



AKIN JÄSENKYSELY 2017

Yhteenveto tuloksista

TAUSTATIEDOT



KYSELYN TOTEUTUS

- Aineisto kerättiin sähköisesti 18.–31.1.2017
- Kyselyyn vastasi 1117 henkilöä
- Vastausprosentiksi saatiin 35 %



AINEISTON EDUSTAVUUS

Kyselyaineiston edustavuutta tarkasteltiin vastausaktiivisuuden ohella AKIn jäsenrekisteristä poimituilla, koko otoksen kattavilla taustatiedoilla. Tarkastelu tehtiin niin kutsutulla vastauspropensiteettimenetelmällä (esim. Ekholm & Laaksonen 1991; Laaksonen 2005), joka estimoii jokaiselle vastaajalle tämän taustatietojen perusteella todennäköisyyden osallistua tutkimukseen. Vastauspropensiteetti saa suuria arvoja vastaajaryhmillä, jotka osallistuvat tutkimukseen aktiivisemmin, ja pienempiä arvoja aliedustetuilla ryhmillä. Pieni propensiteetti kuvaa siten hankalaa vastaajaprofiilia ja suuret puolestaan hyvin tavoitettuja vastaajia. Toivottavaa olisi, että estimaatit vaihtelisivat aineistossa mahdollisimman vähän.

Kyselytutkimusten suurimpia haasteita ovat yleensä ikäryhmittäin ilmenevä vastaushaluttomuus ja miesten heikkenevä vastausinto. Tässä aineistossa **vastasaktiivisuus vaihteli hämmästyttävän vähän**. Vastauskato paikantui pääasiassa yli 65-vuotiaiden ja etenkin yli 65-vuotiaiden naisten ositteeseen, mistä syystä tutkimuksen iäkkäin osite sai heikoimman edustavuusindikaattorin arvon (0,868). Toinen huomion arvoinen vinouma paikantui nuorimpaan, ei-virassa olevien vastaajien joukkoon, jonka edustavuusindikaattori sai arvon 0,895.

Vastauspropensiteetin käänteislukua käytettiin vastauskatoa oikaisevana painokertoimena, jolloin aineistossa esiintynyt lievä vastaajajoukon vinoutuneisuus saatiin vastaamaan perusjoukon jakaumaa.



VASTAAJIEN SUKUPUOLI, LIITTO JA HIIPPAKUNTA

- Naisia: 55 % (620)
- Miehiä: 45 % (497)

- SKPL: 78 % (871)
- SKUL: 22 % (246)

Hiippakunta	N	%
Turku	129	12
Tampere	160	14
Oulu	117	10
Mikkeli	100	9
Kuopio	113	10
Lapua	113	10
Helsinki	203	18
Porvoo	67	6
Espoo	116	10
YHTEENSÄ	1117	100



VASTAAJIEN TYÖTILANNE

Työtilanne	N	%
Virkasuhde	856	82
Työsuhde	120	11
Freelancer / palkkiotoiminen / silpputyöntekijä	14	1
Päätoiminen yrittäjä	4	<1
Työtön työnhakija	34	3
Perhevapaa / opintovapaa / muu vapaa	18	2
YHTEENSÄ	1048*	100

*Puuttuvia vastauksia 69 kpl



VASTAAJIEN ASEMA TYÖYHTEISÖSSÄ

Asema työyhteisössä	N	%
Työntekijä tai alempi toimihenkilö	35	3
Pappi / kirkkomuusikko / asiantuntija / muu ylempi toimihenkilö	819	75
Lähiesimies/ päällikkötaso	89	8
Ylin johto	105	10
Kysymys ei koske minua	43	4
YHTEENSÄ	1090*	100

*Puuttuvia vastauksia 27 kpl



VASTAAJIEN TYÖPAIKKA

Työpaikka	N	%
Seurakunta tai muualla kirkon palveluksessa	971	89
Kristillinen järjestö tai säätiö	39	4
Muualla julkishallinnossa	25	2
Yksityisellä sektorilla	13	1
Kysymys ei koske minua	46	4
YHTEENSÄ	1093*	100

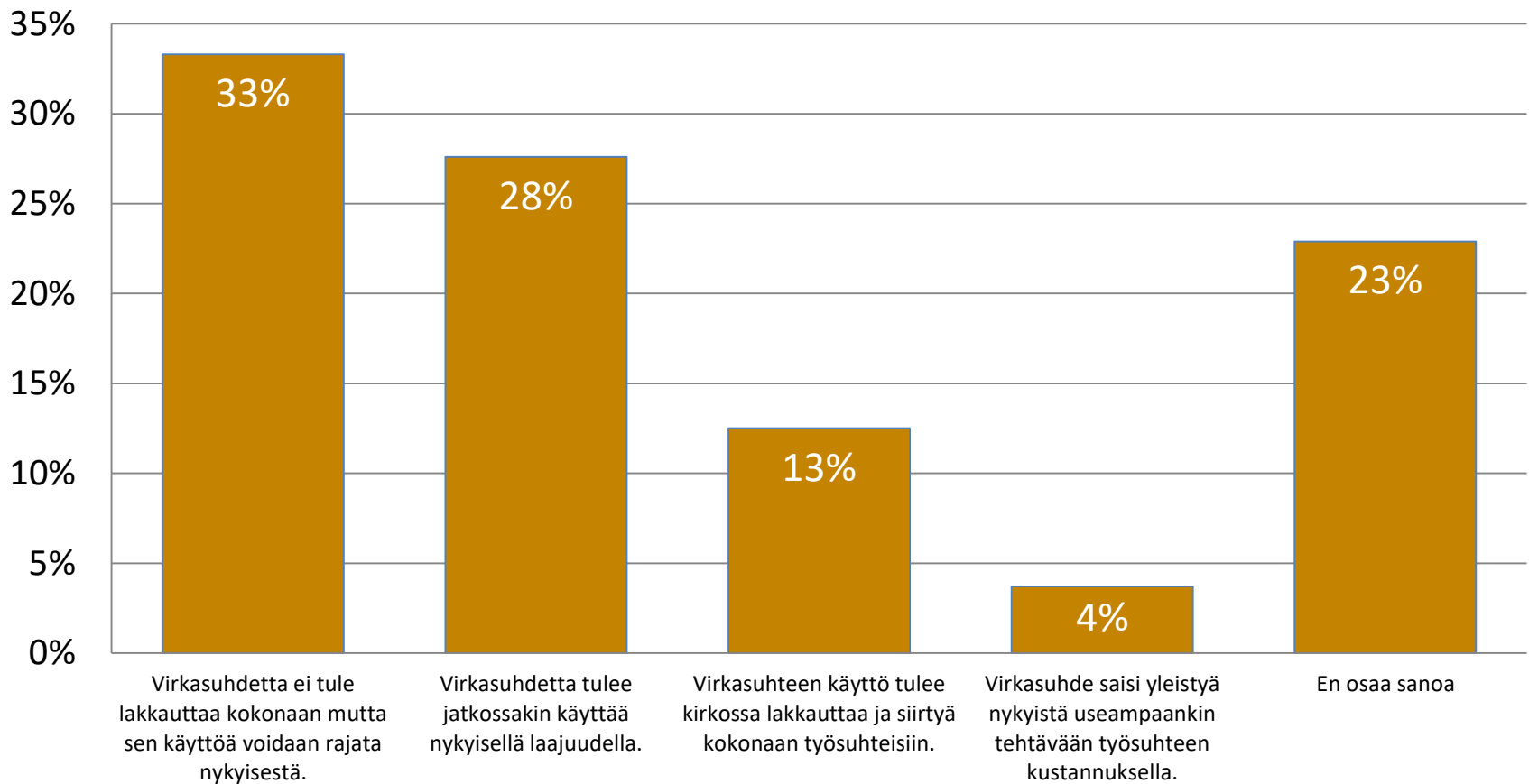
*Puuttuvia vastauksia 24 kpl



KIRKON TULEVAISUUSKOMITEAN EHDOTUKSET



MITÄ AJATTELET VIRKASUHTEEN TULEVAISUUDESTA?



VIRKASUHTEEN TULEVAISUUS TYÖMARKKINA-ASEMAN MUKAAN, %

	<i>Alempi toimi- henkilö</i>	<i>Ylempi toimi- henkilö</i>	<i>Lähi- esimies</i>	<i>Ylin johto</i>	<i>Ei koske minua</i>
Virkasuhdetta ei tule lakkauttaa kokonaan mutta sen käyttöä voidaan rajata nykyisestä.	26	30	48	51	21
Virkasuhdetta tulee jatkossakin käyttää nykyisellä laajuudella.	19	32	17	17	11
Virkasuhteen käyttö tulee lakkauttaa ja siirtyä kokonaan työsuhteisiin.	26	11	14	13	16
Virkasuhde saisi yleistyä nykyistä useampaankin tehtävään työsuhteen kustannuksella.	0	4	4	6	5
En osaa sanoa	29	24	18	13	47
YHTEENSÄ	100	100	100	100	100

Selite: Kuviossa eri väreillä ilmoitetut solut eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi lukuun ottamatta vihreitä soluja, joiden osalta vastaajajoukko on tilastollisesti tarkasteltuna samanmielistä. Esimerkiksi esimies- ja johtoasemassa olevista selvästi muita suurempi osuus ei kannata virkasuhteen lakkauttamista kokonaan, mutta sen jonkinlaista rajaamista kylläkin. Virkasuhteen käytön lakkauttamista kannattavat useimmin alemmat toimihenkilöt.



VIRKASUHTEEN TULEVAISUUS TYÖTILANTEEN MUKAAN, %

	<i>Virka- suhteessa</i>	<i>Työ- suhteessa</i>
Virkasuhdetta ei tule lakkauttaa kokonaan mutta sen käyttöä voidaan rajata.	35	20
Virkasuhdetta tulee jatkossakin käyttää nykyisellä laajuudella.	31	15
Virkasuhteen käyttö tulee lakkauttaa ja siirtyä kokonaan työsuhteisiin.	9	34
Virkasuhde saisi yleistyä nykyistä useampaankin tehtävään.	4	3
En osaa sanoa	21	28
YHTEENSÄ	100	100

Selite: Kuviossa eri väreillä ilmoitetut solut eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi lukuun ottamatta vihreitä soluja, joiden osalta vastaajajoukko on tilastollisesti tarkasteltuna samanmielistä. Muita kuin virka- tai työsuhhteessa olevia vastaajia oli aineistossa niin vähän, ettei lukujen tarkastelu heidän osaltaan ole tarkoituksenmukaista. Enemmistö virkasuhteessa olevista kannattaa virkasuhteiden käytön jatkamista vähintään jollakin laajuudella. Vain vajaa kymmenesosa olisi valmis siirtymään kokonaan työsuhteisiin, kun vastaava osuus työsuhhteessa olevista on selvästi suurempi, reilu kolmannes.



