattelen silloin tällöin	43	50	37	51
En koe vaarana lainkaan	42	34	53	28
<i>Mielenterveyden järkkyminen</i>				
Koen selvänä vaarana	2	6	2	6
Ajattelen silloin tällöin	18	25	12	25
En koe vaarana lainkaan	79	68	86	69

<sup>3</sup> Khin neliö -testi 0.19.

<sup>4</sup> Khin neliö -testi 0.33.

<i>Rasitusvamman vaara</i>				
Koen selvänä vaarana	10	7	12	12
Ajattelen silloin tällöin	25	25	30	36
En koe vaarana lainkaan	65	68	56	52
<i>Tartuntatautien vaara</i>				
Koen selvänä vaarana	3	4	5	7
Ajattelen silloin tällöin	19	20	21	28
En koe vaarana lainkaan	79	76	74	65
<i>Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara</i>				
Koen selvänä vaarana	3	3	4	5
Ajattelen silloin tällöin	27	28	29	41
En koe vaarana lainkaan	70	68	67	55

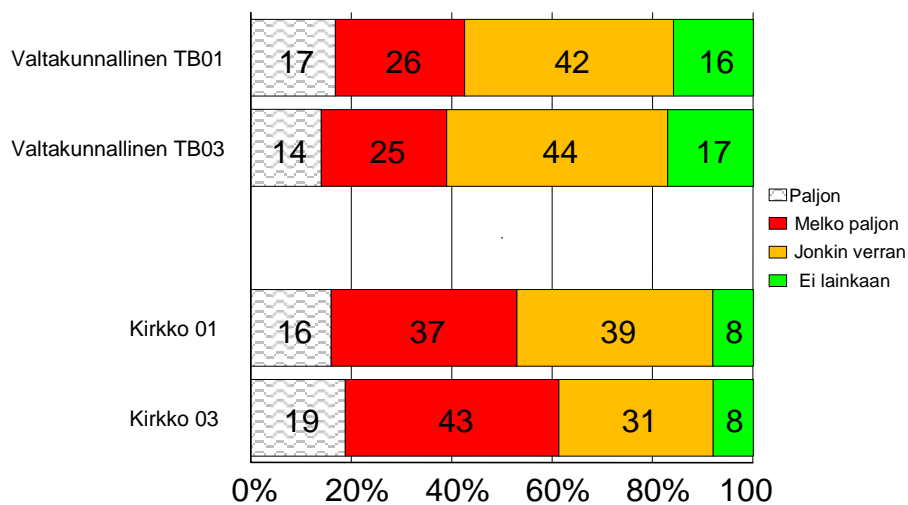
Mielenterveyden järkkymisen vaaran kokeminen on vuonna 2003 yleisempää kuin vuonna 2001 (Kuvio 6). Miltei kolmasosa (31 %) kirkon työntekijöistä kokee mielenterveyden järkkymisen vaaran joko selvänä tai ajattelee silloin tällöin. Tehtäväryhmittäin vuoden 2003 jakaumissa ei ole merkittäviä eroja (Taulukko 7B), eniten lisäystä on ollut hautausmaatyöntekijöiden ryhmässä, jossa ”En koe vaarana lainkaan” vastanneiden osuus on laskenut 94 prosentista 75 prosenttiin.

## 4. Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä

### 4.1 Vaikutusmahdollisuudet työhön

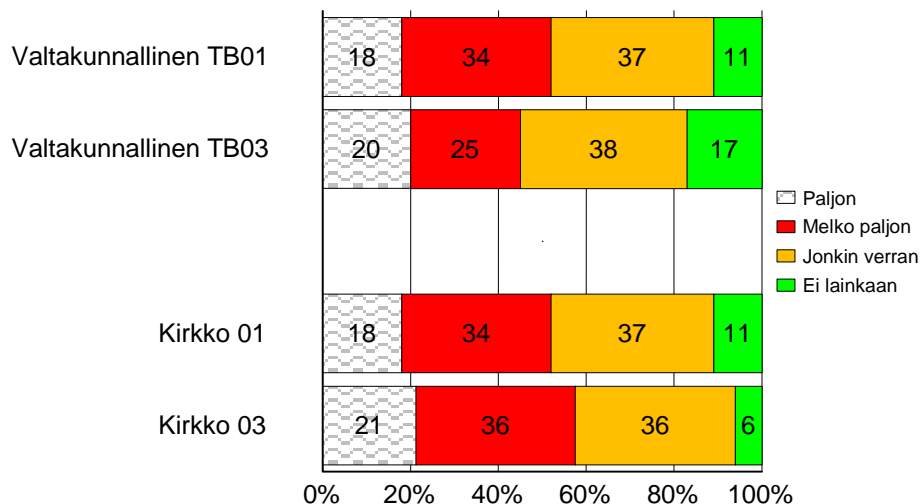
Kirkon työntekijöillä on valtakunnalliseen yleiseen tasoon verrattuna erittäin hyvät vaikutusmahdollisuudet työhönsä. Suurimmalle osalle työ kirkossa on varsin itsenäistä. Eniten kirkon työntekijät voivat vaikuttaa työtehtäviinsä. Jopa 62 prosenttia katsoi voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä paljon tai melko paljon. Vaikutusmahdollisuudet ovat vieläpä parantuneet verrattuna vuoteen 2001 (Kuvio 7). Valtakunnallisella tasolla on tapahtunut hienoista muutosta vastakkaiseen suuntaan, kuten kuviosta 7 näkyy.

Kuvio 7. Kysymys ”Millaisiksi koette vaikutusmahdollisuutenne työpaikassanne. Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan, siihen mitä työtehtäviinne kuuluu?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2001 ja 2003.



Niin ikään työtahdin ja työtehtävien jaon osalta kirkon työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet, kuten kuvioista 8 ja 9 näkyy. Verrattuna valtakunnalliseen keskimääräiseen tulokseen, suunta kirkon osalta on kohti vaikutusmahdollisuuksien parantumista, kun muualla vaikutusmahdollisuudet näyttävät heikentyneen.

Kuvio 8. 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 2001 ja 2003.







**Taulukko 9C***Vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon*

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

Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat parantuneet kaikissa tehtäväryhmissä. Selvin työtahdin oman kontrollin lisääntyminen on kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä, kun tarkastellaan ”paljon” ja ”melko paljon” -vastauksia. Niiden osuus, jotka kokivat, ettei heillä ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviinsä ja työtahtiinsa, on pudonnut reilusti alle 20 prosentin kaikissa työntekijäryhmissä (Taulukot 9A ja 9B). Tämä on positiivinen tulos.

Sekä miehet että naiset kokevat vaikutusmahdollisuuksiensa työhön lisääntyneen vuodesta 2001, mutta ero naisten ja miesten välillä on kasvanut (Taulukko 10). Miehistä jopa 73 prosenttia katsoo voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työtehtäviinsä, kun naisista vastaava osuus on 54 prosenttia. Tulos on samansuuntainen myös sen suhteen, kuinka paljon naiset ja miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa ja töiden jakamiseen työtovereiden kesken. Sekä naisten että miesten vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet, mutta miehille työ on useammin itsenäistä kuin naisille. Kaiken kaikkiaan miehet kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä naisia enemmän. Tätä eroa ei selitä naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäväryhmiin, sillä sekä miehistä että naisista noin puolet (54 %) tekee seurakuntatyötä, jossa työskentelevät kokevat eniten voivansa vaikuttaa työhönsä (ks. Kuvio 1).

Taulukko 10. Vaikutusmahdollisuudet työhön sukupuolen mukaan 2001 ja 2003 (%).

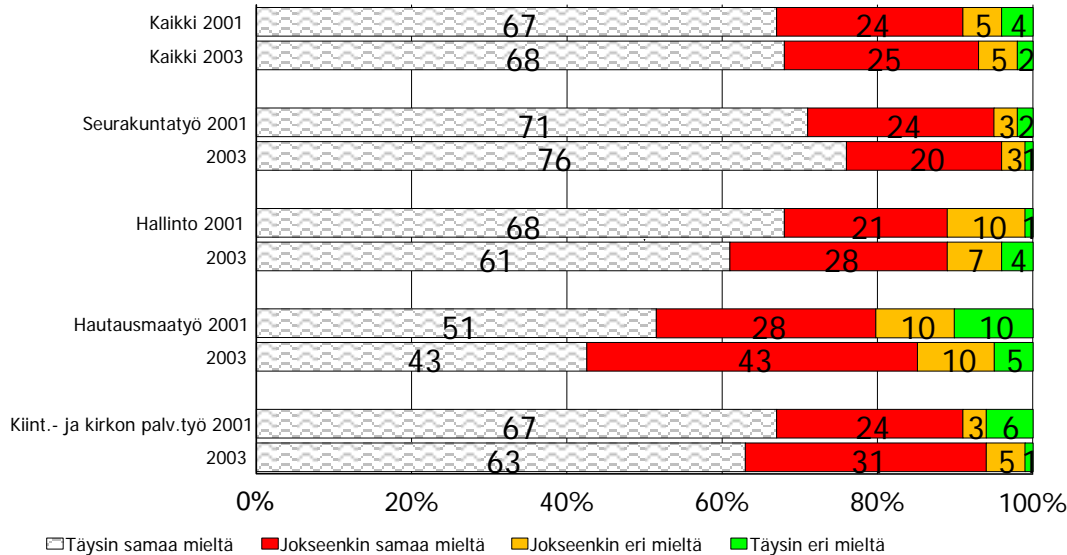
	Pystyy vaikuttamaan...											
	työtehtäviin				työtahtiin				töiden jakoon			
	Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset	
	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003	2001	2003
Paljon	14	24	17	18	16	29	19	18	14	22	13	11
Melko paljon	40	49	35	41	37	32	32	38	32	27	29	32
Jonkin verran	39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

## 4.2 Kehittymismahdollisuudet työssä

Kirkon työ näyttää edelleen tarjoavan työntekijöilleen hyvän mahdollisuuden käyttää kykyjään ja ammattitaitojaan. Miltei kaikki (93 %) työntekijät olivat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Saan työvälineitä käyttäen kykyjäni ja ammattitaitoani” kanssa (Kuvio 11). Näin kokevien määrä oli lisääntynyt muutamalla prosentilla vuodesta 2001. Seurakuntatyöntekijöitä lukuun ottamatta muiden työntekijäryhmien kohdalla vastauksissa on kuitenkin tapahtunut siirtymää vastausvaihtoehdosta ”täysin samaa mieltä” vastaus-

vaihtoehtoon ”jokseenkin samaa mieltä”, mikä näkyy hyvin kuviosta 10. Joka tapauksessa hautausmaatyötä lukuun ottamatta kirkon töissä eri tehtäväryhmiin kuuluvista yli 60 prosenttia kokee työn vastaavan koulutusta ja kykyjään.

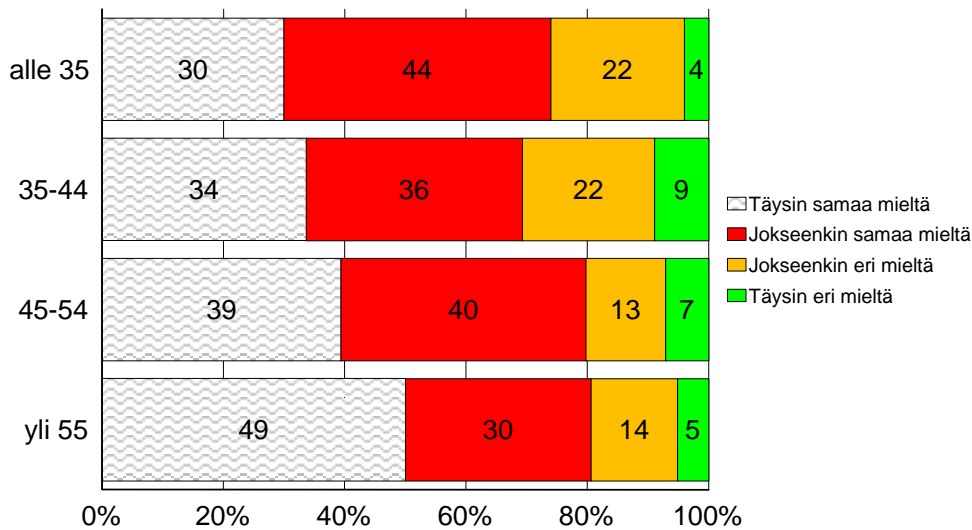
Kuvio 10. Väite ”Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani” koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003.



Kirkon työntekijät ovat varsin tyytyväisiä työnantajan tarjoamiin koulutusmahdollisuuksiin. Kaikista vastaajista 39 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 37 prosenttia jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Työnantajani tarjoaa riittävästi koulusta nykyisen tehtäväni hoitamiseksi” kanssa. Naisten ja miesten välillä ei koulutuksen riittävyyden suhteen ole suurta eroa: 82 prosenttia miehistä ja 75 prosenttia naisista oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Tyytyväisyys työnantajan tarjoamaan koulutukseen lisääntyy iän mukaan. Yli 55-vuotiaissa on kaikkein eniten niitä, jotka katsovat työnantajan tarjoaman koulutuksen olevan riittävä (Kuvio 11). Tyytyväisyys voi selittyä vähäisellä koulutuksen tarpeella, koska kokemusta työn hoitamiseen yli 55-vuotiailla on jo runsaasti. Ikäryhmässä 35–45-vuotiaat sitä vastoin koetaan kaikkien useimmin, ettei työnantaja tarjoa riittävästi koulutusta. Heistä noin kolmasosa sanoo olevan täysin tai jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa. Luultavasti tämän ikäiset ovat uransa taitekohdassa, jolloin työhön liittyy enemmän vastuuta ja uusia tehtäviä, joiden hoitamisen tueksi he kokevat tarvitsevänsä enemmän koulutusta.

Eri työntekijäryhmien välillä koulutuksen riittävyyden suhteen on selviä eroja, kuten taulukosta 11 näkyy. Hautausmaatyöntekijät kokevat selvästi muita harvemmin, että työnantajan tarjoama koulutus on riittävä. Tulisikin lähemmin selvittää, minkälaista koulutusta hautausmaatyöntekijät tarvitsisivat.

Kuvio 11. Väite ”Työnantajani tarjoaa riittävästi koulusta nykyisen tehtäväni hoitamiseksi” vastausosuudet ikäryhmittäin 2003.

