

Kirkon alan työolobarometri 2009

Raportti kirkon työntekijöiden työoloista



Sisällys

Poimintoja työolobarometrin tuloksista	3	7 Työn vaatimukset	32
1 Tutkimuksen tausta ja tutkimusaineisto	4	7.1 Työ- ja vapaa-ajan suhde.....	32
1.1 Tutkimuksen toteutus.....	4	7.2 Työn ja yksityiselämän	
1.2 Taustatietoja vastanneista	4	yhteensovittaminen.....	35
1.3 Tutkimuksen teoreettisesta taustasta	6	7.3 Työn henkinen ja fyysinen raskaus	36
2 Työn merkitys	8	8 Sosiaaliset suhteet työpaikoilla	37
3 Työn turvallisuus	9	8.1 Tuen ja rohkaisun saaminen työpaikoilla.....	37
3.1 Työn fyysiset vaarat	9	8.2 Ristiriidat työpaikoilla.....	37
3.2 Työn henkiset vaarat	10	8.3 Työpaikkakiusaaminen.....	42
4 Palvelussuhde ja palkkaus	12	9 Esimiestyöskentely	45
4.1 Palvelussuhteen pysyvyys	12	10 Työkyky ja henkilöstön vaihtuvuus	49
4.2 Tyytyväisyys palkkaukseen	15	10.1 Työkyky ja sairauspoissaolot.....	49
5 Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet		10.2 Henkilöstön vaihtuvuus.....	50
työssä	17	11 Yhteenveto	54
5.1 Vaikutusmahdollisuudet työhön.....	17	Lähteet	58
5.2 Kehittymismahdollisuudet työssä.....	19	Liitetaulukot	59
5.3 Työkyvyn ylläpitämiseen		Taulukko- ja kuvioluettelo	71
tähtäävät toimet	21	Haastattelulomake	74
6 Työorganisaation toimivuus	23		
6.1 Henkilöstön riittävyys.....	23		
6.2 Keskustelukulttuurin avoimuus.....	23		
6.3 Töiden organisointi.....	26		
6.4 Päätöksenteko.....	28		

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus 2010

Teksti: Anna-Kaarina Potila

Kirkon alan työolobarometri 2009 -työryhmä:
Kari Ala-Kokkila, Kirkon työmarkkinalaitos
Vuokko Laaksonen, Kirkon alojen ammattijärjestö SVTL ry
Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos
Harri Palmu, Kirkon tutkimuskeskus
Hannu Tamminen, Työturvallisuuskeskus
Anna-Kaarina Potila, Tilastokeskus

Taitto: Innocorp Oy

Helsinki 2010

ISBN 978-951-810-405-9

Poimintoja työolobarometrin tuloksista

Työtyytyväisyys

- Lähes kaikki (97 %) kirkon työntekijät pitävät edelleen työtään merkityksellisenä ja hyödyllisenä.
- Kirkon työntekijät kokevat palvelussuhteensa pysyvämmäksi kuin koko maan palkansaajat.
- Varmuus työpaikan säilymisestä koetaan tärkeimmäksi työssä jaksamisen kannalta, palkan lisääminen ja johtamistapojen muuttaminen seuraavaksi tärkeimmiksi.
- Kehittymismahdollisuudet työssä lisääntyivät.
- Kirkon työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuutensa työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakoon edelleen paremmiksi kuin palkansaajaväestö keskimäärin.
- Kirkon työpaikoilla keskustelukulttuuri on muuttunut avoimemmaksi, tiedonvälitys parantunut ja työtehtävistä ja tavoitteista keskusteleminen lisääntynyt aiempaan nähden.

Työhyvinvointi

- Työkyvyn ylläpitoon tähtäävät toimet ovat lisääntyneet.
- Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeaksi kokevien määrä on edelleen laskenut. Ylipitkät työpäivät ovat vähentyneet.
- Työn henkisesti tai fyysisesti raskaaksi kokee aiempaa harvempi työntekijä. Työ koetaan henkisesti yhtä raskaaksi ja fyysisesti vähemmän raskaaksi kuin palkansaajaväestössä keskimäärin.

- Työntekijät saavat tukea ja kannustusta sekä esimiehiltään että työtovereiltaan edelleen varsin paljon. Aiempaa useampi kokee, että häntä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
- Itse koettu työpaikkakiusaaminen on samalla tasolla kuin työelämässä keskimäärin. Useimmiten kiusaaja on työtoveri.
- Ristiriitoja työntekijöiden ja esimiesten välillä, työntekijöiden välillä ja eri henkilöstöryhmien välillä esiintyy hieman enemmän kuin työelämässä keskimäärin.
- Työkyvyllään erittäin hyvän arvosanan antoi hieman aikaisempaa useampi.
- Sairauspoissaolojen keskimäärä oli 10 työpäivää (10,3 v. 2007). Sairauspoissaolot olivat tavallisesti lyhyitä.

Työn organisointi

- Edelleen miltei kaikki (95 %) kirkon työntekijät katsovat voivansa käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan työssään.
- Tyytyväisyys töiden organisointiin on lisääntynyt.
- Puolet työntekijöistä kokee edelleen että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä tehtäviin nähden.
- Yhä useampi koki, että esimies luottaa työntekijöihinsä ja jakaa järkevällä tavalla vastuuta.
- Työntekijät ovat tyytyväisiä siihen, että esimiehet kannustavat opiskeluun ja kehittymään työssä. Esimiesten kykyyn sovitella ristiriitoja ja antaa riittävästi palautetta ollaan vähemmän tyytyväisiä.

1 Tutkimuksen tausta ja tutkimusaineisto

1.1 Tutkimuksen toteutus

Kirkon alan työolobarometri 2009 on järjestyksessään viides. Aiemmin kirkon työntekijöiden työolot ovat olleet tutkimuskohteena vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007. 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 alan työolobarometrin aineisto kerättiin tietokoneavusteina puhelinhaastatteluina marras-joulukuussa 2009.

Raportin tiedot perustuvat 523 kirkon työntekijän haastatteluun. Haastattelut kestivät keskimäärin noin 20 minuuttia. Kirkon työntekijät vastasivat mielellään kyselyyn; vastanneiden osuus lähtöotoksesta oli 87,1 prosenttia. Aineisto edustaa siten erittäin hyvin kirkon henkilöstöä.

1.2 Taustatietoja vastanneista

Kirkon alan työolobarometrin haastateltavat poimittiin satunnaisotannalla Kirkon työmarkkinalaitoksen palvelusuhderekisteristä. Otoksen koko oli edelliskerran tapaan 600 henkilöä. Otoksen poiminnassa käytettiin samaa rajausta kuin vuosina 2003–2007, jolloin tutkimuksen perusjoukon muodostivat kirkon palveluksessa vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana olleet. Lyhyissä, kausiluonteisissa työsuhhteissa¹ olevat sekä vasta vähän aikaa työsuhhteessa olleet rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle, koska monille heistä työolojen arvioiminen voi työsuhteen lyhyden vuoksi olla vaikeaa.

¹ Työsuhhteella tarkoitetaan tässä myös virkasuhdetta. Työllä ja tehtävällä tarkoitetaan myös virkaa.

Vastanneista naisia on 72 prosenttia (n=375) ja miehiä 28 prosenttia (n=148). Tämä vastaa sukupuolen mukaan hyvin koko kirkon henkilöstöä. Ruotsinkielisten osuus on noin 6 prosenttia. Yli puolet (54 %) vastanneista kuuluu seurakuntatyön tehtäväryhmään (Taulukko 1). Seurakuntatyön tehtäväryhmässä yleisimmät ammattinimikkeet ovat lastenohjaaja (24 %), nuorisotyönohjaaja (9 %), diakonian viranhaltija (11 %), seurakuntapastori (8 %), kappalainen (9 %) ja b-kanttori (6 %). Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön tehtäväryhmään kuuluvista 12 prosenttia toimii seurakuntamestareina ja 12 prosenttia emännän nimikkeellä.

Vahtimestarin tai vahtimestari-siivoojan nimikkeellä on 20 prosenttia, siivoojia kahdeksan prosenttia ja keittäjän nimikkeellä työskentelee 6 prosenttia haastatelluista. Hallintotyön tehtäväryhmään kuuluvista vastaajista 19 prosenttia on toimistosihtereitä, kanslisteja 7 prosenttia ja kahdeksan prosenttia talouspäälliköitä. Hautausmaatyössä yleisimmät ammattinimikkeet ovat hautausmaatyöntekijä (40 %), kiinteistötyöntekijä (13 %) ja seurakuntapuutarhuri (19 %). Hautausmaatyötä tekeviä on aineistossa verrattain vähän (n=40), mikä vaikuttaa tulosten tulkintaan.

Tutkimukseen vastanneiden keski-ikä on 48 vuotta, vuotta

Taulukko 1. Vastanneet tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005, 2007 ja 2009

Tehtäväryhmä	2003		2005		2007		2009	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Seurakuntatyö	286	54	271	51	297	55	286	55
Hallinto	97	18	95	18	104	19	99	19
Hautausmaatyö	40	8	62	11	37	7	40	8
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	108	20	105	20	99	19	98	19
Yhteensä	531	100	533	100	537	100	523	100

Taulukko 2. Vastanneet ikäryhmittäin vuosina 2003, 2005, 2007 ja 2009 sekä kirkon henkilöstö* vuonna 2009 iän mukaan

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

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

korkeampi kuin vuoden 2007 aineistossa. Vastaajien ikäkauma vastaa kohtalaisen hyvin tutkimuksen perusjoukon, koko kirkon henkilöstön ikäjakaumaa (taulukko 2).

Vastanneista osa-aikaisia on 11 prosenttia ja sivutoimisia 3 prosenttia. Määräaikaisessa työsuhteessa on 13 prosenttia haastatelluista (taulukko 3). Naisista vakituisesa työsuhteessa on 86 prosenttia ja miehistä 90 prosenttia. Hallinnon ja hautausmaatyön tehtäväryhmissä määräaikaisia on aiempaa vähemmän. Vuonna 2001 määräaikaisten osuus oli selvästi suurempi (25 %), mikä johtuu siitä, että

Taulukko 3. Vakituisesa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista ikäryhmittäin vuosina 2003–2009 (%)

Ikä	2003		2005		2007		2009	
	Vakituisia	Määräaikaisia	Vakituisia	Määräaikaisia	Vakituisia	Määräaikaisia	Vakituisia	Määräaikaisia
Alle 35	66	34	77	23	76	24	71	29
35-44	85	15	85	15	83	17	87	13
45-54	90	10	88	12	92	8	87	13
55 tai yli	96	4	90	10	92	8	93	7
Kaikki	87	13	86	14	88	12	87	13
N	462	69	461	72	471	66	455	87

Taulukko 4. Vakituisesa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista tehtäväryhmittäin 2005–2009 sekä vuoden 2009 otoskehikko ja tilanne koko kirkon osalta 2009 (%)

	Vastanneet 2005		Vastanneet 2007		Vastanneet 2009		Koko otos 2009*	
	Vakituisen	Määräaikainen	Vakituisen	Määräaikainen	Vakituisen	Määräaikainen	Vakituisen	Määräaikainen
Seurakuntatyö	91	9	90	10	86	14	85	15
Hallinto	91	9	88	12	92	8	92	8
Hautausmaatyö	40	60	54	46	60	40	51	49
Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ	98	2	94	6	95	5	92	8
Kaikki	86	14	88	12	87	13	85	15

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

Taulukko 5. Vastanneet työpaikan henkilöstömäärän mukaan vuonna 2009 (%)

Työntekijämäärä	%
alle 20	18
20-49	25
50-99	24
100-499	28
yli 500	4
yhteensä	100

Taulukko 6. Rakennemuutosseurakunnissa työskentelevät vastaajat (%)

Rakennemuutos	%	Rakennemuostyyppit	%
tehty 2007	7	liitos	22
tehty 2008	1	seurakuntayhtymä	5
tehty 2009	24	muu	5
ei rakennemuutosta	68	ei rakennemuutosta	68
yhteensä	100	yhteensä	100

otoksen poiminnassa ei käytetty työsuhteen kestoon perustuvaa rajausta. Siten vuoden 2001 tulokset eivät kaikilta osin ole täysin vertailukelpoisia myöhemmin toteutettujen työolobarometrien tulosten kanssa.

Tutkimukseen vastanneista hallinnon työntekijöistä naisia on 85 prosenttia, seurakuntatyöntekijöistä 72 prosenttia ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijöistä 65 prosenttia. Hautausmaatyöntekijöistä naisia on puolet.

Vuonna 2009 miesten jakauma tehtäväryhmittäin on hieman erilainen kuin vuoden 2007 aineistossa: seurakuntatyön tehtäväryhmään kuuluvia ja hautausmaatyötä tekeviä on enemmän ja hallinnon työntekijöitä sekä kiinteistö ja kirkonpalvelutyötä tekeviä hieman vähemmän. Naisien kohdalla seurakuntatyön ja

hautausmaatyön tehtäväryhmään kuuluvia on hieman aiempaa vähemmän, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekeviä hieman enemmän. Hallinnossa työskentelevien naisten osuus on sama kuin vuoden 2007 aineistossa.

Vuoden 2009 vastaajista kolmannes työskenteli sellaisessa seurakunnassa, joka oli käynyt läpi rakennemuutoksen vuonna 2007, 2008 tai 2009. Yleisin rakennemuutostyyppi oli liitosseurakunta.

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 aikasarjatietoa, josta voidaan

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

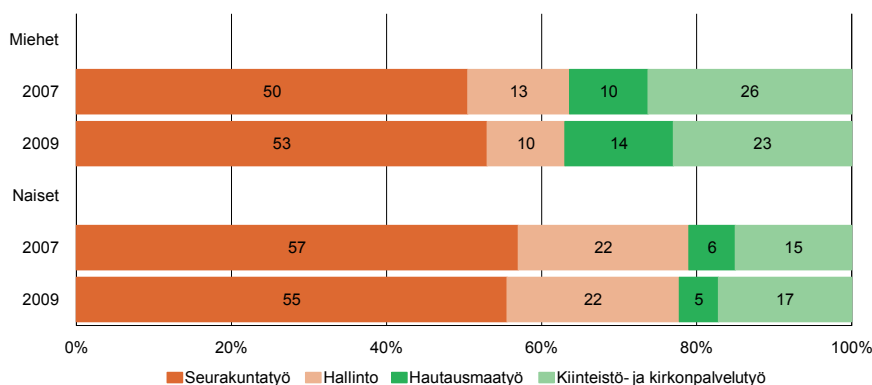
Barometrien tulosten pohjalta lasketaan usein erilaisia tunnuslukuja, indikaattoreita, jotka kertovat nopeasti kehityksen suunnasta. Työministeriön valtakunnallisella työolobarometri-tutkimuksella on pyritty tavoittamaan työelämän laadun muuttumista ja muutosnopeutta. Valtakunnallisessa työolobarometrissa on keskitytty juuri muutossuunnan tutkimiseen ilmiöiden yleisyyden ja esiintymistason jäädessä taka-alalle.

Kirkon alan työolobarometrissa on lainattu barometri-tutkimusten ideaa: seuraamalla säännöllisesti kirkon työntekijöiden työoloja saadaan käsitys muutoksen suunnasta. Toisin kuin työministeriön valtakunnallisessa työolobarometrissa, kirkon barometrissa työoloja tarkastellaan ilmiöiden yleisyyden näkökulmasta, jota mitataan tasokysymyksin. Tasokysymykset ovat esitystavaltaan esimerkiksi seuraavantapaisia: *”Oletteko seuraavan väittämän kanssa täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä vai ette samaa ettekä eri mieltä. – Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan?”*

Taulukko 7. Vastanneet sukupuolen mukaan vuosina 2003, 2005, 2007 ja 2009

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

Kuvio 1. Naisten ja miesten tehtäväryhmittäinen jakauma vuosina 2007 ja 2009 (%)



Kirkon alan työolobarometrissa on sekä pysyviä osioita että vaihtuvia osioita. Pääosa nyt toteutetun tutkimuksen kysymyksistä on samoja kuin edellisessä barometrissa. Joitakin uusia kysymyksiä on otettu mukaan ja joitakin edellisen kerran kysymyksiä on jätetty tauolle. Tällaisella vuorottelulla pyritään laajentamaan työoloista saatavaa kuvaa. Joitakin uusia kysymyksiä on otettu mukaan ja joitakin edellisen kerran kysymyksiä on jätetty tauolle.

Vuoden 2009 lomakkeesta tauolle jäi työssä kohdattua syrjintää koskeva kysymyssarja, syrjintää selvitetään vuonna 2009 Yhdenvertaisuuslaki- ja kirkko -selvityksessä. Sen tulokset ovat saatavilla toukokuussa 2010.

Vuonna 2007 tauolla ollut, seksuaalista häirintää koskeva kysymys palautettiin mukaan tutkimukseen. Seksuaalista häirintää havainneiden määrä on ollut koko tutkimusjakson hyvin alhainen, noin 1,5 prosentin luokkaa, eikä siinä ole tapahtunut muutoksia. Vuoden 2009 kyselyä varten kysymyksen, jossa pyydetään arvioimaan esiintyykö työpaikalla kiusaamista, muotoa muutettiin yhteneväksi Työolotutkimuksen vastaavan kysymyksen kanssa.

Muutoksella pyritään lisäämään vertailtavuutta ja saamaan ilmiöstä entistä parempi kokonaiskuva. Lomakkeeseen tehdyt muutokset näkyvät kuviossa 2. Raportin lopussa on barometrin haastattelulomake.

Tuloksia verrataan kirkon alan työolobarometreihin 2001, 2003, 2005 ja 2007 sekä vastaavien vuosien työministeriön valtakunnallisten työolobarometrien

tuloksiin niiden kysymysten osalta, jotka ovat samoja. Vertailua tehtiin myös vuoden 2008 työolotutkimukseen sekä sen kunta-alaa koskeviin tuloksiin. Kunta-ala on mukana vertailussa, koska siellä perustehtävä ja palvelurakenne ovat lähempänä kirkon alaa kuin koko maan aineisto. Kuviossa 3 on nähtävissä tiivistetysti työolobarometrin aihealueet.

Kuvio 2. Kirkon alan työolobarometrin 2009 haastattelulomakkeen kysymysmuutokset

UUDET KYSYMYKSET

- Työsuhteeseen kohdistuvat muutokset (lomautukset, irtisanomishuika)
- Palkkaus (kannustavuus, oikeudenmukaisuus, kilpailukyky)
- Työkyky (työterveyshuollon työpaikkakäynnit, työssä jaksamisen sarjaan työsuhteen varmuus ja työtehtävien muuttaminen/keventäminen)

TAUOLTA, MUKANA VUONNA 2009

- Seksuaalinen häirintä

TAUOLLE, EI MUKANA VUONNA 2009

- Työssä kohdattu syrjintä
- Perheen ja työn yhteensovittaminen
- Tyytyväisyys nykyiseen työhön
- Työn arvostus työnantajan taholta

KYSYMYSMUODON MUUTOS

- Työpaikalla esiintyvää kiusaamista koskeva kysymys vertailukelpoiseksi Työolotutkimuksen vastaavan kanssa

Kuvio 3. Kirkon alan työolobarometrin 2009 aihealueet

Työn ja työsuhteen turvallisuus

- työturvallisuus
- väkivallan uhka työssä
- kokemus työsuhteen pysyvyydestä
- palkkaus

Vaatimusten kohtuullisuus

- työn henkinen ja fyysinen raskaus
- ylitöiden määrä
- työuupumus

Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet

- mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin tehtäviin ja töiden jakoon sekä työaikoihin
- kehittymismahdollisuudet

- koulutukseen osallistuminen
- systemaattinen työolojen parantaminen

Organisaation toimivuus

- henkilöstöresursointi
- keskustelukuluttuurin avoimuus
- töiden organisointi
- tiedon kulku
- tasa-arvo, vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen

Sosiaaliset suhteet

- ristiriidat
- työpaikkakiusaaminen
- seksuaalinen häirintä
- päihdeongelmat

Esimiestyöskentely

- tuen saaminen
- palautteen antaminen
- kyky sovittaa ristiriitoja
- oikeudenmukaisuus
- tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan

Työkyky, motivaatio

- työn merkitys
- työpaikan vaihdon todennäköisyys
- sairauspoissaolojen määrä
- työterveyshuolto
- työssä pysymiseen vaikuttavat tekijät

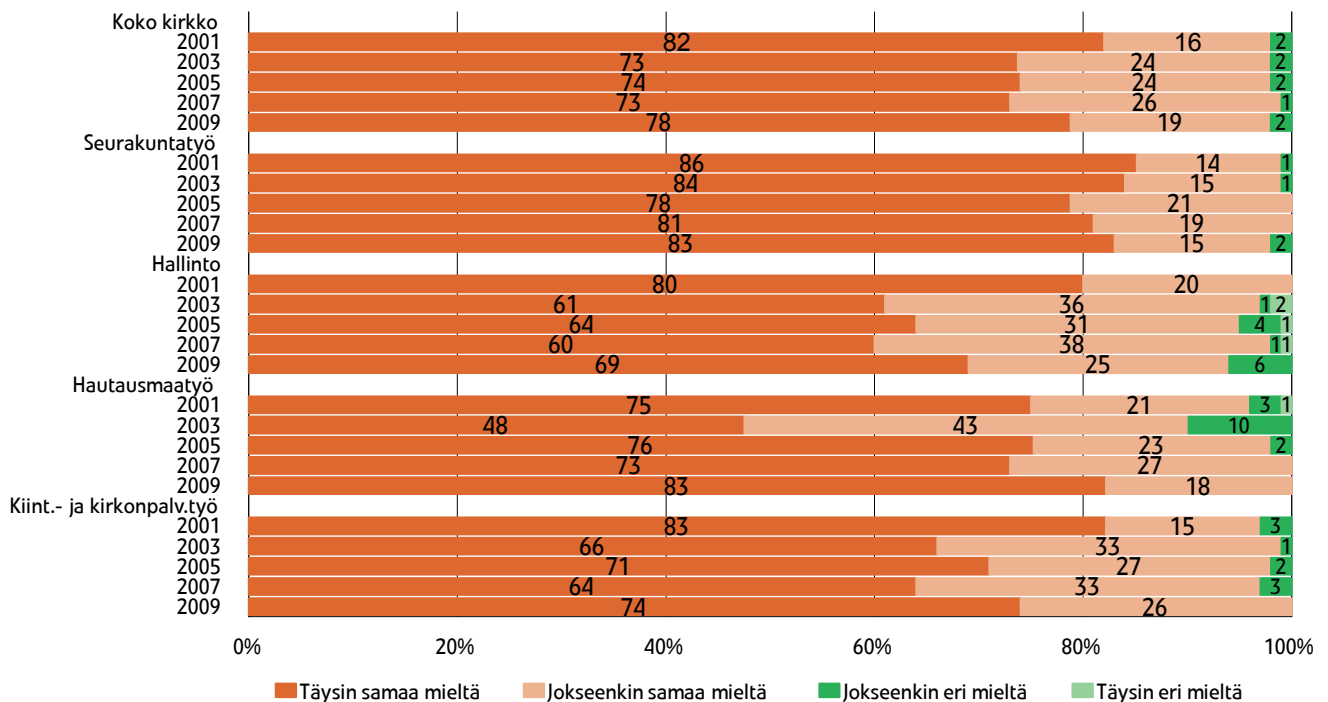
2 Työn merkitys

Kirkon työntekijät pitävät työtään edelleen merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Kirkon työntekijästä 78 prosenttia on täysin samaa mieltä väitteen ”katson samaa mieltä väitteen ”katson tekeväni hyödyllistä ja merki-

tyksellistä työtä” kanssa (kuvio 4). Viidennes työntekijöistä on jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Vain kaksi prosenttia on väitteen kanssa eri mieltä. Hallinnon sekä kiinteistö- ja

kirkonpalvelutyön alalla työskenitelevien keskuudessa täysin samaa mieltä olevien osuus nousi kymmenesosan edellisestä vuodesta.

Kuvio 4. Väite ”Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä” koko kirkon osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)



3 Työn turvallisuus

3.1 Työn fyysiset vaarat

Työn fyysisten vaarojen osalta tapahtui jonkin verran muutoksia vuoteen 2007 verrattuna (kuvio 4). Tartuntataudit koki vaaraksi 56 prosenttia kirkon työntekijöistä, kun edellisellä tutkimuskerralla vastaava luku oli 34 prosenttia. Todennäköisenä syynä muutokseen on tiedonkeruuajankohtana paljon julkisuudessaakin esillä ollut sikainfluenssa-epidemia.

Väkivallan kohteeksi joutumisen koki vaarana yhtä moni vastaaja (41 %) kuin edellisellä tutkimuskerralla. Koko maan tasolla vuoden 2008 Työolotutkimuksen mukaan väkivallan

vaarana kokee kaikista palkansaajista joka kolmas ja puolet kuntien palkansaajista. Rasitusvamman kokee uhkana kirkon työntekijöistä 46 prosenttia. Luku on pysynyt suunnilleen samana vuoteen 2007 verrattuna. Koko maan tasolla vuoden 2008 Työolotutkimuksen mukaan rasitusvamman vaarana kokee lähes kaksi kolmesta.

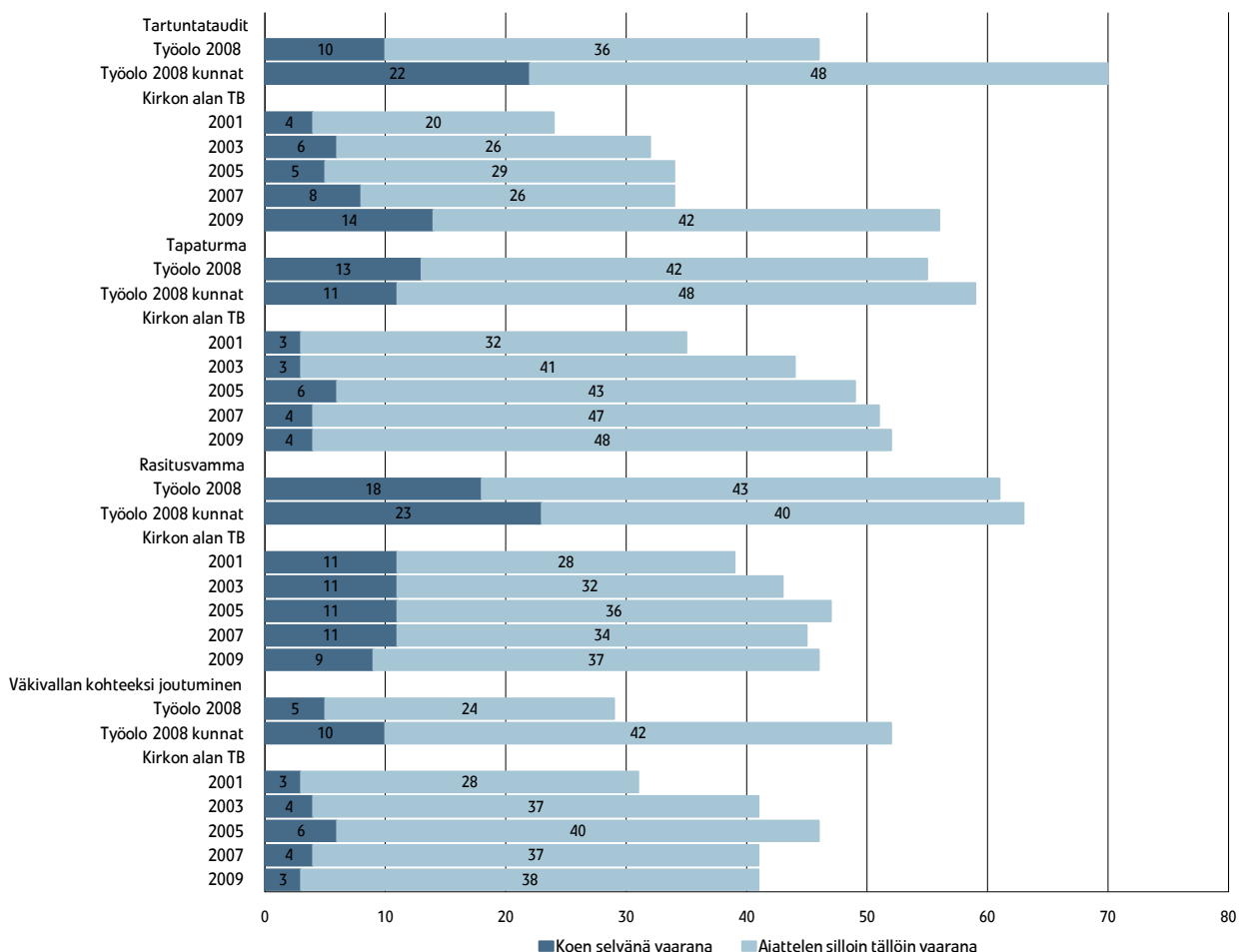
Tarkastelussa on laskettu yhteen vaihtoehdot ”koen selvänä vaarana” ja ”ajattelen silloin tällöin” vastanneiden osuudet. Työn fyysisistä vaaroista eniten selvänä vaarana pidettiin tartuntatauteja (14 %), kun kunta-alan työntekijöillä selvänä vaarana nähtiin

useimmin sekä rasitusvammat (23 %) että tartuntataudit (22 %). Koko maan palkansaajat pitivät selvänä vaarana useimmin rasitusvammoja (18 %).

Tehtäväryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että tapaturmavaaran sekä rasitusvamman vaaran kokeminen on yleisintä hautausmaatyössä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (liitetaulukko 1). Tartuntataudit näkee vaarana erityisesti seurakuntatyötä tekevien ryhmä, joista jopa 70 prosenttia pitää tartuntatauteja vaarana.

Kirkon työntekijöistä 22 prosenttia oli havainnut vähintään kerran, että joku oli joutunut

Kuvio 5. Työn fyysiset vaarat koko kirkon henkilöstön osalta (%)



Tuloksia tulkittaessa tulee ottaa huomioon, että kysymys oli vuonna 2001 muodossa ”Koetteko seuraavat asiat selvänä **uhkana**, ajatteleteko silloin tällöin vai ette koe **uhkana** lainkaan?” Vuoden 2003 tutkimuksesta lähtien vastaaja on arvioinut **koettua vaaraa**.

väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallaan haastattelua edeltäneiden 12 kuukauden aikana (kuvio 6). Työväkivaltahavainnot vähenivät kahdesta edellisestä tutkimuskerrasta viisi prosenttia. Eniten väkivaltaa tai sen uhkaa olivat havainneet seurakuntatyössä olevat (27 %). Kaiken kaikkiaan väkivallan uhka väheni muissa työntekijäryhmissä, paitsi hautausmaatyöntekijöillä se lisääntyi hieman. Hautausmaatyöntekijät toisaalta havaitsivat väkivallan uhkaa vähiten. Uhalla tarkoitetaan tässä uhkaavia eleitä tai sanallista väkivallalla uhkailua.

Vastaaajien itse kokema väkivalta tai sen uhan kohteeksi joutumisen on vähentynyt vuosina 2005–2009.

Vuonna 2005 noin 11 prosenttia ja 2007 noin 9 prosenttia kirkon työntekijöistä ilmoitti joutuneensa itse vähintään kerran esimiehen, työtovereiden tai asiakkaiden taholta tulevan väki-

vallan tai sen uhan kohteeksi viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Vastaava osuus vuonna 2009 oli noin seitsemän prosenttia. Yleisimpiä väkivaltakokemukset olivat seurakuntatyötä tekevien keskuudessa (11 %) ja kun hautausmaatyöntekijöistä kukaan ei ollut kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa (kuvio 7).

3.2 Työn henkiset vaarat

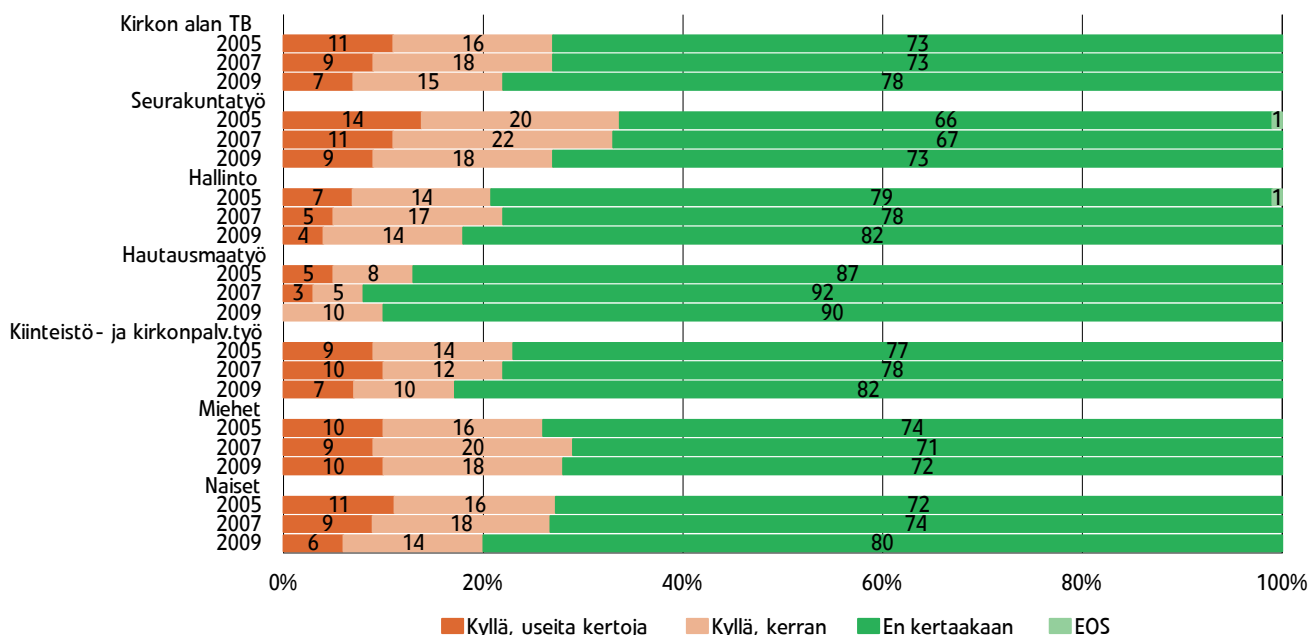
Kirkon työn henkisiä vaaroja tutkittiin työuupumusta sekä mielenterveyden järkkymistä käsittelevien kysymysten avulla. Vakavan työuupumuksen vaara on vähentynyt vuodesta 2005 alkaen (kuvio 8). Vuonna 2009 väheni erityisesti työuupumusta selvänä vaarana ajattelevien osuus; vuonna 2007 se oli 19 prosenttia ja nyt 2009 13 prosenttia. Silti vakavan työuupumuksen kokee selvänä vaarana tai silloin tällöin vaarana 62 prosenttia kirkon työntekijöistä. Vertailutietona vuoden 2008

Työolotutkimuksessa 51 prosenttia koko maan palkansaajista ja 58 prosenttia kuntien palkansaajista koki vakavan työuupumuksen selvänä vaarana tai vaarana silloin tällöin. Seurakuntatyöntekijät kokevat työuupumuksen muita useammin vaarana, heistä kaksi kolmesta koki työuupumuksen vaarana. Työuupumuksen selvänä vaarana kokevien määrä seurakuntatyötä tekevien osalta palasi vuoden 2001 tasolle, työuupumus koettiin selvänä vaarana vuosia 2003–2007 harvemmin.

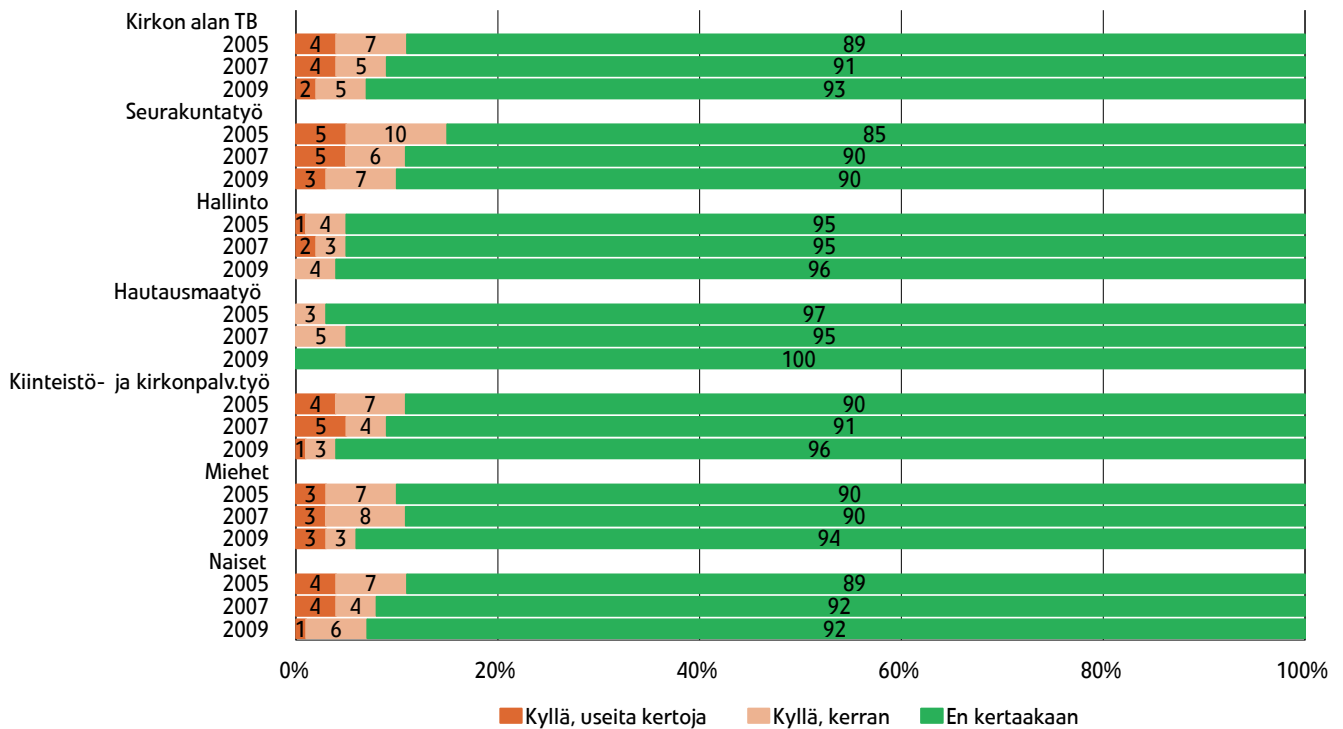
Mielenterveyden järkkymisen koki vaarana joka neljäs kirkon työntekijä, kun kunta-alalla saman vaaran koki joka kolmas työntekijä, vuoden 2008 Työolotutkimuksen mukaan. Mielenterveyden järkkymisen vaara väheni kirkon työntekijöillä edellisestä tutkimuskerrasta 5 prosenttia.