VIRKASUHTEEN TULEVAISUUS LIITON MUKAAN, %

	SKPL	SKUL
Virkasuhdetta ei tule lakkauttaa kokonaan mutta sen käyttöä voidaan rajata nykyisestä.	37	19
Virkasuhdetta tulee jatkossakin käyttää nykyisellä laajuudella.	24	41
Virkasuhteen käyttö tulee lakkauttaa ja siirtyä kokonaan työsuhteisiin.	14	6
Virkasuhde saisi yleistyä nykyistä useampaankin tehtävään työsuhteen kustannuksella.	4	3
En osaa sanoa	21	31
YHTEENSÄ	100	100

Selite: Kuviossa eri väreillä ilmoitetut solut eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi lukuun ottamatta vihreitä soluja, joiden osalta vastaajajoukko on tilastollisesti tarkasteltuna samanmielistä. Liittojen jäsenet ovat siis virkasuhteen yleistymistä koskevaa kysymystä lukuun ottamatta varsin eri linjoilla. SKPL:n jäsenistä lähes kaksi viidestä ei kannata virkasuhteen lakkauttamista, mutta jonkinlaista rajaamista kuitenkin. SKUL:n jäsenistä hieman yli kaksi viidestä on sitä mieltä, että virkasuhdetta tulee jatkossakin käyttää nykyisellä laajuudella.



KESKEISIMMÄT PERUSTELUT VIRKA- JA TYÖSUHTEEN PUOLESTA

Virkasuhde - puolesta

- Kuuluu julkista valtaa käyttävälle organisaatiolle (etenkin sen johdolle, mutta monen mielestä myös papeille ja kanttoreille): mahdollistaa virkavastuun, päätösvallan delegoinnin ja tuo tiettyä prestiisiä
- On pysyvä ja turvallinen: irtisanomissuoja vahvempi kuin työsuhteissa, sitouttaa työhön (ja työssä kehittymiseen) sekä mahdollistaa pitkäjänteisten suhteiden luomisen työyhteisöön ja seurakuntaan
- On joustava: ei kiinteää työaika ja viran toimenkuvaa voi muuttaa ilman erillistä sopimusta

Työsuhde - puolesta

- Vähemmän byrokratiaa etenkin rekrytointiprosessissa: löyhemmät pätevyysvaatimukset eikä valituskiirroksia
- Joustavuus irtisanomistilanteissa: ”Ei suojatyöpaikoille, narsistisille johtajille ja työpaikkakiusaajille”
- Säädellympi työaikakäytäntö ja joustavuutensa ansiosta parempi vastaavuus yhteiskunnan moniarvoistumisen mukanaan tuomiin haasteisiin (esim. niukkenevat määrärahat, vähenevät julkisoikeudelliset tehtävät, moniarvoistuminen)

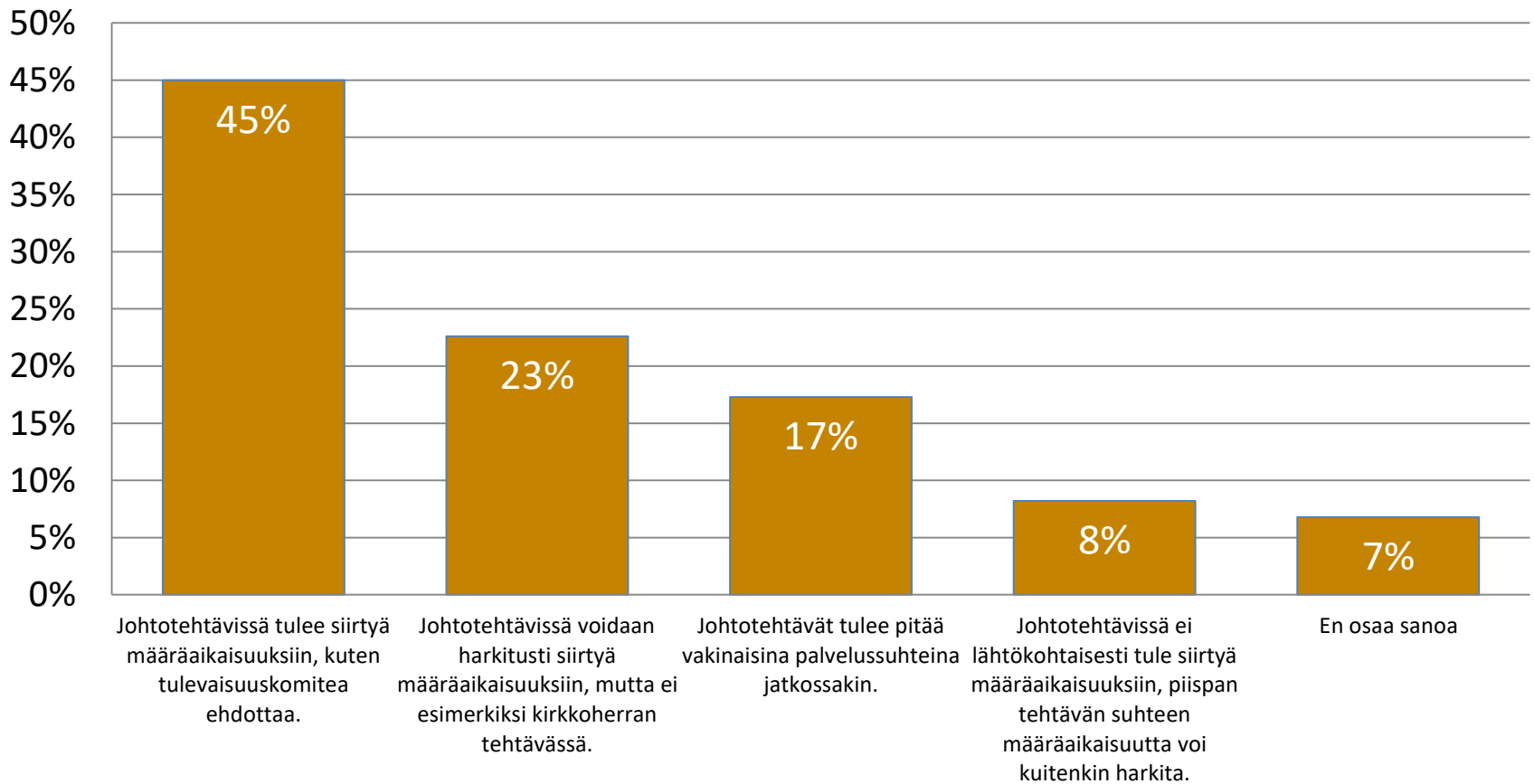


YLEISTÄ VIRKA- JA TYÖSUHTEISTA

- Varsin suuri osuus eli 23 % vastaajista oli aiemmin valinnut kannan ”En osaa sanoa” virkasuhteen tulevaisuudesta kysyttäessä. Moni ilmoitti myös avovastauksessa, ettei omaa virka- tai työsuhteeseen liittyen selkeää kantaa tai ole perehtynyt asiaan riittävästi osatakseen muodostaa näkemystä.
- Selkeimmin virka- ja työsuhde näyttäisivät vastaajien silmissä erottuvan toisistaan virkavallankäyttöön ja virkavastuuseen sekä rekrytointi- ja irtisanomistilanteisiin liittyvissä asioissa: viranhoitajalle kuuluu virkavastuu ja siksi tarvitaan virkoja, toisaalta rekrytoinnin ja irtisanomisen uskottiin olevan kevyempiä prosesseja työsuhteissa.



MITÄ AJATTELET MÄÄRÄAIKAISUUKSISTA JOHTOTEHTÄVÄSSÄ?



JOHTOTEHTÄVIEN MÄÄRÄAIKAISUUS TYÖMARKKINA-ASEMAN MUKAAN, %

	<i>Alempi toimi- henkilö</i>	<i>Ylempi toimi- henkilö</i>	<i>Lähi- esimies</i>	<i>Ylin johto</i>	<i>Ei koske minua</i>
Johtotehtävissä tulee siirtyä määräaikaisuuksiin, kuten tulevaisuuskomitea ehdottaa.	53	49	42	17	53
Johtotehtävissä voidaan harkitusti siirtyä määräaikaisuuksiin, mutta ei esimerkiksi kirkkoherran tehtävässä.	17	21	26	39	25
Johtotehtävät tulee pitää vakinaisina palvelussuhteina jatkossakin.	7	17	16	31	13
Johtotehtävissä ei lähtökohtaisesti tule siirtyä määräaikaisuuksiin, piispan tehtävän suhteen määräaikaisuutta voi kuitenkin harkita.	13	8	9	10	3
En osaa sanoa	10	7	9	3	8
YHTEENSÄ	100	100	100	100	100

Selite: Kuviossa eri väreillä ilmoitetut solut eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi lukuun ottamatta vihreitä osioita. Ylimmässä johdossa on siis muihin työntekijäryhmiin verrattuna selvästi enemmän niitä, jotka kannattavat johtotehtävien vakinaisuutta tai korkeintaan harkittua määräaikaisuuksiin siirtymistä. Toimihenkilöistä peräti noin puolet on sitä mieltä, että johtotehtävissä tulisi siirtyä määräaikaisuuksiin.



