

TYÖAJATTOMUUDESTA TYÖAIKAAN

Työaikakokeilu Raision seurakunnassa

Kimmo Keskinen,
Opinnäytetyö kevät 2012,
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Diak Länsi, Pori
Sosionomi (AMK) +
diakonian (diakonin) virkakelpoi-
suus

TIIVISTELMÄ

Keskinen, Kimmo. Työajattomuudesta työaikaan, työaikakokeilu Raision seurakunnassa.

Diakonia-ammattikorkeakoulu Diak Länsi, Turun muuntokoulutus, sosionomi (AMK) + diakonin virkakelpoisuus, kevät 2012, 87 s., Liitteitä: 6.

Opinnäytetyössäni tutkin Raision seurakunnan siirtymistä työajattomasta työskentelystä työaikaan. Vastaavaa kokeilua ei ole aiemmin Suomen kirkossa tehty ja aikaisempia tutkimuksia tästä aiheesta ei ole julkaistu. Muutosprosessissa 2000 vuotta vanha traditio työajattomuudesta korvattiin nykyaikaiseen yhteiskuntaan sopivalla jaksotyöaikamallilla.

Tutkimukseni vastaa kysymyksiin:

1. Mistä työ koostuu Raision seurakunnassa eri ammattiryhmillä?
2. Miten Raision seurakunnan työntekijät kokivat työaikakokeilun?

Aineistona käytin työaikakirjanpitoa ja kyselytutkimusta. Työaikakirjanpidosta tutkittiin työn sisältöä ja työn määrää. Kyselytutkimuksella selvitettiin sitä, mitä työntekijät ajattelivat työaikakokeilusta. Tutkimusotos vaihtelee hieman menetelmittäin, mutta keskimäärin otos oli noin kaksikymmentä työntekijää (n=20). Kyselytutkimukseen vastasi 80 % tutkimusryhmästä. Kerättyä aineistoa analysoitiin aineistanalyysillä sekä tilastollisin menetelmin.

Tuloksena saatiin kattava otos työajan jakautumisesta eri ammattiryhmien erilaisiin tehtäviin. Kyselytutkimuksessa havaittiin, että työhyvinvointi lisääntyi. Esimiesten on ollut mahdollista puuttua työmäärään. Ne työntekijät, jotka ovat vuosikausia tehneet liian paljon töitä, saivat mittarin, joka kertoi heidän tehneen tarpeeksi työtä. Tulosten mukaan noin kaksi kolmasosaa työntekijöistä haluaisi kokeilun jälkeen jatkaa työajassa. Oli myös joukko ihmisiä, joiden mielestä työaika ei soveltunut seurakuntaan.

Johtopäätöksissä todetaan, että jaksotyöaikaa kokeiltiin vain yhdessä seurakunnassa ja tutkimuksen kohderyhmä oli pieni, joten näistä tuloksista on vaikeaa tehdä koko Suomea koskevia luotettavia johtopäätöksiä. Jotta tulokset olisivat yleistettävissä, tarvittaisiin lisätutkimuksia.

Asiasanat: työaika, työajattomuus, virka, kutsumus, kirkko, seurakunta

ABSTRACT

Kimmo Keskinen. From Work Without Working Hours to Working Hours. 87p., 6 appendices. Language: Finnish. Pori, Spring 2012.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services + Deacon.

The thesis deals with the change from working without hours to working hours at Raisio parish. This topic has not been studied previously. The 2000-year-old tradition of working without hours was replaced by a working model suitable for modern society.

This study answers the questions:

1. What does the work of different occupation groups consist of at Raisio parish?
2. How did the employees experience the experiment on working hours?

Data were gathered from time records and an enquiry. The records showed the contents of the work and the amount of work. The enquiry found out what the employees thought of the experiment with working hours. The study sample will vary slightly depending on the method, but the average of the sample was approximately 20 employees ($n = 20$). The enquiry was responded by 80 % of the target group. The collected data were analyzed using data analysis and statistical methods.

A comprehensive sample of time distribution among different professional groups perform various tasks was the outcome. The survey found employees' well-being increased. The head of different teams have had possibilities to monitor the workload. Those workers, who have for years done too much work, got a meter, which told them they had done enough work and that was enough. According to the results, about two-thirds of the employees would like to continue the experiment with working hours. There were also a number of people who considered working hours were unsuitable for parishes.

The conclusion states that the sample size was only from one parish. The target group was small, so it is difficult to draw a reliable conclusion applying all the Finnish parishes. In order to generalize the results, further studies are needed.

Keywords: working hours, working without hours, mission, vocation, church, parish

SISÄLTÖ

1	TUTKIMUKSEN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT	5
2	TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMA JA KOHDERYHMÄ ..	7
3	VIRKA JA TYÖ KIRKOSSA.....	9
3.1	Työ ja vapaa-aika.....	9
3.2	Kutsumus, työ ja virka	12
3.3	Työn kuormittavuus seurakuntatyössä.....	15
3.4	Muutosprosessi	18
4	SOPIMUKSET JA JAKSOTYÖAIKA.....	20
4.1	Sopimukset ja jaksotyöajan kuvaus	20
4.2	Raision seurakunnan sovellutus sopimuksista ja jaksotyöajasta	23
4.3	Työvuorojen suunnittelu ja kirjaaminen	24
5	AINEISTON KERUU- JA ANALYSOINTIMENETELMÄT, TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS JA LUOTETTAVUUS	26
5.1	Miten työn sisältöjä tutkittiin.....	26
5.2	Kyselytutkimus	27
5.3	Ammatillinen kehittyminen ja eettisyys	28
6	TUTKIMUSTULOKSET.....	31
6.1	Pappien työn sisältö	31
6.2	Kanttorien työn sisältö	33
6.3	Diakonien työn sisältö	35
6.4	Nuorisotyönohjaajien työn sisältö	37
6.5	Ylityöt.....	39
6.6	Kyselytutkimuksen tulokset.....	40
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	68
	LÄHTEET.....	71
	LIITTEET.....	73

1 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT

Kirkon virkaan kutsuttuna tullaan palvelemaan seurakuntalaisia. Heille julistetaan sanaa, toimitetaan sakramenteja, avustetaan niitä, jotka ovat muun yhteiskunnan hylkimiä, opetetaan ja kastetaan. Työtä tehdään usein kutsumuksesta käsin. Tämä on samalla kertaa sekä palkitsevaa että kuormittavaa. Hyvää on se, että työpaikalla ei lasketa tunteja. Päivä voi olla kahden tai 15:aa tunnin pituinen, ja molemmat ovat yhtä oikein, kun työtä lasketaan vain päivissä. Toisaalta kutsumus ja ahkeruus voivat muodostua taakaksi. Miten työtä rajataan? Mikä on riittävästi? Usein näiden kysymysten eteen ei pysähdytä ennen kuin uupumus on jo muuttanut sisään. Moni hyvä työntekijä uupuu matkalla. Monet nuoret pohtivat, kannattaako kirkon töihin lähteä, koska työaika on tunnetusti varsin vaativa.

Murentaako työaika kutsumuksen? Muuttuuko Jumalan palvelijana oleminen vähemmän pyhäksi? Yhteisellä matkallamme työajassa olemme kohdanneet mitä ihmeellisimpiä ennakkoluuloja. Usein ihmiset, jotka eivät tiedä mistä puhuvat, esittävät varsin asiantuntevia lausuntoja, jotka eivät perustu mihinkään todelliseen tai tutkituun tietoon. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on antaa tutkittua tietoa siitä, millaista on työskennellä kirkon hengellisessä työssä työajalla.

Käsitteistä ja kirkon perinteistä löytyy tarkemmin tietoa luvuista neljä ja viisi. Työaika on aikaa, jolloin työntekijän pitää olla työnantajan käytettävissä. Kirkossa ei perinteisesti ole noudatettu työaika, vaan työntekijä on ollut tarvittavan määrän työnantajan käytettävissä. Tämä tarkoittaa sitä, että vain työ- ja vapaapäivät on määritelty. Työtunteja ei lasketa. Jaksotyöaika tarkoittaa sitä, että työntekijä tekee esimerkiksi neljän viikon aikana 153 tuntia töitä. Vapaa-aika on sitä aikaa, jolloin työntekijän ei tarvitse olla työnantajan käytettävissä. Henkilöstön ryhmittelyyn ja palkkaukseen liittyvät vaativuusryhmät kuusi ja viisi. Vaativuusryhmään kuusi kuuluvat papit ja

kanttorit, ja vaatimusryhmään viisi kuuluvat diakoniatyöntekijät ja nuorisotyönohjaajat.

Tutkimuksessa käydään läpi sitä prosessia ja niitä tuloksia, joita saatiin kun Raision seurakunnan hengellisen työn tekijät vaihtoivat ajattomasta työstä työaikaan kokeilun ajaksi. Tulokset puhuvat puolestaan: seurakunta ei joutunut sekasortoon, lapset kas-tettiin, rippikoulut pidettiin, Jumalan sanaa saarnattiin sunnuntaisin ja monissa muissa tilanteissa, yhteiskunnan vähäosaisia kohdattiin ja autettiin, vanhusten luona vierailtiin ja tehtiin kaikkea sitä, mitä Raision kokoisessa seurakunnassa normaalisti tehtäisiin.

Tutkimuksessa hyödynnettiin työaikakirjanpitoa työn sisällön tutkimiseksi (Liite 5: Esimerkki työaikakirjauksista) ja työntekijöiden antamia vastauksia (Liite 6: Kyselytutkimus). Kysely kartoitti työntekijöiden ajatuksia työaikakokeilusta. Vastaukset kertovat mm. mihin eri ammattiryhmät käyttävät työaikaansa. Lisäksi saatiin tuloksia siitä, miten työntekijät kokivat työn tekemisen työajassa. Johtopäätöksissä pohditaan, onko työaika mahdollista toteuttaa seurakunnan hengellisessä työssä.

Kirkossa on perinteisesti tehty työtä ilman työaika. Kutsumus ja omat voimat ovat asettaneet rajat sille, kuinka paljon työtä tehdään. Tunteja ei ole laskettu. Keväällä 2009 Kirkkohallitus otti yhteyttä Raision seurakuntaan ja kysyi, haluaisiko seurakunta kokeilla työaika. Kokeiluun etsittiin seurakuntia, joilla asiat olivat järjestyksessä. Erityisesti seurakunnassa piti olla asiansa osaava kirkkoherra.

Raision seurakunta otti haasteen vastaan. Työaikakokeilu alkoi syksyllä 2009 ja päättyi syksyllä 2011. Työntekijät laskivat työtunteja kaksi vuotta ja suunnittelivat työtään tunti tunnilta.

Kirkkohallitus ja palkansaajajärjestöt ovat huolissaan kirkon työntekijöiden työmäärästä ja siitä, onko kirkko tulevaisuudessa houkutteleva työnantaja nuorten näkökulmasta. Ydinkysymys, jonka työmarkkinaosapuolet esittivät seurakunnalle, oli:

Onko hengellisen työn tekeminen mahdollista työajassa?

2 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMA JA KOHDERYHMÄ

Raision seurakunnan jaksotyöaikakokeilun tarkoituksena oli selvittää, voiko hengellistä työtä tehdä työajallisena? Tätä kysymystä tutkii Kirkon työmarkkinalaitos ja työmarkkinajärjestöt. Tämä tutkimus on rajattu kahteen kysymykseen, joiden tarkoitus on hieman erilainen.

Tämä tutkimus vastaa kysymyksiin:

1. Mistä työ koostuu Raision seurakunnassa eri ammattiryhmillä?
2. Miten Raision seurakunnan työntekijät kokivat työaikakokeilun?

Ensimmäiseen kysymykseen vastaan työaikakirjanpitoaineiston perusteella. Aineisto koostuu työaikalistoista, joita työntekijät ovat laatineet, ja jotka työntekijöiden esimiehet ovat tarkistaneet. Toiseen kysymykseen aineisto on kerätty kyselytutkimuksella, johon työaikakokeiluun osallistuneet vastasivat. Kerron tarkemmin tutkimuksessa käytetyistä analyysimenetelmistä luvussa kuusi. Kohderyhmästä ja Raision seurakunnasta löytyy tarkemmin taustatietoja luvussa kolme. Työaikakokeilussa kokeiltiin jaksotyöaika. Tästä löytyy tarkemmin tietoa luvusta viisi.

Tutkimusaihe on ajankohtainen. Tämä on ensimmäinen tutkimus tästä aiheesta. Kirkkohallitus on kerännyt tutkimusaineistoa Raision seurakunnassa, mutta tämän aineiston tuloksia ei ole toistaiseksi julkaistu. Olen itse Raision seurakunnan työntekijä ja olen ollut mukana työaikakokeilussa. Tämän takia tuntui luonnolliselta tutkia tätä tarkemmin.

Raision seurakunta on keskikokoinen kaupunkiseurakunta. Seurakunnan hengellisessä työssä on selkeät ammattiryhmät, joissa on lähetys- ja perhetyötä lukuun ottamatta enemmän kuin yksi työntekijä. Raisio on itsenäinen seurakunta eikä kuulu mihinkään seurakuntayhtymään. Raision kirkko on yksi Suomen vanhimpia. Rakennusvuotena pidetään vuotta 1305. Raision kaupungissa asuu noin 24 000 ihmistä. Raision seurakuntaan kuului 19 005 henkeä vuonna 2010 (Kirkkohallitus 2010).

Tutkimusympäristö on Raision seurakunta ja kohderyhmä on hengellisen työn työntekijät. Tutkimusryhmä on työnsisällön tutkinnassa 19 (n=19). Hengellistä työtä seurakunnassa tekevät papit, kanttorit, diakoniatyöntekijät ja nuorisotyönohjaajat. Seurakunnassa on myös muuta henkilöstöä, jotka ovat hengellisen työn alla kuten lapsityönohjaaja, lähetyssihteeri ja perhetyöntekijä. Pappeja jotka ovat tutkimuksessa mukana on kahdeksan. Kanttoreita tutkimuksessa on mukana kolme tai kaksi riippuen siitä, koska tutkimuksen aineisto on kerätty. Diakoniatyöntekijöitä ja nuorisotyönohjaajia tutkimuksessa on mukana neljä. Työntekijämäärissä voi olla pientä vaihtelua riippuen siitä koska aiheisto on kerätty.

Raision seurakunnassa käytetään väliportaan esimiehiä. Heitä ovat johtava diakoniatyöntekijä ja johtava nuorisotyönohjaaja, lapsityönohjaaja sekä aikuistyön johtava kappalainen. Kaikkien pappien lähiesimies on kirkkoherra, joka on kaikkien väliportaan esimiesten esimies.

3 VIRKA JA TYÖ KIRKOSSA

Seurakunnan hengellisen työn siirtymistä työajattomuudesta työaikaan ei ole tutkittu aikaisemmin. Sen sijaan suomalaisessa yhteiskunnassa on työaika ja sen erilaisia soveltamismuotoja tutkittu runsaasti. Kirkon virka on käsitteenä monimutkainen. Jotta virkakäsitystä voidaan ymmärtää, tarvitaan sekä teologista että yhteiskunnallista näkökulmaa. Kirkon sisällä on eriasteisia virkoja. Pappisviralla on ehkä selkein historiallinen jatkumo. Nuorisotyönohjaajan virka, joka on jo kymmeniä vuosia vanha, on kirkon näkökulmasta edelleen uusi virka. Kirkon virkaan liittyy oleellisesti kutsumuksen käsite. Ymmärrän käsitteellä kutsumus kutsua palvelukseen. Tästä lisää luvussa 3.2. Usein henkilöllä, jotka tulevat kirkolle töihin, on itsellään sisäinen näky ja kutsumus siihen tehtävään, johon hän on hakeutumassa. Se, miten ihminen itse ymmärtää virkansa ja kokee kutsumuksensa vaikuttaa käytännössä siihen, miten hän haluaa tehdä töitä kirkossa. Työaika muuttua perustavalla tavalla kirkon traditiota, ja sitä kautta voi vaikuttaa ammatillisiin käytäntöihin. Hukkuuko kutsumus työaikaan vai hukkuuko kutsumus ajattomaan työhön?

3.1 Työ ja vapaa-aika

Läsnäolon kirkko, kirkon strategia 2002 toteaa, että yksi kirkon pääresursseista on sen henkilöstö. Kirkon tulee kantaa huolta henkilöstön ammattitaidon, työssä kehittymistä ja työssä jaksamisesta. Tämä vaatii keskittymistä laadukkaaseen johtamiseen ja uusien toimintatapojen kehittämiseen. (Läsnäolon kirkko 2002, 12.)

Nykyisin kirkosta on tullut lähes äänetön suhteessa työhön ja vapaa-aikaan. Tämä on hämmästyttävää, koska reformaattorit uskonpuhdistuksen aikoihin laittoivat tälle kysymykselle paljon painoarvoa. Keskiajalla ajateltiin, että kirkollinen ammatti oli pyhempä kuin maallinen ammatti. (Bacchiocchi Samuele i.a., 2,6.)

Nykyinen käsityksemme työn etiikasta juontaa alkunsa uskonpuhdistuksen ajoista. Uskonpuhdistus eli reformaatio määritteli uudestaan ihmisen suhdetta työhön. Alkuperäinen protestanttinen etiikka arvosti työtä ja ahkeruuden hyvettä. Työtä arvostaes-

saan reformaattorit samalla kritisoivat laiskuutta. He ivailivat velttua suhtautumista työhön. Protestanttinen etiikka puolusti kaiken oikean työn pyhyyttä. Reformaattorien mielestä elämä kokonaisuudessaan kuului Jumalalle. Tämä asenne synnytti työhön sovellettuna opin kutsumuksesta – uskon, että Jumala on kutsunut yleisesti ihmiset kristilliseen elämään ja erityisesti jotkut tiettyihin tehtäviin ja ammatteihin. Luther edisti tätä katsantokantaa. Hän kirjoitti, että näennäiset maalliset askareet ovat Jumalan palvelemista ja Jumalaa suuresti miellyttävää kuuliaisuutta. Tästä syystä tavallista työtä alettiin pitää pyhänä. Mikä tahansa tehtävä oli tärkeä, koska sen väitettiin kirkastavan Jumalaa. Reformaattorit vakuuttivat kuin yhdestä suusta, että työn pääasiallinen tarkoitus oli kirkastaa Jumalaa ja olla hyödyksi yhteiskunnalle. Jumalan antamat siunaukset tulevat ihmisten osaksi joskus työnteon välityksellä ja joskus ilman, mutta eivät koskaan ihmisen työn tähden. Jumala antaa siunaustaan aina armosta ilman ihmisen omia ansioita. Alkuperäisessä protestanttisessa etiikassa ihannointiin työn kohtuullisuutta ja varhaiset protestantit kannattivat vapaa-aikaa monin eri tavoin. Heidän ajanviete-etiikkansa oli kuitenkin lähinnä työetiikan jatkoa. Vapaa-aika edisti ihmisen kykyä tehdä työtä. Kun protestanttinen etiikka oli saavuttanut vankan jalansijan, kukaan ei vakavissaan asettanut sitä kyseenalaiseksi, vaan sitä pidettiin itsestään selvänä lähes kolmen vuosisadan ajan. (Ryken Leland 2000, 817–818.)

Kristittyä työetiikkaa on valitettavasti välillä tulkittu väärin siten, että se antaa oikeutuksen työnarkomanialle (Bacchiocchi Samuele i.a., 32). Työn kriisin ovat aiheuttaneet liiallinen työnteko, tyytymättömyys työhön, työttömyys ja työntekijöiden kykyjen vajaakäyttö sekä kannustuksen puute työpaikalla. On syntynyt vapaa-ajan ongelma. Syiksi tähän on nähty vapaa-ajan väheneminen, joukkoyhteiskunnan virkistysmahdollisuuksien huononeminen, kyvyttömyys arvostaa vapaa-aikaa työstä riippumatta sekä toisaalta vapaa-ajan palvonta. Työ ja vapaa-aika ovat muodostuneet ongelmiksi useille kristityille nykyisin. Jotkut kristityt tuntevat syyllisyyttä siitä, että he tekevät liikaa töitä ja osa tuntee syyllisyyttä siitä, että ovat vapaa-ajalla liikaa. (Ryken Leland 2000, 820 ja Bacchiocchi Samuele i.a., 2.)

1900-luvulla työ on mielletty Jumalan ihmisrodulle antamaksi moraaliseksi velvollisuudeksi. Tarkoituksena on inhimillisten tarpeiden tyydyttäminen, itsensä toteuttaminen ja Jumalan kunnioittaminen. Suhteessa työntekijään työtä tarkastellaan sen tuottaman tyydytyksen, ilon ja palkkion näkökulmasta. Suhteessa yhteiskuntaan työs-

tä tulee keino, jolla hankitaan oma toimeentulo, huolehditaan toisten tarpeista ja edistetään yhteiskunnan toimivuutta. Suhteessa Jumalaan työ on kuuliaisuuden, kiitollisuuden ja taloudenhoidon välikappale. (Ryken Leland 2000, 820–821.)

Kristillinen vapaa-ajan teologia ammentaa aiheensa kristillisestä työkäsityksestä. Sen mukaan lepo työstä on luomisjärjestyksen perusteella oikeutettua siinä missä työkin. Kun Genesiksen Jumala tekee työtä, Hän myös lepää. Jeesuksen esimerkki painottaa samaa työn ja vapaa-ajan vuorottelua Jumala ei odota meidän käyttävän kaikkea aikaamme ollaksemme tuottoisia. (Ryken Leland 2000, 821 & Bacchiocchi Samuele i.a., 33.)

Kristillinen ajattelu on parhaimmillaan sovittanut yhteen työn ja vapaa-ajan. Näin tehdessään se on sopusoinnussa sekä aikamme yhteiskuntateorian että Vanhan testamentin ja Jeesuksen noudattaman elämänrytmin kanssa. Jokapäiväisessä elämässä työ ja vapaa-aika ovat keskinäisessä suhteessa toisiinsa. Työ ja vapaa-aika perustuvat luomisoppiin, sillä Jumala loi kummankin omalla toiminnallaan. Molemmat edellyttävät moraalisia valintoja ja ohjaamista, molempien ihanteena on tyydytys ja itsensä toteuttaminen. Synti on turmellut molempia ja molemmat edellyttävät kohtuutta. (Ryken Leland 2000, 821–822.) Joidenkin on vaikeaa nauttia vapaa-ajasta, koska he ajattelevat kallisarvoisen vapaa-ajan olevan pois työajasta (Bacchiocchi Samuele i.a., 34.) Aikoinaan Jeesus arvosti vapaa-ajan merkitystä (Mark.6:30–31), kun hän kohtasi apostolit. Hän kuunteli, mitä apostoleilla oli kerrottavaa ja mitä he olivat tehneet. Tämän jälkeen hän kehotti heitä lähtemään hänen mukaansa yksinäiseen paikkaan, jotta he saisivat levähtää. (Raamattu.) Tutkimuksessa 2010, jossa tutkittiin sairaan hoitajien kutsumusta suhteessa työhön, päädyttiin seuraavaan johtopäätökseen: työlle täytyy löytyä vastapainoa työntekijän vapaa-ajasta. Ihmiselle ei ole hyväksi jos elämä keskittyy pelkästään työn ympärille. (Näykki & Tuohimaa 2010, 52.)

3.2 Kutsumus, työ ja virka

Kutsumus voidaan määritellä monin eri tavoin. Tutkimuksessa Sairaanhoitaja ja kutsumus lainataan entistä piispa Kantolaa näin:

Kutsumustyö on työtä, jota henkilö tekee vapaaehtoisesti. Työtä, jota hän tekee siksi, että työssä voi toteuttaa jotain siitä, mitä hän henkilökohtaisesti pitää tärkeänä elämässä. Kutsumustyö on sitä, että työntekijä ymmärtää olevansa osa jotakin kokonaisuutta, joka yhteisten ponnistusten tuloksena tuottaa jostain sellaista, mitä työntekijä pitää perustavalla tavalla arvokkaana.

Englanninkielinen sana kutsumuksesta vocation määrittelee sanan kutsuksi palvelukseen. Sana antaa nimen sille, mitä ihmiset kulloinkin ymmärtävät omaksi kutsumukseksi. Tämä on kaikilla ihmisillä ainutlaatuinen. Kutsumuksen olemus ja voimakkuus näyttäisi kehittyvän kokemuksen myötä. Kutsumus ei saisi merkitä sitä, että oman jaksamisen rajoista ei pidetä kiinni. (Näykki & Tuohimaa 2010, 6–7, 49, 51).

Hengellistä työtä pidetään kokonaisvaltaisena henkilökohtaisena kutsumustyönä. Se voi olla hieno voimavara sekä seurakunnalle että työntekijälle itselleen. Tällaista asennetta tavoitellaan myös yrityksissä ja julkisella sektorilla. (Turunen 2001, 19.)

Seurakunnissa työtä tehdään itsenäisesti ja kokonaisvaltaisella otteella. Tämä näkyy työajoissa. Työajattomuudesta saattaa nousta sellainen harha- tai väärinkäsitys, että työtä ei voi suunnitella. Tähän voi liittyä myös sellaisia näkemyksiä, että on velvoitettu tekemään työtä 24 tuntia vuorokaudessa. Työntekijän on vaikeaa erottaa, mikä on työtä ja mikä vapaa-aikaa. (Turunen 2001, 88.)

Viime vuosien aikana kirkon sisällä on ollut käynnissä prosessi, joka tähtää virkarakenteen uudistamiseen. Virkarakenteen uudistamisessa on kyse kirkon varustamisesta kohtaamaan paremmin muuttuvaa maailmaa ja kirkon hengellisestä vahvistamisesta. Uudistus prosessin pyrkimyksenä on vahvistaa työntekijöiden hengellistä identiteettiä. Virka-aseman selkiyttäminen on lähtenyt liikkeelle 1980-luvun lopulla, jolloin tehtiin ensimmäiset aloitteet kirkon virkarakenteen uudistamisesta. (Kirkkohallitus 2002, 35–37.) Prosessi on jatkunut tähän vuoteen asti ja lopullista ratkaisua ei ole vielä nähtävissä. Kirkossa on vallinnut vahva käsitys siitä, että hengellinen virka, jonka Kristus asetti, on sanan palvelijan virka. Tästä syystä kirkon virka liitetään ainoastaan pappisvirkaan. Kirkkolaissa ei varsinaisesti käsitellä muita virkoja ja määri-

tellä niiden asemaa. Muiden virkojen tärkeys ja välttämättömyys käy ilmi kirkkojärjestyksestä. (Kirkkohallitus 2002, 37–38.)