Vähiten mielenterveyden järkkymistä vaarana pitävät hautausmaa- sekä kiinteistö- ja kirkon-

Kuvio 6. Havainnut työpaikalla jonkun joutuvan väkivallan tai sen uhan kohteeksi vuosina 2005, 2007 ja 2009 (%)



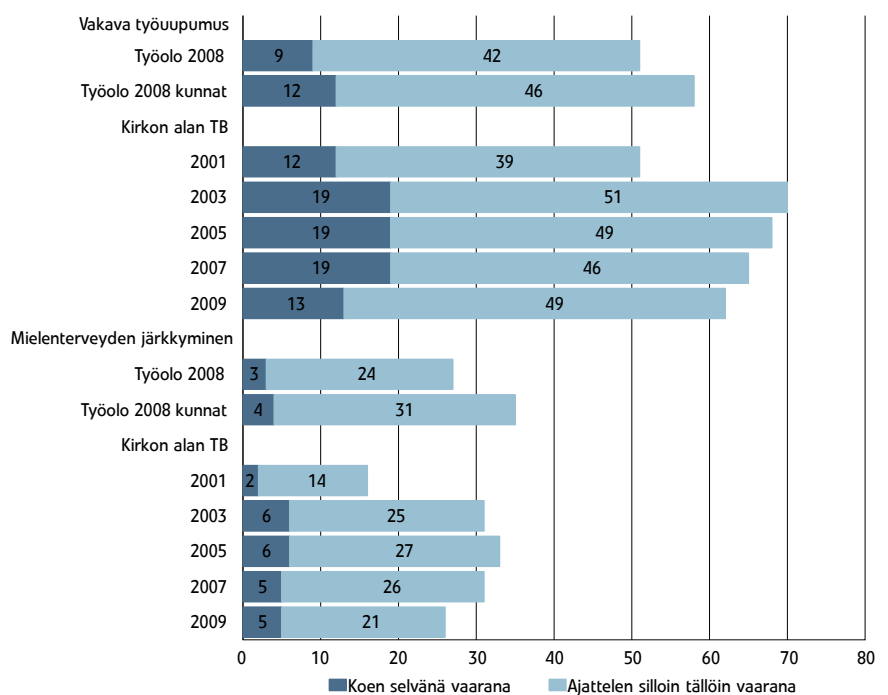
Kuvio 7. Itse joutunut työpaikalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi vuosina 2005, 2007 ja 2009 (%)



palvelutyöntekijät. Molemmat työntekijäryhmät kokevat mielenterveyden järkkymisen aiempaa harvemmin vaarana. Hautausmaatyöntekijöistä 6 prosenttia ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijöistä 9 prosenttia koki mielenterveyden järkkymisen vaarana. Eniten mielenterveyden järkkymistä vaarana pitävät edelleen seurakuntatyössä tai hallinnossa työskentelevät (liitetaulukko 2).

Kirkon palveluksessa olevista miehistä työuupumuksen selvänä vaarana kokee 11 prosenttia ja naisista 14 prosenttia. Työuupumusta selvänä vaarana pitävien osuudet vähenivät erityisesti naisilla. Vuosina 2003–2007 naisista vielä joka viides koki työuupumuksen selvänä vaarana (liitetaulukko 3).

Kuvio 8. Työn henkiset vaarat koko kirkon osalta (%)



4 Palvelussuhde ja palkkaus

4.1 Palvelussuhteen pysyvyys

Palvelussuhteen pysyvyyteen liittyvät kysymykset tässä muodossa kysyttiin ensimmäisen kerran nyt vuoden 2009 tutkimuksessa. Kirkon työntekijöistä 14 prosenttia piti vähintään 2 viikon kestoista lomautusta varmana tai mahdollisena seuraavan 12 kuukauden aikana. Valtakunnallisen työolobarometrin mukaan suomalaisista palkansaaajista neljäsosa näki lomautuksen olevan varma tai mahdollinen seuraavan 12 kuukauden aikana (kuvio 9).

Kirkon työntekijöistä 93 prosenttia piti irtisanomista epätodennäköisenä seuraavan 12 kuukauden aikana, näkymä oli hieman optimistisempi kuin vuoden 2009 työolobarometrin mukaan suomalaisilla palkansaaajilla keskimäärin (85 %). Vastaajista 87 prosenttia piti siirtoa toisiin tehtäviin epätodennäköisenä

tutkimusajankohtaa seuraavan 12 kuukauden aikana.

Kirkon työntekijät pitivät nykyistä tehtäväänsä hieman pysyvämpänä kuin suomalaiset palkansaaajat keskimäärin. Samaten 87 prosenttia piti luultavimpana, ettei kyseisen työntekijän viikoittaista tai päivittäistä työaikaa muutetaan ilman työntekijän tahtoa. Tässä oltiin samalla tasolla valtakunnallisen työolobarometrin kanssa, tosin kirkon työntekijöistä suurempi osa oli täysin varma että työaikaa ei tulla vastentahtoisesti muuttamaan, kuin palkansaaajat koko maan tasolla keskimäärin.

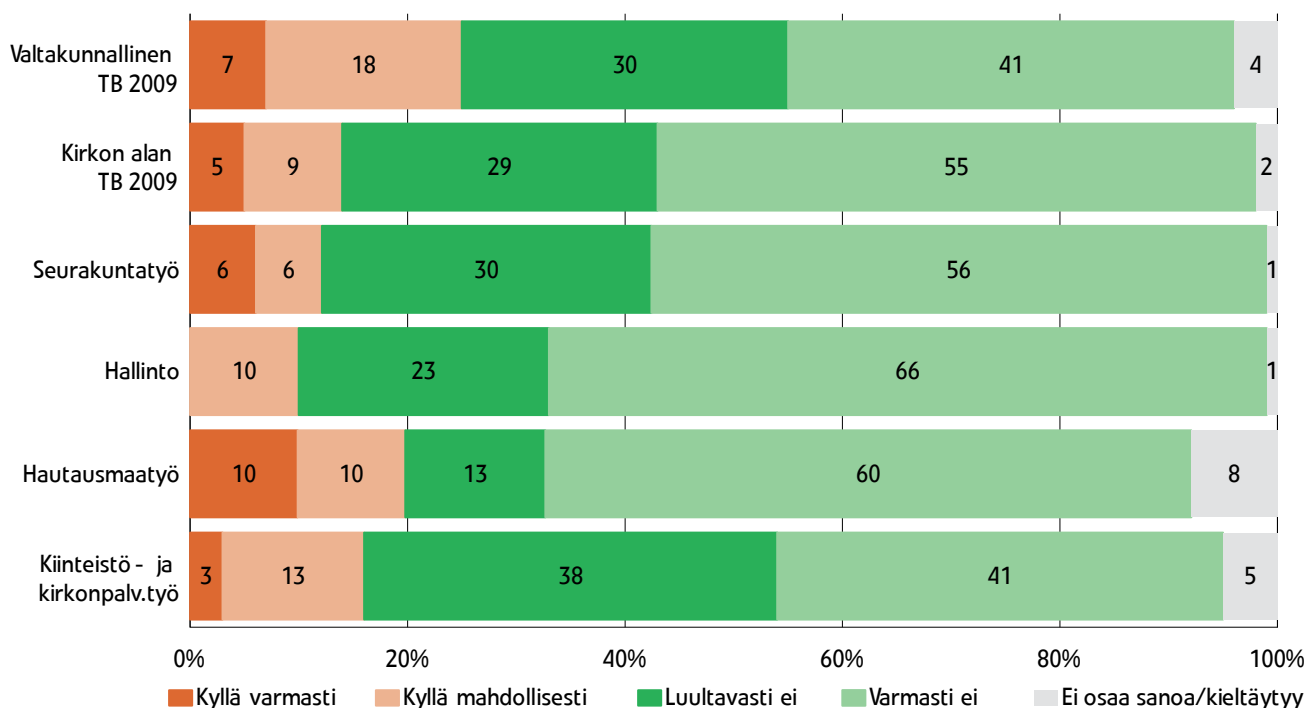
Tehtävryhmittäin tarkasteltuna irtisanomista ja lomautusta pitivät keskimääräistä kirkon työntekijää todennäköisempänä hautausmaatyötä tekevät. Hallinnon työntekijät näkivät toisiin tehtäviin siirron todennäköi-

sempänä kuin muut. Työaikojen muuttamisen vastoin työntekijän tahtoa seuraavan 12 kuukauden aikana näkivät todennäköisimpänä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä toimivat (kuviot 9–12, liitetaulukko 4).

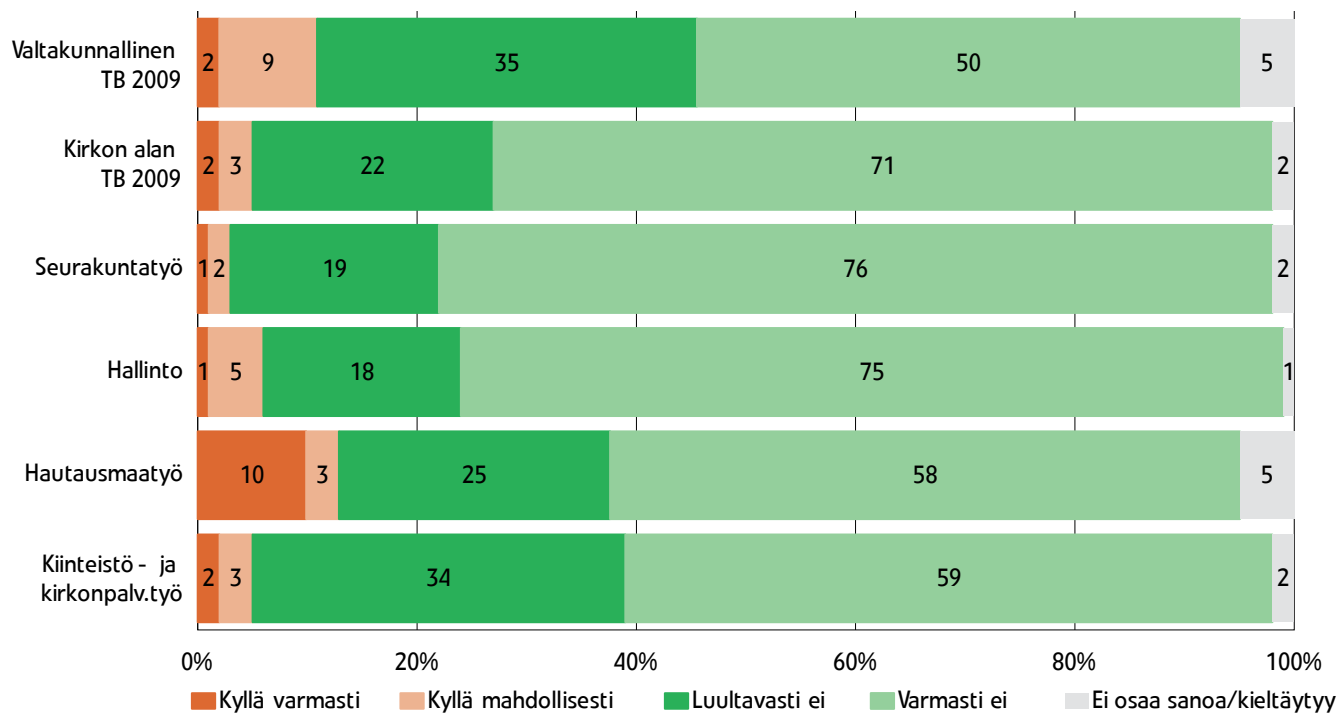
Kirkon työntekijöistä naiset olivat keskimäärin epävarmempia palvelussuhteensa pysyvyydestä kuin miehet. Koko maan palkansaaajista miehet näkivät lomautukset naisia selvästi todennäköisempänä vuoden 2009 työolobarometrin mukaan, kun kirkon työntekijöistä miehet olivat naisia varmempia siitä, että lomautuksia ei ole tulossa seuraavan vuoden aikana. Naiset näkivät siirron toisiin tehtäviin todennäköisempänä kuin miehet (liitetaulukko 5).

Vuoden 2009 rakennemuutos-seurakunnissa työskentelevistä 8 prosenttia piti lomautusta seura-

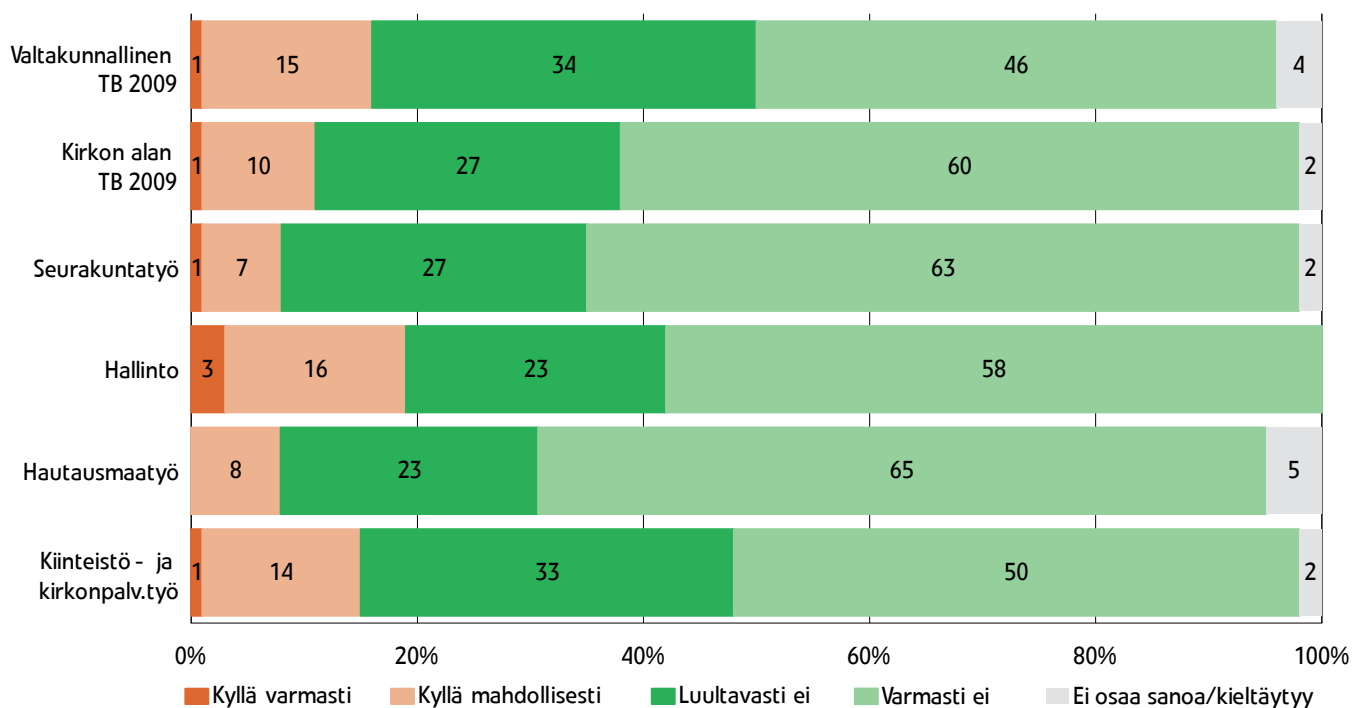
Kuvio 9. Koettu lomautuksen uhka seuraavan 12 kuukauden aikana koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtävryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%)



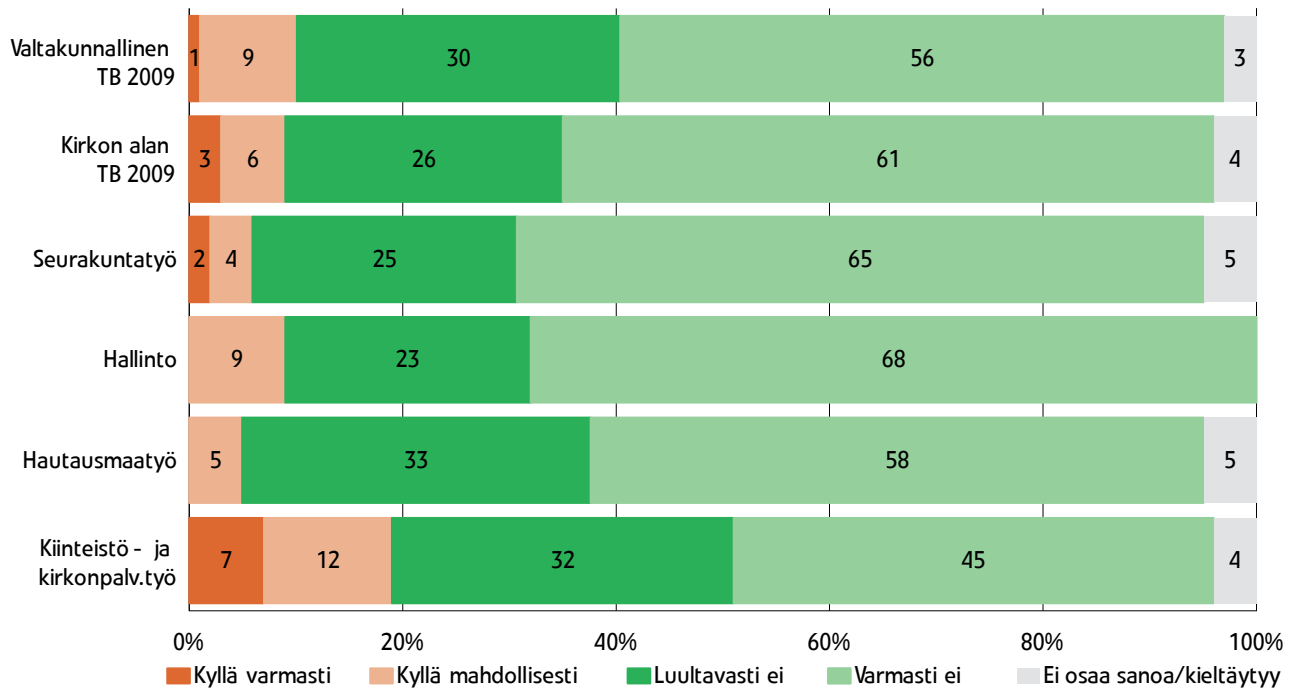
Kuvio 10. Koettu irtisanomisen uhka seuraavan 12 kuukauden aikana koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%)



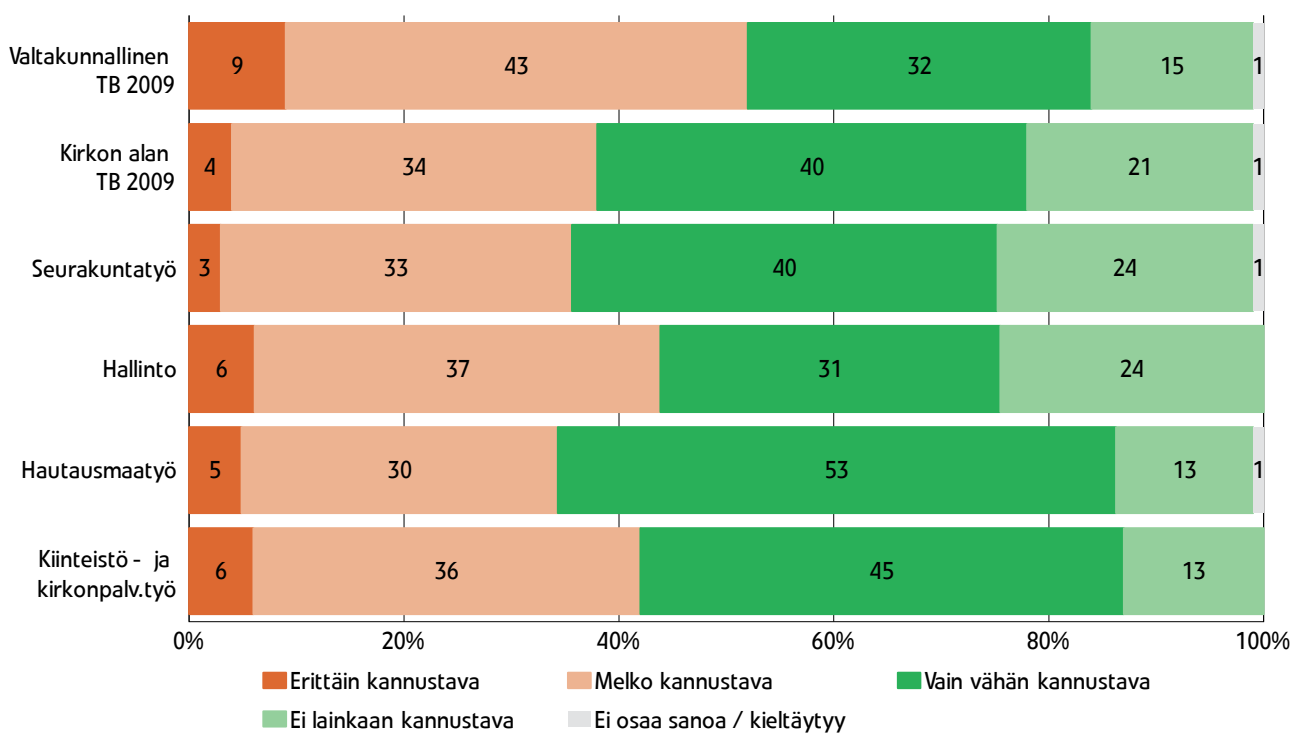
Kuvio 11. "Minut siirretään toisiin tehtäviin seuraavan 12 kuukauden aikana" koko kirkon henkilöstön osalta tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%)



Kuvio 12. "Työaikaani muutetaan vastoin tahtoa seuraavan 12 kk aikana" koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%)



Kuvio 13. Palkkauksen kannustavuus koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%)



van 12 kuukauden aikana todennäköisenä ja työajan muuttamista 5 prosenttia. Niissä seurakunnissa joissa rakennemuutosta ei ole tehty, lomautusta piti todennäköisenä 15 prosenttia ja työajan muuttamista 10 prosenttia.

4.2 Tyytyväisyys palkkaukseen

Vuonna 2009 kirkon työntekijöitä kysyttiin heidän näkemyksiään palkkauksen oikeudenmukaisuudesta, kannustavuudesta ja kilpailukykyisyydestä. Kirkon työntekijöistä 38 prosenttia näki palkkauksen kannustavana, kun suomalaisista palkansaajista puolet piti palkkaustaan kannustavana vuoden 2009 Valtakunnallisen työolobarometrin mukaan

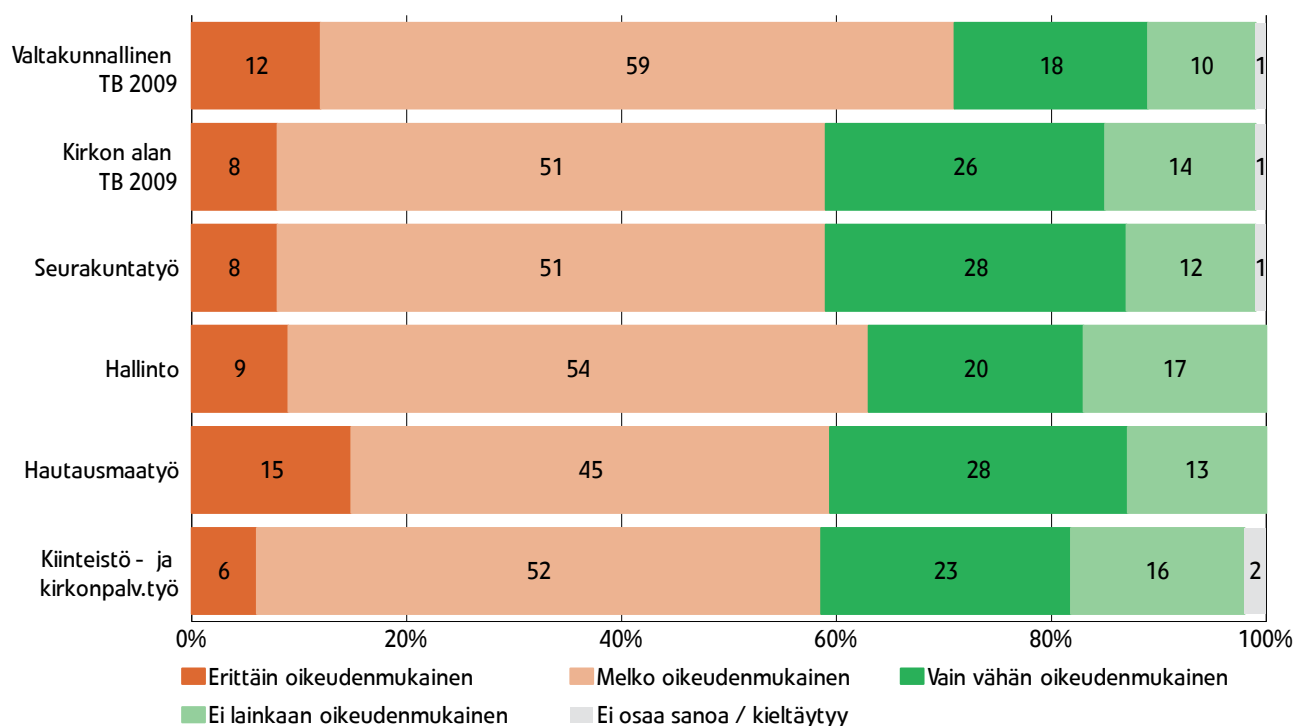
(kuvio 13). Kirkon työntekijöistä 59 prosenttia piti palkkaustaan oikeudenmukaisena, kun suomalaisista palkansaajista keskimäärin 71 prosenttia koki palkkansa oikeudenmukaiseksi (kuvio 14). Kirkon työntekijöistä joka kolmas näki palkkansa kilpailukykyiseksi, kun suomalaisista palkansaajista palkkansa kilpailukykyiseksi näki joka toinen (kuvio 15). Kirkon työntekijöistä miehet olivat keskimäärin naisia tyytyväisempiä palkkauksensa kilpailukykyyn, oikeudenmukaisuuteen ja kannustavuuteen (liitetaulukko 6).

Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna vuonna 2009 kannustavimpana palkkausta pitivät hallinnon

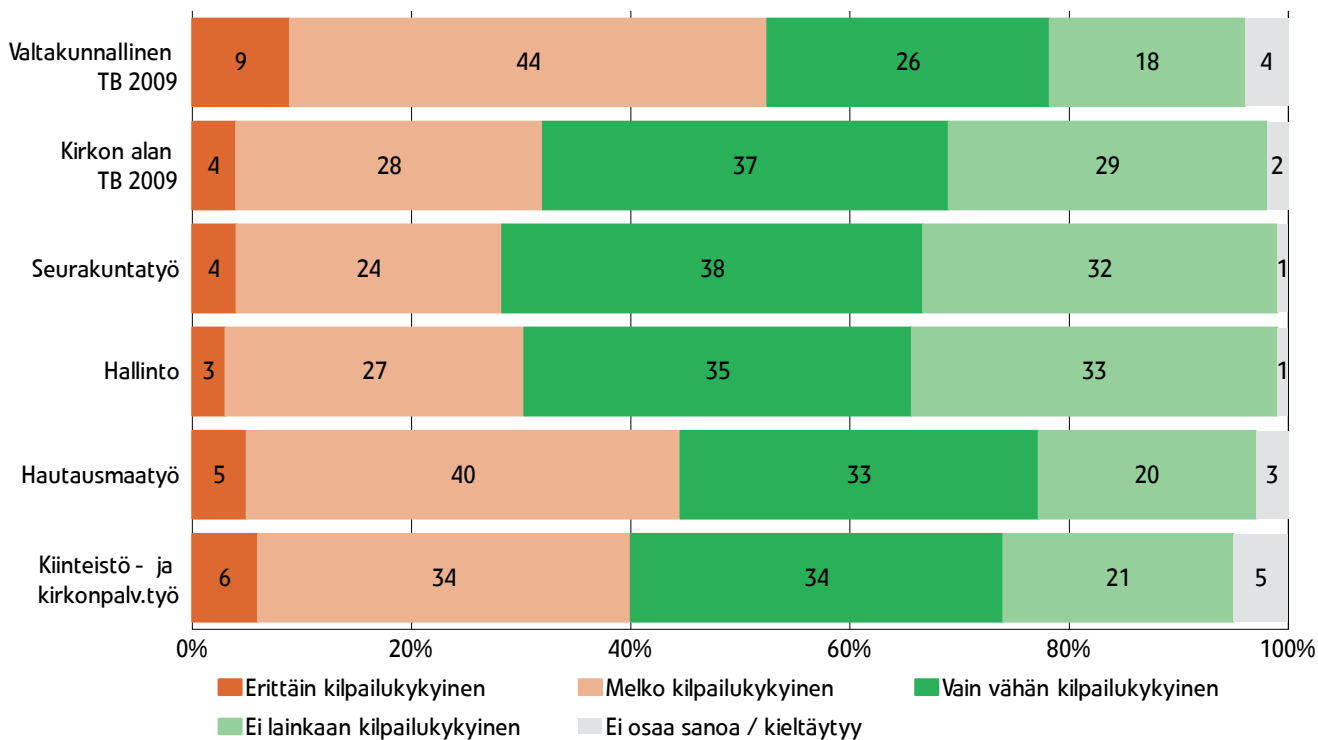
työntekijät (43 %) sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön (42 %) tekijät. Palkkauksen kilpailukykyyn keskimääräistä tyytyväisempiä olivat hautausmaatyöntekijät (45 %); koko kirkon osalta palkkaa erittäin tai melko kilpailukykyisenä piti 32 prosenttia (kuviot 13–15, liitetaulukko 7).

Vuoden 2009 rakennemuutosseurakunnissa työskentelevistä 63 prosenttia piti palkkausta oikeudenmukaisena ja 41 prosenttia kannustavana. Niissä seurakunnissa joissa rakennemuutosta ei ole tehty, 58 prosenttia piti palkkausta oikeudenmukaisena ja 36 prosenttia kannustavana.

Kuvio 14. Palkkauksen oikeudenmukaisuus koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%)



Kuvio 15. Palkkauksen kilpailukyky koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%)



5 Vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä

5.1 Vaikutusmahdollisuudet työhön

Kirkon työntekijät kokevat työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien heikentyneen kokonaisuudessaan jonkin verran vuosina 2005–2009. Tästä huolimatta he voivat palkansaajien yleiseen tasoon verrattuna vaikuttaa selvästi enemmän työtään koskeviin asioihin. Syynä tähän lienee se, että monille työ kirkossa on varsin itsenäistä. Eniten kirkon työntekijät voivat vaikuttaa työtehtäviinsä (kuvio 16) ja työtahtiinsa (kuvio 17). Työtahtiinsa katsoi voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon 56 prosenttia kirkon työntekijöistä ja työtehtäviinsä 58 prosenttia. Työolotutkimuksen 2008 ja Valtakunnallisen työolobarometrin 2009 mukaan siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, koki voivansa vaikuttaa noin 40 prosenttia palkansaajista.

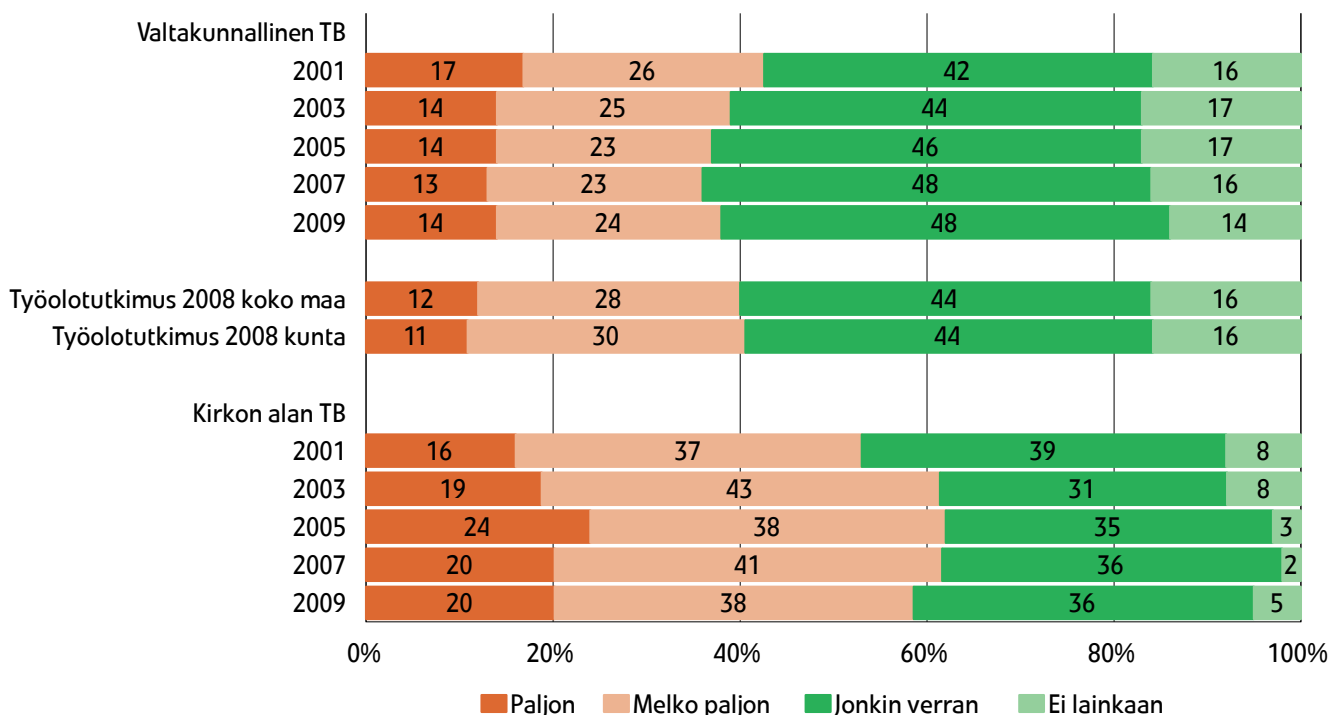
Vaikutusmahdollisuudet työtehtävien sisältöön ovat heikentyneet ja vaikutusmahdollisuudet työtahtiin lievästi parantuneet kirkon työntekijöillä vuodesta 2007. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ja työtehtäviin ovat valtakunnallisen työolobarometrin 2009 tulosten mukaan parantuneet palkansaajaväestössä keskimäärin.

Työtehtävien jakoa koskevat vaikutusmahdollisuudet ovat kirkon työntekijöiden mielestä aiempaa hieman vähäisemmät (kuvio 18). Kirkon työntekijöistä 40 prosenttia koki vaikutusmahdollisuuksia tehtävien jakoon olevan paljon tai melko paljon. Kuten työtahdinkin kohdalla, niin myös töiden jaon osalta kirkon työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat selvästi koko palkansaajaväestöä paremmat.

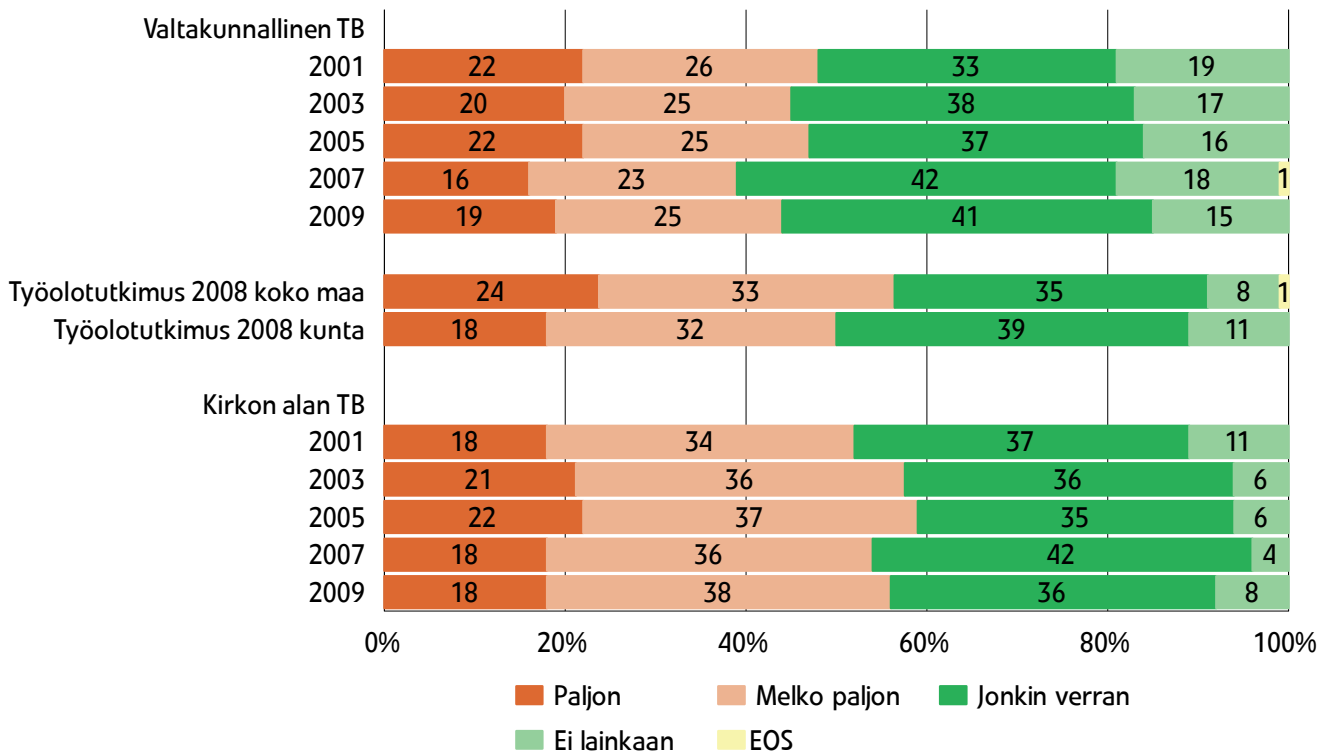
Vuoden 2009 rakennemuutos-seurakunnissa työskentelevistä 44 prosenttia koki voivansa vaikuttaa töiden jakoon vähintään melko paljon, kun niissä seurakunnissa joissa rakennemuutosta ei oltu tehty, vastaavasti ajatteli 39 prosenttia.

