

Kirkon työolobarometri 2011

Raportti kirkon työntekijöiden työoloista



Sisällys

Poimintoja Kirkon työolobarometrin 2011 tuloksista..	3
1.1 Tutkimuksen toteutus.....	5
1.2 Taustatietoja vastanneista	5
1 Tutkimuksen tausta ja tutkimusaineisto.....	5
2. Työ, työn mitoitus ja organisointi.....	9
2.1 Vaatimusten kohtuullisuus	9
2.1.1 Työn henkinen ja fyysinen raskaus	9
2.2 Työsuhteen turvallisuus.....	11
2.2.1. Palvelussuhteen pysyvyys	11
2.2.2 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	11
2.3. Vaikutusmahdollisuudet	12
2.3.1 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja työtahtiin sekä töiden jakoon	12
2.4 Organisaation toimivuus	15
2.4.1 Henkilöstöresurssit ja kiirekokemukset	15
2.4.2 Keskustelukulttuurin avoimuus	17
2.4.3 Töiden organisointi	17
2.4.4 Taloudellinen tilanne työpaikalla.....	17
3. Johtaminen ja tiedonkulku	19
3.1. Esimiestyöskentely.....	19
3.2. Tiedon kulku.....	22
4. Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet	24
4.1. Osaamisen kehittäminen	24
4.2. Kehittymis- mahdollisuudet työssä	25
5. Työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet työpaikalla	27
5.1. Luottamus ja tuki työpaikalla	27
5.2 Tasa-arvo työpaikalla	28
5.4 Syrjintä	31
5.5 Ristiriidat ja niiden sovittelu.....	32
5.6 Päihdeongelmien tai seksuaalisen häirinnän esiintyvyys	32
6. Työympäristö.....	33
6.1 Työn turvallisuus	33
6.1.1 Työn fyysiset vaarat	33
6.1.2 Työn henkiset vaarat	34
6.1.3 Väkivalta tai sen uhka työpaikalla	34
6.1.4 Työympäristön turvallisuuden parantaminen.....	35
7. Yksilön terveys ja työkyky	36
7.1. Työkyky.....	36
7.1.1 Koettu työkyky ja sairauspoissaolot	36
7.1.2 Vaikuttaminen työkykyyn.....	37
7.2. Työssä jaksaminen	38
7.3. Motivaatio	39
7.3.1 Tyytyväisyys palkkaukseen	39
7.3.2 Työn merkitys ja työpaikan vaihdon todennäköisyys.....	42
Liitetaulukot	44
Taulukko- ja kuvioluettelo	53
Haastattelulomake	55

Teksti: Anna-Kaarina Potila

Kirkon työolobarometri 2011 -työryhmä:
Kari Ala-Kokkila, Kirkon työmarkkinalaitos
Arja Lusa, Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto KNT
Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos
Sirpa Monola, Kirkon työmarkkinalaitos
Harri Palmu, Kirkon tutkimuskeskus
Hannu Tamminen, Työturvallisuuskeskus
Anna-Kaarina Potila, Tilastokeskus

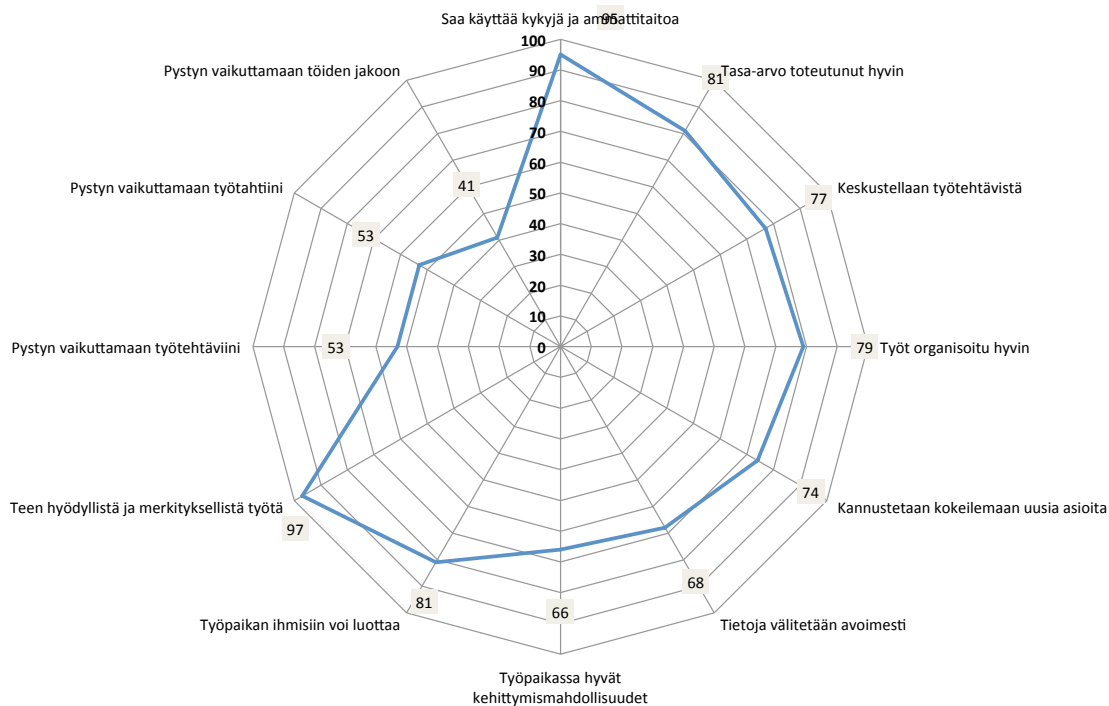
Taitto: Innocorp Oy

Helsinki 2012

ISBN 978-951-810-475-2

Poimintoja Kirkon työolobarometrin 2011 tuloksista

Kuvio 1 Työhyvinvoinnin osatekijöitä, samaa mieltä väitteistä olleiden osuudet (%)



- Työ koetaan henkisesti ja fyysisesti vähemmän raskaaksi 2000-luvun puoliväliin nähden, kokemukset ovat pysyneet samalla tasolla vuoteen 2009 nähden.
- Varmuus työpaikan säilymisestä koetaan entistäkin tärkeämmäksi työssä jaksamisen kannalta. Kirkon työntekijöiden näkemykset työsuhteensa pysyvyydestä ovat pysyneet samalla tasolla edelliseen tutkimuskertaan nähden.
- Työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämisen edellytykset näyttävät olevan kirkon työpaikoilla hyvällä tasolla; kirkon työntekijöistä 81 prosenttia kokee, että omalla työpaikalla ja työyhteisössä oleviin henkilöihin voi todella luottaa. Lähes 90 prosenttia katsoo, että oma lähiesimies luottaa työntekijöihinsä.
- Kirkon työntekijät kokevat työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien heikentyneen kokonaisuudessaan jonkin verran vuosina 2005–2011.
- Lähes puolet kirkon työntekijöistä kokee kiireen ja työtahdin lisääntyneen ainakin jonkin verran työpaikalla viimeisen vuoden aikana. Lähes 70 prosenttia arvioi työpaikan taloudellisen tilanteen muuttuvan jatkossa huonompaan suuntaan.
- Kirkon työntekijöistä jälleen aiempaa suurempi osa, neljä viidestä, kokee että työt on työpaikalla organisoitu hyvin.
- Lähes kaksi kolmesta kirkon työntekijästä oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen tutkimusajankohtaa edeltäneiden 12 kuukauden aikana. Yhdeksän kymmenestä arvioi, että työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen.
- Kannustus uusien asioiden kokeilemiseen työssä on lisääntynyt vuodesta 2003 alkaen. Kaksi kolmesta kokee kehittymismahdollisuudet työpaikassaan hyväksi, määrä on lisääntynyt 2000-luvun puolivälistä alkaen.
- Jo 81 prosenttia tutkimukseen vastanneista kokee kirkon työpaikat tasa-arvoisiksi, kun tasa-arvo käsitetään sukupuolten välisenä tasa-arvona. Erityisesti niiden osuus, jotka ovat täysin samaa mieltä siitä, että tasa-arvo on toteutunut hyvin, on vuonna 2011 korkeimmillaan.

- Itse koettu työpaikkakiusaaminen on samalla tasolla (5%) kuin edellisellä tutkimuskeralla. Ristiriitoja eri henkilös-
töryhmien välillä on aiempaa vähemmän. Myös ristiriidat luottamushenkilöiden kanssa ovat vähentyneet. Ristiriitojen määrä esimiesten ja alaisten välillä on pysynyt ennallaan.
- Vuoteen 2007 verrattuna syrjintä on yleisesti ottaen vähentynyt kirkon työpaikoilla. Eri-
tyisesti eri työntekijäryhmiin kohdistuva syrjintä (21%) on vähentynyt, jopa kymmenellä prosentilla. Uskonnollisuuteen kohdistuva syrjintä (16%) on hieman lisääntynyt.
- Kirkon työntekijöistä puolet (49 %) arvioi edelleen työ-
kyvyn olevan erittäin hyvällä

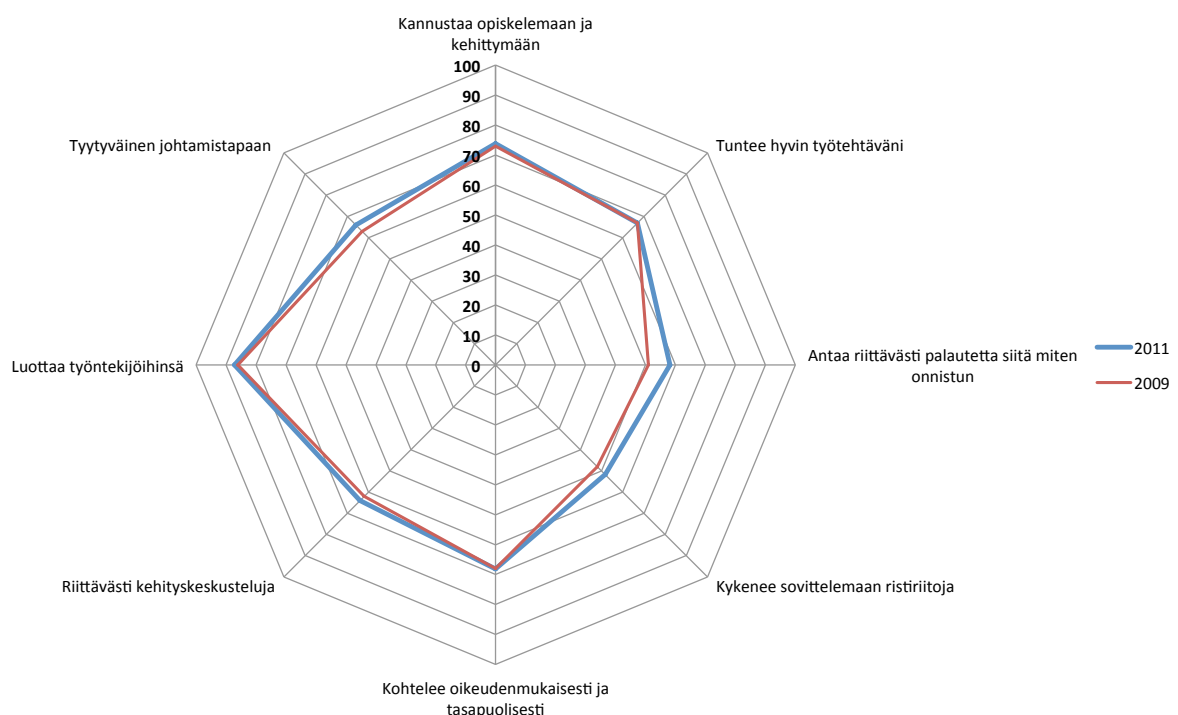
tasolla eli työkyvylle annettiin 9 tai 10 pistettä. Vain kaksi sadasta työntekijästä arvioi työkykynsä olevan niin heikko, että se saa alle viisi pistettä.

- Työntekijöiden itse kokema väkivalta tai väkivallan uhka on vähentynyt lähes puoleen vuodesta 2005 vuoteen 2011 tultaessa. Vastaa-
jista 6 prosenttia oli kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa vuonna 2011.
- Aiempaa useampi pitää palkkaustaan kannustavana; vuonna 2009 palkkausta piti kannustavana 38 prosenttia ja 2011 jo 44 prosenttia näkee palkkauksensa kannustavana.
- Työntekijöistä kaksi kolmes-
ta on tyytyväisiä lähimmän esimiehensä johtamistapaan.

Tyytyväisyys on lisääntynyt vähitellen vuodesta 2007. Myös palautteen saamiseen ollaan aiempaa tyytyväisempiä.

- Kirkon työpaikoilla tiedon-
välityksen avoimuus on parantunut ja työtehtävistä ja tavoitteista keskusteleminen lisääntynyt edelleen.
- Tuen ja rohkaisun saaminen työtovereilta on lisääntynyt tasaisesti vuodesta 2003 alkaen. Jo kaksi kolmesta ilmoittaa saavansa paljon tai melko paljon tukea työtovereiltaan, ja puolet esimieheltään.

Kuvio 2 Esimiestyön osatekijöitä, samaa mieltä väitteistä olleiden osuudet (%)



1 Tutkimuksen tausta ja tutkimusaineisto

1.1 Tutkimuksen toteutus

Kirkon työolobarometri 2011 on järjestyksessään kuudes. Aiemmin kirkon työntekijöiden työolot ovat olleet tutkimuskohteena vuosina 2001, 2003, 2005, 2007 ja 2009. Tutkimuksen toimeksiantajina ovat Kirkkohallitus ja Työturvallisuuskeskus ja sen on toteuttanut Tilastokeskus. Kirkon työolobarometrin valmistelutyöryhmässä ovat olleet mukana Kirkon työmarkkinalaitoksen, Kirkon tutkimuskeskuksen, Työturvallisuuskeskuksen sekä Kirkon pääsopijajärjestöjen edustajat.

Kirkon työolobarometrin aineisto kerättiin tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina marraskuussa 2011. Raportin tiedot perustuvat 522 kirkon työntekijän haastatteluun. Haastattelut kestivät keskimäärin noin 20 minuuttia. Kirkon työntekijät vastasivat mielellään kyselyyn; vastanneiden osuus lähtöotoksesta oli 87 prosenttia. Aineisto edustaa siten erittäin hyvin kirkon henkilöstöä. Kadosta lähes puolet johtui siitä, ettei kohdehenkilöä tavoitettu tutkimusaikana kirjeitse eikä puhelimitse kotoa tai työpaikalta. Tutkimuksesta kieltäytyi 22 prosenttia katotapauksista.

Tutkimusaineistoon tehtiin loogisia tarkistuksia ja aineisto

jatkokäsiteltiin SAS-ohjelmalla ja muutettiin lopuksi SPSS-muotoon. Tunnistetiedot poistettiin toimeksiantajalle luovutetusta aineistosta. Yksittäistä vastaajaa ei aineistosta pysty tunnistamaan. Aineisto luovutetaan myös Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon.

Vuonna 2011 kysyttiin edellisellä kierroksella tauolla ollut kysymyssarja työssä kohdatusta syrjinnästä.

Työpaikalla esiintyvää kiusaamista koskevan kysymyksen muotoa muutettiin yhteneväksi valtakunnallisen työolobarometrin vastaavien kahden kysymyksen kanssa. Muutoksella pyritään lisäämään vertailtavuutta ja saamaan ilmiöstä entistä parempi kokonaiskuva. Lomakkeeseen tehdyt muutokset näkyvät kuviossa 3. Raportin lopussa on barometrin haastattelulomake. Kuvaus barometri-tyyppisen tutkimusotteen valinnasta löytyy aiempien tutkimuskertojen tutkimusraporteista.

Tuloksia verrataan tässä raportissa aikaisempien kirkon työolobarometri tuloksiin. Joitakin tuloksia on jatkoraportoinnissa mahdollista verrata Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2011 valtakunnalliseen työolobarometriin. Tätä raporttia tehtäessä em. vertailutiedot eivät vielä olleet käytettävissä.

1.2 Taustatietoja vastanneista

Otos, 770 henkilöä, poimittiin satunnaisesti Kirkon työmarkkinalaitoksen palvelussuhdekisteristä. Tutkimuksen kohdejoukkona olivat kaikki kirkon työntekijät, joilla oli palvelussuhde voimassa 1.10.2011, ja jotka olivat työskennelleet kirkon palveluksessa vähintään 6kk viimeisen 12 kuukauden aikana. Otokseen liitettiin kohdenumerot ja osoitetiedot Tilastokeskuksen Suomen väestöä koskevan tietokannan uusimmasta versiosta. Otos tahdistettiin 600 henkilön suuruiseksi.

Vastanneista naisia on 71 prosenttia (n=370) ja miehiä 29 prosenttia (n=152). Tämä vastaa sukupuolen mukaan hyvin koko kirkon henkilöstöä.

Ruotsinkielisten osuus on noin 7 prosenttia. Yli puolet (54 %) vastanneista kuuluu seurakuntatyön tehtäväryhmään. Hallinnon tehtäväryhmään kuului viidennes, kuten kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön tehtäväryhmiin. Hautausmaatyötä tekeviä on aineistossa verrattain vähän (n=35), mikä vaikuttaa tulosten tulkintaan. (Taulukko 1)

Tutkimukseen vastanneiden keski-ikä on 48 vuotta, sama kuin 2009 aineistossa. Vastaajien ikäja-

Taulukko 1. Vastanneet tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005, 2007, 2009 ja 2011 ja jakauma koko kirkon osalta vuonna 2011.

Tehtäväryhmä	2003		2005		2007		2009		2011		Koko kirkko 2011	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Seurakuntatyö	286	54	271	51	297	55	286	55	283	54	9 787	46
Hallinto+muut	97	18	95	18	104	19	99	19	98	19	2 973	14
Hautausmaatyö	40	8	62	11	37	7	40	8	35	7	4 446	21
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	108	20	105	20	99	19	98	19	106	20	3 956	19
Yhteensä	531	100	533	100	537	100	523	100	522	100	21 162	100

kauma vastaa kohtalaisen hyvin tutkimuksen perusjoukon, koko kirkon henkilöstön ikäjakaumaa.

Vastanneista osa-aikaisia on 10 prosenttia ja sivutoimisia 4 prosenttia. Määräaikaisessa työsuhteessa on 16 prosenttia haastatelluista (taulukko 2). Naisista vakituisessa työsuhteessa on 87 prosenttia ja miehistä 97 prosenttia. Vuonna 2001 mää-

rärikaisten osuus oli selvästi suurempi (25 %), mikä johtuu siitä, että otoksen poiminnassa ei käytetty työsuhteen kestoon perustuvaa rajausta. Siten vuoden 2001 tulokset eivät kaikilta osin ole täysin vertailukelpoisia myöhemmin toteutettujen työolobarometrien tulosten kanssa. Vuoden 2001 tulokset on jätetty

pois myös raportoinnista vuodesta 2011 alkaen.

Tutkimukseen vastanneista hallinnon työntekijöistä naisia on 81 prosenttia, seurakunta-työntekijöistä 69 prosenttia ja kiinteistö- ja kirkonpalvelu-työntekijöistä 72 prosenttia. Hautausmaatyöntekijöistä naisia on 54 prosenttia.

Taulukko 2. Vakituksessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista ikäryhmittäin vuosina 2003- 2011 ja jakauma koko kirkon osalta vuonna 2011.(%)

Ikä	2003		2005		2007		2009		2011		Koko kirkko 2011	
	Vakituisia	Määräaikaisia	Vakituisia	Määräaikaisia	Vakituisia	Määräaikaisia	Vakituisia	Määräaikaisia	Vakituisia	Määräaikaisia	Vakituisia	Määräaikaisia
Alle 35	66	34	77	23	76	24	71	29	63	37	29	71
35-44	85	15	85	15	83	17	87	13	81	19	74	26
45-54	90	10	88	12	92	8	87	13	89	11	78	22
55 tai yli	96	4	90	10	92	8	93	7	91	9	81	19
Kaikki	87	13	86	14	88	12	87	13	84	16	65	35
N	462	69	461	72	471	66	455	87	436	86	13 793	7 369

Taulukko 3. Vastanneet työpaikan henkilöstömäärän mukaan vuonna 2011 (%)

Työntekijämäärä	%
alle 20	15
20-49	25
50-99	21
100-499	34
yli 500	6
yhteensä	100

Taulukko 4. Vastanneet sukupuolen mukaan vuosina 2003, 2005, 2007, 2009 ja 2011

	2003		2005		2007		2009		2011	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Miehet	155	29	170	32	157	29	148	28	152	29
Naiset	376	71	363	68	380	71	375	72	370	71
Yhteensä	531	100	533	100	537	100	523	100	522	100

Taulukko 5. Vastanneet ikäryhmittäin 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 sekä vuoden 2011 otoskehikko

Ikä	2003		2005		2007		2009		2011		Kirkon henkilöstö 2011	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alle 30	40	8	32	6	33	6	30	6	38	7	1 088	7
30–34	37	7	43	8	43	8	35	7	53	10	1 220	8
35–39	60	11	49	9	53	10	52	10	36	7	1 412	9
40–44	69	13	82	16	80	15	70	13	47	9	2 023	12
45–49	96	18	80	15	93	17	84	16	79	15	2 547	16
50–54	89	17	101	19	91	17	90	17	89	17	2 670	16
55 tai yli	140	26	146	27	144	27	162	31	180	34	5 406	33
Kaikki	531	100	533	100	537	100	523	100	522	100	16 366	100

Kuvio 3. Kirkon alan työolobarometrin 2011 haastattelulomakkeen kysymysmuutokset

UUEDET KYSYMYKSET 2011

- Luottamus
- Kiirekokemukset työpaikalla
- Työpaikan taloudellinen tilanne

VAIHTUVAT, MUKANA VUONNA 2011

- Syrjintä työpaikalla

VAIHTUVAT, EI MUKANA VUONNA 2011

- Tyytyväisyys nykyiseen työhön
- Työn arvostus työnantajan taholta
- Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset
- Tehdäänkö työtä koskevat päätökset liian kaukana
- Vastuunjako työpaikalla
- Työajan muuttaminen vasten tahtoa, vapaa-ajan pirstoutuminen
- Kiusaajatahot, avun saaminen kiusaamistapauksissa

KYSYMYSMUODON MUUTOS

- Työpaikalla esiintyvää kiusaamista koskeva kysymys yhteneväksi valtakunnallisen työolobarometrin vastaavan kahden kysymyksen kanssa

Kuvio 4. Kirkon alan työolobarometrin 2011 aihealueet

VAATIMUSTEN KOHTUULLISUUS

- työn henkinen ja fyysinen raskaus

TYÖSUHTEEN TURVALLISUUS

- kokemus palvelussuhteen pysyvyydestä
- työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

- mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin, tehtäviin ja töiden jakoon
- ylitöiden määrä

ORGANISAATION TOIMIVUUS

- henkilöstöresursointi, kiirekokemukset
- keskustelukulttuurin avoimuus
- töiden organisointi
- taloudellinen tilanne työpaikalla

ESIMIESTYÖSKENTELY JA TIEDON KULKU

- tuen saaminen
- palautteen antaminen
- oikeudenmukaisuus
- tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan
- tiedon kulku

OSAAMINEN JA KEHITTÄMISMAHDOLLISUUDET

- osaamisen kehittäminen
- koulutukseen osallistuminen
- kehittämismahdollisuudet työssä

TYÖYHTEISÖTAIDOT JA SOSIAALISET SUHTEET

- luottamus ja tuki
- tasa-arvo
- työpaikkakiusaaminen
- syrjintä
- ristiriidat ja niiden sovittelu
- seksuaalinen häirintä
- päihdeongelmat

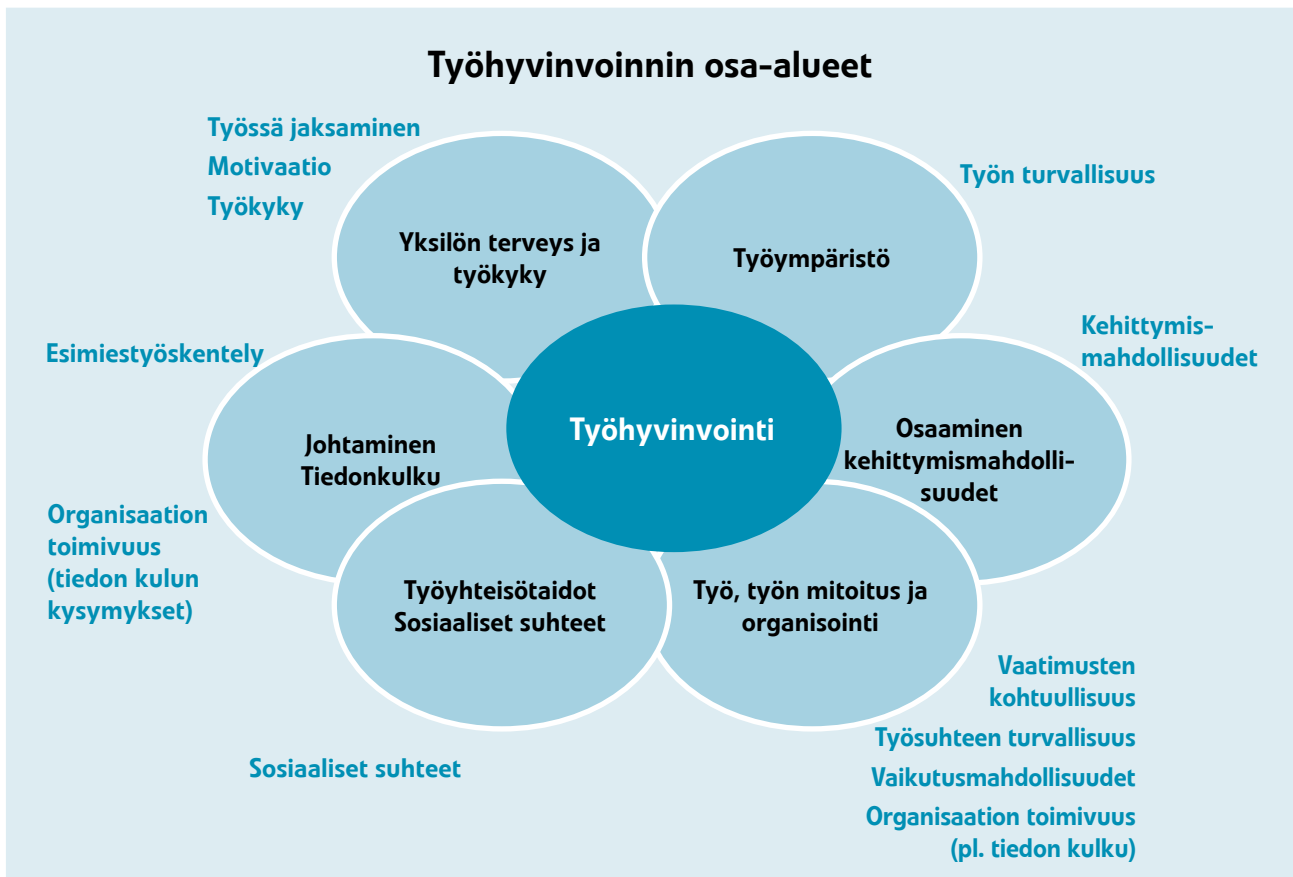
TYÖN TURVALLISUUS

- henkiset ja fyysiset vaarat ja uhat
- väkivalta tai sen uhka työpaikalla
- systemaattinen turvallisuuden parantaminen

TYÖKYKY, TYÖSSÄ JAKSAMINEN, MOTIVAATIO

- koettu työkyky
- sairauspoissaolojen määrä, työuupumus
- vaikuttaminen työkykyyn
- työssä jaksaminen
- tyytyväisyys palkkukseen
- työn merkitys
- työpaikan vaihdon todennäköisyys

Kuvio 5. Kirkon alan työolobarometrin 2011 aihealueet sisällytettynä Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvointikuvioon



2. Työ, työn mitoitus ja organisointi

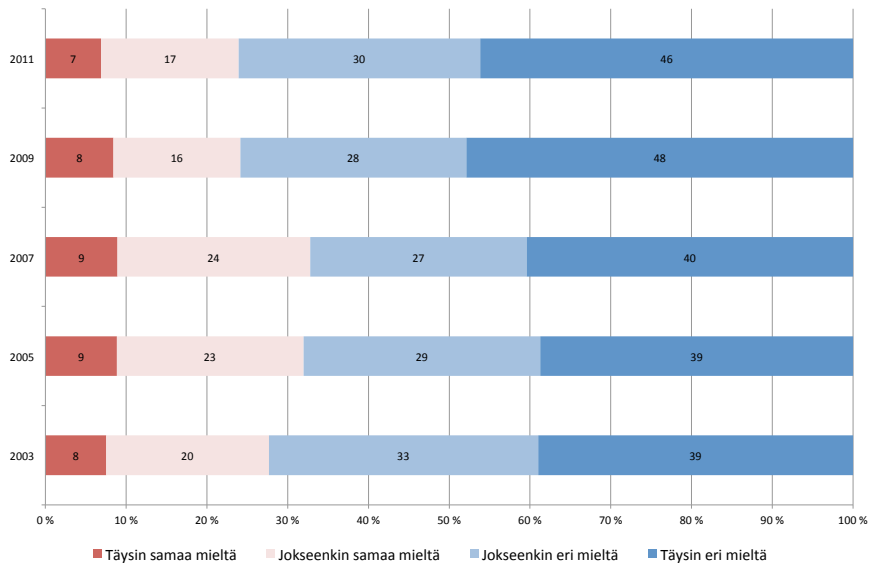
Työtä, työn mitoitusta ja organisointiä selvitettiin vaatimusten kohtuullisuutta, työsuhteen turvallisuutta, vaikutusmahdollisuuksia ja organisaation toimivuutta koskevilla kysymyksillä.