Kirkon viran mallia ei sellaisenaan voi poimia Raamatusta. Nykyiset käytännöt eri kirkoissa ovat kehittyneet vuosisatojen kuluessa. Virkarakenne uudistuksessa on kyse kirkon tarpeista. Osa tarpeista koskee ensisijaisesti tiettyjä työntekijäryhmiä. Uudistuksessa on kyse koko kirkon hengellisen uudistuksen tarpeista. Uudistuksessa on tarkoitus selkeyttää nykyisten virkojen asemaa Kirkon virkarakenteen kokonaisuudessa. (Kirkkohallitus 2002, 42–43.)

Käsitys virasta on aina tulkintaa jostakin. Perinteisesti kirkon viran on ajateltu sisältävän kolme säiettä, jotka ovat piispa, pappi ja diakoni. Joissain vaiheessa oli tavoitteena nähdä vain yksi säie. (Piispainkokous, 2008, 2.) Kirkkojen maailmanneuvoston ekumeenisesta asiakirjasta (BEM) voidaan löytää perusta kolmisäikeisen vihkimysviran ymmärtämiselle siten, että viran säikeiden välille tehdään ero. (Kirkkohallituksen esitys 2/2011, 5) BEM -dokumenttiin kuuluvat kaste, ehtoollinen ja virka, jossa kolmisäikeisyyttä pidetään ykseyden ilmaisijana ja ykseyden tavoittelemisen keinona. Kirkkomme merkittävin ekumeeninen sopimus virkauudistuksen kannalta oli Porvoon julistus 1995. Siinä ei suoraan sitouduttu BEM -dokumenttiin, mutta kolmisäikeisyyttä pidettiin tavoitteena, jota voidaan tavoitella kirkon oman virkakäsitteen valossa. (Kirkkohallitus 2002, 41.)

Pappisvirkaan kuuluvaa vahvaa asemaa on perusteltu seurakunnan erityisillä tehtävillä. Tehtäviä ei hoideta demokraattisesti vaan Kristuksen asettaman tehtävän nojalla. Tähän vastuuseen perustuu pappisviran erityinen asema seurakunnassa. Pappisvirka on kutsumustyötä, johon pappi on kutsuttu. Pappi vastaa tehtäviensä hoidosta ”Jumalan ja ihmisten edessä”. (Turunen 2001, 18–19.)

Uudessa Testamentissa ei käytetä kenestäkään ihmisestä nimeä pappi. Pappi nimitystä käytetään vain Jeesuksesta Kristuksesta. Kirkon palvelijoista käytetään sen sijaan muita nimityksiä ja heitä kutsutaan apostoleiksi, evankelistoiksi, piispoiksi, presbytereiksi jne. Nämä nimet kuuluvat heille siitä syystä, että he saarnaavat ja suorittavat muita palvelustehtäviä. Papin virka on saarnaamista, kun taas diakonin tehtävänä on kirkon varojen jakaminen köyhille, jotta papit vapautuisivat rukoukseen ja sanan pal-

velukseen (Luther 1967, 173–175.) Reformaatio merkitsi sitä, että diakonin virka su-
lautui pappisvirkaan. Taustalla oli katolisessa kirkossa vallalla ollut pappetta ja
pappisviran ykseyttä korostava ajattelu, joka oli vallinnut jo keskiajalta lähtien.
1800-luvulla käsitys diakonian virasta jälleen muuttui. Tällöin vaikutukset tulivat
saksalaisen laitosdiakonian ja diakonin tehtävän ymmärtäminen kautta. Diakonin teh-
tävä eriytyi pappisvirasta. (Kirkkohallituksen esitys 2/2011, 5.) Tämän perustella voi
vetää johtopäätöksen, että virkakäsitystä ja virkojen työnsisältöjä on painotettu vallit-
sevan ajan mukaan.

Kirkkolaki ja -järjestys määrittelee papin viran. Muita virkoja tai toimia kirkossa ei
määritellä samalla tarkkuudella. ”Evangeliumin julistamista ja sakramenttien jaka-
mista varten kirkossa on pappisvirka, joka saadaan papiksi vihkimisessä” (Finnlex
1993, kirkkolaki, luku 5, 2§).

Papin erityisenä tehtävänä on julkisen jumalanpalveluksen toimittaminen ja
pyhien sakramenttien jakaminen, muiden kirkollisten toimitusten hoitaminen
sekä yksityinen sielunhoito ja rippi (Finnlex 1993, kirkkojärjestys, luku 5,
1§).

Seuraavaksi kuvaan kaksi erilaista mallia, jotka ovat tulleet esille, kun papin työn
luonnetta on pohdittu. Mikäli kirkko on byrokratia, on papin työnä lukea tarkasti laki,
virkaehtosopimukset, kirkkohallituksen ohjeet ja mahdollisuuksien mukaan kirkon
toimintasuunnitelmat. Tämän jälkeen hän toteuttaa kirkolliset toimitukset ja istuu
kirkkoherranvirastossa itselleen kuuluvan ajan. Jos pappia moititaan tästä, hän il-
moittaa tehneensä oman osansa. Papin työ on noudattaa lakia. (Seppälä 1997, 23.)

Edelliselle byrokratiamallille lähes vastakkainen malli perustuu ihmissuhteisiin. Jos
pappi tekee työtä ihmissuhteisiin perustuvan mallin pohjalta, kiinnittää hän erityistä
huomiota omaan sisäiseen motivaatioonsa ja työpaikan ihmissuhteisiin. Seurakunta-
laiset eivät ole hänelle vain työn kohteita vaan myös ihmisiä. Tässä mallissa korkea
työmotivaatio muistuttaa osin kutsumusta, joka tulee korkeammalta kuin muodolli-
nen työnantaja. Sosiaalinen yhteisö on papille olennainen. Kuvatut kaksi mallia pei-
laavat kärjistetysti, mutta oikean suuntaisesti kutsumuksen sisäisiä jännitteitä. (Sep-
pälä 1997, 24).

Kirkon virkakäsitykseen liittyy pitkä historia: viran hoitamiseen liittyy vahva kutsumus ja taustalla on tehtävä, joka tulee itse Jumalalta. Ehkä näiden seikkojen perusteella kirkon virka on moninaisempi ja vaikeaselkoisempi kuin maallinen ammatti. Kirkkoa ja sen virkaa ei ole mahdollista tarkastella vain teologisesta tai sosiologisesta näkökulmasta. Jotta kokonaisuus voidaan ymmärtää, tarvitaan molempien näkökulmien yhtäaikaista tarkastelua. (Turunen 2001, 13–16.)

3.3 Työn kuormittavuus seurakuntatyössä

Työn kuormittavuutta Suomessa tutkivat useat tahot. Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan 42% naisista ja 57% miehistä teki säännöllisesti kuukausittain ylityitä. Keskimääräinen työaika ylityöt mukaan lukien nousi naisilla 38:n tuntiin ja miehillä 41:n tuntiin. (Kulju 2007, 11.) Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa vuonna 2010 tiedusteltiin vastaajilta heidän näkemystään siitä, uskovatko he pystyvänsä tekemään nykyistä työtään vielä 60-vuotiaana. Suomessa yli 50-vuotiaista 81,6% uskoi pystyvänsä tähän (Alasoini 2011, 138).

1800-luvun loppupuolella työaika oli 12-14 tuntia vuorokaudessa. Työväenliikkeen ansiosta työaika lyhennettiin. Suomessa kahdeksan tunnin työpäivä tuli lainvoimaiseksi vuonna 1917. Viime vuosien muutokset ovat entisestään lisänneet tarvetta joustoihin. Olennaista näissä muutoksissa on työaikojen moninaistuminen, vaihtelu päivästä toiseen ja yksilöllisyys. Jaksotyö on joustava työaikajärjestely. Perinteinen päivätyö on vähentynyt, iltaj- ja viikonlopputyö on lisääntynyt. Työajoista Suomessa säädetään työaikalaissa. Työajaksi luetaan työhön käytetty aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. (Kulju, 2007, 9–10.)

Marketta Rantama on tutkinut työn kuormittavuutta seurakuntien työssä 2001. Hänen tutkimuksestaan nousi esiin seuraavia asioita: työajattomuuden aiheuttama kuormitus ei ole sidoksissa seurakunnan kokoon vaan enemmän johtamiseen. Pienissä seurakunnissa yksin työskentely ja sijaisten puute nousi esiin. Suurissa seurakunnissa puutteellinen työnjohto ja työn epätasainen jakautuminen työntekijöiden kesken olivat ongelmia. Hänen tutkimuksessaan tuli myös ilmi, että työntekijät venyttivät usein

työpäivänsä kolmentoista tunnin mittaisiksi tai jättivät vapaapäivänsä pitämättä. (Kauppinen & Rantama 2003, 38–40.)

Rantaman tutkimuksessa käy ilmi, että työajatonta työtä tekevien seurakunnan työntekijöiden työajan käyttö ja suunnittelu ei ole erityisen hyvin hallittua. Työnjakokäytännöt kuormittavat ajatonta työtä tekeviä kolmella tavalla. Hengellisen työn tekijöiden keskinäinen työnjako ontuu tai se ei ole tasapuolista. Monia rasittavat myös epäoikeudenmukaisiksi koetut korvauskäytännöt, esimerkiksi sunnuntain perhejumaanpalveluksessa, johon osallistuvat sekä nuorisotyönohjaaja että lastenohjaaja. He saattavat käytännössä tehdä samaa työtä itse tilaisuudessa, mutta saavat siitä erilaisen korvauksen. Työaikajärjestelyt vaikuttavat olennaisesti työssä selviytymiseen ja työkykyyn, ja niiden kuormittavuutta aiheuttavista tekijöistä on keskusteltava yhdessä. (Kauppinen & Rantama 2003, 40,43).

Rantaman tutkimuksessa 40 % vastanneista koki työajattomuuden kuormittavan itseään jossakin määrin. Ryhmään kuuluvien suuri lukumäärä viestii työajan hallintakeinojen puutteesta. Taustalla on joko työntekijän oma kyvyttömyys tai haluttomuus rajata työtään, tai työyhteisön toimintatavat, jotka eivät rohkaise työajan suunnitelmalliseen käyttöön. Kuormittujia oli kaikissa ammattiryhmissä. Usein kuormittujien käsityksen mukaan seurakuntalaisten tarve keskustella ei koskaan noudata annettuja aikatauluja. Seurakuntalaiset ovat oppineet ottamaan yhteyttä työntekijöihin aina kun tarvetta ilmaantuu. Seurakunnat ovat heidän mielestään niin omaleimaisia yhteisöjä, ettei yleispäteviä käytäntöjä voi sopia. Työstä muodostuu elämäntapa, johon työajan käsite ei millään muotoa sovellu. Silti työntekijät väsyvät. (Kauppinen & Rantama 2003, 46–47.)

Rantaman tutkimuksesta löytyi riskiryhmiä. 31 % ajatonta työtä tekevistä kirkon työntekijöistä kuuluu riskiryhmään. Heitä työajattomuus kuormitti paljon tai erittäin paljon. Ammattiryhmistä nuorisotyönohjaajat kuuluivat riskiryhmään huomattavasti muita useammin. Tutkimuksen mukaan lähes puolet nuorisotyönohjaajista lukeutui tähän ryhmään. Työajattomuudessa heitä rasittivat työn pirstaleisuus ja leirityön tuoma raskaus. Päivärytmissä nuorisotyönohjaajien työt ajoittuivat niin aamuun kuin iltaankin. Usein nuorisotyönohjaajaa rasittaa kokemus epäoikeudenmukaisesta palkkauksesta. Riskiryhmään kuuluvien työviikko oli heidän oman kokemuksensa mukaan

jatkuvasti normaalia pitempi. Jotkut tiedostivat, että yli 50:n tunnin työviikot eivät olleet enää tehokasta työaikaa ja hyödyllisiä. Lisääntyvä vapaa-aika toisi ilmeisesti työhön aivan uutta potkua. Työmäärästään he kokivat voimattomuutta, sillä toiset työntekijät tai seurakuntalaiset määräsivät heidän työtahtinsa. (Kauppinen & Rantama 2003, 47–48.) Työuupumus on ensisijaisesti työperäistä. Se ei johdu vapaa-ajan kuormituksista, vaan ennen kaikkea kohtuuttomista työoloista. Työntekijöitä pitäisi kehottaa pitämään kiinni viimeiseen asti oikeudestaan harrastuksiin ja vapaa-aikaan. Työpaikalla pitäisi miettiä resursseja ja mitoittaa ne siten, että työntekijän elämään mahtuu muutakin kuin työ. (Kulju 2007, 14.)

Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työuupumuksen taustalta on löydetty kokemuksia työ- ja vapaa-ajan erottamisen ongelmista, ylipitkistä työpäivistä, päivien pirstaleisuudesta sekä työtehtävien ennalta arvaamattomuudesta ja epäsäännöllisyydestä. Töiden ruuhkautuminen on estänyt osittain vapaapäivien pitämisen. Työuupumuksen suhteen riskinä pidetään sellaista työmäärää, joka jatkuvasti ylittää 50:n viikkotunnin rajan. Ajattomassa työssä tällaiset viikot ovat tavallisia. Vahva kutsumus velvoittaa työhön, ja sisäinen pakko ajaa työntekijän laittamaan itsensä likoon, vaikka henkiset ja fyysiset voimavarat eivät enää riittäisi. (Kauppinen & Rantama 2003, 51–52.)

Työajan epämääräisyyttä lisää työ- ja vapaa-ajan erottamisen ohella työpäivien rikkonaisuus etenkin pappien ja nuorisotyönohjaajien työssä. Toisinaan työajan epämääräisyys on työntekijän oma valinta. Hän ei näe tarpeelliseksi käyttää aikaansa ja voimiansa työn suunnitteluun, vaan työajat syntyvät luovasti tehtävien ilmaantumisen ja omien mielialojen mukaan. Monet työntekijät kokevat rikkonaisen työpäivän lomaan osuvat vapaa-ajat merkityksettömiksi. Ajatonta työtä tekevät seurakunnan työntekijät kaipaavat selkeitä, hyvällä omallatunnolla pidettäviä vapaajaksoja ja työtehtävien säännöllistä rytmittämistä, esimerkiksi pidempiin tiiviisiin työjaksoihin ja niitä seuraaviin selkeisiin vapaajaksoihin. (Kauppinen & Rantama 2003, 58–59.) Osalla seurakuntien työntekijöistä on ajatuksia siirtyä muihin töihin. Tällaisten ajatusten taustalla on lähes aina kokemus huonosta palkasta, väsyminen työajattomuuteen, liikaa työmäärää tai työyhteisössä olevat ongelmat. (Kirkkohallitus 2002, 39.)

Seurakunnissa ylipitkät työpäivät ovat huomattavasti tavallisempia kuin liian lyhyet työpäivät. Yleisin syy ylipitkiin päiviin lienee tunnollisten, kutsumustietoisten ja motivoituneiden työntekijöiden haluttomuus kieltäytyä tarjotusta työstä. Seurakunnissa hengellistä työtä riittää loputtomiin. Joskus yllättävät työtehtävät saattavat johtaa ylipitkiin työpäiviin. Työntekijät suhtautuvat niihin yleensä myönteisesti, sillä ne koetaan olennaiseksi osaksi hengellistä työtä. Ne antavat tunteen siitä, että työ on tärkeää. Ennalta-arvaamattomia työtehtäviä on luontevaa ottaa vastaan seurakuntalaisilta, mutta ei esimiehiltä. (Kauppinen & Rantama 2003, 60–61.)

Seurakunnissa työskentelee ihmisiä, joiden työpäivät jäävät säännöllisesti lyhyehköiksi. Tutkimukset tuovat liian pienen työmäärän huomommin esiin kuin liian suuren. Työaika tutkittaessa vähän työtä tekevät pyrkivät siihen, että itsestä annettu kuva olisi siedettävä. Harvan itsetunto kestää esitellä itseään laiskana ja työn vieroksjana. Jos seurakunnan työntekijä ei anna työyhteisöön riittävää työpanosta, hänen ongelmiinsa tulee puuttua. Jatkuvasti vajaata työviikkoa tekevä työntekijä on työtovereilleen taakka. Esimiehen antama hiljainen hyväksyntä koetaan epäoikeudenmukaisena työtovereita kohtaan. (Kauppinen & Rantama 2003, 62.)

3.4 Muutosprosessi

Ennen kuin mikään uusi alkaa, täytyy vanhasta päästää irti. Uudelle tilan antaminen ja luopuminen on usein vaikeaa – monesta asiasta pitää oppia pois (Heiskanen & Lehtikoinen 2010, 51). Muutosvoimaa tarvitaan muutoksen toteutukseen. Joissain organisaatioissa muutosvoimaa on runsaasti osana yrityksen kulttuuria. Henkilöstölle on kasvanut vahva luottamus omiin kykyihin selviytyä uusissa tilanteissa. Toiset organisaatiot ovat eläneet pitkään stabiilissa tilanteessa ja samalla alueella, eivätkä ihmiset ole paljoakaan joutuneet kohtaamaan muutoksia. (Valpola 2004, 31.)

Muutos alkaa lopetuksesta. Monille ihmisille lopettaminen on todella vaikeaa. Heille lopetus on epämieluisa katkos jatkuvuudessa. He ovat saattaneet tottua välttämään lopetuksia ja panostavat jatkuvuuteen. Viestintätutkimusten mukaan ihminen tarvitsee keskimäärin seitsemäntoista viestin toistoa uskoakseen, että asia on vakava ja se

on tarkoitus toteuttaa. Tarvitaan siis runsaasti asian toistoja, jotta viesti menee perille. Huhut liikkuvat nopeasti, niitä uskotaan yhdelläkin toistolla. (Valpola 2004, 35–36, 63.)

Muutokselta menettää pohjansa, jos johto puhuu muutoksen tarpeista ja ratkaisuisista ristiriitaisesti. Pahin tilanne on silloin, kun johto on sitoutunut muutokseen vain omilla kokouksissaan. Muutokseen tarvitaan sitkeyttä. Muutoksen läpi vieminen vie useamman toimintakauden. (Valpola 2004, 48–49.) Muutoksen onnistumisen edellytyksenä on, että johto tukee hankkeen tavoitteita varauksetta (Heiskanen & Lehikoinen 2010, 57).

Muutosvastarinta on merkki siitä, että muutos on alkanut. Luonnollisesti ihmiset kantavat huolta tehtävistään ja tulevaisuudestaan (Heiskanen & Lehikoinen 2010, 57.) Epävarmoissa tilanteissa ihmiset tarvitsevat lisää tietoa. Monimutkaisissa tilanteissa ihmiset tarvitsevat mahdollisuutta keskustella ja sitä kautta jäsentää tietoa. Keskustelu huhujen perusteella ei vie asiaa teenpäin. Muutoksen viemisessä tarvitaan paljon viestintää kasvokkain. (Valpola 2004, 63–64.)

Perustehtävän hoitaminen, tavoitteiden kirkastaminen ja luottamuksen ylläpitäminen tapahtuvat viestinnän avulla. Aito muutos mahdollistuu vasta, kun sen tavoitteet ja uudet toimintatavat ovat riittävän yhtenäisesti hyväksytyjä ja ymmärrettyjä. Aidon muutoksen perusta on oppiminen. Se johtaa ajattelun ja käyttäytymisen muuttumiseen. Keskeistä kuitenkin on se, että ihmisten täytyy hyväksyä muutos myös tunneta-solla. Ihmisten ymmärtäessä muutoksen tuomat mahdollisuudet, heidän on helpompi sitoutua ja olla mukana. Kun ongelmat eivät enää koske omaa napaa, aletaan yleensä huolehtia koko työyhteisöstä. (Heiskanen & Lehikoinen 2010, 21, 49–50.)

4 SOPIMUKSET JA JAKSOTYÖAIKA

4.1 Sopimukset ja jaksotyöajan kuvaus

Hengellistä työaika ja jaksotyöaika on kuvattu kattavasti julkaisussa Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2010–2012 sekä erillissopimukset. Julkaisu sisältää paljon poikkeuksia ja soveltamisohjeita. Kun olen kuvaillut sopimuksia, olen yrittänyt rajata aineistoa siten, että olen ottanut mukaan vain tämän tutkimuksen kannalta merkittäviä näkökulmia. Kaikki sopimuksen yksityiskohdat eivät ole merkityksellisiä tutkimukseni kannalta.

Työaikalakia sovelletaan työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Poikkeuksena tästä soveltamisalasta ovat ne työntekijät, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä. (KirVesTes 2010, 302.) Papeilla ja muilla hengellisen työn tekijöillä ei ole perinteisesti ollut työaika. Työtä on tehty niin paljon kuin tarve on vaatinut.

Kirkon työntekijät jakautuvat työaikamääräysten suhteen kahteen ryhmään. Niihin, joihin sovelletaan työaikalakia ja niihin, joihin sitä ei sovelleta. Hengellisen työn tekijöillä tarkoitetaan niitä viranhaltijoita, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia. Pääsääntöisesti hengelliseen työhön pitäisi ottaa työntekijöitä vain virkasuhteeseen. (KirVesTes 2010, 140§, 1 mom, 92). Hengellisen työn tekijöihin sovelletaan KirVesTessin sopimuksen työ- ja vapaa-aikamääräyksistä vain kohtia 173§, 181§ ja 182§. Poikkeukset näistä kuvataan erikseen. (KirVesTes 2010, 140§, 2 mom, 93).

Hengellisen työn viranhaltijan vapaa-ajasta sanotaan, että viranhaltijalle annetaan kaksi vapaapäivää kalenteriviikossa, mikäli välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät eivät sitä estä. On tilanteita, joissa vapaapäivän pitäminen estyy ennalta tiedetyn syyn vuoksi. Silloin vapaapäivää voidaan siirtää siten, että se pidetään kolmen viikon kuluessa. Mikäli vapaapäivää ei voi pitää tässä ajassa, siitä maksetaan työntekijälle korvaus, joka on 1/30 osa viranhaltijan varsinaisesta palkasta. Mikäli vapaapäivän

pitäminen estyy kiireellisen ja välttämättömän työtehtävän vuoksi, voidaan se siirtää pidettäväksi seuraavan kolmen viikon kuluessa. (KirVesTes 2010, 173§, 107.)

Jos seurakunnan kausisuunnitelman mukainen leiri on järjestetty siten, että hengellisen työn viranhaltija ei ole voinut leirilläolon vuoksi pitää säännönmukaista toistuvaa viikoittaista vapaapäiväänsä, eikä hän ole voinut pitää sitä muuna aikana saman viikon kuluessa, annetaan hänelle yksi vapaapäivä jokaista menetettyä vapaapäivää kohden. Leirin alle jääviä vapaapäiviä ei voida siirtää pidettäväksi etukäteen jollain muulla viikolla. Yhtäjaksoisen leirityöskentelyn perusteella viranhaltijalle annetaan leirityöaikahyvitystä seuraavasti: vähintään kolme täyttä leirivuorokautta kestävältä leiriltä tulee yksi vapaapäivä, vähintään seitsemän leirivuorokautta tuottaa kaksi vapaapäivää ja vähintään yhdeksän leirivuorokautta tuottaa kolme. Lisää tietoa pitempien leirien korvauksista löytyy sopimuksesta. Lisäksi voidaan erityisen painavista syistä antaa yhtäjaksoisesta 36 tunnin viikonloppuleiristä yksi vapaapäivä, jota ei korvata rahassa. Virkatehtävä ei katkaise leiriä ja oikeutta leirityöaikahyvitykseen, mutta esimerkiksi yöpyminen muualla katkaisee tämän. (KirVesTes 2010, 181§, 109-111.)

Leirin vuoksi pitämättä jääneet vapaapäivät on annettava pidettäväksi leirin päättymisen jälkeen niin pian kuin se on seurakunnan toiminnan kannalta ja vahvistetun vapaapäiväsuunnitelman puitteissa mahdollista. Jos tämä ei ole mahdollista seuraavan kahden kuukauden kuluessa, viranhaltijalle maksetaan 1/30 osa hänen palkastaan jokaista pitämätöntä vapaapäivää kohti. (KirVesTes 2010, 182§, 111.)

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka viranhaltija on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työajaksi ei lasketa lepoaikoja, jolloin viranhaltija saa esteettä poistua työpaikalta. Työajaksi ei lueta myöskään matkaan käytettyä aikaa, ellei sitä samalla pidetä varsinaisena työsuorituksena. Matkat työpaikalle ja kotiin eivät ole työaikaa, mutta matkat työpäivän sisällä työpisteestä toiseen ovat työaikaa. (KirVesTes 2010 150§, 96.) Työnantaja ja työntekijä voivat sopia varallaolosta, mikä tarkoittaa sitä, että viranhaltija on tarvittaessa varalla työsuoritusta varten asunnossaan tai muussa paikassa, mistä hänet voidaan kutsua töihin. Viranhaltija ei saa kieltäytyä varallaolosta, joka on työn laadun tai muun pakottavan syyn vuoksi välttämätöntä. Varallaolosta on ilmoitettava työntekijälle vähintään

kolme vuorokautta aikaisemmin lukuun ottamatta ennalta-arvaamattomia kiireellisiä tapauksia. (KirVesTes 2010, 151§, 98–99.)

Yleinen säännöllinen työaika on sellainen, että viranhaltija tekee 38 tuntia ja 15 minuuttia viikossa, jollei työaikaa ole järjestetty muuten (KirVesTes 160§, s 99). Jakso-työaika on sellaista, jossa viranhaltijan työaika järjestetään 160 §:stä poiketen siten, että hän tekee esimerkiksi neljässä viikossa 153 tuntia. Myös muut rytmitykset ovat mahdollisia. (KirVesTes 2010, 162§, 96.)

