

**Marko Ylitalo**

# **Kirkon alan työolobarometri 2005**

**Raportti kirkon työntekijöiden  
työoloista**

**Kirkkohallitus - Työturvallisuuskeskus - Tilastokeskus**

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus 2006

Kirkon alan työolobarometri 2005 -työryhmä:

Kari Ala-Kokkila, Kirkon työmarkkinalaitos

Kimmo Kääriäinen, Kirkon tutkimuskeskus

Vuokko Laaksonen, Seurakuntien Viran- ja Toimihaltijain Liitto SVTL ry

Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos

Hannu Tamminen, Työturvallisuuskeskus

Marko Ylitalo, Tilastokeskus

# Sisällys

<b>Poimintoja työolobarometrin tuloksista .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Tutkimuksen tausta ja tutkimusaineisto.....</b>	<b>3</b>
1.1 Tutkimuksen toteutus .....	3
1.2 Taustatietoja vastanneista.....	3
1.3 Tutkimuksen teoreettisesta taustasta .....	6
<b>2 Työn merkitys ja tyytyväisyys kirkkoon työpaikkana.....</b>	<b>9</b>
<b>3 Työsuhteen ja työn turvallisuus.....</b>	<b>11</b>
3.1 Työn fyysiset vaarat .....	12
3.2 Työn henkiset vaarat .....	15
<b>4 Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä.....</b>	<b>18</b>
4.1 Vaikutusmahdollisuudet työhön .....	18
4.2 Kehittymismahdollisuudet työssä .....	21
4.3 Työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävät toimet.....	25
<b>5 Työorganisaation toimivuus .....</b>	<b>27</b>
5.1 Henkilöstön riittävyys .....	27
5.2 Keskustelukulttuurin avoimuus.....	28
5.3 Töiden organisointi .....	32
5.4 Päätöksenteko.....	34
<b>6 Työn vaatimukset .....</b>	<b>38</b>
6.1 Työ- ja vapaa-ajan suhde.....	38
6.2 Työn henkinen ja fyysinen raskaus .....	42
6.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	44
<b>7 Sosiaaliset suhteet työpaikoilla .....</b>	<b>46</b>
7.1 Tuen ja rohkaisun saaminen työpaikoilla.....	46
7.2 Ristiriidat kirkon työpaikoilla .....	47
7.3 Työpaikkakiusaaminen.....	51
7.4 Syrjintä .....	53
<b>8 Esimiestyöskentely .....</b>	<b>55</b>
<b>9 Työkyky ja työssä pysyminen.....</b>	<b>59</b>
9.1 Sairauspoissaolot.....	59
9.2 Työstä poistuminen .....	60
<b>10 Yhteenveto .....</b>	<b>63</b>
<b>Lähteet .....</b>	<b>67</b>

# Poimintoja työolobarometrin tuloksista

- Kirkon työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä.
- Lähes kaikki kokevat työn merkityksellisenä ja hyödyllisenä.
- Vaikutusmahdollisuudet työhön ovat parantuneet selvästi vuodesta 2003.
- Esimiestyöskentely on kohentunut vuodesta 2003.
- Tietojen välittäminen on avoimempaa kuin aiemmin, mutta keskustelulta piilossa olevia asioita koetaan edelleen olevan paljon.
- Useampi kuin kahdeksan kymmenestä katsoo, että sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikalla.
- Useampi kuin joka kolmas kokee työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeaksi.
- Työssä koetut henkiset ja fyysiset vaarat ovat lisääntyneet vuosina 2001–2005.
- Työpaikan sosiaalisissa suhteissa esiintyy edelleen ongelmia.
- Väkivaltaa tai sen uhkaa koetaan keskimääräistä enemmän kirkon työpaikoilla.
- Sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt.

## 1 Tutkimuksen tausta ja tutkimusaineisto

### 1.1 Tutkimuksen toteutus

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöiden työoloja tutkittiin nyt kolmannen kerran kattavasti. Aiemmin kirkon työntekijöiden työolot ovat olleet tutkimuskohteena vuosina 2001 ja 2003. Tutkimus on tehty Kirkkohallituksen ja Työturvallisuuskeskuksen toimeksiannosta ja sen toteutuksesta on vastannut Tilastokeskus. Kirkon työolobarometrin valmistelutyöryhmässä on ollut mukana Kirkon työmarkkinalaitoksen, Kirkon tutkimuskeskuksen, Työturvallisuuskeskuksen sekä Kirkon pääsopijajärjestöjen edustaja.

Kirkon alan työolobarometrin aineisto kerättiin tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluin marraskuussa 2005. Raportin tiedot perustuvat 533 kirkon työntekijän haastatteluun. Haastattelujen kesto oli keskimäärin noin 20 minuuttia. Kirkon työntekijät vastasivat mielellään kyselyyn: vastausprosentti oli 88,8 prosenttia (katoprocentti 11,2 %). Aineisto edustaa erittäin hyvin koko kirkon työntekijäkuntaa.

### 1.2 Taustatietoja vastanneista

Kirkon alan työolobarometri 2005 -tutkimuksen haastateltavat poimittiin satunnaisotannalla Kirkon työmarkkinalaitoksen palvelusuhderekisteristä. Otoksen koko oli 600 henkilöä. Vastanneista naisia on 68 prosenttia (n=363) ja miehiä 32 prosenttia (n=170). Ruotsinkielisiä vastanneista on noin 5 prosenttia. Työntekijäryhmittäin vastanneet jakautuvat seuraavasti (Taulukko 1).

Taulukko 1. Vastanneet työntekijäryhmittäin vuosina 2003 ja 2005

Tehtäväryhmä	2003		2005	
	N	%	N	%
Seurakuntatyö	286	54	271	51
Hallinto	97	18	95	18
Hautausmaatyö	40	8	62	11
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	108	20	105	20
Yhteensä	531	100	533	100

Vuoden 2003 kirkon alan työolobarometrin otoksen poiminnassa vastaajien joukko rajattiin koskemaan työntekijöitä, jotka olivat olleet kirkon palveluksessa vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Samaa rajausta käytettiin myös nyt. Otoksen rajaamiseen päädyttiin vuoden 2001 kirkon alan työolobarometrissa saatujen kokemusten perusteella. Tuolloin otoksessa oli edustettuna koko kirkon henkilökunta, myös lyhyissä, kausiluonteisissa työsuhteissa olevat työntekijät, jotka kokivat työolojensa arvioimisen vaikeaksi johtuen lyhyestä työssäoloajastaan.

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

Ikä	2003		2005		Kirkon henkilöstö 2005*	
	N	%	N	%	N	%
Alle 30	40	8	32	6	1 134	7
30–34	37	7	43	8	1 183	7
35–39	60	11	49	9	1 575	10
40–44	69	13	82	16	2 273	14
45–49	96	18	80	15	2 457	15
50–54	89	17	101	19	2 683	17
55 tai yli	140	26	146	27	4 779	30
Kaikki	531	100	533	100	16 084	100

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

Tutkimukseen vastanneiden keski-ikä on 47 vuotta. Koska kirkon henkilökunnan keski-ikä on kohonnut edelliskertaisesta työolobarometrin toteuttamisesta, myös ikäjakama on painottunut hieman enemmän vanhempiin työntekijöihin vuoden 2005 työolobarometrissa kuin vuoden 2003 tutkimuksessa (Taulukko 2). Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että yli 50-vuotiaita vastaajia on suhteellisesti hieman enemmän kuin pari vuotta sitten. Otoksen ikäjakama vastaa kohtuullisen hyvin kehikon, siis vähintään kuusi kuukautta kirkon palveluksessa olleiden, ikäjakamaa.

Vastanneista osa-aikaisia on 12 prosenttia ja sivutoimisia 5 prosenttia. Niitä, joiden palvelussuhde on määräaikainen, on 14 prosenttia haastatelluista. Määräaikaisia työntekijöitä on suunnilleen saman verran kuin edelliskerralla eli vuonna 2003 (Taulukko 3). Vuonna 2001 määräaikaisten osuus oli selvästi suurempi (25 %), mikä johtui siitä, että otoksen poiminnassa ei käytetty työsuhteen kestoon perustuvaa rajausta.

Taulukko 3. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista ikäryhmittäin vuosina 2003 ja 2005 (%)

Ikä	2003		2005	
	Vakituisia	Määräaikaisia	Vakituisia	Määräaikaisia
Alle 35	66	34	77	23
35-44	85	15	85	15
45-54	90	10	88	12
55 tai yli	96	4	90	10
Kaikki	87	13	86	14
N	462	69	461	72

Taulukko 4. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista tehtäväryhmittäin vuosina 2003 ja 2005 sekä kirkon henkilöstö\* vuonna 2005 työsuhteen laadun mukaan (%)

	2003		2005		Kirkon henkilöstö 2005*	
	Vakituinen	Määrä- aikainen	Vakituinen	Määrä- aikainen	Vakituinen	Määrä- aikainen
Seurakuntatyö	91	9	91	9	88	12
Hallinto	86	14	91	9	91	9
Hautausmaatyö	45	55	40	60	45	55
Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ	94	6	98	2	93	7
Kaikki	87	13	86	14	86	14

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

Vuoden 2005 kirkon työolobarometriin vastanneissa on hieman vähemmän naisia kuin edellisellä tutkimuskerralla (Taulukko 5). Työsuhteen laadulla<sup>1</sup> ei vuonna 2003 ollut sukupuolten välillä juuri eroa, sillä naisista vakituisia oli 87 prosenttia ja miehistä 88 prosenttia. Vuoden 2005 työolobarometrissa tilanne on toinen, sillä naisista vakituisia on 84 prosenttia ja miehistä 92 prosenttia.

Taulukko 5. Vastanneet sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003 ja 2005

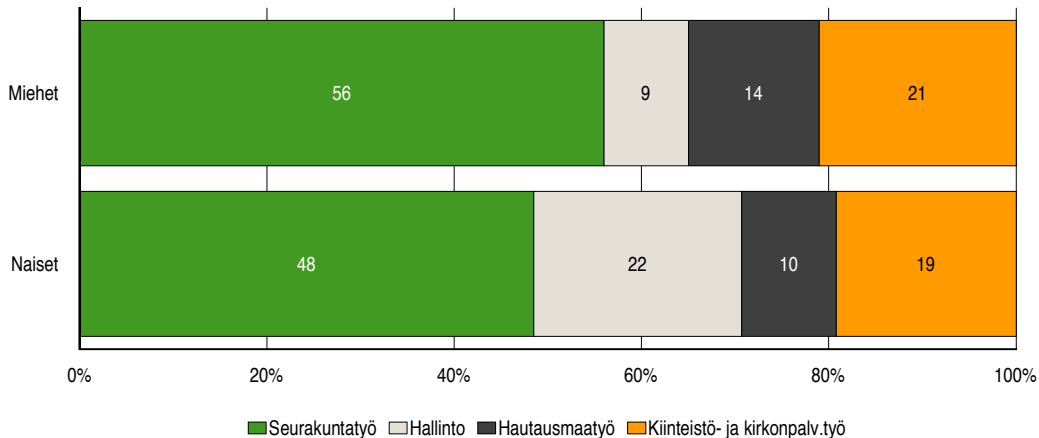
	2001		2003		2005	
	N	%	N	%	N	%
Miehet	188	36	155	29	170	32
Naiset	339	64	376	71	363	68
Yhteensä	527	100	531	100	533	100

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna naisista suurempi osa työskentelee hallinnollisissa tehtävissä ja miehistä seurakuntatyössä ja hautausmaatyössä. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä työskentelevien osuudet ovat lähimpänä toisiaan (Kuvio 1). Seurakuntatyön tehtäväryhmä sisältää muun muassa seuraavia ammatteja: seurakuntapapisto (kirkkoherra,

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

kappalainen, seurakuntapastori), kirkkokuusikot (A-, B- ja C-kanttori), diakoniatyöntekijät (diakonian viranhaltija, diakonissa, diakoni, erityistyön diakoni), nuorisotyöntekijät (nuorisotyönohjaaja, nuorisonohjaaja, erityisnuorisotyön ohjaaja) ja lapsityöntekijät (lastenohjaaja, lapsityönohjaaja). Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön tehtäväryhmään kuuluu muun muassa seurakuntamestari, suntio, vahtimestari, kiinteistöhoitaja, siivooja, emäntä, keittäjä ja keittiöapulainen. Hallintotyöhön luetaan muun muassa seuraavat kirkon ammatit: talousjohtaja, taluspäällikkö, toimistosihteeri, seurakuntas sihteeri ja kirjanpitäjä. Hautausmaatyöhön kuuluvat puolestaan muun muassa hautausmaa-, kasvihuone- ja puutarhatyöntekijä, puutarhuri, hautausmaanhoitaja ja haudankaivaja.

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



Sukupuolijakauma tehtäväryhmien sisällä toistaa kirkon työpaikkojen naisvaltaisuutta: naisia on kaikissa tehtäväryhmissä enemmistö. Hallinnon työntekijöistä 84 prosenttia, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijöistä 67 prosenttia ja seurakuntatyöntekijöistä 65 prosenttia on naisia. Hautausmaatyöntekijöissä naisia on 62 prosenttia, kun vuonna 2003 naisia ja miehiä oli saman verran.

Vuoden 2005 työolobarometriin vastanneissa on lähes saman verran kaupunkiseurakunnissa työskenteleviä (67 %) kuin edelliskerralla (68 %). Maaseutuseurakunnissa työskentelee 32 prosenttia vastaajista, kun vastaava osuus vuonna 2003 oli 30 prosenttia. Pieni osa vastaajista työskentelee keskushallinnossa (1 %). Tuo osuus oli vuonna 2003 kaksi prosenttia. Vuoden 2005 jako seurakuntatyypin mukaan vastaa täysin kehikon jakaumaa, sillä otoskehikossa 67 prosenttia työskentelee kaupunkiseurakunnissa ja 31 prosenttia maaseutuseurakunnissa.

Vastaajien koulutustaso on sängen korkea: yli puolella (51 %) on korkea-asteen tutkinto. Toisen asteen koulutus on lähes joka kolmannella (32 %) ja perusasteen suorittaneita on 16 prosenttia kirkon henkilöstöstä.

### 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 sellittäviä 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 rakentuukin 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 että muuttuvia osioita. Nyt toteutettu Kirkon alan työolobarometri 2005 sisältää pääosin samoja kysymyksiä kuin vuonna 2003. Tämänkertaisen tutkimuskierroksen keskeinen tavoite on jatkaa olemassa olevaa aikasarjaa edellisissä barometreissä tärkeiksi nousseiden työelämän ilmiöiden osalta. Kyselylomakkeen sisällön muuttamista ei siten pidetty tarkoituksenmukaisena. Joitakin muutoksia kuitenkin tehtiin. Esimerkiksi työväkivaltakokemuksia koskevat kysymykset muutettiin vastaamaan vuoden 2005 valtakunnallisen työolobarometrin kysymyksiä.

Muutamia uusia kysymyksiä voitiin sisällyttää tutkimukseen, koska osa aiemmin lomakkeella kysytyistä tiedoista saatiin nyt rekisteristä. Esimerkiksi vastaajan koulutusta koskevat tiedot olivat tällaisia. Uusina asioina haastateltavilta tiedusteltiin muun muassa saako hän tietoa työssä tapahtuvista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa, vähän ennen muutosta vai vasta muutoksen yhteydessä. Työn merkitystä suhteessa muihin elämän osa-alueisiin mitattiin kysymällä kuinka tärkeä asia työ on tällä hetkellä, kun työtä, perhe-elämää ja vapaa-aikaa ajatellaan kokonaisuutena. Eläkkeelle siirtymishalukkuudesta ennen vanhuuseläkeikää ei tällä kertaa kysytty, mutta vuoden 2001 tutkimuksesta mukaan poimittiin kysymys työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumisesta.

Tuloksia verrataan kirkon alan työolobarometreihin 2001 ja 2003 sekä työministeriön valtakunnallisten työolobarometrien 2001, 2003 ja 2005 tuloksiin. Muutamien kysymysten kohdalla esitetään myös tuloksia Tilastokeskuksen vuoden 2003 työolotutkimuksesta. Raportin esitystapa noudattaa vuoden 2003 kirkon alan työolobarometristä tehdyn raportin esitystapaa. Työolobarometrin aihealueet ovat seuraavat (Kuvio 2).

*Kuvio 2. Kirkon alan työolobarometrin 2005 aihealueet*

**1. Työn ja työsuhteen turvallisuus**

- kokemus työsuhteen pysyvyydestä
- työturvallisuus
- väkivallan uhka työssä

**2. Vaatimusten kohtuullisuus**

- ylitöiden määrä
- työn henkinen ja fyysinen raskaus
- työuupumus

**3. Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet**

- mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin tehtäviin ja töiden jakoon sekä työaikoihin
- kehittymismahdollisuudet
- systemaattinen työolojen parantaminen
- työnantajan tarjoaman koulutuksen riittävyys ja koulutukseen osallistuminen

**4. Organisaation toimivuus**

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

**5. Sosiaaliset suhteet**

- ristiriidat
- syrjintä
- työpaikkakiusaaminen
- häirintä, päihdeongelmat

**6. Esimiestyöskentely**

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

**7. Työkyky, motivaatio**

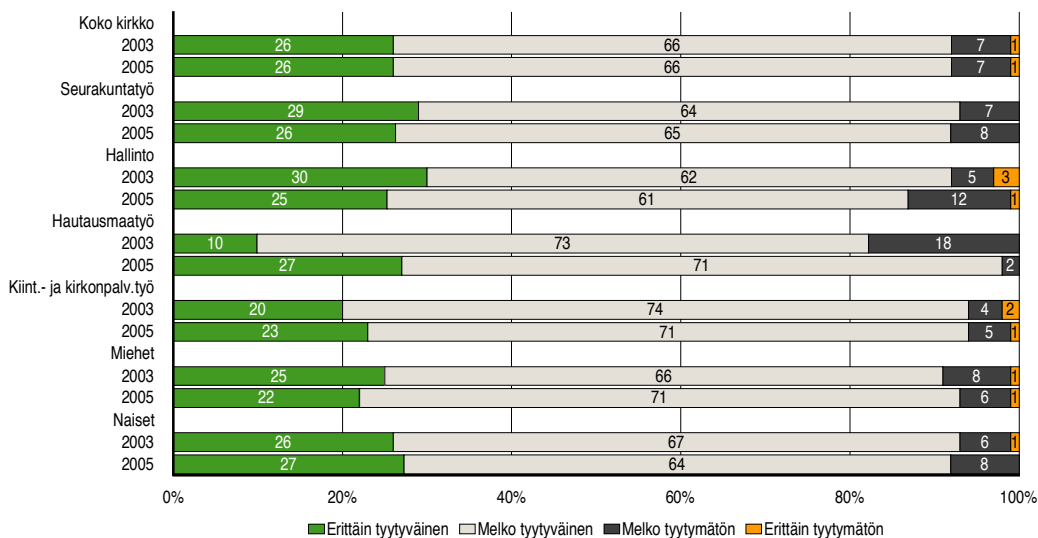
- sairauspoissaolojen määrä
- työpaikan vaihdon todennäköisyys
- työssä pysymiseen vaikuttavat tekijät
- työn merkityksellisyys
- työnantajan antama arvostus



## 2 Työn merkitys ja tyytyväisyys kirkkoon työpaikkana

Tyytyväisyys työhön on säilynyt ennallaan vuodesta 2003: useampi kuin yhdeksän kymmenestä (92 %) kirkon työntekijästä ilmoittaa olevansa tyytyväinen työhönsä. Kuten edellisellä kerralla työtä pidettiin myös 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 66 prosenttia melko tyytyväinen työhönsä. Tämä on hyvin ymmärrettävissä, sillä kirkon työt ovat sekä varsin itsenäisiä että työntekijöistä suurin osa katsoo voivansa käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan työssään. Koko kirkon tasolla työtyytyväisyydessä ei ole tapahtunut muutosta, mutta tehtäväryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että työhön tyytymättömien osuus väheni selvästi hautausmaatyötä tekevien keskuudessa ja kasvoi hallinnossa (Kuvio 3). Vuoden 2003 Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa saatiin koko palkansaajaväestöä koskien samansuuntainen tulos: työhönsä vähintään melko tyytyväisiä oli 93 prosenttia.

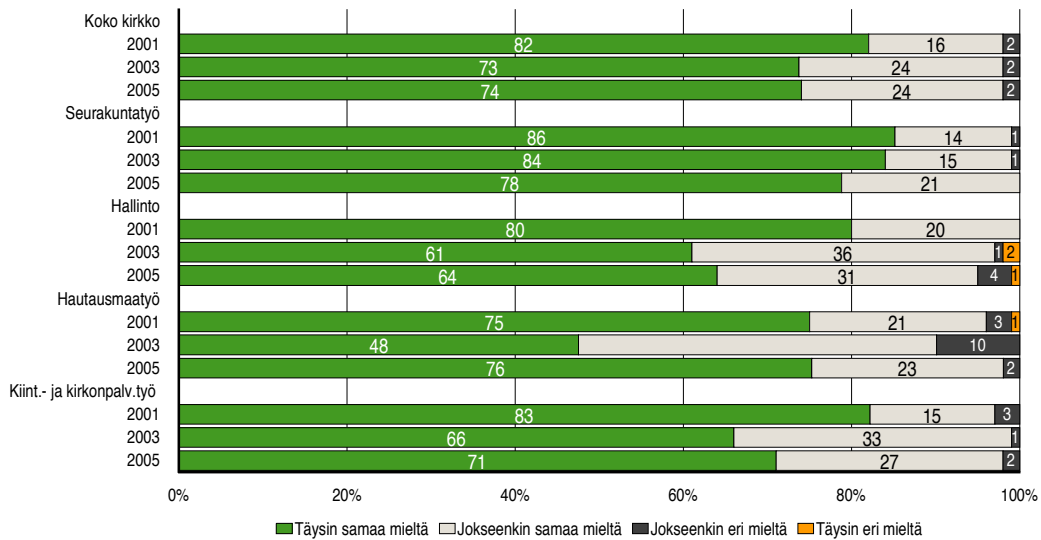
Kuvio 3. Tyytyväisyys työhön koko kirkon henkilökunnan osalta tehtäväryhmittäin sekä sukupuolen mukaan vuosina 2003 ja 2005<sup>2</sup> (%)



Työn kokeminen merkitykselliseksi ja hyödylliseksi on vieläkin yleisempää kuin tyytyväisyys työhön. Lähes kolme neljästä (74 %) kirkon työntekijästä on täysin samaa mieltä väitteen ”katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä” (Kuvio 4). Hyvin harva kirkon työntekijöistä kyseenalaistaa työnsä tarpeellisuutta, mikä varmasti vaikuttaa positiivisesti 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 alle 1 prosenttiosuutta.

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



Kuten vuonna 2003 enemmistö kirkon työntekijöistä kokee työnantajan arvostavan työtään riittävästi. Neljä viidestä (80 %) on väitteen kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä on 35 prosenttia ja täysin eri mieltä vain 5 prosenttia. Kaiken kaikkiaan joka viides (20 %) kokee, ettei saa riittävästi arvostusta työlleen työnantajalta. Jos tuloksia verrataan vuoden 2001 Kirkon alan työolobarometriin, niin niiden osuus, jotka katsoivat työnantajan työlleen antaman arvostuksen olevan riittävä, määrä oli selvästi pienempi. Tosin tulokseen vaikuttaa se, että väite oli tuolloin negatiivisessa sanamuodossa: ”Työntantajani ei arvosta työtäni riittävästi”. Tuolloin joko täysin tai jokseenkin mieltä samaa väitteen kanssa oli 35 prosenttia. Myönteisten väitteiden kanssa on helpompi olla samaa mieltä.

Palkkauksen oikeudenmukaiseksi kokevien osuus on sama kuin vuonna 2003. Väitteen ”Palkkani on oikeudenmukainen verrattuna muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä on joka lähes joka kolmas (32 %) vuonna 2005. Täysin samaa mieltä väitteen kanssa on lähes joka kymmenes (9 %). Vuonna 2003 täysin samaa mieltä olevia oli 9 prosenttia ja 23 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Vuonna 2001 palkan oikeudenmukaiseksi kokevia oli selvästi enemmän (38 %) kuin nykyisin.

### 3 Työsuhteen ja työn turvallisuus

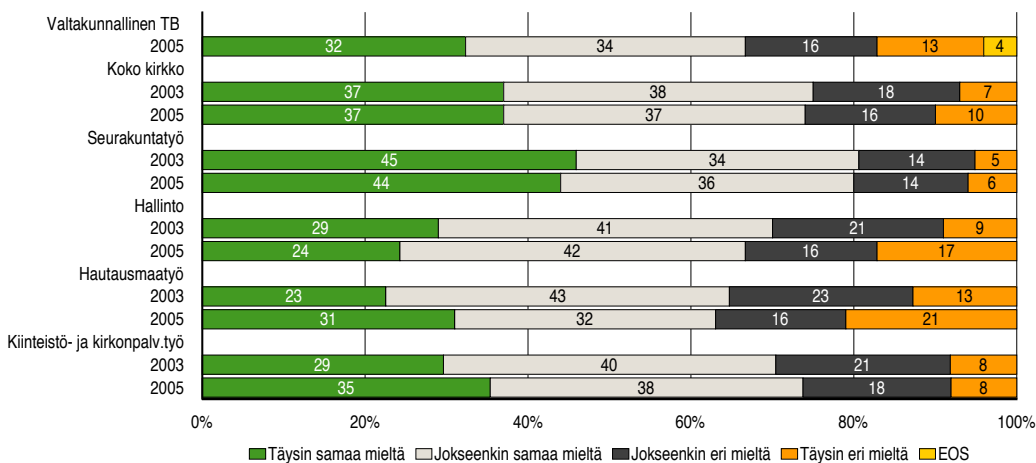
Työpaikkaansa varmana pitäviä on saman verran kuin edellisellä tutkimuskerralla vuonna 2003. Kun vuonna 2003 työpaikkaansa varmana piti kolme neljästä (75 %) kirkon työntekijästä, niin vuonna 2005 tuo osuus oli 74 prosenttia (Kuvio 5). Koko palkansaajaväestöön verrattuna kirkon työntekijät kokevat työsuhteensa olevan keskimäärin turvatumpi. Työministeriön työolobarometrin 2005 mukaan työpaikkaansa säilymistä varmana pitää kaksi kolmesta (66 %) palkansaajasta.