2.1 Vaatimusten kohtuullisuus

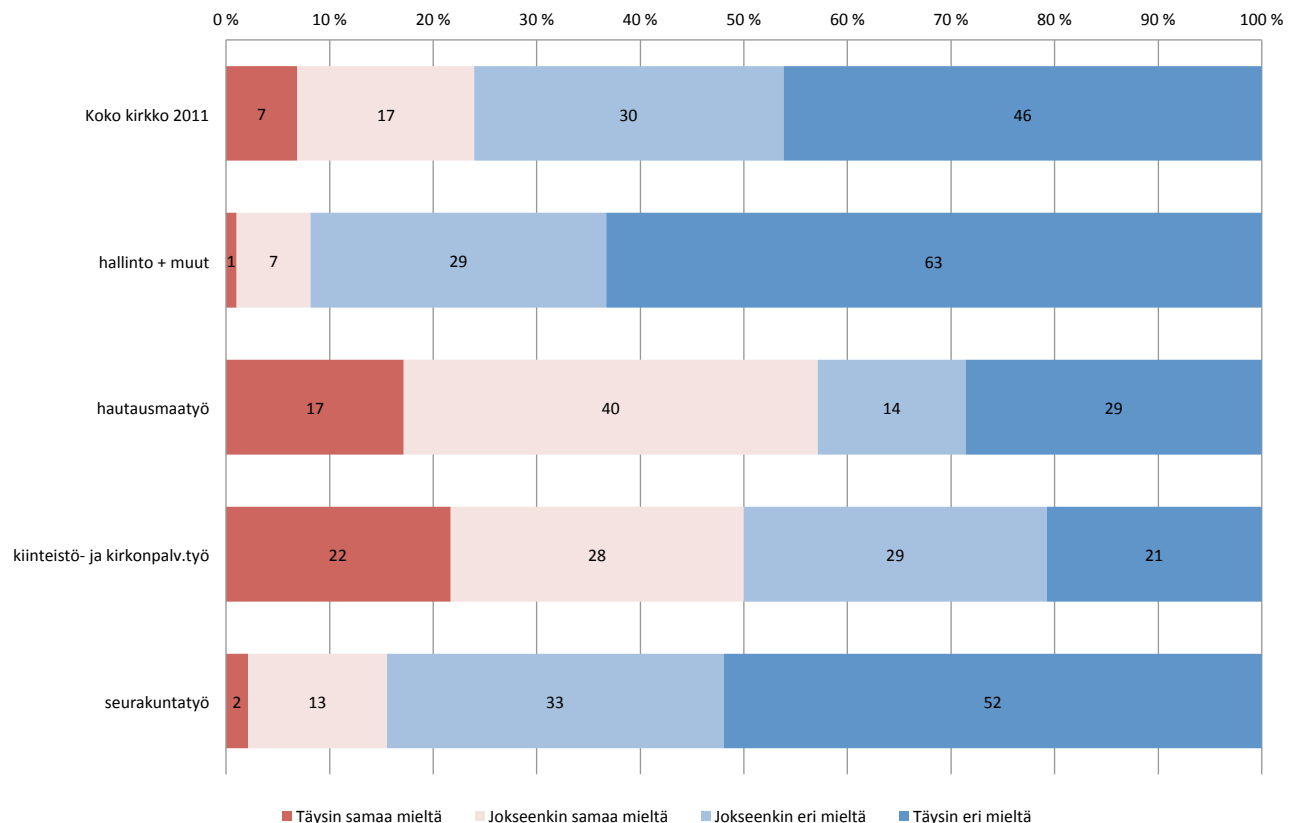
2.1.1 Työn henkinen ja fyysinen raskaus

Joka neljäs kirkon työntekijä kokee työnsä fyysisesti raskaaksi. Työn kokeminen fyysisesti raskaaksi on vähentynyt 2000-luvun puoliväliin nähden. (Kuvio 6) Fyysisesti raskaaksi työnsä kokevat edelleen muita useammin hautausmaatyöntekijät ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät. (Kuvio 7)

Kuvio 6. Väite "Koen työni fyysisesti raskaaksi" koko kirkon osalta (%)

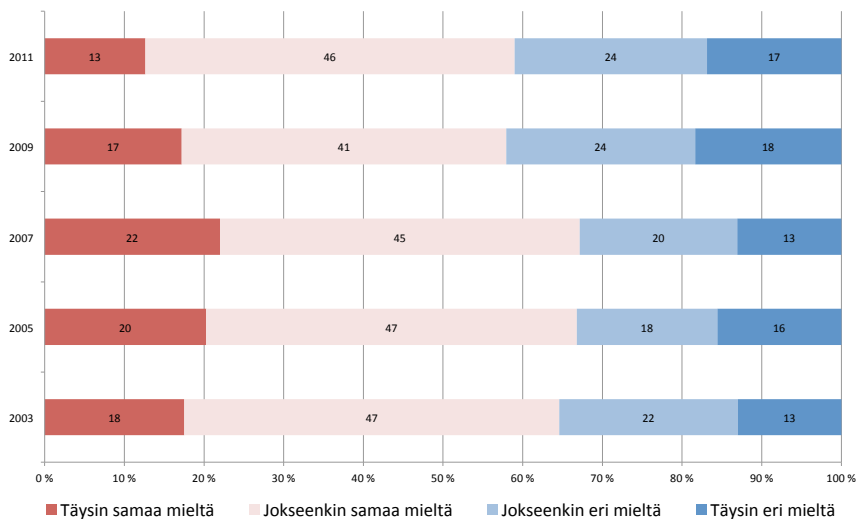


Kuvio 7. Väite "Koen työni fyysisesti raskaaksi" koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%)

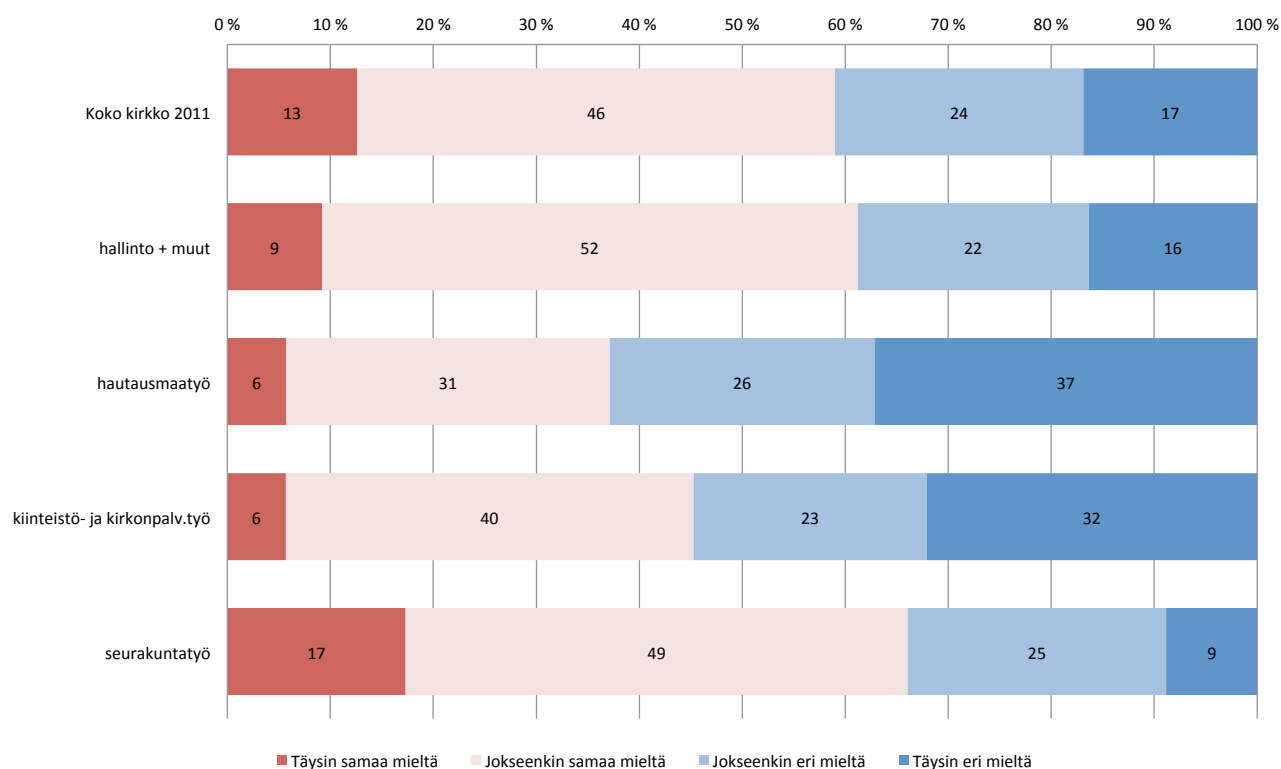


Kirkon työntekijöistä 59 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana. Työn kokeminen henkisesti raskaaksi on vähentynyt 2000-luvun puoliväliin nähden. (Kuvio 8) Hallinnon ja seurakuntatyön työntekijät kokevat muita useammin työnsä henkisesti raskaaksi. Seurakuntatyötä tekevästä jopa 17 prosenttia kokee työnsä olevan henkisesti raskasta. (Kuvio 9)

Kuvio 8. Väite "Koen työni henkisesti raskaaksi" koko kirkon osalta (%)



Kuvio 9. Väite "Koen työni henkisesti raskaaksi" koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%)



2.2 Työsuhteen turvallisuus

2.2.1. Palvelussuhteen pysyvyys

Kirkon työntekijöiden näkemykset palvelussuhteensa pysyvyydestä ovat pysyneet samalla tasolla edelliseen tutkimukseen nähden. Joka kymmenes pitää vähintään 2 viikon kestoista lomautusta varmana tai mahdollisena seuraavan 12 kuukauden aikana. Kirkon työntekijöistä jopa 93 prosenttia pitää irtisanomista epätodennäköisenä seuraavan 12 kuukauden aikana. Vastaajista 82 prosenttia pitää siirtoa toisiin tehtäviin epätodennäköisenä tutkimusajankohtaa seuraavan 12 kuukauden aikana. (Kuvio 10)

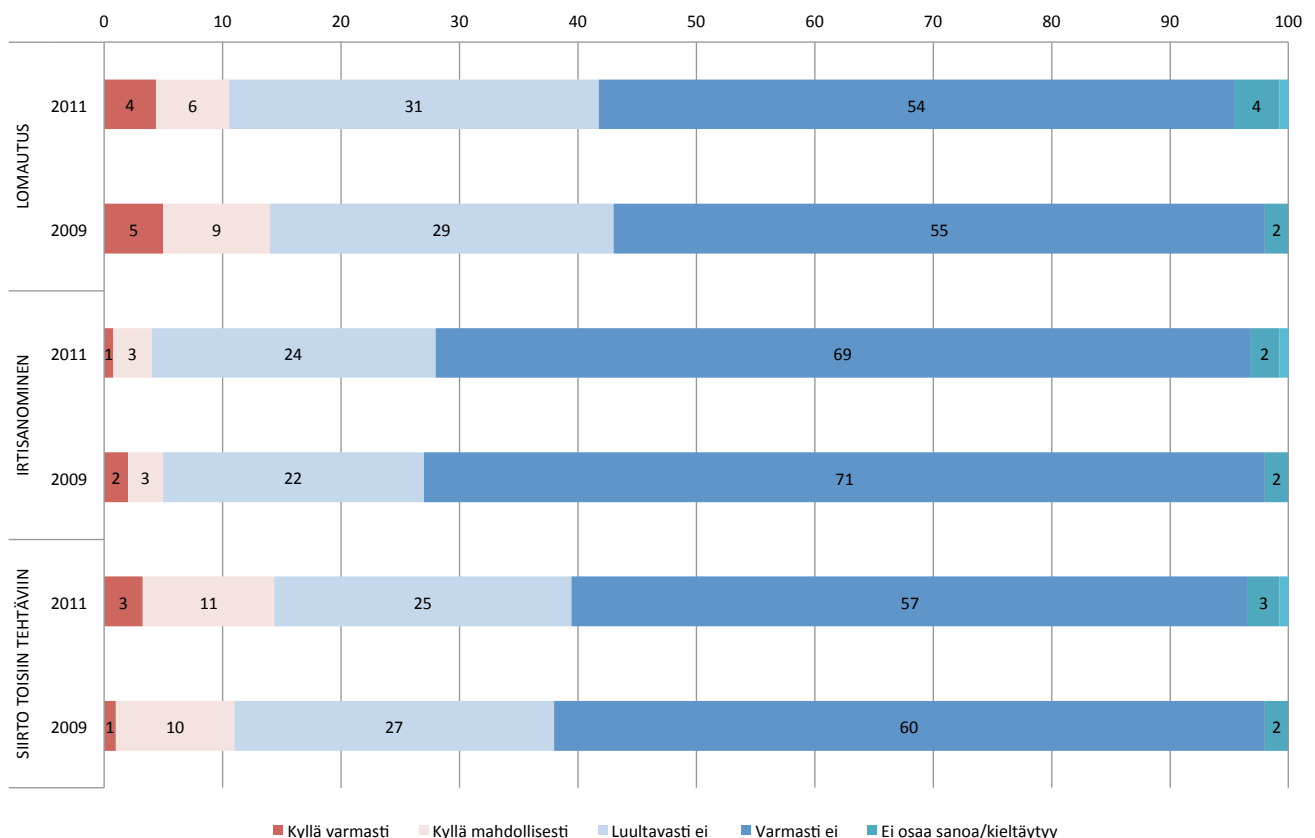
2.2.2 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen liittyy läheisesti työelämän vaatimuksista ja työssä jaksamisesta käytävään keskusteluun. Väitteellä ”Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää” halutaan saada kuva työn ja perheen tai työn ja muun vapaa-ajan yhteensovittamisen liittyvien vaikeuksien laajuudesta kirkon työntekijöiden kohdalla. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeaksi kokevien määrä on laskenut vuodesta 2005 alkaen. Kun vuonna 2005 runsas kolmannes työntekijöistä koki työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa ongelmia,

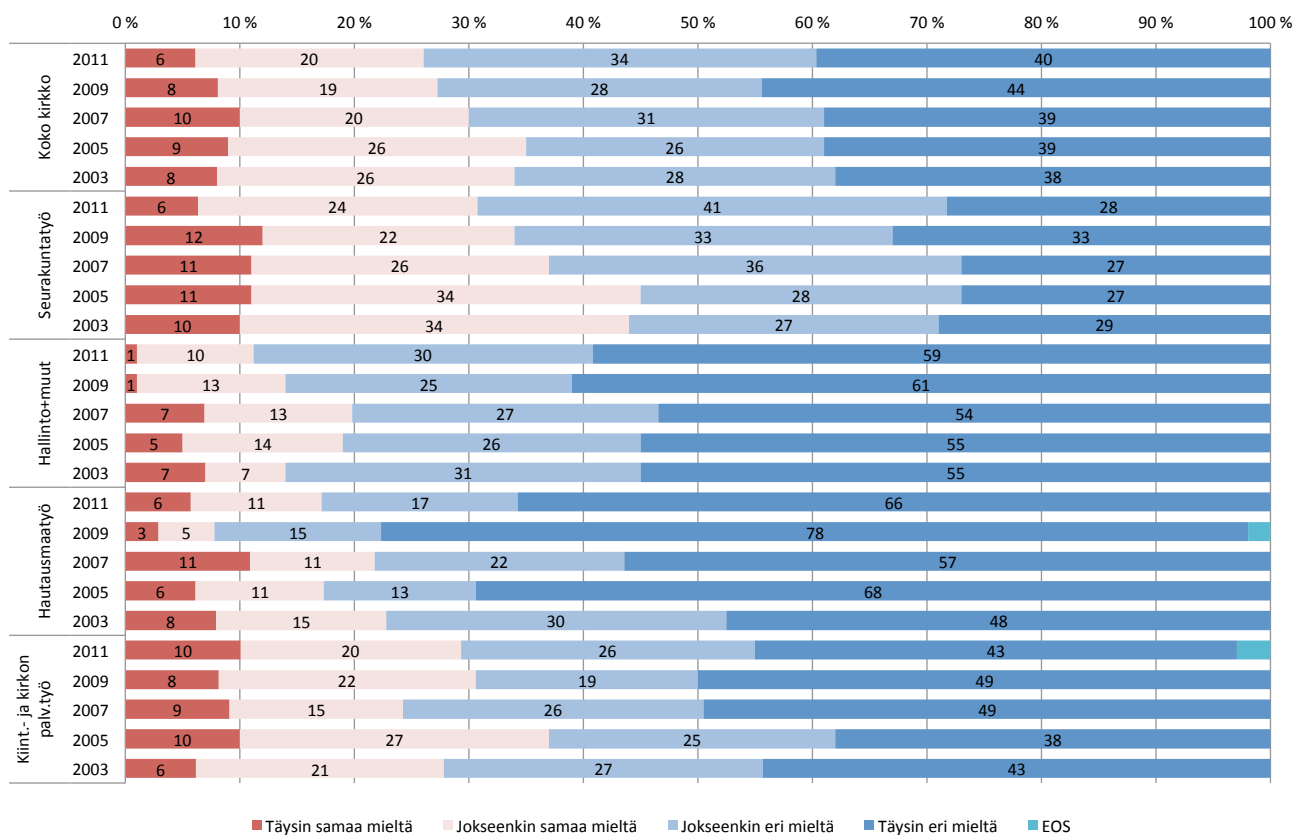
vuonna 2011 vastaavasti ajattelee enää neljännes työntekijöistä.

Seurakuntatyötä tekeville on tavallista, että työajat sijoittuvat myös iltoihin ja viikonloppuihin, jonka vuoksi he saattavat kokea muita kirkon työntekijöitä useammin hankaluuksia sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää (Kuvio 11). Seurakuntatyötä tekevien osalta työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa vaikeuksia kokevien osuus on laskenut hieman vuodesta 2009 ja ollut laskussa vuodesta 2005 alkaen.

Kuvio 10. Koettu lomautuksen tai irtisanomisen uhka seuraavan 12 kuukauden aikana sekä asennoituminen väitteeseen ”Minut siirretään toisiin tehtäviin seuraavan 12 kuukauden aikana” koko kirkon osalta” (%)



Kuvio 11. Väite ”Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää” koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%)



2.3. Vaikutusmahdollisuudet

2.3.1 Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja työtahtiin sekä töiden jakoon

Kirkon työntekijät kokevat työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien heikentyneen kokonaisuudessaan jonkin verran vuosina 2005–2011. Eniten kirkon työntekijät voivat vaikuttaa työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. Työtahtiinsa ja työtehtäviinsä katsoo voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon puolet kirkon työntekijöistä ja töiden jakoon 41 prosenttia työntekijöistä. (Kuvio 12)

2.3.2 Ylitöiden määrä

Kirkon työntekijöiden työajat ja työaikajärjestelmät ovat toisistaan

poikkeavia siten, että vain osa henkilöstöstä kuuluu työaikalain piiriin. Työaikalain piiriin kuulumattomista työntekijöistä lähes kaikki työskentelevät seurakuntatyön tehtävälalla (ns. hengellisen työn tekijät). Heillä ei ole varsinaista viikoittaista tai vuorokautista työaika, vaan kutakin kalenteriviikkoa kohti kaksi vapaapäivää, joista käytetään nimitystä ”viikoittaiset vapaapäivät”. Kaikki seurakuntatyön tehtävälalla työskentelevät eivät ole työaikalain ulkopuolella, työaikalain piiriin kuuluvat muun muassa lastenhoitajat.

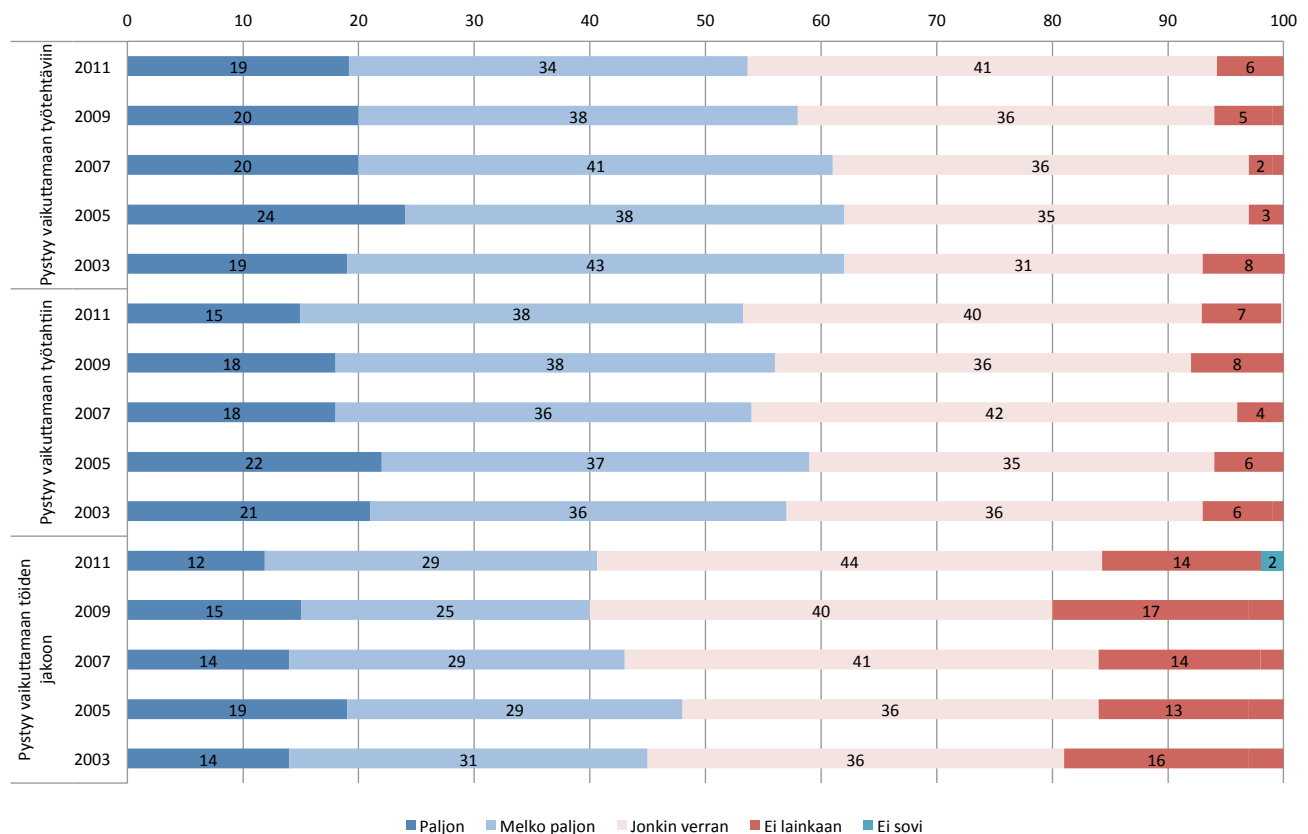
Työolobarometrin työn ja vapaa-ajan suhdetta koskevissa kysymyksissä otettiin tämä työ- ja vapaa-aikajärjestelmiä koskeva erilaisuus huomioon siten, että

osa työaikakysymyksistä osoitettiin vain niille vastaajille, jotka kuuluvat työaikalain piiriin ja osa vain niille, jotka eivät kuulu työaikalain piiriin. Lisäksi molemmille ryhmille esitettiin joitakin yhteisiä kysymyksiä.

Vastaajista 58 prosenttia (n=307) kuuluu työaikalain piiriin. Heiltä kysyttiin ovatko he tehneet viimeksi kuluneen kahden kuukauden aikana ylitöitä,

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

Kuvio 12. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakoon koko kirkon osalta(%)



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

Työaikalain piirin kuuluvista kirkon työntekijöistä 17 prosenttia oli tehnyt ylityitä, joista oli saanut korvauksen rahana. Korvauksen ylityistä vapaana saaneita on 57 prosenttia työaikalain piiriin kuuluvista ja korvauksetta ylityitä tehneitä 13 prosenttia. Hallinnon työntekijät ovat saaneet aiempaa selvästi useammin vapaata korvauksena ylityiden tekemisestä. (Kuvio 13)

Työaikalain piirin kuulumattomia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein heiltä jää viikoittaisia vapaapäiviä kokonaan pitämättä. Vastanneista työaikalain piiriin kuulumattomia on 41 prosenttia

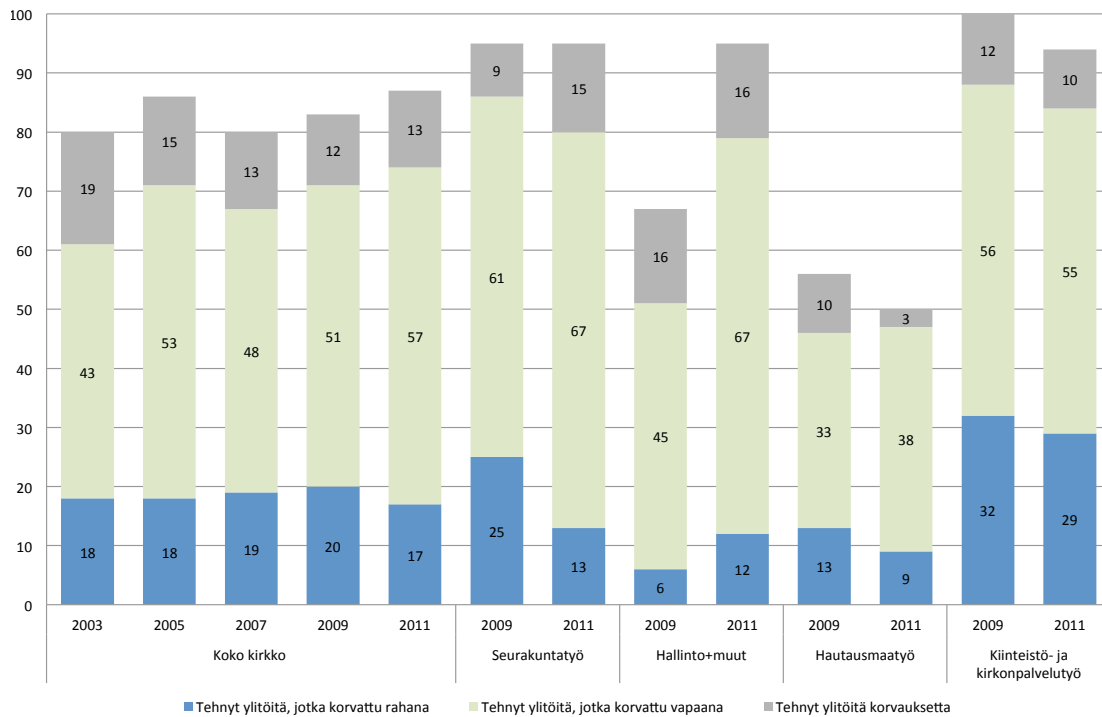
(n=215). Näistä vastaajasta suurin osa on seurakuntatyön tehtäväryhmään kuuluvia.

Viikoittaisia vapaapäiviä jäi pitämättä lähes joka viikko viidellä prosentilla työaikalain piiriin kuulumattomista, määrä on puolittunut vuodesta 2007 alkaen. Kerran kuussa tai useammin vapaapäiviä jäi pitämättä 36 prosentilla. Naiset pystyvät pitämään vapaapäiviä selvästi paremmin verrattuna 2000-luvun puoliväliin. (Kuvio 14)

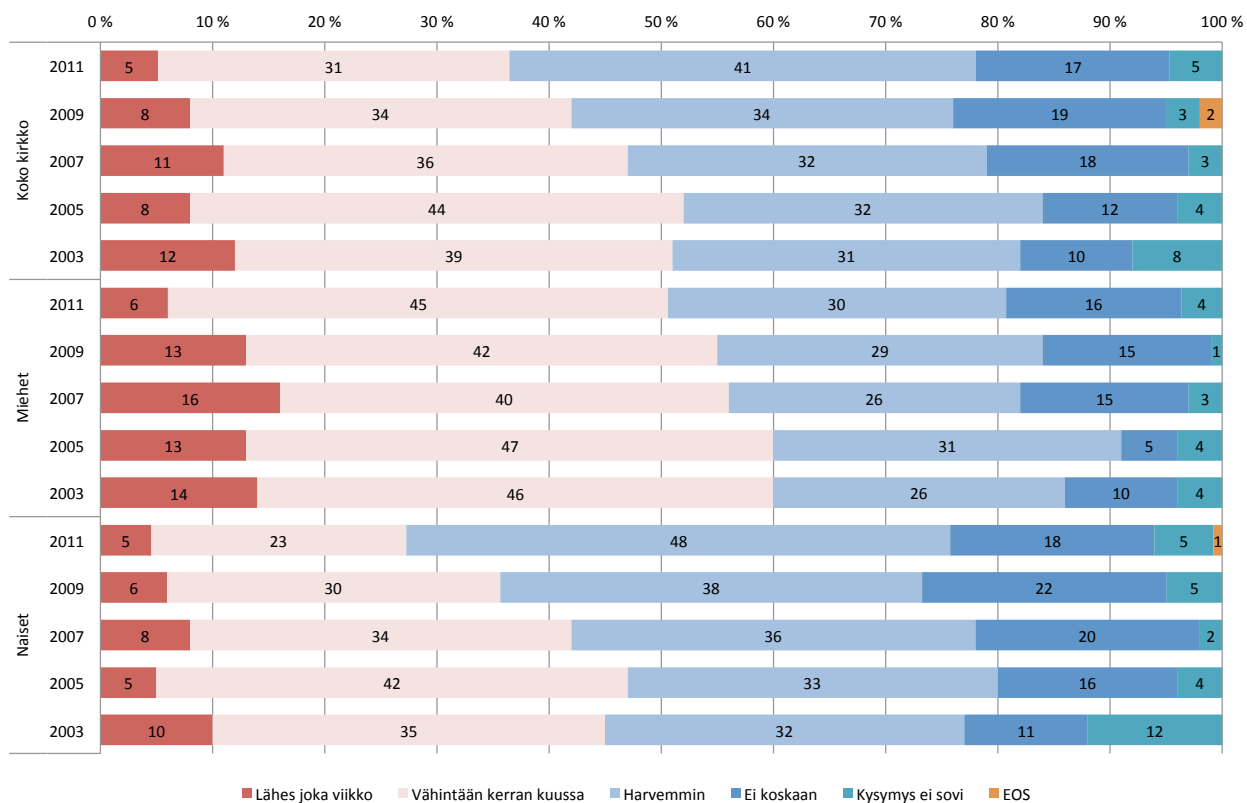
Työ- ja vapaa-ajan suhdetta tutkittiin sekä työaikalain piiriin kuuluvien että kuulumattomien osalta vielä lisäkysymyksellä koskien sitä, kuinka pitkiksi työpäivät venyvät. Ylipitkien työpäivien tekeminen viikoittain pysyi vuoden 2009 tasolla ja

edelleen joka viides kokee tekevänsä ylipitkiä työpäiviä lähes joka viikko. Miesten kokemukset työpäivien venymisestä ylipitkiksi ovat vähentyneet hieman aiempaan tutkimuskertaan verrattuna. (Kuvio 15)

