

Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 21



TYÖOLOJAT RAKENNEMUUTOSSEURAKUNNISSA

Harri Palmu

**Kirkon tutkimuskeskus, Tampere 2010
ISBN 978-951-693-304-0
ISSN 1459-2703**

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	3
1.1. Tutkimuksen tausta	3
1.2. Tutkimuksen toteutus ja tutkimusaineisto	3
2. TYÖN PALKITSEVUUS, TYÖSUHTEEN PYSYVYYS JA PALKKAUS	6
3. VAIKUTUS- JA KEHITTYMISMAHDOLLISUUDET TYÖSSÄ	9
3.1. Vaikutusmahdollisuudet työhön	9
3.2. Kehittymismahdollisuudet työssä	10
4. TYÖN VAATIMUKSET	13
4.1. Työtahti ja työn määrä	13
4.2. Työn henkinen ja fyysinen raskaus	13
4.3. Suunnitelmat eläkkeelle siirtymisestä	14
5. TYÖORGANISAATION TOIMIVUUS	15
5.1. Henkilöstön riittävyys, töiden organisointi ja päätöksenteko	15
5.2. Keskustelukulttuurin avoimuus	17
5.3. Sukupuolten tasa-arvo	19
6. SOSIAALISET SUHTEET TYÖPAIKOILLA	20
6.1. Työilmapiiri	20
6.2. Ristiriidat	22
6.3. Ristiriitojen käsittely	24
7. ESIMIESTYÖ	26
8. YHTEENVETO	28
9. KIRJALLISUUS	30
10. LIITTEET	31
10.1. Seurakuntien rakennemuutos- ja henkilöstötutkimuslomake	31
10.2. Osoisseurakunnat ja seurakuntayhtymät	40

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen tausta

Työolot rakennemuutosseurakunnissa on tutkimushankkeen *Uudistuvat seurakunnat* toinen osaraportti. Ensimmäinen osatutkimus *Tavoitteista totta (Palmu 2010)* käsitteli johtavien luottamushenkilöiden ja henkilöstön kokemuksia rakennemuutoksen suunnitteluvaiheesta, uudistuksen vaikutuksista ja uudistukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta.

Tutkimushanke palvelee seurakuntien toimintaa ja päätöksentekoa ja siinä selvitetään seurakuntarakenteen muutoksen vaikutuksia ja yhteyksiä. Tutkimushankkeen keskeiset kysymykset ovat: miten rakenteet palvelevat seurakunnan tehtävän toteutumista ja miten ne vastaavat seurakuntalaisten tarpeisiin. Lisäksi tutkimushankkeessa kysytään vahvistaako vai heikentääkö seurakuntien yhdistyminen seurakuntalaisten hengellistä elämää, jäsenyyden merkitystä ja monipuolista seurakuntatyötä sekä palveluja. Edelleen kysytään edistääkö seurakuntarakenteen muutos tavoitteena olleita talouden vakautta, hallinnon ja johtamisen tehokkuutta sekä työvoimaresurssien mielekästä käyttöä.

Tutkimushanke on luonteeltaan eksploratiivinen, kartoittava. Siinä tuotettavalla tiedolla on tavoitteena löytää yleistettäviä tietoja eri osatekijöiden yhteyksistä ja vaikutuksista seurakuntien rakennemuutoksessa. Näitä ovat seurakunnan jäsenyys, hengellinen elämä, toiminta, hallinto, henkilöstö ja johtaminen sekä talous. Hankkeen seuraavat osatutkimukset käsittelevät rakennemuutosten vaikutuksia toimintaan ja talouteen sekä jäsenten kokemuksia rakennemuutoksen toteuttamisesta. Näiden rinnalla toteutetaan vielä tapaustutkimukset ja seurantatutkimus.

Kolmivuotisesta (2009–2011) tutkimushankkeesta vastaa Kirkon tutkimuskeskus ja sen keskeiset tulokset julkaistaan keskuksen julkaisusarjoissa. Hankkeen osatutkimukset toteutetaan yhteistyössä eri yliopistojen, diakonia-ammattikorkeakouluverkoston, Suomen Kuntaliiton ja hiippakuntien kanssa.

1.2. Tutkimuksen toteutus ja tutkimusaineisto

Kuntaliiton viisivuotinen *Paras -arviointitutkimusohjelma Arttu* käynnistyi vuonna 2008. Sen tavoitteena on tuottaa tietoa kuntaliitoskuntien, yhteistyökuntien ja muiden kuntien muutosprosesseista ja muutosten vaikutuksista. Kunta- ja palvelurakenteen uudistuksen toimeenpanon suunnitteluvaihetta arvioiva loppuraportti *Parasta nyt* julkaistiin keväällä 2009. Tutkimusohjelman kuntien palveluhenkilöstöä koskevasta osahankkeesta vastaa Työelämän tutkimuskeskus

Tampereella. Tässä seurakuntien henkilöstötutkimuksessa käytetään osin samoja kysymyksiä kuin kuntatutkimuksessa ja tutkimuskohteena on osin samojen tutkimuskuntien seurakuntia. Lisäksi tutkimuksessa on mahdollista verrata rakennemuutosseurakuntia kirkon työntekijöiden työoloihin, sillä kysymykset on osin laadittu yhteneväisiksi *Kirkon alan työolobarometrin 2009* kysymysten kanssa. Vertailua tehdään myös Tilastokeskuksen kaikkia palkansaajia koskevaan tutkimukseen *Työolojen kolme vuosikymmentä, 2008*.

Tutkimusta varten kerättiin aineistot kaikista 1.1.2009 toimintansa aloittaneista liitosseurakunnista ja seurakuntayhtymistä kesä–elokuussa 2009. Kyselylomake (liite 1) lähetettiin kyseisten liitosseurakuntien ja seurakuntayhtymien seurakuntien sekä seurakuntayhtymien koko henkilöstölle sekä suomenkielisenä että ruotsinkielisenä versiona.

Tutkimuskohteena olivat siten 65 seurakuntaa ja seurakuntayhtymää eri hiippakunnissa. Otokseen tulivat mukaan kaikki liitosseurakunnan, yhtymäseurakunnan tai seurakuntayhtymän työntekijät, joilla oli sähköpostiosoite toukokuussa 2009. Liitosseurakunnat ja seurakuntayhtymät seurakuntineen ovat tutkimuksen liitteenä 2. Otoksen koko oli 1 938 työntekijää ja lomakkeen palautti kahden muistutuksen jälkeen 547 työntekijää (29 %).

Taulukko 1.1. Vastanneet tehtäväryhmittäin.

	N	%
kirkkoherrat	26	5
muu papisto	102	19
muu seurakuntatyö	254	49
talouspäällikkö tai muu talouden ja hallinnon työntekijä	87	17
hautausmaa- ja kiinteistö- sekä kirkonpalvelustyö	56	11
yhteensä	525	101

Henkilöstön vastausprosentti jää tyydyttäväksi ja varsinkin hautausmaa- (2 %), kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijät (5 %) sekä lastenohjaajat (6 %) ovat aineistossa selvästi aliedustettuina. Aineistossa korostuu seurakuntatyössä olevat lastenohjaajia lukuun ottamatta. Vastaajista 73 prosenttia on seurakuntatyössä, kun heitä on rakennemuutosseurakunnissa 45 prosenttia. Erityisen hyvin edustettuina ovat talouspäälliköt 75 %, lapsityönohjaajat 58 % ja kirkkoherrat 46 %. Tätä saattavat selittää paitsi lomakkeen laajuus niin usein verkkokyselyissä todettu eri tehtäväryhmissä olevien mahdollisuuksien puute Internet-yhteyksien käyttämiseen. Samoin verkkokyselyjen luotettavuutta heikentää se, että taito käyttää Internetiä jakautuu epätasaisesti esimerkiksi iän, sosiaaliryhmän ja koulutuksen mukaan.

Taulukko 1.2. Rakennemuutosseurakuntien henkilöstö ikäryhmittäin. (%)

	alle 30 vuotta	30–39	40–49	50–59	yli 60 vuotta
työntekijät	6	15	29	37	13

Vaikka kysymyksessä on kokonaisotos, mikä lisää aineiston luotettavuutta, on silti syytä tarkastella vastaajia myös ammattiryhmää laajemmin. Henkilöstön osalta valtaosa (66 %) vastaajista on 40–59-vuotiaita. Koko kirkon henkilöstöstä heitä on runsas puolet. Vastaavasti alle 30-vuotiaita kirkon työntekijöitä on noin viidennes kun heitä kyselyyn vastanneissa on kuusi prosenttia. Siten voi arvioida, että nuoret työntekijät ovat aineistossa aliedustettuina ja varttuneemmat työntekijät yliedustettuina. (Monikasvoinen kirkko 2009, 271.)

Vastaajien ikärakenteesta johtuen aineistossa painottuvat kirkossa tai kirkollisessa järjestössä pidempään työssä olleet, ja vastaajista 32 prosenttia toimii esimiesasemassa.

Taulukko 1.3. Vastaajien palveluaika. (%)

alle 5 vuotta	14
5–10	19
11–20	24
21–30	28
yli 30 vuotta	15

Sukupuolirakenteen osalta naisten osuus on ollut kasvussa lähes kaikissa tehtäväryhmissä ja vuonna 2007 naisten osuus kirkon henkilöstöstä oli 71 %. Rakenneseurakuntien vastaajista naisia on 66 %, joten voi arvioida miesten olevan aineistossa hieman yliedustettuina. (Monikasvoinen kirkko 2009, 270.)

Kyselyn tulokset voivat myös vääristyä joko siitä syystä, että vastaaminen on tapahtunut liian tunnepitoisesti ja välinpitämättömät vastaajat ovat saattaneet jättää vastaamatta tai ovat vastanneet mahdollisesti viihdemielessä. Verkkokyselyissä näin tunnetusti on mahdollista tapahtua ja tällaisten vastaajien osuutta voi arvioida. Seurakuntien rakennemuutoksissa on kysymys vakavasta ja kauaskantoisesta työtä ja toimintaa koskevasta muutoksesta. Mikään avoimissa vastauksissa tai muutoinkaan vastauksia analysoitaessa ei viitannut viihdevastaajien olemassaoloon, pikemmin päinvastoin. Sen sijaan varsinkin avoimissa vastauksissa kävi selvästi ilmi rakennemuutosten aiheuttamat tunnetilat ja on mahdollista, että kielteiset näkemykset uudistuksen alkuvaiheessa tulevat esille korostuneina.

Henkilöstön vastausprosentit vaihtelevat seurakunnittain kuudesta prosentista 53 prosenttiin ja alle kymmenen työntekijän seurakunnissa 0–80 prosenttia. Korkeimmat vastausprosentit yli kymmenen työntekijän seurakunnista on (%): Lappeenranta 53, Loimaa 52, Lappee 44, Masku ja Joutseno 43. Kokonaan vaille henkilöstön vastauksia jäätiin Sammatista, Bromarvista, Pohjan ruotsalaisesta ja suomalaisesta seurakunnasta sekä Kokkolan ruotsalaisesta seurakunnasta.

2. TYÖN PALKITSEVUUS, PALVELUSSUHTEEN PYSYVYYS JA PALKKAUS

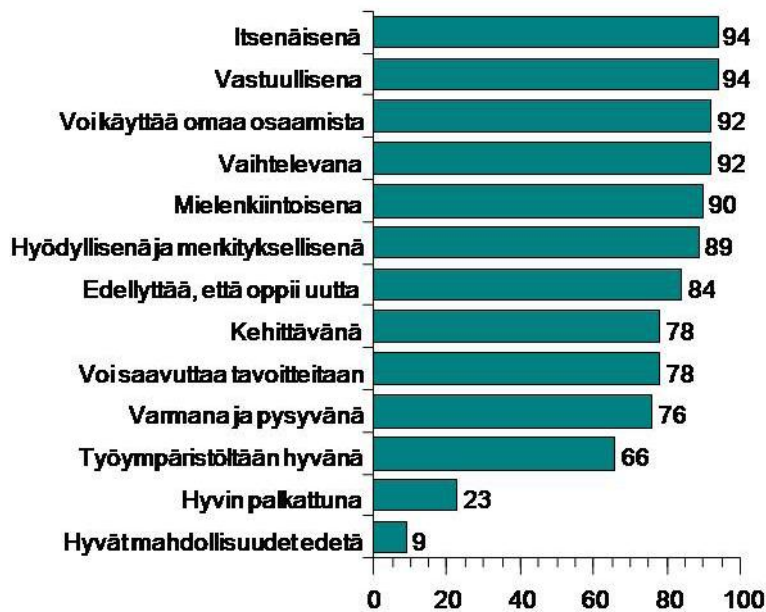
Seurakunnat poikkeavat oleellisesti muusta suomalaisesta työelämästä työn palkitsevuudessa. Verrattuna esimerkiksi Tilastokeskuksen kaikkia palkansaaajia koskeviin työolotutkimusten tietoihin ovat kirkon alan henkilöstön tulokset huomattavan paljon parempia. Kun 40 prosenttia kaikista palkansaaajista piti työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä vuonna 2008, niin kirkon työntekijöistä 78 prosenttia piti työtään hyödyllisenä ja merkityksellisenä. (Työolojen kolme vuosikymmentä 2008; Kirkon alan työolobarometri 2010.)

Samoin työolotutkimuksissa työssä viihtymistä lisääviksi tärkeimmiksi tekijöiksi todetut piirteet ovat kirkon alalla vallitsevia. Työolotutkimuksissa näitä ovat esimerkiksi, työn itsenäisyys, suhteet työtovereihin, työn mielenkiintoisuus, työn vaihtelevuus, työn vastuullisuus, työpaikan henki, hyödyllisyyden tunne, työn haasteellisuus, työsuhteen varmuus ja uusien asioiden oppiminen. (Työolojen kolme vuosikymmentä 2008, 191–195.)