Työaika on pyrittävä järjestämään siten, että se jakautuu enintään kahteen jaksoon. Myös tästä voidaan poiketa. (KirVesTes 2010, 166§, 104). Mikäli työpäivä on pidempi kuin seitsemän tuntia on työntekijälle mahdollisuuksien mukaan annettava puolen tunnin lepoaika, jonka aikana hän saa poistua työpaikalta. Lepoaikaa ei lueta työaikaan. Päivittäinen lepoaika voi olla myös pitempi. Lepoaikaa ei saa sijoittaa heti työpäivän alkuun tai loppuun, vaan lepoajan tulisi olla työpäivän keskellä. (KirVesTes 2010, 170§, 104–105). Työpäivään annetaan yksi 15 minuutin mittainen kahvitauko (KirVesTes 2010, 171§, 105). Viikoittainen vapaa-aika tarkoittaa sitä, että työntekijälle järjestetään kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika, joka on työn laatu huomioon ottaen sijoitettava, mikäli mahdollista, sunnuntain yhteyteen. Tästä voidaan poiketa tietyin säännöin. (KirVesTes, 2010, 172§, 105–106.)

Ylityöllä tarkoitetaan työnantajan aloitteesta tehtyä työtä. Lisä- ja ylityötä korvataan, jos työ on tehty esimiehen määräyksellä työpaikalla tai esimiehen määräyksellä muualla ja työhön käytetty aika on luotettavasti selvitetty. Ylityön tekemistä koskeva määräys on annettava etukäteen. (KirVesTes, 2010, 193 §, 113.)

Viranhaltijalle annetaan työstä, jonka hän on tehnyt 18-23 välisenä aikana iltatyökorvausta 10 minuuttia vapaa-aikaa tuntia kohden ja yötyöstä 20 minuuttia vapaa-aikaa tuntia kohden. Viranhaltija joka työskentelee sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tai vapun päivänä annetaan sunnuntaikorvauksena yksi tunti vapaa-aikaa tehtyä sunnuntaituntia kohden. (KirVesTes, 2010, 191§, 121.)

4.2 Raisen seurakunnan sovellutus sopimuksista ja jaksotyöajasta

Kirkon työaikasopimuksen pykälässä 211 sanotaan, että työnantajan on laadittava työaikalain mukaisia töitä varten työvuoroluettelo. Työvuoroluettelolla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä Exel-taulukkoa, johon työntekijä laatii neljän viikon työsuunnitelmansa ja johon sitten korjataan toteutuneet työtunnit. Tästä löytyy esimerkiksi liitteestä viisi. Työvuoroluettelo on annettava tiedoksi kirjallisena hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun jakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain viranhaltijan suostumuksella tai perustellusta syystä. Jos viranhaltija ei voi pakottavan esteen vuoksi saapua työhön työvuoroluetteloon merkittynä työaikana, hänen on saatettava asia esimiehen tietoon mahdollisimman pian. (KirVesTes, 2010, 211§, 127–128.)

Heti alusta lähtien jouduimme Raisen seurakunnassa sopimaan lukuisista asioista, joista yleinen työehtosopimus tai jaksotyöaika ei sanonut mitään. Meille jätettiin myös varsin vapaat kädet sopia itse asioista ajatuksella, että laittakaa tämä toimimaan.

Eräs merkittävä sopimus, joka ei ole paikallinen sopimus vaan kirkkohallituksen ja työntekijöitä edustavien järjestöjen välillä tehty sopimus, on sellainen jossa määritellään vaativuusryhmille erilaiset yli-, viikonloppu-, ja iltatyötä koskevat korvaukset. Papit ja kanttorit, jotka sijoittuivat sarjan kuusi vaativuusryhmään, eivät saaneet iltatyö- ja sunnuntaikorvauksia ja heidän kertoimensa ylitöissä oli yksi. Diakoniatyöntekijät ja nuorisotyönohjaajat, jotka kuuluivat sarjaan viisi saivat nämä edut ja heidän ylityökertoimensa oli 1,5. Tähän ryhmään kuuluivat lisäksi lapsityönohjaaja, perheyöntekijä ja lähetys sihteeri. Huomattavaa on se, että esimerkiksi sunnuntaitunnit nuorisotyönohjaajilla alkoivat jo lauantaina klo 18.

4.3 Työvuorojen suunnittelu ja kirjaaminen

Raision seurakunta suunnitteli työvuorot Excel-taulukolla. Tehdyistä taulukoista muodostui työvuoroluettelo (Liite 5: Esimerkki Työaikakirjauksista). Prosessi toimi siten, että kirkkoherra teki pohjat jaksoille, ja tämän jälkeen työntekijät itse avasivat kirkkoherran tallentaman pohjan, ja tallensivat sen omalla tunnuksellaan suunnitelmaksi, johon he sijoittivat suunnitellut työtuntinsa. Tämän jälkeen suunnitelma tarkastettiin ennen jakson alkua yhdessä esimiehen kanssa. Tarkastuksen jälkeen suunnitelmaan ei kukaan saanut tehdä enää muutoksia. Tämän jälkeen työntekijä tallensi suunnitelman toteutuman pohjaksi. Tähän toteutuman pohjatiedostoon työntekijä tarkensi tekemiään töitä ja korjasi tarvittaessa työn alkamis- ja loppumisajat sekä mahdolliset tauot työssä. Kun jakso oli päättynyt, työntekijät saivat lokeroonsa sähköisen kulunvalvonnan raportin, jonka mukaan he saattoivat vielä korjata aikoja toteutumaan. Tämän jälkeen toteutumat katsottiin yhdessä esimiehen kanssa läpi, eikä toteutumaan saanut tehdä enää muutoksia. Uutena asiana tulivat mukaan arkipyhät, jotka osuessaan jakson arkipäiville vähensivät jakson työaika. Jos jaksoon osui arkipyhä, se vähensi jakson työaika. Tämä lisäsi työvuorojen suunnittelun tärkeyttä, koska arkipyhä yleensä tarkoitti myös töitä. Raision seurakunnassa käytettiin jaksotyöaikana neljän viikon jaksoa, jossa tehtiin 153 tuntia työtä. Tasoitusajaksi sovittiin kuusi seuraavaa jaksoa. Mikäli jakso meni tuntien osalta yli tai jää alle vaaditun tuntimäärän, oli kuuden seuraavan jakson aikana mahdollista tasata jakson tunnit, joko tekemällä lisää tai pitämällä enemmän vapaata.

Alkuvaiheessa oli ohjeistuksena, että työpäivän pitää kestää vähintään neljä tuntia. Tästä kuitenkin luovuttiin nopeasti, koska se ei toiminut käytännössä. Työntekijät suunnittelivat itse omat jaksonsa, joten jos joku käytti pirstaleista työpäivää, asiaan ei puututtu, vaan työntekijä sai halutessaan tehdä niin. Hyvin harvoin esimies teki suunnitelmia valmiiksi jollekin työntekijälle.

Leirityöajasta Raisiossa sovittiin, että leirivuorokausi on 12 työtuntia ja kaksi varallaolotuntia eli yhteensä 14 tuntia. Varallaolo lasketaan 10 minuuttia tunnilta eli 12 tunnista kertyy kaksi tuntia. Leirin aloitus- ja lopetuspäiviltä tulevat todelliset tunnit alkaen klo 9 aamulla tai vastaavasti klo 21 iltaan. Poikkeuksena tästä oli viikonlop-

puleiri, jolloin perjantain tunnit merkittiin esimerkiksi klo 18-23 ja näin varallaoloaika oli myös lyhyempi perjantain ja lauantain välisenä yönä.

Rippikoululeirit toteutetaan seurakunnassamme pääsääntöisesti tiistaista tiistaihin. Tästä jaksosta sovittiin, että vaatimusryhmissä viisi ja kuusi tämä tarkoittaa yhteensä 121 tuntia. Tähän sisältyi pakkausaika, isospalaveri, leiriaika, konfirmaatioharjoitus ja itse konfirmaatio. Se, miten tunnit tarkalleen ottaen menevät eri työntekijäryhmillä hieman vaihtelee. Esimerkiksi papeilla tämä aika sisältää myös konfirmaation valmistelun. Jos leiriaika on ollut jotenkin poikkeavan erilainen, on käytetty päiväkohtaista laskentamallia.

5 AINEISTON KERUU- JA ANALYSOINTIMENETELMÄT, TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS JA LUOTETTAVUUS

5.1 Miten työn sisältöjä tutkittiin

Työaika kirjattiin Excel-taulukoihin. (Liite 5: Esimerkki Työaikakirjauksista) Jokaista viikkoa kohden oli yksi sivu ja 153:n tunnin jakso koostui neljästä sivusta. Tutkittavia henkilöitä oli 19 (n=19). Työaikalueteloita kertyi elokuun 2011 loppuun mennessä 1748 sivua. Tästä aineistosta poimittiin kaksi täyttä jaksoa. Tutkimukseen otettiin mukaan 20100927 jakso, joka tarkoittaa vuoden 2010 syyskuun lopusta lokakuun loppuun ajoittuvaa jaksoa. Toinen jakso, joka tutkimukseen valittiin, on 20110314, joka on vuoden 2011 maaliskuun puolesta välistä huhtikuun puoleen väliin ulottuva jakso. Nämä jaksot valittiin, koska ne edustavat mahdollisimman normaalia työjaksoa, johon ei sisälly paljon juhlapyyhiä tai pitkiä leirijaksoja. Ne tuovat esille, mitä on arkinen perustyö. Joulukuun jakso ja kesäjaksot olisivat olleet mielenkiintoisia, mutta ne edustavat poikkeuksellisia jaksosia, jotka kylläkin toistuvat joka vuosi. Tämä voisi olla toisen tutkimuksen aihe.

Työn sisältöjä tutkittiin Excel-taulukoihin tehdyistä kirjauksista. Ensin kirjauksista tehtiin aineistoanalyysin avulla jaottelu pääotsikoihin. Kaikista tutkimuksessa mukana olevista jaksoista laskettiin päivä kerrallaan, kuinka paljon kyseinen työntekijä on käyttänyt aikaa mihinkin työtehtävään. Tämän jälkeen koko jakson aika laskettiin yhteen työtehtävittäin ja nämä muutettiin prosenttiluvuiksi. Prosenttiluvut ovat keskenään vertailukelpoisia. Suorat tuntimäärät työtehtävittäin eivät ole vertailukelpoisia, koska työntekijät ovat liukumien takia tehneet jaksoissa erilaisen määrän tunteja jakson aikana. Kyseessä on pieni työyhteisö, ja siksi en lähtenyt erittelemään sukupuolta tai työaloja tarkemmin, sillä tämän jälkeen työntekijät olisivat olleet tunnistettavissa tuloksista. Halusin säilyttää työntekijöiden anonyymiteetin ja nostaa esiin vain niitä asioita, jotka näin tutkien on mahdollista selvittää. Poikkeuksena ovat työalajohtajat, joiden ajankäytöstä on nostettu esiin työalajohtamiseen käytetty aika. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että työntekijät eivät tienneet mitkä jaksot valittiin tutkimukseen. Tutkimusmateriaali on ohjeistuksen perusteella käynyt läpi kaksi

tarkistusta: työntekijän oman tarkistuksen sekä esimiehen tarkistuksen merkintöjen oikeellisuudesta. Myös nämä seikat lisäävät tutkimuksen luotettavuutta.

5.2 Kyselytutkimus

Työntekijöille lähetettiin kyselylomake (Liite 6: Kyselytutkimus), jossa kysyttiin heidän ajatuksiaan liittyen työaikakokeiluun. Kyselyt jaettiin työntekijöiden lokeroihin ja ne palautettiin seurakuntasihteerille. Kohderyhmänä olivat ne seurakunnan hengellisen työntekijät, jotka ovat osallistuneet työaikakokeiluun (n=20). Määräaikaan mennessä palautettiin 13 vastausta, joka on 65 % koko kohderyhmästä. Myöhemmin palautettiin vielä kolme vastausta, jotka otettiin huomioon. Kokonaisuudessaan vastanneiden määrä nousi 16:een, joka on 80 % koko kohderyhmästä.

Kyselytutkimuksesta kertynyt aineisto syötettiin Excel-tilaukseen. Käytin korrelaatiokerrointa löytämään piilossa olevia yhteyksiä kysymysten välillä. Vaikka tilastollisesti aineisto on varsin vaatimaton, niin korrelaatiokertoimen käytössä oli se hyvä puoli, että se osoitti ne yhteydet kysymysten välillä, joita oli tarpeen tarkastella lähemmin. Valitsin rajaksi kertoimen 0,80. Tästä isompia tuloksia oli niin runsaasti, että pienempiä arvoja ei tarvinnut käyttää. Lisäksi kyselytutkimuksessa oli kysymyksiä, joihin vastaajat pystyivät vastaamaan sanallisesti.

Kyselytutkimuksen luotettavuutta lisää korkea vastausprosentti. Luotettavuutta lisää myös se, että kyselyyn pystyi vastaamaan nimettömänä ja vastaajan mielipiteet eivät voineet heijastua työntekijä-esimiessuhteeseen, koska vastaajan identiteetti ei käy ilmi. Tulosten luotettavuutta laskee se, että osa kysymyksistä sijoittuu ajallisesti reilun kahden vuoden päähän. Se mitä työntekijä nyt ajattelee kokeilusta todennäköisesti vaikuttaa siihen, millaisena hän muistaa kokeneensa kokeilun alku- ja keskivaiheen.

5.3 Ammatillinen kehittyminen ja eettisyys

Toimin johtavana nuorisotyönohjaajana Rasion seurakunnassa. Työaikakokeilu oli todella mielenkiintoinen työalajohtajan näkökulmasta. Työaikakokeilun kautta johtamiseen tuli aivan uusi väline. Työalajohtajana halusin tutkia työaika kirkossa kattavasti, koska halusin oppia siitä kaiken sen hyvän ja positiivisen, mitä sillä olisi annettavana. Oman roolini kautta koen tärkeänä huolehtia työntekijöiden töiden tasapuolisesta jakautumisesta ja työssä jaksamisesta. Tähän tutkimukseeni on antanut minulle lisää ymmärrystä. Prosessin aikana olen oppinut suunnittelemaan omia töitani paremmin, koska työaika ja sen kirjaaminen on tehnyt ne näkyväksi. Olen oppinut keskustelemaan paremmin eri työntekijöiden kanssa työn määrästä ja sisällöstä. Tämän vuoksi koin tärkeänä tutkia tarkemmin työn sisältöä. Kokeilun alkuvaiheessa työntekijöiden perehdytystilaisuudessa Kirkon työnmarkkinlaitoksen edustaja esitti arvion, että seurakunnan hengellisen työn tekijän tulisi kohdata seurakuntalaisia noin 50 % työajasta. Tätä väitettä pohdimme eri yhteyksissä seurakunnassa useasti. Emme tienneet onko tämä tavoite vai pitäisikö näin olla. Koska työaikakirjanpito mahdollisti tämän väitteet tutkimisen, otin sen huomioon tutkimuksessani. Tarkemmin näistä tuloksista löytyy eri ammattialojen työnsisältöjen kohdalta. Tämän tutkimuksen kautta todistin, että ainakaan Rasion seurakunnassa tämä 50 % kontaktiaika seurakuntalaisten kanssa ei toteudu. Halusin tutkia työaika myös koko kirkon kannalta. Vaikka tutkimuksen tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä niin monet asiat, joita olemme oppineet kokeilusta ja esimiestyöskentelystä, ovat käyttökelpoista koko kirkon tasolla.

Läsnäolon kirkko, kirkon strategiassa 2002, todetaan, että kirkon mission toteutuminen turvataan huolehtimalla kirkon kilpailukyvyistä työnantajana, ja kehittämällä palvelussuhteen ehtojen kokonaisuutta siten, että se vastaa joustavasti nykyaikaisiin kirkollisen työn haasteisiin. (Läsnäolon kirkko 2002, 12.) Työaikakokeilu toteuttaa kirkon omaa strategiaa tutkimalla ja kehittämällä palvelussuhteen muotoja.

Luterilaisen käsityksen mukaan kirkon virassa on kaksi aluetta, jotka ovat luovuttamaton alue ja inhimillisesti järjestettävä alue. Evankeliumin julistaminen ja sakramenttien jakaminen kuuluvat luovuttamattomaan osaan. (Kirkkohallitus 2002, 72.)

Tällä perusteella työajattomuus tai työaika kuuluu inhimillisesti järjestettävään osaan.

Työaikakokeilu on todella rankka tapa tutkia, onko työaika mahdollista kirkossa. Kahden vuoden ajaksi noin 20 ihmisen työssä oleminen mullistettiin. Osa muutoksista suhteessa vanhaan oli pieniä ja osa taas todella isoja. Osa ihmisistä näytti vakavasti painiskelevan kutsumuksensa ja virkakäsityksensä kanssa. Työjassa oleminen kosketti siis vakavasti osaa työntekijöistä. En tiedä pohtivatko Kirkon työmarkkina-aitos ja palkansaajajärjestöt sitä, millaisia vaikutuksia tällä olisi työntekijöihin ennen, kun he ehdottivat kokeilua. Työaikakokeilu olisi ollut parempi, jos jaksotyöaikaa kokeilevia seurakuntia olisi ollut enemmän. Tällöin saadut tulokset olisivat olleet edustavampia ja niistä olisi voinut vetää pidemmälle meneviä johtopäätöksiä.

Työaikakirjanpitoa ei olisi voinut tutkia tehokkaasti ilman tilastollista lähestymistapaa. Tilastollisin menetelmin saatiin työaikakirjanpidosta esiin merkityksellisiä asioita. Kyselytutkimuksen olisi voinut toteuttaa esimerkiksi haastatteleamalla työntekijöitä. Tämän lähestymistavan ongelmaksi olisi muodostunut asemani työyhteisön jäsenenä. Osa työntekijöistä olisi joutunut miettimään sitä, mitä he voivat sanoa, koska olen esimiesasemassa heihin nähden. Haastattelututkimus olisi varmasti antanut enemmän syvällisempää aineistoa, mutta ehkä osa nyt saaduista kriittisistä kommentteista olisivat jäänyt puuttumaan. Osa työntekijöistä, jotka nyt osallistuivat tutkimukseen, eivät olisi ehkä halunneet osallistua, jos tutkimus olisi tehty haastatteleamalla. Korkea vastausprosentti puolustaa sitä, että valitsin oikean lähestymistavan. Olen pyrkinyt huomioimaan oman asemani työyhteisössä siten, että työntekijöille olisi mahdollisimman turvallista osallistua tutkimukseen. Tämän vuoksi valitsin kyselytutkimuksen, johon vastattiin nimettömänä. Rajasin tutkimuksesta pois myös perheyöntekijän ja lähetyssihteerin, koska heidän kohdallaan en olisi voinut taata nimettömyyttä. Minulle tutkimuksessa tärkeää olivat rehelliset mielipiteet niin kokeilun puolesta kuin vastaan.

Kysyin lupaa tehdä tutkimusta työalajohtajien kokouksessa. Tässä kokouksessa sain luvan kirkkoherralta tutkia asiaa ja käyttää tutkimuksessa käytettyjä aineistoja. Tutkimukseni aiheita pidettiin hyvänä. Keskustelin heidän kanssaan valitsemistani rajauksista ja ymmärsin, että he olivat kanssani samaa mieltä. Tutkimukseni mainittiin

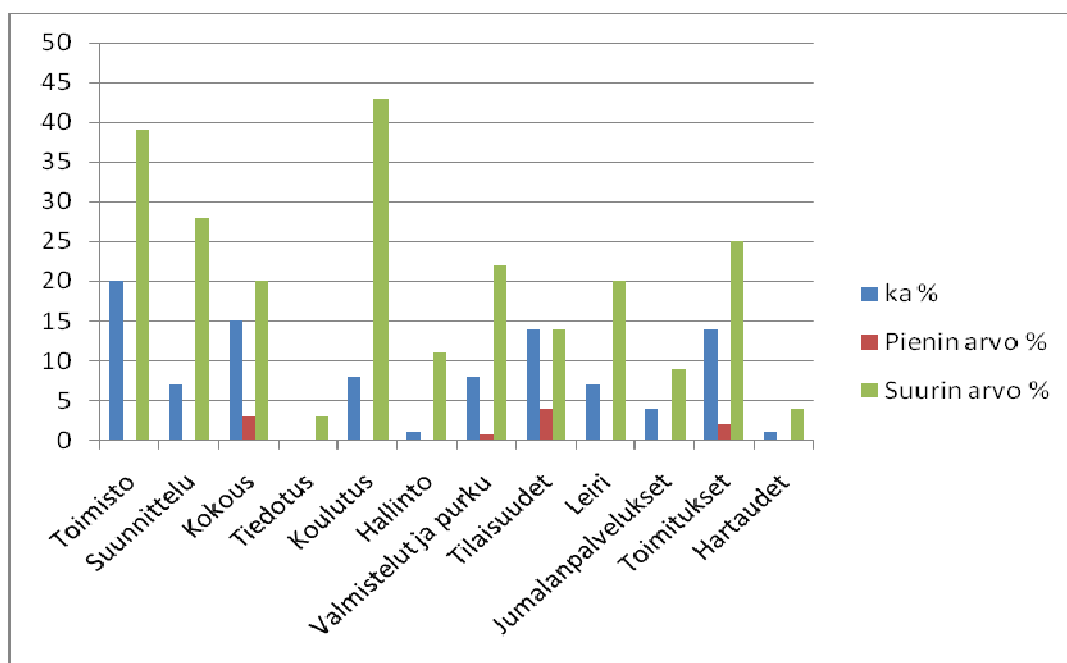
suullisesti kirkkoneuvostossa siinä yhteydessä, kun kirkkoneuvostossa keskusteltiin työaikakokeilusta. Olen parhaani mukaan pyrkinyt suojelemaan työntekijöitä siten, että yksittäiset työntekijät eivät ole vastauksista suoraan tunnistettavissa. Tosin käyttämistäni lainauksista he kyllä tunnistavat itsensä. Tutkimuksen aihe on koko kirkon tasolla herkkä ja olen pyrkinyt myös huomiomaan sen siten, että en esitä liian pitkälle meneviä yleistyksiä.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Pappien työn sisältö

Otos on kahdeksan pappia (n=8). Joiltakin papeilta on kahdelta jaksolta tuloksia ja joiltakin papeilta on vain yhden jakson ajalta.

TAULUKKO 1. Pappien työn sisältö



Ka% on kaikkien pappien yhteinen keskiarvo. Pienin arvo on yhden papin yhden kuukauden pienin prosentuaalinen osuus hänen tunneistaan. Suurin arvo on yhden papin yhden kuukauden suurin prosentuaalinen osuus kaikista hänen tunneistaan.

Kirjauksissa hajonta oli melko suurta ja osa kirjauksista oli hieman tulkinnanvaraisia. Näitä voi tarkemmin tarkistella liitteestä yksi pappien työnkuvan aineistoanalyysissä (Liite 1: Aineistoanalyysi pappien työaikakirjauksista). Se, että toimistotyöstä puuttuu pienin arvo selittyy sillä, että kyseinen pappi oli merkinnyt kaikki sen kuukauden työnsä niin huolellisesti, että hänellä ei ollut yhtään epämääräistä toimistotyömerkintää. Osa merkitsee myös saarnan tekemisen valmisteluksi ja osa taas suunnitteluksi. Osa ei käytä suunnittelu- sanaa ollenkaan omissa kirjauksissaan.

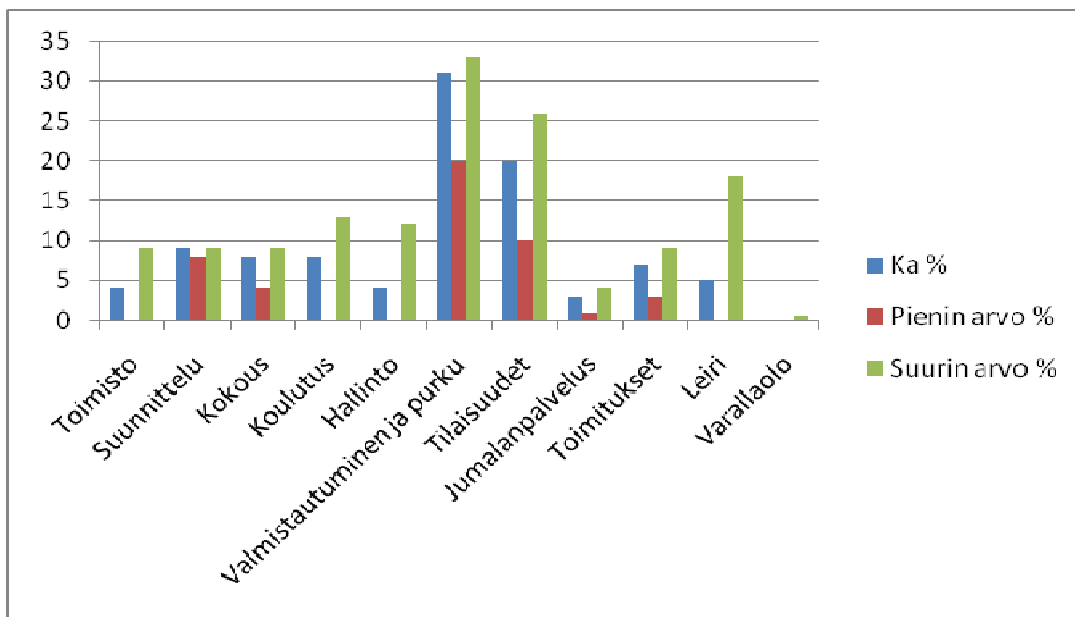
Tiedotuksen puutumista ei pysty kyseisen materiaalin pohjalta selittämään. Joko papit eivät tiedota, tai sitten todellinen toiminta ei näy työaikakirjauksista. Osa papeista on jakson aikana ollut koulutuksessa ja osa ei. Samoin kaikille papeille ei kuulu hallinnollisia tehtäviä, joten heillä ei ole merkintöjä siinä kohdassa. Työalojohtajana toiminut pappi on käyttänyt keskimäärin 11 % työajastaan hallintoon. Tämä luku sisältää vain suorat kirjaukset. Osa päivittäisestä työalojohtamisesta hukkuu toimistotyön ja suunnittelun joukkoon, ja alle puolen tunnin aikoja ei tule merkittyä työaikaerittelyyn. Kaikki papit eivät tehneet leirityötä. Yksi pappi ei loman vuoksi ollut juuri näiden jaksojen aikana jumalanpalveluksissa, ja sillä selittyy jumalanpalveluksien minimiarvo. Aineistoanalyysissä on toimitusten kohtaan sisällytetty laajemmin työtehtäviä kuin pelkästään puhtaasti perinteiset kirkolliset toimitukset. Tämän takia taulukon toimitukset kohta on suurempi, mitä kyseisen ajan kirkollisten toimitusten määrä. Hartauksien kanssa on todennäköisesti niin, että ne sisältyvät luonnostaan eri tilaisuuksiin ja vain harvoilla papeilla on selkeästi vain hartauksia.