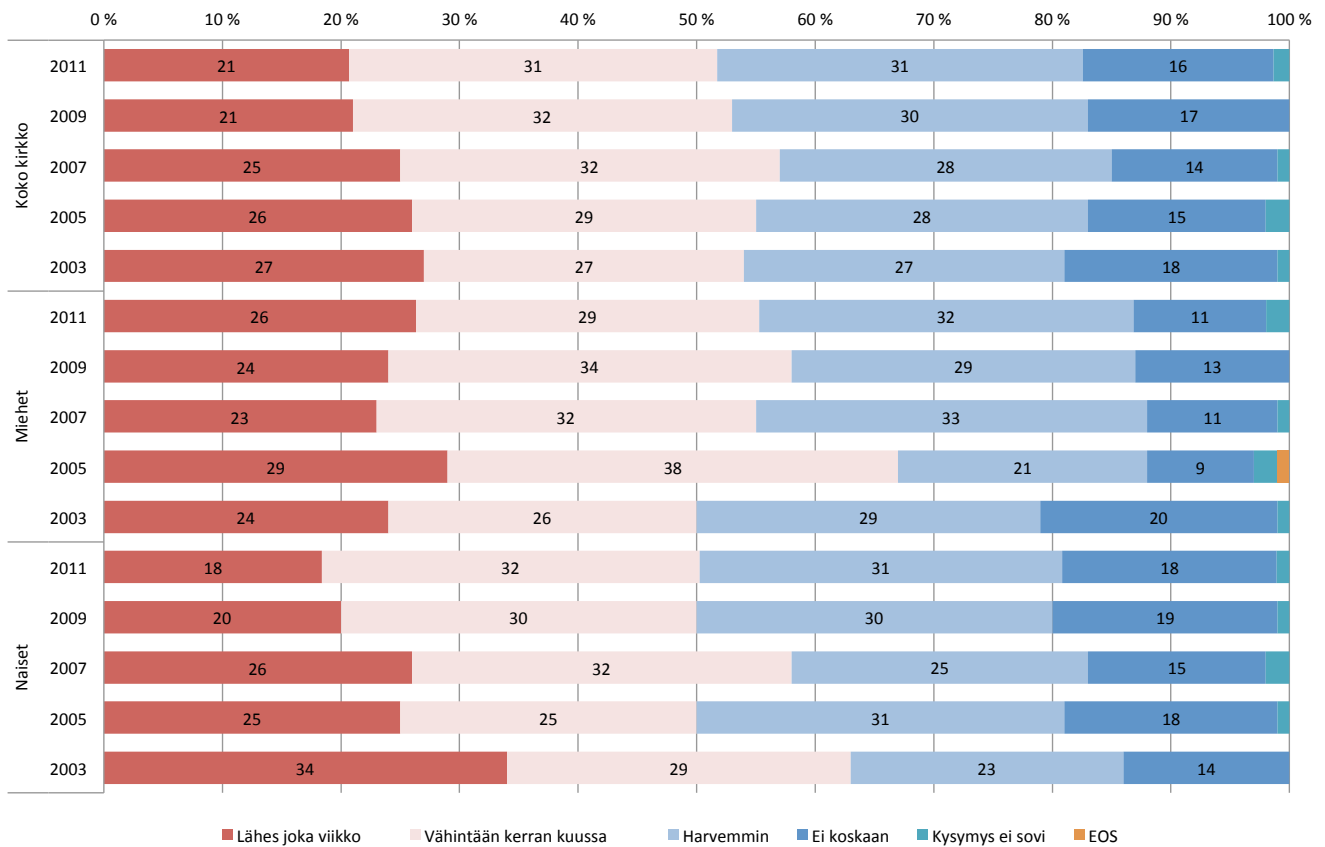
Kuvio 13. Tehdyt ylityöt työaikalain piirin kuuluvien kirkon työntekijöiden osalta sekä tehtäväryhmittäin (%)



Kuvio 14. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jääminen työaikalain piiriin kuulumattomien osalta ja vastausjakaumat sukupuolen mukaan (%)



Kuvio 15. Kysymys ”Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?” koko kirkon osalta ja sukupuolen mukaan (%)

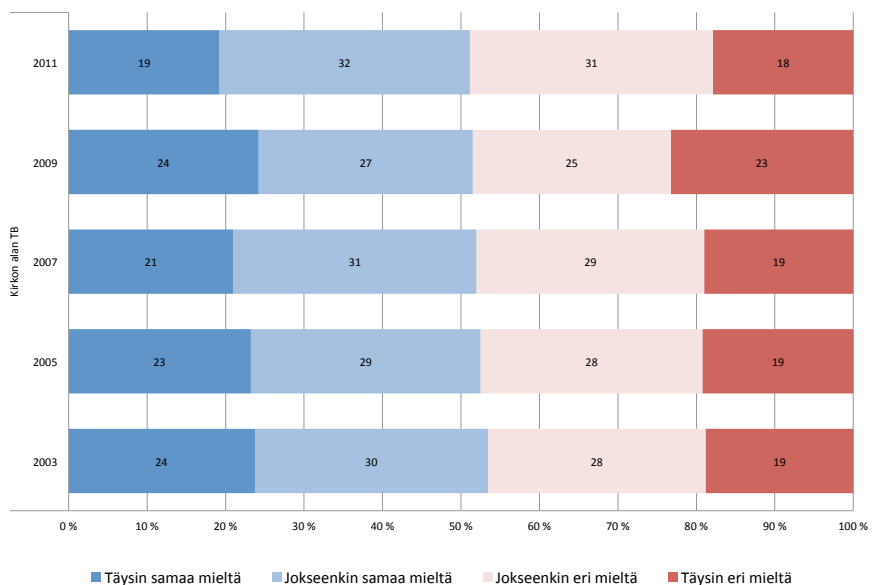


Kuvio 16. Väite ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” koko kirkon osalta (%)

2.4 Organisaation toimivuus

2.4.1 Henkilöstöresurssit ja kiirekokemukset

Puolet (51 %) kirkon palveluksessa olevista on edelleen sitä mieltä, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Osuus on pysynyt lähes muuttumattomana vuodesta 2003 saakka, tuolloin 54 prosenttia arvioi työntekijämäärän liian pieneksi. (Kuvio 16) Tuloksista ilmenee myös, että henkilöstövajausta koetaan kaikissa kirkon työntekijäryhmissä. (Taulukko 6)



Vuonna 2011 tiedusteltiin ensi kertaa kiirekokemuksista työpaikalla. Lähes puolet kirkon työntekijöistä kokee kiireen ja työtahdin lisääntyneen ainakin

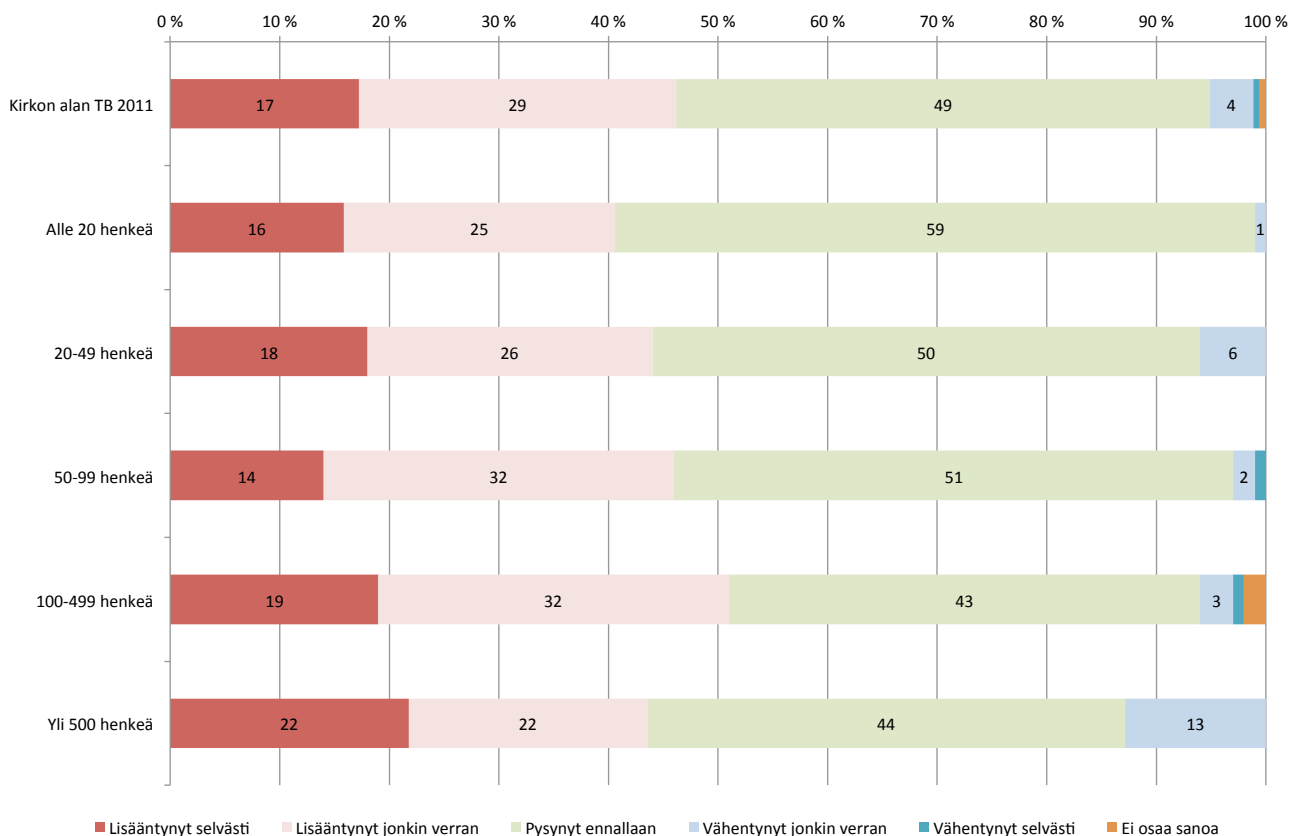
jonkin verran työpaikalla viimeisen vuoden aikana. Puolet kokee työtahdin ja kiireen pysyneen ennallaan. Yli sadan, mutta alle

viiden sadan työntekijän seurakunnissa puolet kokee kiireen ja työtahdin lisääntyneen ainakin jonkin verran. (Kuvio 17)

Taulukko 6.Väite "Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden" seurakunnan työntekijämäärän mukaan 2011 (%)

	Alle 20 henkeä	20-49 henkeä	50-99 henkeä	100-499 henkeä	Yli 500 henkeä
Täysin samaa mieltä	17	17	17	21	28
Jokseenkin samaa mieltä	30	36	28	32	28
Jokseenkin eri mieltä	37	29	31	30	31
Täysin eri mieltä	16	18	23	16	13
Ei osaa sanoa/ Kieltäytyy			1	1	1

Kuvio 17. Kiirekokemukset työpaikalla koko kirkon osalta ja seurakunnan työntekijämäärän mukaan 2011 (%)



2.4.2 Keskustelukulttuurin avoimuus

Kaksi kolmesta vastaajasta näkee työpaikallaan olevan paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti. Niiden osuus, jotka ovat täysin samaa mieltä väitteen kanssa, väheni hieman vuodesta 2009, eli tältä osin keskustelukulttuuri olisi edelleen muuttumassa aiempaa avoimempaan suuntaan (Kuvio 18).

2.4.3 Töiden organisointi

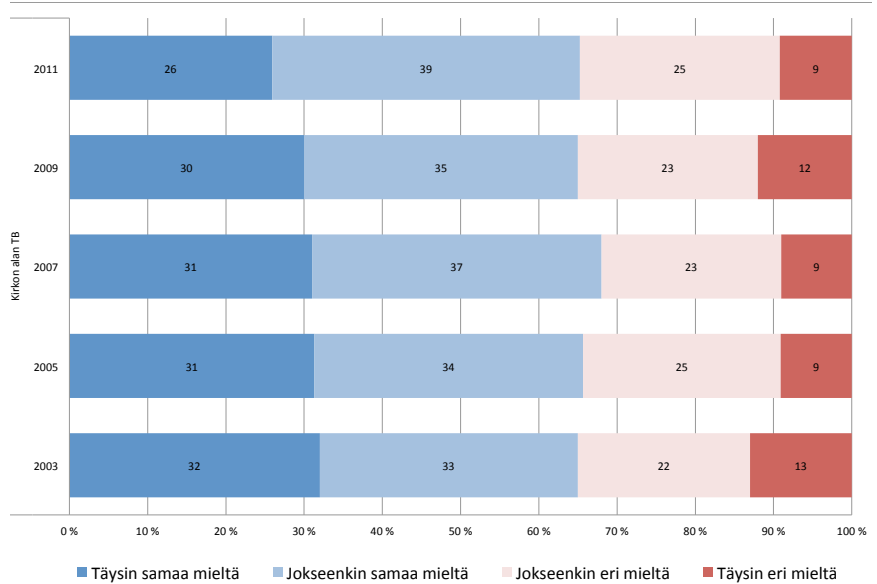
Kirkon työntekijöistä jälleen aiempaa suurempi osa ilmoittaa että työt on työpaikalla organisoitu hyvin. Työntekijöistä jo 79 prosenttia, eli neljä viidestä, pitää töitä hyvin organisoituna. (kuvio 19).

Töiden organisointiin työpaikalla ollaan aiempaa tyytyväisempiä erityisesti kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön ryhmään kuuluvat ovat seurakuntatyötä tekevien ohella tyytyväisimpiä töiden organisointiin työpaikalla. (Kuvio 20)

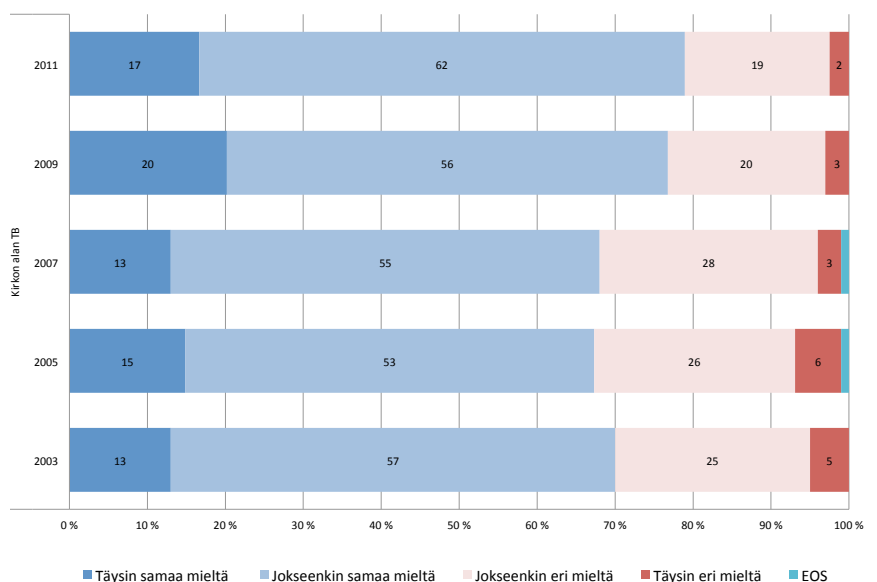
2.4.4 Taloudellinen tilanne työpaikalla

Vuonna 2011 selvitettiin työntekijöiden näkemystä työpaikan taloudellisen tilanteen kehityksestä. Kysymysmuotoilussa aikaperspektiivi on jätetty avoimeksi. Vastaajista 67 prosenttia mieltää työpaikan talouden muuttuvan jonkin verran tai selvästi huonompaan suuntaan. Noin kolmannes ennustaa työpaikan taloudellisen tilanteen pysyvän ennallaan. Vastaajista kolme prosenttia arvioi työpaikan taloudellisen tilanteen kehittyvän parempaan suuntaan. (Kuvio 21)

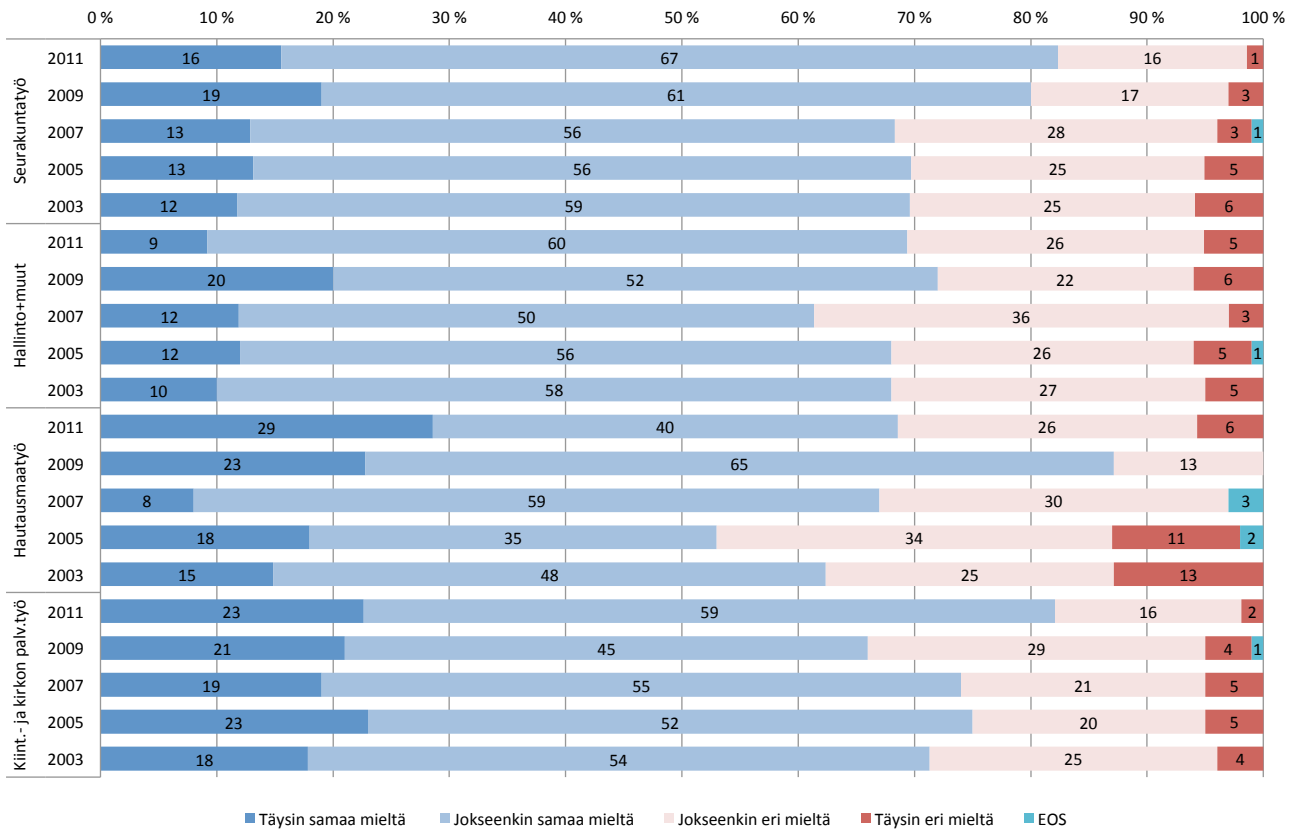
Kuvio 18. Väite ”Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” koko kirkon osalta (%)



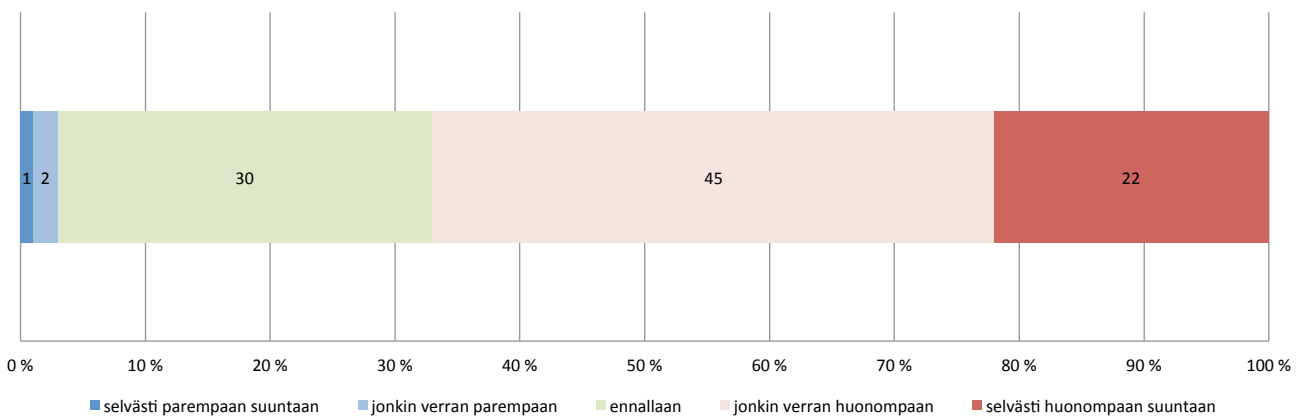
Kuvio 19. Väite ”Työpaikallani työt on organisoitu hyvin” koko kirkon osalta (%)



Kuvio 20. Väite "Työpaikallani työt on organisoitu hyvin" tehtäväryhmittäin (%)



Kuvio 21. Mielikuva työpaikan taloudellisen tilanteen kehityksestä (%)



3. Johtaminen ja tiedonkulku

Johtamista organisaatiossa selvitettiin esimiestyöskentelyn kysymyssarjalla, jotka koskivat vastaajan lähintä esimiestä. Esimiestyöskentelyä käsiteltiin tuen saamisen, palautteen antamisen, ristiriitojen sovittelukyvyyn (ks. luku 5.5) ja oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Lisäksi tiedusteltiin yleistä tyytyväisyyttä esimiehen toimintaan. Tiedon kulkua selvitettiin keskustelukulttuuria ja työtä koskevista muutoksista tiedottamisen kysymysten kautta.

3.1. Esimiestyöskentely

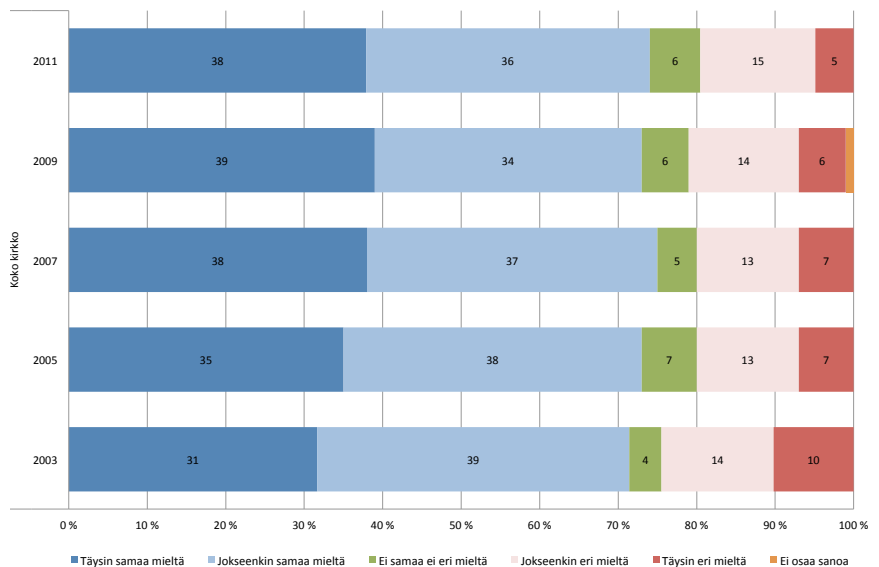
Työntekijöistä kaksi kolmesta ovat tyytyväisiä lähimmän esimiehensä johtamistapaan. Tyytyväisyys on lisääntynyt vähitellen vuodesta 2007 alkaen (kuvio 28).

Tulosten mukaan edelleen eniten tyytyväisiä ollaan esimiehen kannustukseen; 74 prosenttia kokee että esimies kannustaa opiskelemaan ja kehittymään työssä. (Kuvio 22) Noin puolet (48%) kokee saavansa esimieheltä tarvittaessa tukea ja rohkaisua paljon tai melko paljon. (Kuvio 23)

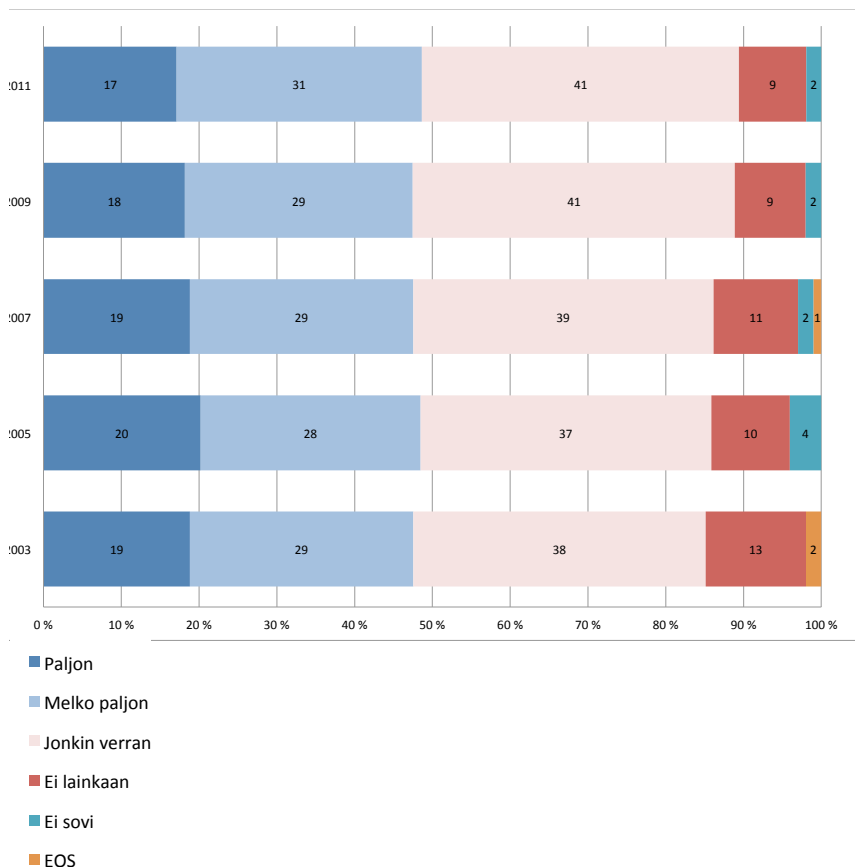
Kirkon alan työolobarometriin vastanneista edelleen 67 prosenttia katsoo, että esimiehet tuntevat alaistensa työtehtävät hyvin (Kuvio 24). Palautteen antamiseen ollaan aiempaa tyytyväisempiä; nyt 59 prosenttia arvioi, että esimies antaa riittävästi palautetta tehdystä työstä, vuonna 2009 vastaava osuus oli 51 prosenttia (Kuvio 25).

Esimiehen kykyyn kohdella työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti luottaa lähes 70 prosenttia vastaajista, kuten oli myös vuonna 2009 (kuvio 26). Vastaajista 64 prosenttia arvioi käyneensä esimiehen kanssa riittävästi kehitys- tai esimiesalaiseskusteluja (kuvio 27).

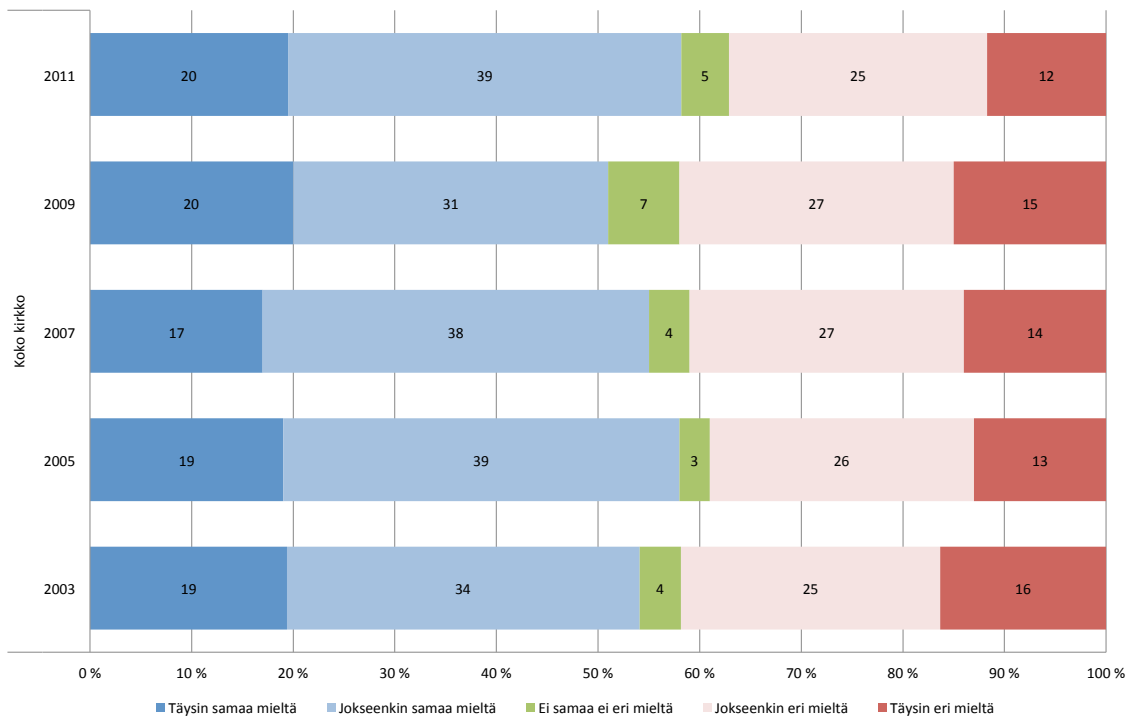
Kuvio 22. Väite ”esimieheni kannustaa opiskelemaan ja kehittymään työssäni” koko kirkon osalta (%)



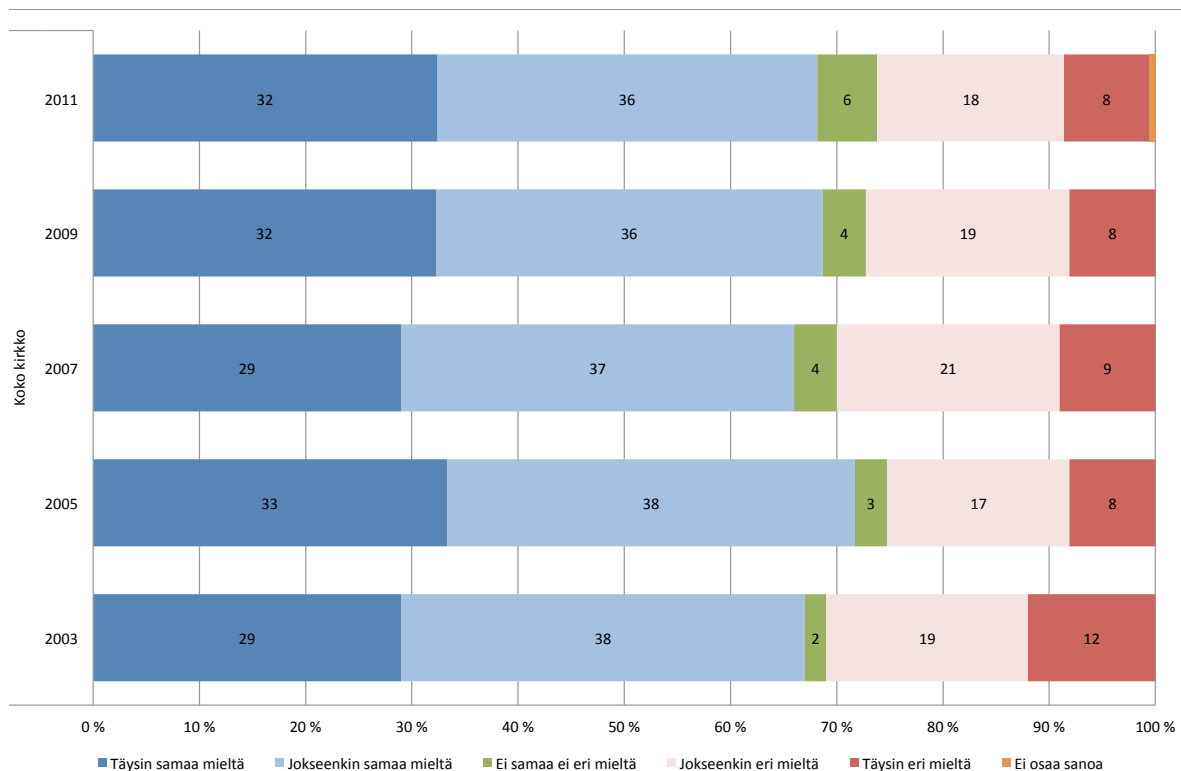
Kuvio 23. Väite ”saan tukea ja rohkaisua esimieheltäni kun sitä tarvitsen” koko kirkon osalta (%)