Osin tämä johtuu siitä, että seurakunta on samanaikaisesti sekä työyhteisö että hengellinen yhteisö. Työhön liittyy monesti vahva kutsumusluonne. Tämä tuo seurakuntaan työyhteisönä omat erityispiirteensä ja uskonnollisen yhteisön arvot ja normit erilaisine tulkintoineen sekä yhdenmukaisuuden paine vaikuttavat usein työyhteisössä. Lisäksi työ tehdään pääosin henkilökohtaisella tasolla ja moni työ liittyy ihmisten elämänkaaren merkittävimpiin hetkiin, jossa tunteet ovat vahvasti läsnä. Seurakunnissa vallitsee samanaikaisesti hyvin vahva yhteisöllisyyden ihanne yhteisenä ”perheenä” ja yksilöllinen työkulutturi. Se haastaa yhteisölliset rakenteet, eri tasoilla tapahtuvan johtajuuden ja kunkin yksittäisen työntekijän. Edelleen työ seurakunnissa jakaantuu helposti hengelliseen ja muuhun seurakuntatyöhön. Työajattoman hengellisen työn ja työaikalain alaisen muun työn yhteensovittamisen käytännön toteutustavat ja ratkaisut asenteiden ja toimintatapojen tasolla on seurakunta työyhteisön jatkuva haaste. Seurakuntaan työyhteisönä liittyy vielä joskus hämäränä näkyvä raja luottamushenkilöiden, henkilöstön ja aktiivisten seurakuntatyössä toimivien seurakuntalaisten välillä. Seurakunnan työolojen näkökulmasta seurakuntatyön erityisluonne voi johtaa parhaimmillaan merkittäviin vahvuuksiin ja huonoimmillaan kohtalokkaihin heikkouksiin.

Rakennemuutosseurakuntien työntekijät arvioivat lyhyiden kuvausten pohjalta, miten hyvin niistä kukin sopi työntekijän nykyiseen työhön. Seuraavassa kuviossa esitetään niiden osuudet, joiden mielestä kuvaus sopi heidän nykyiseen työhönsä erittäin tai melko hyvin.

Kuvio 2.1. Seurakuntatyön kokeminen rakennemuutosseurakunnissa (%)



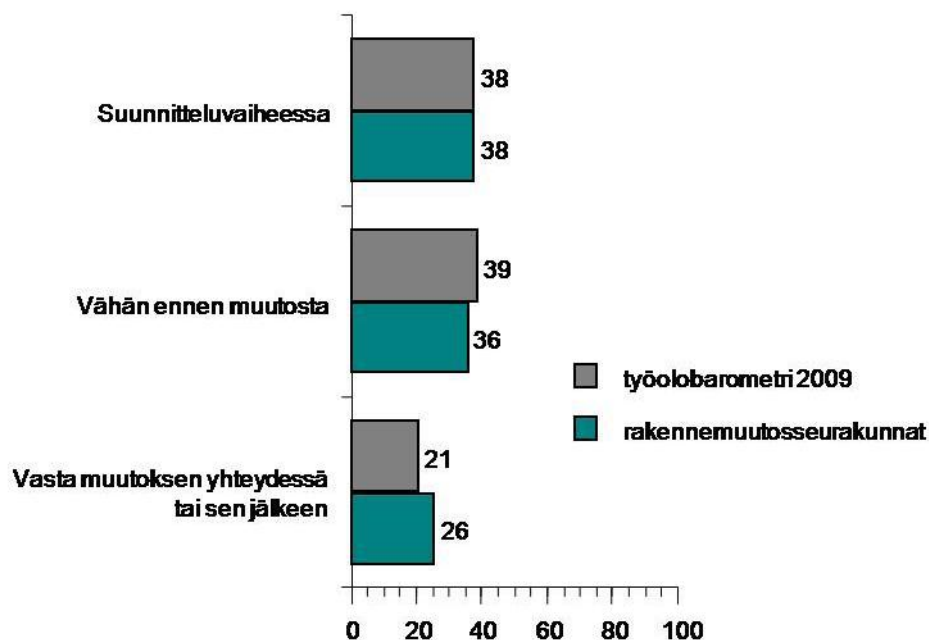
Valtaosa vastaajista piti työoloja seurakunnassaan palkitsevina ja hyvinä. Samoin työntekijöistä valtaosa (70 %) oli sitä mieltä, että hänellä on selkeä kuva siitä, mitä asioita pidetään hyvänä ja arvostetaan hänen seurakunnassaan. Työtä koskevat annetut kuvaukset sopivat melko tai erittäin huonosti vain 2–12 prosentin mielestä heidän nykyiseen työhönsä.

Kirkon alan työntekijät kokevat palvelussuhteensa pysyvemmäksi kuin koko maan palkansaajat. Kirkon alan työolobarometrin 2009 mukaan kirkon henkilöstöstä 71 prosenttia oli varmoja siitä, ettei heitä irtisanota seuraavan 12 kuukauden aikana ja varmuus työpaikan säilymisestä koettiin tärkeimmäksi tekijäksi työssä jaksamisen kannalta. Rakennemuutosseurakunnissa nykyistä työpaikkaansa varmana ja pysyvänä piti puolestaan 76 prosenttia työntekijöistä. Kaikista palkansaajista valtakunnallisen työolobarometrin 2009 mukaan työpaikkaansa varmaksi koki joka toinen työntekijä. Varman ja pysyvän työpaikan ohella kirkon alalla on kuitenkin muihin palkansaajiin verrattuna huonot etenemismahdollisuudet. Rakennemuutosseurakunnissa ne ovat samanlaiset kuin kunnallisella sektorilla, sillä molemmissa etenemismahdollisuuksiaan hyvinä pitäviä palkansaajia oli yhdeksän prosenttia. (Kirkon alan työolobarometri 2009, 13; Työolojen kolme vuosikymmentä 2008, 50–52.)

Työolotutkimusten mukaan kaikkein yleisimmin työssä viihtymistä vähentävät kiire, palkka ja se ettei olennaista tietoa anneta ajoissa. Kiire on noussut suomalaisten työoloissa kaikilla sektoreilla ja se vaikeuttaa jo joka toisen työntekijän työssä viihtymistä. Rakennemuutosseurakunnissa henkilöstöstä 72 prosenttia ilmoitti työtahtinsa kiristyneen viime vuosina. (Työolojen kolme vuosikymmentä 2008, 195–197.)

Palkkauksen katsotaan olevan tärkeä työhyvinvointiin liittyvä tekijä. Rakennemuutosseurakunnissa työtään hyvin palkattuna piti 23 prosenttia vastaajista ja 44 prosentin mielestä kuvaus työ on hyvin palkattua – sopi huonosti hänen nykyiseen työhönsä. Yleisesti ottaen kirkon työntekijöissä on vähemmän palkkaansa oikeudenmukaisena, kannustavana tai kilpailukykyisenä pitäviä kuin suomalaisissa palkansaajissa. Lisäksi kaikista palkansaajista palkkaansa selvästi liian matalana piti naisista 24 prosenttia ja miehistä 12 prosenttia. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 15; Työolojen kolme vuosikymmentä 2008, 166.)

Kuvio 2.2. Tiedonsaanti työtä koskevista muutoksista rakennemuutosseurakunnissa ja kirkon alan työolobarometrin 2009 mukaan (%).



Se ettei olennaista tietoa anneta ajoissa, ei näytä rakennemuutosseurakunnissa juurikaan poikkeavan koko kirkon tilanteesta. Rakennemuutosseurakunnissa oli kuitenkin jonkin verran yleisempi kokemus, että tieto työtä koskevista muutoksista saadaan vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen. Kirkon alan työolobarometrin 2009 mukaan tässä tutkimuksessa aliedustettuina olevissa hautausmaatyössä (44 %) ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (28 %) näin koettiin selvästi yleisemmin kuin seurakuntatyössä (15 %).

3. VAIKUTUS- JA KEHITTYMISMAHDOLLISUUDET TYÖSSÄ

3.1. Vaikutusmahdollisuudet työhön

Työntekijät kirkossa kokevat Kirkon alan työolobarometrin 2009 (2010) mukaan vaikutusmahdollisuutensa työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakoon paremmiksi kuin palkansaajaväestö keskimäärin, vaikka työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien koetaan kokonaisuudessaan hieman heikentyneen viime vuosina. Työn itsenäisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia on työelämän tutkimuksessa pidetty sellaisina työn piirteinä, jotka voivat auttaa vaativissakin olosuhteissa selviytymistä. Kuitenkaan tutkimusten mukaan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ei välttämättä aina suojaa työelämän koventuneilta vaatimuksilta. (Työelämän kolme vuosikymmentä 2008, 57.)

Työtä koskevat vaikutusmahdollisuudet näyttävät liittyvän siihen, miten työpaikat eroavat toisistaan työntekijöiden motivoituneisuuden ja tuottavuuden suhteen. Työntekijöiden motivaation suhteen kirkon alan työyhteisöjä voidaan perustellusti pitää hyvin motivoituneina. Sen sijaan tutkimusta vaikutusmahdollisuuksien ja tuottavuuden välisestä yhteydestä ei juuri ole. Kuitenkin rakennemuutosseurakuntia koskeneessa ensimmäisessä osahankkeessa havaittiin, että henkilöstön kokemus vaikutusmahdollisuuksistaan oli yksi keskeinen tekijä selitettäessä henkilöstön antamaa arviota rakennemuutoksen vaikutusten toteutumisesta. (Palmu 2010, 98.)

Kuvio 3.1. Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työssä (%).



Valtaosa rakennemuutosseurakuntien työntekijöistä koki voivansa vaikuttaa erittäin tai melko paljon työmenetelmiin ja siihen, missä järjestyksessä työ tehdään. Lisäksi selvä enemmistö henkilöstöstä koki voivansa vaikuttaa työskentelyaikoihin ja siihen, mitä työtehtäviin kuuluu sekä työtahtiin.

Sen sijaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon ja siihen, keiden kanssa työskentelee, olivat vähäisemmät. Nekin olivat kuitenkin yleisempiä kuin palkansaajaväestössä keskimäärin. (Työolojen kolme vuosikymmentä 2008, 58.)

Rakennemuutosseurakuntien työntekijät kokivat usean tekijän kohdalta vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin kirkon alalla keskimäärin. Niinpä kirkon alalla 40 prosenttia työntekijöistä koki mahdollisuutensa vaikuttaa työtahtiin melko tai hyvin paljon, kun rakennemuutosseurakunnissa näin koki 58 prosenttia työntekijöistä. Osaltaan tämä johtuu siitä, että rakennemuutosseurakuntien aineisto vinoutuu seurakuntatyön suuntaan ja hautausmaa- sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö ovat aliedustettuina. Kuitenkaan yksinomaan seurakuntatyötä verrattaessa henkilöstön kokemukset vaikutusmahdollisuuksistaan eivät juuri eroa rakennemuutosseurakunnissa ja muissa seurakunnissa:

	Työolobarometri	Rakennemuutosseurakunnat
työtehtäviin	69	60
työtahtiin	58	58
töiden jakoon	42	45

Samansuuntainen on kirkon alan työolobarometrin havainto. Sen mukaan rakennemuutosseurakunnissa useampi työntekijä kokee voivansa vaikuttaa töiden jakoon kuin seurakunnissa, joissa rakennemuutosta ei ollut tehty. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 17, 65.)

Seurakunnan työn painopisteisiin ja seurakuntatyön kehityssuuntiin koki voivansa vaikuttaa erittäin tai melko paljon varsin moni työntekijä. Samoin koulutuksen sisältöihin koki voivansa vaikuttaa erittäin tai melko paljon lähes puolet (46 %) työntekijöistä ja vähän tai ei lainkaan joka neljäs työntekijä (27 %). Tulos kertoo seurakuntatyön luonteesta, jossa yksittäisellä työntekijällä on varsin usein mahdollisuus työn suuntaamiseen ja sisältöihin. Vastaajista 29 prosenttia arvioi, että hänellä on hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikkansa kehittämiseen, jonkinlaisina mahdollisuuksiaan piti 53 prosenttia ja heikkoina noin joka viides työntekijä (18 %).

3.2. Kehittymismahdollisuudet työssä

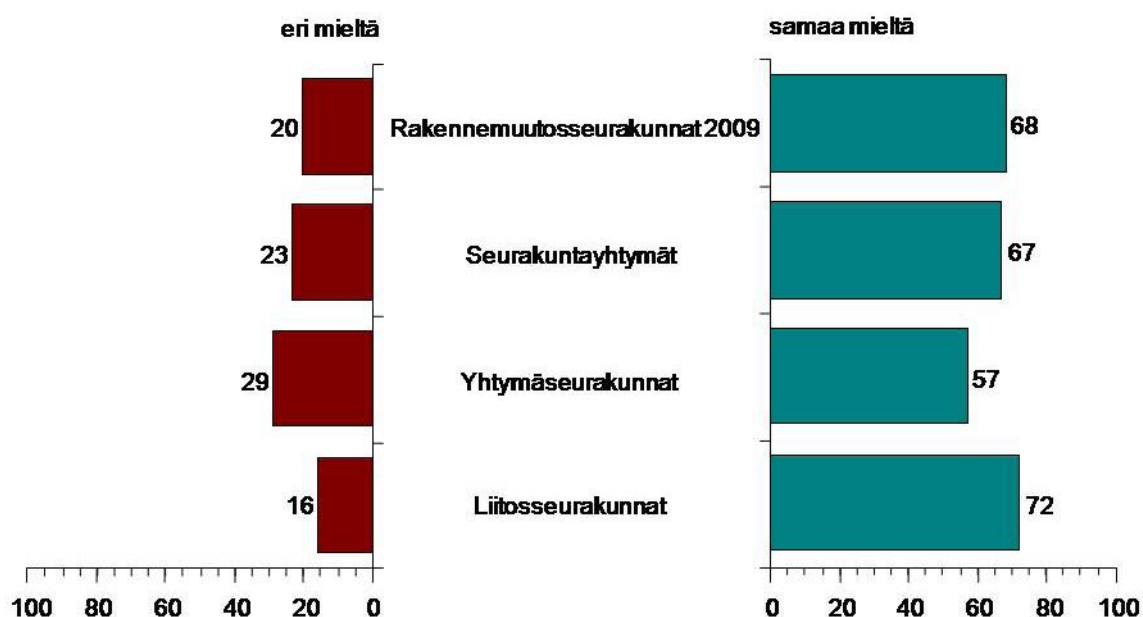
Jatkuva kehittyminen ja koulutus ovat olleet keskeisiä keskustelun aiheita suomalaisessa yhteiskunnassa. Työoloja koskevissa tutkimuksissa on kolmenkymmenen vuoden aikana selvitetty, miten erilaiset etenemis-, kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuudet koetaan työpaikoilla. Niiden mukaan etenemismahdollisuuksia pidetään jossain määrin hyvinä vain kaupallisessa työssä ja hallinnollisen johtotyön ammateissa. Tutkimusten mukaan monille on kuitenkin tärkeämpää kehittyä työssä ja itsensä kehittäminen on suomalaiselle palkansaajalle huomattavasti tärkeämpää kuin uralla eteneminen.

