



**Tero Fleminch**

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Arvo- ja yhteisölähtöisen työn kehittäminen ja johtaminen

Sosionomi (YAMK)

Opinnäytetyö, 2020

# **ONNELLINEN MIES EI LAULUJA KIRJOITA**

**Nuorisotyönohjaajien kokemuksia työnsä arvostuksesta**



## TIIVISTELMÄ

Tero Fleminch

Onnellinen mies ei lauluja kirjoita – Nuorisotyönohjaajien kokemuksia työnsä arvostuksesta

74 sivua, 3 liitettä

Tammikuu, 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (YAMK)

Arvo- ja yhteisölähtöisen työn kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö toteutettiin osana Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT Ry:n jäsentutkimusta. Opinnäytetyössä kuvataan nuorisotyönohjaajien kokemuksia työnsä arvostuksesta ja arvostavan johtamisen ilmenemismuodoista.

Arvostuskokemusta mitattiin oman työn arvostuksen ohella esimiehen, kirkkoherran, työyhteisön, yhteistyökumppaneiden, luottamushenkilöjohdon, kirkkotyönantajan ja ammattiliiton suhteen. Arvostusta pyydettiin arvioimaan ajan antamisena, mielipiteen kysymisenä, kuulemisena ja huomioon ottamisena, sekä osaamisen ja asiantuntijuuden hyödyntämisenä.

Kysely toteutettiin kolmessa osassa, strukturoituna verkkokyselynä, jossa numeerisen asteikon ohella oli mahdollista antaa myös kirjallinen vastaus. Vastaajia oli kaikkiaan 381 henkilöä, joista 271 henkilön vastaukset muodostivat tutkimusaineiston. Numeeristen vastausten käsittelyssä käytettiin luokittelua, ristiintaulukointia ja yksisuuntaista varianssianalyysiä. Kirjallisissa vastauksissa käytettiin teoriaohjautuvaa sisällönanalyysiä.

Nuorisotyönohjaajien arvostus omaa työtä kohtaan oli selvää. Tutkimustulosten mukaan arvostusta koettiin myös esimiehen, yhteistyökumppaneiden ja ammattiliiton taholta. Heikoiten kokemus välittyi kirkkotyönantajan taholta. Mielipiteen ja asiantuntijuuden ohittaminen vähentää arvostuksen kokemusta.

Arvostavan johtajuuden ilmenemismuotoina esimiehen tukeen ja autonomiaan liittyvät maininnat saivat eniten osumia. Johtamisjärjestelmien monitahoisuus heikentää arvostuksen kokemusta. Selkeänä kehittämisen paikkana voidaan nähdä urakehityssuunnittelu.

Asiasanat: nuorisotyönohjaaja, arvostus, työelämäarvostus

## ABSTRACT

Tero Fleminch

A happy man doesn't write any songs – Christian youth workers' experiences of the appreciation of their work

74 p., 3 appendices

January, 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Value and Community Based Development of Work

Master of Social Services

The thesis was carried out as a part of a member study of Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT Ry (Association of Education and Youth Work Professionals). The thesis describes the experiences of youth workers at The Evangelical Lutheran Church of Finland of the appreciation of their work and manifestations of appreciative leadership.

The valuation experience was measured alongside with the appreciation of one's own work in regard to the manager, the vicar, the working community, the work life partners, the elected management, the (church) employer and the trade union. The evaluator was asked to evaluate the giving of time, asking for opinion, consulting and taking into account, and utilizing knowledge and expertise.

The survey was conducted in three parts, a structured online questionnaire, where in addition to the numerical scale, it was also possible to provide a written answer. A total of 381 responded, of which 271 respondents' responses make up the research material. Classification, cross-tabulation, and one-way analysis of variance were used to process the numerical responses. In the written answers a theory-driven content analysis was used.

The appreciation of youth workers of their own work was obvious. According to the results of the survey, appreciation was also felt by the manager, the partners and the trade union. The weakest experience was expressed by the church employer. Ignoring one's opinion and expertise reduces the experience of appreciation.

As a manifestation of appreciative leadership, references to manager support and autonomy received the most hits. The complexity of management systems undermines the appreciation experience. Career planning can be seen as a place for development.

Keywords: Christian youth work, appreciation, appreciation at work

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 TEORIA JA KESKEISET KÄSITTEET .....	7
2.1 Arvostuksen kokeminen työelämässä .....	7
2.2 Arvostava johtaminen .....	8
2.3 Arvostuksen tutkimus kirkon työelämässä .....	11
2.4 Nuorisotyönohjaajan koulutuksen vaiheita .....	13
2.5 Nuorisotyön moninaisuus – kuvausta tehtävistä .....	16
2.6 Nuorisotyönohjaajat tilastojen valossa .....	17
2.7 Nuorisotyönohjaajan työelämäarvostuksen aikaisempi tutkimus .....	22
3 TUTKIMUSKYSYMYS JA -MENETELMÄT .....	24
3.1 Tutkimustehtävä .....	24
3.2 Tutkittava joukko .....	24
3.3 Strukturoitu kyselylomake .....	25
3.4 Kvantitatiivinen aineisto ja analyysi .....	26
3.5 Kvalitatiivinen aineisto ja analyysi .....	27
3.6 Kyselylomakkeen muodostaminen .....	29
3.7 Kyselykierrokset ja vastaajamäärät .....	30
3.8 Vastaajien edustavuus .....	31
4 KOKEEKO NUORISOTYÖNOHJAAJA ARVOSTUSTA TYÖSSÄÄN? .....	34
4.1 Koetko, että työtäsi arvostaa? .....	34
4.2 Oma toiminta työelämässä .....	35
4.3 Suhde esimieheen .....	37
4.4 Suhde työyhteisöön ja luottamuksen tila työpaikalla .....	41
4.5 Suhde kirkkoherraan, luottamushenkilöihin ja kirkkotyönantajaan .....	42
4.6 Koetaanko arvostusta yhteistyökumppaneilta tai ammattiliitolta .....	47
4.7 Esimiehenä toimivien kokemus työnsä arvostuksesta .....	49
4.8 Vähän tai ei ollenkaan arvostusta kokeneet .....	51
4.9 Avovastausten taulukointi koodattuna .....	54
4.10 Kouluttautuminen ja siihen tukeminen .....	58
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO .....	62

5.1 Miten nuorisotyönohjaajat kokevat arvostusta työssään?.....	62
5.2 Ammatillisen itsetunnon rooli työn arvostuksessa .....	63
5.3 Arvostavan johtamisen ominaispiirteet avovastauksissa .....	64
5.4 Kehittämistyön ja lisäselvityksen tarpeita tämän tutkimuksen mukaan .....	64
6 POHDINTA .....	66
LIITE 1 Saatekirjeet .....	74
LIITE 2. Kyselylomake (kaikki osiot koottuna) .....	77
LIITE 3. B-taulukot.....	95

## 1 JOHDANTO

Olen kokeillut kirjoittaa lauluja elämän positiivisista asioista, mutta siitä ei vain tunnu tulevan mitään. Oman kokemukseni mukaan myös iso osa suomalaisesta musiikista on jonkin asteista valitusta elämän kolhuista. Tuskailin tätä asiaa ystävälleni, jolla on kokemusta laulujen kirjoittamisesta ja hän vastasi: ”Niin kai se on, että onnellinen mies ei lauluja kirjoita...”

Kokemukseni nuorisotyönohjaajana työskentelystä rajoittuu pääosin Korson seurakunnassa tekemääni ja kokemaani työhön. Olen ollut onnekas siinä suhteessa, että olen voinut olla mukana monipuolisesti seurakunnan kasvatustyössä. Työurani alkoi 2004 nuorisotyönohjaajan sijaisuudesta, joka jo muutaman kuukauden jälkeen vaihtui erityisnuorisotyön virkaan samassa seurakunnassa. Erityisnuorisotyönohjaajaksi Korson seurakuntaan ei ollut muilla juurikaan halukkuutta, koska samoihin aikoihin oli paljon helpompiakin tehtäviä tarjolla. Hakijoita oli itseni mukaan lukien kolme (joista yhdellä oli vielä opinnot kesken).

Vuonna 2004 ei puhuttu kirkon yt-neuvotteluista tai säästökuurista: ajatus – tai ehkä paremminkin – toive oli, että kirkosta eroaminen olisi vain ohimenevä ilmiö. Leireille ja arkityöhön oli mahdollista palkata apuvoimaa aina tarpeen mukaan. Erityisnuorisotyössä oli mahdollista tehdä sitä mikä nähtiin tärkeänä. Tottuminen varallisuuteen oli kuitenkin pian ohi.

Vuonna 2009 toimin erityisnuorisotyön tehtävien ohella johtavana nuorisotyönohjaajana vasta toista vuotta. Vuosi jäi mieleen, koska kävimme ensimmäiset säästösuunnitelmat henkilöstön suhteen läpi. Yt-neuvotteluja ei tarvittaisi, kunhan vain noudatettaisiin eläköitymissuunnitelmaa ja vapautuvat virat jätettäisiin täyttämättä. Aina kun virka tai tehtävä avautui, tarvittiin lupa sen täyttämiseen suunnitelman mukaisesti.

Tänään tuo ajatus ei enää tunnu juurikaan miltään. Päinvastoin, jos avautuvaa tehtävää ei punnittaisi strategian toteuttamisen suhteen, olisin kummissani. Kuvatun kaltainen

henkilöstöpolitiikka, jossa vapautuvat virat punnitaan tilannekohtaisesti, on kuitenkin käytännössä muuta kuin strategista johtamista, se on ajautumista.

Oma kokemukseni on, että tässä ajautumiseen pohjautuvassa strategiassa kirkon nuorisotyö on ollut häviäjä. Vaikka sotien jälkeen vapaaehtoisuuteen pohjautunut työmuoto onkin kasvanut akateemisen koulutuksen vaativaksi ammattikunnaksi, ei arvostuksen kokeminen ole mikään selviö. Nuorisotyönohjaajat ovat saaneet oikeutettua arvostusta työnsä aina 2000-luvun alkuun saakka, mutta kun rahavarat alkoivat kirkolta kadota, arvostuskin alkoi hiipumaan. Vielä työurani alkuvuosina pidettiin tärkeänä, että kirkkoon saataisiin hyviä työntekijöitä, sittemmin puhe on vaiennut ja tilalle on tullut huolipuhe taloudesta.

Kirkon nuorisotyö on ollut jo vuosien ajan säästöjen kourissa. Helsingin ja Espoon hiippakunnat ovat varsinaisia kehitysmaita nuorisotyön virkojen suhteen: nuorisotyöntekijää kohden on vuonna 2018 ollut Helsingin hiippakunnassa 4300 seurakuntalaista ja Espoon hiippakunnan alueella 3900. Espoon hiippakunnassa 10–19-vuotiaita nuoria on ollut työntekijää kohden 587 ja Helsingin hiippakunnassakin sama lukema on 500. Muut hiippakunnat kulkevat omilla sataluvuillaan. Esimerkkinä mainittakoon vaikkapa Turun hiippakunta: nuorten lukumäärä on 437 ja seurakuntalaisten 3600 yhtä nuorisotyönohjaajaa kohden, Mikkelin hiippakunnassa samat luvut ovat 326 ja 2100. (Kirkon tilastokeskus, 2009.)

Tilannetta ei ole mainittavasti helpottanut se, että nuorisotyöllä ei ole virallista statusta hengellisen työn kentällä virkateologisessa mielessä, vaan viranhaltijoita kohdellaan maallikkoina. Kirkkohallitus esitti vuonna 2015 kirkolliskokoukselle virkarakenteen uudistamista siten, että myös nuorisotyönohjaajat olisivat olleet osa uutta diakonivirkaa (Kirkkohallitus 2015a). Syksyllä 2019 valmistui viimeisin selvitys siitä, onko kirkkohallituksen esityksen 1/2015 jatkovalmisteluita mahdollisuus viedä eteenpäin lakivaliokunnan mietinnössä 5/2015 esitettyjen ponsien mukaisesti, ottaen huomioon perustevaliokunnan ja piispainkokouksen lausunnot (Kirkkohallitus 2015a, Hietämäki 2019). Selvityksen lopputulema oli, että mahdollisuuksia ei ole (Hietämäki 2019, 17).

Arvostuksen kokeminen työelämässä on muutakin kuin *pelkästään* tunnetta oman työn arvosta. Arvostuksen kokeminen työelämässä saa työntekijän tekemään parhaansa ja

auttaa kestämaan vastaantulevia haasteita, joita asiantuntijatyössä on esimerkiksi työtehtävät, jotka eivät oikeastaan kuulu asiantuntijuuden ytimeen vaan ”tulevat tehtäväksi jostakin” (Annen, Jacobshagen, Semmer & Stocker 2010, 117). Nuorisotyönohjaajana olen kokenut, että erityisesti edellä mainitsemiani ”jostakin eteen tulevia työtehtäviä” riittää. Joskus olen jopa kokenut, että niitä työtehtäviä tuli eteeni juuri sen vuoksi, että työtäni (asiantuntijuuttani) ei arvosteta.

Tässä tutkimuksessa olen perehtynyt kollegojeni kokemuksiin arvostuksesta ja sen ilmenemismuodoista sekä arvostuksen puutteesta. Taustateorianani olen käyttänyt pääosin hoitotyön ja sairaanhoitajien työstä tehtyjä tutkimuksia. Sairaanhoitotyö laitoksessa tuntuu olevan vähintään yhtä hierarkkista kuin seurakuntatyö kirkossa: hoitajat olen rinnastanut nuorisotyöntekijöihin, lääkäreiden tilalla ovat kirkossa papit. Kummassakin laitoksessa tuntuu olevan tärkeää, että raja on kohtalaisen selvä. Kirkossa johtamisen jakaminen voi olla jopa suurempi ongelma kuin hoitotyössä.

Olen samaistunut moniin lisäkommenteissa annettuihin täydentäviin teksteihin. Vaikka en tätä kirjottaessani enää työskentelekään nuorisotyöntekijänä, olen kokenut yhteyttä ja ylpeyttä nuorisotyönohjaajien tekemää asiantuntijatyötä kohtaan. On varmasti tarpeellista tuoda jo tässä vaiheessa esiin oma sidonnaisuuteni ammattiyhdistykseen, jonka asiamiehenä toimiessani olen tätä tutkimusta Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT Ry:lle tehnyt, osana KNT:n jäsentutkimusta. Toivon, että voisin tuoda omalta osaltani esille nuorisotyöntekijöiden kokemuksia ja herättää mielenkiintoa myös työelämän kehittämistä kohtaan.

Tämän tutkimuksen nimi on johdettu havainnostani numeerisiin vastauksiin annettuihin lisäkommentteihin. Ne nuorisotyöntekijät, jotka ovat kommentoineet numeeristen vastausten jälkeen sanallisesti, ovat numeerisesti arvioineet kokemuksensa kaikkiin vastaneisiin verrattuna lähes joka tapauksessa kriittisemmin. Sanalliset vastaukset ovat siis syntyneet negatiivisen, tai ainakin kriittisemmän kuin keskimäärin, kokemuksen kautta. Ehkä se ystäväni oli oikeassa: Onnellinen mies ei lauluja kirjoita.

## 2 TEORIA JA KESKEISET KÄSITTEET

### 2.1 Arvostuksen kokeminen työelämässä

Abraham Maslowin mukaan arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen: toisilta ihmisiltä saatuun sosiaaliseen arvostukseen ja itsearvostukseen. Status, kuulusuus, kunnia, tunnettuus, huomiointi, maine, kunnioitus, kunnollisuus, sekä dominoiva käytös liittyvät keskeisesti sosiaaliseen arvostukseen. Ylempi arvostuksen tarve, itsearvostus, sisältää tunteita ja asioita kuten itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. Ylempi arvostus ja sen korkeampi aste johtuu siitä, ettei itsearvostusta voi menettää yhtä helposti tai samalla tavalla kuin alempaa. (Rauramo 2004, 137.)

Aino Maijala (2018) tutki ohjelmistoalalla toimivaa asiantuntijaorganisaatiota ja erityisesti sitä, voiko osaamisen johtamisella vaikuttaa työssä koettuun arvostukseen. Tutkimuksensa tuloksissa Maijala raportoi, että arvostus perustui tietämykseen työtoverista ja hänen osaamisestaan; kokemukseen yhdessä työskentelystä. Työntekijöitä ei voi pakottaa arvostamaan toista: halun ja tarpeen arvostaa on noustava itsestään. (Maijala 2018, 90–91.)

Maijalan mukaan asiantuntijaorganisaatiossa arvostuksen kokemus rakentuu kolmesta eritekijästä: 1) työntekijä nähdään ihmisenä ja yksilönä, 2) työntekijä nähdään asiantuntijana ja 3) työntekijällä on luottamus kollegojaan ja esimiestään kohtaan ja samalla hän kokee luottamusta näiden taholta. Asiantuntijana kohteileminen ja luottamus ovat keskeisimpiä elementtejä arvostuksen kokemuksen syntymiseen. (Maijala 2018, 90.)

Arvostus välittyy vasta tekojen kautta. Jos ei ole vuorovaikutusta, voitaneen aiheellisesti kysyä, voidaanko arvostusta osoittaa. Arvostava vuorovaikutus sisältää ajan antamista ja kiinnostuksen osoittamista: kuuntelu ja kysyminen ovat keskeisessä roolissa. Luottamus helpottaa ihmisten välistä vuorovaikutusta ja kommunikointia sekä auttaa ristiriitatilanteissa. (Kurttila 2010, 50–54.)

Arvostuksen kokeminen on edellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle (Rauramo 2004, 136.) Työelämässä tämä voisi yksinkertaistaen tarkoittaa sitä, että ammatillinen itsetunto rakentuu paitsi oman työn arvostamisena, myös muilta saadun arvostuksen kautta. Itsetuntoa ei voi rakentaa yksin, vaan se rakentuu aina suhteessa toisiin ihmisiin (Rauramo 2004, 137). Hyvässä työyhteisössä työntekijä kokee olevansa arvostettu ja tarpeellinen. Työntekijöiden kokema arvostus työpaikalla myös synnyttää hyviä tuloksia, lisää sitoutumista, vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, nostaa asiakastyytyväisyyttä ja suunniteltua organisaation kasvua (White 2016, 20).

Työelämässä tämä voisi tarkoittaa, että organisaation tulisi tukea kokemuksen ja tietämyksen karttumista sekä kannustaa arvostuksen osoittamiseen tuomalla esiin sen, miten tärkeää arvostuksen kokeminen on. Tutkimustulosten perusteella ihmisen tietämys kollegan osaamisesta ja työtehtävistä lisää arvostusta tätä kohtaan ja osaamisen johtamisella voidaan kasvattaa tietämystä sekä olemassa olevasta osaamisesta että organisaatiossa tarvittavasta osaamisesta. (Maijala 2018, 91.)

## 2.2 Arvostava johtaminen

Merja Harmoinen on tutkinut väitöskirjassaan arvostavaa johtamista terveydenhuollossa (Harmoinen 2014). Arvostava johtaminen ilmenee Harmoisen käsiteanalyysin mukaan moraalisenä johtamisena, tunnustuksen antamisena, tuen antamisena, ammatillisuuden arvostamisena, palkitsemisena, hyvinä johtajan ja henkilöstön välisinä suhteina, johtamistyylinä sekä hyvinä työolosuhteina että hyvänä työympäristönä. Tutkimustaan hän jatkaa syvemmälle kirjallisuuskatsaukseen ja käsitteen empiiriseen tutkimukseen. (Harmoinen 2014, 22.)

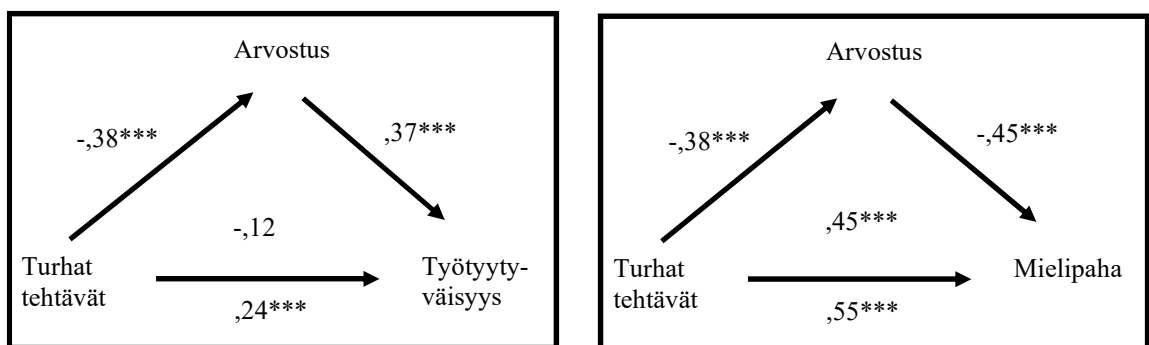
Aikaisemmassa pro gradu -työssään Harmoinen on kuvannut tässäkin tutkimuksessa luokittelun taustateorianä käytettävää kolmiosaista luokittelumallia. Mallissa esimiehen tuki, autonomia ja urakehitys toimivat teemoina, joiden alateemoja käytetään avointen vastausten luokitteluun. (Harmoinen 2004, 17.)

Kaikilla työntekijöillä on tarve tuntea itsensä tunnustetuksi ja arvostetuksi työtovereiden silmissä, sekä esimiesten että kollegoiden (White 2016, 20). Adler ja Fagley (2005, 84)

mallinsivat arvostuksen kokemusta, jonka mukaan arvostuksen välittömät ilmentymät ovat pääasiassa vaikutuksia tai tietoisuus- ja/tai käyttäytymismalleja. Muilta tuleva arvostus vahvistaa itsetuntoa ja sitä kautta hyvinvointia, joten arvostus on voimakas resurssi stressin käsittelyssä (Annen ym. 2010, 117). Arvostuksen tunne käsittää monia kognitiivisia ja tunteellisia elementtejä, jotka ovat tärkeitä pyrittäessä ymmärtämään, miten yksilöt kokevat onnellisuuden ja tyytyväisyyden elämässään (Adler & Fagley 2005, 81).

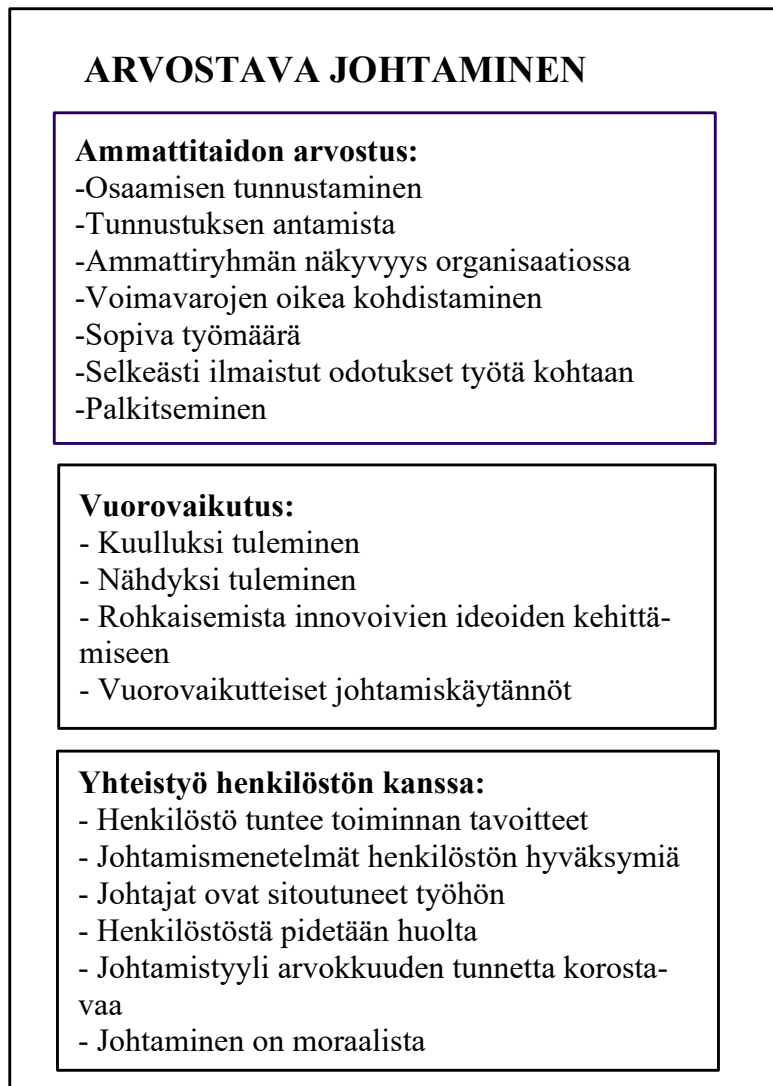
Arvostavaa johtamista voidaan myös pitää yhtenä keskeisimmistä palkintotekijöistä rahan ja turvallisuuden tunteen sekä uramahdollisuuksien kanssa. Annenin ym. (2010, 117) artikkelissa kerrotaan, että arvostuksen rooli työelämässä on kolmijakoinen.

Kuva 1. Arvostus sovittelijana turhien tehtävien vaikutuksessa tyytyväisyyteen ja mielipahaan. (*Appreciation as a mediator between illegitimate tasks and job satisfaction or feelings of resentment*) (Annen ym. 2010, 121).



Ensinnäkin arvostus selittää vaihtelua kahden hyvinvointiin liittyvän indikaattorin välillä: se vaikuttaa positiivisesti tyytyväisyyteen ja negatiivisesti mielipahan kanssa. Toiseksi, arvostus vaikuttaa tyytyväisyyteen pitkinä työpäivinä: jos kokee olevansa arvostettu, pitkät työpäivät eivät vaikuta negatiivisesti tyytyväisyyteen, vaan ne voivat jopa lisätä tyytyväisyyttä. Kolmanneksi, arvostus vähentää niin sanottujen turhien tehtävien (illegitimate tasks) vaikutusta hyvinvointiin. Turhat tehtävät ovat tehtäviä, jotka koetaan kohtuuttomiksi tai tarpeettomiksi. Ne eivät kuulu asiantuntijan rooliin ja mitätöivät odotuksia siitä, mitä voidaan kohtuudella vaatia työntekijältä. Arvostuksen puute työelämässä voi näyttäytyä tällaisina turhina tehtävinä. (Annen ym. 2010, 117, 119, 121.)

Kuva 2. Arvostava johtaminen Harmoisen (2014) kirjallisuuskatsauksen mukaan



Harmoisen (2014, 45) kirjallisuuskatsauksen mukaan arvostava johtaminen on ammattitaidon arvostamista, vuorovaikutusta ja yhteistyötä henkilöstön kanssa. Arvostavan johtamisen seuraukset ilmenevät monitasoisesti työyhteisössä. Organisaatio, työyksikkö ja yksilötasolla useimmin mainitut seuraukset liittyvät työtyytyväisyyteen. Kiinnostuksen lisääntyminen ja motivaation kasvaminen työtä kohtaan lisäävät halukkuutta jäädä työhön. Työntekijät voimaantuvat ja ovat autonomisia, kun heitä arvostetaan ammatillisesti. (Laschiner 2004; AbuAlrub & Al-Zaru 2008; Varjus, Leino-Kilpi & Suominen 2011.)

### 2.3 Arvostuksen tutkimus kirkon työelämässä

Kirkon hengellisen työn työntekijöiden kokemusta arvostuksesta on sivuttu ainakin diakoniatyöntekijöitä, kanttoreita ja pappeja koskevassa tutkimuksissa. Kaisa Kahra (2015) on omassa tutkimuksessaan perehtynyt diakoniatyöntekijöiden kokemuksiin työnsä arvostuksesta. Säännöllisesti ilmestyvä diakoniabarometri, joista kolmeen (Kiiski 2013; Gävert 2016; Isomäki, Lehmusmies, Salojärvi & Wallenius, 2018) tässäkin luvussa viitataan, on kartoittanut diakoniatyöntekijöiden kokemuksia ja asenteita työstä ja työyhteisön tilasta. Kirkon akateemisten jäsentutkimuksessa on tutkittu pappien, teologien ja kanttoreiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja -innostuksesta, sekä työelämämuutoksien vaikutusta työssä jaksamiseen (Tervo-Niemelä, 2018).

Yhdenvertaisuus ja kirkko -hankkeen loppuraportissa kerrotaan, että muut kuin hengellisen työn työntekijät kokevat olevansa vähemmän arvostettuja. Samassa raportissa kerrotaan, että uralla etenemisessä, työtehtävien määräytymisessä, palkkauksessa tai eduissa eriarvoiseen asemaan joutumista oli kokemusta 23 %:lla vastanneista. Myös kokemusta sukupuolen vuoksi eriarvoiseen asemaan joutumisesta oli. (Grönlund, 2010.) Diakoniatyöntekijöistä yli 90 % on naisia (Isomäki ym. 2018, 18.) Suuren naistyöntekijäprosentin perustella voitaneen olettaa, että myös diakoniatyössä koetaan arvostusta heikentäviä elementtejä jo työntekijöiden sukupuoleen perustuen.

Diakoniatyöntekijät näkivät arvostuksen puutteen heidän työtään kohtaan ja arvelivat, että kirkon työntekijöiden kesken on olemassa kaksi jakolinjaa: hengellistä työtä tekevien ja muiden työntekijöiden välillä, sekä diakonien ja pappien välillä. Haastatteluissa kerrotaan, että papit ovat työnjakotilanteissa saaneet valita työtehtävät ja jäljelle jääneet tehtävän on jaettu muille työntekijöille (Kahra 2015, 36). Diakoniatyöntekijät ovat kertoneet, että pappien erityisasema kirkon työntekijänä on selvä, joka ilmenee esimerkiksi teologian koulutuksen pätevoittamisellä kaikenlaisiin kirkon tehtäviin. Myös uralla eteneminen koettiin kirkon sisällä haastavaksi ja arvostuksen kokemusta laskevaksi. (Kahra 2015, 35–36.)

Diakoniabarometrin 2013 mukaan diakoniatyö kärsii työn sisältöjen tuntemattomuudesta. Diakoniatyön tietämyksen arvioidaan nostavan työn arvostusta, vaikka diakoniatyötä pidetäänkin arvossaan. Diakonian ja diakoniatyön on todettu olevan suomalaisten pääsyy

kirkkoon kuulumiseen. Työn sisältöjen tuntemattomuus ja diakonian kristillisen auttamisen lähtökohdat on koettu toisinaan yhteistyön ongelmana, vaikka diakoniatyöntekijät kertovatkin, että yhteistoiminta on kuitenkin useimmin onnistunutta. (Palmu 2012, 77-78; Kiiski 2013, 49-50.) Oletettavasti juuri työn sisältöjen monimuotoisuus ja työajattomuus ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat myös hengellistä työtä tekevien ja muiden työntekijöiden välisiin suhteisiin.

Vuonna 2018 ilmestyneen diakoniabarometrin mukaan diakoniatyöntekijöillä ei ole ollut juurikaan mahdollisuutta olla esittelemässä luottamusjohdolle oman ammattialan asioita (Isomäki ym. 2018, 146). Asian esittelyä on voinut hoitaa jopa luottamushenkilöt itse, mikä ei ole hyvän hallinnon mukainen tapa, sillä esittelijänä pitäisi olla virkamies (Lilja, 2014, 7, 19.) Hallinnollisen vastuun puuttuminen oman ammattialan kysymyksissä voidaan kokea arvostuksen kokemusta murentavana asiana. Kahran (2015, 27) tutkimuksessa kerrotaan, että suhteita luottamushenkilöihin pidetään tärkeänä ja heille on tiedotettava diakoniatyön asioista. Pohdintaa aiheutti myös luottamushenkilöiden tosiasiallinen tieto diakoniatyön sisällöistä.