Tämän otoksen perusteella Raision seurakunnan papit käyttävät keskimäärin 39 % työajastaan kohtaamalla seurakuntalaisia erilaisissa tilanteissa. Kyseisten jaksojen aikana oli papeilla useampi ylityöjakso. Suurin ylitys oli 168,4 tuntia eli siinä on 15,4 tuntia ylitöitä. Saman kokoluokan ylityksiä oli myös muita. Kirjauksia tarkastellessa käy ilmi, että papin työ on mahdollista kirjata jaksotyöajan muotoon.

6.2 Kanttorien työn sisältö

Otos on kolme kanttoria (n=3). Yhdeltä kanttorilta on vain yksi jakso.

TAULUKKO 2. Kanttorien työnsisältö



Ka% on kaikkien kanttoreiden yhteinen keskiarvo. Pienin arvo on yhden kanttorin yhden kuukauden pienin prosentuaalinen osuus hänen tunneistaan. Suurin arvo on yhden kanttorin suurin prosentuaalinen osuus kaikista hänen yhden kuukauden tunneistaan.

Kanttoreiden merkinnät olivat huomattavasti pappien merkintöjä selkeämpiä ja merkintöjen monenkirjaisuus oli pienempi mitä papeilla. Tarkemmin näistä löytyy tietoa kanttoreiden työn aineistoanalyysistä (Liite 2: Aineistoanalyysi kanttorien työaikakirjauksista). Osaltaan tätä ehkä selittää kanttoreiden pienempi ryhmä. Osittain takana saattaa olla kanttorien omat sopimukset siitä, miten asiat kirjataan. Yhdellä kanttorista ei ole merkittyjä toimistotöitä. Tämä on hyvän ja tarkan kirjauksen ansiota, jossa toimistotyö on pilkottu huolellisesti osiin. Kaikki kanttorit eivät olleet valittujen jaksosten aikana koulutuksessa. Yhden kanttorin tehtäviin kuuluu työalajohtaminen ja se näkyy selvästi hallinnossa. Tämä luku sisältää vain suorat kirjaukset. Osan päivit-

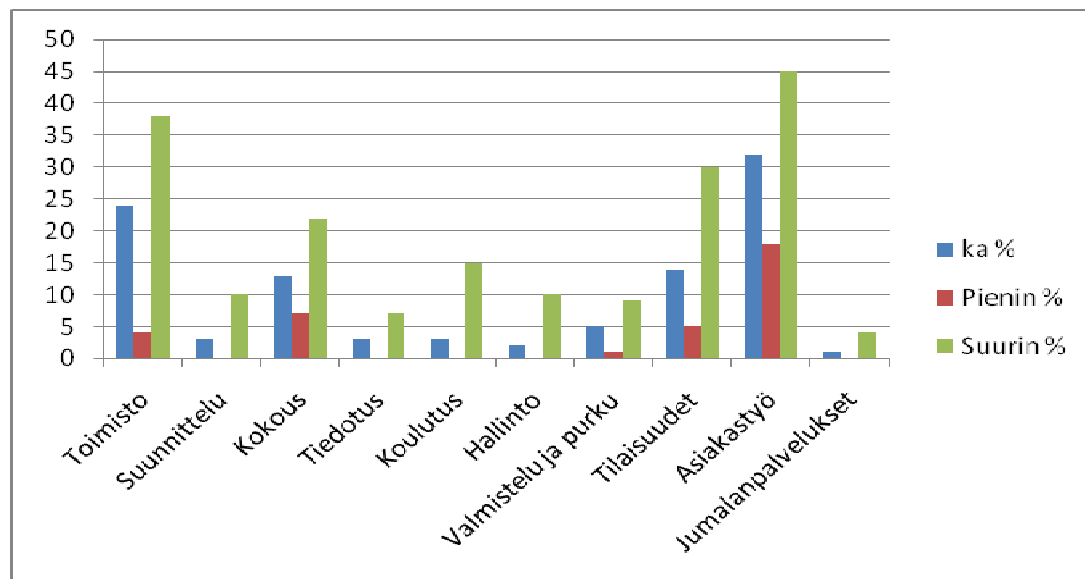
täisestä työalajohtamisesta hukkuu toimistotyön ja suunnittelun joukkoon. Alle puolen tunnin työalajohtamisen aikoja ei ole merkitty työaikaerittelyyn. Valmistautuminen, johon kuuluvat sekä harjoittelu että muu valmistautuminen ovat kohtuullisen korkeita kaikilla kanttoreilla. Selkeästi näkyy, että tilanteisiin ei mennä valmistautumatta. Yhdellä kanttorilla oli yksi jakso, jossa ei ollut leiriä. Muuten kaikilla kanttoreilla oli jaksoissa myös leiritunteja. Varallaoloaikaa ei lopulta tuntien laskemisen yhteydessä juuri löytynyt. Ainakin näissä jaksoissa näyttää siltä, että kanttorit ovat löytäneet itselleen muuta tekemistä tai ovat ottaneet tyhjän ajan vapaana.

Tämän otoksen perusteella Rasion seurakunnan kanttorit käyttävät keskimäärin 36 % työajastaan kohtaamalla seurakuntalaisia erilaisissa tilanteissa. Aineistoon valikoituissa jaksoissa yhdellä kanttorilla oli ylitöitä. Suurin ylitys oli 188,47 eli siinä on ylitöitä 35,47 tuntia. Tämän kokoluokan ylitystä voisi pitää jo varsin merkittävänä. Tätä saattaa selittää se, että kanttoreita on vähän, ja jos joku on syystä tai toisesta poissa, työt on tehtävä ja silloin ne tulevat omien töiden lisäksi. Kirjauksista käy ilmi, että kanttorin työ on mahdollista kirjata jaksotyöajan muotoon. Kanttoreilla oli kirjauksissa vähemmän hajontaa kuin papeilla, joten teknisesti kirjausten pitäisi olla helpompia tehdä.

6.3 Diakonien työn sisältö

Otos on neljä diakoniaa (n=4). Kaikilta diakoniatyöntekijöiltä on huomioitu kaksi jaksoa.

TAULUKKO 3. Diakoniatyöntekijöiden työn sisältö



Ka % on kaikkien diakonien kaikkien jaksosten prosentuaalinen keskiarvo työajasta. Pieni % on yhden työntekijän yhden kuukauden pienin arvo. Suurin % on yhden työntekijän yhden kuukauden suurin prosentuaalinen osuus hänen työajastaan.

Diakoniatyöntekijöiden aineistoanalyysi löytyy liitteestä kolme. Aineistoanalyysiä käytettiin diakoniatyöntekijöiden työn ryhmittelyn pohjana. (Liite 3: Aineistoanalyysi diakoniatyön tekijöiden työaikakirjauksista) Toimistotyön määrä vaihtelee suuresti työntekijöittäin. Suunnittelu ja valmistelu sekä purku ovat korostuneen pieniä suhteessa toiminnan määrään. Joko työn luonne on sellaista, että sitä ei tarvitse valmistella tai sitten valmistelu- ja purkutoimet on kirjoitettu sisään tapahtumiin ja niitä ei ole eritelty. Tätä tarkemmin asia ei ole pääteltävissä materiaalista. Kyseisessä otoksessa huomionarvoisia olivat hyvin pitkät kotikäynnit. Otos sisälsi useita 5,5 tai jopa 6,5 tunnin kotikäyntejä. Tämän lisäksi oli noin yhdestä tunnista kolmen tunnin mittaisia kotikäyntejä. Puhelinhaastattelussa Johtavadiakoniatyöntekijä Leena Nie-

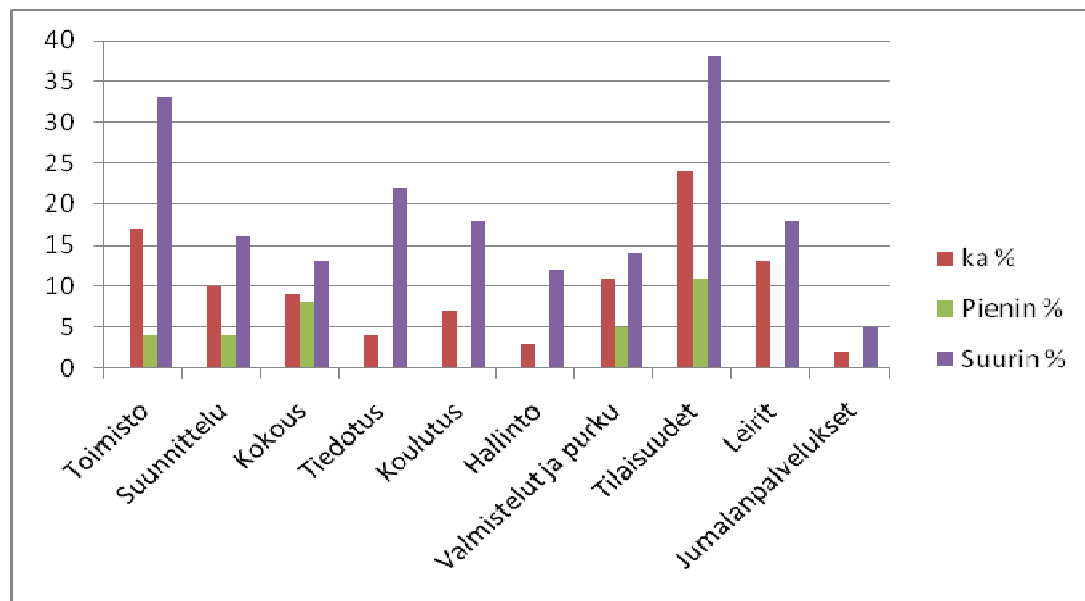
minen selvensi tätä pitkien kotikäyntien kirjausta. Hän sanoi, että heillä on ollut tapana merkitä kaikki kotikäynnit yhteen putkeen. Normaalisti kotikäynti on noin tunnista kahteen sisältäen matkat. Näin ollen kuuden tunnin kotikäyntimerkintä voi sisältää kuusi kotikäyntiä matkoineen (Leena Nieminen, puhelinhaastattelu 22.8.2011.) Tiedotusta tehtiin jonkin verran. Tilaisuudet ja asiakastyö vievät tämän aineiston perusteella suurimman osan diakoneiden aikaa. Osan diakoneista ei tämän otoksen perusteella ollut kertaakaan jumalanpalveluksissa ja osalla niitä oli useita.

Suurin ylityön määrä oli 13,5 tuntia eli 165,5 tuntia 153 tunnin jaksossa. Keskimäärin Raision seurakunnan diakonit käyttivät näiden jaksojen aikana 47 % työajastaan seurakuntalaisten kohtaamiseen. Vain yksi työntekijä tekee työalajohtajan työtä, ja keskimäärin häneltä menee 10 % työajasta tähän työhön. Tämä luku sisältää vain suorat kirjaukset. Osa päivittäisestä työalajohtamisesta hukkuu toimistotyön ja suunnitteluun. Tämä tulos on varsin tulkinnanvarainen, koska tähän on sisällytetty vain ne merkinnät, jotka ovat selkeästi merkitty työalajohtajan työksi. Kirjauksista käy ilmi se, että diakoniatyöntekijöiden työ on mahdollista kirjata jaksotyöajaksi. Kirjaukset olivat pääsääntöisesti hyvin selkeitä.

6.4 Nuorisotyönohjaajien työn sisältö

Otos on neljä nuorisotyönohjaajaa (n=4). Kaikilta nuorisotyönohjaajilta on huomioitu kaksi jaksoa.

TAULUKKO 4. Nuorisotyönohjaajien työn sisältö



Ka % on kaikkien nuorisotyönohjaajien kaikkien jaksosten prosentuaalinen keskiarvo työajasta. Pieni % on yhden työntekijän yhden kuukauden pienin arvo. Suurin % on yhden työntekijän yhden kuukauden suurin prosentuaalinen osuus hänen työajastaan.

Nuorisotyönohjaajien työn sisällön ryhmittely löytyy tarkemmin liitteestä neljä. (Liite 4: Aineistoanalyysi nuorisotyönohjaajien työaikakirjauksista) Aineiston mukaan 17 % nuorisotyönohjaajan työstä on erilaista toimistotyötä. Suunnittelua on 10 % työajasta ja kokouksissa ollaan lähes yhtä paljon. Tiedotusta on 4 % työajasta. Tämä pitää sisällään myös kontaktiaikaa seurakuntalaisiin erilaisten sosiaalisten medioiden kautta. Tämän aineiston puitteissa kaikille ei sattunut mukaan jaksoa, jossa olisi ollut koulutusta. Hallinto pitää sisällään työalajohtajan työn ja siihen on käytetty 11 % työajasta. Tämä luku sisältää vain suorat kirjaukset. Erilaisiin tilaisuuksiin ja tapahtumiin valmistautuminen ovat olennainen osa työtä ja tätä on tämän aineiston perusteella ollut keskimäärin 11 % työajasta. Erityyppiset tilaisuudet ovat vieneet keski-

määrin 24 % työajasta. Leirit ovat vieneet keskimäärin 13 % työajasta. Jos jätetään huomioimatta yhden työntekijän jakso, jolloin hänellä ei ollut leirityötä, saadaan korjatuksi prosentiksi 15 % työajasta leirityötä. Tämä tarkoittaa käytännössä yhtä viikonloppuleiriä jaksossa. Jumalanpalveluksiin käytetään keskimäärin 2 % työajasta.

Raision seurakunnan nuorisotyönjohtajat kohtaavat seurakuntalaisia näiden jaksojen perusteella 38 % työajasta. Näiden aineistoon valikoitujen jaksojen kohdalla ylitöitä oli viidessä jaksossa kahdeksasta. Näin suuret ylitykset suhteessa jaksoihin kertovat jotakin työmäärästä. Ylitöiden syytä ei voida jälkikäteen selvittää annetun aineiston pohjalta. Suurin ylityö oli 13 tuntia eli 165,98 tuntia 153 tunnin jaksossa. Kirjausten perusteella nuorisotyönjohtajan työ on mahdollista kirjata jaksotyöajan muotoon. Kirjaukset olivat välillä hyvin yksityiskohtaisia ja tarkkoja, vaikka kirjaukseen käytetty tila on rajallinen.

6.5 Ylityöt

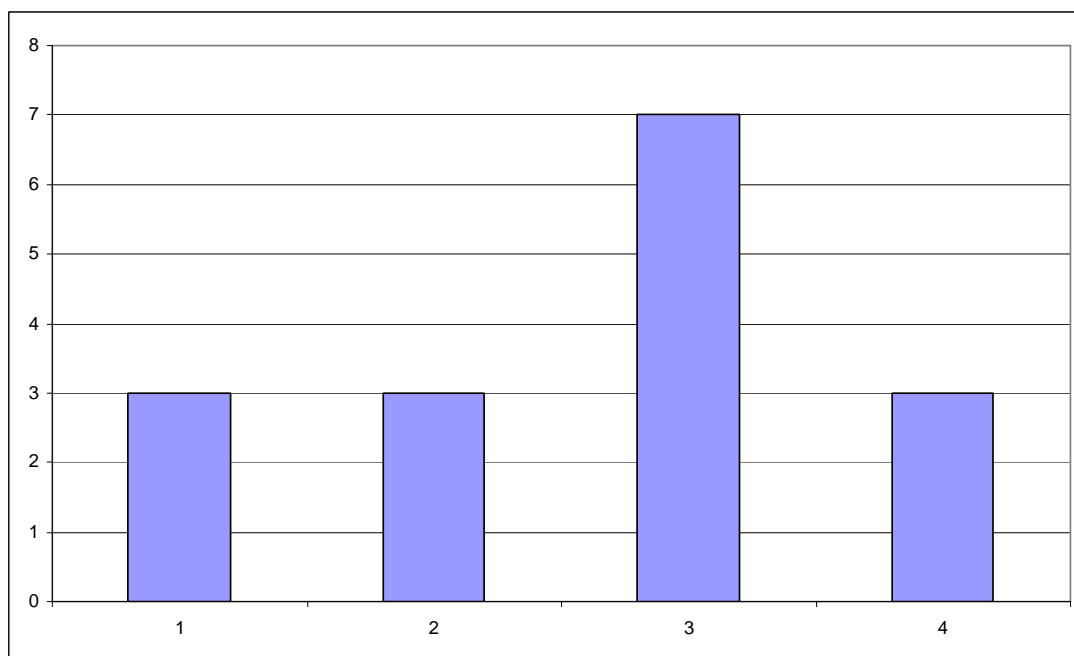
Koko aineiston perusteella voidaan tehdä sellainen johtopäätös, että töiden mitoittaminen 153 tunnin tuntikehykseen ei ole ollut helppoa. Ylityöt ovat olleet jatkuvia kaikilla ammattiryhmillä läpi koko kokeilun. Alussa ylitöiden osuus oli suurempi kuin, mitä loppua kohden oli nähtävissä. Työntekijät oppivat selkeästi jaksottamaan tunteja ja ottamaan myös rennosti. Tutkimustulos kuitenkin tukee Kirkon alan työbarometrin tulosta vuodelta 2009, jossa työntekijät kokevat, että seurakunnissa tehdään pitkää päivää ja seurakunnissa on liian vähän työntekijöitä (Kirkon alan työbarometri 2009, 33–34 ja 54). Jos ylityömääriä tulkitsee pidemmälle, voisi tehdä johtopäätöksen, että työtä on joko liikaa tai työtä ei osata rajata työntekijämäärään sopivaksi. Jälkimmäinen on työnjohdollinen ongelma, johon liittyy se, että seurakunnassa työntekijät ovat voineet pitkälti muodostaa omaa työnkuvaansa. Tästä ylityöproblematikasta ja työn kuormittavuudesta voisi tehdä jatkotutkimuksen. Aineistosta löytyi viitteitä myös siihen, että pienellä osalla työntekijöistä oli vaikeuksia saada tunnit täyteen. Tämä ilmiö ei noussut näkyväksi kyselyissä ja sitä selittää ehkä se, että asiaa voi olla vaikeaa myöntää.

6.6 Kyselytutkimuksen tulokset

Tässä luvussa käytän numeroituja otsikoita, jotka ovat kyselylomakkeessani esiintyviä numeroituja väitteitä, joihin haastattelijat ottivat kantaa. Kyselylomake löytyy liitteestä 6.

1. Työaikakokeilun alussa odotin sitä positiivisissa tunnelmissa.

TAULUKKO 5. Alun tunnelmat



Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Kokeilun alkua kommentointiin näin:

Työntekijä 1.

Meidän olisi pitänyt tehdä selkeämmät sopimukset merkitsemistavoista, suunnitteluun käytettävästä ajasta, ylitöiden järjestämisestä ennen alkua. Monet asia ovat tulleet esiin vasta kokeilun aloittamisen jälkeen esim. leirityöaikajärjestelyt.

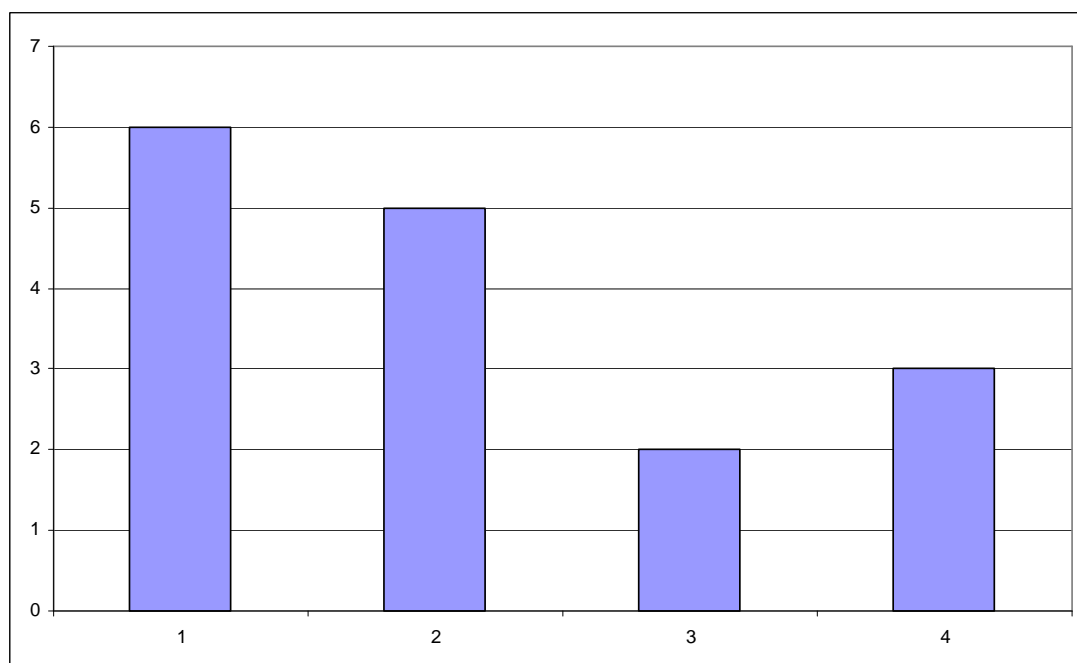
Työntekijä 4.

Kokeilu alkoi liian hätäisesti. Käytännön asioista mietittiin ja sovittiin pitkälle kokeilun alkamisen jälkeen

Työaikakokeilun aloitukseen suhtauduttiin pääsääntöisesti myönteisesti. Vain kolme vastanneista oli todella huonoissa tunnelmissa. Vastauksista käy kuitenkin ilmi, että kaikki ei ollut vielä valmista silloin, kun kokeilu aloitettiin.

2. Ajattelin, että tästä ei tule yhtään mitään.

TAULUKKO 6. Mitä ajattelin kokeilun onnistumisesta



Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Vain kolme vastaajista oli sitä mieltä, että tästä ei tule yhtään mitään. Enemmistö vastaneista oli enemmän toiveikkaita kokeilun suhteen.

Tätä asiaa kommentoitiin näin:

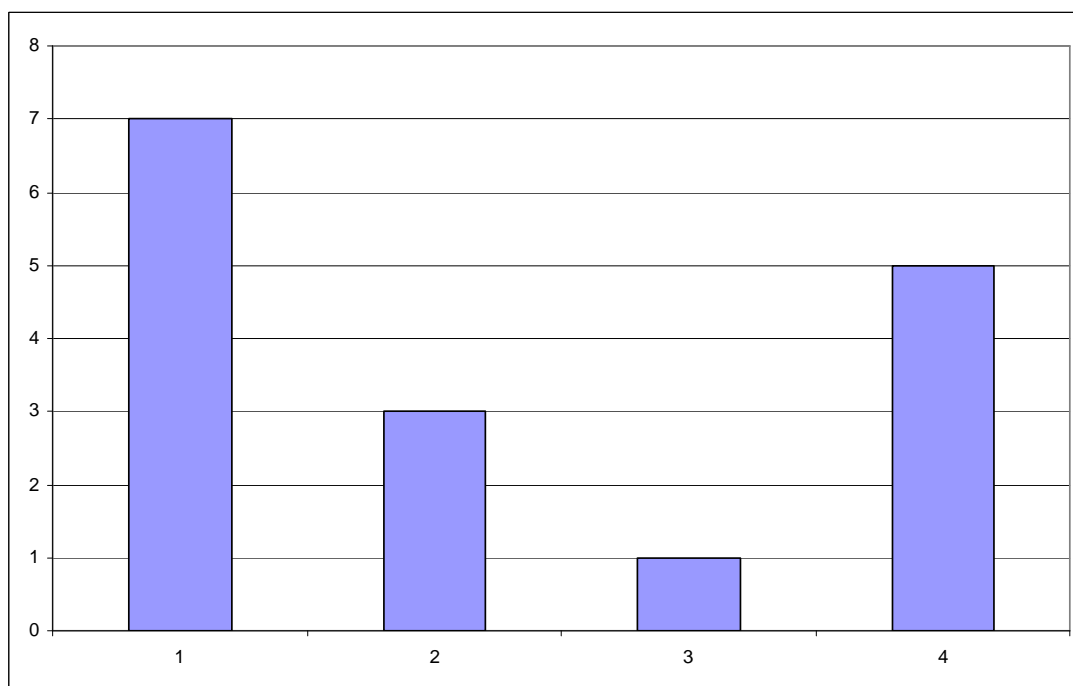
Työntekijä 2.

Aloitus oli sukellus umpisukkulaan; nenä ja silmät kiinni ja sinne. Ei niin paha kuin pelkäsi, mutta välillä tuli vilu.

3. Jos olisin itse saanut päättää, en olisi ryhtynyt kokeiluun silloin, kun sen aloittamisesta puhuttiin.

Kokeilun aloittamiseen liittyi näiden vastauksien perusteella selkeää vastustusta. Vaikka enemmistö oli toiveikas niin osa työntekijöistä ei olisi halunnut kokeilua ollenkaan.

TAULUKKO 7. Kokeiluun ryhtyminen



Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Tämä kysymys selkeästi jakaa vastanneita. Suurin osa olisi halunnut lähteä mukaan kokeiluun, mutta myös huomattava osa ei olisi kokeiluun ryhtynyt. Tätä kysymystä oli kommentoitu sanallisesti erikseen näin:

On tärkeää markkinoida kokeilua työn suunnittelun (tavoitteiden toteutumiseksi) ja henkilökohtaisen jaksamisen avuksi ja sitä kautta myös työnantajan parhaaksi. Henkilö, joka sen toteuttaa on tärkeä!