Rakennemuutosseurakunnissa etenemismahdollisuuksiaan hyvinä piti yhdeksän prosenttia ja kirkon alan työolobarometrin mukaan työntekijöiden kehittymismahdollisuudet työssä lisääntyivät. Hyvinä kehittymismahdollisuuksiaan piti seurakuntatyötä tekevästä 70 prosenttia ja koko kirkon henkilöstöstä 62 prosenttia. Työolobarometrin mukaan rakennemuutosseurakunnissa työskentelevistä 67 prosenttia koki kehittymismahdollisuudet hyväksi ja niissä seurakunnissa, joissa rakennemuutosta ei ollut tapahtunut, osuus oli 60 prosenttia. Kirkon työ näyttää myöskin tarjoavan hyvät mahdollisuudet käyttää kykyjä ja ammattitaitoa työssä, sillä työolobarometrin mukaan melkein kaikki (95 %) olivat väitteen kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 19–21.)

Työolobarometrin mukaan lähes kaksi kolmesta kirkon työntekijästä oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen haastattelua edeltäneen 12 kuukauden aikana. Keskimäärin koulutuksessa oltiin kolme päivää ja yleisimmin osallistuivat hallinnon ja seurakuntatyön työntekijät. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 19.)

Rakennemuutosseurakunnissa työntekijöistä lähes kaikki (91 %) pitikin mahdollisuuksiaan joko hyvinä (47 %) tai jonkinlaisina (44 %) saada työpaikassaan ammattitaitoa kehittävää koulutusta. Heikkoina mahdollisuuksiaan piti yhdeksän prosenttia.

Kuvio 3.2. Työpaikallamme arvostetaan osaamista (%).



Henkilöstön valtaosan mukaan kirkon työpaikoilla rakennemuutosseurakunnissa arvostetaan osaamista. Työntekijöistä 68 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Eri mieltä osaamisen arvostamisesta oli joka viides työntekijä. Liitosseurakunnissa työntekijöiden kokemus osaamisen arvostamisesta oli yleisempää kuin yhtymäseurakunnissa. Valtaosa rakennemuutosseurakuntien työntekijöistä koki myös, että lähin esimies arvostaa hänen osaamistaan (70 %)

Yli kolmannes (36 %) rakennemuutosseurakuntien työntekijästä arvioi itsellään olevan valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä ja puolet henkilöstöstä (51 %) arvioi työtehtävänsä vastaavan tämän hetkisiä valmiuksiaan. Niiden osuus, jotka arvioivat tarvitsevansa lisäkoulutusta työtehtävistä selvitäkseen oli 13 prosenttia. Tämä merkitsee, että noin puolet työntekijöistä rakennemuutosseurakunnissa koki epäsuhdetta työskentelyvalmiuksiensa ja työn asettamien vaatimusten välillä.

4. TYÖN VAATIMUKSET

4.1. Työtahti ja työn määrä

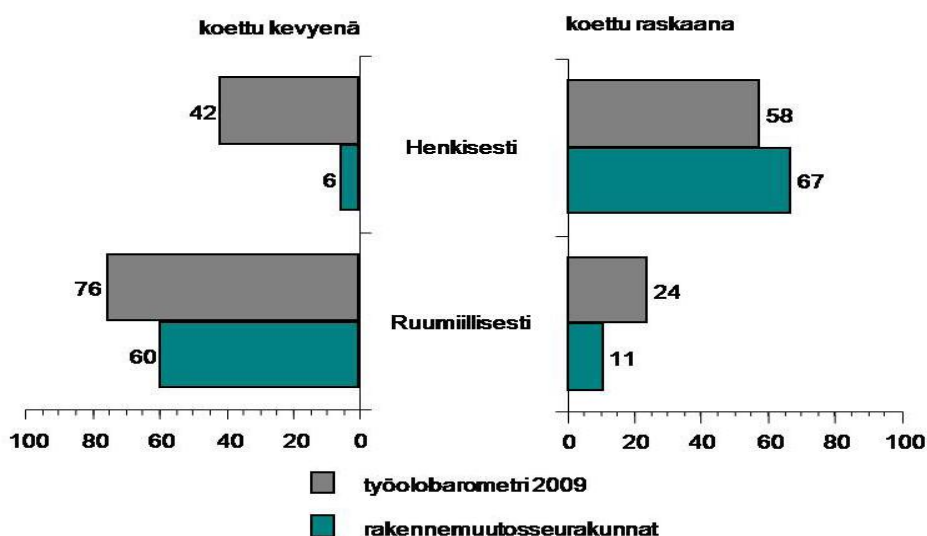
Rakennemuutosseurakuntien henkilöstöstä valtaosa (72 %) koki työtahtinsa kiristyneen jonkin verran tai huomattavasti viime vuosina. Työtahti oli vastaavasti keventynyt jonkin verran tai huomattavasti seitsemän prosentin mielestä.

Puolet (56 %) vastaajista koki työmääränsä jatkuvasti tai melko usein liian suureksi ja vain prosentti arvioi työnsä olevan melko usein tai jatkuvasti liian vähäinen. Työolobarometrin 2009 mukaan rakennemuutosseurakunnissa työskentelevistä työaikalain piiriin kuulumattomista puolet ilmoitti, että viikoittainen vapaapäivä jäi pitämättä kerran kuukaudessa tai useammin. Niissä seurakunnissa, joissa rakennemuutosta ei ollut toteutettu, vapaapäivä jäi pitämättä 39 prosentilta. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 33.)

4.2. Työn henkinen ja fyysinen raskaus

Kirkon alan työolobarometrin mukaan työn henkisesti tai fyysisesti raskaaksi koki aikaisempaa harvempi kirkon työntekijä. Verrattuna valtakunnalliseen työolobarometriin olivat kirkon tulokset koko maan palkansaajien yleistä tasoa.

Kuvio 4.1. Työn koettu henkinen ja fyysinen raskaus rakennemuutosseurakunnissa ja työolobarometrin 2009 mukaan (%).



Rakennemuutosseurakunnat eivät juuri eroa muista seurakunnista työntekijöiden kokeman työn henkisen tai fyysisen raskauden suhteen. Työtä pidettiin rakennemuutosseurakunnissa useammin henkisesti melko tai erittäin raskaana kuin seurakunnissa keskimäärin. Kaikista kirkon

työntekijöistä työn henkisesti raskaana koki 58 prosenttia ja rakennemuutosseurakunnissa henkilöstön valtaosa (67 %). Henkisesti erittäin raskaaksi työn koki 14 prosenttia vastaajista. Työolobarometrissa työn henkinen raskaus korostui seurakuntatyötä tekevillä, joista 71 prosenttia koki työn henkisesti raskaana. Miesten ja naisten välillä ei havaittu eroa ja hautausmaatyöntekijät kokivat työnsä vähiten henkisesti raskaaksi (30 %). (Kirkon alan työolobarometri 2010, 36.)

Työolobarometrin mukaan joka neljäs työntekijä koki työnsä fyysisesti raskaaksi. Kaikista palkansaajista työn fyysisesti raskaaksi koki hieman useampi kuin joka kolmas palkansaaja, joten työn fyysisesti raskaaksi kokeminen oli seurakunnissa muuta työelämää harvinaisempaa. Fyysisesti työnsä raskaaksi kokivat muita useammin hautausmaa, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 36.)

4.3 Suunnitelmat eläkkeelle siirtymisestä

Suomen eläkejärjestelmän uudistaminen vuonna 2005, taloudelliset kannustimet työssä yli 63 vuoden iän jatkaville ja useat työelämän kehittämishankkeet, joilla tavoiteltu ikääntyvien työssä pysymistä parantamalla työelämän laatua ja työntekijöiden jaksamista, ovat vaikuttaneet ikääntyneiden työllisyysasteiden nousuun. Lisäksi korkea koulutus, hyvä terveys ja tyytyväisyys työhön näyttävät selittävän voimakkaimmin pitkään työssä jatkamista.

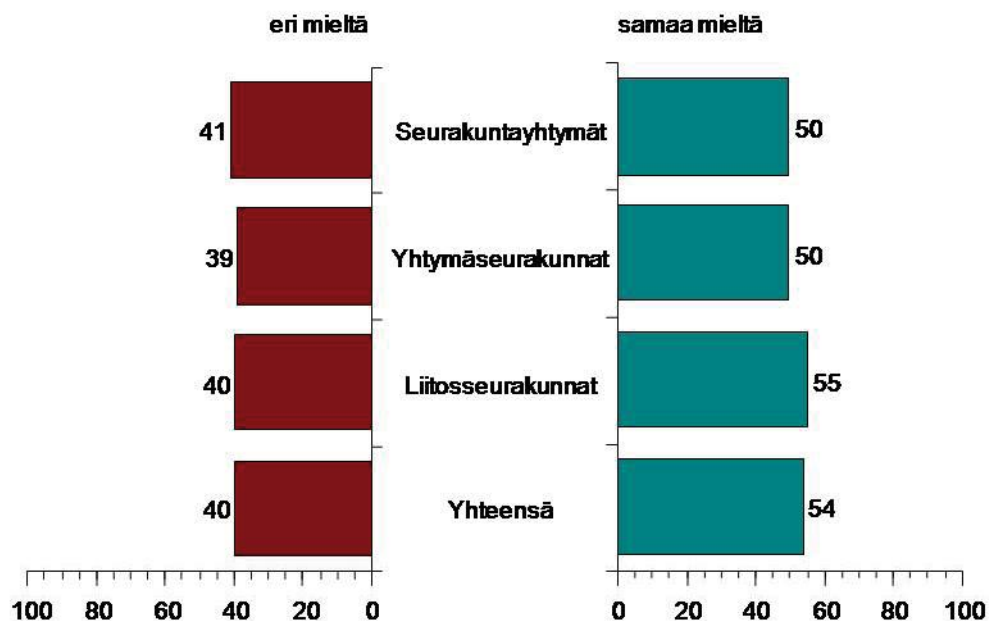
Kirkon alan työolobarometrin mukaan työssä jaksamisen kannalta erittäin tärkeänä pidettiin varmuutta työpaikan säilymisestä 67 %, johtamistapojen parantamista 39 % ja palkan lisäämistä 35 prosenttia. Rakennemuutosseurakuntien työntekijöiltä kysyttiin, olivatko he ajatelleet jäädä eläkkeelle jo ennen 63 ikävuotta tai ennen ammatillista eläkeikää. Usein tätä ajatelleita oli 15 prosenttia ja joskus ajatelleiden osuus oli 27 prosenttia. Näyttää siltä, että rakennemuutosseurakunnissa työntekijöiden suunnitelmat eläkkeelle siirtymisestä ennen varsinaista eläkeikää ovat harvinaisempia kuin palkansaajaväestössä keskimäärin, sillä työolotutkimuksen 2008 mukaan kaikista palkansaajista 51 prosenttia oli ajatellut joskus tai usein siirtyä eläkkeelle jo ennen vanhuseläkeikää. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 52; Työolojen kolme vuosikymmentä 2008, 209–210.)

5. TYÖORGANISAATION TOIMIVUUS

5.1. Henkilöstön riittävyys, töiden organisointi ja päätöksenteko

Kirkon henkilöstöstä puolet (51 %) oli sitä mieltä, että työpaikalla on liian vähän *työntekijöitä työtehtäviin nähden*. Osuus on pysynyt samana vuodesta 2003 ja koko maata koskevan työolotutkimuksen mukaan kaikkien palkansaajien kokemus oli samaa tasoa kirkon henkilöstön kanssa. Henkilöstövajausta koettiin sekä isoissa että pienissä seurakunnissa ja kaikissa työntekijäryhmissä. (Työolobarometri 2010, 23.)

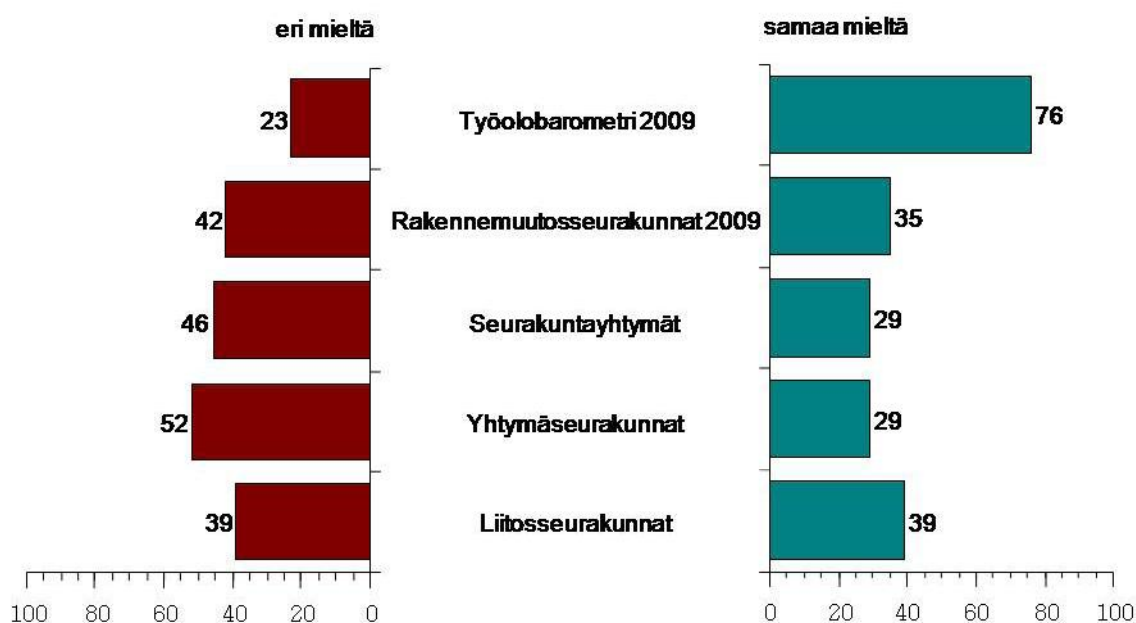
Kuvio 5.1. Henkilöstön riittävyys työtehtäviin nähden erilaisissa rakennemuutosseurakunnissa (%).