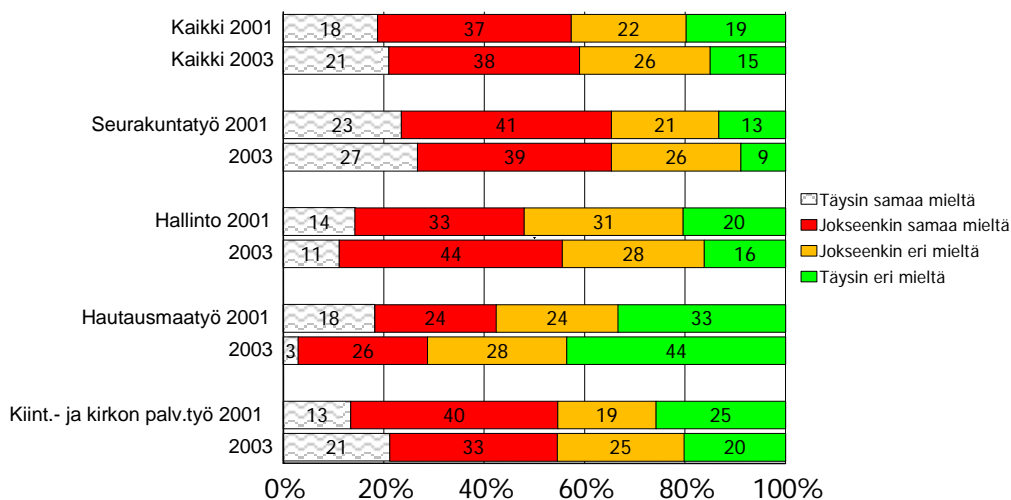


Taulukko 11. Väite ”Työnantajani tarjoaa riittävästi koulutusta nykyisen tehtäväni hoitamiseksi” vastausosuudet koko kirkon henkilökunnan osalta ja tehtäväryhmittäin 2003 (%).

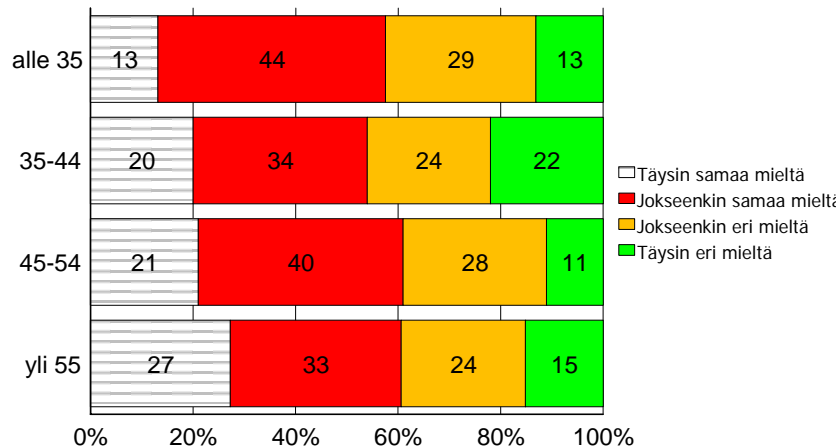
	Seurakuntatyö	Hallinto	Hautausmaa- työ	Kiinteistö- ja kirkon- palvelutyö	Kaikki
Täysin samaa mieltä	42	42	15	40	39
Jokseenkin samaa mieltä	41	36	23	34	37
Jokseenkin eri mieltä	15	14	31	18	17
Täysin eri mieltä	2	7	31	8	7
Kaikki	100	100	100	100	100

Myös niiden osuus, jotka kokevat työssään olevan hyvät kehittymismahdollisuudet, on lisääntynyt vuodesta 2001 (Kuvio 12). Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna vain hautausmaatyöntekijöissä muutos on ollut selvästi negatiiviseen suuntaan. Niiden osuus, jotka ovat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”*Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet*” kanssa, on pudonnut 42 prosentista 29 prosenttiin. Otoksen poimiminen eri tavoin kuin vuonna 2001 näyttää vaikuttaneen juuri hautausmaatyöntekijöiden vastauksiin. Kun otoksen ulkopuolelle on rajattu kausityöntekijät, näyttää siltä, että pidemmän työuran tehneet kokevat kehittymismahdollisuutensa nuorempia työntekijöitä vähäisemmiksi. Muiden työntekijäryhmien osalta tulokset näyttävät positiivisilta; yli puolet kokee työssään olevan hyvät kehittymismahdollisuudet (Kuvio 12). Eri ikäisten kokemuksissa kehittymismahdollsuuksista työssä ei juuri ole eroa (Kuvio 13).

Kuvio 12. Väite ”Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet” vastausosuudet koko kirkon henkilökunnan osalta sekä ikäryhmittäin 2001 ja 2003.



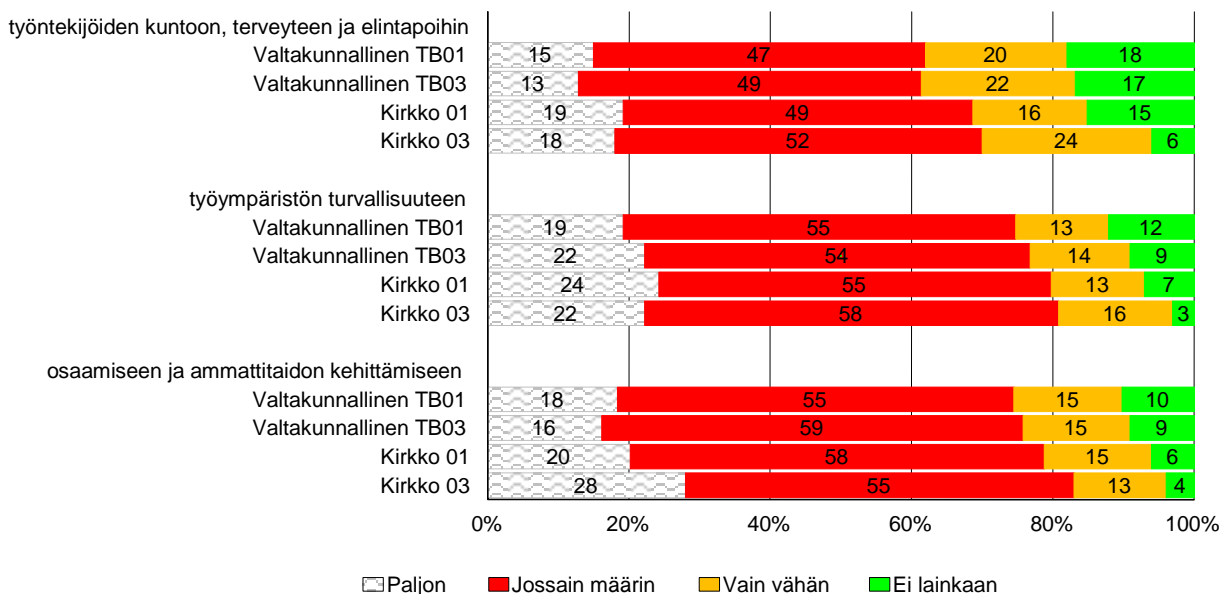
Kuvio 13. Väite "Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet" vastausosuudet ikäryhmittäin 2003.



Työolobarometrissa haluttiin myös selvittää, kuinka paljon seurakunnissa tai seurakuntayhtymissä on tehty kuluneiden kahden vuoden aikana erilaisia työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon tähtääviä kehittämisohjelmia. Kuviossa 14 näkyy, kuinka paljon työpaikoilla on vaikutettu systemaattisesti työkyvyn ylläpitoon vuonna 2001 ja 2003 sekä vertailtu tuloksia valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 ja 2003.

Kirkon työpaikoilla työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen liittyvä toiminta on selvästi lisääntynyt. Lähes kolmasosa kertoo kehittämistoimintaa esiintyvän työpaikallaan paljon. Työympäristön turvallisuuteen liittyvä vaikuttaminen on sen sijaan hieman vähentynyt. Kuitenkin niin työkykyyn, osaamiseen kuin työympäristön turvallisuuteen on kirkon työpaikoilla kiinnitetty enemmän huomiota kuin valtakunnallisesti keskimäärin (Kuvio 14): 70 prosentissa kirkon työpaikoista on ainakin jossain määrin vaikuttettu työntekijöiden työkykyyn.

Kuvio 14. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon vaikuttaminen koko kirkon henkilökunnan osalta vertailluna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2001 ja 2003 sekä vastausosuudet tehtävä ryhmittäin 2001 ja 2003.



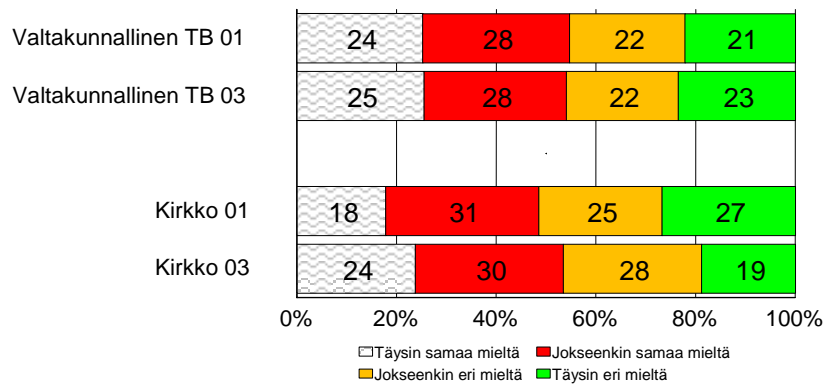
## 5. Työorganisaation toimivuus

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

### 5.1 Henkilöstön riittävyys

Kokemusta henkilöstöresursoinnin riittävyydestä selvitettiin väitteellä ”*Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden*”. Kirkon työntekijöistä 54 prosenttia oli väitteen kanssa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä, kun vastaava luku vuonna 2001 oli 49 prosenttia (Kuvio 15). Kirkon työntekijöiden kokemus henkilöstövajaus on samaa tasoa kuin muidenkin palkansaajien. Kirkon sisällä henkilöstövajausta koetaan kaikissa työntekijäryhmissä: seurakuntatyössä 55 prosenttia, hallinnossa 49 prosenttia, hautausmaatyössä 54 prosenttia sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä 52 prosenttia on joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa.

Kuvio 15. Väite ”*Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden*” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailluna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2001 ja 2003.



Seurakuntakoko ei näytä vaikuttavan kokemukseen työntekijän määrän vähäisyydestä. Luokiteltuna viitteen kokoryhmään, eniten työvoimapulaa koetaan suurimmissa, yli 30 000 seurakuntalaisen seurakunnissa ja vähiten 2001–5000 hengen seurakunnissa (Taulukko 12). Suoraa yhteyttä siihen, että suuret seurakunnat kärsivät pieniä enemmän työntekijävajauksesta ei kuitenkaan ole eikä ero eri kokoisten seurakuntien välillä ole suuri.

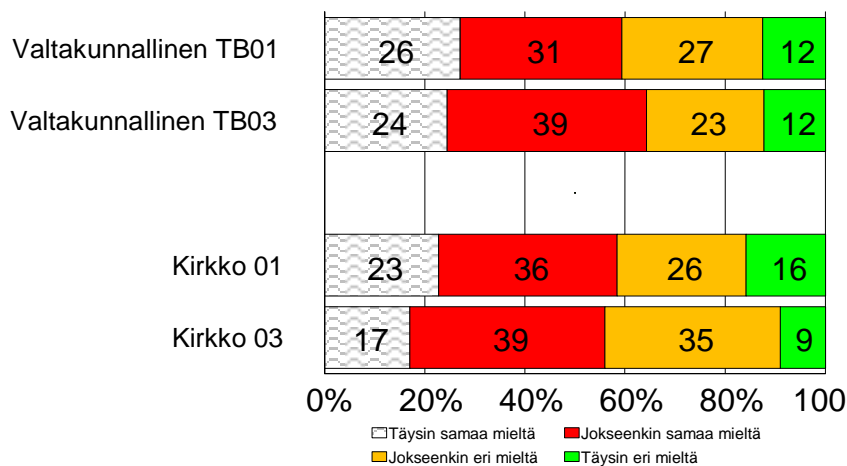
Taulukko 12. Väite ”*Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden*” seurakunnan koon mukaan 2003 (%).

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

## 5.2 Keskustelukulttuurin avoimuus

Työpaikan keskustelukulttuurin avoimuutta mitattiin kolmella kysymyksellä. Kuvioissa 14–16 on esitetty näiden kysymysten vastausjakaumat koko kirkon henkilöstön osalta sekä vertailtu tuloksia valtakunnallisen työolobarometrin 2001 ja 2003 tuloksiin. Vertailtaessa vuosia 2001 ja 2003 kirkon työntekijät kokevat vuonna 2003 tiedonkulun olevan jonkin verran vähemmän avointa; täysin samaa mieltä vastanneiden osuus väitteeseen ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti” on laskenut 23 prosentista 17 prosenttiin. Toisaalta samalla myös täysin eri mieltä olevien määrä on laskenut. Ero valtakunnalliseen keskiarvoon on kasvanut vuodesta 2001. Jokseenkin tai täysin samaa mieltä vastanneiden osuus valtakunnallisessa työolobarometrissa 2003 on 63 prosenttia, kun kirkon työntekijöistä 56 prosenttia yhtyi väitteeseen (Kuvio16).

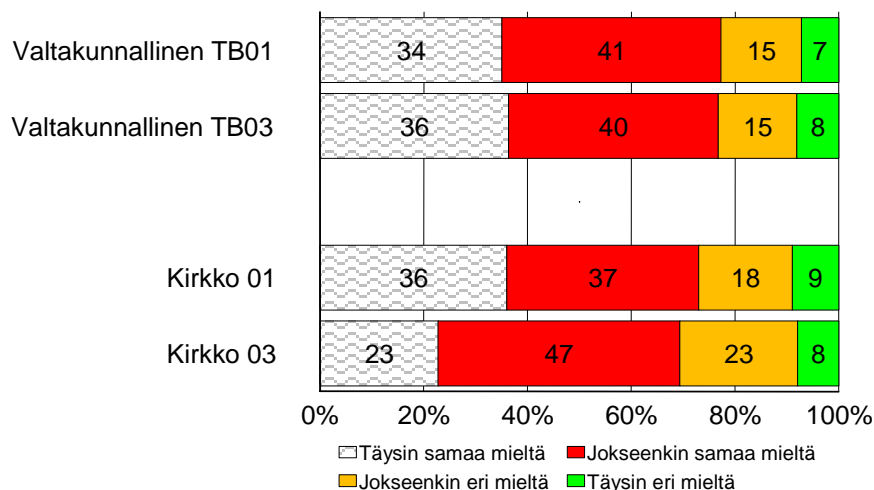
Kuvio 16. Väite ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2001 ja 2003.



Myös väitteen ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työntekijästä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” kanssa ollaan vuonna 2003 vähemmän samaa mieltä olevia kuin vuonna 2001 (Kuvio 17). Täysin samaa mieltä väitteen kanssa on enää 23 prosenttia, (36 prosenttia vuonna 2001). Tässäkin kysymyksessä haastateltavat ovat aikaisempaa herkemmin valinneet jokseenkin vastausvaihtoehdon täysin vaihtoehdon sijaan – olivat he sitten samaa tai eri mieltä väitteen kanssa.