Hallinnollinen valta on ollut esillä myös diakonaatti-keskustelussa, jossa on selvitetty kolmisäikeisen viran (diakonaatti, diakoninvirka) vaikutusta edustuksellisuuteen kirkolliskokouksessa. Kahran tutkimuksessa diakoniatyöntekijät ovat viitanneet, että diakoniatyöntekijällä ei välttämättä olisi intoa lisätä hallinnollista valtaa. Tutkimukseen haastatelluista osa on sitä mieltä, että tunnustus työlle saadaan asiakkailta ja arjesta. (Kahra 2015, 50–55.)

Kirkon akateemisten jäsentutkimuksen tehnyt professori Kati Tervo-Niemelä toteaa, että esimiestyössä on haasteita. Monet papit ja kanttorit kokevat, että eivät saa riittävästi tukea esimieheltään, kanttorit hieman useammin kuin papit. Tervo-Niemelä näkee yhteyden arvostuksen ja kutsumuksen välillä: kutsumus auttaa jaksamaan silloin kun työ tuntuu rasakalta ja on vaikuttimena kirkollisen uran valintaan. Arvostus toimii kutsumusta tukevana elementtinä työssä: jos arvostusta ei koeta, niin vahvakin kutsumus latistuu. (Dino 2019. 15.)

## 2.4 Nuorisotyönohjaajan koulutuksen vaihteita

Koska kyselyyn vastanneiden ikäjakauma on varsin suuri, lienee tarkoituksenmukaista tehdä selkoa kasvatus- ja nuorisotyön koulutuksen vaihteista. Jos työura nuorisotyössä on jatkunut valmistumisesta saakka, ovat iäkkäimmät vastaajat valmistuneet jo 1970- ja 1980-luvun taitteessa. Tuolloin Luther-opistolta valmistuneet ovat saaneet diakonivihkimyksen, vihkimyksellä voi olla vaikutusta arvostuksen kokemukseen kirkon työssä (Kirkon koulutuskeskus, 2010, Majjala 2018, 90–91; Tervo-Niemelä 2018, 8.). Koulutuksen kehittyminen nykyiseen muotoonsa on alkanut jo 1940-luvulta (Kirkon koulutuskeskus 2010, 32).

Vuonna 1949 alkanut nuorisonohjaajien koulutus yhdisti piirteet sodan jälkeisen vapaa-ajan retki- ja leiritoiminnan kasvun sekä partiotoiminnan vaikutteet. Työssä oli hengellisen työn, opettamisen ja vapaa-ajanohjauksen ulottuvuuksia. Aika sodan jälkeen toi nuoriso- ja diakoniatyön lähelle toisiaan ja diakonien koulutus luotiin 1950-luvulla nuorisonohjaajakoulutuksen pohjalle. Koulutuksilla on vieläkin yhteys toisiinsa. (Launonen 2009, 13; Kirkon koulutuskeskus, 2010.)

Yhteiskunnan sosiaalinen murros korosti kirkon nuorisotyössä sosiaalisen työn painotuksia 1960-luvulla. Erityisnuorisotyöllä ja yhteistyöllä koulujen oppilashuollon kanssa pyrittiin tavoittamaan syrjäytymisvaarassa olevia nuoria, joilla ei ollut kontaktia seurakunnalliseen nuorisotyöhön. 1970-luvulla suunnitelmallinen kasvatustoiminta ja rippikoulujen kehittäminen toivat nuorisotyöhön kehittämisen ja suunnittelun elementtejä. Myös tiedottamisen ja viestinnän elementit tulivat osaksi ammattitaitoa median kehittyessä. (Launonen 2009, 13; Kirkon koulutuskeskus, 2010.)

Verkostoituminen eri toimijoiden kanssa lisääntyi 1990-luvulla. Laaja-alastuminen johti siihen, että kirkon nuorisotyössä ei toimita suppeasti vain nuorten kanssa, vaan koko työn kenttä on laajentunut. Ikäryhmäkohtainen sektoriajattelu on vaihtunut työksi, jota tehdään lasten, nuorten ja perheiden parissa. (Launonen 2009, 14; Kirkon koulutuskeskus 2010.)

Koulutus on kehittynyt 1940-luvun yksivuotisesta koulutuksesta laaja-alaisen kelpoisuuden tuottavaksi ammattikorkeakoulututkinnoiksi. Koulutus on alkanut 1949 Karjaalla Lärkkullassa ja Järvenpäässä Seurakuntaopistolla sekä 1950-luvulla Helsingin

Raamattukoulussa ja Kauniaisissa Suomen Raamattuopistolla. (Launonen 2008, 228; Kirkon koulutuskeskus, 2010.)

Minimivaatimukset koulutukselle annettiin vuonna 1965 Laajennetun piispainkokouksen toimesta. Koulutuksen saattoi käydä yksi- tai kaksivuotisena. Yksivuotinen koulutus antoi kelpoisuuden varhaisnuorisotyöhön ja laajempi kaksivuotinen koulutus nuorison parissa tehtävään työhön. Samalla alkoi myös koulutuksen seuranta Laajennetun piispainkokouksen toimesta. Kouluttavien laitosten joukkoon tuli myös lisäystä: Sisälähetysseuran Opisto Pieksämäellä, Raudaskylän Kristillinen Opisto ja Helsingin Evankelinen Kansankorkeakoulu aloittivat nuorisonohjaajien koulutuksen. Myös Partaharjun Opisto koulutti 1960-luvulla lyhyen ajan nuorisonohjaajia. (Launonen 2009, 13–14; Kirkon koulutuskeskus 2010.)

Yhtenä koulutuksellisenä erikoisuutena voitaneen pitää Luther-opiston vuonna 1972 alkanutta kolmivuotista kasvatuksen, nuorisotyön sekä diakonia- ja sosiaalityön koulutusta, jonka suorittaneet vihittiin diakonian virkaan. Näin ollen vuosina 1975–1980 Luther-opistosta valmistuneet nuorisotyönohjaajat ovat saaneet diakonivihkimyksen. (Launonen 2004, 65–74). Vuoteen 1973 saakka nuorisotyöhön opiskelleet ovat saaneet saman kelpoisuuden diakonien kanssa (Malkavaara 2015, 105).

Vuonna 1976 (7.–8.9.1976, 20§) piispainkokous päätti, että kelpoisuusehtona seurakunnan nuorisonohjaajan virkoihin on kolmevuotinen kirkon nuorisonohjaajatutkinto. Kelpoisuus nuorisotyönohjaajan virkaan oli myös diakonilla, joka oli viimeistään vuonna 1974 valmistunut Luther-opistosta, viimeistään vuonna 1980 valmistunut Sisälähetysseuran opistosta sekä sillä muulla nuorisonohjaajatutkinnon suorittaneella, joka on ennen ko. ajankohtia tai sen jälkeen vihitty diakoniksi. Piispainkokous päätti samalla, että ennen 1.9.1981 tutkintonsa suorittaneisiin sovelletaan aiempaa laajennetun piispainkokouksen 1965 määrittämää kelpoisuutta. Koulutus alkoi vuonna 1977 ja 1.9.1981 jälkeen suoritettu nuorisonohjaajan tai nuorisotyönohjaajan tutkinto antoi kelpoisuuden seurakunnan nuorisotyön ohjaajan virkaan sekä laaja-alaisesti kirkon lapsityön tehtäviin. (Kirkon koulutuskeskus, 2010.)

Nuorisotyönohjaajan opintolinja kuului 1980-luvulla yhteiskunnan nuorisotyökoulutuksen tavoin vapaa-aikatoiminnan koulutuskokonaisuuteen, mutta se ei kuitenkaan

kelpoistanut yhteiskunnan tehtäviin. Koulutus oli siirtynyt keskiasteen ammatilliseksi opintolinjaksi. Vuonna 1985 (17.–18.9.1985, 10§) piispainkokous hyväksyi kirkon nuorisotyönohjaajan opintolinjan opetussuunnitelman; koulutus käynnistyi vuonna 1987. Peruskoulupohjalta nelivuotinen ja ylioppilaspohjalta kolmivuotinen koulutus antoi kelpoisuuden kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan. (Kirkon koulutuskeskus, 2010.)

Vuonna 1996 keskiasteen ammatillinen koulutus siirtyi ammattikorkeakoulujärjestelmään piispainkokouksen hyväksyttyä koulutuksen edellytykset (17.–18.9.1996, 21§). Päätöksen mukaan ammattikorkeakoulututkinnon tuli sisältää 60 opintoviikon laajuiset teologiset ja kirkollisen työn opinnot. Ensimmäistä kertaa nuorisotyönohjaajan koulutus sisälsi kelpoisuuden myös yhteiskunnan tehtäviin. Koulutuksen kesto oli 3,5 vuotta. Diakonia-ammattikorkeakoulu aloitti koulutuksen vuonna 1996, Yrkeshögskolan Sydväst vuonna 1997 ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu vuonna 2000. (Launonen 2009, 15; Kirkon koulutuskeskus, 2010.)

Vuoden 2005 (13.9.2005) piispainkokouksen päätöksen mukaisesti kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan vaaditaan 210 opintopisteen laajuinen sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi AMK) tai humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto (yhteisöpedagogi AMK), joka sisältää piispainkokouksen päätöksessä tarkemmin määritellyt 90 op:n laajuiset teologiset sekä seurakunnan ja kirkon työhön liittyvät opinnot. (Kirkon koulutuskeskus, 2010.)

Osana kirkkolain muutosta vuonna 2015 piispainkokouksen rooli viranhaltijalta vaadittavien tutkintojen säätäjänä siirtyi kirkkohallitukselle (L 1054/1993). Sitä seurasi erikoinen tilanne, kun nuorisotyönohjaajan virkaan ei ollut vuonna 2016 muodollista tutkintovaatimusta lainkaan. Kuitenkin esimerkiksi diakonian virkaan annettiin kelpoisuusehdot jo 8.12.2015 kirkkolain muutoksesta johtuen (Kirkkohallitus 2015.) Vasta vuonna 2017 kirkkohallitus antoi säädöksen, jossa oli mukana nuorisotyönohjaajan tutkintovaatimukset (Kirkkohallitus, 2017.) Kirkon nuorisotyönohjaajat kuuluvat kirkollisessa ammatikentässä hengellistä työtä tekeviin viranhaltijoihin, joten yleisenä kelpoisuusvaatimuksena on edellä mainitun tutkintovaatimusten ohella kirkkolaissa mainitut kirkon jäsenyys ja rippikoulun jälkeinen konfirmaatio (KL 6 §13).

Tätä kirjoittaessa koulutusta kirkon nuorisotyönohjaajaksi tarjoaa kolme oppilaitosta. Ruotsinkielinen koulutus tapahtuu Novia-ammattikorkeakoulussa Turussa, jossa opiskelija valitsee kirkon koulutussuuntautumisen toisena opiskeluvuotenaan (Yrkehögskolan Novia, 2018). Centria-ammattikorkeakoulun Kokkolan kampuksella opintolinja on Yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö (Centria-ammattikorkeakoulu, 2019). Diakonia-ammattikorkeakoulussa Helsingin kampuksella opintolinja on Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö (Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2015).

Taulukko 1. Nuorisotyönohjaajan kelpoisuuden sisältäviä tutkintoja suorittavien kokonaismäärä 2015–2018 (Kirkon koulutuskeskus 2019).

Ammattikorkeakoulu	2018	2017	2016	2015
Diak	196	202	225	246
Centria	104	111	138	134
Novia	2	3	6	8
Yhteensä	302	316	369	388

Valtaosa nuorisotyöntekijöistä valmistuu Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Koulutusmäärät ovat laskeneet vuodesta 2015 lähes neljänneksen.

## 2.5 Nuorisotyön moninaisuus – kuvausta tehtävistä

Kirkon nuorisotyön ammatillinen kenttä seurakunnissa koostuu perinteisen jaottelun mukaan varhaisnuorisutyöstä (7–14-vuotiaat), rippikoulutyöstä (kyseisenä vuonna 15 vuotta täyttävät) ja rippikoulun jälkeisestä nuorisutyöstä, joiden kaikkien sisällä on myös yhteistyötä koulujen kanssa. Moni seurakunta toimii partion taustayhteisönä, jolloin partiotyöstä vastaaminen, tai yhteyshenkilönä toimiminen, kuuluu jonkun nuorisotyöntekijän työnkuvaan.

Suuremmissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä tehdään edellä mainittujen lisäksi erityisnuorisotyötä, joka on luonteeltaan diakonista etsivää ja ennaltaehkäisevää työtä. Kirkon erityisnuorisotyön strategian mukaan erityisnuorisotyö menee sinne, missä nuoret ja lapset jo ovat (Läsnäolon nuorisotyö 2016, 23.) Erityisnuorisotyössä pyritään jatkuvasti

luomaan uusia ja kohderyhmän muuttuviin tarpeisiin vastaavia toimintatapoja lasten, nuorten ja heidän perheidensä hyvinvoinnin tukemiseksi (Kirkon tiedotuskeskus 2007, 34; Kautonen & Laitonen 2018, 77–78.)

Nuorten aikuisten parissa tehtävä työ on täysi-ikäisyyden saavuttaneiden nuorten kanssa tehtävää työtä. Kohderyhmä ei ole sen paremmin ikänsä kuin elämäntilanteensaakaan puolesta homogeeninen joukko ja se saattaa sisältää arvoiltaan ja kulttuureiltaan sekä hengelliseltä perinnöltään hyvinkin erilaisia ryhmiä. Seurakunnan työmuotona nuorten aikuisten toiminta voi pakkakuntien erilaisuudesta johtuen kattaa ikävuodet kahdeksastatoista pitkälle yli kolmeenkymmeneen.

## 2.6 Nuorisotyönohjaajat tilastojen valossa

Kirkon koulutuskeskuksen (2019) koulutusraportista ilmenevien työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2018 seurakuntien nuorisotyön tehtävissä toimivien kokonaismäärä oli **1166** (2017: 1176; 2015: 1212; 2007: 1424). Kuusi prosenttia koko kirkon henkilöstöstä toimii nuorisotyön nimikkeellä. Vakituinen palvelussuhde oli 946:llä (80 %) (2017: 944; 2014: 987; 2007:1028) ja määräaikainen 220:lla (19 %) (2017: 232; 2014: 229; 2007: 396). Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on viime vuosina ollut noin 220–230. Henkilötyövuosia nuorisotyöhön on kirjattu 1105. (Kirkon koulutuskeskus 2019, 10.)

Taulukko 2. Kirkon nuorisotyöntekijät ikäryhmän mukaan vuonna 2018 (Kirkon koulutuskeskus 2019).

	NUORISOTYÖSSÄ TOIMIVAT 2018			
Ikä	Nuorisonohjaajan nimikkeellä toimivat	Nuorisotyönohjaajan nimikkeellä toimivat	Nuorisotyössä toimivat kaikki yhteensä	Prosentuaalinen osuus
alle 30	6	132	162	14 %
30–39	25	318	384	33 %
40–49	12	224	281	24 %

50–59	9	226	280	24 %
yli 60	4	44	59	5 %
yhteensä	56	944	1166	100 %

Taulukkoon 2 nuorisotyössä toimivat on luokiteltu viiteen eri ikäluokkaan ja laskettu ikäryhmittäin prosentuaalinen osuus nuorisotyössä toimivien joukosta. Miehiä oli vuonna 2018 393 (34 %). Prosenttiosuus on säilynyt keskimäärin samansuuruisena vuodesta 2007; pitkäaikaissurannan mukaan miesten osuus tutkinnon suorittaneista on vakiintunut noin 30 %:iin. Seurakuntien palveluksessa toimivista nuorisotyöntekijöistä miesten osuus on pysynyt noin 35 %:ssa eli se on hieman korkeampi. Opiskelunsa aloittaneiden miesten osuus on viime vuosina vaihdellut keskimäärin 25–35 %:n välillä. (Kirkon koulutuskeskus 2019, 11.)

Nuorisotyöntekijöiden nimikkeistö on ollut varsin kirjavaa, mutta yhdenmukaistunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Nuorisotyönohjaajan nimikkeellä toimivia oli 944 (2017: 943; 2009: 969). Nuorisotyönohjaajan ja jonkin muun tehtävän yhdistelmänimikkeitä oli 4 (2017:10), joita käytti 11 työntekijää. Nuorisotyönohjaajan nimikkeellä toimivien määrä on vähentynyt viimeisten kymmenen vuoden aikana. Vuonna 2018 heitä oli 56 (2017: 60; 2010: 157). Nuorisotyönohjaajan ja jonkin muun tehtävän yhdistelmänimikkeitä oli 5 ja näillä nimikkeillä toimi 21 henkilöä. Yhteensä pelkästään nuorisotyönohjaajan tai nuorisotyönohjaajan nimikkeellä toimivia oli 1000 (2017: 1003; 2016: 1021; 2007: 1094) eli 86 % nuorisotyöntekijöistä. Nuorisotyöntekijän nimikkeellä toimi 29 työntekijää.

Nimikkeiden perusteella 47 nuorisotyöntekijää teki työalajohtajan tai esimiehen tehtäviä (2017: 52; 2016: 56; 2015: 68; 2008: 27), esimerkiksi johtava nuorisotyönohjaaja, nuorisotyönjohtaja, nuorisosihteeri, vastaava nuorisotyönohjaaja. Seurakunnissa kasvatuksen toimialajohtajan nimekkeellä työskenteleviä oli yksi, kasvatustoimenjohtajana kaksi ja kasvatustyön johtajana yksi. Työalalla toimii kokonaisuutena arvioilta 100 työalajohtajaa, sihteeriä, johtavaa ja vastaavaa nuorisotyönohjaajaa, koordinaattoria tai tiiminvetäjää. Nämä tehtävät on osalla kirjattu viran johtosääntöön tai tehtäväkuvaukseen, jolloin johtajuuteen liittyvät tehtävät eivät näy nimikkeessä. Nuorisotyössä toimivien hiippakunnittainen jakautuminen on ilmaistu taulukossa 3. (Kirkon koulutuskeskus 2019, 10.)

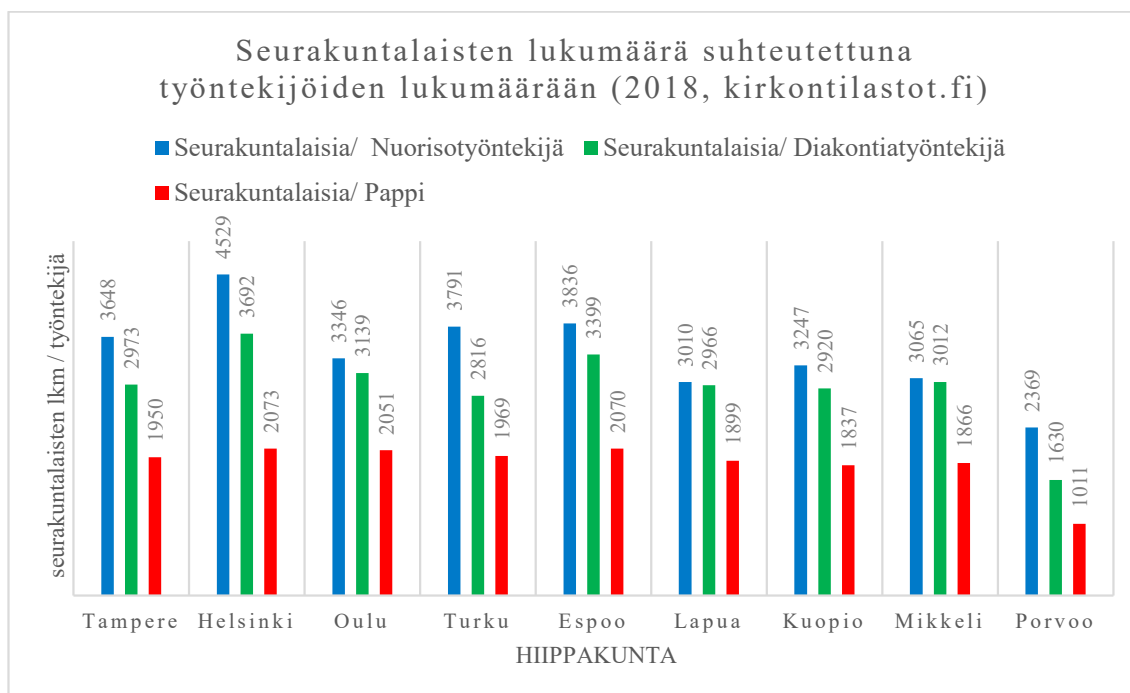
Taulukko 3. Nuorisotyön tehtävissä toimivat hiippakunnittain vuonna 2018 (Kirkon koulutuskeskus 2019).

Nuorisotyön tehtävissä toimivat 2018 ja 2017				
Hiippakunta	2018	%	2017	%
Turun arkkihiippakunta	140	12	143	12,2
Tampereen hiippakunta	172	14,8	169	14,3
Oulun hiippakunta	164	14,1	163	13,9
Mikkelin hiippakunta	123	10,5	108	9,2
Porvoon hiippakunta	72	6,2	74	6,3
Kuopion hiippakunta	122	10,5	122	9,5
Lapuan hiippakunta	140	12	161	13,7
Helsingin hiippakunta	123	10,5	128	10,9
Espoon hiippakunta	110	9,4	108	9,2
Yhteensä	1166	100	1176	100

Taulukossa kuvataan nuorisotyön tehtävissä toimivien hiippakunnallista jakautumista vuonna 2018 ja verrataan koko vuoden tilastoja edelliseen vuoteen. Tehtävissä toimivien lukumäärän lisäksi on kerrottu lukumäärän prosentuaalinen osuus kokonaislukumäärästä. Vaikka nuorisotyön tehtävissä toimivien määrä on vähentynyt tilastojen mukaan vuodesta 2017 kymmenellä ovat suurimmat muutokset tapahtuneet Mikkelin ja Lapuan hiippakunnissa. Mikkelin hiippakunnassa tehtävien määrä on noussut 15:sta ja Lapuan hiippakunnassa laskenut 21:llä tehtävällä. Vaikka muutokset määrällisesti ja suhteellisestikin ovat melkoisia, ei muutos kiinnitä erityistä huomiota kokonaisjakaumassa.

Nuorisotyöntekijöiden suhteellinen jakautuminen eri hiippakuntiin sen sijaan herättää kysymyksen, että miksi Helsingin ja Espoon hiippakunnissa nuorisotyöntekijöitä on oletettu seurakuntalaisten lukumäärään verrattuna varsin vähän. Tilastoa voidaan avata vertaamalla henkilötyövuosia muihin hengellisen työn virkoihin, esimerkiksi pappeihin ja diakoniatyöntekijöihin.

Taulukko 4. Henkilötyövuosien vertailu 2018 seurakuntalaisten lukumäärään hiippakunnittain (Kirkon tilastokeskus).



Porvoon hiippakunnan vertailu muihin hiippakuntiin ei ole sen alueellisen erikoisuutensa vuoksi kovinkaan mielekästä, joten se olkoon vain esimerkkinä taulukoissa. Pappien suhdeluksi vaihtelee hiippakuntavertailussa 1837:n ja 2073:n välillä, keskiarvo on 1965. Vertailulukuna hiippakuntien välillä käytän hiippakunnallisen suhdeluvun ja keskiarvon erotusta, joka jaetaan keskiarvoluvulla. Esimerkkinä Kuopion hiippakunta:  $(1837-1965)/1965 = -0,065$  eli -6,5 %. Vertailuluku kertoo, että Kuopion hiippakunnassa on keskiarvoon verrattuna 6,5 % vähemmän seurakuntalaisia yhtä pappia kohden.

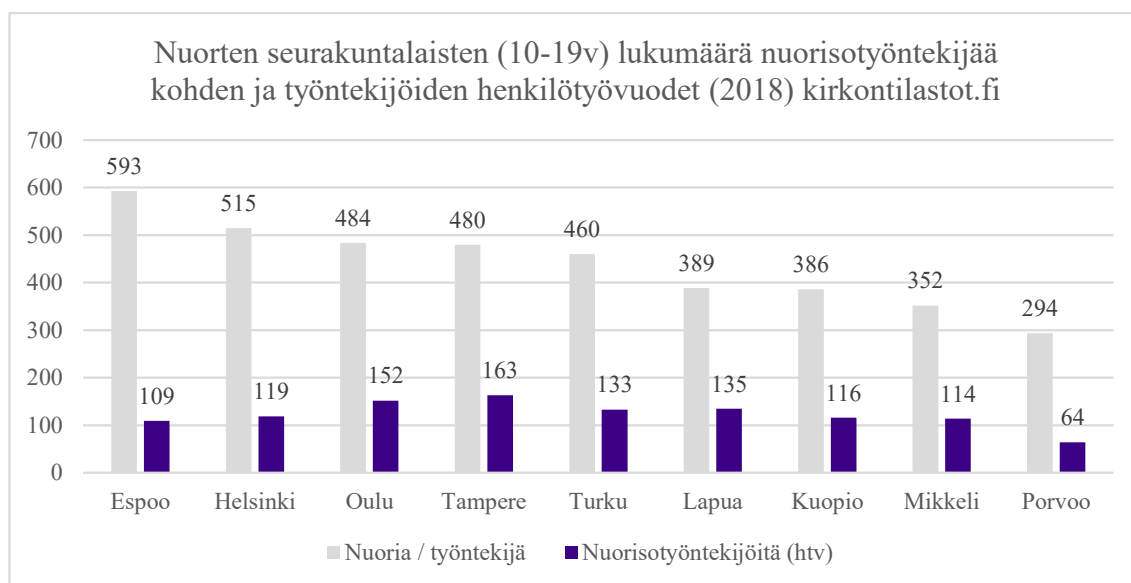
Pappien suhdelukujen vaihteluväli on -6,5 %:sta (Kuopio) 5,5 %:iin (Helsinki). Diakontiatyöntekijöiden suhdelukujen vaihteluväli on -9,5 %:sta (Turku) 18,5 %:iin (Helsinki). Nuorisotyöntekijöiden suhdeluvun vaihteluväli on -15,4 %:sta (Lapua) 27,3 %:iin (Helsinki).

Tilastoista on helppo johtaa ajatus, että Helsingin hiippakunnan seurakunnat panostavat kaikkien kolmen tarkastelussa mukana olevien virkojen osalta huonoiten työvoiman määrään. Tilastojen mukaan voidaan todeta, että 20 000 seurakuntalaisen kanssa työskentelee Lapuan hiippakunnassa 11 pappia, kolme diakontiatyöntekijää ja kolme

nuorisotyöntekijää. Saman kokoisen seurakuntalaisjoukon kanssa Helsingin hiippakunnassa työskentelee 10 pappia, kolme diakoniatyöntekijää ja kaksi nuorisotyöntekijää.

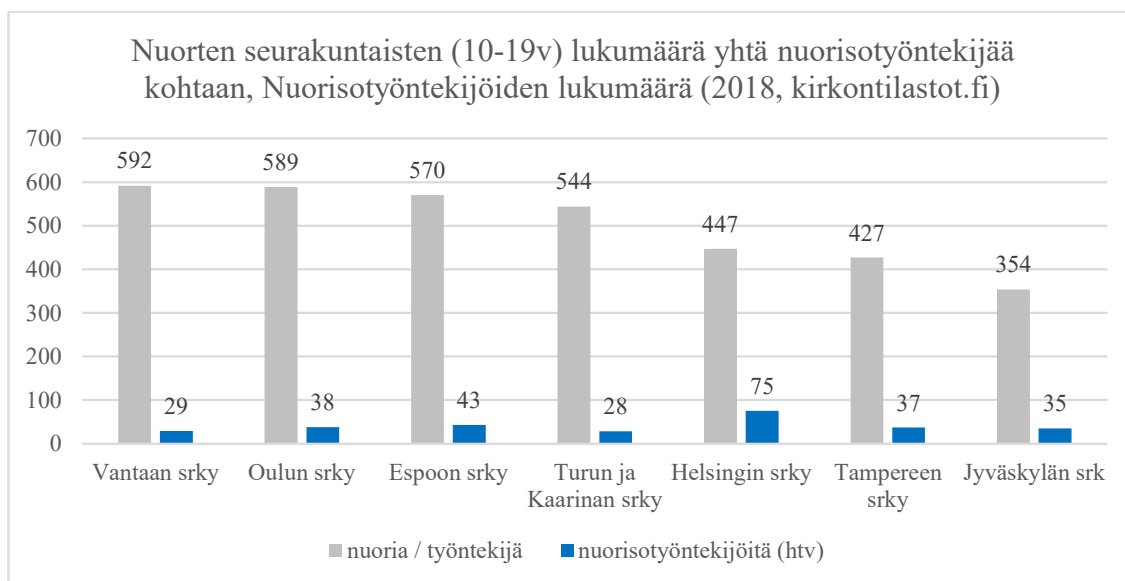
Nuorisotyöntekijöiden osalta haastavaksi se, että nuorisotyön keskeisimmän kohderyhmän, 10–19-vuotiaitten, suhteellinen lukumäärä on pelkästään seurakuntaan kuuluvia tarkasteltaessa myös iso.

Taulukko 5. Nuorisotyönohjaajien lukumäärä suhteutettuna 10–19-vuotiaisiin seurakuntalaisiin hiippakunnittain (Kirkon tilastokeskus).



Taulukoinnista on selvästi havaittavissa jakautuma, jossa Lapuan, Kuopion ja Mikkelin (sekä Porvoon) hiippakuntien 10–19 -vuotiaiden seurakuntalaisten lukumäärä jää selvästi kohtuullisemmaksi kuin muiden. Espoon hiippakunnassa yhtä nuorisotyöntekijää (henkilötyövuotta) kohtaan on 593 nuorta, kun Mikkelin hiippakunnassa sama luku on 352. Mikkelin hiippakunnassa on siis 239 nuorta vähemmän yhtä nuorisotyöntekijää kohden. Hiippakunnallinen vertailu henkilötyövuosien kohdalla ei kuitenkaan anna koko kuvaa nuorisotyöntekijöiden työvoimaresurssista paikallisesti: hiippakunnan seurakuntien kesken on vielä merkittävää vaihtelua seurakuntatasotarkastelussa. Saman hiippakunnan sisällä voi olla rajujakin eroja henkilötyövuosia vertailtaessa.

Taulukko 6. Nuorisotyönohjaajien lukumäärä suhteutettuna 10–19-vuotiaisiin seurakuntalaisiin isoissa seurakuntatalouksissa (Kirkon tilastokeskus).



Taulukossa 6. saman hiippakunnan sisältä ovat Helsingin ja Vantaan seurakuntayhtymät, joiden kesken on helppo huomata ero nuorisotyöhön panostamisessa: Helsingissä on 25 % vähemmän nuoria yhtä nuorisotyön henkilöttyövuotta kohtaan Vantaaseen verrattuna. Jotta nuorten lukumäärä olisi lähellä samaa tulisi Vantaalla henkilöttyövuosia olla noin 36 eli 7 nykyistä enemmän. Vantaalla nuorten lukumäärä henkilöttyövuotta kohden on huomattavasti suurempi kuin Jyväskylän seurakunnassa. Jos Vantaalla olisi samassa suhteessa nuorisotyön henkilöttyövuosia kuin Jyväskylän seurakunnassa, tulisi niitä olla noin 48.