Kirkon henkilöstön osalta selkein muutos tapahtui väitteen ”Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy” kanssa täysin eri mieltä olevien kohdalla. Heidän osuutensa kasvoi kolme prosenttiyksikköä vuodesta 2003. Epävarmuuden kasvuun on saattanut vaikuttaa vireillä olevat suunnitelmat seurakuntarakenteen muutoksista. Epävarmuus tulevaisuudesta näkyy etenkin hallinnon alalla työskentelevien vastauksissa.

Työsuhteen turvallisuuden kokeminen on odotetusti yhteydessä työsuhteen vakituisuuteen. Määräaikaisista työntekijöistä vain 34 prosenttia on väitteen kanssa samaa mieltä, kun vastaava luku vakituisessa työsuhteessa olevilla on 80 prosenttia. Naiset (29 %) kokevat työsuhteensa olevan uhattuna miehiä (18 %) useammin. Eri työntekijäryhmistä vähiten työsuhteen turvallisuutta kokevat hautausmaatyöntekijät. Hautausmaatyöntekijöissä on myös eniten määräaikaisia (60 %), kun määräaikaisten osuus muissa työntekijäryhmissä jää alle 20 prosentin ollen pienimmillään 2 prosenttia kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (ks. Taulukko 4).

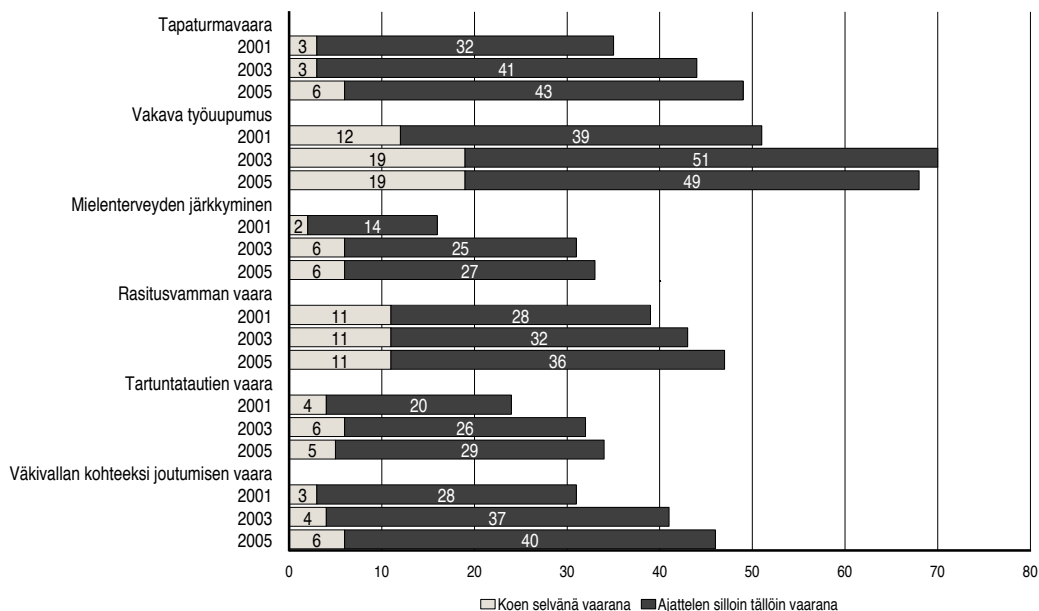
Vuoden 2001 kirkon työolobarometrissa tutkittiin useammalla kysymyksellä kokemusta työsuhteen turvallisuudesta. Tuolloin tulokset osoittivat kirkon työntekijöiden kokevan työsuhteensa tavanomaista turvallisemmaksi. Vain 3 prosenttia piti joko täysin varmana tai mahdollisena, että heidät irtisanottaisiin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

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



Työsuhteen turvallisuuden ohella barometrissa tutkittiin nyt kolmannen kerran työn turvallisuuden kokemista. Työn turvallisuutta koskevissa kysymyksissä selvitettiin lähinnä työn fyysisiä haittatekijöitä, mutta pari kysymystä koski myös henkisiä rasitustekijöitä. Kuviossa 6 on esitetty työssä koettujen vaarojen yleisyys koko kirkon henkilöstön parissa ja vertailtu tulosta vuoden 2001 ja 2003 Kirkon työolobarometrien 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 vuosien 2003 ja 2005 työolobarometreissa, 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 vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)



### 3.1 Työn fyysiset vaarat

Työn fyysisten vaaratekijöiden kokeminen on lisääntynyt koko 2000-luvun ajan kirkon työntekijöiden keskuudessa (Kuvio 6). Tapaturmavaaraa kokevien osuus lisääntyi kuusi prosenttiyksikköä ja väkivallan kohteeksi joutumisen vaaraa kokevien viisi prosenttiyksikköä vuodesta 2003. Myös rasitusvamman vaaraa kokevien osuus kasvoi. Tarkastelussa on laskettu yhteen vaihtoehdot ”koen selvänä vaarana” ja ”ajattelen silloin tällöin” valintojen osuudet. Työn fyysistä vaaroista eniten selvänä vaarana koettiin rasitusvamman vaara (11 %) osuuden ollessa sama kuin vuonna 2003. Sen sijaan tapaturman ja väkivallan kohteeksi joutumisen selvänä vaarana kokevien osuus kasvoi vuodesta 2003. Tämä saattaa johtua siitä, että työväkivaltaan on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota työsuojelutyössä ja julkisuudessa, jolloin ihmiset tunnistavat heitä ympäröiviä uhkia herkemmin.

Tehtäväryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että fyysisiä työn vaaroja koetaan edelleen eniten hautausmaatyössä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (Taulukot 6A–6D). Näiden

työntekijäryhmien joukossa kaikki työn fyysisen vaaran kokemukset ovat lisääntyneet selvästi. Esimerkiksi tapaturman selvänä vaarana kokevien hautausmaatyöntekijöiden osuus on kaksinkertainen verrattuna vuoteen 2003. Väkivallan kohteeksi joutumisen kokeminen selvänä vaarana sen sijaan lisääntyi kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä olevien lisäksi myös seurakuntatyössä olevilla. Noin puolet näissä tehtäväryhmissä työskentelevistä ajattelee vähintään silloin tällöin väkivallan kohteeksi joutumisen vaarana.

Taulukot 6A–6D. Työssä koetut fyysiset vaarat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)

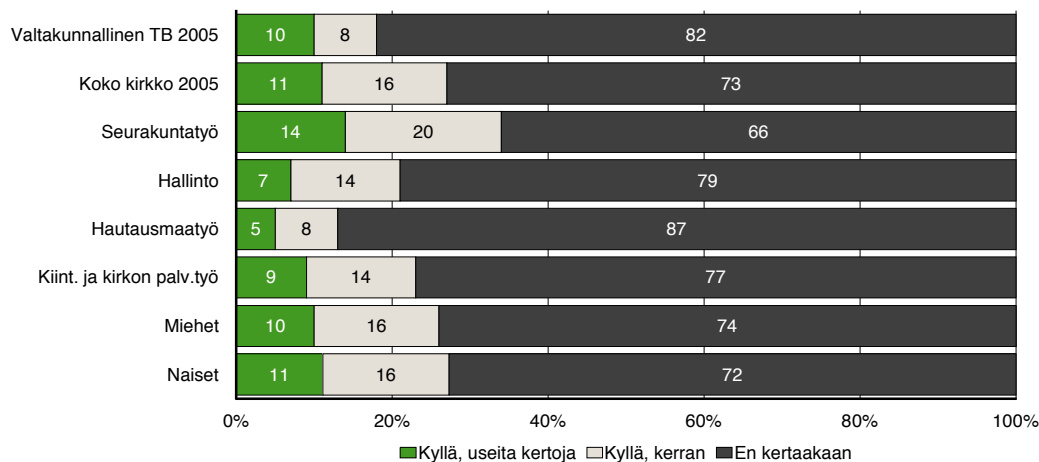
	Seurakuntatyö			Hallinto			Hautausmaatyö			Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö		
<b>6A</b>												
<b>Tapaturmavaara</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>
Koen selvänä vaarana	2	3	3	1	0	0	6	8	15	5	6	13
Ajattelen silloin tällöin vaarana	27	38	40	18	12	16	33	63	66	54	68	64
En koe vaarana lainkaan	71	59	58	81	88	84	61	30	19	41	27	23
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>6B</b>												
<b>Rasitusvamman vaara</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>
Koen selvänä vaarana	6	4	5	11	9	8	16	33	27	18	21	20
Ajattelen silloin tällöin vaarana	20	24	24	27	33	39	37	50	48	43	46	55
En koe vaarana lainkaan	74	71	71	62	58	53	46	18	24	39	32	25
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>6C</b>												
<b>Tartuntatautien vaara</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>
Koen selvänä vaarana	5	8	8	5	2	0	0	3	3	4	5	4
Ajattelen silloin tällöin vaarana	29	31	37	5	8	11	12	28	19	18	28	30
En koe vaarana lainkaan	66	61	55	90	90	89	88	70	77	78	68	67
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>6D</b>												
<b>Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>
Koen selvänä vaarana	3	5	8	4	3	4	1	0	0	5	4	8
Ajattelen silloin tällöin vaarana	30	40	41	42	28	41	6	35	21	28	41	44
En koe vaarana lainkaan	67	55	51	54	69	55	93	65	79	67	56	49
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Useampi kuin joka neljäs (27 %) kirkon työntekijä oli havainnut vähintään kerran, että joku oli joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallaan viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana (Kuvio 7A). Tämä on selvästi suurempi osuus kuin palkansaajien joukossa keskimäärin, jossa noin joka viides (18 %) oli havainnut jonkun joutuneen väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Eniten väkivaltaa tai sen uhkaa olivat havainneet seurakuntatyössä olevat (34 %). Uhalla tarkoitetaan tässä uhkaavia eleitä tai sanallista väkivallalla uhkailua. Vuoden 2005 kirkon alan työolobarometrin työväkivaltaa koskevat kysymykset muutettiin vastaamaan valtakunnallisen työolobarometrin kysymyksiä. Sen sijaan että vastaajilta olisi tiedusteltu fyysisen ja henkisen väkivallan kokemisesta vuoden 2003 tapaan erikseen, nämä väkivallan kokemisen kaksi puolta yhdistettiin, mutta kysymyksissä erotettiin itse koettu väkivalta työpaikalla havaitusta.

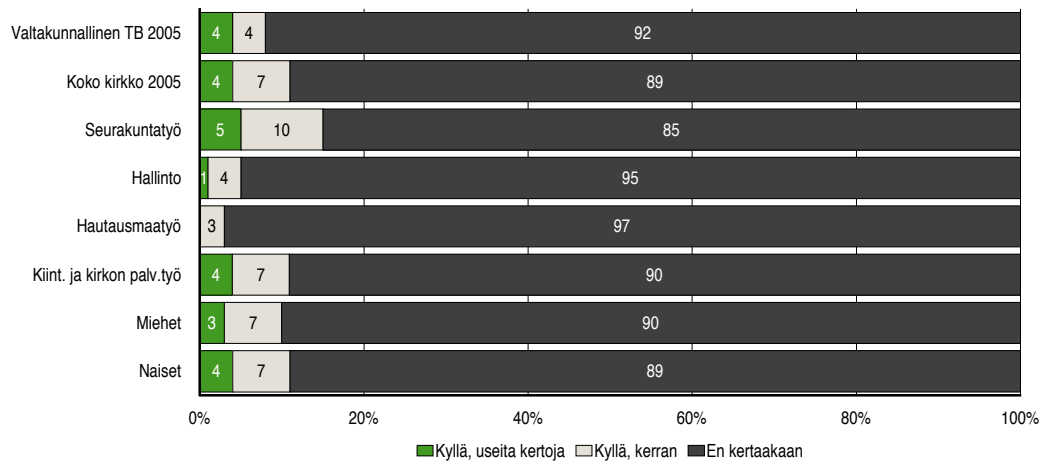
Noin 11 prosenttia kirkon työntekijöistä ilmoitti joutuneensa itse vähintään kerran esimiehen, työtovereiden tai asiakkaiden taholta tulevan väkivallan tai sen uhan kohteeksi viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Osuus on kolme prosenttiyksikköä korkeampi kuin koko palkansaajaväestössä (Kuvio 7B). Yleisintä väkivaltakokemukset olivat seurakuntatyötä tekevien keskuudessa (15 %) ja vähäisintä hautausmaatyötä tekevillä (3 %) sekä kirkon hallinnossa työskentelevillä (5 %). Sukupuolten välillä ei ollut eroa väkivallan kokemisessa.

Kun vuonna 2003 vastaajilta tiedusteltiin fyysisen väkivallan kokemuksista, vain 2 prosenttia (n=11) vastanneista ilmoitti joutuneensa fyysisen väkivallan kohteeksi, heistä valtaosa (n=9) on seurakuntatyöntekijöitä. Henkisen väkivallan kohteeksi joutumisen kokemus sitä vastoin oli huomattavasti yleisempää. Peräti 21 prosenttia katsoi joutuneensa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana henkisen väkivallan kohteeksi. Henkinen väkivalta oli määritelty nimittelyksi, haukkumiseksi tai uhkailuksi. Seurakuntatyöntekijöistä 26 prosenttia, hallinnon ja hautausmaatyöntekijöistä 18 prosenttia ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön työntekijöistä 11 prosenttia ilmoitti kokeneensa henkistä väkivaltaa työpaikalla. Naisten (21 %) ja miesten (20 %) välillä kokemuksissa ei ollut eroa sen suhteen, oliko joutunut henkisen väkivallan kohteeksi.

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



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



### 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 pysytellyt vuoden 2003 tasolla 19 prosentissa (Kuvio 6). Vain 32 prosenttia ilmoittaa, ettei koe työuupumusta vaarana lainkaan. Vakavan työuupumuksen mahdollisuus siis koskee valtaosaa kirkon työntekijöistä.

Seurakuntatyöntekijöiden joukossa työuupumuksen vaaraa koetaan kaikkein eniten: vain joka neljäs (25 %) ei kokenut työuupumuksen vaaraa lainkaan (Taulukko 7A). Myös hallinnon tehtävissä toimivista enää noin joka neljäs (27 %) ei kokenut työuupumusta uhkaavana tekijänä, kun vuonna 2003 heidän osuutensa oli vielä 34 prosenttia. Hautausmaatyöntekijöiden vähäinen määrä aineistossa saattaa olla syynä siihen, että työuupumuksen vaarana kokevien osuudet vaihtelevat eri tutkimuskertoina varsin paljon.

Kirkon palveluksessa olevista miehistä työuupumuksen selvänä vaarana kokee 15 prosenttia ja naisista 21 prosenttia. Tilanne on säilynyt osapuilleen ennallaan verrattuna vuoteen 2003, jolloin naisista 20 prosenttia ja miehistä 17 prosenttia koki työuupumuksen selvänä vaarana (Taulukko 8). Tarkasteltaessa työuupumuksen vaaraa työntekijäryhmittäin sukupuolen mukaan, seurakuntatyössä toimivista naisista kokee useampi (27 %) työuupumuksen vaaraa kuin seurakuntatyötä tekevästä miehistä (21 %). Ero on kaventunut hieman vuodesta 2003. Aineiston pieni koko rajoittaa tehtäväryhmittäistä tarkastelua sukupuolen mukaan.

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

	Seurakuntatyö			Hallinto			Hautausmaatyö			Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ		
<b>7A</b>												
<b>Vakava työuupumus</b>	2001	2003	2005	2001	2003	2005	2001	2003	2005	2001	2003	2005
Koen selvänä vaarana	16	24	25	12	18	20	3	15	8	8	11	10
Ajattelen silloin tällöin vaarana	45	53	51	38	48	53	25	45	24	36	49	55
En koe vaarana lainkaan	40	23	25	49	34	27	72	40	68	57	40	35
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>7B</b>												
<b>Mielenterveyden järkkyminen</b>	2001	2003	2005	2001	2003	2005	2001	2003	2005	2001	2003	2005
Koen selvänä vaarana	1	7	7	4	5	11	1	3	2	3	5	3
Ajattelen silloin tällöin vaarana	19	27	30	10	25	24	4	23	16	13	22	27
En koe vaarana lainkaan	80	66	63	87	70	65	94	75	82	84	73	70
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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



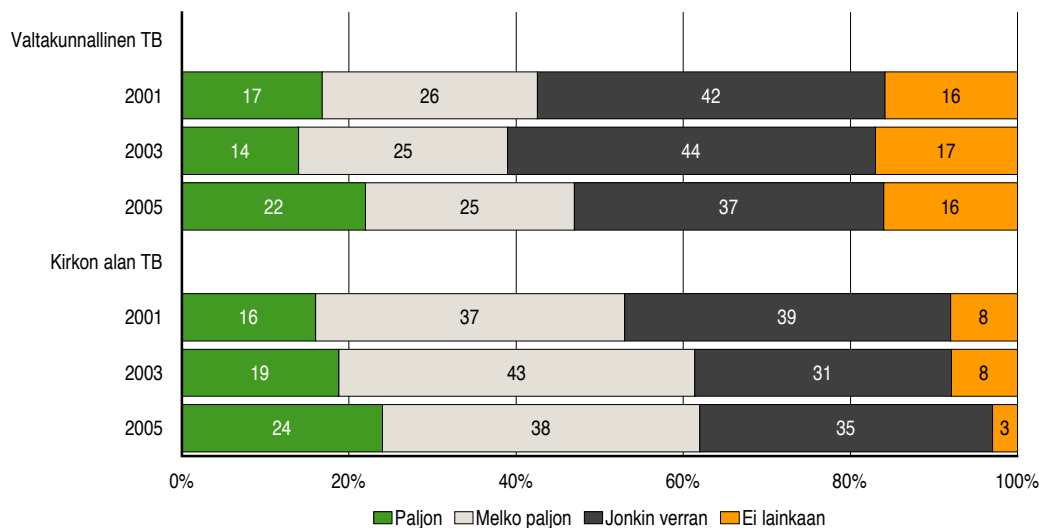
Mielenterveyden järkkymisen vaaran kokeminen on vuonna 2005 samalla tasolla kuin vuonna 2003 (Kuvio 6). Kolmasosa (33 %) kirkon työntekijöistä kokee mielenterveyden järkkymisen vaaran joko selvänä tai ajattelee silloin tällöin. Tehtäväryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että vähiten mielenterveyden järkkymistä vaarana pitävät hautausmaatyöntekijät sekä kiinteistö- ja kirkon palvelutyössä olevat ja eniten seurakuntatyössä tai hallinnossa työskentelevät (Taulukko 7B). Silmiin pistävin muutos verrattuna vuoteen 2003 tapahtui hallinnossa, jossa mielenterveyden järkkymisen selvänä vaarana kokevien osuus kasvoi viidestä prosentista yhteentoista prosenttiin.

## 4 Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä

### 4.1 Vaikutusmahdollisuudet työhön

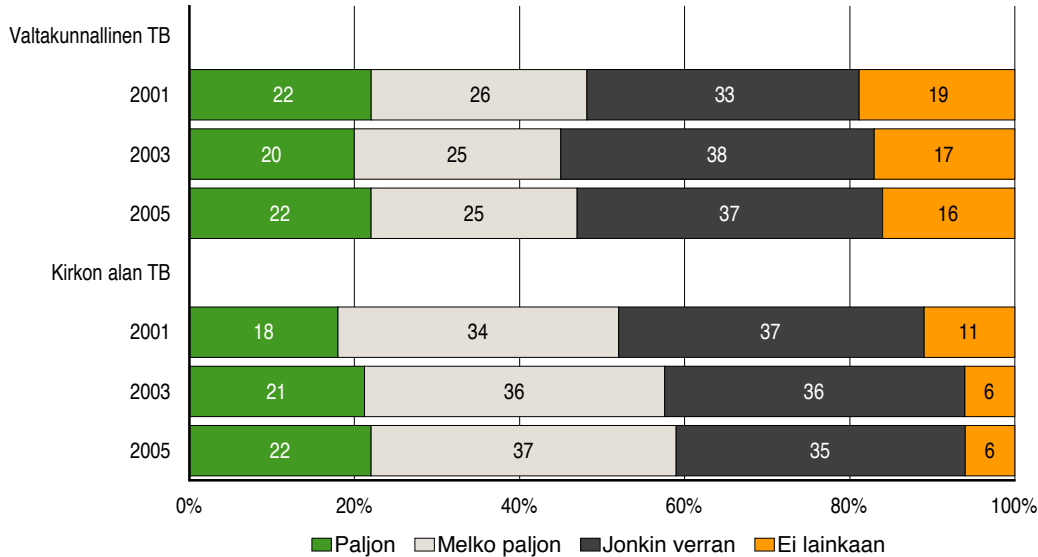
Kirkon työntekijöillä on valtakunnalliseen yleiseen tasoon verrattuna erittäin hyvät vaikutusmahdollisuudet työhönsä. Suurimmalle osalle työ kirkossa on varsin itsenäistä. Eniten kirkon työntekijät voivat vaikuttaa työtehtäviinsä. Jopa 62 prosenttia katsoi voitavansa vaikuttaa työtehtäviinsä paljon tai melko paljon, joka on saman verran kuin vuonna 2003. Vaikutusmahdollisuuksien voidaan katsoa kuitenkin parantuneen, koska niiden osuus, jotka voivat vaikuttaa työtehtäviinsä paljon, kasvoi viisi prosenttiyksikköä (Kuvio 8). Koko palkansaajaväestön tasolla vaikutusmahdollisuudet ovat vuoden 2003 notkahduksen jälkeen kasvaneet, mutta yleistaso on vielä selvästi alempana kuin kirkon työntekijöillä kuten kuvioista 8 näkyy.

Kuvio 8. Kysymys ”Millaisiksi koette vaikutusmahdollisuutenne työpaikassanne. Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan, siihen mitä työtehtäviinne kuuluu?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)

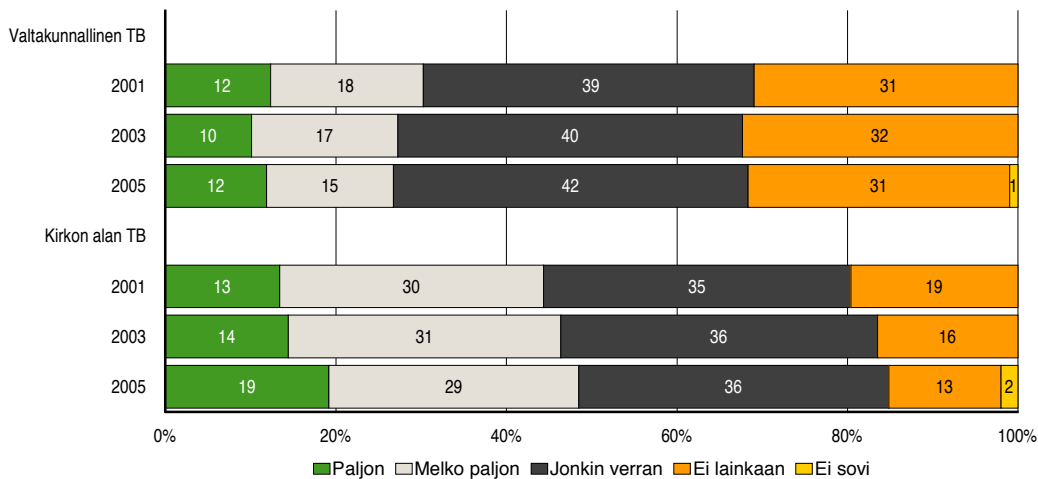


Niin ikään työtahdin ja työtehtävien jaon osalta kirkon työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet hienoisesti vuodesta 2001, kuten kuvioista 9 ja 10 näkyy. Etenkin niiden osuus, jotka voivat vaikuttaa paljon työnjakoon työpaikalla, on selvästi suurempi vuonna 2005 kuin vuonna 2003. Verrattuna palkansaajien keskimääräiseen tulokseen, vaikutusmahdollisuuksien taso työtahdin ja työnjaon osalta kirkon työntekijöiden keskuudessa on selvästi korkeampi, mutta vaikutusmahdollisuudet ovat hienoisessa kasvussa myös valtakunnallisella tasolla.

Kuvio 9. Kysymys ”Millaisiksi koette vaikutusmahdollisuutenne työpaikassanne. Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan työtahtiinne?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)



Kuvio 10. Kysymys ”Millaisiksi koette vaikutusmahdollisuutenne työpaikassanne. Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan, siihen miten työt jaetaan työpaikalla ihmisten kesken” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)



Tehtäväryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että hallinnossa työskentelevien vaikutusmahdollisuudet vähenivät vuoteen 2003 verrattuna. Niiden osuus, jotka katsovat, että heillä on paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin, oli vuonna 2003 selvästi yli puolet (55 %), kun nyt heitä on alle puolet (49 %) hallinnossa työskentelevistä. Samoin vaikutusmahdollisuudet työtahtiin alenivat edellisestä tutkimuskerrasta (49 % vs 41 %) kuten myös mahdollisuudet vaikuttaa työtehtävien jakoon (32 % vs 27 %). Edelleen eniten työtehtäviinsä pystyvät vaikuttamaan seurakuntatyötä tekevät. Heidän

vaikutusmahdollisuutensa ovat jopa lisääntyneet vuodesta 2003. Eniten kasvua tapahtui työtehtävien jakoon vaikuttamisessa (51 % vs 59 %). Prosenttiosuuksiin on laskettu yhteen paljon tai melko paljon vaikuttamaan pystyvät. Vähiten työtehtäviinsä pystyvät vaikuttamaan hautausmaatyöntekijät (Taulukko 9A).