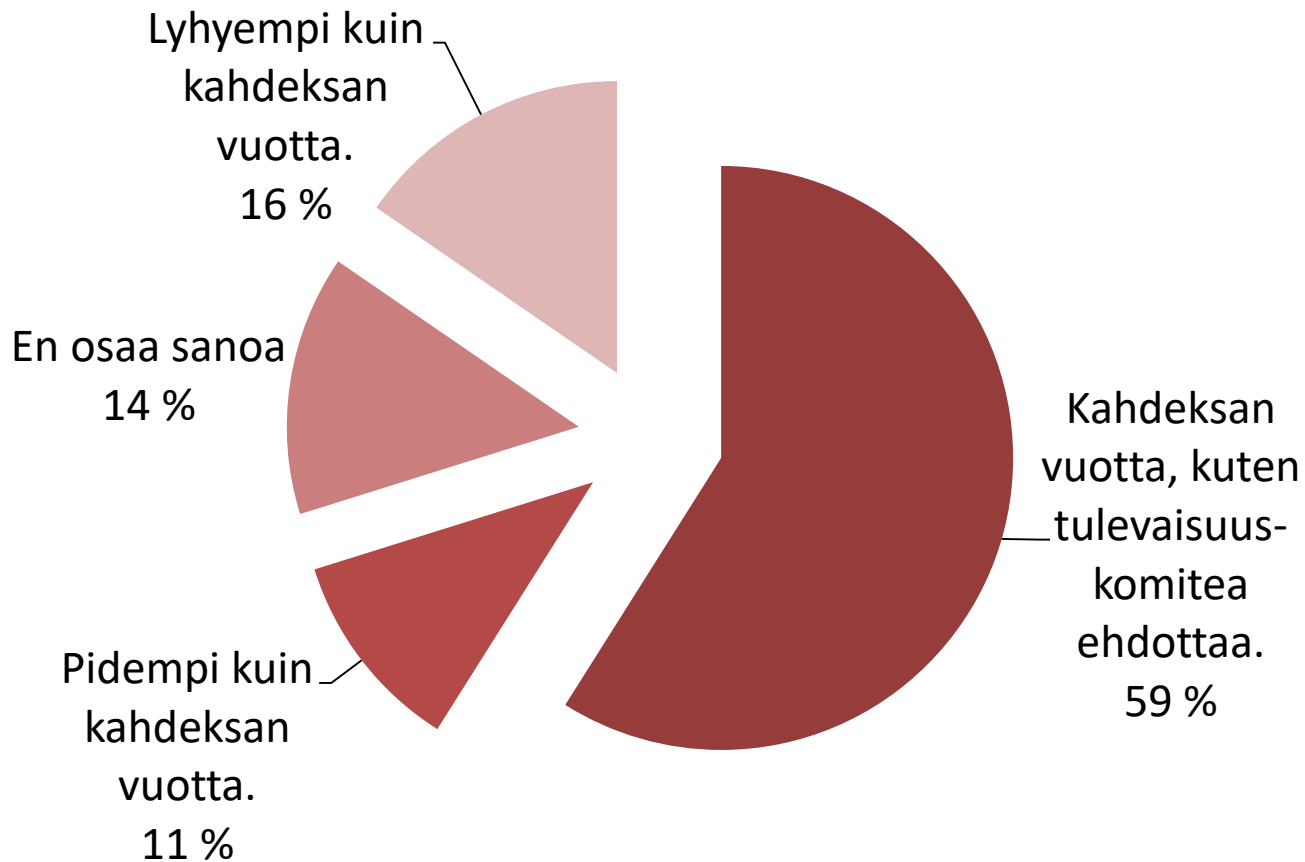
JOHTOTEHTÄVIEN MÄÄRÄAIKAISUUS LIITON MUKAAN, %

	SKPL	SKUL
Johtotehtävissä tulee siirtyä määräaikaisuuksiin, kuten tulevaisuuskomitea ehdottaa.	42	55
Johtotehtävissä voidaan harkitusti siirtyä määräaikaisuuksiin, mutta ei esimerkiksi kirkkoherran tehtävässä.	25	15
Johtotehtävät tulee pitää vakinaisina palvelussuhteina jatkossakin.	19	11
Johtotehtävissä ei lähtökohtaisesti tule siirtyä määräaikaisuuksiin, piispan tehtävän suhteen määräaikaisuutta voi kuitenkin harkita.	8	8
En osaa sanoa	6	11
YHTEENSÄ	100	100

Selite: Kuviossa eri väreillä ilmoitetut solut eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi lukuun ottamatta vihreitä soluja, joiden osalta vastaajajoukko on tilastollisesti tarkasteltuna samanmielistä. Pääsääntöisesti kummankin liiton jäsenet ovat kuitenkin sitä mieltä, että vähintään harkittu siirtyminen määräaikaisuuksiin on paikallaan.



JOS JOHTOTEHTÄVÄT MUUTETTAISIIN MÄÄRÄAIKAISIKSI, MIKÄ OLISI SOPIVA MÄÄRÄAIKAISUUS?



MÄÄRÄAIKAISTEN JOHTOTEHTÄVIEN HYVÄT PUOLET JA RISKIT

- Vastaajien näkemykset sopivasta määräaikaisuuden mitasta vaihtelivat **kolmen ja kymmenen vuoden välillä**. Enemmistö vastaajista kannatti pitkiä (noin kahdeksan vuoden mittaisia) määräaikaistuksia. Tätä perusteltiin sillä, että johtajaksi kasvamiselle tulee antaa aikaa. Samalla kahdeksan vuoden kausi nähtiin riittäväksi näyttöjen antamiseen ja tarvittavien muutosten läpiviemiseen.
- Määräaikaisuuden **hyviksin puoliksi** nähtiin: 1) kaikenlainen rutinoitumiselta välttyminen ja johtamisen sekä siihen liittyvän asiantuntijuuden pysyminen ajanmukaisena ja uudistuvana, 2) mahdollisuus uudentyyppisiin (nuorempiin) johtajiin ja se, että 3) huonon johtajan työsuhte olisi mahdollista katkaista luonnokkaasti. Toisaalta ajateltiin, että huono johtaja pitäisi pystyä vaihtamaan nykyistä helpommin pysyvästäkin työsuhteesta.
- Määräaikaisuuden **riskeiksi** nähtiin etenkin: 1) **työllistyminen määräaikaisuuden päätyttyä** ja 2) **rekrytointi pienille paikkakunnille**. Ajateltiin, ettei entiselle johtajalle välttämättä löydy mielekästä ja riittävän haastavaa uutta työtä, ja että pienille paikkakunnille siirtyminen määräajaksi olisi esimerkiksi perhesyistä tai pestin päättymisen jälkeisten heikkojen työllisyysnäkökymien vuoksi epähoukuttavaa. Lisäksi pelättiin 3) johtajaehdokkaiden määrän ja laadun kaventumista (syynä haluttomuus lähteä edeltävistä vakiviroista; erityishaasteena kirkkoherran virka), 3) hyvien johtajien tietotaidon ja kontaktien häviämistä ja 4) linjausten ja uudistusten mahdollista lyhytjänteisyyttä.

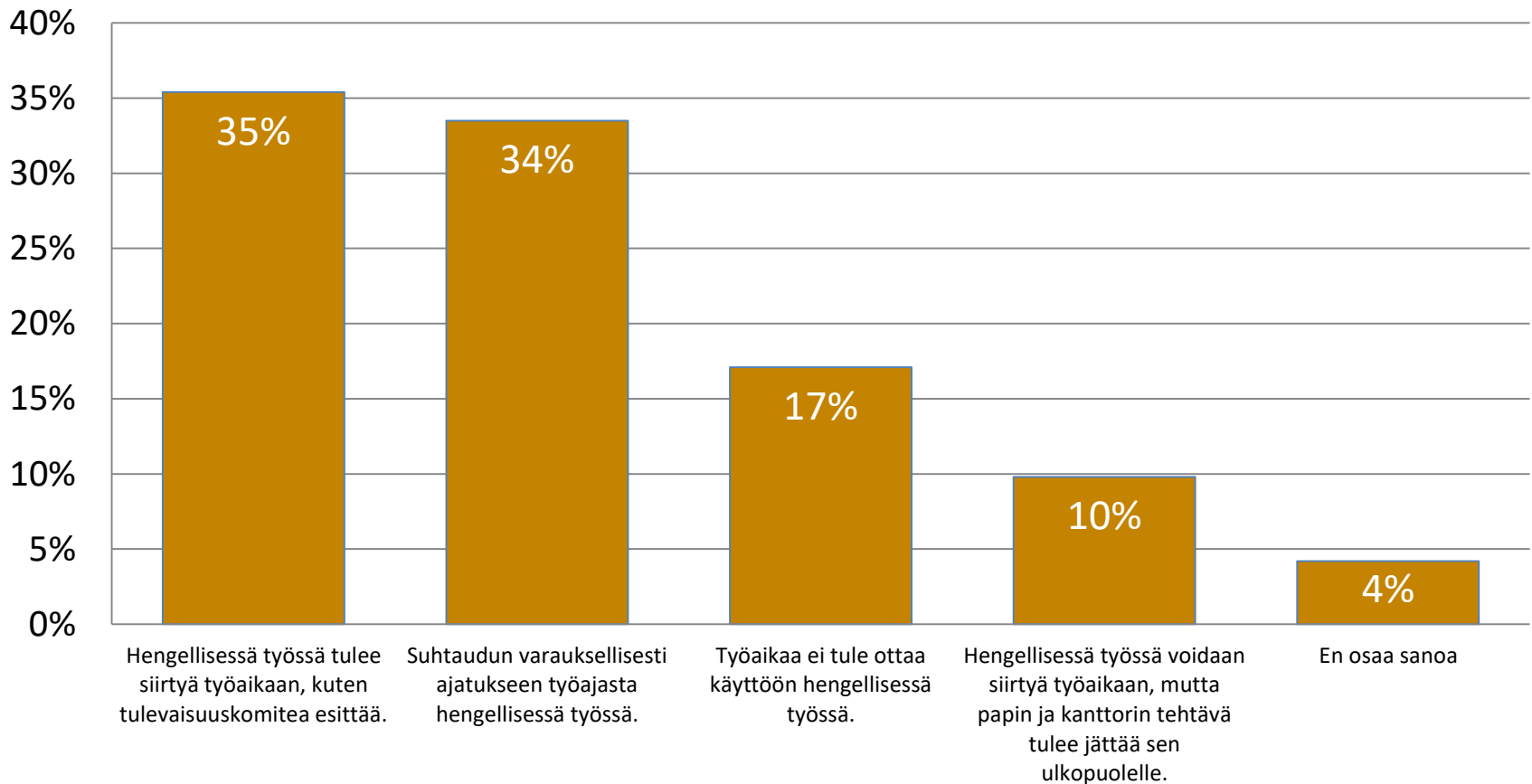


MITEN MÄÄRÄAIKAISUUDET VOITAIISIIN TEHDÄ HOUKUTTELEVAMMIKSI?