## 2.7 Nuorisotyönohjaajan työelämäarvostuksen aikaisempi tutkimus

Kirkon nuorisotyönohjaajien kokemaa arvostusta työelämässä ei ole tutkittu juurikaan. Ulla Ruusukallio tutki (2018) yli 50-vuotiaiden nuorisotyönohjaajien käsityksiä omasta ammatillisesta osaamisestaan ja kollektiivisesta asiantuntijuudestaan työelämäkulussa. Ikääntyneet nuorisotyönohjaajat eivät nähneet omaa kristillisen kasvatuksen asiantuntijuuttaan irrallisena osa-alueena, vaan koko asiantuntijuuden läpäisevänä ja sen sisällä olevana ytimenä (Ruusukallio 2018, 78).

Ruusukallion tutkimuksesta ilmenee myös, että kokemus nuorisotyönohjaajan ja ammatikunnan arvostuksesta ei ole kovinkaan vahvaa. Vastauksissa kuvataan tyytymättömyyttä uralla etenemismahdollisuuksien puutteeseen ja viikimysvirkakysymyksen pitkittymiseen. Ruusukallio esittääkin mahdolliseksi ”polunpäiksi” virkakäsityksen laajentamista ja paikallistasolla tehtäväkuvien laaja-alaistamista. (Ruusukallio 2018. 86, 95–96.)

Mahdollisena vertailukohtana tulosten analyysissä voidaan käyttää diakoniatyöntekijöille joka toinen vuosi tehtyjen diakoniabarometrien tuloksia. Vaikka diakoniatyöntekijät ovatkin koulutuksellisesti hyvin samankaltainen ryhmä, poikkeaa vastaajien asema nuorisotyönohjaajista: diakoniatyöntekijät vihitään virkaan, mutta nuorisotyönohjaajia ei (Piispainkokous 2016). Tämä ero on syytä pitää mielessä tuloksia vertailtaessa.

### 3 TUTKIMUSKYSYMYS JA -MENETELMÄT

#### 3.1 Tutkimustehtävä

Aineiston keruuta ennen on tutustuttava hyvin tutkittavaan aihepiiriin. Kun tutkija tuntee aihepiirin, kysymysten asettelu on järkevää ja perusteltua. Perustellut kysymykset ovat keskeisessä roolissa koko tutkimuksen onnistumisen kannalta. Tutkittavan ilmiön tarkka täsmentäminen auttaa tutkijaa määrittelemään ilmiötä. (Kananen 2008, 10; Hirsjärvi, Remes, Sajavaara & Sinivuori 2009, 137–138.)

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa ja kuvata nuorisotyöntekijöiden kokemaa arvostusta suhteessa työyhteisöön, esimieheen, kirkkoherraan, luottamushenkilöihin, yhteistyökumppaneihin, kirkkotyönantajaan ja ammattiliittoon. Tässä tutkimuksessa luon pohjaa Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry:n tuleville jäsentutkimukselle. Tämä tutkimus on lähtenyt KNT:n tarpeesta kartoittaa nuorisotyöntekijöiden kokemuksia.

Ensisijaisesti tutkimuskysymys on: **miten nuorisotyönohjaajat kokevat arvostusta työssään.** Toisena tutkimuskysymyksenä selvitän, **koetaanko kirkon nuorisotyössä arvostavan johtajuuden elementtejä.** Kyselylomakkeessa on lisäksi kysymyksiä, jotka koskevat KNT:n edunvalvontaa, mutta niihin en tässä tutkimuksessa keskity. Käsiteltävät kysymykset ovat siis 1–28; 48–53.

#### 3.2 Tutkittava joukko

Tutkimuksen kriittisin kohta on oikean otannan valitseminen, että jokin tietty ryhmä ei painotu tutkimustuloksissa liikaa (Kananen 2008, 73–77). Koska tässä tutkimuksessa kyselyn saaneet ovat KNT:n kirkon kasvatustyössä työskentelevät jäsenet, on tulosten yleistettävyys esitettävä toisella tavalla. Perusjoukkona käsittelen Suomen ev.lut. kirkon nuorisotyönohjaajia. Jäsenkyselyyn vastanneiden edustavuutta perusjoukosta käsittelen luvussa 4. Prosessin kuvaus. Koska tutkijana tiesin aiemman kokemuksen perusteella, että

KNT:n jäsenet edustavat hyvin (sukupuolijakauman, iän ja työpaikan sijainnin perusteella) perusjoukkoa, ei vastaajien lukumäärän kasvattaminen KNT:n jäsenistön ulkopuolelle koettu tarpeellisenä. Suurin osa ev.lut kirkon nuorisotyönohjaajista on KNT:n jäseniä.

### 3.3 Strukturoitu kyselylomake

Strukturoidulla kyselylomakkeella saadaan isoista massoista täsmällistä, etukäteen rajattua tietoa. Tietoa kerätään vaikkapa sähköisellä tiedonkeruulomakkeella, joka voidaan lähettää kohdennetusti tutkimuksen kohteelle. Lomakkeella voi olla esimerkiksi väittämiä, joita tutkittavan halutaan arvottavan annetulla asteikolla. Kyselyssä vastaajalle voidaan myös antaa vastausvaihtoehtoja, joista hän valitsee sopivimman. Vastausvaihtoehtojen päättäminen ennakolta ei kuitenkaan ole pakollista, vaan kysymykset voivat olla myös avoimia. Avointen vastausten käsitteleminen ja luokitteleminen on kuitenkin hitaampaa, eikä sitä monestikaan voi tehdä koneellisesti lukuun ottamatta numeerisia arvoja. (Valli 2007, 100–101; Hirsjärvi ym. 2009, 123–129.)

Menetelmä soveltuu parhaiten tutkimuskysymyksiin, joita on mahdollista mitata yksinkertaisella asteikolla tai suoraan esimerkiksi numeerisesti. Strukturoinnin vuoksi vastaaja ei voi vastata muuta kuin tutkijan muotoilemiin kysymyksiin, jolloin muu vuorovaikutus ja inhimillisyys jäävät tiedonkeruumenetelmästä pois. Vuorovaikutusta voi toki tapahtua ennen tai jälkeen lomakkeen täytön, mutta se ei tule näkyviin tutkimuksessa, ellei näin ole etukäteen määritetty. Tutkimuksen kannalta keruumenetelmä tuottaa vain tutkijan määrittelemää tietoa niillä reunaehdoilla, jotka on lomakkeelle annettu. Strukturoitu kyselylomake voi olla hyvinkin yksinkertainen ja lyhyt, mutta toisaalta kysymyksiä voi olla useita kymmeniä, jopa satoja. (Valli 2007, 106–108.) Tutkimuksessani käytettiin Likertin asteikkoa, jossa vastaaja pystyi valitsemaan vastausvaihtoehtoista parhaiten omaa käsitystään vastaavan vaihtoehdon (Heikkilä 2008, 53).

Strukturoidun kyselylomakkeen heikoin puoli on se, että vastaamisen motiiviksi ei useinkaan riitä pelkkä vastaamisen ilo. Kyselylomake ei tarjoa vuorovaikutusta tai anna palautetta täyttäjälleen. (Valli 2007, 100.) Tässä tutkimuksessa keräsin aineiston

sähköpostin kautta lähetettävällä kyselylomakkeella. Kysely toteutettiin Webropol-palvelua käyttäen.

Lomakkeella tapahtuva aineiston kerääminen soveltuu hyvin sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämishankkeisiin. Erityistä huomiota kannattaa kuitenkin kiinnittää tutkimuksen ongelmanasetteluun: vastauksen saa vain esitettyyn kysymykseen; jos oikeaa kysymystä ei esitetä, ei saada oikeaa vastausta. Lomakekyselyissä onkin usein mahdollista täydentää vastausta sanallisessa muodossa. (Valli 2007, 110–111.)

### 3.4 Kvantitatiivinen aineisto ja analyysi

Kyselyssä arvostuksen kokemusta mitataan seitsemän eri väittämän (Asioilleni on aikaa; Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan; Mielipidettäni kysytään; Mielipidettäni kuunnellaan; Kommentteihini / palautteeseeni reagoidaan; Osaamistani tarvitaan; Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa) avulla suhteessa esimieheen, kirkkoherraan, työtovereihin/työyhteisöön, luottamushenkilöihin, yhteistyökumppaneihin, kirkkotyöntekijöihin ja ammattiliittoosi. Vastaaja saattoi valita vastaukseksi täysin eri mieltä, osittain eri mieltä, ei mielipidettä, osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Koska yksikään kysymyksistä ei ole pakollinen, on vastaajalla mahdollisuus jättää vastaamatta joihinkin kohtiin, näin ollen vastausvaihtoehdoista keskimmäisen oletetaan kertovan, että vastaajalla ei ole asiasta mielipidettä.

Jos vastaaja ei osaisi vastata kysymykseen, hän voisi jättää siihen vastaamatta. Kyselyn tuloksissa voi olla kuitenkin niin, että osa vastaajista on käyttänyt ”ei mielipidettä” vaihtoehtoa kuvaamaan vastauskyvyttömyyttään kyseessä olevaan kysymykseen. Ei mielipidettä -vaihtoehdon pois jättäminen keskiarvojen laskennassa voi olla joissakin tapauksissa näin ollen perusteltua. (Valli 2001, 160.) Tässä tutkimuksessa on kuitenkin päädytty käyttämään usein käytettyä asteikkoa 1–5, jossa kaikki vastausvaihtoehdot ovat saaneet numeerisen arvon (Valli 2001, 160–161.)

Sama rakenne toistuu myös työntekijöiden koulutus- ja jaksamiskysymysten (48–53) kohdalla ja tulosten pisteytyksessä käytetään edellä mainittua logiikkaa.

Koska tässä tutkimuksessa tutkimustehtävänä on kartoittaa ja kuvata kokemuksia, riittää numeeristen tulosten analysointimenetelmiksi rakenteiden kuvaaminen tunnusluvuin ja yhden muuttujan riippuvuusanalyysit (Kananen 2008, 51). Aineiston analyysimenetelmänä on käytetty yksisuuntaista varianssianalyysia (ANOVA). Nais- ja miesvastaajien vastauksien analysointiin on käytetty kahden riippumattoman otoksen t-testiä. Aineiston käsittelyssä käytetään GNU PSPP -tilastoanalyysiohjelmaa. Tilastollinen merkitsevyys on ilmaistu \*-symbolilla. Käytettyjä merkitsevyystasoja ovat

$p < 0,05$  (\*) on tilastollisesti melkein merkitsevä

$p < 0,01$  (\*\*) on tilastollisesti merkitsevä

$p < 0,001$  (\*\*\*) on tilastollisesti erittäin merkitsevä.

### 3.5 Kvalitatiivinen aineisto ja analyysi

Vaikka tässä tutkimuksessa ei olekaan mukana pelkästään laadullista aineistoa tuottavia kysymyksiä, on kysymyksien 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 48, 50, 52 (kysymysnumerointi ei näy vastaajalle, vaan on vain helpottamassa suunnittelua ja raportointia) jälkeen mahdollisuus perustella, kommentoida ja antaa lisätietoa. Koska vastaaja voi kommentoida kohdissa mitä tahansa on jokainen kohta käytävä huolella läpi.

Vastaukset kysymyksistä 13–19, jotka käsittelevät työssä koettua arvostusta, viedään Atlas.it -ohjelmaan, jossa vastaukset luokitellaan antamalla niille perusarvot ”positiivinen” ja ”negatiivinen” riippuen kummalla tavalla vastaaja kommentoi. Jos joukossa on vastauksia, jotka eivät koske arvostusta ja sen kokemista, niin niille annetaan koodi ”EOS / muu kommentti”. Perusarvojen antamisen jälkeen kaikki vastaukset, lukuun ottamatta ”EOS / muu kommentti” -arvon saaneet, luokitellaan Harmoisén (2006) pro gradu -tutkimusta mukaillen arvostavan johtamisen ominaispiirteiden mukaisesti Kuva 3.

Kuva 3. Arvostavan johtamisen ominaispiirteet, Harjoista (2006) mukaillen

<b>Esimieheltä saatu tuki:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tunnustuksen antaminen</li> <li>- Oikeuden mukainen kohtelu</li> <li>- Luottamus</li> <li>- Rehellisyys</li> <li>- Ammattitaidon mukainen vastuu työssä</li> <li>- Palkka</li> <li>- Selkeä ja tavoitteellinen johtaminen</li> <li>- Hyvien työolosuhteiden luominen</li> </ul>	<b>Autonomia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Osallistuminen omaa työtä koskevaan päätöksentekoon</li> <li>- Työtovereiden tuki</li> <li>- Kuulluksi tuleminen omilla työasioissa</li> <li>- Hoitotyön filosofian toteutuminen</li> </ul>	<b>Urakehitys:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Osaamisen tukeminen</li> <li>- Ammatillisin kasvun tukeminen</li> <li>- Urakehityssuunnittelu</li> </ul>
---	--	--

Arvostava johtaminen ilmenee esimieheltä saatuna tukena, työntekijän itseohjautuvuutena eli autonomiana ja urakehityksenä. Otsikkojen alla on listattu toimenpiteitä, jotka vaikuttavat ominaispiirteiden ilmenemiseen. Koodaamisessa on käytetty muuten samoja termejä kuin kuvassa 3, mutta *hoitotyön filosofian toteutuminen* olen muuttanut muotoon *kirkon kasvatustyön filosofian toteutuminen*.

Annan esimerkin koodaamisesta Harjoista mukaillen. Jos vastaaja on kirjoittanut ”Luottamus esimieheen on mennyt jo aikoja sitten”, koodaan vastauksen ensin ”negatiiviseksi” ja lisään merkinnän ”Luottamus”. Jos vastaaja on kirjoittanut ”Luottamus esimieheen on vain kasvanut vuosi vuodelta”, koodaan vastauksen ensin ”positiiviseksi” ja lisään merkinnän ”Luottamus”. Luokittelun jälkeen tarkastelen aineistoa kokonaisuutena ja pyrin tuloksissa kuvaamaan, löytyykö kirkon nuorisotyönohjaajien vastauksista arvostavan johtajuuden elementtejä.

Vastausten kirjo aiheuttaa sen, että vastauksia on tulkittava. Vastaajille ei ole annettu edellä kuvattua teoriaa käytettäväkseen, joten kyseessä on tutkijan näkemys vastauksen sopimisesta johonkin luokkaan. Tällaista analyysitapaa voidaan sanoa teoriaohjautuvaksi sisällönanalyysiksi tai sisällön erittelyksi (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105). Luokittelun perusteena käytän teoriaa arvostavan johtamisen ominaispiirteistä ja annetut vastaukset olen sijoittanut soveltuviin lokeroihin. Perusajatuksena on, että motiivi vastauksen antamiselle on kertoa ja antaa lisäkommentteja numeerisen vastauksen tueksi ja mahdollisesti painottaa jotakin kohtaa annetusta vastauksesta. Luokittelun tuloksena saan numeerisesti esitettävää aineistoa tekstivastauksista (Tuomi & Sarajärvi 2002 107–108), jonka perusteella

voidaan kertoa arvostavan johtamisen ilmenemisen vahvuusalueita ja kehittämisen paikkoja.

### 3.6 Kyselylomakkeen muodostaminen

Tutkimusaineiston olen kerännyt sähköpostikyselynä keväällä 2019 kolmena eri kyselynä. Kysely lähetettiin niille KNT:n jäsenille, jotka työskentelevät Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa. Kyselyssä ei ole pakollisia kysymyksiä, joten vastaaja on voinut halutessaan jättää joihinkin kysymyksiin vastaamatta. Koska kysely ei ole anonyymi, voidaan vastaajat tunnistaa ja vastaukset yhdistää kokonaisuuksiksi. Vastaajille olen painottanut, että heidän anonymiteettiään tullaan suojelemaan, eikä yksittäisiä vastauksia esitetä tunnistettavasti.

Kyselylomakkeen kaikkien kolmen osan kysymykset on muodostettu **kolmivaiheisesti**. Ensin kartoitettiin tarpeet KNT:n hallituksen työryhmissä (neljä eri työryhmää), minkä jälkeen olen muokannut niistä kysymyksiä. Kysymykset on tuotu arvioitavaksi jäsenpaneelille (11 henkeä) ja strategiatyöryhmälle (5 henkeä), joilta saadun palautteen perusteella olen luonut kysymyksistä kyselylomakkeen, jonka olen lähettänyt KNT:n jäsenille. Erityinen arvo on ollut vapaaehtoisena ilmoittautuneille jäseniille (jäsenpaneeli), jotka ovat tuoneet esiin kysymysten muotoon liittyviä ongelmia ja parannusehdotuksia.

Ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin KNT:n strategian uudistamiseksi tarvittavia asiakokonaisuuksia. Kartoitus tehtiin siten, että edellisen toimintakauden (2018) KNT:n hallituksen työryhmät kävivät arviointikeskustelua voimassa olevien edunvalvonnallisten toimien uudistustarpeesta. Mitä tietoa jäsenistöltä kaivattaisiin, että tavoiteasettelu olisi mahdollisimman paljon todellisesta elämästä nouseva. Työelämässä koettu arvostus nousi huolena erityisesti KNT:n jäsenten puheissa. Luonnollisesti myös ammattiyhdistyksen toiminnan tavoitteena pidetään työelämäkehittämistä ja työolosuhteiden epäkoh-tien tuomista esiin.

Toisessa vaiheessa muokkasinkin tarpeet kysymysmuotoon ja etsin taustoittavia teorioita aiheen/asian mittaamisen tueksi. Kysymysten muotoilussa on ollut mukana myös KNT:n

toiminnanjohtaja Arja Lusa. Apua on ollut KNT:n aikaisemmasta jäsentutkimuksesta ja Akavalaisten liittojen tekemistä jäsentutkimuksista.

Kolmannessa vaiheessa lähetin muodostetun kyselyn jäsenpaneelille ja strategiaryhmälle kommenttikierrokselle. Jäsenpaneelilta ja strategiaryhmältä saamani palautteen perusteella kysymyksiä on muokattu ja tarkennettu, jopa poistettu. Erityistä tarkkuutta on pyydetty kyselyn tekniseen toteutukseen ja kysymysten muotoiluun. Koska kommenttikierroksen vastaajat ovat osa kohderyhmää voidaan olettaa, että heiltä tulleen kokemuksen perusteella tehdyt muutokset lisäävät kysymysten luotettavuutta tulosten saamisen näkökulmasta. (KvantiMOTV, Mittaaminen.)

### 3.7 Kyselykierrokset ja vastaajamäärät

Ensimmäinen osa kyselystä (kysymykset 1–31) lähetettiin 28.2.2019 ja muistutus vastaamisesta lähetettiin 5.3.2019. Vastausten lukumäärä oli tuolloin 198, jota haluttiin korottaa. Lähetin kyselyn vielä uudelleen niille, jotka eivät olleet vastanneet. Kyselyn ensimmäisen osan lähetin vielä toistamiseen niille jäsenille, jotka eivät olleet vielä vastanneet 29.3.2019 ja muistutus vastaamisesta 2.4.2019. Vastauksia saatiin 98 lisää, joten kyselyn ensimmäiseen osaan vastanneita on yhteensä 296.

Kyselyn toinen osa (kysymykset 32–41) lähetettiin 8.3.2019 ja muistutettiin vastaamaan kahdesti. 13.3. ja 8.4.2019. Vastauksia kyselyn toiseen osaan saatiin yhteensä 216. Oletuksena olikin, että kyselyn toiseen vaiheeseen ei tulisi vastauksia yhtä paljon kuin ensimmäiseen, koska kysymykset olivat avovastaustyyllisiä. Tässä tutkimuksessa en näitä kysymyksiä käsittele (koska kysymykset ovat olleet osa kyselyä on siitä syytä kertoa).

Kyselyn kolmas osa (kysymykset 42–53) lähetettiin 9.5.2019 ja muistutettiin kahdesti 16.5. ja 22.5.2019. Vastauksia kyselyn kolmanteen osaan saatiin 200. Kyselyn kolmas osa sisältää paljon kysymyksiä, joista suurimpaan osaan vastaaminen on intuitiivista ja nopeaa. Poikkeuksen tekee työajan sijoittumista koskeva kysymys, johon oli jo saatevietissä pyydetty varautumaan ottamalla toukokuun työkalenteri mukaan. Kyselyn kolmanteen osasta tässä tutkimuksessa käsitellään vain kysymyksiä 48–53. Kyselyn

vastausprosenttia pyrittiin kohottamaan kyselyn kolmannessa osassa mahdollistamalla osallistuminen arpajaisiin.

### 3.8 Vastaajien edustavuus

Vastaajia oli yhteensä 381, joista noin 40 % vastasi kyselyn kaikkiin osiin. Koska vastaajamäärä kokonaisuudessaan edustaa vain KNT:n jäseniä (728), on tulosten yleistettävyyteen kiinnitettävä erityistä huomiota, jotta vastaajien edustavuus voidaan todentaa. Perusjoukko on Suomen ev.lut. kirkon nuorisotyöntekijät, joka on esitetty luvussa 2.6 *Nuorisotyönohjaajat tilastojen valossa*. Vastaajista 271 ilmoitti pääasialliseksi tehtäväkseen nuorisotyönohjaajan, varhaisnuorisotyönohjaajan, erityisnuorisotyönohjaajan tai jonkin muun tehtävän, jonka nimike pitää sisällään nuoriso-sanana (esimerkiksi nuorisodiakoni tai jokin yhdistelmävirka); tämä joukko muodostaa vastaajajoukon. Koska kirkon henkilöstötilastoissa on nuorisotyöntekijäksi tilastoitu monenlaisella tehtävänimikkeellä, ei vastaajien tarkempaa erittelyä nähty tarpeellisena.

Taulukko 7. Kyselyyn vastanneiden vertailu perusjoukkoon iän perusteella

Ikä	<b>Nuorisotyössä toimivat prosentuaalinen osuus (n)</b>	<b>Kyselyyn vastanneet prosentuaalinen osuus (n)</b>	Erotus %-yks. (edustavuus %)	Vastanneiden ikäryhmä edustavuus % (perusjoukosta)
alle 30	14 % (162)	7 % (19)	-6,9 (50)	12 %
30–39	33 % (384)	31 % (83)	-2 (93)	22 %
40–49	24 % (281)	24 % (66)	-0,1 (100)	23 %
50–59	24 % (280)	32 % (86)	+8 (133)	31 %
yli 60	5 % (59)	6 % (17)	+0,9 (117)	29 %
yhteensä	100 % (1166)	100 % (271)		

Taulukossa 7 jaetaan nuorisotyössä toimivat viiteen ikäryhmään. Jokaisen ikäryhmän prosentuaalinen osuus perusjoukosta on kirjattu taulukon toiseen sarakkeeseen, ikäryhmän lukumäärä (n) on suluissa. Kolmannessa sarakkeessa on kyselyn ensimmäiseen

osaan (kysymyksiin 1–31) vastanneiden ikäryhmien prosentuaalinen osuus vastaajien lukumäärästä ja suluissa lukumäärä (n). Neljännessä sarakkeessa on laskettu prosentuaalisten osuuksien erotus, joka ilmaistaan prosenttiyksikköinä, sekä edustavuusprosenttina sulkujen sisällä. Viidennessä sarakkeessa on laskettu ikäryhmäkohtainen edustavuus perusjoukosta.

Vertailun mukaan vastanneet edustavat kohtalaisesti iän perusteella perusjoukkoa. Huomioina on, että alle 30-vuotiaitten prosentuaalinen osuus vastanneista on vain hieman yli puolet perusjoukosta ja 40-49-vuotiaat ovat yliedustettuja kolmanneksella perusjoukkoon verrattuna. Koska alle 30-vuotiaiden vastaajien osuus jää ikäryhmästä alle viidesosaan (13 %) tulee näihin vastauksiin pelkkänä ikäryhmätarkastelunakin suhtautua kriittisesti.

Vastaajien vertailu on mahdollista suorittaa myös hiippakuntatasolla. Vastaajia verrataan taulukossa 3 luvussa 2.6 *Nuorisotyönohjaajat tilastojen valossa* olleeseen vuoden 2018 hiippakunnallisen sijoittumisen tilastoon.

Taulukko 8. Kyselyyn vastanneiden vertailu perusjoukkoon hiippakunnan perusteella

Hiippakunta	Nuorisotyön tehtävissä toimivat	Kyselyyn vastanneet	erotus %-yks. (edustavuus %)
Turun arkkihiippakunta	12 %	16 %	+4 (133)
Tampereen hiippakunta	14,8 %	14 %	-0,8 (94)
Oulun hiippakunta	14,1 %	13 %	-1 (92)
Mikkelin hiippakunta	10,5 %	9 %	-1,5 (86)
Porvoon hiippakunta	6,2 %	3 %	-3,2 (48)
Kuopion hiippakunta	10,5 %	12 %	+1,5 (114)
Lapuan hiippakunta	12 %	16 %	+4 (133)
Helsingin hiippakunta	10,5 %	10 %	-0,5 (95)
Espoon hiippakunta	9,4 %	7 %	-1,6 (74)

Vertailussa huomataan, että Turun arkkiihiippakunta ja Lapuan hiippakunta ovat ylliedustettuina vastaajien alueellisessa jakaumassa. Porvoon hiippakunnan vastaajien osuus jää perusjoukosta puoleen.

Sukupuolen perusteella vastaajat noudattavat nuorisotyönohjaajien perusjoukon sukupuolijakaumaa. Miesten osuus perusjoukossa on 34 % ja naisten 66 %. Kyselyyn vastanneista miehiä on 31 % ja naisia 69 %.

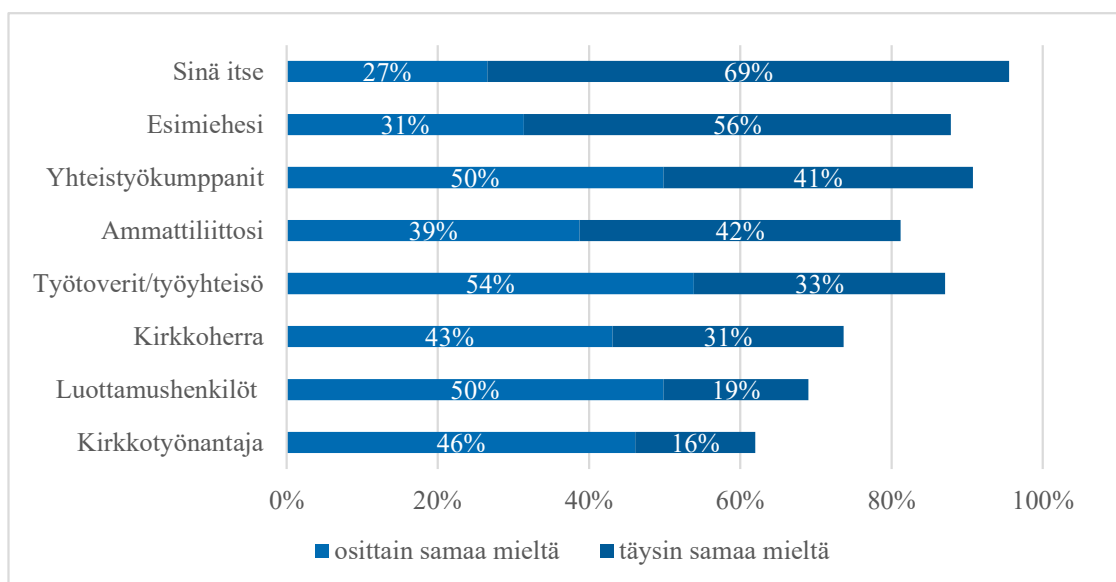
#### 4 KOKEEKO NUORISOTYÖNOHJAAJA ARVOSTUSTA TYÖSSÄÄN?

Tässä luvussa esitetyille taulukoille on numeroin esitetty taulukko liitteessä 3: *B-taulukot ja* . Esimerkiksi Taulukko 9 on esitetty graafisessa muodossa tässä luvussa ja sen kuvaama sisältö on luettavissa liitteen 3 taulukosta 9b. Samalla logiikalla taulukon 10 tarkat numeeriset arvot löytyvät liitteen 3 taulukosta 10b.

##### 4.1 Koetko, että työtäsi arvostaa?

Tutkimuksessa arvostuksen kokemusta mitataan aluksi kysymällä suoraan ja antamalla eri vastausvaihtoehtoja (Taulukko 9 ja 9b.) Vaikka ensimmäinen arvioinnin kohde ”Sinä itse” voi aiheuttaa hämmennystä, on kuitenkin 69% vastaajista täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Keskiarvoksi saadaan (Taulukko 9b.) 4,60 ja keskiluvuksi (Taulukko 9b, Mediaani) 5.

Taulukko 9. Koetko, että työtäsi arvostaa? (n=271)

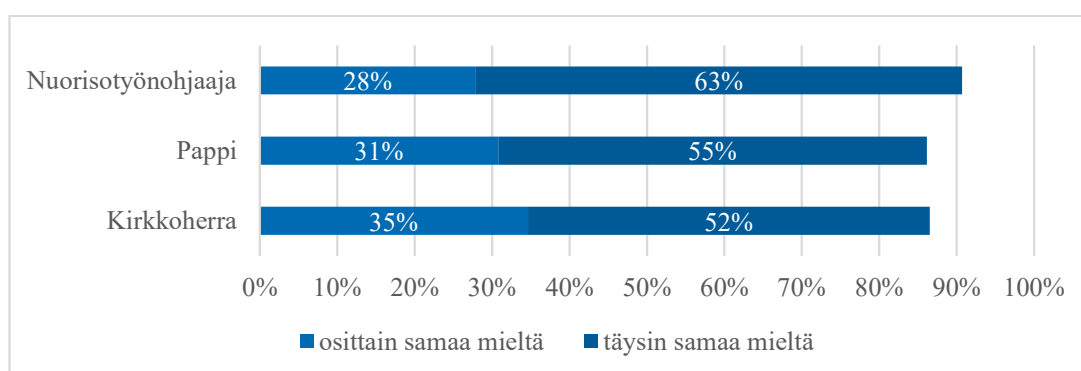


Heikoimmin arvostusta koetaan kirkkotyönantajan taholta ja toiseksi heikoimmin luottamushenkilöiltä. Esimiehen arvostusta on kysytty kaikilta, mutta kirkkoherran arvostusta vain niiltä kenen lähiesimies kirkkoherra ei ole.

Tuntuu varsin luontevalta, että läheltä löytyviltä tahoilta koetaan arvostusta enemmän, ainakin kun sitä kysytään suoraan. Kirkkotyönantaja koetaan sanallisten vastausten mukaan etäiseksi ja sen henkilöiminen on vaikeaa. Kirkkotyönantaja saakin eniten ”ei mielipidettä” vastauksia ja selvästi eniten ”täysin eri mieltä” vastauksia. Ehkä pieni yllätys on, että ammattiliitto saa keskiarvona paremman arvosanan kuin työyhteisö/työtoverit, kun taas yhteistyökumppaneiden saama hyvä keskiarvo ei yllätä. Kokemus yhteistyökumppaneiden arvostuksesta on suurin ikäryhmällä 50–59-vuotiaat  $ka=4,45$  ja pienin alle 30-vuotiailla  $ka=3,89$  ( $F=3,81$ ;  $p<0,05$  \*\*).

Vastauksista voidaan erotella vastaajat esimiehen mukaan. Erottelun lisäksi vastauksista on poistettu ne, joiden pääasiallinen tehtävä on jotakin muuta kuin nuorisotyö.