Vaikutusmahdollisuuksia tehtäviryhmittäin tarkasteltuna tapahtui joitakin muutoksia vuoteen 2007 verrattuna. Hautausmaatyössä koetut vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon paranivat jopa 13 prosenttiyksikköä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä 9 prosenttiyksikköä. Nyt lähes puolet hautausmaatyöntekijöistä koki vaikutusmahdollisuutensa töiden jakoon olevan vähintään melko hyvät. Vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon vähenivät seurakuntatyössä noin 10 prosenttia. Vähiten vaikutusmahdolli-

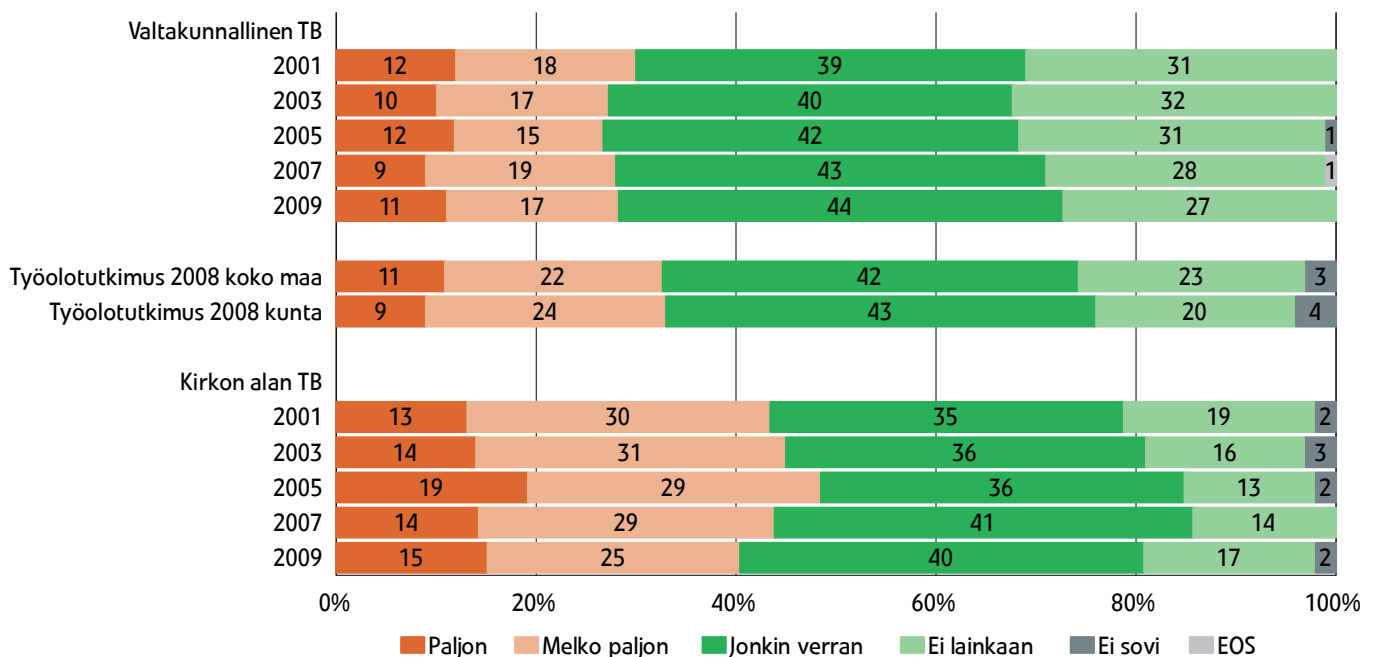
Kuvio 16. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin koko kirkon osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin ja työolotutkimuksen tuloksiin koko maan ja kunta-alan osalta (%)



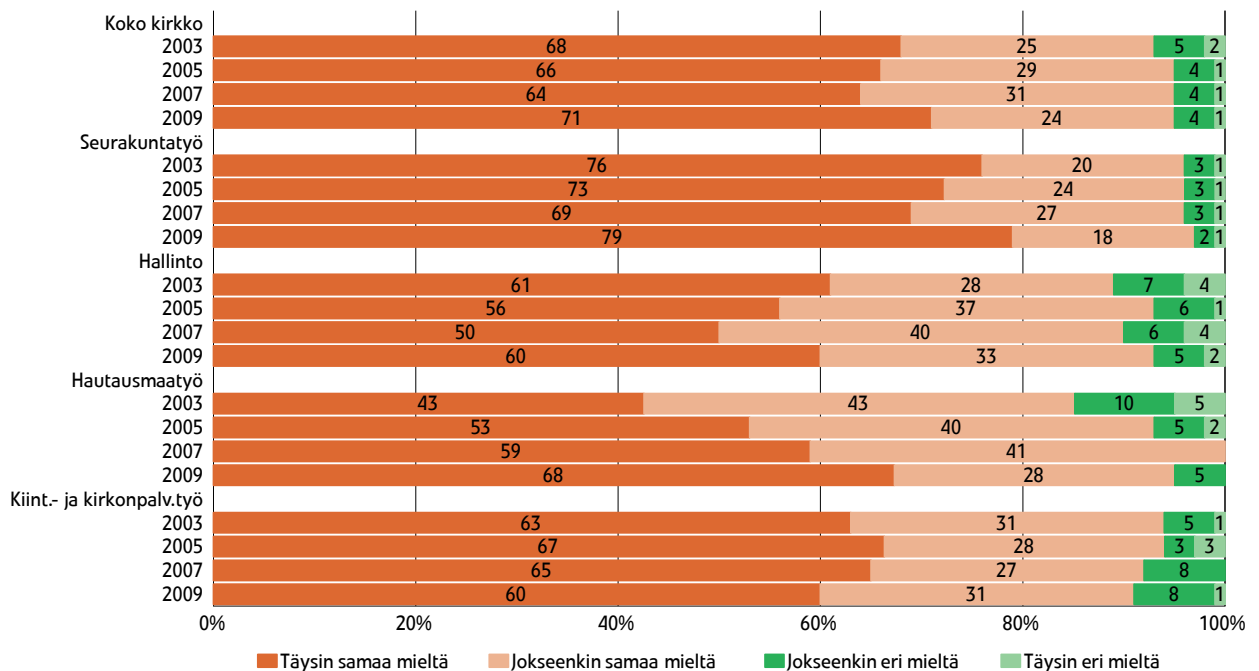
Kuvio 17. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin koko kirkon osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin ja työolotutkimuksen tuloksiin koko maan ja kunta-alan osalta (%)



Kuvio 18. Vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon koko kirkon osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin ja työolotutkimuksen tuloksiin koko maan ja kunta-alan osalta (%)



Kuvio 19. Väite ”Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani” koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin(%)



suuksia töiden jakoon oli hallinnon työntekijöillä, mahdollisesti työtehtävien erityisluonteen takia. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin lisääntyivät hallinnossa työskentelevillä huomattavasti; noin 10 prosenttia edellisestä tutkimuskerrasta. Seurakuntatyötä tekevät pystyivät vaikuttamaan kaikista tehtäväryhmittä eniten työtahtiin ja työtehtävien sisältöön, hautausmaatyöntekijät töiden jakoon. Työtahtiin ja työtehtävien sisältöön oli vähiten vaikutusmahdollisuuksia hautausmaatyöntekijöillä (liitetaulukko 8).

Vuonna 2009 miehistä 73 prosenttia piti vaikutusmahdollisuuksiaan työtehtävien sisältöön hyvinä tai melko hyvinä, naisista vain noin puolet oli samaa mieltä. Miesten osalta vaikutusmahdollisuudet työtehtävien sisältöön ja työtahtiin lisääntyivät vuodesta 2007. Naisista työtehtävien sisäl-

töön ja töiden jakoon koki voivansa vaikuttaa hieman aiempaa harvempi. Hieman aiempaa useampi naisista koki voivansa vaikuttaa työtahtiin paljon tai melko paljon (liitetaulukko 9).

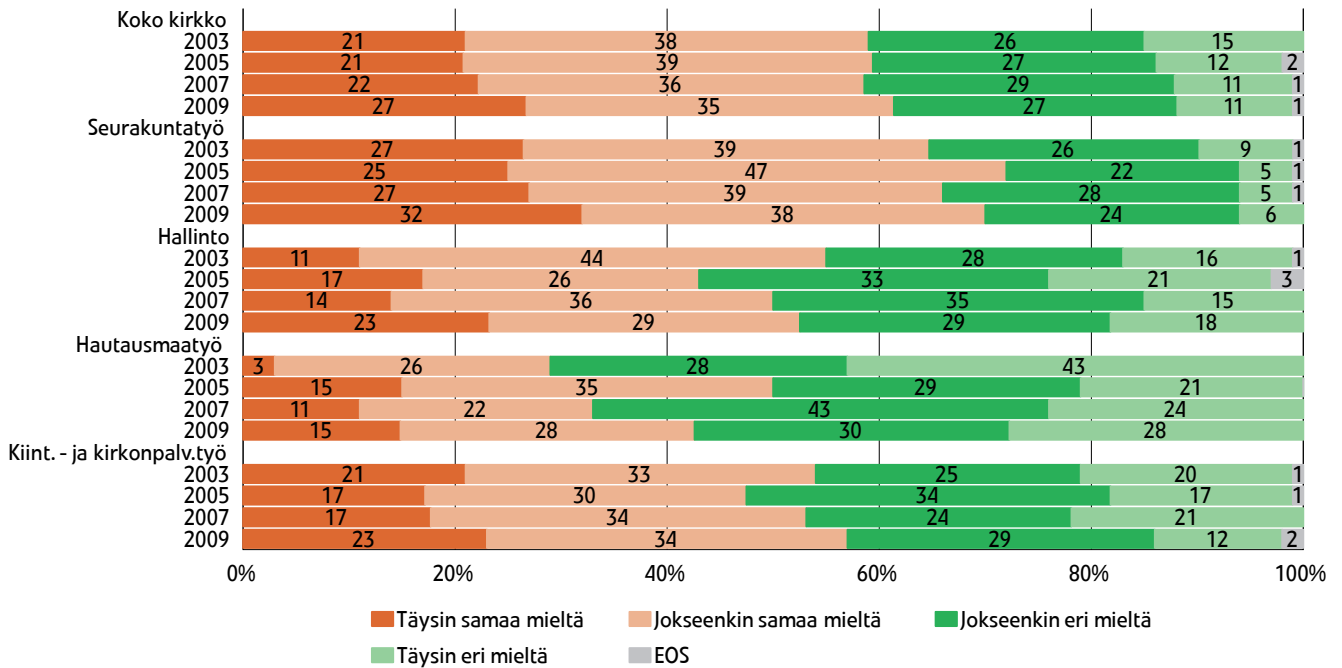
5.2 Kehittymismahdollisuudet työssä

Kirkon työ näyttää aiempien vuosien tapaan tarjoavan työntekijöilleen hyvät mahdollisuudet käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan. Miltei kaikki (95 %) työntekijät olivat vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani” kanssa (kuvio 19). Vuonna 2009 koko kirkon osalta täysin samaa mieltä väitteen kanssa olevien määrä on korkeimmillaan koko tarkastelujakson 2003–2009 aikana. Muissa tehtäväryhmissä paitsi kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä täysin samaa mieltä väitteen kanssa

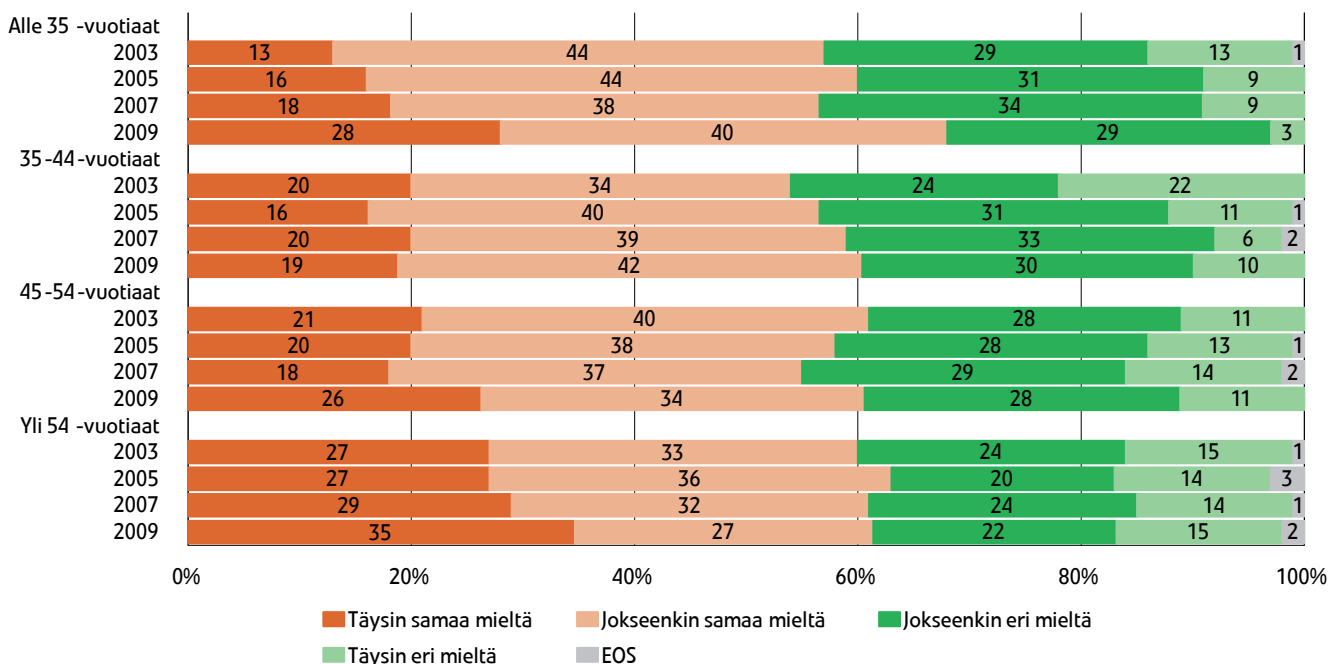
olevien määrä on noussut noin 10 prosenttia kussakin.

Kuten vuonna 2007, myös vuonna 2009 lähes kaksi kolmesta (64 %) kirkon työntekijästä oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen haastattelua edeltäneiden 12 kuukauden aikana. Eniten koulutuksiin osallistuivat hallinnon (72 %) ja seurakuntatyön (71 %) työntekijät. Hautausmaatyöntekijöistä ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijöistä kustakin 45 % oli osallistunut koulutukseen. Keskimäärin koulutuksessa oltiin kolme päivää, luku pysyi suunnilleen samana edelliseen tutkimuskertaan nähden. Seurakuntatyön tehtäväryhmässä koulutuksessa oltiin keskimäärin 3,6 päivää kun hautausmaatyöntekijät viettivät koulutuksessa keskimäärin 1,5 päivää.

Kuvio 20. Väite "Minulla on työpaikassani hyvät kehittymismahdollisuudet" vastausjakaumat koko kirkon osalta sekä tehtäväryhmittäin (%)



Kuvio 21. Väite "Minulla on työpaikassani hyvät kehittymismahdollisuudet" vastausjakaumat ikäryhmittäin (%)



Työssään hyvät kehitysmahdollisuudet omaavien työntekijöiden osuus koko kirkon osalta on noussut hieman aiemmista tutkimuskerroista (kuvio 20). Kaikissa tehtäväryhmissä lisääntyi hyvät kehitysmahdollisuudet omaavien osuus. Seurakuntatyötä tekevästä 70% koki kehitysmahdollisuudet hyväksi. Koko kirkon osalta 62 prosenttia koki kehitysmahdollisuudet työssä hyväksi.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna alle 35-vuotiaista 68 prosenttia koki työpaikassaan kehitysmah-

mahdollisuudet hyväksi, kun vuonna 2007 alle 35-vuotiaista 56 prosenttia ajatteli kehitysmahdollisuuksistaan myönteisesti (kuvio 21). Muissa ikäryhmissä kehitysmahdollisuudet hyväksi koki noin 60 prosenttia vastaajista vuonna 2009.

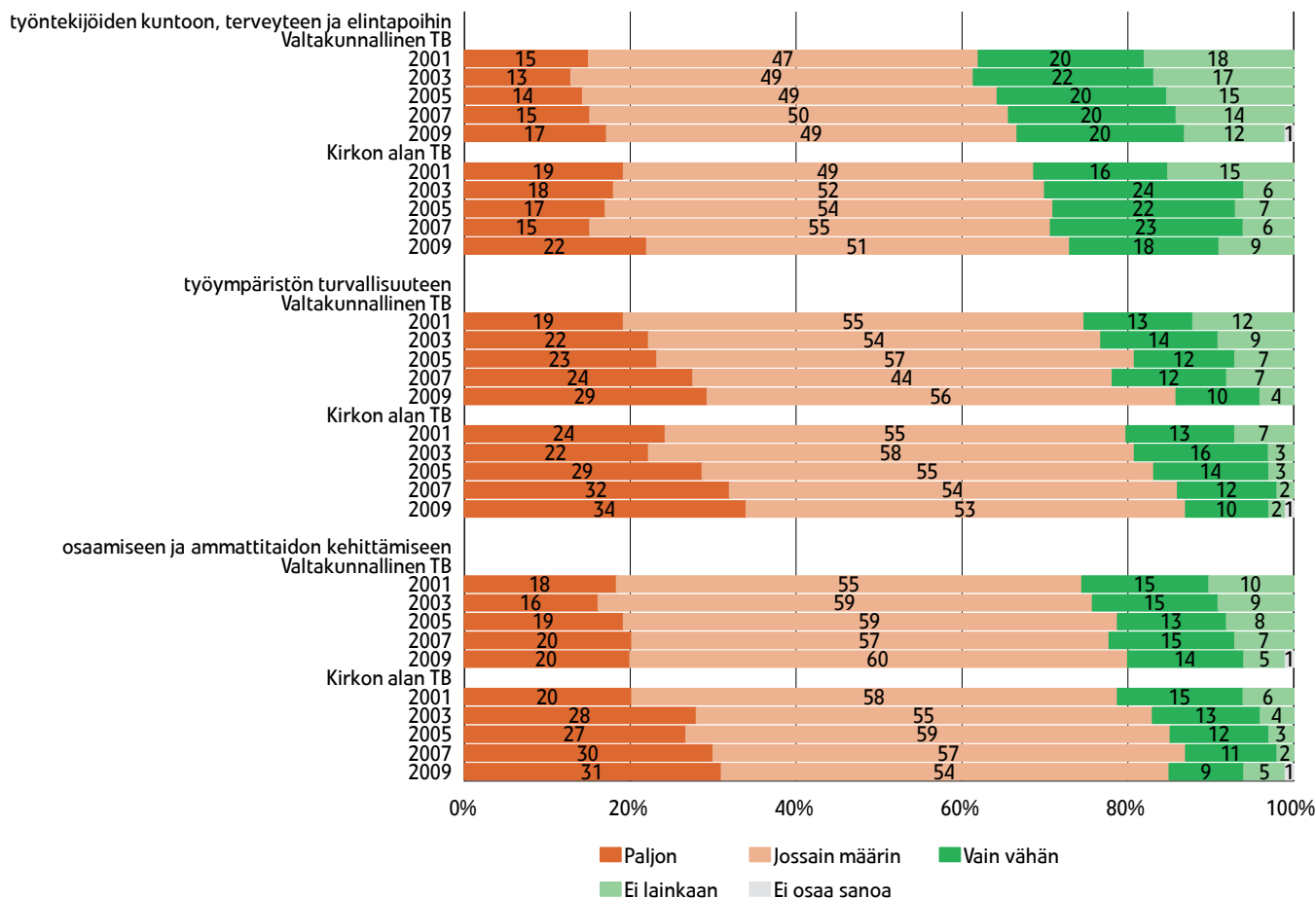
Vuoden 2009 rakennemuutos-seurakunnissa työskentelevistä 67 prosenttia koki kehitysmahdollisuudet hyväksi, kun niissä seurakunnissa joissa rakennemuutosta ei oltu tehty, kehitysmahdollisuudet hyväksi koki 60 prosenttia.

5.3 Työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävät toimet

Työolobarometrissa selvitettiin edellisvuosien tapaan kirkon työntekijöiden käsityksiä siitä, kuinka paljon seurakunnissa tai seurakuntayhtymissä on kuluneiden kuuden vuoden aikana pyritty vaikuttamaan työntekijöiden työkykyyn erilaisilla kehittämisohjelmilla.

Suuntaus työkyvyn ylläpitoon tähtäävissä toimissa on ollut nouseva kirkon työpaikoilla vuosina 2001–2009. Tutkimukseen vastanneista 31 % katsoo,

Kuvio 22. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon vaikuttaminen koko kirkon osalta vertailluna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin (%)



että osaamisen kehittämistoimintaan on panostettu työpaikalla paljon, mikä on selvästi enemmän kuin koko maan tasolla (20 %). Valtaosa (87 %) kirkon työntekijöistä katsoo edelleen, että työympäristön turvallisuuteen on vaikutettu heidän työpaikoillaan vähintään melko paljon. Luku on samalla tasolla koko maan palkansaajien kanssa. Kirkon työntekijöiden

kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vaikuttaminen on hieman lisääntynyt (kuvio 22). Niiden osuus, jotka arvioivat työnantajan vaikuttavan paljon työntekijöiden kuntoon ja terveyteen, on myös lisääntynyt edellisestä tutkimuskerrasta.

Vuonna 2009 rakennemuutoksen läpikäyneiden seurakuntien työntekijöistä 18 prosenttia katsoo, että työpaikoilla on pyritty

vaikuttamaan kuntoon, terveyteen ja elintapoihin paljon, kun niissä seurakunnissa joissa rakennemuutosta ei ole tehty, vastaavasti kokee 23 prosenttia. Rakennemuutosseurakuntien vastaajista joka neljäs näkee työturvallisuuteen vaikutetun paljon, kun ei-rakennemuutosseurakunnissa vastaavasti ajattelee joka kolmas.

6 Työorganisaation toimivuus

6.1 Henkilöstön riittävyys

Puolet (51 %) kirkon palveluksessa olevista on sitä mieltä, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Osuus on pysynyt lähes muuttumattomana vuodesta 2003, jolloin 54 prosenttia arvioi työntekijämäärän liian pieneksi (kuvio 23). Koko maan palkansaajien kokema henkilöstövajaus on vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan suunnilleen samaa tasoa kuin kirkon. Kunta-alalla työskentelevistä 60 prosenttia kokee työpaikallaan henkilövajetta. Kokemusta henkilöstöresursoinnin riittävydestä selvitettiin väitteellä ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden”.

Tuloksista ilmenee, että henkilöstövajasta koetaan kaikissa kirkon työntekijäryhmissä:

hautausmaatyössä 58 prosenttia, hallinnossa 52 prosenttia, seurakuntatyössä 51 prosenttia, sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä 48 prosenttia kokee henkilöstöresurssien olevan riittämättömät.

Työntekijävajetta koettiin sekä työntekijämäärältään isoissa, että pienissä seurakunnissa. Vähiten työntekijöiden puutetta tehtäviin nähden koettiin pienissä, alle 20 hengen seurakunnissa, joissa 45 % prosenttia vastaajista näki työntekijöitä olevan liian vähän. Tätä suuremmissa seurakunnissa puolet tai hieman yli puolet vastaajista koki työpaikallaan olevan liian vähän työntekijöitä. Edellisellä tutkimuskerralla vuonna 2007 työntekijävajeen kokeminen painottui pieniin seurakuntiin. Vuonna 2009 Yli 500 hengen seurakunnissa kaksi

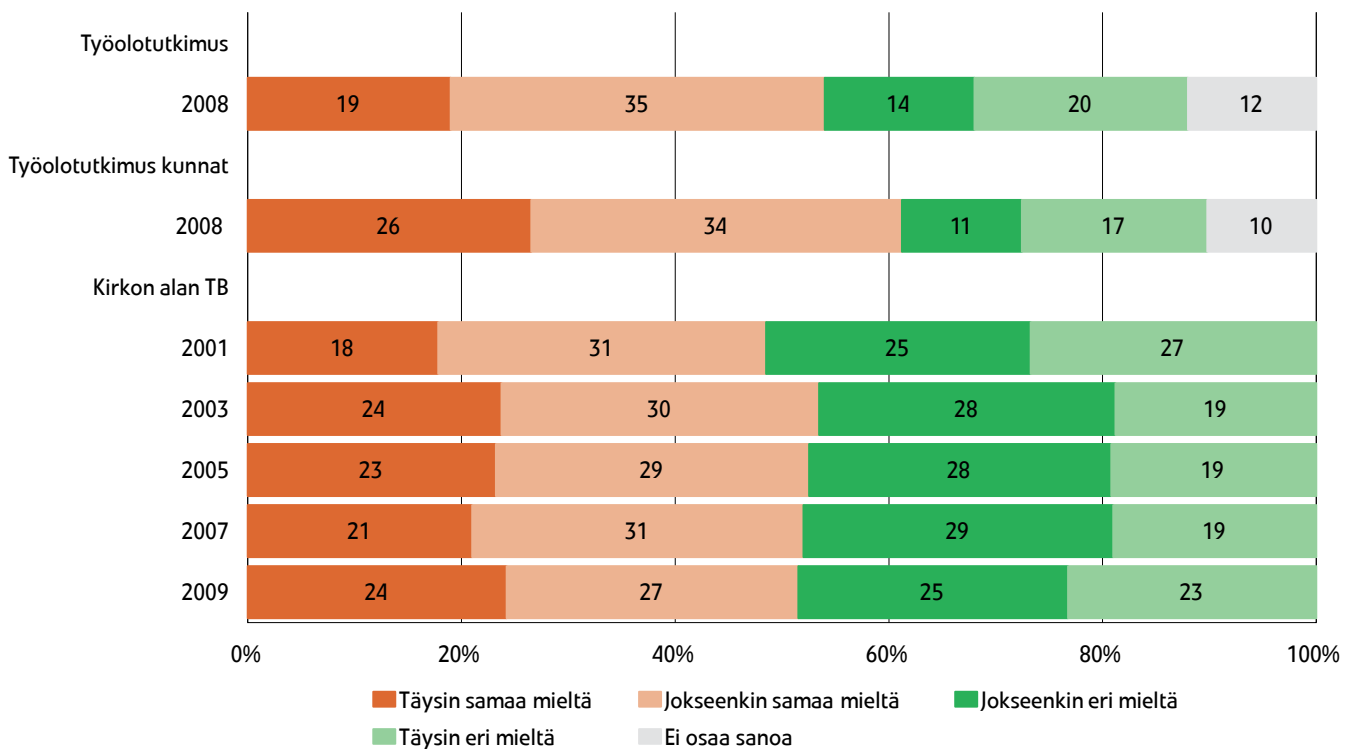
kolmesta oli täysin samaa mieltä väitteen ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” kanssa (liitetaulukko 10).

6.2 Keskustelukulttuurin avoimuus

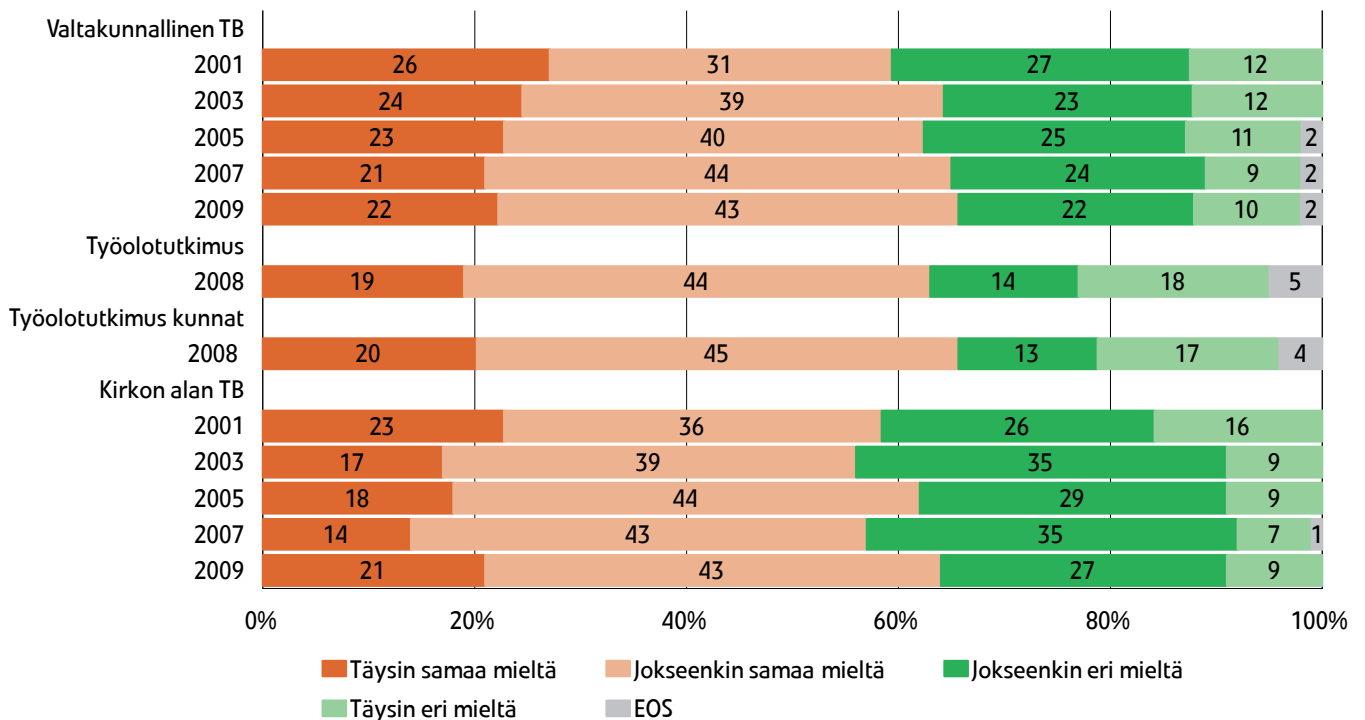
Kirkon työpaikoilla keskustelukulttuuri on muuttunut avoimemmaksi, tiedonvälitys parantunut ja työtehtävistä ja tavoitteista keskusteleminen lisääntynyt aiempaan nähden.

Tiedonvälityksen avoimuus kirkon työpaikoilla parani vuodesta 2007. Vuonna 2009 kirkon työntekijöistä 64 prosenttia koki tiedonvälityksen olevan työpaikallaan avointa, kun vuonna 2007 työntekijöistä 57 prosenttia piti tiedonvälitystä avoimena. Koko maan tasolla vuoden 2009 työolobaromerin mukaan

Kuvio 23. Väite ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” koko kirkon osalta ja vertailtuna työolotutkimukseen koko maan ja kunta-alan osalta (%)



Kuvio 24. Väite ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti” koko kirkon osalta ja vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin sekä työolotutkimuksen tuloksiin koko maan ja kunta-alan osalta (%)



65 prosenttia palkansaajista oli tyytyväisiä tiedonvälityksen avoimuuteen. Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan tyytyväisiä oli 63 prosenttia ja kunta-alalla 65 prosenttia. Kirkon työntekijät antoivat tiedonvälityksen avoimuudesta siis vastaavan arvion koko maan tason kanssa (kuviot 24).

Naiset kokevat tiedonvälityksen miehiä vähemmän avoimeksi, sillä väitteen ”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti” kanssa samaa mieltä oli 59 prosenttia (52 % vuonna 2007 ja 56 % vuonna 2005). Miesvastaajista 74 prosenttia kokee tiedonvälityksen olevan avointa työpaikallaan (68 % vuonna 2007 ja 75 % vuonna 2005).

Väitteen ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttami-

sesta” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä on 75 prosenttia, kun vastaava osuus vuonna 2007 oli 70 prosenttia (kuviot 25). Koko maan tasolla kaikista palkansaajista 78 prosenttia ilmoittaa, että työpaikalla keskustellaan tehtävistä ja tavoitteista. Väitteen ”Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” kanssa samaa mieltä oli vuonna 2009 kirkon työntekijöistä 65 prosenttia (kuviot 26). Edellisellä tutkimuskerralla 68 prosenttia työntekijöistä oli tyytymätön keskustelun avoimuuteen.

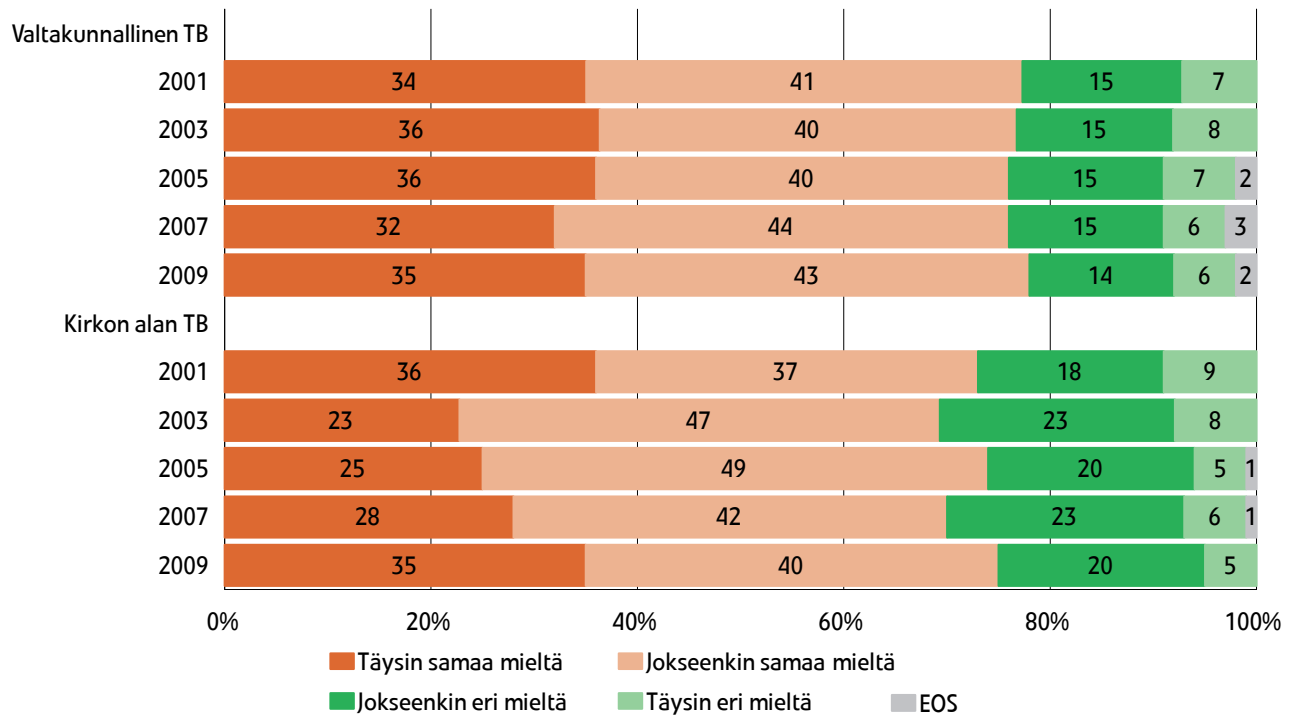
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevistä muista työntekijäryhmiä useampi (72 %) katsoo keskustelun ulkopuolelle jäävän työtä koskevia asioita, joista olisi hyvä puhua avoimesti. Seura-

kuntatyötä tekevät kokevat keskustelukulttuurin tämän mittarin osalta hieman keskimääräistä avoimempina.

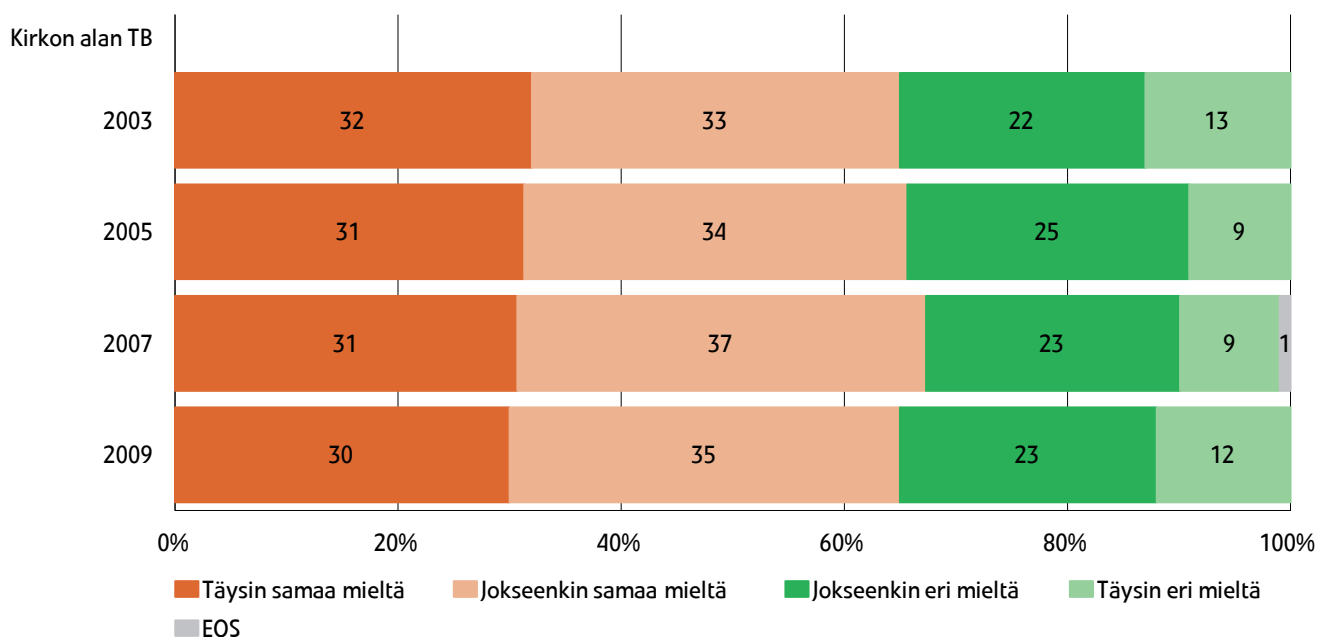
Miesten ja naisten näkemysten välinen ero keskustelukulttuurin avoimuudesta on pysynyt ennallaan edellisestä tutkimuskerrasta. Naisista 69 prosenttia näkee piilossa olevan paljon keskustelun arvoisia asioita, kun miesvastaajista näin ajattelee 55 prosenttia.

Väitteen ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” kanssa samaa mieltä olevia on alle 20 työntekijän seurakunnissa enemmän kuin tätä suuremmissa seurakunnissa. Tiedonvälitys koettiin alle 20 työntekijän seurakunnissa selvästi avoimemmaksi kuin tätä suuremmissa. Piilossa

Kuvio 25. Väite ”Työpaikallani keskustellaan yhdessä työntekijöiden, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta” koko kirkon osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin (%)



Kuvio 26. Väite ”Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” koko kirkon osalta (%)



Taulukko 8. Keskustelukulttuurin avoimuutta mittaavien kysymysten "Täysin samaa mieltä" vastanneiden jakaumat seurakunnan työntekijämäärän mukaan vuonna 2009 (%)

	Alle 20 henkeä	20-49 henkeä	50-99 henkeä	100-499 henkeä	Yli 500 henkeä	Kaikki
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	33	18	17	21	9	21
Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta	45	31	35	33	41	35
Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti	24	34	35	25	32	30

olevia keskustelun arvoisia asioita koettiin olevan useimmin keskikokoisissa, 20–100 työntekijän seurakunnissa.

Vuonna 2009 tiedonvälitys koetaan avoimempaan kuin aiemmin, työtehtävistä ja yhteisistä tavoitteista keskustellaan enemmän kuin vuosina 2003–2007. Kuitenkin edelleen lähes kaksi kolmesta kirkon työntekijä kokee, että osa työtä koskevista asioista jää avoimen keskustelun ulkopuolelle. Edelleen kannattaa pyrkiä tunnistamaan niitä työhön liittyviä asioita, jotka työntekijöiden mielestä tuntuvat jäävän kokonaan avoimen keskustelun ulkopuolelle.

Keskustelukulttuurin avoimuudella on selkeä yhteys töiden organisointiin. Niistä, joiden mielestä työpaikalla keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta, 85 prosenttia on myös sitä mieltä, että töiden organisoinnissa on onnistuttu. Niistä, jotka kokevat, että työpaikalla ei keskustella, puolet (50 %) katsoo, että töiden organisoinnissa on puutteita (taulukko 9).

Hieman edellistä tutkimusker-tää useampi kirkon työntekijä saa tiedon työtään koskevista muutoksista jo niiden suunnitteluvaiheessa. Koko kirkon osalta 38 % vastaajista ilmoittaa saavansa tietoa suunnittelu-

Taulukko 9. Väitteet "Työpaikallani työt on hyvin organisoitu" ja "Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta" uudelleen luokiteltuna ja ristiintaulukoituna vuonna 2009 (%)

	Työpaikalla keskustellaan	Työpaikalla ei keskustella
Työt on organisoitu hyvin	85	50
Työt on organisoitu huonosti	15	50
Yhteensä	100	100

vaiheessa, 39 prosenttia vähän ennen muutosta ja joka viides vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen. Työolotutkimuksen 2008 mukaan kaikista palkansaajista 35 prosenttia ja kunta-alan palkansaajista 36 prosenttia saa tiedon muutoksista niiden suunnitteluvaiheessa. Kirkon työntekijöille siis tieto muutoksista kulkee hieman koko maan tasoa ajantasaisemmin.