Rakennemuutosseurakunnissa kysymyksen muoto oli käännteinen verrattuna työolobarometrin kysymykseen. Vastausten perusteella voi kuitenkin arvioida, ettei sen enempää yhtymäratkaisuun kuin seurakuntaliitokseen päätyneissä seurakunnissa henkilöstön arvio työntekijöiden riittävydestä poikkea koko kirkon seurakunnista. Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on tutkimuksissa todettu erittäin keskeiseksi se, miten muutokset on viety läpi. Tuntuvimmin stressiä ja epävarmuutta aiheuttavia henkilöstön vähennyksiä ei rakennemuutosseurakunnissa näiden tulosten mukaan ole toteutettu.

Kirkon työntekijöistä aikaisempaa suurempi osa arvioi, että työt heidän työpaikallaan oli organisoitu hyvin. *Töiden organisointiin* tyytyväisten osuus kasvoi kirkon työolobarometrin mukaan muissa työntekijäryhmissä, paitsi kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä. Kirkon henkilöstöstä suurempi osa koki työt hyvin organisoiduksi kuin palkansaajaväestössä keskimäärin. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 26–28.)

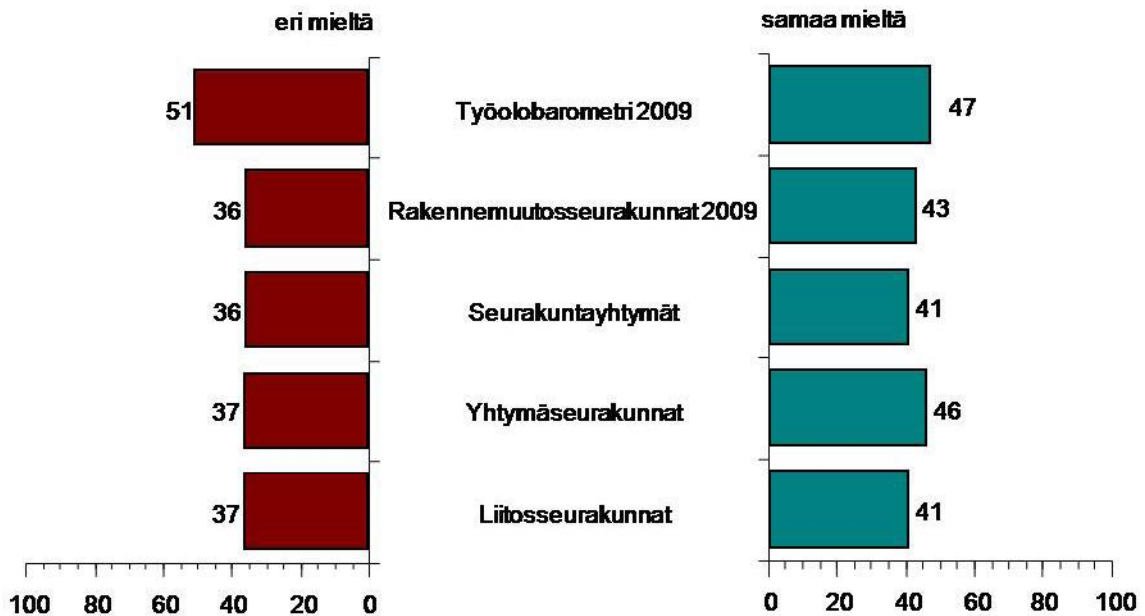
Kuvio 5.2. Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja (%).



Töiden organisointi nähtiin rakennemuutosseurakunnissa selvästi heikompana kuin muissa seurakunnissa. Rakennemuutosseurakunnissa työt melko tai erittäin hyvin organisoiduksi arvioi runsas kolmannes (35 %) työntekijöistä kun kaikissa seurakunnissa heitä oli kolme työntekijää neljästä (76 %). Liitosseurakuntien henkilöstö arvioi töiden organisoinnin useammin hyväksi kuin seurakuntayhtymien tai yhtymäseurakuntien henkilöstö. Molemmissa viimeksi mainituissa eri mieltä olevia oli enemmän kuin samaa mieltä olevia ja noin puolet työntekijöistä oli eri mieltä siitä, että työt olisi organisoitu hyvin.

Työolobarometrin mukaan 47 prosenttia kirkon työntekijöistä koki, että työtä koskevat *päätökset tehdään* liian kaukana itse työyhteisöstä. Puolet kirkon työntekijöistä (51 %) voi arvioida kokevan, että päätöksenteko on riittävän lähellä. Seurakuntatyöntekijöiden mielestä oltiin eniten sitä mieltä, että päätökset tehdään liian kaukana työyhteisöstä ja pienissä, alle 20 työntekijän seurakunnissa alle kolmannes koki päätöksenteon erkaantuneen liian kauas. Rakennemuutosseurakunnissa työolobarometri havaitsi kokemuksen päätöksenteon erkaantumisesta hieman suuremmaksi (54 %) kuin muissa seurakunnissa (46 %). (Kirkon alan työolobarometri 2010, 28–30.)

Kuvio 5.3. Työpaikallani työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä (%).

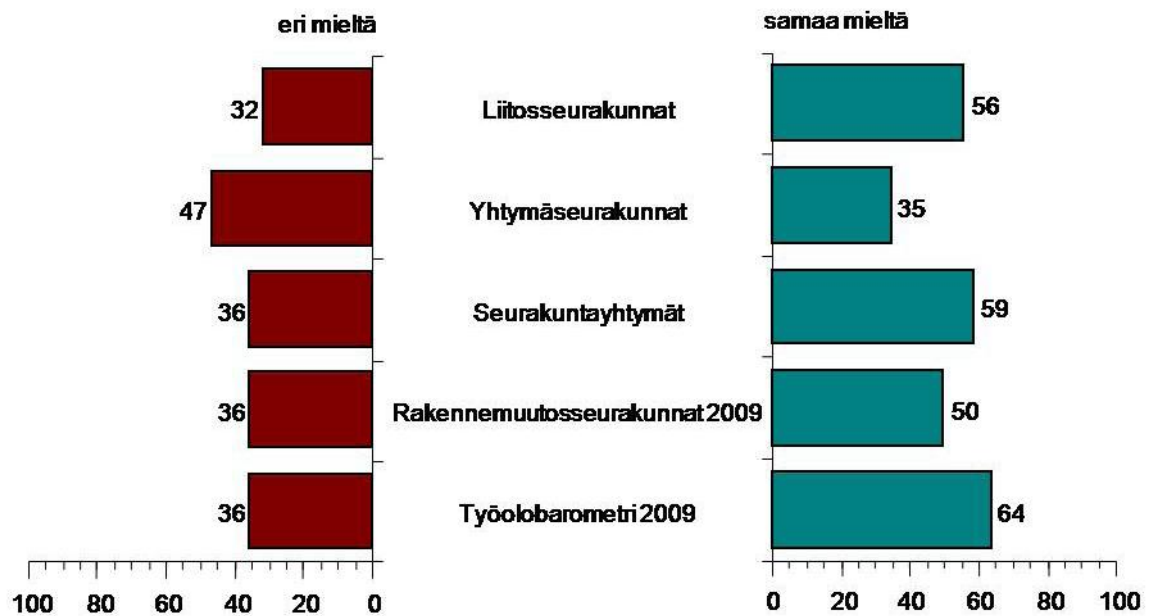


Rakennemuutosseurakuntien työntekijöiden arvioiden perusteella ei voi sanoa, että kokemus päätöksenteon erkaantumisesta olisi niissä yleisempää kuin seurakunnissa keskimäärin. Kaikissa muutosseurakunnissa kokemus päätöksenteon etäntymisestä oli vähäisempi kuin seurakunnissa työolobarometrin mukaan. Tämä siitä huolimatta, että barometrin mukaan juuri seurakuntatyössä olevat näkivät eniten päätöksenteon erkaantuneen ja tässä aineistossa seurakuntatyötä tekevä muodostavat valtaosan (73 %).

5.2. Keskustelukulttuurin avoimuus

Työpaikan toimivuuden kannalta päätöksenteon läheisyyden lisäksi on merkitystä avoimeksi koetulla tiedonvälityksellä. Työolobarometrin 2009 mukaan kirkon työpaikoilla keskustelukulttuuri on muuttunut avoimemmaksi ja tiedonvälitys on parantunut verrattuna kaksi vuotta aikaisemmin toteutettuun työolobarometriin. Kirkon työntekijöistä 64 prosenttia koki tiedonvälityksen olevan työpaikallaan avointa. Osuus on sama kuin muuallakin suomalaisessa työelämässä (65 %). Naiset (59 %) kokivat tiedonvälityksen miehiä (74 %) vähemmän avoimeksi. Keskustelukulttuurin avoimuudella havaittiin oleva selkeä yhteys töiden organisointiin. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 23–26.)

Kuvio 5.4. Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoa (%).



Rakennemuutosseurakunnissa havaittiin, että työntekijät kokivat tiedonvälityksen vähemmän avoimena, kuin seurakunnissa keskimäärin. Erityisen selvästi tämä tuli esille yhtymäseurakunnissa, joissa runsas kolmannes (35 %) henkilöstöstä arvioi tiedonvälityksen avoimeksi. Vastavasti avoimuudesta eri mieltä olevia oli lähes puolet (47 %).

Työntekijöistä rakennemuutosseurakunnissa 47 prosenttia arvioi lähimmän esimiehensä kertovan avoimesti kaikista työpaikan asioista. Täysin tai jokseenkin eri mieltä tästä oli lähes joka kolmas työntekijä (29 %).

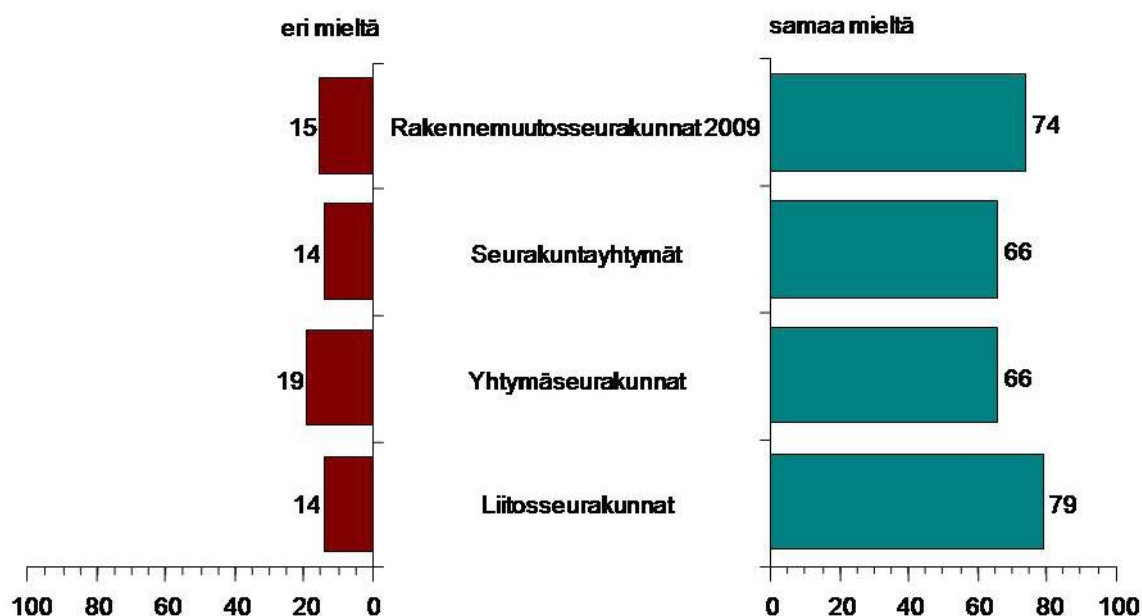
Työntekijät jakaantuivat selvästi kahtia sen mukaan, miten he arvioivat työpaikallaan suhtauduttavan muutoksiin. Työntekijöistä 37 prosenttia oli sekä samaa mieltä että eri mieltä väitteen työpaikallani suhtaudutaan muutoksiin myönteisesti kanssa. Yhtymäseurakunnissa työntekijöistä joka neljäs arvioi muutoksiin suhtauduttavan myönteisesti ja eri mieltä henkilöstöstä oli lähes puolet (48 %). Se, miten myönteiseksi muutoksille oma työyhteisö arvioidaan selittää hyvin myös henkilöstön näkemystä rakennemuutoksen tavoitteiden toteutumisesta. (Palmu 2010, 73–75)

5.3. Sukupuolten tasa-arvo

Kirkon työolobarometrin mukaan valtaosa henkilöstöstä (79 %) koki kirkon työpaikat tasa-arvoisiksi ja *sukupuolten* välisen *tasa-arvon* toteutumisesta täysin samaa mieltä oli 52 prosenttia työntekijöistä. Vastaajista 15 prosenttia koki, ettei sukupuolten välinen tasa-arvo ole täysin toteutunut. Tasa-arvon toteutumisesta varmimpia olivat seurakuntatyössä työskentelevät. Naisista eri mieltä tasa-arvon toteutumisesta oli 17 prosenttia ja miehistä yhdeksän prosenttia. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 30–31.)