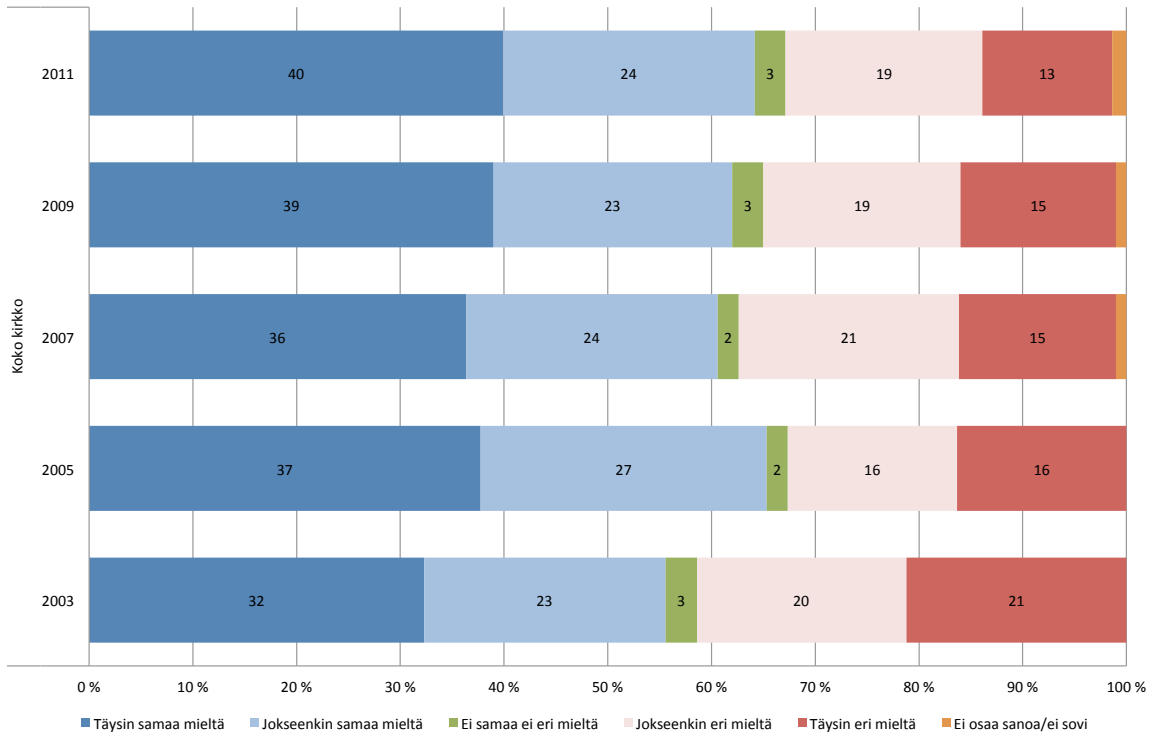
Kuvio 24. Väite "esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten onnistun" koko kirkon osalta (%)



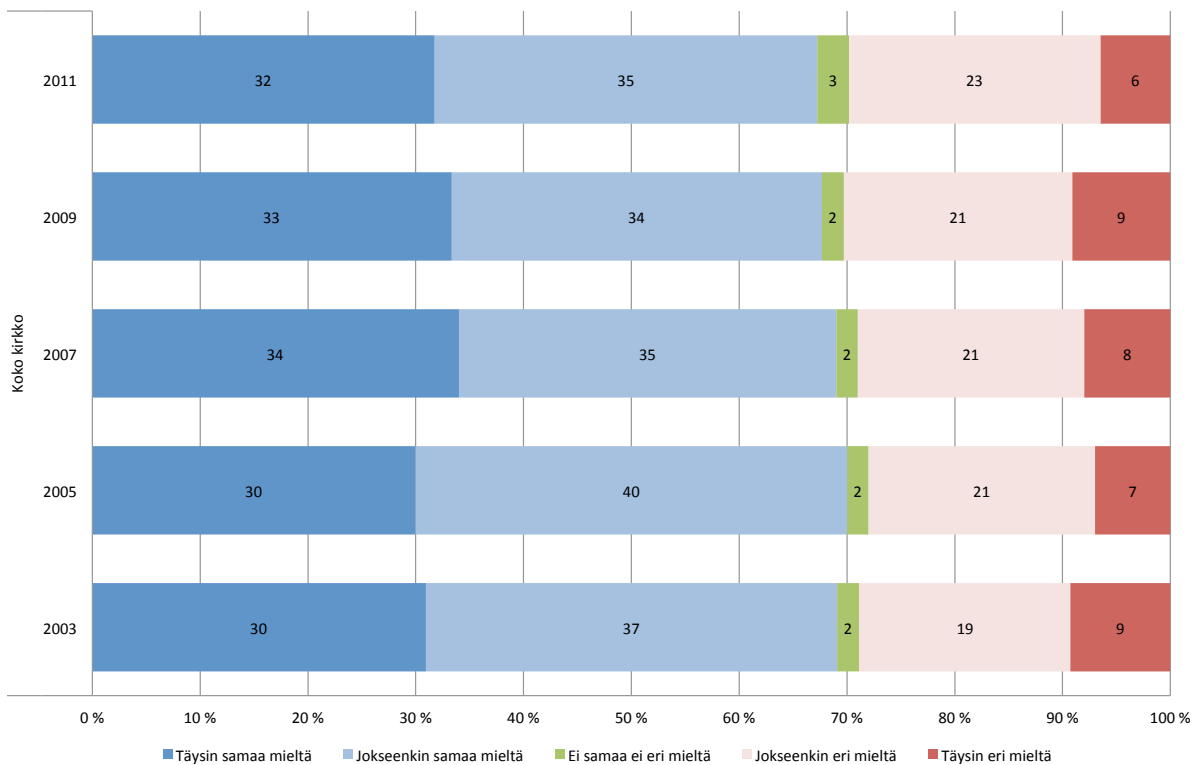
Kuvio 25. Väite "esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti" koko kirkon osalta (%)



Kuvio 26. Väite "olen käynyt esimieheni kanssa riittävästi ns. kehitys- tai esimies-alaiskeskusteluja" koko kirkon osalta (%)



Kuvio 27. Väite "esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni" koko kirkon osalta (%)

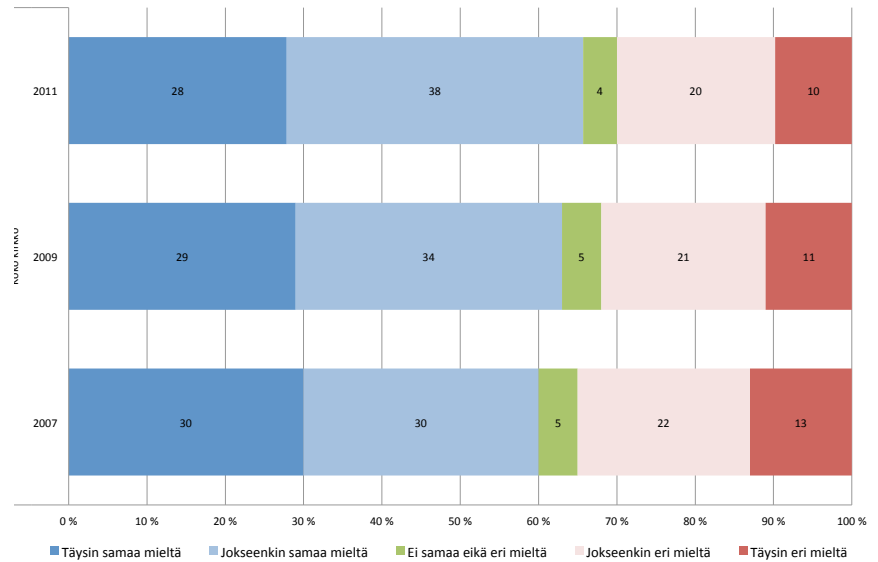


3.2. Tiedon kulku

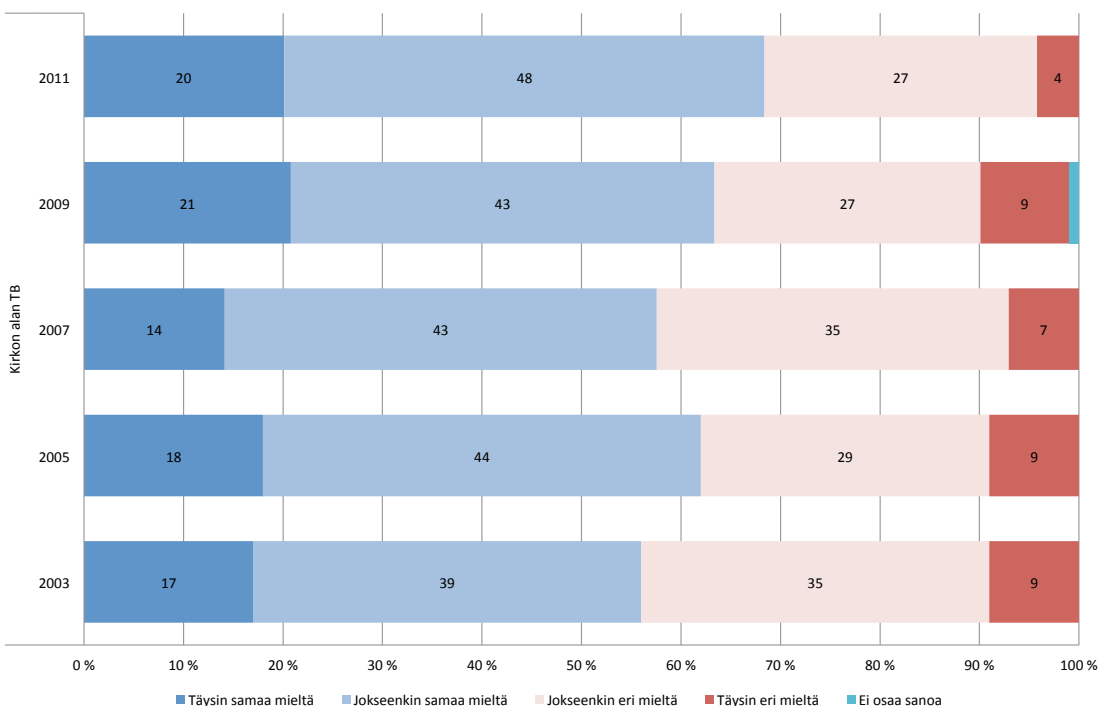
Kirkon työpaikoilla tiedonvälityksen avoimuus on parantunut ja työtehtävistä ja tavoitteista keskusteleminen lisääntynyt jälleen hieman aiempaan nähden. Vuonna 2011 kirkon työntekijöistä 68 prosenttia arvioi tiedonvälityksen olevan työpaikallaan avointa, kun vuonna 2009 työntekijöistä 64 prosenttia piti tiedonvälitystä avoimena. (Kuvio 29).

Väitteen ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä on 77 prosenttia (kuvio 30). Tiedon kulun osalta mielipiteet jakaantuivat seuraavasti: koko kirkon osalta 42% vastaajista ilmoittaa saavansa tietoa työtä koskevista muutoksista suunnitteluvaiheessa, 36 prosenttia vähän ennen muutosta ja joka viides vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen (kuvio 31).

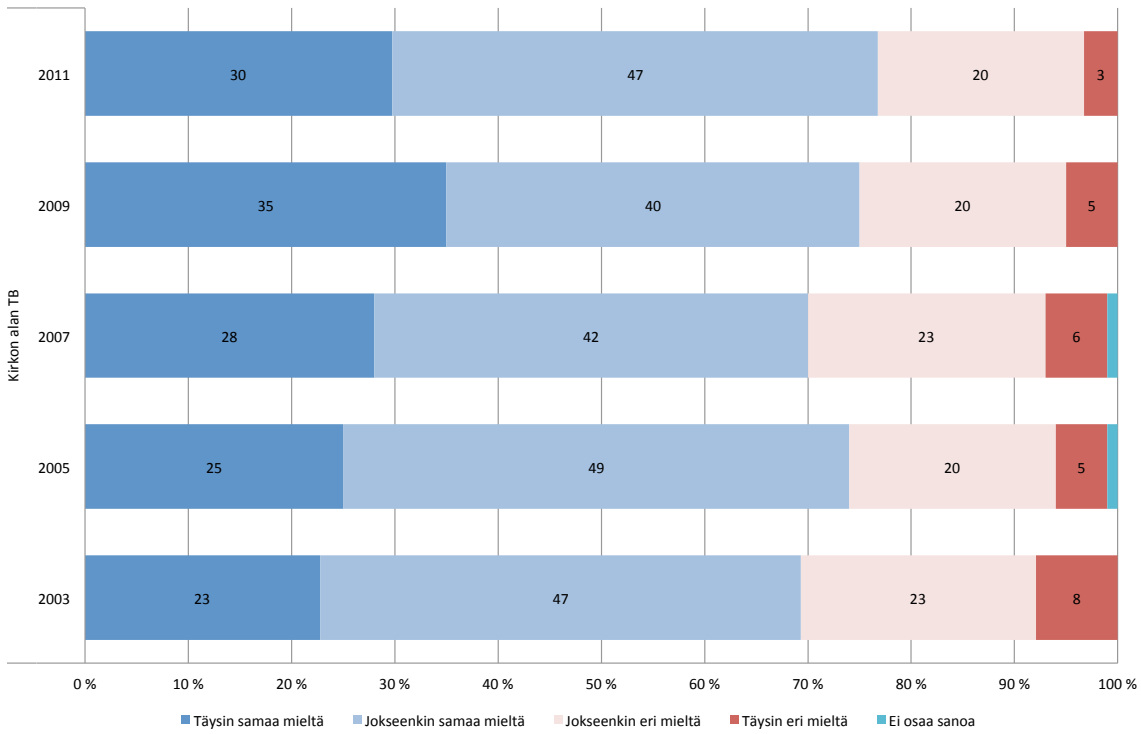
Kuvio 28. Väite ”olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan” koko kirkon osalta (%)



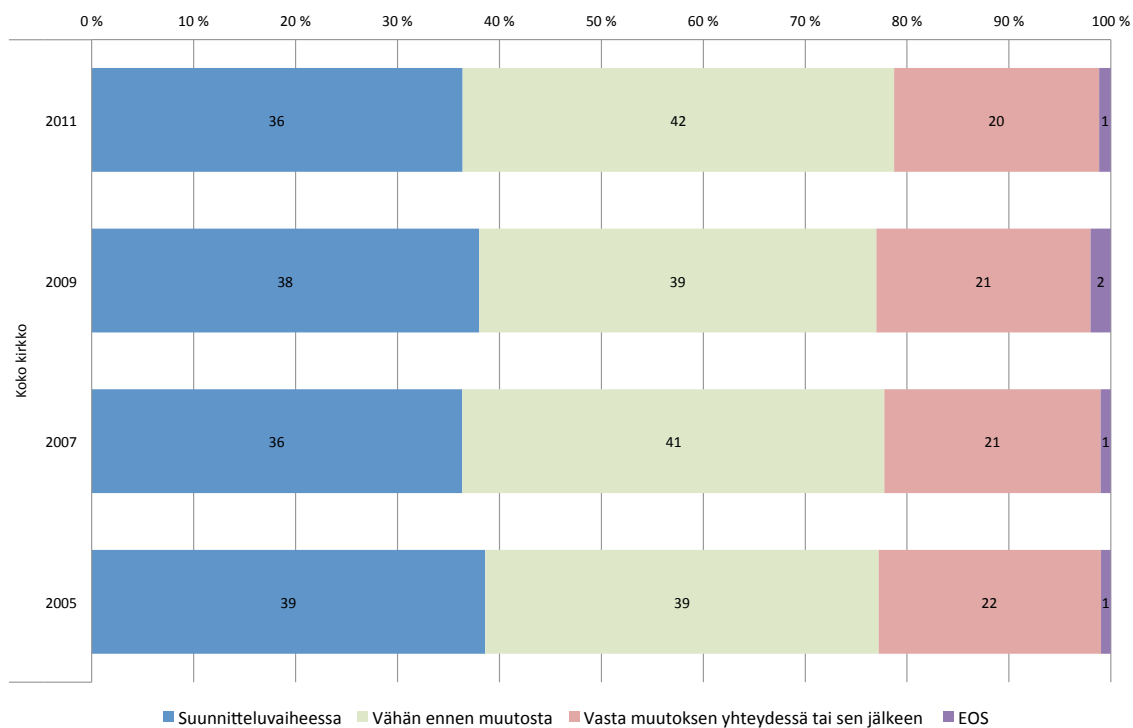
Kuvio 29. Väite ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti” koko kirkon osalta(%)



Kuvio 30. Väite ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työntekijävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” koko kirkon osalta (%)



Kuvio 31. Tiedonsaanti työtä koskevista muutoksista koko kirkon osalta (%)



4. Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet

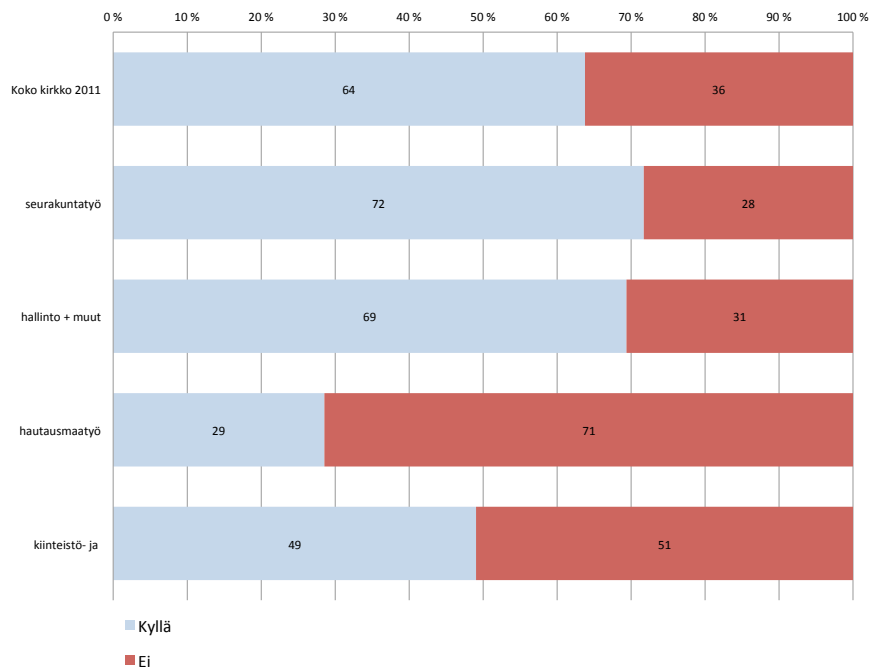
Kirkon alan työolobarometrissa osaamista tarkastellaan kykyjen ja ammattitaitojen hyödyntämisen näkökulmasta. Lisäksi selvitetään työntekijöiden näkemystä siitä, onko työpaikalla pyritty systemaattisesti kehittämään työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa.

4.1. Osaamisen kehittäminen

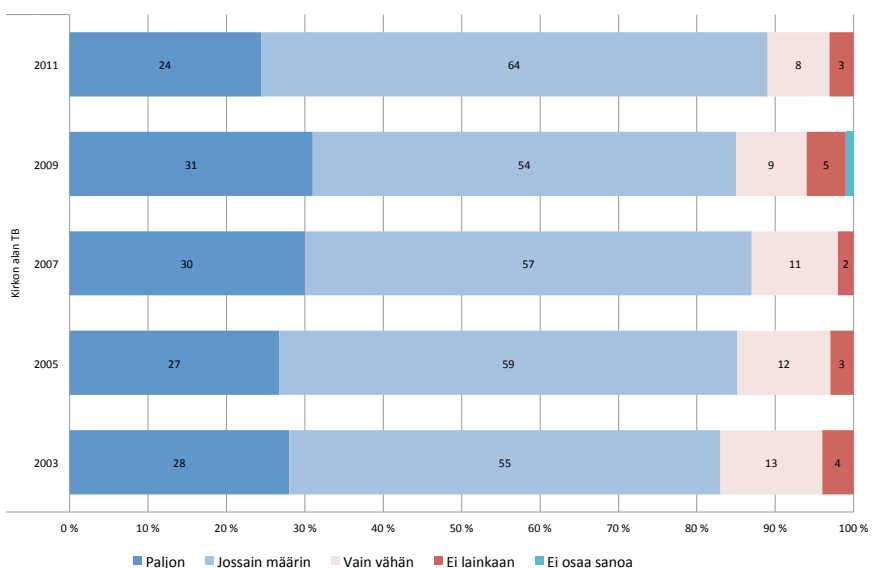
Lähes kaksi kolmesta (64 %) kirkon työntekijästä oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen haastattelua edeltäneiden 12 kuukauden aikana (kuvio 32). Määrä on pysynyt samana vuodesta 2007 alkaen. Eniten koulutuksiin osallistuivat seurakuntatyön (72%) hallinnon (69%) työntekijät. Hautausmaatyötä tekevistä 29 prosenttia ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevistä puolet oli osallistunut koulutukseen. Keskimäärin koulutuksessa oltiin 3,6 päivää. Seurakuntatyötä tekevät koulutuksessa olivat koulutuksessa keskimäärin 4 päivää, kun hautausmaatyötä tekevillä koulutuspäiviä on ollut keskimäärin yksi.

Kirkon työntekijöistä 88 prosenttia näkee, että työpaikalla on ainakin jossain määrin pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen esimerkiksi erityisillä kehittämisohjelmilla. Joka viides vastaajista kokee että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen on pyritty vaikuttamaan paljon (kuvio 33).

Kuvio 32. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kk aikana koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%)



Kuvio 33. Systemaattiset osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen tähtäävät toimet koko kirkon osalta (%)



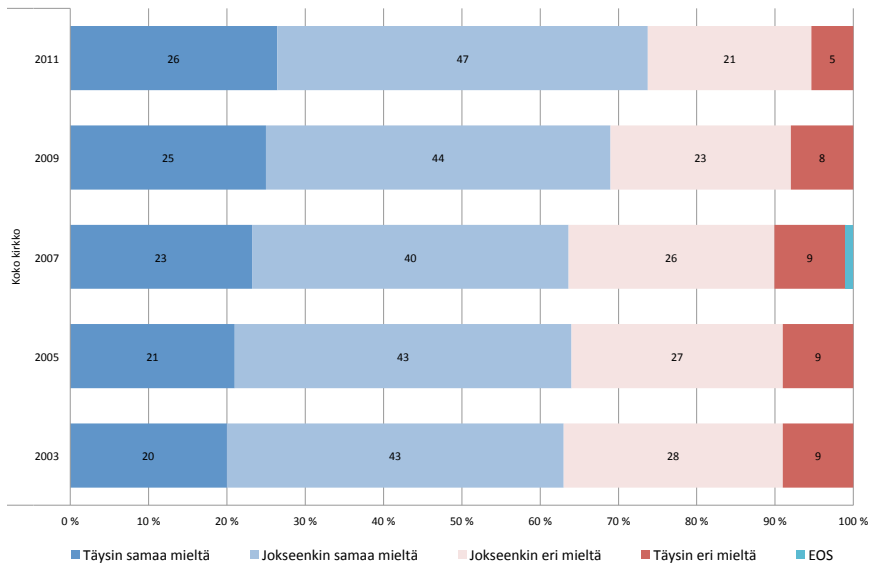
4.2. Kehittymismahdollisuudet työssä

Vuonna 2011 työntekijöistä 73 prosenttia kokee, että työpaikalla kannustetaan työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita. Kannustus uusien asioiden kokeilemiseen on lisääntynyt 10 prosentilla vuodesta 2003. (Kuvio 34)

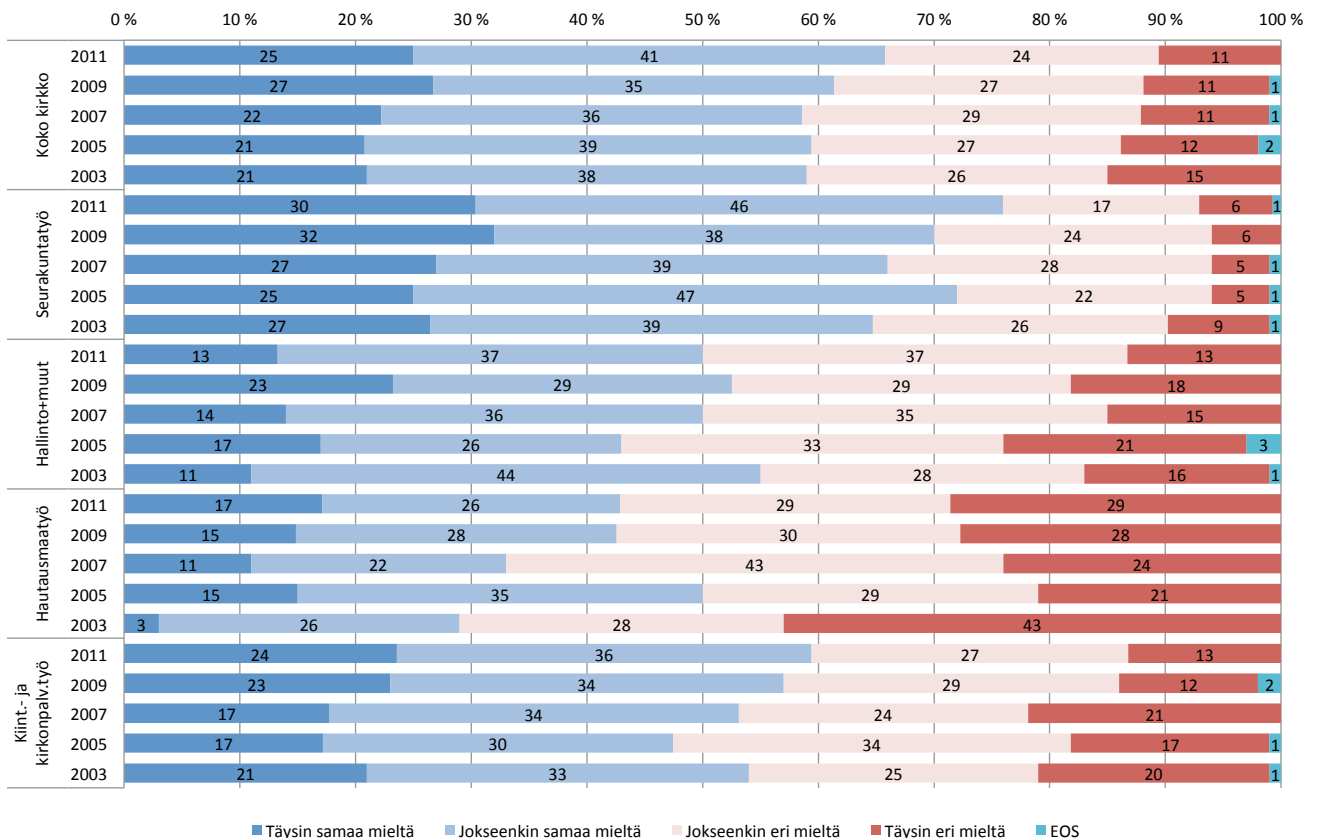
Työssään hyvät kehittymismahdollisuudet omaavien työntekijöiden osuus on jälleen noussut aiemmista tutkimuskerroista. Työntekijöistä kaksi kolmesta kokee kehittymismahdollisuudet työssä hyväksi (kuvio 35).

Niiden osuus, jotka kokevat saavansa työssään käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan, on ollut erityisen korkea koko tutkimusjaksolla vuodesta 2005 vuoteen 2011, lähes 100 prosenttia (kuvio 36).