Tähän kysymykseen liittyvät myös seuraavat kommentit:

Työntekijä 10.

Meitä ei asiaan valmisteltu ja ennen muuta ei kysytty lähettäisiinkö tällaiseen kokeilun. Jos meillä olisi ollut demokraattinen idearihi ja meidät olisi psyykattu tällaiseen juttuun mukaan, innostus olisi toisenlainen. Vaikka ajatukseni edelleen olisi sama, hengellistä työtä, rukouksia, sielunhoitoa kasvokkain tai teknisin laittein on vaarallista mitata pelkästään minuutein ja tuntein.

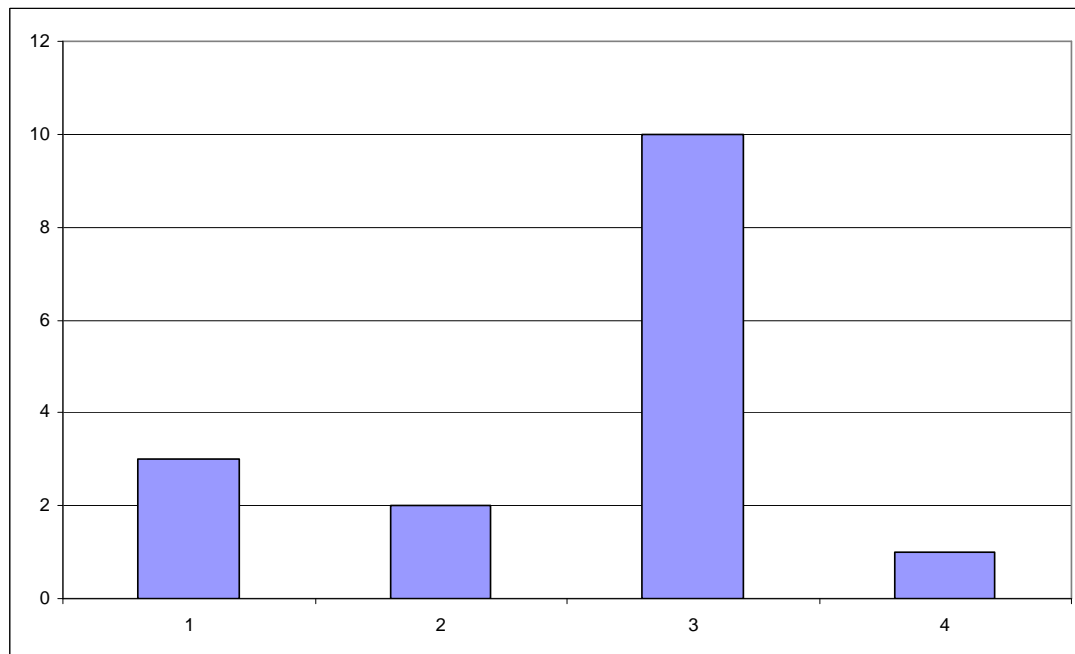
Työntekijä 11.

Olisin toivonut, että ennen kokeilun alkua eri työalojen työntekijöiltä olisi kysytty asiasta ennen kokeilua. Vaikka kokeilussa on ollut paljon hyvää, koen, että asiaan ei kysytty mielipidettä vaan se tuli ns. ”ilmoitusluonteisena” asiana.

Vastauksissa korostuu kokeilua vastustaneiden näkemykset. Suurin osa, jotka kannattivat kokeiluun lähtemistä, eivät kokeneet tarpeellisena kommentoida tätä kysymystä.

4. Sain mielestäni tarpeeksi tietoa siitä, miten työaika sovelletaan ennen kokeilun alkua.

TAULUKKO 8. Etukäteistieto

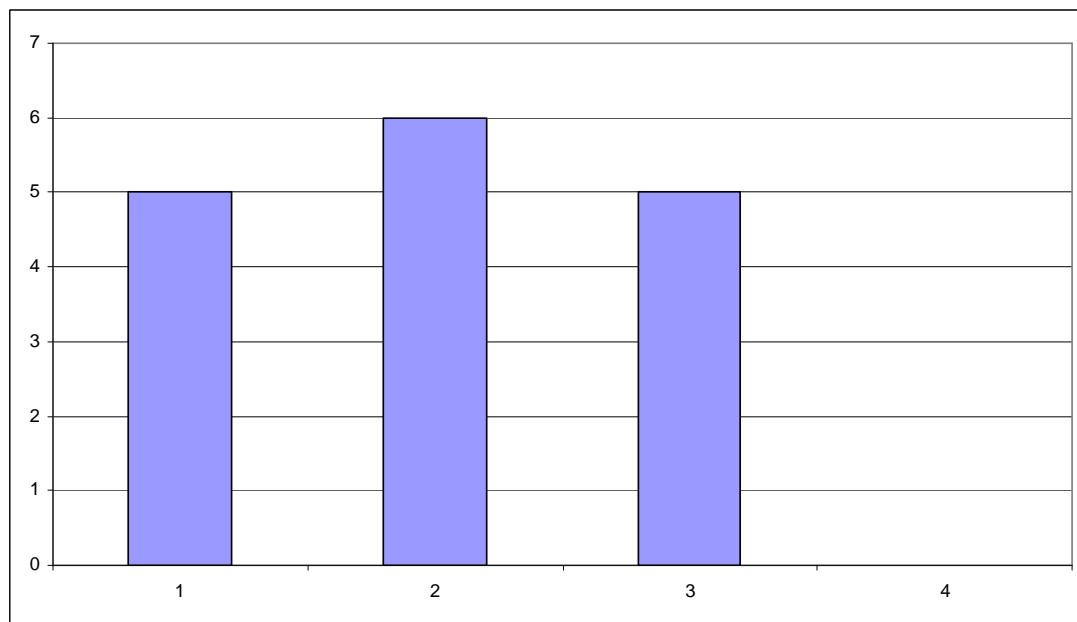


Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Suurin osa vastanneista on kohtuullisen tyytyväisiä sen tiedon määrään mitä työajasta annettiin ennen kokeilua. Vain yksi vastanneista oli täysin tyytyväinen tiedon määrään. Aiemmin esitettyjen sanallisten vastausten perusteella voisi tehdä johtopäätöksen, että tähän kysymykseen olisi ollut syytä johdon paneutua tarkemmin ennen kokeilun aloittamista.

5. Työaikakokeilun vaatimat uudet käytännöt ovat olleet vaikeita opetella.

TAULUKKO 9. Uuden opettelu

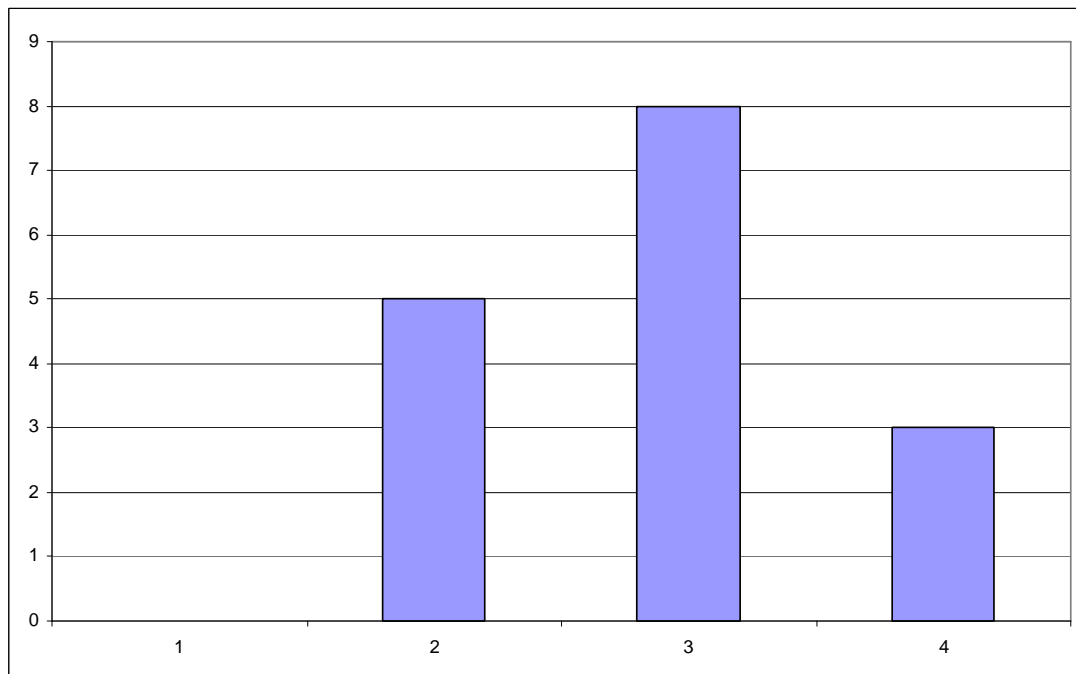


Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Kukaan vastanneista ei ollut täysin sitä mieltä, että uudet käytännöt olisivat olleet vaikeita opetella. Karkeasti yksi kolmasosa vastanneista oli sitä mieltä, että uudet käytännöt eivät olleet vaikeita opetella.

6. Kokeilu teetti paljon lisätyötä, varsinkin alussa.

TAULUKKO 10. Lisätyö

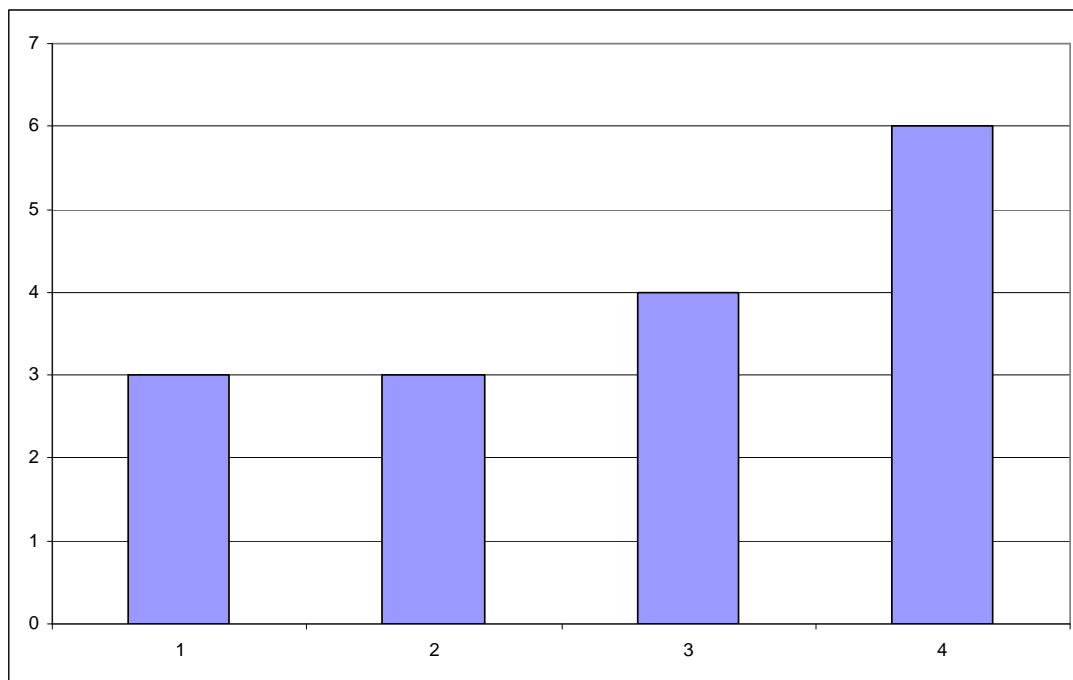


Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Kokeilu on selkeästi teettänyt lisätyötä. Tämä lisätyö on muodostunut esimerkiksi työn tarkemmasta suunnittelusta ja kirjaamisesta. Lisäksi työajan asettamat raamit ovat heijastuneet myös työhön. Nuorisotyössä esimerkiksi leirien jaksottamisen jaksotyön mukaan muutti käytäntöä, miten leirin sijoittuvat toimintakauteen.

8. Kokeilun avulla olen oppinut lisää omasta työstäni ja työn tekemisen tavoista.

TAULUKKO 11. Omasta työstä oppiminen

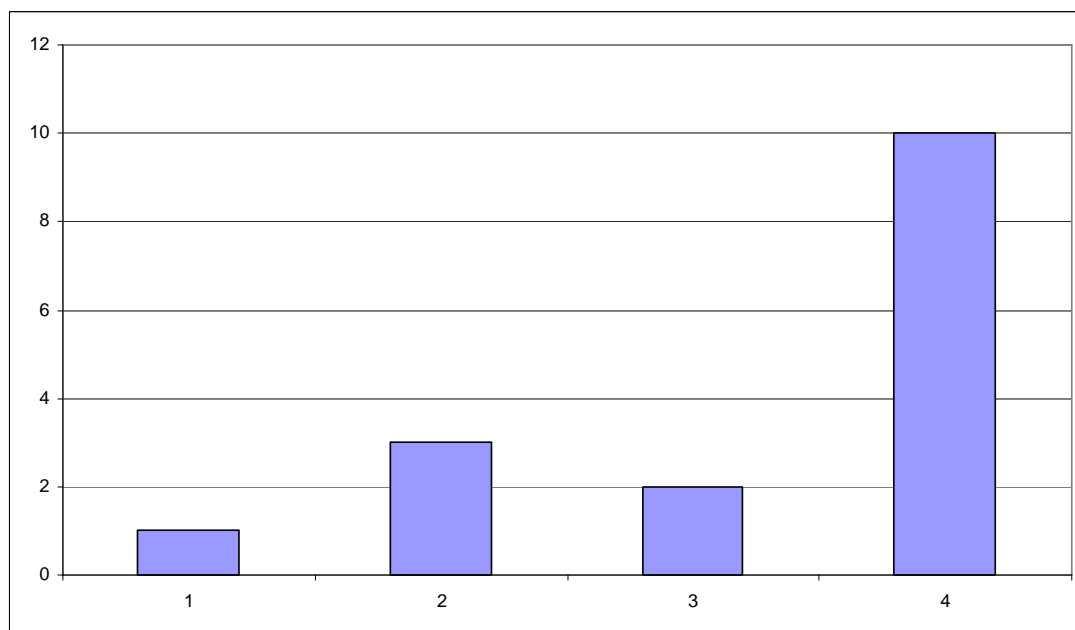


Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Suurin osa on oppinut omasta työstään kokeilun aikana. Hieman hämmästyttävää on se, että on joukko työntekijöitä, jotka eivät ole oppineet omasta mielestään mitään. Jäin pohtimaan onko kysessä ihmisen oma käsitys siitä mikä on oppimista vai oikeasti se, että kyseiselle työntekijälle ei ole jäänyt mitään käteen kokeilusta.

9. Kokeilu on tehnyt näkyväksi oman työmääräni.

TAULUKKO 12. Oman työmäärän näkyminen



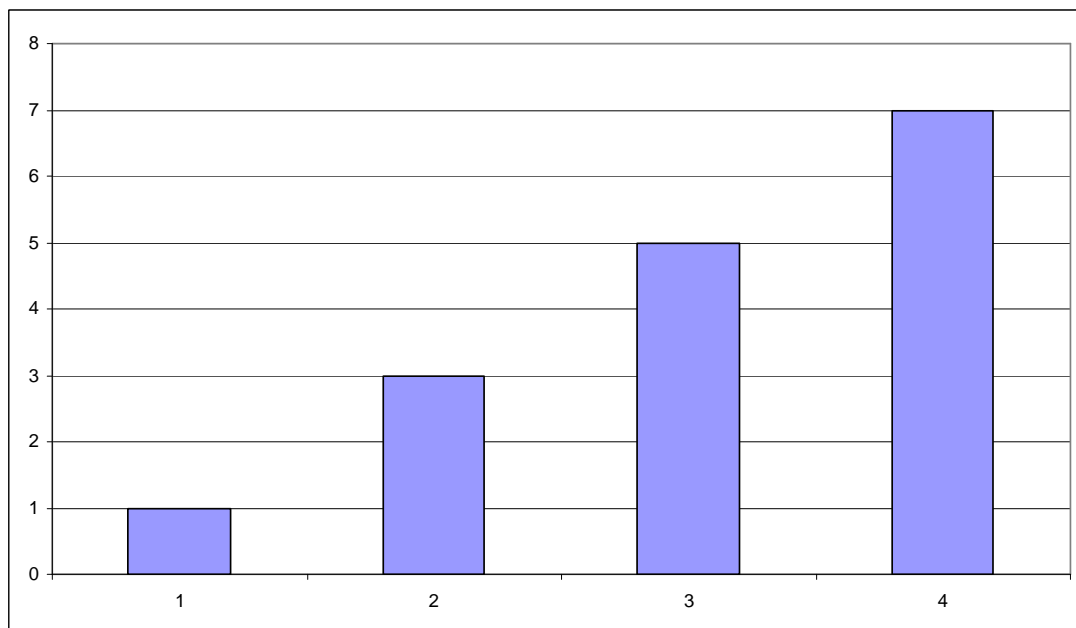
Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Suurin osa vastanneista on jälleen sitä mieltä, että kokeilu on tehnyt työmäärän näkyväksi. Joukkoon mahtuu yksi, jonka mielestä asia ei ole näin.

Kysymys 9. korreloi 0.80 arvoisesti kysymyksen 12 kanssa. Ne työntekijät, jotka ovat kokeneet, että kokeilu on tehnyt heidän työmäärää näkyväksi ovat myös vastanneet kysymyksellä 12 että esimies on voinut paremmin puuttua työn kuormittavuuteen.

10. Kokeilu on tehnyt näkyväksi työnjakautumista koko seurakunnassa.

TAULUKKO 13. Työn jakautuminen seurakunnassa

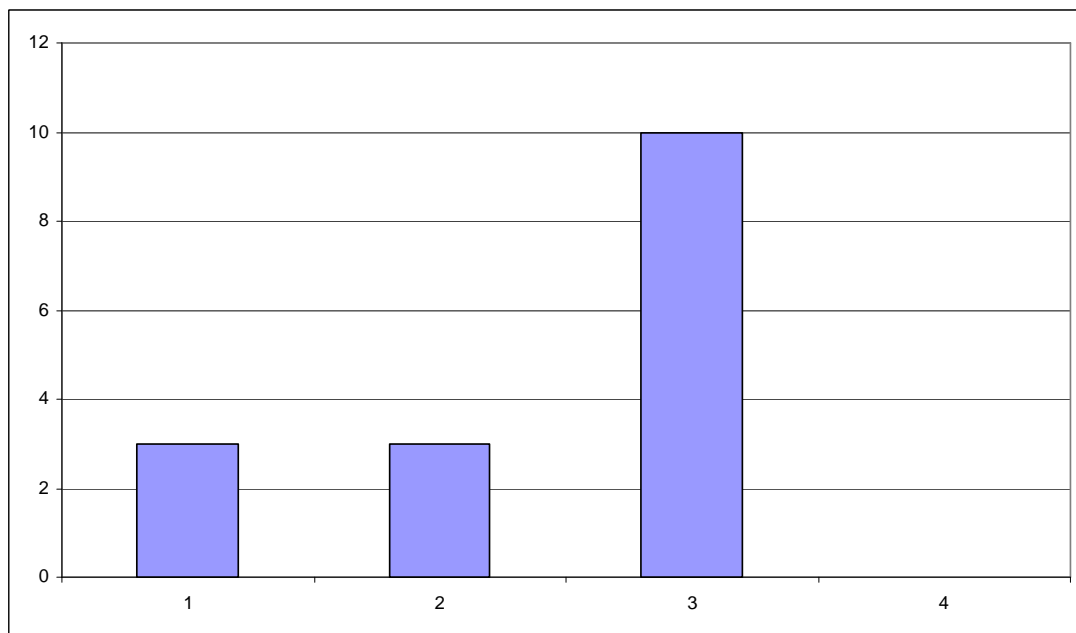


Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Vastanneista 81 % on ollut sitä mieltä, että työaikakokeilu on tehnyt työn jakautumista näkyväksi seurakunnassa. Tähän on varmasti auttanut se, että tuntilistat ovat olleet kaikille työntekijöille avoimia ja töiden jakautumisesta on seurakunnassa keskusteltu.

11. Kokeilu on lisännyt avoimuutta työn jakautumisen ja työn sisältöjen suhteen.

TAULUKKO 14. Avoimuuden lisääntyminen

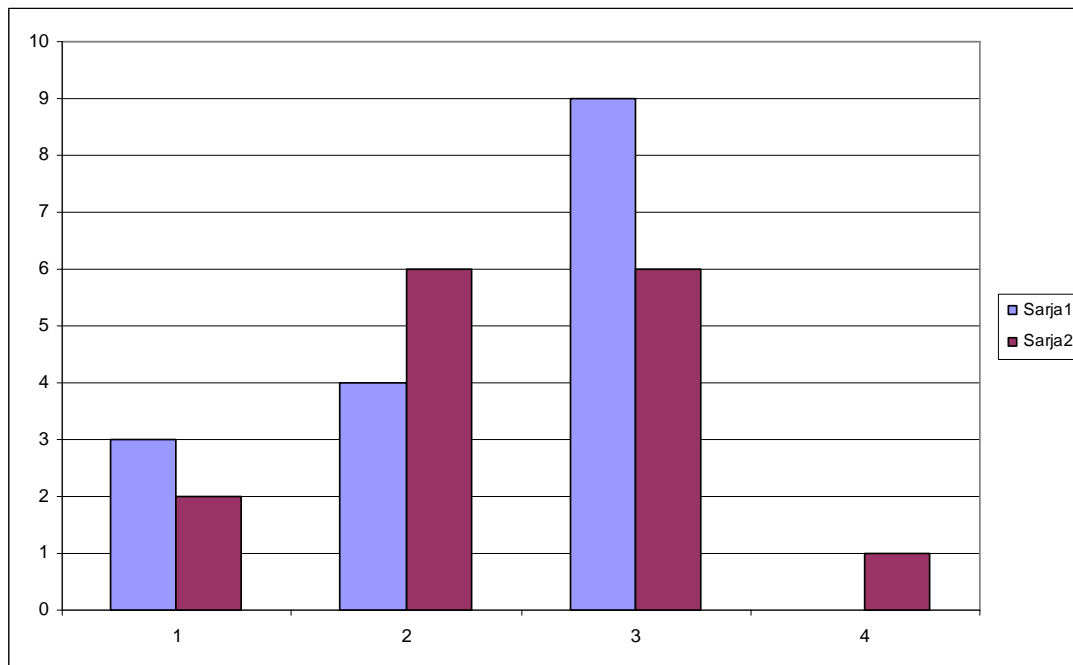


Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Yli puolet vastanneista on ollut sitä mieltä, että kokeilu on lisännyt avoimuutta työn jakautumisen ja sisältöjen suhteen. Toisaalta 19 % vastanneista on sitä mieltä, että näin ei ole käynyt ollenkaan. Tuntilistat ovat olleet sisäisesti kaikille avoimia eli halutessaan on voinut käydä katsomassa kenen tahansa suunnitelmaa tai toteumaa. Tätä käytäntöä vasten tuloksessa, jossa 19 % on sitä mieltä, että läpinäkyvyys työn suhteen ei ole lisääntynyt, on hieman hämmentävä. Aineisto ei anna tähän kysymykseen lisävalaistusta.

12. Esimies on voinut paremmin puuttua työn kuormittavuuteen (sarja 1) ja 13. esimies on voinut paremmin puuttua työni sisältöihin (sarja 2).

TAULUKKO 15. Sisällöt ja puuttuminen



Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Vastanneista 56 % on vastannut siten, että esimies ei ole voinut puuttua työn kuormittavuuteen ja sisältöihin paremmin mitä ennen. 44 % vastanneista kokee, että esimies olisi voinut tehdä työnsä paremmin. 44 % on ollut sitä mieltä, että esimies on voinut paremmin puuttua työn sisältöihin.

Kysymys 11 korreloi 1.00 arvosta kysymyksen 12 kanssa. Ne työntekijät, jotka ovat vastanneet, että kokeilu on lisännyt avoimuutta työn jakautumisen ja työn sisältöjen suhteen, ovat myös vastanneet, että esimies on voinut paremmin puuttua työn kuormittavuuteen.

Tätä on kommentoitu seuraavasti:

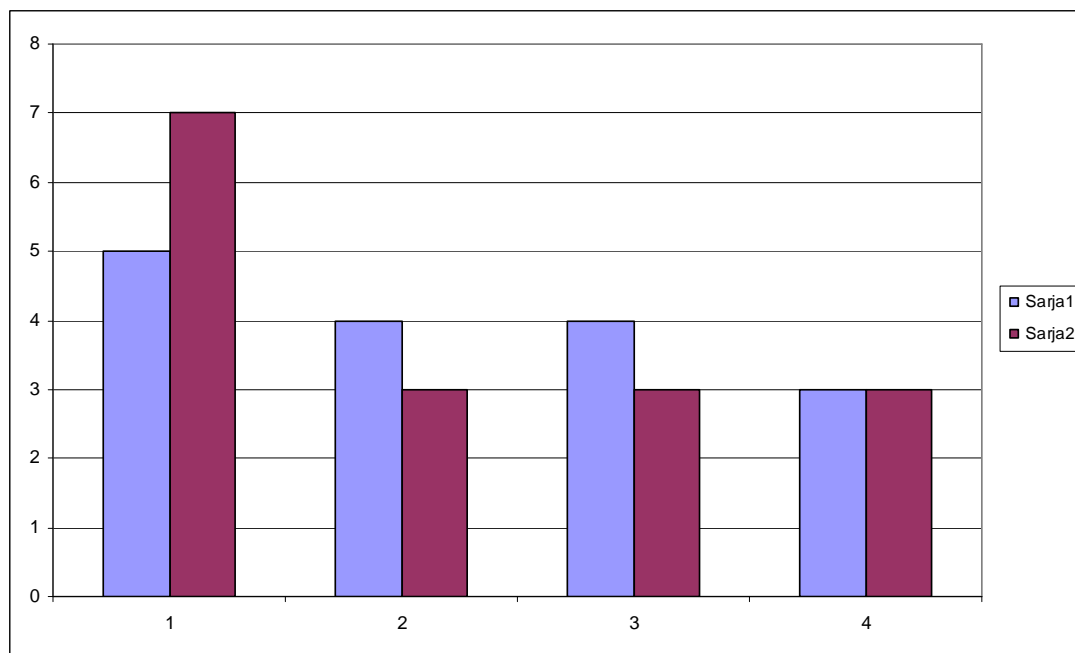
Työntekijä 1.