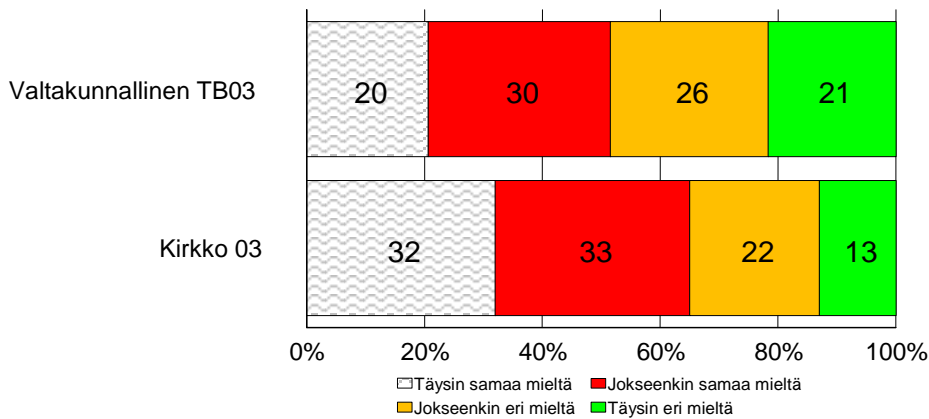
Vuoden 2001 kirkon työolobarometrissa tämän väitteen kohdalla kirkon tulokset olivat valtakunnallista keskiarvoa paremmat. Nyt ero valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin on kääntynyt negatiiviseksi: Kun valtakunnallisella tasolla kehitys on hivenen kohti parempaa keskusteluyhteyttä työntekijästä,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

Kuvio 17. Väite ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työntekijästä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2001 ja 2003.



Työpaikan keskustelukulttuurin avoimuutta mitattiin vielä kolmannella väitteellä ”Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti”. Valtakunnallisen työolobarometrin mukaan puolet palkansaajista katsoo, että heidän työpaikallaan ei keskustella kaikista asioista avoimesti (Kuvio 16). Kirkon työntekijöistä näin kokee selvästi useampi, 65 prosenttia. Täysin samaa mieltä väitteen kanssa on noin kolmasosa. Tehtäväryhmittäin eroja kokemuksen suhteen ei juuri ole; täysin samaa mieltä väitteen kanssa on kaikissa tehtäväryhmissä noin kolmasosa. Miesten ja naisten kokemukset em. väitteistä eroavat toisistaan jonkin verran. Naiset ovat miehiä useammin joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa: miehistä 59 prosenttia ja naisista 68 prosenttia kokee näin.

Kuvio 18. Väite ”Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailluna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2003.



Taulukossa 13 on esitetty *täysin samaa mieltä* olevien osuudet seurakunnan koon mukaan. Pienissä seurakunnissa keskustellaan avoimemmin kuin jäsenmäärältään suurissa seurakunnissa. Alle 2000 hengen seurakuntien työntekijöistä vain 19 prosenttia katsoo, että työpaikalla on sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti, kun suurin osuus näin ajattelevia löytyy yli 10 000 mutta alle 30 000 hengen seurakuntien työntekijöistä (38 %). Näiden kolmen väitteen vastausten perusteella voi päätellä, että kirkon työpaikoilla keskustelukulttuuria pitäisi kehittää avoimempaan suuntaan.

Taulukko 13. Keskustelukulttuurin avoimuutta mittaavien kysymysten ”Täysin samaa mieltä” vastanneiden jakaumat seurakunnan koon mukaan 2003 (%).

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

Keskustelukulttuurin avoimuudella on yhteys töiden organisointiin. Niistä, jotka katsoivat, että työpaikalla keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta, 80 prosenttia katsoi töiden olevan hyvin organisoituja työpaikalla. Niistä, joiden mielestä työpaikalla ei keskustella, enemmistö (54 %) katsoi, että työt on organisoitu huonosti (Taulukko 14).

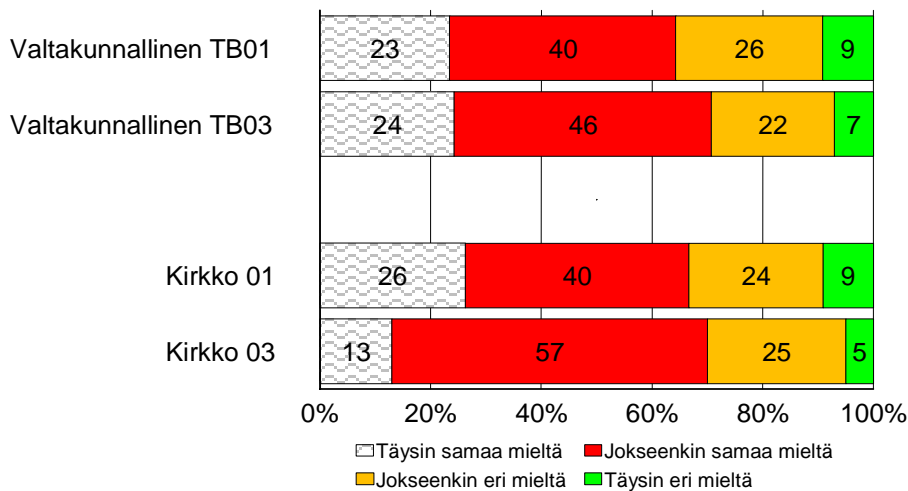
Taulukko 14. Väitteet ”Työpaikallani työt on hyvin organisoitu” ja ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” uudelleen luokiteltuna ja ristiintaulukoituna (%)

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

### 5.3 Töiden organisointi

Työpaikan töitä hyvin organisoituna pitää jopa 70 prosenttia kirkon työntekijöistä, tosin näistä vain 13 prosenttia oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja 57 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. Tämän kysymyksen osalta vastausjakauma on vastaavanlainen kuin muissakin työyhteisön toimintaa mittaavissa väitteissä. Suurin osa katsoo edelleen, että työt on organisoitu hyvin, mutta aikaisempaa harvempi on vahvasti tätä mieltä, jos ajatellaan vastausvaihtoehdon *täysin samaa mieltä* kuvaavan selvää tyytyväisyyttä töiden organisoinnin tapaan. (Kuvio 19) Verrattaessa keskenään valtakunnallisen työolobarometrin ja kirkon työolobarometrin tuloksia, *täysin* samaa mieltä olevien osuus jää kirkon henkilöstön parissa valtakunnan keskiarvoa vähäisemmäksi. Tosin myös toisessa ääripäässä eli *täysin eri mieltä* olevien osuus on laskenut 9 prosentista 5 prosenttiin. Eniten siirtymää on kuitenkin tapahtunut kohti *jokseenkin samaa mieltä* vastausvaihtoehtoon. Tuloksen voi tulkita myös vaikeudeksi vastata kysymykseen, jos työt on toisten työtehtävien osalta hyvin organisoituja ja toisten työtehtävien kohdalla tulisi selvästi tehdä muutoksia.

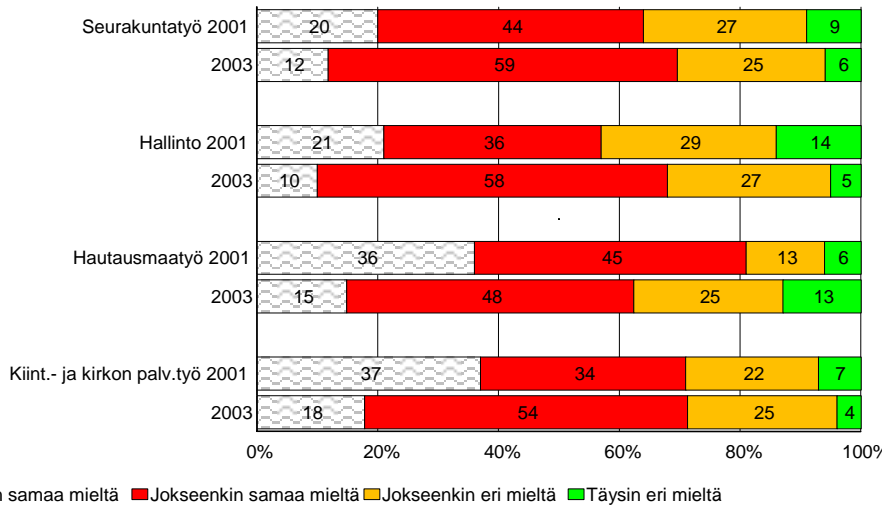
Kuvio 19. Väite ”Työpaikallani työt on organisoitu hyvin” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2001 ja 2003.



Tehtäväryhmittäin tarkasteluna vuoden 2003 tulokset ovat samansuuntaisia. Lukuun ottamatta hautausmaatyöntekijöitä, sekä täysin *samaa* mieltä että täysin *eri* mieltä olevien osuus on laskenut, kuten kuviosta 18 näkyy. Vaikka täysin samaa mieltä väitteen ”Työpaikallani työt on hyvin organisoitu” kanssa olevien osuus kaikissa tehtäväryhmissä miltei puolittunut, on edelleen lähes seitsemän kymmenestä vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa (hautausmaatyöntekijöitä lukuun ottamatta). Valtaosa kirkon työntekijöistä pitää siis töitä hyvin organisoituina. Hautausmaatyöntekijöiden kohdalla muutokset vuoteen 2003 ovat jyrkimmät. Tämän raportin alussa taulukossa 4 on esitetty hautausmaatyöntekijät työsuhteen laadun mukaan. Verrattuna vuoteen 2001 vakituisten työntekijöiden osuus vastanneista on selvästi kasvanut (16 prosentista 45 prosenttiin). Vakituiset työntekijät ovat siten selvästi kriittisempiä töiden organisoinnin suhteen kuin määräaikaiset.

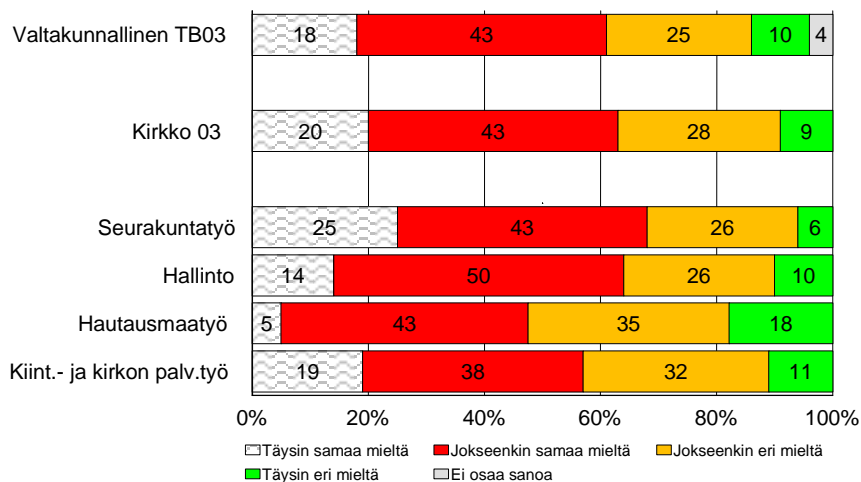


Kuvio 20. Väite ”Työpaikallani työt on organisoitu hyvin” vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003.



Työpaikan uudistumiskykyä ja joustavuutta mitattiin väitteellä ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita”. Kirkon työntekijät kokevat kannustavuuden uusiin asioihin samantapaisesti kuin valtakunnallisesti muutoinkin. Vastausosuuksissa kirkon työntekijöiden ja palkansaajien keskimäärin valtakunnallisen työolobarometrin välillä ei ole kuin vähäisiä eroja: kun kirkon työntekijöistä 20 prosenttia on täysin samaa mieltä väitteen kanssa, on vastaava osuus kaikista palkansaajista 18 prosenttia. Kuvioista 19 näkyy hyvin vastausjakaumien yhteneväisyys myös muilta osin. Sen sijaan kirkon sisällä eri työntekijäryhmät kokevat kannustuksen eri tavoin. Kun tarkastellaan ”ei lainkaan” -vastausvaihtoja, erottuvat hautausmaatyöntekijät omaksi ryhmäkseen. Heidän joukossaan on eniten (18 %) niitä, jotka kokevat, ettei heitä lainkaan kannusteta kokeilemaan uusia asioita. Vähiten ”ei lainkaan” -vastauksia tuli seurakuntatyöntekijöiltä. Heistä vain 6 prosenttia katsoo, ettei työpaikalla lainkaan kannusteta uusien asioiden kokeiluun. Muutoin kirkon työntekijät kokevat työpaikoilla kannustettavan kokeilemaan uusia asioita hyvin useasti. Sukupuolen mukaan tämän kysymyksen kohdalla ei juuri ollut eroja.

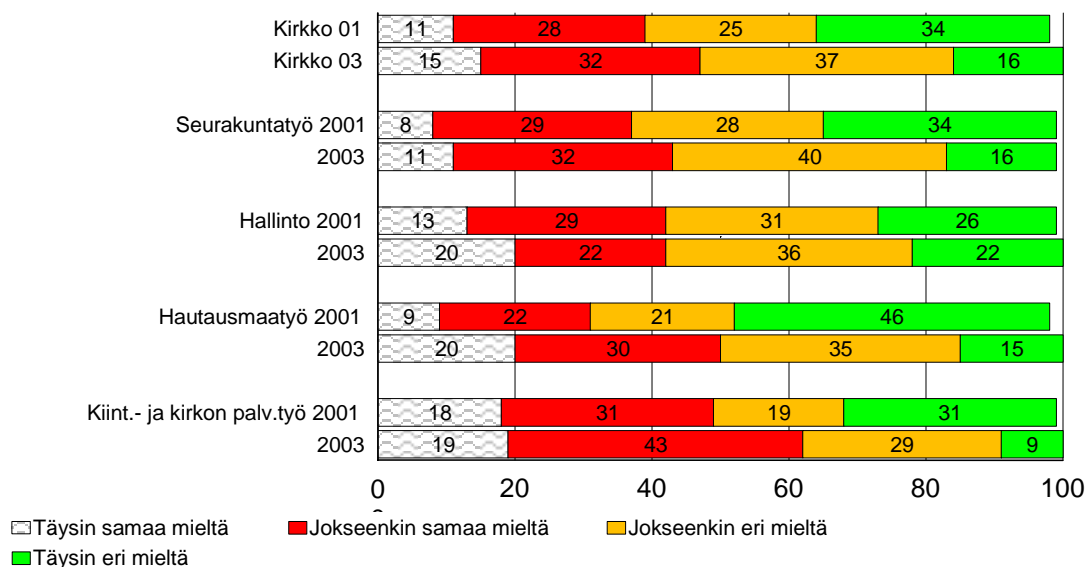
Kuvio 21. Väite ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2003



## 5.4 Päätöksenteko

Viimeisenä työn organisointia koskevista kysymyksistä esitettiin väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä”. Tämä kysymys haluttiin mukaan kirkon päätöksentekojärjestelmän vuoksi. Kysymyksellä haluttiin mitata, kuinka paljon kirkon työntekijät kokevat, että työtä koskeva päätöksenteko ei ole oman työyhteisön hallussa. Kaiken kaikkiaan vähemmistö kirkon henkilöstöstä katsoo, että päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä: 47 prosenttia on väitteen kanssa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä (Kuvio 20). Tämä luku on kuitenkin suurempi kuin vuonna 2001, jolloin joko täysin samaa mieltä olevien osuus oli 39 prosenttia. Erityisesti niiden osuus, jotka ovat väitteen kanssa *täysin eri* mieltä on laskeutunut huomattavasti: 34 prosentista 16 prosenttiin. Kirkon työntekijät siis kokevat aikaisempaa useammin päätöksenteon liian kaukaiseksi omasta työyhteisöstään.