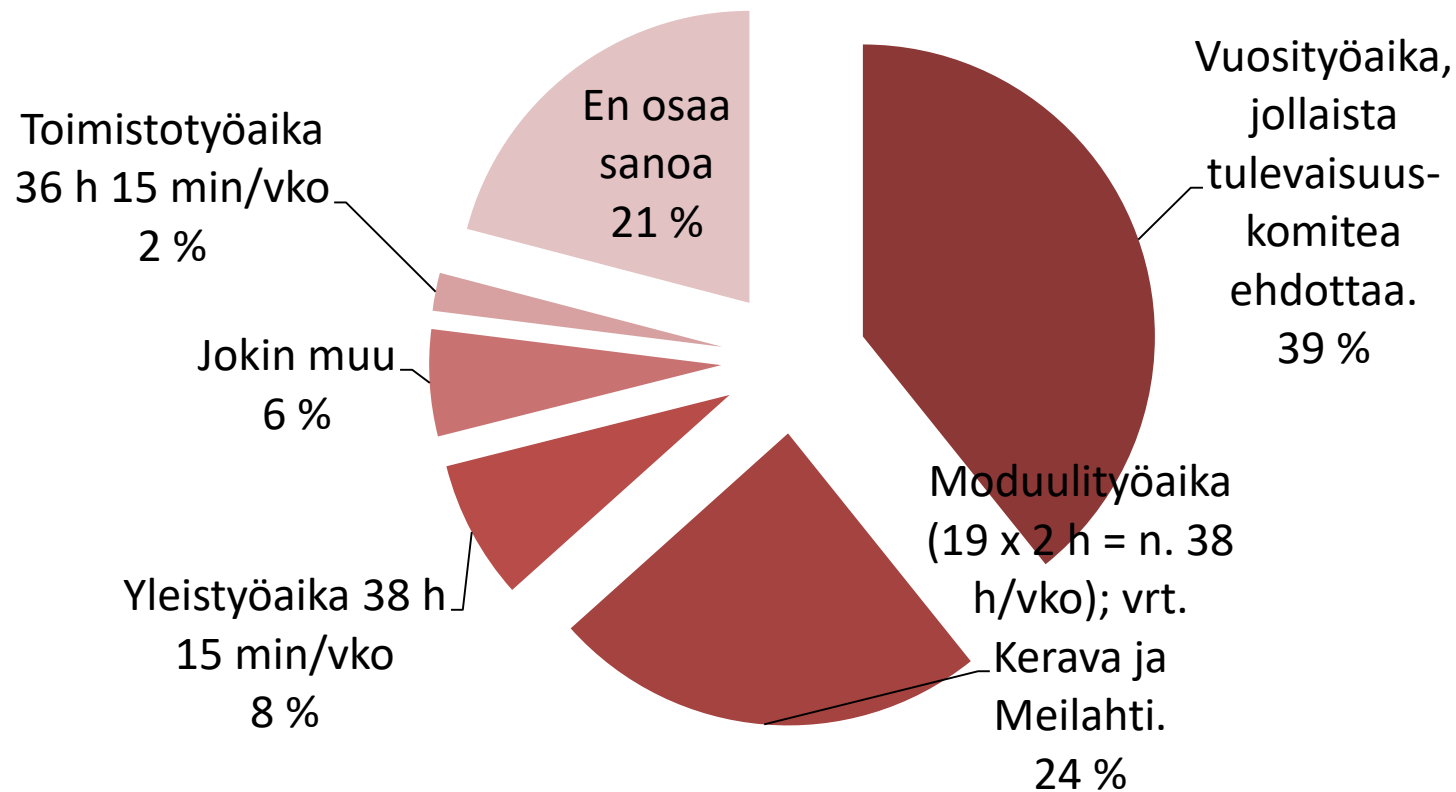
- Vaikka valtaosa vastaajista kannatti johtotehtävien määräaikaistamista kokonaan tai vähintäänkin harkitusti, siihen liittyviä riskejä nähtiin viljalti (ks. edellinen kalvo). Niinpä määräaikaisuuksia toivottiin useissa vastauksissa loivennettavan erityisesti seuraavilla toimenpiteillä:
 - Mahdollisuudella jatkaa tai hakea uudelle kaudelle, mikäli johtaja on hoitanut tehtävänsä hyvin ja hänellä olisi halua jatkaa tai jos uuden johtajan rekrytoiminen on hankalaa. Jatkokausien määrä voisi olla riippuvainen kauden mitasta: esimerkiksi kahdeksan vuoden kautta voisi hakea uusiksi kerran, ja neljän vuoden kautta kolme. Joissakin vastauksissa esitettiin myös, että jatkokausi voisi olla ensimmäistä lyhyempi.
 - Paluun mahdollistaminen muihin tehtäviin kauden päätyttyä, jotta työntekijä ei jää tyhjän päälle. Toisaalta esimerkiksi pitkiä virkavapauksia aiemmista tehtävistä ei pidetty aivan ongelmattomina, sillä niiden nähtiin johtavan määräaikaisten viransijaisuuksien lisääntymiseen.
 - Varsinaisten määräaikaisuuksien sijaan ehdotettiin etenkin isoissa seurakunnissa käytettäväksi työntekijävaihtoa tai tehtäväkiertoa esimerkiksi kirkkoherran tehtävässä pätevimpien pappien kesken.



MITEN SUHTAUDUT TYÖAIKAAN HENGELISESSÄ TYÖSSÄ?



JOS TYÖAIKAAN SIIRRYTÄÄN, KUTEN TULEVAISUUSKOMITEA EHDOTTAÄ, MIKÄ OLISI PARAS TYÖAIKAMUOTO?



MUU TYÖAIKAMALLI, MIKÄ?

- 6 % vastaajista oli valinnut parhaaksi työaikamalliksi *jonkin muun*. Suurin osa näin tehneistä ilmoitti, ettei kannattanut työaikaan siirtymistä ollenkaan.
- Vaihtoehtoisia työaikamalleja oli esitetty vain vähän, ja ne olivat käytännössä erilaisia jaksotyöajan muotoja (esim. neljännesvuosityöaika, jossa kolmeen kuukauteen sisällytetään työtä noin 400 tuntia tai päivätyöaika, jossa päivä jaksotetaan kolmeen ja yksi jakso on mahdollista pitää vapaana).
- Muutamissa vastauksissa toivottiin lisäksi:
 - Parempia etätyömahdollisuuksia
 - Työajasta päättämistä seurakuntakohtaisesti



VASTAAJIEN NÄKEMYKSIÄ TYÖAJASTA

- Yhteensä 610 vastaajaa oli perustellut lomakkeen avoimessa kohdassa työaikaa koskevia vastauksiaan. Kuten määrälliset vastaukset osoittivat, vastaajien enemmistö kannatti työajattomuutta tai suhtautui työaikaan siirtymiseen varauksellisesti, mikä oli nähtävissä myös avovastauksissa: määrällisesti eniten argumentteja esitettiin työajattomuuden puolesta.
- Jos työaikaan kuitenkin siirryttäisiin, keskeinen kysymys näytti olevan työn sisällön määrittely suhteessa käytettävissä olevaan aikaan: *Mikä lasketaan työksi ja miten?*
 - Kuinka esimerkiksi puheiden ja saarnojen valmistelu, rukous, musiikillinen harjoittelu, spontaanit keskustelut seurakuntalaisten kanssa ja siirtymiset paikasta toiseen otetaan työajan puitteissa huomioon? Tai päivystysluonteinen työ, kuten sairaalapapilla? Entä miten selvittää leirien järjestämisestä, juhlapyhistä ja ruuhka-ajoista (erityisesti kirkkovuoden merkkihetket, kuten joulukuun ja pääsiäinen)? Heikoiten näihin haasteisiin vaikuttaisivat vastaavan tarkkarajaiset työajat (toimistotyöaika ja yleistyöaika, jotka saivatkin vastaajien keskuudessa vähiten kannatusta).
 - Jos työaikaan siirryttäisiin, tarvittaisiin vastaajien mukaan vuosi- tai moduulityöajan kaltainen ratkaisu, joka mahdollistaa **työajan muuntelun joustavasti**. Eensisijaisesti työtä toivottiin kuitenkin voitavat säädellä muilla keinoin kuin työaikaa rajaamalla, kuten esimerkiksi paremmalla työn suunnittelulla tai johtamisella (esim. vuorojärjestelyt).



VASTAAJIEN NÄKEMYKSIÄ TYÖAJATTOMUUDEN PUOLESTA

- Työajattomuutta puollettiin pääasiassa seuraavilla argumenteilla:
 - Hengellinen työ ei ole sovitettavissa työaikaan, koska se on luonteeltaan teologista, ei virkamiestyötä (vrt. pappislupaus aina ja kaikkialla). Moni vastaaja koki hengellisen työn olevan kutsumus tai elämäntapa, johon työajattomuus toi tarvittavan vapauden ja tilan luovuudelle. Työajattomuuden koettiin olevan *“kirjon tavaramerkki ja kilpailuetu”*.
 - Kiinteät kalenterimenot muodostavat vain osan työstä, tietty osa on aina ennakoimatonta: esimerkiksi toimitusten määrää ei voi tietää kovin pitkälle ennalta. Samoin paikat, joissa työtä tehdään vaihtelevat eikä ajankäyttö esim. niihin matkustamisen osalta ole vakio. Työssä on myös paljon kausivaihtelua, ja tarvetta päivystämislle. Eräs vastaaja tiivistä asian näin: *“Ihmisiä palvellaan silloin kun heillä on tarve eikä silloin kun toimiston kello niin näyttää”*.
 - Työajattomuuden koettiin mahdollistavan työajankäytön joustavan säätelyn: jos yhtenä päivänä tai tiettyinä ajanjaksona on paljon töitä, voi toisena tasata tilannetta.
 - Työaikaan siirtymisen uskottiin lisäävän hallinnollista byrokratiaa, työntekijöiden keskinäistä vertailua ja (esimiesten) työmäärää työajan kirjaamis- ja seuraamistarpeiden vuoksi, vaikuttavan epäedullisesti työn sisältöön (synnyttävän ns. toimistotyöpäiviä ja siten etäännyttävän seurakuntalaisista) sekä vievän ajassa taaksepäin (joustavuus on nykypäivää/tulevaisuutta monilla työpaikoilla).
 - Esitettiin myös kysymys, auttaisiko työajan rajaaminenkaan niitä, joilla on vaikeuksia hallita ajankäyttöään ja taipumusta ylityöllistyä tai toisaalta *“laiskotella”*? Piilekö ongelma enemmän heikossa työn suunnittelussa kuin työajattomuudessa?



VASTAAJIEN NÄKEMYKSIÄ TYÖAJAN PUOLESTA

- Työaika puollettiin pääasiassa seuraavilla argumenteilla:
 - Työaika luo työlle raamit. Työajan myötä työ kyettäisiin ehkä jakamaan tasaisemmin ja oikeudenmukaisemmin työntekijöiden kesken (vrt. nyt jotkut tekevät tasaisesti “liikaa” ja toiset “liian vähän”). Samalla työtehtävät voitaisiin priorisoida olennaisista vähemmän olennaisiin ja määritellä, miten paljon aikaa mihinkin (perus)tehtävään voisi käyttää tai mitä työajan puitteissa tulisi ehtiä tekemään. Tai jos näin ei tehtäisi, työajanseuranta auttaisi joka tapauksessa näkemään, mihin työaika käytetään ja mihin resurssit kuluvat.
 - Työaika on työsuojelua. Työajattomassa työssä työpäivän pituuden rajaaminen ja työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan voi olla vaikeaa, mistä syystä jotkut työntekijät palavat loppuun. Jatkuvan päivystämisen tarpeen poistuessa jaksaminen paranee. Lisäksi paikoitellen on nähtävissä, että työhön käytettävissä olevat resurssit ovat vähentyneet, mutta itse työ ei, mihin työaika toisi jäsenystä.
 - Työaika mahdollistaa lisät ja korvaukset. Työajattomuudessa kuormittavimpia ovat leirityö sekä ilta- ja viikonlopputyöt. Työaikaan siirtyminen toisi mukanaan mahdollisuuden leiri-, ilta- ja viikonlopputöiden korvaamiseen rahana tai vapaana. Samalla voisivat mahdollistua myös ylityökorvaukset ja pyhäpäivät.