Esimies on oikeasti kiinnostunut työn sisällöstä ja töiden jakautumisesta.

14. Kokeilu on vaikuttanut siihen kuinka paljon teen työtä (sarja 1) ja 15. kokeilu on selvästi parantanut työssä jaksamista (sarja 2).

Tämä kysymys on selkeästi esimieskohtainen, jotkin esimiehet ovat ilmeisesti onnistuneet soveltamaan työajan tuomaa välinettä paremmin mitä toiset. Aineisto ei anna tarkemmin tietoa siitä mitä ryhmiä onnistuminen tai epäonnistuminen erityisesti koskee vai onko kyseessä esimiesten erilainen toiminta alaistensa suhteen.

TAULUKKO 16. Työn määrä ja työssä jaksaminen



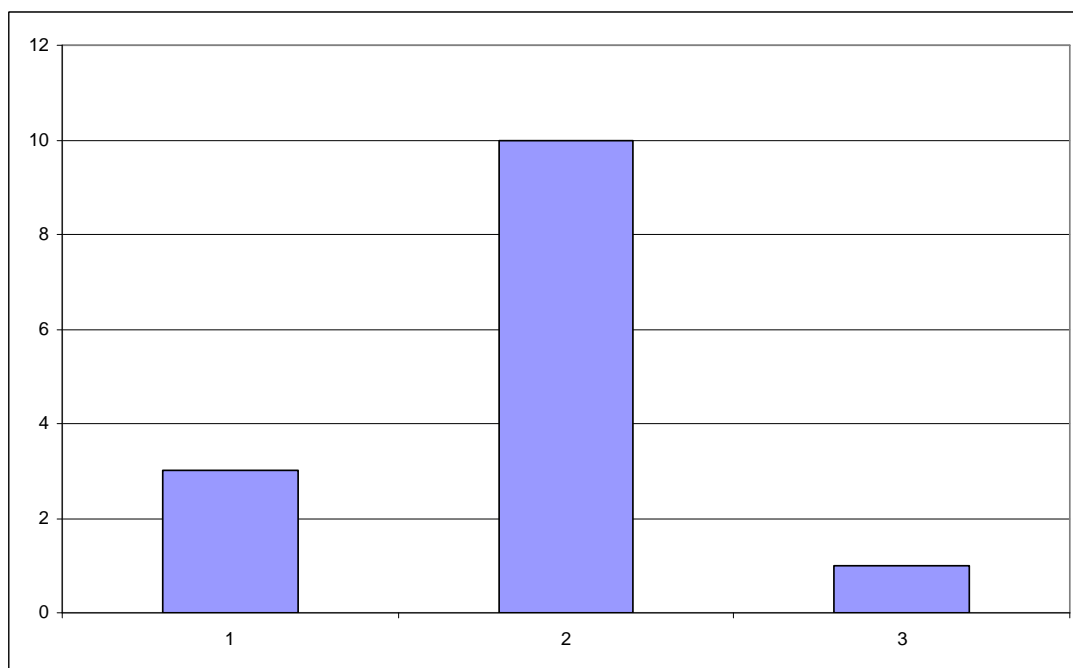
Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Suurimmalla osalla kokeilu ei ole vaikuttanut työn määrään tai heidän mielestä parantanut heidän työssä jaksamistaan, mutta on myös selkeä ryhmä työntekijöitä, jotka arvioivat kokeilun edistäneen heidän työssä jaksamistaan.

Kysymys 15 kokeilu on selvästi parantanut työssä jaksamista korreloi 1.00 arvoisesti kysymyksien 4, 14, 22, 23, 24, 25 ja -1.00 arvoisesti kysymysten 20 ja 21 kanssa. Ne työntekijät, jotka ovat kokeneet että kokeilu on parantanut työssä jaksamista, ovat sitä mieltä, että he ovat saaneet tarpeeksi tietoa siitä, miten työaika sovelletaan ennen kokeilun alkua. Kokeilu on myös vaikuttanut siihen, kuinka paljon he tekevät töitä. He ovat kokeilun loppuun mennessä oppineet hallitsemaan työn määrää ja sisältöä paremmin kuin ennen kokeilua. He ovat olleet kohtuullisen tyytyväisiä kirkkohallituksen ja ammattiliittojen tukeen ja esimiehen tukeen ja toimintaan työaika-kokeilun aikana. He ovat myös sitä mieltä, että kokeilu ei ole ollut turha ja he ovat oppineet kokeilusta jotain käyttökelpoista.

16. Kokeilun vaikutus työmäärään.

TAULUKKO 17. Muutos työmäärässä



Numero yksi tarkoittaa vähemmän. Kaksi tarkoittaa suunnilleen ennallaan. Kolmosessa työntekijä on tehnyt töitä enemmän kuin ennen kokeilua.

Suurimmalla osalla vastanneista kokeilu ei ole vaikuttanut työn määrään, mutta on kolme ihmistä, jotka kokevat, että heidän työmääränsä on kokeilun takia vähentynyt ja yksi kokee, että hänen työmääränsä on lisääntynyt. Tämä on mielenkiintoinen tulos siihen nähden, että kaikilla seurakunnan työalueilla toiminnan määrä on hieman kasvanut.

Tähän kysymykseen liittyvät seuraavat kommentit:

Työntekijä 2.

Vaikka työmäärä on lisääntynyt, on sen organisointi selkeytynyt huomattavasti, joten sinällään työmäärän lisäys ei haittaa. Työmäärä on tosin lisääntynyt myös muista kuin työajasta johtuvista syistä, mutta kokeilu on opettanut löytämään aikasyöpöt, jolloin suunnittelu ja toteutus toimivat paremmin.

Työntekijä 7.

Työilmapiiri ei parane kun eri työalat tekevät yhdessä töitä eri työaikasääntöjen mukaan. esim. iltatilaisuudet ja sunnuntain toimitukset. Vaikka on annettu kaikille työntekijöille samat ohjeet, työaika seurataan eri lailla eri henkilöiden välillä. Toiset noudattavat tarkasti – toisilla ei ole mitään väliä. Seurakuntatyön seuraamisen mittariksi on tullut tehdyt tunnit – kukaan ei ole kiinnostunut sisällöistä.

Työntekijä 10.

En ole kirjannut Exceliin kaikkea tekemisiäni, koska tunnit jo nyt kovasti yli. Siitä paha mieli, koska kun olemme työajassa, tulisi merkata kaikki.

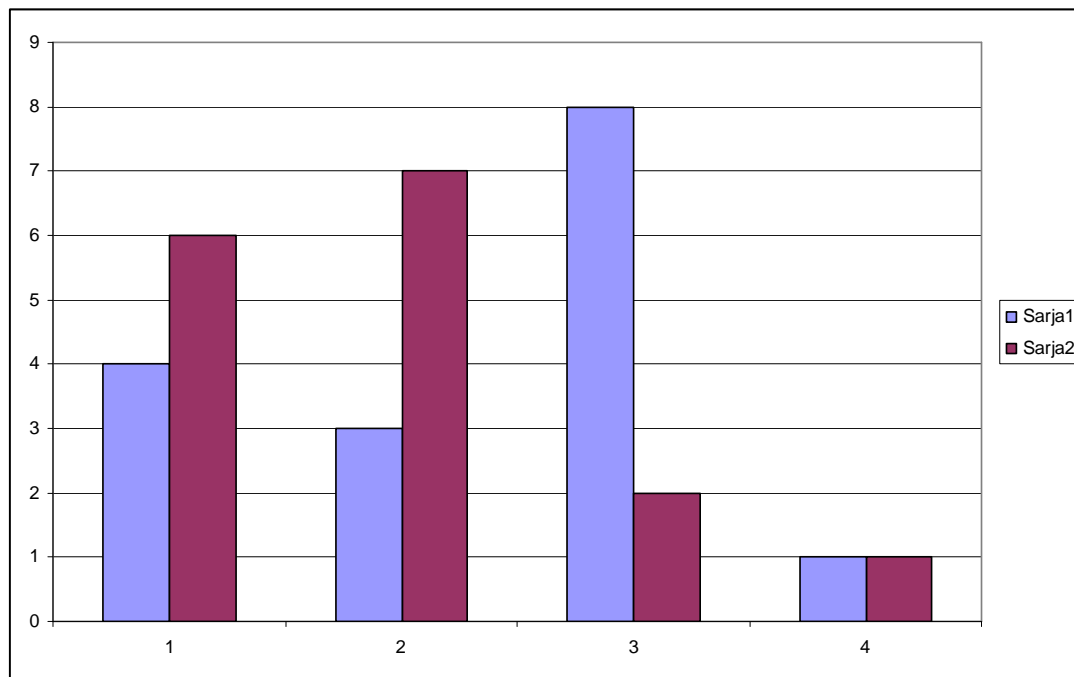
Työntekijä 11.

Kohta 16. ja 17. Työmäärä on jotenkin suurempien kokonaisuuksien osalta vähentynyt. Kuitenkin kun työ on jostain kohtaa vähentynyt hetkellisesti niin tilalle on kohta tullut lisää. Työn sisältöjä on muutettu, jotta pysyisin paremmin tuntiraamien sisällä (ylityötuntien välttämiseksi).

Vastausten perusteella on selvää, että työn seuraaminen on tehostanut työn tekemistä. Mielestäni kohtuullisen merkittävää tämän kokoisessa työyhteisessä on se, että kolmen työntekijän työkuorma on vähentynyt ja se ei ole suoraan vastaavasti lisääntynyt muilla työntekijöillä. Työtä ei ole siis vain siirretty ihmiseltä toiselle vaan työn sisältöä on pohdittu. Ylitöiden ongelmia ei ole pystytty ratkaisemaan, vaan työntekijät ovat ratkaisseet sitä itse siten, että eivät ole kirjanneet kaikkea.

17. Kokeilun vuoksi olen tehnyt muutoksia työni sisältöön (sarja 1) ja 18. Olen joutunut muuttamaan työni sisältöjä ja työni määrää kokeilun takia vaikka en olisi itse halunnut (sarja 2).

TAULUKKO 18. Oma muutos ja pakko muutos

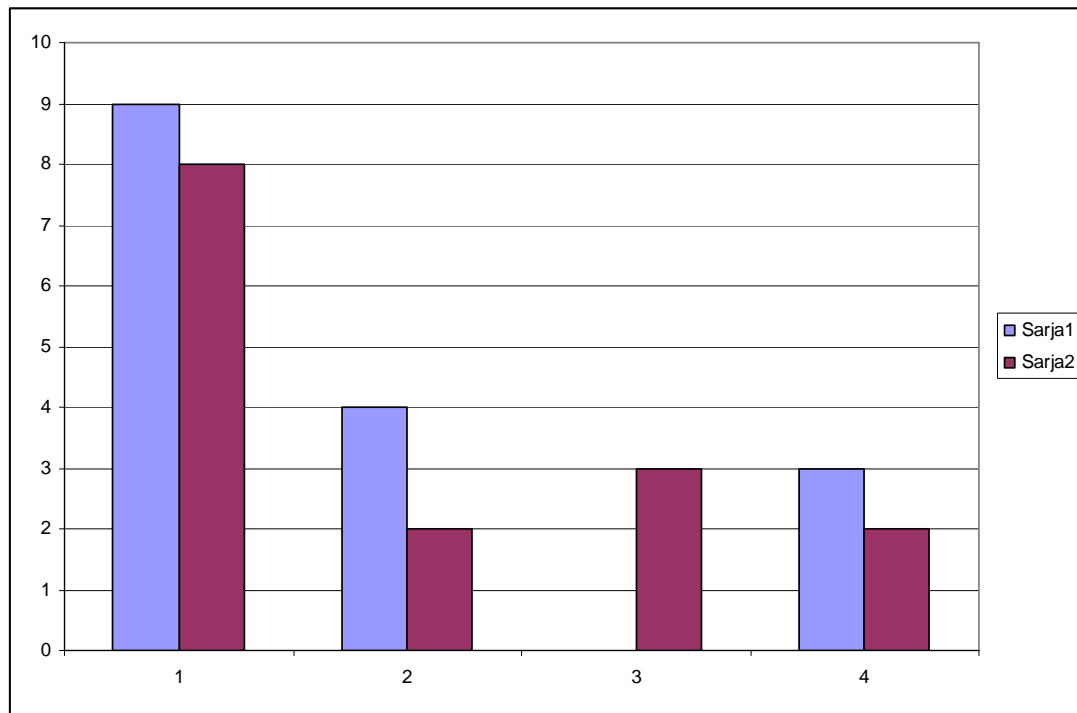


Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Yli puolet on tehnyt vapaaehtoisesti muutoksia työn sisältöön kokeilun aikana. Tämä on todennäköisesti seurausta siitä, että työn sisältä ja kokonaisuus ovat tulleet näkyviksi. Toisaalta suurin osa ei ole joutunut muuttamaan työn määrää tai sisältöä kokeilun aikana jostain ulkopuolisesta syystä.

20. Koko kokeilu on ollut turha ja ei ole tuonut mitään hyvää (sarja 1) ja 21. En ole oppinut kokeilusta mitään käyttökelpoista (sarja 2).

TAULUKKO 19. Kokeilun hyödyllisyys ja oppiminen

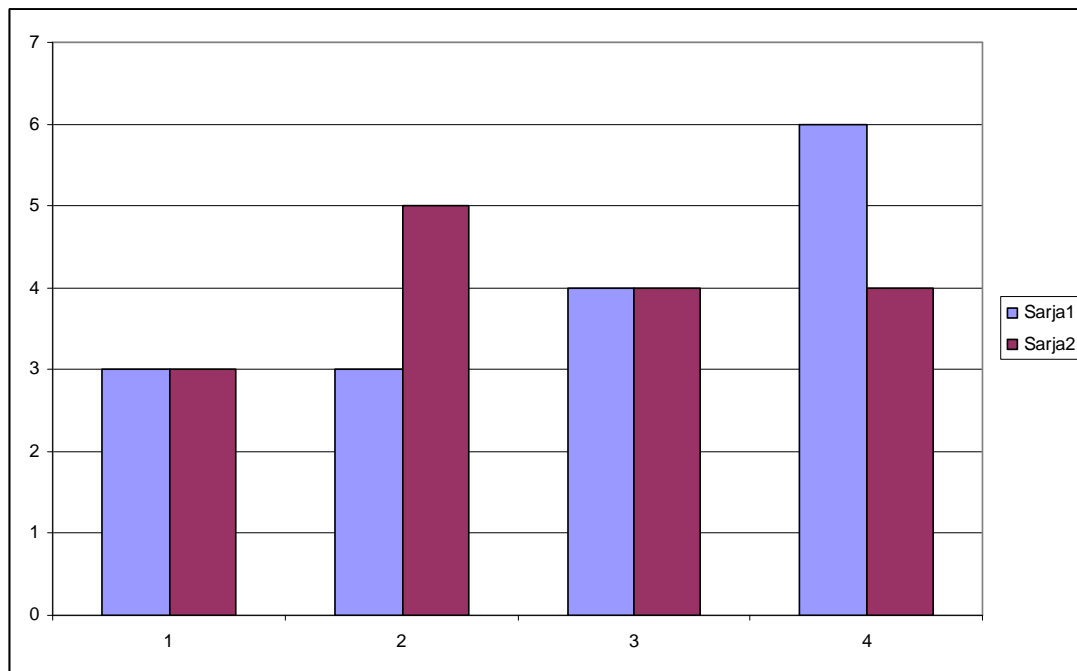


Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että kokeilu ei ole ollut turha ja kokeilun aikana on oppinut käyttökelpoisia asioita. Toisaalta on selkeä pieni ryhmä, joka ajattelee, että kokeilu on ollut turha ja siitä ei ole oppinut mitään käyttökelpoista.

8. Kokeilun aikana olen oppinut lisää omasta työstäni ja työn tekemisen tavoista (sarja 1) 22. Kokeilun loppuessa olen oppinut hallitsemaan työni määrää ja sisältöä paremmin kuin ennen kokeilua

TAULUKKO 20. Oppiminen ja hallinta

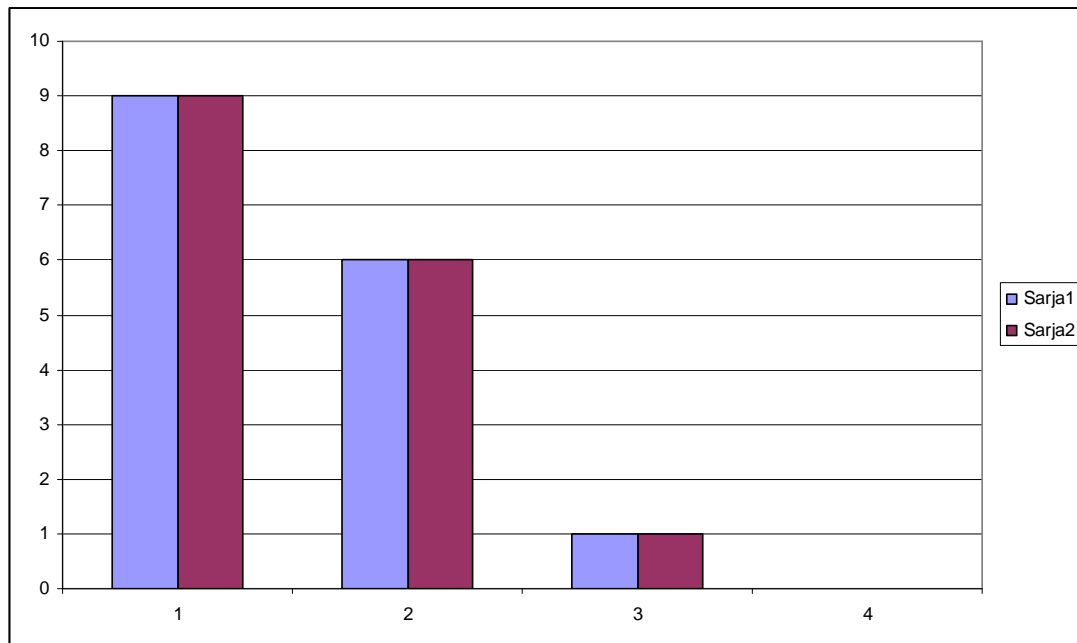


Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Kokeilun kuluessa ihmiset arvioivat oman oppimisensa suuremmaksi kuin mitä he arvioivat nyt kokeilun loppuessa. Tämä on mielenkiintoista ja materiaali ei selitä mistä tämä lasku johtuu. Taustalla saattaa olla se, että kokeilun alkaessa ja keskivaiheilla uuden oppiminen kokeilun suhteen oli suurinta ja loppua kohden uusien oivallusten määrä vähenee ja rutiini kasvaa.

23. Olen ollut tyytyväinen kokeilun aikana kirkkohallituksen tukeen seurakunnalle (sarja 1) 24. Olen ollut tyytyväinen oman ammattiliittoni tukeen

TAULUKKO 21. Ulkopuolisten tahojen tuki

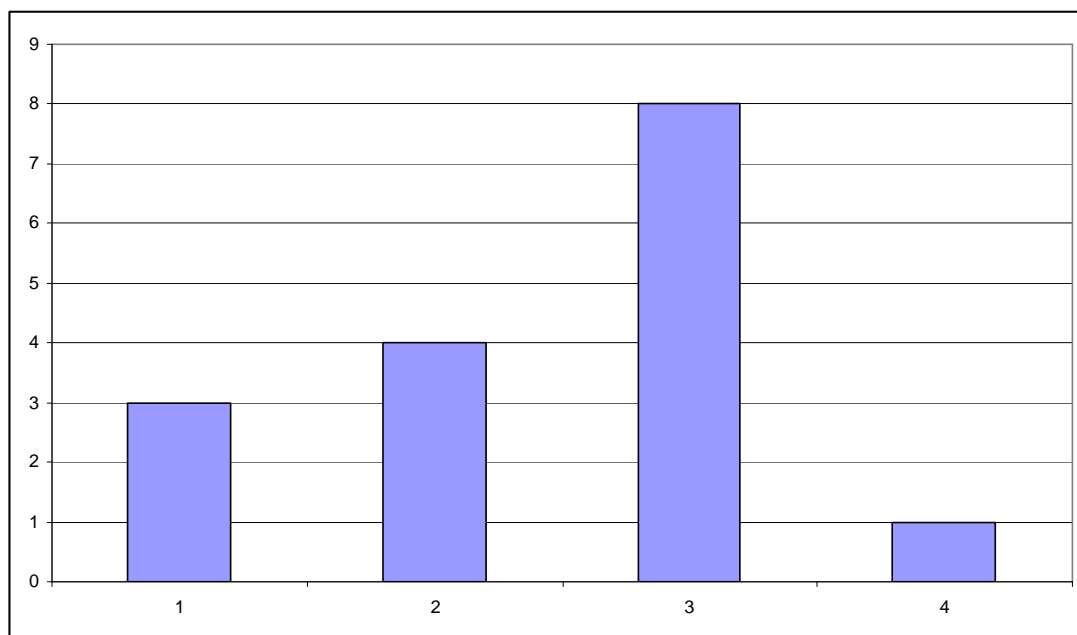


Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Näistä kysymyksistä löytyy harvinaisen suuri yksimielisyys. Suurin osa vastaajista olisi odottanut enemmän tukea sekä kirkkohallitukselta että ammattiliitoilta kokeilun aikana.

25. Olen ollut tyytyväinen esimiehen tukeen ja toimintaan liittyen työaikakokeiluun.

TAULUKKO 22. Esimiehen tuki



Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Tämä kysymys jakaa ihmisiä osa kokee, että he ovat jonkin verran tai hyvin paljon tyytyväisiä esimiehen toimintaan, mutta lähes yhtä iso osa ei ole tyytyväisiä esimiehen toimintaan. Aineisto ei tarkemmin erittele tyytyväisyyttä esimiehittäin.

Tästä kysymystä kommentoitiin seuraavasti:

Työntekijä 1.

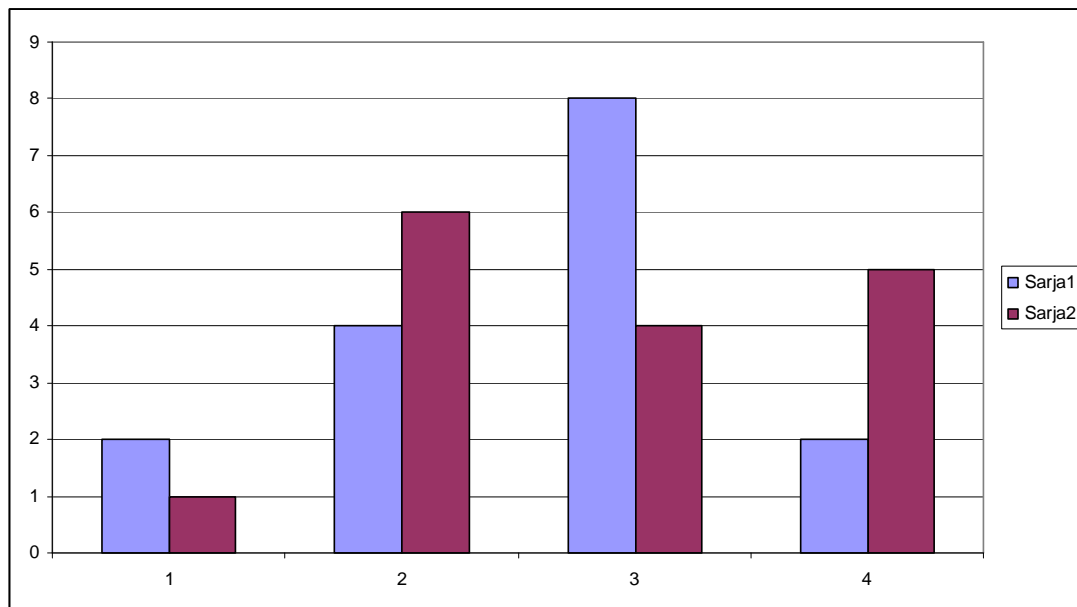
Eri työntekijäryhmillä erilaiset puuttumiskriteerit => lisää eriarvoisuutta Esimiehen tuki ja kiinnostus ovat tärkeitä rajoja laitettaessa.

Työntekijä 4.

Kokeilu tuo esiin paljon asioita. Niihin puuttuminen on vaikeaa ilman selkeää ”puuttumisstrategiaa”.

26. Olen saanut kokeilun aikana tukea työkavereiltani kokeilussa jaksamiseen (sarja 1)
 27. Kun työkavereiden kanssa on keskusteltu kokeilusta, nämä keskustelut ovat olleet negatiivisia kokeilua kohtaan (sarja 2).