Työolotutkimuksissa suomalaisten palkansaajien keskuudessa on havaittu kehitystä myönteiseen suuntaan ja niiden määrä, jotka katsovat tasa-arvon toteutuneen erittäin, on ollut kasvussa. Kirkon alalla työpaikkansa tasa-arvoiseksi kokevia on selvästi enemmän kuin muussa työelämässä (34 %).

Kuvio 5.5. Työpaikallamme miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia (%).



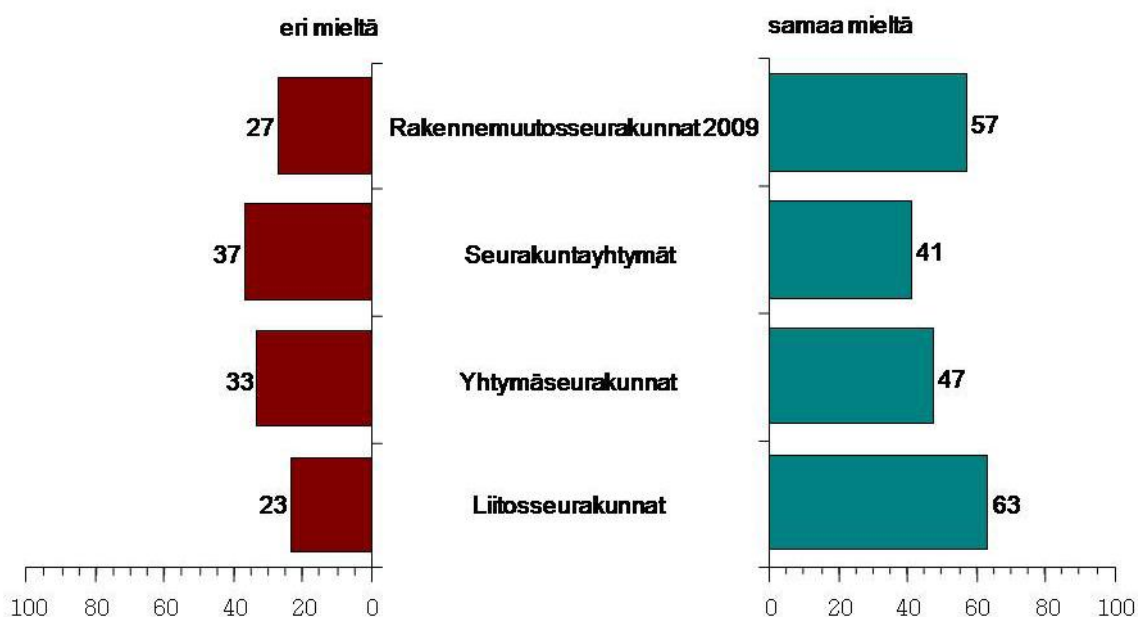
Rakennemuutosseurakunnissa henkilöstön kokemus oli samansuuntainen kuin koko kirkon työpaikoillakin. Miehet ja naiset tasa-arvoisiksi koki 74 prosenttia vastaajista ja eri mieltä sukupuolten tasa-arvosta oli 15 prosenttia. Tulos on yhdenmukainen vuonna 2010 valmistuneen *Yhdenvertaisuus kirkon työyhteisöissä* -tutkimuksen kanssa. Sen mukaan sukupuolesta johtuvaa eriarvoiseen asemaan joutumista kirkon tai seurakunnan työhönottotilanteessa ilmoitti kokeneensa viisi prosenttia työntekijöistä. Samoin viisi prosenttia oli kokenut nykyisessä työyhteisössään eriarvoisuutta uralla etenemisessä, työtehtävissä, palkkauksessa tai eduissa ja kuusi prosenttia oli kokenut häirintää tai vihamielistä asenneilmapiiriä sukupuolestaan johtuvasta syystä. (Grönlund 2010, 48–62.)

6. SOSIAALISET SUHTEET TYÖPAIKOILLA

6.1. Työilmapiiri

Työilmapiiri on merkittävä osa työoloja ja kokemus siitä vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen monella tavoin. Työilmapiiri vaikuttaa työtyytyväisyyteen, uudistumiskykyyn, tuottavuuteen ja työntekijöiden vaihtoalttiuteen. Edellä on tarkasteltu työilmapiirin osa-alueita, kuten töiden organisointia, keskustelukulttuurin avoimuutta ja osaamisen arvostamista. Työpaikan sosiaaliset suhteet ovat tärkeä ilmapiirin osa-alue ja se onkin yksi merkittävimmistä viihtymistä lisäävistä tekijöistä. Työolotutkimusten mukaan lähes kaikilla suomalaisilla palkansaajilla on työtovereita ja vain yksi prosentti tekee työtä kokonaan yksin.

Kuvio 6.1. Työpaikallamme on hyvä työilmapiiri (%).

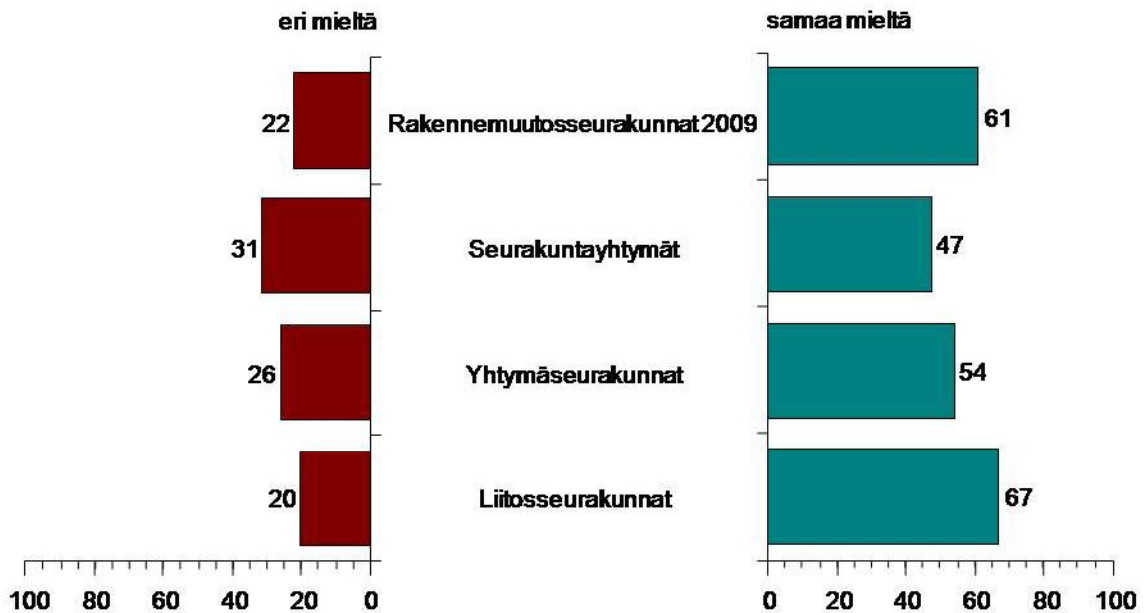


Rakennemuutosseurakunnissa enemmistö (57 %) työntekijöistä piti työpaikkansa työilmapiiriä hyvänä ja vastaavasti joka neljäs työntekijä oli tästä eri mieltä (27 %). Parhaimmaksi työilmapiiri arvioitiin liitosseurakunnissa ja heikoimmaksi seurakuntayhtymissä.

Kysyttäessä ilmapiirin kannustavuutta väheni myönteisen ilmapiirin kokeneiden määrä kahdeksan prosenttiyksikköä ollen koko henkilöstön osalta vajaa puolet vastaajista (49 %). Ilmapiiri koettiin kannustavimmaksi liitosseurakunnissa (55 %) ja vähiten näin kokeneita työntekijöitä oli seurakuntayhtymissä (37 %). Yhtymäseurakunnissa työntekijöistä 41 prosenttia koki työilmapiirin kannustavana. Kaikkia palkansaajia koskevassa työolotutkimuksessa tehtiin havainto,

jonka mukaan työyhteisön kannustavuudessa on tapahtunut muutos kielteiseen suuntaan vuosien 2003–2008 välillä. (Työolojen kolme vuosikymmentä 2008, 79–81.)

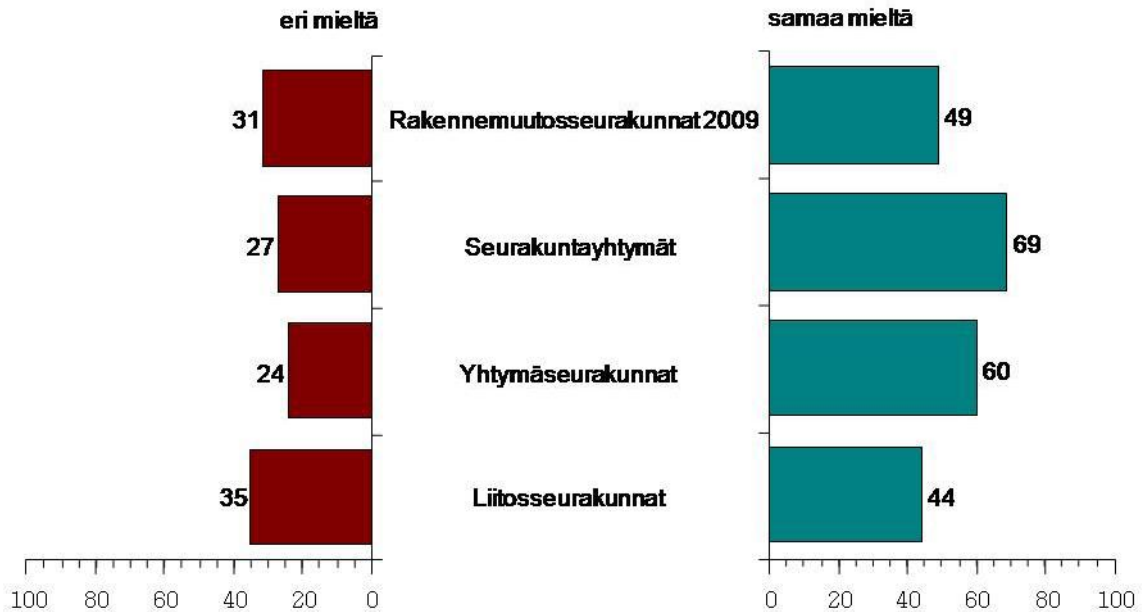
Kuvio 6.2. Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa (%).



Enemmistö (61 %) rakennemuutosseurakuntien henkilöstöstä koki, että työpaikalla ihmisiin voi luottaa. Eri mieltä luotettavuudesta oli noin joka viides (22 %) työntekijä. Tässä suhteessa liitosseurakuntien työyhteisöt osoittautuivat parhaimmiksi, sillä niissä valtaosa (67 %) työntekijöistä koki, että ihmisiin omalla työpaikalla voi todella luottaa. Yhtymäseurakunnissa ihmiset todella luotettaviksi koki 54 prosenttia ja seurakuntayhtymissä kokemus luotettavuudesta oli vähäisin (47 %).

Rakennemuutosseurakunnat erosivat toisistaan selkeästi siinä, kuinka yleinen oli kokemus työpaikalla esiintyvistä juoruilusta ja kateudesta. Kokonaisuudessaan vajaa puolet (49 %) vastaajista koki työpaikassaan esiintyvän juoruilua ja kateutta ja vajaa kolmannes (31 %) oli väitteestä eri mieltä. Seurakuntayhtymissä kuitenkin valtaosa työntekijöistä (69 %) ilmoitti työpaikassaan esiintyvän kateutta ja juoruilua, kun liitosseurakunnissa näin arvioi vajaa puolet (44 %) työntekijöistä. Yhtymäseurakunnissakin juoruilun ja kateuden kokemus on yleinen (60 %).

Kuvio 6.3. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta (%).



6.2. Ristiriidat

Ristiriidoilta tuskin voi välttyä yksikään työyhteisö. Ongelmallisina ristiriitoja voi pitää silloin, kun ne ovat pysyviä tai niitä esiintyy niin säännöllisesti ja usein, että ne vaikuttavat työhyvinvointiin ja työn toteuttamiseen eikä niitä kyetä käsittelemään. Tutkimuksissa on osoitettu, että ristiriitojen määrällä on yhteys esimerkiksi työn organisointiin keskustelukulttuurin avoimuuteen ja sosiaaliseen tukeen.

Kirkon työyhteisöissä ristiriitoja on työolobarometrin mukaan arvioitu olevan enemmän kuin muissa työyhteisöissä ja suunnilleen yhtä paljon kuin kunta-alalla. Eroa koko palkansaajaväestöön on pidetty selvänä. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 37–38.)