MILLAISIA TEHTÄVIÄ VOITAIISIIN ANTAA VIRANHALTIJOILTA/TYÖNTEKIJÖILTÄ SEURAKUNNAN JÄSENTEN HOIDETTAVAKSI?

- Pääsääntöisesti hyvin monenlaisia: kysymykseen annettiin 873 vastausta, ja niissä esiintynyt tehtävien kirjo oli suuri! Yleistä asennetta voisikin kenties luonnehtia seuraavan vastauksen kaltaiseksi: *”Sakramentit opillisista syistä papeilla/diakoneilla ja työtehtävät, joihin liittyy ihmisten luottamuksellisten asioiden käsittelyä. Samalla muistettava vastuukysymykset ja esim. rikosrekisteriasiat, kun työskennellään lasten ja nuorten parissa. Muuten asioita lienee syytä mieltä uudella lailla luovasti.”*
- Seurakuntalaisia pidettiin pätevänä joukkona, jota tällä hetkellä hyödynnetään monissa seurakunnissa jo paljon, mutta toisissa alihyödynnetään. Tärkeimpänä työtehtävien jakamisessa pidettiin seurakuntalaisten osaamisen huomioon ottamista. Vaativimpiin tehtäviin katsottiin olevan syytä tarpeen vaatiessa kouluttaa ja huolehtia siitä, että työtä ohjaa tai valvoo joku seurakunnan työntekijä.
- Suurimmat haasteet kytkeytyivät vastuun kasautumiseen, tehtäviin sitoutumiseen ja perehdyttämisen eteen nähtyyn vaivaan: joillakin vastaajilla oli kokemuksia siitä, etteivät vapaaehtoiset olleet osoittautuneet luottamuksen arvoisiksi tai että heidän työpanoksena suhteessa annettuihin resursseihin oli vähäinen. Moni vastaaja myös kyseenalaisti tehtävien siirtämisen mielekkyyden, jos sen tarkoituksena oli aiemmin palkallisena tehdyn työn teettäminen palkatta.



MILLAISIA TEHTÄVIÄ VOITAIISIIN ANTAA VIRANHALTIJOILTA/TYÖNTEKIJÖILTÄ SEURAKUNNAN JÄSENTEN HOIDETTAVAKSI?

- Lista esitetyistä työtehtävistä (yleisyysjärjestyksessä):

- ≥100
 - Erilaisten kerhojen, piirien ja ryhmien ohjaaminen
 - Messuissa ja jumalanpalveluksissa avustaminen
 - Tilojen hoitaminen (erityisesti suntion tehtävät, vrt. kirkkoväärti)
 - Musiikilliset tehtävät (esim. kuoron johtaminen, säestäminen eri tilaisuuksissa)
- ≤100
 - Diakoniatehtävät (esim. kotikäynnit, ystävätoiminta, ruoka-avun jakaminen)
 - Erilaiset koulu- ja laitospvierailut sekä niihin kuuluvat hartaudet
 - Tiedottaminen ja mainonta (erityisesti some-viestintä)
 - Talkootyöt (esim. myyjäiset, keräykset, kahvitukset, keittiötyöt, siivous, puutarhatyöt)
 - Leireillä avustaminen
 - Avustavat taloushallinnon työt
 - *Jokainen listassa esiintyvä asia mainittiin vähintään useita kymmeniä kertoja*
 - *Ensimmäiset neljä saivat kukin yli sata mainintaa*
 - *Loput mainittiin alle sata kertaa kukin*



MITKÄ TEHTÄVÄT TULISI EDELLEENKIN HOITAA VIRKA-/TYÖSUHTEESSA?

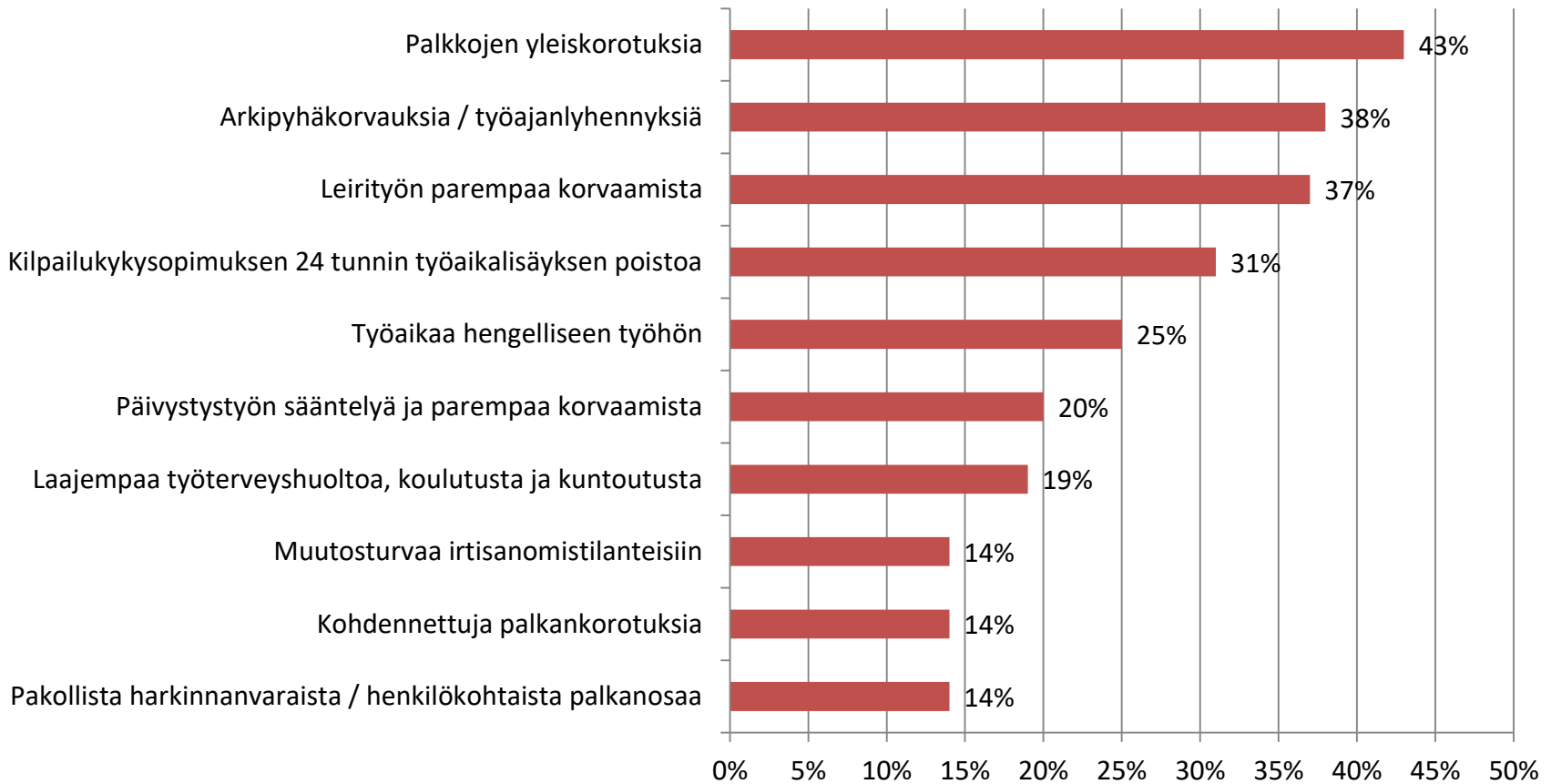
- Viranhaltijoilla ja työntekijöillä katsottiin parhaaksi säilyttää työt, jotka vaativat (pitkää) koulutusta, vankkaa asiantuntemusta sekä jatkuvuutta ja pysyvyyttä, tai jotka sisältävät vastuuta joko henkilöistä, taloudesta, toiminnan kokonaisuudesta tai muutoin erityisen vaativista asioista sekä kytkeytyvät vaihtoehtoisuuteen. Tällaisia töitä katsottiin löytyvän kirkollisten tehtävien jokaisesta haarasta: papintöistä, diakonian, lapsi- ja nuorisotyön sekä musiikin piiristä, johtamisesta, taloudesta ja hallinnosta sekä kiinteistöhuollosta. Eniten kuitenkin hengellisen työn piiristä (mitä saattaa osaltaan selittää se, että kyselyn todennäköisesti suurin yksittäinen vastaajaryhmä olivat papit).
- Hengellisen työn piiristä tärkeimmiksi virka-/työsuhteessa hoidettaviksi asioiksi nousivat:
 - Kirkolliset toimitukset, kuten avioliittoon vihkiminen ja hautaan siunaaminen (yli 300 mainintaa)
 - Messun ja jumalanpalveluksen johtaminen (yli 200 mainintaa)
 - Sakramentit: kaste ja ehtoollinen (yli 100 mainintaa)
 - Sielunhoito (yli 100 mainintaa)
- Muut tärkeät:
 - Diakonia: (rahallinen) avustaminen, perheneuvonta, (vaativat) asiakkuudet (yli 100 mainintaa)
 - Lapsi- ja nuorisotyö: rippikoulu, lasten päiväkerhot, nuorisotoiminta (yli 100 mainintaa)
 - Musiikki: ammattitasoinen säestys toimituksissa ja muissa tilaisuuksissa (yli 100 mainintaa)
 - Johtaminen: työn suunnittelu ja siitä vastaaminen, henkilöstöjohtaminen (yli 100 mainintaa)
 - Hallinto: erityisesti väestökirjanpitoon liittyvät asiat (alle 100 mainintaa)
 - Talous: rahan käsittelyyn liittyvät asiat (alle 100 mainintaa)
 - Tilat ja ympäristö: vaativa kiinteistöhuolto ja hautaamiseen liittyvät asiat (alle 100 mainintaa)