Taulukot 9A, 9B ja 9C. Vaikutusmahdollisuudet työhön tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)

9A Vaikutus- mahdollisuudet työtehtäviin	Seurakuntatyö			Hallinto			Hautausmaatyö			Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ		
	2001	2003	2005	2001	2003	2005	2001	2003	2005	2001	2003	2005
Paljon	21	25	33	13	19	14	6	8	10	11	10	17
Melko paljon	43	50	43	31	36	35	26	30	27	33	38	35
Jonkin verran	31	24	24	46	34	43	47	47	56	49	42	44
Ei lainkaan	5	1	0	10	11	8	21	15	6	7	10	4
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

9 B Vaikutus- mahdollisuudet työtahtiin	2001	2003	2005	2001	2003	2005	2001	2003	2005	2001	2003	2005
	Paljon	16	19	23	17	22	16	24	23	29	19	27
Melko paljon	38	41	42	35	27	25	28	35	32	29	32	39
Jonkin verran	39	36	32	29	37	46	32	37	35	42	36	30
Ei lainkaan	7	4	3	20	14	13	16	5	3	10	5	11
Yhteensä	100	100	100	101	100	100	100	100	100	100	100	100

9 C Vaikutus- mahdollisuudet työtehtävien jakoon	2001	2003	2005	2001	2003	2005	2001	2003	2005	2001	2003	2005
	Paljon	15	14	22	8	13	11	11	15	23	15	15
Melko paljon	39	37	37	23	19	16	25	28	21	21	27	26
Jonkin verran	36	37	37	40	38	43	31	35	35	36	31	30
Ei lainkaan	10	11	4	27	28	28	30	22	19	28	19	18
Ei sovi		1	1	2	2	2	2		2		7	7
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100

Miehet kokevat, että heidän vaikutusmahdollisuutensa työtehtäviin vähenivät vuodesta 2003. Vaikutusmahdollisuuksien taso miehillä (66 %) on kuitenkin edelleen korkea vuonna 2005 huolimatta siitä, että laskua vuoteen 2003 on seitsemän prosenttiyksikköä. Koko palkansaajaväestössä niiden miesten osuus, jotka katsovat, että heillä on paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin, on 41 prosenttia. Naiset katsovat vaikutusmahdollisuuksiensa työtehtäviin säilyneen ennallaan, mutta heitä on suhteellisesti vähemmän kuin miehiä. Kuusi kymmenestä naisesta (59 %) on sitä mieltä, että pystyy vaikuttamaan työtehtäviin vähintään melko paljon. Myös tämä on enemmän kuin koko palkansaajanaisväestön keskuudessa, jossa työtehtäviin paljon tai melko paljon pystyy katsoo pystyvänsä vaikuttamaan vajaa kolmasosa (32 %). Miesten ja naisten välistä eroa ei selitä sijoittuminen eri tehtäväryhmiin, sillä sekä miehistä yli puolet (56 %) ja naisista lähes puolet (48 %) tekee seurakuntatyötä, jossa työskentelevät kokevat eniten voivansa

vaikuttaa työhönsä (ks. Kuvio 1). Vaikuttamismahdollisuudet työtahtiin ja työtehtävien jakoon lisääntyivät miehillä hieman ja naisilla ne pysyivät jotakuinkin ennallaan verrattuna vuoteen 2003.

Taulukko 10. Vaikutusmahdollisuudet työhön sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)

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

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

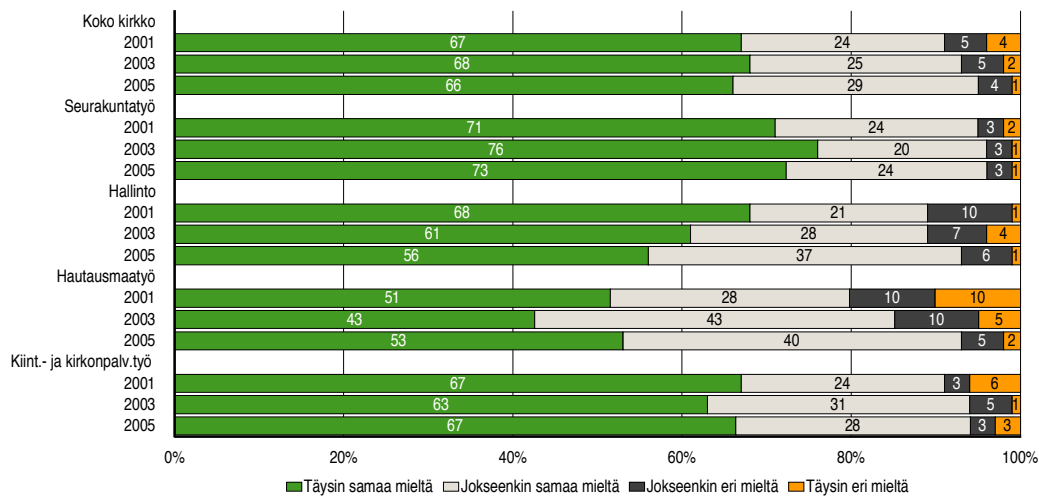
  

	töiden jakoon			Naiset		
	Miehet			2001	2003	2005
	2001	2003	2005	2001	2003	2005
Paljon	14	22	25	13	11	17
Melko paljon	32	27	31	29	32	28
Jonkin verran	37	39	32	35	35	39
Ei lainkaan	16	9	11	21	19	14
Ei sovi	1	3	2	3	3	2
Yhteensä	100	100	100	98	100	100

## 4.2 Kehittymismahdollisuudet työssä

Kirkon työ näyttää aiempien vuosien tapaan tarjoavan työntekijöilleen hyvät mahdollisuudet käyttää kykyjään ja ammattitaitojaan. Miltei kaikki (95 %) työntekijät olivat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani” kanssa (Kuvio 11). Seurakuntatyöntekijöiden ja hallinnossa työskentelevien kohdalla vastauksissa on kuitenkin tapahtunut siirtymää vastausvaihtoehdosta ”täysin samaa mieltä” vastausvaihtoehtoon ”jokseenkin samaa mieltä”, mikä näkyy hyvin kuviosta 11. Hallinnossa työskentelevät arvioivat kuitenkin, että voivat käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan enemmän kuin vuonna 2003, kun lasketaan yhteen väitteen kanssa täysin ja jokseenkin samaa mieltä olevat. Vastaavasti hautausmaatyöntekijöistä sekä kiinteistö- ja kirkon palvelutyötä tekevistä aiempaa suurempi osa on ammattitaidon käyttöä koskevan väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Lisäksi hautausmaatyöntekijöissä on entistä vähemmän niitä, jotka kokevat ammattitaitonsa käytön rajalliseksi.

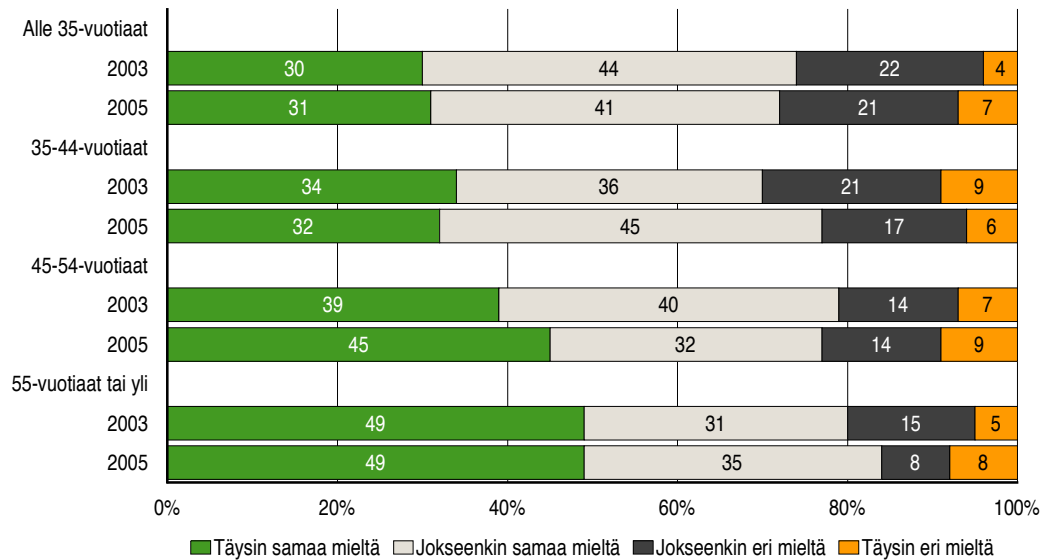
Kuvio 11. Väite ”Saun työssäni käyttää kykijäni ja ammattitaitoani” koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)



Kirkon työntekijät ovat varsin tyytyväisiä työnantajan tarjoamiin koulutusmahdollisuuksiin. Kaikista vastaajista 41 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 37 prosenttia jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnantaja tarjoaa riittävästi koulusta nykyisen tehtävän hoitamiseksi. Osuudet ovat samat kuin vuoden 2003 työolobarometrissa. Naisten ja miesten välillä ei koulutuksen riittävyyden suhteen ole suurta eroa: 79 prosenttia miehistä ja 78 prosenttia naisista oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Tyytyväisyys työnantajan tarjoamaan koulutukseen lisääntyy iän mukaan. Yli 54-vuotiaissa on kaikkein eniten niitä, jotka katsovat työnantajan tarjoaman koulutuksen olevan riittävä (Kuvio 12). Tyytyväisten osuus jopa lisääntyi tässä ikäryhmässä hieman. Tyytyväisyys voi selittyä vähäisellä kiinnostuksella koulutukseen, koska kokemusta työn hoitamiseen vanhimpaan ikäryhmään kuuluvilla on jo runsaasti. Kun vuonna 2003 ikäryhmässä 35–44-vuotiaat oli eniten niitä, joiden mielestä työnantaja ei tarjoa riittävästi koulutusta, oli tilanne kahta vuotta myöhemmin kohentunut. Tarjottuun koulutukseen tyytyväisten osuus kasvoi seitsemän prosenttiyksikköä. Vähiten tyytyväisiä ovat alle 35-vuotiaat. Heistä noin seitsemän prosenttia on erittäin tyytymättömiä ja useampi kuin joka viides (21 %) jokseenkin tyytymätön koulutustarjontaan.

Hautausmaatyöntekijöiden sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä toimivien mielestä työnantajan tarjoama koulutus on parantunut vuodesta 2003. Kun vuonna 2003 koulutustarjontaan tyytyväisiä hautausmaatyötä tekeviä oli 38 prosenttia, on heitä nyt yli puolet (52 %). Tästä huolimatta näyttää siltä, että hautausmaatyötä tekevien joukko on koulutukseen tyytyväisyyden osalta jakaantunut kahtia, jossa toinen puoli kokee edelleen selvästi muita harvemmin, että työnantajan tarjoama koulutus olisi riittävä (Taulukko 11A).

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



Taulukko 11A. Väite ”Työnantajani tarjoaa riittävästi koulutusta nykyisen tehtäväni hoitamiseksi” vastausosuudet koko kirkon henkilökunnan osalta ja tehtäväryhmittäin vuosina 2003 ja 2005 (%)

	Seurakuntatyö		Hallinto		Hautausmaatyö		Kiinteistö- ja kirkon palvelutyö		Kaikki	
	2003	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005
Täysin samaa mieltä	42	46	42	38	15	26	40	40	39	41
Jokseenkin samaa mieltä	41	37	36	42	23	26	34	42	37	37
Jokseenkin eri mieltä	15	15	14	16	31	13	18	11	17	14
Täysin eri mieltä	2	3	7	4	31	35	8	8	7	8
Kaikki	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

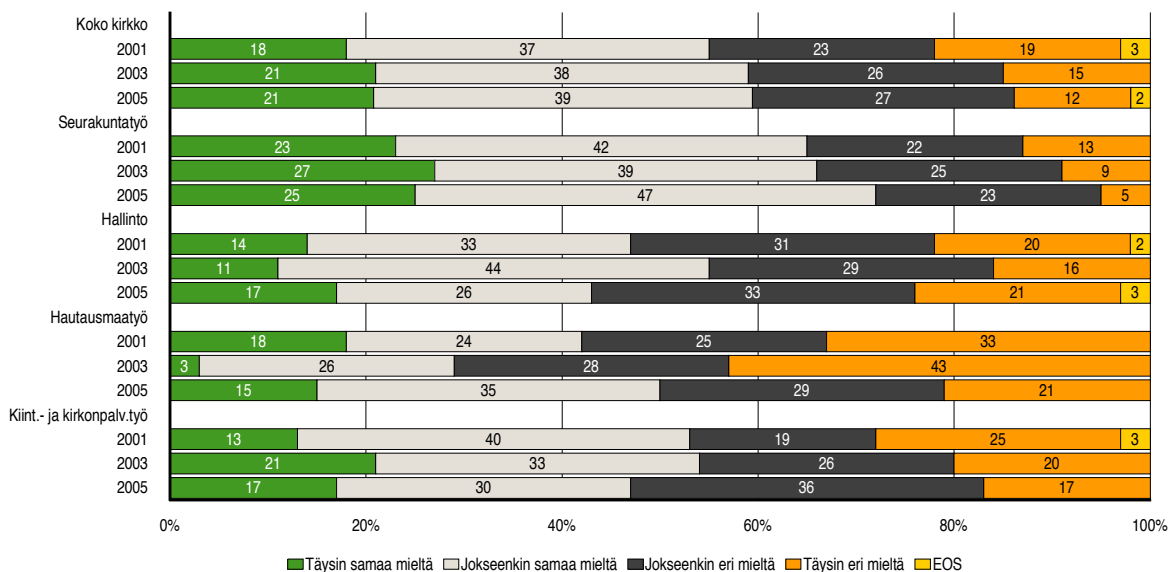
Useampi kuin kuusi kymmenestä (61 %) kirkon työntekijästä oli osallistunut työnantajaan kustantamaan koulutukseen viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Tämä on selvästi enemmän kuin neljä vuotta sitten, jolloin koulutukseen osallistumisesta kysyttiin edellisen kerran. Tuolloin noin puolet (51 %) kirkon henkilöstöstä ilmoitti osallistuneensa työnantajan kustantamilla kursseille. Kuten vuonna 2001 yleisintä koulutukseen osallistuminen on hallinnossa työskentelevien ja seurakuntatyötä tekevien keskuudessa (Taulukko 11B). Vaikka hautausmaatyöntekijöiden koulutukseen osallistumisaste kasvoi selvästi tarkasteluajanjaksona, niin silti osallistuminen on heillä edelleen vähäisintä muihin tehtäväryhmiin verrattuna. Myös kiinteistö- ja kirkonpalvelu työtä tekevien ryhmässä työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuneiden osuus kasvoi selvästi. Keskimäärin koulutuksessa oltiin 5,4 päivää.

Taulukko 11B. Osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen vuosina 2001 ja 2005 (%)

	Seurakuntatyö		Hallinto		Hautausmaatyö		Kiinteistö- ja kirkon palv.työ		Kaikki	
	2001	2005	2001	2005	2001	2005	2001	2005	2001	2005
Kyllä	64	72	73	71	10	24	30	48	51	61
En	36	28	27	29	90	76	69	52	49	39
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100
Koulutuspäivien lkm keskim.	-	5,7	-	3,8	-	4,6	-	3,9	-	5,4

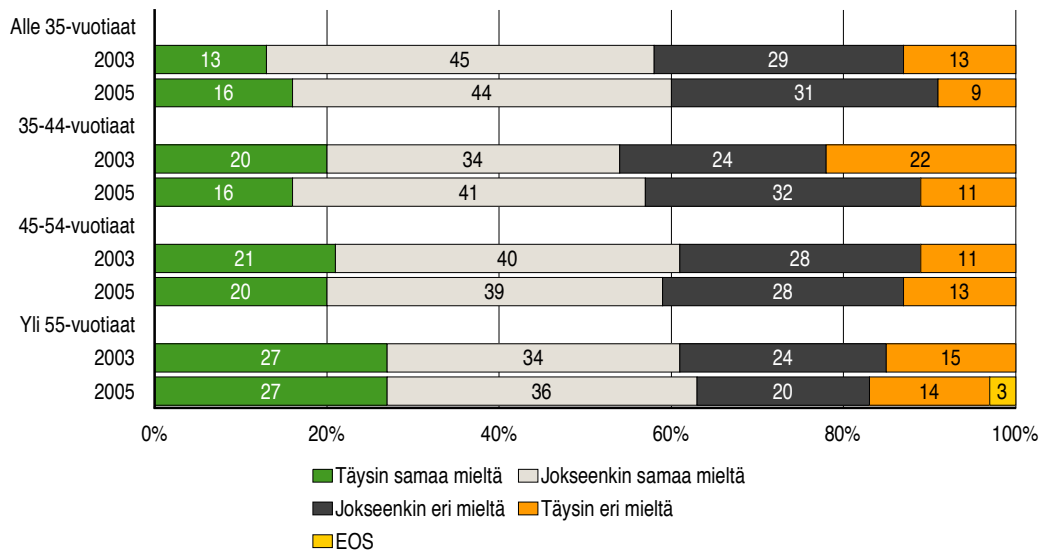
Myös niiden osuus, jotka kokevat työssään olevan hyvät kehittymismahdollisuudet, on pysynyt koko kirkon työntekijöiden kohdalla vuoden 2003 tasolla (Kuvio 13). Tehtäväryhmittäinen tarkastelu paljastaa kuitenkin, että hallinnossa työskentelevien kohdalla muutos on ollut negatiiviseen suuntaan. Niiden osuus, jotka ovat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet” kanssa, on pudonnut 55 prosentista 43 prosenttiin. Sen sijaan myönteisesti omiin kehittymismahdollisuuksiin työsäään suhtautuu entistä useampi hautausmaatyöntekijä. Vähintään osin positiivisesti suhtautuvia on puolet hautausmaatyöntekijöistä, kun vuonna 2003 heitä oli 29 prosenttia. Seurakuntatyötä tekevien osalta tulokset näyttävät kehittyneen myönteiseen suuntaan; useampi kuin seitsemän kymmenestä (72 %) kokee työssään olevan hyvät kehittymismahdollisuudet kun vuonna 2003 heitä oli 65 prosenttia. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä toimivien keskuudessa kehittymismahdollisuudet myönteisinä näkevien osuus sen sijaan laski. Eri ikäisten kokemuksissa kehittymismahdollisuuksista työssä ei juuri ole eroa ja muutokset vuoteen 2003 verrattuna ovat muutaman prosenttiyksikön luokkaa (Kuvio 14).

Kuvio 13. Väite ”Minulla on työssäni hyvät kehittymismahdollisuudet” vastausosuudet koko kirkon henkilökunnan osalta sekä ikäryhmittäin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)





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

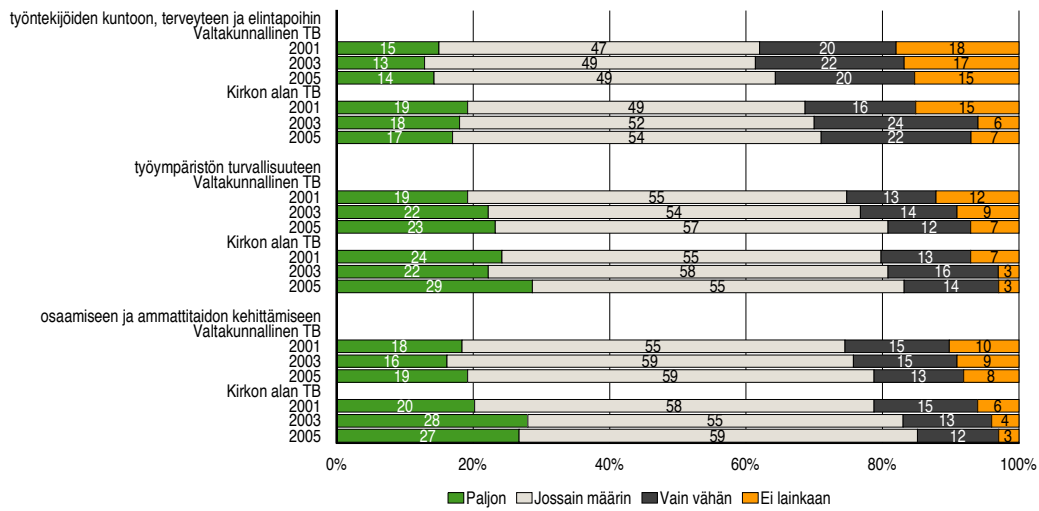


### 4.3 Työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävät toimet

Työolobarometrissa selvitettiin edellisvuosien tapaan, kuinka paljon seurakunnissa tai seurakuntayhtymissä on tehty kuluneiden neljän vuoden aikana erilaisia työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon tähtääviä kehittämisohjelmia. Kuviossa 15 näkyy missä määrin työkyvyn ylläpitoon on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan vuosina 2001 - 2005 sekä vertailtu tuloksia valtakunnalliseen työolobarometriin vastaavana aikana.

Trendi työkyvyn ylläpitoon tähtäävien toimien määrässä on ollut nouseva kirkon työpaikoilla vuosina 2001 - 2005. Työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen liittyvä toiminta on edelleen lisääntynyt. Lähes kolme kymmenestä (27 %) kertoo kehittämistoimintaa esiintyvän työpaikallaan paljon. Se on selvästi korkeampi osuus kuin koko valtakunnan tasolla, jossa joka viidennen (20 %) palkansaajan mielestä työnantaja panostaa osaamiseen ja ammattitaitoon paljon. Työympäristön turvallisuuteen liittyvä vaikuttaminen on kohonnut myös jonkin verran. Sen sijaan työntekijöiden kunnan, terveyden ja elintapoihin vaikuttaminen on pysytellyt ennallaan, mutta selvästi korkeammalla tasolla kuin valtakunnallisesti (Kuvio 15).

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



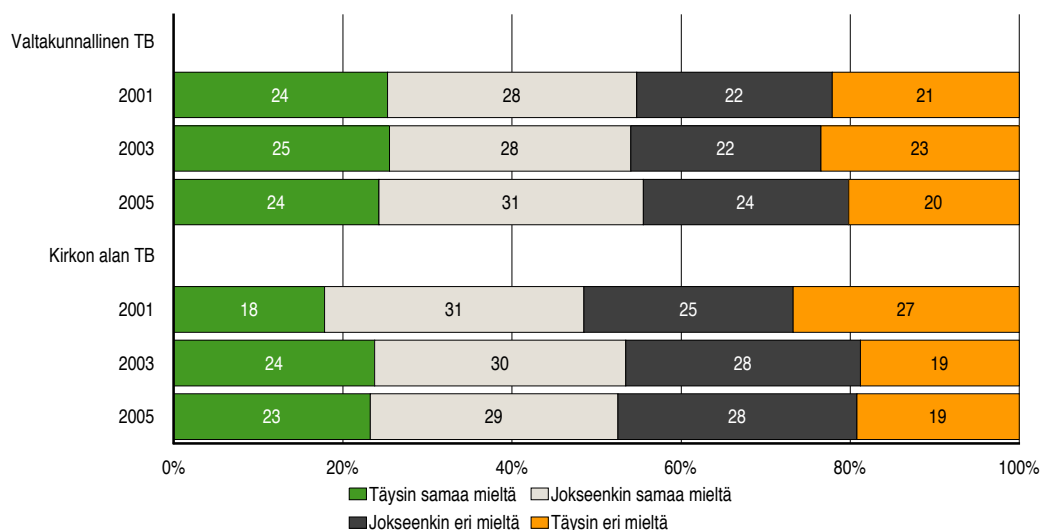
## 5 Työorganisaation toimivuus

Työorganisaation toimivuutta mitattiin 2005 useilla samoilla kysymyksillä kuin vuosien 2001 ja 2003 barometrissa. Työorganisaation toimivuuden aihealueella tutkittiin työntekijöiden kokemusta a) henkilöstöresursoinnin riittävydestä, b) keskusteluilmapiirin avoimuudesta sekä c) työn organisoinnista ja päätöksenteosta.

### 5.1 Henkilöstön riittävyys

Yli puolet (52 %) kirkon palveluksessa olevista on sitä mieltä, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Osuus on suuruudeltaan samaa luokkaa kuin vuonna 2003, jolloin 54 prosenttia arvioi työntekijämäärän liian pieneksi (Kuvio 16). Kirkon työntekijöiden kokema henkilöstövajaus on hieman alempi kuin muiden palkansaajien. Kokemusta henkilöstöresursoinnin riittävydestä selvitettiin väitteellä ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden”. Kirkon sisällä henkilöstövajasta koetaan kaikissa työntekijäryhmissä: seurakuntatyössä 54 prosenttia (55 % vuonna 2003), hallinnossa 43 prosenttia (49 % vuonna 2003), hautausmaatyössä 54 prosenttia (56 % prosenttia vuonna 2003) sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä 54 prosenttia (52 % vuonna 2003) kokee henkilöstöressurssien olevan riittämättömät. Eli hallinnossa koetaan, että työntekijöiden määrä suhteessa työtehtäviin on aiempaa tasapainoisempi, muissa tehtäväryhmissä muutokset ovat vähäisiä.

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



Seurakuntakoko ei näytä vaikuttavan kokemukseen työntekijämäärän vähäisyydestä. Luokiteltuna viiteen kokoryhmään, eniten työvoimapulaa koettiin vuonna 2005 suurimmissa, yli 30 000 seurakuntalaisen seurakunnissa ja vähiten 2 001–5 000 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. Verrattuna vuoteen 2003 voidaan havaita, että väitteen ”työpaikallani on liian vähän työntekijöitä” kanssa samaa mieltä olevien osuus kasvoi eniten jäsenmäärältään 2 001–5 000 hengen seurakunnissa, jossa työvoimapulaa siis koettiin aiempaa enemmän. Työvoimapulan kokeminen väheni selvimmin jäsenmäärältään pienimmässä seurakunnissa vastaavana aikana.

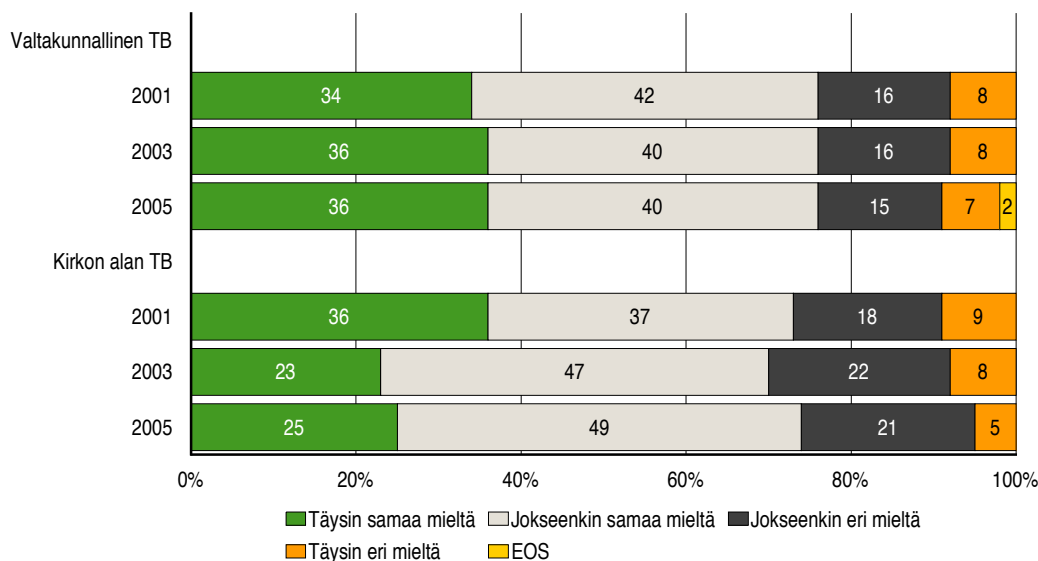
Taulukko 12. Väite ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” seurakunnan koon mukaan vuosina 2003 ja 2005 (%)

	Alle 2 000		2 001–5 000		5 001–10 000		10 001–30 000		yli 30 000	
	2003	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005
Täysin samaa mieltä	21	20	15	16	27	22	20	23	30	28
Jokseenkin samaa mieltä	36	31	25	33	26	26	32	31	28	28
Jokseenkin eri mieltä	22	34	33	29	21	33	31	29	27	23
Täysin eri mieltä	21	14	27	21	26	20	17	17	15	22
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

## 5.2 Keskustelukulttuurin avoimuus

Tietojen välittäminen kirkon työpaikoilla muuttui avoimempaan suuntaan vuosina 2003–2005. Useampi kuin kuusi kymmenestä (62 %) kirkon työntekijästä on sitä, mieltä että hänen työpaikalla tietoja välitetään avoimesti. Vuonna 2003 tuo osuus oli 56 prosenttia. Väitteen ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti” kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus pysyi kuitenkin ennallaan. Valtakunnallisen työolobarometrin 2005 mukaan koko palkansaajaväestössä 63 prosenttia arvioi tiedonvälityksen olevan avointa työpaikallaan (Kuvio 17).