Taulukko 10. Koetko, että työtäsi arvostaa. Esimiehesi. (n=271)

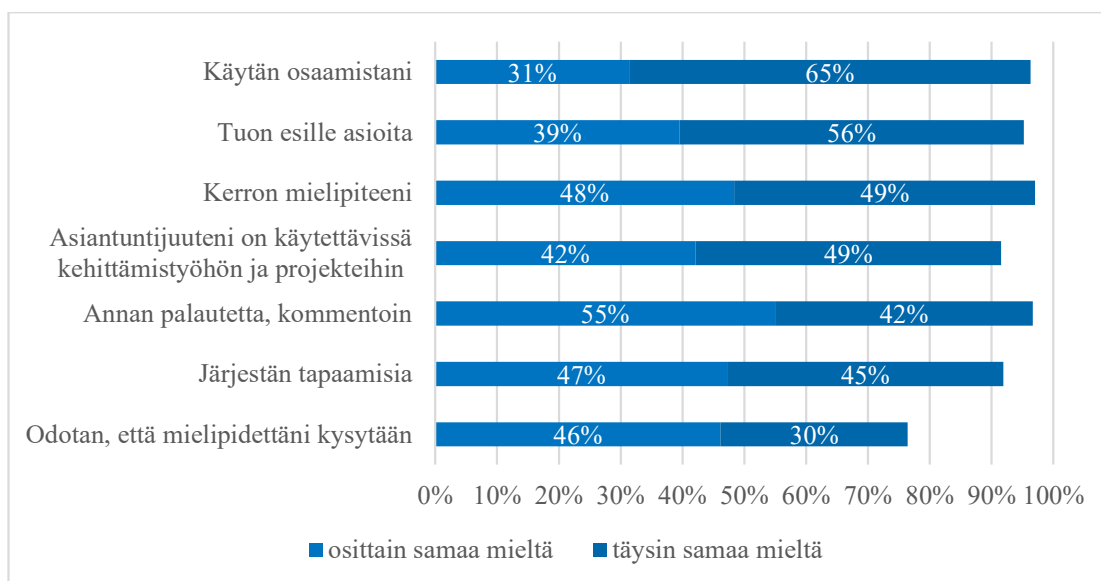


Vastaajista enemmistöllä (n=104) on esimiehenään kirkkoherra, oman alan edustaja on 86 vastaajan esimies ja esimiehenä toimii pappi 63:lla vastaajalla. ”Joku muu” -kohtaan vastanneita on 15. Kun nuorisotyönohjaajan esimies on oman ammattikunnan edustaja, arvostuksen kokemus on selvintä. Kuitenkin yli puolet vastaajista on jokaisessa vertailutapauksessa täysin samaa mieltä.

#### 4.2 Oma toiminta työelämässä

Vastaajille esitettiin väittämiä, joiden oletettiin vaikuttavan arvostuksen kokemisen muotoutumiseen. Kuulluksi ja nähdyksi tulemisen sekä ammattitaidon arvostamisen kokemus muodostavat osaltaan työssä koetun arvostuksen kokemusta (Harmoinen, 2014, 45.)

Taulukko 11. Vastaa väittämiin suhteessa itseesi (n=271)



Vastausten perusteella voidaan huomata, että lähes kaikissa kohdissa arvioitavien väittämien kanssa ”osittain samaa mieltä” tai ”täysin samaa mieltä” olevien osuus on yli 90 prosenttia. Poikkeuksena kohdassa ”Odotan, että mielipidettäni kysytään” -väitteen kanssa samaa mieltä olevien osuus oli alhaisempi. Osittain eri mieltä väitteen kanssa on 18 prosenttia.

Kriittisin kanta näyttäisi olevan ikäryhmällä 50–59-vuotiaat: heistä 24 prosenttia on väitteen kanssa joko osittain (23 %) tai täysin (1 %) eri mieltä (Liite 3, Taulukko 11.1). Kysymyksen kommentoinnissa kriittisimmässä ikäryhmässä on kerrottu seuraavaa:

- En enää aikoihin ole jäänyt odottelemaan, että mielipidettäni kysytään, osaan kertoa sen muutenkin.
- Ei oo paljoo kyselty!
- Viimeisen työvuoden ollessa menossa uskaltaa vielä paremmin kommentoida.

Kommentoinnista on tulkittavissa ainakin se, että syy siihen miksi mielipiteen kysymistä ei odoteta, on kokemus, että mielipiteestä ei olla kiinnostuttu.

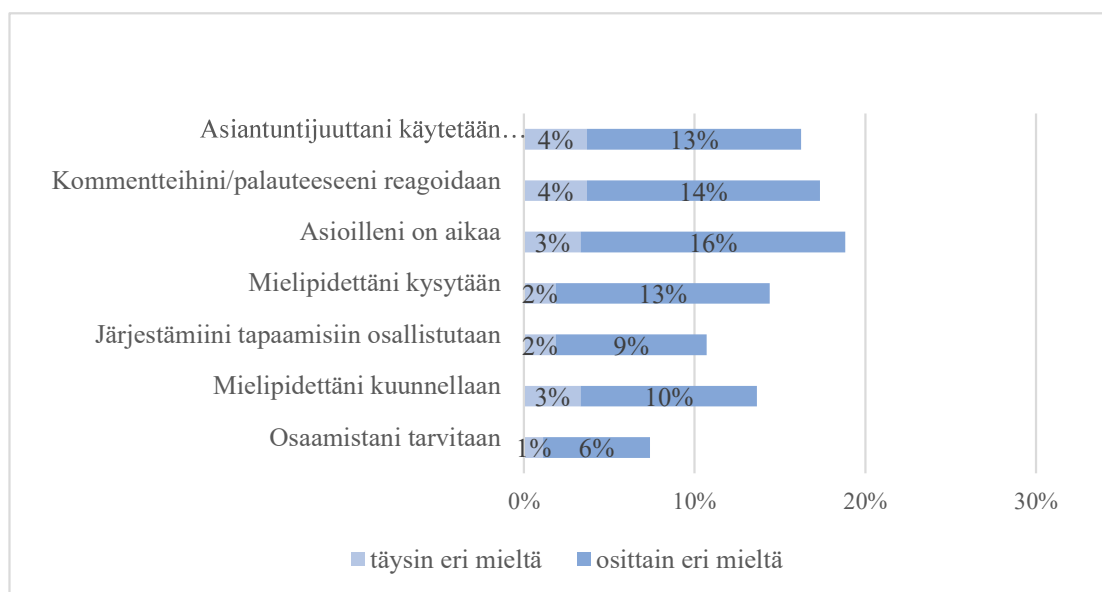
Parhaan keskiarvon sai väite ”Käytän osaamistani”. Peräti 66 % on täysin samaa mieltä ja 30 % osittainkin samaa mieltä väitteen kanssa. Myös tässä kysymyksessä merkille pantavaa on, että 50–59-vuotiaitten ikäryhmässä on suhteellisesti väitteen kanssa täysin samaa mieltä vähemmän kuin muissa ikäryhmissä. (Liite 3, Taulukko 11.2.)

Alle 40-vuotiailla vastaajien joukossa on suhteellisesti eniten niitä, jotka ovat väitteen kanssa osittain eri mieltä. Yli 60-vuotiaat vastaajat ovat varsin yksimielisiä, vaikka kuusi prosenttia vastaajista ei mielipidettä asiasta muodostakaan.

### 4.3 Suhde esimieheen

Kyselyn kysymys 8 ”Esimiehesi on (lähin työnjohdollinen esimies)” annettiin vastausvaihtoehtoiksi ”Oman ammattikunnan edustaja, Pappi (ei kirkkoherra), Kirkkoherra, Joku muu, kuka (täydennettävä vastauslaatikko)”. Tämän kysymyksen perusteella ne, kenen lähin esimies on kirkkoherra, arvioivat kysymyksessä 17 kirkkoherraa. Samalle ryhmälle ei esitetä enää kysymystä 19 ”Vastaa väittämiin suhteessa kirkkoherraan”.

Taulukko 12. Vastaa väittämiin suhteessa ESIMIEHEESI (n=271)



Nuorisotyönohjaajien asiantuntijuuden käyttö, mielipiteen kuunteleminen, sekä siihen reagoiminen ja ajan antaminen työntekijöiden asioille tuntuvat olevan kyselyn mukaan selvimpiä kehittämisen paikkoja. Täysin eri mieltä olevien prosentuaalinen osuus jää alle neljän prosentin kaikissa väitteissä, vaikka edellä mainituissa kohdissa onkin yli 3,3 %. Osittain tai täysin erimieltä väitteiden kanssa on eniten kohdassa ”Asioilleni on aikaa”.

Kysymyksiä voidaan tarkastella myös esimiehenä toimivaan työntekijään verrattuna. Vastaukset on jaoteltu liitteestä 3 löytyvistä taulukoista (13a-g) kysymykseen 8 annetun

vastauksen mukaan. Ylimmäisestä lukien kootut palkit ovat Oman ammattikunnan edustaja, Pappi, Kirkkoherra ja joku muu. Käytän jatkossa termiä nuorisotyönohjaaja *Oman ammattikunnan edustajasta*.

Vastaajat, joiden esimies on joku muu kuin nuorisotyönohjaaja (n=87), pappi (n=65) tai kirkkoherra (n=104), ovat lukumäärältään selvästi muista poikkeavia (n=15), joten tuon ryhmän tarkastelusta ei voi vertailtavia johtopäätöksiä tehdä. Esimiesten joukossa on myös ammattinimikkeitä, jotka voisivat kuulua johonkin toiseen luokkaan (esimerkiksi kappalainen, kasvatuksen esimies, kasvatuksen työalajohtaja, yksi tiimin jäsenistä), mutta vastaaja on kirjannut sen po. kohtaan. Edellä mainituista syistä joku muu -kohta ei ole vertailukelpoinen omana joukkonaan.

Jos koettua arvostusta mitattaisiin pelkästään liitteen 3 taulukoiden 13a–g-mittareiden ”Täysin samaa mieltä” -kohdan mukaan olisi ilmeistä, että parhaiten arvostusta koetaan, kun esimiehenä toimii nuorisotyönohjaaja. Nuorisotyönohjaajaesimiehellä on myös selvä kohta, jossa olisi parantamisen varaa: työntekijöiden asiantuntijuuden käyttäminen kehittämistyössä (Taulukko 13g). Vastaajista ne 31 %, joiden esimiehenä on kirkkoherra, kokevat että heidän asiantuntijuuttaan käytetään kehittämistyössä, kun taas vastaava luku nuorisotyönohjaajalla on 29 %. Tämä havainto koskee vain täysin samaa mieltä olevia, kun vertailu tehdään keskiarvojen mukaan, on vaihtelua enemmän.

Mielipiteen kysymistä (Liite 3, Taulukko 13c) voi pitää pappiesimiehen vahvuutena ( $\chi^2=4,15$ ;  $F=3,96$ ;  $p<0,01^{**}$ ), sillä jopa 89% vastaajista on väitteen kanssa joko osittain tai täysin samaa mieltä. Mielipiteen kuuntelun (Liite 3, Taulukko 13d) suhteen asia oli taas nuorisotyönohjaajaesimiehen eduksi. Kirkkoherran alhaiset keskiarvot, yhtä poikkeusta lukuun ottamatta, jatkavat aiempien taulukoiden linjaa. Ainoa kohta, jossa kirkkoherra ei saanut alinta keskiarvoa, oli väite (Liite 3, Taulukko 13f) ”Osaamistani tarvitaan”.

Nais- ja miespuolisten nuorisotyönohjaajien vastauksissa ei ollut juurikaan tilastollisesti merkittäviä eroja vastauskäyttäytymiseen suhteessa esimieheen.

Taulukko 14. Nais- ja miesvastaajien vastaukset suhteessa esimieheen. Keskiarvot ja eron merkitsevyys.

	Naiset	Miehet	t-testi
Asioilleni on aikaa	3,84	3,98	*
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	3,98	3,95	
Mielipidettäni kysytään	4,01	3,89	
Mielipidettäni kuunnellaan	4,00	4,11	
Kommentteihini/palautteeseen reagoidaan	3,79	3,93	
Osaamistani tarvitaan	4,20	4,10	
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	3,77	3,89	**

Miehet näyttäisivät kokevan, että esimiehellä on heidän asioilleen hieman paremmin aikaa. Tilastollisesti merkittävästi selitettävä ero on ainoastaan kokemuksessa asiantuntijuuden käyttämisessä kehittämistyössä ja projekteissa. Selittävänä tekijänä molempiin voidaan ajatella olevan, että miehet kokevat heidän mielipiteensä tulleen kuulluksi naisia hieman paremmin. Myös kokemus, että palautteeseen ja kommentteihin on reagoitu, on miehillä naisia suurempaa.

Kun vertailuun lisätään kyselyn kolmannessa osassa olleet työhyvinvointia mittaavat esimieheen liittyvät kysymykset, saadaan nais- ja miesvastaajien vertailusta seuraavaa.

Taulukko 15. Nais- ja miesvastaajien työhyvinvointi, esimiestä koskevat kysymykset. Keskiarvot ja eron merkitsevyys. (n=132, naisia 82 ja miehiä 50)

	Naiset	Miehet	t-testi
Esimieheni tukee ja kannustaa minua työssäni riittävästi	3,35	3,64	
Luotan esimieheeni	3,51	3,96	**
Koen esimieheni luottavan minuun	4,06	4,18	
Esimieheni luottaa kykyyni arvioida ajankäyttöni työtehtävissä	4,10	4,08	
Esimieheni on perillä työni sisällöstä	3,66	3,84	
Esimieheni on perillä työni määrästä	3,37	3,60	
Saan tarvittaessa tukea esimieheltäni työhöni liittyvissä asioissa	3,67	3,69	
Tunnen, että esimieheni on oikeudenmukainen	3,45	4,02	*(ANOVA)
Esimieheni seuraa työni kuormittavuutta	3,07	3,24	
Esimieheni pyrkii aktiivisesti ratkaisemaan työn kuormittavuuteen liittyviä ongelmia	2,96	3,08	
Koen, että esimieheni johtaa minua pelolla	1,62	1,44	
Uskallan antaa esimiehelleni palautetta, kun siltä tuntuu	3,91	4,36	* (ANOVA)

Tilastollisesti merkittävästi on selitettävissä ainoastaan ero esimieheen luottamisessa (T-testi). Yksisuuntainen varianssianalyysi (ANOVA) antaa tilastollisen merkityseron myös oikeudenmukaisuuden kokemuksen ja palautteen antamisen suhteen. Miesvastaajat näyttävät luottavan esimieheensä naisvastaajia enemmän, sekä kokevan esimiehensä olevan oikeuden mukainen ja he myös uskaltavat antaa palautetta niin halutessaan.

Kyselyyn vastanneista esimiestehtävässä toimivista nuorisotyönohjaajista (38) suurin osa oli naisia (24). Kirkon koulutuskeskuksen (2019) selvityksestä ilmenee, että kirkolla on nimikkeiden mukaan nuorisotyönohjaajia esimiestehtävissä 47, mutta kokonaisarvio on lähempänä sataa. Tämän tutkimuksen perusteella naisten lukumäärä johtotehtävissä voisi olla miesten lukumäärää suurempi, mikä aiheuttaa mielenkiintoisen päättelyketjun edellä

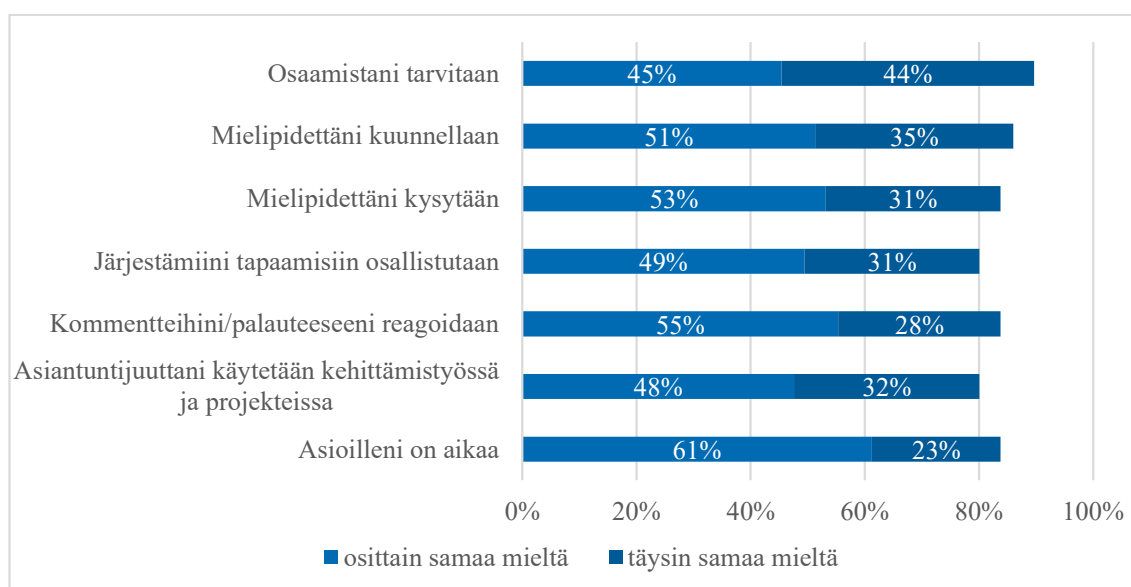
havaittuun miesten ja naisten suhtautumiseen esimieheensä. Vaikuttaa siltä, että esimieheen luottaminen voi olla sukupuolikysymys, mutta naisten kesken.

Koska tähän kysymyssarjaan on saatu taustatietoihin vastanneista vain 132 vastausta, on johtopäätöksissä oltava varsin varovainen. Miesvastaajien osuus on perusjoukkoon suhteutettuna prosentuaalisesti liian iso, joka heikentää vertailtavuutta kyselyn ensimmäisen osan kysymyksiin.

#### 4.4 Suhde työyhteisöön ja luottamuksen tila työpaikalla

Kyselyssä kartoitettiin nuorisotyönohjaajien suhdetta omaan työyhteisöön kysymyksellä, jossa pyydettiin arvioimaan omaa toimintaa tai odotuksia suhteessa työtovereihin/työyhteisöön.

Taulukko 16. Vastaa väittämiin suhteessa TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI (n=271)



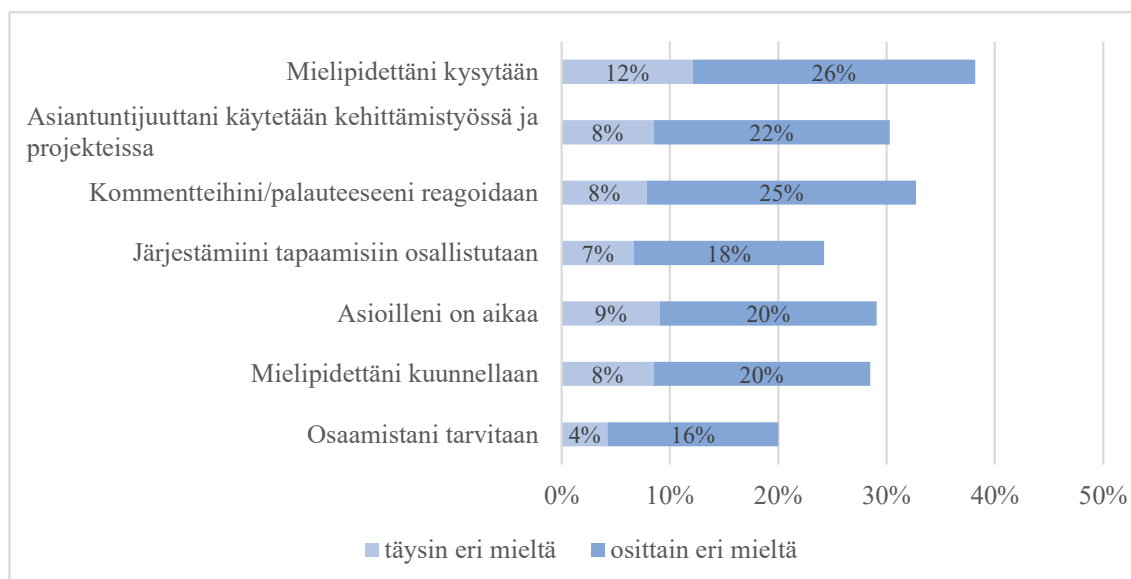
Vahvinta on kokemus oman osaamisen tarpeesta. Kokonaisuutena kokemus omasta paikasta työyhteisössä muotoutuu varsin positiiviseksi. Joko osittain tai täysin samaa mieltä olevia on kaikissa kohdissa 80–89 %.

Luottamuksen tilaa työpaikalla mitattiin kyselyn kolmannen osan työhyvinvointia mittaavan kysymyssarjan 28 väitteillä *Luotan työyhteisööni ja Koen työyhteisöni luottavan minuun*. Työyhteisöön luottaminen oli selvintä esimiesasemassa toimivilla  $ka=4,17$  kun työntekijävastaajien keskiarvo oli 3,54 ( $F=4,93$ ;  $p<0,05^*$ ). Esimiehet myös kokivat työyhteisön luottavan heihin ( $ka=4,50$ ) työntekijävastaajia ( $ka=3,87$ ) enemmän ( $F=7,15$ ;  $p<0,01^{**}$ ).

#### 4.5 Suhde kirkkoherraan, luottamushenkilöihin ja kirkkoyönantajaan

Selvimmän työnantajan rooliin kyselyssä istuu kirkkoherra. Vaikka luottamushenkilöt ja kirkkoyönantaja ovatkin nimellisesti mukana, eivät ne välttämättä personoidu miksikään hahmoksi ja väitteisiin vastaaminen voi olla vaikeaa. Jos luottamushenkilöihin ei ole mitään arkielämän kontaktia, muodostuu vastaaminenkin vaikeaksi. Kirkkoyönantajaa kohtaan vastaajaa pyydettiin asettumaan edustamaan koko omaa ammattialaansa. Jos vastaaja oli ilmoittanut, että kirkkoherra on hänen esimiehensä (lähin työnjohdollinen esimies) ei hänelle enää näytetty kysymystä, joka koskee kirkkoherraa.

Taulukko 17. Vastaa väittämiin suhteessa KIRKKOHERRAAN (n=165)



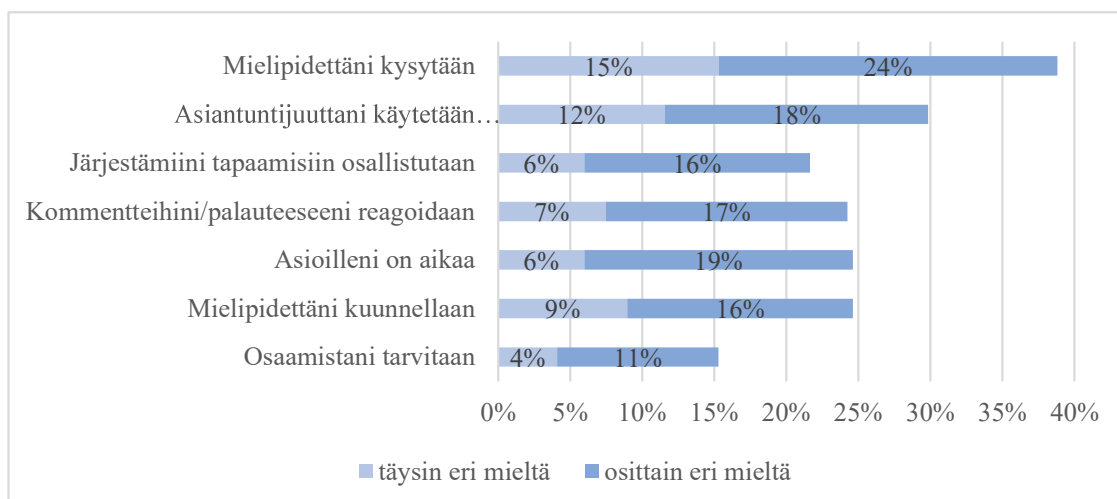
Kirkkoherran kehittymisen paikkana voidaan nähdä mielipiteen kysyminen ja asiantuntijuuden käyttäminen, sekä kommentteihin reagoiminen. Mielipiteen kysymisestä oli avovastauksissa kerrottu mm. seuraavaa:

- Asiat on jo päätetty, kun niitä tuodaan "keskusteluun" työyhteisöön. Varsinkaan nuorena naisena ei kyllä kovin vakavasti ole minua otettu, mutta vuodet ovat auttaneet tässä asiassa.
- Kirkkoherra tekee mielivaltaisia ratkaisuja sen mukaan kuka häneltä ensin sattuu asiaa kysymään, sen jälkeen ketään muuta ei kuunnella
- Kirkkoherra on hyvin kiireinen. Toivoisin että hänellä olisi enemmän aikaa työntekijöille, ja olisi enemmän tukemassa työtä.

Kirkkoherran roolia kuvattiin avovastauksissa hyvin kiireiseksi ja myös etäiseksi. Osin arveltiin, ettei kirkkoherralla ole kunnollista käsitystä, mitä nuorisotyössä mahdollaan tehdä. Isoissa seurakunnissa (joista tähän kysymykseen vastaajat suurimmaksi osaksi ovat) on väliesimiesjärjestelyt tehty juuri sen vuoksi, ettei päivittäisjohtaminen olisi mahdollista.

Luottamushenkilöjen suuntaan kokemuksen muodostaminen tuntui olevan haasteellista. Osin avovastauksissa kerrottiin, että koska on kysymyksessä uusi luottamushenkilöstö (aloittanut tehtävässään vuoden 2019 alussa), ei mielipiteen muodostaminen ole vielä kunnolla mahdollista. Vastauksissa korostuikin ”ei mielipidettä” -vastauksen runsas käyttäminen.

Taulukko 18. Vastaa väittämiin suhteessa LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto) (n=268)



Kokemus siitä, että mielipidettä kysyttäisiin, on varsin heikko: 39 % vastaajista on väitteen kanssa joko täysin tai osittain eri mieltä. Ja osin myös mielikuva luottamushenkilöstä on varsin negatiivinen.

-Luottamushenkilöt eivät ole kiinnostuneita työyhteisöstä ja sen hyvinvoinnista.

- Luottamushenkilöihin ei juuri ole minkäänlaisia yhteyksiä.
- En ole koskaan työurani aikana ollut esittelemässä asioita työtäni koskien/ itseäni neuvostossa tai valtuustossa.

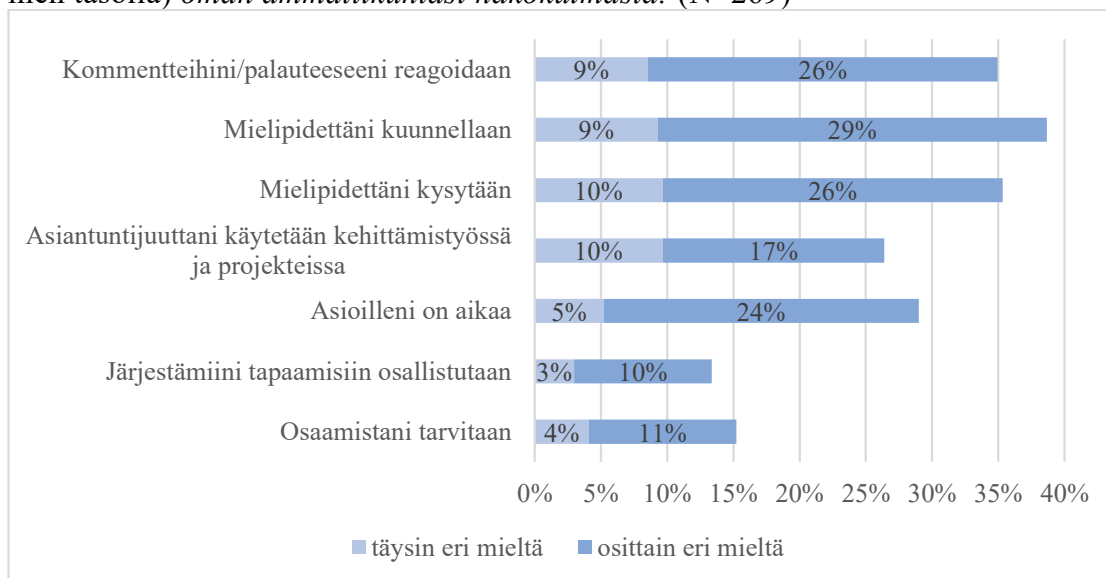
Vastauksista on luettavissa ainakin se, että nuorisotyönohjaajat eivät juurikaan koe luottamushenkilöiden taholta kiinnostuneisuutta omaa ammattiaan kohtaan. Kommentointi koski suurimmaksi osaksi kuulluksi tulemisen puuttumista, mutta myös hyvien työolosuhteiden luomista. Avovastauksia annettiin 54 kappaletta, joista 32 oli negatiivista ja 7 positiivista. 15 vastaajaa ei osannut kommentoida tai kommentoi vastauksessaan jotakin muuta asiaa.

Taulukko 19 Väittämät suhteessa luottamushenkilöihin, vastaajan esimies eriteltynä

	nto(n=86)	pappi (n=64)	kirkkoherra (n=103)	F
Asioilleni on aikaa	2,78	3,27	3,26	5,2**
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	2,81	3,06	3,18	2,73*
Mielipidettäni kysytään	2,5	3,17	2,98	4,67**
Mielipidettäni kuunnellaan	2,9	3,44	3,43	4,48**
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	2,76	3,22	3,21	4,00**
Osaamistani tarvitaan	3,17	3,36	3,6	2,99*
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	2,72	3	2,99	

Mielenkiintoista on, että näyttäisi siltä, kun esimies on oman ammattikunnan edustaja, niin suhtautuminen luottamushenkilöihin on kriittisempi, kuin jos esimiehenä toimii pappi tai kirkkoherra. Nuorisotyöntekijäesimiehiä tuskin on kovinkaan pienissä seurakunnissa. Kun työyhteisö on iso, niin voi olla mahdollista, että luottamushenkilöt etään-tyvät nuorisotyöstä.

Taulukko 20. Vastaa väittämiin suhteessa KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla) *oman ammattikuntasi näkökulmasta*. (N=269)



Kysymykseen 27 tulleista kommentteista välittyy kysymyksen haastavuus. Osa vastaajista kokee oman ammattikunnan näkökulmaan asettumisen varsin haastavana, joka vaikeuttaa vastaamista. Kommenttien lukumäärä on kuitenkin samaa tasoa muihin avokysymyksiin annettujen vastausten kanssa, joten ainakaan sen perusteella ei voi tehdä johtopäätöksiä.

Vaikka kirkkotyönantaja saakin heikon keskiarvon mielipiteen kysymisessä ja kuuntelemisessa sekä palautteeseen reagoimisessa, on taulukosta luettavissa, ehkä hieman yllättäen, positiivisiakin signaaleja. Kokemus siitä, että osaamista tarvitaan ( $ka=3,62$ ), on suurempaa kuin luottamushenkilöiden ( $ka=3,4$ ) tai kirkkoherran ( $ka=3,54$ ) taholta. Kirkkoherra saa toki eniten ”täysin samaa mieltä” olevia vastauksia. Kommentteissa kerrotaan, että kirkkotyönantaja on onnistunut vaikuttamaan mielikuvaan ainakin muutamassa tapauksessa.

- On käytetty osaamista ja on kuunneltu. Nykyisin ei ole oikein enää aikaa olla aktiivinen koko kirkon -- -- asioihin.
- Joitakin kyselyitä on tullut joihin olen vastannut.
- Ammattitaitoa arvostetaan onneksi -- -- Luulen vaan että näin pitkään töissä olijoita ei vastaisuudessa tule olemaan.