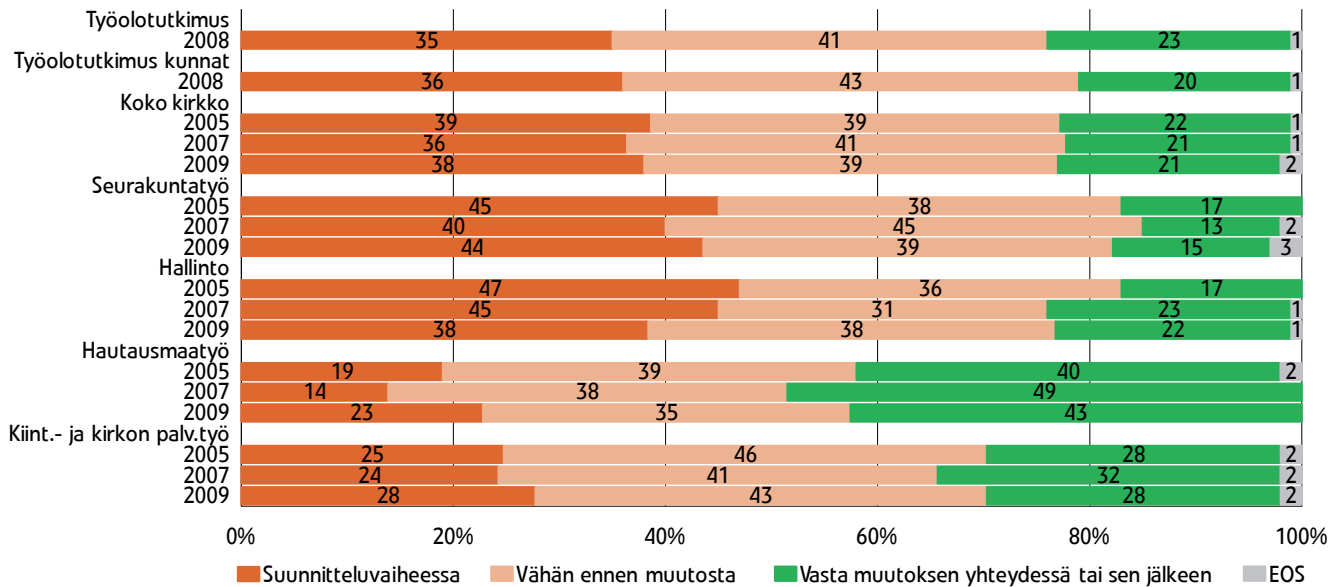
Tehtäväryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että hautausmaatyöntekijöistä 43 % ilmoittaa saavansa tiedon vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen. Tilanteen tasalla kokevat edelleen eniten olevan seurakuntatyössä työskentelevät, seurakuntatyötä tekevästä myös hieman aiempaa useampi kokee saavansa tiedon ajoissa. Hallinnon työntekijäryhmässä tiedonsaanti

ennakolta työtä koskevista muutoksista on heikentynyt selvästi aiemmasta. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevästä 28 prosenttia kokee saavansa tiedon työtään koskevista muutoksista suunnitteluvaiheessa.

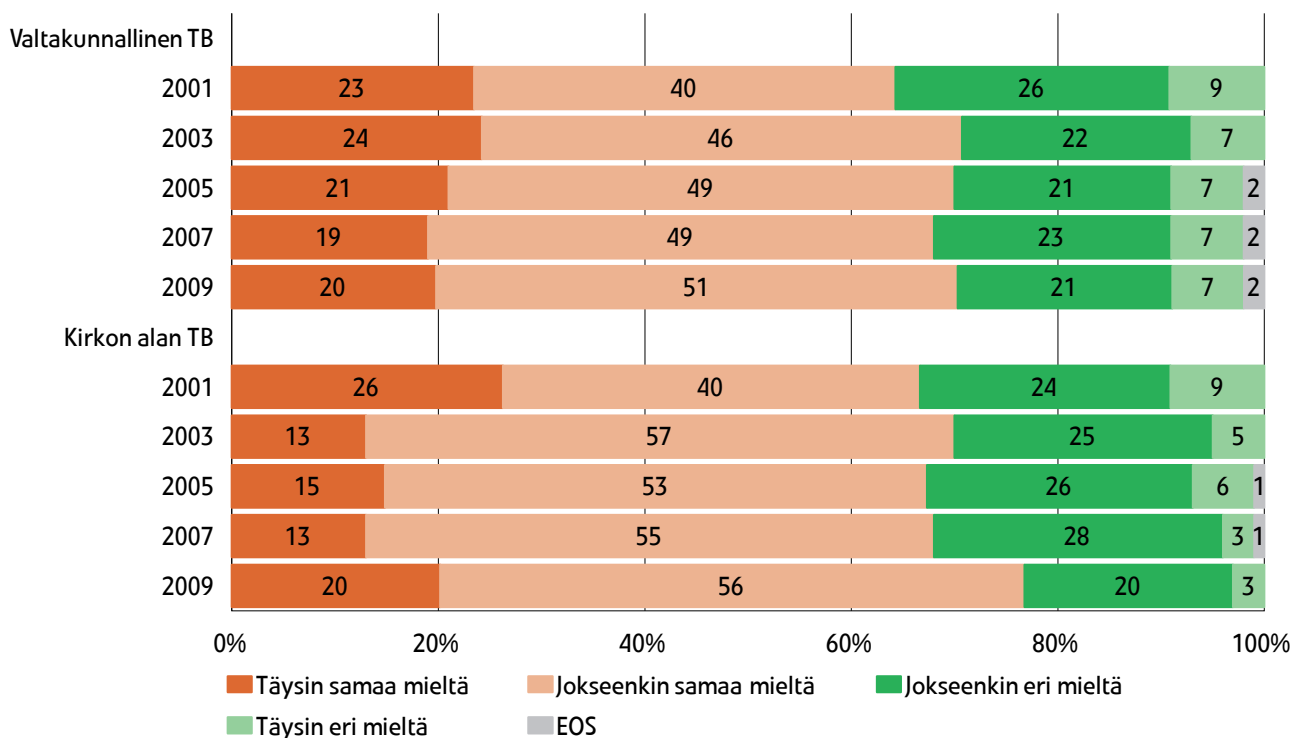
6.3 Töiden organisointi

Kirkon työntekijöistä aiempaa suurempi osa ilmoittaa että työt on työpaikalla organisoitu hyvin. Työntekijöistä 76 prosenttia pitää töitä hyvin organisoituna vuoden 2009 kyselyn mukaan, kun vuonna 2007 näin ajatteli 68 prosenttia (kuviot 28). Erityisesti niiden osuus, jotka ovat täysin samaa mieltä töiden hyvästä organisoinnista on kasvanut vuosiin 2003–2007 verrattuna. Kirkon henkilöstöstä useampi kokee työt hyvin organisoiduksi kuin suomalainen

Kuvio 27. Tiedonsaanti työtä koskevista muutoksista tehtäväryhmittäin ja vertailu työolotutkimuksen 2008 tietoihin koko maan ja kunta-alan osalta (%)



Kuvio 28. Väite "Työpaikallani työt on organisoitu hyvin" koko kirkon osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin (%)



palkansaajaväestö keskimäärin. Myös koko palkansaajaväestössä organisointiin tyytyväisten osuus on kasvanut aiemmasta, mutta ei yhtä selkeästi kuin kirkon palkansaajilla.

Töiden organisointi nähdään aiempaa useammin hyvänä muissa työntekijäryhmissä, paitsi kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä, heistä työn organisointiin tyytyväisiä on nyt 66 prosenttia kun vuonna 2007 tyytyväisiä oli 74 prosenttia. Hautausmaatyöntekijät ovat tyytyväisimpiä työn organisointiin, heistä jo lähes yhdeksän kymmenestä kokee työn hyvin organisoiduksi. Seurakuntatyössä olevista 80 prosenttia ja hallinnossa työskentelevistä 72 prosenttia näkee työn organisoinnin olevan hyvällä tolalla. Vuoden 2009

rakennemuutosseurakunnissa toimivista 79 prosenttia näki työt organisoiduksi hyvin, kun ei-rakennemuutosseurakunnissa töiden organisointiin tyytyväisiä oli 74 prosenttia.

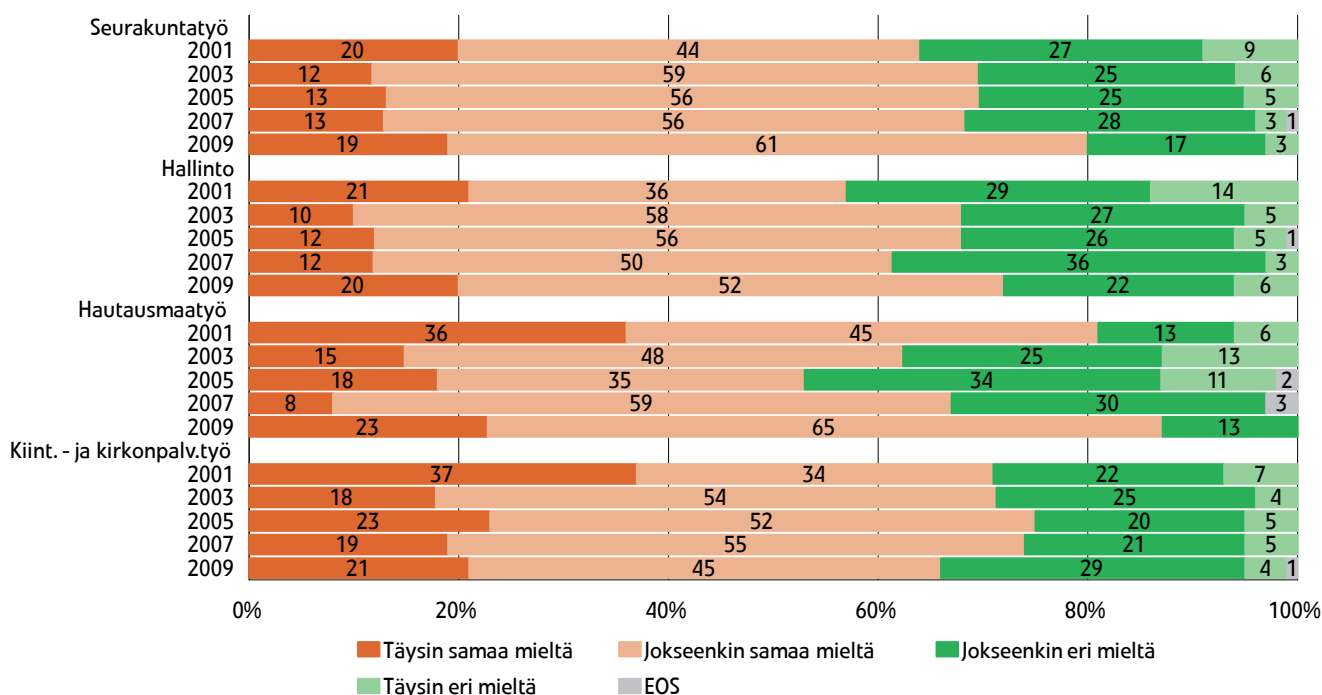
6.4 Päätöksenteko

Niiden osuus, jotka kokevat että työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä, on pysynyt suunnilleen ennallaan. Vuonna 2009 päätöksentekoa liian etäisenä piti 47 prosenttia vastaajista ja edellisellä tutkimuskerralla 46 prosenttia. Hautausmaatyönteon osalta päätöksenteko on siirtynyt lähemmäs työyhteisöä, vuonna 2009 päätöksentekoa liian etäisenä piti 55 prosenttia kun edellisellä tutkimuskerralla näin ajatteli vielä 68 prosenttia.

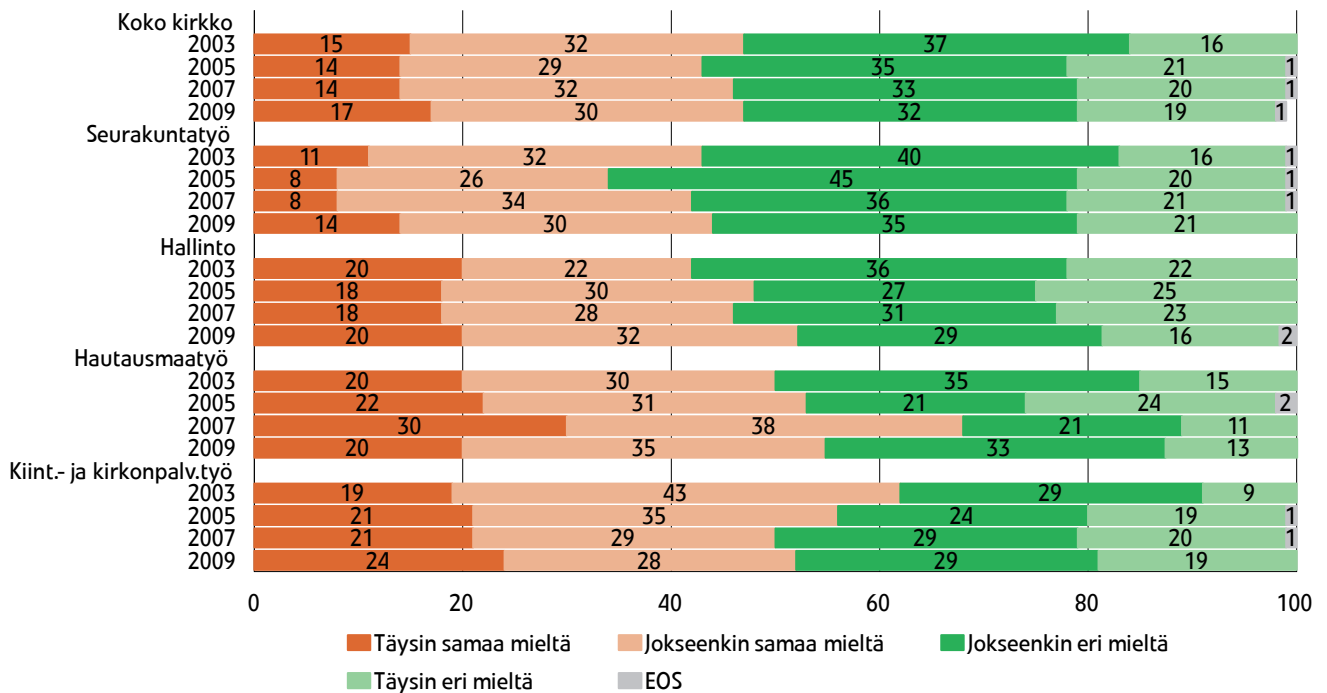
Muissa tehtäväryhmissä päätöksenteko on siirtynyt entistä enemmän työyhteisön ulkopuolelle. Seurakuntatyön ryhmässä oltiin eniten sitä mieltä, että päätökset tehdään liian kaukana työyhteisöstä. Koko kirkon osalta puolet työntekijöistä koki päätöksenteon olevan riittävän lähellä ainakin pääosin.

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna työtä koskeva päätöksenteko ja mahdollisuudet vaikuttaa siihen, koetaan eri tasoisiksi. Miehistä 58 prosenttia kokee päätöksenteon olevan lähellä työyhteisöä kun naisista näin kokee tarkalleen puolet. Naisista aiempaa useampi, joka viides, on täysin samaa mieltä väittämän ”Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä” kanssa kun

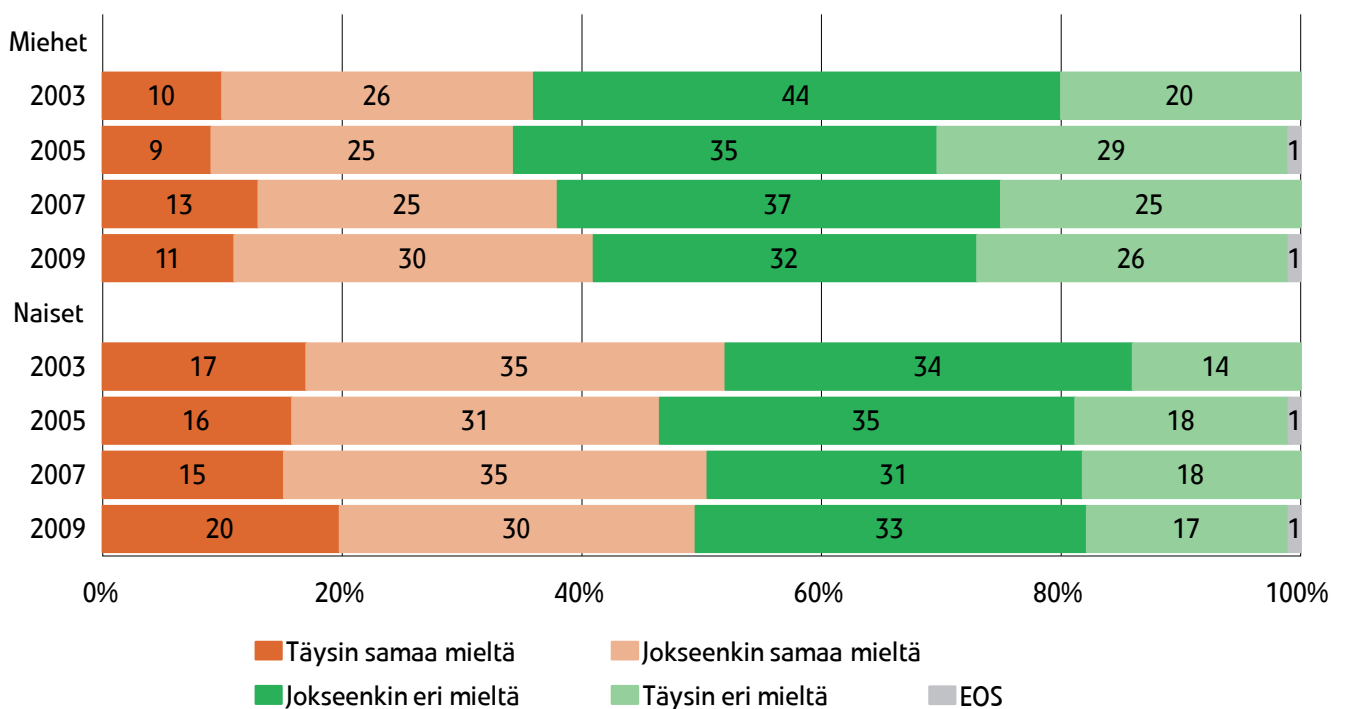
Kuvio 29. Väite ”Työpaikallani työt on organisoitu hyvin” vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)



Kuvio 30. Väite "Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä" koko kirkon osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin(%)



Kuvio 31. Väite "Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä" sukupuolen mukaan (%)



miehistä näin ajattelee noin joka kymmenes.

Pienemmissä seurakunnissa kokemukset siitä, että päätöksenteko tapahtuu liian kaukana itse työyhteisöstä, ovat selvästi vähäisempiä kuin suurissa (taulukko 18). Pienissä, alle 20 työntekijän seurakunnissa alle kolmannes kokee päätöksenteon erkaantuneen työyhteisöstä

liian kauaksi kun suuremmis- sa näin kokee jo puolet tai yli puolet.

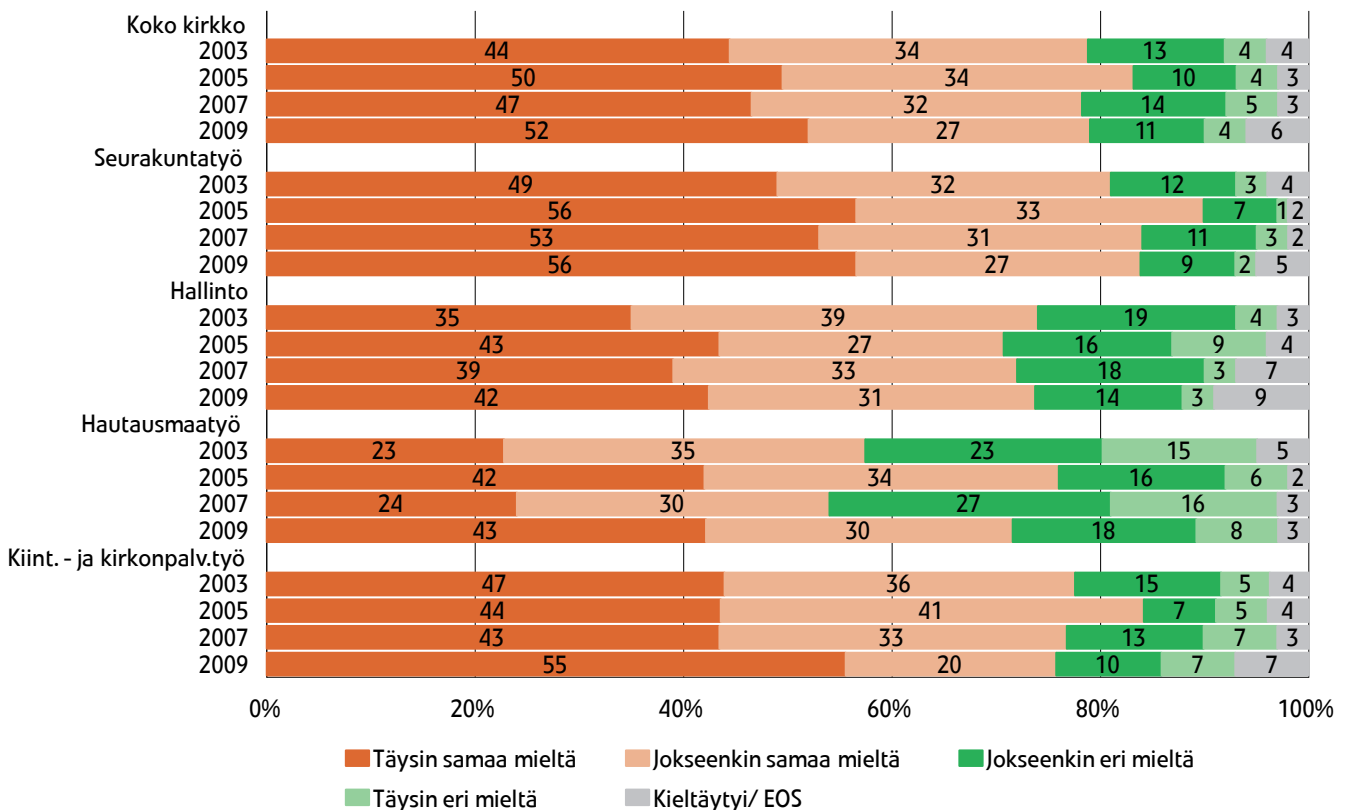
Vuoden 2009 rakennemuutos- seurakunnissa työskentelevistä 54 prosenttia koki, että työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana työyhteisöstä, kun niissä seurakunnissa joissa rakenne- muutosta ei ole tehty, vastaavas- ti koki 46 prosenttia.

Lähes kahdeksan kymmenestä (79 %) tutkimukseen vastan- neesta kokee kirkon työpaikat tasa-arvoisiksi. Osuus on pysynyt samana edelliseen tutkimusker- taan nähden, tosin sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta täysin samaa mieltä on nyt ensi kertaa yli puolet vastanneista. Vastanneista 15 prosenttia kokee että sukupuolten välinen tasa-

Taulukko 10. Väite "Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä" uudelleen luokiteltuna seurakunnan työntekijämäärän mukaan vuonna 2009 (%)

	Alle 20 henkeä	20–49 henkeä	50–99 henkeä	100–499 henkeä	Yli 500 henkeä
Päätöksenteko liian kaukana	28	45	48	62	64
Päätöksenteko riittävän lähellä	72	55	52	38	36

Kuvio 32. Väite "Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani" koko kirkon osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)



arvo ei ole täysin toteutunut kirkon työpaikoilla (kuvio 32).

Tasa-arvon aiempaa paremmin toteutuneeksi kokevat erityisesti hautausmaatyöntekijät, joista 73 prosenttia aiemman 54 prosentin sijaan kokee tasa-arvon toteutuneen hyvin tai jokseenkin hyvin. Tasa-arvon toteutumisesta hyvin täysin samaa mieltä olevien osuudet ovat nousseet kaikissa teh-

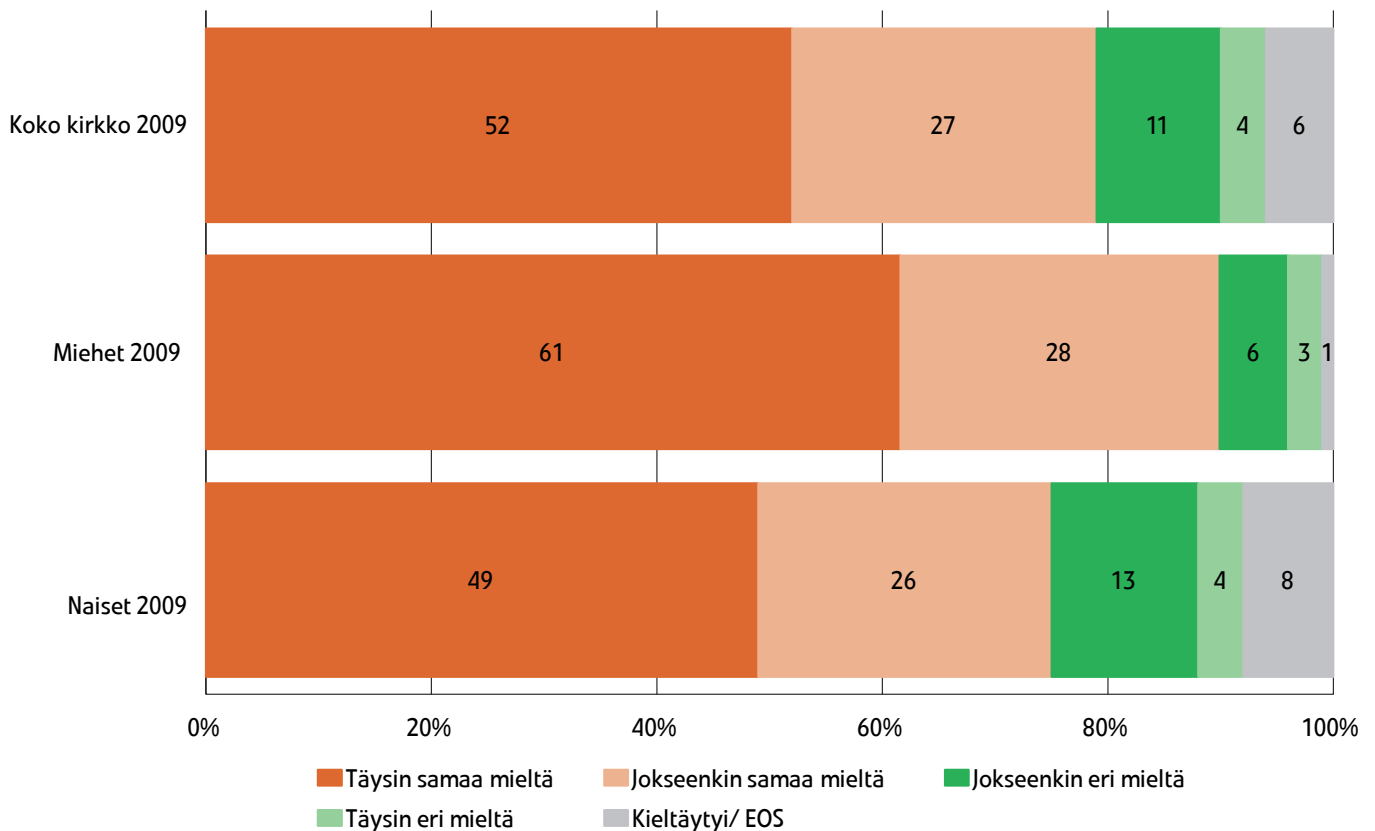
täväryhmissä, erityisesti kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä sekä hautausmaatyössä. Tasa-arvon toteutumisesta varmimpia ovat seurakuntatyössä työskentelevät.

Miehistä 90 prosenttia on vähintään jokseenkin sitä mieltä, että tasa-arvo työpaikalla on toteutunut hyvin. Naisista 75 prosenttia kokee vastaavasti. Naisista tasa-arvon toteutumisesta eri

mieltä on 17 prosenttia, miehistä 9 prosenttia.

Vuoden 2009 rakennemuutosseurakunnissa työskentelevistä 74 prosenttia oli sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen tyytyväisiä, kun niissä seurakunnissa joissa rakennemuutosta ei oltu tehty, tasa-arvoon tyytyväisiä oli 81 prosenttia.

Kuvio 33. Väite "Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani" koko kirkon osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan (%)



7 Työn vaatimukset

7.1 Työ- ja vapaa-ajan suhde

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 työaikamääräysten ulkopuolella.

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.

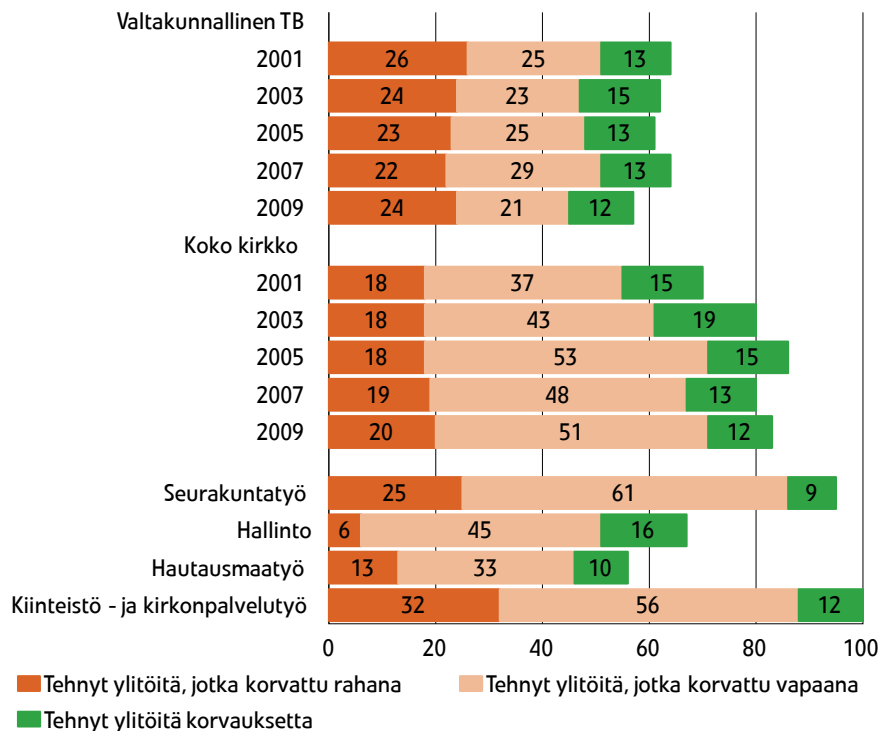
Vastaajista 61 prosenttia (n=317) kuuluu työaikalain piiriin. Heiltä kysyttiin oliko vastaaja tehnyt viimeksi kulu- neen kahden kuukauden aikana ylityitä,

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

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

Työaikalain piiriin kuuluvista kirkon työntekijöistä joka viides (20 %) oli tehnyt ylityitä, joista oli saanut korvauksen rahana (kuvio 34 ja liitetaulukko 11). Osuus on sama kuin vuonna 2007. Korvauksen ylityistä vapaa-

Kuvio 34. Tehdyt ylityöt työaikalain piiriin kuuluvien kirkon työntekijöiden osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin, sekä vastausjakaumat tehtäväryhmän mukaan vuonna 2009 (%)



na saaneita oli puolet työaikalain piiriin kuuluvista ja korvauksetta ylityitä tehneitä oli 12 prosenttia. Vuoteen 2007 verrattuna hieman aiempaa useampi oli tehnyt ylityötä joka oli korvattu vapaana. Verrattuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin, kirkossa tehdään selvästi enemmän ylityitä, joista korvaus on saatu vapaana, vastaavasti koko palkansaajaväestössä hieman yleisempää ovat ylityöt, joista korvaus on saatu rahana.

Vapaana korvattuja ylityitä tekivät useimmin seurakuntatyötä ja rahana korvattuja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät sekä hallinnon alalla työskentelevät tekivät eniten korvauksettomia ylityitä. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä

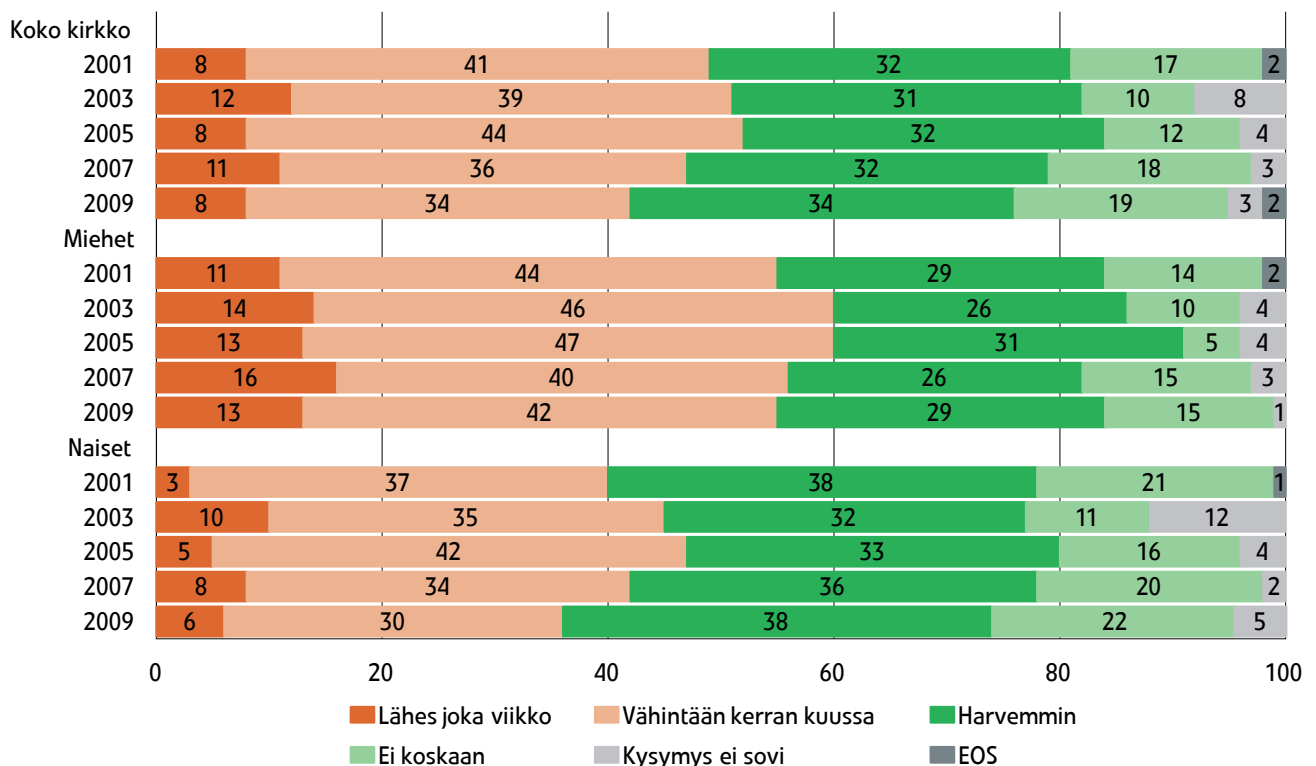
työaikalain piiriin kuuluvista jokainen oli tehnyt jonkinlaista ylityötä. Naiset tekivät miehiä useammin rahana korvattuja ylityitä. Naisista korvauksen rahana oli saanut 21 prosenttia ja miehistä 16 prosenttia. Ylityökorvauksen vapaana taas oli saanut useammin mies kuin nainen; miehistä 62 prosenttia ja naisista 48 prosenttia oli tehnyt vapaana korvattavia ylityitä. Ilman korvausta oli miehistä tehnyt ylityitä noin joka viides ja naisista joka kymmenes (taulukko 11).

Työaikalain piiriin kuulumattomia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein heiltä jää viikoittaisia vapaapäiviä kokonaan pitämättä. Vastanneista työaikalain piiriin kuulumattomia on 39 prosenttia (n=206). Näistä 206 vastaajasta 202 oli seurakuntatyöntekijöiden

Taulukko 11. Tehdyt ylityöt sukupuolen mukaan (%)

	Tehdyt ylityöt, jotka korvattu rahana			Tehdyt ylityöt, jotka korvattu vapaana			Tehdyt ylityöt korvauksetta		
	2005	2007	2009	2005	2007	2009	2005	2007	2009
Miehet	23	22	16	63	50	62	15	22	19
Naiset	17	19	21	51	47	48	15	10	10
Kaikki	18	19	20	53	48	51	15	13	12

Kuvio 35. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jääminen työaikalain piiriin kuulumattomien osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan (%)



tehtäväryhmään kuuluvia. Naisia työaikalain piiriin kuulumattomista on 62 prosenttia ja miehiä 38 prosenttia.

Viikoittaisia vapaapäiviä jäi pitämättä lähes joka viikko kahdeksalla prosentilla työaikalain piiriin kuulumattomista, määrä väheni hieman vuodesta 2007 (kuvio 35). Kerran kuussa tai useammin vapaapäiviä jäi pitämättä 42 prosentilla. Miehistä 55 prosentilla viikoittainen

vapaapäivä jäi pitämättä kerran kuussa tai useammin. Naisista 36 prosentilla oli sama tilanne. Yli puolella niistä vastaajista, joilta vapaapäiviä jää pitämättä, on ammattinimikkeenään joko kirkkoherra tai kappalainen.

Viikoittaisia vapaapäiviä jäi pitämättä kerran kuussa tai useammin lähes puolella työaikalain piiriin kuulumattomista alle 50 työntekijän seurakunnissa, kun taas isommissa yli sadan hengen

seurakunnissa vapaapäivä jäi pitämättä noin joka kolmannelta vähintään kerran kuussa.

Vuoden 2009 rakennemuutos-seurakunnissa työskentelevistä työaikalain piiriin kuulumattomista puolet ilmoitti, että viikoittainen vapaapäivä jäi pitämättä kerran kuussa tai useammin, niissä seurakunnissa työskenteleviltä, joissa rakennemuutosta ei ole tehty vapaapäivä jäi pitämättä 39 prosentilla.

Sekä työaikalain piirin kuuluvien että kuulumattomien työ- ja vapaa-ajan suhdetta tutkittiin vielä kahdella lisäkysymyksellä: kuinka pitkiksi työpäivät venyvät ja missä määrin vapaa-aika pirstoutuu työtehtävistä johtuen häiritsevästi. Ylipitkien työpäivien tekeminen viikoittain väheni edelleen, joskin joka viides koki tekevänsä ylipitkiä työpäiviä lähes joka viikko. Noin joka kolmas (32 %) arvioi työpäivien venyvän vähintään kerran kuussa (kuvio 36).