Kuvio 22. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003.

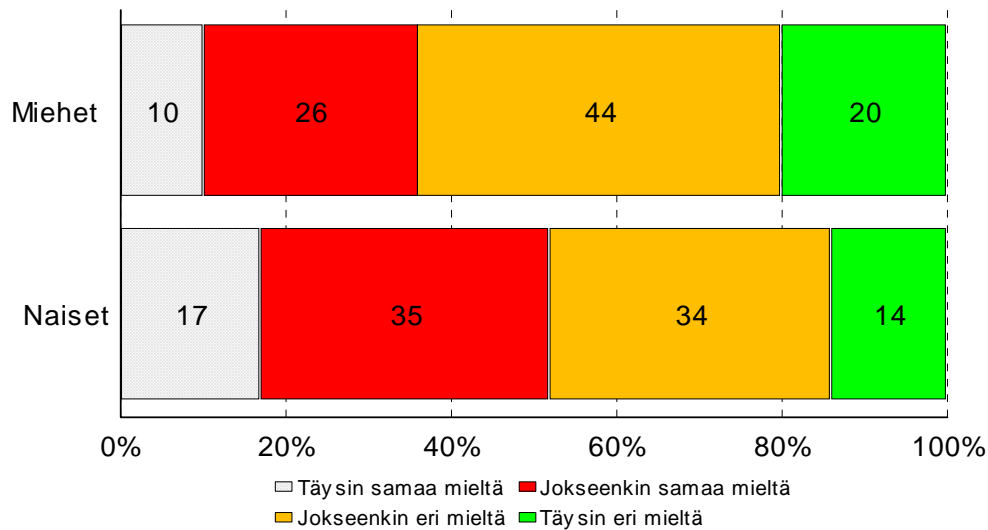


Edelliseen kyselykertaan verrattuna kaikissa tehtäväryhmissä *täysin eri mieltä* vastanneiden osuus on vähentynyt, hallintoa lukuun ottamatta, suorastaan pudonnut jyrkästi (Kuvio 22). Eniten niitä, jotka katsovat päätöksenteon tapahtuvan liian kaukana työyhteisöstä, on kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä ja hautausmaatyoita tekevien joukossa. Molemmista työntekijäryhmittä puolet tai enemmän on väitteen kanssa samaa mieltä, kun seurakuntatyötä tekevästä ja hallinnon työntekijöistä osuus jää noin 40 prosenttiin.

Naiset ja miehet kokevat ongelman eri tavoin: naisista 17 prosenttia on täysin samaa mieltä ja 35 prosenttia jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa eli yli puolet naisista kokee, että päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä (Kuvio 23). Miehistä sen sijaan 10 prosenttia on täysin ja 27 prosenttia jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, kuten kuvio 23 voi nähdä. Miehet kokevat siis useammin olevansa mukana päätöksenteossa tai ainakin useampi mies kokee päätöksenteon olevan lähellä työyhteisöä. Kun väitteen vastauksista tehdään dikotomia *päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä – ei tehdä liian kaukana itse työyhteisöstä* on ero naisten ja miesten välillä tilastollisesti merkitsevä<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Khin neliö -testi 0.0010.

Kuvio 23. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” sukupuolen mukaan 2003.



Toinen merkittävä yhteys on seurakunnan koon ja päätöksenteon läheisyyden suhteen. Suurimmissa seurakunnissa (10 000–30 000 ja yli 30 000 jäsentä) koetaan pienimpiä seurakuntia useammin, että päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä (Taulukko 15). Kun alle 2000 jäsenen seurakunnassa vain 6 prosenttia katsoo, että päätökset tehdään liian kaukana, on vastaava luku yli 30 000 jäsenen seurakunnassa yli 30 prosenttia. Suhde on tilastollisesti merkitsevä<sup>6</sup> ja käytännön järjellä ajatellen hyvin ymmärrettävä. Suurissa ja siten työntekijämäärältään suurissa seurakunnissa päätöksenteko on usein kauempana itse työyhteisöistä kuin hyvin pienissä seurakunnissa.

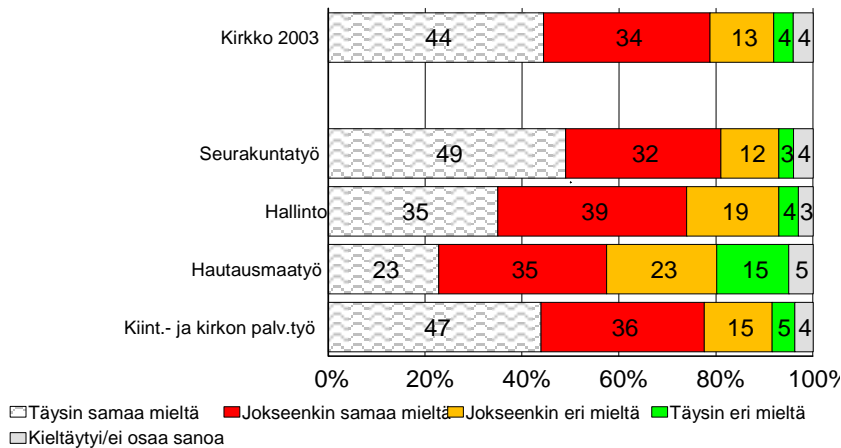
Taulukko 15. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” uudelleen luokiteltuna seurakunnan jäsenmäärän mukaan. (%)

Seurakunnan koko	Päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä	Päätökset tehdään tarpeeksi lähellä itse työyhteisöä
alle 2000	30	70
2001-5000	29	71
5001-10000	48	52
10001-30000	49	51
yli 30000	57	43
Kaikki	47	53

Kirkon työpaikat koettiin verrattain usein tasa-arvoisiksi. ”Työpaikallani on sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut hyvin” -väitteen kanssa on täysin samaa mieltä on 44 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä 34 prosenttia. Selvä vähemmistö, 18 prosenttia, on väitteen kanssa eri mieltä (Kuvio 24). Sen sijaan tehtäväryhmittäin tarkasteltuna hautausmaatyöntekijät erottuvat joukosta negatiivisesti.

<sup>6</sup> Khin neliö -testi 0.0011.

Kuvio 24. Väite ”Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2003.



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

## 6 Työn vaatimukset

### 6.1 Työ- ja vapaa-ajan suhde

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

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

Niistä kirkon työntekijöistä, jotka kuuluvat työaikalain piiriin, 18 prosenttia oli tehnyt ylityitä, joista oli saanut korvauksen rahana (Taulukko 16). Niitä, jotka olivat tehneet ylityitä saaden korvauksen vapaana, oli huomattavasti enemmän, 43 prosenttia. Korvauksetta ylityitä oli tehnyt 19 prosenttia vastanneista. Vuoteen 2001 verrattuna ylityitä tekevien määrä on kirkossa lisääntynyt niiden osalta, jotka ovat saaneet korvauksen joko vapaana tai tehneet korvauksetta ylityitä. Verrattuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin, kirkossa tehdään hieman enemmän ylityitä korvauksetta, selvästi enemmän ylityitä, joista korvaus on saatu vapaana, mutta vastaavasti vähemmän rahana korvattuja ylityitä, kuten taulukosta 16 voi nähdä.

Taulukossa 16 on lisäksi esitetty, kuinka ylityitä oli tehty työntekijäryhmittäin. Joko vapaana tai rahana korvattuja ylityitä olivat useimmin tehneet seurakuntatyötä tekevät ja korvauksettomia ylityitä oli useimmin tehty hallinnossa. Naiset olivat tehneet miehiä useammin niin rahana kuin vapaana korvattuja ylityitä (Taulukko 17), kun taas miehet olivat tehneet useammin korvauksettomia ylityitä.

Taulukko 16. Tehdyt ylityöt työaikalainpiiriin kuuluvien kirkon työntekijöiden osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometrin 2001 ja 2003 sekä vastausjakaumat tehtäväryhmän mukaan (%).

	Tehnyt ylityitä, jotka korvattu rahana	Tehnyt ylityitä, jotka korvattu vapaana	Tehnyt ylityitä korvauksetta
Valtakunnallinen TB01	26	25	13
Valtakunnallinen TB03	24	23	15
Kirkko 01	18	37	15
Kirkko 03	18	43	19
Seurakuntatyö	25	59	16
Hallinto	11	41	23
Hautausmaatyö	8	18	13
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	23	42	19

Taulukko 17. Tehdyt ylityöt sukupuolen mukaan 2003 (%).

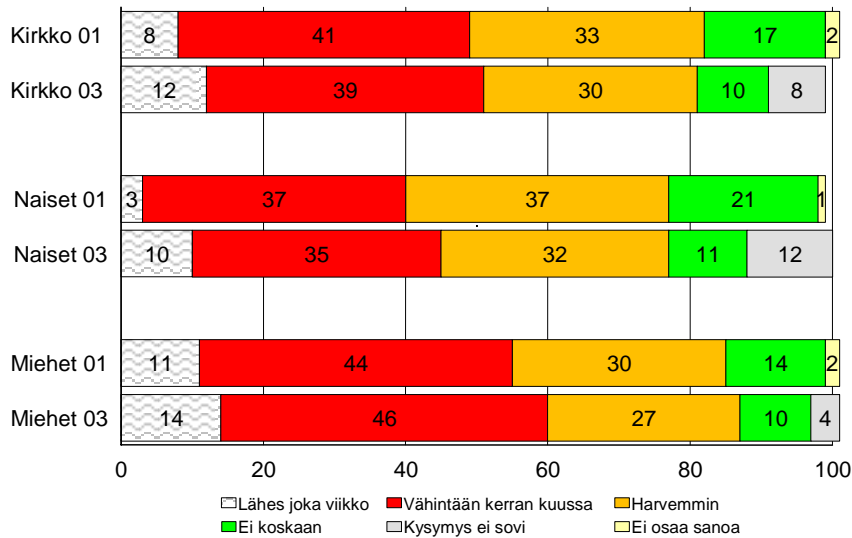
	Tehnyt ylityitä, jotka korvattu rahana	Tehnyt ylityitä, jotka korvattu vapaana	Tehnyt ylityitä korvauksetta
Miehet	11	42	33
Naiset	20	44	14
Kaikki	18	43	19

Työaikalain piiriin kuulumattomilta kysyttiin työ- ja vapaa-ajan suhdetta yhdellä kysymyksellä. Vastaajilta pyydettiin arviota siitä, kuinka usein viikoittaisia vapaapäiviä jää kokonaan pitämättä. Työaikalain piiriin kuulumattomia on 38 prosenttia vastanneista (n=202). Lähes kaikki<sup>7</sup> työaikalain piiriin kuulumattomista tekevät seurakuntatyötä. Siten tässä ei ole tarkasteltu kysymystä tehtäväryhmittäin.

Viikoittaisia vapaapäiviä jäi pitämättä lähes joka viikko 12 prosentilla työaikalain piiriin kuulumattomista vastaajista, mikä on hieman enemmän kuin vuonna 2001 (Kuvio 25). Kasvua selittää enimmäkseen se, että naisista yhä useampi ilmoittaa vapaapäivien jäävän käyttämättä lähes viikoittain. Kun vuonna 2001 vain 3 prosenttia naisista ilmoitti vapaapäivien jäävän käyttämättä lähes viikoittain, vuonna 2003 näin ilmoittaa jo 10 prosenttia. Vaikka naisista yhä useammalla jäävät vapaapäivät käyttämättä, on tämä silti edelleen useammin miesten kuin naisten ongelma. Miehistä 60 prosenttia ilmoittaa, että vapaapäiviä jää käyttämättä vähintään kerran kuussa.

<sup>7</sup> Pois lukien kolme vastaajaa.

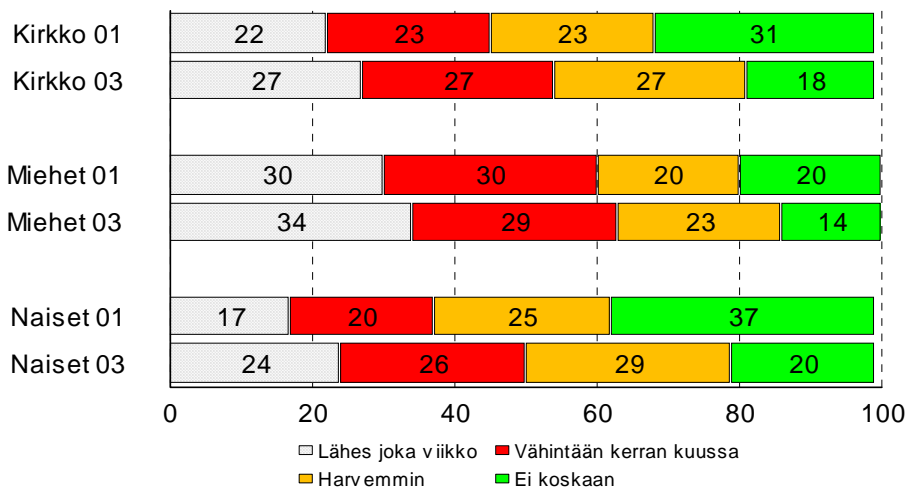
Kuvio 25. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jääminen työaikalain piiriin kuulumattomien osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan 2001 ja 2003.