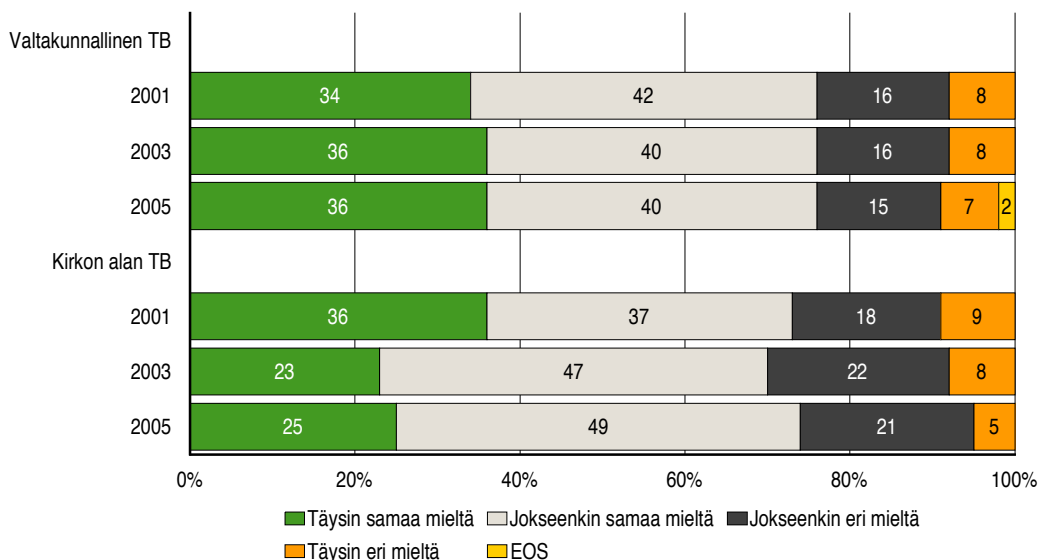
Kuvio 17. Väite ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)



Työpaikan keskustelukulttuurin avoimuutta mitattiin edellisen lisäksi kolmella muulla kysymyksellä. Kuvioissa 18–20 on esitetty näiden kysymysten vastausjakaumat koko kirkon henkilöstön osalta vuosina 2001, 2003 ja 2005 sekä vertailtu tuloksia valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin vastaavana aikana.

Myös työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta keskustelu on lisääntynyt kirkon työpaikoilla verrattuna vuoteen 2003. Väitteen ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä on 74 prosenttia, (70 prosenttia vuonna 2003). Keskustelu yhteys työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta työpaikalla on koko palkansaajaväestössä keskimäärin parempi, kun verrataan erittäin hyvänä yhteistä keskustelua pitävien osuutta toisiinsa (kaikki palkansaajat 36 % vs kirkon työntekijät 25 %).

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

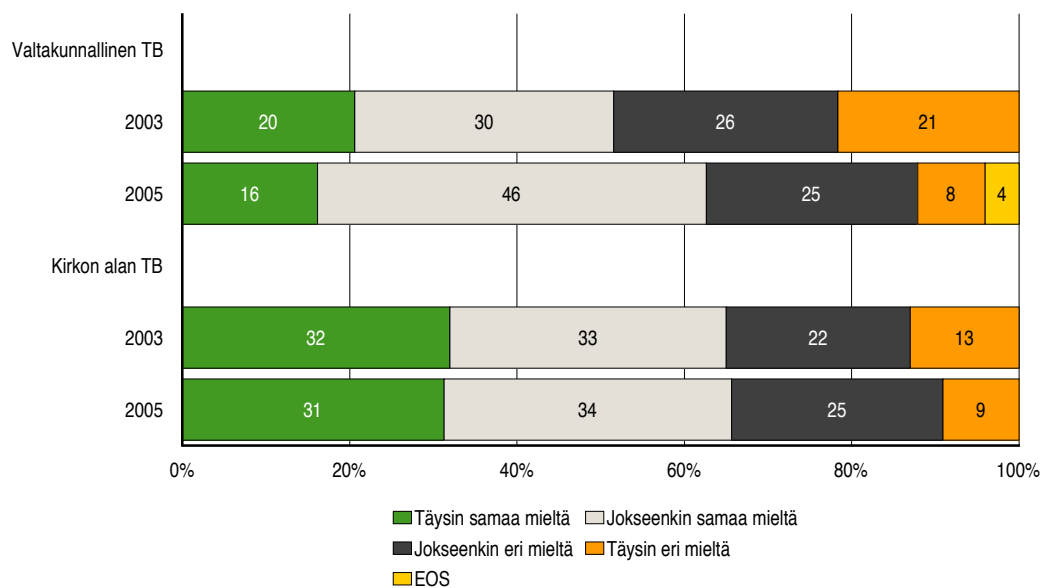


Työpaikan keskustelukulttuurin avoimuutta mittavaa kolmas väite vuoden 2005 kirkon työolobarometrissa oli ”Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti”. Kirkon työpaikoilla tilanne on tässä suhteessa pysynyt ennallaan verrattuna vuoteen 2003: työntekijöistä 65 prosenttia kokee, että osa työhön liittyvistä asioista jää avoimen keskustelun ulottumattomiin. Valtakunnallisen työolobarometrin tulokset osoittavat, että koko palkansaajaväestössä keskustelukulttuurin suunta sitä vastoin on ollut huonompaan päin. Useampi kuin kuusi kymmenestä palkansaajasta (62 %) katsoo, että heidän työpaikallaan ei keskustella kaikista asioista avoimesti (Kuvio 19). Kaiken kaikkiaan piiloon jääviä asioita koetaan kirkon työyhteisössä olevan enemmän kuin palkansaajaväestössä keskimäärin, sillä täysin samaa mieltä väitteen kanssa on noin kolme kymmenestä kirkon työntekijästä, joka on lähes kaksi kertaa enemmän kuin valtakunnallinen työolobarometri osoittaa (16 %). Tehtäväryhmittäisiä eroja työpaikan keskustelukulttuurin avoimuuden kokemisen suhteen näin mitaten ei juuri

ole; täysin samaa mieltä väitteen kanssa on kaikissa tehtäväryhmissä noin kolmasosa. Seurakuntatyötä tekevät kokevat keskustelukulttuurin tämän mittarin osalta aavistuksen verran muita avoimempina.

Miesten ja naisten kokemukset edellä mainitusta väitteestä eroavat toisistaan jonkin verran. Naiset ovat miehiä useammin joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa: miehistä 59 prosenttia ja naisista 69 prosenttia kokee näin. Ero on samansuuruinen kuin vuonna 2003.

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



Taulukossa 13 on esitetty täysin samaa mieltä olevien osuudet seurakunnan koon mukaan. Näyttäisi siltä, että pienissä seurakunnissa tietoja välitetään avoimemmin kuin jäsenmäärältään suurissa seurakunnissa, mutta tulee huomata, että tulokset eivät kuitenkaan systemaattisesti viittaa tähän. Kuitenkin alle 2 000 hengen seurakuntien työntekijöistä useampi kuin joka neljäs (26 %) katsoo, että tiedonkulku työpaikalla on avointa ja kokoluokan 2 001–5 000 henkeä -seurakunnissa näin ajattelevia on 30 prosenttia. Suuremmissa seurakunnissa tiedonkulun avoimuutta nähdään selvästi vähemmän.

Keskustelukulttuuri on näiden tulosten valossa kehittynyt hieman parempaan suuntaan kirkon työpaikoilla. Tiedonvälitys koetaan avoimempina, työtehtävistä ja yhteisistä tavoitteista keskustellaan enemmän, mutta siitä huolimatta moni kokee, että osaa työtä koskevasta tiedosta pimitetään edelleen. Positiivisen käänteen tulisi kannustaa jatkamaan kirkon työpaikkojen keskustelukulttuurin kehittämistä entistä avoimempaan suuntaan. Etenkin kannattaa pyrkiä tunnistamaan niitä työtä koskevia asioita, jotka työntekijöiden mielestä tuntuvat jäävän avoimen keskustelun ulkopuolelle.

Taulukko 13. Keskustelukulttuurin avoimuutta mittaavien kysymysten ”Täysin samaa mieltä ” vastanneiden jakaumat seurakunnan koon mukaan vuosina 2003 ja 2005 (%)

		alle 2 000	2 001–5000	5 001–10 000	10 001–30000	yli 30 000	Kaikki
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	2003	32	23	11	14	16	17
	2005	26	30	16	12	18	18
Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta	2003	36	27	18	19	25	23
	2005	20	33	26	17	30	25
Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti	2003	19	23	32	38	32	32
	2005	20	29	38	29	33	31

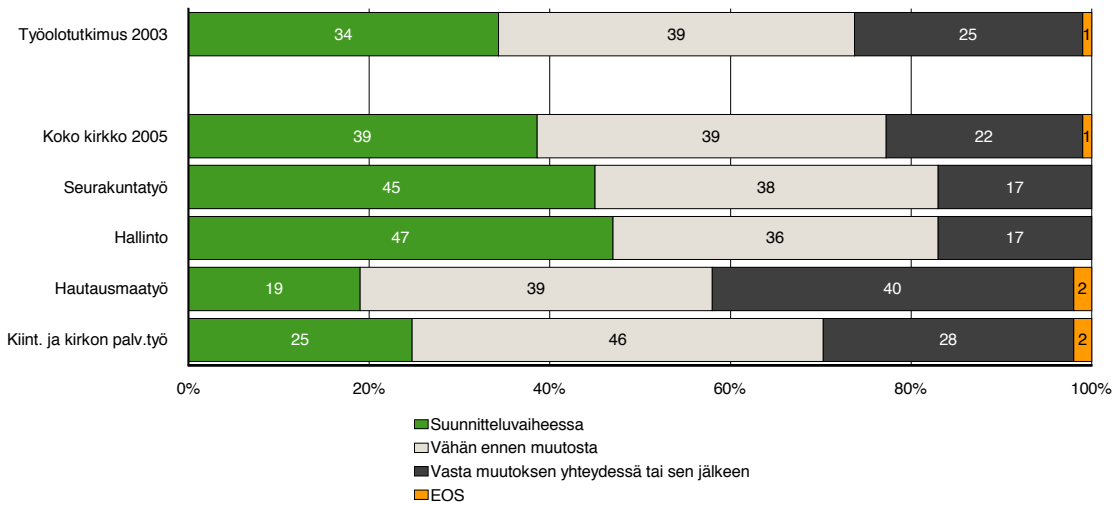
Keskustelukulttuurin avoimuudella on yhteys töiden organisointiin. Niistä, jotka katsoivat, että työpaikalla keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta, 80 prosenttia katsoi töiden olevan hyvin organisoituja työpaikalla. Niistä, joiden mielestä työpaikalla ei keskustella, selvä enemmistö (65 %) 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 vuonna 2005 (%)

	Työpaikalla keskustellaan	Työpaikalla ei keskustella
Työ on organisoitu hyvin	80	35
Työt on organisoitu huonosti	20	65
Yhteensä	100	100

Neljä kymmenestä (39 %) kirkon työntekijästä saa tiedon työtään koskevista muutoksista jo niiden suunnitteluvaiheessa. Tämä käy ilmi vuoden 2005 työolobarometriin sisällytetystä kysymyksestä, jossa haastateltavilta tiedusteltiin heidän työhönsä kohdistuvien muutosten tiedonsaannista. Koska tätä asiaa ei kysytty vuoden 2005 valtakunnallisessa työolobarometrissa, on yleiskuvan saamiseksi kuviossa 20 esitetty jakauma vuoden 2003 Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta. Sen mukaan useampi kuin joka kolmas (34 %) palkansaaja sai tiedon työtään koskevista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa. Tehtäväryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että hautausmaatyötä tekevät kokevat olevansa paitsiossa työtään koskevien muutoksien tiedonsaannin osalta. Tilanteen tasalla kokevat eniten olevan seurakuntatyössä ja hallinnossa työskentelevät.

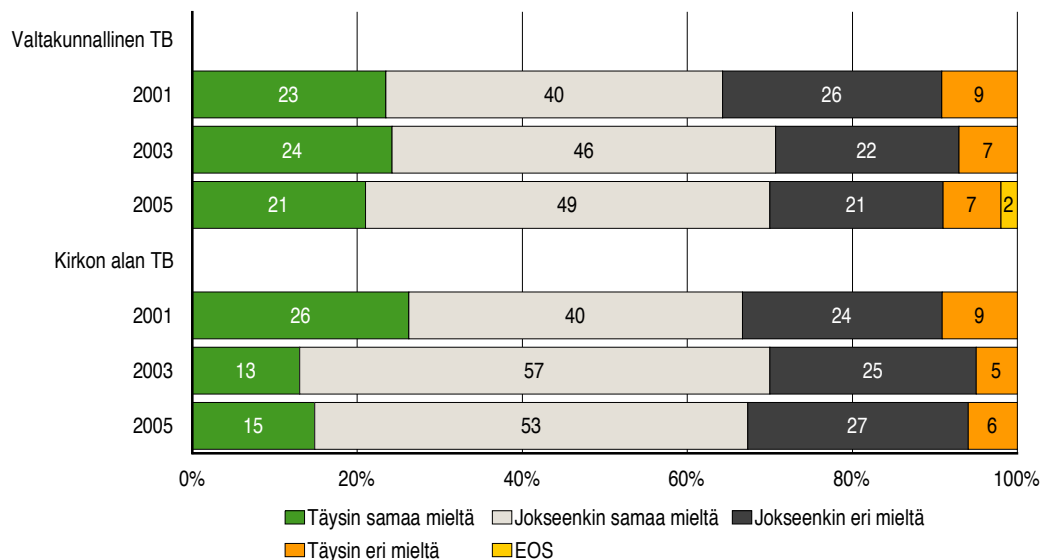
Kuvio 20. Tiedonsaanti työtä koskevista muutoksista vuonna 2005 verrattuna työolotutkimukseen 2003 (%)



### 5.3 Töiden organisointi

Työpaikan töitä hyvin organisoituna pitää 68 prosenttia kirkon työntekijöistä, tosin näistä vain 15 prosenttia oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja 53 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. Taso on aavistuksen verran alempi kuin vuonna 2003. Jos vuosien 2003 ja 2005 tuloksia verrataan vuoteen 2001, niin suurin osa katsoo, että työt on organisoitu hyvin, mutta aikaisempaa harvempi on vahvasti tätä mieltä, jos ajatellaan vastausvaihtoehdon täysin samaa mieltä kuvaavan selvää tyytyväisyyttä töiden organisoinnin tapaan (Kuvio 21). Verrattaessa keskenään valtakunnallisen työolobarometrin ja kirkon työolobarometrin tuloksia, täysin samaa mieltä olevien osuus jää kirkon henkilöstön parissa

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

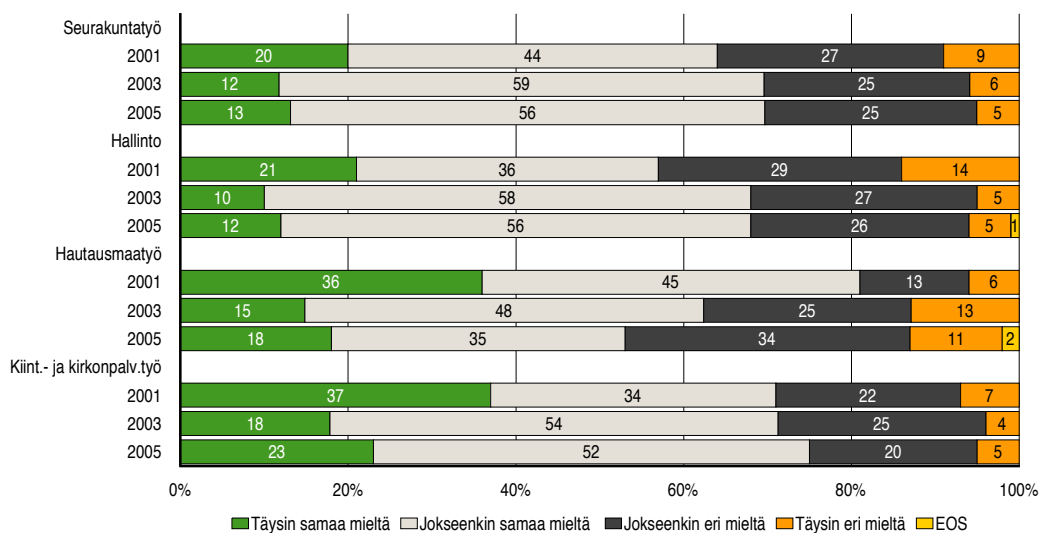




valtakunnallisen tason alapuolelle. Tosin myös koko palkansaajaväestössä ilmenee epäilyjä töiden organisoinnin tasossa, joka näkyy siirtymänä jokseenkin samaa mieltä vastausvaihtoehtoon. Tuloksen voi tulkita myös vaikeudeksi vastata kysymykseen, jos työt on toisten työtehtävien osalta hyvin organisoituja, mutta toisten työtehtävien kohdalla tulisi selvästi tehdä muutoksia.

Hautausmaatyötä tekevien mielestä töiden organisointi on heikentynyt selvästi vuosien 2003 ja 2005 välisenä aikana (Kuvio 22). Kun vuonna 2003 useampi kuin kuusi kymmenestä (63 %) hautausmaatyötä tekevistä oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Työpaikallani työt on hyvin organisoitu” kanssa, niin vuoden 2005 barometrin mukaan tätä väitettä tuki enää hieman yli puolet (53 %). Seurakuntatyössä ja hallinnossa työskentelevien mielestä tilanne on säilynyt entisen kaltaisena, kiinteistö- ja kirkon palvelutyössä toimivien mielestä töiden organisointi on parantunut. Voidaan siis sanoa, että valtaosa kirkon työntekijöistä pitää töitä hyvin organisoituina.

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

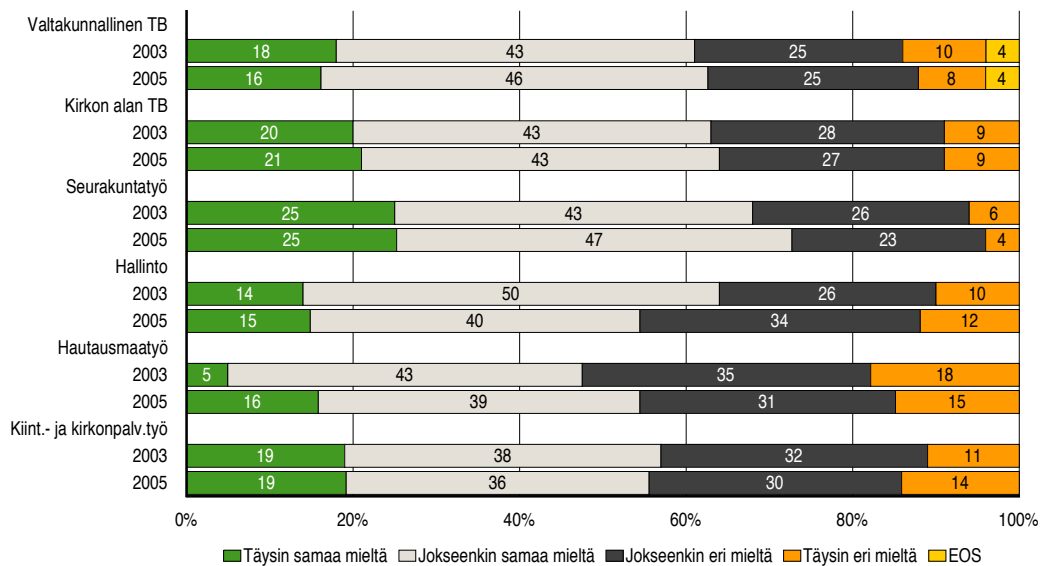


Työpaikan uudistumiskykyä ja joustavuutta mitattiin väitteellä ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita”. Kirkon työntekijät kokevat kannustavuuden uusiin asioihin samantapaisesti kuin valtakunnallisesti muutoinkin. Vastausosuuksissa kirkon työntekijöiden ja palkansaajien keskimäärin valtakunnallisen työolobarometrin välillä on hieman eroa: kun kirkon työntekijöistä 21 prosenttia on täysin samaa mieltä väitteen kanssa, on vastaava osuus kaikista palkansaajista 16 prosenttia. Kuvioista 23 näkyy hyvin vastausjakaumien yhteneväisyys myös muilta osin. Uusiin asioihin kannustamisen tasossa ei tapahtunut mainittavaa muutosta kahden viimeisimmän barometrin välisenä aikana.

Sen sijaan kirkon sisällä eri työntekijäryhmät näkevät kannustuksen eri tavoin. Hallinnossa työskentelevät kokevat työssään aiempaa selvästi enemmän kannustuksen puutetta uusiin asioihin. Kun väitteen ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” kanssa yhtä mieltä oli vuonna lähes kaksi kolmasosaa (64 %) hallinnon väestä, on tätä mieltä olevien

laskenut 55 prosenttiin. Myönteiseen suuntaan asiat ovat kehittyneet hautausmaatyöntekijöiden mielestä. Erityisesti tämä näkyy väitteen kanssa ”täysin samaa mieltä” olevien osuudessa, joka kolminkertaistui kahden vuoden aikana (16 % vs 5 %). Muutokset seurakuntatyötä sekä kiinteistö- ja kirkon palvelutyötä tekevien kohdalla ovat vähäisempiä. Kun tarkastellaan ”ei lainkaan” -vastausvaihtoja, erottuvat seurakuntatyöntekijät muista ryhmistä, sillä heistä vain 4 prosenttia katsoo, ettei työpaikalla lainkaan kannusteta uusien asioiden kokeiluun. Vaikka vastaava osuus hautausmaatyöntekijöillä aleni, on se edelleen tehtäväryhmistä korkein (15 %). Näyttää siis sille, että he jakaantuvat mielipiteissään kahteen leiriin, jossa toinen puoli näkee kannustusta uusiin asioihin ja toinen puoli ei.

Kuvio 23. Väite ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” koko kirkon henkilökunnan osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2003 ja 2005 (%)

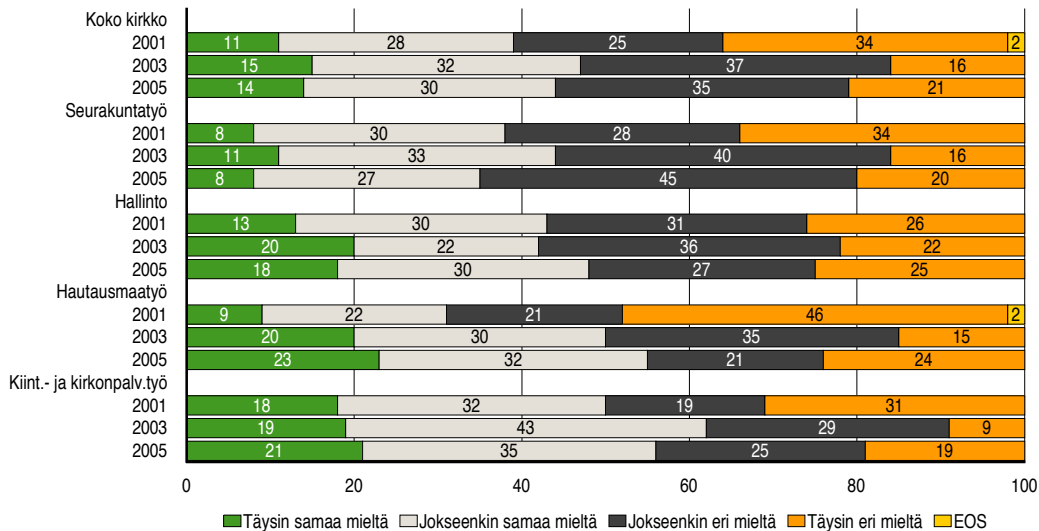


## 5.4 Päätöksenteko

Kirkon työntekijät kokevat hieman aiempaa vähemmän, että päätöksenteko olisi eriytynyt liian kauaksi omasta työyhteisöstä. Kun näin ajattelevia oli vuonna 2003 kirkon henkilöstöstä 47 prosenttia, on tuo osuus nyt 44 prosenttia (Kuvio 24). Päätöksentekojärjestelmästä saatava kuva tarkentuu tehtäväryhmittäisessä tarkastelussa. Seurakuntatyötä tekevien ryhmässä on vähiten niitä, jotka kokevat työtään koskevan päätöksenteon karanteenin oman työyhteisön hallusta ja osuus on laskenut kahden viimeksi toteutetun työolobarometrin välisenä aikana. Eniten niitä, jotka kokevat työtä koskevien päätösten tehtävän liian kaukana, on kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevien ryhmässä sekä hautausmaatyötä tekevien joukossa. Kielteinen suuntaus päätöksenteon kokemisen suhteen jatkui hallinnossa työskentelevien keskuudessa: hallinnon alalla työskentelevistä lähes puolet (48 %) ajattelee, että työtä koskevat päätökset tehdään liian etäällä, kun vastaava osuus vuonna 2003 oli 42 prosenttia ja vuonna 2001 kolmasosa (33 %). Merkille pantavaa sekä koko kirkon tasolla, että kaikkien tehtäväryhmien kohdalla on myös se, että väitteen ”Työtä koskevat

päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” kanssa täysin eri mieltä olevien osuus on kasvanut. Osa kokee siis päätöksenteon tapahtuvan riittävän lähellä työyhteisöä.