TAULUKKO 23. Tuki ja keskustelut

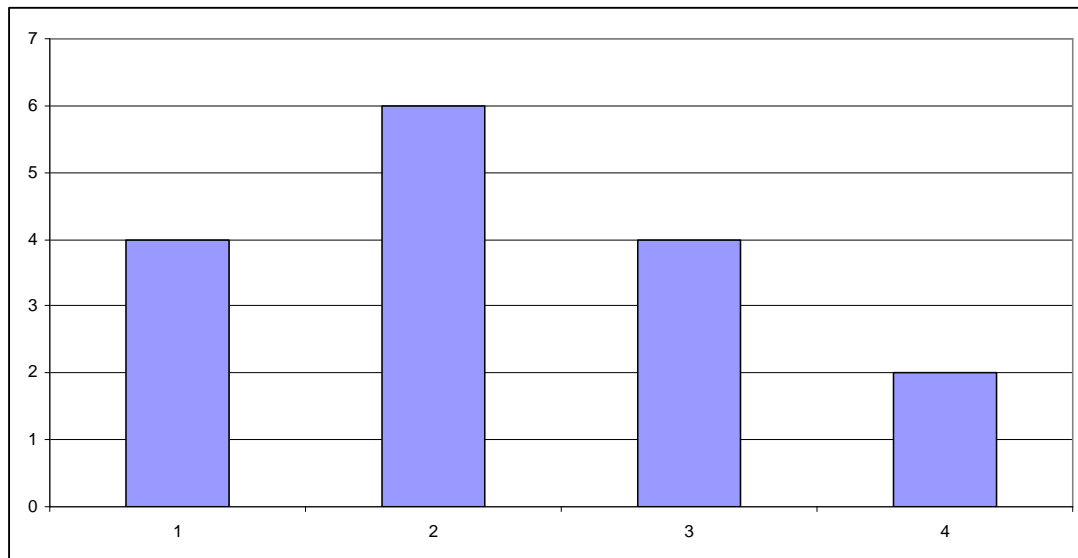


Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Suurin osa kokee, että he ovat saaneet työkavereilta tukea kokeilussa jaksamiseen. Hiukan yli puolet on sitä mieltä, että keskustelut eivät ole kokeilua kohtaan olleet negatiivisia, mutta lähes puolet on myös kokenut keskustelut negatiivisiksi. Tulokset ovat hiukan ristiriidassa keskenään. Aineistosta ei tosin selviä se minkä kukin kokee tueksi ja mikä on negatiivista keskustelua.

28. Toisten seurakuntien työntekijät ovat suhtautuneet kokeiluun pääsääntöisesti positiivisesti.

TAULUKKO 24. Ulkopuolisten suhtautuminen

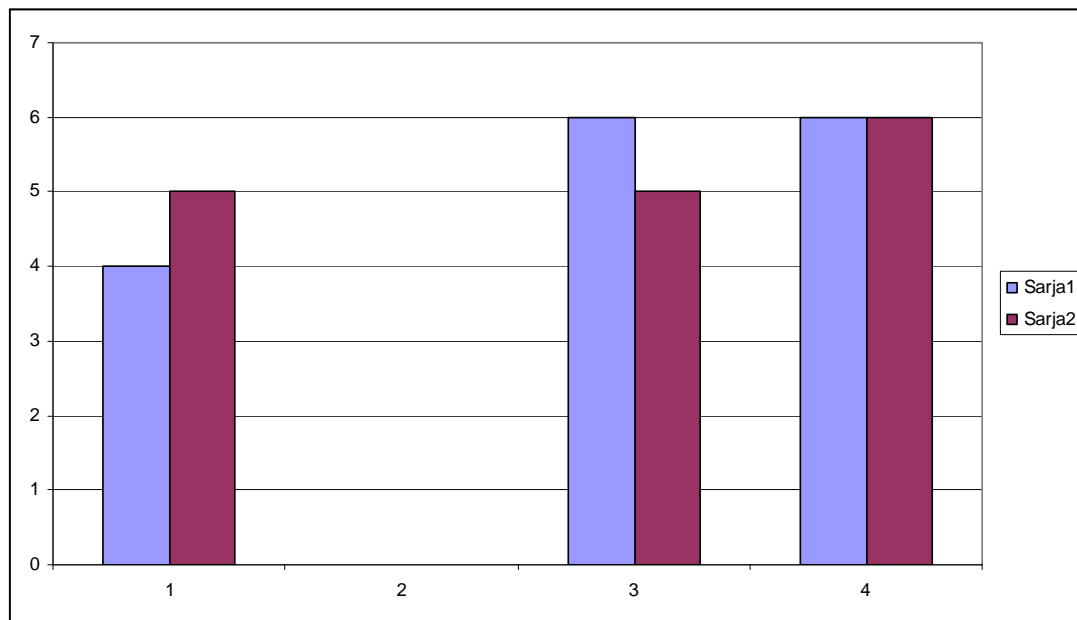


Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Vastauksista voi päätellä että suhtautumista kokeiluun on ollut sekä negatiivista että positiivista. Jäin pohtimaan sitä millainen vaikutus muiden seurakuntien työntekijöiden asenteilla on ollut kokeilussa jaksamiseen ja kokeilun mielekkäänä kokemiseen.

31. Mielestäni jaksotyöaikamallia olisi nykyisessä muodossa tai muokattuna mahdollista käyttää kirkon hengellisessä työssä (sarja 1) 32. Haluaisin jatkaa työajassa muodossa taikka toisessa (sarja 2).

TAULUKKO 25. Käyttökelpoisuus ja mahdollisuus jatkaa



Numero yksi tarkoittaa ei ollenkaan. Kaksi tarkoittaa vähän. Kolme on jonkin verran ja neljä on hyvin paljon.

Nämä kysymykset selkeästi jakavat työntekijät. Osa on jyrkästi vastaan ja osa on vähän tai enemmän työajan jatkamisen puolesta. Merkittävää vastauksissa on se, että kukaan ei vastusta työajassa jatkamista vähän, vaan kun vastustusta ilmenee, se on suurta. Toisaalta suurin osa eli 69 % vastanneista kuitenkin on sitä mieltä, että tässä on järkeä ja tätä voisi jatkaa muodossa tai toisessa.

Tätä kysymystä oli kommentoitu kirjallisesti näin: ”Mikäli kriteerit sovitaan yhteisesti, ja kaikki noudattavat niitä.”

Kysymys nro 1 ”Millä mielellä odotti kokeilun alkua” ja kysymys nro 32 korreloivat 1.00 arvosta toisiaan. Samat ihmiset, jotka odottivat kokeilua positiivisissa tunnelmissa, olisivat myös valmiit jatkamaan työajassa. Tässä suhteessa asenteet eivät ole muuttuneet. Kysymys nro 3 ”Jos olisin itse saanut päättää, en olisi ryhtynyt kokei-

luun silloin, kun sen aloittamisesta puhuttiin” korreloi -1.00 arvosta kysymyksen nro 32 kanssa. Tässä tapauksessa samat ihmiset, jotka eivät olisi halunneet lähteä kokeiluun, eivät myöskään nyt haluaisi jatkaa työajassa. Kysymys nro 11 ”Kokeilu on lisännyt avoimuutta työn jakautumisen ja työn sisältöjen suhteen” korreloi 1 arvoisesti kysymyksen nro 32 kanssa. Näyttää siltä, että ne henkilöt, jotka ovat kokeneet avoimuuden lisääntyneet, ovat valmiimpia jatkamaan työajassa. Kysymys nro 12 korreloi 1 arvoisesti kysymyksen nro 32 kanssa, eli ihmiset, jotka ovat olleet tyytyväisiä siihen, että esimies voi puuttua paremmin työn kuormittavuuteen ovat myös valmiimpia jatkamaan työajassa. Kysymys nro 20 ”Koko kokeilu on ollut turha ja ei ole tuonut mitään hyvää” korreloi -1.00 arvoisesti kysymyksen nro 32 kanssa. Ne henkilöt, jotka ovat olleet sitä mieltä, että kokeilu on turha, eivät myöskään halua jatkaa työajassa. Samoin kysymys nro 21 korreloi -1.00 arvoisesti kysymyksen nro 32 kanssa. Ne henkilöt jotka kokevat, etteivät ole oppineet mitään käyttökelpoista eivät myöskään halua jatkaa työajassa. Kysymys nro 25 korreloi 1.00 arvoisesti kysymyksen nro 32 kanssa. Ne henkilöt, jotka ovat olleet tyytyväisiä esimiehensä tukeen ovat valmiimpia jatkamaan työajassa. Kysymys nro 27 korreloi -1.00 arvoisesti kysymyksen nro 32 kanssa. Ne työntekijät jotka ovat kokeneet, että keskustelut työkavereiden kanssa kokeilua koskien ovat olleet negatiivisia, eivät ole myöskään valmiita jatkamaan työajassa. Luonnollisesti kysymys nro 31 korreloi 1.00 arvoisesti kysymyksen nro 32 kanssa.

Tähän kysymykseen liittyvät kommentit:

Työntekijä 2.

Jos työaika, niin sitten jaksotyöhön. Sen antaa kuitenkin enemmän mahdollisuuksia luoviin ratkaisuihin äkkinäisissä muutoksissa kuin säännöllinen työaika.

Työntekijä 4.

Nyt pitäisi jo tietää, mitä tapahtuu kun työaikakokeilu loppuu.

Työntekijä 7.

Todella toivon, että se loppuu – että saisin takaisin motivaation tehdä tätä työtä!

Työntekijä 8.

Kohta 31. Pääasia, ettei hengellisen työn tärkein tavoite ole saada oikea viikotuntimäärä annetuin ohjein, jos näin on: työilo ja kutsumus haihtuu. Työn tavoite on hyvä pitää aina esillä: jokainen ihminen elää Jumalan rakkaudesta ja Jeesuksen armosta ja opettelee rakastamaan Jumalaa, itseään (aidosti) ja lähimmäisiään Pyhän Hengen läsnäolossa. On vaarana, että tämä voimavara hukkuu kokeilun alle.

Kohta 32. Vastasin omalta kohdaltani EN, koska työaika on vähentänyt ihmiskontakteja ja sielunhoitoakin, vaikka oikein on pomo painottanut, että sitä pitää lisätä! Työajan etukäteen kirjaamiseen menee liikaa aikaa, kun ”vainajat” ovat vielä elossa, enkä tiedä milloin toimituskeskustelut sopivat asianomaisille ym. ym. Mutta työn suunnitelmallisuus muuten on hyvä asia! Koko syksyn / kevään tärkeimmät tapahtumat, joista vastaan pitää olla hyvissä ajoin suunniteltu ja koneella! Työaika on näyttänyt mulle, että teen ihan riittävästi ja ihan oikeita töitä, kaikkea työtä ei lista kerro, eikä tarvikaan. Jatkaisin samalla tavalla ilman ”säveltämistä” etukäteen, joka kuitenkin käytännössä muuttuu.

10.

Hyvät kysymykset, kiitos!

11.

Omaa työalaani ajatellen työaika on pääasiassa positiivinen juttu. Tosin se ei näillä raameilla ja säännöillä sovellu kaikkeen hengellisen työn tekoon.

Vastauksista käy ilmi, että työaika kiinnostaisi, mutta kokeiltua mallia pitäisi muokata, jotta se vastaisi paremmin hengellisen työn tarpeita.

Kyselyssä oli kaksi kysymystä joissa kyseltiin pahimpia (29.) ja parhaimpia asioita kokeilusta (30.). Kysymyksissä 29 ja 30 alakohtia ei ole pyydetty laittamaan tärkeysjärjestykseen.

Kysymys 29. Jos jaksotyöajassa on ollut jokin huonosti, niin mikä tai mitkä ovat olleet pahimmat epäkohdat?

1. kohdassa mainittiin nämä asiat:

Vaikeasti ennustettavissa oleva työ, hankala tehdä suunnitelmaa
 Kun asiakkaina ovat kuolleet, sitä ei voi jaksottaa 4 viikkoon
 Samasta työstä toinen saa enemmän työaika
 Oma ammattikuntani ei oikeastaan kokeillut jaksotyöaika, kun ei tehty minkäänlaisia järjestelyjä neljän viikon jaksoina, vaan kaikki oli yhtä pitkää pötköä
 Mites me sen vapaan pidämme, jos kirjaamme kaiken?
 Tiedon puute / selkeys puuttuu
 Selkeät ja tasapuoliset säännöt koskien jokaista työalaa
 Tuntimäärällä ei valitettavasti pysty työtäni mittaamaan todellisuudessa

2. kohdassa mainittiin nämä asiat

Työn määrää ei ole voinut vähentää
 Seurakuntalaiset eivät tavoita, kuten ennen, itselläkään ei enää ”Jumalan palvelijan” vaan ”virkamiehen” fiilis (mutta omaan fiilikseen voi vaikuttaa)
 500- ja 600-sarjalaisten ero työaika laskennassa. Työajattomuus sopii johtavissa asemissa oleville, jotka itse määrittelevät työtehtävänsä. Jos 600.sarjaisen työlista tulee lähes valmiina esimieheltä, ei se ole sovelias työajattomuuteen. Ja silloin rinnakkain työskentely 500-sarjaisen kanssa sunnuntaina tuntuu epäreilulta eri korvausten vuoksi.
 Määrä vs. laatu
 Työyhteisön yhteishengen vähentyminen / eriarvoisuus työntekijöiden välillä

3. kohdassa mainittiin nämä epäkohdat

Työn kirjaaminen ja suunnittelu vie aikaa
 Taulukon tekemiseen menee aikaa, vaikka monesta asiasta ei vielä tiedä ja todellisuus muuttuu.
 Taulukot ja tunnit ovat luoneet huonoa ilmapiiriä, Jeesus ja aika ihmisten rinnallaoloon halutaan pinota taulukoinnin alle!
 Käytännössä ajoittain vaikea toteuttaa näillä puitteilla /raamein

Kysymys 30. Parasta jaksotyöajassa on ollut

1. kohta

Voimavarojen helpompi hallittavuus
Työn näkyväksi tuleminen
Sulkea puhelin, kun työ aika on ohi.
Yleiset työaikasäädökset; juhlapyhät; määrittely sille, mikä on tarpeeksi
Työn sisältöjen uudelleen pohtiminen/ työstäminen
Oman suuntaa-antavien työtuntien määrän tiedostaminen

2. kohta

Oman työn selkeämpi organisointi
Mahdollisuus ja toivo kohtuullisempaan työmäärään
Kaikilla samat periaatteet (käytäntö ei kuitenkaan helpolla vaikuta asenteisiin, niihin vaikuttaa innostava hengellisten tavoitteiden asettelu yhdessä)
Leirityöaikahyvitys
Tuntiraamit; mikä työmäärä on ”riittävä”

3. kohta

Kun ei ole töissä niin ei tarvitse olla töissä
Tajuan, että tapaamisiin ja valmisteluihin täytyy varata riittävästi aikaa
Joustavuus

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Aineiston pohjalta voi tehdä seuraavia johtopäätöksiä: hengellistä työtä on mahdollista tehdä jaksotyöajassa, jos katsoo pelkästään suunnitelmia ja toteutuneita kirjauksia. Ylityöt ovat olleet ongelmana koko kokeilun ajan. Kokeilu on paljastanut, että on myös työntekijöitä, jotka eivät tee riittävästi töitä. Lisäksi kokeilu toi esiin työn sisällön ja kysymyksen siitä, teemmekö oikeita töitä. Näitä kaikkia aiheita voisi tutkia lisää.

Ne työntekijät, jotka suhtautuivat positiivisesti kokeiluun alusta alkaen, ovat oppineet työmäärän ja työn sisällön hallintaa. He ovat sitä mieltä, että jaksotyöaika olisi mahdollista seurakunnan hengellisessä työssä. He olisivat valmiita jatkamaan työajassa. Näitä työntekijöitä oli kaksi kolmasosaa kyselyyn vastanneista.

Ne työntekijät, jotka suhtautuivat kriittisesti kokeiluun jo kokeilun alussa, eivät muuttaneet mielipidettään asiasta. He eivät koe, että he olisivat oppineet samassa määrin uutta kuin toinen työntekijä ryhmä. He eivät ole olleet tyytyväisiä esimiehen tukeen ja toimintaan kokeilun aikana. Heidän mielestään jaksotyöaikaa ei voi soveltaa hengelliseen työhön. Tämä uskomus perustuu henkilökohtaisiin kokemuksiin työaikakokeilusta, tutkimusmateriaali ei tue tätä uskomusta. He eivät ole valmiita jatkamaan työajassa. Kokeilun tuloksissa oli ratkaisevaa se asenne, jolla työntekijä oli suhtautunut kokeiluun alussa, kokeilun aikana ja lopussa. Tämä asenne määrittä työntekijän oppimista ja kokemuksia. Olisi mielenkiintoista tutkia tätä asenteen vaikutusta työhön enemmän.

Tutkimuksen ongelma on se, että kysely on tehty kokeilun lopussa. Näin ollen osa tuntemuksista ja kokemuksista on voinut vaihtua prosessin aikana. Kohderyhmä on myös pieni ja osa työntekijöistä valitsi olla vastaamatta kyselyyn. Kyselyyn vastanneistakin osa ei vastannut kaikkiin kirjallisiin kysymyksiin. Tämä tutkimus kuvastaaakin varsin pienen joukon tuntemuksia siitä, miten he ovat kokeneet jaksotyöajan seurakunnan hengellisessä työssä. Toisaalta tutkimuksen materiaali on hyvää ja luotettavaa ja siltä osin tulokset ovat hyvinkin luotettavia. Tutkimus olisi ollut parempi,

jos kyselyitä olisi tehty kolme, yksi ennen kokeilua, yksi kokeilun keskivaiheilla ja yksi kokeilun päätyttyä. Tämä olisi todennäköisesti vaikuttanut jonkin verran tarkentavasti siihen, miten ihmiset olisivat vastanneet kyselyyn.

Työaikakokeilu Raisiossa ei anna yksiselitteistä vastausta kysymykseen, onko työaika mahdollinen seurakunnan hengellisessä työssä. Kokeiluseurakunta edustaa vain yhtä seurakuntaa ja yhtä työyhteisöä. Tulos on ennemminkin suuntaa antava. Kirjallisten palautteiden pohjalta kokeilun suurimpia ongelmia olivat puutteellinen valmistautuminen kokeiluun, epäselvät käytännöt ja eriarvoinen kohtelu eri vaatimusryhmien välillä. Rantaman tutkimuksessa nuorisotyönohjaajat kokivat epätasa-arvoa suhteessa vahtimestareihin. Nyt tämä eriarvoisuuden tunne saatiin siirrettyä pykälää ylempäs vaatimusryhmien 5 ja 6 välille. Joillekin papeille ja kanttoreille tämä eriarvoisuus suhteessa diakoniatyöntekijöihin ja nuorisotyönohjaajiin on ollut koko kokeilun ajan varsin kipeä kysymys.

Kokeilun positiiviset puolet olivat työn määrään ja sisältöön liittyvät parannukset, työn parempi organisoituminen ja työn tuleminen näkyväksi. Kokeilun positiiviset puolet ovat painaneet vaakakupissa suurella osalla vastanneista enemmän kuin kokeilun negatiiviset puolet. Tämäkin tulos vahvistaa niitä tuloksia, joita Rantama on aiemmin saanut. Työaika antoi esimiehille välineen todella vaikuttaa työntekijöiden työn määrään ja sisältöön. Se käytettiin tätä välinettä hyvin, on aivan toinen kysymys.

Kaiken kaikkiaan kokeilu nosti esiin paljon kysymyksiä, joihin kirkossa ei ole totuttu. Kysymykset eivät sinänsä olleet hankalia, mutta vastausten muodostaminen osoitautui vaikeaksi. Mitä tehdään jatkuville ylitöille? Mitä tehdään, jos joku ei tee tarpeeksi? Kun aika on rajallista, teemmekö oikeita asioita? Jakautuvatko työt reilusti ja tasapuolisesti?

Tutkimus on tuonut esiin työajattomuuden kipupisteet. Kokeilun tarkoituksena oli ratkaista työajattomuutta siinä kuitenkaan kokonaan onnistumatta. Perimmäisenä ongelmana taustalla ovat ehkä kuitenkin työnjohdolliset kysymykset. Työtä pitäisi rajata ja ohjata selkeästi enemmän kuin nyt. Kirkossa ei ole kuitenkaan perinnettä tähän ja olisikohan edes ammattitaitoa. Esimiesten pitäisi varata huomattavasti nykyistä

enemmän aikaa työn johtamiseen. Tietenkin tämä vaatii työntekijöiltä asennemuutosta, jotta he sallivat itseään johdettavan. Esiin nousee kysymys siitä, mitä tehdään, jos työtä on oikeasti liikaa. Työajattomuudessa esimies ei voi tietää onko työtä liikaa vai liian vähän, sillä seurakunnan kulttuuri on kehittynyt siihen suuntaan, että työn määrää pitää korostaa omissa puheissaan, vaikka tämä ei olisi kyseisen työntekijän kohdalla totta. Se voi olla työntekijän kokemus, jota hän viestii totena. Rantama on omassa tutkimuksessaan päätenyt samankaltaiseen tulokseen. Toisaalta niiden työntekijöiden ongelmana, jotka tekevät liikaa, on käsitys siitä, että seurakunta kaatuu jos he eivät tee niin paljon kuin tekevät. Tämä kuvaa aika osuvasti sellaista rikkinäisyyttä, mikä työntekijöillä on suhteessa kohtuulliseen. Työtä tehdään, koska se on kutsumus. Omasta itsestä välittäminen jää helposti työn imun jalkoihin. Toivottavasti tämä tutkimus omalta osaltaan auttaa nostamaan esiin kirkon työajan ja työmäärän ja sitä kautta seurakunnat voisivat muuttaa käytäntöjään kohti parempaa.

LÄHTEET

Alasoini, Tuomo 2011. Hyvinvointia työstä. Helsinki: Tykes.

Bacchiocchi, Samuele ia. Christian work and leisure. Viitattu 15.1.2012.
<http://english.sdaglobal.dyndns.org/dnl/bacchi/articles/chr%26lei.pdf>

Heiskanen, Mia & Lehikoinen, Sari 2010. Muutosviestinnän voimapaperi. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kauppinen, Juha & Rantama, Marketta 2003. Ajaton työ seurakunnassa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kirkkohallituksen esitys 2/2011 kirkolliskokoukselle i.a. Viitattu 15.1.2012
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F359F1ED9F897DD0C225770E0034026E/\\$FILE/lausunto-2-2011-kirkolliskokoukselle-DIAKONAATTI-7%A7-allekirjoituksin.pdf/](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F359F1ED9F897DD0C225770E0034026E/$FILE/lausunto-2-2011-kirkolliskokoukselle-DIAKONAATTI-7%A7-allekirjoituksin.pdf/).

Kirkkohallitus 2002. Palvelijoiksi vihityt, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vuonna 2000 asettaman virkarakennekomitean mietintö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Kirkkohallitus 2010. Seurakuntien väkiluvut (läsnäolevat) vuonna 2010. i.a. Viitattu 24.12.2011. <http://www.kappeli.evl.fi/>.

Kirkkolaki 1993.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=kirkkolaki/>. Viitattu 21.10.2011

Kirkon alan työbarometri 2009. Työturvallisuuskeskus: Helsinki.

KirVesTes 2010. Kirkon Yleinen Virka- ja Työehtosopimus 2010-2012 sekä erillis-sopimukset. Kirkon työmarkkinalaitos. Keuruu: Otavan kirjapainolaitos.

Kulju, Liisa 2007. Eteenpäin kiertävä työaikamalli. Diakonia-ammattikorkeakoulu. DIAK länsi. Porin toimipaikka. Opinnäytetyö.

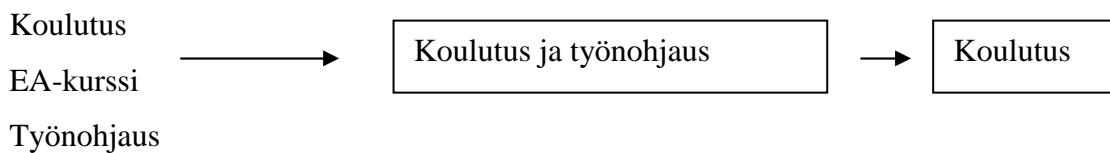
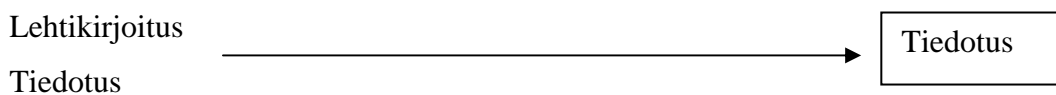
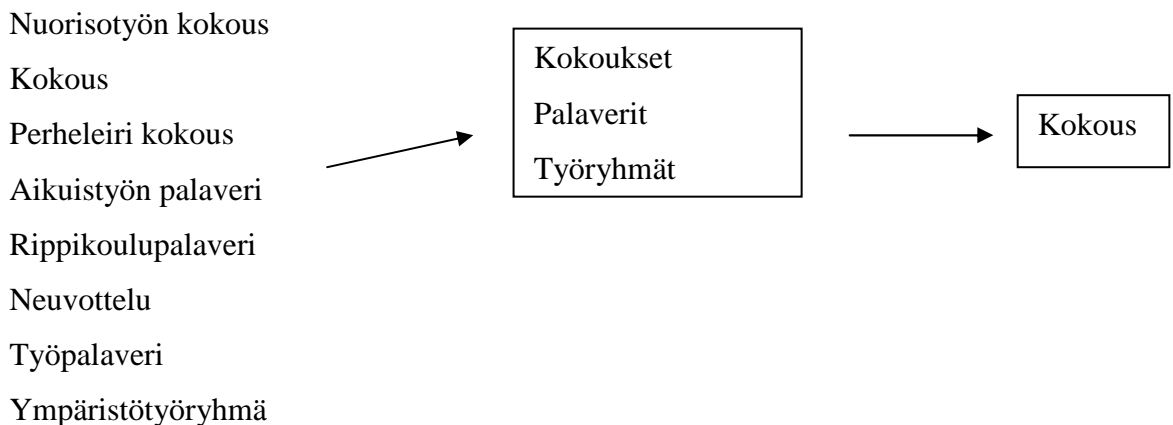
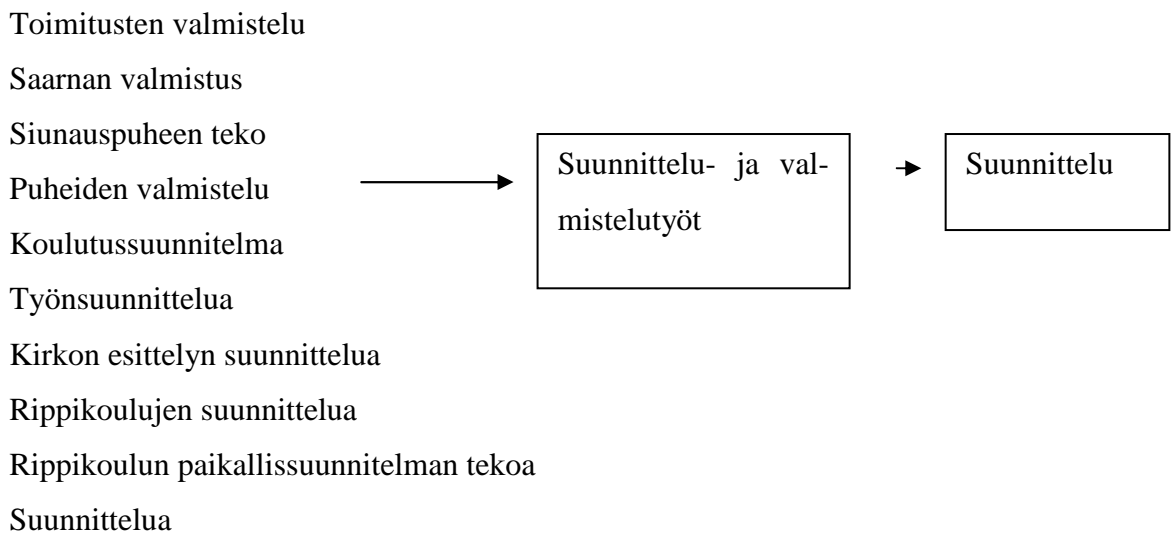
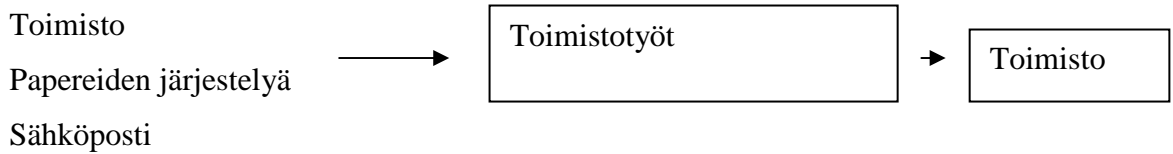
Luther, Martti 1967. En minä kuole – vaan elän. Pieksämäki: Sisälähetysseuran Raamattutalon kirjapaino.