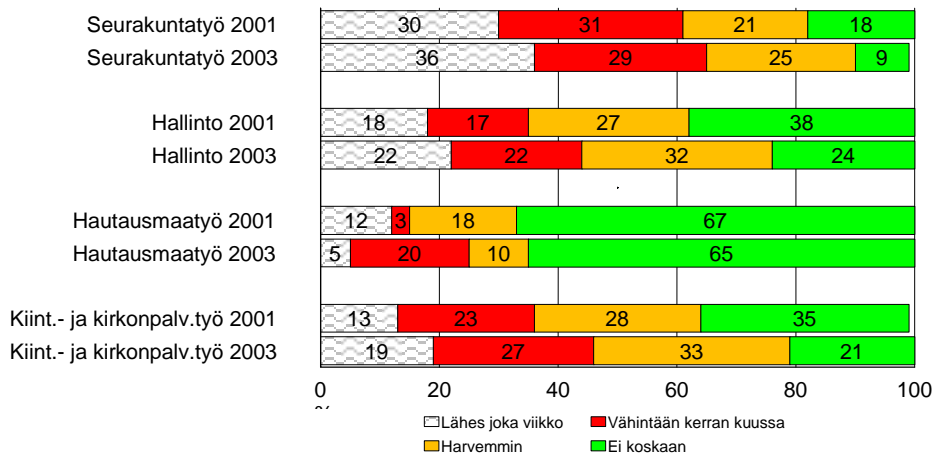
Vuoden 2003 vastauksissa on jonkin verran vastattu ”ei sovi” kysymykseen viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jäämisestä. Tässä joukossa on muun muassa diakoniatyötä tekeviä, nuorisotyötä tekeviä ja seurakuntapastoreita. Nämä työntekijät eivät kuulu työaikalain piiriin ja he myös ovat kaikki päätoimisesti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

Sekä työaikalain piiriin kuuluvien että kuulumattomien työ- ja vapaa-ajan suhdetta tutkittiin vielä kahdella kysymyksellä; kuinka pitkiksi työpäivät venyivät ja kuinka paljon työaika pirstoutui häiritsevästi. Työpäivien venymisestä ja työmäärän paljoudesta kertoo hyvin se, että 27 prosenttia kokee tekevänsä ylipitkiä työpäiviä lähes joka viikko. Saman verran on niitä, joiden mielestä ylipitkiä työpäiviä tulee tehtyä vähintään kerran kuussa. (Kuvio 26). Niiden osuus, jotka kokevat tekevänsä ylipitkiä työpäiviä, on lisääntynyt vuodesta 2001. Lisäystä on tapahtunut sekä naisten että miesten keskuudessa, joskin naisten osalta lisäys on selvempi. Kun edellisessä kyselyssä 37 prosenttia naisista vastasi, ettei koskaan tee ylipitkiä työpäiviä, nyt vain 20 prosenttia vastaa samalla tavoin. Ylipitkät työpäivät ovat edelleen suurin ongelma seurakuntatyötä tekeville. Jopa 36 prosenttia tekee viikoittain ylipitkiä työpäiviä (Kuvio 27).

Kuvio 26. Kysymys ”Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan 2001 ja 2003 (%).



Kuvio 27. Kysymys "Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?" vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003 (%).



Vapaa-ajan pirstoutuminen on yksi kirkon työaikoja kuvaava käsite. Kun työtehtävät voivat sijoittua siten, että osa työstä tulee tehdä aamupäivällä, osa illalla ja vastaavasti myös viikonloppuihin kerääntyy työtehtäviä, voi oma vapaa-aika pirstoutua häiritsevästi. Lähes jokaviikkoiseksi ongelmaksi tämän kokee 23 prosenttia kirkon työntekijöistä. Vapaa-ajan pirstoutuminen on erityisesti seurakuntatyötä tekevien ongelma (Taulukko 18), mutta myös hallinnossa tämän kokee ongelmaksi noin neljäsosa. Työ- ja vapaa-ajan suhde on ongelmallisempi miehille kuin naisille, mutta vuoteen 2001 verrattuna naisten vastaukset ovat lähentyneet miehiä.

Taulukko 18. Kysymys "Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että vapaa-aikanne pirstoutuu häiritsevästi työtehtävistänne johduen?" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan ja tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003.

Vapaa-ajan pirstoutuminen

	Lähes joka viikko	Vähintään kerran kuussa	Harvemmin	Ei koskaan	Kysymys ei sovi	Ei osaa sanoa
Kirkko 01	23	18	18	41		1
Kirkko 03	24	21	24	30	1	
Miehet 01	37	18	19	25		1
Miehet 03	34	29	23	14	1	
Naiset 01	15	18	17	49		1
Naiset 03	24	26	29	20	1	
Seurakuntatyö 2001	34	21	20	25		
Seurakuntatyö 2003	29	27	24	20	1	
Hallinto 2001	8	13	13	65		
Hallinto 2003	15	7	27	48	2	
Hautausmaatyö 2001	9	9	9	73		
Hautausmaatyö 2003	13	10	10	65	3	
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö 2001	18	19	22	39	2	
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö 2003	24	23	25	27	1	

## 6.2 Työn henkinen ja fyysinen raskaus

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

Työn henkinen raskaus korostuu seurakuntatyötä tekevillä. Heistä jopa 78 prosenttia on väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä (75 % vuonna 2001). Tämän kysymyksen osalta vastausvaihtoehdot muuttuivat vuodesta 2001, mikä saattaa vaikuttaa tuloksiin<sup>8</sup>. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokevat useimmin hautausmaatyöntekijät, joista 58 prosenttia on väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Vastaava luku vuoden 2001 työolobarometrissa oli 63 prosenttia. Miehet ja naiset kokevat työnsä yhtä usein henkisesti raskaaksi; 65 prosenttia sekä miehistä että naisista oli väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Joskin miesten vastaukset painottuivat hieman enemmän *täysin samaa mieltä* -vastauskategoriaan (20 % miehistä, 16 % naisista).

## 6.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen

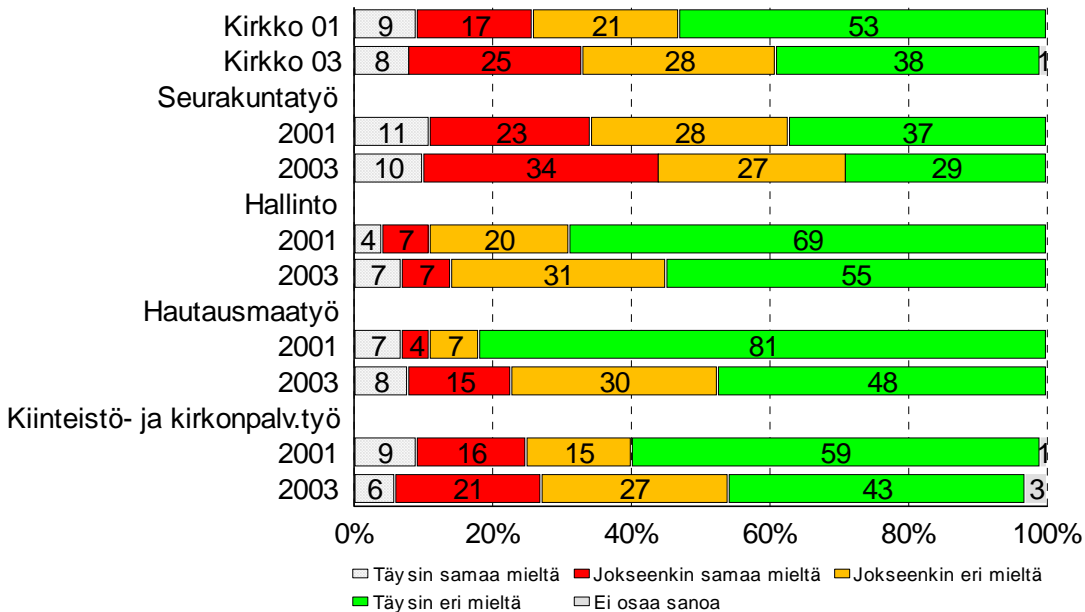
Työn ja perheen yhteensovittaminen on usein esillä keskusteltaessa työelämän vaatimuksista ja työssä jaksamisesta. Kirkon työntekijöiden osalta työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista kysyttiin kahdella kysymyksellä. Väitteellä ”*Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää*” haluttiin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

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen näyttää olevan erityisen vaikeaa vain 8 prosentille vastanneista, sen sijaan jokseenkin vaikeaa se on jo 25 prosentille (Kuvio 28). Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen näyttää jonkin verran hankalampaa miehille kuin naisille. Naisista 8 prosenttia ja miehistä 10 prosenttia on väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä olevia on miehistä jo 31 prosenttia ja naisista 23 prosenttia. Vuodesta 2001 niiden osuus, jotka ovat *jokseenkin samaa mieltä* on selvästi lisääntynyt, kun taas *täysin eri mieltä* vastaajien osuus on selvästi laskenut. Kirkon työntekijät siis kokevat aikaisempaa useammin vaikeuksia työn ja yksityiselämän yhteen sovittamisessa. Seurakuntatyöntekijät kokevat useimmin hankaluuksia sovittaa työtä ja yksityiselämää, kuten kuvioista 28 näkyy. Tämä on ymmärrettävää, koska näissä ryhmissä juuri työajat sijoittuvat usein viikonloppuihin ja iltoihin. Seurakuntatyötä tekevät kokevat myös kaikkein useimmin, että hankalat työajat häiritsevät perhe-elämää. Jopa 26 prosenttia kokee, että näin tapahtuu lähes joka viikko. Toinen ryhmä, joille työajat ovat ongelmallisia perhe-elämän suhteen, on kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijät. Heistäkin 21 prosenttia kokee jokaviikkoisesti työaikojen häiritsevän perhe-elämää. (Kuvio 29)

<sup>8</sup> Vuonna 2001 vastausvaihtoehdot olivat: pitää täysin paikkaansa, pitää jokseenkin paikkansa, ei juurikaan pidä paikkaansa ja ei lainkaan pidä paikkaansa. Vuonna 2003 seuraavat: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä.

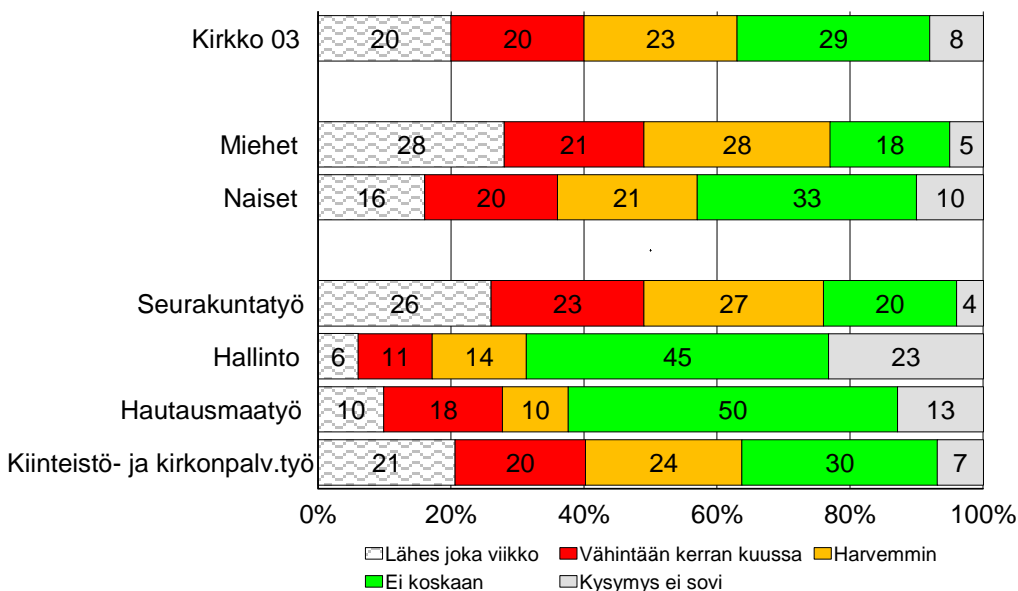


Kuvio 28. Väite "Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003.



Kokonaisuudessaan työaikojen sijoittuminen iltoihin ja viikonloppuihin on ongelmallista perhe-elämän kannalta viidesosalle lähes joka viikko. Niin ikään viidesosa koee työajat häiritseväksi vähintään kerran kuussa. Työajat osoittautuvat tämänkin kysymyksen tulosten perusteella hankalammiksi miehille kuin naisille, kuten kuviosta 29 voi nähdä.

Kuvio 29. Kysymys "Työaikojen sijoittuminen iltoihin ja viikonloppuihin häiritsee perhe-elämää" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan ja tehtäväryhmittäin 2003.



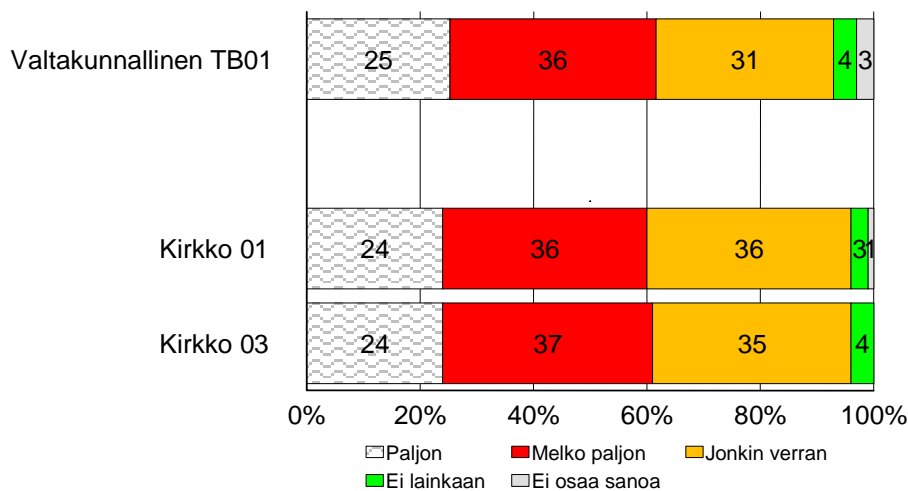
## 7. Sosiaaliset suhteet työpaikoilla

### 7.1 Tuen ja rohkaisun saaminen työpaikoilla

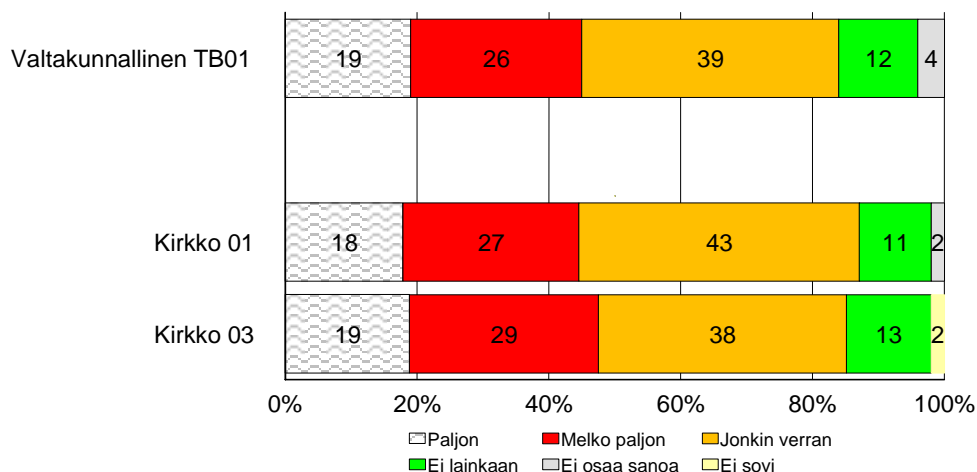
Vuoden 2001 kirkon alan työolobarometrissa saatiin sosiaalisten suhteiden osalta kaksijakoisia tuloksia. Yhtäältä kirkon työntekijät kokivat saavansa tukea ja kannustusta sekä esimiehiltään että työtovereiltaan varsin paljon. Toisaalta ristiriitoja ja työpaikkakiusaamista koettiin kirkon työpaikoilla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

Tukea ja rohkaisua työtovereiltaan ja esimiehiltään kirkon työntekijät kokevat saavansa samassa määrin kuin keskimäärin muillakin työpaikoilla (Kuviot 30 ja 31). Vuoden 2003 tulosten mukaan tukea työtovereilta saadaan samassa määrin kuin vuonna 2001, noin 60 prosenttia katsoi saavansa paljon tai melko paljon tukea ja rohkaisua työtovereilta. Esimieheltä koetaan saatavan tukea hieman vähemmän, 48 prosenttia kokee saavansa tukea paljon tai melko paljon esimieheltään vuonna 2003. Näiltä osin tulokset ovat siis varsin positii-viset.