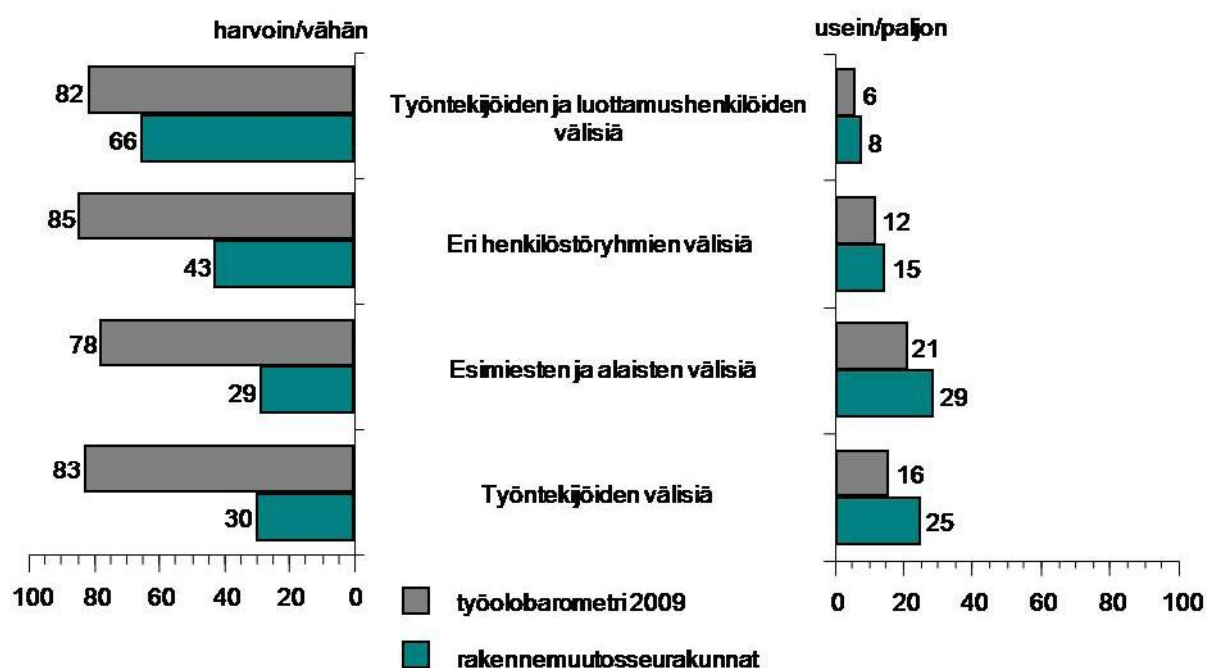
Kirkossa työolobarometrin mukaan ristiriidat esimiesten ja alaisten välillä ovat vähentyneet jatkuvasti vuodesta 2003 ja niitä oli vuonna 2009 havainnut vähintään melko paljon joka neljäs kirkon työntekijä. Koko maan palkansaaja väestössä luku vaihtelee yleensä 8–15 prosenttia. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 37.)

Ristiriidat työntekijöiden välillä olivat pysyneet työolobarometrin mukaan ennallaan ja niitä oli huomattavasti enemmän kuin palkansaajaväestössä yleensä (5 %). Kunta-alalla luku oli 10 prosenttia ja kirkon työssä 16 prosenttia. Vastaava on tilanne eri henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen osalta, sillä koko maan palkansaajaväestöstä tällaisia ristiriitoja oli havainnut 2–6 prosenttia, kunta-alalla kahdeksan prosenttia ja kirkon työyhteisöissä 12 prosenttia. Kirkon alal-

la ristiriitojen määrä oli kasvussa. Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välisiä ristiriitoja oli vähän ja luku on pysynyt ennallaan kuudessa prosentissa. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 38–40.)

Työolobarometri 2009 havaitsi, että ristiriidat eri toimijoiden välillä kasaantuivat. Niitä, jotka olivat havainneet ristiriitoja työtovereiden välillä, olivat havainneet niitä myös esimiesten ja alaisten välillä. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 39.)

Kuvio 6.4. Kuinka usein (rakennemuutosseurakunnat) tai kuinka paljon (työolobarometri) esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja (%).

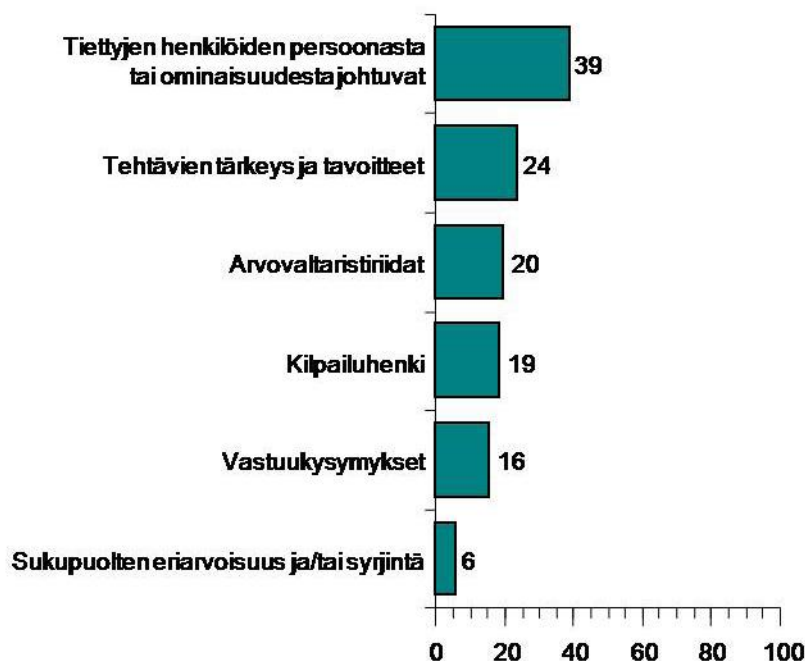


Rakennemuutosseurakunnissa ristiriitoja näytti olevan useammin kuin seurakunnissa keskimäärin. Kuitenkin on syytä huomata, että kysymyksen muoto on hieman erilainen: työolotutkimuksissa kysytään kuinka paljon ja rakennemuutosseurakunnissa kuinka usein. Ristiriitojen esiintymistä silloin tällöin oli havainnut verrattain moni rakennemuutosseurakunnan työntekijä.

Varsin usein rakennemuutosseurakunnissa oli ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä (29 %) ja työntekijöiden välillä (25 %). Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja oli havainnut erittäin tai melko usein 12 prosenttia ja työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välisiä kahdeksan prosenttia työntekijöistä.

Rakennemuutosseurakuntien henkilöstöltä kysyttiin kuuden eri tekijän osalta erittäin tai melko usein esiintyviä ristiriitoja. Kutakin niistä esiintyi kirkon työpaikoilla enemmän kuin työelämässä keskimäärin.

Kuvio 6.5. Erittäin tai melko usein esiintyvät ristiriidat rakennemuutosseurakunnissa (%).



Työntekijät havaitsivat erittäin tai melko usein ristiriitoja työpaikallaan tiettyjen henkilöiden persoonasta tai ominaisuuksista johtuvista syistä (39 %). Joka neljäs työntekijä piti syynä ristiriitoihin erittäin tai melko usein tehtävien tärkeyttä koskevia syitä (24 %) ja joka neljäs näki useimmiten syynä arvovaltaristiriidat (20 %) tai kilpailuhengen (19 %). Hieman harvemmin ristiriitoja nähtiin aiheuttavan vastuukysymykset (16 %) ja selvästi harvemmin sukupuolten eriarvoisuus tai syrjintä (6 %), jota jo käsiteltiin luvussa 5.3.

6.3. Ristiriitojen käsittely

Työntekijöitä pyydettiin vielä arvioimaan ristiriitojen hallintatapoja omassa työpaikassaan. Osoittautui, että avoimet ristiriitojen hallintatavat olivat rakennemuutosseurakunnissa huomattavasti harvinaisempia kuin tukahduttavat hallintatavat. Avoimista hallintatavoista ainoastaan kompromissiratkaisujen etsiminen nousi samalle tasolle tukahduttavien tapojen kanssa. Sen sijaan se, että ristiriidoista keskustellaan avoimesti ja yritetään löytää kaikkia tyydyttävä ratkaisu tai ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu tai että ristiriitojen esilletuloa rohkaistaisiin, jäi selvästi harvinaisemmaksi hallintatavaksi. Parhaiten ristiriitojen hallintatavoista niiden käsittelyä työntekijät arvioivat kuvaavan, että ristiriitoja ei käsitellä ollenkaan vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen, tai ristiriitoja vähätellään ja

niitä ”katsellaan läpi sormien”. Samoin kuvaus siitä, että ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista ristiriitoja voisi syntyä, kuvasivat ristiriitojen käsittelyä parhaiten.

Taulukko 6.1. Ristiriitojen hallintatavat rakennemuutosseurakunnissa. Niiden vastaajien osuudet, joiden mielestä väittämät kuvaavat työpaikan tilannetta erittäin tai melko hyvin/ erittäin tai melko huonosti (%).

	Kuvaa erittäin tai melko hyvin	Kuvaa erittäin tai melko huonosti
Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan	37	31
Ristiriitoja vähätellään	37	31
Ristiriitoja tukahdutetaan	36	36
Etsitään kompromissiratkaisu	36	34
Asiantuntemukseen perustuva ratkaisu	26	44
Kaikkia tyydyttävä ratkaisu	25	49
Ristiriitojen esilletuloa rohkaistaan	20	56

Rakennemuutosseurakunnissa ristiriitojen käsittelytavat osoittautuivat useamman työntekijän mielestä tukahduttaviksi kuin avoimiksi. Henkilöstön mielestä harvoin ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön ulkopuolella oleville viranhaltijoille (14 %) ja harvoin henkilöstön edustajalla esimerkiksi luottamusmiehellä on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa.

7. ESIMIESTYÖ

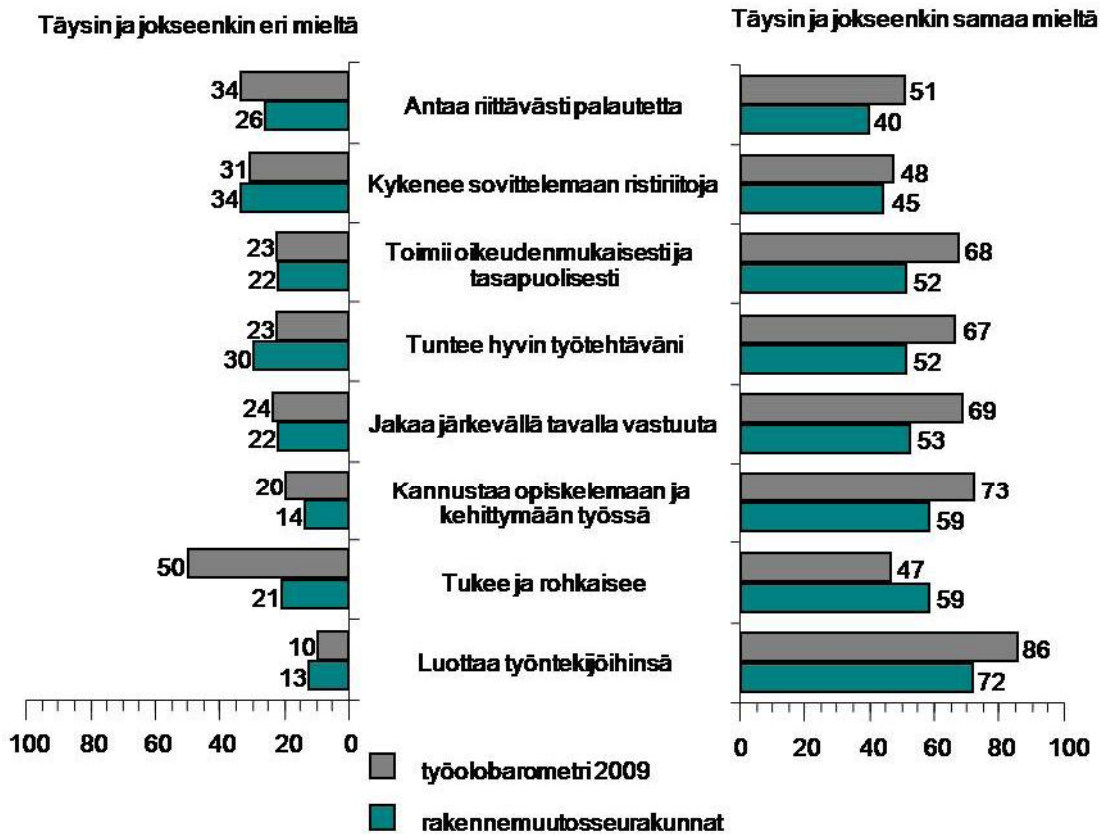
Esimiestyön toimiminen ja sen järjestelyt ovat organisaatioiden toiminnan kannalta ratkaisevan tärkeitä. Useat tutkimukset ovat osoittaneet johtamisen ja esimiestoiminnan merkityksen organisaation perustehtävän toteuttamiselle ja henkilöstölle.

Suomalaisten työolotutkimusten mukaan sellaisten työntekijöiden osuus, joiden työhön kuuluu toisten työn johtaminen tai tehtävien jakaminen toisille työntekijöille on ollut jatkuvasti kasvussa. Kasvu on viime vuosina ollut erittäin nopeaa. Niinpä kaikkien palkansaajien keskuudessa oli vuonna 2008 tällaisia työntekijöitä 41 prosenttia. Muutos selitetään esimiestyössä tapahtuneilla rakennemuutoksilla ja samanaikaisesti työolotutkimukset arvioivat, että työnjohdolliset yksiköt alaisten lukumäärällä mitattuna ovat pienenemään päin. Siten organisaatioissa on pyritty vähentämään hierarkiatasoa ja ylisuuria yksiköitä, sillä sellaisten esimiesten osuus, joilla on vähintään kymmenen alaista, pieneni 35 prosentista 19 prosenttiin vuodesta 1984. Samana aikana naisiesimiesten määrä on kasvanut 26 prosentista 40 prosenttiin. Naisten toimiminen esimiesasemassa onkin kansainvälisten vertailujen mukaan hyvin yleistä. (Työolojen kolme vuosikymmentä 2008, 99–103.)

Rakennemuutosseurakunnissa kysyttiin työntekijöiltä ”toimivatko he esimiesasemassa” ja selvitettiin esimiesten hierarkiatasojen määrää. Työntekijöistä 32 prosenttia ilmoitti toimivansa esimiesasemassa. Viidenneksellä kaikista työntekijöistä oli välittömiä alaisia, joilla ei ollut alaisia. Yhdeksällä prosentilla esimiesasemassa olevista työntekijöistä oli heidän alaisillaan myös alaisia. Niitä työntekijöitä, joiden alaisten alaisilla oli alaisia, oli kolme prosenttia.