Nieminen, Leena 2011. Diakoni, Raision seurakunta. Raisio. Puhelinhaastattelu 22.8.2011. selvennys koskien diakonien työaikamerkintöjä.

Näykki, Päivi & Tuohimaa, Mervi 2010. Sairaanhoidaja ja kutsumus, Sairaanhoidajien kokemuksia kutsumuksen ilmenemisestä ja kehittymisestä. Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulu. Kemi. Sosiaali- ja terveysala. Opinnäytetyö.

- Piispainkokous 2008. Diakonaattityöryhmä 2007:n mietintö.
[http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/F359F1ED9F897DD0C225770E0034026E/\\$FILE/lausunto-2-2011-kirkolliskokoukselle-DIAKONAATTI-7%A7-allekirjoituksin.pdf](http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/F359F1ED9F897DD0C225770E0034026E/$FILE/lausunto-2-2011-kirkolliskokoukselle-DIAKONAATTI-7%A7-allekirjoituksin.pdf)/ Viitattu 15.1.2012
- Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Mikkeli: Länsi-Savo Oy.
- Ryken, Leland 2000. Työ ja vapaa-aika. Modernin teologian ensyklopedia. Helsinki: Kirjapaja.
- Seppälä, Tapio 1997. Kestääkö Kutsumus. Helsinki: Kirjapaja.
- Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto 2002, Läsnäolon kirkko, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon missio, visio ja strategia 2010
- Turunen, Raimo 2001. Johtaminen seurakunnassa. Helsinki: Edita.
- Valpola, Anneli 2004. Organisaatiot yhteen. Juva: WSOY.

AINEISTOANALYYSI PAPIEN TYÖAIKAKIRJAUKSISTA



Työalojohtajan työt → Hallinto

Valmistelu
Äänen avaus
Matka/siirtyminen
Palaute
Purkaminen

→

Valmistelut
Purkaminen
Matkat

→

Valmistelut ja purku

Kerho
Ryhmä
Perheiden lauantai
Kirkon esittely
Vanhusten juhla
Tasalan kammari

→

Kerhot ja ryhmät

→

Tapahtumat

→

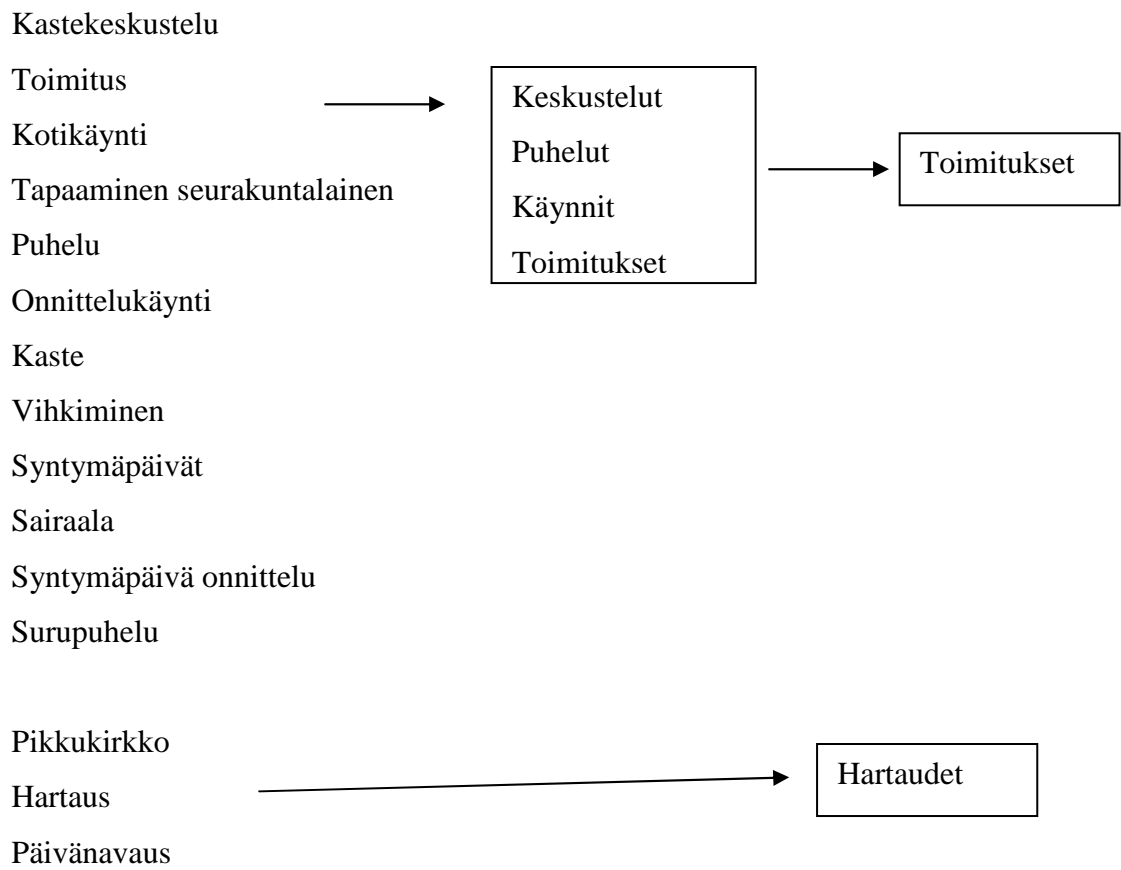
Tilaisuudet

Leiri → Leiri

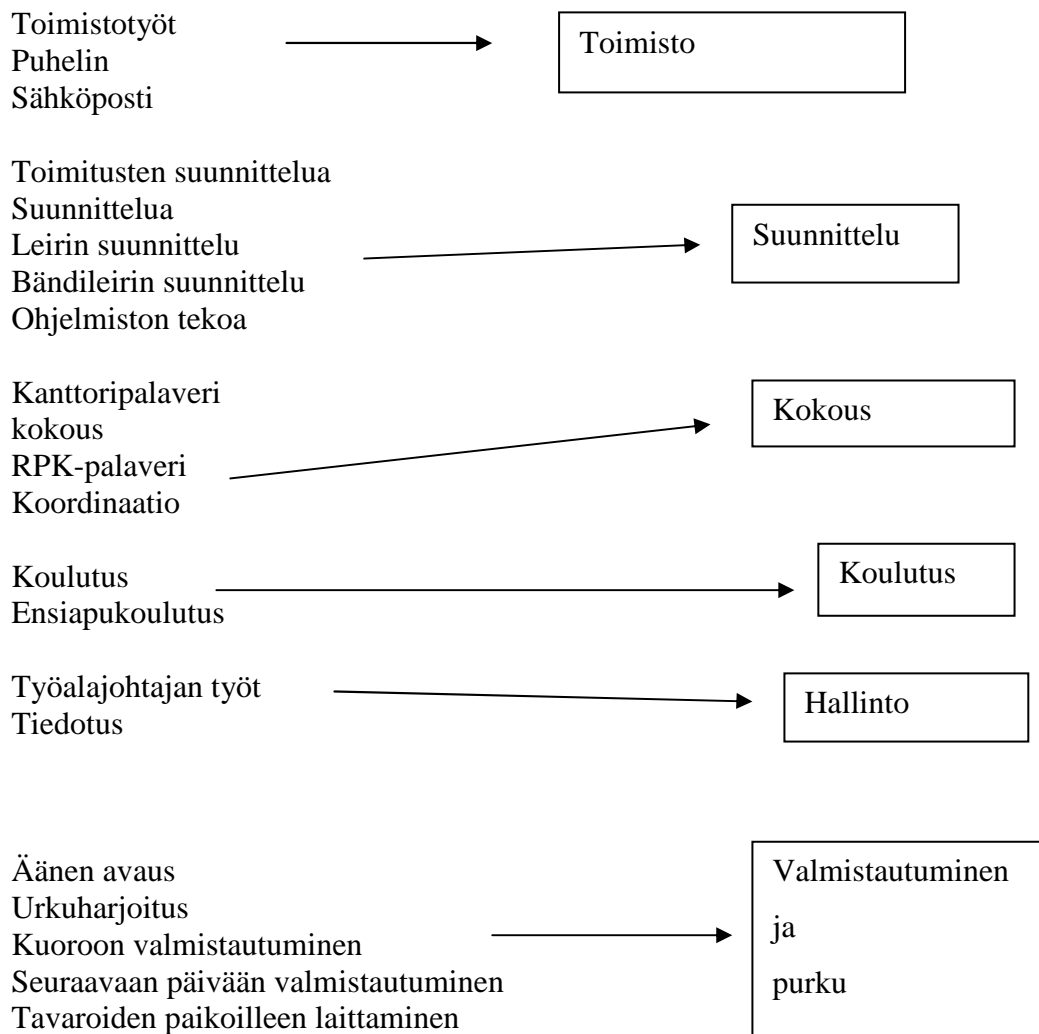
Messu
Jumalanpalvelus

→

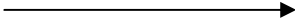
Jumalanpalvelus



AINEISTOANALYYSI KANTTORIEN TYÖAIKAKIRJAUKSISTA

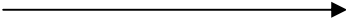


Gospelkuoro
Martinus-kuoro
Bändiharjoitus
Chorus Juniorium harj.
Muskari
Koraalikuoron harjoitus
Konsertti
Varttuneiden kerho
Hartaus
Rippikoulu




Tilaisuudet

Messu
Jumalanpalvelus
Konfirmaatio messu



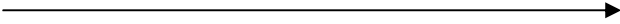
Jumalanpalvelus

Toimituskeskustelu
Kaste
Vihkiminen
Muistotilaisuus
Siunaus




Toimitukset

Leiri

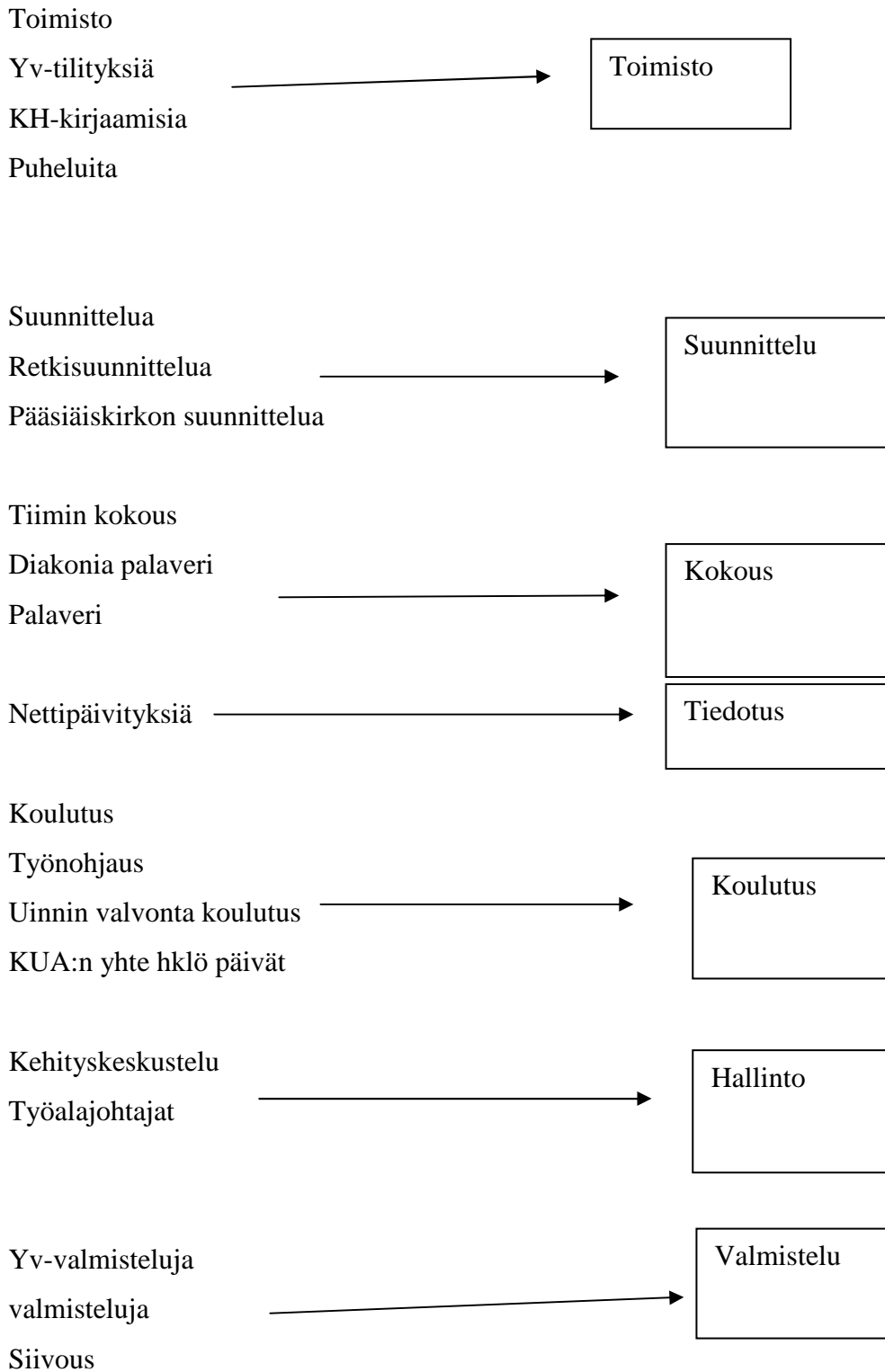


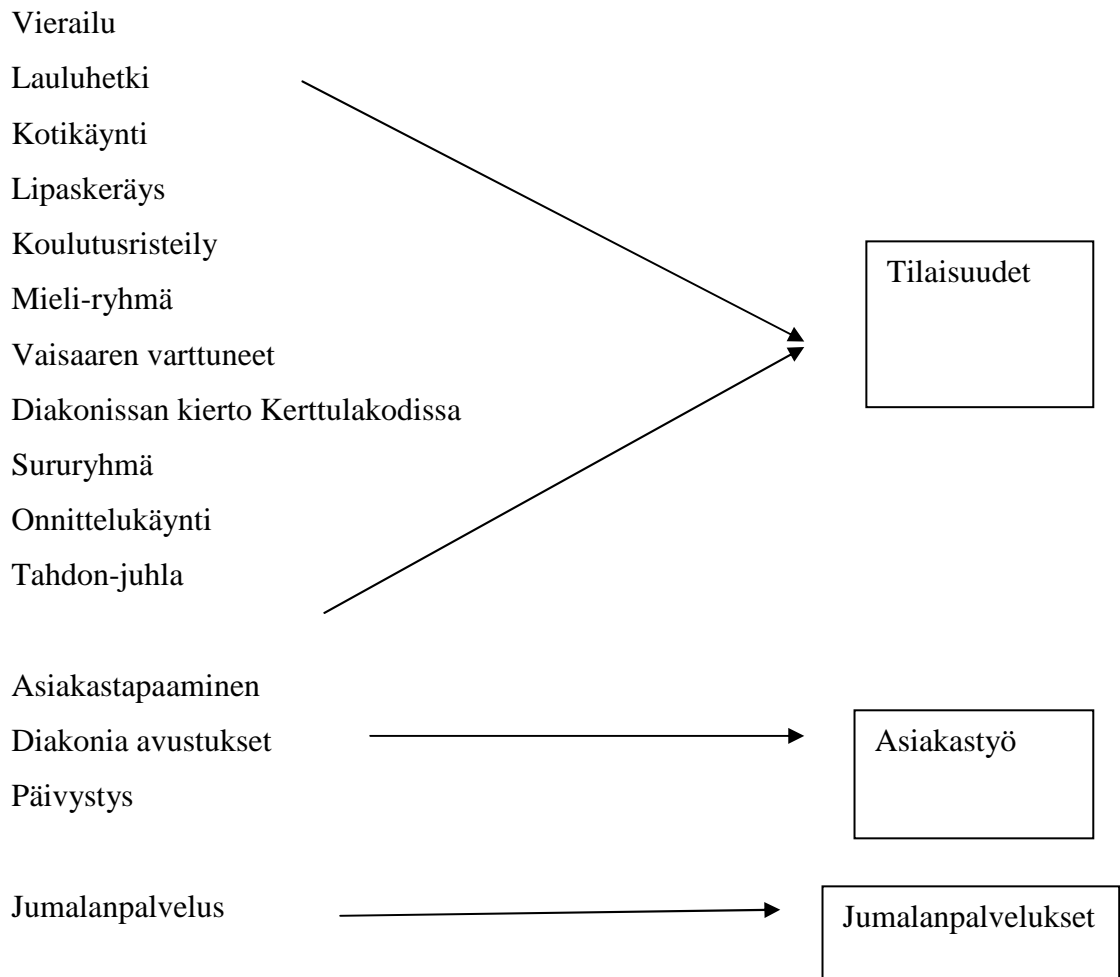
Leiri

Varallaolotilaisuuden peruuntumisen vuoksi



Varallaolo

AINEISTOANALYYSI DIAKONIAITYÖN TEKIJÖIDEN
TYÖAIKAKIRJAUKSISTA



AINEISTOANALYYSI NUORISOTYÖNOHJAAJIEN TYÖAIKA-
KIRJAUKSISTA

Toimisto

Yhteydenottoja

Sähköposti

Monistus



Toimisto

Suunnittelua

Perheleirin suunnittelua



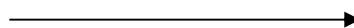
Suunnittelu

Nuorisotyönkokous

Suunnittelukokous

Viikkopalaveri

RPK-kokous



Kokous

Nettipäivityksiä

Esitenuortenillat

Netti

Tiedotusasiat



Tiedotus

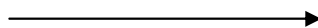
Koulutus

Seminaari

Työnohjaus

Mentorointi

Vaalilautakunnan koulutus

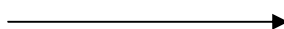


Koulutus

Muistionkirjoitus

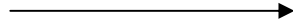
Työalajohtajat

Luottamusmiesasiat



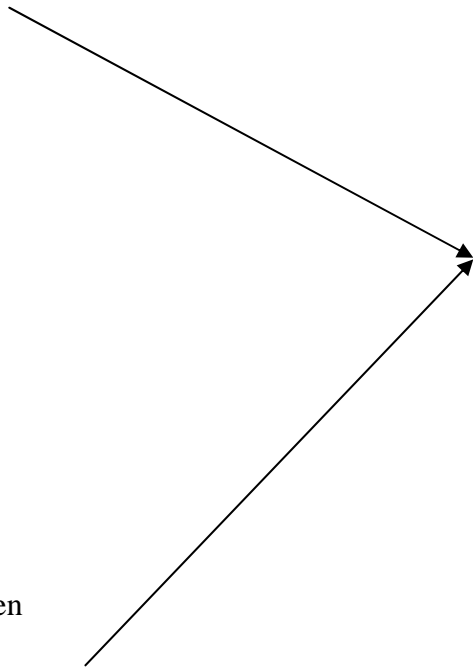
Hallinto

Valmisteluja
Siivous
Leirivalmisteluja
Pullojen täyttö
Keittiön siivous
Kirkonmenot PoverPoint
Kitaroiden virittelyä



Valmistelut ja purku

Isoskoulutus
Päivystys koululla
SuperIso-retki
Friends-tunti
Hengari
Nuiskua
Sukellus
10-synttärit
Vanhempainilta
Ryhmä X ja Jatkis
Kitarakerho
Nuorten tapaaminen



Tilaisuudet

IK-leiri
Isoskoulutusleiri
Perheleiri



Leirit

Kirkonmenot



Jumalanpalvelukset

LIITE 6

Kyselylomake Työaikakokeilu Raision seurakunnassa 2011

Tähän kyselyyn voit vastata nimettömänä ja vastaukset käsitellään siten, että yksityisyytesi säilyy. Toivon, että vastaat rehellisesti ja sen mukaa mitä oikeasti ajattelet.

Kyselyn palautus 14.9. mennessä.

Alkuvaihe, juuri ennen kokeilua ja kokeilun alkaessa	ei ollenkaan	vähän	jonkin verran	hyvin paljon
1. Työaikakokeilun alkaessa odotin sitä positiivisissa tunnelmissa				
2. Ajattelin, että tästä ei tule yhtään mitään				
3. Jos olisin itse saanut päättää, en olisi ryhtynyt kokeiluun silloin kun sen aloittamisesta puhuttiin				
4. Sain mielestäni tarpeeksi tietoa siitä, miten työaikaa sovelletaan ennen kokeilun alkua				
5. Työaikakokeilun vaatimat uudet käytännöt ovat olleet vaikeita opetella				
6. Kokeilun teetti varsinkin alussa paljon lisätyötä				

7. Tähän voi kommentoida vapaasti kaikkea mitä liittyy kokeilun alkuun.

Kokeilun aikana	ei ollen- kaan	vähän	jonkin verran	hyvin paljon
8. Kokeilun avulla olen oppinut lisää omasta työstäni ja työn tekemisen tavoista				
9. Kokeilu on tehnyt näkyväksi oman työmääräni				
10. Kokeilu on tehnyt näkyväksi työnjakautumista koko seurakunnassa				
11. Kokeilu on lisännyt avoimuutta työn jakautumisen ja työnsisältöjen suhteen				
12. Esimies on voinut paremmin puuttua työn kuormittavuuteen				
13. Esimies on voinut paremmin puuttua työni sisältöihin				
14. Kokeilu on vaikuttanut siihen kuinka paljon teen työtä				
15. Kokeilu on selvästi parantanut työssä jaksamistani				

16. Kokeilu on (valitse sopivin vaihtoehto):

A Vähentänyt työmäärääni kokonaisuutena

B Työn määrä on pysynyt suunnilleen ennallaan

C Olen tehnyt enemmän töitä kuin ennen kokeilua

Kokeilun aikana	ei ollen- kaan	vähän	jonkin verran	hyvin paljon
17. Olen oppinut uutta työni sisällöstä ja sen vuoksi olen tehnyt muutoksia työni sisältöön				
18. Olen joutunut muuttamaan työni sisältöjä ja työni määrää kokeilun takia vaikka en olisi itse halunnut				

27. Tähän voi kommentoida vapaasti kaikkea mikä liittyy kokeilun aikaisiin kokemuksiin.

Kokeilun loppuessa	ei ollen- kaan	vähän	jonkin verran	hyvin paljon
19. Koko kokeilu on ollut turha ja ei ole tuonut mitään hyvää				
20. En ole oppinut kokeilusta mitään käyttökelpoista				
21. Olen kokeilun aikana oppinut hallitsemaan työni määrää ja sisältöä paremmin kuin ennen kokeilua				
22. Olen ollut tyytyväinen kokeilun aikana kirkkohallituksen tukeen seurakunnalle				
22. Olen ollut tyytyväinen oman ammattiliittoni tukeen				
23. Olen ollut tyytyväinen esimiehen tukeen ja toimintaan liittyen työaika kokeiluun				
24. Olen saanut kokeilun aikana tukea työkavereiltani kokeilussa jaksamiseen				
25. Kun työkavereiden kanssa on keskusteltu kokeilusta, nämä keskustelut eivät ole olleet positiivia kokeilua kohtaan				
26. Toisten seurakuntien työntekijät ovat suhtautuneet kokeiluun pääsääntöisesti positiivisesti				

27. Jos jaksotyöajassa on ollut jokin huonosti niin mikä tai mitkä ovat olleet pahimmat epäkohdat (voit nimetä kolme)

1. _____
2. _____
3. _____

28. Parasta jaksotyöajassa on ollut (voit nimetä kolme tärkeintä)

1. _____
2. _____
3. _____

Kokeilun loppuessa	ei ollen- kaan	vähän	jonkin verran	hyvin paljon
29. Mielestäni jaksotyöaikamallia olisi nykyisessä muodossa tai muokattuna mahdollista käyttää kirkon hengellisessä työssä				
30. Haluaisin jatkaa työajassa muodossa taikka toisessa				

31. Tähän voi kommentoida vapaasti kaikkea mikä liittyy kokeilun loppumiseen.