Kirkkotyönantajaa myös kiitetään koulutusmahdollisuuksista, mutta samalla myös muistutetaan, että nuorisotyötä ei ole lakiteksteissä olemassa eikä uralla etenemismahdollisuuksia juurikaan ole.

- Kirkko järjestää hyviä täydennyskoulutuksia ja neuvottelupäiviä -- -- mutta virkaa ei kirkko arvosta.

- Eihän meitä edes kirkkolaki tunne. Virkoja vähennetään koko ajan. Pappien valtakunta. Jos osaisin tehdä jotakin muuta, lähtisin muualle töihin --

Pettymys nuoriso- ja kasvatustyön asemaan kirkon hengellisten virkojen joukossa on selvästi luettavissa annetuista vastauksista. Osa vastaajista epäili, mahtaako tulevaisuudessa ammattiurat olla yhtä pitkiä koska työ on muuttunut haastavammaksi. Myös työhyvinvoinnin tukeminen nousi esiin annetuissa kommentteissa.

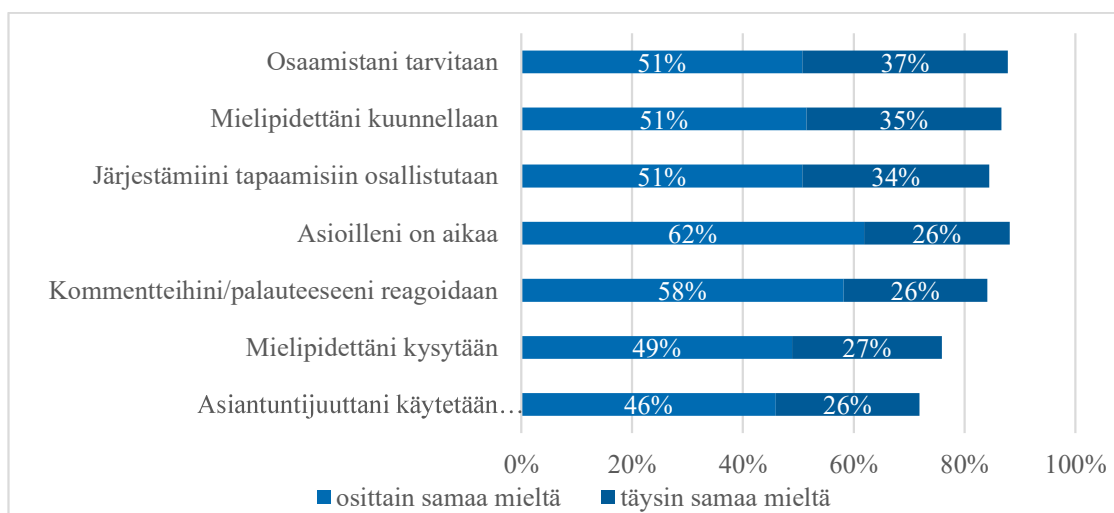
- Mielestäni kirkon työnantajana pitäisi entistä vahvemmin puuttua siihen, miten heillä töissä olevat oikeasti viihtyvät työssään. Työntekijöille pitää osoittaa välittämistä ja arvostamista ja esimiestyöhön pitää löytyä aikaa.

Arvostamisen keinoiksi tarjottiin esimerkiksi arvostuksen näkymistä palkassa tai asiantuntijuuden tunnustamisessa, sekä kutsumuksen vahvistamisessa (viittauksia hengelliseen virkaan, diakonaattiin ja vihkimykseen). Asiantuntijuuden ohittamisesta oli kokemuksia, mutta myös kommentteja, että kasvatuksen työntekijöiden tulisi itsekin astua esiin.

#### 4.6 Koetaanko arvostusta yhteistyökumppaneilta tai ammattiliitolta

Arvostuksen kysyminen suhteessa yhteistyökumppaneihin voidaan pitää ehkä hieman turhanakin kysymyksenä. Miksi työtä tehtäisiin yhteistyössä, jos arvostusta ei koettaisi? Vastauksien jakauma ei ole kuitenkaan niin yksioikoinen kuin ennalta saattaisi ajatella.

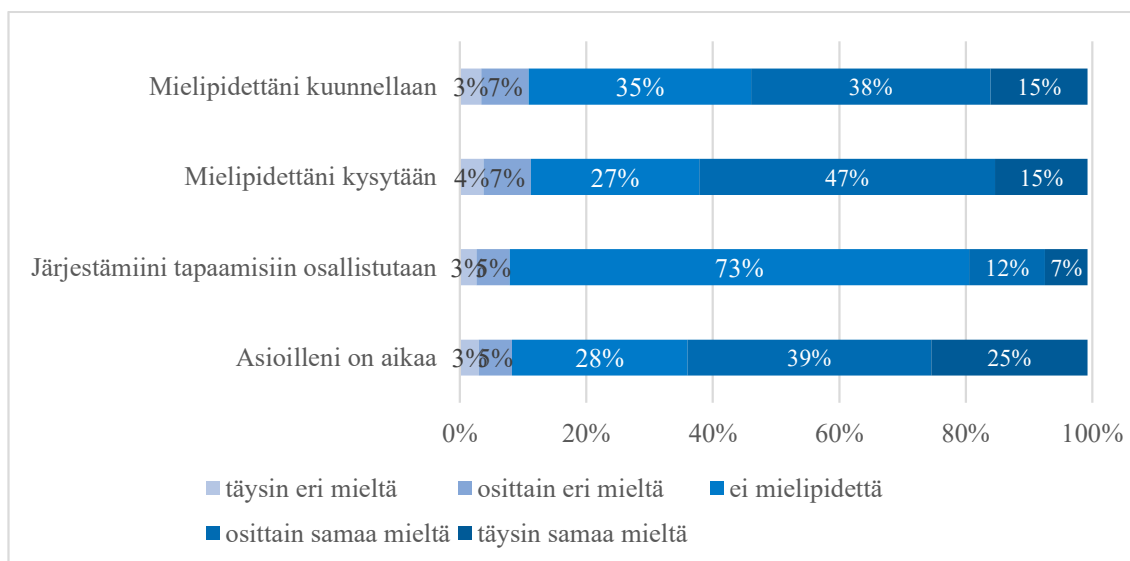
Taulukko 21. Vastaa väittämiin suhteessa YHTEISTYÖKUMPPANEIHIN (n=270)



Yhteistyökumppaneiksi luettiin useimmin koulut, kunnan nuorisopalvelut, hiippakunnallinen ja rovastikunnallinen yhteistyö. Yleisesti ottaen yhteistyötä todellakin tehdään sellaisten tahojen kanssa, joissa työntekijät kokevat molemmin puolin arvostusta. Jos arvostusta ei ole koettu, sen ajatellaan johtuvan henkilökemiasta ja persoonaan ja uskonnollisuuteen liittyvistä asioista. Erityisesti kommentteissa kerrotaan, että koulujen kanssa tehtävä yhteistyö on hiipumassa johtuen tunnustuksettomuuden vaatimuksesta.

Vaikka ammattiliitto saakin arvostuksen kokemista kysyttäessä (Liite 2. Kysymys 13. Koetko, että työtesi arvostaa) varsin hyvän keskiarvon ( $\bar{x}=4,27$ ) ei arvostuksen kokemisen määrittäminen onnistu kysymyksen 29 keinoin.

Taulukko 22 Vastaa väittämiin suhteessa AMMATTILIITTOOSI (n=267)



Tuloksissa painottuu ”ei mielipidettä” -vaihtoehto. Ammattiliitto saa tällä kysymysmallilla parhaan keskiarvon nuorisotyönohjaajan vastatessa kokemukseen ajan antamiseen hänelle. Vastausten pääpaino on kokonaisuudessaan samanmielisyyden puolella. Kehittämisen paikka voisi olla nuorisotyönohjaajan asiantuntijuuden käytössä, vaikka vastaajista yli puolet eivät osaakaan mielipidettään väitteeseen muodostaa.

Kommenttikentässä annetut kommentit tukevat taulukon tulkintaa. Kommentteja on yhteensä 37 joista negatiivisia on 13, positiivisia 12. Muuta kommentointia tai palautetta oli 12. Negatiivisissa kommenteissa pääosan saa kyselyn aikoihin eduskunnan hyväksymä työaikalaki ja sen herättämät tunteet, sekä kommentointi henkilökohtaisen kohtaamisen vähyydestä. Positiiviset kommentit olivat tyytyväisyyttä kuvaavia viestejä mielipiteen kysymisestä (kyselyt) ja työaikalain herättämistä tunteista. Muussa kommentoinnissa kerrottiin, että yhteydenpitoa ei ole ollut. Kommenteissa kuvattiin ammattiyhdistykseen kuulumista vakuutuksen omaiseksi: jos jotakin sattuu, niin on hyvä olla jäsenyys voimassa varmuuden vuoksi.

#### 4.7 Esimiehenä toimivien kokemus työnsä arvostuksesta

Nuorisotyönohjaajat, jotka toimivat esimiehenä ovat joukkona selvästi poikkeava. Esimiehet antavat lähes kaikilla osa-alueilla keskiarvovertailussa paremman arvion kuin ne, jotka eivät ole esimiehiä. Seuraavana olevasta taulukosta (23) on poistettu väittämät suhteessa kirkkoherraan, koska esimiesvastaajista vain alle neljännes on vastannut kysymysarjaan. (Kysymystä ei ole näytetty niille esimiehille, kenen esimies on kirkkoherra.) Samoin taulukosta on poistettu kaikki väittämät, joiden vastausten keskiarvojen vertailussa ei ole havaittu tilastollista merkitsevyyttä. Laajempi versio taulukosta on liitteessä 3, taulukko 23b.

Taulukko 23 Esimiesaseman vaikutus arvostuksen kokemukseen. (n=266)

	Nuorisot.	Esimies	F
<b>Koetko, että työtäsi arvostaa</b>			
Työtoverit / työyhteisö	4,05	4,39	*
Luottamushenkilöt	3,62	4,00	*
Kirkkotyönantaja (koko Suomen tasolla)	3,40	3,87	*
<b>Vastaa väittämiin suhteessa ITSEESI:</b>			
Tuon esille asioita	4,42	4,79	**
Järjestän tapaamisia	4,27	4,58	*
Odotan, että mielipidettäni kysytään	3,82	4,21	*
<b>Vastaa väittämiin suhteessa ESIMIEHEESI</b>			
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	3,73	4,21	*
<b>Vastaa väittämiin suhteessa TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI</b>			
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	3,96	4,39	**
Mielipidettäni kysytään	3,95	4,29	*
Mielipidettäni kuunnellaan	4,04	4,42	*
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	3,93	4,37	**
<b>Vastaa väittämiin suhteessa LUOTTAMUSHENKILÖIHIN</b>			
Asioilleni on aikaa	3,03	3,46	*
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	2,96	3,41	**
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	2,98	3,49	**
Osaamistani tarvitaan	3,33	3,70	*
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	2,87	3,27	*
<b>Vastaa väittämiin suhteessa KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla)</b>			
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	2,74	3,18	**
<b>Vastaa väittämiin suhteessa AMMATTILIITTOOSI</b>			
Mielipidettäni kysytään	3,54	3,84	*

On varsin selvää, että arvostuksen kokeminen on vahvempaa, kun toimii esimiehenä. Kuulluksi tuleminen ja huomioon ottaminen sekä asiantuntijuuden käyttö ovat monessa kysymyssarjassa tilastollisesti todennettavissa. Tilastollinen todennettavuus tulee esille oman organisaation sisällä. Mielenkiintoista on, että suhteessa omaan esimieheen tilastollisesti melkein merkitsevä on vain asiantuntijuuden käyttäminen. Muissa kysymyssarjan kohdissa merkitsevyyttä ei pystytä laskennallisesti todentamaan, vaikka keskiarvot ovatkin esimiehenä toimivilla suuremmat.

Oman organisaation ulkopuolelta yhteistyökumppaneilta koettuun arvostukseen ei ole tilastollista näyttöä. Ammattiliittoa kohtaan kuitenkin esimiesten mielipiteen kysyminen on tilastollisesti melkein merkitsevä. Taulukkoa 23 tarkasteltaessa on syytä painottaa, että satunnaisen virheen mahdollisuus on esimiesten vähäisen lukumäärän (38) vuoksi mahdollista.

#### 4.8 Vähän tai ei ollenkaan arvostusta kokeneet

Tässä alaluvussa käsitellään kysymykseen 13. *Koetko, että työtäsi arvostaa*, eri mieltä olevien vastausten keskiarvot ja niiden tilastollinen merkitsevyys. Jos vastaaja on antanut kysymyksen 13 kohdassa ”Esimiehesi” arvion ”täysin eri mieltä” tai ”osittain eri mieltä”, poimitaan tuo vastaus omaan joukkoonsa. Muodostuneen joukon vastauksista lasketaan tilastollinen merkitsevyys suhteessa muihin vastaajiin (käytännössä ”ei mielipidettä” ja ”samaa mieltä” -vastaajiin) kysymyksissä 17–29, joissa on arvioitu ajan antamista, kuuluksi tuleamista ja asiantuntijuuden käyttöä suhteessa aiemmin (kysymyksessä 13) annettuun arvostuksen kokemukseen. Laskenta suoritetaan sen vuoksi, että voidaan osoittaa, että jälkimmäiseen kysymyssarjaan annetut vastaukset korreloivat aiemmin annettuun vastaukseen. Ristiintaulukoinnilla pyritään kuvaamaan arvostuskokemuksen puuttumiseen vaikuttavia tekijöitä.

Koska vastaajista lähes kaikki arvostivat omaa työtään, ei tuon taulukon esittäminen ole mielekäästä. Samasta syystä myös vastaukset, jotka koskevat yhteistyökumppaneita ja ammattiliittoa, jätetään pois. Taulukon koon sovittamisen vuoksi siinä esitetään vain vastaukset, jotka ovat tilastolliseksi merkittäviä (\*\*;  $p < 0,01$ ) tai tilastollisesti erittäin merkittäviä (\*\*\*;  $p < 0,001$ ) ja poikkeavat arvostusta kokeneiden keskiarvosta enemmän kuin 0,5 yksikköä.

Taulukko 24. *Esimies* ei arvosta työtäni

Vastaa väittämiin suhteessa:		N	KA	F
ESIMIEHEESI: Asioilleni on aikaa	Eri mieltä	24	2,6	20,96***
	Ei mielipidettä	8	3,3	
	Samaa mieltä	238	4	
	Yhteensä	270	3,9	
ESIMIEHEESI: Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	Eri mieltä	24	3,2	8,91***
	Ei mielipidettä	8	3,5	
	Samaa mieltä	238	4,1	
	Yhteensä	270	4	
ESIMIEHEESI: Mielipidettäni kysytään	Eri mieltä	24	2,9	17,14***
	Ei mielipidettä	8	3,1	
	Samaa mieltä	238	4,1	
	Yhteensä	270	4	
ESIMIEHEESI: Mielipidettäni kuunnellaan	Eri mieltä	24	2,5	36,74***
	Ei mielipidettä	8	2,9	
	Samaa mieltä	238	4,2	
	Yhteensä	270	4	
ESIMIEHEESI: Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	Eri mieltä	24	2,3	30,03***
	Ei mielipidettä	8	3	
	Samaa mieltä	238	4	
	Yhteensä	270	3,8	
ESIMIEHEESI: Osaamistani tarvitaan	Eri mieltä	24	2,9	30,45***
	Ei mielipidettä	8	3	
	Samaa mieltä	238	4,3	
	Yhteensä	270	4,2	
ESIMIEHEESI: Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	Eri mieltä	24	2,4	26,45***
	Ei mielipidettä	8	3,3	
	Samaa mieltä	238	4	
	Yhteensä	270	3,8	

Ne vastaajat, jotka kokevat, että esimies ei arvosta heitä, kokevat vahvimmin, että heidän kommentteihinsa tai palautteeseen ei reagoida (ka=2,3). Vertailulukuina on vastaajat, joilla ei ole ollut mielipidettä asiasta (ka=3) ja vastaajat, jotka kokevat, että heidän esimiehensä arvostaa heitä (ka=4). Myös kokemus siitä, että asiantuntijuutta ei käytetä kehittämistyössä tai projekteissa, on vastaajajoukossa vahva (k=2,4).

Nuorisotyöntekijät, joiden mielestä kirkkoherra (Liite 3, taulukko 25) ei arvosta heitä (kysymyksen 13 mukaan), kokevat ettei heidän mielipidettään kysytä (ka=1,7\*\*\*) tai kuunnella (ka=1,9\*\*\*). Vastaajajoukosta löytyy myös tilastollinen merkitsevyys

kirkkotyönantajaa kohtaan annetuista vastauksista, jotka koskevat mielipiteen kysymistä ( $ka=2,3^{**}$ ) ja kuuntelemista ( $ka=2,2^{**}$ ). Kokemusta voitaneen selittää sillä, että kirkkoherra on yleensä paikallisesti kirkkotyönantajan ääni ja vaikuttaa myös arvostuksen kokemukseen kirkkotyönantajaa kohtaan.

Jos vastaajajoukon keskiarvoksi saadaan yli kolme (yhden ollessa minimi ja viiden maksimi), niin keskimäärin vastaajajoukko on esitetyn väitteen kanssa enemmän samaa, kuin eri mieltä. Mikäli edellä mainittu pitää paikkansa, niin on erikoista, että ne vastaajat, jotka kokevat, että työyhteisö ei arvosta heitä, eivät toista sitä kysymyksen 21 väitteissä. Enemmänkin kriittisyyttä on kirkkotyönantajaa ( $ka=2-2,3^{***}$ ) ja luottamushenkilöitä kohtaan. (Liite 3, taulukko 26.)

Tämän vastaajajoukon kohdalla voi olla kysymys siitä, että ajan antaminen, kuulluksi tulemisen kokemus tai asiantuntijuuden käyttö eivät ole merkitseviä tekijöitä, kun arvioidaan oman työn arvostusta suhteessa koko työyhteisöön. Kokemuksen syyt voivat siis jäädä tässä tapauksessa selvittämättä. Toinen mahdollinen selitys on, että kokemus arvostuksen puuttumisesta syntyy suhteesta kirkkotyönantajaan, mutta se nimetään työyhteisön arvostuksen puuttumiseksi.

Kun seurakuntien luottamushenkilöjohtoa kohtaan pyydetään määrittelemään arvostuskokemusta, voi tehtävä olla haastava (Liite 3, taulukko 27). Kokemus voi olla omakohtainen tai välittynyt mielikuva arvostuksesta, riippuen siitä miten paikallisesti on tapana toimia valtuustojen ja neuvostojen kanssa. Ne vastaajat, jotka kokivat, etteivät luottamushenkilöt arvosta heitä, antoivat varsin tylyn kuvan luottamuselinten toiminnasta.

Keskiarvoksi annettu 2,1 asiantuntijuuden käytössä on koko kyselyn alhaisimpia, vaikka vastaajajoukko on 45 henkeä, joka voisi tuoda enemmänkin vaihtelua annettuihin vastauksiin. Kokemus asiantuntijuuden ohittamisesta voi olla osasyynä myös mielipiteen kysymisen ( $ka=2,2^{***}$ ) ja kuuntelemisen ( $ka=2,3^{***}$ ) saamiin alhaisiin keskiarvoihin. Ilmeisesti kokemus luottamushenkilöiden alhaisesta nuorisotyön arvostuksesta heijastuu myös vastauksiin, jotka on annettu suhteessa kirkkotyönantajaan.

Kun nuorisotyöntekijä arvioi oman ammattikuntansa kokemaa arvostusta suhteessa kirkkotyönantajaan, näyttäisi arvostuksen kokemuksen arviointiin vaikuttavan oma

kokemus kirkkoherrasta ja luottamusjohdosta (Liite 3, taulukko 28.). Esimiehen saamat arviot ovat kuitenkin keskiarvoisesti asteikon positiivisella puolella ( $ka \geq 3$ ), vaikka kirkkoyönantajan arvostuskokemukseen onkin negatiivinen suhtautuminen.

Kokonaisuutena näyttäisi siltä, että kysymyksen 13 kohdassa annettu arvio arvostuskokemuksesta voidaan avata myöhemmin annettujen vastausten (17–29) avulla. Vastaajien antama heikoin arvio on ”Eri mieltä” ja ”Samaa mieltä” -ryhmillä sama, lukuun ottamatta arviota, joka annettiin luottamusjohdolle. Luottamusjohdolta saatua arvostuskokemusta arvioitaessa ”Eri mieltä” -ryhmä koki, että heidän asiantuntijuuttaan ei ole käytetty ( $ka=2,1^{***}$ ). ”Samaa mieltä” -ryhmä taas oli sitä mieltä, että mielipiteen kysymiseen kannattaisi panostaa ( $ka=3,1^{***}$ ).

#### 4.9 Avovastausten taulukointi koodattuna

Kokonaisuudessaan koodattuja avovastauksia kysymyksiin 13–30 annettiin 416 kappaletta. Positiiviseen sävyyn kirjoitettuja kommentteja oli 95 ja negatiivissävyisiä 228. Eos/muu kommentti -koodin saaneita vastauksia oli 85. Osa vastauksista oli luonteeltaan sellaisia, että lauseen tulkinta positiiviseksi tai negatiiviseksi ei ollut mahdollista, mutta sen sisältö oli kuitenkin mahdollista koodata yhteen tai useampaan luokkaan. Vastauksissa oli myös kommentteja, jotka oli mahdollista tulkita positiiviseksi tai negatiiviseksi, mutta koodaaminen sen pidemmälle ei ollut mahdollista. Taulukoissa 21–23 on harmaalla pohjalla sarakkeen otsikkona toimiva arvostavan johtamisen ilmenemismuoto. Otsikon alapuolella on toimintoja, joilla vahvistetaan arvostavan johtamisen ilmenemismuotoa.

Taulukko 29. Positiivisiksi ja negatiivisiksi koodatut kommentit, koodit ja lukumäärät

Esimieheltä saatu tuki		Autonomia		Urakehitys	
Tunnustuksen antaminen	64	Osallistuminen omaa työtä koskevaan päätöksentekoon	31	Osaamisen tukeminen	23
Oikeudenmukainen kohtelu	43	Työtovereiden tuki	34	Ammatillisen kasvun tukeminen	18
Luottamus	37	Kuulluksi tuleminen omissa työasioissa	101	Urakehityssuunnittelu	3
Rehellisyys	5	Kirkon kasvatustyön filosofian toteutuminen	18		
Ammattitaidon mukainen vastuu työssä	55				
Palkka	11				
Selkeä ja tavoitteellinen johtaminen	16				
Hyvien työolosuhteiden luominen	73				

Eniten kommentointiin innoitti kuulluksi tuleminen omissa työasioissa. Positiivisiksi tai negatiiviseksi koodatuista kommenteista joka kolmas koski kuulluksi tulemistä. (Vertailuluvuista on jätetty pois eos/ muu kommentti -koodin saaneet vastaukset.) Syy siihen, että vastauksissa on painottunut kuulluksi tuleminen, on varmasti tämän aihepiirin kartoittaminen kyselyssä. Kommentointiin innoitti myös hyvien työolosuhteiden luominen (73) ja tunnustuksen antaminen. (64)

Taulukko 30. Positiivisiksi koodatut kommentit, koodit ja lukumäärät

Esimieheltä saatu tuki		Autonomia		Urakehitys	
Tunnustuksen antaminen	25	Osallistuminen omaa työtä koskevaan päätöksentekoon	6	Osaamisen tukeminen	6
Oikeudenmukainen kohtelu	5	Työtovereiden tuki	18	Ammatillisen kasvun tukeminen	1
Luottamus	20	Kuulluksi tuleminen omissa työasioissa	18	Urakehityssuunnittelu	0
Rehellisyys	2	Kirkon kasvatustyön filosofian toteutuminen	2		
Ammattitaidon mukainen vastuu työssä	19				
Palkka	0				
Selkeä ja tavoitteellinen johtaminen	0				
Hyvien työolosuhteiden luominen	0				

Tunnustuksen antaminen sai eniten positiivisia koodeja: joka neljännessä annetussa kommentissa puhuttiin tunnustuksen antamisen eri muodoista. Kommentti koski yhteistyökumppaneita kahdessa vastauksessa kolmesta. Luottamus, ammattitaidon mukainen vastuu, työtovereiden tuki ja kuulluksi tuleminen omissa työasioissa -koodin kommentointi koski niin ikään useimmin yhteistyökumppaneita, mutta jako ei ollut niin selvä kuin tunnustuksen antamisen suhteen. Myös omaa työyhteisöä ja esimiestä koskevat kommentit saivat positiivisen koodin, mutta selvästi harvemmin.

Yhteistyötahoilta ja lähimmiltä työtovereilta saatu palaute kuvataan vastauksissa voimavaraksi, jonka avulla jaksaa myös hieman heikompaakin kohtelua omassa työyhteisössä. Vaikka työnjohdollinen valta ei voikaan ulottua oman organisaation ulkopuolelle, on työntekijän arvostuksen kokemisen kannalta merkityksellistä, että työtä tehdään myös oman työyhteisön ulkopuolella.

Palkkaa ei keuhuttu yhdessäkään vastauksessa, muuten kuin ironiseen sävyyn, mikä ei ole erityisen yllättävää. Urakehityssuunnittelun puuttuminen on harmillista, mutta sekään ei yllätä, vaan vahvistaa aiempaa omaa käsitystäni. Pienoisena yllätyksenä kuitenkin on, että kukaan vastaajista ei kommentoinut positiivisesti johtamisen selkeyttä tai tavoitteellisuutta eikä hyvien työolosuhteiden luomistakaan. Kyselyssä olisi ollut mahdollista vaikkapa kehua omaa osaamistaan tai osuuttaan työyhteisön rakentajana tai johtamisrakenteiden selkiyttäjänä, mutta vastauksia ei tullut yhtään. Monessa vastauksessa kyllä keuhuttiin esimiestä, mutta samassa yhteydessä painotettiin, että tällä ei ole mitään todellista valtaa, vaan kirkkoherra ja luottamusjohto pitää vallan omissa käsissään.

Taulukko 31. Negatiiviseksi koodatut kommentit, koodit ja lukumäärät

Esimieheltä saatu tuki		Autonomia		Urakehitys	
Tunnustuksen antaminen	42	Osallistuminen omaa työtä koskevaan päätöksentekoon	20	Osaamisen tukeminen	16
Oikeudenmukainen kohtelu	37	Työtovereiden tuki	16	Ammatillisen kasvun tukeminen	0
Luottamus	18	Kuulluksi tuleminen omista työasioissa	79	Urakehityssuunnittelu	6
Rehellisyys	2	Kirkon kasvatustyön filosofian toteutuminen	15		
Ammattitaidon mukainen vastuu työssä	33				
Palkka	11				
Selkeä ja tavoitteellinen johtaminen	11				
Hyvien työolosuhteiden luominen	52				

Negatiivisen koodin saaneet kommentit annettiin useimmin liittyen kirkkotyönantajaan ja luottamushenkilöihin. Myös kirkkoherraa ja esimiestä koskeviin kysymyksiin oli annettu kirjallisia kommentteja muita kohtia useammin. Luottamushenkilöihin liittyi usein myös kommentti, että neuvosto tai valtuusto on niin uusi, ettei siitä ole vielä kokemusta. Kirkkotyönantajaa ja luottamushenkilöitä kuvattiin etäisiksi ja jopa seurakuntatyön (kirkon kasvatustyön) arjesta vieraantuneiksi. Nuorisotyötä kuvattiin vastauksissa ”rähiseväksi” ja ”kiukuttelevaksi” suhteessa luottamushenkilöihin, ”mitättömäksi” sekä ”aliarvostetuksi” vastauksissa, joita oli annettu kirkkotyönantajaa arvioitaessa.

Kirkkoherraan liitetyissä kommentteissa kritisoiitiin kirkon johtamisjärjestelmää ja kuvattiin kirkkoherralla olevan aivan liikaa tehtäviä, että niiden menestyksellinen hoitaminen olisi edes mahdollista. Päätösten ei kuvattu noudattavan hyvää johtamisen tapaa vaan lähinnä despoottimaista mielivaltaa. Omaan ammattialaan liittyvissä päätöksissä asiantuntijuus ohitetaan kysymättä, tai jos kysytään, sen koettiin olevan vain muodollisuus, koska päätös oli jo tehty aiemmin.

Eniten negatiivisia koodeja keräsi kommentointi, joka liittyi kuulluksi tulemiseen omista työasioissa. Peräti kolmannes annetuista kommentteista sai koodin, joka liittyy arvostavan johtamisen ominaispiirteiden autonomiaan. Autonomia eli kyvykkyys

tehdä itsenäisiä päätöksiä lisääntyy oman osaamisen kasvun myötä (Varjus, Leino-Kilpi & Suominen 2011). Jos työntekijä kokee, että häntä kuunnellaan, lisääntyy hänen itseohjautuvuutensa, joka taas tehostaa työskentelyä, koska eteen tulevien ongelmien ratkaiseminen onnistuu omatoimisesti.

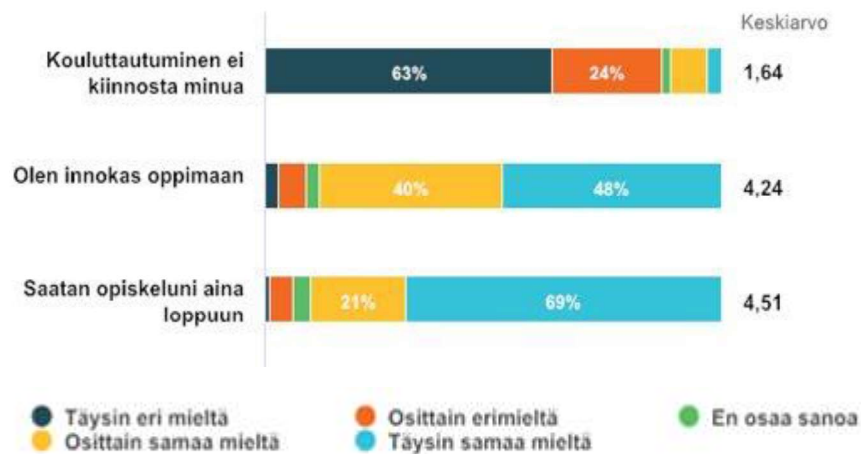
Hyvien työolosuhteiden luominen sai 52 merkintää. Kommentit, jotka käsittelivät työolosuhteita, annettiin varsin tasaisesti kaikissa kysymyskohdissa. Poikkeuksena olivat ammattiliittoa koskevat kysymykset, jonka kysymyssarjan yhteydessä ei annettu yhtään kommenttia aiheeseen liittyen. Kommentoinnissa painottuu resurssien väheneminen ja työmäärän kasvaminen niin isoksi, ettei esimerkiksi työtovereiden kannustamiselle tai päivittäisjohtamiselle ole aikaa. Päivittäisjohtamisen haasteita on kuvattu diakoniatyöntekijöillä Diakoniabarometrissä 2018 esimiehen antaman tuen vähenemisenä (Isomäki ym., 133).

Työolosuhteissa kuvataan myös huolta siitä, että tulevaisuudessa ei varmastikaan tule löytymään työntekijöitä nuorisotyöhön, jos palkaksi ajatellaan riittävän pelkkä kutsumus. Vastauksissa kuvataan myös koulutuksen muuttumista ja mahdollisuuksia työllistyä monipuolisesti muihinkin tehtäviin kirkon ulkopuolelle.