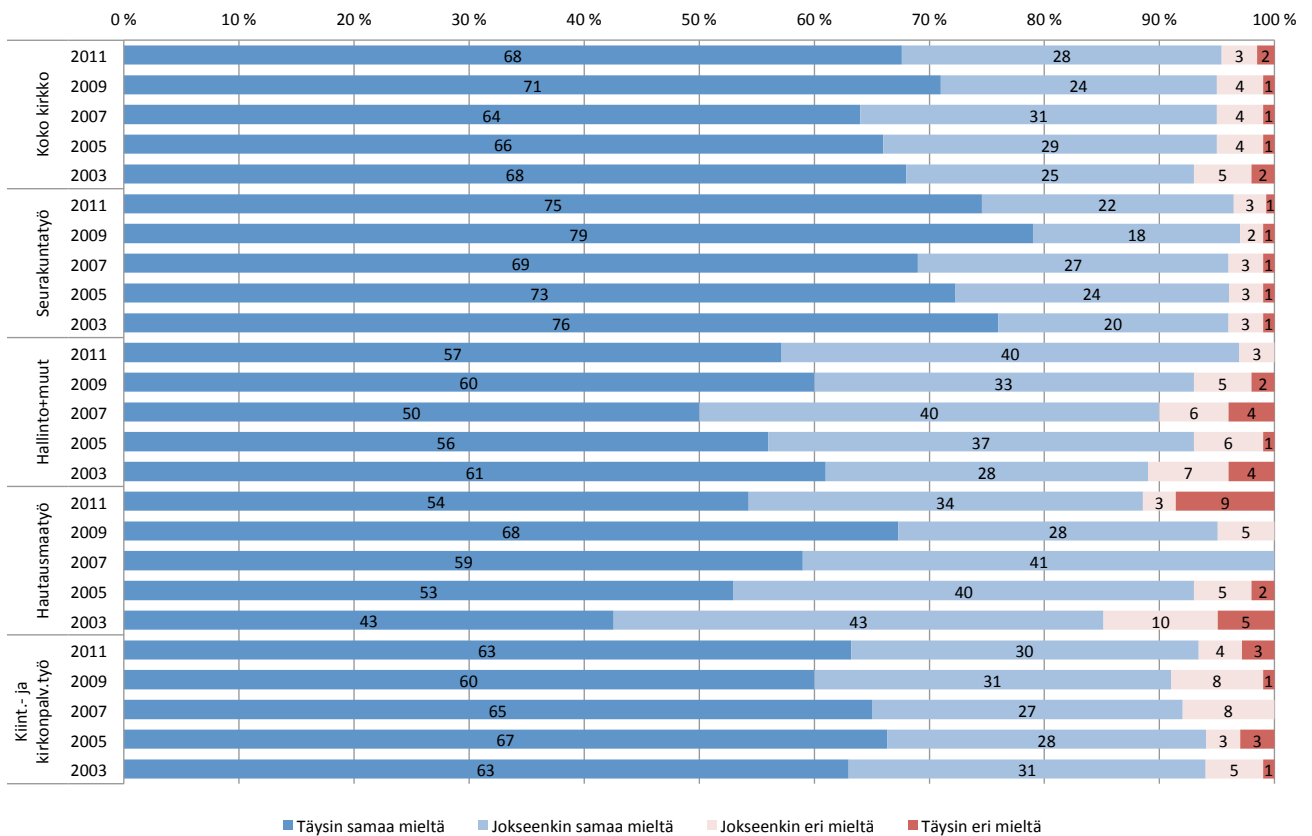
Kuvio 34. Väite ”työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” koko kirkon osalta (%)



Kuvio 35. Väite ”minulla on työpaikassani hyvät kehittymismahdollisuudet” koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%)



Kuvio 36. Väite "Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani" koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin(%)

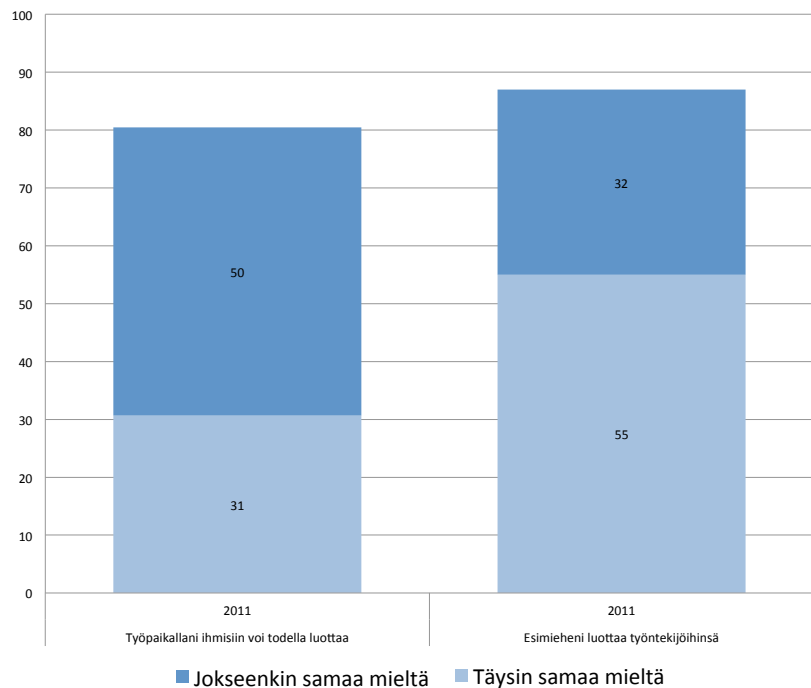


5. Työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet työpaikalla

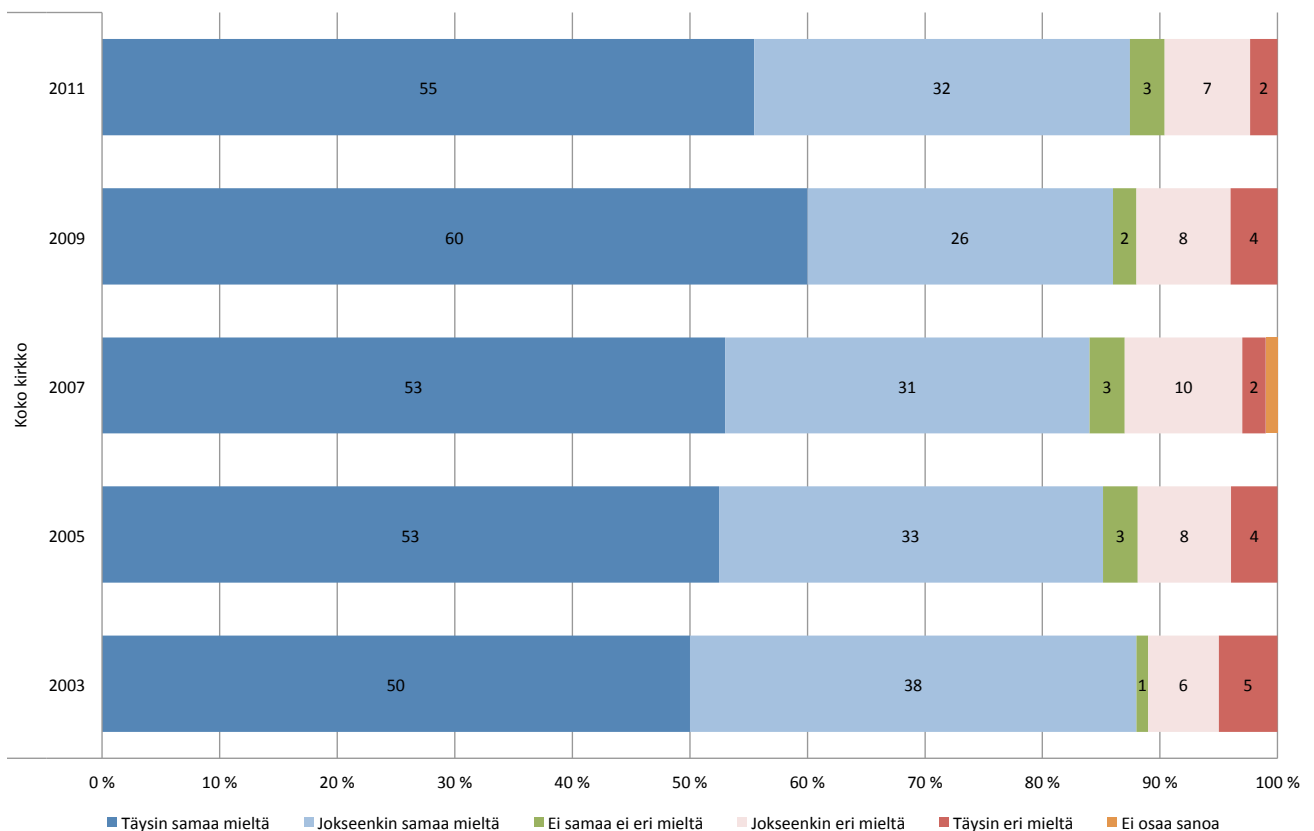
5.1. Luottamus ja tuki työpaikalla

Hyvän yhteistyön edellytyksenä työpaikalla voidaan pitää luottamusta työyhteisön jäsenten kesken. Kirkon alan työolobarometrissa vuonna 2011 luottamusta mitattiin kahdella kysymyksellä; ”Työpaikallani ihmisiin voi todella luottaa” ja ”esimieheni luottaa työntekijöihinsä”. Kirkon työntekijöistä 81 prosenttia arvioi, että omalla työpaikalla ja työyhteisössä oleviin henkilöihin voi todella luottaa. Lähes 90 prosenttia katsoo, että oma lähiesimies luottaa työntekijöihinsä. Näiltä osin voidaan siis sanoa yhteistyön edellytysten olevan kirkon työpaikoilla hyvällä tasolla. (Kuvio 37 ja 38)

Kuvio 37. Väitteet ”työpaikallani ihmisiin voi todella luottaa” ja ”esimieheni luottaa työntekijöihinsä” koko kirkon osalta (%)



Kuvio 38. Väite ”Esimieheni luottaa työntekijöihinsä” koko kirkon osalta (%)

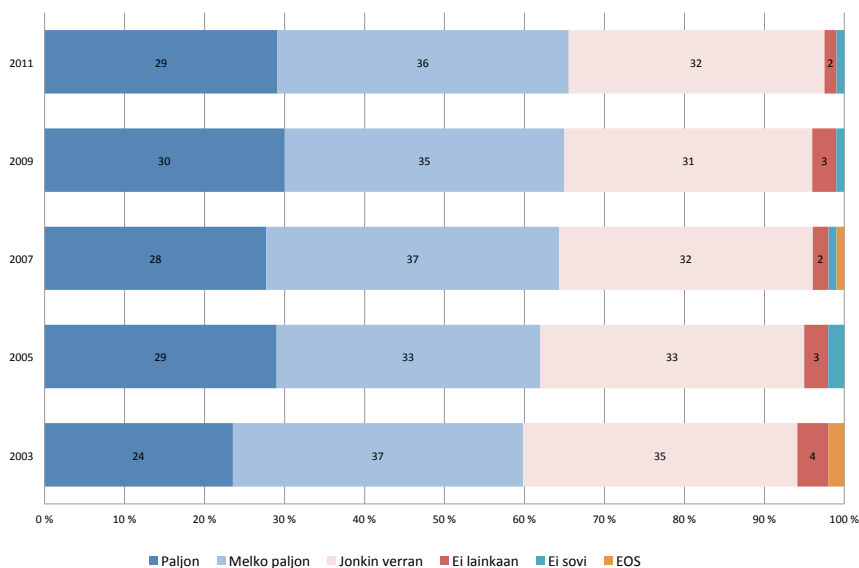


Tuen ja rohkaisun saaminen työtovereilta on lisääntynyt tasaisesti vuodesta 2003 alkaen. Vuonna 2011 kirkon työntekijöistä 65 prosenttia ilmoittaa tarvittaessa saavansa paljon tai melko paljon tukea työtovereiltaan (kuvio 39), ja puolet (48 %) esimieheltään (kuvio 23).

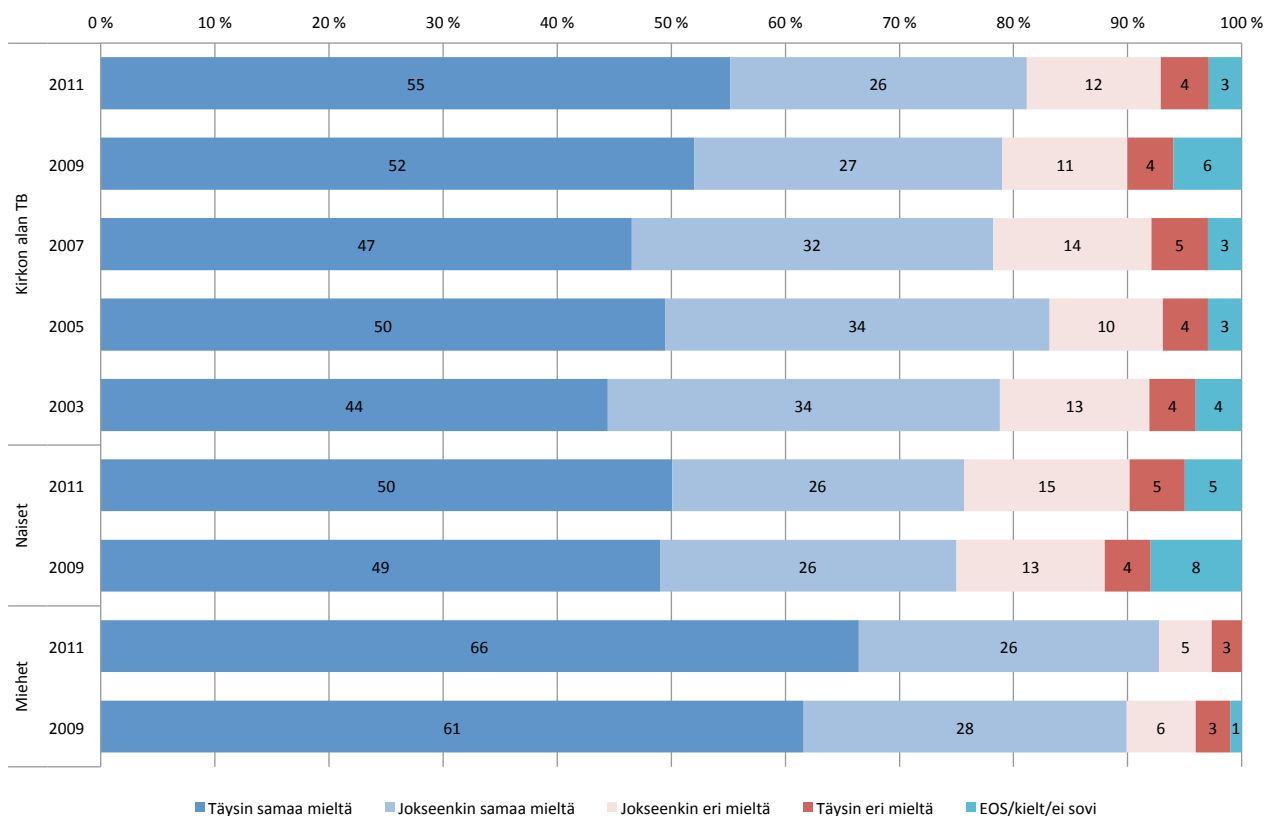
5.2 Tasa-arvo työpaikalla

Jo 81 prosenttia tutkimukseen vastanneista kokee kirkon työpaiikat tasa-arvoisiksi kun tasa-arvo käsitetään sukupuolten välisenä tasa-arvona. Erityisesti niiden osuus, jotka ovat täysin samaa mieltä siitä, että tasa-arvo on toteutunut hyvin, on nyt korkeimmillaan koko tutkimusjaksolla. (Kuvio 40). Seurakuntatyön sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelu-

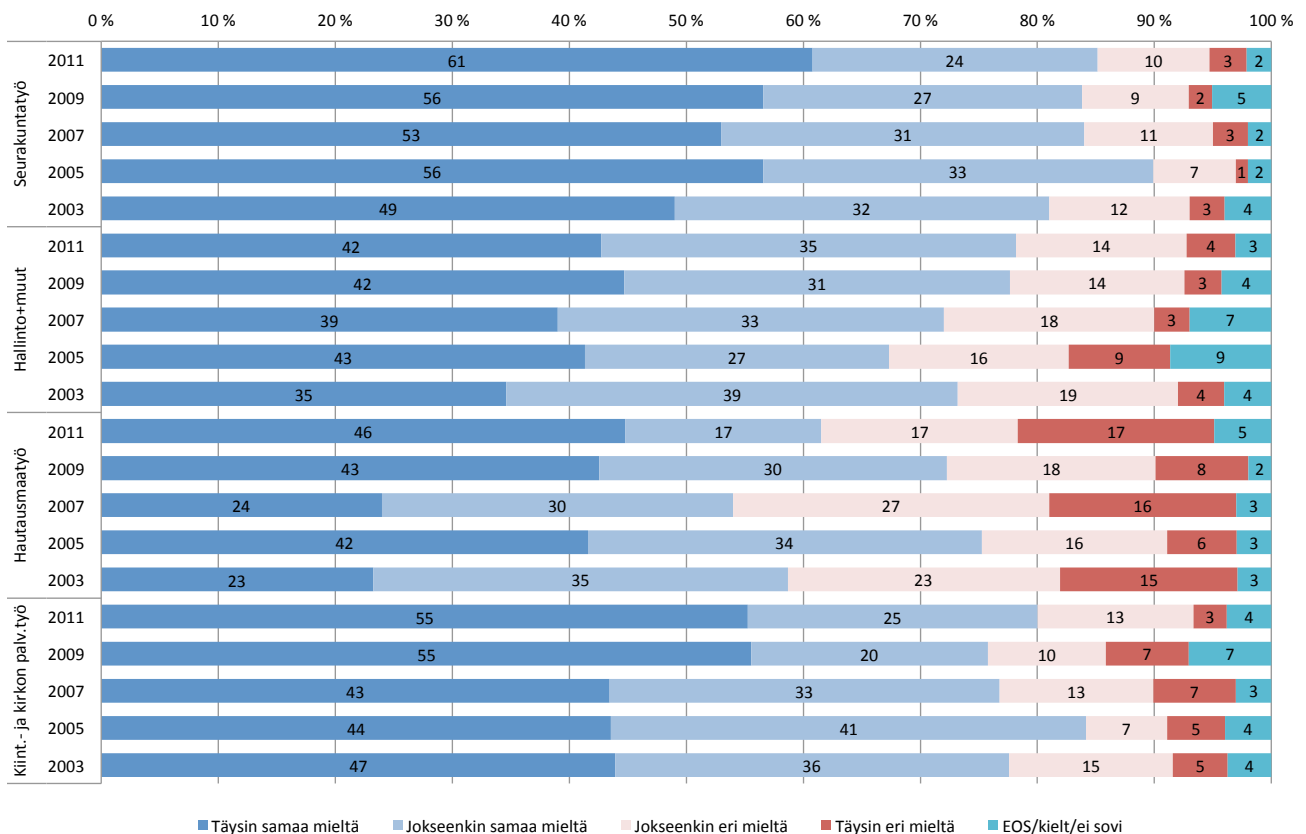
Kuvio 39. Kysymys ”Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereilta, kun sitä tarvitsette?” koko kirkon osalta (%)



Kuvio 40. Väite ”Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani” koko kirkon osalta ja sukupuolen mukaan (%)



Kuvio 41. Väite "Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani" tehtäväryhmittäin (%)



työn ryhmiin kuuluvat ilmoittavat muita työntekijäryhmiä selvästi useammin tasa-arvon toteutuneen hyvin omalla työpaikallaan. (Kuvio 41) Miehistä 92 prosenttia on vähintään jokseenkin sitä mieltä, että tasa-arvo työpaikalla on toteutunut hyvin, kun naisista 76 prosenttia kokee vastaavasti (Kuvio 40)

5.3 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikalla esiintyvää kiusaamista koskeva kysymys sisältää määrittelyn siitä, mitä työpaikkakiusaamisella tai henkisellä väkivallalla tarkoitetaan; työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista,

selän takana puhumista tai muuta painostusta. Määrittely esitetään kiusaamista koskevien kysymysten aluksi. Kysymyksistä toinen koskee tällaista käyttäytymistä työtovereiden taholta ja toinen asiakkaiden taholta.

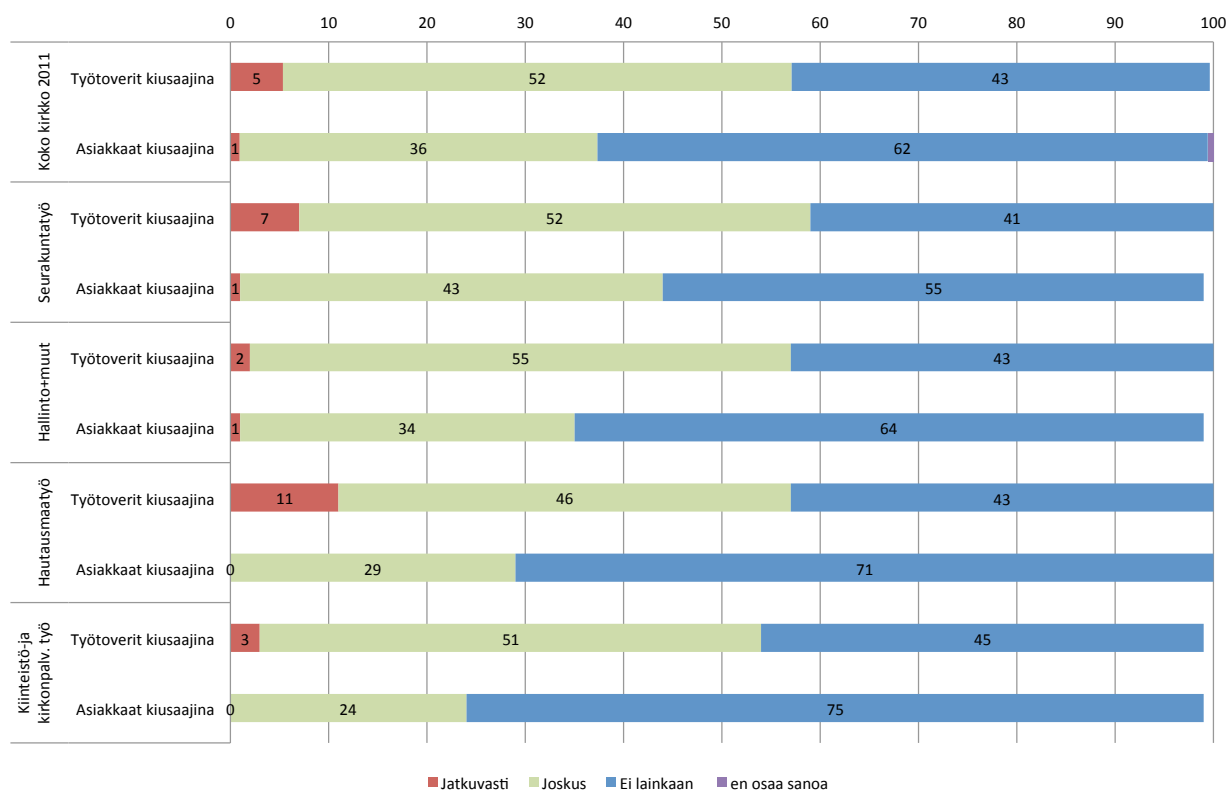
Viiden prosentin mielestä omalla työpaikalla esiintyy jatkuvasti työpaikkakiusaamiseksi tai henkiseksi väkivallaksi tulkittavaa käyttäytymistä, joka on lähtöisin työtovereiden taholta. Puolet (52%) arvioi tällaista käyttäytymistä esiintyvän omalla työpaikalla joskus. (Kuvio 42).

Yksi sadasta on sitä mieltä, että omalla työpaikalla esiintyy jatkuvasti kiusaamista tai henkis-

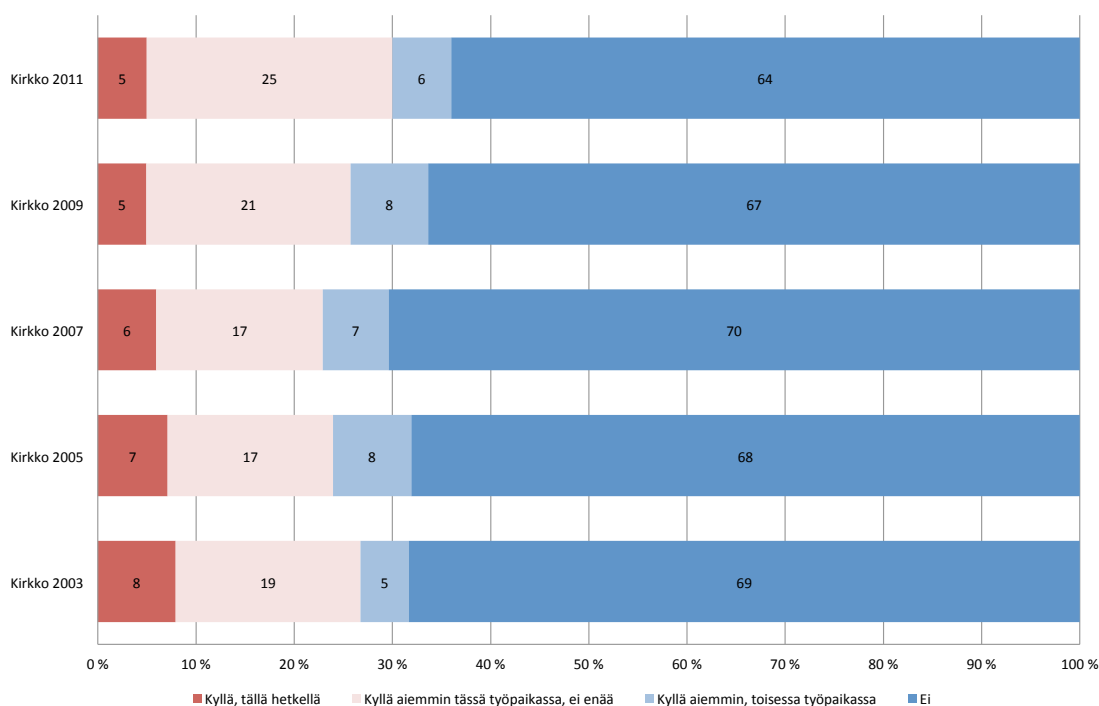
tä väkivaltaa asiakkaiden taholta. Noin kolmanneksen mielestä tällaista käyttäytymistä asiakkaiden taholta esiintyy joskus. (Kuvio 42)

Niitä kirkon työntekijöitä, jotka tällä hetkellä kokevat kiusaamista tai henkistä väkivaltaa työpaikallaan työtovereiden tai asiakkaiden taholta, on edelleen viisi prosenttia. Työntekijöitä, jotka ovat aikaisemmin kokeneet kiusaamista nykyisessä kirkon työpaikassaan, mutta eivät koe sitä enää on 25 prosenttia. Näin kokevien oli neljä prosenttiyksikköä enemmän kuin edellisellä tiedonkeruujaksolla. (Kuvio 43)

Kuvio 42. Henkisen väkivallan tai työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin(%)



Kuvio 43. Kysymys "Onko itse kokenut työpaikkakiusaamista?" koko kirkon osalta(%)



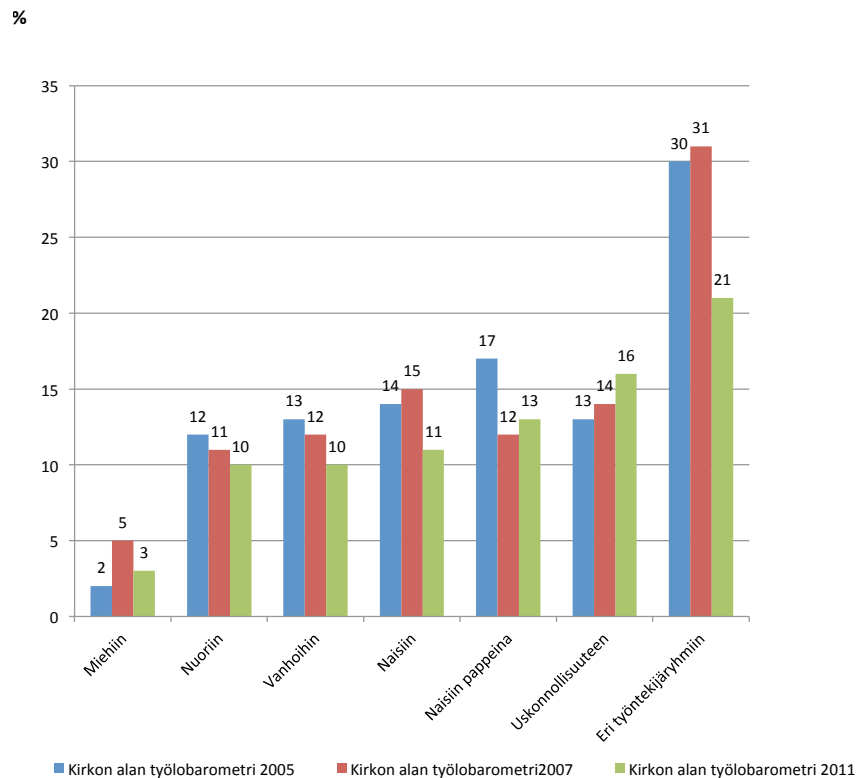
5.4 Syrjintä

Työpaikalla voi esiintyä syrjintää tai eriarvoista kohtelua esimerkiksi työhönotossa, uralla etenemisessä tai palkkauksessa. Viimeksi syrjintää koskevat kysymykset olivat mukana vuoden 2007 barometrissa.

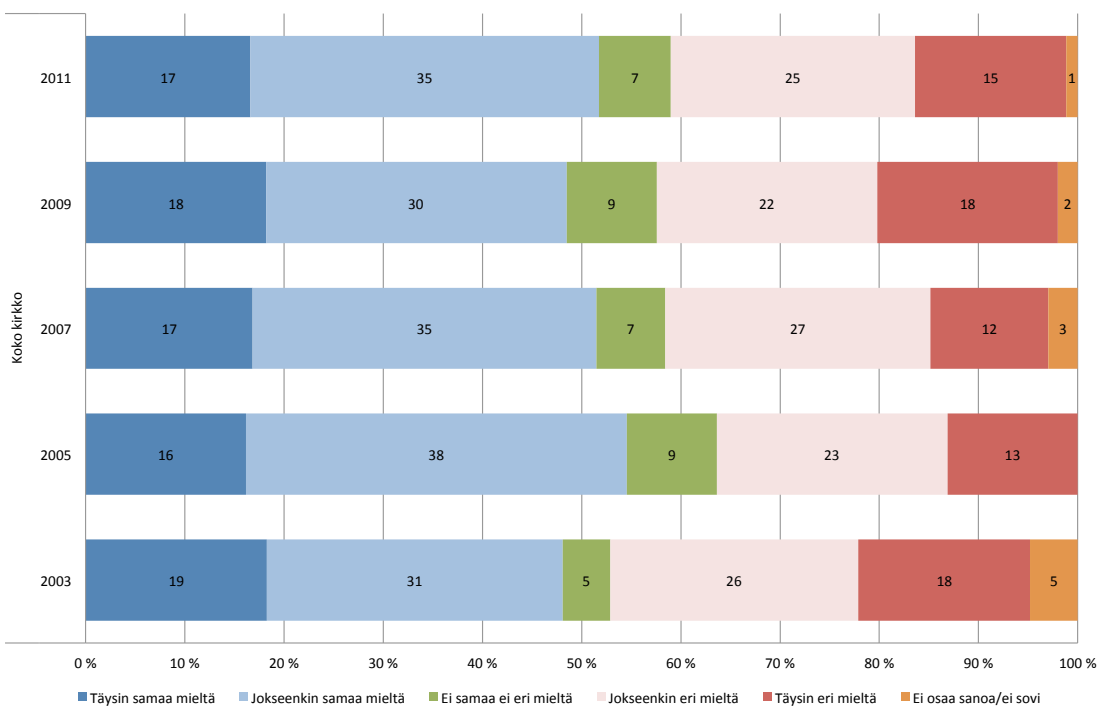
Vuoteen 2007 verrattuna syrjintä on yleisesti ottaen vähentynyt kirkon työpaikoilla. Erityisesti eri työntekijäryhmiin kohdistuva syrjintä on vähentynyt, jopa kymmenellä prosentilla. Joka viides arvioi omalla työpaikalla esiintyvän eri työntekijäryhmiin kohdistuvaa syrjintää. Sukupuoleen (naisiin tai miehiin) ja ikään (nuoriin tai vanhoihin) kohdistuva syrjintä on myös vähentynyt vuoteen 2007 verrattuna.