Kirkon alan työolobarometrin 2009 mukaan työntekijät olivat tyytyväisimpiä siihen, että esimies luottaa työntekijöihinsä, jakaa järkevällä tavalla vastuuta ja kannustaa opiskeluun ja kehittymään työssä. Esimiesten kykyyn sovitella ristiriitoja ja antaa palautetta oltiin vähemmän tyytyväisiä. Verrattuna koko maan palkansaajiin esimiehet saivat kirkon työyhteisöissä paremmat arviot kannustuksesta ja heikommat arviot alaistensa työtehtävien tuntemuksesta sekä samantasoisien arvion palautteen annosta, tavasta jakaa vastuuta ja luottamuksesta. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 45–48.)

Kuvio 7.1. Lähimmän esimiehen toiminta rakennemuutosseurakunnissa 2009 ja kirkon alan työolobarometri 2009 mukaan (%).



Verrattaessa rakennemuutosseurakuntia koko kirkon työpaikkoihin havaittiin, että rakennemuutosseurakunnissa vain tuen ja rohkaisun saaminen lähimmältä esimieheltä koettiin paremmaksi. Työolobarometrin mukaan rakennemuutosseurakunnissa lähintä esimiestä pidettiin hieman useammin oikeudenmukaisena kuin seurakunnissa, joissa rakennemuutosta ei ollut toteutettu. Tässä tutkimuksessa tämä viitteellinen seikka ei toteutunut. (Kirkon alan työolobarometri 2010, 47–48.)

Parhaimmalla tolalla rakennemuutosseurakuntien esimiestoiminnassa oli lähimmän esimiehen luottamus työntekijöihinsä. Näin koki valtaosa henkilöstöstä (72 %). Selvä enemmistö koki myös, että lähin esimies kannustaa ja tukee (59 %). Noin puolet työntekijöistä arvioi lähimmän esimiehensä jakavan järkevällä tavalla vastuuta (53 %), toimivan oikeudenmukaisesti (52 %) ja tuntevan hyvin alaistensa työtehtävät (52 %). Suurin hajonta näistä oli työtehtävien hyvän tuntemisen osalta, sillä 30 prosenttia oli väitteen kanssa eri mieltä.

Heikoimmin rakennemuutosseurakuntien esimiestyössä toteutuivat kyky sovittella ristiriitoja (45 %) ja riittävä palautteen antaminen (40 %). Näistä esimiehen kyvystä sovittella ristiriitoja oli eri mieltä joka kolmas työntekijä (34 %) ja esimiehen palautteen riittävydestä joka neljäs työntekijä (26 %).

8. YHTEENVETO

Tutkimuksessa tarkastellaan työoloja rakennemuutosseurakunnissa. Sen aineiston muodostavat vuoden 2009 alussa rakennemuutoksen kokeneiden liitosseurakuntien ja seurakuntayhtymään kuuluvien seurakuntien henkilöstö sekä seurakuntayhtymien yhteiset työntekijät. Rakennemuutosseurakuntien työoloja verrataan kirkon alan työolobarometrin tulosten avulla koko kirkon henkilöstöön ja suomalaisten työolotutkimusten vastaaviin tuloksiin.

Tuloksista käy ilmi, että työyhteisönä seurakunnat ovat monessa kohden samanlaisia kuin suomalaiset työpaikat keskimäärin. Seurakunnat yleensä ja myös rakennemuutosseurakunnat poikkeavat kuitenkin oleellisesti muusta suomalaisesta työelämästä työn palkitsevuudessa. Työolotutkimuksissa työssä viihtymistä lisääviksi tärkeimmiksi tekijöiksi todetut piirteet ovat kirkon alalla vallitsevia. Työolotutkimuksissa näitä ovat esimerkiksi, työn itsenäisyys, suhteet työtovereihin, työn mielenkiintoisuus, työn vaihtelevuus, työn vastuullisuus, työpaikan henki, hyödyllisyyden tunne, työn haasteellisuus, työsuhteen varmuus ja uusien asioiden oppiminen.

Työolotutkimusten mukaan kaikkein yleisimmin työssä viihtymistä vähentävät kiire, palkka ja se ettei olennaista tietoa anneta ajoissa. Rakennemuutosseurakunnissa henkilöstöstä valtaosa ilmoittaa työtahtinsa kiristyneen viime vuosina ja palkkaustaan hyvin palkattuna pitää vajaa neljännes työntekijöistä. Rakennemuutosseurakunnissa on muihin seurakuntiin verrattuna jonkin verran yleisempi kokemus, että tieto työtä koskevista muutoksista saadaan vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen.

Töiden organisointi nähdään rakennemuutosseurakunnissa selvästi heikompana kuin muissa seurakunnissa. Rakennemuutosseurakunnissa työt melko tai erittäin hyvin organisoiduksi arvioi runsas kolmannes työntekijöistä, kun kaikissa seurakunnissa heitä on kolme työntekijää neljästä. Lisäksi rakennemuutosseurakunnissa kokemus päätöksenteon tapahtumisesta liian kaukana itse työyhteisöstä on hieman yleisempi kuin muissa seurakunnissa.

Työpaikan toimivuuden kannalta päätöksenteon läheisyyden lisäksi on merkitystä avoimeksi koetulla tiedonvälityksellä. Keskustelukulttuurin avoimuudella on selkeä yhteys töiden organisointiin. Rakennemuutosseurakuntien henkilöstö kokee tiedonvälityksen avoimuuden huonompana kuin seurakunnissa keskimäärin ja näin erityisesti yhtymäseurakunnissa. Liitosseurakunnissa työilmapiirin osa-alueet ovat yleisesti ottaen koettu parempina kuin yhtymäratkaisuu päättyneissä seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä.

Ristiriidat kuuluvat työyhteisön elämään. Ongelmallisina ristiriitoja voi pitää silloin, kun ne ovat pysyviä tai niitä esiintyy niin säännöllisesti ja usein, että ne vaikuttavat työhyvinvointiin ja työn toteuttamiseen eikä niitä kyetä käsittelemään. Tutkimuksissa on osoitettu, että ristiriitojen määrällä on yhteys esimerkiksi työn organisointiin keskustelukulttuurin avoimuuteen ja sosiaaliseen tukeen.

Rakennemuutosseurakunnissa ristiriitoja näyttää olevan useammin kuin seurakunnissa keskimäärin. Varsin usein rakennemuutosseurakunnissa on työntekijöiden mielestä ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä ja työntekijöiden välillä. Sen sijaan selvästi vähemmän on henkilöryhmien ja työntekijöiden sekä luottamushenkilöiden välisiä ristiriitoja. Yleisimmin havaitut ristiriitoihin johtavat syyt ovat henkilöstön havaintojen mukaan tiettyjen henkilöiden persoonasta tai ominaisuuksista johtuvat syyt.

Avoimet ristiriitojen hallintatavat ovat rakennemuutosseurakunnissa huomattavasti harvinaisempia kuin tukahduttavat hallintatavat. Avoimista hallintatavoista ainoastaan kompromissiratkaisujen etsiminen nousee samalle tasolle tukahduttavien tapojen kanssa. Sen sijaan se, että ristiriidoista keskustellaan avoimesti ja yritetään löytää kaikkia tyydyttävä ratkaisu tai ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu tai että ristiriitojen esilletulosta rohkaistaisiin, jää selvästi harvinaisemmaksi hallintatavaksi. Parhaiten ristiriitojen hallintatavoista niiden käsittelyä työntekijät arvioivat kuvaavan, että ristiriitoja ei käsitellä ollenkaan, vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen tai ristiriitoja vähätellään ja niitä ”katsellaan läpi sormien”. Samoin se, että ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista ristiriitoja voisi syntyä, kuvaavat ristiriitojen käsittelyä parhaiten

Verrattaessa esimiestoimintaa rakennemuutosseurakunnissa koko kirkon työpaikkoihin havaitaan, että rakennemuutosseurakunnissa tuen ja rohkaisun saaminen lähimmältä esimieheltä koetaan paremmaksi. Parhaiten rakennemuutosseurakuntien esimiestoiminnassa toteutuu tämän lisäksi lähimmän esimiehen luottamus työntekijöihinsä. Näin kokee valtaosa henkilöstöstä. Selvä enemmistö kokee myös, että lähin esimies kannustaa ja tukee. Noin puolet työntekijöistä arvioi lähimmän esimiehensä jakavan järkevällä tavalla vastuuta, toimivan oikeudenmukaisesti ja tuntevan hyvin alaiensa työtehtävät. Heikoimmin rakennemuutosseurakuntien esimiestyössä toteutuvat kyky sovittelaa ristiriitoja ja riittävä palautteen antaminen.

Rakennemuutosseurakunnissa työn palkitsevuus, palvelussuhteen pysyvyys, työn arvostus, vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä sekä henkilöstön motivaatio ja tasa-arvokysymykset ovat hyvällä mallilla. Palkkauksen, työtahdin ja työn raskauden osalta on haasteita myös rakennemuutosseurakunnissa. Oleellimmat työpaikan toimivuuteen ja henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavat toimenpiteitä vaativat osa-alueet näyttävät rakennemuutosseurakunnissa olevan: töiden hyvä organisointi, ristiriitojen avoimet hallintatavat, avoimen keskustelukulttuurin ja tiedonvälityksen edistäminen sekä esimiesten kyky sovittelaa ristiriitoja ja antaa palautetta.

9. KIRJALLISUUS

Grönlund, Henrietta

2010 Yhdenvertaisuus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työyhteisöissä. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2010:4. Helsinki.

Kirkon alan työolobarometri 2009

2010 Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Teksti Anna-Kaarina Potila. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Monikasvoinen kirkko

2008 Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2004–2007. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 103. Kirkon tutkimuskeskus. Tampere.

Palmu, Harri

2010 Tavoitteista totta. Johtavien luottamushenkilöiden ja henkilöstön kokemukset seurakuntien rakennemuutoksen suunnitteluvaiheesta, uudistuksen vaikutuksista ja uudistukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 19. Tampere

Parasta nyt –

2009 Kunta- ja palvelurakennemuutostuennitteluvaiheen loppuraportti. Valtiovarainministeriön julkaisuja 11/2009. Edita Prima Oy. Helsinki.

Työolojen kolme vuosikymmentä

2008 Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008, Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela. Tilastokeskus. Multiprint. Helsinki.

10. LIITTEET

10.1. Seurakuntien rakennemuutos- ja henkilöstötutkimuslomake

A. Seurakuntien rakennemuutos (kysymys 1 A – D)

Kirkossa on käynnissä laajamittainen seurakuntarakenteen uudistamisprosessi. Sitä toteutetaan seurakunnissa monin eri tavoin. Usein keskustelua käydään kahdesta perusvaihtoehdosta: seurakuntayhtymän perustamisesta ja yhdistymisestä yhdeksi seurakunnaksi.

1 A) Miten arvioitte uudistukseen liittyvää suunnitteluprosessia omassa seurakunnassanne?

Arvioikaa väittämiä asteikolla 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5 =täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa.

- 1 Koen, että minulla on ollut riittävästi mahdollisuuksia uudistuksen suunnitteluun seurakunnassamme
- 2 Henkilöstön näkemykset on otettu suunnittelussa riittävästi huomioon
- 3 Työpaikkamme henkilöstö on sitoutunut uudistuksen toimenpiteiden toteuttamiseen.
- 4 Seurakuntamme johto on kiinnittänyt riittävästi huomiota työpaikkojen sitouttamiseen uudistusprosessiin
- 5 Työpaikkamme henkilöstö on luottanut riittävästi seurakunnan virkamiesjohtoon prosessin aikana
- 6 Seurakunnan luottamushenkilöjohto on osallistunut riittävästi uudistuksen suunnitteluun seurakunnassamme
- 7 Työpaikkamme henkilöstö on luottanut riittävästi seurakunnan luottamushenkilöjohtoon prosessin aikana
- 8 Uudistukseen liittyvä tiedottaminen seurakunnassamme on ollut riittävää henkilöstön näkökulmasta
- 9 Uudistukseen liittyvä tiedottaminen on ollut riittävää seurakuntalaisten näkökulmasta
- 10 Uudistuksen tavoitteet seurakunnassamme ovat selkeät ja tarkoituksenmukaiset
- 11 Uudistuksen suunnitteluvaihe seurakunnassamme on ollut riittävä luodakseen edellytyksiä onnistuneelle muutokselle
- 12 Seurakunnassamme on ollut konkreettisia toimenpiteitä, joilla uudistusta on viety eteenpäin
- 13 Uudistusta on seurakunnassamme hyödynnetty toiminnallisten ongelmien korjaamiseen
- 14 Uudistusta on seurakunnassamme hyödynnetty rakenteellisten ongelmien korjaamiseen
- 15 Uudistuksessa hallinto on pidetty tehokkaana, riittävän kevyenä ja toimintaa tukevana

1B) Miten arvioitte uudistuksen vaikuttaneen omissa seurakunnassanne?

Arvioikaa väittämiä asteikolla 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5 =täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa.

- 1 Uudistus on edistänyt palveluiden kehittämistä seurakunnassamme
- 2 Uudistus on vahvistanut edellytyksiä seurakuntalaisten hengelliselle elämälle
- 3 Uudistus on vahvistanut seurakuntalaisten myönteistä näkemystä seurakunnan jäsenyydestä ja sen merkityksestä
- 4 Seurakuntalaisten on uudistuksen myötä helpompi saada seurakunnan palveluita
- 5 Seurakunnan palvelut ovat uudistuksen myötä monipuolistuneet
- 6 Uudistuksessa seurakunnan palvelut ovat vähentyneet
- 7 Seurakunnan toiminta on uudistuksen johdosta laadukkaampaa
- 8 Uudistus on lisännyt henkilöstön luovuutta ja vireyttä
- 9 Uudistus on helpottanut työvoimaresurssien käyttöä
- 10 Uudistuksessa luottamushenkilöt ovat säilyttäneet paikkansa seurakunnan yhteistyöverkostossa
- 11 Uudistus on vähentänyt seurakunnan resursseja
- 12 Uudistus on lisännyt seurakuntalaisten tietoisuutta kuulumisesta seurakuntayhteisöön
- 13 Seurakunnan omaleimainen toiminta on vahvistunut
- 14 Uudistus on vahvistanut seurakunnan itsekannattavuutta
- 15 Uudistus on lisännyt seurakuntalaisten mahdollisuuksia toimia kantaa vastuuta ja toimia lähimmäisenrakkauden puolesta
- 16 Uudistus on lisännyt viestinnän vuorovaikutteisuutta
- 17 Rakennemuutuksessa suunnitteluprosessi on kirkastanut seurakunnan perustehtävää
- 18 Heikommista huolehtiminen on vahvistunut seurakunnassamme uudistuksen myötä

1 C) Miten arvioitte seuraavien asioiden vaikuttaneen uudistukseen liittyvään päätöksentekoon seurakunnassanne?

Arvioikaa asteikolla 1 = edistänyt merkittävästi, 2 = edistänyt jonkin verran, 3 = ei vaikutusta, 4 = jarruttanut jonkin verran, 5 = jarruttanut merkittävästi, 6 = en osaa sanoa.