Sukupuolen mukaisesta tarkastelusta ilmenee, että ylipitkiä työpäiviä lähes viikoittain tekeviä miehiä on saman verran kuin edellisellä tutkimuskerralla. Naisten ylipitkät työpäivät ovat

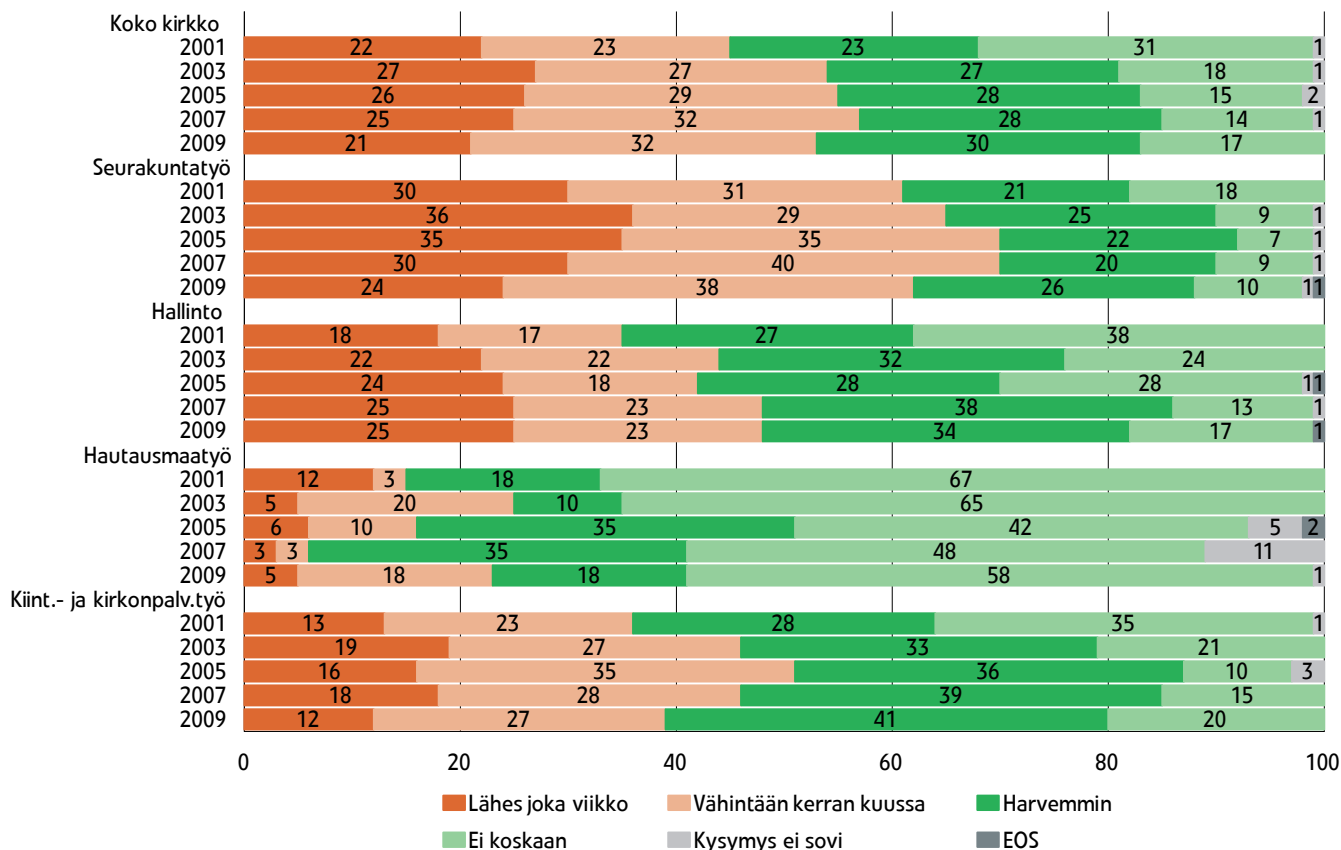
harvinaisempia kuin edellisellä tutkimuskerralla; joka viidenellä naisella työpäivät venyvät lähes viikoittain yli normaalin kun vuonna 2007 ylipitkiksi koettuja työpäiviä teki vielä joka neljäs naisista.

Ylipitkät työpäivät ovat edelleen suurin ongelma seurakuntatyötä tekeville. Tosin ylipitkät työpäivät vähenivät seurakuntatyötä tekevien osalta aiemmasta. Lähes viikoittain ylipitkiä työpäiviä teki joka neljäs hallinnon tai seurakuntatyön työntekijä. Seurakuntatyön osalta 62 prosenttia koki tekevänsä ylipitkiä työpäiviä kerran kuussa tai useammin, kun vuonna 2007 näin koki 70 prosenttia seurakuntatyön työn-

tekijöistä. Hautausmaatyössä ylipitkät työpäivät lisääntyivät ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä vähenivät aiemmasta. Hallinnon osalta ylipitkiä työpäiviä teki yhtä moni työntekijä kuin aiemminkin. Ylipitkiä työpäiviä tehtiin eniten alle 50 hengen seurakunnissa, joissa vähintään 60 prosenttia työntekijöistä teki ylipitkiä päiviä vähintään kerran kuussa. Seurakunnissa, joissa työskenteli 20–50 henkeä, lähes joka kolmas teki ylipitkän työpäivän lähes viikoittain.

Koska osalla kirkon työntekijöistä työtehtävät sijoittuvat aamu- ja iltapäivien lisäksi myös iltoihin ja viikonloppuihin, voi vapaa-aika pirstoutua tämän seurauksena häiritsevästi (liite-

Kuvio 36. Kysymys "Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?" vastausjakaumat koko kirkon osalta sekä tehtäväryhmittäin (%)



taulukko 12). Lähes jokaviikkoiseksi ongelmaksi työ- ja vapaa-aajan sekoittumisen kokee 18 prosenttia kirkon työntekijöistä. Vapaa-aajan pirstoutumisen kokemuksia oli aiempaa harvemmillä työntekijöillä. Erityisesti niiden osuus joiden vapaa-aika ei koskaan häiriinny epäsäännöllisistä työajoista, lisääntyi aiemmasta.

Vapaa-aajan häiriintymistä epäsäännöllisten työaikojen takia koki aiempaa harvempi nainen. Miehillä tilanne pysyi ennallaan. Seurakuntatyön työntekijöillä vapaa-aika häiriintyi epäsäännöllisistä työajoista muita työntekijäryhmiä useammin. Heistä puolet koki vapaa-aajan pirstoutuvan työn takia kerran kuussa tai useammin. Hautausmaatyön-

tekijöiden kohdalla suurin osa, lähes kaksi kolmesta koki että vapaa-aika ei koskaan kärsi työaikojen takia.

7.2 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

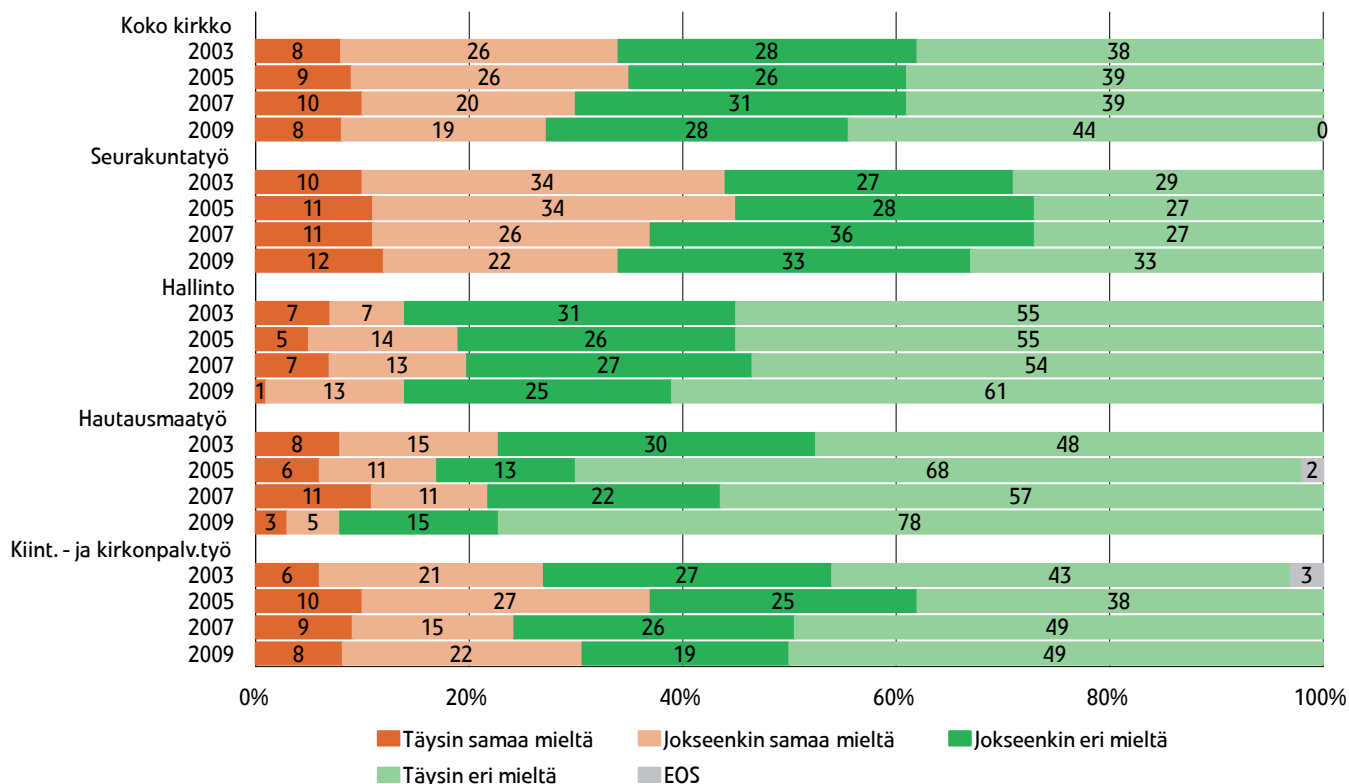
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen liittyy läheisesti työelämän vaatimuksista ja työssä jaksamisesta käytävään keskusteluun. Väitteellä ”Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää” halutaan saada kuva työn ja perheen tai työn ja muun vapaa-aajan yhteensovittamisen liittyvien vaikeuksien laajuudesta kirkon työntekijöiden kohdalla. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeaksi kokevien määrä on laskenut vuodesta

2005 alkaen. Vuonna 2005 runsas kolmannes työntekijöistä koki työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa ongelmia, kun vuonna 2009 vastaavasti ajatteli neljäsos työntekijöistä.

Miehistä kolmannes ja naisista neljäsos koki työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen hankalaksi. Miehet myös useammin joutuvat jättämään viikoittaisia vapaapäiviä pitämättä (luku 7.1.).

Seurakuntatyöntekijöille on tavallista, että työajat sijoittuvat myös iltoihin ja viikonloppuihin, jonka vuoksi he kokevat muita kirkon työntekijöitä useammin hankaluuksia sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää (kuvio 27). Seurakuntatyöntekijöiden

Kuvio 37. Väite ”Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää” koko kirkon osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)



osalta työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa vaikeuksia kokevien osuus on laskenut hieman vuodesta 2007 ja ollut laskussa vuodesta 2005 alkaen. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevät kokevat aiempaa useammin työn ja yksityiselämän sovittamisen pulmalliseksi, nyt vaikeuksia koki 30 prosenttia työntekijöistä kun vuonna 2007 vaikeuksia koki 24 prosenttia.

Eniten työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa vaikeuksia kokivat 20–49 hengen ja 50–99 hengen seurakunnissa työskentelevät. Molemmista kokoluokista joka kolmas työntekijä koki työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeaksi. Vähiten vaikeuksia koettiin isoissa, sadasta useaan sataan työntekijää omaavissa seurakunnissa, joissa joka viides koki vaikeuksia. Pienemmissä seurakunnissa on ehkä vaikeampi hoitaa sijaisjärjestelyjä ja kuten todettiin aiemmin viikoittaisia vapaapäiviä on useammin vaikeuksia pitää (luku 7.1).

7.3 Työn henkinen ja fyysinen raskaus

Vuoden 2009 tulosten mukaan työn henkisesti tai fyysisesti raskaaksi koki aiempaa harvempi työntekijä (liitetaulukot 13_A ja 13_B). Väitteen ”*Koen työni henkisesti raskaaksi*” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 58 prosenttia kirkon työntekijöistä, kun vuonna 2007 näin koki 67 prosenttia. Valtakunnallisen työolobarometrin mukaan suomalaisista palkansaajista 56 prosenttia koki työnsä henkisesti raskaaksi eli kirkon tulokset ovat nyt koko maan yleistä tasoa.

Työnsä fyysisesti raskaaksi kokee joka neljäs kirkon työntekijä, kun vuonna 2007 fyysisesti raskaaksi työn koki joka kolmas. Kirkon työn fyysisesti raskaaksi kokeminen on harvinaisempaa kuin koko maan tasolla, jossa työn fyysisesti raskaaksi kokee hieman useampi kuin joka kolmas palkansaaja.

Miehistä 59 prosenttia ja naisista 58 prosenttia piti työtään

henkisesti raskaana, kun edellisellä tutkimuskerralla naiset pitivät työtä henkisesti raskaampana kuin miehet. Työn henkinen raskaus korostuu seurakuntatyötä tekeillä, joista 71 prosenttia koki työn henkisesti raskaana. Osuus on kuitenkin laskenut hieman vuodesta 2007. Vähiten henkisesti raskaaksi työnsä kokevat hautausmaatyöntekijät (30 %).

Fyysisesti raskaaksi työnsä kokevat muita useammin hautausmaatyöntekijät, kuitenkin heillä työn raskaaksi kokeminen on alimmillaan koko tarkastelujakson 2001–2009 aikana. Nyt 53 prosenttia kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, kun vuonna 2007 vielä 78 prosenttia koki työnsä raskaaksi. Samaten joka toinen (50 %) kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevästä kokee työnsä fyysisesti raskaaksi.

8 Sosiaaliset suhteet työpaikoilla

8.1 Tuen ja rohkaisun saaminen työpaikoilla

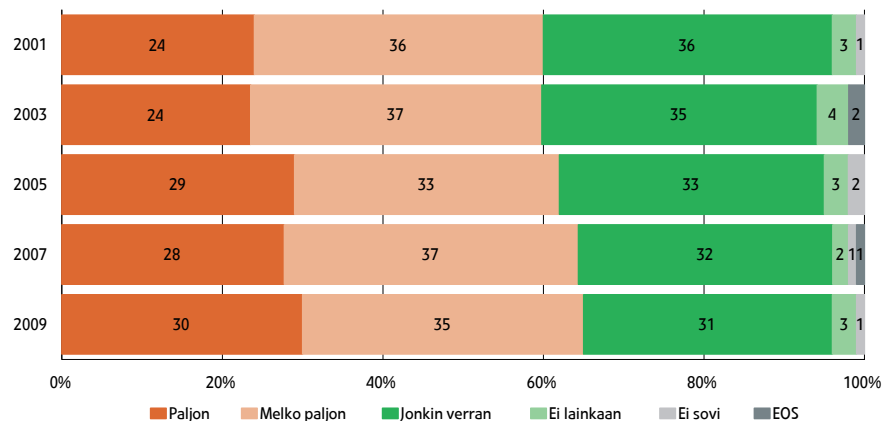
Kirkon työntekijät kokevat saavansa tukea ja rohkaisua työtovereiltaan ja esimiehiltään samassa määrin kuin aiemminkin. Lähes kaksi kolmesta (65 %) kirkon työntekijästä ilmoittaa tarvittaessa saavansa paljon tai melko paljon tukea työtovereiltaan, ja vajaa puolet (47 %) esimieheltään. Näiltä osin tulokset ovat edelleen varsin positiiviset. Valtakunnallisessa työolobarometrissa ei vuoden 2001 jälkeen ole tuen ja rohkaisun saantia koskevaa kysymystä esitetty. Tuolloin työtovereilta tukea sai 61 prosenttia ja esimieheltään 35 prosenttia palkansaajista.

Työpaikan uudistumiskykyä ja joustavuutta mitattiin väitteellä ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita”. Kannustamisen tasossa on tapahtunut muutosta positiiviseen suuntaan vuonna 2009, jolloin 69 prosenttia koki, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Vuonna 2003–2007 näin ajatteli 63–64 prosenttia vastaajista.

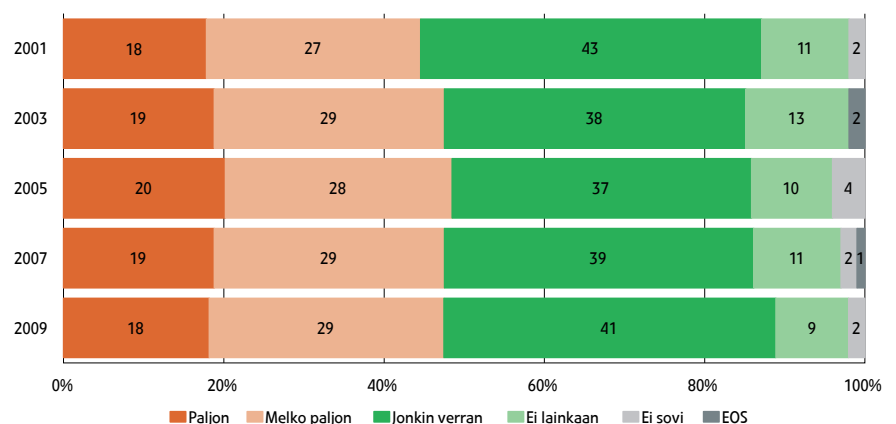
Hallinnon työntekijöistä aiempaa selvästi useampi on havainnut että työntekijöitä kannustetaan uusiin asioihin. Vuonna 2009 työpaikan kannustavaksi koki 64 prosenttia, kun vuonna 2007 näin ajatteli 52 prosenttia. Eniten kannustusta kokivat saavansa seurakuntatyön tehtäväryhmän työntekijät, joista 75 prosentin mukaan työntekijöitä kannustetaan uuteen. Hautausmaatyön osalta tilanne pysyi ennallaan aiempaan nähden, 60 prosenttia koki että työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uutta. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön tekijöistä aiempaa hieman useampi koki ilmapiirin kannustavaksi (kuvio 39).

Vuoden 2009 rakennemuutos-seurakunnissa työskentelevistä

Kuvio 38. Kysymys ”Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereilta, kun sitä tarvitsette?” koko kirkon osalta (%)



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



hieman muita seurakuntia useampi (72 prosenttia) koki, että työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Niistä työntekijöistä, joiden seurakunnassa ei oltu tehty rakennemuutosta, työpaikan kannustavaksi koki 68 prosenttia.

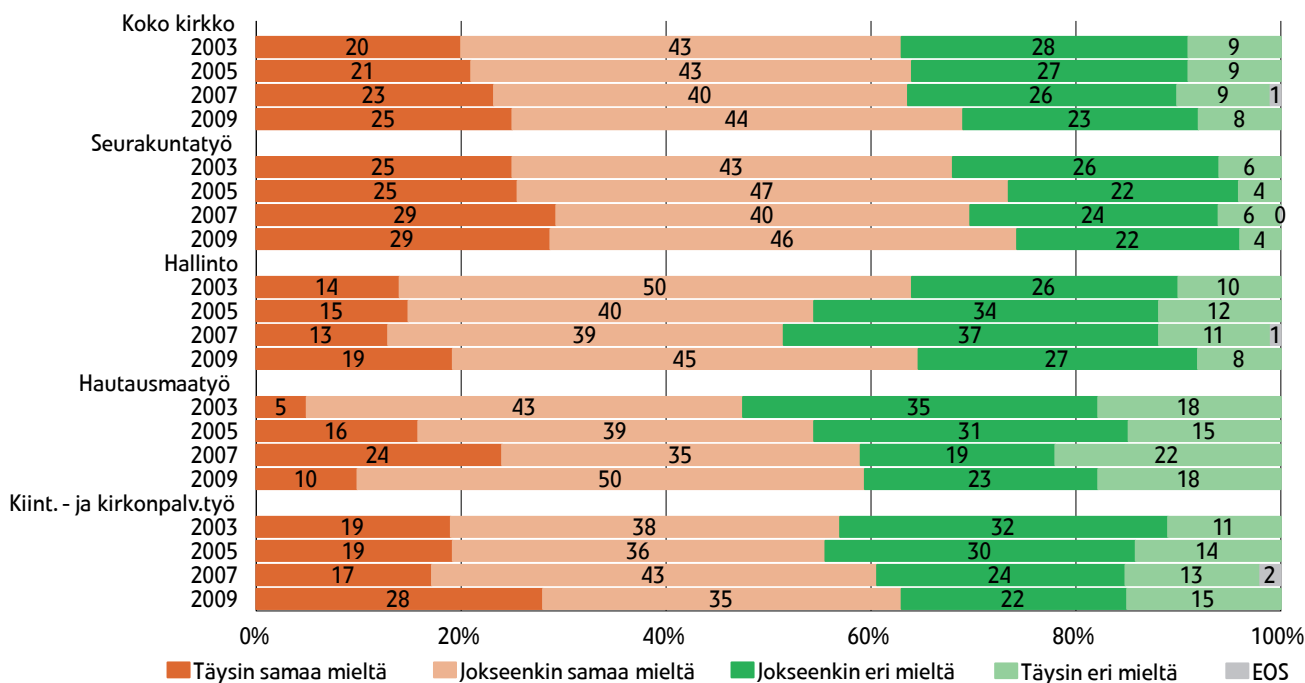
8.2 Ristiriidat työpaikoilla

Kirkon työntekijät kokevat, että heidän työpaikoillaan on ristiriitoja niin esimiesten ja alaisten välillä, työntekijöiden välillä kuin

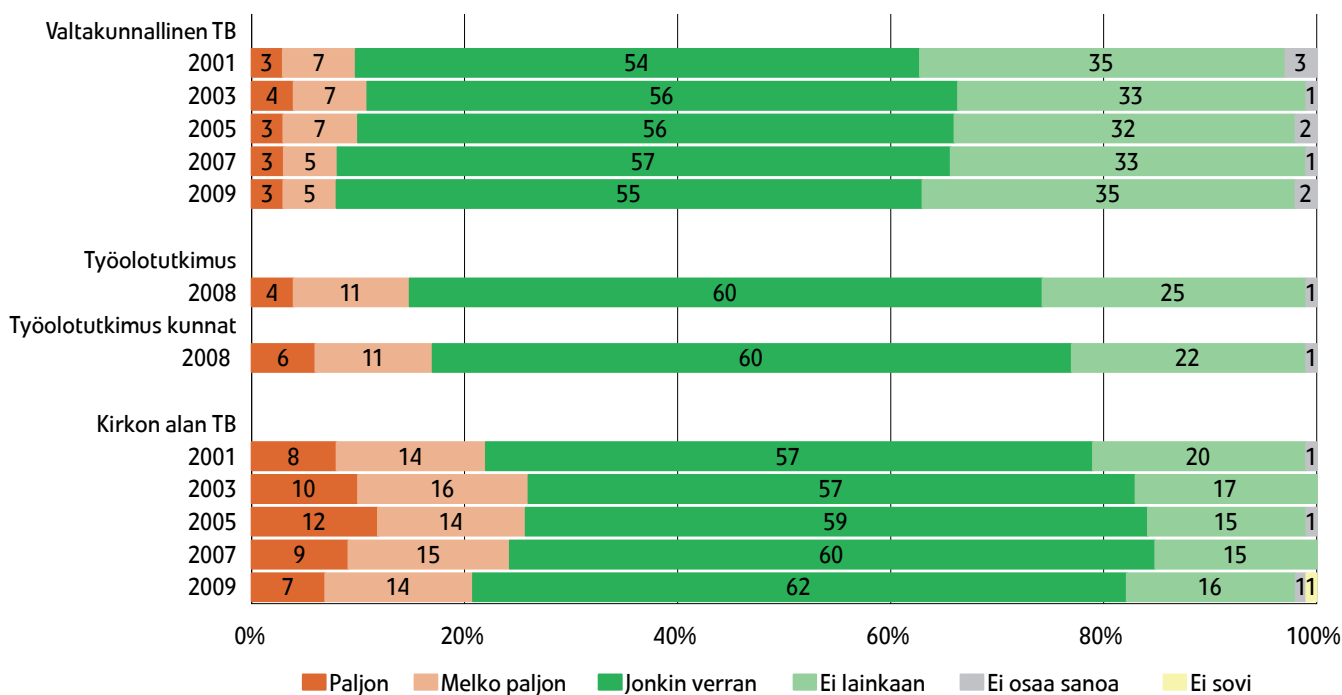
henkilöstöryhmien välillä edelleen enemmän kuin keskimäärin (kuviot 41–44). Ero koko palkansaajaväestöön on edelleen selvä.

Ristiriidat esimiesten ja alaisten välillä jatkoivat vähenemistään vuonna 2009. Noin joka viidennen työntekijän mukaan työpaikalla esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä vähintään melko paljon, kun vuonna 2007 vastaavia huomioita oli tehnyt noin joka neljäs. Koko maan palkansaajista ristiriitoja

Kuvio 40. Väite ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita” koko kirkon osalta ja vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)



Kuvio 41. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä?” koko kirkon osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin ja työolotutkimukseen koko maan ja kunta-alan osalta (%)



esimiesten ja alaisten välillä oli havainnut tutkimuksesta riippuen 8–15 prosenttia, ja kunta-alalla 17 prosenttia. Kirkon työssä ristiriitoja esiintyi jonkin verran enemmän kuin maassa keskimäärin, mutta suunnilleen yhtä paljon kuin kunta-alalla (kuvio 41).

Vuoden 2009 rakennemuutosseurakunnissa esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja oli havainnut 17 prosenttia vastaajista, harvemmin kuin ei-rakennemuutosseurakunnissa (23 prosenttia).

Työntekijöiden keskinäisten ristiriitojen määrä kirkon työpaikoilla on pysynyt ennallaan verrattuna vuoteen 2007. Ristiriitoja työntekijöiden välillä oli kuitenkin huomattavasti enemmän kuin maassa keskimäärin; kun kaikista maan palkansaajista noin 5 prosenttia ja kunta-alan työntekijöistä 10 prosenttia oli havainnut

ristiriitoja työntekijöiden välillä, kirkon työssä 16 prosenttia oli havainnut vastaavaa (kuvio 41).

Eri henkilöstöryhmien väliset ristiriidat lisääntyivät hieman vuodesta 2007; nyt ristiriitoja vähintään melko paljon oli havainnut 12 prosenttia, vuonna 2007 kahdeksan prosenttia. Koko maan palkansaajista eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja oli havainnut tutkimuksesta riippuen noin 2–6 prosenttia ja kuntien työntekijöistä 8 %.

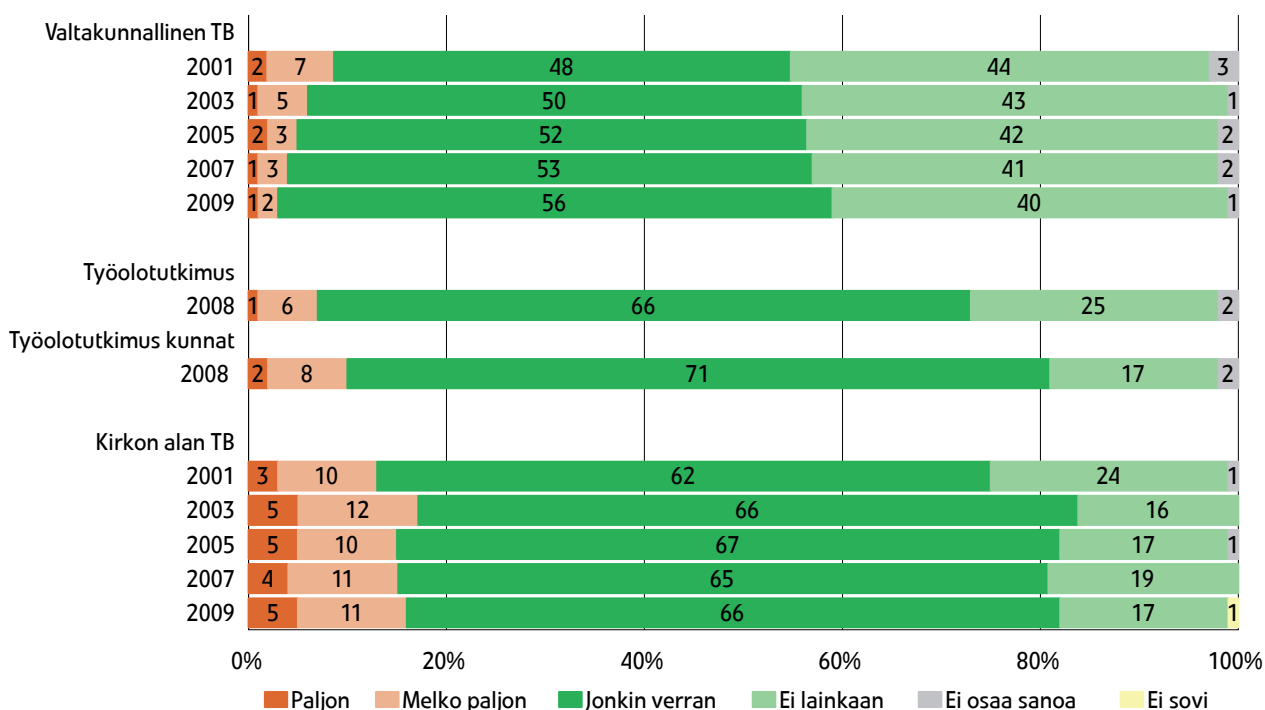
Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välisiä ristiriitoja on edelleen vähän. Ristiriitoja havainneiden määrä on pysynyt ennallaan, 6 prosentissa, vuodesta 2005 alkaen (kuvio 44). Luottamushenkilöillä tarkoitetaan kirkkovaltuuston ja kirkkoneuvoston jäseniä. Useat vastaajat valitsivat tämän kysymyksen

kohdalla vastausvaihtoehdon ”Ei sovi” eli he eivät todennäköisesti ole säännöllisesti tekemisissä luottamushenkilöiden kanssa työssään.

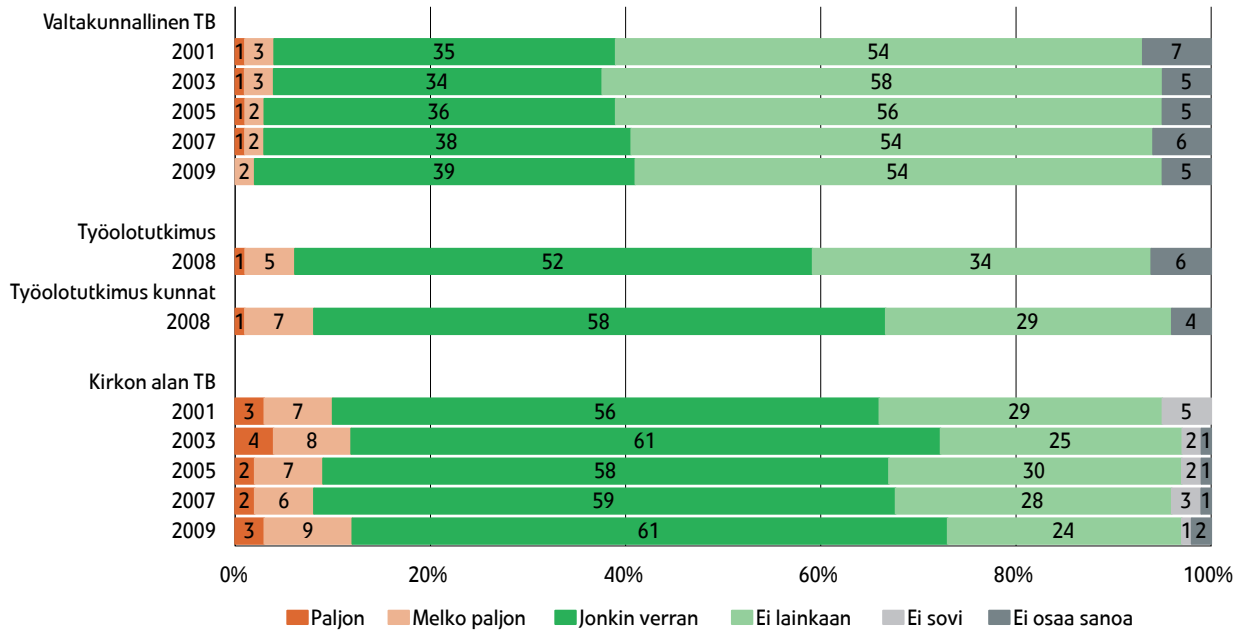
Mitkä tekijät sitten yhdistävät niitä työpaikkoja, joissa koetaan paljon ristiriitoja? Ensinnäkin ristiriidat eri toimijoiden välillä näyttävät kasaantuvan. Niistä, jotka ilmoittivat ristiriitoja esiintyvän vähintään melko paljon työtovereiden välillä, 61 % oli havainnut ristiriitoja esiintyvän vähintään melko paljon myös esimiesten ja alaisten välillä.

Niistä, joiden mielestä työtovereiden välisiä ristiriitoja ei esiinny lainkaan, 51 prosenttia vastasi ”ei lainkaan” myös kysymykseen esimiesten ja alaisten välisistä ristiriidoista. Työpaikan ristiriidoilla ei näytä olevan yhteyttä työpaikan koon kanssa eikä myöskään

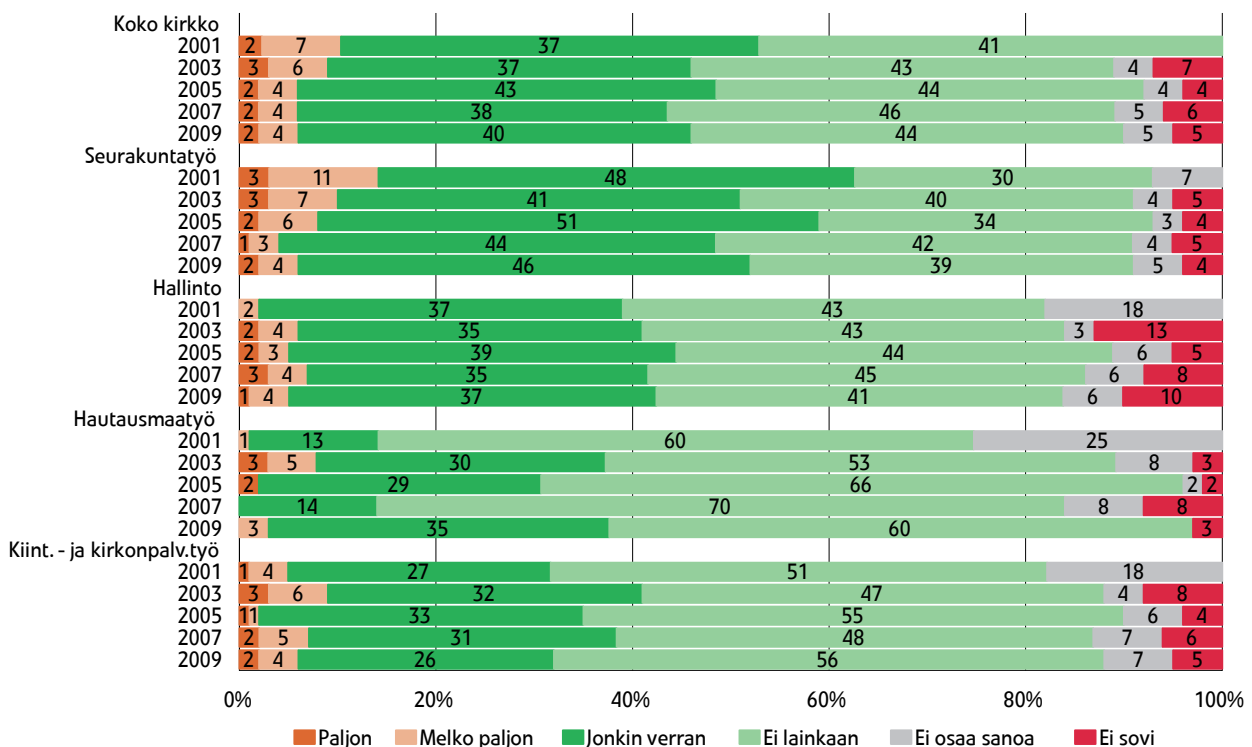
Kuvio 42. Kysymys ”Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja työntekijöiden välillä?” koko kirkon osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin ja työolotutkimukseen koko maan ja kunta-alan osalta (%)



Kuvio 43. Kysymys "Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä?" koko kirkon osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin ja työolotutkimukseen koko maan ja kunta-alan osalta (%)



Kuvio 44. Kysymys "Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja luottamushenkilöiden kanssa?" koko kirkon osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)



sukupuolen kanssa. Sitä vastoin tarkasteltaessa sekä esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja että työtovereiden välisiä ristiriitoja muiden tekijöiden kanssa voidaan havaita, että ristiriidat ovat yhteydessä työn organisointiin. Taulukossa 12 on esitetty korrelaatioita eri väitteiden osalta suhteessa siihen esiintyykö työpaikalla ristiriitoja esimiesten

ja alaisten välillä ja korrelaatiot suhteessa siihen, esiintyykö työpaikalla ristiriitoja työntekijöiden välillä.

Työpaikan huono keskustelukulttuuri ja työn organisointi on selvimmin yhteydessä esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen esiintymiseen kirkon työpaikoilla. Ne, joiden mielestä työpaikalla esiintyy ristiriitoja esimiesten ja

alaisten välillä, katsovat muita useammin, että työpaikalla on myös paljon avoimen keskustelun ulkopuolelle jääviä asioita. Jos työpaikalla ei keskustella yhteisesti työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta, ristiriitojen alttius on korkeampi. Tyytymättömyys töiden organisointiin on yhteydessä ristiriitojen esiintymiseen.

Taulukko 12. Korrelaatiokertoimet suhteessa kysymyksiin a) "Työpaikallani esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä" ja b) "Työpaikallani esiintyy ristiriitoja työntekijöiden välillä" vuosina 2005, 2007 ja 2009

Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä	Vuosi		Vuosi		Vuosi	
	2005		2007		2009	
Työt on organisoitu hyvin	-0,40	**	-0,37	**	-0,38	**
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	-0,42	**	-0,41	**	-0,38	**
Työpaikallani sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin	-0,19	**	-0,19	**	-0,11	
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	-0,31	**	-0,31	**	-0,27	**
Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	0,08		0,08		-0,02	
Työpaikallani on paljon sellaisia piiloisia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti	0,49	**	0,48	**	0,45	**
Työpaikallani keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta	-0,39	**	-0,33	**	-0,33	**
Päätökset tehdään liian kaukana työyhteisöstä	0,35	**	0,27	**	0,24	**
Ristiriitoja työntekijöiden välillä	0,46	**	0,49	**	0,50	**
Esiintyy työpaikkakiusaamista	0,44	**	0,43	**	-0,40	**
Esiintyy päihdeongelmia					0,18	**
Esiintyy seksuaalista häirintää					0,14	
Ristiriitoja työntekijöiden välillä						
	Vuosi		Vuosi		Vuosi	
	2005		2007		2009	
Työt on organisoitu hyvin	-0,25	**	-0,31	**	-0,30	**
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	-0,25	**	-0,27	**	-0,29	**
Työpaikallani sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin	-0,14	**	-0,16	*	-0,15	
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	-0,10	*	-0,18	**	-0,22	**
Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	0,06		0,06		-0,03	
Työpaikallani on paljon sellaisia piiloisia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti	0,31	**	0,31	**	0,37	**
Työpaikallani keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta	-0,25	**	-0,22	**	-0,32	**
Päätökset tehdään liian kaukana työyhteisöstä	0,19	**	0,13	*	0,20	**
Ristiriitoja esimiesten ja työntekijöiden välillä	0,46	**	0,49	**	0,50	**
Esiintyy työpaikkakiusaamista	0,35	**	0,41	**	-0,45	**
Esiintyy päihdeongelmia					0,13	
Esiintyy seksuaalista häirintää					0,18	**
** Yhteys tilastollisesti merkitsevä < 0.0001						
* Yhteys tilastollisesti merkitsevä < 0.001						

Korrelaatiot työorganisaation toimivuutta koskevien väitteiden ja työntekijöiden keskinäisten ristiriitojen välillä ovat samansuuntaiset kuin esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen suhteen. Korrelaatiot antavat heikompia viitteitä yhteyden olemassa olost. Tämä korostaa esimies-alaissuhteiden vaikutuksen merkitystä arvioitaessa työn organisoinnin onnistumista ja avoimeen keskustelukulttuurin olemassaoloa.

Vuoden 2009 työolobarometrissa haluttiin kartoittaa kahden arkaluontoisen ongelman, sukupuolisen häirinnän ja päihdeongelmien yleisyyttä kirkon työpaikoilla. Seksuaalista häirintää esiintyy edelleen hyvin vähän; 91 prosentin mukaan sitä ei esiinny ollenkaan omalla työpaikalla, jonkin verran häirintää esiintyy 7 prosentin

mielestä eli yhtä paljon kuin vuonna 2005 ja 2007. Paljon tai melko paljon häirintää esiintyy puolentoista prosentin mielestä. Tulee huomioida, että kysymys ei koskenut omakohtaista kokemusta seksuaalisesta häirinnästä, vaan arviota siitä, esiintyykö omalla työpaikalla seksuaalista häirintää.