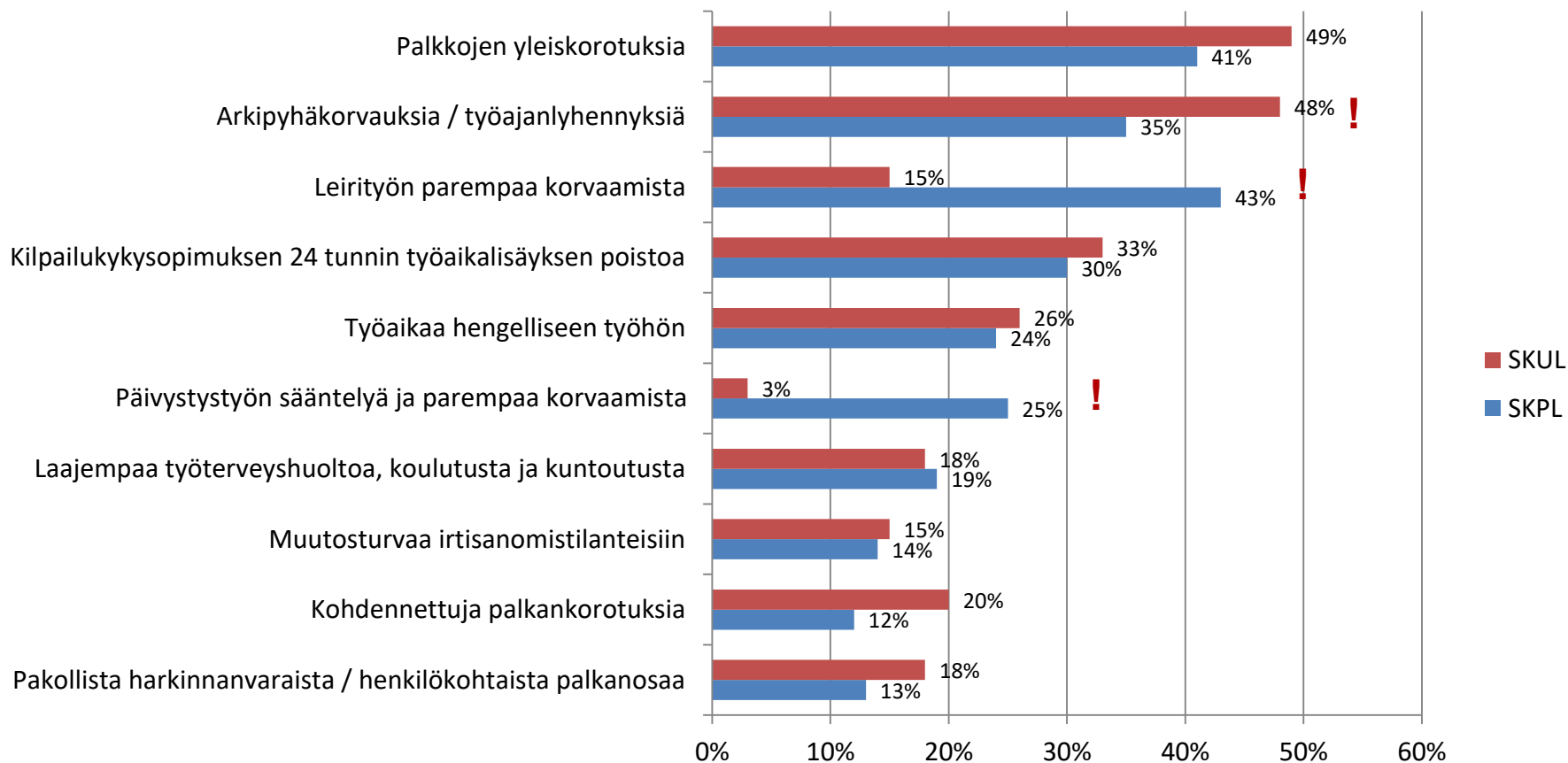
SYKSYN 2017 SOPIMUSNEUVOTTELUT



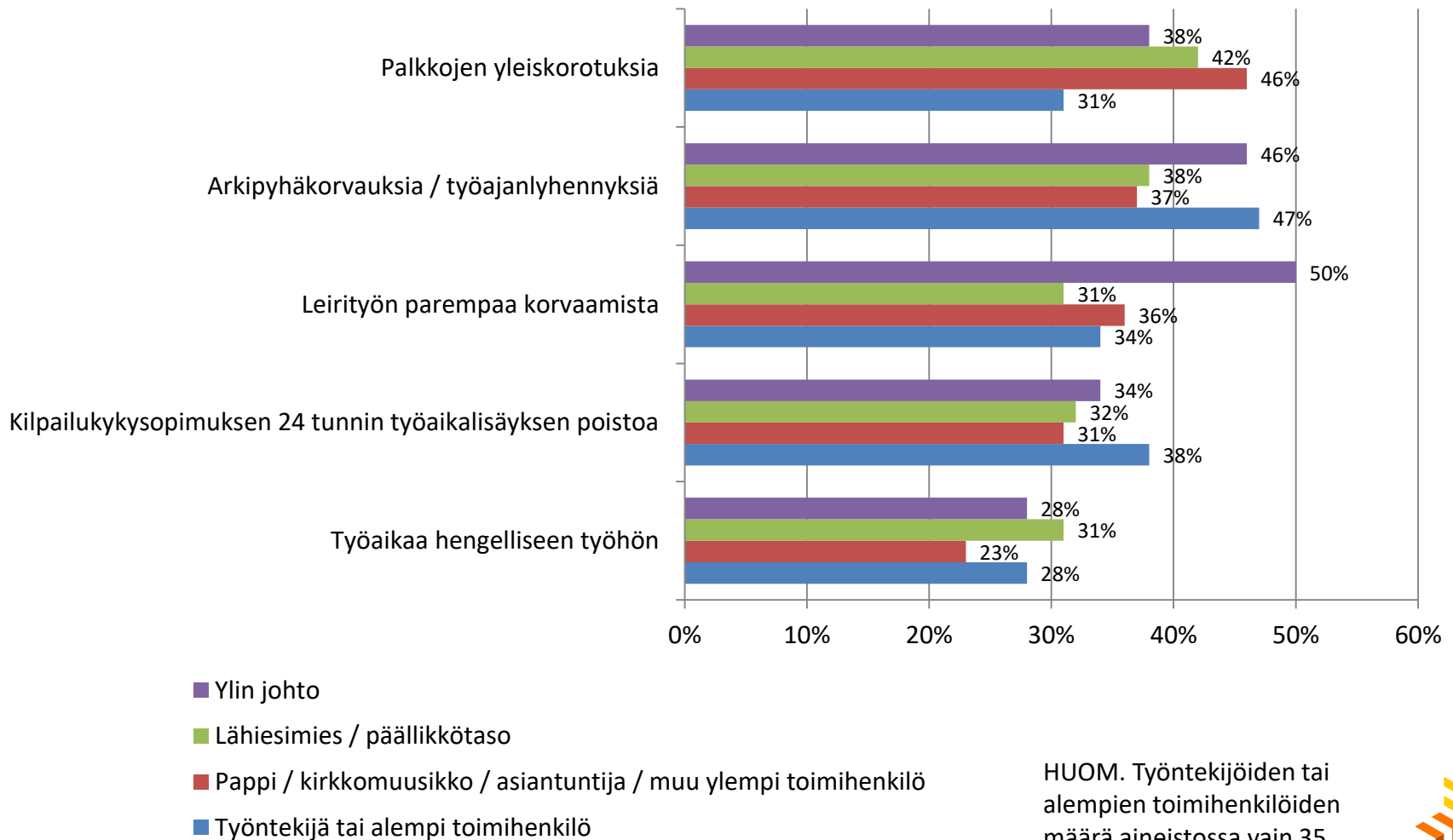
MITÄ AKIN/JUKON TULISI TAVOITELLA SEURAAVALLA SOPIMUSKIERROKSELLA?



SOPIMUSKIERROKSEN TAVOITTEET LIITON MUKAAN



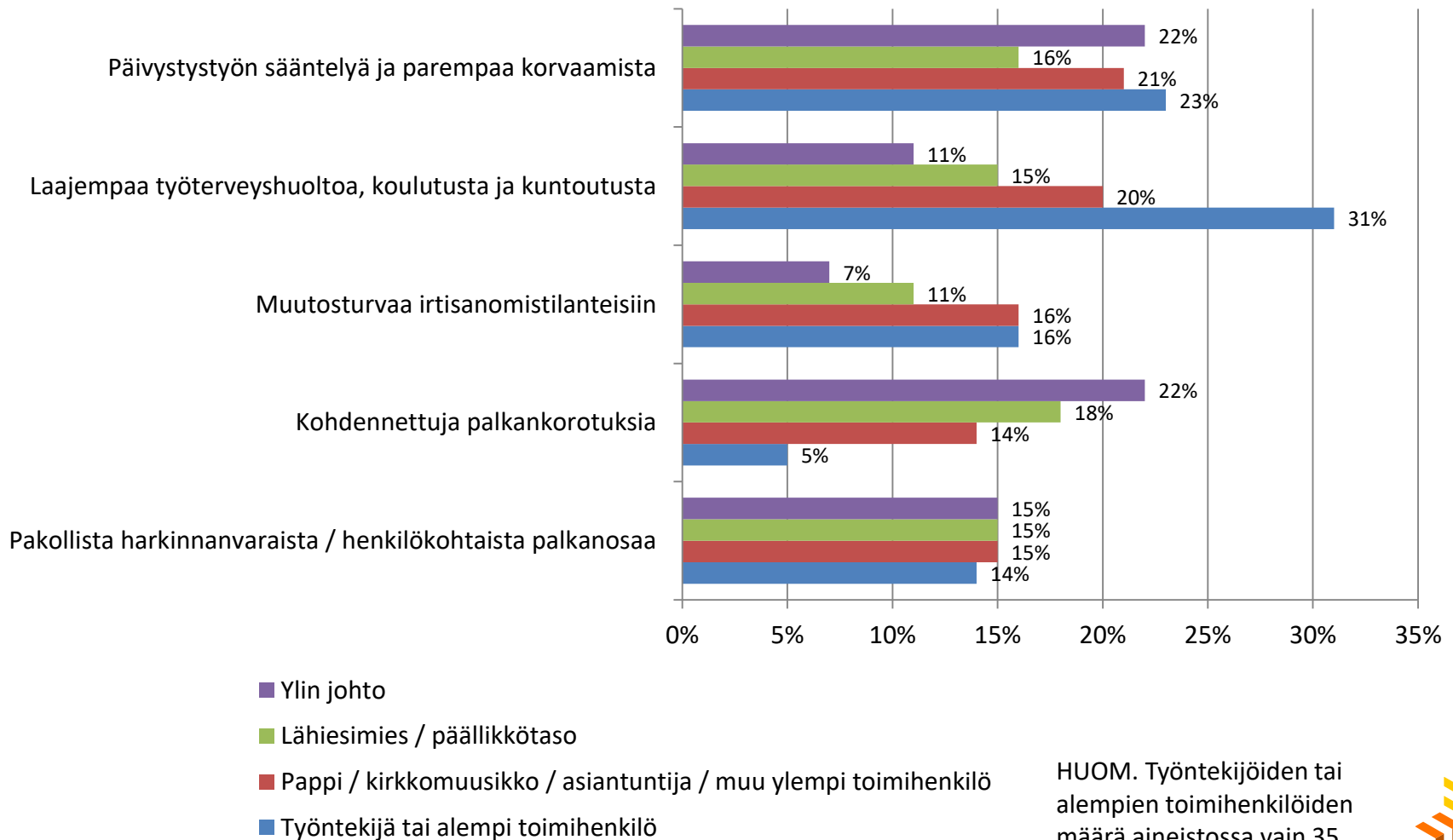
SOPIMUSKIERROKSEN TAVOITTEET TYÖMARKKINA-ASEMAN MUKAAN, 1