Päätöksenteko

- 1 Seurakuntalaisten mielipiteet uudistuksesta
- 2 Aiempi seurakuntien välinen yhteistoiminta
- 3 Seurakunnan taloudellinen tilanne
- 4 Paikallisen median kannat

- 5 Naapuriseurakuntien ratkaisut uudistuksen toteuttamisessa
- 6 Muiden seurakuntien ratkaisut uudistuksen toteuttamisessa
- 7 Seurakunnan luottamushenkilöjohto
- 8 Hiippakunnan tuomiokapitulin toiminta
- 9 Kirkkohallituksen toiminta

1 D) Seurakuntarakenteen uudistamiselle on asetettu muutamia keskeisiä tavoitteita. Mitä mielestänne ne ovat toteutuneet seurakuntanne rakenneuudistuksessa?

Arvioikaa asteikolla 1 = toteutunut erittäin hyvin, 2 = toteutunut melko hyvin, 3 = osin toteutunut ja osin ei, 4 = toteutunut melko huonosti, 5 = en osaa sanoa.

Tavoite

- 1 Monipuolinen seurakuntatyö
- 2 Seurakunnan taloudellinen vakaus
- 3 Hallinnon tarkoituksenmukaisuus
- 4 Tehokas johtaminen
- 5 Työvoimaresurssien mielekäs käyttö
- 6 Seurakuntaidentiteetin säilyminen
- 7 Sopimus pohjaisen yhteistyön lisääminen eri kumppanien kanssa

B. Työympäristökysymykset

2. Mitä mieltä olette seuraavista, omaa työpaikkaanne kuvaavista väittämistä?

Arvioikaa väittämiä asteikolla 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin eri mieltä, 5 = täysin eri mieltä

- 1 Työpaikallamme on riittävästi työntekijöitä työtehtäviin nähden
- 2 Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa
- 3 Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta
- 4 Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoa
- 5 Työpaikallamme miehet ja naiset ovat tasa-arvoisia
- 6 Työpaikallamme ilmapiiri on kannustava
- 7 Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja
- 8 Työpaikallani työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä
- 9 Työpaikallamme arvostetaan osaamista
- 10 Työpaikallamme suhtaudutaan muutoksiin myönteisesti
- 11 Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa
- 12 Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri

3. Kuinka paljon Teillä on tällä hetkellä mahdollisuuksia vaikuttaa seuraaviin asioihin työssänne?

Arvioikaa väittämiä asteikolla 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jonkin verran, 4 = melko vähän, 5 = erittäin vähän tai ei lainkaan

- 1 Siihen, mitä työtehtäviin kuuluu
- 2 Siihen, missä järjestyksessä työ tehdään
- 3 Työtahtiin
- 4 Työmenetelmiin
- 5 Työskentelyaikoihin
- 6 Siihen, miten työ jaetaan ihmisten kesken
- 7 Siihen, keiden kanssa työskentelee
- 8 Laite- ja ohjelmistohankintoihin
- 9 Työpaikan tavoitteiden asetteluun
- 10 Koulutuksen sisältöihin
- 11 Seurakuntatyön kehityssuuntiin.
- 12 Seurakunnan työn painopisteisiin
- 13 Seurakunnan hengelliseen elämään

4. Saatteko yleensä tietoja työhönne kohdistuvista muutoksista?

- 1 kyllä, jo suunnitteluvaiheessa
- 2 vähän ennen muutosta
- 3 vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen

5. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten valmiuksianne työssä?

- 1 tarvitsisin lisäkoulutusta selvitäkseni hyvin työtehtävistäni
- 2 työtehtäväni vastaavat tämän hetkisiä valmiuksiani
- 3 minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä.

6. Minkälaiset mahdollisuudet Teillä on työpaikassanne saada ammattitaitoa kehittävä koulusta?

- 1 hyvät
- 2 jonkinlaiset
- 3 heikot

7. Millaiset mahdollisuudet Teillä on osallistua työpaikkanne kehittämiseen?

- 1 hyvät
- 2 jonkinlaiset
- 3 heikot

8. Millaisena pidätte työtänne?

	erittäin kevyenä	melko kevyenä	en kevyenä enkä raskaana	melko raskaana	erittäin raskaana
ruumiillisesti	1	2	3	4	5
henkisesti	1	2	3	4	5

9. Miten työtahtinne on viime vuosina muuttunut?

- 1 kiristynyt huomattavasti
- 2 kiristynyt jonkin verran
- 3 pysynyt ennallaan
- 4 keventynyt jonkin verran
- 5 keventynyt huomattavasti

10. Miten koette nykyisen työmääränne?

- 1 jatkuvasti liian suuri
- 2 melko usein liian suuri
- 3 sopiva
- 4 melko usein liian vähäinen
- 5 jatkuvasti liian vähäinen

11. Oletteko ajatellut jäädä eläkkeelle ennen 63 ikävuotta tai ennen ammatillista eläkeikäännne?

- 1 en ole ajatellut
- 2 olen ajatellut joskus
- 3 olen ajatellut usein
- 4 olen jo jättänyt eläkehakemuksen

12. Uskotteko olevanne työssä vielä 63 ikävuoden tai oman ammatillisen eläkeikäenne jälkeen?

- 1 erittäin varmasti
- 2 melko varmasti
- 3 tuskin
- 4 varmasti en

13. Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

Arvioikaa väittämiä asteikolla 1 = erittäin hyvin, 2 = melko hyvin, 3 = ei hyvin, eikä huonostikaan, 4 = melko huonosti, 5 = erittäin huonosti

- 1 Työ on hyvin palkattua
- 2 Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen
- 3 Työ on varma ja pysyvä
- 4 Työympäristö on hyvä
- 5 Työ on mielenkiintoista
- 6 Työ edellyttää, että opin uusia asioita
- 7 Työ on kehittävää
- 8 Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti
- 9 Työ on vaihtelevaa
- 10 Työ on vastuullista
- 11 Työssä voi saavuttaa asettamia tavoitteita
- 12 Työssä voin käyttää omaa osaamista
- 13 Työ on hyödyllistä ja merkityksellistä
- 14 Minulla on selkeä kuva siitä, mitä asioita pidetään hyvinä ja arvostetaan seurakunnassamme

14. Kuinka usein työpaikassanne esiintyy seuraavanlaisia ristiriitoja?

Arvioikaa väittämiä asteikolla 1 = erittäin usein, 2 = melko usein, 3 = silloin tällöin, 4 = melko harvoin, 5 = erittäin harvoin tai ei lainkaan

Kilpailuhenkeä

Esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja

Työntekijöiden välisiä ristiriitoja

Eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja

Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välisiä ristiriitoja

Vastuuta koskevia ristiriitoja

Arvovaltaristiriitoja

Sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja/tai syrjintää

Tiettyjen henkilöiden persoonasta ja/tai henkilökohtaisista ominaisuuksista aiheutuvia ristiriitoja

Ristiriitoja eri tehtävien tärkeydestä ja tavoitteista

15. Kuinka hyvin seuraavat luonnehdinnat mielestänne kuvaavat sitä, miten työpaikassanne käsitellään ristiriitoja ja suhtaudutaan niihin?

Arvioikaa väittämiä asteikolla 1 = kuvaa erittäin hyvin, 2 = kuvaa melko hyvin, 3 = kuvaa jossain määrin, 4 = kuvaa melko huonosti, 5 = kuvaa erittäin huonosti

Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan vaan ne ratkeavat itsestään, jos yleensä ovat ratketakseen

Ristiriitoja vähätellään tai niitä ”katsellaan sormien läpi”

Ristiriidat tukahdutetaan tai vältellään asioita, joista niitä voisi syntyä

Ristiriitojen avointa esilletuloa rohkaistaan

Ristiriitojen käsittely ja ratkaisu siirretään työyhteisön yläpuolella oleville viranhaltijaesimiehille

Ristiriitojen ilmaantuessa yritetään löytää niihin eri osapuolia tyydyttävä kompromissiratkaisu

Ristiriidoista keskustellaan työpaikalla avoimesti ja yritetään löytää niihin kaikkia tyydyttävä ratkaisu

Ristiriitoihin etsitään asiantuntemukseen perustuva järkevä ratkaisu

Henkilöstön edustajilla (esim. luottamusmiehellä) on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa

16. Mitä mieltä olette seuraavista, lähintä esimiestänne koskevista väittämistä?

Arvioikaa väittämiä asteikolla 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5 =täysin eri mieltä.

1 Esimieheni kykenee sovittelemaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja

2 Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista

3 Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista

4 Esimieheni luottaa työntekijöihinsä

5 Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista

6 Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään

7 Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen

8 Esimieheni tukee ja rohkaisee minua

9 Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni

10 Esimieheni arvostaa osaamistani

11 Esimieheni toiminta rakentaa luottamusta

12 Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni

13 Esimieheni toimii oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti

C. Taustakysymykset

17. Missä seurakunnassa työpaikkanne sijaitsee? _____

18. Mikä on työtehtävänne

- 1 kirkkoherra
- 2 muu pappi
- 3 lehtori
- 4 kanttori
- 5 diakoniatyöntekijä
- 6 nuorisotyönohjaaja
- 7 lapsityönohjaaja
- 8 lastenohjaaja
- 9 lähetyssihteeri
- 10 talouspäällikkö (tai vast.)
- 11 muu talouden ja hallinnon työntekijä
- 12 hautausmaatyö
- 13 kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö
- 14 muu, mikä _____

19. Miten pitkään olette työskennellyt kirkon tai kirkollisen järjestön palveluksessa?

- alle 5 vuotta
- 5–10 vuotta
- 11–20 vuotta
- 21–30 vuotta
- yli 30 vuotta

20. Kuinka monta erikokoista toiminnallista yksikköä seurakunnassanne on?

- 1 kappeliseurakuntia _____
- 2 seurakuntapiirejä _____
- 3 aluejakoon perustuvia toiminnallisia yksiköitä _____
- 4 muita, mitä _____

21. Mikä on sukupuolenne?

- 1 nainen
- 2 mies

22. Mikä on ikänne?

- alle 30 vuotta
- 30–39 vuotta
- 40–49 vuotta
- 50–59 vuotta
- yli 60 vuotta

23. Toimitteko esimiesasemassa?

- 1 en toimi esimiesasemassa
- 2 kyllä, ja välittömällä alaisillani ei ole alaisia
- 3 kyllä, ja välittömällä alaisillani on alaisia
- 4 kyllä, ja myös alaisten alaisilla on alaisia
-

Lopuksi voitte esittää mielipiteenne kyselystä ja/tai siinä esitetyistä kysymyksistä

10.2. Otsosseurakunnat ja seurakuntayhtymät

Seurakunnat (34) ja niiden muodostamat seurakuntayhtymät (8)

- 1) Naantali (Naantali, Rymättylä, Merimasku)
- 2) Hämeenlinna (HML-Vanaja, Hauho, Kalvola, Lammi, Renko, Tuulos) (ARTTU)
- 3) Raseborg (Karis svenska, Karis finska, Bromarv, Ekenäs, Snappertuna, Tenala, Pojo svenska, Pojo finska) (ARTTU)
- 4) Lohja (Lohja, Sammatti)
- 5) Kouvola (Anjalankoski, Elimäki, Kouvola, Kuusankoski, Valkeala)
- 6) Lappeenranta (Lappeenranta, Joutseno) (ARTTU)
- 7) Joensuu (Joensuu, Eno, Pyhäselkä)
- 8) Kokkola (Kokkola svenska, Kokkola finska, Kaustinen-Ullava, Kälviä, Lohtaja)

Liitosseurakunnat (23)

- 1) Salo (Halikko, Kiikala, Kisko, Kuusjoki, Muurla, Perniö, Pertteli, Salo-Uskela, Suomensjärvi, Särkisalo) (ARTTU)
- 2) Mänttä-Vilppula (ARTTU)
- 3) Kemiönsaari (Dragsfjärd, Hitis, Kimito, Västanfjärd) (ARTTU)
- 4) Seinäjoki (Nurmo, Ylistaro, Seinäjoki) (ARTTU)
- 5) Rusko (Vahto, Rusko)
- 6) Jämsä (Jämsä, Kuorevesi, Jämsänkoski)
- 7) Lappee (Lappee, Ylämaa, Nuijamaa)
- 8) Alajärvi (Alajärvi, Lehtimäki)
- 9) Kurikka (Kurikka, Jurva)
- 10) Kauhava (Kauhava, Alahärmä, Ylihärmä, Korttesjärvi)
- 11) Petrus församling

- 12) Jyväskylä
- 13) Kuusankoski (Jaala, Kuusankoski)
- 14) Johannes församling
- 15) Väståbolands församling
- 16) Ylöjärvi (Kuru, Ylöjärvi)
- 17) Masku (Lemu-Askainen, Masku)
- 18) Pöytyä (Yläne, Pöytyä)
- 19) Eura (Kiukainen, Eura)
- 20) Huittinen (Vampula, Huittinen)
- 21) Loimaa (Alastaro, Mellilä, Loimaa)
- 22) Uusikaupunki (Kalanti, Lokalahti, Pyhämaa, Uusikaupunki)
- 23) Sastamala (Keikyä, Kiikka, Mouhijärvi, Vammala)