Kirkon työntekijöiden mukaan omalla työpaikalla uskonnollisuuteen kohdistuva syrjintä on hieman lisääntynyt vuoteen 2007 nähden. (Kuvio 44)

Kuvio 44. Mielikuva omalla työpaikalla esiintyvistä syrjinnästä (kyllä-vastaukset) (%)



Kuvio 45. Väite "esimieheni kykenee sovitteluun ristiriitoja" koko kirkon osalta (%)



5.5 Ristiriidat ja niiden sovittelu

Vuonna 2011 niiden työntekijöiden osuus, jotka arvioivat työntekijöiden välisiä ristiriitoja olevan paljon tai melko paljon, väheni aiempaan nähden. Ristiriitoja eri henkilöstöryhmien välillä on aiempaa vähemmän. Myös ristiriidat luottamushenkilöiden kanssa ovat vähentyneet. Ristiriitojen määrä esimiesten ja alaisten välillä on pysynyt ennallaan. Esimiesten kykyyn sovittella

erilaisia ristiriitoja ollaan hieman aiempaa tyytyväisempiä. Nyt yli puolet kokee, että oma esimies pystyy sovittelemaan ristiriitoja (Kuvio 45).

5.6 Päihdeongelmien tai seksuaalisen häirinnän esiintyvyys

Vuoden 2011 työolobarometrissa kysyttiin myös kahden arkaluontaisen ongelman, sukupuolisen häirinnän ja päihdeongelmien

yleisyyttä kirkon työpaikoilla. Seksuaalista häirintää esiintyy edelleen hyvin vähän; 94 prosentin mukaan sitä ei esiinny ollenkaan omalla työpaikalla, jonkin verran häirintää esiintyy 4 prosentin mielestä.

Työntekijöistä neljä sadasta arvioi työpaikallaan esiintyvän päihdeongelmia jonkin verran, luku on laskenut vuodesta 2009. Suurimman osan (84%) arvion mukaan työpaikalla ei esiinny lainkaan päihdeongelmia.

6. Työympäristö

Kirkon alan työolobarometrissa työympäristöön liittyviä asioita selvitetään työssä kohdattujen fyysisten ja henkisten vaarojen ja uhkien osalta. Lisäksi tiedustellaan mielikuvaa siitä, onko työympäristön turvallisuuteen pyritty systemaattisesti vaikuttamaan.

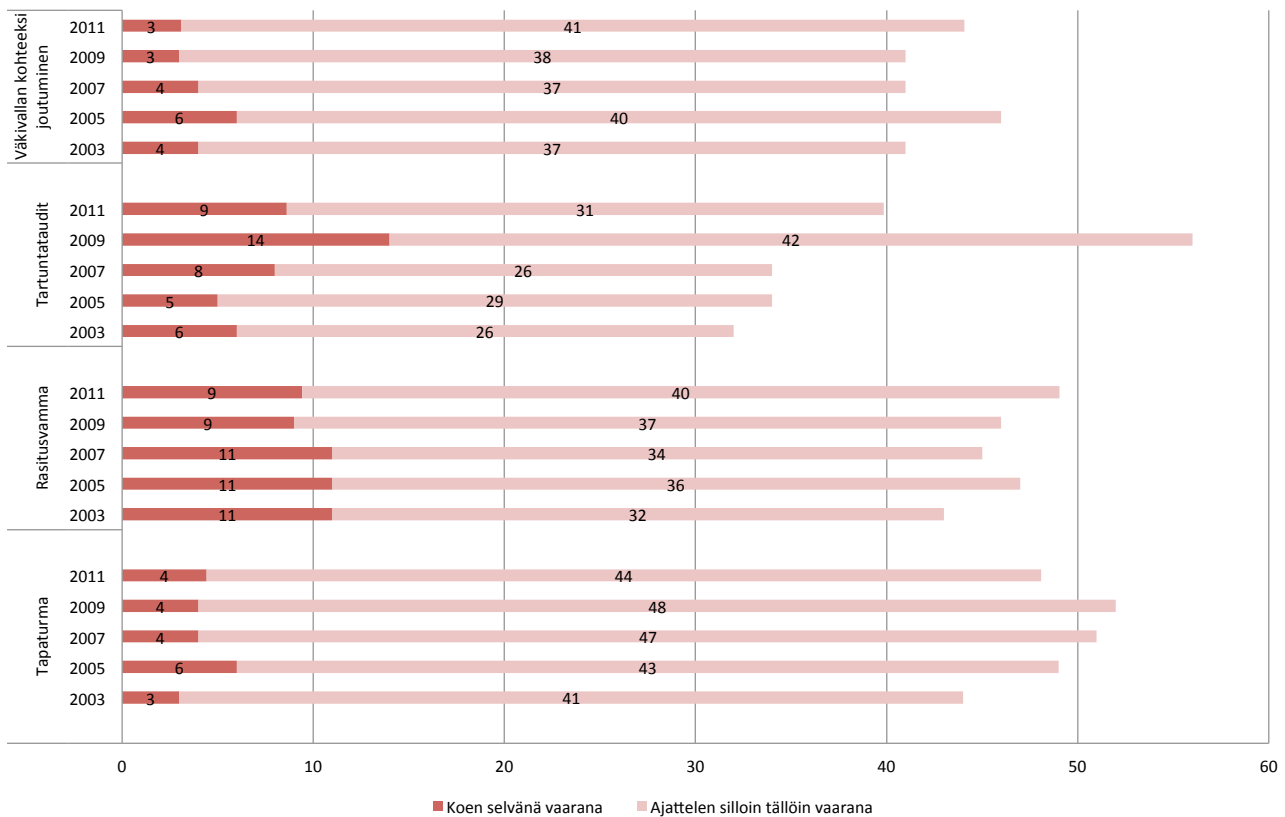
6.1 Työn turvallisuus

6.1.1 Työn fyysiset vaarat

Vuonna 2011 edellistä kyselyajan kohtaa harvempi kirkon työntekijä kokee työssään ainakin silloin tällöin vaarana tapaturman tai tartuntataudin (Kuvio 46). Todenäköisenä syynä tartuntatautien

vaaran kokemisessa tapahtuneeseen suureen muutokseen on edellisen kierroksen tiedonkeruujankokohtana vuonna 2009 paljon julkisuudessaakin esillä ollut sikainfluenssa-epidemia. Vuoteen 2009 verrattuna hieman useampi vastaaja kokee rasitusvamman fyysiseksi vaaraksi työssään.

Kuvio 46. Työn fyysiset vaarat koko kirkon henkilöstön osalta (%)



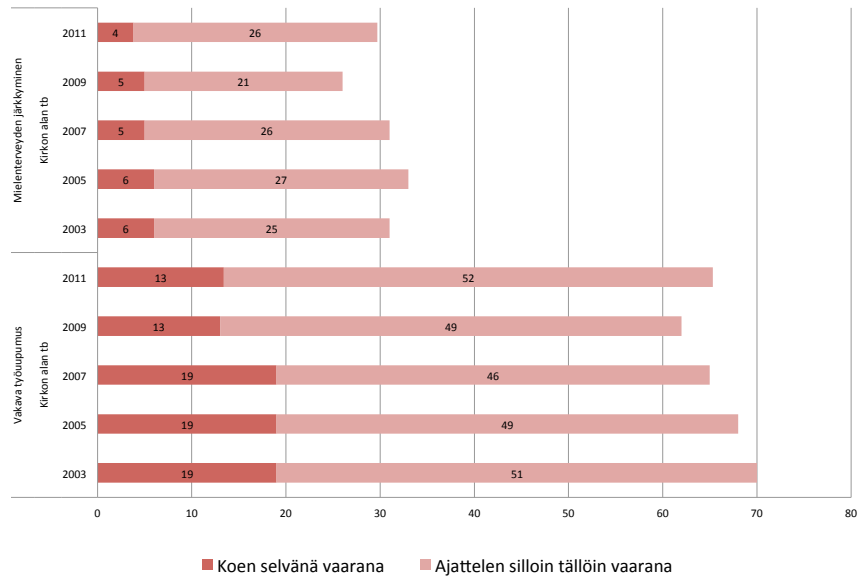
6.1.2 Työn henkiset vaarat

Kirkon työn henkisiä vaaroja selvitettiin työuupumusta sekä mielenterveyden järkkymistä käsittelevien kysymysten avulla. Vakavan työuupumuksen kokee selvänä vaarana 13 prosenttia ja sitä ajattelee silloin tällöin vaarana puolet kirkon työntekijöistä. Mielenterveyden järkkymisen koki ainakin silloin tällöin vaarana lähes kolmannes kirkon työntekijöistä. (Kuvio 47)

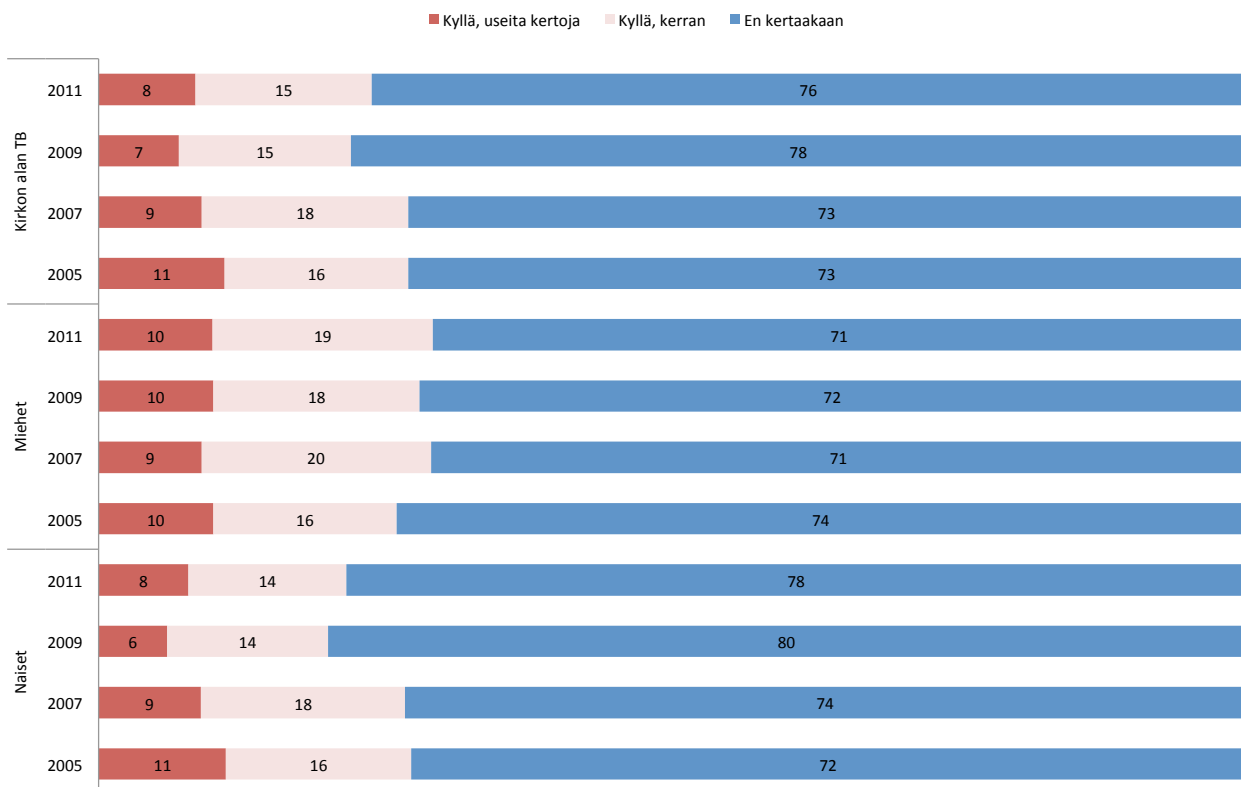
6.1.3 Väkivalta tai sen uhka työpaikalla

Kirkon työntekijöistä 23 prosenttia oli havainnut vähintään kerran, että joku oli joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallaan haastattelua edeltäneiden 12 kuukauden aikana (Kuvio 48).

Kuvio 47. Työn henkiset vaarat koko kirkon osalta (%)



Kuvio 48. Havainnut työpaikalla jonkun joutuvan väkivallan tai sen uhan kohteeksi (%)



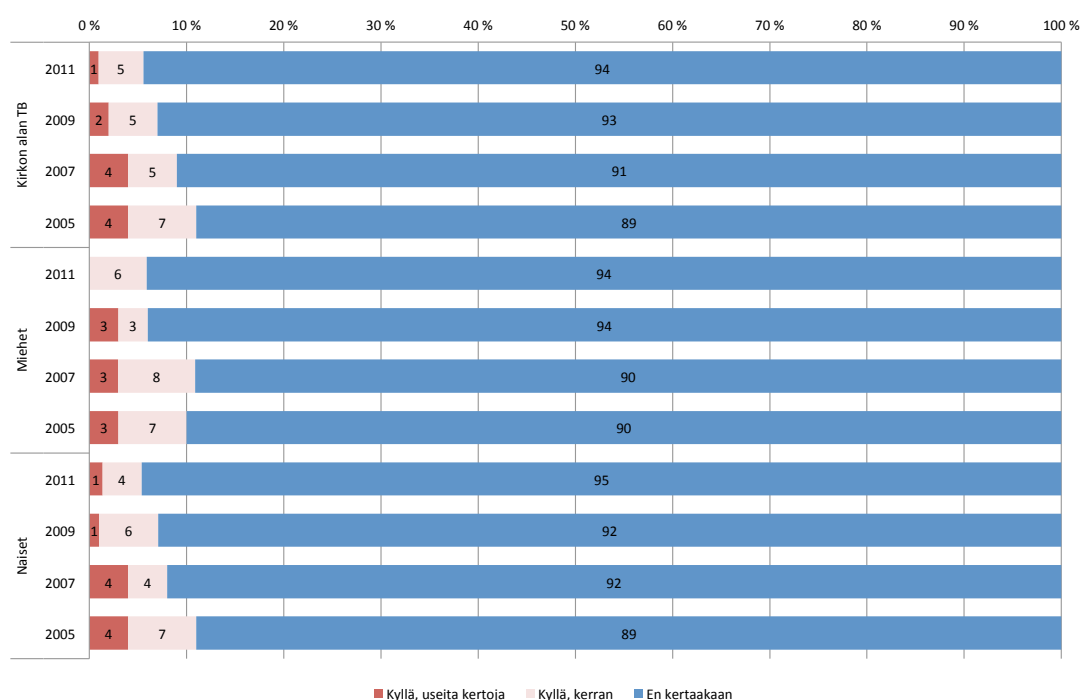
Vastaaajien itse kokema väkivalta tai väkivallan uhka on vähentynyt lähes puoleen vuodesta 2005 vuoteen 2011 tultaessa. Vuonna 2011 väkivallan tai sen uhan kohteeksi oli joutunut 6 prosenttia vastaajista (Kuvio 49).

6.1.4 Työympäristön turvallisuuden parantaminen

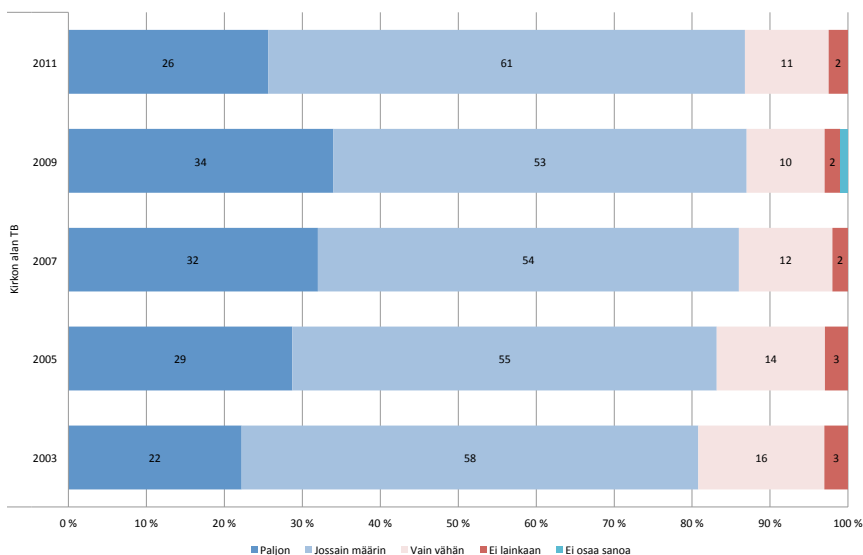
Viimeisen kymmenen vuoden aikana työympäristöjen turvallisuuteen on barometrin tulosten mukaan pyritty enenevästi vaikuttamaan erilaisilla sovituuilla kehittämistoimenpiteillä. Vuonna 2011 jo 87 prosenttia vastaajista

arvioi, että työympäristön turvallisuutta on pyritty parantamaan ainakin jossain määrin. Aiempaa selvästi harvempi kuitenkin koki, että työympäristön turvallisuuteen on pyritty vaikuttamaan paljon. (Kuvio 50)

Kuvio 49. Itse joutunut työpaikalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi koko kirkon osalta (%)



Kuvio 50. Työympäristön turvallisuuden parantamiseen tähtäävät toimet koko kirkon osalta (%)



7. Yksilön terveys ja työkyky

Työterveyttä ja työkykyä mitattiin sairauspoissaoloja, koettua työkykyä ja työssä jaksamista koskevilla kysymyksillä. Lisäksi kysyttiin työkyvyn systemaattisesta kehittämisestä. Työmotivaatiota kirkon alalla käsiteltiin työn merkityksen ja työnantajan vaihtamisen kautta ja palkkausta koskevien kysymysten avulla.

7.1. Työkyky

7.1.1 Koettu työkyky ja sairauspoissaolot

Kirkon alan työolobarometrissa on vuodesta 2007 alkaen selvitetty työntekijöiden työkykyä oman arvion mukaan. Vastaajia pyydetään pisteyttämään oma työkyky asteikolla nollasta kymmeneen.

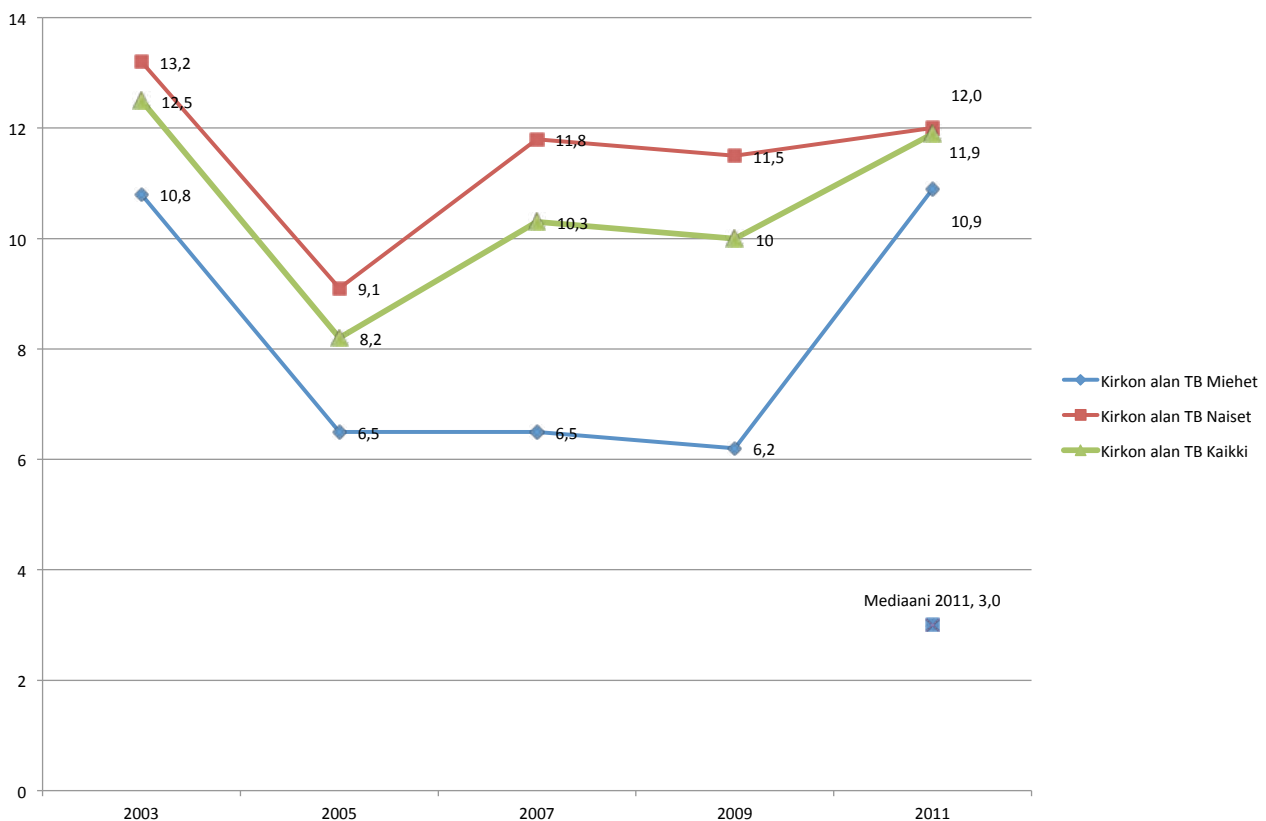
Oletuksen mukaan työkyky saa parhaimmillaan ollessaan kymmenen pistettä, ja nollan silloin, kun vastaaja kokee ettei kykene lainkaan työntekoon. Kirkon työntekijöistä puolet (49 %) arvioi edelleen työkyvyn olevan erittäin hyvällä tasolla eli työkyvylle annettiin 9 tai 10 pistettä (Kuvio 52). Vain 2 % kirkon työntekijöistä arvioi työkykynsä olevan niin heikko, että se saa alle viisi pistettä.

Vuonna 2011 kirkon työntekijöille kertyi keskimäärin 11,9 poissaolopäivää oman sairauden vuoksi (10 päivää vuonna 2009) (Kuvio 51). Useimmat sairauspoissaoloista ovat lyhyitä, korkeintaan muutaman päivän mittaisia, mutta pitkät sairauslomiat näkyvät keskiarvoissa.

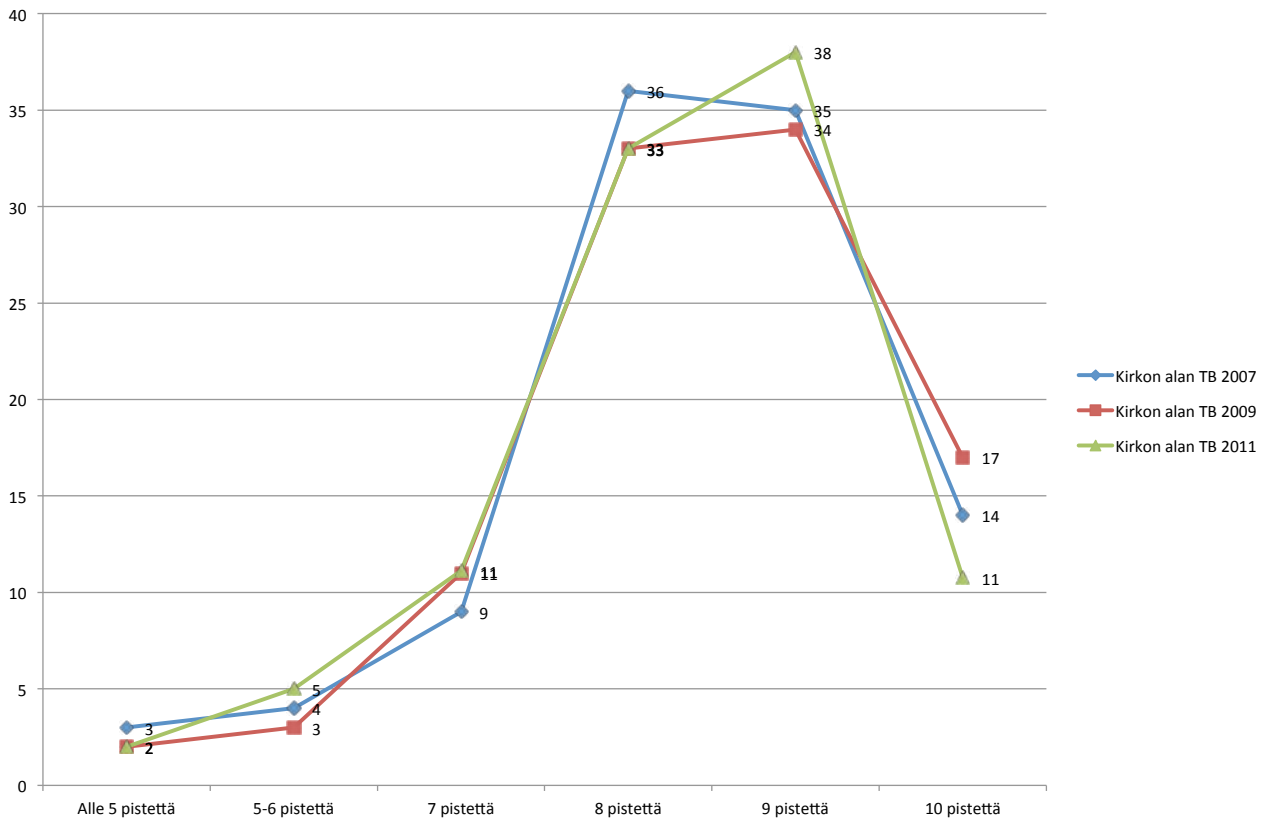
Sairauspoissaolojen mediaani oli 3 päivää. Kysymyksessä tiedusteltiin poissaoloja oman sairauden vuoksi viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, joten määritelmällisesti poissaolot lasten sairauksien vuoksi eivät sisälly tuloksiin. Vastaajista 38 prosentilla ei ollut haastattelua edeltäneiden 12 kuukauden aikana sairauspoissaoloja.

Sairauspäiviä oli 65 prosentilla vastaajista, heistä 8 prosenttia ilmoitti poissaolon (ainakin osittaisena) syynä työuupumuksen. Sairauden vuoksi työstä poissaoleista vastaajista joka kahdeksas ilmoitti poissaolon syyn olleen työuupumus. Osuus on lähes puolittunut vuoteen 2007 verrattuna, jolloin 14 prosentilla poissaolon syy oli työuupumus.

Kuvio 51. Poissaolopäivät oman sairauden vuoksi viimeisen vuoden aikana koko kirkon osalta ja sukupuolen mukaan



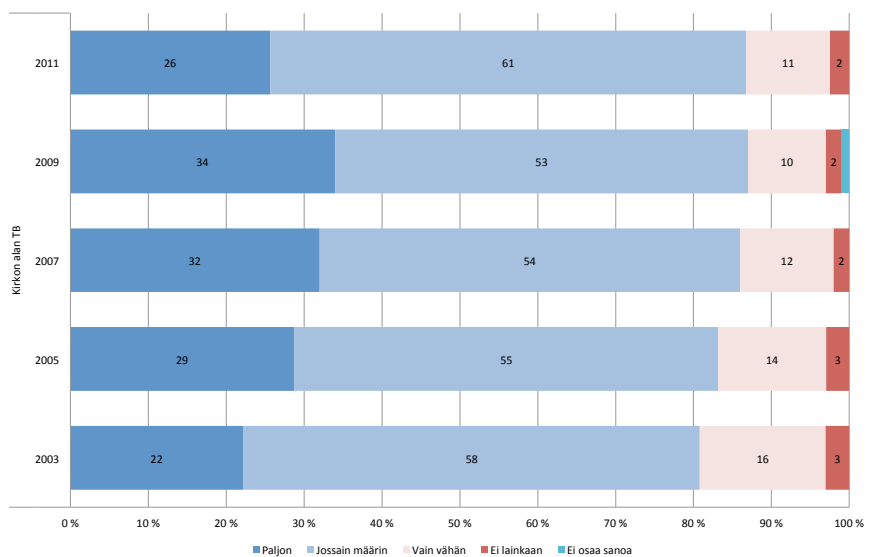
Kuvio 52. Kirkon työntekijöiden työkyky oman arvion mukaan (0-10 pistettä)



7.1.2 Vaikuttaminen työkykyyn

Kirkon työntekijöistä lähes 90 prosenttia toteaa, että omalla työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vähintään jossain määrin. Neljäsosa työntekijöistä kokee, että fyysiseen työkykyyn on pyritty vaikuttamaan paljon. Barometrin tulokset kertovat, että fyysisen työkyvyn parantamiseen tähtävissä toiminna on ollut lievästi nouseva suuntaus viimeisen kymmenen vuoden aikana. (Kuvio 53)

Kuvio 53. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon vaikuttaminen koko kirkon osalta(%)



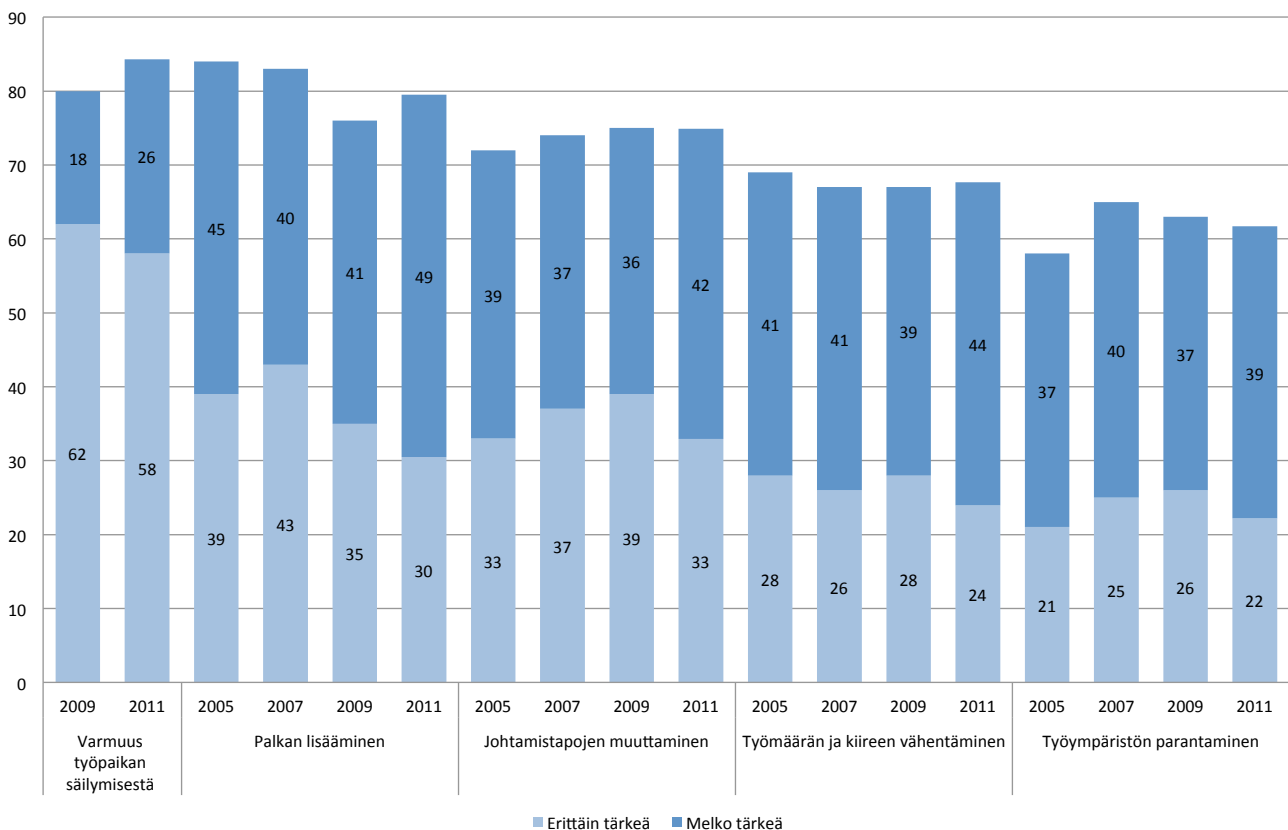
7.2. Työssä jaksaminen

Mitkä tekijät edistävät työssä jaksamista niin, että työurat jatkuisivat kirkon alalla mahdollisimman pitkään? Tärkeimmäksi tekijäksi nousi edellisen kyselyn kyselyn tapaan varmuus työpaikan säilymisestä. Varmuus työpaikan säilymisestä oli 84 prosentin mielestä vähintään melko tärkeää. Vuonna 2009 vastaavasti ajatteli 80 prosenttia vastaajista. Palkan