Työntekijöistä joka viides arvioi työpaikallaan esiintyvän päihdeongelmia jonkin verran. Puolitoista prosenttia työntekijöistä arvioi päihdeongelmia esiintyvän melko paljon tai paljon. Suurimman osan (77 %) arvion mukaan työpaikalla ei esiinny lainkaan päihdeongelmia. Päihdeongelmien esiintymisen kokeminen on pysynyt ennallaan aiempiin tutkimusker-toihin nähden. Tulee huomata, että barometritutkimusten haastattelijapalautteessa on jo aiem-

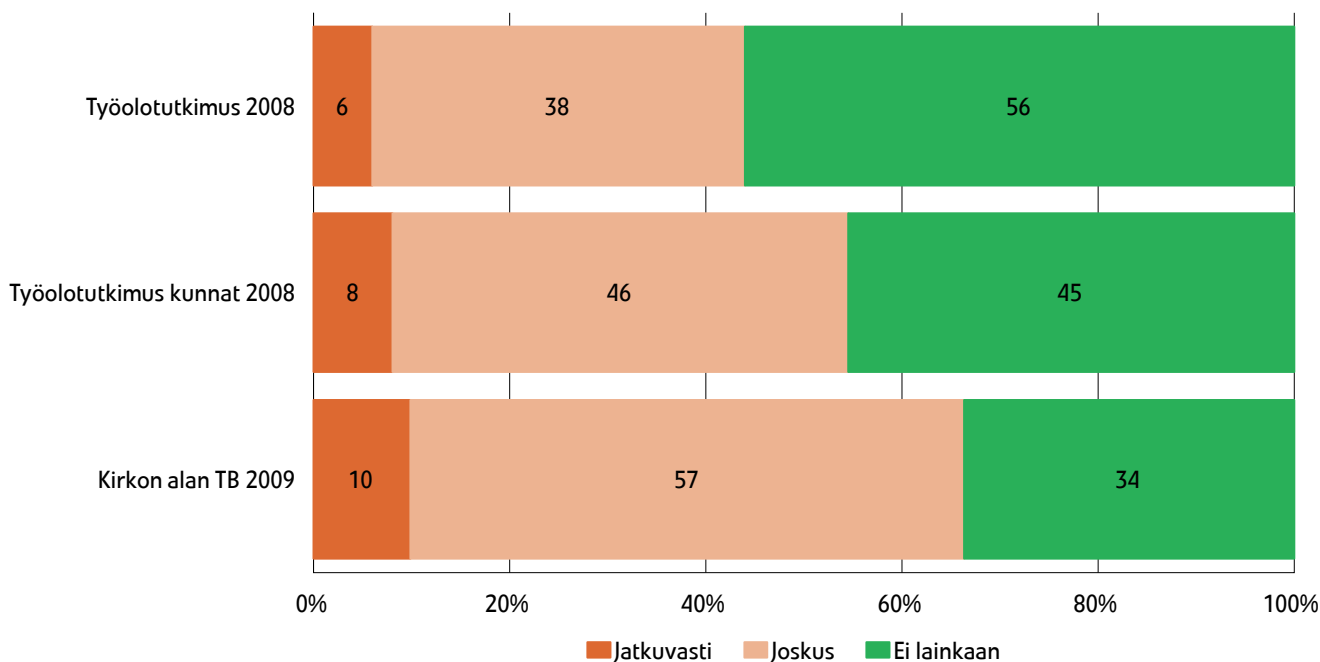
min todettu, että ”päihdeongelmaksi” on joissakin tapauksissa koettu myös hyvin vähäinen alkoholin käyttö (verrattaessa alkoholin käyttöön yleensä).

8.3 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikalla esiintyvää työpaikkakiusaamista koskeva kysymys muutettiin vuonna 2009 vastaamaan Työolotutkimuksen kysymystä, jotta saadaan vertailukohdaksi koko maan ja kuntien palkansaajien tilanne. Itse koettua työpaikkakiusaamista ja siihen saatua apua koskevat kysymykset jätettiin ennalleen. Itse koettua kiusaamista koskeva kysymys oli jo aiemminkin vertailukelpoinen.

Työpaikalla esiintyvää työpaikkakiusaamista koskeva kysymys sisältää nyt määrittelyn siitä, mitä työpaikkakiusaamisella tai henkisellä väkivallalla

Kuvio 45. Arvio työpaikkakiusaamisen esiintymisestä työpaikalla koko kirkon osalta (%) ja valtakunnallisen työolotutkimuksen tulokset koko maan ja kunta-alan osalta (%)



Taulukko 13. Kysymys ”Onko itse kokenut työpaikkakiusaamista?” koko kirkon osalta vuosina 2001, 2003, 2005, 2007 ja 2009 (%) ja vertailu työolotutkimukseen 2008 koko maan ja kunta-alan osalta (%)

On itse kokenut työpaikkakiusaamista						Työolotutkimus	Työolotutkimus
	Kirkko 2001	Kirkko 2003	Kirkko 2005	Kirkko 2007	Kirkko 2009	Kunnat 2008	Koko maa 2008
Ei	80	69	68	70	67	66	75
Kyllä, tällä hetkellä	4	8	7	6	5	7	4
Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	12	19	17	17	21	18	13
Kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	4	5	8	7	8	9	8
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100

tarkoitetaan. Määrittely esitetään kiusaamista koskevien kysymysten aluksi.

Työpaikalla esiintyvää työpaikkakiusaamista koskeva kysymys vuosina 2001–2007

Esiintyykö työpaikallanne työpaikkakiusaamista: paljon/ melko paljon/jonkin verran vai ei lainkaan?

Työpaikalla esiintyvää työpaikkakiusaamista koskeva kysymys vuonna 2009

Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen korbistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta): ei lainkaan/joskus/jatkuvasti?

Kirkon työntekijöistä joka kymmenes arvioi, että työpaikalla esiintyy jatkuvasti työpaikkakiusaamiseksi tai henkiseksi väkivallaksi tulkittavaa käyttäytymistä, joka on lähtöisin joko työyhteisöstä tai asiakkaiden taholta tai molemmista. Yli puolet (57 %) arvioi työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa tapahtuvan omalla työpaikalla

joskus ja kolmanneksen (34 %) mielestä sitä ei ole lainkaan.

Koko maan tilanteeseen nähden, Työolotutkimuksen 2008 tulosten pohjalta voidaan sanoa kirkon työntekijöisen arvioineen työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa esiintyvän selvästi enemmän kuin kaikilla aloilla tai yksilöidysti kunta-alalla keskimäärin. Koko maan palkansaajista runsas puolet (56%) arvioi, ettei työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa esiinny työpaikalla lainkaan. Kunta-alalla 8 prosenttia arvioi työpaikkakiusaamista olevan jatkuvasti, 46 prosenttia joskus ja 45 prosenttia arvioi, ettei sitä esiinny lainkaan. Naisista kiusaamista arvioi tapahtuvan selvästi useampi kuin miehistä kun tarkastellaan koko maan palkansaajien tilannetta.

Kiusaaminen on naisvaltaisilla aloilla yleisempää kuin miesvaltaisilla, mutta perimmäinen syy on aloihin liittyvät työympäristön epäkohdat kuten jatkuva kiire, työn heikko organisointi ja puutteellinen keskustelukulttuuri (Lehto & Sutela, 2008). Kirkon työntekijöistä miehet arvioivat työpaikkakiusaamista tai

henkistä väkivaltaa esiintyvän useammin kuin naiset. Miehistä 69 prosenttia arvioi kiusaamista esiintyvän työpaikalla joskus tai jatkuvasti, naisista näin arvioi 65 prosenttia.

Hautausmaantyöntekijät arvioivat muita useammin työpaikallaan esiintyvän työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa. Heistä 70 prosenttia arvioi kiusaamista esiintyvän joskus ja 10 prosenttia jatkuvasti. Helsingissä 59 prosenttia arvioi kiusaamista esiintyvän joskus ja 11 prosenttia jatkuvasti. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä puolet arvioi kiusaamista esiintyvän joskus ja 11 prosenttia jatkuvasti. Seurakuntatyössä 57 prosenttia arvioi kiusaamista tapahtuvan joskus ja 8 prosenttia arvioi työpaikalla esiintyvän jatkuvaa kiusaamista.

Niitä kirkon työntekijöitä, jotka tällä hetkellä kokevat kiusaamista työpaikallaan, on viisi prosenttia ja niitä, jotka ovat aikaisemmin kokeneet kiusaamista nykyisessä kirkon työpaikassaan, mutta eivät koe sitä enää on 21 prosenttia. Joka viidettä työntekijää on siis kiusattu kirkon työssä aikaisemmin, mutta kiusaaminen on

syystä tai toisesta loppunut (taulukko 13). Vuonna 2007 kyselyajankohtana kiusaamisesta kärsi 6 prosenttia. Vastaajista niitä, joita oli aiemmin kiusattu, mutta kyselyhetkellä ei enää, oli 17 prosenttia vuonna 2007. Vuonna 2009 entisiä kiusattuja, jotka olivat päässeet tilanteesta eroon oli siis 4 prosenttia enemmän kuin vuonna 2007.

Vuonna 2001 niitä kirkon työntekijöitä, joita ei oltu koskaan työuran aikana kiusattu oli vielä 80 prosenttia, kun nyt heitä on 67 prosenttia. Joiltain osin muutos voi johtua siitä, että työpaikkakiusaaminen on tuotu julkiseen keskusteluun ja kiusaaminen tunnustetaan aiempaa helpommin.

Työolotutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamista kokee tällä hetkellä neljä prosenttia koko maan palkansaajista ja kuntien palkansaajista 7 prosenttia. Koko maan palkansaajista 13 prosenttia on kokenut kiusaamista nykyisessä työpaikassa aiemmin ja kunta-alan palkansaajista 18 prosenttia on kiusattu nykyisessä työpaikassa aiemmin.

Esimiehet ovat edelleen aiempaa harvemmin kiusaajina (taulukko 14). Heidän osuutensa kiusaajina on laskenut vuodesta 2003, jolloin selvästi yli puolella (57 %) kiusaamista kokeneista kiusaaja tai kiusaajat olivat esimiehiä. Vuonna 2005 lähes joka toisessa (46 %) kiusaamistapauksessa kiusaajana oli esimies, kun vastaava osuus vuoden 2007 barometrin mukaan on 40 prosenttia ja nyt vuonna 2009 enää 38 prosenttia. Useimmiten kiusaaja on edelleen työtoveri, sillä seitsemän kymmenestä (70 %) kiusatusta ilmoittaa kiusaajan tai kiusaajien olevan työtovereita (vastausvaihtoehdot eivät ole toisiaan poissulkevia).

Niiden osuus on pienempi, jotka katsovat kiusaajien olevan

joko alaisia, luottamushenkilöitä tai asiakkaita. Asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen lisääntyi puolella vuoden 2009 tuloksissa, nyt jo 13 prosenttia kiusatuista oli kokenut kiusaamista asiakkaiden suunnalta. Useimmin apua kiusaamiseen on haettu työtovereilta, esimieheltä ja työterveyshuollosta. Esimiehiltä haettiin apua aiempaa useammin, vuonna 2009 esimieheltä apua oli hakenut 56 prosenttia kiusatuista kun vuonna 2007 esimieheen oli

ottanut yhteyttä 50 prosenttia kiusatuista. Työterveyshuollosta apua haettiin edelleen aiempaa hieman vähemmän ja ammattiauttajalta selvästi vähemmän kuin aiemmin (taulukko15).

Apua hakeneista 72 prosenttia ilmoittaa saaneensa apua, kuten aiempanakin vuonna. Joka neljäs apua hakeneista siis jäi edelleen ilman apua työpaikkakiusaamisen käsittelyyn. Tässä ei siis ollut tapahtunut muutosta aiempaan tutkimuskertaan.

Taulukko 14. Kiusaajatahot kiusaamistapauksissa vuosina 2003, 2005, 2007 ja 2009 (%)

Kiusaajatahot kiusaamistapauksissa				
	Kirkko 2003	Kirkko 2005	Kirkko 2007	Kirkko 2009
Esimiehiä	57	46	41	38
Työtovereita	68	70	71	70
Alaisia	11	12	9	9
Luottamushenkilöitä	19	16	16	14
Asiakkaita	6	7	6	13

Taulukko 15. Keneltä kiusatut hakivat apua kiusaamistapauksissa vuosina 2003, 2005, 2007 ja 2009 (%)

Haki apua työpaikkakiusaamiseen...				
	Kirkko 2003	Kirkko 2005	Kirkko 2007	Kirkko 2009
työtovereilta	59	57	55	56
esimieheltä	45	50	50	56
luottamusmieheltä tai ammattijärjestöltä	27	29	29	22
työsuojeluvaltuutetulta	20	20	20	21
työterveyshuollolta	43	48	42	38
muulta ammattiauttajalta	22	28	32	22

9 Esimiestyöskentely

Vuoden 2009 tulosten pohjalta esimiestyöskentelyn osa-alueissa kannustukseen ja alaisten työn tuntemisessa onnistuttiin suunnilleen yhtä hyvin kuin aiemmin, mutta palautteen saamiseen olisi edelleen tarvetta (kuvio 46).

Tulosten mukaan edelleen eniten tyytyväisiä oltiin esimiehen kannustukseen; 73 prosenttia koki että esimies kannustaa opiskelemaan ja kehittymään työssä. Työolotutkimuksen 2008 mukaan koko maassa 62 prosenttia ja kunta-alalla 69 prosenttia oli tyytyväisiä kannustukseen.

Kirkon alan työolobarometriin vastanneista 67 prosenttia

katsoi, että esimiehet tuntevat alaistensa työtehtävät hyvin. Työolotutkimuksen 2008 mukaan koko maassa 77 prosenttia ja kunta-alalla 73 prosenttia koki vastaavasti.

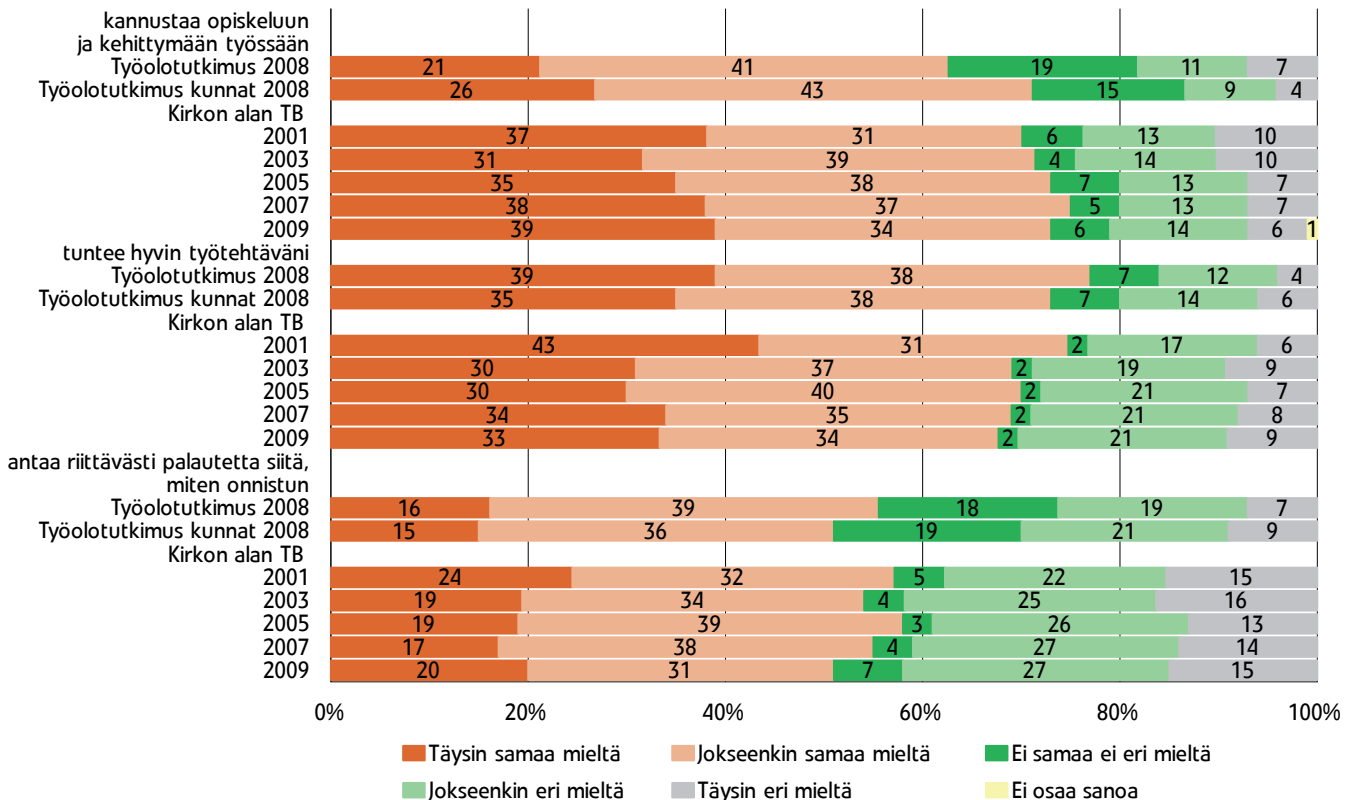
Palautteen antamisen arvioidaan heikentyneen hieman; nyt 51 prosenttia arvioi, että esimies antaa riittävästi palautetta tehdystä työstä, vuonna 2007 vastaava osuus oli 55 prosenttia. Työsarkaa palautteen antamisessa riittää, sillä tyytyväisyyden taso muihin esimiestoiminnan mittareihin verrattuna on edelleen alhainen. Palautteenannossa oli kehittämistä esimiestyön osa-alueena myös Työolotutkimuksen mukaan; koko maan

palkansaajista riittävästi palautetta koki saavansa 55 prosenttia ja kuntien palkansaajista 51 prosenttia.

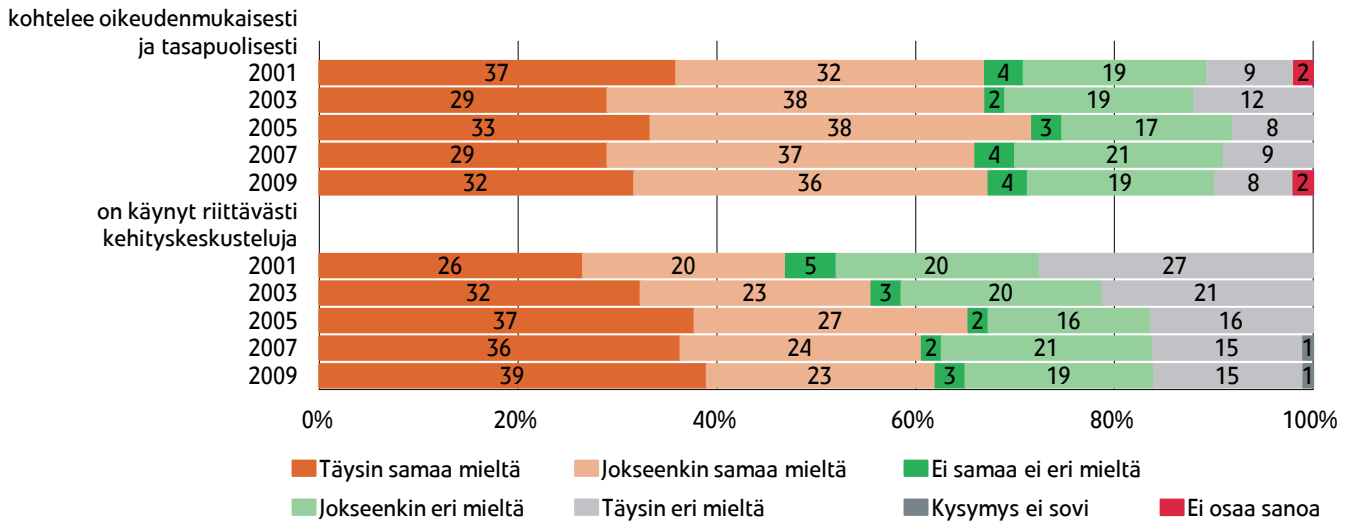
Esimiehet saivat siis kirkon työntekijöiltä paremman arvion kannustuksesta, huonomman arvion alaistensa työtehtävien tuntemuksesta ja samantasoisien arvion palautteen annosta kuin esimiehet koko maan ja kuntien työntekijöiltä.

Esimiestoiminnan onnistumista tutkittiin myös seuraavilla kolmella väitteellä: *”Esimieheni kykenee sovittelemaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja”*, *”Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti”* ja *”Olen käynyt esimieheni*

Kuvio 46. Kokemus esimiehen toiminnasta koko kirkon osalta sekä verrattuna työolotutkimuksen 2008 tuloksiin koko maan ja kuntien osalta (%)



Kuvio 47. Kokemus esimiehen toiminnasta koko kirkon osalta sekä verrattuna työolotutkimuksen 2008 tuloksiin koko maan ja kuntien osalta (%)



kanssa riittävästi ns. kehitys- tai esimies-alaiskeskusteluja”. Tilanne on suunnilleen ennallaan edelliseen vuoteen nähden, kun kyseessä on oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu ja kehityskeskustelut.

Tutkimukseen vastanneista 68 prosenttia katsoo esimiesten kohtelevan alaisiaan tasapuolisesti ja kehityskeskusteluihin tyytyväisiä oli 62 prosenttia. Tuloksista ilmenee kuitenkin, että esimiesten ristiriitojen sovittelukykyyn tyytyväisiä on hieman vähemmän kuin edellisessä tutkimuksessa; enää alle puolet (48 %) katsoo esimiehen kykenevän sovitteluun ristiriitoja (52 % vuonna 2007). Koko maan tasolla Työolotutkimuksen 2008 mukaan puolet palkansaajista arvioi että esimies kykenee sovitteluun ristiriitoja.

Ristiriidoilla on aiemmin todettu olevan yhteys huonoon keskustelukulttuuriin ja työn organisointiin. On myös huomattava että kirkon työpaikoilla ristiriitoja esimiesten ja alaisten

välillä esiintyy enemmän kuin työntekijöiden välillä, ja enemmän kuin ristiriitoja suomalaisilla työpaikoilla keskimäärin. Erityisesti sovittelukykyyn kehittämiseen on esimiestyössä hyvä kiinnittää edelleen huomiota, kun otetaan huomioon ristiriitojen yleisyys kirkon työpaikoilla.

Esimiehen kykyä toimia tehtävässään tutkittiin vielä kahdella luottamusta mittaavalla väitteellä: ”Esimieheni luottaa työntekijöihinsä” ja ”Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen”. Erityisen paljon kirkon työntekijät kokevat esimiestensä luottavan heihin. Suurin osa (86 %) oli väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, ja niiden osuus jotka olivat täysin varmoja esimiesten luottamuksesta nousi jo 60 prosenttiin aiempien tutkimuskertojen noin 50 prosentista. Vastaajista 69 prosenttia näki että esimies jakaa järkevällä tavalla vastuuta alaisille. Työolotutkimuksen 2008 mukaan koko maan palkansaajista 85

prosenttia ja kuntien palkansaajista 83 prosenttia koki, että esimies luottaa työntekijöihinsä. Vastuun jakoon tyytyväisiä oli 66 prosenttia koko maan ja 64 prosenttia kuntien palkansaajista. Kirkon työntekijät olivat vähintään yhtä tyytyväisiä esimiehen luottamukseen ja tapaan jakaa vastuuta, kuin koko maan palkansaajatkin.

Vuodesta 2007 lähtien on tiedusteltu kirkon työntekijöiden tyytyväisyyttä lähimmän esimiehensä johtamistapaan. Tiedusteltiin myös onko lähin esimies: kirkkoherra, taluspäällikkö vai joku muu. Kirkkoherra on lähin esimies 32 prosentilla vastaajista ja taluspäällikkö kymmenellä prosentilla. Lähes kuudella vastaajalla kymmenestä (58 %) lähin esimies on joku muu työntekijä kuin kirkkoherra tai taluspäällikkö. Muiden esimiehinä toimivien ammattinimikkeitä selvitettiin viimeksi vuonna 2007; muiden esimiesten ammattinimikkeitä ovat muun muassa lapsityönohjaaja,

puutarhuri tai seurakuntapuutarhuri, ylivahtimestari, pappi, työnjohtaja ja toiminnanohjaaja.

Haastatelluista 63 prosenttia on vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteen: ”Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan” kanssa (kuvio 48), tyytyväisten määrä on hieman noussut edellisestä tutkimuskerasta. Noin kolmasosa on tyytymättömiä lähimmän esimiehen tapaan johtaa, loput eivät osaa määritellä kantaansa. Hieman tyytyväisempiä johtamistapaan ovat ne, joilla esimiehenä toimii joku muu kuin kirkkoherra tai talouspäällikkö; heistä 64 prosenttia sanoo olevansa tyytyväi-

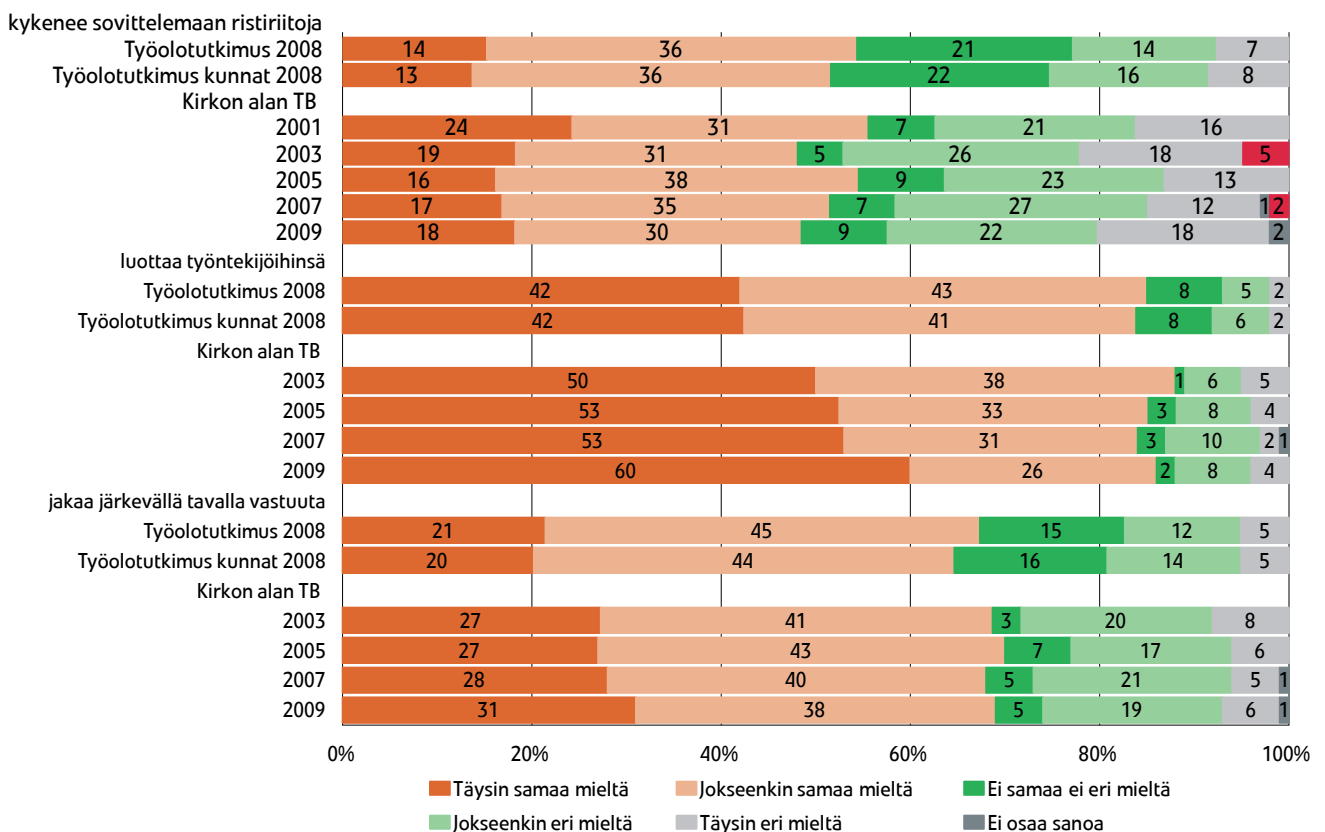
siä. Niistä, joilla lähin esimies on kirkkoherra, tyytyväisiä on 61 prosenttia ja niistä, joiden esimiehenä toimii talouspäällikkö, johtamistapaan tyytyväisten osuus on 60 prosenttia. Tehtäväryhmistä tyytyväisimpiä esimiehen johtamistapaan ovat seurakuntatyötä tekevät, joista lähes kaksi kolmasosaa (65 %) oli yhtä mieltä lähimmän esimiehen johtamistapaa koskevan väitteen kanssa. Tyytymättömiä johtamistapaan olivat hautausmaatyöntekijät, joista vain 52 prosenttia oli tyytyväisiä.

Tutkimukseen vastanneista useampi kuin joka viides (22 %) toimii esimiesasemassa. Esi-

miehen asemassa olevista 61 prosenttia on tyytyväisiä oman esimiehensä johtamistapaan ja noin kolme kymmenestä tyytymättömiä. Esimiesasemassa toimivista lähes puolet (47 prosenttia) ilmoitti saavansa esimieheltään tarvittaessa tukea vähintään melko paljon, tämä oli samalla tasolla muiden kirkon työntekijöiden kanssa. Toisaalta 13 prosenttia esimiehistä ei ilmoitti ettei saa omalta esimieheltään tarvittaessa ollenkaan tukea, kun koko kirkon osalta vastaavasti ilmoitti yhdeksän prosenttia.

Vuoden 2009 rakennemuutosseurakunnissa työskentelevät

Kuvio 48. Kokemus esimiehen toiminnasta koko kirkon osalta sekä verrattuna työolotutkimuksen 2008 tuloksiin koko maan ja kuntien osalta (%)

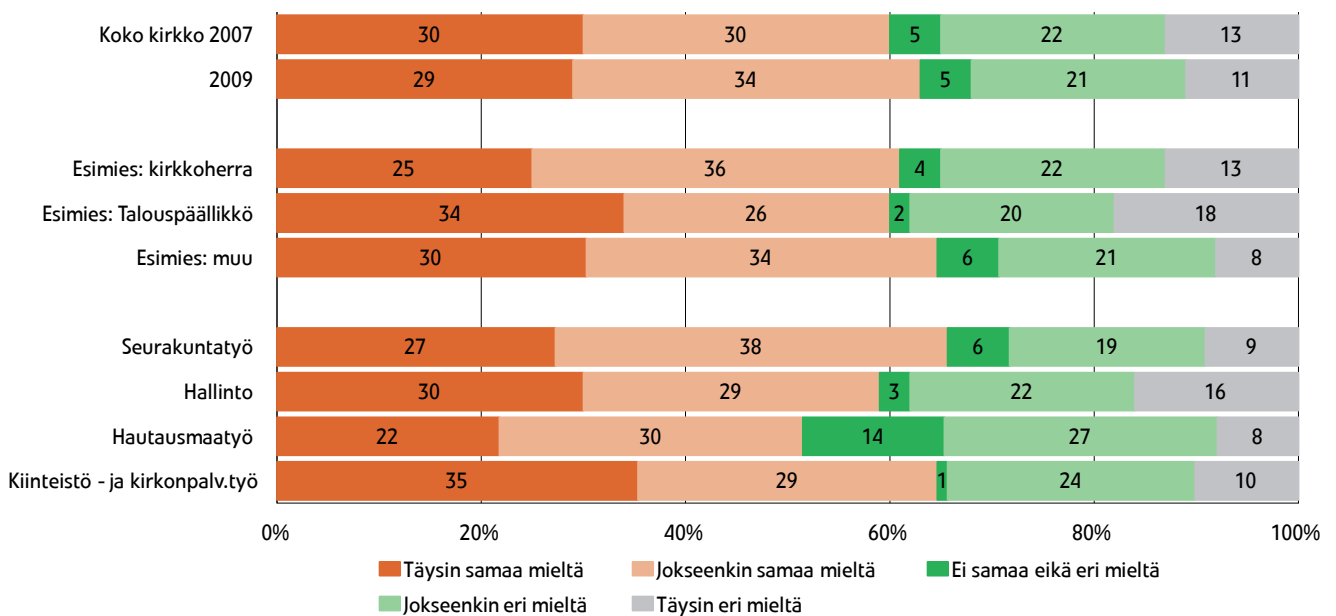


pitivät esimiehiään oikeudenmukaisempina (72 prosenttia) ja olivat tyytyväisempiä johtamistapaan (67 prosenttia) kuin

niissä seurakunnissa joissa ei rakennemuutosta ole tehty. Näissä esimiehiä oikeudenmukaisena piti 67 prosenttia ja

johtamistapaan tyytyväisiä oli 62 prosenttia työntekijöistä.

Kuvio 49. Tyytyväisyys lähiesimiehen johtamistapaan koko kirkon osalta, lähimmän esimiehen mukaan ja tehtäväryhmittäin (%)



10 Työkyky ja henkilöstön vaihtuvuus

10.1 Työkyky ja sairauspoissaolot

Kirkon alan työolobarometrissa on vuodesta 2007 alkaen selvitetty työntekijöiden työkykyä oman arvion mukaan. Vastaajia pyydetään pisteyttämään oma työkyky asteikolla nolasta kymmeneen. Oletuksen mukaan työkyky saa parhaimmillaan ollessaan kymmenen pistettä ja nollan silloin, kun vastaaja kokee ettei kykene lainkaan työntekoon. Kirkon työntekijöistä puolet (51 %) arvioi työkyvyn olevan erittäin hyvällä tasolla eli työkyvylle annettiin 9 tai 10 pistettä (kuvio 50).

Työkyvylleen erittäin hyvän arvosanan antoi hieman useampi kuin vuonna 2007. Koko palkansaajaväestössä työkyky arvioitiin hieman alhaisemmaksi; arvosanaksi erittäin hyvän (9–10) antoi 48 prosenttia koko maan palkansaajista, hieman harvempi kuin

vuonna 2007. Vain murto-osa kirkon työntekijöistä (2 %) arvioi työkykynsä olevan niin heikko, että se saa alle viisi pistettä. Koko palkansaajaväestössä heitä on vielä vähemmän (1 %).

Sekä kirkon että valtakunnalliseen työolobarometriin vastanneet naiset arvioivat oman työkykynsä miehiä paremmaksi.

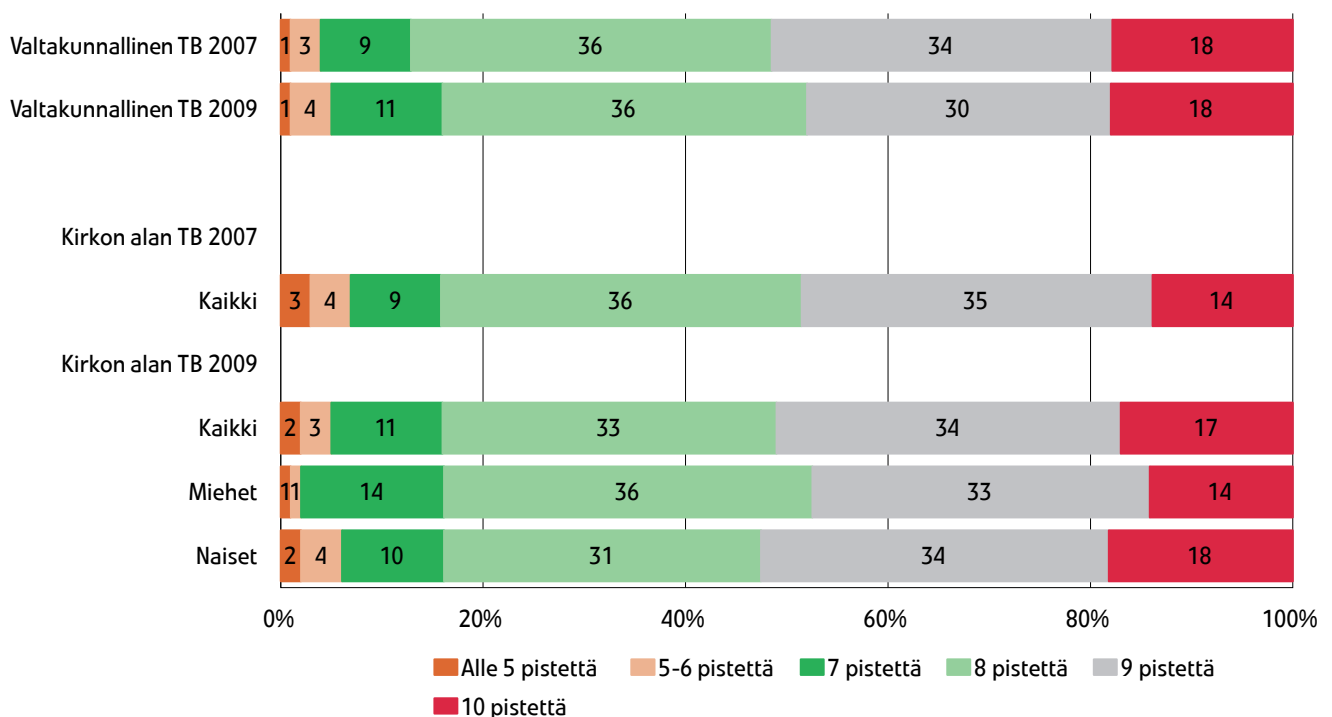
Sairauspoissaolot ovat pysyneet ennallaan kirkon työntekijöillä, mutta lisääntyneet koko palkansaajaväestössä (kuvio 51). Vuonna 2009 kirkon työntekijöille kertyi keskimäärin 10 poissaolopäivää oman sairauden vuoksi (10,3 päivää vuonna 2007). Naiset ovat tyypillisesti sairauden vuoksi keskimäärin enemmän pois työstä kuin miehet.

Useimmat sairauspoissaoloista ovat lyhyitä, korkeintaan muutamien päivän mittaisia, mutta

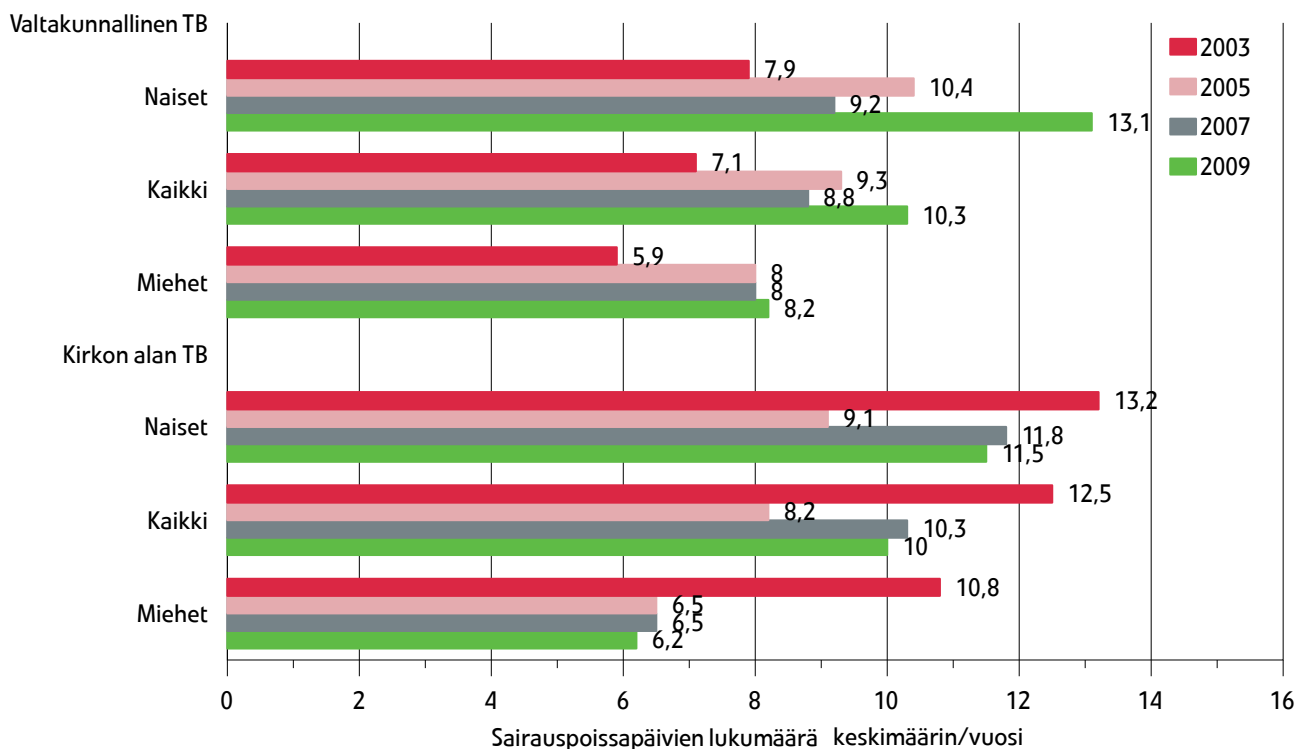
pitkät sairauslomata näkyvät keskiarvoissa. Enintään kaksi poissaolopäivää sairauden vuoksi kirjautuu hieman yli puolelle (51 %) kirkon työntekijöistä. Kysymyksessä tiedusteltiin poissaoloja oman sairauden vuoksi viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, joten määritelmällisesti poissaolot lasten sairauksien vuoksi eivät sisälly tuloksiin.