#### 4.10 Kouluttautuminen ja siihen tukeminen

Harmoinen (2014, 68) kirjoittaa väitöskirjassaan, että arvostavassa johtamisessa johtaja voi edistää työntekijän uraa yhteistyössä hänen kanssaan, jos johtaja tuntee työntekijän osaamisen, mahdollistaa hänelle ammattia vastaavaa työtä sekä koulutusta kehittymiseen. Nuorisotyönohjaajilta kysyttiin suhtautumista kouluttautumiseen ja kokemusta siihen kannustamiseen ja tukemiseen.

Taulukko 32. Kouluttautuminen (n=123)



Kysymykseen vastanneet ovat koulutusorientoituneita ja innokkaita oppimaan uutta. Vastajista 90 % kertoo suorittavansa opiskelut loppuun, vaikka 21 % onkin hieman epävarmoja asian suhteen.

Kouluttautumisen tukeminen on osaamisen tukemista ja osa urakehityssuunnittelua, joka vaikuttaa arvostuksen kokemiseen. Kirkon nuorisotyö on helppo mieltää koulutukselliseksi umpiperäksi, joka voi tarkoittaa sitä, että kouluttautumismahdollisuuksien näkeminen mielekkäänä vaihtoehtona uralla kehittymisen suhteen on haastavaa. Nuorisotyönohjaajien keskuudessa vitsaillaankin siitä: kun on saanut ensimmäisen virkansa, on samalla tullut saavuttaneeksi uransa huipun.

Taulukko 33. Kouluttautumiseen osallistuminen ja kannustaminen (n=123).



Valtaosa vastaajista (86 %) on osallistunut lisä- tai täydennyskoulutukseen ja yli puolella on jonkinlainen mahdollisuus siihen. Lähes viidennes vastaajista kokee myös, että häntä kannustetaan kouluttautumaan työnantajan taholta. Vastaukset vahvistavat kyselyn aiemmassa vaiheessa annettuja kommentteja kirkkotyönantajan järjestämistä hyvistä koulutusmahdollisuuksista (luku 4.5).

Jatkokutkintoon tähtäävään koulutukseen sen sijaan suurin osa vastaajista (43 %) ei ole osallistunut ja 15 % vastaajista kertoo, ettei siihen ole edes mahdollisuutta. Peräti 55 % vastaajista kokee, että heitä kannustetaan jatkokutkintoon tähtäävään koulutukseen vain vähän tai ei lainkaan. Koska kirkon palkkausjärjestelmä perustuu työn vaativuuteen, ei

koulutuksella ole suora vaikutusta palkkaan, joka omalta osaltaan voi vaikuttaa koulutussinnokkuuteen tai jatkokoulutuksen hyötyjen laskelmointiin.

Isossa organisaatiossa erityinen arvo on sillä, miten tarkasti osataan kuvantaa työntekijöiden osaaminen. Työympäristön tulisi olla sellainen, jossa työntekijöillä on kokemus siitä, että heitä tarvitaan ja heidän osaamistaan halutaan kehittää. Asiantuntijuuteen kuuluu yksilötasolla kyky analyttisuuteen ja oman toiminnan ohjaamiseen, jolloin luonnollisesti myös vastuu omasta kehittämisestä tulee olla asiantutijalla itsellään. Parhaassa tapauksessa organisaatiokulttuuri on yksilön kehittämiseen kannustava ja mahdollistava.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

### 5.1 Miten nuorisotyönohjaajat kokevat arvostusta työssään?

Nuorisotyönohjaaja kokee tekevänsä arvokasta työtä. Työnkuva on hyvin monipuolinen, mitä tämänkin tutkimuksen avovastauksissa kommentoidaan. Nuorisotyönohjaaja on innostunut oppimaan uutta ja motivoitunut kouluttautumaan lisää. Parhaiten nuorisotyönohjaaja kokee työtänsä arvostettavan esimiehensä, työyhteisön ja yhteistyökumppaneiden ja ammattiyhdistyksen toimesta.

Arvostuksen kokemus ilmenee kommunikointina ja haluna olla yhteistyössä nuorisotyönohjaajan kanssa. Nuorisotyönohjaajat haluavat, että heidän osaamisensa tunnustetaan ja sitä hyödynnetään työtä suunniteltaessa ja toimintoja kehitettäessä. Nuorisotyölle on ominaista verkostoituminen työyhteisön ulkopuolelle, mikä on myös arvostuksen kokemiseksi tärkeää. Esimiehenä oman alan ammattilaiselta saa parhaiten kokemuksen arvostuksesta.

Miesten ja naisten välillä ei juurikaan eroja ollut, vaikka miesnuorisotyönohjaajat näyttivät luottavan omaan esimieheensä naispuolisia kollegojaan enemmän ja myös kokevat, että esimies käyttää heidän asiantuntijuuttaan paremmin. Esimiehenä toimivat nuorisotyönohjaajat kokevat arvostusta työssään todennäköisemmin kuin ilman esimiesasemaa olevat.

Ne nuorisotyönohjaajat, jotka kertovat, että eivät koe arvostusta kyselyn kysymyksessä 13, kuvaavat arvostuskokemukseen vaikuttaneita tekijöitä avovastausten ohella kysymyksissä 17-29 annetuin numeerisin arvioin. Esimieheltä toivotaan enemmän reagointia annettuun palautteeseen ja kirkkoherralta mielipiteen kysymistä. Työyhteisöllä toivotaan olevan enemmän aikaa nuorisotyöntekijän asioille ja mielipiteen kysymiseen. Luottamus-henkilöjohdolta odotetaan, että työntekijän asiantuntijuus tulisi paremmin käyttöön. Kirkkoyhdistyksen suhteen toivotaan, että reagointia nuorisotyön esiin nostamiin asioihin.

kehitettäisiin. Kehittämiskohteet ovat lähes identtiset myös niiden nuorisotyöntekijöiden kohdalla, joilla ei ollut arvostuksen puuttumiskokemusta.

Nuorisotyöntekijät ovat kouluttautumisorientoituneita ja monet kertovatkin, että kirkkoyönantajassa hyvää on se, että on mahdollisuus kouluttautumiseen. Kouluttautuminen on pääosin lisä- tai täydennyskoulutusta, mutta ei niinkään jatkotutkintoon tähtäävää. Nuorisotyöntekijät eivät koe, että heitä kannustettaisiin jatkotutkintoon tähtäävään koulutukseen, vaikka siihen voisi olla mahdollisuuskkin.

## 5.2 Ammatillisen itsetunnon rooli työn arvostuksessa

Jos halutaan kehittää nuorisotyönohjaajien ammatillista itsetuntoa, siihen on olemassa ratkaisu: työtä on arvostettava. Luottamus on keskeinen tekijä, koska luottamus helpottaa vuorovaikutusta työpaikalla. Itsetunto ei kehity umpiossa vaan aina vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin. Arvostava vuorovaikutus on ajan antamista ja kiinnostuksen osoittamista: kysyminen ja kuunteleminen on keskeisessä roolissa.

Yhteistyö henkilöstön kesken on arvostuksen kokemisessa tärkeää: kollegan työtehtävien tunteminen lisää arvostusta tämän työtä kohtaan. Tässä tutkimuksessa ei kysytty, että tiedätkö mitä työtoverisi tekee, tai tietääkö työtoverisi sinun työstäsi. Kysyminen olisi voinut olla perusteltua Maijalan (2018) tutkimuksen mukaan. Kuitenkin annetuissa avovastauksissa kerrottiin, että kiinnostuneisuus omaa työtä kohtaan koettiin positiivisena.

Johtamismenetelmien tulisi olla sellaisia, jotka lisäävät arvostuksen kokemista ja kannustavat kertomaan omasta ja kyselemään toisilta työntekijöiltä heidän työstään. Organisaation tulisi tukea kokemuksen ja tietämyksen karttumista, sekä kannustaa työntekijää kehittymään urallaan. Työntekijät voimaantuvat ja ovat autonomisia, kun heitä arvostetaan ammatillisesti.

### 5.3 Arvostavan johtamisen ominaispiirteet avovastauksissa

Avovastausten antajat ovat varsin kriittisiä kommenteissaan, vastauksista suurin osa oli annettu negatiiviseen sävyyn. Positiiviset kommentit käsittelivät pääasiassa esimieheltä satavaa tukea ja autonomiaa. Tunnustuksen antaminen, luottamus ja ammattitaidon mukainen vastuu ovat ominaispiirteitä, joilla esimiehen tuesta kerrotaan. Itseohjautuvuutta lisää työtovereiden tuki ja kuulluksi tuleminen.

Urakehitys arvostavan johtaminen ominaispiirteenä jää selvästi kahden muun ominaispiirteen varjoon. Urakehityssuunnittelua ei juurikaan ole, eikä ammatillisen kasvun ja osaamisen tukeminen saa mainintoja. Joidenkin vastaajien kokemus siitä, että koulutuksen tuoma asiantuntijuus joutuu kirkon työssä hukkaan, on ikävää luettavaa.

Selvää annettujen vastausten perusteella kuitenkin on, että arvostavan johtamisen ominaispiirteitä on löydettävissä. Jos vastaajia olisi haastateltu tai pyydetty arvioimaan taustateorian mukaan, niin osumia olisi varmasti tullut enemmänkin. Harmois (2006) hahmottelema arvostavan johtamisen ilmenemismuotojen malli on kiinnostava ja ainakin taustateorianä käyttökelpoinen.

### 5.4 Kehittämistyön ja lisäselvityksen tarpeita tämän tutkimuksen mukaan

Selvänä kehittämistarpeena nuorisotyöntekijöiden vastauksista nousee johtamisjärjestelmän kehittäminen ja selkiyttäminen, sekä uralla etenemisen tukeminen. Myös huoli nuorisotyön tulevaisuuden suhteen on luettavissa avovastauksista.

Johtamisjärjestelmää kuvattaessa moni kritiikki osuu haasteisiin toiminnan tavoitteiden asetannassa. Nuorisotyöntekijä kokee, että hänen äänellään ei ole riittävää painoa asioiden valmistelussa. Olisikin mielenkiintoista selvittää tarkemmin, mikä on riittävää huomioon ottamista.

Johtamisjärjestelmää nuorisotyön esimiesten suhteen kuvattiin maininnoilla, ettei heillä ole oikeaa valtaa. Tällä kuvataan tilannetta, jossa esimies on nimellinen esimies, joka ei tee viranhaltijapäätöksiä, vaan ohjaa tai vastaa toiminnosta tai tehtäväalueesta. Kun tulee

eteen tilanteita, joissa tehdään esimerkiksi loma- tai koulutussuunnitelmia, on vastuussa oleva viranhaltija kirkkoherra. Vastuun jakaminen olisi täysin mahdollista myös muille viranhaltijoille, mutta sitä ei ilmeisesti ole kovinkaan monessa seurakunnassa jaettu muuten kuin nimellisesti. Seurakunnan nuorisotyöstä vastaava viranhaltija olisi esittelemässä aina vastuualueensa asiat luottamusjohdolle ja olisi näin ollen suoraan yhteydessä ylintä päätäntävaltaa käyttävään elimeen.

Mielenkiintoista on, että asuinpaikkakunnan koko tai hiippakunta ei juurikaan vaikuttanut kokemukseen työn arvostuksesta. Asuinpaikkakunnan koko voisi olla vaikuttava tekijä, koska tilastojen valossa näyttää siltä, että siellä missä nuorisomäärät (ja asukasluvut) ovat isoja ei työntekijäresursseihin ole panostettu samaan tapaan kuin esimerkiksi pappien ja diakoniatyöntekijöiden lukumäärään. Toki voi olla mahdollista, että osa papeista ja diakoniatyöntekijöistä tekee nuorisotyötä, jolloin voisi olla aiheellista pohtia, miksi koulutettua työvoimaa ei hyödynnetä. Tarkempi selvitys työn jakautumisesta on edellytys sille, että arvostuskokemusta voitaisiin tutkia tai päinvastoin: tämän tutkimuksen perusteella voisi haravoida arvostusta hyvin kokevat ja haastatella heitä tarkemman kuvauksen aikaansaamiseksi.

## 6 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata nuorisotyönohjaajan kokemuksia työelämäarvostuksesta ja selvittää onko kyselyyn annettujen avovastausten perusteella löydettävissä arvostavan johtamisen elementtejä. Valitettavasti en voi kirjoittaa, että arvostus olisi työntekijöiden ansaitsemalla tasolla. Huomaan, että olen ollut oman työurani aikana siinä mielessä onnekkaassa asemassa, että suurempia haasteita arvostuksen suhteen ei ole ollut. Ammatillinen itsetuntoni ei ole kokenut kehittyessään isoja kolauksia. Nuorisotyö on ollut mielekäs tapa liittyä kirkon tekemään työhön. Harmikseni joudun toteamaan olleeni onnekas. Vastaajien joukossa asetun selvästi optimistien joukkoon: näen kirkon nuorisotyön tulevaisuuden valoisana ja koen, että tekemälläni työllä on ollut vaikutusta ja sitä arvostetaan. Isolla osalla vastaajista ammatillinen itsetunto ei ole yhtä vakaalla pohjalla.

Taustateoria nojautuu pitkälti hoitotyön ja muun asiantuntijatyön kehittämiseksi tehtyyn tutkimukseen, joten varmasti on tarpeellista antaa tilaa ja painoarvoa kirkon omien työntekijäryhmien vertailulle. Luontevin pari vertailulle on diakoniatyöntekijät. Koulutuspolkujen yhteneväisyys sosionomi-diakonin ja sosionomi-nuorisotyönohjaajan välillä voi luoda illuusion, että kyseessä olisi samankaltainen joukko. Diakonit ja nuorisotyönohjaajat opiskelevat toki rintarinnan ammattikorkeakoulussa, mutta työelämä näyttäytyy kovin erilaisena. Toki selviä leikkauspintoja nuoriso- ja diakoniatyöllä on olemassa, kuten esimerkiksi erityisnuorisotyö, jota tekevät nuorisotyönohjaajat, mutta joka on diakoniaa.

Diakoniatyöntekijät ovat ryhmänä naisvaltaisempi: 91 % on naisia, nuorisotyönohjaajista 65 %. Diakoniatyöntekijöistä suurin ikäryhmä, kun työntekijät jaetaan kymmenen vuoden sektoreihin, on 50–59-vuotiaat. Nuorisotyönohjaajien suurin ikäryhmä on 30–39 -vuotiaat. Diakoniatyöntekijä löytyy jokaisesta seurakunnasta, nuorisotyönohjaajan virka ei ole pakollinen.

Vaikka eroavaisuuksia löytyykin, niin silti kokemus arvostuksesta ja sen puutteesta on yhdistävä tekijä. Yhteiseksi muodostuu kysymys siitä, kuka käyttää oman ammattialan ääntä ja millä tavoin asiantuntijuutta hyödynnetään omassa työyhteisössä. Molempien ammattialojen yllä leijuu epämääräinen käsitys siitä, että mitä nämä ihmiset oikein tekevät työkseen. Nuorisotyössä koetaan, että he ovat rähisevä joukko, jota ei tarvitse ottaa

tosissaan. Diakoniatyössä ajatellaan, että ollaan tekemässä niitä töitä, jotka eivät kelpaa muille. Hallinnollista valtaa kummallakaan ei ole ja pappiskeskeisyys tuntuu vaivaavan.

Ymmärrys siitä, että ammattitaidolle olisi kysyntää myös kirkon työmarkkinoiden ulkopuolella, on jaettu kokemus. Jatkokoulutuksen tuomalla osaamisella ei vastaajien mukaan ole kirkossa mitään hyötyä. Kokemusta voidaan heijastella ajatuksena, että kirkolle ei tunnu osaaminen kelpaavan, josta on osoituksena keho palkkakehitys ja olematon uralla etenemisen mahdollisuus.

Tässä tutkimuksessa vihkimysvirka ei ollut isossa roolissa, mutta siihen on viitattu. Virkaan vihkiminen herättää monenlaisia ajatuksia ja se yhdistetäänkin ainakin nuorisotyönohjaajien keskuudessa arvostuskysymykseksi. Samankaltaisuutta suhtautumisessa vihkimysvirkaan on havaittavissa myös diakoniatyöntekijöiden keskuudessa. Diakoniatyöntekijöillä arvostuskysymykset eivät liity itse vihkimiseen, vaan vihkimysviran vahvistamiseen siten, että kysymyksessä olisi osa kirkon kolmisäikeistä virkaa.

Osa nuorisotyönohjaajista on odottanut kirkolta sitoutumista nuorisotyöhön ja kun vihkimyksenä osoitettua sitoutumista ei ole työuralla tarjottu, niin pettymys on ollut ilmeistä. Nuorempi polvi nuorisotyönohjaajista ei välttämättä ole edes tietoisia diakonaatti-kysymyksestä (diakonivirka-kysymyksestä), tai siihen liittyvistä vaiheista. Tämän tutkimuksen päätelmänä olen kuitenkin valmis väittämään, että vihkimys nähtäisiin arvostuksen osoituksena ja sillä olisi vaikutusta arvostuskokemukseen.

Kaikkia neljää tarkastelussa ollutta kirkollista ammattiryhmää, pappeja, kanttoreita, diakoniatyöntekijöitä ja nuorisotyönohjaajia yhdistää esimiestyön keskeinen vaikutus arvostuksen kokemukseen. Lähiesimiesten, olipa heillä hallinnollista valtaa tai ei, tulee muistaa, että he ovat suurennuslasin alla. Lähimmällä esimiehellä on iso osa arvostuskokemuksen syntyyn tai sen murentumiseen. Ajan antaminen esimiestyölle tuntuu olevan keskeisessä roolissa ja siihen tulisi panostaa myös jatkossakin. Lisämausteen jatkotutkimukselle antaa havainto sukupuolen vaikutuksesta ajan antamisen kokemukseen: varsinkin kun näyttää että esimiesten joukossa on iso osa naisia.

Tutkimuksen toteuttaminen kolmessa osassa oli hyvä ratkaisu, mutta tarkempien taustatietojen puuttuminen vain toiseen tai kolmanteen osaan vastanneilta heikentää näiden

osien tulosten yleistettävyyttä. Vastauksilla on kiistaton painoarvo jäsenkyselyssä, mutta yleistettävyys koko kirkon nuorisotyöntekijäjoukkoon voi olla hieman heikommalla pohjalla. Tämä tutkimus nojaakin juuri edellä mainituista lähtökohdista johtuen lähes kokonaan ensimmäiseen osaan annettuihin vastauksiin.

Uskon, että tässä tutkimuksessa esitetyt tulokset voivat toimia tulevaisuudessa jatkotutkimuksen pohjana ja toistamalla jotkin kysymyssarjat saadaan vertailtua kahden eri mitauskerran tuloksia keskenään. Erityisesti avointen vastausten luokittelumallia soisi käytettävän jatkossakin. Vastausten kirjo avautuu aivan eri tavalla, kun niistä löytyy myös määrällisiä havaintoja.

Tämän tutkimuksen nimi on lähtenyt johdantoluvussa kertomastani havainnosta suhteessa kirjallisiin vastauksiin. Ajattelen, että nuorisotyönohjaajien ammattikunnalle olisi eduksi, jos nuo kaikki ”onnettomat miehet” (olivatpa he sitten mitä sukupuolta tahansa) saisivat tilansa tulla kuulluksi. Ammattikunta kaipaa äänenkäyttäjää, jonka sanoihin voisi samaistua tai ne voisi kyseenalaistaa.

## Lähteet

- AbuAlrub R. F & Al-Zaru I. M. (2008). Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses *Journal of Nursing Management* 16, 227–236.
- Adler, M. G. & Fagley, N. S. (2005). Appreciation: Individual Differences in Finding Value and Meaning as a Unique Predictor of Subjective Well-Being. *Journal of Personality* 73, (1) 79–114.
- Annen, H., Jacobshagen, N., Semmer, N. K. & Stocker, D. (2010). Appreciation at Work in the Swiss Armed Forces. *Swiss Journal of Psychology* 69, (2) 117 – 124.
- Alasuutari, P. (1999). Laadullinen tutkimus (3., uud.p.). Tampere: Vastapaino.
- Centria-ammattikorkeakoulu (2019). Opetussuunnitelma. Yhteisöpedagogi (AMK). kirkon nuorisotyö, Kokkola. Saatavilla 10.9.2019 [https://so-leops.cou.fi/opsnet/disp/fi/ops\\_KoulOhjSel/tab/tab/sea?kou-lohj\\_id=5121158&ryhmtyypp=1&lukuvuosi=2228232&stack=push](https://so-leops.cou.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/sea?kou-lohj_id=5121158&ryhmtyypp=1&lukuvuosi=2228232&stack=push)
- Diakonia-ammattikorkeakoulu (2015). Opetussuunnitelma. Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö. Saatavilla 10.9.2019 [https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2018/08/Diak\\_OPS\\_2018\\_Sosionomi\\_kirkon\\_nuorisoty.pdf](https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2018/08/Diak_OPS_2018_Sosionomi_kirkon_nuorisoty.pdf)
- Eräutuuli, M., Leino, J. & Yli-Luoma, P. (1994). Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät [i.e. analyysimenetelmät] ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Grönlund, H. (2010). Kohti yhdenvertaisuutta kirkossa. Yhdenvertaisuus ja kirkko -hankkeen loppuraportti. Saatavilla <https://evl.fi/documents/1327140/43621290/YVjaKirkkoLoppuraportti.pdf/68913289-599b-a8c1-5c61-e6cf97328ae4>
- Gävert, T. (2016). Diakoniabarometri 2016. [Tampere]: Kirkon tutkimuskeskus.
- Haastettu kirkko 2012 Haastettu kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 115. Tampere
- Harmoinen, M (2006). Sairaanhoidajien arvostus työyhteisöissä: Suomen sairaanhoidajaliiton jäsenkysely 2004. Pro gradu –työ. Hoitotieteen laitos. Kuopion yliopisto, Kuopio.

- Harmoinen, M. (2014). Arvostava johtaminen terveydenhuollossa. Tampere: Tampere University Press.
- Heikkilä, T. (2008). Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hietamäki, M. (2019). Selvitys diakonian viran uudistusprosessin tilasta 2019
- Hirsjärvi, S. & Sinivuori, E. (2009). Tutki ja kirjoita (15. uud. p.). Helsinki: Tammi.
- Isomäki, P., Lehmusmies, J., Salojärvi, P. & Wallenius, V. (2018). Diakoniabarometri 2018: Yksinäisyyden monet kasvot. [Tampere]: Kirkon tutkimuskeskus.
- Kananen, J. (2008). Kvantti: Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. [Jyväskylä]: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kahra, K. (2015). ”Kirkon sanoma ei ole uskottava ilman diakoniaa” : Diakoniatyöntekijöiden kokemukset työnsä arvostuksesta, roolistaan ja paikastaan työyhteisössä. Pro gradu –työ. Käytännön teologian laitos. Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Kautonen, I., Laitonen, E. & Diakonia-ammattikorkeakoulu. (2018). Erityisnuorisotyö on diakoniaa: Tutkimus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon erityisnuorisotyön ja nuorisodiakonian rajapinnasta. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kiiski, J. (2013). Diakoniatyöntekijä - rinnallakulkija ja kaatopaikka: Diakoniabarometri 2013. [Tampere]: Kirkon tutkimuskeskus.
- Kirkon koulutuskeskus (30.3.2010). Kirkon hengellisten ammattien ydinosaaminen 2010. Saatavilla 10.9.2019 <http://kappeli.evl.fi/KKHASHa.nsf/7b71ae23c1dcb5bcc22572980062dd0b/aa326e1a80d0f210c22573b40037d2f6/%24FILE/Kirkon%20hengellisen%20tyon%20ammattien%20ydinosaaminen%20300310%20%20lopullinen.pdf>
- Kirkkohallitus (2015a) Kirkkohallituksen esitys 1/2015 kirkolliskokoukselle. *Uutta diakonivirkaa koskevien säännösten lisääminen kirkkolakiin ja kirkkojärjestykseen.* Saatavilla 12.10.2019 [http://notes.evl.fi/vanhasak.nsf/0/BEC81718CEE16A50C2257DD40027D978/\\$FILE/KKH%20esitys%20-%20Uusi%20diakonivirka%2020012015%20II.pdf](http://notes.evl.fi/vanhasak.nsf/0/BEC81718CEE16A50C2257DD40027D978/$FILE/KKH%20esitys%20-%20Uusi%20diakonivirka%2020012015%20II.pdf)
- Kirkkohallitus (2015b). Kirkon säädöskokoelma. *Nro 122 Kirkkohallituksen päätös diakonian virkaan vaadittavasta tutkinnoista.* Saatavilla <https://evl.fi/plus/paatoksenteko/lainsaadanto/kirkon-saadoskoelma/saadoksia-1/nro-122-kirkkohallituksen-paatos-diakonian->

virkaan-vaadittavista-tutkinnoista?p\_p\_id=56\_IN-  
 STANCE\_Wppum7aCyetw&p\_p\_lifecycle=0&p\_p\_state=nor-  
 mal&p\_p\_mode=view&p\_p\_col\_id=column-2&p\_p\_col\_count=2

- Kirkkohallitus (2017). Kirkon säädöskokoelma. *Nro 124 Kirkkohallituksen päätös tietyiltä hengellisen työn viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista*. Saatavilla [https://evl.fi/plus/paatoksenteko/lainsaadanto/kirkon-saadosko-koelma/saadoksia-1/nro-124-kirkkohallituksen-paatos-tietyilta-hengel-lisen-tyon-viranhaltijoilta-vaadittavista-tutkinnoista?p\\_p\\_id=56\\_IN-STANCE\\_Wppum7aCyetw&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=nor-mal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=2](https://evl.fi/plus/paatoksenteko/lainsaadanto/kirkon-saadosko-koelma/saadoksia-1/nro-124-kirkkohallituksen-paatos-tietyilta-hengel-lisen-tyon-viranhaltijoilta-vaadittavista-tutkinnoista?p_p_id=56_IN-STANCE_Wppum7aCyetw&p_p_lifecycle=0&p_p_state=nor-mal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2)
- Kirkon koulutuskeskus (2019). Koulutusraportti 2018. Kirkon nuorisotyön koulutuksen seurantaryhmä.
- Kirkon tiedotuskeskus (2007). Kirkon erityisnuorisotyö kannustaa erityistä tukea tarvitsevia nuoria. *Kristillinen kasvatus. Kirkon kasvatuksen yhteisölehti* 2–3, 34.
- Kirkon tilastokeskus (2019). [www.kirkontilastot.fi](http://www.kirkontilastot.fi)
- Kurttila, M. (2010). *Arvostus: Valmentava kirja esimiehille / Minna Kurttila ...* [et al.]. Helsinki: Tammi.
- KvantiMOTV. Mittaaminen. Mittarin luotettavuus. Saatavilla 21.9.2019 <https://www.fsd.uta.fi/metodologia/metodologia/mittaaminen/luotettavuus.html>
- L 1054/1993. Kirkkolaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>
- L 1055/1993. Kirkkojärjestys. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055>
- Laschinger H. (2004). Hospital nurses' perceptions of respect and organizational justice. *Journal of Nursing Administration* 34(7-8), 354–364.
- Launonen, P. (2004). Nuorisonohjaajasta nuorisotyönohjaajaksi: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus ja ammattitaidon muuttuvat tulkinnat 1949-1996. [Helsinki]: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Launonen, P. (2008). Kasvattava ja palveleva kirkko – Kristillinen lapsi- ja nuorisotyö historian murrosvaiheissa teoksessa Porkka J (toim.). *Johdatus kristilliseen kasvatukseen* (s.221–234). Helsinki: Lasten Keskus : LK-kirjat.

- Launonen, P. (2009). Kasvu kirkon työntekijäksi: Diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004-2008. [Helsinki]: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-075-8>
- Lilja, J. (2014). Seurakunnan kokousmenettely. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Läsnäolon nuorisotyö (2016). Suomen evankelis-luterilaisen kirkon erityisnuorisotyön linjaus. (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 54. Kirkko ja Toiminta.) Helsinki: Kirkkohallitus. Saatavilla [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/BF864B5C76F30DC7C22576FE002B16D4/\\$FILE/Lasnaolon\\_nuorisotyo-linjaus.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/BF864B5C76F30DC7C22576FE002B16D4/$FILE/Lasnaolon_nuorisotyo-linjaus.pdf).
- Maijala, A. (2018). Voidaanko osaamisen johtamisella tukea arvostuksen kokemista ja osoittamista asiantuntijaorganisaatiossa? Case: Futurice Oy. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201805249980>
- Palmu, H. (2012). Haastettu kirkko: Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008-2011. [Tampere]: Kirkon tutkimuskeskus.
- Piispainkokous (2016). *Piispainkokouksen suositus diakonian virkaan vihkimisestä*. Saatavilla <https://evl.fi/documents/1327140/57669154/Suositus-diakonian-virka.pdf/b2208ccf-94fb-63f4-bf98-50a61e84d6ea>
- Rauramo, P. (2004). Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Ruusukallio, U. (2018). Kasvattajat takakaarteessa: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yli 50 vuotiaiden nuorisotyönohjaajien käsitykset omasta ammatillisesta osaamisesta ja kollektiivisesta asiantuntijuudesta työelämäkulturessa. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201810122690>
- Suomen ev.lut kirkko. Kirkon tilastot. Saatavilla 10.9.2019 <https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=99>
- Tervo-Niemelä, K. (2018) Kutsumuksen imu ja työn todellisuus. Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohdaksiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsentutkimuksessa 2018. Helsinki: Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 58. Saatavilla 10.9.2019 <https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Kutsumuksen+imu+ja+ty%C3%B6n+todellisuus/508cc23e-d76d-9619-f930-c54bb9b90502>

- Tervo-Niemelä, K. (2019) Kutsumus kantaa, mutta ei ilman arvostusta. *Dinolehti* 4/2019. Artikkelissa. *Miksi arvostuksen kokeminen työelämässä on niin tärkeää?* Saatavilla 31.1.2020 <https://dinolehti.fi/2019/12/miksi-arvostuksen-kokeminen-tyoelamassa-on-niin-tarkeaa/>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Valli, R. (2001) Mitä numerot kertovat? Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R (toim.) *Ik-kunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin I* (s. 158–171). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Valli, R. (2007) Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R (toim.) *Ik-kunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (2. korj. ja täyd. p.)* (100–112). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Varjus S-L, Leino-Kilpi, H & Suominen T. (2011). Professional autonomy of nurses in hospital settings-a review of the literature. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 25(1), 201–207.
- White, P. (2016). Appreciation at Work training and the Motivating by Appreciation Inventory: development and validity. *Strategic HR Review* 15, (1) 20–24.
- Yrkehögskolan Novia (2018). Läroplan 2018. Saatavilla 10.9.2019 <https://www.novia.fi/utbildning/utbildningsutbud/halsa-och-valfard/socionom-yh-abo>

## LIITE 1 Saatekirjeet

### Kyselyn ensimmäisen osan saate



Hei!

Saat tämän viestin, koska haluamme kuulla miten kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat kokevat työelämän haasteet ja vaatimukset. Kuulemista varten olemme tehneet kyselyn, joka tullaan lähettämään useammassa pienessä osassa kevään 2019 aikana. **Olemme erityisen kiitollisia, jos sinulta löytyy aikaa vastata näihin tuleviin kyselyihin.**

Kyselyjen tulokset ohjaavat KNT:n toimintaa ja edunvalvontaa alueille, joissa sitä kaivataan. Tuloksia käytetään myös liiton strategiseen kehittämiseen. Soveltuvien osien tuloksista tullaan myös julkaisemaan kannanottoja.