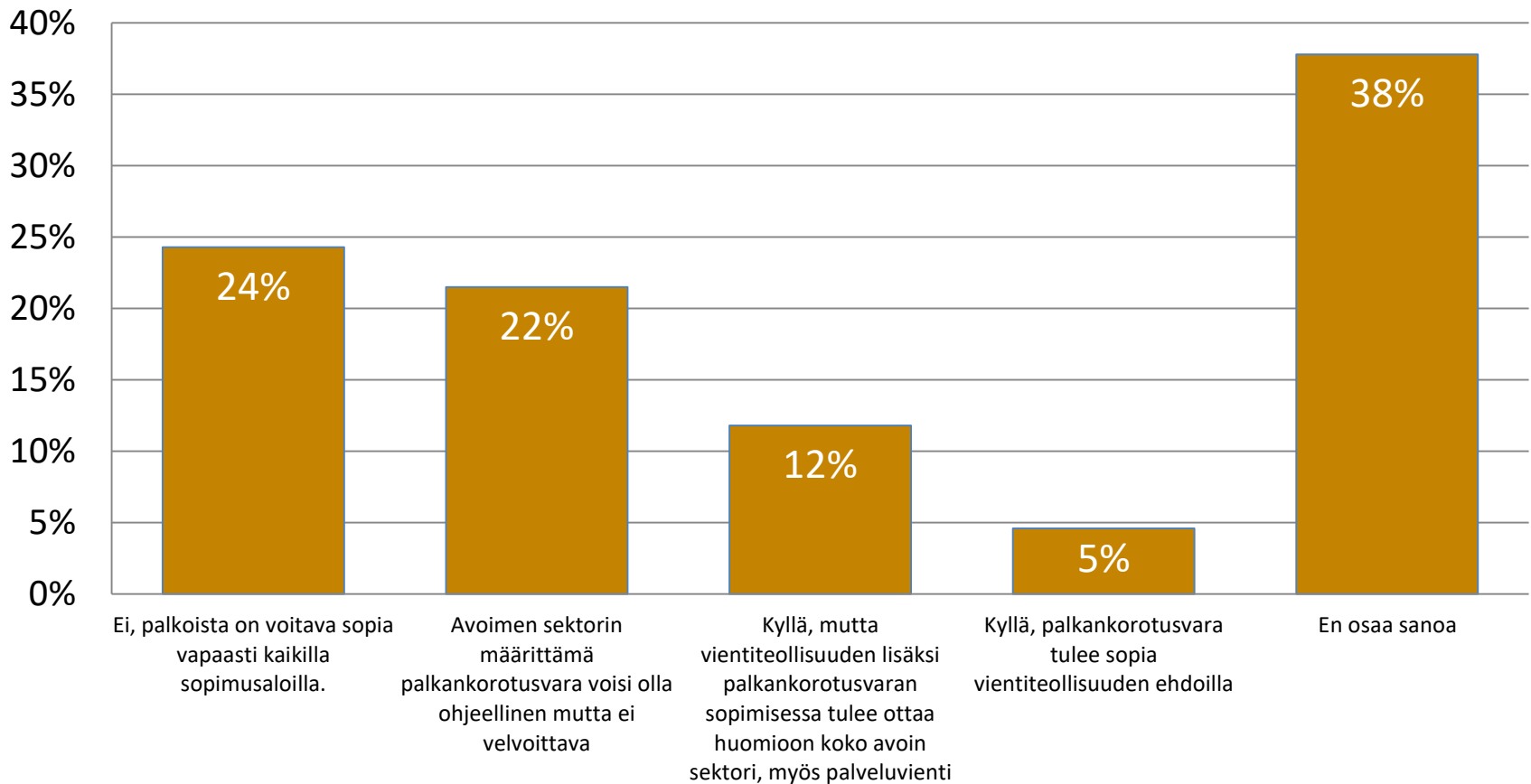
HUOM. Työntekijöiden tai alempien toimihenkilöiden määrä aineistossa vain 35.



SOPIMUSKIERROKSEN TAVOITTEET TYÖMARKKINA-ASEMAN MUKAAN, 2



TULSIKO KIRKON TAI KRISTILLISTEN JÄRJESTÖJEN PALKANKOROTUSVARA MÄÄRÄYTYÄ VIENTITEOLLISUUSVETOISESTI?



Tämän kysymyksen osalta ainoa tilastollisesti merkitsevä ero suhteessa tarkasteltuihin taustamuuttujiin oli se, että ylimmän johdon edustajista selvästi muita useampi kannatti vapaata palkoista sopimista (40%). En osaa sanoa -vaihtoehdon olivat valinneet useimmin alemmat (59% ja ylemmät (41%) toimihenkilöt, ja harvimminkin ylin johto (13%).



TOIMITUSKEIKAT JA NIIDEN KORVAAMINEN



KIRKOLLISET TOIMITUKSET MUUALLA KUIN OMASSA TYÖSEURAKUNNASSA VUONNA 2016

TOIMITUSTEN TYYPPI / LUKUMÄÄRÄ	0	1-5	6-10	yli 10
Tällaisten kirkollisten toimitusten osuus vastaajajoukossa, %	27	56	10	7
...joista seurakunta maksanut palkkion, %	85	11	2	2
...joista saatu KirVESTES:n suosituksen mukainen palkkio, %	85	11	2	2
...joista seurakunta maksanut matkakorvauksen, %	72	22	4	2
...joista kokee olevansa oikeutettu saamaan palkkion, %	55	36	5	4
...jotka teki mielellään ilman srk:n maksamaa korvausta, %	37	54	5	4
...joista omaiset maksaneet palkkionomaisesti rahaa, %	94	4	1	1
...joista omaiset maksaneet matkakorvausta, %	84	13	2	1
...jotka omaiset korvanneet muulla tavoin (esim. tavarana), %	88	11	1	0

Vastaajat eivät pääsääntöisesti saa palkkiota tai matkakorvausta oman työseurakunnan ulkopuolisista toimituksista. Enemmistön mielestä se on hyväksyttävää, mutta reilu kolmannes ei tee tällaisia keikkoja mielellään.



KIRKOLLISET TOIMITUKSET MUUALLA KUIN OMASSA TYÖSEURAKUNNASSA VUONNA 2016 LIITON MUKAAN

LIITTO	SKPL			SKUL		
	0	1-5	≥6	0	1-5	≥6
TOIMITUSTEN TYYPPI / LUKUMÄÄRÄ						
Tällaisten kirkollisten toimitusten osuus vastaajajoukossa, %	20	62	18	52	37	11
...joista seurakunta maksanut palkkion, %	87	10	3	77	16	7
...joista saatu KirVESTES:n suosituksen mukainen palkkio, %	88	9	3	74	19	7
...joista seurakunta maksanut matkakorvauksen, %	70	23	7	76	20	4
...joista kokee olevansa oikeutettu saamaan palkkion, %	55	38	7	56	31	13
...jotka teki mielellään ilman srk:n maksamaa korvausta, %	29	61	10	67	29	4
...joista omaiset maksaneet palkkionomaisesti rahaa, %	96	3	1	88	10	2
...joista omaiset maksaneet matkakorvausta, %	83	14	3	89	10	1
...jotka omaiset korvanneet muulla tavoin (esim. tavarana), %	87	12	1	90	9	1

Selite: Kuviossa eri väreillä ilmoitetut solut eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi lukuun ottamatta vihreitä osioita. SKPL:n jäsenet tekevät vuosittain jonkin verran enemmän toimituksia muualla kuin omassa työseurakunnassaan (ka 2,08) verrattuna SKUL:n jäseniin (ka 1,74). SKUL:n jäsenistä suurempi osuus on saanut toimituksista palkkion. Selkein ero liittojen välillä tiivistyy kuitenkin siihen, että SKPL:n jäsenistä selvästi isompi osuus (61%) ilmoittaa voivansa tehdä kohtuullisen määrän (1-5) toimituksia mielellään ilman korvausta. SKUL:n jäsenistä tätä mieltä on vain 29%.