Vastaajista 38 prosentilla ei ollut haastattelua edeltäneiden 12 kuukauden aikana sairauspoissaoloja. Tämä on tavallinen osuus työorganisaatioissa, sillä koko palkansaajaväestössä heitä on 39 prosenttia. Sairauden vuoksi työstä poissaolleista vastaajista joka kymmenes ilmoitti poissaolon syyn olleen työuupumus. Osuus on vähemmän kuin kahta vuotta aiemmin, jolloin 14 prosentilla poissaolon syy oli työuupumus.

Kuvio 50. Kirkon työntekijöiden työkyky oman arvion mukaan (0–10 pistettä) sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%)



Kuvio 51. Poissaolopäivät oman sairauden vuoksi kirkon työntekijöillä sukupuolen mukaan verrattuna valtakunnallisen työolobarometriin



Poissaolo työuupumuksen vuoksi oli yleisempää vuoden 2009 rakennemuutosseurakunnissa työskenteleville vastaajille, heistä 18 prosentilla poissaolon syy oli uupumus. Niissä seurakunnissa, joissa rakennemuutosta ei ole tehty, työuupumus oli poissaolon syynä 9 prosentilla.

Vastaajilta tiedusteltiin myös, onko työpaikalle tehty työterveyshuollon tekemiä työpaikkaselvityksiä, muun muassa terveystieteiden ja työolosuhteiden arviointia, viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastaajista 44 prosenttia ilmoitti että työpaikkakäynti/käyntejä on tehty, 48 prosentin mukaan ei oltu tehty ja 8 prosenttia ei ollut varma asiasta (kuvio 52).

Hallinnon työntekijäryhmästä 55 prosenttia ilmoitti työpaikkakäyntejä tehdyn haastatteluhet-

keä edeltäneen 12 kuukauden aikana. Vähiten työpaikkakäyntejä oli tehty hautausmaatyöntekijöiden työpaikoille, heistä 58 prosenttia ilmoitti että käyntejä ei ole tehty. Seurakuntatyön ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön osalta kustakin 42 prosenttia oli havainnut työterveyshuollon työpaikkakäyntejä tehdyn. Vuoden 2009 rakennemuutosseurakunnissa työskentelevistä 34 prosenttia oli havainnut työpaikkakäyntejä työterveyshuollon toimesta.

10.2 Henkilöstön vaihtuvuus

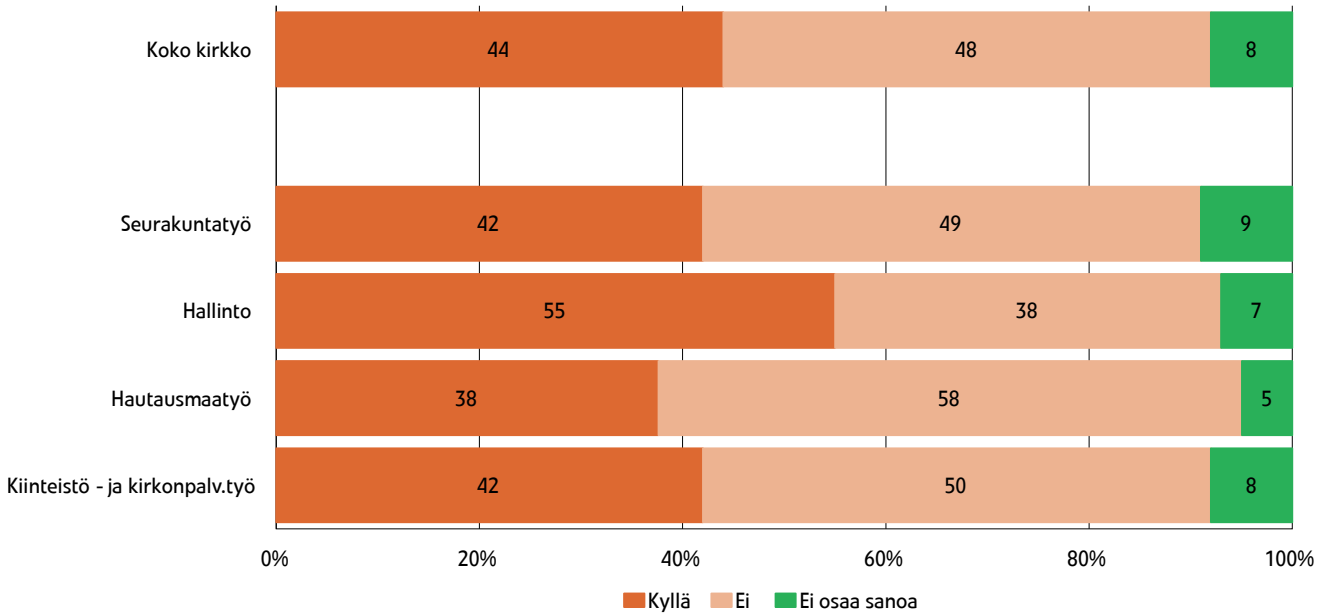
Noin joka viides (21%) pitää vähintään melko todennäköisenä, että saattaa seuraavan viiden vuoden aikana lähteä omasta tahdostaan jonkun muun työnantajan kuin kirkon tai seurakunnan palvelukseen (kuvio 53). Työpaikan vaihtohalukkuus

on vähentynyt edellisestä tutkimuskerrasta, jolloin 27 prosenttia piti työpaikan vaihtoa melko todennäköisenä.

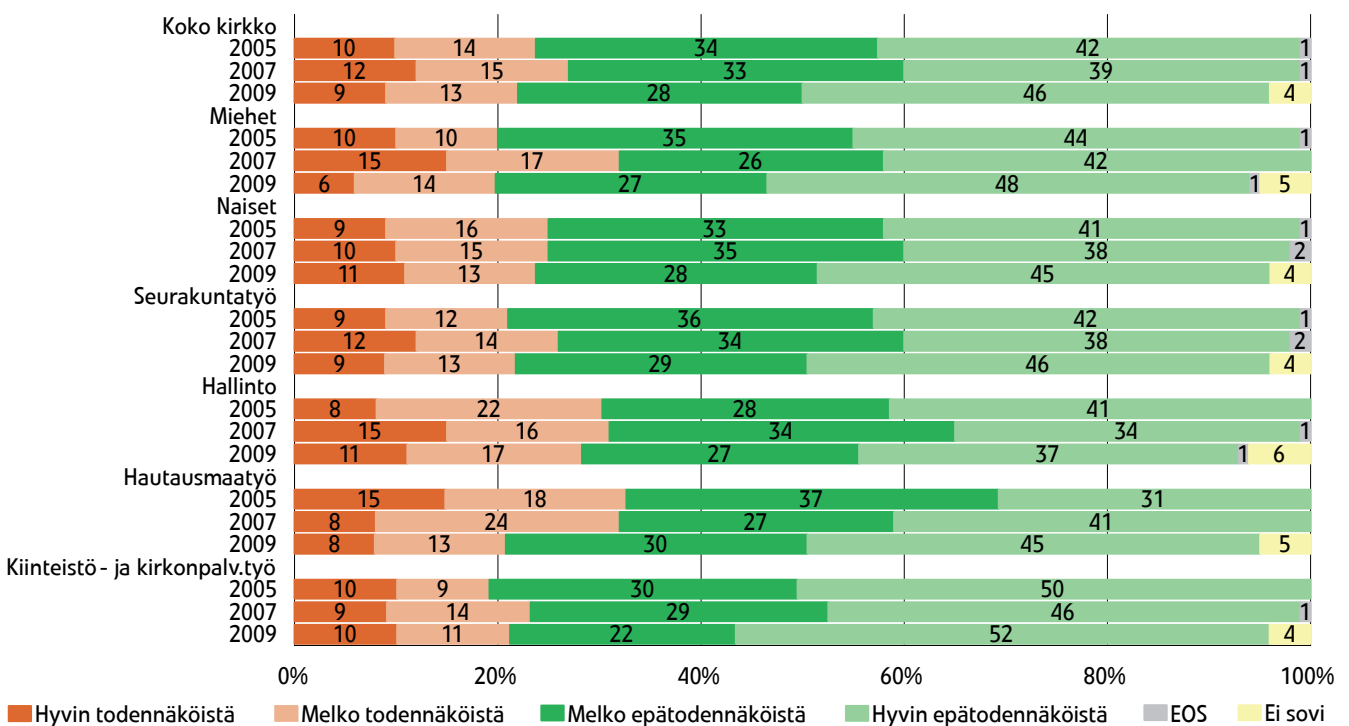
Miehistä joka viides ja naisista noin joka neljäs näkee vähintään melko todennäköisenä työpaikan vaihtoa. Työntekijäryhmittä hallinnossa on eniten niitä, jotka pitävät työpaikan vaihtamista todennäköisenä (28 %), mutta heistäkin aiempaa harvempi olisi kiinnostunut vaihtamaan pois kirkon palveluksesta. Aiemmin halukkaimmat työpaikan vaihtajat, hautausmaatyöntekijät olivat tällä kertaa vähiten siirtymässä pois kirkon palveluksesta.

Työpaikan vaihtohalu on yhteydessä ikään. Alle 35-vuotiailla vaihtohalukkuus on josta-kuinkin samansuuruista kuin aiemmin, sillä joka viides (20 %)

Kuvio 52. Onko työpaikalla tehty viimeisen 12 kuukauden aikana työpaikkakäyntejä työterveyshuollon toimesta koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%)



Kuvio 53. Työpaikan vaihdon todennäköisyys seuraavan viiden vuoden aikana (%)



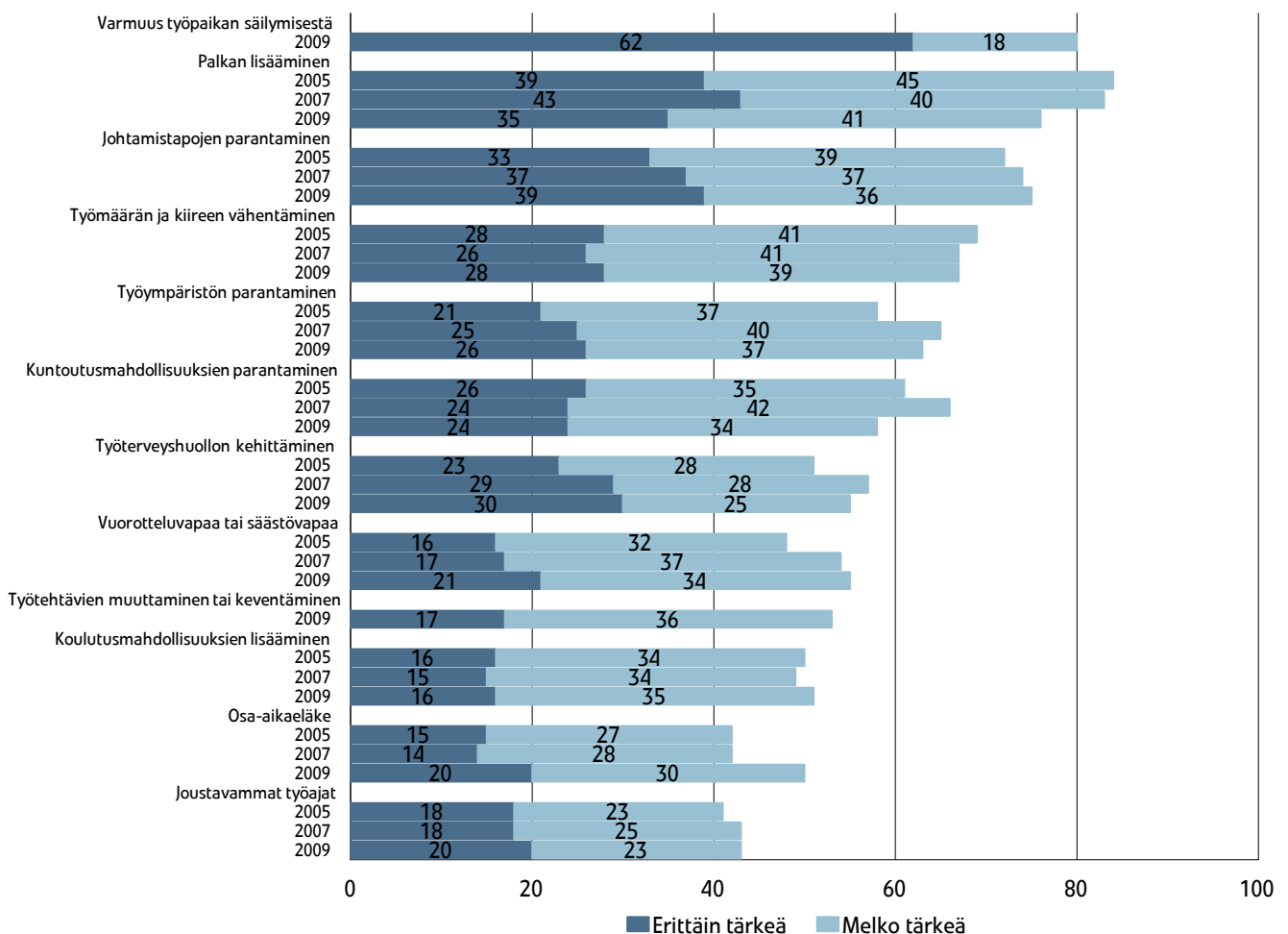
vastaaja sanoo vaihtavansa työpaikkaa hyvin todennäköisesti (22 % vuonna 2007). Sen sijaan ikäryhmässä 35–44-vuotiaat vaihtohalukkuus on selvästi laskenut; joka kymmenes oli hyvin todennäköisesti vaihtamassa työpaikkaa kun vuonna 2007 vastaavasti ajatteli joka viides 35–44-vuotiaista. Vanhemmissa ikäryhmissä työpaikan vaihtoa pidetään epätodennäköisempänä kuin nuoremmissa.

Vuoden 2009 rakennemuutos-seurakunnissa työskentelevistä 18 prosenttia piti todennäköisenä työpaikan vaihtoa seuraavan vuoden aikana, kun niissä seurakunnissa, joissa rakennemuutosta ei ole tehty, työpaikan vaihtoa harkitsi 24 prosenttia.

Mitkä tekijät edistävät työssä jaksamista niin, että työura jatkuisi mahdollisimman pitkään? Vuonna 2009 työssä jaksamisen kannalta tärkeiden tekijöi-

den listalle (kuvio 54) lisättiin vaihtoehtoiksi aiempien ohien ”varmuus työpaikan säilymisestä” ja ”työtehtävien muuttaminen tai keventäminen”. Varmuus työpaikan säilymisestä sai heti kannatusta työssä jaksamisen kannalta tärkeänä tekijänä, vastaajista 62 prosenttia piti sitä erittäin tärkeänä tekijänä ja 18 prosenttia melko tärkeänä. Yksittäisistä tekijöistä varmuus työpaikasta oli ehdottomasti

Kuvio 54. Työssä jaksamisen kannalta tärkeänä pidettäviä tekijöitä niiden tärkeyden mukaan kirkon työntekijöiden mielestä (%)



tärkein tekijä työssä jaksamisen kannalta.

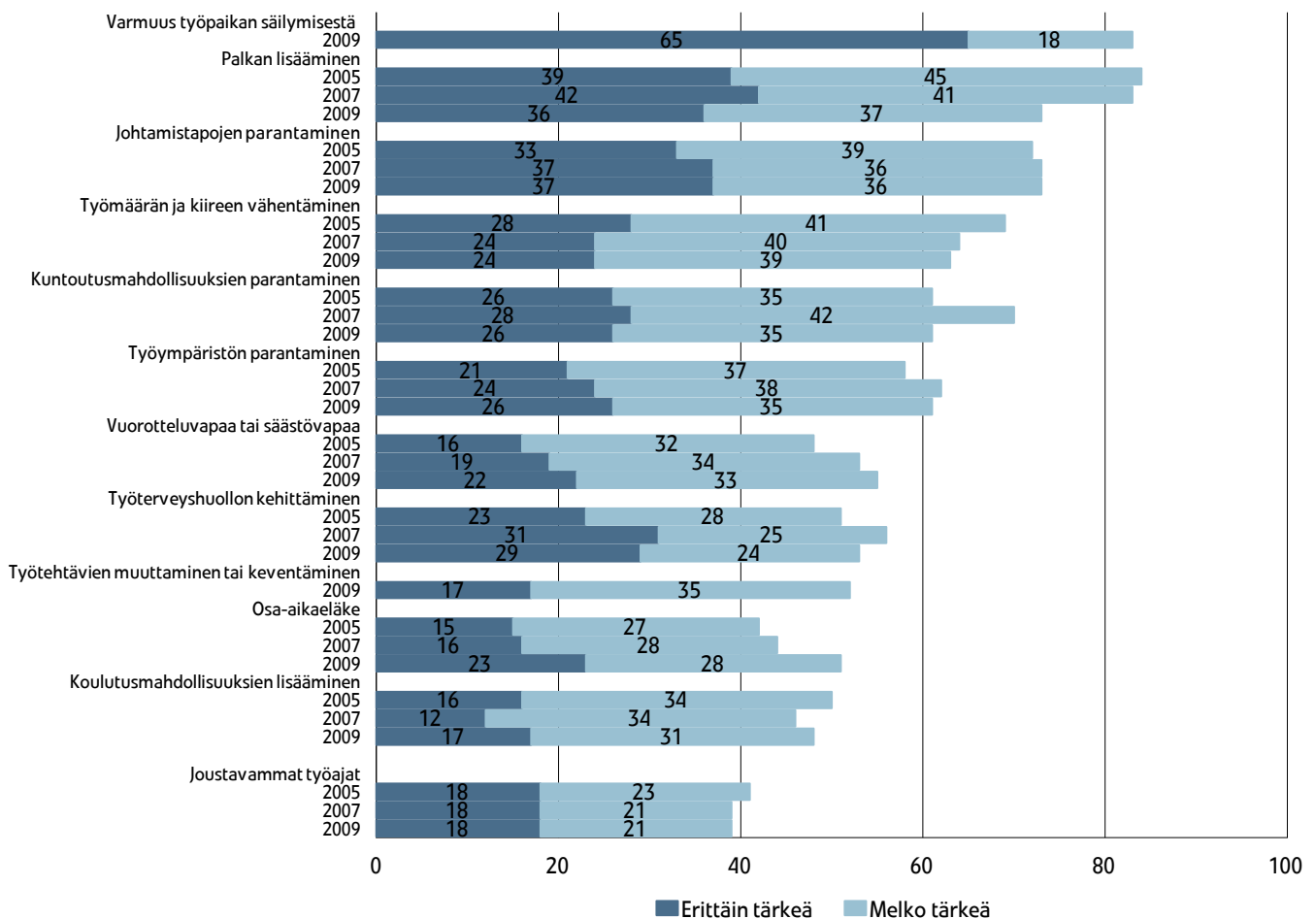
Aiempaa tärkeämpiä asioina työssä jaksamisen kannalta esiin nousivat osa-aikaeläkkeelle siirtymisen mahdollisuus; vastaajista puolet piti tätä vähintään melko tärkeänä. Palkan lisäämistä ei koettu enää yhtä tärkeänä työssä jaksamisen kannalta kuin aiemmin, mutta se oli kuitenkin toiseksi tärkein tekijä työssä jaksamisen kan-

nalta. Johtamistapojen parantaminen nähtiin edelleen yhtenä tärkeimmistä seikoista työssä jaksamisen kannalta.

Koska työssä jaksamisen kysymys koskee ennen kaikkea vanhempia työntekijöitä, on kuviossa 55 esitetty, kuinka yli 45-vuotiaat vastasivat samoihin kysymyksiin. Tärkeimpänä asiana työssä jaksamisen kannalta pidetään varmuutta työpaikan säilymistä. Palkan lisäämis-

tä kaipaavien määrä väheni, vaikka palkan lisääminen oli toiseksi tärkein työssä jaksamisen tekijä myös yli 45-vuotiailla. Kuntoutusmahdollisuuksien parantamista pidettiin vähemmän tärkeinä työssä jaksamisen kannalta kuin vuonna 2007. Osa-aikaeläkkeelle siirtymisen mahdollisuus nähtiin aiempaa tärkeämpänä työssä jaksamisen kannalta.

Kuvio 55. Työssä jaksamisen kannalta tärkeinä pidettäviä tekijöitä niiden tärkeyden mukaan yli 45-vuotiaiden kirkon työntekijöiden mielestä (%)



11 Yhteenvedo

Kirkon työntekijät ovat monilta osin ainakin hieman tyytyväisempiä työhönsä kuin aiemmin ja pitävät työtään edelleen merkityksellisenä ja hyödyllisenä.

Kirkon työntekijät kokevat työtään koskevien vaikutusmahdollisuuksien heikentyneen kokonaisuudessaan jonkin verran vuosina 2005–2009. Tästä huolimatta he voivat palkansaajien yleiseen tasoon verrattuna vaikuttaa selvästi enemmän työtään koskeviin asioihin. Niiden osuus, jotka kokevat että työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työhteisöstä, on pysynyt suunnilleen ennallaan.

Kirkon työpaikoilla keskustelukulttuuri on muuttunut avoimemmaksi, tiedonvälitys parantunut ja työtehtävistä ja tavoitteista keskusteleminen lisääntynyt aiempaan nähden. Vuonna 2009 kirkon työntekijöistä 64 prosenttia koki tiedonvälityksen olevan työpaikallaan avointa. Vuonna 2007 työntekijöistä 57 prosenttia piti tiedonvälitystä avoimena. Kirkon työntekijät antoivat tiedonvälityksen avoimuudesta yhtäläisen arvion koko maan palkansaajien kanssa.

Kirkon työ näyttää aiempien vuosien tapaan tarjoavan työntekijöilleen hyvät mahdollisuudet käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan. Miltei kaikki (95 %) työntekijät kokevat saavansa käyttää työssään kykyjään ja ammattitaitoaan.

Puolet (51 %) kirkon palveluksessa olevista on sitä mieltä, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Koko maan palkansaajien kokemaa henkilöstövajaus on vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan suunnilleen samaa tasoa kuin kirkon. Henkilöstövajaus koetaan kaikissa kirkon työntekijäryhmissä. Työn

ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeaksi kokevien määrä on laskenut vuodesta 2005 alkaen. Vuonna 2005 runsas kolmannes työntekijöistä koki työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa ongelmia, kun vuonna 2009 vastaavasti ajatteli neljännos työntekijöistä.

Ylipitkien työpäivien tekeminen väheni edelleen, joskin joka viides koki tekevänsä ylipitkiä työpäiviä lähes joka viikko. Noin joka kolmas arvioi työpäivien venyvän vähintään kerran kuussa. Vapaapäiviä jäi pitämättä lähes joka viikko kahdeksalla prosentilla työaikalain piiriin kuulumattomista, määrä väheni hieman vuodesta 2007. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jääminen on edelleen miehille yleisempää kuin naisille. Kerran kuussa tai useammin vapaapäiviä jäi pitämättä 42 prosentilla. Vapaa-ajan pirstoutumisen kokemuksiä oli aiempaa harvemmillä työntekijöillä. Erityisesti niiden osuus joiden vapaa-aika ei koskaan häiriinny epäsäännöllisistä työajoista, lisääntyi aiemmasta.

Vuoden 2009 tulosten mukaan työn henkisesti tai fyysisesti raskaaksi koki aiempaa harvempi työntekijä. Väitteen ”Koen työni henkisesti raskaaksi” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 58 prosenttia kirkon työntekijöistä kun vuonna 2007 näin koki 67 prosenttia. Valtakunnallisen työolobarometrin mukaan suomalaisista palkansaajista 56 prosenttia koki työnsä henkisesti raskaaksi eli kirkon tulokset ovat nyt koko maan yleistä tasoa. Vuonna 2009 väheni erityisesti työuupumusta selvänä vaarana ajattelevien osuus; vuonna 2007 se oli 19 prosenttia ja nyt 2009 13 prosenttia. Silti vakavan työuupumuksen kokee selvänä vaarana tai silloin tällöin vaara-

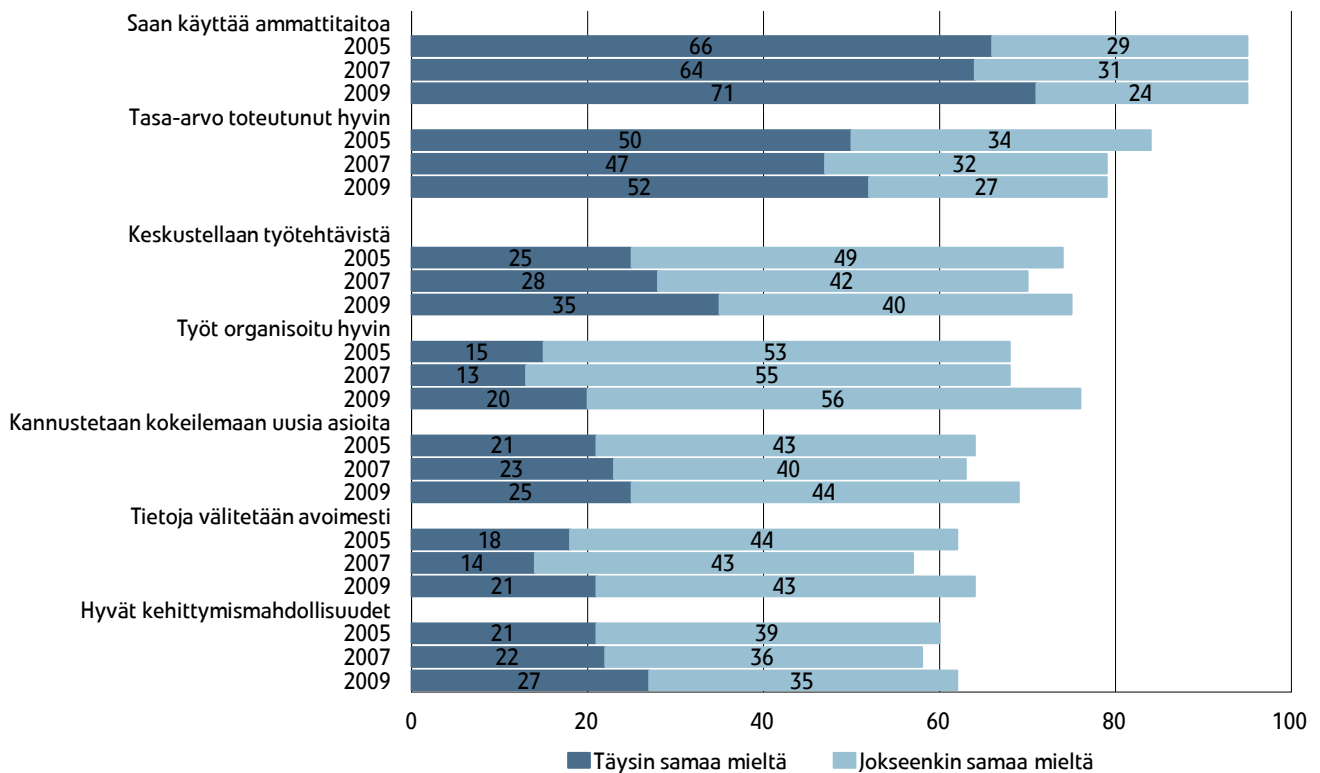
na 62 prosenttia kirkon työntekijöistä. Vertailutietona vuoden 2008 Työolotutkimuksessa 57 prosenttia kuntien palkansaajista koki vakavan työuupumuksen vaarana.

Työväkivaltahavainnot työpaikoilla vähenivät kahdesta edellisestä tutkimuskerrasta viisi prosenttia. Vastajien itse kokema väkivalta tai sen uhan kohteeksi joutuminen on vähentynyt vuosina 2005–2009.

Kirkon työntekijöistä 14 prosenttia piti vähintään 2 viikon kestoista lomautusta varmana tai mahdollisena seuraavan 12 kuukauden aikana. Kirkon työntekijöistä 93 prosenttia piti irtisanomista epätodennäköisenä seuraavan 12 kuukauden aikana, näkymä oli hieman optimistisempi kuin vuoden 2009 työolobarometrin mukaan suomalaisilla palkansaajilla keskimäärin (85%). Vastajista 87 prosenttia piti siirtoa toisiin tehtäviin epätodennäköisenä tutkimusajankohtaa seuraavan 12 kuukauden aikana. Kirkon työntekijät pitivät nykyistä tehtävänsä hieman pysyvämpänä kuin suomalaiset palkansaajat keskimäärin. Vastajista 87 prosenttia piti luultavimpana, ettei kyseisen työntekijän viikoittaista tai päivittäistä työaikaa muuteta ilman työntekijän tahtoa. Tässä oltiin samalla tasolla valtakunnallisen työolobarometrin kanssa.

Kirkon työntekijöistä 38 prosenttia näki palkkauksen kannustavana, kun suomalaisista palkansaajista puolet piti palkkaustaan kannustavana vuoden 2009 Valtakunnallisen työolobarometrin mukaan. Kirkon työntekijöistä 59 prosenttia piti palkkaustaan oikeudenmukaisena, kun suomalaisista palkansaajista keskimäärin 71 prosenttia koki palkkan sa oikeudenmukaiseksi. Joka

Kuvio 56. Työn organisointiin liittyviä positiivisia väittämiä (%)



kolmas näki palkkansa kilpailukykyiseksi, kun suomalaisista palkansaajista palkkansa kilpailukykyiseksi näki joka toinen. Miehet olivat keskimäärin naisia tyytyväisempiä kirkon palkkauksen kilpailukykyyn, oikeudenmukaisuuteen ja kannustavuuteen.

Aiempaa suurempi osa mieltää, että työt on työpaikalla organisoitu hyvin. Työntekijöistä 76 prosenttia pitää töitä hyvin organisoituna vuoden 2009 kyselyn mukaan, kun vuonna 2007 näin ajatteli 68 prosenttia. Kirkon henkilöstö kokee työt paremmin organisoiduksi verrattuna suomalaiseen palkansaajaväestöön. Myös koko palkansaajaväestössä organisointiin tyytyväisten osuus on kasvanut aiemmasta, mutta ei yhtä selkeästi kuin kirkossa.

Sisällöllisesti työ mahdollistaa erittäin hyvin työntekijöiden kykyjen ja ammattitaidon käyttämisen työtehtävissä. Työ tarjoaa hyvät kehittymismahdollisuudet 62 prosentille työntekijöistä.

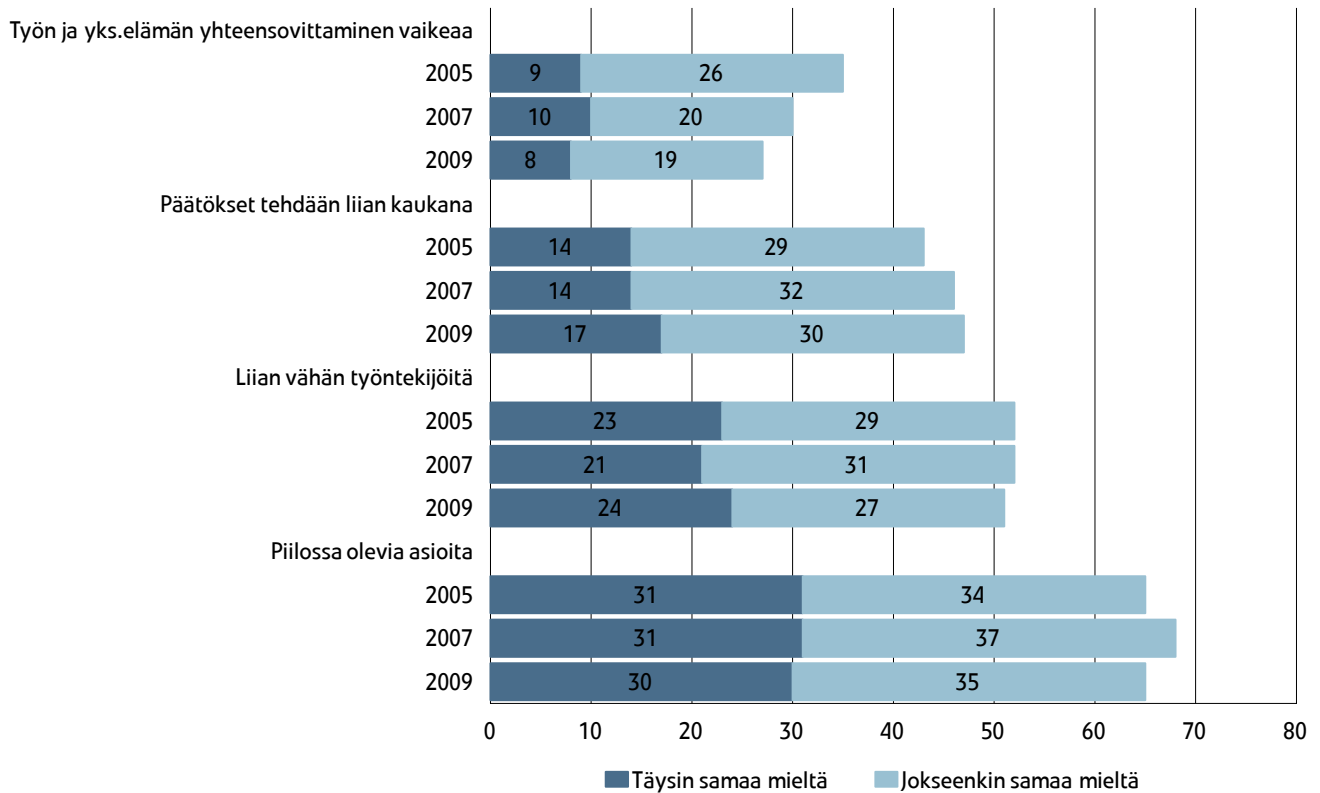
Vaikka sosiaaliset suhteet ovat parantuneet kirkon työpaikoilla, ovat tulokset edelleen kaksijakoisia. Yhtäältä kirkon työntekijät kokevat saavansa tukea ja kannustusta sekä esimiehiltään että työtovereiltaan varsin paljon ja työpaikalla kannustettavan uusiin ideoihin jopa aiempaa enemmän.

Toisaalta kirkon työntekijät kokevat, että heidän työpaikoillaan on ristiriitoja niin esimiesten ja alaisten välillä, työntekijöiden välillä kuin henkilöstöryhmienkin välillä edelleen. Ero koko palkansaajaväestöön on edelleen selvä. Ristiriidat esimiesten ja alaisten välillä jatkoivat vähenemistään

vuonna 2009. Työntekijöiden keskinäisten ristiriitojen määrä kirkon työpaikoilla on pysynyt jotakuinkin ennallaan verrattuna vuoteen 2007. Eri henkilöstöryhmien väliset ristiriidat lisääntyivät hieman vuodesta 2007

Kirkon työntekijöistä joka kymmenennen mielestä työpaikalla esiintyy jatkuvasti työpaikkakiusaamiseksi tai henkiseksi väkivallaksi tulkittavaa käyttäytymistä, joka on lähtöisin joko työyhteisöstä tai asiakkaiden taholta tai molemmista. Yli puolet (57 %) arvioi työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa tapahtuvan joskus ja kolmanneksen (34 %) mielestä sitä ei ole havaittavissa lainkaan. Itse koettua kiusaamista on suunnilleen saman verran kuin koko maan tasollakin. Kiusaaminen, jossa kiusaajana ovat asiakkaat

Kuvio 57. Työn organisointiin liittyviä negatiivisia väittämiä (%)



eli seurakuntalaiset, on lisääntynyt ja tapaukset jossa kiusaaja on esimies, ovat vähentyneet. Yleisin kiusaaja on edelleen työtoveri. Useimmin apua kiusaamiseen on haettu työtovereilta, esimieheltä ja työterveyshuollosta. Esimiehiltä haettiin apua aiempaa useammin.

Sukupuolista häirintää esiintyy edelleen vastaajien arvioiden mukaan hyvin vähän. Työntekijöistä joka viides arvioi työpaikallaan esiintyvän päihdeongelmia jonkin verran.

Tulosten mukaan edelleen eniten tyytyväisiä oltiin esimiehen kannustukseen; 73 prosenttia koki että esimies kannustaa opiskelemaan ja kehittymään työssä. Vastanneista 67 prosenttia katsoi, että esimiehet tuntevat alaistensa työtehtävät hyvin. Palautteen antamisen arvioidaan heikenty-

neen hieman; nyt 51 prosenttia arvioi, että esimies antaa riittävästi palautetta tehdystä työstä, vuonna 2007 vastaava osuus oli 55 prosenttia. Tutkimukseen vastanneista 68 prosenttia katsoo esimiesten kohtelevan alaisiaan tasapuolisesti ja kehityskeskusteluihin tyytyväisiä oli 62 prosenttia.

Tuloksista ilmenee kuitenkin, että esimiesten ristiriitojen sovittelukykyyn tyytyväisiä on hieman vähemmän kuin edellisessä tutkimuksessa; enää alle puolet (48 %) katsoo esimiehen kykenevän sovittamaan ristiriitoja.

Erityisen paljon kirkon työntekijät kokevat esimiestensä luottavan heihin. Suurin osa (86 %), oli luottamusta koskevan väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Niiden osuus, jotka

olivat täysin varmoja esimiesten luottamuksesta nousi jo 60 prosenttiin aiempien tutkimuskertojen noin 50 prosentista. Vastaajista 69 prosenttia näki että esimies jakaa järkevällä tavalla vastuuta alaisille.

Haastatelluista 63 prosenttia on tyytyväinen lähimmän esimiehen johtamistapaan. Tyytyväisten määrä on hieman noussut edellisestä tutkimuskerrasta.

Suuntaus työkyvyn ylläpitoon tähtäävissä toimissa on ollut nouseva kirkon työpaikoilla vuosina 2001–2009. Kirkon työntekijöistä puolet (51 %) arvioi työkyvyn olevan erittäin hyvällä tasolla (työkyvyllä annettiin 9 tai 10 pistettä). Työkyvyllään erittäin hyvän arvosanan antoi hieman useampi kuin vuonna 2007. Koko palkansaajaväestössä työ-

kyky arvioitiin hieman alhaisemmaksi; arvosanaksi erittäin hyvän (9–10) antoi 48 prosenttia koko maan palkansaajista, hieman harvempi kuin vuonna 2007.