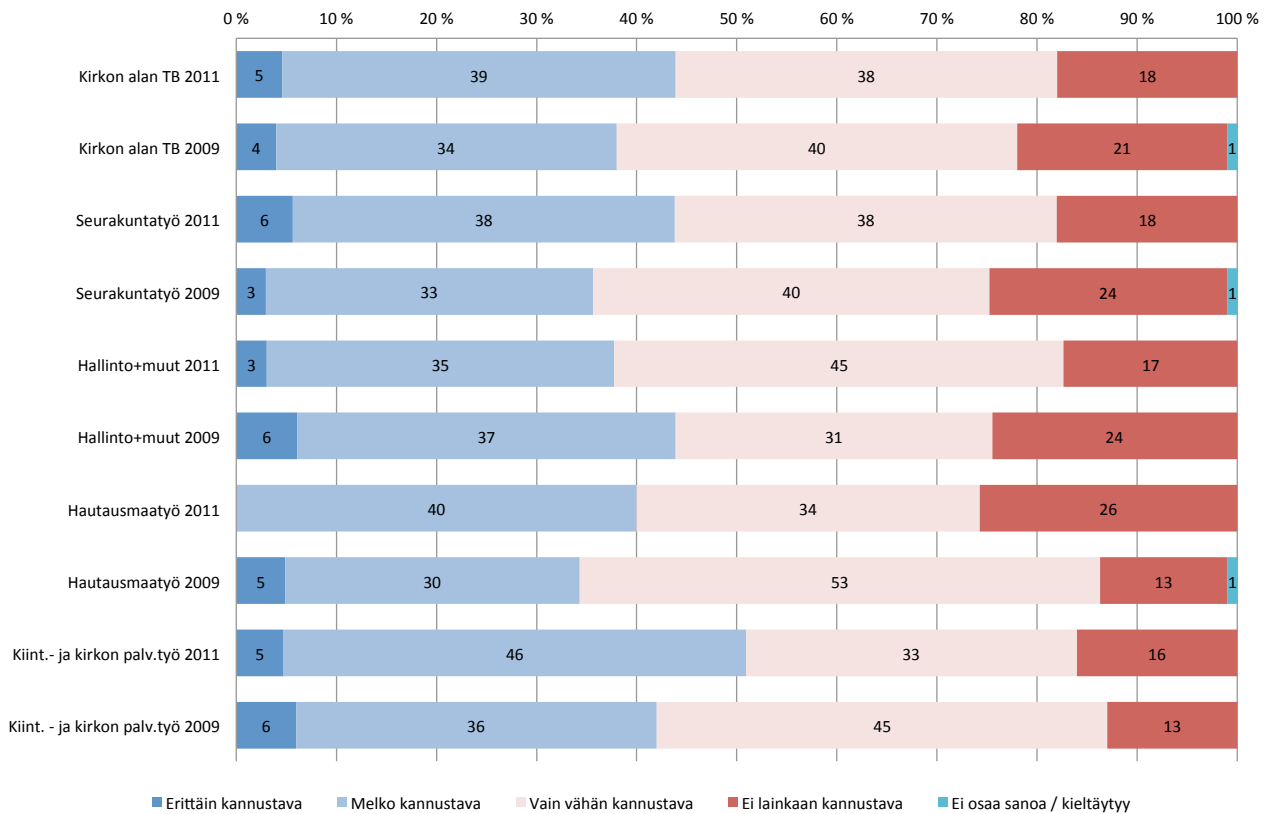
lisääminen oli toiseksi tärkein tekijä, 79 prosenttia piti palkan lisäämistä vähintään melko tärkeänä, jotta työssä jaksaisi hyvin koko työuran ajan. Johtamistapojen muuttaminen oli kolmanneksi tärkein tekijä, 75 prosenttia piti tätä vähintään melko tärkeänä. Työmäärän ja kiireen vähentäminen oli neljänneksi tärkeintä, 68 prosenttia mainitsi tämän vähintään melko tärkeäksi. Työympä-

ristön parantaminen oli työssä jaksamisen kannalta vähintään melko tärkeää 61 prosentin mielestä. (Kuvio 54) Vastaavat viisi tekijää koettiin tärkeimmäksi myös yli 45-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa.

Kuvio 54. Työssä jaksamisen kannalta tärkeinä pidettäviä tekijöitä niiden tärkeyden mukaan koko kirkon osalta (%)



Kuvio 55. Palkkauksen kannustavuus koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%)

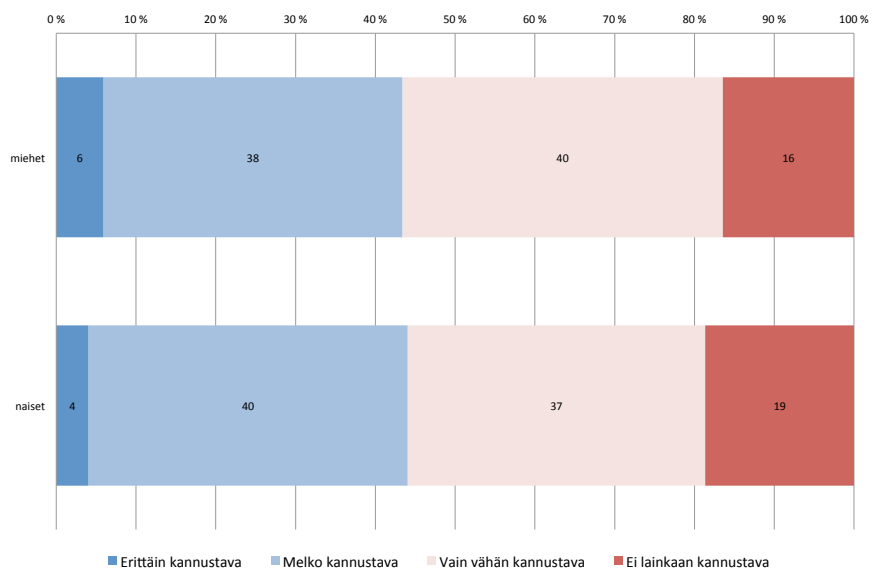


7.3. Motivaatio

7.3.1 Tyytyväisyys palkkaukseen

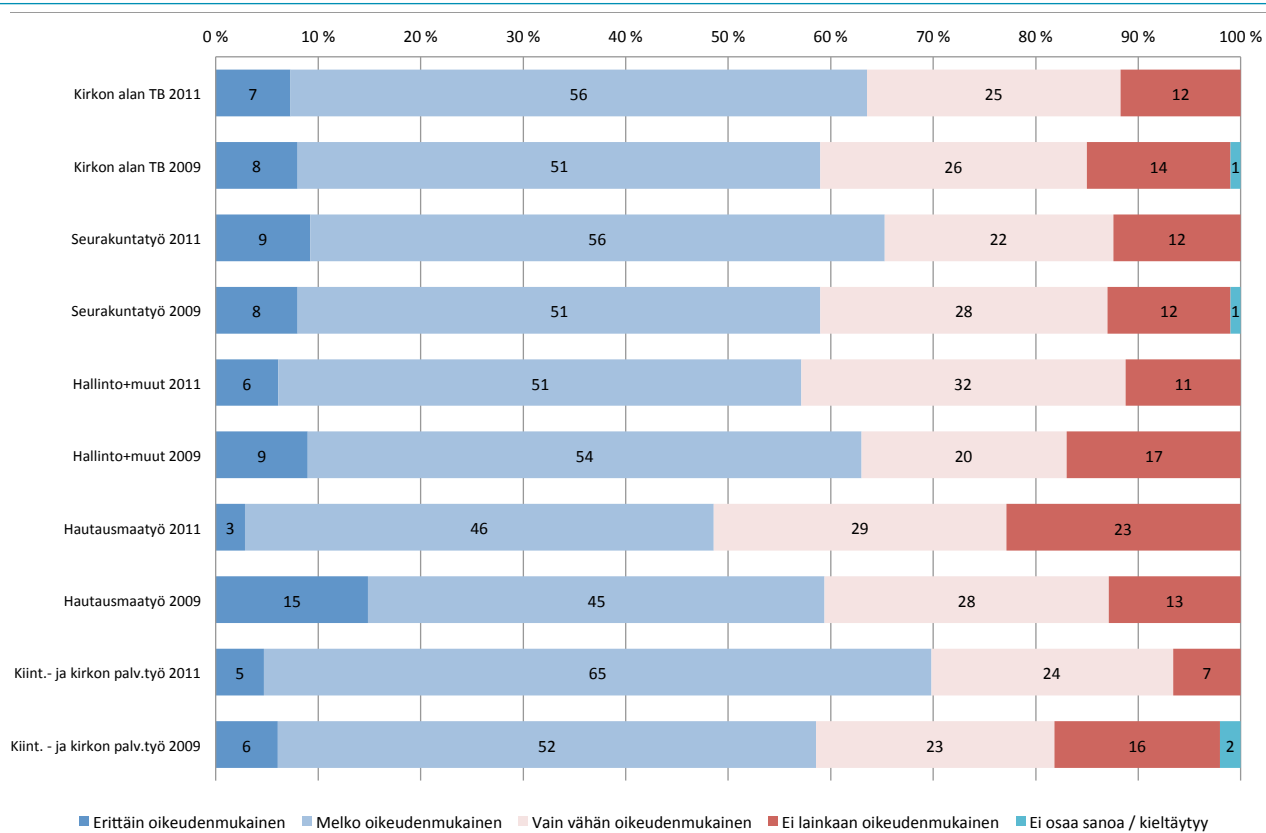
Kirkon työntekijöiltä kysyttiin heidän näkemyksiään palkkauksen oikeudenmukaisuudesta, kannustavuudesta ja kilpailukykyisyydestä. Aiempaa useampi pitää palkkaustaan kannustavana; vuonna 2009 palkkausta piti kannustavana 38 prosenttia ja 2011 jo 44 prosenttia näkee palkkauksensa kannustavana. Myös hieman aiempaa useampi kokee palkkauksensa oikeudenmukaiseksi. Palkkaus koetaan kilpailukykyiseksi hieman harvemmin kuin vuonna 2009. Näillä kolmella kriteerillä mitattuna voidaan pitää kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön ryhmään kuuluvia vastaajia tyytyväisimpinä palkkaukseensa.

Kuvio 56. Palkkauksen kannustavuus sukupuolen mukaan jaoteltuna (%)

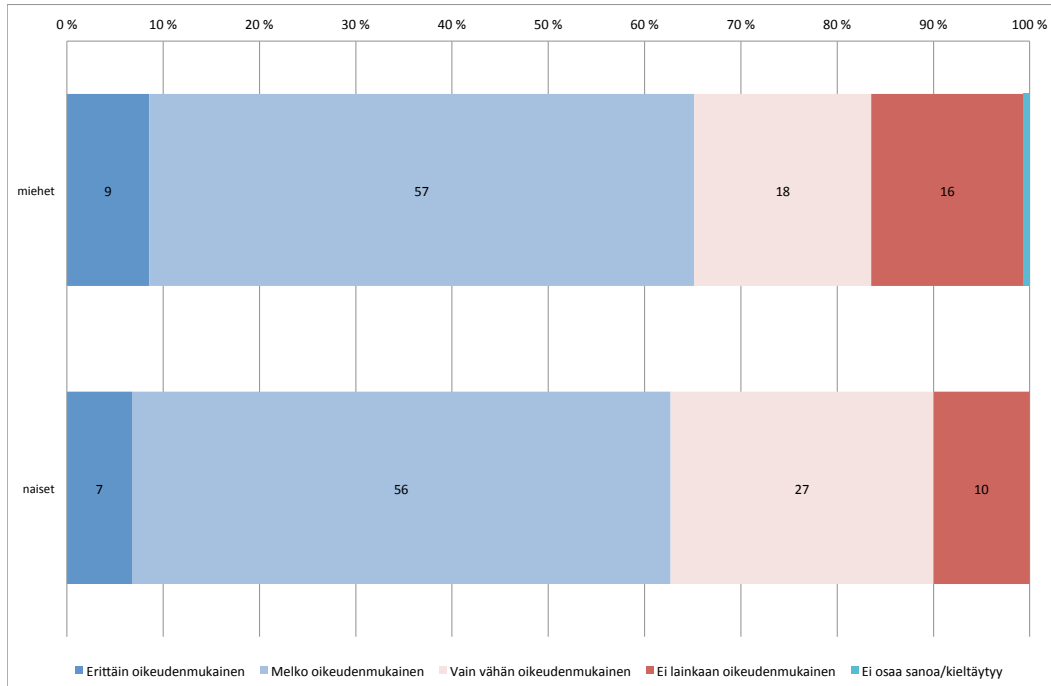


(Kuviot 55, 57 ja 59) Sukupuolittain jaoteltuna voidaan sanoa miesten olevan yleisesti hieman tyytyväisempiä palkkukseensa kuin naisten (Kuviot 56, 58 ja 60).

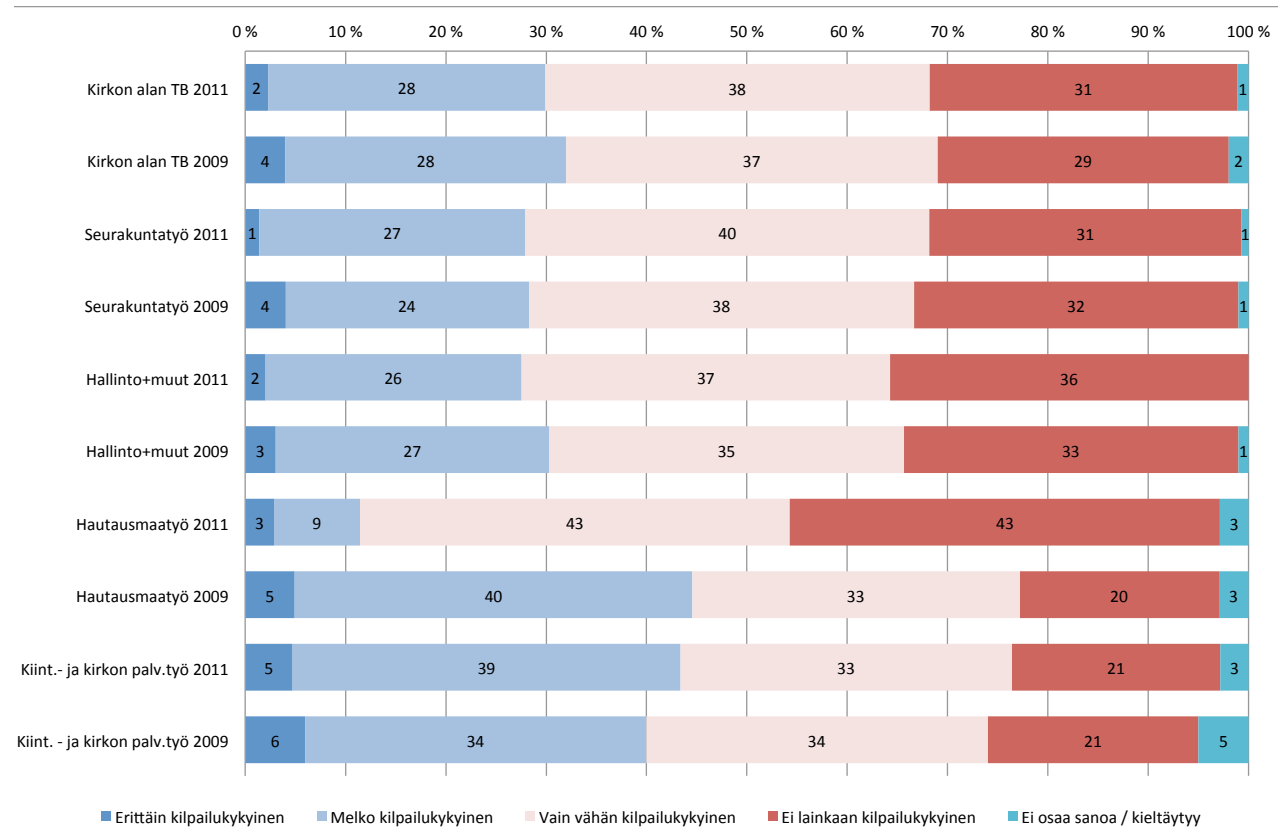
Kuvio 57. Palkkauksen oikeudenmukaisuus koko kirkon henkilöstön osalta ja tehtäväryhmittäin (%)



Kuvio 58. Palkkauksen oikeudenmukaisuus sukupuolittain jaoteltuna (%)



Kuvio 59. Palkkauksen kilpailukyky koko kirkon henkilöstön osalta ja tehtäväryhmittäin (%)



7.3.2 Työn merkitys ja työpaikan vaihdon todennäköisyys

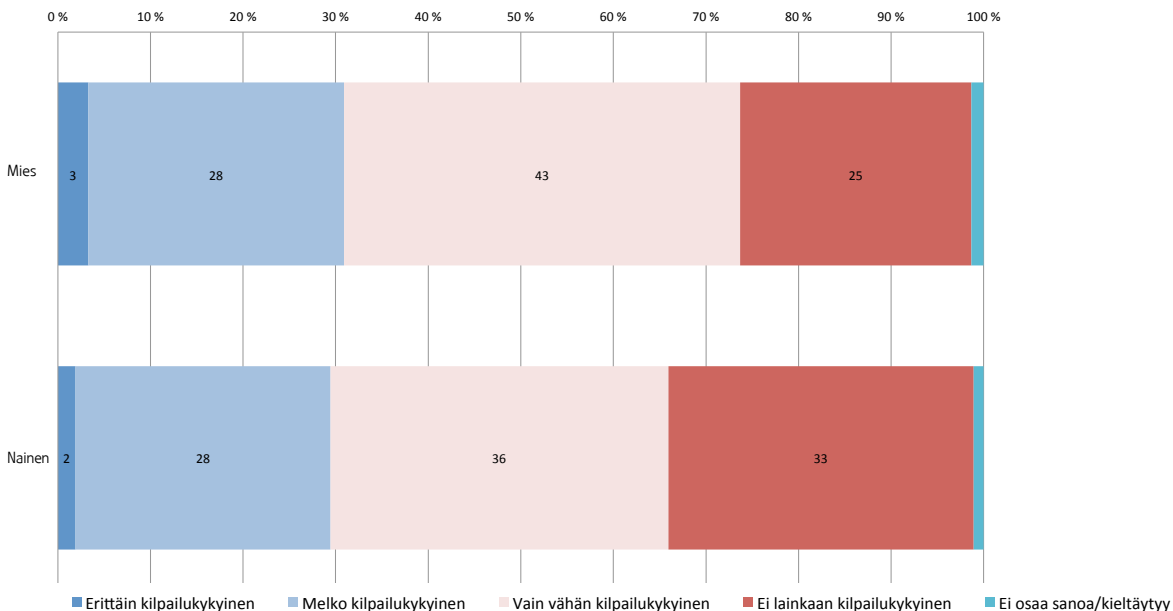
Kirkon työntekijät pitävät työtään edelleen merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Kirkon työntekijästä 76 prosenttia on täysin samaa mieltä väitteen ”katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä” kanssa (Kuvio 4). Viidennes työntekijöistä on jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. (Kuvio 61)

Joka neljäs kirkon työntekijä pitää vähintään melko todennäköisenä, että saattaa seuraavan viiden vuoden aikana lähteä omasta tahdostaan jonkun muun työnantajan kuin kirkon tai seurakunnan palvelukseen. Työpaikan vaihtohalukkuus on hieman lisääntynyt edellisestä tutkimuskerrasta. (Kuvio 62)

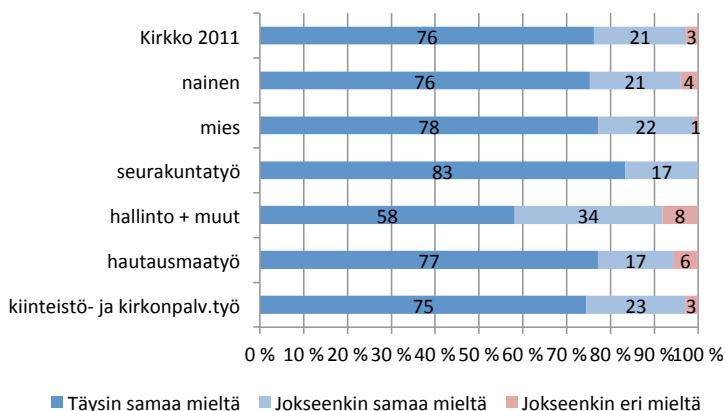
Hallinnon työntekijäryhmässä on eniten henkilöitä, jotka koke-

vat työnsä vähiten hyödylliseksi ja merkitykselliseksi. Samaan työntekijäryhmään kuuluvat ilmoittavat muita useammin, että aikovat vaihtaa muun työnantajan, kuin kirkon palvelukseen seuraavan viiden vuoden aikana. Naiset pitävät työpaikan vaihtamista selvästi miehiä todennäköisempänä. (Kuviot 62 ja 63)

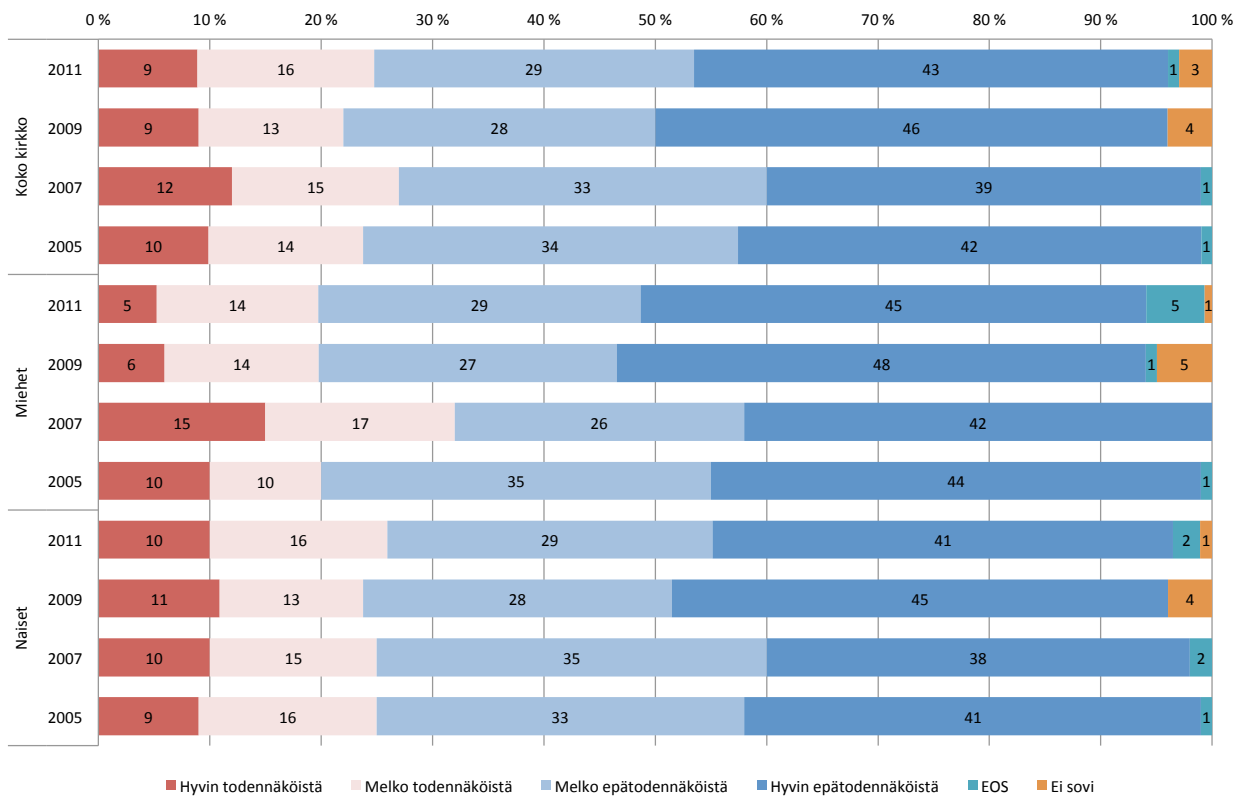
Kuvio 60. Palkkauksen kilpailukyky, sukupuolittain jaoteltuna (%)



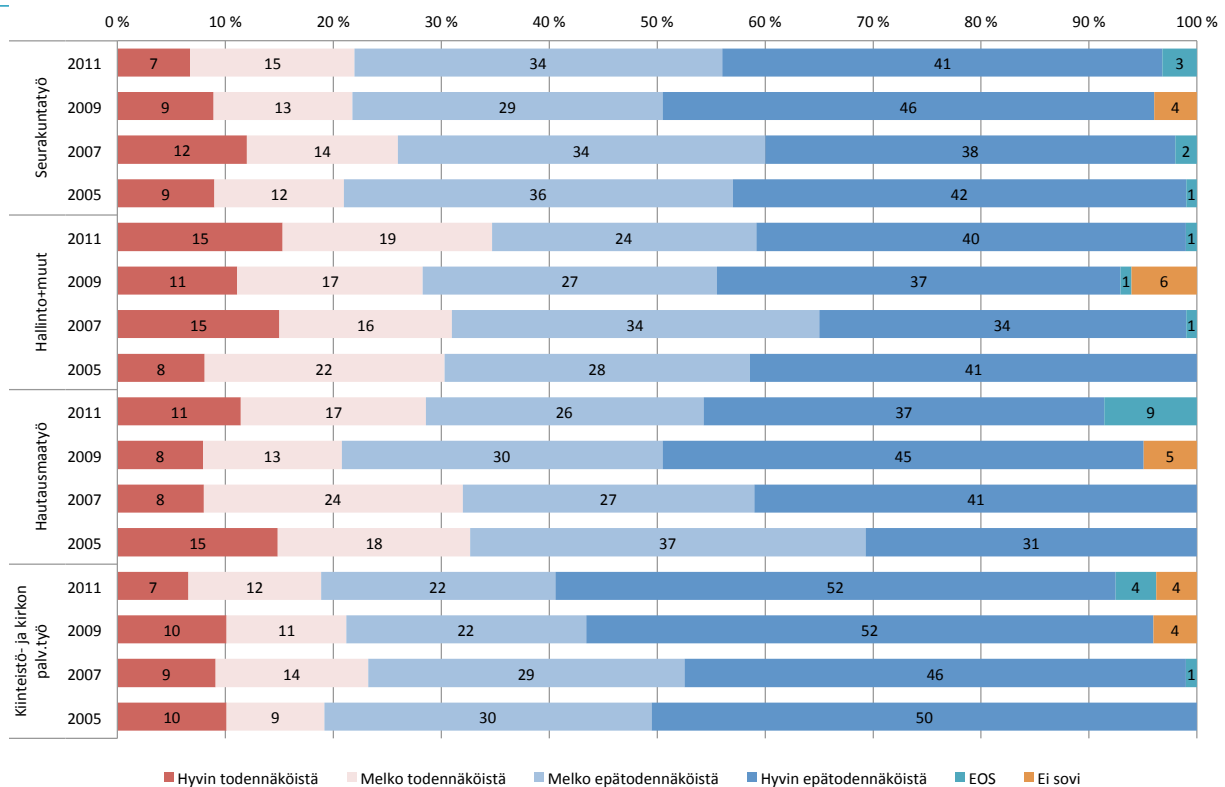
Kuvio 61. Väite ”Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä” koko kirkon osalta ja vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)



Kuvio 62. Työpaikan vaihdon todennäköisyys seuraavan viiden vuoden aikana (%)



Kuvio 63. Työpaikan vaihdon todennäköisyys seuraavan viiden vuoden aikana työntekijäryhmän mukaan (%)



Liitetaulukot

Liitetaulukko1. Työssä koetut fyysiset vaarat tehtäväryhmittäin (%)

	Seurakuntatyö					Hallinto+muut					Hautausmaatyö					Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ				
Tapaturmavaara	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011
Koen selvänä vaarana	3	3	3	4	2	0	0	1	0	0	8	15	8	5	14	6	13	9	6	10
Ajattelen silloin tällöin vaarana	38	40	46	46	43	12	16	22	23	22	63	66	73	65	49	68	64	64	70	62
En koe vaarana lainkaan	59	58	51	50	54	88	84	77	77	78	30	19	19	30	37	27	23	27	23	27
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Rasitusvamman vaara																				
	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011
Koen selvänä vaarana	4	5	6	6	4	9	8	10	5	8	33	27	38	15	20	21	20	16	20	22
Ajattelen silloin tällöin vaarana	24	24	29	25	32	33	39	36	43	43	50	48	41	63	54	46	55	45	55	53
En koe vaarana lainkaan	71	71	65	69	64	58	53	55	52	49	18	24	22	23	26	32	25	38	24	25
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tartuntatautien vaara																				
	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011
Koen selvänä vaarana	8	8	14	21	12	2	0	2	4	2	3	3	0	3	11	5	4	2	7	5
Ajattelen silloin tällöin vaarana	31	37	35	49	41	8	11	12	38	16	28	19	24	18	11	28	30	18	37	26
En koe vaarana lainkaan	61	55	52	29	47	90	89	87	58	82	70	77	76	80	77	68	67	80	56	69
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara																				
	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011
Koen selvänä vaarana	5	8	5	4	4	3	4	2	3	1	0	0	0	0	3	4	8	5	2	2
Ajattelen silloin tällöin vaarana	40	42	40	44	47	28	41	37	31	32	35	21	16	18	23	41	44	32	37	40
En koe vaarana lainkaan	55	51	55	52	49	69	55	62	66	67	65	79	84	83	74	56	49	63	61	58
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko2. Työssä koetut henkiset vaarat tehtäväryhmittäin (%)