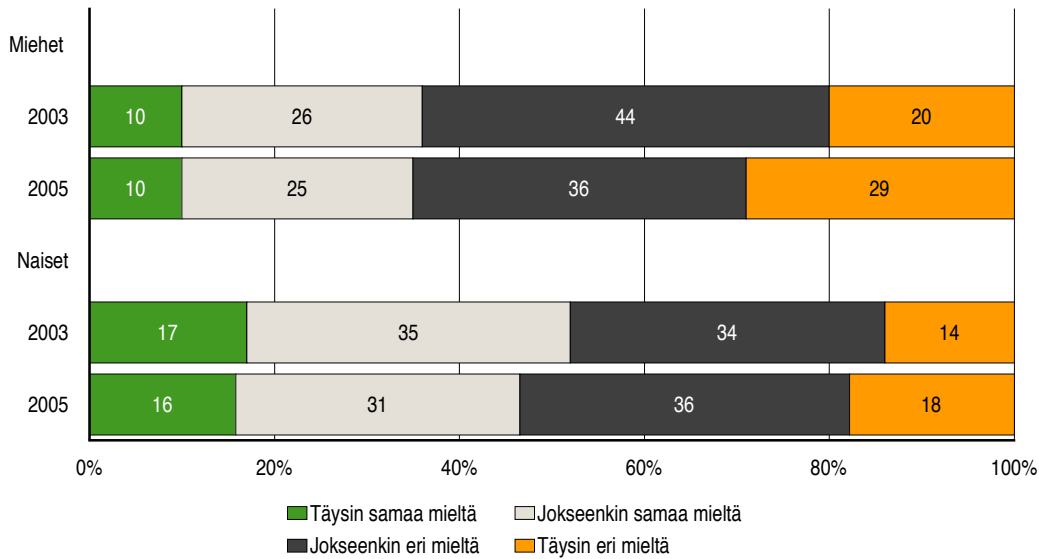
Kuvio 24. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)



Naiset ja miehet kokevat ongelman eri tavoin: naisista 16 prosenttia on täysin samaa mieltä ja 31 prosenttia jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa eli lähes puolet (47 %) naisista kokee, että päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä (Kuvio 25). Näin kokevien osuus on kuitenkin viisi prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2003. Miehistä sen sijaan vain joka kymmenes (10 %) on täysin ja joka neljäs (25 %) jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, kuten kuviosta 25 voi nähdä. Miehet kokevat naisia useammin olevansa mukana päätöksenteossa tai ainakin useampi mies kokee päätöksenteon olevan lähellä työyhteisöä. Tätä seikkaa korostaa vielä se, että väitteen kanssa ”täysin eri mieltä” olevien miesten osuus kasvoi selvästi vuodesta 2003 eli entistä useampi on vahvasti sitä, mieltä että työtä koskevat päätökset tehdään riittävän lähellä työyhteisöä.

Vuoden 2003 kirkon alan työolobarometrissa oli merkittävä yhteys seurakunnan koon ja päätöksenteon läheisyyden suhteen. Vuonna 2005 tulokset eivät enää olleet seurakunnan koon mukaan johdonmukaisia. Tulos saattaa johtua satunnaisvaihtelusta. Kuitenkin voidaan havaita, että edelleen suurimmassa seurakunnassa (yli 30 000 jäsentä) koetaan pienimpiä seurakuntia useammin, että päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä (Taulukko 15). Kun esimerkiksi 2 001–5 000 jäsenen seurakunnissa joka kolmas (32 %) katsoo, että päätökset tehdään liian kaukana, on vastaava luku yli 30 000 jäsenen seurakunnissa 55 prosenttia. Toisaalta alle 2 000 hengen seurakunnissa niiden osuus, jotka kokevat päätöksenteon tapahtuvan etäällä itse työyhteisöstä, osuus kasvoi 30 prosentista 44 prosenttiin tarkasteluvälillä. Syynä tähän saattaa olla suunnitelmat seurakuntarakenteen muutoksista, joissa pienempiä seurakuntia on kaavailtu yhdistettävän suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Pienempien seurakuntien henkilöstö voi kokea muutosvaiheen päätöksenteon etäiseksi.

Kuvio 25. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” sukupuolen mukaan vuosina 2003 ja 2005 (%)

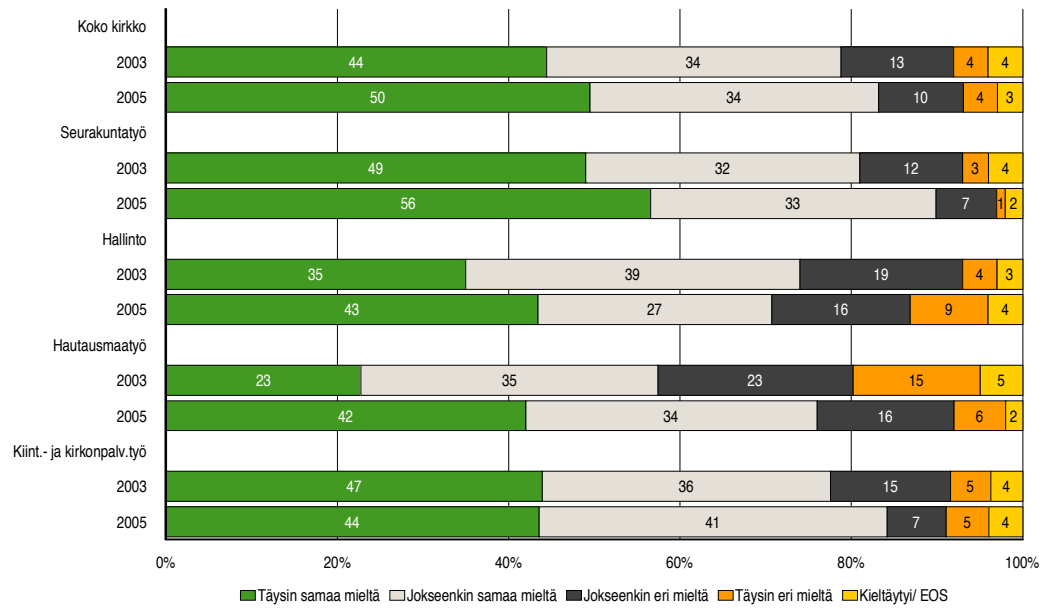


Taulukko 15. Väite ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” uudelleen luokiteltuna seurakunnan jäsenmäärän mukaan vuosina 2003 ja 2005 (%)

2003					
	alle 2 000	2 001–5 000	5 001–10 000	10 001–30 000	yli 30 000
<b>Päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä</b>	30	29	48	49	57
<b>Päätökset tehdään tarpeeksi lähellä itse työyhteisöä</b>	70	71	52	51	43
<b>Yhteensä</b>	100	100	100	100	100
2005					
	alle 2 000	2 001–5 000	5 001–10 000	10 001–30 000	yli 30 000
<b>Päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä</b>	44	32	44	39	55
<b>Päätökset tehdään tarpeeksi lähellä itse työyhteisöä</b>	56	68	56	61	45
<b>Yhteensä</b>	100	100	100	100	100

Entistä useampi kokee kirkon työpaikat tasa-arvoisiksi. ”Työpaikallani on sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut hyvin” -väitteen kanssa täysin samaa mieltä on puolet kirkon työntekijöistä, kun vuonna 2003 vastaava osuus oli 44 prosenttia. Jokseenkin samaa mieltä oli molempina vuosina 34 prosenttia. Selvä vähemmistö, 17 prosenttia, on väitteen kanssa eri mieltä (Kuvio 26). Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna hallinnon työntekijät kokevat ainoana hieman aiempaa vähemmän, että sukupuolten tasa-arvo on toteutunut työpaikalla hyvin.

Kuvio 26. Väite ”Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2003 ja 2005 (%)



# 6 Työn vaatimukset

## 6.1 Työ- ja vapaa-ajan suhde

Epättyypilliset työajat ovat yleisiä kirkon piirissä työskenteleville. Erityisesti näin on seurakuntatyötä tekevillä, joista useimmat ovat työaikalain ulkopuolella ja joilla työtehtävät usein sijoittuvat myös 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=316) kuuluu työaikalain piiriin. Heiltä kysyttiin ylitöiden määrää. Ylityökysymykset jaettiin kolmeen luokkaan: oliko vastaaja tehnyt viimeksi kuuluneen kahden kuukauden aikana ylitöitä, 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 ylitöitä, joista oli saanut korvauksen rahana (Taulukko 16). Korvauksen ylitöistä vapaana saaneita oli noin kolme kertaa enemmän (53 %). Korvauksetta ylitöitä oli tehnyt 15 prosenttia vastanneista. Vuoteen 2003 verrattuna ylitöitä tekevien määrä on kirkossa lisääntynyt niiden osalta, jotka ovat saaneet korvauksen vapaana. Lisäystä oli kymmenen prosenttiyksikköä. Korvauksetta ylitöitä tehneiden määrä laski hieman. Verrattuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin, kirkossa tehdään selvästi enemmän ylitöitä, joista korvaus on saatu vapaana, mutta vastaavasti vähemmän rahana korvattuja ylitöitä, kuten taulukosta 16 voi nähdä.

Taulukossa 16 on lisäksi esitetty, kuinka ylitöitä oli tehty työntekijäryhmittäin. Vapaana korvattuja ylitöitä tekivät useimmin seurakuntatyötä tekevät ja rahana korvattuja hautausmaatyöntekijät. Hallinnossa työskentelevät tekivät sen sijaan eniten korvauksettomia ylitöitä (23 %). Miehet tekivät vuoteen 2003 verrattuna selvästi enemmän niin rahana kuin vapaana korvattuja ylitöitä (Taulukko 17). Korvauksetta ylitöitä tehneiden miesten määrä väheni alle puoleen tutkimusten välisenä aikana. Kaiken kaikkiaan miehet tekivät selvästi enemmän rahana tai vapaana korvattavia ylitöitä kuin naiset, kun vielä vuonna 2003 naiset tekivät hieman miehiä enemmän korvattavia ylitöitä.

Taulukko 16. Tehdyt ylityöt työaikalain piirin kuuluvien kirkon työntekijöiden osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2001, 2003 ja 2005 sekä vastausjakaumat tehtäväryhmän mukaan vuonna 2005 (%)

		Tehnyt ylityötä, jotka korvattu rahana	Tehnyt ylityötä, jotka korvattu vapaana	Tehnyt ylityötä korvauksetta
Valtakunnallinen TB				
	2001	26	25	13
	2003	24	23	15
	2005	23	25	13
Kirkon alan TB				
	2001	18	37	15
	2003	18	43	19
	2005	18	53	15
Seurakuntatyö		16	60	13
Hallinto		9	56	23
Hautausmaatyö		18	29	5
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö		28	62	13

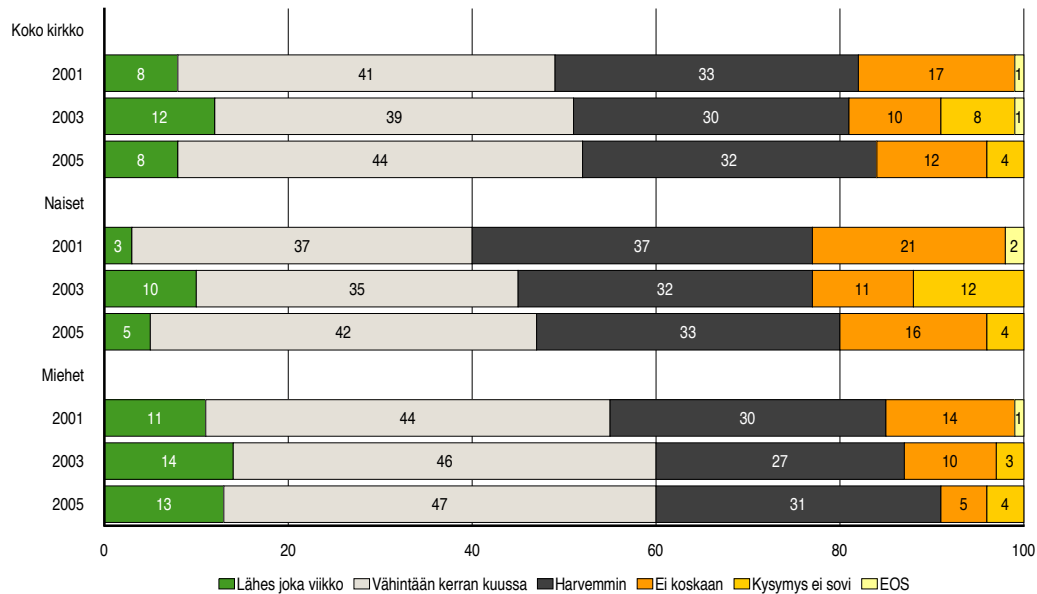
Taulukko 17. Tehdyt ylityöt sukupuolen mukaan vuosina 2003 ja 2005 (%)

	Tehnyt ylityötä, jotka korvattu rahana		Tehnyt ylityötä, jotka korvattu vapaana		Tehnyt ylityötä korvauksetta	
	2003	2005	2003	2005	2003	2005
Miehet	11	23	42	63	33	15
Naiset	20	17	44	51	14	15
Kaikki	18	18	43	53	19	15

Työaikalain piirin kuulumattomilta pyydettiin arviota siitä, kuinka usein viikoittaisia vapaapäiviä jää kokonaan pitämättä. Työaikalain piiriin kuulumattomia on 41 prosenttia vastanneista (n=217). Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki työaikalain piiriin kuulumattomista tekevät seurakuntatyötä.

Viikoittaisia vapaapäiviä jää pitämättä lähes joka viikko 8 prosentilla työaikalain piiriin kuulumattomista vastaajista, mikä on hieman vähemmän kuin vuonna 2003 (Kuvio 27). Vähennystä selittää enimmäkseen se, että naisista yhä harvempi ilmoittaa vapaapäivien jäävän käyttämättä lähes viikoittain. Kun vuonna 2003 joka kymmenes nainen ilmoitti vapaapäivien jäävän käyttämättä lähes viikoittain, vuonna 2005 näin ilmoittaneita oli 5 prosenttia. Vapaapäivien pitämättä jättäminen on edelleen miesten ongelma, sillä lähes viikoittain niitä jää pitämättä 13 prosentilla miehistä. Osuus on lähes sama kuin vuonna 2003. Lisäksi niiden osuus, jotka ilmoittavat, että vapaapäiviä ei jää koskaan käyttämättä, kutistui 10 prosentista viiteen prosenttiin.

Kuvio 27. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jääminen työaikalain piiriin kuulumattomien osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)

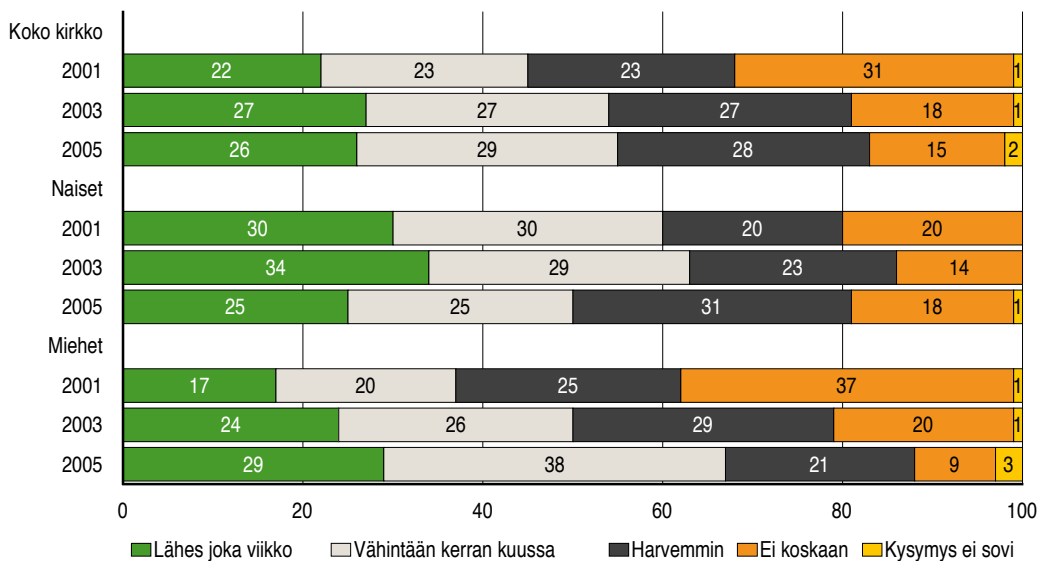


Sekä työaikalain piiriin kuuluvien että kuulumattomien työ- ja vapaa-ajan suhdetta tutkittiin vielä kahdella kysymyksellä; kuinka pitkiksi työpäivät venyivät ja kuinka paljon vapaa-aika pirstoutui työtehtävistä johtuen häiritsevästi. Työpäivien venymisestä ja työmäärän paljoudesta kertoo hyvin se, että useampi kuin joka neljäs (26 %) kokee tekevänsä ylipitkiä työpäiviä lähes joka viikko. Suunnilleen saman verran (29 %) on niitä, joiden mielestä ylipitkiä työpäiviä tulee tehtyä vähintään kerran kuussa (Kuvio 28). Niiden osuus, jotka kokevat tekevänsä ylipitkiä työpäiviä, on pysynyt suunnilleen ennallaan vuodesta 2003 koko kirkon henkilöstön tasolla. Kun tarkastellaan miehiä ja naisia erikseen, havaitaan, että yhä useampi mies kokee työpäivien venyvän. Ylipitkiä työpäiviä kokee tekevänsä lähes kolme kymmenestä miehestä (29 %), kun vastaava osuus vuonna 2003 oli 24 prosenttia. Naiset katsovat, että ylipitkien työpäivien tekeminen on vähentynyt vuodesta 2003: lähes joka viikko työpäivät venyivät joka neljännellä (25 %) naisella, kun vielä 2003 useampi kuin joka kolmas (34 %) tuskaili työajan venymisen kanssa.

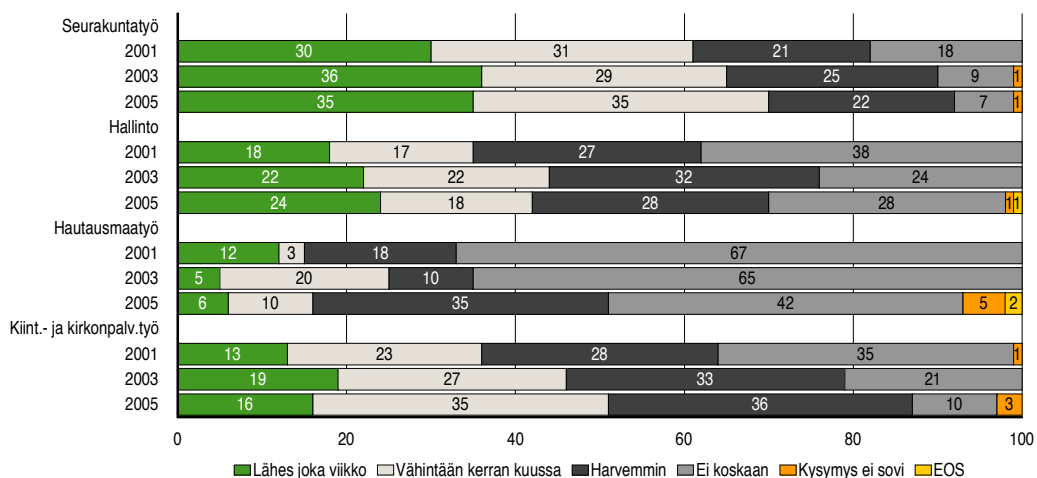
Ylipitkät työpäivät ovat edelleen suurin ongelma seurakuntatyötä tekeville. Yli kolmasosa (35 %) seurakuntatyössä toimivista kokee viikoittain tekevänsä ylipitkiä työpäiviä ja 70 prosenttia vähintään kerran kuussa (Kuvio 29).



Kuvio 28. Kysymys ”Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)



Kuvio 29. Kysymys ”Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?” vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)



Vapaa-ajan pirstoutuminen työn vuoksi on yksi kirkon työajoille ominainen ilmiö. 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 useampi kuin joka viides (22 %) kirkon työntekijä. Osuus on samaa suuruusluokkaa kuin vuonna 2003, jolloin työaikojen epäsäännöllisyydestä kärsi viikoittain 24 prosenttia kirkon työntekijöistä. Vapaa-ajan pirstoutuminen on erityisesti seurakuntatyötä tekevien ongelma (Taulukko 18), mutta myös kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö tekevästä tämän kokee ongelmaksi noin viidesosa. Työ- ja vapaa-ajan suhde on ongelmallisempi miehille kuin naisille.

Taulukko 18. Kysymys ”Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että vapaa-aikanne pirstoutuu häiritsevästi työtöhtävistänne johtuen?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan ja tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)

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

## 6.2 Työn henkinen ja fyysinen raskaus

Vuoden 2005 työolobarometrin tulokset kertovat työn henkisen ja fyysisen raskauden kokemisen pysyneen osapuilleen ennallaan. Kaksi kolmesta (67 %) kirkon työntekijästä kokee työnsä henkisesti raskaaksi, kun vuonna 2003 väitteen ”Koen työni henkisesti raskaaksi” täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 65 prosenttia (Taulukko 19). Työnsä fyysisesti raskaaksi kokee 31 prosenttia osuuden ollessa 28 prosenttia kahta vuotta aiemmin.

Miehet ja naiset kokevat työnsä yhtä usein henkisesti raskaaksi; 66 prosenttia miehistä ja 67 prosenttia naisista oli väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Työn henkinen raskaus korostuu seurakuntatyötä tekeillä. Heistä jopa 78 prosenttia on väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, joka on saman verran kuin vuonna 2003. Työn henkinen raskaus koetaan myös hallinnossa. Väitteen kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus kohosi 23 prosenttiin (13 % vuonna 2003) ollen sama kuin seurakuntatyötä tekeillä.

Työnsä fyysisesti raskaaksi kokevat useimmin kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät, joista 63 prosenttia on väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Heidän osuutensa kasvoi vuodesta 2003, jolloin työnsä fyysisesti raskaaksi koki noin puolet kiinteistö- ja kirkon palvelutyötä tekevistä. Myös enemmistö (59 %) hautausmaatyötä tekevistä kokee työnsä fyysisesti raskaaksi.

Taulukko 19. Työnsä fyysisesti tai henkisesti raskaaksi kokevat koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi...		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
<b>Koko kirkko</b>					
	2001	8	20	20	51
	2003	8	20	33	39
	2005	9	23	29	39
<b>Seurakuntatyö</b>					
	2001	2	17	25	55
	2003	2	18	40	40
	2005	2	19	38	41
<b>Hallinto</b>					
	2001	1	6	14	79
	2003	3	9	29	59
	2005	1	9	22	67
<b>Hautausmaatyö</b>					
	2001	28	34	12	25
	2003	23	35	25	18
	2005	23	37	24	16
<b>Kiinteistö- ja kirkon palv.työ</b>					
	2001	14	29	20	37
	2003	20	31	22	27
	2005	26	37	16	21
Kokee työnsä henkisesti raskaaksi...		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
<b>Koko kirkko</b>					
	2001	13	43	15	29
	2003	18	47	22	13
	2005	20	47	18	16
<b>Seurakuntatyö</b>					
	2001	21	54	11	14
	2003	23	54	16	6
	2005	24	55	15	7
<b>Hallinto</b>					
	2001	14	40	18	27
	2003	13	46	27	13
	2005	23	41	20	16
<b>Hautausmaatyö</b>					
	2001	0	13	13	73
	2003	15	28	35	23
	2005	6	32	23	39
<b>Kiinteistö- ja kirkon palv.työ</b>					
	2001	5	37	21	38
	2003	6	36	30	28
	2005	17	39	19	25

### 6.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen

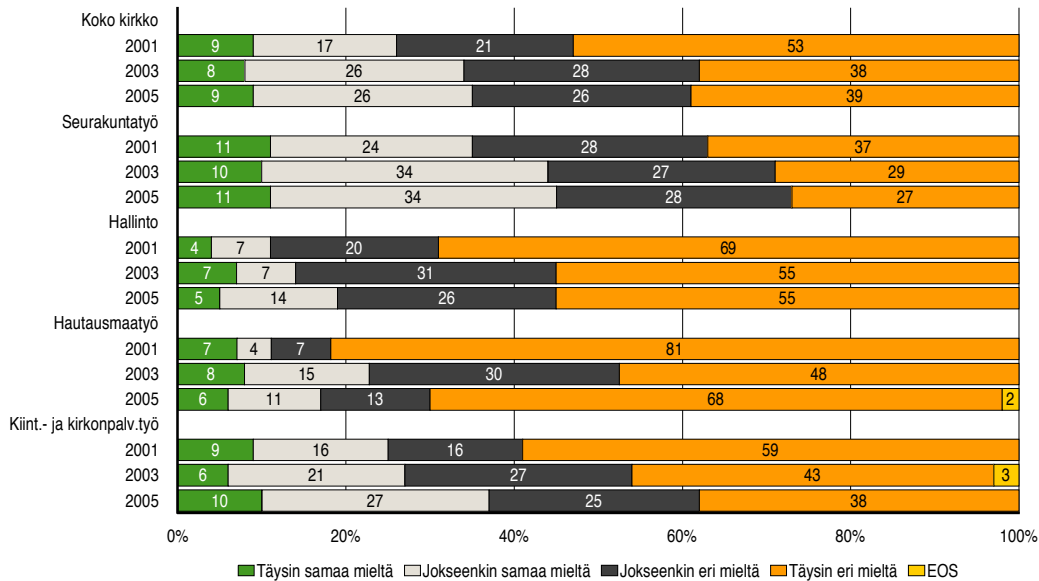
Työn ja perheen yhteensovittaminen on usein esillä keskusteltaessa työelämän vaatimuksesta ja työssä jaksamisesta. Kirkon työntekijöiden osalta työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista kysyttiin kahdella kysymyksellä. Väitteellä ”Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää” haluttiin saada kuva siitä, kuinka moni kokee työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeana. Toinen kysymys liittyy epäsäännöllisiin työaikoihin. Haastateltavalta pyydettiin arviota siitä, kuinka paljon 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. Vastajia ei kuitenkaan jaoteltu etukäteen lapsiperheellisiin ja perheettömiin, eikä ”perhettä” määritelty. Kuitenkin ”perhe-elämän” mieltäminen nimenomaan lapsiperheiksi näkyy ”Kysymys ei sovi”-vastausten suuremmissa määrässä silloin, kun puhutaan perhe-elämästä (10 %).