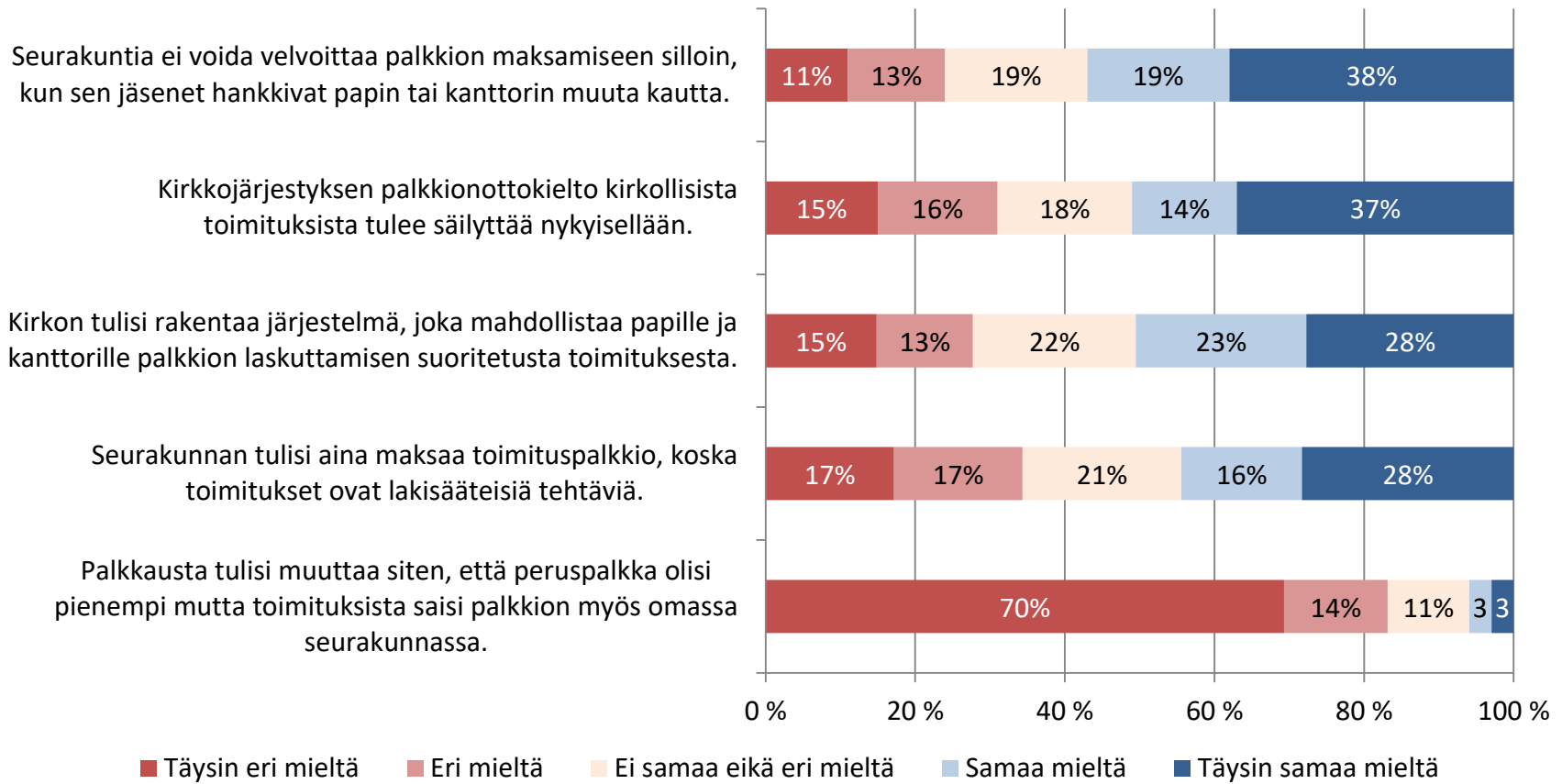


TOIMITUSTEN MÄÄRÄN YHTEYS SAATUIHIN PALKKIOIHIN JA KEIKKOJEN MIELISUUTEEN

- Toimitusten määrien korrelaatiota suhteessa saatuihin palkkioihin ja toimituskeikkojen mielisuuteen tarkasteltaessa havaittiin, että ne, jotka tekevät paljon keikkoja, tekevät niitä myös mielellään. Saadulla palkkiolla ei ole erityisen suurta merkitystä keikkojen määrään tai siihen, kuinka mieluisiksi keikkojen tekeminen koetaan.
 - Toimitusten määrän korrelaatio mielisuuteen: .583
 - ”Teen toimituksia mielelläni paljonkin.”
 - Toimitusten määrän korrelaatio palkkioon: .272
 - ”Teen toimituksia, vaikka en pääsääntöisesti saa niistä palkkiota.”
 - Mielisuuden korrelaatio palkkioon: -.082
 - ”Teen keikkoja ensisijaisesti siksi, että pidän siitä; en siksi, että saisin palkkiota.”



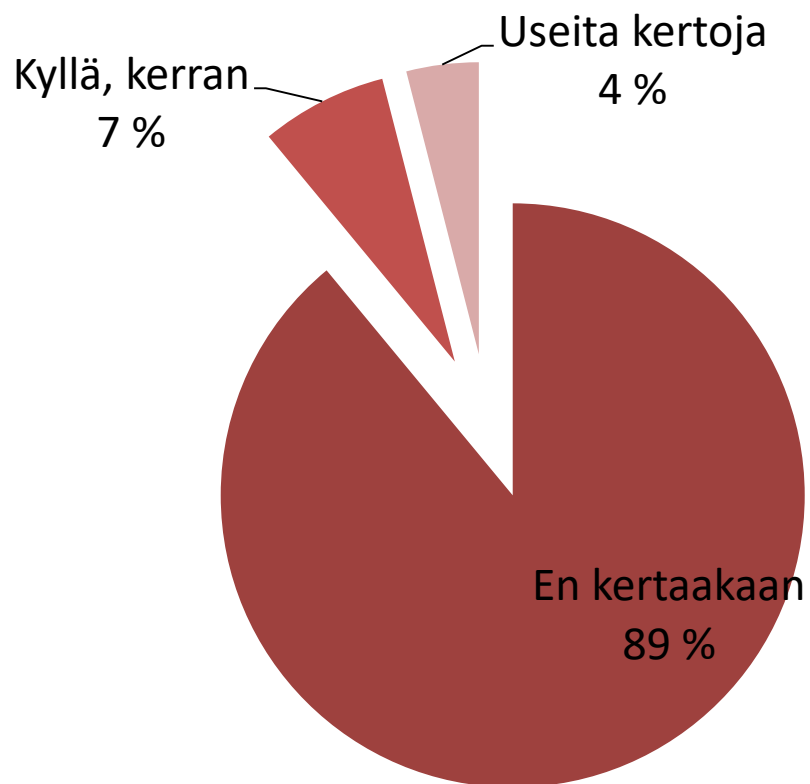
MITÄ AJATTELET SEURAAVISTA VÄITTEISTÄ?



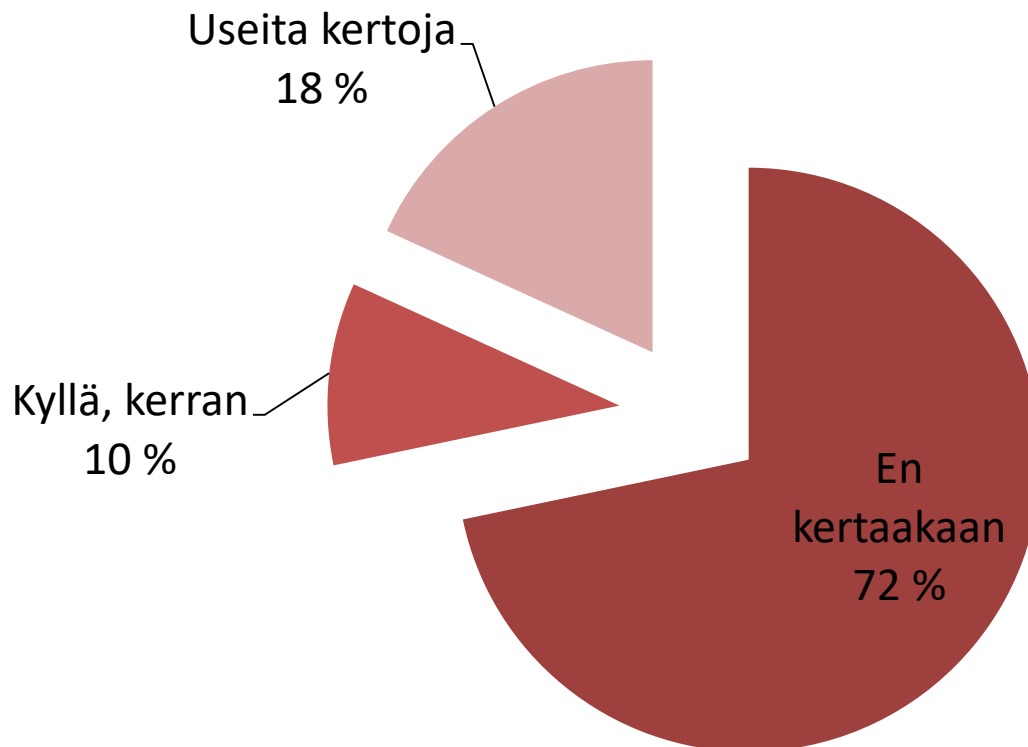
VÄKIVALTA JA EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA



OLETKO VIIMEISEN 12 KUUKAUDEN AIKANA KOKENUT TYÖSSÄSI ASIAKKAAN TAI SEURAKUNTALAISEN TAHOLTA TULLUTTA VÄKIVALTA JA/TAI SEN UHKAA?



OLETKO VIIMEISEN 12 KUUKAUDEN AIKANA KOKENUT ESIMIEHEN TAI TYÖTOVERIN TAHOLTA TULLUTTA EPÄASIALLISTA KOHTELUA TAI KIUSAAMISTA?



EROT VASTAAJARYHMITTÄIN

- **Asiakkaan tai seurakuntalaisen taholta tullutta väkivaltaa ja/tai sen uhkaa** kohdistui jonkin verran enemmän alempiin toimihenkilöihin ja lähiesimiehiin kuin ylempiin toimihenkilöihin ja ylimpään johtoon.
 - Vähintään kerran väkivaltaa tai sen uhkaa viimeksi kuluneen vuoden aikana kokeneita oli alemmissa toimihenkilöissä 17 % ja lähiesimiehissä 16 %. Ylemmissä toimihenkilöissä vastaava luku oli 10 % ja ylimmässä johdossa 11 %.
- Naiset olivat kokeneet **esimiehen tai työtoverin taholta tullutta epäasiallista kohtelua** miehiä useammin ja toistuvammin. Epäasiallista kohtelua useita kertoja viimeksi kuluneen vuoden aikana kokeneiden osuus oli naisilla peräti 22 % ja miehillä 14 %.

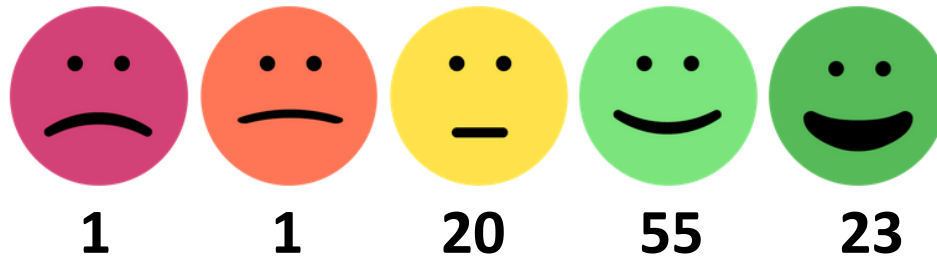


LOPUKSI

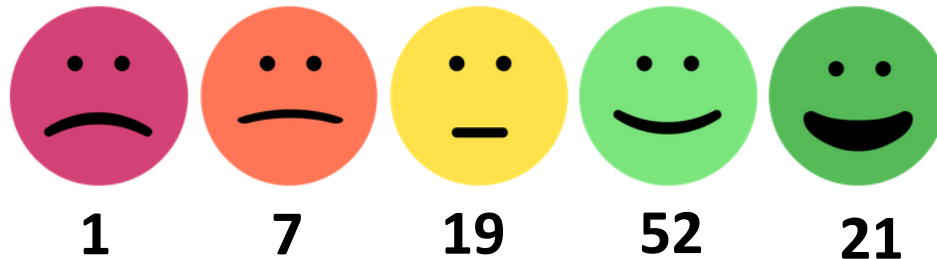


MITEN ONNISTUIMME TÄMÄN KYSELYN KANSSA? (%)

Tarpeellisuus



Pituus



Selkeys