**Kyselyyn osallistujan anonymiteettiä tullaan suojelemaan, eikä yksittäisiä vastauksia tulla julkaisemaan tunnistettavasti. Kyselyn aineisto jää KNT:n haltuun.**

Kyselyt on laadittu siten, että yhden osion vastaamiseen menee aikaa 5-10 minuuttia. Suurin osa kysymyksistä on monivalintakysymyksiä. Avovastauksiin riittää luettelomainen kirjaustyö, emme odota esseevastauksia.

Tästä pääset kyselyyn [SurveyLink]

Jos kyselystä herää kysymyksiä, niin voit olla suoraan yhteydessä liiton asiamies Tero Flemmichiin (tero.flemmich@knt.fi / 044 5958566). Myös kyselyn kehittämiseen tähtäävät palautteet ovat tervetulleita.

### Kyselyn toisen osan saate



Hei kirkon palveluksessa oleva jäsenemme!

Tässä jäsenkyselymme **toisessa vaiheessa** haluamme kartoittaa jäsentemme tahtotilaa ja asenteita suhteessa kirkolliskokouksen kirkkohallitukselle antamiin selvitystehtäviin kirkon uudistamiseksi. Erityinen mielenkiintomme koskee työ- ja palvelussuhteiden uudistamista. Myös arviosi siitä, mitkä asiat kohottavat valmiuksia työn sisältöjen suhteen pidämme tärkeänä.

Tämä kysely on kaksisivuinen, joissa avovastausten paino on suurempi. Vastaaminen on varmasti helpompaa, jos käytössäsi on näppäimistö. (Vastaaminen onnistuu toki tabletilla tai puhelimekin.)

---

Saat tämän viestin, koska haluamme kuulla miten kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat kokevat työelämän haasteet ja vaatimukset. Kuulemista varten olemme tehneet kyselyn, joka tullaan lähettämään useammassa pienessä osassa kevään 2019 aikana. Olemme erityisen kiitollisia, jos sinulta löytyy aikaa vastata näihin tuleviin kyselyihin.

Kyselyjen tulokset ohjaavat KNT:n toimintaa ja edunvalvontaa alueille, joissa sitä kaivataan. Tuloksia käytetään myös liiton strategiseen kehittämiseen. Soveltuvien osien tuloksista tullaan myös julkaisemaan kannanottoja.

**Kyselyyn osallistujan anonymiteettiä tullaan suojelemaan, eikä yksittäisiä vastauksia tulla julkaisemaan tunnistettavasti. Kyselyn aineisto jää KNT:n haltuun.**

Kysely on laadittu siten, että yhden osion vastaamiseen menee aikaa n.10 minuuttia. Osa kysymyksistä on monivalintakysymyksiä. Avovastauksiin riittää luettelomainen kirjaustyö, emme odota esseevastauksia.

Tästä pääset kyselyyn [SurveyLink]

Jos kyselystä herää kysymyksiä, niin voit olla suoraan yhteydessä liiton asiamies Tero Fleminchiin (tero.fleminch@knt.fi / 044 5958566). Myös kyselyn kehittämiseen tähtäävät palautteet ovat tervetulleita.

---

Kyselyn kolmannen osan saate



**KASVATUKSEN  
JA NUORISOTYÖN  
ASiantuntijat KNT RY.**

Hyvä kirkon palveluksessa oleva jäsenemme!

Tässä jäsenkyselymme **kolmannessa vaiheessa** haluamme kartoittaa jäsentemme ajatuksia Edunvalvonnan painopisteistä vuosina 2020-2024. Orientoidu siis ajattelemaan tulevaisuuteen ja vaikuta vastauksillasi. Kyselyssä on myös osiot, joissa kysytään koulutukseen ja jaksamiseen liittyviä kysymyksiä.

Kyselyä voi selata etukäteen, mutta **älä** lähetä kyselyä ennen kuin olet vastannut kysymyksiin.

Tämä kysely on viisisivuinen. Kysymykset ovat "valitse oikea vaihtoehto" -tyylisiä ja suurimpaan osaan vastaaminen onnistuu ilman etukäteisvalmistelua. **POIKKEUKSENA kolmannella sivulla oleva työajan sijoittumista koskeva kysely, jossa tarvitset toukokuun työsuunnitelmasi/-toteumasii/-kalenterisi.**

**Vastausaikaa tähän kyselyyn on 26.5. saakka.**

Kyselyn jälkeen kuudennella sivulla on mahdollisuus osallistua arvontaan. Palkintoina osallistujien kesken arvotaan 5 kpl 30€:n S-ryhmän lahjakortteja sekä yllätyspalkintoja. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

---

Saat tämän viestin, koska haluamme kuulla miten kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat

kokevat työelämän haasteet ja vaatimukset. Kuulemista varten olemme tehneet kyselyn, joka tullaan lähettämään useammassa pienessä osassa kevään 2019 aikana. Olemme erityisen kiitollisia, jos sinulta löytyy aikaa vastata näihin tuleviin kyselyihin.

Kyselyjen tulokset ohjaavat KNT:n toimintaa ja edunvalvontaa alueille, joissa sitä kaivataan. Tuloksia käytetään myös liiton strategiseen kehittämiseen. Soveltuvien osien tuloksista tullaan myös julkaisemaan kannanottoja.

**Kyselyyn osallistujan anonymiteettiä tullaan suojelemaan, eikä yksittäisiä vastauksia tulla julkaisemaan tunnistettavasti. Kyselyn aineisto jää KNT:n haltuun.**

Kyselyt on laadittu siten, että yhden osion vastaamiseen menee aikaa n.10 minuuttia. Osa kysymyksistä on monivalintakysymyksiä. Avovastauksiin riittää luettelomainen kirjaustyyli, emme odota esseevastauksia.

Tästä pääset kyselyyn [SurveyLink]

Jos kyselystä herää kysymyksiä, niin voit olla suoraan yhteydessä liiton asiamies Tero Flemmichiin (tero.flemmich@knt.fi / 044 5958566). Myös kyselyn kehittämiseen tähtäävät palautteet ovat tervetulleita.

## LIITE 2. Kyselylomake (kaikki osiot koottuna)



### Edunvalvonnan painopisteet 2020-2024

#### 1. Ikäsi

- |                             |                             |                             |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="radio"/> 20-24 | <input type="radio"/> 35-39 | <input type="radio"/> 50-54 |
| <input type="radio"/> 25-29 | <input type="radio"/> 40-44 | <input type="radio"/> 55-59 |
| <input type="radio"/> 30-34 | <input type="radio"/> 45-49 | <input type="radio"/> 60-   |

#### 2. Sukupuolesi

- ☐ Nainen
- ☐ Mies

#### 3. Palvelussuhteesi/Palvelussuhteittesi yhteenlaskettu pituus kirkon palveluksessa (voit kirjoittaa täsmällisen luvun vaihtoehdon perään).

- ☐ alle 5 vuotta \_\_\_\_\_
- ☐ 5-10 vuotta \_\_\_\_\_
- ☐ 10-15 vuotta \_\_\_\_\_
- ☐ 15-20 vuotta \_\_\_\_\_
- ☐ 20-25 vuotta \_\_\_\_\_
- ☐ 26-30 \_\_\_\_\_
- ☐ yli 30 vuotta \_\_\_\_\_

#### 4. Työskentelypaikkakuntasi asukasluku numeroina (tuhannen tarkkuudella)

\_\_\_\_\_

6 merkkiä jäljellä

**5. Hiippakunta, johon työseurakuntasi kuuluu**

- ☐ Turku
- ☐ Tampere
- ☐ Oulu
- ☐ Mikkelä
- ☐ Porvoo
- ☐ Kuopio
- ☐ Lapua
- ☐ Helsinki
- ☐ Espoo

**6. Pääasiallinen tehtäväsi on (merkitse se, jota teet työnjakosi/tehtäväkuvasi mukaan eniten)**

- ☐ Lastenohjaaja
- ☐ Varhaiskasvatuksenohjaaja /Lapsityönohjaaja
- ☐ Nuorisotyönohjaaja
- ☐ Varhaisnuorisotyönohjaaja
- ☐ Eristyisnuorisotyönohjaaja
- ☐ Muu, mikä \_\_\_\_\_

**7. Toimitko esimiestehtävässä**

- ☐ Kyllä
- ☐ En

**8. Esimiehesi on (lähin työnjohdollinen esimies)**

- ☐ Oman ammattikuntasi edustaja
- ☐ Pappi (ei kirkkoherra)
- ☐ Kirkkoherra
- ☐ Joku muu, kuka \_\_\_\_\_

**9. Palvelussuhteesi on**

- ☐ Virka
- ☐ Työsopimussuhde
- ☐ Määräaikainen virka (tai sijaisuus)
- ☐ Määräaikainen työsopimussuhde

**10. Virkasuhteesi on**

Jos työskentelet osa-aikaisena, niin kirjoita osa-aikaisuuden määrä valikon perään.

- ☐ Kokoaikainen
- ☐ Osa-aikainen \_\_\_\_\_

**11. Työsuhteesi on**

Jos työskentelet osa-aikaisena, niin kirjoita osa-aikaisuuden määrä valikon perään.

- ☐ Kokoaikainen
- ☐ Osa-aikainen \_\_\_\_\_

**12. Työaikasi on seuraavista vaihtoehtoista (valitse ne, jotka koskevat palvelussuhtettasi)**

- ☐ Teen työtä ilman työaikaa
- ☐ Teen työtä moduulityöajassa
- ☐ Teen työtä yleistyöajassa (keskim. 36,75h/vko)
- ☐ Teen työtä toimistotyöajassa (36,75h/vko)
- ☐ Teen työtä jollakin muulla työaikamallilla, millä? \_\_\_\_\_

**13. Koetko, että työtäsi arvostaa**

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Sinä itse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkkoherra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Työtoverit/työyhteisö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luottamushenkilöt (valtuusto, neuvosto)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyökumppanit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkkoyönantaja (koko Suomen tasolla)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiliittosi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Tähän voit kirjoittaa kommenttisi

---



---



---



---



---

15. Vastaa väittämiin suhteessa ITSEESI

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Lisätiedot
Tuon esille asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Järjestän tapaamisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Odotan, että mielipidettäni kysytään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kerron mielipiteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Annan palautetta, kommentoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Käytän osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Asiantuntijuuteni on käytettävissä kehittämistyöhön ja projekteihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

## 16. Tähän voit kirjoittaa kommenttisi

---



---



---



---



---

## 17. Vastaa väittämiin suhteessa ESIMIEHEESI

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Asioilleni on aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kysytään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kuunnellaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommentteihini/palauteseeni reagoidaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamistani tarvitaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 18. Tähän voit kirjoittaa kommenttisi

---



---



---



---



---

## 19. Vastaa väittämiin suhteessa KIRKKOHERRAAN

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Asioilleni on aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kysytään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Mielipidettäni kuunnellaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommentteihini/palauteseeni reagoidaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamistani tarvitaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Tähän voit kirjoittaa kommenttisi

---



---



---



---



---

21. Vastaa väittämiin suhteessa TYÖTOVERIINI/TYÖYHTEISÖÖSI

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Asioilleni on aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kysytään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kuunnellaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommentteihini/palauteseeni reagoidaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamistani tarvitaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Tähän voit kirjoittaa kommenttisi

---



---



---



---

## 23. Vastaa väittämiin suhteessa LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto)

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Asioilleni on aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kysytään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kuunnellaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommentteihini/palauteseeni reagoidaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamistani tarvitaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 24. Tähän voit kirjoittaa kommenttisi

---



---



---



---



---

## 25. Vastaa väittämiin suhteessa YHTEISTYÖKUMPPANEIHIN

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Asioilleni on aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kysytään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kuunnellaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommentteihini/palauteseeni reagoidaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamistani tarvitaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Tähän voit kirjoittaa kommenttisi

---



---



---



---



---

27. Vastaa väittämiin suhteessa KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla)

*Vastaa oman ammattikuntasi näkökulmasta*

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Asioilleni on aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kysytään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kuunnellaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommentteihini/palauteseeni reagoidaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamistani tarvitaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Tähän voit kirjoittaa kommenttisi

---



---



---



---



---

29. Vastaa väittämiin suhteessa AMMATTILIITTOOSI

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Asioilleni on aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kysytään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kuunnellaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommentteihini/palauteseeni reagoidaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamistani tarvitaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Tähän voit kirjoittaa kommenttisi

---



---



---



---



---

31. Mihin ajattelet, että tarvitset omaa ammattiliittoasi?

*Edellä olet vastannut kysymyksiin, joissa kartoitetaan kokemaasi arvostusta työelämässä. Ammattiliittosi yksi tehtävä on seurata ja vaikuttaa työelämään. Kommentoi vielä vapaasti, mitkä voisivat olla sellaisia keinoja tai toimenpiteitä, jotka edistäisivät työntekijän oikeutta kokea arvostusta työssään.*

---



---



---



---



---

32. Mitä mieltä olet seuraavista uudistuslinjauksista suhteessa työtehtäviin ja palvelussuhteisiin?

*Seuraavat väitteet ovat kirkolliskokouksen tulevaisuuskomitean mietinnön pohjalta muotoiltuja.*

Täysin      Osittain      En osaa      Osittain      Täysin

	eri mieltä	eri mieltä	sanoa	samaa mieltä	samaamieltä
Virkasuhteista on siirryttävä työsopimussuhteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtamistehtävien on oltava määräaikaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaika on mitattava jollakin tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviä on kierrätettävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöitä on voitava palkata yli seurakuntarajojen (ns. yhteiset työntekijät)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviä on voitava yhdistää (esim. nuorisotyönohjaaja-viestijä, kanttori-nuorisosihteeri)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Kommentoi halutessasi tähän vapaasti työtehtäviin ja palvelussuhteisiin liittyen

---



---



---



---



---

34. Mitä mieltä olet seuraavista uudistuslinjauksista suhteessa koulutus- ja kehittämispalveluihin?

Seuraavat väitteet ovat kirkolliskokouksen tulevaisuuskomitean mietinnön pohjalta muotoiltuja.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaamieltä
Koulutus- ja kehittämispalveluiden on oltava <b>kirkkohallituksessa</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus- ja kehittämispalveluiden on oltava <b>hiippakunnissa</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus- ja kehittämispalveluiden on oltava <b>seurakunnissa</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus- ja kehittämispalveluiden on oltava kirkkoon läheisesti olevissa palvelujärjestöissä (esim. lähetysjärjestöt, Nuori kirkko, kirkkopalvelut, säätiöt)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaamieltä
Koulutus- ja kehittämispalveluiden on oltava herätysliikkeissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. Kommentoi halutessasi tähän vapaasti koulutus- ja kehittämispalveluihin liittyen

---

---

---

---

---

36. Laita koulutus- ja kehittämispalveluita tarjoavat tahot tärkeysjärjestykseen siten, että ensimmäisenä on sinun mielestäsi tärkein taho.

*Voit suhteuttaa vastauksesi omaan kokemukseesi koulutuksiin osallistujana.*

- ☐ Kirkkohallitus

☐ Hiippakunta

1 ☐ Seurakunta

☐ Palvelujärjestö

☐ Herätysliike

37. Kommentoi hautessasi tähän vapaasti tärkeysjärjestykseen vaikuttaneita ajatuksia

---

---

---

---

---

Seuraavissa kysymyksissä kartoitetaan ajatuksia siitä, mitkä voisivat olla sellaisia asioita ja toimenpiteitä, jotka lisäisivät työskentelyvalmiuksia ko. aihealueittain. Voit kirjata asioita luettelomaisesti tai jaotellen luettelot kokonaisuuksiksi. Pyri kuitenkin täsmälliseen ilmaisuun, jossa kuvaat asiaa seikkaperäisesti.

38. Valmiuttani monialaiseen työhön kohottaisi seuraavanlaiset asiat

---

---

---

---

---

**39. Valmiuttani seurakuntalaisten kohtaamiseen kohottaisi seuraavanlaiset asiat**

---



---



---



---

**40. Valmiuttani vapaaehtoistyön rekrytointiin ja johtamiseen kohottaisi seuraavanlaiset asiat**

---



---



---



---

**41. Valmiuttani viestintään kohottaisi seuraavanlaiset asiat**

---



---



---



---

**42. Mikä on mielestäsi seuraavien edunvalvontaan liittyvien tehtävien tärkeysjärjestys (1=tärkein)**

*Voit järjestää kaikki vaihtoehdot, mutta kuitenkin vähintään **neljä**.*

Palkkakysymykset	Valitse ▼
Työaikaan liittyvät kysymykset	Valitse ▼
Työntekijöiden koulutuskysymykset	Valitse ▼
Alalle opiskelevien koulutuskysymykset (nuorisotyön- ja varhaiskasvatuksenohjaajien)	Valitse ▼
Diakonaatti / Vihkimysvirka -kysymykset	Valitse ▼
Työntekijöiden jaksamiskysymykset	Valitse ▼
Jäsenetuihin liittyvät kysymykset (ns. passiviset edut, kuten alennukset ja tarjoukset)	Valitse ▼
Paikalliseen sopimiseen liittyvät kysymykset	Valitse ▼
Liitolta saataviin palveluihin liittyvät kysymykset (ns. palveluedut, kuten neuvonta ja koulutus)	Valitse ▼
Järjestö- ja lakkovalmius	Valitse ▼

**43. Perustelut, kommentit, lisätiedot joita haluan antaa**

---



---



---



---



---

**44. Mikä on mielestäsi seuraavien PALKKAUKSEEN liittyvien kysymysten tärkeysjärjestys**

*Voit järjestää kaikki vaihtoehdot, mutta kuitenkin vähintään **neljä**.*

Leirityökorvaukset	Valitse ▼
Ilta- ja yötyökorvaus	Valitse ▼
Sunnuntai- ja aattotyökorvaus (aatto: pääsiäslauantai, juhannus- ja jouluaatto)	Valitse ▼
Ylityön korvaukset	Valitse ▼
Suoriutumiseen liittyvät korvaukset	Valitse ▼
Palkankorotukset	Valitse ▼
Arkipyhälyhennys	Valitse ▼
Varallaolon ja tavoitettavuuden korvaukset	Valitse ▼

**45. Perustelut, kommentit, lisätiedot joita haluan antaa**

---



---



---



---



---

## TYÖAJAN SIJOITTUMINEN

## 46. Arvioi kuluvan vuoden toukokuun työtehtäviäsi ja kirjoita oikea määrä

*Esim: jos olet töissä sunnuntai-iltana klo 18-19 laske se, sekä ilta-, että sunnuntaiyöksi.*

Monenako il-  
tana (klo  
18-23 välillä)  
olet töissä?

Monenako  
yönä (klo  
23-06 välillä)  
olet töissä?

Monenanko  
sunnuntaina  
olet töissä?

Retkipäivien  
(yli 9 tuntia  
kestäviä)  
määrä

Leirivuoro-  
kausien (väh.  
12 tuntia sis.  
yöpyminen)  
määrä

## 47. Perustelut, kommentit, lisätiedot joita haluan antaa

---

---

---

---

---

**TYÖNTEKIJÖIDEN KOULUTUSKYSYMYKSET**
**48. Kerro mielipiteesi seuraaviin väittämiin valitsemalla kuvaavin vaihtoehto.**

	Täysin eri mieltä	Osittain erimieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kouluttautuminen ei kiinnosta minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen innokas oppimaan uutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saatan opiskeluni aina loppuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen osallistunut lisä- tai täydennyskoulutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen osallistunut jatkotutkintoon tähtäävään koulutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua kannustetaan (työnantaja) lisä- tai täydennyskoulutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua kannustetaan (työnantaja) jatkotutkintoon tähtäävään koulutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus osallistua lisä- tai täydennyskoulutukseen työajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus osallistua jatkotutkintoon tähtäävään koulutukseen työajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus osallistua lisä- tai täydennyskoulutukseen työntantajan kustantamana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus osallistua jatkotutkintoon tähtäävään koulutukseen työnantajan kustantamana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**49. Perustelut, kommentit, lisätiedot joita haluan antaa**


---



---



---



---



---

**TYÖNTEKIJÖIDEN JAKSAMISKYSYMYKSET**  
**50. Kirjaa / Valitse sopivin vaihtoehto**

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ylpeä työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen innostunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni tukee ja kannustaa minua työssäni riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on mahdollisuus vaikuttaa työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan työyhteisöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työyhteisöni luottavan minuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan esimieheeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen esimieheni luottavan minuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan työyhteisömme kirkkoherraan / yksikön johtajaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen kirkkoherran luottavan alaisiinsa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni luottaa kykyyni arvioida ajankäyttöni työtehtävissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan työyhteisömme luottamushenkilöihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen luottamushenkilöidemme luottavan minuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisömme strategia antaa minulle oikeat suuntaviivat työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen mielestäni sitoutunut työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen mielestäni sitoutunut työpaikkaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on perillä työni sisällöstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on perillä työni määrästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa tukea esimieheltäni työhöni liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen että esimieheni on oikeudenmukainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Esimieheni seuraa työni kuormittavuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni pyrkii aktiivisesti ratkaisemaan työn kuormittavuuteen liittyviä ongelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni henkilöstöhallinto ja muut työsuhdeasioista vastaavat ymmärtävät työni arkea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen viimeisen 12 kuukauden aikana harkinnut vaihtavani työpaikkaa jaksamissyistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan ottaa jaksamisasiat esille esimieheni kanssa, jos niitä ilmaantuisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan ottaa jaksamisasiat esille työterveyshuollon kanssa, jos niitä ilmaantuisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että esimieheni johtaa minua pelolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että Kirkkoherra / yksikön johtaja johtaa pelolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan antaa esimiehelleni palautetta, kun siltä tuntuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan antaa kirkkoherralle / yksikön johtajalle palautetta, kun siltä tuntuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

51. Perustelut, kommentit, lisätiedot joita haluan antaa

---



---



---



---



---

## 52. Askarruttavatko työhösi liittyvät asiat mieltäsi?

	Harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein
Painavatko työasiat mieltäsi työajan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein
jälkeenkin					
Huolestuttaako sinua oma tai työtovereittesi mahdollisuus kohdata väkivaltaa työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuottaako keskittyminen vaikeuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko sinulla unettomuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työt eivät jakaannu tasaisesti kollegojeni kesken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työt eivät jakaannu tasaisesti työyhteisössämme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 53. Perustelut, kommentit, lisätiedot joita haluan antaa

---



---



---



---



---

## LIITE 3. B-taulukot ja lisätaulukot

Taulukko 9b. Koetko, että työtäsi arvostaa? (n=271)

Koetko, että työtäsi arvostaa?	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mieltäpidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Kirkkotyönantaja	6 %	17 %	15 %	46 %	16 %	3,5	4
Luottamushenkilöt	1 %	16 %	14 %	50 %	19 %	3,7	4
Kirkkoherra	4 %	10 %	13 %	43 %	31 %	3,87	4
Työtoverit/työyhteisö	1 %	7 %	4 %	54 %	33 %	4,12	4
Ammattiliittosi	1 %	4 %	13 %	39 %	42 %	4,17	4
Yhteistyökumppanit	0 %	4 %	5 %	50 %	41 %	4,27	4
Esimiehesi	2 %	7 %	3 %	31 %	56 %	4,34	5
Sinä itse	1 %	3 %	1 %	27 %	69 %	4,6	5

Taulukko 10b. Koetko, että työtäsi arvostaa. Esimiehesi. (n=271)

Esimiehesi	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mieltäpidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Kirkkoherra	2 %	10 %	2 %	35 %	52 %
Pappi	2 %	9 %	3 %	31 %	55 %
Joku muu	7 %	0 %	0 %	33 %	60 %
Nuorisotyönohjaaja	1 %	3 %	5 %	28 %	63 %

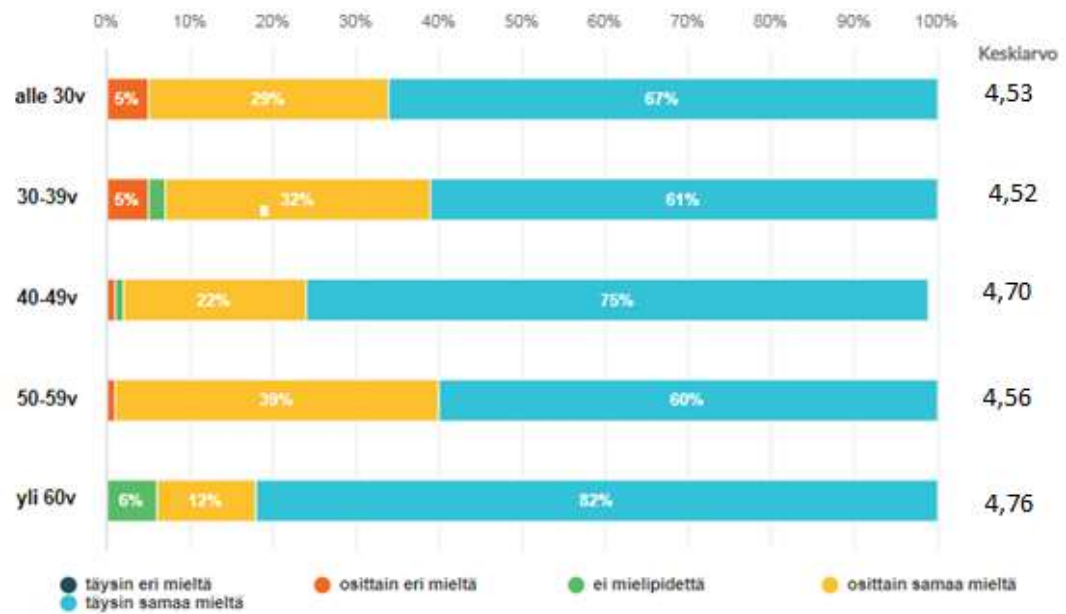
Taulukko 11b. Vastaa väittämiin suhteessa itseesi (n=271)

Vastaa väittämiin suhteessa itseesi	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Keskisarvo	Medi-aani
Odotan, että mielipidettäni kysytään	0 %	18 %	6 %	46 %	30 %	3,89	4
Järjestän tapaamisia	1 %	2 %	5 %	47 %	45 %	4,32	4
Annan palautetta, kommentoin	0 %	3 %	1 %	55 %	42 %	4,36	4
Asiantuntijuuteni on käytettävissä kehittämistyöhön ja projekteihin	0 %	3 %	4 %	42 %	49 %	4,38	4
Kerron mielipiteeni	0 %	1 %	1 %	48 %	49 %	4,46	4
Tuon esille asioita	0 %	3 %	2 %	39 %	56 %	4,49	5
Käytän osaamistani	0 %	2 %	1 %	31 %	65 %	4,59	5

Taulukko 11.1. Odotan, että mielipidettäni kysytään (n=271)



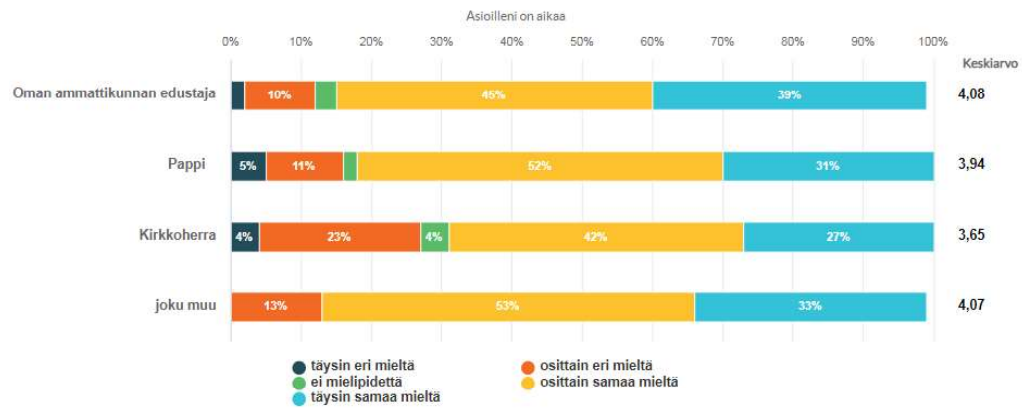
Taulukko 11.2. Käytän osaamistani (n=271)



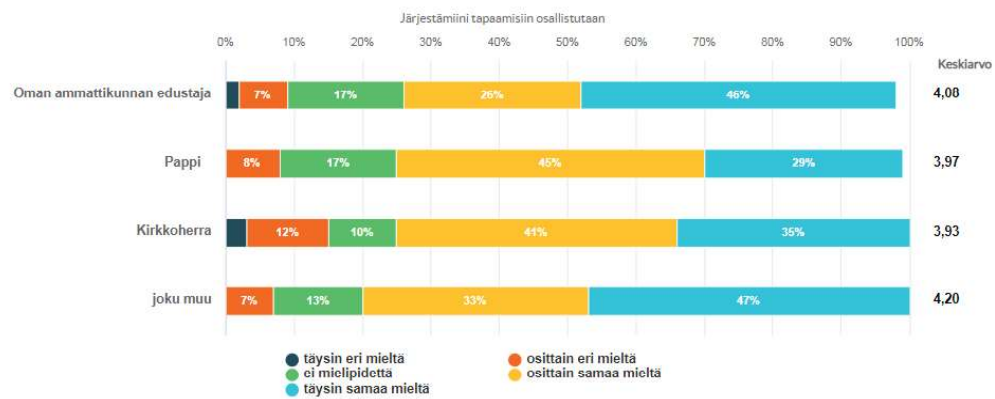
Taulukko 12b. Vastaa väittämiin suhteessa ESIMIEHEESI (n=271)

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielipidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Medi-aani
Osaamistani tarvitaan	1 %	6 %	7 %	38 %	46 %	4,23	4
Mielipidettäni kuunnellaan	3 %	10 %	6 %	38 %	42 %	4,05	4
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	2 %	9 %	14 %	37 %	38 %	4	4
Mielipidettäni kysytään	2 %	13 %	4 %	46 %	35 %	4	4
Asioilleni on aikaa	3 %	16 %	3 %	46 %	32 %	3,88	4
Kommentteihini/palautteeni reagoidaan	4 %	14 %	8 %	42 %	32 %	3,85	4
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	4 %	13 %	13 %	41 %	30 %	3,8	4

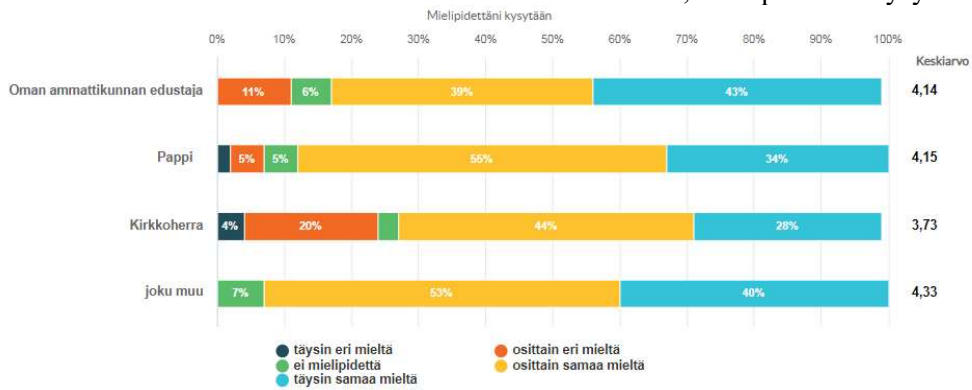
Taulukko 13a. Vastaa väittämiin suhteessa ESIMIEHEESI, Asioilleni on aikaa