Kuvio 30. Kysymys ”Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereilta, kun sitä tarvitsette?” koko kirkon henkilökunnan osalta 2001 ja 2003 sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001.



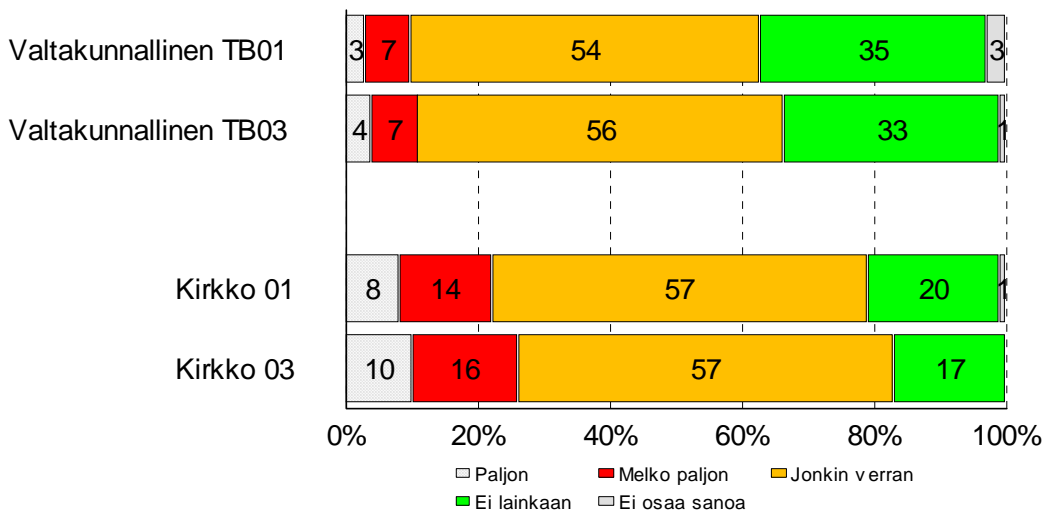
Kuvio 31. Kysymys ”Saatteko tukea ja rohkaisua esimieheltänne, kun sitä tarvitsette?” koko kirkon henkilökunnan osalta 2001 ja 2003 sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001.



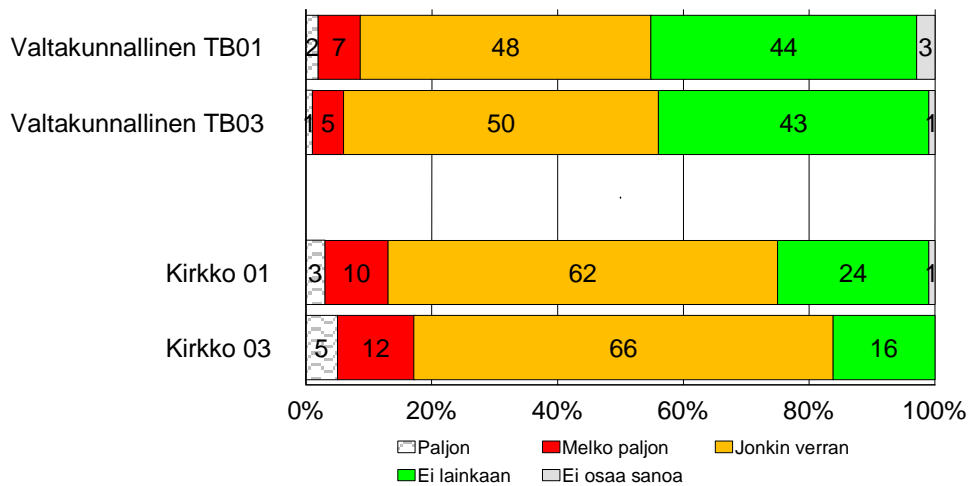
## 7.2 Ristiriidat kirkon työpaikoilla

Ristiriitoja niin esimiesten ja alaisten välillä, työntekijöiden välillä kuin henkilöstöryhmien välillä kirkon työpaikoilla koettiin olevan keskimääräistä enemmän. Tämä näkyy kuvioista 32, 33 ja 34. Ero valtakunnallisen työolobarometrin 2003 ja kirkon alan työolobarometrin 2003 tulosten välillä on selvä. Lisäksi kirkon työpaikoilla ristiriidat ovat lisääntyneet vuodesta 2001. Niiden osuus, jotka ilmoittavat, ettei ristiriitoja esiinny lainkaan, on kaikkien kolmen kysymyksen kohdalla laskenut (ks. kuvio 32–34).

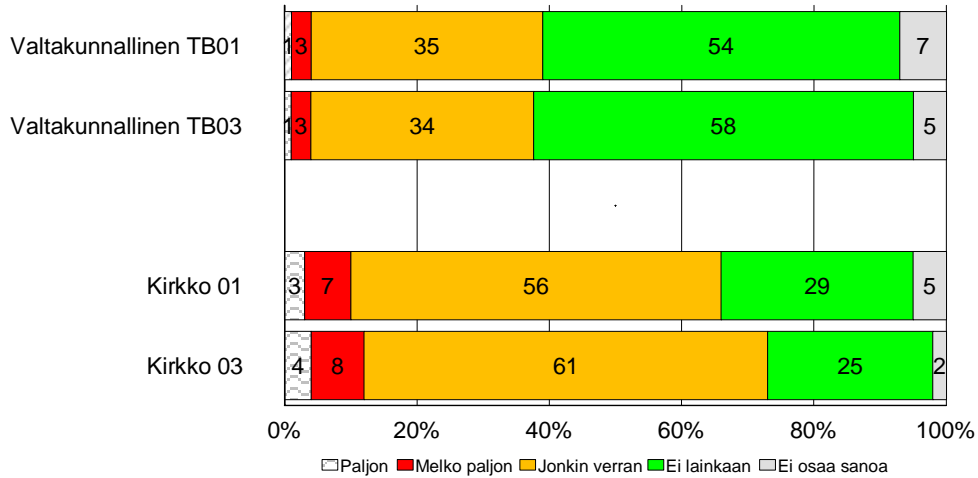
Kuvio 32. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 ja 2003.



Kuvio 33. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja työntekijöiden välillä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 ja 2003.

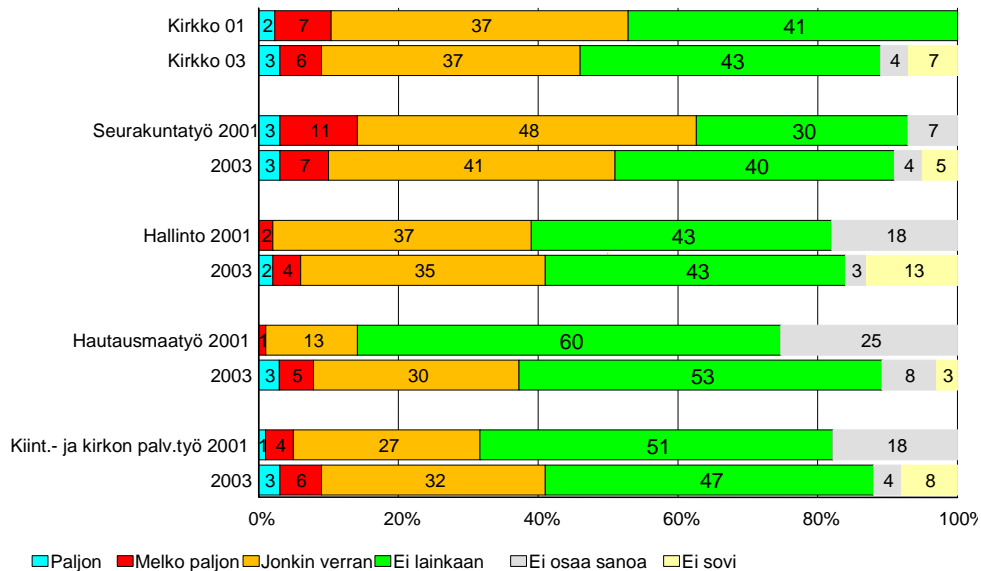


Kuvio 34. Kysymys "Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä?" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 ja 2003.



Sen sijaan ristiriitoja luottamushenkilöiden ja asiakkaiden kanssa on edelleen verrattain vähän. Luottamushenkilöillä tarkoitetaan tässä kirkkovaltuuston ja kirkkoneuvoston jäseniä. Kuten kuviosta 35 näkyy, alle 10 prosenttia on ilmoittanut ristiriitoja esiintyvän paljon tai melko paljon molempina tutkimusvuosina. Seurakuntatyötä tekevät katsovat useimmin, että ristiriitoja esiintyy, mutta myös tämän tehtäväryhmän osalta näin kokevien osuus jää alle 10 prosentin. Tähän kysymykseen vastattiin myös usein, että kysymys ei sovi vastaajalle.

Kuvio 35. Kysymys "Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja luottamushenkilöiden kanssa?" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin 2001 ja 2003.



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

Mitkä tekijät sitten yhdistävät niitä työpaikkoja, joissa koetaan paljon ristiriitoja? Ensinnäkin ristiriidat eri toimijoiden välillä näyttävät kasaantuvan. Niistä, jotka ilmoittivat ristiriitoja esiintyvän paljon tai melko paljon työtovereiden välillä, 67 prosenttia ilmoitti ristiriitoja esiintyvän esimiesten ja alaisten välillä. Vastaa- vasti niistä, jotka vastasivat ”ei lainkaan”, 59 prosenttia vastasi ”ei lainkaan” myös kysymykseen esimiesten ja alaisten välisistä ristiriidoista<sup>9</sup>. Ristiriidoilla on yhteys myös työpaikkakiusaamiseen. Niistä, jotka katsoi- vat työpaikalla esiintyvän ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä paljon tai melko paljon, 79 prosenttia vas- tasi myös työpaikalla esiintyvän kiusaamista ainakin jonkin verran. Samoin niistä, jotka katsoivat ristiriitoja esiintyvän paljon tai melko paljon työtovereiden välillä, 88 prosenttia katsoi työpaikalla esiintyvän kiusaa- mista<sup>10</sup>.

Työpaikan ristiriidoilla ei näytä olevan yhteyttä seurakunnan koon kanssa eikä myöskään sukupuolen kanssa. Ainakaan työpaikan pieni tai suuri koko ei toimi selittäväenä tekijänä työpaikan ristiriidoille. Sen sijaan tar- kasteltaessa sekä esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja että työtovereiden välisiä ristiriitoja tarkemmin, huomataan, että ristiriidat ovat yhteydessä työn organisointiin. Taulukossa 19A on esitetty korrelaatioita eri väitteiden osalta suhteessa siihen esiintyykö työpaikalla ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä. Taulukossa 19B on vastaavasti esitetty korrelaatiot suhteessa siihen, esiintyykö työpaikalla ristiriitoja työntekijöiden välillä.

Taulukko 19A. Korrelaatiokertoimet suhteessa kysymykseen ”Työpaikallani esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä”.

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

Taulukko 19B. Korrelaatiokertoimet suhteessa kysymykseen ”Työpaikallani esiintyy risti- riitoja työntekijöiden välillä”.

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

Näyttää siltä, että ne vastaajat, jotka katsovat työpaikalla esiintyvän ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä, ovat myös sitä mieltä, että työpaikalla on paljon piilossa olevia asioita, joista tulisi keskustella. Niin ikään he katsovat, että tietoja ei välitetä avoimesti, eikä työpaikalla keskustella tavoitteista ja niiden saavuttamisesta. Työntekijöitä ei myöskään kannusteta kokeilemaan uusia asioita. Nämä vastaajat kokevat usein työpaikoil- laan esiintyvän työpaikkakiusaamista (ainakin jonkin verran) ja ettei tasa-arvokaan ole toteutunut hyvin.

<sup>9</sup> Yhteys tilastollisesti merkitsevä, khin neliö -testi <0.0001.

<sup>10</sup> Yhteys tilastollisesti merkitsevä, molemmissa khin neliö -testi <0.0001.

Ristiriidoilla on yhteys myös kokemukseen työpaikan liian vähäisestä henkilökunnan määrästä, mutta yhteys on yllättävän pieni. Näyttäisi siltä, että niin sosiaaliset kuin työn organisointiin liittyvät ongelmat kasaantuvat samoihin työpaikkoihin tai ainakin kokemus eri ongelmista yhdistyy samojen henkilöiden vastauksissa.