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen näyttää olevan erityisen vaikeaa vain 9 prosentille vastanneista, sen sijaan jokseenkin vaikeaa se on jo 26 prosentille (Kuvio 30). Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen näyttää jonkin verran hankalampaa miehille kuin naisille. Väitteen kanssa täysin samaa mieltä olevia miehiä ja naisia on saman verran, mutta jokseenkin samaa mieltä olevia miehiä on jo kuitenkin selvästi enemmän kuin naisia (33 % vs 23 %). Työn ja yksityiselämän yhteen sovittamisen ongelmia koetaan kirkon työntekijöiden parissa yhtä paljon kuin edellisen työolobarometrin toteuttamisen aikoihin.

Seurakuntatyöntekijät kokevat useimmin hankaluuksia sovittaa työtä ja yksityiselämää, kuten kuvioista 30 näkyy. Tämä on ymmärrettävää, koska näissä ryhmissä on tavallista, että työajat sijoittuvat viikonloppuihin ja iltoihin. Osuudessa ei ole tapahtunut sanottavaa muutosta verrattuna vuoteen 2003. Sen sijaan kiinteistö- ja kirkon palvelutyötä tekevät kokevat aiempaa useammin työn ja yksityiselämän sovittamisen pulmalliseksi. Seurakuntatyötä tekevät kokevat myös eniten, että hankalat työajat häiritsevät perhe-elämää. Lähes neljä kymmenestä (37 %) seurakuntatyötä tekevästä on sitä mieltä, että epäsäännölliset työajat hankaloittavat paljon tai melko paljon perhe-elämää (Kuvio 31). Vuonna 2003 työaikoja ja perhe-elämää koskevan kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat toisenlaiset.<sup>3</sup> Tuolloin 26 prosenttia seurakuntatyötä tekevistä koki, että hankalat työajat verottivat yhteistä aikaa perheen kanssa lähes joka viikko. Toinen ryhmä, joille työajat ovat ongelmallisia perhe-elämän suhteen, on kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijät. Heistä joka neljäs kokee työaikojen häiritsevän perhe-elämää paljon tai melko paljon.

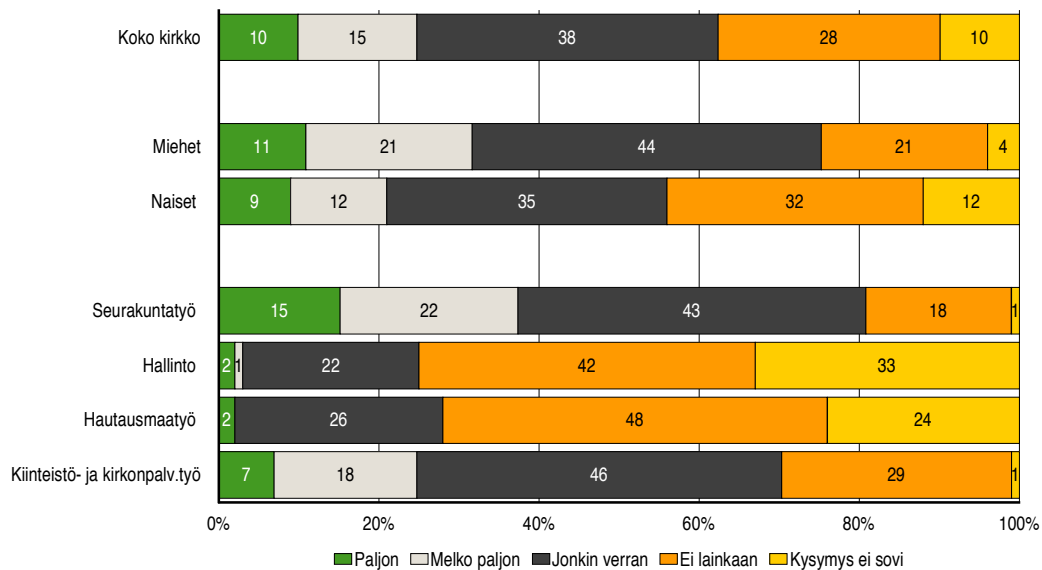
<sup>3</sup> Vastausvaihtoehdot vuonna 2003 olivat: lähes joka viikko, vähintään kerran kuussa, harvemmin, ei koskaan

Kuvio 30. Väite ”Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)



Työaikojen sijoittumisen iltoihin ja viikonloppuihin kokee ongelmalliseksi perhe-elämän kannalta joka neljäs kirkon työntekijä. Niitä, joilla työajat eivät häiritse perhe-elämää on 28 prosenttia. Työajat osoittautuvat tämänkin kysymyksen tulosten perusteella hankalammiksi miehille kuin naisille, kuten kuvioista 31 voi nähdä.

Kuvio 31. Kysymys ”Työaikojen sijoittuminen iltoihin ja viikonloppuihin häiritsee perhe-elämää” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan ja tehtäväryhmittäin vuonna 2005 (%)



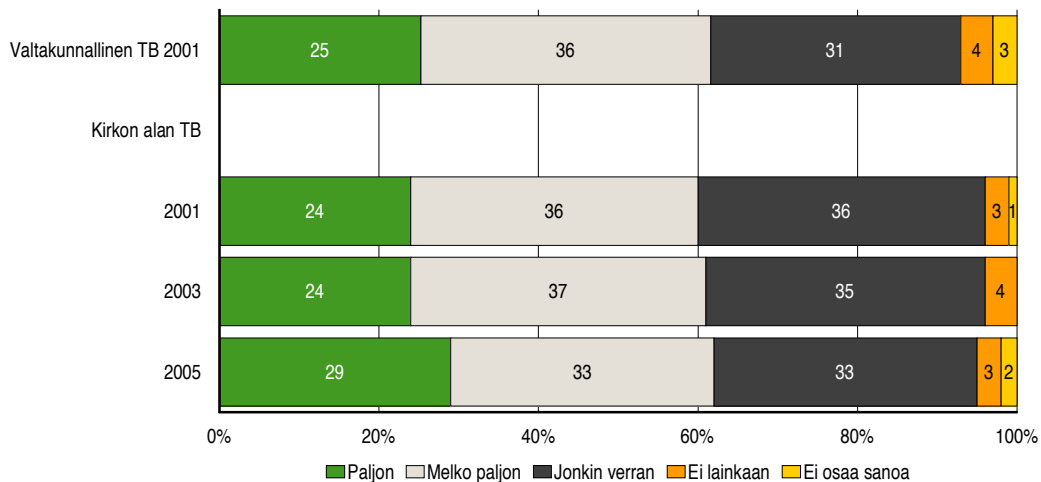
# 7 Sosiaaliset suhteet työpaikoilla

## 7.1 Tuen ja rohkaisun saaminen työpaikoilla

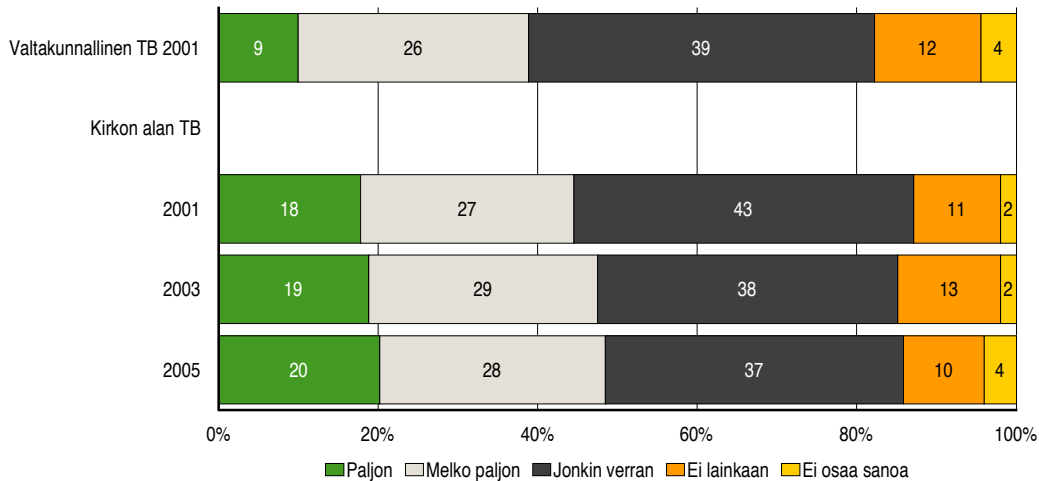
Huolimatta sosiaalisten suhteiden paranemisesta kirkon alan työpaikoilla olivat tulokset edelleen kaksijakoisia. Yhtäältä kirkon työntekijät kokivat saavansa tukea ja kannustusta sekä esimiehiltään että työtovereiltaan varsin paljon. Toisaalta ristiriitoja ja työpaikkakiusaamista koettiin kirkon työpaikoilla edelleen valtakunnallista tasoa enemmän. Vuoden 2005 kirkon alan työolobarometrissa kysyttiin samoja kysymyksiä, jotta saataisiin tietoa sosiaalisten suhteiden kehityksestä.

Tukea ja rohkaisua työtovereiltaan ja esimiehiltään kirkon työntekijät kokevat saavansa samassa määrin kuin keskimäärin muillakin työpaikoilla (Kuviot 32 ja 33). Tosin valtakunnallinen vertailutieto on vuodelta 2001. Vuoden 2005 tulosten mukaan tukea työtovereilta saadaan hieman enemmän kuin vuonna 2003. Kun tukea ja rohkaisua tarvittaessa paljon saavia oli 24 prosenttia vuonna 2003, niin vastaava osuus oli noussut 29 prosenttiin vuoteen 2005 tultaessa. Esimieheltä koetaan saatavan tukea hieman vähemmän: 48 prosenttia koki saavansa tukea paljon tai melko paljon esimieheltään vuonna 2005. Näiltä osin tulokset ovat edelleen siis varsin positiiviset.

Kuvio 32. Kysymys ”Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereilta, kun sitä tarvitsette?” koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003 ja 2005 sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin 2001 (%)



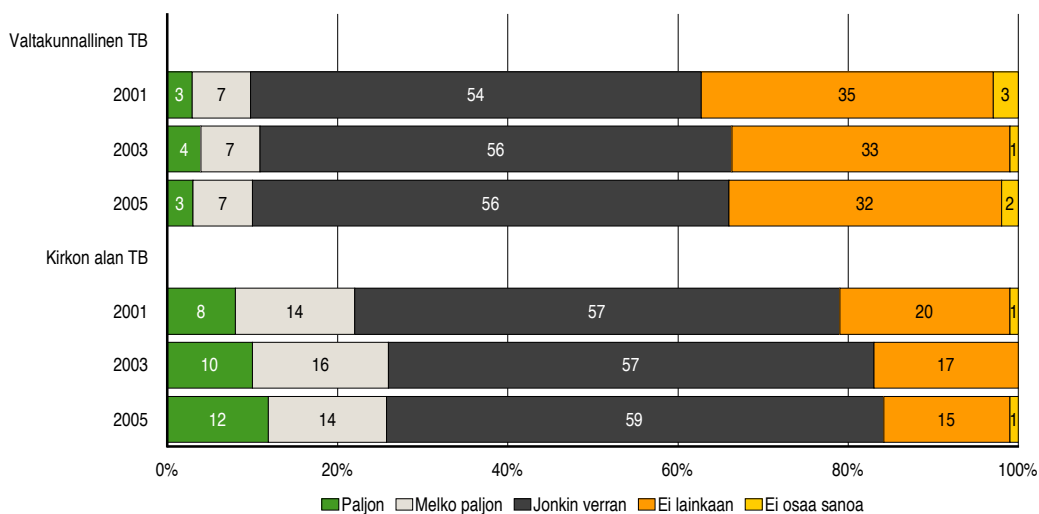
Kuvio 33. Kysymys ”Saatteko tukea ja rohkaisua esimieheltänne, kun sitä tarvitsette?” koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003 ja 2005 sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuonna 2001 (%)



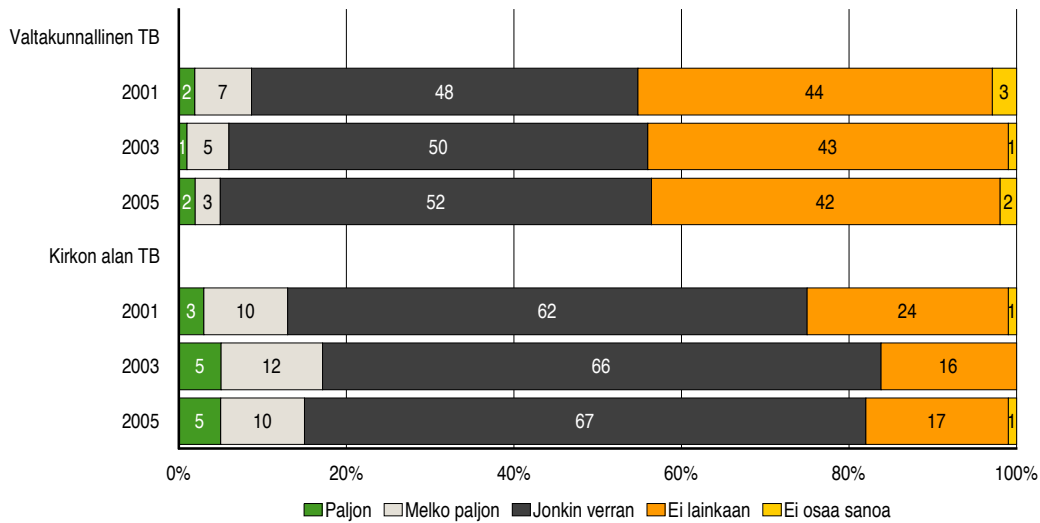
## 7.2 Ristiriidat kirkon työpaikoilla

Ristiriitoja niin esimiesten ja alaisten välillä, työntekijöiden välillä kuin henkilöstöryhmien välillä kirkon työpaikoilla koettiin olevan keskimääräistä enemmän. Tämä näkyy kuvioista 34 - 36. Ero koko palkansaajaväestöön välillä on edelleen selvä. Esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen määrä kirkon työpaikoilla on pysynyt osapuilleen ennallaan verrattuna vuoteen 2003 (Kuvio 34). Sen sijaan työntekijöiden keskinäisten ristiriitojen kasvu näyttäisi taittuneen. Samoin ristiriidat eri henkilöstöryhmien välillä ovat lientyneet kahden vuoden takaisesta.

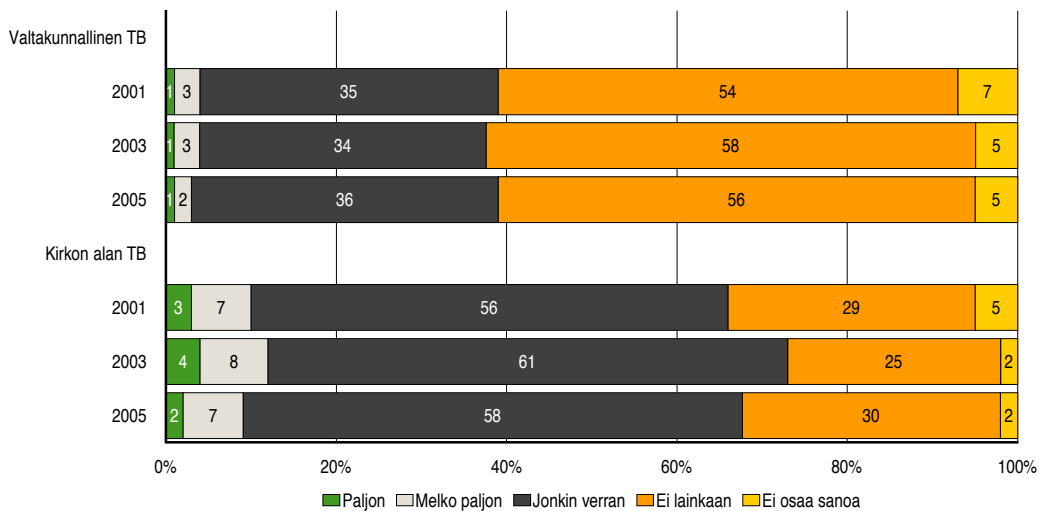
Kuvio 34. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)



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



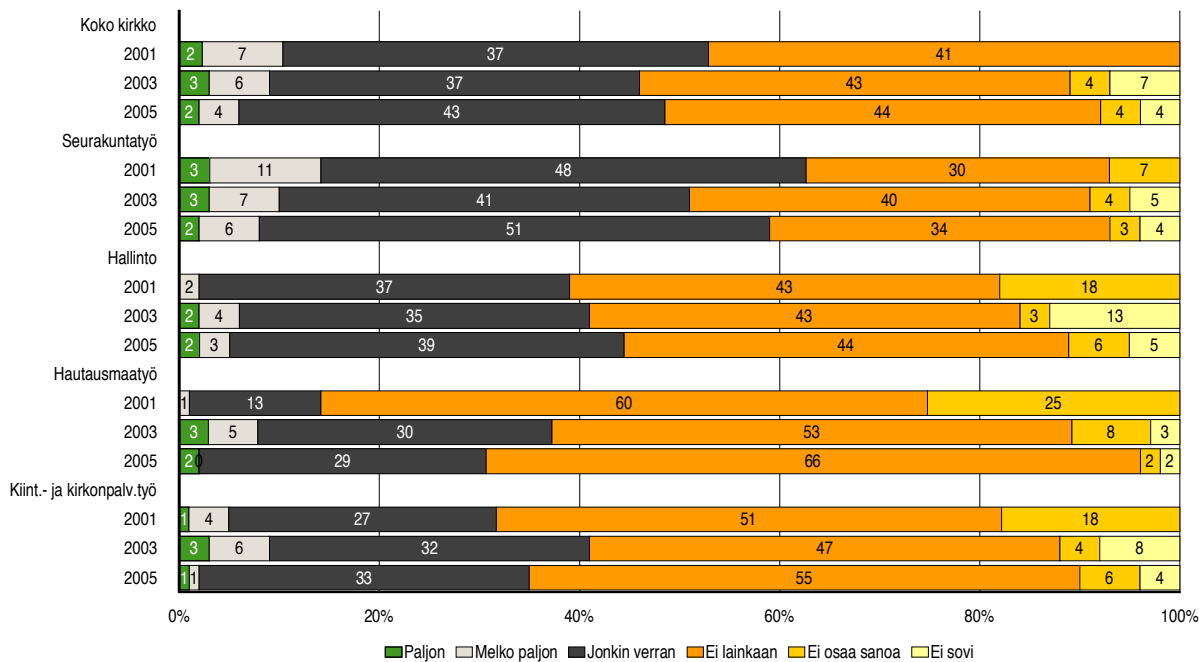
Kuvio 36. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)



Ristiriitoja luottamushenkilöiden ja asiakkaiden kanssa on edelleen verrattain vähän ja niiden määrä on laskenut vuodesta 2003. Luottamushenkilöillä tarkoitetaan tässä kirkkovaltuuston ja kirkkoneuvoston jäseniä. Kuten kuvio 37 näkyy, vain kuusi prosenttia on ilmoittanut ristiriitoja esiintyvän paljon tai melko paljon vuonna 2005. Eniten ristiriidat ovat vähentyneet kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä sekä hautausmaatyötä tekevien keskuudessa. Vain murto-osa on enää sitä mieltä, että luottamushenkilöiden kanssa olisi kahnauksia. Tähän kysymykseen vastattiin myös usein, että kysymys ei sovi vastaajalle.



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



Tämän lisäksi kysyttiin vielä, esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja asiakkaiden kanssa. Tämä kuitenkin oli hyvin vähäistä. Kuten aiemmillä tutkimuskerroilla, niin nytkin alle 3 prosenttia koki ristiriitoja esiintyvän asiakkaiden kanssa.

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. Tämä on saman verran kuin edellisessä kirkon alan työolobarometrissa. Vastaavasti niistä, jotka vastasivat ”ei lainkaan”, 49 prosenttia vastasi ”ei lainkaan” myös kysymykseen esimiesten ja alaisten välisistä ristiriidoista (59 prosenttia vuonna 2003). Ristiriidoilla on yhteys myös työpaikkakiusaamiseen. Niistä, jotka katsoivat työpaikalla esiintyvän ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä paljon tai melko paljon, 75 prosenttia vastasi myös työpaikalla esiintyvän kiusaamista ainakin jonkin verran (79 prosenttia vuonna 2003). Samoin niistä, jotka katsoivat ristiriitoja esiintyvän paljon tai melko paljon työtovereiden välillä, 80 prosenttia katsoi työpaikalla esiintyvän kiusaamista (88 prosenttia vuonna 2003).

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

Taulukko 20A. Korrelaatiokertoimet suhteessa kysymykseen ”Työpaikallani esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä” vuosina 2003 ja 2005

	Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä	
	Vuosi 2003	Vuosi 2005
Työt on organisoitu hyvin	-0,43 **	-0,40 **
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	-0,44 **	-0,42 **
Työpaikallani sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin	-0,24 **	-0,19 **
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	-0,32 **	-0,31 **
Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	0,17 **	0,08
Työpaikallani on paljon sellaisia piiloisia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti	0,50 **	0,49 **
Työpaikallani keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta	-0,37 **	-0,39 **
Ristiriitoja työntekijöiden välillä	0,51 **	0,46 **
Esiintyy työpaikkakiusaamista	0,48 **	0,44 **

\*\*Yhteys tilastollisesti erittäin merkitsevä < 0.0001

\* Yhteys tilastollisesti merkitsevä < 0.01

Taulukko 20B. Korrelaatiokertoimet suhteessa kysymykseen ”Työpaikallani esiintyy ristiriitoja työntekijöiden välillä” vuosina 2003 ja 2005

	Ristiriitoja työntekijöiden välillä	
	Vuosi 2003	Vuosi 2005
Työt on organisoitu hyvin	-0,26 **	-0,25 **
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	-0,30 **	-0,25 **
Työpaikallani sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin	-0,16 **	-0,14 **
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	-0,19 **	-0,10 *
Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	0,10 *	0,06
Työpaikallani on paljon sellaisia piiloisia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti	0,39 **	0,31 **
Työpaikallani keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta	-0,28 **	-0,25 **
Ristiriitoja esimiesten ja työntekijöiden välillä	0,51 **	0,46 **
Esiintyy työpaikkakiusaamista	0,46 **	0,35 **

\*\*Yhteys tilastollisesti erittäin merkitsevä < 0.0001

\* Yhteys tilastollisesti merkitsevä < 0.01

Työpaikan huono keskustelukulttuuri näyttäisi selvimmin olevan yhteydessä esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen esiintymiseen kirkon työpaikoilla. Tulosten mukaan ne vastaajat, jotka katsovat työpaikalla esiintyvän ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä, ovat myös sitä mieltä, että työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti. Yhteys esimiesten ja alaisten keskinäisten ristiriitojen olemassa-

oloon on tässä tarkastelussa käytetyistä muuttujista selvin. Yhteyden voimakkuudessa tai suunnassa ei tapahtunut muutosta vuodesta 2005. Jokseenkin selkeä yhteys ristiriitojen esiintymiseen näyttää olevan myös sillä, tiedonkulku ei ole avointa ja sillä että, työpaikalla ei keskustella yhteisesti työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta. Samoin töiden heikko organisointi on yhteydessä ristiriitojen esiintymiseen. Sen sijaan ne, jotka arvioivat työpaikkansa esimiesten ja alaisten välisissä suhteissa olevan kitkaa, eivät näyttäisi olevan sitä mieltä, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä tai sukupuolten välisen tasa-arvo toteutumisessa olisi toivomisen varaa. Vaikuttaa siis 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 antavat vain viitteitä yhteyden olemassa olosta. Tämä korostaa esimies-alaissuhteiden vaikutuksen merkitystä työn organisointiin ja avoimeen keskustelukulttuuriin.

Vuonna 2003 työolobarometrissa haluttiin kartoittaa kahden arkaluontoisen ongelman, sukupuolisen häirinnän<sup>4</sup> ja päihdeongelmien yleisyyttä kirkontyöpaikoilla. Tämänkertaisessa barometrissa näitä ilmiöitä koskevat kysymykset toistettiin. Sukupuolista häirintää esiintyy edelleen hyvin vähän: paljon tai melko paljon -vastanneiden joukko jäi muutamaan vastaajaan, mutta sukupuolista häirintää esiintyy jonkin verran 7 prosentin mielestä. Osuus on sama kuin vuoden 2003 työolobarometrissa. Tulee huomioida, että kysymys ei koskenut omakohtaista kokemusta sukupuolisesta häirinnästä, vaan arviota siitä, esiintyykö omalla työpaikalla sukupuolista häirintää.

Sen sijaan päihdeongelmat näyttäisivät tulosten mukaan lisääntyneen kirkon työpaikoilla. Kun vuonna 2003 noin 15 prosenttia vastaajista arvioi työpaikallaan esiintyvän päihdeongelmia vähintään jonkin verran, on tuo osuus noussut 21 prosenttiin vuoteen 2005 tultaessa. Osuuden kasvuun on saattanut vaikuttaa sen lisäksi, että työpaikkojen päihdeongelmista puhutaan aiempaa enemmän, myös alkoholiveron suhteellisen alentaminen keskimäärin 33 prosentilla vuonna 2004. Tämän myötä myös alkoholin tilastoitu kokonaiskulutus kasvoi. Haastattelijapalautteen perusteella voidaan kuitenkin edelleen sanoa, että ”päihdeongelmaksi” on joissakin tapauksissa koettu myös hyvin vähäinen alkoholin käyttö (verrattaessa alkoholin käyttöön yleensä).