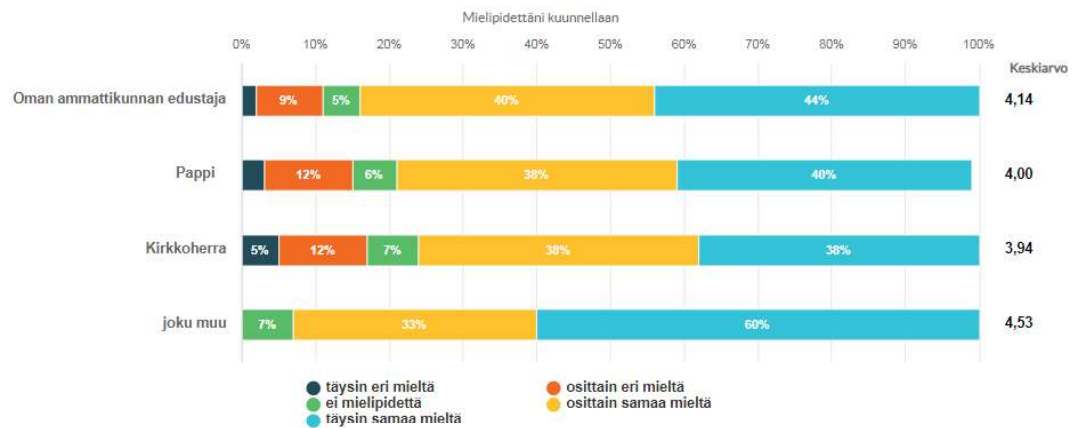
Taulukko 13b. Vastaa väittämiin suhteessa ESIMIEHEESI, Järjestämiin tapaamisiin osallistutaan



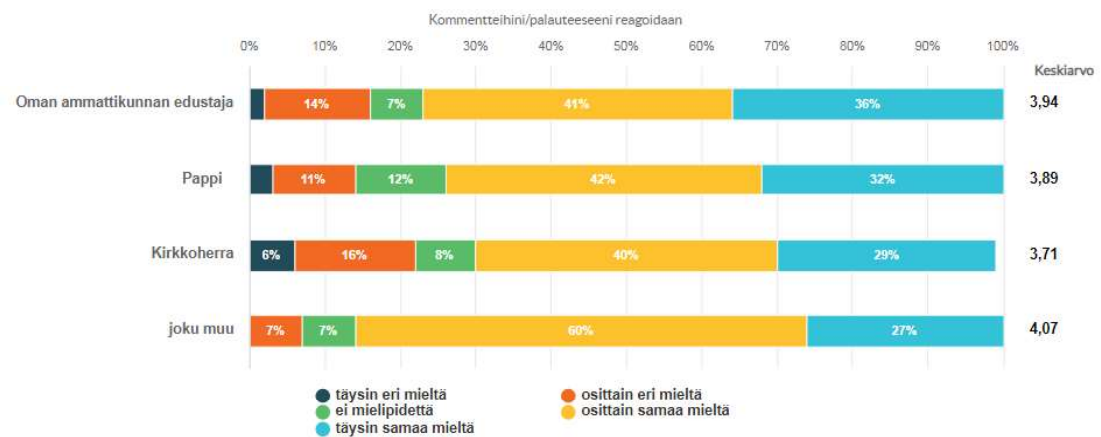
Taulukko 13c. Vastaa väittämiin suhteessa ESIMIEHEESI, Miellipidettäni kysytään



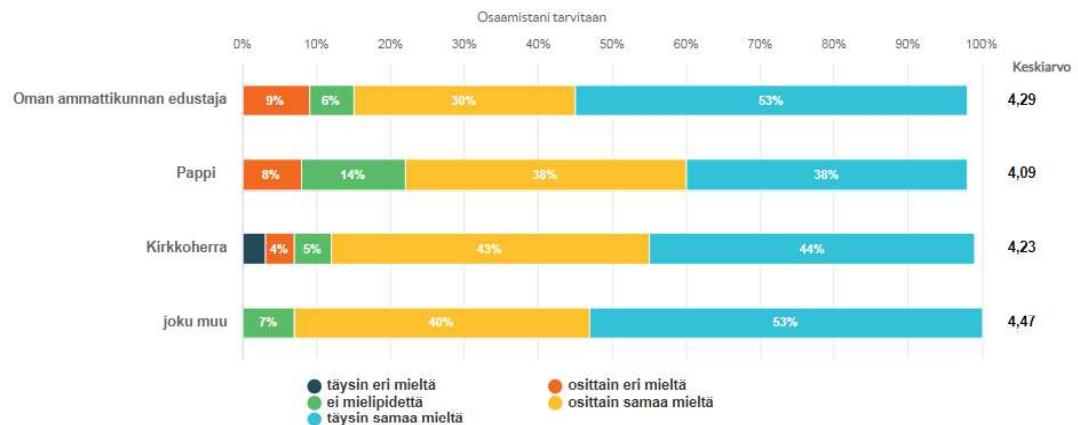
Taulukko 13d. Vastaa väittämiin suhteessa ESIMIEHEESI, Mielipidettäni kuunnellaan



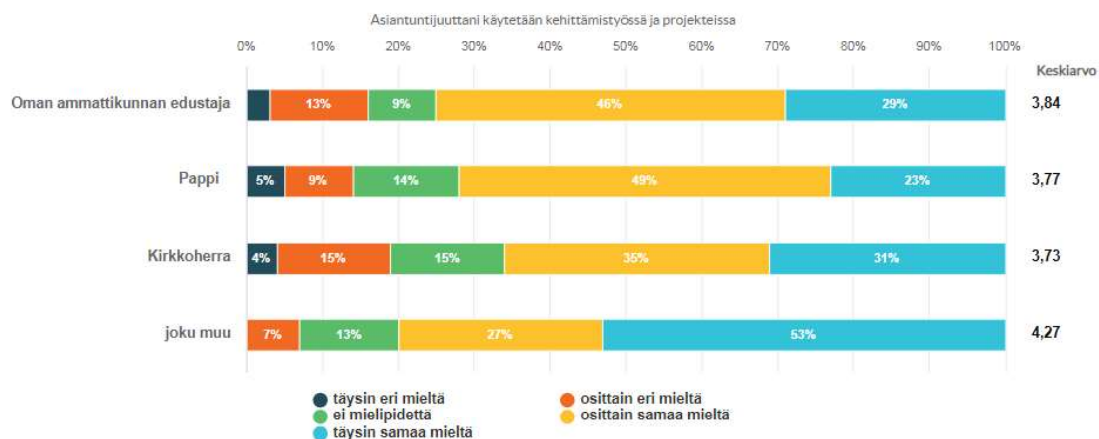
Taulukko 13e. Vastaa väittämiin suhteessa ESIMIEHEESI, Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan



Taulukko 13f. Vastaa väittämiin suhteessa ESIMIEHEESI, Osaamistani tarvitaan



Taulukko 13g. Vastaa väittämiin suhteessa ESIMIEHEESI, Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa



Taulukko 16b. Vastaa väittämiin suhteessa TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI (n=271)

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mielihpidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Asioilleni on aikaa	1 %	11 %	4 %	61 %	23 %	3,94	4
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	2 %	9 %	8 %	48 %	32 %	3,99	4
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	1 %	11 %	5 %	55 %	28 %	4	4
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	1 %	8 %	11 %	49 %	31 %	4,01	4
Mielipidettäni kysytään	1 %	12 %	3 %	53 %	31 %	4,01	4
Mielipidettäni kuunnellaan	1 %	9 %	4 %	51 %	35 %	4,1	4
Osaamistani tarvitaan	1 %	5 %	5 %	45 %	44 %	4,28	4

Taulukko 17b. Vastaa väittämiin suhteessa KIRKKOHERRAAN (n=165)

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mieli- pidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Kes- kiarvo	Medi- aani
Osaamistani tarvitaan	4 %	16 %	22 %	38 %	20 %	3,54	4
Mielipidettäni kuunnellaan	8 %	20 %	17 %	36 %	18 %	3,36	4
Asioilleni on aikaa	9 %	20 %	17 %	36 %	18 %	3,34	4
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	7 %	18 %	35 %	24 %	16 %	3,25	3
Kommentteihini/palautteeni reagoidaan	8 %	25 %	19 %	32 %	16 %	3,23	3
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	8 %	22 %	25 %	30 %	14 %	3,19	3
Mielipidettäni kysytään	12 %	26 %	19 %	29 %	13 %	3,04	3

Taulukko 18b. Vastaa väittämiin suhteessa LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto) (n=268)

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mieli- pidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Kes- kiarvo	Medi- aani
Osaamistani tarvitaan	4 %	11 %	37 %	36 %	12 %	3,4	3
Mielipidettäni kuunnellaan	9 %	16 %	28 %	37 %	11 %	3,25	3
Asioilleni on aikaa	6 %	19 %	38 %	32 %	4 %	3,11	3
Kommentteihini/palautteeni reagoidaan	7 %	17 %	40 %	30 %	5 %	3,09	3
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	6 %	16 %	51 %	22 %	4 %	3,03	3
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	12 %	18 %	39 %	25 %	6 %	2,94	3
Mielipidettäni kysytään	15 %	24 %	25 %	30 %	6 %	2,88	3

Taulukko 20b. Vastaa väittämiin suhteessa KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla) *oman ammattikuntasi näkökulmasta*. (N=269)

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mieli- pidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Kes- kiarvo	Medi- aani
Osaamistani tarvitaan	4 %	11 %	21 %	45 %	18 %	3,62	4
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	3 %	10 %	61 %	22 %	3 %	3,12	3
Asioilleni on aikaa	5 %	24 %	30 %	38 %	3 %	3,1	3
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	10 %	17 %	36 %	30 %	8 %	3,09	3
Mielipidettäni kysytään	10 %	26 %	26 %	36 %	3 %	2,96	3
Mielipidettäni kuunnellaan	9 %	29 %	32 %	27 %	3 %	2,84	3
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	9 %	26 %	40 %	22 %	3 %	2,83	3

Taulukko 21b. Vastaa väittämiin suhteessa YHTEISTYÖKUMPPANEIHIN (n=270)

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mieli- pidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Kes- kiarvo	Medi- aani
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	1 %	7 %	19 %	46 %	26 %	3,89	4
Mielipidettäni kysytään	1 %	10 %	13 %	49 %	27 %	3,93	4
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	0 %	5 %	11 %	58 %	26 %	4,04	4
Asioilleni on aikaa	0 %	4 %	8 %	62 %	26 %	4,1	4
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	0 %	3 %	12 %	51 %	34 %	4,15	4
Mielipidettäni kuunnellaan	0 %	4 %	9 %	51 %	35 %	4,18	4
Osaamistani tarvitaan	0 %	2 %	9 %	51 %	37 %	4,23	4

Taulukko 22b. Vastaa väittämiin suhteessa AMMATTILIITTOOSI (n=267)

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei mieli- pidettä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Kes- kiarvo	Medi- aani
Asioilleni on aikaa	3 %	5 %	28 %	39 %	25 %	3,77	4
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	3 %	5 %	73 %	12 %	7 %	3,15	3
Mielipidettäni kysytään	4 %	7 %	27 %	47 %	15 %	3,62	4
Mielipidettäni kuunnellaan	3 %	7 %	35 %	38 %	15 %	3,55	4

Taulukko 23b. Esimiesaseman vaikutus arvostuksen kokemukseen. (n=266)

<b>Vastaa väittämiin suhteessa TYÖTOVEREIHISI/TYÖ-YHTEISÖÖSI</b>			
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	3,96	4,39	8,16**
Mielipidettäni kysytään	3,95	4,29	4,01*
Mielipidettäni kuunnellaan	4,04	4,42	5,86*
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	3,93	4,37	6,73**
<b>Vastaa väittämiin suhteessa LUOTTAMUSHENKILÖIHIN</b>			
Asioilleni on aikaa	3,03	3,46	6,51*
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	2,96	3,41	7,51**
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	2,98	3,49	8,02**
Osaamistani tarvitaan	3,33	3,70	4,39*
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	2,87	3,27	4,27*
<b>Vastaa väittämiin suhteessa KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla)</b>			
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	2,74	3,18	6,77**
Mielipidettäni kysytään	3,54	3,84	2,87*
Mielipidettäni kuunnellaan	3,50	3,61	
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	3,53	3,55	
Osaamistani tarvitaan	3,47	3,61	
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	3,14	3,18	

	Nuorisot.	Esimies	F
<b>Vastaa väittämiin suhteessa TYÖTOVEREIHISI/TYÖ-YHTEISÖÖSI</b>			
Asioilleni on aikaa	3,89	4,18	
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	3,96	4,39	8,16**
Mielipidettäni kysytään	3,95	4,29	4,01*
Mielipidettäni kuunnellaan	4,04	4,42	5,86*
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	3,93	4,34	
Osaamistani tarvitaan	4,25	4,42	
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	3,93	4,37	6,73**
<b>Vastaa väittämiin suhteessa LUOTTAMUSHENKILÖIHIN</b>			
Asioilleni on aikaa	3,03	3,46	6,51*
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	2,96	3,41	7,51**
Mielipidettäni kysytään	2,83	3,05	
Mielipidettäni kuunnellaan	3,20	3,51	
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	2,98	3,49	8,02**
Osaamistani tarvitaan	3,33	3,70	4,39*
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	2,87	3,27	4,27*
<b>Vastaa väittämiin suhteessa YHTEISTYÖKUMPPANEIHIN</b>			
Asioilleni on aikaa	4,09	4,18	
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	4,13	4,18	
Mielipidettäni kysytään	3,9	3,87	
Mielipidettäni kuunnellaan	4,16	4,05	
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	4,02	4,13	
Osaamistani tarvitaan	4,19	4,18	
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	3,85	3,66	
<b>Vastaa väittämiin suhteessa KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla)</b>			
Asioilleni on aikaa	3,07	3,24	
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	3,09	3,11	
Mielipidettäni kysytään	2,9	3,24	
Mielipidettäni kuunnellaan	2,81	3,05	
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	2,74	3,18	6,77**
Osaamistani tarvitaan	3,55	3,82	
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	3,08	3,16	
<b>Vastaa väittämiin suhteessa AMMATTILIITTOOSI</b>			
Asioilleni on aikaa	3,72	3,84	
Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan	3,10	3,21	
Mielipidettäni kysytään	3,54	3,84	2,87*
Mielipidettäni kuunnellaan	3,50	3,61	
Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan	3,53	3,55	
Osaamistani tarvitaan	3,47	3,61	
Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa	3,14	3,18	

Taulukko 25. *Kirkkoherra* ei arvosta työtäni

Vastaa väittämiin suhteessa:		N	KA	F
<b>KIRKKOHERRAAN: Asioilleni on aikaa</b>	Eri mieltä	23	2	26,83***
	Ei mielipidettä	20	2,9	
	Samaa mieltä	122	3,7	
	Yhteensä	165	3,3	
<b>KIRKKOHERRAAN: Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan</b>	Eri mieltä	23	2,4	12,21***
	Ei mielipidettä	20	2,8	
	Samaa mieltä	122	3,5	
	Yhteensä	165	3,2	
<b>KIRKKOHERRAAN: Mielipidettäni kysytään</b>	Eri mieltä	23	1,7	20,24***
	Ei mielipidettä	20	2,8	
	Samaa mieltä	122	3,3	
	Yhteensä	165	3	
<b>KIRKKOHERRAAN: Mielipidettäni kuunnellaan</b>	Eri mieltä	23	1,9	30,97***
	Ei mielipidettä	20	2,9	
	Samaa mieltä	122	3,7	
	Yhteensä	165	3,4	
<b>KIRKKOHERRAAN: Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan</b>	Eri mieltä	23	2	18,83***
	Ei mielipidettä	20	2,7	
	Samaa mieltä	122	3,5	
	Yhteensä	165	3,2	
<b>KIRKKOHERRAAN: Osaamistani tarvitaan</b>	Eri mieltä	23	2,6	16,63***
	Ei mielipidettä	20	3	
	Samaa mieltä	122	3,8	
	Yhteensä	165	3,5	
<b>KIRKKOHERRAAN: Asiantuntijuuttani käytetään kehittämissyöissä ja projekteissa</b>	Eri mieltä	23	2,1	15,67***
	Ei mielipidettä	20	3	
	Samaa mieltä	122	3,4	
	Yhteensä	165	3,2	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Mielipidettäni kysytään</b>	Eri mieltä	23	2,3	5,64**
	Ei mielipidettä	21	2,8	
	Samaa mieltä	121	3,1	
	Yhteensä	165	2,9	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Mielipidettäni kuunnellaan</b>	Eri mieltä	23	2,2	4,72**
	Ei mielipidettä	21	2,9	
	Samaa mieltä	121	2,9	
	Yhteensä	165	2,8	

Taulukko 26. *Työtoverit/työyhteisö* ei arvosta työtäni

Vastaa väittämiin suhteessa:		N	KA	F
<b>ESIMIEHEESI: Mielipidettäni kysytään</b>	<b>Eri mieltä</b>	22	3,3	6,09**
	<b>Ei mielipi-</b> <b>dettä</b>	12	3,6	
	<b>Samaa</b> <b>mieltä</b>	236	4,1	
	<b>Yhteensä</b>	270	4	
<b>ESIMIEHEESI: Mielipidettäni kuunnellaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	22	3,5	8,73***
	<b>Ei mielipi-</b> <b>dettä</b>	12	3,1	
	<b>Samaa</b> <b>mieltä</b>	236	4,1	
	<b>Yhteensä</b>	270	4	
<b>ESIMIEHEESI: Osaamistani tarvitaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	22	3,7	10,62**
	<b>Ei mielipi-</b> <b>dettä</b>	12	3,1	
	<b>Samaa</b> <b>mieltä</b>	236	4,3	
	<b>Yhteensä</b>	270	4,2	
<b>TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI: Asioilleni on aikaa</b>	<b>Eri mieltä</b>	22	3	15,47***
	<b>Ei mielipi-</b> <b>dettä</b>	12	3,6	
	<b>Samaa</b> <b>mieltä</b>	236	4	
	<b>Yhteensä</b>	270	3,9	
<b>TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI: Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	22	3,4	9,46***
	<b>Ei mielipi-</b> <b>dettä</b>	12	3,5	
	<b>Samaa</b> <b>mieltä</b>	236	4,1	
	<b>Yhteensä</b>	270	4	
<b>TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI: Mielipidettäni kysytään</b>	<b>Eri mieltä</b>	22	3	16,75***
	<b>Ei mielipi-</b> <b>dettä</b>	12	3,5	
	<b>Samaa</b> <b>mieltä</b>	236	4,1	
	<b>Yhteensä</b>	270	4	
<b>TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI: Mielipidettäni kuunnellaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	22	3,1	24,57***
	<b>Ei mielipi-</b> <b>dettä</b>	12	3,4	
	<b>Samaa</b> <b>mieltä</b>	236	4,2	
	<b>Yhteensä</b>	270	4,1	
<b>TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI: Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	22	3,1	13,76***
	<b>Ei mielipi-</b> <b>dettä</b>	12	3,6	
	<b>Samaa</b> <b>mieltä</b>	236	4,1	
	<b>Yhteensä</b>	270	4	
<b>TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI: Osaamistani tarvitaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	22	3,6	18,15***
	<b>Ei mielipi-</b> <b>dettä</b>	12	3,5	
	<b>Samaa</b> <b>mieltä</b>	236	4,4	
	<b>Yhteensä</b>	270	4,3	
<b>TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI: Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa</b>	<b>Eri mieltä</b>	22	3,1	19,43***

	Ei mielipidettä	12	3,1	
	Samaa mieltä	236	4,1	
	Yhteensä	270	4	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Asioilleni on aikaa</b>	Eri mieltä	22	2,5	6,7***
	Ei mielipidettä	12	2,7	
	Samaa mieltä	233	3,2	
	Yhteensä	267	3,1	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Asioilleni on aikaa</b>	Eri mieltä	22	2,3	9,36***
	Ei mielipidettä	12	2,8	
	Samaa mieltä	234	3,2	
	Yhteensä	268	3,1	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Mielipidettäni kysytään</b>	Eri mieltä	22	2,1	11,08***
	Ei mielipidettä	12	2,3	
	Samaa mieltä	234	3,1	
	Yhteensä	268	3	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Mielipidettäni kuunnellaan</b>	Eri mieltä	22	2	11,84***
	Ei mielipidettä	12	2,4	
	Samaa mieltä	234	3	
	Yhteensä	268	2,9	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan</b>	Eri mieltä	22	2,1	11,40***
	Ei mielipidettä	12	2,2	
	Samaa mieltä	234	2,9	
	Yhteensä	268	2,8	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa</b>	Eri mieltä	22	2,1	10,02***
	Ei mielipidettä	12	2,9	
	Samaa mieltä	234	3,2	
	Yhteensä	268	3,1	
<b>AMMATTILIITTOOSI: Mielipidettäni kysytään</b>	Eri mieltä	22	3,1	8,23***
	Ei mielipidettä	12	2,8	
	Samaa mieltä	232	3,7	

Taulukko 27. *Luottamushenkilöt* eivät arvosta työtäni

Vastaa väittämiin suhteessa:		N	KA	F
<b>ESIMIEHEESI: Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa</b>	Eri mieltä	46	3,4	8,17***
	Ei mielipidettä	37	3,4	
	Samaa mieltä	187	4	
	Yhteensä	270	3,8	
<b>KIRKKOHERRAAN: Mielipidettäni kuunnellaan</b>	Eri mieltä	29	2,7	6,63**
	Ei mielipidettä	28	3,4	
	Samaa mieltä	107	3,6	
	Yhteensä	164	3,4	
<b>KIRKKOHERRAAN: Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan</b>	Eri mieltä	29	2,5	6,59**
	Ei mielipidettä	28	3,3	
	Samaa mieltä	107	3,4	
	Yhteensä	164	3,2	
<b>KIRKKOHERRAAN: Osaamistani tarvitaan</b>	Eri mieltä	29	2,9	10,51***
	Ei mielipidettä	28	3,2	
	Samaa mieltä	107	3,8	
	Yhteensä	164	3,6	
<b>KIRKKOHERRAAN: Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa</b>	Eri mieltä	29	2,7	6,50**
	Ei mielipidettä	28	2,9	
	Samaa mieltä	107	3,4	
	Yhteensä	164	3,2	
<b>TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI: Mielipidettäni kuunnellaan</b>	Eri mieltä	46	3,9	5,42**
	Ei mielipidettä	37	3,8	
	Samaa mieltä	187	4,2	
	Yhteensä	270	4,1	
<b>TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI: Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan</b>	Eri mieltä	46	3,7	8,01***
	Ei mielipidettä	37	3,7	
	Samaa mieltä	187	4,2	
	Yhteensä	270	4	
<b>TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI: Osaamistani tarvitaan</b>	Eri mieltä	46	4,1	5,40**
	Ei mielipidettä	37	4	
	Samaa mieltä	187	4,4	
	Yhteensä	270	4,3	
<b>TYÖTOVEREIHISI/TYÖYHTEISÖÖSI: Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa</b>	Eri mieltä	46	3,6	7,99***
	Ei mielipidettä	37	3,7	
	Samaa mieltä	187	4,2	
	Yhteensä	270	4	

<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Asioilleni on aikaa</b>	<b>Eri mieltä</b>	45	2,3	23,35***
	<b>Ei mielipidettä</b>	37	3	
	<b>Samaa mieltä</b>	185	3,3	
	<b>Yhteensä</b>	267	3,1	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	45	2,4	17,16***
	<b>Ei mielipidettä</b>	37	2,9	
	<b>Samaa mieltä</b>	185	3,2	
	<b>Yhteensä</b>	267	3	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Mielipidettäni kysytään</b>	<b>Eri mieltä</b>	45	2,2	11,39***
	<b>Ei mielipidettä</b>	37	2,7	
	<b>Samaa mieltä</b>	185	3,1	
	<b>Yhteensä</b>	267	2,9	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Mielipidettäni kuunnellaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	45	2,3	28,42***
	<b>Ei mielipidettä</b>	37	3	
	<b>Samaa mieltä</b>	185	3,6	
	<b>Yhteensä</b>	267	3,3	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	45	2,3	20,35***
	<b>Ei mielipidettä</b>	37	2,9	
	<b>Samaa mieltä</b>	185	3,3	
	<b>Yhteensä</b>	267	3,1	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Osaamistani tarvitaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	45	2,6	34,55***
	<b>Ei mielipidettä</b>	37	2,9	
	<b>Samaa mieltä</b>	185	3,7	
	<b>Yhteensä</b>	267	3,4	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa</b>	<b>Eri mieltä</b>	45	2,1	20,64***
	<b>Ei mielipidettä</b>	37	2,7	
	<b>Samaa mieltä</b>	185	3,2	
	<b>Yhteensä</b>	267	2,9	
<b>YHTEISTYÖKUMPPANEIHIN: Osaamistani tarvitaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	46	4,3	4,97**
	<b>Ei mielipidettä</b>	37	3,8	
	<b>Samaa mieltä</b>	186	4,3	
	<b>Yhteensä</b>	269	4,2	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Asioilleni on aikaa</b>	<b>Eri mieltä</b>	46	2,6	7,84***
	<b>Ei mielipidettä</b>	37	3	
	<b>Samaa mieltä</b>	185	3,2	
	<b>Yhteensä</b>	268	3,1	

<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	46	2,3	7,24***
	<b>Ei mielipidettä</b>	37	2,9	
	<b>Samaa mieltä</b>	185	2,9	
	<b>Yhteensä</b>	268	2,8	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Osaamistani tarvitaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	46	3	10,05***
	<b>Ei mielipidettä</b>	37	3,6	
	<b>Samaa mieltä</b>	185	3,7	
	<b>Yhteensä</b>	268	3,6	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa</b>	<b>Eri mieltä</b>	46	2,4	11,68***
	<b>Ei mielipidettä</b>	37	3,4	
	<b>Samaa mieltä</b>	185	3,2	
	<b>Yhteensä</b>	268	3,1	

Taulukko 28. **Kirkkotyönantaja** ei arvosta nuorisotyönohjaajia

Vastaa väittämiin suhteessa:		<b>N</b>	<b>KA</b>	<b>F</b>
<b>ESIMIEHEESI: Mielipidettäni kysytään</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	3,5	6,79***
	<b>Ei mielipidettä</b>	41	4,1	
	<b>Samaa mieltä</b>	168	4,1	
	<b>Yhteensä</b>	270	4	
<b>ESIMIEHEESI: Mielipidettäni kuunnellaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	3,6	7,62***
	<b>Ei mielipidettä</b>	41	3,9	
	<b>Samaa mieltä</b>	168	4,2	
	<b>Yhteensä</b>	270	4	
	<b>Yhteensä</b>	270	3,8	
<b>ESIMIEHEESI: Osaamistani tarvitaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	3,8	8,07***
	<b>Ei mielipidettä</b>	41	3,9	
	<b>Samaa mieltä</b>	168	4,4	
	<b>Yhteensä</b>	270	4,2	
<b>ESIMIEHEESI: Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	3,3	9,79***
	<b>Ei mielipidettä</b>	41	3,6	
	<b>Samaa mieltä</b>	168	4	
	<b>Yhteensä</b>	270	3,8	
<b>KIRKKOHERRAAN: Mielipidettäni kysytään</b>	<b>Eri mieltä</b>	40	2,6	3,84*
	<b>Ei mielipidettä</b>	28	3,2	
	<b>Samaa mieltä</b>	97	3,2	
	<b>Yhteensä</b>	165	3	
<b>KIRKKOHERRAAN: Mielipidettäni kuunnellaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	40	2,9	3,44*
	<b>Ei mielipidettä</b>	28	3,6	
	<b>Samaa mieltä</b>	97	3,5	

	<b>Yhteensä</b>	165	3,4	
<b>KIRKKOHERRAAN: Osaamistani tarvitaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	40	3	8,90***
	<b>Ei mielipidettä</b>	28	3,4	
	<b>Samaa mieltä</b>	97	3,8	
	<b>Yhteensä</b>	165	3,5	
<b>KIRKKOHERRAAN: Asiantuntijuuttani käytetään kehittämiss-työssä ja projekteissa</b>	<b>Eri mieltä</b>	40	2,6	8,73***
	<b>Ei mielipidettä</b>	28	3,1	
	<b>Samaa mieltä</b>	97	3,5	
	<b>Yhteensä</b>	165	3,2	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Asioilleni on aikaa</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	2,5	20,15***
	<b>Ei mielipidettä</b>	41	3	
	<b>Samaa mieltä</b>	165	3,4	
	<b>Yhteensä</b>	267	3,1	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Järjestä-miini tapaamisiin osallistutaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	2,6	9,67***
	<b>Ei mielipidettä</b>	41	3	
	<b>Samaa mieltä</b>	165	3,2	
	<b>Yhteensä</b>	267	3	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Mielipidet-täni kysytään</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	2,4	6,49**
	<b>Ei mielipidettä</b>	41	2,8	
	<b>Samaa mieltä</b>	165	3,1	
	<b>Yhteensä</b>	267	2,9	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Mielipidet-täni kuunnellaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	2,7	10,63***
	<b>Ei mielipidettä</b>	41	3,2	
	<b>Samaa mieltä</b>	165	3,5	
	<b>Yhteensä</b>	267	3,3	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Osaamis-tani tarvitaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	3	11,91***
	<b>Ei mielipidettä</b>	41	3,1	
	<b>Samaa mieltä</b>	165	3,6	
	<b>Yhteensä</b>	267	3,4	
<b>LUOTTAMUSHENKILÖIHIN (neuvosto, valtuusto): Asiantunti-juuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	2,3	16,32***
	<b>Ei mielipidettä</b>	41	2,8	
	<b>Samaa mieltä</b>	165	3,2	
	<b>Yhteensä</b>	267	2,9	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Asioilleni on aikaa</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	2,4	39,94***
	<b>Ei mielipidettä</b>	40	2,7	
	<b>Samaa mieltä</b>	167	3,5	
	<b>Yhteensä</b>	268	3,1	

<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Järjestämiini tapaamisiin osallistutaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	2,6	21,75***
	<b>Ei mielipidettä</b>	40	2,9	
	<b>Samaa mieltä</b>	167	3,3	
	<b>Yhteensä</b>	268	3,1	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Mielipidettäni kysytään</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	2,2	25,10***
	<b>Ei mielipidettä</b>	40	2,8	
	<b>Samaa mieltä</b>	167	3,3	
	<b>Yhteensä</b>	268	2,9	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Mielipidettäni kuunnellaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	2,1	32,76***
	<b>Ei mielipidettä</b>	40	2,7	
	<b>Samaa mieltä</b>	167	3,2	
	<b>Yhteensä</b>	268	2,9	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Kommentteihini/palautteeseeni reagoidaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	2	37,73***
	<b>Ei mielipidettä</b>	40	2,7	
	<b>Samaa mieltä</b>	167	3,1	
	<b>Yhteensä</b>	268	2,8	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Osaamistani tarvitaan</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	3	15,98***
	<b>Ei mielipidettä</b>	40	3,3	
	<b>Samaa mieltä</b>	167	3,9	
	<b>Yhteensä</b>	268	3,6	
<b>KIRKKOTYÖNANTAJAAN (koko Suomen tasolla): Asiantuntijuuttani käytetään kehittämistyössä ja projekteissa</b>	<b>Eri mieltä</b>	61	2,4	21,84***
	<b>Ei mielipidettä</b>	40	2,9	
	<b>Samaa mieltä</b>	167	3,4	
	<b>Yhteensä</b>	268	3,1	
	<b>Yhteensä</b>	266	3,2	