Sairauspoissaolot ovat pysyneet ennallaan kirkon työntekijöillä, mutta lisääntyneet koko palkansaajaväestössä. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokee joka neljäs kirkon työntekijä, kun vuonna 2007 fyysisesti raskaaksi työn koki joka kolmas. Kirkon työn fyysisesti raskaaksi kokeminen on harvinaisempaa kuin koko maan tasolla, jossa työn fyysisesti raskaaksi kokee hieman useampi kuin joka kolmas palkansaaja.

Vastaajilta tiedusteltiin myös, onko työpaikalle tehty työterveyshuollon tekemiä työpaikkaselvityksiä, muun muassa terveystarkastusten ja työolosuhteiden arviointia, viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastaajista 44 prosenttia ilmoitti että työpaikkakäynti/käyntejä on tehty, 48 prosentin mukaan ei oltu tehty ja 8 prosenttia ei ollut varma asiasta.

Noin joka viides (21 %) pitää vähintään melko todennäköisenä, että saattaa seuraavan viiden vuoden aikana lähteä omasta tahdostaan jonkun muun työnantajan kuin kirkon tai seurakunnan palvelukseen (kuvio 52). Työpaikan vaihtohalukkuus on vähentynyt edellisestä tutkimuskerrasta, jolloin 27 prosenttia piti työpaikan vaihtoa melko todennäköisenä.

Vuonna 2009 työssä jaksamisen kannalta tärkeiden tekijöiden listalle lisättiin vaihtoehtoisiksi aiempien ohien ”varmuus työpaikan säilymisestä” ja ”työtehtävien muuttaminen tai keventäminen”. Varmuus työpaikan säilymisestä sai heti kannatusta työssä jaksamisen kannalta tärkeänä tekijänä, vastaajista 62 prosenttia piti sitä erittäin tärkeänä tekijänä ja 18 prosent-

tia melko tärkeänä. Yksittäisistä tekijöistä varmuus työpaikasta oli ehdottomasti tärkein tekijä työssä jaksamisen kannalta.

Pienissä, muutamasta muutamaankymmeneen työntekijää käsittävissä seurakunnissa kokemukset työstä olivat monilta osin erilaisia kuin suuremmissa. Pienemmissä seurakunnissa kokemukset siitä, että päätöksenteko tapahtuu liian kaukana itse työyhteisöstä, ovat selvästi vähäisempiä kuin suurissa. Tiedonvälitys koettiin avoimemmaksi kuin suuremmissa seurakunnissa. Ylipitkiä työpäiviä tehtiin eniten alle 50 hengen seurakunnissa, joissa vähintään 60 prosenttia työntekijöistä teki ylipitkiä päiviä vähintään kerran kuussa ja näissä koettiin myös eniten ongelmia työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Viikoittaisia vapaa-päiviä jäi pitämättä useammin kuin isommissa seurakunnissa. Vähiten työntekijöiden puutetta tehtäviin nähden koettiin kuitenkin pienissä, alle 20 hengen seurakunnissa, joissa 45% prosenttia vastaajista näki työntekijöitä olevan liian vähän. Tätä suuremmissa seurakunnissa puolet tai hieman yli puolet vastaajista koki työpaikallaan olevan liian vähän työntekijöitä.

Kirkon työolobarometriin vastanneiden keski-ikä on hieman korkeampi kuin valtakunnalliseen työolobarometriin vastanneilla, minkä voidaan arvioida heijastuvan työkykyä mittaavan kysymyksen tuloksiin.

Kirkon työntekijöistä puolet (51 %) arvioi työkyvyn olevan erittäin hyvällä tasolla eli omalle työkyvyille annettiin arvosana 9 tai 10. Työkyvyllään erittäin hyvän arvosanan antoi hieman useampi kuin vuonna 2007. Koko palkansaajaväestössä työkyky arvioitiin hieman alhaisemmaksi; arvosanaksi erittäin hyvän antoi 48 prosenttia koko maan palkan-

saajista, hieman harvempi kuin vuonna 2007.

Kirkon työolobarometri toteutettiin nyt viidettä kertaa, joten tässä raportissa on voitu tarkastella muutoksia eri ilmiöissä vuosina 2001–2009. Muutosten arvioinnissa keskityttiin pääosintaan vertaamaan nykyisiä olosuhteita vuoteen 2007.

Monissa työoloihin liittyvissä asioissa ollaan edistytty. Ensiarvoisen tärkeää on jatkossakin panostaa ongelmien tunnistamiseen, ristiriitojen sovittelukykyyn, asioiden puheeksi ottamiseen keinoihin ja systemaattiseen toimintaan työhyvinvoinnin edistämiseksi. Myös työpaikan toimintatavat, tiedonsisältö tiedonkulussa sekä sosiaalisten suhteiden parantaminen vaativat edelleen jatkossa huomiota. Vain pitkäjänteisellä työllä voidaan saada tuloksia aikaan. Myönteistä on edelleen, että työ on kuitenkin useimmille varsin itsenäistä ja työ koetaan merkitykselliseksi. Työpaikkaa pidetään suhteellisen pysyvänä, mikä taas on työssäjaksamisen kannalta tärkeää. 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.

Lehto, Anna-Maija & Sutela Hanna: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Multiprint. Helsinki 2008.

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.

Jurkka Pirkko & Ylöstalo, Pekka: Työolobarometri. Lokakuu 2009, ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2009. Saatavilla pdf-muodossa: http://www.tem.fi/files/25472/Tyoolobarometri_ennakkotiedot2009.pdf

Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Työssä koetut fyysiset vaarat tehtäväryhmittäin (%)

	Seurakuntatyö					Hallinto					Hautausmaatyö					Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ				
	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009
Tapaturmavaara																				
Koen selvänä vaarana	2	3	3	3	4	1	0	0	1	0	6	8	15	8	5	5	6	13	9	6
Ajattelen silloin tällöin vaarana	27	38	40	46	46	18	12	16	22	23	33	63	66	73	65	54	68	64	64	70
En koe vaarana lainkaan	71	59	58	51	50	81	88	84	77	77	61	30	19	19	30	41	27	23	27	23
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Rasitusvamman vaara																				
Koen selvänä vaarana	6	4	5	6	6	11	9	8	10	5	16	33	27	38	15	18	21	20	16	20
Ajattelen silloin tällöin vaarana	20	24	24	29	25	27	33	39	36	43	37	50	48	41	63	43	46	55	45	55
En koe vaarana lainkaan	74	71	71	65	69	62	58	53	55	52	46	18	24	22	23	39	32	25	38	24
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tartuntatautien vaara																				
Koen selvänä vaarana	5	8	8	14	21	5	2	0	2	4	0	3	3	0	3	4	5	4	2	7
Ajattelen silloin tällöin vaarana	29	31	37	35	49	5	8	11	12	38	12	28	19	24	18	18	28	30	18	37
En koe vaarana lainkaan	66	61	55	52	29	90	90	89	87	58	88	70	77	76	80	8	68	67	80	56
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																				
Koen selvänä vaarana	3	5	8	5	4	4	3	4	2	3	1	0	0	0	0	5	4	8	5	2
Ajattelen silloin tällöin vaarana	30	40	42	40	44	42	28	41	37	31	6	35	21	16	18	28	41	44	32	37
En koe vaarana lainkaan	67	55	51	55	52	54	69	55	62	66	93	65	79	84	83	67	56	49	63	61
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko 2. Työssä koetut henkiset vaarat tehtäväryhmittäin (%)

	Seurakuntatyö					Hallinto					Hautausmaatyö					Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ				
	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009
Vakava työuupumus																				
Koen selvänä vaarana	16	24	25	25	16	12	18	20	15	16	3	15	8	3	3	8	11	10	8	4
Ajattelen silloin tällöin vaarana	44	53	50	49	56	39	48	53	50	48	25	45	24	32	30	35	49	55	36	39
En koe vaarana lainkaan	40	23	25	26	28	49	34	27	35	35	72	40	68	65	68	57	40	35	56	57
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mielenterveyden järkkyminen																				
	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009
Koen selvänä vaarana	1	7	7	5	6	4	5	11	7	4	1	3	2	3	0	3	5	3	3	2
Ajattelen silloin tällöin vaarana	19	27	30	31	26	10	25	24	23	24	4	23	16	22	8	13	22	27	12	7
En koe vaarana lainkaan	80	66	63	64	67	86	70	65	70	71	95	74	82	75	93	84	73	70	85	91
Yhteensä	100	100	100	100	99	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				
	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009
Tapaturmavaara										
Koen selvänä vaarana	4	5	5	6	5	2	3	6	3	3
Ajattelen silloin tällöin	32	40	45	42	46	32	41	42	49	49
En koe vaarana lainkaan	63	55	50	52	49	65	56	52	48	49
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Vakava työuupumus										
Koen selvänä vaarana	15	17	15	15	11	9	20	21	20	14
Ajattelen silloin tällöin	43	50	54	40	53	37	51	47	48	48
En koe vaarana lainkaan	42	34	31	45	36	53	28	33	31	38
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Rasitusvamman vaara										
Koen selvänä vaarana	10	7	5	6	9	12	12	14	13	10
Ajattelen silloin tällöin	25	25	35	28	32	30	36	36	36	39
En koe vaarana lainkaan	65	68	60	66	59	58	52	50	51	51
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tartuntatautien vaara										
Koen selvänä vaarana	3	4	3	2	7	5	7	6	11	17
Ajattelen silloin tällöin	19	20	26	20	40	21	28	30	29	43
En koe vaarana lainkaan	79	76	71	78	53	74	65	64	60	40
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara										
Koen selvänä vaarana	3	3	4	3	2	4	5	7	5	4
Ajattelen silloin tällöin	27	28	32	32	30	29	41	43	38	42
En koe vaarana lainkaan	70	68	65	65	68	67	55	49	57	55
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko 4. Palvelussuhteen pysyvyys koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin vuonna 2009 ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuonna 2009 (%)

	Seurakuntatyö	Hallinto	Hautausmaatyö	Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ	Koko kirkko 2009	Valtakunnall. TB 2009
Lomautus						
Kyllä varmasti	6	0	10	3	5	7
Kyllä mahdollisesti	6	10	10	13	9	18
Luultavasti ei	30	23	13	38	29	30
Varmasti ei	56	66	60	41	55	41
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	1	1	8	5	2	4
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Irtisanominen						
Kyllä varmasti	1	1	10	2	2	2
Kyllä mahdollisesti	2	5	3	3	3	9
Luultavasti ei	19	18	25	34	22	35
Varmasti ei	76	75	58	59	71	50
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	2	1	5	2	2	5
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Siirto toisiin tehtäviin						
Kyllä varmasti	1	3	0	1	1	1
Kyllä mahdollisesti	7	16	8	14	10	15
Luultavasti ei	27	23	23	33	27	34
Varmasti ei	63	58	65	50	60	46
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	2	0	5	2	2	4
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Työaika muutetaan vastoin tahtoa						
Kyllä varmasti	2	0	0	7	3	1
Kyllä mahdollisesti	4	9	5	12	6	9
Luultavasti ei	25	23	33	32	26	30
Varmasti ei	65	68	58	45	61	56
Ei osaa sanoa/kieltäytyy	5	0	5	4	4	3
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko 5. Palvelussuhteen pysyvyys koko kirkon henkilöstön osalta sukupuolittain vuonna 2009 ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuonna 2009 (%)

	Naiset kirkko	Miehet kirkko	Naiset Valtakunnall. TB 2009	Miehet Valtakunnall. TB 2009
Lomautus				
Kyllä varmasti	6	3	5	10
Kyllä mahdollisesti	10	5	13	21
Luultavasti ei	28	31	32	29
Varmasti ei	54	59	46	36
Ei osaa sanoa/ kieltäytyy	3	1	4	4
Yhteensä	100	100	100	100
Irtisanominen				
Kyllä varmasti	3	0	1	2
Kyllä mahdollisesti	4	1	7	10
Luultavasti ei	21	24	34	36
Varmasti ei	70	75	54	47
Ei osaa sanoa/ kieltäytyy	2	1	4	5
Yhteensä	100	100	100	100
Siirto toisiin tehtäviin				
Kyllä varmasti	2	1	2	1
Kyllä mahdollisesti	12	5	17	14
Luultavasti ei	27	26	32	35
Varmasti ei	57	66	45	47
Ei osaa sanoa/ kieltäytyy	2	2	4	4
Yhteensä	100	100	100	100
Työaikaa muutetaan vastoin tahtoa				
Kyllä varmasti	3	1	1	1
Kyllä mahdollisesti	6	7	8	10
Luultavasti ei	26	26	32	29
Varmasti ei	61	61	56	57
Ei osaa sanoa/ kieltäytyy	3	5	3	3
Yhteensä	100	100	100	100

Liitetaulukko 6. Tyytyväisyys palkkaukseen koko kirkon henkilöstön osalta sukupuolittain vuonna 2009 ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuonna 2009 (%)

	Miehet kirkko	Naiset kirkko	Koko kirkko Kirkon alan TB 2009	Valtakunnall. TB 2009
Palkkaus kannustava				
erittäin kannustava	5	4	4	9
melko kannustava	38	33	34	43
vain vähän kannustava	35	42	40	32
ei lainkaan kannustava	21	21	21	15
Ei osaa sanoa/ kieltäytyy	1	0	1	1
Yhteensä	100	100	100	100
Palkkaus oikeudenmukainen				
erittäin oikeudenmukainen	11	7	8	12
melko oikeudenmukainen	56	49	51	59
vain vähän oikeudenmukainen	21	28	26	18
ei lainkaan oikeudenmukainen	11	15	14	10
ei osaa sanoa/ kieltäytyy	1	1	1	1
Yhteensä	100	100	100	100
Palkkaus kilpailukykyinen				
erittäin kilpailukykyinen	4	4	4	9
melko kilpailukykyinen	32	26	28	44
vain vähän kilpailukykyinen	36	37	37	26
ei lainkaan kilpailukykyinen	26	31	29	18
Ei osaa sanoa/ kieltäytyy	1	2	2	4
Yhteensä	100	100	100	100

Liitetaulukko 7. Tyytyväisyys palkkaukseen tehtäväryhmittäin (%)

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

Liitetaulukko 8. Vaikutusmahdollisuudet työhön tehtäväryhmittäin (%)

Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin	Seurakuntatyö					Hallinto					Hautausmaatyö					Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ				
	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009
Paljon	21	25	33	26	24	13	19	14	16	21	6	8	10	5	15	11	10	17	13	12
Melko paljon	43	50	43	48	45	31	36	35	27	20	26	30	27	35	23	33	38	35	35	42
Jonkin verran	31	24	24	25	28	46	34	43	53	52	47	47	56	54	43	49	42	44	47	38
Ei lainkaan	5	1	-	1	2	10	11	8	4	5	21	15	6	5	20	7	10	4	4	8
Ei sovi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009
	Paljon	16	19	23	19	16	17	22	16	19	19	24	23	29	8	28	19	27	19	17
Melko paljon	38	41	42	40	42	34	27	25	25	34	28	35	32	49	23	29	32	39	31	35
Jonkin verran	39	36	32	39	36	29	37	46	46	34	32	37	35	38	40	42	36	30	47	36
Ei lainkaan	7	4	3	2	5	20	14	13	9	12	16	5	3	5	10	10	5	11	4	10
Ei sovi	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009
	Paljon	15	14	22	15	13	8	13	11	13	12	11	15	23	8	25	15	15	19	11
Melko paljon	39	37	37	36	29	23	19	16	15	17	25	28	21	27	23	21	27	26	23	24
Jonkin verran	36	37	37	38	43	40	38	43	47	44	31	35	35	46	38	36	31	30	40	30
Ei lainkaan	10	11	4	8	14	27	28	28	20	24	30	22	19	19	13	28	19	18	21	20
Ei sovi	-	1	1	2	1	2	2	2	5	2	2	-	2	0	3	-	7	7	4	7
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko 9. Vaikutusmahdollisuudet työhön sukupuolen mukaan (%)

Pystyy vaikuttamaan...

työtehtäviin	Miehet					Naiset				
	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009
Paljon	14	24	31	32	26	17	18	20	16	18
Melko paljon	40	49	35	35	47	35	41	39	43	35
Jonkin verran	39	22	32	32	23	39	35	37	38	41
Ei lainkaan	7	5	2	1	4	9	6	4	3	6
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

työtahtiin	Miehet					Naiset				
	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009
Paljon	16	29	26	26	22	19	18	20	14	17
Melko paljon	37	32	38	37	45	32	38	37	36	35
Jonkin verran	37	34	28	35	30	37	37	38	45	38
Ei lainkaan	10	5	8	2	3	12	7	6	5	10
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

töiden jakoon	Miehet					Naiset				
	2001	2003	2005	2007	2009	2001	2003	2005	2007	2009
Paljon	14	22	25	22	20	13	11	17	10	13
Melko paljon	32	27	31	26	28	29	32	28	30	24
Jonkin verran	37	39	32	35	35	34	35	39	43	42
Ei lainkaan	16	9	11	13	13	21	19	14	14	19
Ei sovi	1	3	2	4	4	3	3	2	3	2
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko 10. Väite ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” seurakunnan henkilöstön koon mukaan vuonna (%)

	Alle 20 henkeä	20-49 henkeä	50-99 henkeä	100-499 henkeä	Yli 500 henkeä
Täysin samaa mieltä	24	26	20	24	32
Jokseenkin samaa mieltä	21	27	32	29	18
Jokseenkin eri mieltä	23	25	25	25	32
Täysin eri mieltä	29	21	22	23	18
Ei osaa sanoa/ Kieltäytyy	2	2	1	0	0

Liitetaulukko 11. Tehdyt ylityöt työaikalain piirin kuuluvien kirkon työntekijöiden osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin sekä vastausjakaumat tehtäväryhmän mukaan (%)

	Tehnyt ylityitä, jotka korvattu rahana	Tehnyt ylityitä, jotka korvattu vapaana	Tehnyt ylityitä korvauksetta
Valtakunnallinen TB			
2001	26	25	13
2003	24	23	15
2005	23	25	13
2007	22	29	13
2009	24	21	12
Kirkon alan TB			
2001	18	37	15
2003	18	43	19
2005	18	53	15
2007	19	48	13
2009	20	51	12
Seurakuntatyö			
Hallinto	6	45	16
Hautausmaatyö	13	33	10
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	32	56	12

Liitetaulukko 12. "Vapaa-aika pirstoutuu häiritsevästi työtehtävistä johtuen" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan ja tehtäväryhmittäin (%)

Vapaa-ajan pirstoutuminen

	Lähes joka viikko	Vähintään kerran kuussa	Harvemmin	Ei koskaan	Kysymys ei sovi	Ei osaa sanoa
Koko kirkko						
2001	23	18	18	41	-	
2003	24	21	24	30	1	
2005	22	26	25	26	1	
2007	21	24	29	25	1	
2009	18	23	27	30	1	
Miehet						
2001	37	18	20	25	-	
2003	29	30	23	17	1	
2005	27	36	24	12	1	
2007	27	25	30	16	1	
2009	27	25	27	19	1	1
Naiset						
2001	15	18	18	49	-	
2003	22	18	24	35	1	
2005	19	21	25	33	1	
2007	18	24	28	28	2	
2009	15	22	27	35	1	
Seurakuntatyö						
2001	34	21	20	25	-	
2003	29	27	24	20	-	
2005	29	33	25	13	-	
2007	23	31	29	15	1	
2009	22	27	29	20	1	
Hallinto						
2001	8	13	14	65	-	
2003	15	7	28	48	2	
2005	9	16	21	51	3	
2007	13	14	32	37	4	
2009	12	16	21	49	1	
Hautausmaatyö						
2001	9	9	9	73	-	
2003	13	10	9	65	3	
2005	6	15	16	60	3	
2007	8	8	22	59	3	
2009	5	5	20	65	5	
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö						
2001	18	19	22	39	2	
2003	24	23	25	27	1	
2005	22	24	32	21	1	
2007	26	21	26	26	-	
2009	19	23	30	27	-	

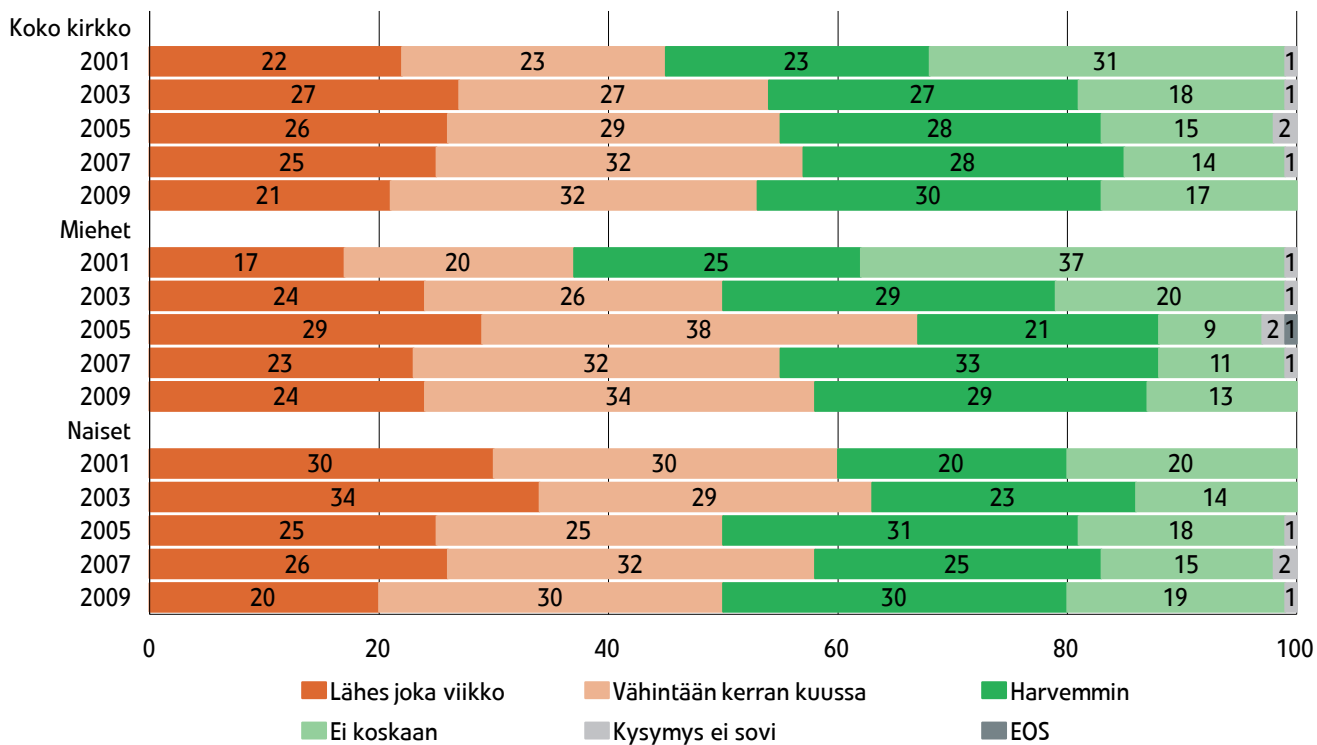
Liitetaulukko 13_A. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokevat koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi...	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Valtakunnallinen TB				
2009	14	21	29	36
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
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
Hallinto				
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
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
Kiinteistö- ja kirkonpalv.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

Liitetaulukko 13_B. Työnsä henkisesti raskaaksi kokevat koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)

Kokee työnsä henkisesti raskaaksi...	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Valtakunnallinen TB				
2009	14	42	27	16
Koko kirkko				
2001	13	43	15	29
2003	18	47	22	13
2005	20	47	18	16
2007	22	45	20	13
2009	17	41	24	18
Seurakuntatyö				
2001	21	54	11	14
2003	23	54	16	6
2005	24	55	15	7
2007	27	50	14	9
2009	20	51	20	8
Hallinto				
2001	14	40	18	27
2003	13	46	27	13
2005	23	41	20	16
2007	19	43	25	13
2009	22	34	22	21
Hautausmaatyö				
2001	0	13	13	73
2003	15	28	35	23
2005	6	32	23	39
2007	5	38	30	27
2009	15	15	20	50
Kiinteistö- ja kirkonpalv.työ				
2001	5	37	21	38
2003	6	36	30	28
2005	17	39	19	25
2007	15	35	28	20
2009	4	28	37	32

LIITEKUUVIO 1. Kysymys "Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?" koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan (%)



Taulukko- ja kuvioluettelo

Taulukko 1. Vastanneet tehtäväryhmittäin vuosina 2003, 2005, 2007 ja 2009	4
Taulukko 2. Vastanneet ikäryhmittäin vuosina 2003, 2005, 2007 ja 2009 sekä kirkon henkilöstö* vuonna 2009 iän mukaan	4
Taulukko 4. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista tehtävä-ryhmittäin 2005–2009 sekä vuoden 2009 otoskehikko ja tilanne koko kirkon osalta 2009 (%).	5
Taulukko 5. Vastanneet työpaikan henkilöstömäärän mukaan vuonna 2009 (%).	5
Taulukko 3. Vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuudet vastanneista ikäryhmittäin vuosina 2003–2009 (%).	5
Taulukko 6. Rakennemuutosseurakunnissa työskentelevät vastaajat (%)	5
Taulukko 7. Vastanneet sukupuolen mukaan vuosina 2003, 2005, 2007 ja 2009	6
Kuvio 1. Naisten ja miesten tehtäväryhmittäinen jakauma vuosina 2007 ja 2009 (%)	6
Kuvio 3. Kirkon alan työolobarometrin 2009 aihealueet.....	7
Kuvio 2. Kirkon alan työolobarometrin 2009 haastattelulomakkeen kysymysmuutokset	7
Kuvio 4. Väite <i>”Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä”</i> koko kirkon osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%).....	8
Kuvio 5. Työn fyysiset vaarat koko kirkon henkilöstön osalta (%).....	9
Kuvio 6. Havainnut työpaikalla jonkun joutuvan väkivallan tai sen uhan kohteeksi vuosina 2005, 2007 ja 2009 (%)	10
Kuvio 7. Itse joutunut työpaikalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi vuosina 2005, 2007 ja 2009 (%).....	11
Kuvio 8. Työn henkiset vaarat koko kirkon osalta (%)	11
Kuvio 9. Koettu lomautuksen uhka seuraavan 12 kuukauden aikana koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%).....	12
Kuvio 10. Koettu irtisanomisen uhka seuraavan 12 kuukauden aikana koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%).....	13
Kuvio 11. <i>”Minut siirretään toisiin tehtäviin seuraavan 12 kuukauden aikana”</i> koko kirkon henkilöstön osalta tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%).....	13
Kuvio 12. <i>”Työaikaani muutetaan vastoin tahtoani seuraavan 12kk aikana”</i> koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%)	14
Kuvio 13. Palkkauksen kannustavuus koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%).....	14
Kuvio 14. Palkkauksen oikeudenmukaisuus koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%).....	15
Kuvio 15. Palkkauksen kilpailukyky koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%).....	16
Kuvio 16. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin koko kirkon osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin ja työolotutkimuksen tuloksiin koko maan ja kunta-alan osalta (%)	17
Kuvio 17. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin koko kirkon osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin ja työolotutkimuksen tuloksiin koko maan ja kunta-alan osalta (%)	18
Kuvio 18. Vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon koko kirkon osalta sekä vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin ja työolotutkimuksen tuloksiin koko maan ja kunta-alan osalta (%).....	18
Kuvio 19. Väite <i>”Saan työssäni käyttäen kykyjäni ja ammattitaitoani”</i> koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin (%)	19
Kuvio 20. Väite <i>”Minulla on työpaikassani hyvät kehittymismahdollisuudet”</i> vastausjakaumat koko kirkon osalta sekä tehtäväryhmittäin (%).....	20
Kuvio 21. Väite <i>”Minulla on työpaikassani hyvät kehittymismahdollisuudet”</i> vastausjakaumat ikäryhmittäin (%).....	20
Kuvio 22. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon vaikuttaminen koko kirkon osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin (%)	21
Kuvio 23. Väite <i>”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden”</i> koko kirkon osalta ja vertailtuna työolotutkimukseen koko maan ja kunta-alan osalta (%).....	23
Kuvio 24. Väite <i>”Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti”</i> koko kirkon osalta ja vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin sekä työolotutkimuksen tuloksiin koko maan ja kunta-alan osalta (%).....	24

Kuvio 25. Väite <i>"Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta"</i> koko kirkon osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin (%)	25
Kuvio 26. Väite <i>"Työpaikallani on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti"</i> koko kirkon osalta (%)	25
Taulukko 8. Keskustelukulttuurin avoimuutta mittaavien kysymysten <i>"Täysin samaa mieltä"</i> vastanneiden jakaumat seurakunnan työntekijämäärän mukaan vuonna 2009 (%).....	26
Taulukko 9. Väitteet <i>"Työpaikallani työt on hyvin organisoitu"</i> ja <i>"Työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta"</i> uudelleen luokiteltuna ja ristiintaulukoituna vuonna 2009 (%).....	26
Kuvio 27. Tiedonsaanti työtä koskevista muutoksista tehtäväryhmittäin ja vertailu työolotutkimuksen 2008 tietoihin koko maan ja kunta-alan osalta (%)	27
Kuvio 28. Väite <i>"Työpaikallani työt on organisoitu hyvin"</i> koko kirkon osalta vertailtuna valtakunnallisen työolobarometrin tuloksiin (%).....	27
Kuvio 29. Väite <i>"Työpaikallani työt on organisoitu hyvin"</i> vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)	28
Kuvio 30. Väite <i>"Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä"</i> koko kirkon osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin(%)	29
Kuvio 31. Väite <i>"Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä"</i> sukupuolen mukaan (%).....	29
Taulukko 10. Väite <i>"Työtä koskevat päätökset tehdään liian kaukana itse työyhteisöstä"</i> uudelleen luokiteltuna seurakunnan työntekijämäärän mukaan vuonna 2009 (%).....	30
Kuvio 32. Väite <i>"Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani"</i> koko kirkon osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)	30
Kuvio 33. Väite <i>"Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut hyvin työpaikallani"</i> koko kirkon osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan (%)	31
Kuvio 34. Tehdyt ylityöt työaikalain piirin kuuluvien kirkon työntekijöiden osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin, sekä vastausjakaumat tehtäväryhmän mukaan vuonna 2009 (%)	32
Taulukko 11. Tehdyt ylityöt sukupuolen mukaan (%).....	33
Kuvio 35. Viikoittaisten vapaapäivien pitämättä jääminen työaikalain piiriin kuulumattomien osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan (%).....	33
Kuvio 36. Kysymys <i>"Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?"</i> vastausjakaumat koko kirkon osalta sekä tehtäväryhmittäin (%).....	34
Kuvio 37. Väite <i>"Minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää"</i> koko kirkon osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)	35
Kuvio 38. Kysymys <i>"Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereilta, kun sitä tarvitsette?"</i> koko kirkon osalta (%)	37
Kuvio 39. Kysymys <i>"Saatteko tukea ja rohkaisua esimieheltänne, kun sitä tarvitsette?"</i> koko kirkon osalta (%)	37
Kuvio 40. Väite <i>"Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita"</i> koko kirkon osalta ja vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%).....	38
Kuvio 41. Kysymys <i>"Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä?"</i> koko kirkon osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin ja työolotutkimukseen koko maan ja kunta-alan osalta (%).....	38
Kuvio 42. Kysymys <i>"Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja työntekijöiden välillä?"</i> koko kirkon osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin ja työolotutkimukseen koko maan ja kunta-alan osalta (%).....	39
Kuvio 43. Kysymys <i>"Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä?"</i> koko kirkon osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin ja työolotutkimukseen koko maan ja kunta-alan osalta (%).....	40
Kuvio 44. Kysymys <i>"Esiintyykö työpaikallanne ristiriitoja luottamushenkilöiden kanssa?"</i> koko kirkon osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)	40
Taulukko 12. Korrelaatiokertoimet suhteessa kysymyksiin a) <i>"Työpaikallani esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä"</i> ja b) <i>"Työpaikallani esiintyy ristiriitoja työntekijöiden välillä"</i> vuosina 2005, 2007 ja 2009	41
Kuvio 45. Arvio työpaikkakiusaamisen esiintymisestä työpaikalla koko kirkon osalta (%) ja valtakunnallisen työolotutkimuksen tulokset koko maan ja kunta-alan osalta (%).....	42

Taulukko 13. Kysymys ”Onko itse kokenut työpaikkakiusaamista?” koko kirkon osalta vuosina 2001, 2003, 2005, 2007 ja 2009 (%) ja vertailu työolotutkimukseen 2008 koko maan ja kunta-alan osalta (%).....	43
Taulukko 14. Kiusaajatahot kiusaamistapauksissa vuosina 2003, 2005, 2007 ja 2009 (%)	44
Taulukko 15. Keneltä kiusatut hakivat apua kiusaamistapauksissa vuosina 2003, 2005, 2007 ja 2009 (%)	44
Kuvio 46. Kokemus esimiehen toiminnasta koko kirkon osalta sekä verrattuna työolotutkimuksen 2008 tuloksiin koko maan ja kuntien osalta (%)	45
Kuvio 47. Kokemus esimiehen toiminnasta koko kirkon osalta sekä verrattuna työolotutkimuksen 2008 tuloksiin koko maan ja kuntien osalta (%)	46
Kuvio 48. Kokemus esimiehen toiminnasta koko kirkon osalta sekä verrattuna työolotutkimuksen 2008 tuloksiin koko maan ja kuntien osalta (%)	47
Kuvio 49. Tyytyväisyys lähiesimiehen johtamistapaan koko kirkon osalta, lähimmän esimiehen mukaan ja tehtäväryhmittäin (%)	48
Kuvio 50. Kirkon työntekijöiden työkyky oman arvion mukaan (0–10 pistettä) sekä vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin (%).....	49
Kuvio 51. Poissaolopäivät oman sairauden vuoksi kirkon työntekijöillä sukupuolen mukaan verrattuna valtakunnallisen työolobarometriin	50
Kuvio 52. Onko työpaikalla tehty viimeisen 12 kuukauden aikana työpaikkakäyntejä työterveyshuollon toimesta koko kirkon osalta ja tehtäväryhmittäin (%).....	51
Kuvio 53. Työpaikan vaihdon todennäköisyys seuraavan viiden vuoden aikana (%).....	51
Kuvio 54. Työssä jaksamisen kannalta tärkeänä pidettäviä tekijöitä niiden tärkeyden mukaan kirkon työntekijöiden mielestä (%)	52
Kuvio 55. Työssä jaksamisen kannalta tärkeänä pidettäviä tekijöitä niiden tärkeyden mukaan yli 45-vuotiaiden kirkon työntekijöiden mielestä (%)	53
Kuvio 56. Työn organisointiin liittyviä positiivisia väittämiä (%)	55
Kuvio 57. Työn organisointiin liittyviä negatiivisia väittämiä (%).....	56
Liitetaulukko 1. Työssä koetut fyysiset vaarat tehtäväryhmittäin (%)	59
Liitetaulukko 2. Työssä koetut henkiset vaarat tehtäväryhmittäin (%)	60
Liitetaulukko 3. Työssä koetut fyysiset ja henkiset vaarat sukupuolen mukaan (%)	61
Liitetaulukko 4. Palvelussuhteen pysyvyys koko kirkon henkilöstön osalta sekä tehtäväryhmittäin vuonna 2009 ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuonna 2009 (%).....	62
Liitetaulukko 5. Palvelussuhteen pysyvyys koko kirkon henkilöstön osalta sukupuolittain vuonna 2009 ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuonna 2009 (%)	63
Liitetaulukko 6. Tyytyväisyys palkkaukseen koko kirkon henkilöstön osalta sukupuolittain vuonna 2009 ja vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin vuonna 2009 (%).....	63
Liitetaulukko 7. Tyytyväisyys palkkaukseen tehtäväryhmittäin (%)	64
Liitetaulukko 8. Vaikutusmahdollisuudet työhön tehtäväryhmittäin (%).....	65
Liitetaulukko 9. Vaikutusmahdollisuudet työhön sukupuolen mukaan (%).....	66
Liitetaulukko 10. Väite ”Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” seurakunnan henkilöstön koon mukaan vuonna (%)	67
Liitetaulukko 11. Tehdyt ylityöt työaikalain piirin kuuluvien kirkon työntekijöiden osalta, vertailu valtakunnalliseen työolobarometriin sekä vastausjakaumat tehtäväryhmän mukaan (%)	67
Liitetaulukko 12. ”Vapaa-aika pirstoutuu häiritsevästi työtehtävistä johtuen” koko kirkon henkilö-kunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan ja tehtäväryhmittäin (%)	68
Liitetaulukko 13_A. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokevat koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%).....	69
Liitetaulukko 13_B. Työnsä henkisesti raskaaksi kokevat koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat tehtäväryhmittäin (%)	69
LIITEKUVIO 1. Kysymys ”Kuinka usein teistä tuntuu siltä, että teette ylipitkiä työpäiviä?” koko kirkon henkilökunnan osalta sekä vastausjakaumat sukupuolen mukaan (%)	70

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_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_8 Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?
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
talouspäällikkö
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: 1

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 työsuhteissa tehtävien vaihdot.

K19_D VaK22_5

Viikoittaista tai päivittäistä työaikaanne muutetaan vastoin Teidän tahtoaanne?
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 työaika 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 vapapäiviä 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

Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta.

- K8_5** Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut kursseilla 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

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_10B** Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös 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?

Ovatko kiusaajanne olleet:

- K11_1** esimiehiä?
K11_2 työtovereita?
K11_3 alaisia?
K11_4 luottamushenkilöitä? Tässä luottamushenkilöillä tarkoitetaan kirkkovaltuuston, kirkkoneuvoston tms. jäseniä.
K11_5 asiakkaita? Tarkoitetaan myös seurakuntalaisia.
Kyllä
Ei
EOS

Oletteko hakenut apua kiusaamiseen:

- K12_1** Työtovereilta?
K12_2 Esimieheltä
K12_3 Luottamusmieheltä tai ammattijärjestöltä?
K12_4 Työsuojeluvaltuutetulta?
K12_5 Työterveyshuolloilta?

K12_6 Muulta ammattiauttajalta?

Kyllä
Ei
EOS

K12B Saitteko apua kiusaamiseen?

Kyllä
Ei
EOS

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 Rasitusvammat?

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 työkykyä 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

K4_B Onko työpaikassanne tehty viimeisten 12 kuukauden aikana työterveyshuollon tekemiä työpaikkaselvityksiä? Mm. terveysriskien ja työolosuhteiden arviointi.

Kyllä
Ei
En osaa sanoa (luettava)

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 F27l

Erittäin tärkeä
Melko tärkeä
Ei kovin tärkeä
Hyvä nykyisellään?
Ei sovi

Kirkon alan työolobarometri 2009

Raportti kirkon työntekijöiden työoloista

Kirkon alan työolobarometritutkimus on toteutettu aikaisemmin vuosina 2001, 2003, 2005 ja 2007 eli vuoden 2009 tutkimus on viides laatuaan. Käytettävissä on viiden ”pysäkin” aikasarja, joiden kohdalla voidaan tarkastella tapahtuneita muutoksia ja niiden suuntia. Puhelimitse toteutetun haastattelun kysymykset ovat osittain samoja kuin kaikkien palkansaajien työolobarometrissa ja Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa. Näin myös alojen väliset vertailut ovat mahdollisia. Barometrin tuloksia kannattaa käydä läpi yhteistyötoimikunnassa ja arvioida, miten oma työyhteisö sijoittuu valtakunnalliseen tasoon nähden. Raportin avulla voidaan selvittää myös vaara- ja kuormitustekijöitä, joihin tulee jokaisella työpaikalla erityisesti varautua. Raportin liitteenä julkaistaan kysymyssarjat, joita voi hyödyntää seurakunnan omissa työyhteisön tilaa selvittävissä kyselyissä.

Kirkkohallitus

Työturvallisuuskeskus

Tilastokeskus