	Seurakuntatyö					Hallinto+muut					Hautausmaatyö					Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ				
	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011
Vakava työuupumus																				
Koen selvänä vaarana	24	25	25	16	18	18	20	15	16	9	15	8	3	3	9	11	10	8	4	6
Ajattelen silloin tällöin vaarana	53	50	49	56	58	48	53	50	48	57	45	24	32	30	18	49	55	36	39	42
En koe vaarana lainkaan	23	25	26	28	24	34	27	35	35	34	40	68	65	68	74	40	35	56	57	52
Yhteensä	100	100	100	99,99	100	100	100	100	99,99	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mielenterveyden järkkyminen																				
Koen selvänä vaarana	7	7	5	6	5	5	11	7	4	3	3	2	3	0	3	5	3	3	2	2
Ajattelen silloin tällöin vaarana	27	30	31	26	31	25	24	23	24	24	23	16	22	8	17	22	27	12	7	15
En koe vaarana lainkaan	66	63	64	67	64	70	65	70	71	72	74	82	75	93	80	73	70	85	91	83
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko 3. Työssä koetut fyysiset ja henkiset vaarat sukupuolen mukaan (%)

	Miehet					Naiset				
	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011
Tapaturmavaara										
Koen selvänä vaarana	5	5	6	5	9	3	6	3	3	3
Ajattelen silloin tällöin	40	45	42	46	35	41	42	49	49	47
En koe vaarana lainkaan	55	50	52	49	57	56	52	48	49	50
Yhteensä	100	100	100	100	101	100	100	100	100	100
Vakava työuupumus										
Koen selvänä vaarana	17	15	15	11	14	20	21	20	14	13
Ajattelen silloin tällöin	50	54	40	53	48	51	47	48	48	54
En koe vaarana lainkaan	34	31	45	36	38	28	33	31	38	34
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	101
Rasitusvamman vaara										
Koen selvänä vaarana	7	5	6	9	9	12	14	13	10	10
Ajattelen silloin tällöin	25	35	28	32	25	36	36	36	39	46
En koe vaarana lainkaan	68	60	66	59	66	52	50	51	51	45
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	101
Tartuntatautien vaara										
Koen selvänä vaarana	4	3	2	7	5	7	6	11	17	10
Ajattelen silloin tällöin	20	26	20	40	30	28	30	29	43	32
En koe vaarana lainkaan	76	71	78	53	64	65	64	60	40	58
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara										
Koen selvänä vaarana	3	4	3	2	3	5	7	5	4	3
Ajattelen silloin tällöin	28	32	32	30	34	41	43	38	42	44
En koe vaarana lainkaan	68	65	65	68	63	55	49	57	55	53
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko 4. Palvelussuhteen pysyvyys koko osalta sekä tehtäväryhmittäin

	Seurakuntatyö		Hallinto+muut		Hautausmaatyö		Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ		Koko kirkko 2009	Koko kirkko 2011
	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011		
Lomautus										
Kyllä varmasti	6	5	0	0	10	17	3	3	5	4
Kyllä mahdollisesti	6	6	10	5	10	9	13	8	9	6
Luultavasti ei	30	28	23	38	13	26	38	36	29	31
Varmasti ei	56	58	66	55	60	37	41	46	55	54
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	1	3	1	2	8	11	5	8	2	5
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Irtisanominen										
Kyllä varmasti	1	1	1	0	10	0	2	0	2	1
Kyllä mahdollisesti	2	3	5	1	3	9	3	5	3	3
Luultavasti ei	19	18	18	33	25	20	34	33	22	24
Varmasti ei	76	75	75	64	58	66	59	58	71	69
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	2	3	1	2	5	6	2	5	2	3
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Siirto toisiin tehtäviin										
Kyllä varmasti	1	3	3	5	0	3	1	2	1	3
Kyllä mahdollisesti	7	10	16	9	8	11	14	15	10	11
Luultavasti ei	27	19	23	39	23	26	33	29	27	25
Varmasti ei	63	64	58	44	65	57	50	50	60	57
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	2	4	0	3	5	3	2	4	2	4
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko5. Palvelussuhteen pysyvyys koko kirkon osalta sukupuolittain (%)

Lomautus	Naiset kirkko		Miehet kirkko	
	2009	2011	2009	2011
Kyllä varmasti	6	6	3	1
Kyllä mahdollisesti	10	7	5	5
Luultavasti ei	28	31	31	31
Varmasti ei	54	51	59	59
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	3	5	1	5
Yhteensä	100	100	100	100
Irtisanominen				
Kyllä varmasti	3	1	0	1
Kyllä mahdollisesti	4	4	1	2
Luultavasti ei	21	26	24	19
Varmasti ei	70	67	75	74
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	2	3	1	5
Yhteensä	100	101	100	100
Siirto toisiin tehtäviin				
Kyllä varmasti	2	3	1	3
Kyllä mahdollisesti	12	13	5	7
Luultavasti ei	27	26	26	24
Varmasti ei	57	55	66	62
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	2	3	2	4
Yhteensä	100	100	100	100

Liitetaulukko 6 Tyytyväisyys palkkaukseen koko kirkon osalta sukupuolittain

Palkkaus	Miehet kirkko		Naiset kirkko		Koko kirkko	
	2009	2011	2009	2011	Kirkon alan tb 2009	Kirkon alan tb 2011
Palkkaus kannustava						
erittäin kannustava	5	6	4	4	4	5
melko kannustava	38	38	33	40	34	39
vain vähän kannustava	35	40	42	37	40	38
ei lainkaan kannustava	21	16	21	19	21	18
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	1	0	0	0	1	0
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Palkkaus oikeudenmukainen						
erittäin oikeudenmukainen	11	9	7	7	8	7
melko oikeudenmukainen	56	57	49	56	51	56
vain vähän oikeudenmukainen	21	18	28	27	26	25
ei lainkaan oikeudenmukainen	11	16	15	10	14	12
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	1	1	1	0	1	0
Yhteensä	100	101	100	100	100	100
Palkkaus kilpailukykyinen						
erittäin kilpailukykyinen	4	3	4	2	4	2
melko kilpailukykyinen	32	28	26	28	28	28
vain vähän kilpailukykyinen	36	43	37	36	37	38
ei lainkaan kilpailukykyinen	26	25	31	33	29	31
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	1	1	2	1	2	1
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko 7. Tyytyväisyys palkkaukseen tehtäväryhmittäin (%)

Palkkaus kannustava	Seurakuntatyö		Hallinto+muut		Hautausmaatyö		Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ	
	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011
erittäin kannustava	3	6	6	3	5	0	6	5
melko kannustava	33	38	37	35	30	40	36	46
vain vähän kannustava	40	38	31	45	53	34	45	33
ei lainkaan kannustava	24	18	24	17	13	26	13	16
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	1	0	1	0	0	0	0	0
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100
Palkkaus oikeudenmukainen								
erittäin oikeudenmukainen	8	9	9	6	15	3	6	5
melko oikeudenmukainen	51	56	54	51	45	46	52	65
vain vähän oikeudenmukainen	28	22	20	32	28	29	23	24
ei lainkaan oikeudenmukainen	12	12	17	11	13	23	16	7
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	1	0	0	0	0	0	2	0
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100
Palkkaus kilpailukykyinen								
erittäin kilpailukykyinen	4	1	3	2	5	3	6	5
melko kilpailukykyinen	24	27	27	26	40	9	34	39
vain vähän kilpailukykyinen	38	40	35	37	33	43	34	33
ei lainkaan kilpailukykyinen	32	31	33	36	20	43	21	21
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	1	1	1	0	3	3	5	3
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko 8. Vaikutusmahdollisuudet työhön tehtäväryhmittäin (%)

Vaikutus- mahdollisuudet työtehtäviin	Seurakuntatyö					Hallinto+muut					Hautausmaatyö					Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ				
	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011
Paljon	25	33	26	24	25	19	14	16	21	15	8	10	5	15	11	10	17	13	12	8
Melko paljon	50	43	48	45	39	36	35	27	20	20	30	27	35	23	29	38	35	35	42	39
Jonkin verran	24	24	25	28	32	34	43	53	52	55	47	56	54	43	49	42	44	47	38	47
Ei lainkaan	1	-	1	2	4	11	8	4	5	9	15	6	5	20	11	10	4	4	8	6
Ei sovi	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Vaikutus- mahdollisuudet työtähtiin	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011
Paljon	19	23	19	16	16	22	16	19	19	12	23	29	8	28	26	27	19	17	19	12
Melko paljon	41	42	40	42	41	27	25	25	34	27	35	32	49	23	37	32	39	31	35	42
Jonkin verran	36	32	39	36	39	37	46	46	34	50	37	35	38	40	31	36	30	47	36	36
Ei lainkaan	4	3	2	5	4	14	13	9	12	11	5	3	5	10	6	5	11	4	10	10
Ei sovi	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Vaikutus- mahdollisuudet töiden jakoon	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011
Paljon	14	22	15	13	14	13	11	13	12	7	15	23	8	25	17	15	19	11	18	9
Melko paljon	37	37	36	29	34	19	16	15	17	14	28	21	27	23	31	27	26	23	24	27
Jonkin verran	37	37	38	43	44	38	43	47	44	49	35	35	46	38	43	31	30	40	30	38
Ei lainkaan	11	4	8	14	7	28	28	20	24	30	22	19	19	13	6	19	18	21	20	21
Ei sovi	1	1	2	1	1	2	2	5	2	-	-	2	0	3	3	7	7	4	7	5
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko9. Vaikutusmahdollisuudet työhön sukupuolen mukaan (%)

Pystyy vaikuttamaan...

työtehtäviin	Miehet					Naiset				
	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011
Paljon	24	31	32	26	27	18	20	16	18	16
Melko paljon	49	35	35	47	34	41	39	43	35	35
Jonkin verran	22	32	32	23	33	35	37	38	41	44
Ei lainkaan	5	2	1	4	7	6	4	3	6	5
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

työtahtiin	Miehet					Naiset				
	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011
Paljon	29	26	26	22	20	18	20	14	17	13
Melko paljon	32	38	37	45	37	38	37	36	35	39
Jonkin verran	34	28	35	30	38	37	38	45	38	41
Ei lainkaan	5	8	2	3	5	7	6	5	10	8
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

töiden jakoon	Miehet					Naiset				
	2003	2005	2007	2009	2011	2003	2005	2007	2009	2011
Paljon	22	25	22	20	16	11	17	10	13	10
Melko paljon	27	31	26	28	31	32	28	30	24	28
Jonkin verran	39	32	35	35	43	35	39	43	42	44
Ei lainkaan	9	11	13	13	9	19	14	14	19	16
Ei sovi	3	2	4	4	1	3	2	3	2	2
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko 10_A Työn fyysinen rasittavuus koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi...	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koko kirkko				
2001	8	20	20	51
2003	8	20	33	39
2005	9	23	29	39
2007	9	24	27	40
2009	8	16	28	48
2011	7	17	30	46
Seurakuntatyö				
2001	2	17	25	55
2003	2	18	40	40
2005	2	19	38	41
2007	5	19	34	43
2009	4	14	33	49
2011	2	13	33	52
Hallinto+muut				
2001	1	6	14	79
2003	3	9	29	59
2005	1	9	22	67
2007	3	13	24	61
2009	4	1	23	72
2011	1	7	29	63
Hautausmaatyö				
2001	28	34	12	25
2003	23	35	25	18
2005	23	37	24	16
2007	35	43	3	19
2009	28	25	23	25
2011	17	40	14	29
Kiinteistö- ja kirkon palv.työ				
2001	14	29	20	37
2003	20	31	22	27
2005	26	37	16	21
2007	18	43	18	20
2009	18	32	20	30
2011	22	28	29	21

Liitetaulukko 10_B Työn henkinen rasittavuus koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi...	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koko kirkko				
2003	18	47	22	13
2005	20	47	18	16
2007	22	45	20	13
2009	17	41	24	18
2011	13	46	24	17
Seurakuntatyö				
2003	23	54	16	6
2005	24	55	15	7
2007	27	50	14	9
2009	20	51	20	8
2011	17	49	25	9
Hallinto+muut				
2003	13	46	27	13
2005	23	41	20	16
2007	19	43	25	13
2009	22	34	22	21
2011	9	52	22	16
Hautausmaatyö				
2003	15	28	35	23
2005	6	32	23	39
2007	5	38	30	27
2009	15	15	20	50
2011	6	31	26	37
Kiinteistö- ja kirkon palv.työ				
2003	6	36	30	28
2005	17	39	19	25
2007	15	35	28	20
2009	4	28	37	32
2011	6	40	23	32

Taulukko- ja kuvioluettelo

Kuvio 1 Työhyvinvoinnin osatekijöitä, samaa mieltä väitteistä olleiden osuudet (%).....	3
Kuvio 2 Esimiestyön osatekijöitä, samaa mieltä väitteistä olleiden osuudet (%).....	4
Taulukko 1. Vastanneet tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005, 2007, 2009 ja 2011 ja jakauma koko kirkon osalta vuonna 2011.....	5
Taulukko 2. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista ikäryhmittäin vuosina 2003- 2011 ja jakauma koko kirkon osalta vuonna 2011.(%).....	6
Taulukko 3. Vastanneet työpaikan henkilöstömäärän mukaan vuonna 2011 (%).....	6
Taulukko 4. Vastanneet sukupuolen mukaan vuosina 2003, 2005, 2007, 2009 ja 2011	6
Taulukko 5. Vastanneet ikäryhmittäin 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 sekä vuoden 2011 otoskehikko	7
Kuvio 3. Kirkon alan työolobarometrin 2011 haastattelulomakkeen kysymysmuutokset	7
Kuvio 4. Kirkon alan työolobarometrin 2011 aihealueet.....	7
Kuvio 5. Kirkon alan työolobarometrin 2011 aihealueet sisällytettyinä Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvointikuvioon.....	8
Kuvio 6. Väite <i>"Koen työni fyysisesti raskaaksi"</i> koko kirkon osalta (%)	9
Kuvio 7. Väite <i>"Koen työni fyysisesti raskaaksi"</i> koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%) ...	9
Kuvio 8. Väite <i>"Koen työni henkisesti raskaaksi"</i> koko kirkon osalta (%)	10
Kuvio 9. Väite <i>"Koen työni henkisesti raskaaksi"</i> koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%)	10
Kuvio 10. Koettu lomautuksen tai irtisanomisen uhka seuraavan 12 kuukauden aikana sekä asennoituminen väitteeseen <i>"Minut siirretään toisiin tehtäviin seuraavan 12 kuukauden aikana"</i> koko kirkon osalta (%)	11
Kuvio 11. Väite <i>"Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää"</i> koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%)	12
Kuvio 12. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakoon koko kirkon osalta(%)	13
Kuvio 13. Tehdyt ylityöt työaikalain piirin kuuluvien kirkon työntekijöiden osalta sekä tehtäväryhmittäin (%)	14
Kuvio 14. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jääminen työaikalain piiriin kuulumattomien osalta ja vastausjakaumat sukupuolen mukaan (%).....	14
Kuvio 15. Kysymys <i>"Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?"</i> koko kirkon osalta ja sukupuolen mukaan (%).....	15
Kuvio 16. Väite <i>"Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden"</i> koko kirkon osalta (%)	16
Taulukko 6. Väite <i>"Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden"</i> seurakunnan työntekijämäärän mukaan 2011 (%)	16
Kuvio 17. Kiirekokemukset työpaikalla koko kirkon osalta ja seurakunnan työntekijämäärän mukaan 2011 (%)	16
Kuvio 18. Väite <i>"Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti"</i> koko kirkon osalta (%)	17
Kuvio 19. Väite <i>"Työpaikallani työt on organisoitu hyvin"</i> koko kirkon osalta (%).....	17
Kuvio 20. Väite <i>"Työpaikallani työt on organisoitu hyvin"</i> tehtäväryhmittäin (%).....	18
Kuvio 21. Mielikuva työpaikan taloudellisen tilanteen kehityksestä (%)	18
Kuvio 22. Väite <i>"esimieheni kannustaa opiskelemaan ja kehittymään työssäni"</i> koko kirkon osalta (%)	19
Kuvio 23. Väite <i>"saan tukea ja rohkaisua esimieheltäni kun sitä tarvitsen"</i> koko kirkon osalta (%)	19
Kuvio 24. Väite <i>"esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten onnistun"</i> koko kirkon osalta (%)	20
Kuvio 25. Väite <i>"esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti"</i> koko kirkon osalta (%)	20
Kuvio 26. Väite <i>"olen käynyt esimieheni kanssa riittävästi ns. kehitys- tai esimiesalaiskeskusteluja"</i> koko kirkon osalta (%)	21
Kuvio 27. Väite <i>"esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni"</i> koko kirkon osalta (%)	21
Kuvio 28. Väite <i>"olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan"</i> koko kirkon osalta (%)	22
Kuvio 29. Väite <i>"Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti"</i> koko kirkon osalta(%).....	22
Kuvio 30. Väite <i>"Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta"</i> koko kirkon osalta (%)	23
Kuvio 31. Tiedonsaanti työtä koskevista muutoksista koko kirkon osalta (%)	23

Taulukko- ja kuvioluettelo

Kuvio 32. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen viimeisen 12 kk aikana koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%)	24
Kuvio 33. Systemaattiset osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen tähtäävät toimet koko kirkon osalta (%)	24
Kuvio 34. Väite <i>"työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita"</i> koko kirkon osalta (%)	25
Kuvio 35. Väite <i>"minulla on työpaikassani hyvät kehittymismahdollisuudet"</i> koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%)	25
Kuvio 36. Väite <i>"Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani"</i> koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin(%)	26
Kuvio 37. Väitteet <i>"työpaikallani ihmisiin voi todella luottaa"</i> ja <i>"esimieheni luottaa työntekijöihinsä"</i> koko kirkon osalta (%)	27
Kuvio 38. Väite <i>"Esimieheni luottaa työntekijöihinsä"</i> koko kirkon osalta (%).....	27
Kuvio 39. Kysymys <i>"Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereilta, kun sitä tarvitsette?"</i> koko kirkon osalta (%)	28
Kuvio 40. Väite <i>"Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani"</i> koko kirkon osalta ja sukupuolen mukaan (%).....	28
Kuvio 41. Väite <i>"Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani"</i> tehtäväryhmittäin (%)	29
Kuvio 42. Henkisen väkivallan tai työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin(%)	30
Kuvio 43. Kysymys <i>"Onko itse kokenut työpaikkakiusaamista?"</i> koko kirkon osalta(%)	30
Kuvio 44. Mielikuva omalla työpaikalla esiintyvistä syrjinnästä (kyllä-vastaukset) (%)	31
Kuvio 45. Väite <i>"esimieheni kykenee sovittelemaan ristiriitoja"</i> koko kirkon osalta(%).....	31
Kuvio 46. Työn fyysiset vaarat koko kirkon henkilöstön osalta (%).....	33
Kuvio 47. Työn henkiset vaarat koko kirkon osalta (%)	34
Kuvio 48. Havainnut työpaikalla jonkun joutuvan väkivallan tai sen uhan kohteeksi (%)	34
Kuvio 49. Itse joutunut työpaikalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi koko kirkon osalta (%)	35
Kuvio 50. Työympäristön turvallisuuden parantamiseen tähtäävät toimet koko kirkon osalta (%)	35
Kuvio 51. Poissaolopäivät oman sairauden vuoksi viimeisen vuoden aikana koko kirkon osalta ja sukupuolen mukaan	36
Kuvio 52. Kirkon työntekijöiden työkyky oman arvion mukaan (0-10 pistettä).....	37
Kuvio 53. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon vaikuttaminen koko kirkon osalta(%).....	37
Kuvio 54. Työssä jaksamisen kannalta tärkeänä pidettäviä tekijöitä niiden tärkeyden mukaan koko kirkon osalta (%).....	38
Kuvio 55. Palkkauksen kannustavuus koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%).....	39
Kuvio 56. Palkkauksen kannustavuus sukupuolen mukaan jaoteltuna (%)	39
Kuvio 57. Palkkauksen oikeudenmukaisuus koko kirkon henkilöstön osalta ja tehtäväryhmittäin (%)	40
Kuvio 58. Palkkauksen oikeudenmukaisuus sukupuolittain jaoteltuna (%)	41
Kuvio 59. Palkkauksen kilpailukyky koko kirkon henkilöstön osalta ja tehtäväryhmittäin (%)	41
Kuvio 60. Palkkauksen kilpailukyky, sukupuolittain jaoteltuna (%)	42
Kuvio 61. Väite <i>"Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä"</i> koko kirkon osalta ja vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)	42
Kuvio 62. Työpaikan vaihdon todennäköisyys seuraavan viiden vuoden aikana (%)	43
Kuvio 63. Työpaikan vaihdon todennäköisyys seuraavan viiden vuoden aikana työntekijäryhmän mukaan (%)	43

Haastattelulomake

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

K23 (Ensiksi kysyisin) toimitteko itse esimiesasemassa?
Kyllä
En toimi

Seuraavaksi esitän joitakin työpaikkaanne koskevia väitteitä. Oletteko väitteistä täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä.

K3_1 Työpaikallani työt ovat hyvin organisoituja?

K3_2 Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti?

K3_3 Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta?

K3_4 Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita?

K3_5 Työpaikallani sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin?
Täysin samaa mieltä
Jokseenkin samaa mieltä
Jokseenkin eri mieltä
Täysin eri mieltä
Ei sovi (työpaikalla vain yhtä sukupuolta)

K3_6 Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?

K3_7 Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?

K3_7B Työpaikallani ihmisiin voi todella luottaa.

K3_8 Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä?
Täysin samaa mieltä
Jokseenkin samaa mieltä
Jokseenkin eri mieltä
Täysin eri mieltä

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

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

K3_9 Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani?

K3_10 Minulla on työpaikassani hyvät kehittymismahdollisuudet?

K3_12 Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää?

K3_13 Koen työni fyysisesti raskaaksi?

K3_14 Koen työni henkisesti raskaaksi?

K8_1 Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä? Kirkko 2001–09; s.
Täysin samaa mieltä
Jokseenkin samaa mieltä
Jokseenkin eri mieltä
Täysin eri mieltä

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

K15_1 Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään:

K15_2 Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?

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

K15_4 Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja?

K15_5 Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?

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

K15_7 Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?

K15_9 Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan?

Täysin samaa mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Täysin eri mieltä?

Kysymys ei sovi

K15_10A Onko lähin esimiehenne:
kirkkoherra
taluspäällikkö
vai joku muu?

Seuraavaksi muutamia palvelussuhdetanne koskevia kysymyksiä

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

Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:

K19_A VaK22_1

Teidät lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi?
Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.

K19_B VaK22_2

Teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne?
Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.

K19_C VaK22_3

Teidät siirretään toisiin tehtäviin?
Myös lyhytaikaisissa työsuhhteissa tehtävien vaihdot.

K19_D VaK22_5

Viikoittaista tai päivittäistä työaikaanne muutetaan vastoin Teidän tahtianne?
Myös lyhytaikaisissa/osapäivätyösuhteissa, jos muutokset muuta kuin sovittuja.
kyllä varmasti
kyllä mahdollisesti
luultavasti ei
varmasti ei?
Ei osaa sanoa EOS-vaihtoehtoa ei tarjota.

K19_E VaK23

Jos nyt jäisitte työttömäksi niin arveletteko, että saisitte ammattianne ja työkokemuksenne vastaavaa työtä?
kyllä varmasti
kyllä mahdollisesti
luultavasti ei
varmasti ei?
Ei osaa sanoa
Ei tällä hetkellä työssä

Seuraavaksi muutamia työaikaa koskevia kysymyksiä

VAIN NILLE, JOTKA KUULUVAT
TYÖAIKALAIN PIIRIIN

K5_1 Oletteko itse tehnyt kahtena viime kuukautena säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta olette saanut korvauksen kokonaan tai osittain rahana?
K5_2 Entä säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta olette saanut korvauksen kokonaan tai osittain vapaana?
K5_3 Oletteko tehnyt kahtena viime kuukautena sellaista säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta ette ole saanut lainkaan korvausta rahana tai vapaana?
Kyllä
En
Ei sovi

VAIN NILLE, JOTKA EIVÄT KUULU
TYÖAIKALAIN PIIRIIN

K6 Kuinka usein teiltä jää viikoittaisia vapaa-päiviä kokonaan pitämättä:

KAIKKI

K7_1 Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä:
K7_2 Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että vapaa-aikaanne pirstoutuu häiritsevästi työtehtävistänne johtuen?
lähes joka viikko
vähintään kerran kuussa
harvemmin
ei koskaan?
Kysymys ei sovi

Seuraavaksi muutamia kysymyksiä palkkauksesta ja työnantajan tarjoamasta koulutuksesta:

K7_2A Onko palkkauksenne mielestänne erittäin, melko, vain vähän vai ei lainkaan oikeudenmukainen?
erittäin oikeudenmukainen
melko oikeudenmukainen
vain vähän oikeudenmukainen
ei lainkaan oikeudenmukainen

- K7_2B** Onko palkkauksenne mielestänne erittäin, melko, vain vähän vai ei lainkaan kannustava?
erittäin kannustava
melko kannustava
vain vähän kannustava
ei lainkaan kannustava
- K7_2C** Onko palkkauksenne mielestänne erittäin, melko, vain vähän vai ei lainkaan kilpailukykyinen?
erittäin kilpailukykyinen
melko kilpailukykyinen
vain vähän kilpailukykyinen
ei lainkaan kilpailukykyinen
- K25_8** Entä jos ajattelette oman työpaikkanne taloudellista tilannetta, onko se muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysykö se ennallaan?
Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?
selvästi parempaan suuntaan
jonkin verran parempaan
ennallaan
jonkin verran huonompaan
selvästi huonompaan suuntaan
- K8_5** Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta.
Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa siten, että olette saanut koulutusajalta palkkaa?
Myös osa palkasta käy.
Kyllä
En
- K8_5B** Montako päivää?
(Seuraavaksi kysyn) millaisiksi koette vaikutusmahdollisuutenne työpaikassanne. Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan siihen mitä:
- K2_1** työtehtäviinne kuuluu?
K2_2 työtahtiinne?
K2_3 siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)?
Paljon
Melko paljon
Jonkin verran
Ei lainkaan
Ei sovi
- K18_1** Ovatko työtahti ja kiire lisääntyneet, ennallaan vai vähentyneet työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:
Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?
lisääntynyt selvästi
lisääntynyt jonkin verran
ennallaan
vähentynyt jonkin verran
vähentynyt selvästi
- Seuraavaksi esitän joitain kysymyksiä työpaikkanne sosiaalisista suhteista
- K9_1** Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltanne, kun sitä tarvitsette?
- K9_2** Saatteko tukea ja rohkaisua esimieheltänne, kun sitä tarvitsette?
Paljon
Melko paljon
Jonkin verran
Ei lainkaan
Ei sovi
- Esiintyykö työpaikallanne:
- K9_3** Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä?
K9_4 Ristiriitoja työntekijöiden välillä?
K9_5 Ristiriitoja eri henkilöstöryhmien välillä?
K9_6 Ristiriitoja henkilöstön ja luottamushenkilöiden välillä?
Tässä luottamushenkilöillä tarkoitetaan kirkkovaltuuston, kirkkoneuvoston tms. jäseniä.
- K9_8** Seksuaalista häirintää?
K9_9 Työntekijöiden päihdeongelmia?
Paljon
Melko paljon
Jonkin verran
Ei lainkaan
Kysymys ei sovi
- K9_10C** Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä työtoverien taholta:
ei lainkaan
joskus
jatkuvasti

K9_10D (Henkisellä väkivallalla tai työpaikka-kiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä) Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä asiakkaiden taholta:
ei lainkaan
joskus
jatkuvasti

K10 Oletteko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena, joko aiemmin tai tällä hetkellä?
en
kyllä, tällä hetkellä
aiemmin tässä työpaikassa, ei enää
kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa?

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

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

K13_1A Oletteko itse kokenut?

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

K13_2A Oletteko itse kokenut?

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

K13_3A Oletteko itse kokenut?

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

K13_4A Oletteko itse kokenut?

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

K13_5A Oletteko itse kokenut? Jos vastaaja itse ei ole pappi niin merkitse 'EI SOVI'

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

K13_6A Oletteko itse kokenut?

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

K13_7A Oletteko itse kokenut?

Lopuksi esitän vielä työturvallisuuteen, työympäristöön ja työssä jaksamiseen liittyviä kysymyksiä

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

K16_1 Tapaturmavaara?

K16_2 Vakava työuupumus?

K16_3 Mielenterveyden järkkyminen?

K16_4 Rasitusvamma?

K16_5 Tartuntataudit?

K16_6 Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara?

En koe vaarana lainkaan

Ajattelen silloin tällöin vaarana

Koen selvänä vaarana

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

Asiakkailla tarkoitetaan seurakuntalaisia.

K16_6B Oletteko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana (esimiehen, työtovereiden tai asiakkaiden taholta)?

Asiakkailla tarkoitetaan seurakuntalaisia.
en kertaakaan

kyllä, kerran

kyllä, useita kertoja

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

Ohje kuukausi=22 työpäivää

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

Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:

- K4_1** työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin
K4_2 työympäristön työturvallisuuteen
K4_3 työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen?
paljon
jossain määrin
vain vähän
vai ei lainkaan?
- K4_4** Seuraavaksi kysymys, joka koskee työkykyänne ja terveydentilaanne.

Oletetaan, että työkykynne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?

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

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

- K21_1** Joustavammat työajat?
K21_2 Työterveyshuollon kehittäminen?
K21_3 Työympäristön parantaminen?
K21_4 Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen?
K21_5 Palkan lisääminen?
K21_6 Työmäärän ja kiireen vähentäminen?
K21_7 Koulutusmahdollisuuksien lisääminen?
K21_8 Johtamistapojen parantaminen?
K21_9 Vuorotteluvapaa, säästövapaa?
K21_10 Osa-aikaeläke?
K21_11 Varmuus työpaikan säilymisestä? Kirkko 09, työolot F27k
K21_12 Työtehtävien muuttaminen tai keventäminen? Kirkko 09, työolot F271
Erittäin tärkeä
Melko tärkeä
Ei kovin tärkeä
Hyvä nykyisellään?
Ei sovi

Kirkon työolobarometri 2011

Raportti kirkon työntekijöiden työoloista

Kirkon työolobarometritutkimus on toteutettu aikaisemmin vuosina 2001, 2003, 2005, 2007 ja 2009, joten vuoden 2011 tutkimus on kuudes laatuaan. Käytettävissä on viiden "pysäkin" aikasarja, joiden kohdalla voidaan tarkastella tapahtuneita muutoksia ja niiden suuntia. Barometrin tuloksia kannattaa käydä läpi työympäristötoimikunnan kokouksissa ja arvioida, miten oma työyhteisö sijoittuu valtakunnalliseen tasoon nähden. Raportista selviää myös, mitkä vaara- ja kuormitustekijät ovat merkittäviä seurakuntatyössä, joihin tulee jokaisella työpaikalla erityisesti varautua. Tämän raportin liitteenä julkaistaan kysymyssarjat, joita voi myös hyödyntää paikallisessa kehittämisessä.

Kirkkohallitus

Työturvallisuuskeskus

Tilastokeskus