### 7.3 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamista esiintyy yhtä paljon kuin vuonna 2003. Lähes puolet kirkon työntekijöistä (48 %) katsoo, että työpaikalla esiintyy ainakin jonkin verran kiusaamista. Niitä, joiden mielestä kiusaamista työpaikalla esiintyi ”paljon” tai ”melko paljon” oli kahdeksan prosenttia vastaajista. Kuviossa 38 on esitetty kirkon alan ja valtakunnallisen työolobarometrin vastausjakaumat kysymykseen ”Esiintyykö työpaikallanne työpaikkakiusaamista?” vuosilta 2001 ja 2003 sekä kirkon työolobarometrin tulokset vuodelta 2005. Vertailukelpoista kaikkia palkansaaajia koskevaa tietoa ei ole saatavissa vuodelta 2005, sillä työministeriön työolobarometrin työpaikkakiusaamiskysymyksen muotoa oli

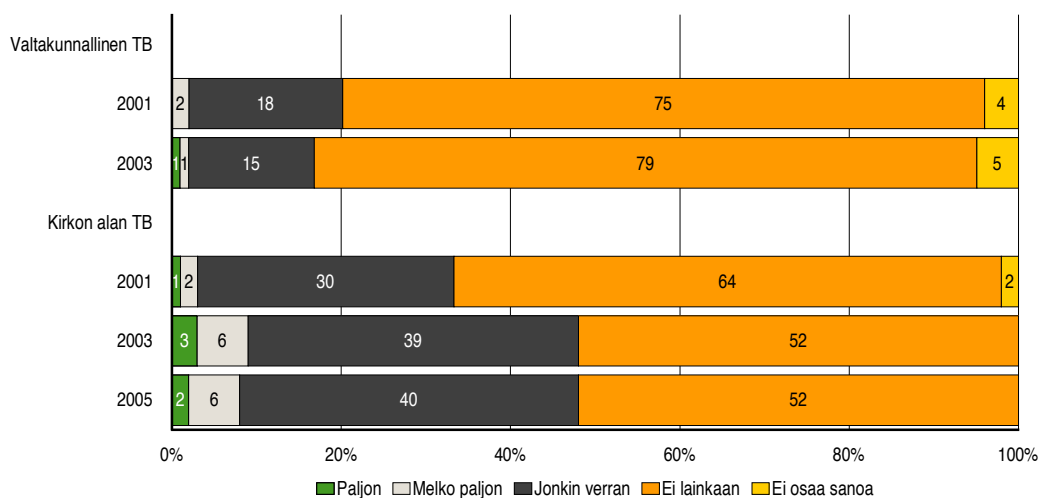
---

<sup>4</sup> Kysymys oli muotoa: Esiintyykö työpaikallanne seksuaalista häirintää?

muutettu.<sup>5</sup> Uuden kysymyksen tuottaman tuloksen mukaan 36 prosenttia palkansaajista arvioi, että hänen työpaikallaan esiintyi vähintään joskus henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista vuonna 2005.

Niitä kirkon työntekijöitä, jotka tällä hetkellä kokevat kiusaamista työpaikallaan, on 7 prosenttia (n=38) ja niitä, jotka ovat aikaisemmin kokeneet kiusaamista nykyisessä työpaikassaan on 17 prosenttia (n=90). (Taulukko 21). Vastaavat osuudet vuonna 2003 olivat 8 prosenttia ja 19 prosenttia.

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



Esimiehet ovat aiempaa harvemmin kiusaajina (Taulukko 22A). Kun vielä vuonna 2003 selvästi yli puolella (57 %) kiusaaja tai kiusaajat olivat esimiehiä, laski tuo osuus vuoteen 2005 tultaessa 46 prosenttiin. Useimmiten kiusaaja on kuitenkin edelleen työtoveri, sillä seitsemän kymmenestä (70 %) kiusatusta ilmoittaa työtovereidensa kiusaavan (vastausvaihtoehdot eivät ole toisiaan poissulkevia). Niiden osuus on pienempi, jotka katsoivat kiusaajien olevan joko alaisia, luottamushenkilöitä tai asiakkaita. Useimmin apua kiusaamiseen on haettu työtovereilta, esimieheltä ja työterveyshuollosta (Taulukko 22B). Kolme neljästä apua hakeneesta ilmoitti saaneensa apua.

<sup>5</sup> Valtakunnallisen työolobarometrin työpaikkakiusaamista koskeva kysymys 2005: Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta)? Vastausvaihtoehdot: Ei lainkaan - Joskus - Jatkuvasti

Taulukko 21. Kysymys ”Onko itse kokenut työpaikkakiusaamista?” koko kirkon henkilökunnan osalta vuosina 2001, 2003 ja 2005 (%)

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

Taulukko 22A. Kiusaajatahot kiusaamistapauksissa vuosina 2003 ja 2005 (%)

Kiusaajat olivat...	Kirkko 2003	Kirkko 2005
Esimiehiä	57	46
Työtovereita	68	70
Alaisia	11	12
Luottamushenkilöitä	19	16
Asiakkaita	6	7

Taulukko 22B. Keneltä kiusatut hakivat apua kiusaamistapauksissa vuosina 2003 ja 2005 (%)

Haki apua työpaikkakiusaamiseen...	Kirkko 2003	Kirkko 2005
Työtovereilta	59	57
Esimieheltä	45	50
Luottamusmieheltä tai ammattijärjestöltä	27	29
Työsuojeluvaltuutetulta	20	20
Työterveyshuolloilta	43	48
Muulta ammattiauttajalta	22	28

## 7.4 Syrjintä

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

Syrjintää koskevat tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia vuoden 2003 tulosten kanssa. Tämä johtuu siitä, että vuoden 2005 kirkon työolobarometrissa syrjintää koskevia kysymyksiä muutettiin hieman. Nyt vastaajilta tiedusteltiin esiintyykö syrjintää työpaikalla, sen sijaan että heiltä olisi vuoden 2003 tapaan kysytty esiintyykö syrjintää työorganisaatiossa. Tarkennus katsottiin tarpeelliseksi, koska osalle vastaajista työorganisaatio saattaa tarkoittaa koko kirkkoa, jolloin vastaaminen hankaloituu ja tulosten tulkinta vaikeutuu. Tärkeämpää on kyetä mittamaan esiintyykö eri asioihin perustuvaa syrjintää nimenomaan työntekijöiden omalla työpaikalla.

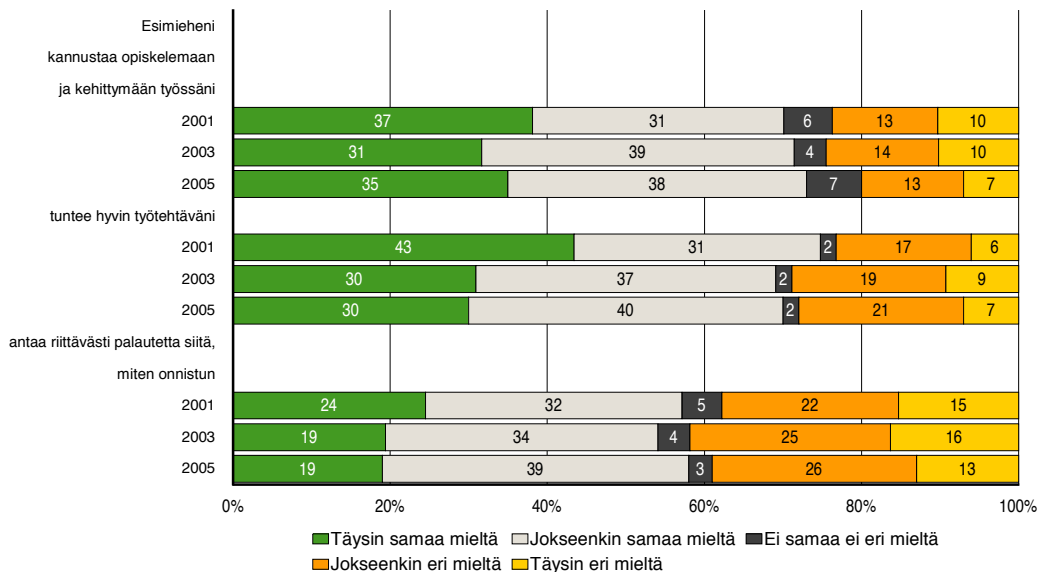
Eri työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää nähtiin työpaikoilla eniten. Kolme kymmenesestä (30 %) kirkon työntekijästä katsoo, että tällaista syrjintää esiintyy omalla työpaikalla. Eri työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää nähdään edelleen kaikissa tehtäväryhmissä. Hautausmaatyöntekijöistä 34 prosenttia, seurakuntatyötä tekevistä 31 prosenttia, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevistä 26 prosenttia ja hallinnon henkilöstöstä 33 prosenttia katsoo, että työpaikalla esiintyy työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää.

Taulukossa 23 on esitetty eri syrjintää kokeneiden osuudet sukupuolen mukaan sekä kirkon ja valtakunnallisen työolobarometrin aikasarja vuosilta 2001, 2003 ja 2005. Siitä nähdään, että 13 prosenttia vastaajista arvioi työpaikallaan esiintyvän uskonnollisuuteen perustuvaa syrjintää. Kun asiaa kysyttiin vuonna 2003 työorganisaatio -muotoilua käyttäen, osuus lähenteli viidesosaa. Noin 14 prosenttia oli sitä mieltä, että työpaikalla esiintyy naisiin kohdistuvaa syrjintää. Miehet ja naiset näkevät naisiin kohdistuvan syrjintää eri tavoin, sillä miehistä vain 8 prosenttia arvioi työpaikalla esiintyvän naisiin kohdistuvaa syrjintää, kun naiset näkivät sitä kaksi kertaa useammin (17 %). Lähes puolet niistä naisista, jotka sanovat syrjintää esiintyvän, on myös itse kokenut sitä. Vajaa viidesosa (17 %) näkee syrjintää, joka kohdistuu naisiin pappena.

## 8 Esimiestyöskentely

Esimiestyöskentely näyttäisi vuoden 2005 kirkon työolobarometrin tulosten mukaan kehittyneen hienoisesti vuodesta 2003 (Kuvio 39). Eniten tyytyväisiä oltiin esimiehen kannustukseen opiskelemaan ja kehittymään työssään: useampi kuin seitsemän kymmenestä (73 %) arvioi saavansa esimieheltään tällaista tukea, kun vastaava osuus vuonna 2003 oli 70 prosenttia. Tutkimukseen vastanneet katsoivat, että esimiehet tuntevat myös alaistensa työtehtävät aiempaa hieman paremmin, sillä 70 prosenttia kirkon työntekijöistä on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni” kanssa (67 % vuonna 2003). Palautteen antaminen on aiempina vuosina ollut vastaajien mielestä esimiestyön akilleen kantapää, mutta tälläkin saralla suunta näyttäisi olevan parempaan päin. Lähes 60 prosenttia (58 %) arvioi, että esimies antaa riittävästi palautetta tehdystä työstä. Vuonna 2003 tuo osuus oli hieman yli puolet (53 %). Työsarkaa palautteen antamisessa silti riittää, sillä tyytyväisyyden taso muihin esimiestoiminnan mittareihin on edelleen alhainen. Myös esimiestoimintaa koskevien väitteiden kanssa ”täysin eri mieltä” olevien osuudet pienenevät aavistuksen, joten myös tämä osaltaan viittaa esimiestyöskentelyn paranemiseen. Tosin muutokset ovat sen verran pieniä, joten mistään suuresta kulttuurin muutoksesta ei vielä voida puhua.

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



Esimiestoiminnan onnistumista tutkittiin myös seuraavilla kolmella väitteellä: ”Esimieheni kykenee sovitteluun ristiriitoja”, ”Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti” ja ”Olen käynyt esimieheni kanssa riittävästi ns. kehitys- tai esimies-alaiskeskusteluja”. Myös näistä saadut tulokset viittaavat esimiestyöskentelyn pääosin parantuneen. Vain ristiriitojen sovittelua koskevan kysymyksen tulokset ovat

Taulukko 23. Syrjintä kirkon työpaikoilla koko kirkon henkilökunnan osalta, vertailu valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan vuosina 2001, 2003 ja 2005<sup>1</sup> (%)

	VTB			KTB			KTB			KTB		
	2001 Kaikki	2003 Kaikki	2005 Kaikki	2001 Kaikki	2003 Kaikki	2005 Kaikki	2001 Miehet	2003 Miehet	2005 Miehet	2001 Naiset	2003 Naiset	2005 Naiset
Nuoriin	7	8	6	16	15	12	15	12	7	16	16	14
On itse kokenut**	*	*	*	51	39	61	54	33	58	50	41	62
Vanhoihin	11	10	10	13	16	14	13	13	7	13	18	17
On itse kokenut**	*	*	*	35	26	40	52	20	***	26	27	43
Naisiin	7	7	7	14	18	14	14	14	8	14	20	17
On itse kokenut**										48	49	48
Miehiin	3	2	1	2	3	3	3	5	2	2	3	3
On itse kokenut**							***	***	***			
tai perustuu...												
Uskonnollisuuteen	*	*	*	17	19	13	16	16	8	18	20	15
On itse kokenut**	*	*	*	33	31	36	32	12	***	33	38	38
Naisiin pappeina	*		*	*	16	17	*	10	14	*	18	19
On itse kokenut**										*	****	****
Eri työntekijäryhmiin	*	*	*	*	40	30	*	34	18	*	42	36
On itse kokenut**	*	*	*	*	48	52	*	43	57	*	49	52

VTB = Valtakunnallinen työolobarometri  
 KTB = Kirkon alan työolobarometri  
 \* Tieto puuttuu  
 \*\* Kyllä vastanneista  
 \*\*\* vastanneiden määrä hyvin pieni  
 \*\*\*\* niiden määrä pieni, joille kysymys sopii

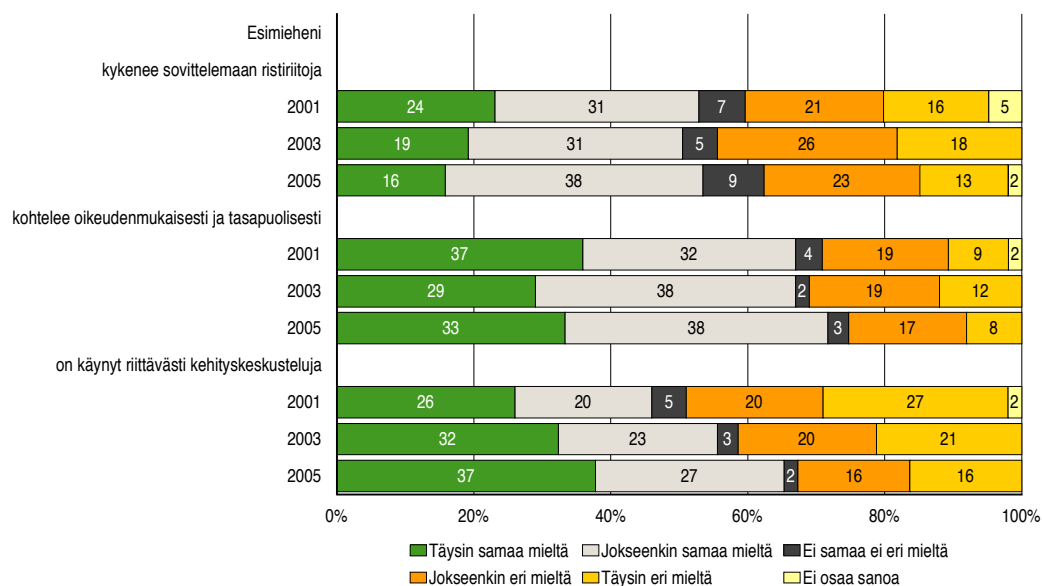
<sup>1</sup> Kirkon alan työolobarometrin 2005 syrjintää koskevat tulokset eivät ole täysin vertailukelpoiset vuosien 2001 ja 2003 tulosten kanssa. Tämä johtuu siitä, että nyt vastaajilta tiedusteltiin esiintyykö syrjintää *työpaikalla*, kun vuosien 2001 ja 2003 barometreissa kysyttiin esiintyykö syrjintää *työorganisaatiossa*. Myös valtakunnallisessa työolobarometrissa kysytään syrjinnän esiintymisestä *työorganisaatiossa*.



hieman kaksijakoiset. Tuloksista käy ilmi, että vaikka esimiesten ristiriitojen sovittelu-  
kykyyn ollaan aiempaa hieman tyytyväisempiä eli väitteen kanssa samaa mieltä olevia  
on 54 prosenttia (50 % vuonna 2003), niin täysin samaa mieltä olevien osuus on laske-  
nut tasaisesti vuodesta 2001. Toisaalta väitteen kanssa täysin eri mieltä olevien osuus  
laski viisi prosenttiyksikköä vuodesta 2003. Eniten parannusta on tapahtunut kehitys-  
keskustelukäytännössä. Niitä, jotka kokevat esimiehensä käyvän riittävästi kehityskes-  
kusteluja on peräti 64 prosenttia, kun vastaava osuus vuonna 2003 oli 55 prosenttia.  
Myös oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu on lisääntynyt esimiestoiminnassa.  
”Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus” -väitteen kanssa samaa mieltä on 71 prosenttia  
vastaajista, kun vuonna 2003 näin ajatteli 67 prosenttia kirkon työntekijöistä.

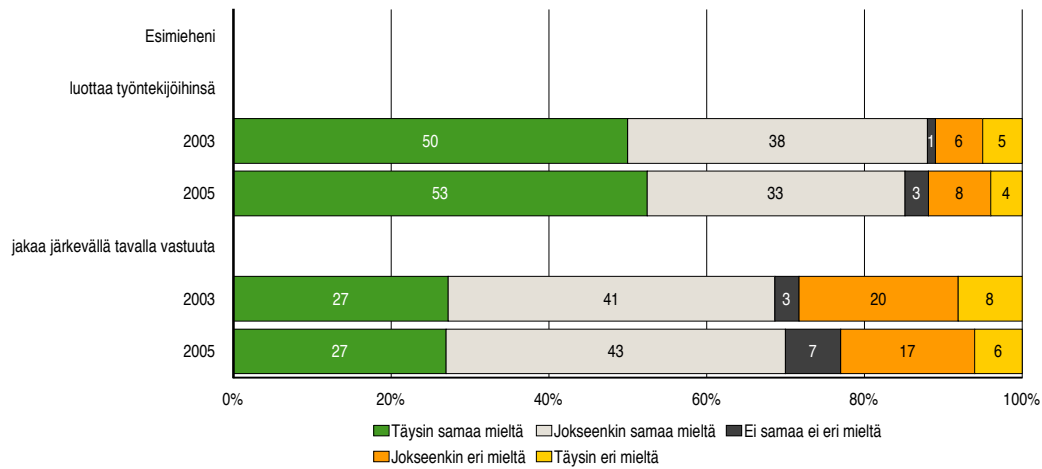
Esimiesten heikoimpia kohtia näyttävät siis edelleen olevan palautteen antaminen ja työn-  
tekijöiden ristiriitojen sovittelu (vrt. kuviot 39 ja 40). Erityisesti jälkimmäinen väi-  
te on tärkeä, kun muistetaan ristiriitojen yleisyys kirkon työpaikoilla. Vain 16 prosenttia  
on täysin samaa mieltä väitteen ”Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden vä-  
lisiä ristiriitoja”.

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



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 luot-  
tavan heihin. Suurin osa (86 %) oli väitteen kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä.  
Eri mieltä olevien määrä jäi 12 prosenttiin (Kuvio 41). Alastensa mielestä suurin osa ja-  
kaa myös järkevällä tavalla vastuuta alaisilleen.

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



Kirkon työolobarometrissa jatkettiin myös esimiesten työmäärän kohtuullisuuden sekä johtamistehtävään keskittymisen mahdollisuuksien selvittämistä. Kuten vuonna 2003 niin myös viimeisimmässä barometrissa asiaa mitattiin väitteellä: ”Esimiehelläni on riittävästi aikaa johtamistehtävän hoitamiseen”. Alaisten mielestä esimiehillä on enemmän aikaa johtamistehtävän hoitamiseen kuin vuonna 2003. Väitteen kanssa samaa mieltä on nyt puolet (19 % täysin samaa mieltä) kirkon työntekijöistä, kun vuonna 2003 heitä oli 46 prosenttia, joista 16 prosenttia oli täysin samaa mieltä. Vuonna 2005 eri mieltä olevia oli 42 prosenttia (14 % täysin eri mieltä), kun 45 prosenttia arvioi vuonna 2003, että esimiehen aika ei riitä johtamistehtävän täysipainoiseen hoitamiseen. Täysin eri mieltä olevia vuonna 2003 oli 16 prosenttia.

## 9 Työkyky ja työssä pysyminen

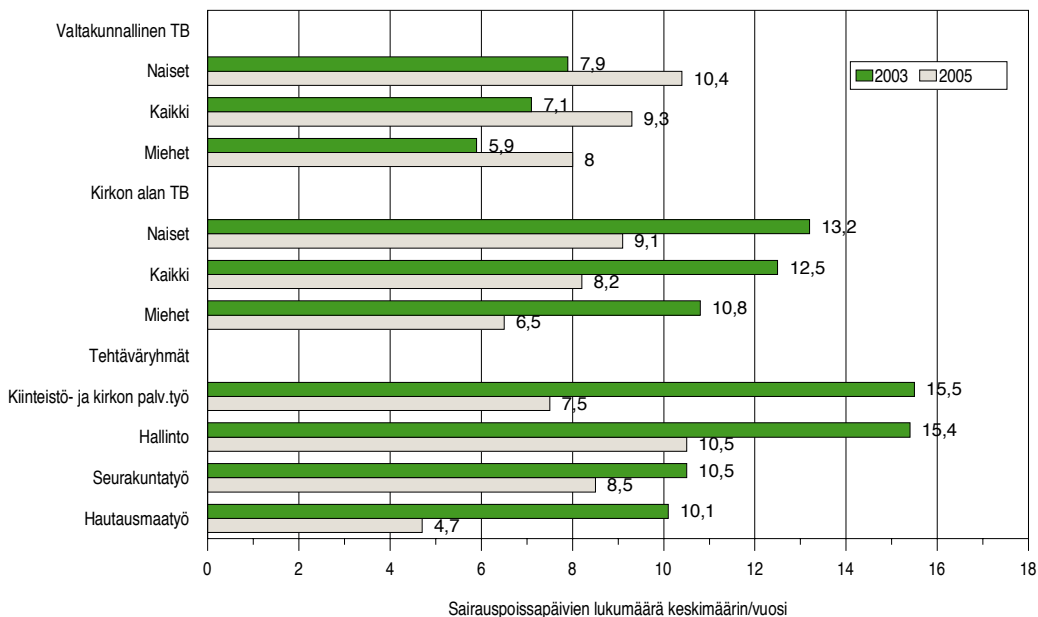
Tässä luvussa käsitellään kirkon työntekijöiden poissaoloja oman sairauden vuoksi, työpaikan vaihtohalukkuutta sekä työn merkitystä, kun sitä ajatellaan suhteessa elämän muihin osa-alueisiin.

### 9.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet kirkon työntekijöillä, mutta lisääntyneet koko palkansaajaväestössä vuodesta 2003 (Kuvio 42). Vuonna 2005 kirkon työntekijöille kertyi keskimäärin 8,2 sairauspoissaolopäivää (12,5 päivää vuonna 2003). Kirkon työntekijät olivat vuonna 2003 poissa sairauden vuoksi enemmän kuin palkansaajat keskimäärin, mutta tilanne on nyt päinvastainen. Naiset ovat edelleen keskimäärin enemmän pois kuin miehet. Sairauspoissaolot vähentyivät kaikissa tehtäväryhmissä: eniten ne vähenivät hautausmaatyöntekijöillä, vähiten seurakuntatyötä tekeville.

Sairauspoissaolojen väheneminen selittyy pitkien sairauspoissaolojen vähenemisellä. Onkin hyvä pitää mielessä, että suurin osa sairauspoissaoloista on lyhyitä, korkeintaan muutaman päivän mittaisia. Puolella kirkon työntekijöistä on enintään kaksi sairauspoissaolopäivää vuoden aikana. Kysymys koski poissaoloja oman sairauden takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, joten nuorempien työntekijöiden poissaolot lasten sairauden vuoksi eivät näy tuloksissa.

Kuvio 42. Poissaolot oman sairauden vuoksi kirkon työntekijöillä sukupuolen ja tehtäväryhmän mukaan verrattuna valtakunnallisen työolobarometriin vuosina 2003 ja 2005



Niitä, joilla ei ollut lainkaan poissaoloja oli, vuoden 2005 kirkon työolobarometrissa 43 prosenttia vastaajista. Vuonna 2003 työstä poissaoloon johtaneilta sairauksilta oli välttynyt 42 prosenttia ja vuonna 2001 peräti 46 prosenttia. Lähes joka viides (17 %) kirkon työntekijä ilmoitti sairauspoissaolon syyn olleen työuupumus. Osuus on sama kuin vuonna 2003.

## 9.2 Työstä poistuminen

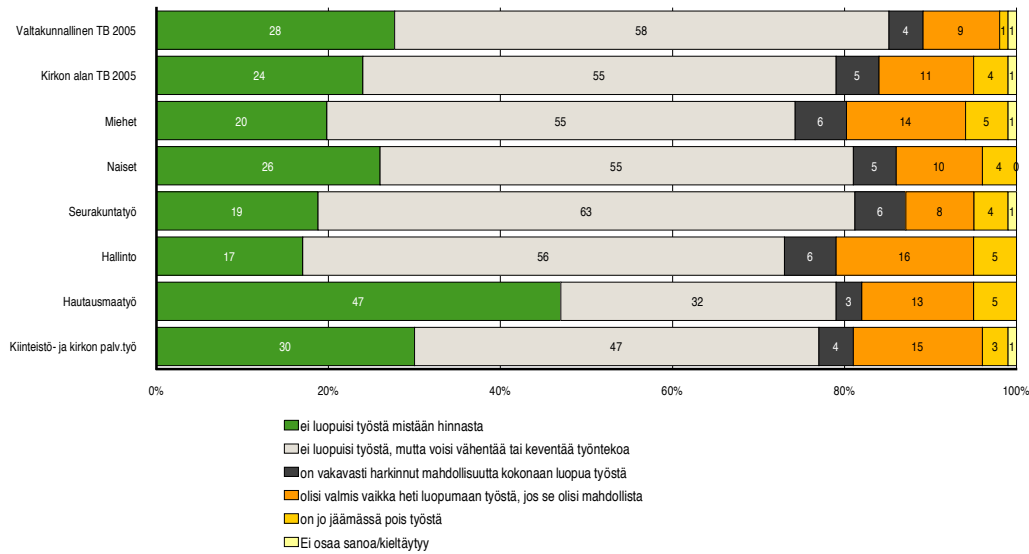
Noin neljäsosa pitää joko hyvin todennäköisenä (10 %) tai melko todennäköisenä (14 %), että saattaa seuraavan viiden vuoden aikana lähteä muun työnantajan kuin kirkon tai seurakunnan palvelukseen. Työpaikan vaihtohalukkuus on sama kuin edellisen työolobarometrin toteuttamisen aikaan. Naiset (25 %) olivat hieman miehiä halukkaampia vaihtamaan työpaikkaa kuin miehet (20 %). Vaihtohalukkaimpia oltiin edelleen hautausmaatyöntekijöiden parissa, heistä 32 prosenttia piti vähintään melko todennäköisenä vaihtavansa toisen työnantajan palvelukseen. Heidän osuutensa kuitenkin laski merkittävästi, sillä vuonna 2003 heitä oli 44 prosenttia. Hallinnossa työskentelevien tyytymättömyys työoloihin heijastuu myös työpaikan vaihtohalukkuuteen. Kun vuonna 2003 työpaikan vaihtoa harkitsi 23 prosenttia hallinnon työntekijöistä, oli tuo osuus noussut 31 prosenttiin vuoteen 2005 tultaessa. Muissa työntekijäryhmissä työpaikan vaihtoa pidettiin hieman epätodennäköisempänä kuin vuonna 2003. Vaihtohalukkuus on yhteydessä ikään; alle 35-vuotiaista 24 prosenttia (27 % vuonna 2003) sanoi vaihtavansa työpaikkaa hyvin todennäköisesti, kun 35–44-vuotiaista osuus oli jo tippunut 11 prosenttiin (14 % vuonna 2003) ja 45–54-vuotiaista enää 3 prosenttia (5 % vuonna 2003) piti työpaikan vaihtoa hyvin todennäköisenä.