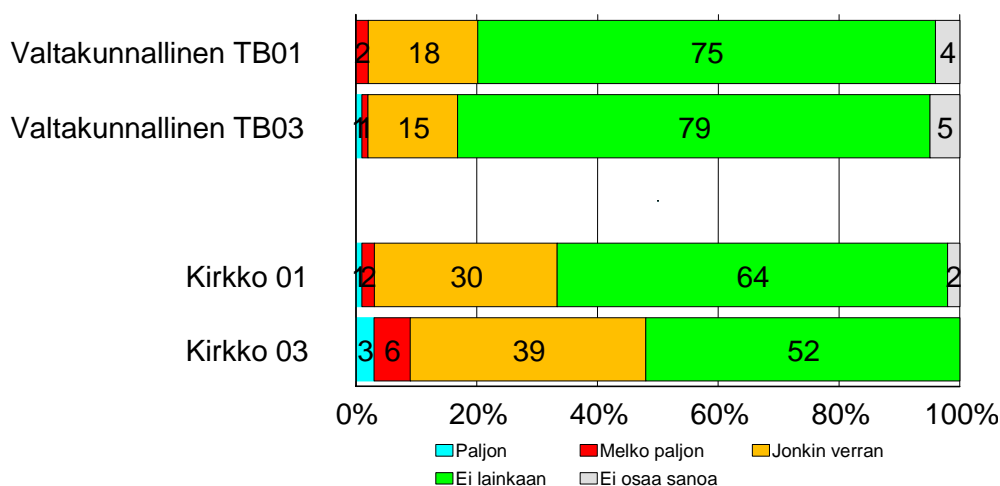
Korrelaatiot samojen väitteiden ja sen suhteen, esiintyykö työpaikalla ristiriitoja työntekijöiden välillä, ovat samansuuntaiset, mutta korrelaatiot eivät ole yhtä voimakkaita. Tämä korostaa esimies-alaisuus-suhteiden vaikutuksen merkitystä työn organisointiin ja avoimeen keskustelukulttuuriin.

Vuonna 2003 työolobarometrissa haluttiin kartoittaa kahden arkaluontoisen ongelman, nimittäin sukupuolisen häirinnän<sup>11</sup> ja päihdeongelmien yleisyyttä kirkkotyöpaikoilla. Sukupuolista häirintää esiintyi hyvin vähän: *paljon* tai *melko paljon* -vastanneiden joukko jäi muutamaan vastaajaan, mutta *jonkin verran* sukupuolista häirintää esiintyi 7 prosentin mielestä. Tulee huomioida, että kysymys ei koskenut omakohtaista kokemusta sukupuolisesta häirinnästä, vaan esiintyykö omalla työpaikalla sukupuolista häirintää. Sen sijaan 15 prosentin mielestä työpaikalla esiintyi päihdeongelmia jonkin verran. Näiden kahden kysymyksen osalta ei ole vertailutietoa saatavilla. Haastattelijapalautteen perusteella voi kuitenkin sanoa, että ”päihdeongelmaksi” on jossain määrin (joissakin tapauksissa tai jossain määrin) koettu myös hyvin vähäinen alkoholin käyttö (verrattaessa alkoholin käyttöön yleensä).

### 7.3 Työpaikkakiusaaminen

Kuviossa 36 on esitetty kirkon alan ja valtakunnallisen työolobarometrin vastausjakaumat kysymykseen ”Esiintyykö työpaikallanne työpaikkakiusaamista?” vuosilta 2001 ja 2003. Kirkossa työpaikkakiusaaminen on lisääntynyt edellistutkimuksesta hieman, mutta vastausjakaumaa heilauttaa myös pieni vastaajamäärä vaihtoehdoissa *paljon* ja *melko paljon*. Silti on hälyttävää, että lähes puolet (48 %) katsoo, että työpaikalla esiintyy työpaikkakiusaamista ainakin jonkin verran. Niitä, jotka tällä hetkellä kokevat kiusaamista työpaikallaan, on 8 prosenttia (n=40) ja niitä, jotka ovat aikaisemmin kokeneet kiusaamista nykyisessä työpaikassaan on jopa 19 prosenttia (n=103). (Taulukko 20)

Kuvio 36. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne työpaikkakiusaamista?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 ja 2003.



<sup>11</sup> Kysymys oli muotoa: Esiintyykö työpaikallanne seksuaalista häirintää?

Yli puolella (56 %) kiusaaja tai kiusaajat ovat esimiehiä ja 67 prosenttia ilmoittaa työtovereidensa kiusaavan (vastausvaihtoehdot eivät ole toisiaan poissulkevia). Niiden osuus on pienempi, jotka katsoivat kiusaajien olevan joko alaisia, luottamushenkilöitä tai asiakkaita, (Taulukko 21). Useimmin apua kiusaamiseen on haettu työtovereilta, esimieheltä ja työterveyshuollosta. Kun apua työpaikkakiusaamiseen on lähdetty hakemaan, sitä on myös useimmiten saatu, kuten taulukosta 21 voi hyvin huomata.

Taulukko 20. Kysymys ”Onko itse kokenut työpaikkakiusaamista?” koko kirkon henkilökunnan osalta. (%)

On itse kokenut työpaikkakiusaamista	Kirkko 01	Kirkko 03
Ei	80	69
Kyllä, tällä hetkellä	4	8
Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	12	19
Kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	4	5
Yhteensä	100	100

Taulukko 21. Kysymys ”Onko hakenut apua kiusaamiseen?” ja saiko apua koko kirkon henkilökunnan osalta. (%)

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

\*Vastajamäärä saattaa olla hyvin pieni

## 7.4 Syrjintä

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

Taulukossa 22 on esitetty eri syrjintää kokeneiden osuudet sukupuolen mukaan sekä kirkon ja valtakunnallisen työolobarometrin tulokset vuosina 2001 ja 2003. Eniten syrjintää koettiin perustuen työntekijäryhmiin; peräti 40 prosenttia katsoo työpaikalla esiintyvän työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää. Näin kokevia on kaikissa tehtäväryhmissä. Hautausmaatyöntekijöistä 48 prosenttia, seurakuntatyötä tekevistä 41 prosenttia, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevistä 40 prosenttia ja hallinnon henkilöstöstä 32 prosenttia katsoo, että organisaatiossa esiintyy työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää. Tulos vihjaa työpaikkojen hierarkkisuudesta eri tehtäväryhmien sisällä.

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

Taulukko 22. Syrjintä kirkon organisaatiossa koko kirkon henkilökunnan osalta, vertailu valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan 2001 ja 2003. (%)

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

\* Tieto puuttuu

\*\* Kyllä vastanneista

\*\*\* vastanneiden määrä hyvin pieni

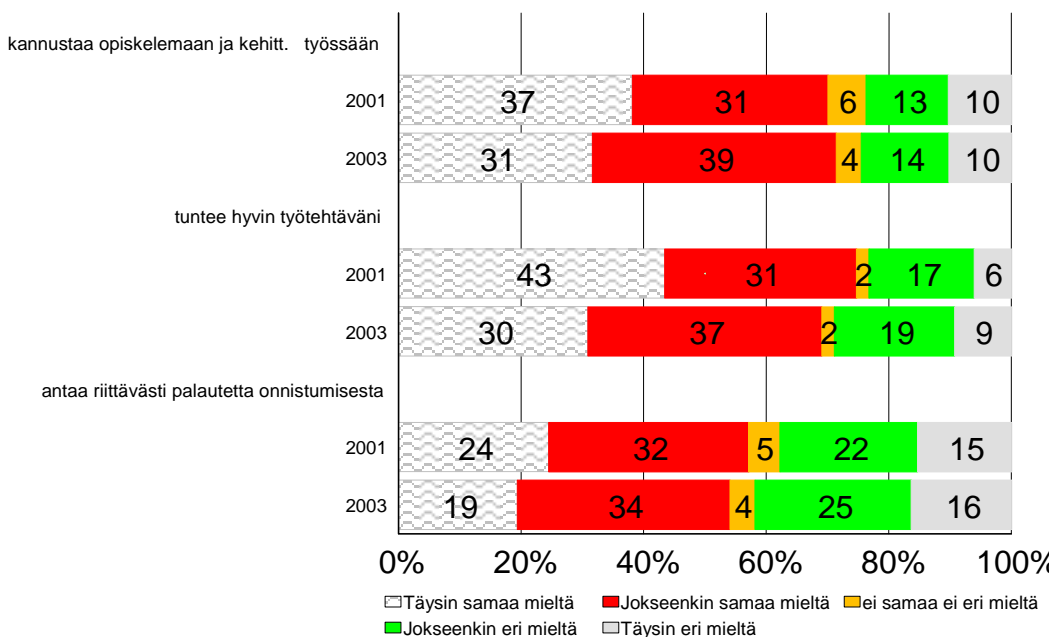
\*\*\*\* niitä, joille kysymys sopii määrä pieni



## 8 Esimiestyöskentely

Esimiehen toimintaa koskevat kysymykset on jaoteltu tässä kolmeen ryhmään: esimiestyöskentely koskien 1) työtehtäviä, 2) ihmisten johtamista ja 3) luottamusta. Kuviossa 37 on esitetty vuosilta 2001 ja 2003 vastausjakaumat kolmen väitteen osalta: ”Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään”, ”Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni” ja ”Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni”. Kaikkien kolmen väitteen kanssa yli puolet vastaajista on vähintään jokseenkin samaa mieltä. Kannustusta kehittyä työssään saadaan esimieheltä kaikkien eniten, jopa 70 prosenttia on väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Vähiten koetaan saatavan palautetta siitä, miten on onnistunut työssään, jossa täysin eri mieltä olevien vastaajien osuus on suurin (16 %).

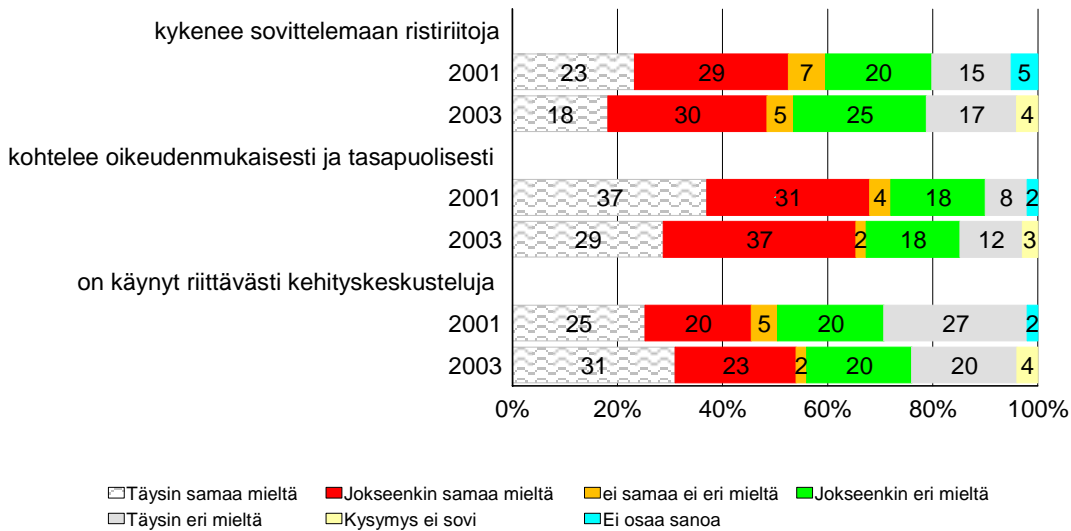
Kuvio 37. Kokemus esimiehen toiminnasta koko kirkon henkilökunnan osalta 2001 ja 2003.



Verrattaessa vuoteen 2001 esimieheensä tyytyväisten osuus on kuitenkin laskenut kaikkien väitteiden kohdalla niiden osalta, jotka ovat *täysin* samaa mieltä väitteen kanssa. Esimerkiksi kun vuonna 2001 vielä 43 prosenttia oli täysin samaa mieltä väitteen ”*tuntee hyvin työtehtäväni*” kanssa, on vastaava osuus enää 30 prosenttia vuonna 2003. Kun tuloksia tarkastellaan dikotomisesti *samaa mieltä* – *eri mieltä*, vuosien 2001 ja 2003 tulokset eivät eroa niin paljoa, mutta tarkasteltaessa vain vastausjakauman ääripäitä, arviot esimiehen toiminnasta ovat huonontuneet selkeämmin.

Tämä sama siirtymä *täysin* samaa mieltä vastauksista *jokseenkin* samaa mieltä vastauksiin on nähtävissä myös muissa esimiestoimintaa koskevissa väitteissä (kuviokuva 38). Kun 37 prosenttia oli vuonna 2001 täysin samaa mieltä väitteen ”*Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti*” kanssa, vuoden 2003 barometrissa 29 prosenttia vastasi samalla tavoin. Tästä siirtymästä huolimatta tulokset ovat edelleen hyviä; 66 prosenttia katsoo esimiehen kohtelevan työntekijöitään oikeudenmukaisesti (muuten saattaa syntyä väärä mielikuva ”esimies on ainakin jossakin määrin oikeudenmukainen”: nyt ei kysytty oikeudenmukaisuuden astetta tai määrää). Poikkeus tästä muutoin negatiivisesta trendistä on kehitys- tai esimiesalaiseskusteluihin tyytyväisten määrän kasvaminen. Vuoteen 2001 verrattuna selkeästi useampi katsoi, että kehityskeskusteluja oli käyty riittävästi esimiehen kanssa. (Koko väite: ”*Olen käynyt esimieheni kanssa riittävästi ns. kehitys- tai esimies-alaiseskusteluja*”). Kasvua tyytyväisten määrässä on 45 prosentista (täysin tai jokseenkin samaa mieltä) 54 prosenttiin.

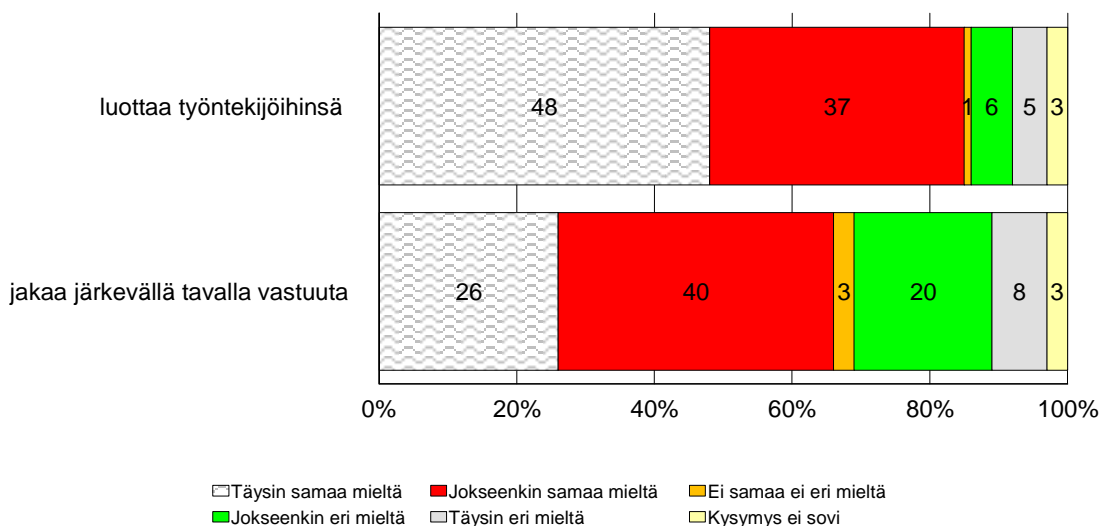
Kuvio 38. Kokemus esimiehen toiminnasta koko kirkon henkilökunnan osalta 2001 ja 2003.



Esimiesten heikoimpia kohtia näyttävät olevan palautteen antaminen ja työntekijöiden ristiriitojen sovittelu (vrt. kuviot 37 ja 38). Erityisesti jälkimmäinen väite on tärkeä, kun muistetaan ristiriitojen yleisyys kirkon työpaikoilla. Vain 18 prosenttia on täysin samaa mieltä väitteen ”*Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja*”. Lähes saman verran on väitteen kanssa täysin eri mieltä.

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 (85 %) oli väitteen kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä. Eri mieltä olevien määrä jäi 11 prosenttiin (Kuvio 39). Alaisensa mielestä suurin osa jakaa myös järkevällä tavalla vastuuta alaisilleen, kuten kuviosta 39 voi nähdä.

Kuvio 39. Kokemus esimiehen toiminnasta koko kirkon henkilökunnan osalta 2001 ja 2003.



Kirkon työolobarometrissa haluttiin selvittää myös esimiesten työmäärän kohtuullisuutta ja heidän mahdollisuuksiaan keskittyä nimenomaan johtamistehtävään. Vuonna 2001 miltei puolet vastanneista katsoi, että esimiehellä on liikaa töitä. Vuoden 2003 barometrissa väite on muutettu muotoon: ”*Esimiehelläni on riittä-*

västi aikaa johtamistehtävän hoitamiseen”. Väitteen kanssa samaa mieltä on 45 prosenttia (17 % täysin samaa mieltä) ja 46 prosenttia eri mieltä (16 % täysin eri mieltä). Siten alaistensa mielestä noin puolet esimiehistä on työssään niin kuormitettuja, ettei aikaa jää esimiestehtävän hoitamiseen riittävästi.

## 9 Työkyky ja työssä pysyminen

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

### 9.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet vuodesta 2001, kuten taulukosta 23 voi hyvin nähdä. Sairauspoissaolojen lisäys on suurinta hautausmaatyöntekijöiden parissa, missä vastanneiden keski-ikä oli myös kaikkein eniten noussut. Muutoinkin nousua selittänee vastaajien keski-ian kohoaminen. Kysymys koski poissaoloja oman sairauden takia, joten nuorempien työntekijöiden poissaolot lasten sairauden vuoksi eivät näy tuloksissa.

Taulukko 23. Niiden osuus vastanneista, joilla on edes yhden päivän poissaolo työstä oman sairauden takia sekä vertailu valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin 2001 ja 2003. (%)

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

### 9.2 Työstä poistuminen

Noin neljäsosa pitää joko hyvin todennäköisenä (10 %) tai melko todennäköisenä (14 %), että saattaa seuraavan viiden vuoden aikana lähteä muun työnantajan kuin kirkon tai seurakunnan palvelukseen. Naiset olivat hieman miehiä halukkaampia vaihtamaan työpaikkaa. Vaihtohalukkaimpia oltiin hautausmaatyöntekijöiden parissa, heistä 42 prosenttia piti vähintään melko todennäköisenä vaihtavansa toisen työnantajan palvelukseen. Muissa työntekijäryhmissä reilu viidennes piti todennäköisenä työpaikan vaihtoa toisen työnantajan palvelukseen. Vaihtohalukkuus on yhteydessä ikään; alle 35-vuotiaista 27 prosenttia sanoi hyvin todennäköisesti vaihtavansa työpaikkaa, kun 35–44-vuotiaista osuus oli jo tippunut 14 prosenttiin ja 45–54-vuotiaista enää 5 prosenttia piti hyvin todennäköisenä työpaikan vaihtoa.

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

Haastatelluista 13 prosenttia ilmoittaa ajatelleensa usein eläkkeelle jäämistä ennen vanhuuseläkeikää, joskus tätä mahdollisuutta ajattelee 37 prosenttia ja suurin osa (47 %) ei ole ajatellut jäävänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Kysymystä on tietenkin järkevä tarkastella iän mukaan (Taulukko 24). Vähiten eläke-ajatuksia on odotetusti nuorilla, mutta yli 55-vuotiaistakin 38 prosenttia ei ole ajatellut jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää.

Taulukko 24. Kysymys "Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?" ikäryhmittäin 2003. (%)

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

Mitkä tekijät sitten vaikuttaisivat siihen, että työssä jaksettaisiin mahdollisimman pitkään? Taulukossa 25 on esitetty, kuinka tärkeinä eri tekijöitä pidettiin, jotta työura jatkuisi mahdollisimman pitkään. Koska työssä jaksamisen kysymys koskee ennen kaikkea vanhempia työntekijöitä, on taulukossa 26 esitetty kuinka yli 45-vuotiaat vastasivat samoihin kysymyksiin. Palkan lisääminen ja johtamistapojen muuttaminen olivat ne seikat, joita kaikkien useimmin pidettiin *erittäin tärkeinä* tekijöinä, jotta työssä jaksaisi mahdollisimman pitkään. Työaikojen muutosta tai osa-aikaeläkettä pidettiin verrattain vähän jaksamisen kannalta tärkeänä.

Taulukko 25. Kysymys "Kuinka tärkeänä pidätte seuraavia asioita, jotta itse jaksaisitte työssä mahdollisimman pitkään?" koko kirkon henkilökunnan osalta 2003. (%)

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

Taulukko 26. Kysymys "Kuinka tärkeänä pidätte seuraavia asioita, jotta itse jaksaisitte työssä mahdollisimman pitkään?" Yli 45-vuotiaiden osalta 2003. (%)

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

## 10 Yhteenveto

Kirkon alan työolobarometri toteutettiin nyt toista kertaa, joten tässä raportissa on voitu tarkastella muutoksia eri ilmiöissä vuosien 2001 ja 2003 välillä. Muutosten arviointia vaikeuttaa kuitenkin se, että tällä kertaa vastaajajoukkoa rajattiin siten, että mukaan otettiin vain ne työntekijät, joilla on ollut yli 6 kuukauden pituinen työsuhde kirkkoon. Vuoden 2001 Kirkon alan työolobarometrissa tämäntapaista rajausta ei ollut. Siten vastaajajoukko on vanhempaa ja vakinaisempaa kuin vuonna 2001. Tämä otoksen rajausta vaikuttaa tuloksiin. Vastaajajoukon rajaaminen edellä kuvatulla tavalla on kuitenkin perustelua. Työntekijän on vaikeaa arvioida työpaikkaansa, jos työsuhde on kestänyt vain muutaman kuukauden. Raportin lukijan on kuitenkin hyvä pitää mielessä tämä vastaajajoukon rajausta.

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

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

Vakavan työuupumuksen vaara onkin kasvanut vuodesta 2001. Tällä hetkellä 19 prosenttia kokee työuupumuksen selvänä vaarana ja jopa 51 prosenttia ajattelee työuupumuksen vaaraa silloin tällöin. Barometrin tulosten mukaan työ kirkossa koetaan useammin henkisesti raskaaksi (56 %) kuin fyysisesti raskaaksi (28 %).

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

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

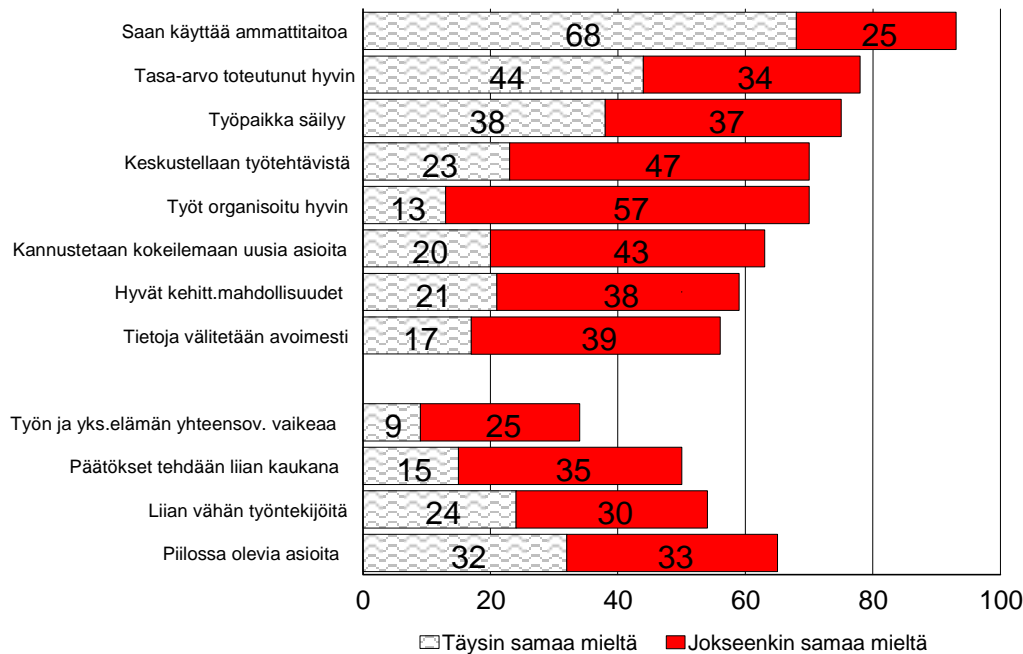
Kuvio 40 antaa hyvän yleiskuvan työntekijöiden arvioista työtehtävistä ja työpaikasta. Sisällöllisesti työ mahdollistaa erittäin hyvin työntekijöiden kykyjen ja ammattitaidon käyttämisen työtehtävissä. Työ tarjoaa hyvät kehittymismahdollisuudet lähes 60 prosentille työntekijöistä. Lisäksi työsuhde koetaan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

Enemmistö vastaajista kokee työpaikkansa myös tasa-arvoiseksi. Väitteen ”*Työpaikallani on sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut hyvin*” kanssa samaa mieltä on lähes 80 prosenttia. Kun verrataan tämän väitteen ja kysymyksen ”*Esiintyykö työorganisaatiossa naisiin kohdistuvaa syrjintää*” tuloksia, huomataan mielenkiintoinen ero. Yhtäältä 22 prosenttia vastaajista katsoo, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo ei ole

toteutunut hyvin. Toisaalta 18 prosenttia katsoo, että työorganisaatiossa esiintyy naisiin kohdistuvaa syrjintää. Pelkästään kysymällä kuinka moni katsoo työpaikalla esiintyvän syrjintää, ei siis saada esille kaikkia kokemuksia epätasa-arvoisesta kohtelusta. Luultavasti syrjintä koetaan epätasa-arvoista kohtelua jyrkempänä ja selkeämpinä tekoina, jotka on myös helpompi osoittaa syrjiviksi teoksi tai käytännöiksi. Jotta saataisiin kokonaisvaltaisempi kuva tasa-arvon toteutumisesta kirkon työpaikoilla, tulee asiaa jatkossakin tutkia myös muilla kuin syrjintää mittavilla kysymyksillä.

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

Kuvio 40. Työn organisointiin liittyviä väittämiä (%).



Työpaikkojen sosiaaliset suhteet näyttävät osin olevan kunnossa. Valtaosa arvioi esimiestoiminnan onnistuneeksi. Lisäksi tukea ja kannustusta työpaikoilla saadaan samaan tapaan kuin muillakin työpaikoilla. Niin työtovereilta kuin esimiehiltä saatavan kannustuksen ja rohkaisun suhteen kirkon työpaikat eivät poikkea muista työpaikoista. Noin 60 prosenttia kokee saavansa tukea ja rohkaisua työtovereilta ja vajaa puolet kokee saavansa tukea esimieheltään.

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

Esimiesten heikoimpia kohtia näyttääkin olevan – palautteen antamisen ohella – työntekijöiden ristiriitojen sovittelu. Vain 18 prosenttia vastanneista on täysin samaa mieltä väitteen ”*Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja*”. Lähes saman verran on väitteen kanssa täysin eri mieltä.

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

Tällä hetkellä työpaikkakiusatuksi itsensä kokee 8 prosenttia vastanneista. Työpaikkakiusaamiseen on kuitenkin löytynyt apua. Vastanneista 19 prosenttia ilmoittaa tulleen aikaisemmin, mutta ei enää, työpaikkakiusatuksi nykyisessä työpaikassaan. Eniten apua työpaikkakiusaamiseen on haettu työtovereiden, esimiehen ja työterveyshuollon taholta. Valtaosa on apua myös saanut.

Jopa 40 prosenttia katsoo, että työorganisaatiossa esiintyy työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää. Työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää koettiin kaikissa tehtäväryhmissä. Muutoin eniten syrjintää koetaan esiintyvän perustuen uskonnollisuuteen (19 %), naisiin (18 %), naisiin pappeina (16 %), vanhoihin (16 %) ja nuoriin (15 %).

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

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

Väestön ikääntyminen ja suurten ikäluokkien siirtyminen kohti niitä ikävuosia, jolloin varhainen työstä poistuminen alkaa, koskee myös kirkkoa työnantajana. Niinpä työolobarometrissa kysyttiin sekä vastaajan ajatuksia eläkkeelle jäämisestä ennen vanhuuseläkeikää kuin myös tekijöitä, jotka vaikuttaisivat työuran pidentymiseen. Joka toinen yli 55-vuotiaista on joskus tai usein ajatellut lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää. Yli 45-vuotiaiden mielestä tärkeimpiä työssä jaksamista parantavia asioita olisivat palkan lisääminen, johtamistapojen muuttaminen, kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen sekä työmäärän ja kiireen vähentäminen.

Vuoden 2003 Kirkon alan työolobarometrin tuloksia on raportoitu tässä hieman laajemmin kuin vuoden 2001 Kirkon alan työolobarometrin tuloksia. Tämänkertaisessa raportissa aineiston analyysissä mentiin hieman edelliskertaa pidemmälle. Korrelaatio- ja ristiintaulukointimenetelmien käyttäminen toi esille kiinnostavan tuloksen. Tämänkertaisen kyselyn tulosten valossa näyttää siltä, että ongelmat ovat kasautuneet samoihin työpaikkoihin tai samoihin vastaajiin, olivatpa sitten kyseessä työnorganisointiin tai sosiaalisiin suhteisiin liittyvät ongelmat. Niissä työpaikoissa, joissa esiintyi ristiriitoja, oli myös ongelmia työn organisoinnissa ja tiedonkulun avoimuudessa.

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

Kun vuonna 2001 kehittämistä vaativina asioina tulivat esille ylitöiden suuri määrä ja työn henkinen raskaus, tämänkertaisen barometrin tulokset kiinnittävät huomion sosiaalisiin suhteisiin ja niiden ongelmallisuuteen. Kirkon työpaikkojen keskustelukulttuurin avoimuutta on kehitettävä jatkossa, jotta työyhteisöjen ongelmiin voitaisiin puuttua.

## Lähteet

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

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