Lähes joka neljäs (24 %) kirkon työntekijä on sitä mieltä, ettei luopuisi työstään mistään hinnasta (Kuvio 43). Koko palkansaajaväestössä tätä mieltä olevia on hieman enemmän, 28 prosenttia. Naiset ovat sitoutuneempia työhönsä, sillä heistä 26 prosenttia ei luopuisi työstään mistään hinnasta, kun miehistä heitä on vain joka viides. Asiaa tutkittiin pyytämällä vastaajia arvioimaan työn merkitystä tällä hetkellä elämässä, kun työtä, perhe-elämää ja vapaa-aikaa ajateltiin kokonaisuutena.

Tehtäväryhmän mukainen tarkastelu osoittaa, että hautausmaatyötä tekevissä on eniten niitä, jotka pitävät työtään erittäin keskeisenä osana elämäänsä. Lähes puolet (47 %) on sellaisia, jotka ei luopuisi työstään. Jos työstä pois jättäytyminen olisi suinkin mahdollista, eniten valmiutta luopumiseen on hallinnon parissa työskentelevien keskuudessa. Siellä useampi kuin joka viides (22 %) on vähintään harkinnut työstä pois jättäytymistä. Vastaavasti vähiten työstä pois haluavat jäädä seurakuntatyötä tekevät. Kirkon työntekijöiden korkeampi keski-ikä (47 vuotta) verrattuna palkansaajiin keskimäärin (42 vuotta) heijastuu niiden osuuteen, jotka ilmoittavat olevansa jo jäämässä pois työelämästä.

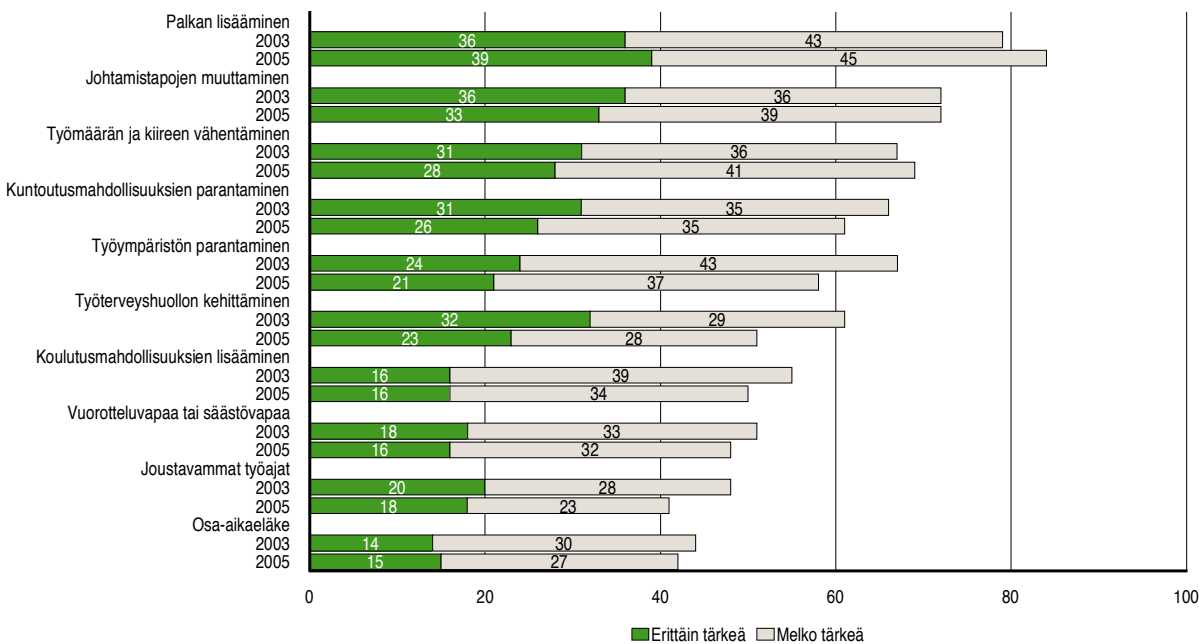
Mitkä tekijät sitten vaikuttaisivat siihen, että työssä jaksettaisiin mahdollisimman pitkään? Kuviossa 44 on esitetty, mitä asioita pidetään tärkeinä, jotta työura jatkuisi mahdollisimman pitkään. Koska työssä jaksamisen kysymys koskee ennen kaikkea vanhempia työntekijöitä, on kuviossa 45 esitetty, kuinka yli 45-vuotiaat vastasivat samoihin kysymyksiin. Palkan lisääminen ja johtamistapojen muuttaminen olivat edelleen ne seikat, joita kaikkien useimmin pidettiin erittäin tärkeinä tekijöinä, jotta työssä jaksaisi mahdollisimman pitkään. Niitä, jotka pitivät palkan lisäämistä sekä työmäärän ja

Kuvio 43. Työn merkitys elämässä kirkon työntekijöillä sukupuolen ja tehtäväryhmän mukaan verrattuna valtakunnalliseen työolobarometriin vuonna 2005 (%)

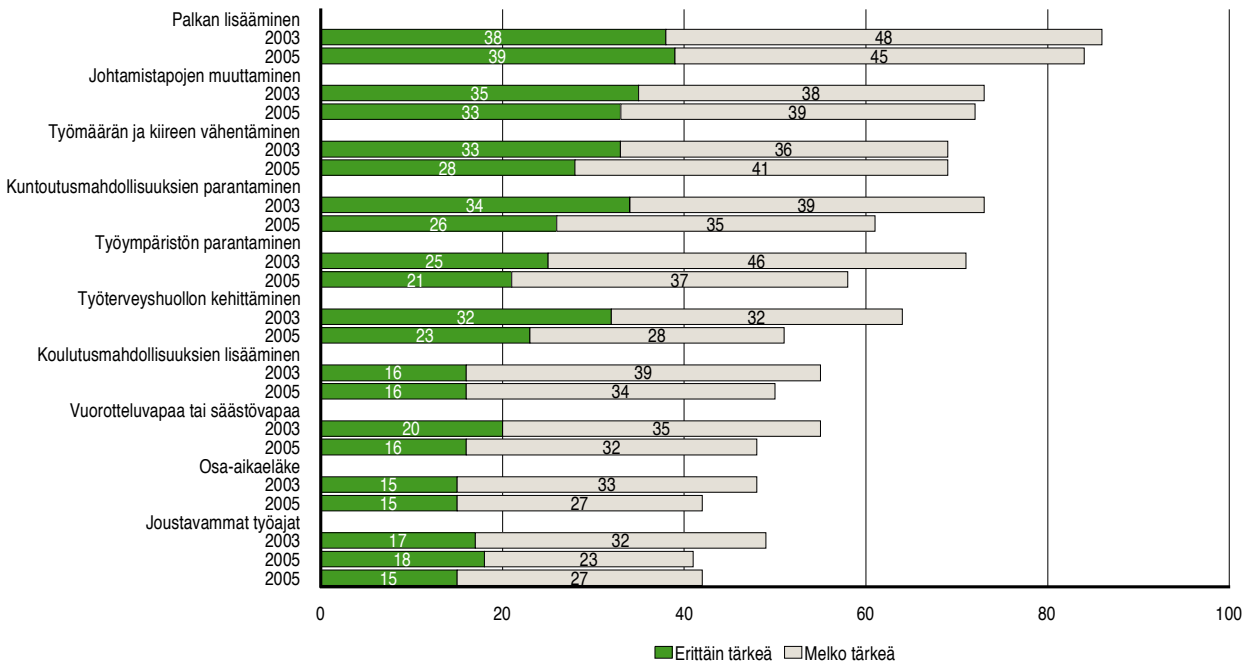


kiireen vähentämistä tärkeinä työssä jaksamisen tekijöinä, oli enemmän vuonna 2005 kuin vuonna 2003. Muiden tekijöitä pidettiin kauttaaltaan aiempaa aavistuksen verran vähemmän tärkeinä kuin edellisellä tutkimuskerralla. Tärkeysjärjestyksen häntäpäähän sijoittuivat osa-aikaeläke sekä joustavammat työajat, joita pidettiin verrattain vähän jaksamisen kannalta tärkeinä.

Kuvio 44. Työssä jaksamisen kannalta tärkeinä pidettäviä tekijöitä niiden tärkeyden mukaan kirkon työntekijöiden mielestä vuosina 2003 ja 2005 (%)



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



## 10 Yhteenvedo

Kirkon alan työolobarometrin 2005 merkittävin tulos on se, että kirkon työntekijät ovat edelleen tyytyväisiä työhönsä ja pitävät työtään merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Tulos on lähes identtinen verrattuna vuoteen 2003. Kirkon töissä on myös muita positiivisia piirteitä. Ensinnäkin kirkon työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa edelleen niin työtöhtävönsä sisältöön, työtahtiin kuin töiden jakoon työntekijöiden kesken keskimääräistä enemmän. Vaikutusmahdollisuuksia katsotaan olevan jopa aiempaa enemmän. Toiseksi työntekijät katsovat voivansa käyttää ammattitaitoaan ja kykyjään työssään. Miltei kaikki (95 %) työntekijät olivat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”*Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani*” kanssa. Näiden tietöjen pohjalta syntyy kuva itsestä ja merkitykselliseksi koetusta työstä, jossa työtehtävät vastaavat työntekijöiden ammatillista koulutusta.

Sisällöllisesti merkityksellisen työn vastapuolena näyttää olevan kokemus työn vahvasta imusta. Vastaaajista useampi kuin joka neljäs (26 %) kokee tekevänsä ylipitkiä työpäiviä lähes joka viikko (27 % vuonna 2003), jonka lisäksi 29 prosenttia katsoo tekevänsä ylipitkiä työpäiviä vähintään kerran kuussa (27 % vuonna 2003). Työaikalain piiriin kuulumattomilla työntekijöillä viikoittaisia vapaapäiviä jää pitämättä 8 prosentilla lähes joka viikko ja jopa 44 prosentilla vähintään kerran kuussa. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jättäminen on miehille yleisempää kuin naisille. Positiivista sen sijaan on se, että aiempaa pienempi osa tekee ylitöitä korvauksetta.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen kokee vaikeaksi useampi kuin joka kolmas (35 %) kirkon työntekijä. On otettava huomioon, että kuitenkin vain 9 prosenttia on *täysin* samaa mieltä väitteen ”*Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää*” kanssa. Työaikojen sijoittuminen iltoihin ja viikonloppuihin häiritsee perhe-elämää vähintään melko paljon joka neljännen kirkon työntekijän mielestä. Muita työntekijäryhmiä useammin näin kokivat seurakuntatyöntekijät ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijät.

Vakavan työuupumuksen vaaran kokeminen on pysytellyt edelleen korkeana. Tällä hetkellä lähes joka viides (19 %) kokee työuupumuksen selvänä vaarana ja vajaa puolet (49 %) ajattelee työuupumuksen vaaraa silloin tällöin, joka on saman verran kuin vuonna 2003. Myös työn henkinen kuormitus on pysynyt osapuulle vuoden 2003 tasolla, sillä työnsä henkisesti raskaaksi kokee kaksi kolmesta (67 %) kirkon työntekijästä (65 % vuonna 2003).

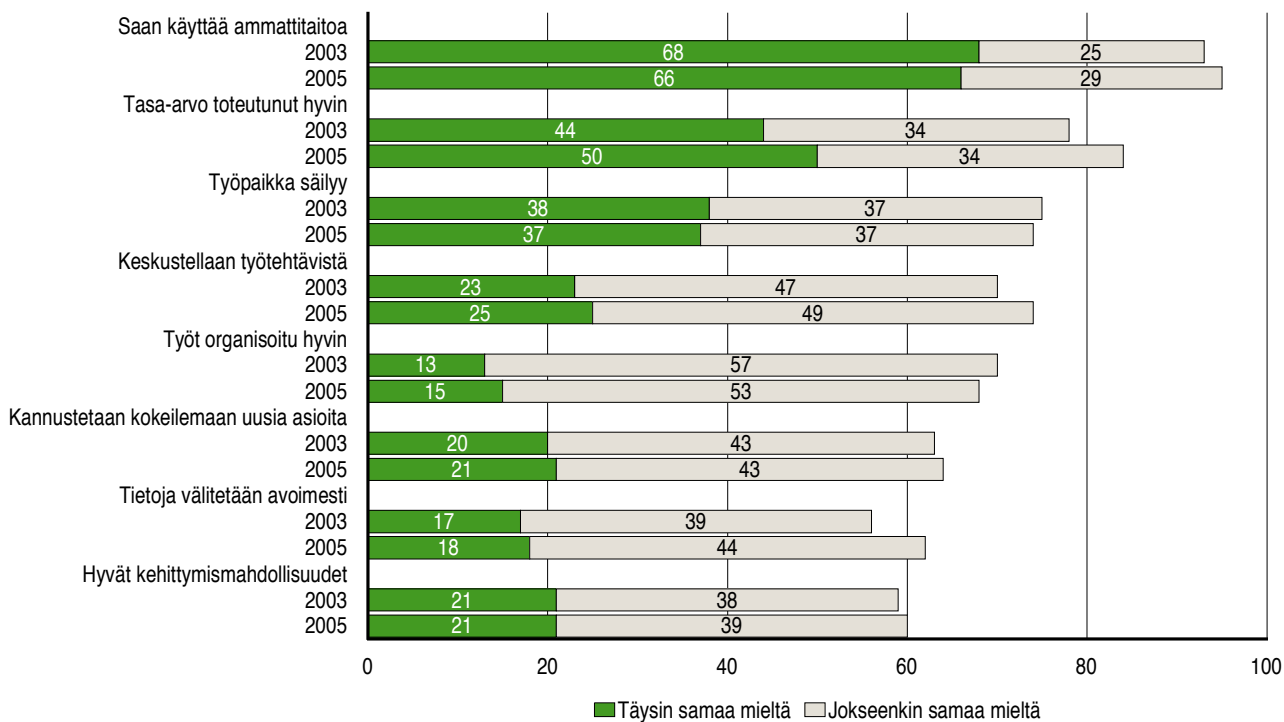
Työuupumus ei ole ainoa kirkon työntekijöitä uhkaava asia. Myös väkivaltaa tai sen uhkaa koetaan kirkon työpaikoilla enemmän kuin keskimäärin: joka neljäs kirkon työntekijä oli havainnut työpaikallaan jonkun joutuvan väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Koko palkansaajaväestössä tämä osuus on 18 prosenttia. Väkivallan tai sen uhan kohteeksi oli itse joutunut 11 prosenttia kirkon työntekijöistä vuonna 2005.

Työn kehittämisen suunta on pääosin myönteinen. Kuvioissa 46 ja 47 on esitetty työn organisointiin liittyviä positiivisia ja negatiivisia väittämiä. Kirkon työntekijöiden mielestä tasa-arvo on toteutunut aiempaa paremmin työpaikoilla, työtehtävistä keskustellaan

enemmän, tietoja välitetään avoimemmin ja päätöksenteko koetaan vähemmän etäiseksi. Kuviosta 47 näkee kuitenkin, että yli puolet vastanneista kaipasi edelleen lisää henkilökuntaa työpaikalleen. Töiden organisointiin oltiin sen sijaan osapuilleen yhtä tyytyväisiä kuin vuonna 2003. Lähes 70 prosenttia katsoi, että työt on organisoitu hyvin työpaikalla.

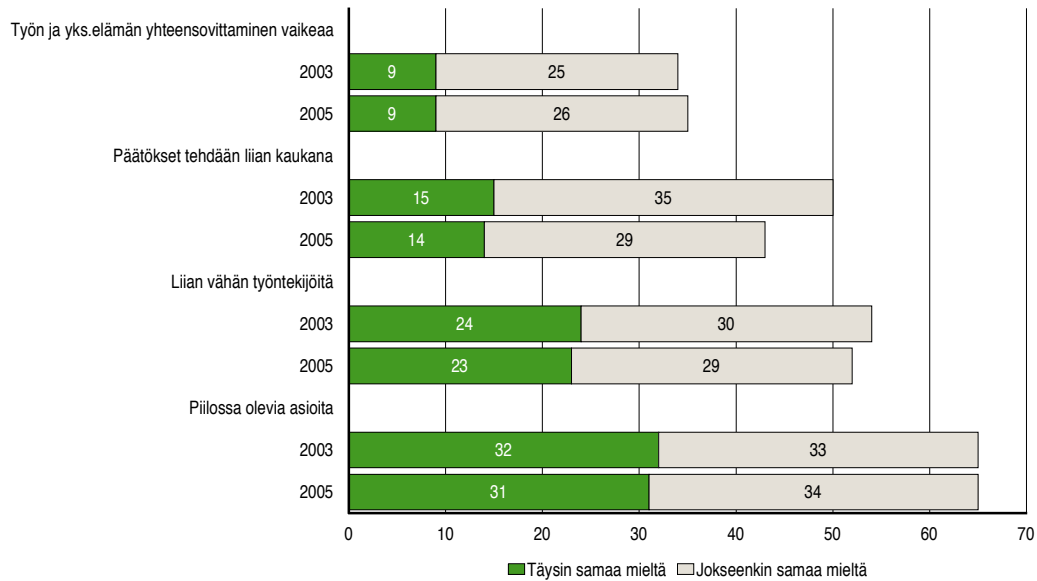
Sisällöllisesti työ mahdollistaa erittäin hyvin työntekijöiden kykyjen ja ammattitaidon käyttämisen työtehtävissä. Työ tarjoaa hyvät kehittymismahdollisuudet 60 prosentille työntekijöistä. Lisäksi työsuhte koetaan turvallisenä: kolme neljästä kirkon työntekijästä on samaa mieltä väitteen ”*Voin olla varma, että työpaikkani säilyy*” kanssa. Vaikka keskustelukulttuuri on tulosten mukaan parantunut viime vuosina kirkon työpaikoilla, edelleen yli 60 prosenttia kokee, että työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti.

Kuvio 46. Työn organisointiin liittyviä positiivisia väittämiä vuosina 2003 ja 2005 (%)





Kuvio 47. Työn organisointiin liittyviä negatiivisia väittämiä vuosina 2003 ja 2005 (%)



Työpaikkojen sosiaaliset suhteet näyttävät edelleen kaksijakoisilta. Yhtäältä valtaosa arvioi esimiestoiminnan onnistuneeksi. Verrattuna vuoteen 2003 esimiesten toiminta on jopa kohentunut. Lisäksi työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat kasvaneet ja tukea ja kannustusta työpaikoilla saadaan edelleen varsin paljon. Useampi kuin kuusi kymmenestä (62 %) ilmoittaa saavansa tukea ja rohkaisua työtovereiltaan tarvittaessa ja vajaa puolet (48 %) sanoo saavansa tukea tarpeen vaatiessa esimiehiltään. Kehityskeskustelujen käymisessä on edistytty, sillä 64 prosenttia on täysin tai jokseenkin sitä mieltä, että esimies käy kehityskeskusteluja riittävästi. Näin ajattelevia oli 55 prosenttia vuonna 2003. Esimiesten heikoimpia kohtia näyttää edelleen kuitenkin olevan palautteen antaminen ja työntekijöiden ristiriitojen sovittelu. Vain 16 prosenttia on täysin samaa mieltä väitteen ”Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja”.

Toisaalta ristiriitoja koetaan edelleen kirkon työpaikoilla paljon. Kirkon työntekijöistä 26 prosenttia kokee, että esimiesten ja alaisten välillä esiintyy ristiriitoja paljon tai melko paljon. Näin kokevien osuus on sama kuin vuonna 2003. Niin ikään 15 prosenttia kirkon työntekijöistä kokee, että ristiriitoja esiintyy paljon tai melko paljon työntekijöiden välillä, kun vastaava osuus vuonna 2003 oli 17 prosenttia. Myönteistä on kuitenkin se, että kirkon henkilöstöryhmien keskinäiset ristiriidat ovat vähentyneet vuodesta 2003. Samoin työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välisiä ristiriitoja koetaan aiempaa hieman vähemmän.

Työpaikkakiusaamisen kokemuksen taso on myös osapuilleen ennallaan. Kirkon työntekijöistä 8 prosenttia (9 % vuonna 2003) katsoo, että työpaikalla esiintyy työpaikkakiusaamista paljon tai melko paljon. Työpaikkakiusaamista jonkin verran arvioi kirkon työpaikoilla esiintyvän 40 prosenttia vastaajista, kun vuonna 2003 näin kokevia oli 39 prosenttia. Tällä hetkellä työpaikkakiusatuksi itsensä kokee 7 prosenttia vastanneista (8 % vuonna 2003). Vastanneista 17 prosenttia ilmoittaa tullessa aikaisemmin, mutta ei

enää, työpaikkakiusatuksi nykyisessä työpaikassaan. Työpaikkakiusaamiseen on kuitenkin löytynyt apua. Eniten apua työpaikkakiusaamiseen on haettu työtovereiden, esimiehen ja työterveyshuollon taholta. Kolme neljästä sanoo myös saaneensa apua.

Kolme kymmenestä (30 %) katsoo, että työpaikalla esiintyy työntekijäryhmiin perustuvaa syrjintää. Työn-tekijäryhmiin perustuvaa syrjintää koettiin kaikissa tehtäväryhmissä. Muutoin eniten syrjintää koetaan esiintyvän perustuen naiseen pappena (17 %), iältään vanhoihin (14 %), sukupuoleen, erityisesti naiseen (14 %), uskonnollisuuteen (13 %) ja iältään nuoriin (12 %).

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuodesta 2003. Keskimäärin poissaoloja oman sairauden vuoksi kirkon työntekijöille kertyi vuoden aikana hieman yli 8 päivää, kun vuonna 2003 poissaolopäiviä oli keskimäärin yli 12. Tämä on vähemmän kuin koko palkansaajaväestössä (keskimäärin 9,3 päivää vuonna 2005) Vähiten sairauden vuoksi työstä pois olivat hautausmaatyöntekijät ja eniten seurakuntatyötä tekevät. Syynä poissaolojen vähenemiseen on pitkien poissaolojen väheneminen. Niiden osuus, joilla ei ollut lainkaan poissaoloja (43 %) pysyi osapuilleen samansuuruisena kuin vuonna 2003.

Vajaa neljäsosa kirkon työntekijöistä pitää joko hyvin tai melko todennäköisenä, että saattaa vaihtaa työpaikkaa seuraavan viiden vuoden aikana muun työnantajan kuin kirkon tai seurakunnan palvelukseen. Osuus on kolme prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2003. Alle 35-vuotiaat ovat innokkaimpia työpaikan vaihtajia. Heistä 24 prosenttia pitää hyvin todennäköisenä työpaikan vaihtoa, kun 35–44-vuotiaista osuus oli jo tippunut 11 prosenttiin ja 45–54-vuotiaista enää 3 prosenttia piti hyvin todennäköisenä työpaikan vaihtoa.

Vuoden 2005 kirkon työolobarometrissa selvitettiin työn merkitystä tällä hetkellä elämässä, kun työtä, perhe-elämää ja vapaa-aikaa ajatellaan kokonaisuutena. Lähes joka neljäs (24 %) kirkon työntekijästä ilmoitti, ettei luopuisi työstään mistään hinnasta. Koko palkansaajaväestössä heitä oli 28 prosenttia. Miehet olisivat valmiimpia luopumaan työstä kuin naiset.

Kirkon alan työolobarometri toteutettiin nyt kolmatta kertaa, joten tässä raportissa on voitu tarkastella muutoksia eri ilmiöissä vuosien 2001 ja 2005 välillä. Muutosten arvioinnissa keskityttiin pääosiltaan vertaamaan nykyisiä olosuhteita vuoteen 2003, sillä otokset ovat näinä vuosina lähtökohdiltaan samat.

Vuonna 2003 kirkon työpaikkojen kipupisteinä esiin nousivat sosiaaliset suhteet ja niiden ongelmallisuus. Nyt näistä ilmiöistä saatiin tärkeää seurantatietoa. Raportoinnissa jatkettiin aineiston analysointia edellisikerran tapaa käyttäen korrelaatio- ja ristiintaulukointimenetelmiä. Vuonna 2003 saatua käsitystä vahvistaa tämänkertaisessa analyysissä saatu tulos siitä, että ongelmat ovat kasautuneet edelleen samoihin työpaikkoihin tai samoihin vastaajiin, olivatpa sitten kyseessä työn organisointiin tai sosiaalisiin suhteisiin liittyvät ongelmat. Niissä työpaikoissa, joissa esiintyi ristiriitoja, oli myös ongelmia työn organisoinnissa ja tiedonkulun avoimuudessa. Välineitä ongelmien tunnistamiseksi kannattaa siis edelleen kehittää.

Tulosten valossa näyttää siltä, että esimiestyöhön kohdistetut kehittämistoimenpiteet ovat kantaneet hedelmää. Vaikka useat esimiestyöskentelyn mittarit osoittavat käännettä myönteiseen suuntaan, on esimiestyön kehittämiseen edelleen tärkeää panostaa. Kehitys on ollut myönteistä myös vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisessä. Tästä huolimatta työpaikan toimintatavat, tiedonsisältö tiedonkulussa sekä sosiaalisten suhteiden ongelmallisuus vaativat edelleen jatkossa huomiota. Tehtäväryhmistä työolot näyttäisivät eniten heikenneen hallinnon alalla, jossa koetaan muun muassa työtyytyväisyyden vähentyneen ja vaikutusmahdollisuuksien hupenneen aiemmasta vaikka muissa ryhmissä suunta on ollut pääosin ylöspäin. Osasyynä saattaa olla suunnitelmat seurakuntarakenteen muutoksesta, joka luo epävarmuuden tunnetta osalle työntekijöistä kirkon työpaikoilla. Tämä näkyy työtyytyväisyyden laskuna. Positiivista on se, että työ on kuitenkin 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

## 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 2005, ennakkotietoja. Työministeriö, Helsinki 2005.

Saatavilla pdf-muodossa: [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/tyoolobarometri2005ennakko.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoolobarometri2005ennakko.pdf)